

셀프리더십과 조직시민행동의 관계 연구

김현숙 · 허 군[†]

국립부경대학교(학생) · [†]국립경대학교(교수)

The Relationship Between Self-Leadership and Organizational Citizenship Behavior

Hyun-Suk KIM · Gyun HEO[†]

Pukyong National University(student) · [†]Pukyong National University(professor)

Abstract

This study examines the relationship between self-leadership and organizational citizenship behavior (OCB) in the context of community-based education, specifically focusing on the Maul Education Community in Yangsan, South Korea. The objective is to explore how self-leadership influences OCB, considering variables such as gender, age, and educational background. A total of 236 participants completed a survey that included 48 questions measuring self-leadership, OCB, and demographic characteristics. The data were analyzed using SPSS, employing statistical methods such as frequency analysis, factor analysis, and multiple regression. The findings revealed that gender and age had limited effects on the dimensions of OCB, and no significant differences were found in self-leadership across these groups. Educational background, however, had a significant impact on both self-leadership and OCB, with higher levels of education correlating with stronger self-leadership strategies. The results emphasize the importance of fostering self-leadership within community education settings to improve organizational culture and encourage active participation in the Maul Education Community. This study contributes to a deeper understanding of how self-leadership can enhance positive organizational behaviors and offers valuable insights for those working to activate organizational culture within community-driven educational frameworks.

Key words : OCB, Self-leadership, Community-based education

I. 서론

최근 공교육을 벗어나 실천적 교수 활동으로 바뀌고 있다. 마을교육공동체는 개념은 정립되지 않았지만 통상적으로 지자체와 시도교육청에서 ‘혁신교육지구사업’, ‘지역형 마을교육공동체’, ‘마을학교’ 등의 용어로 사용하며 주요교육정책 사업으로 운영하고 있다(Bae et al, 2019). 2014년

경기도 교육청에서 마을교육공동체를 개념화하여 마을교육공동체는 마을 주민 모두가 연대하여 만든 마을공동체를 의미하며, 초창기에는 마을교육공동체는 마을이 아이를 함께 키우는 것으로 확장하여 현재는 지역 시민으로 키우는 것으로 개념을 정의하였다. 마을교육공동체 내 긍정적인 조직문화를 조성하는데 셀프리더십과의 관계를 연구하고자 한다. 리더십은 20세기 이후 공동체

[†] Corresponding author : 051-629-5970, gyunheo@pknu.ac.kr

* 본 연구는 제1저자 김현숙의 석사학위 논문의 일부를 발췌하여 수정 보완 하였음

내 목적을 달성하기 위해 행동을 이끌어 내는 것을 의미하며 다른 구성원들에게 영향을 미치는 사람으로 집단 내 의사결정을 행사하는 능력을 의미한다. 셀프리더십은 사람들이 하나의 목표를 달성하기 위한 집단행동을 이끌며 영향력을 행사하는 과정을 의미(Katz et al, 2004)하며, 현재는 지도자가 갖추어야 할 덕목을 넘어 집단 내에 구성원 모두가 갖추어야 할 덕목으로 관점이 변화되었다. 셀프리더십이 스스로 평가하고 이를 기반으로 조직 내 자신의 행동의 변화를 이끌어 가는데 도움이 된다. 셀프리더십하위 요인으로 조직 내 과업을 직무를 능동적으로 수행하는데 도움을 주는 전략인 행동 중심적 전략, 개인적 목표를 체계적으로 세워 행동을 스스로 긍정적 영향을 주며 자신의 주변을 변화시키는 자연적 보상 전략, 성공적으로 업무 수행 한 미래의 나의 모습을 상상하며 자신과의 긍정적 대화를 통해 확신을 가지는 바람직한 전략을 세우는 건설적 사고 전략으로 나누었다. 조직시민행동의 하위 요인으로써 조직 목표에 따른 문제를 자발적으로 도와주는 이타주의, 조직 안에서 의사결정이나 구성의 몰입에 동료와 갈등을 최소화 할 수 있는 예의바른 행동, 조직에 대한 비난을 삼가고 불평을 참는 스포츠맨십, 조직의 갈등 상황에 쉬운 행동으로 조직이 요구되는 최소한의 역할을 행동하는 양심적 행동, 조직 생활에 구성원으로써 관심과 책임의식을 갖고 적극적으로 참여하는 시민 의식으로 5개의 하위 요인으로 구성되어 있다. 마을교육공동체 구성원의 셀프리더십이 조직 내에서 조직시민행동과의 관계를 알아보고자 한다. 셀프리더십과 조직시민행동의 키워드를 포함한 논문을 연도별로 구분하였고, 대상이 불분명한 논문을 제외하고 39개의 논문을 분석하였다. 대상은 분석 결과 다양한 직업군으로 항공사 객실 승무원, 법원보안관리직, 뷰티살롱종사자, 지방정부관료, 건설업체관리직 등 다양하였다. 본 연구는 마을교육공동체 셀프리더십과 조직시민행동의 관계를 연구하여, 조직문화를 활성화를 고민하는

연구에 도움을 되고자 한다. 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 조직시민행동의 성별, 연령, 학력에 따른 차이는 어떠한가?

둘째, 셀프리더십의 성별, 연령, 학력에 따른 차이는 어떠한가?

셋째, 조직시민행동과 셀프리더십의 관계는 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 마을교육공동체 내 구성원의 조직시민행동에 관계를 분석하기 위해 양산시민 대상으로 2023년 10월부터 2024년 3월 30일까지 설문조사를 진행 하였다. 생명 윤리 및 안전에 관한 법률 제10조 제3장 제1호에 근거하여 본 연구는 피험자에 대한 권리 보호 및 연구 안전성을 확보하고자 노력하였다. 예비조사를 통해 측정도구의 문항을 수정, 보완하여 완성된 설문지를 배포하였고, 설문 조사방식은 연구자가 배포하고, 설문은 구글 설문지를 직접 배포하는 방식으로 실행하였다. 그 결과 구글 설문 총 236명이 응답하였고, 셀프리더십 20개문항, 조직시민행동에 대한 20개 문항, 인구통계학적인 질문 8개를 포함하여 총 48개 질문으로 구성되었다. 연구대상자를 남, 여로 구분하였고 조사 평균 연령 20대 이상 30대 미만, 30대 이상 40대 미만, 40대 이상 50대 미만, 50대 이상으로 구분하였다. 학력은 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원 석사 졸업, 대학원 박사 졸업으로 구분하였다. 활동기간은 1년 이하, 1년 이상 2년 미만, 2년 이상 4년 미만, 4년 이상으로 구분하였다. 소속은 일반 교사, 마을교사(강사), 마을활동가, 마을학교, 학부모, 일반 시민으로 기준 구분하였다. 인구통계학적 특성에 따르면 성별에 있어 남성이 47명(19.9%), 여성이 189명(80.1%)로 여성이 많은 것으로 나타났다. 또한 응

답자 연령은 40대 이상 응답자가 195명(82.6%)로 전체 대다수를 차지하였다. 본 연구에서는 연령을 20대에서 40대미만, 40대에서 50대 미만, 50대 이상으로 구분하였다. 응답자의 학력은 고졸 41명(71.4%), 전문대졸 59명(25%), 대졸 107명(45.3%), 대학원 석사 졸업 25명(14.8%), 대학원 박사 졸업 4명(1.7%)로 나타났다.

<Table 1> General Characteristics of Subjects

Item	Division	Number of samples	Ratio
Gender	Male	47	19.9
	Female	189	80.0
Age	21-30 years old	11	4.7
	30-40 years old	30	12.7
	40-50 years old	114	48.3
	50years old	81	34.3
Educational background	high school graduation	41	17.4
	Jnior college graduation	59	25.0
	College graduation	107	45.3
	Graduate master's degree	25	10.6
	Graduate Ph.D. graduation	4	1.7
Working years	Not more than 1 year	110	46.6
	More than 1 year and less than 2 years	41	17.4
	More than 2 year and less than 4 years	35	14.8
	More than 4 years	50	21.2
	teacher	20	8.5
Affiliation	village instructor	43	18.2
	village activist	32	13.6
	belonging to a village school	10	4.2
	Parents	43	18.2
	ordinary citizens	88	37.3

2. 측정도구 및 연구절차

본 연구는 셸프리더십과 조직시민행동과의 관계 연구를 목적에 두고 SPSS 25프로그램을 활용하여 통계분석 하였다. 설문지의 구성내용은 조직시민행동은 Podskoff et al.(1933)의 조사도구 기

반으로, 이타주의, 양심적 행동, 예의바른 행동, 스포츠맨십, 민주주의로 구성된 총 48개 문항을 Likert 5점 척도로 구성하였다.

3. 자료 분석 방법

본 연구는 수집된 자료를 SPSS 25.0을 활용하여 연구대상자의 일반적인 인구통계학적 특성을 알아보고자 빈도 분석 하였고, 요인들의 신뢰도를 분석하기 위해 Crombach's α 계수를 활용하여 각 하위 요인의 신뢰도와 타당도를 분석하기 위해 조직시민행동의 요인 분석 하였다. 조직시민행동의 정도를 파악하기 위해 기술통계분석과 정규성 분석을 하였고 요인 간의 상관관계를 분석하게 위해 피어슨의 상관관계를 분석하였다. 셸프리더십과 조직시민행동 관계 연구를 검증하기 위해 다중 회귀 분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 기술통계

본 연구에 조직시민행동의 특성을 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하여 평균, 표준 편차, 왜도, 첨도를 산출하였다. 조직시민행동 전체 평균 4.01, 표준편차는 0.69로 나타났다. 조직시민행동 전체 평균 4.01, 표준편차 0.59이며 하위 요인인 이타주의의 평균 4.11, 표준편차 0.71, 양심적 행동 평균은 4.14, 표준편차 0.69, 스포츠맨십 평균 3.91, 표준편차 0.71, 예의바른 행동 평균 4.22, 표준편차 0.77, 시민의식 평균 4.02, 표준편차 0.77로 나타났다. 이는 전체적으로 3.7이상으로 평균이 높은 수준이었다. 각 측면요인들이 정규성의 가정을 충족하는 여부를 검증하기 위한 왜도와 첨도를 통해 연구대상의 정규성을 확인할 수 있으면 이는 정규성을 만족과 관련한 일반적 기준으로 왜도 절대값 3.0 이하, 첨도 절대값 10 이하 (Kline, 2005)임으로 기술통계 분석 결과 왜도 값

은 -1.00에서 -.34, 첨도 값은 1.00에서 -.71로 나타나 정규성 가정을 충족하였다(<Table 2> 참조).

<Table 2> Technical Statistic Analysis among Research Factors

Factors	Average	SD	Why	kurtosis
Altruism	4.11	.71	-.71	.37
Courtesy	4.14	.69	-.59	.02
Sportsmanship	3.91	.71	-.43	.18
Conscientiousness	4.22	.77	-1.00	.77
Civic virtue	4.02	.77	-.40	-.71
Organized Citizenship Action	4.01	.59	-.7	1.0

2. 조직시민행동의 성별, 연령, 학력에 따른 차이 결과

성별에 따른 조직시민행동은 이타주의 평균은 남성 4.18, 여성 4.09, 양심적 행동의 평균은 남성 4.26, 여성 4.11, 스포츠맨십 평균은 남성 3.87, 여성 3.92, 예의바른 행동 평균은 남성 3.98, 여성 4.27, 시민의식 평균은 남성 4.03, 여성 4.01로 3.87 이상이며, 남성과 여성의 평균 차이가 없음을 알 수 있다. 이타주의, 양심적 행동, 시민의식은 남성과 여성의 통계적으로 유의한 차이가 없지만 예의바른 행동은 0.5미만임으로 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다(<Table 3> 참조).

연령에 따른 조직시민행동의 하위 요인별 차이는 이타주의의 평균은 20대 이상 40대 미만 3.83, 40대 이상 50대 미만 4.17, 50대 이상 4.16, 양심적 행동의 평균은 20대이상 40대 미만 4.10, 40대 이상 50대 미만 4.18, 50대 이상 4.10, 스포츠맨십 평균은 20대 이상 40대 미만 3.68, 40대 이상 50대 미만 3.92, 50대 이상 4.02, 예의바른 행동의 평균은 20대 이상 40대 미만 3.92, 40대 이상 50대 미만 4.24, 50대 이상 4.33, 시민의식 평균은 40대 이상 40대 미만 3.77, 40대 이상 50대 미만 3.77, 50대 이상 4.10으로 전체적으로 3.5이상 평균이 높다. 이타주의, 스포츠맨십, 예의바른 행동

<Table 3> Organizational Citizenship behavior by Gender

Item	Gender	N	SD	SE	t
Altruism	Male	47	.675	.098	.761
	Female	189	.719	.052	
Courtesy	Male	47	.637	.092	1.355
	Female	189	.708	.051	
Sportsmanship	Male	47	.697	.101	-4.46
	Female	189	.724	.052	
Civic virtue	Male	47	.891	.130	-2.100*
	Female	189	.732	.053	
Organized Citizenship Action	Male	47	.747	.109	.813
	Female	189	.782	.056	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

은 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다(<Table 4> 참조).

<Table 4> Organizational Citizenship Behavior by Age

Item	Age	N	SD	SE	F
Altruism	21-40	41	.789	.123	3.803*
	40-50	114	.706	.066	
	51-	81	.647	.071	
Courtesy	21-40	41	.715	.118	.426
	40-50	114	.727	.068	
	51-	81	.727	.071	
Sportsmanship	21-40	41	.804	.125	3.094*
	40-50	114	.727	.068	
	51-	81	.635	.070	
Civic virtue	21-40	41	.771	.120	4.152*
	40-50	114	.807	.075	
	51-	81	.693	.077	
Organized Citizenship Action	21-40	41	.847	.132	2.655
	40-50	114	.785	.073	
	51-	81	.699	.077	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

학력에 따른 조직시민행동의 하위 요인별 아치는 고졸 41명, 전문대졸 59명, 대졸 107명, 석박

<Table 5> Organizational Citizenship Behavior according by Education

Item	Education	N	SD	SE	F
Altruism	high school graduation	41	.740	.115	1882
	Jnior college graduation	59	.635	.082	
	College graduation	107	.711	.068	
	master's degree graduate	29	.722	.143	
Courtesy	high school graduation	41	.720	.112	.516
	Jnior college graduation	59	.661	.086	
	College graduation	107	.705	.068	
	master's degree graduate	29	.716	.133	
Sportsmanship	high school graduation	41	.652	.101	1.342
	Jnior college graduation	59	.674	.087	
	College graduation	107	.704	.068	
	master's degree graduate	29	.904	.168	
Civic virtue	high school graduation	41	.735	.114	1.738
	Jnior college graduation	59	.644	.083	
	College graduation	107	.801	.077	
	master's degree graduate	29	.920	.171	
Organized Citizenship Action	high school graduation	41	.691	.107	.765
	Jnior college graduation	59	.862	.112	
	College graduation	107	.777	.075	
	master's degree graduate	29	.773	.050	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

사졸업 29명으로 구분하였다. 조직시민행동 이타주의 평균은 고졸 3.96, 전문대졸 4.20, 대졸 4.06, 대학원 석박사졸 4.31, 양심적 행동 고졸 4.04, 전문대졸 4.15, 대졸 4.14, 대학원 석박사졸 4.25, 스포츠맨십 고졸 4.07, 전문대졸 4.40, 대졸 4.11, 대학원석박사졸 4.11, 예의바른 행동은 고졸 4.20, 전문대졸 4.40, 대졸 4.11, 대학원석박사졸 4.25, 시민의식은 고졸 3.97, 전문대졸 3.99, 대졸 4.00, 대학원석박사졸 4.22로 평균 3.9이상으로 평균이 높은 것을 알 수 있다. 조직시민행동의 하위 요인별 통계적으로 유의한 차이가 보이지 않음을 알 수 있다(<Table 5> 참조).

3. 셀프리더십의 성별, 연령, 학력에 따른 차이 결과

성별에 따른 셀프리더십의 하위 요인인 행동 중심적 전략은 남성과 여성 4.23, 자연 보상적 전략 남성과 여성은 3.72, 건설적 사고 전략 남성은 4.11, 여성은 4.05이다. 셀프리더십의 성별의 차이 결과로 셀프리더십의 성별의 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있다(<Table 6> 참조).

<Table 6> Self-Leadership by Gender

Item	Gender	N	SD	SE	t
Behavior Focused Strategy	Male	47	.717	.104	-.054
	Female	189	.642	.046	
Natural Reward Strategy	Male	47	.871	.127	-.038
	Female	189	.846	.061	
Constructive Thought Strategy	Male	47	.718	.104	.586
	Female	189	.685	.049	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

연령에 따른 셀프리더십 하위 요인별 차이 결과는 행동 중심적 전략의 평균은 20대 이상 40대 미만 4.12, 40대 이상 50대 미만 4.22, 50대 이상 4.31, 자연 보상적 전략의 평균은 20대 이상 40대 미만 3.61, 40대 이상 50대 미만 3.70, 50대 이상

3.80, 건설적 사고 전략 20대 이상 40대 미만 4.20, 40대 이상 50대 미만 4.07, 50대 이상 4.07로 평균 3.70이상이며 셀프리더십의 하위 요인별 차이는 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있다(<Table 7> 참조).

<Table 7> Self-Leadership by by Age

Item	Age	N	SD	SE	F
Behavior Focused Strategy	21-40	41	.660	.103	1.205
	40-50	114	.657	.061	
	51-	81	.651	.072	
Natural Reward Strategy	21-40	41	.906	.141	.738
	40-50	114	.816	.076	
	51-	81	.868	.076	
Constructive Thought Strategy	21-40	41	.600	.093	.094
	40-50	114	.735	.068	
	51-	81	.675	.075	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

학력에 따른 셀프리더십 하위 요인별 차이 결과는 행동 중심적 전략의 평균 고졸 4.11, 전문대졸 4.09, 대졸 4.25, 대학원석박사졸 4.61, 자연 보상적 전략 고졸 3.51, 전문대졸 3.75, 대졸 3.72, 대학원석박사졸 3.72, 건설적 사고 전략 고졸 3.87, 전문대졸 4.01, 대졸 4.10, 대학원석박사졸 4.29로 평균이 높음을 알 수 있다. 학력에 따른 셀프리더십 하위 요인 중 행동 중심적 전략이 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다(<Table 8> 참조).

4. 조직시민행동과 셀프리더십의 관계 결과

셀프리더십과 조직시민행동 관계를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 셀프리더십과 조직시민행동 하위요인인 이타주의 관계를 분석결과 모형의 $F=43,951$, $p < .001$ 나타나 회귀모형이 적합함을 알 수 있다. $R^2=.362$ 로 회귀모형은 36.2%의 설명력을 가짐을 알 수 있다. 회귀계수는 셀프리더십 하위 요인이 모두 유의한 것으로 나타났다. Durbin--Waston 값

<Table 8> Self-Leadership by Education

Item	Education	N	SD	SE	F
Behavior Focused Strategy	high school graduation	41	.619	.096	4.763**
	Jnior college graduation	59	.725	.094	
	College graduation	107	.641	.062	
	master's degree graduate	29	.454	.084	
Natural Reward Strategy	high school graduation	41	.994	.155	1.760
	Jnior college graduation	59	.904	.117	
	College graduation	107	.775	.074	
	master's degree graduate	29	.732	.136	
Constructive Thought Strategy	high school graduation	41	.718	.112	2.339
	Jnior college graduation	59	.672	.087	
	College graduation	107	.668	.064	
	master's degree graduate	29	.725	.134	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

은 1.867로 2와 가까워 오차항의 자기상관 문제도 없음을 알 수 있다. 셀프리더십 하위 요인인 건설적 사고 전략이 이타주의에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다(<Table 9> 참조).

셀프리더십과 조직시민행동 하위 요인인 양심적 사고와의 관계는 모형의 $F=43,222$, $p < .001$ 나타나 회귀모형이 적합함을 알 수 있다. $R^2=.3359$ 로 회귀모형은 35.9%의 설명력을 가짐을 알 수 있다. 셀프리더십의 하위 요인인 행동 중심적 전략이 양심적 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다(<Table 10> 참조).

<Table 9> The Relationship between Self-Leadership and Altruism

Variable	Unstd. Coeff.		Std. Coeff.	t	Collin. Stats.	
	B	SE	β		Tolerance	VIF
(Constant)	1.597	.254		6.284***		
Behavior-focused strategies	.019	.079	.017	.235	.512	1.952
Natural reward strategies	.132	.065	.158	2.044*	.458	2.182
Constructive thought pattern strategies	.477	.91	.464	5.256***	.352	2.838
F=43.951***, adj.R ² =.362, Durbin-Watson=1.867						

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<Table 10> The Relationship between Self-Leadership and Conscientious Behavior

Variable	Unstd. Coeff.		Std. Coeff.	t	Collin. Stats.	
	B	SE	β		Tolerance	VIF
(Constant)	1.492	.250		5.972***		
Behavior-focused strategies	.157	.078	.148	2.014*	.512	1.952
Natural reward strategies	-.061	.064	-.075	-.964	.458	2.182
Constructive thought pattern strategies	.545	.089	.089	6.101***	.352	2.838
F=43.222***, adj.R ² =.359, Durbin-Watson=2.043						

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

셀프리더십과 조직시민행동 하위 요인인 스포츠맨십과의 관계는 모형의 F=434,816, p<.001 나타나 회귀모형이 적합함을 알 수 있다. R²=.310 회귀모형은 31% 설명력을 가짐을 알 수 있다. 셀프리더십이 조직시민행동 하위 요인인 스포츠맨십에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다(<Table 11> 참조).

<Table 11> The Relationship between Self-Leadership and Sportsmanship

Variable	Unstd. Coeff.		Std. Coeff.	t	Collin. Stats.	
	B	SE	β		Tolerance	VIF
(Constant)	1.377	.267		5.157***		
Behavior-focused strategies	.145	.083	.133	1.745**	.512	1.952
Natural reward strategies	.055	.068	.065	.810*	.458	2.182
Constructive thought pattern strategies	.422	.095	.406	4.425***	.352	2.838
F=434.816***, adj.R ² =.310, Durbin-Watson=1.926						

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

셀프리더십이 조직시민행동의 하위 요인인 예의바른 행동의 관계는 모형 F=26,008, p<.001 나타나 회귀모형이 적합함을 알 수 있다. 셀프리더십이 조직시민행동의 하위 요인인 예의바른 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다(<Table 12> 참조).

또한 셀프리더십과 조직시민행동 하위 요인인 시민의식의 관계는 모형의 F=52,447, p<.001 나타나 회귀모형이 적합함을 알 수 있다. 셀프리더십이 조직시민행동의 하위 요인인 시민의식에 정(+)의 영향을 미쳤다(<Table 13> 참조).

IV. 결론

본 연구는 마을교육공동체 내 셀프리더십과 조직시민행동에 서로간의 관계를 분석하고자 하였다. 특히 양산시 마을교육공동체 사례를 중심으로 구성원의 성별, 연령, 학력에 따른 셀프리더십과 조직시민행동의 관계를 분석하였고 그 결과 조직시민행동은 성별에 따라 예의바른 행동이 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 이타주의 행동은 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나

<Table 12> The Relationship between Self-Leadership and Polite behavior

Variable	Unstd. Coeff.		Std. Coeff.	t	Collin. Stats	Tolerance	VIF
	B	SE	β				
	(Constant)	1.621	.300				
Behavior-focused strategies	.314	.094	.266	3.351**	.512	1.952	
Natural reward strategies	-.045	.076	-.050	-.594	.458	2.182	
Constructive thought pattern strategies	.354	.017	.316	3.307**	.352	2.838	

F=26.008***, adj.R²=.252 Durbin-Watson=1.704

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<Table 13> The Relationship between Self-Leadership and Civic action

Variable	Unstd. Coeff.		Std. Coeff.	t	Collin. Stats	Tolerance	VIF
	B	SE	β				
	(Constant)	.879	.268				
Behavior-focused strategies	.273	.083	.231	3.267**	.512	1.952	
Natural reward strategies	.181	.068	.199	2.652**	.458	2.182	
Constructive thought pattern strategies	.323	.096	.288	3.375**	.352	2.838	

F=52.447***, adj.R²=.404 Durbin-Watson=1.792

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

타났다. 학력에 따른 조직시민행동 하위 요인은 통계적으로 유의한 차이가 없음으로 나타났다. 셀프리더십은 성별, 연령, 학력과 하위 요인 중 행동 중심적 전략이 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 또한 조직시민행동과 셀프리더십의 관

계는 다중회귀분석 결과 통계적으로 유의한 관계가 있음을 나타냈다. 본 연구는 마을교육공동체 내 셀프리더십과 조직시민행동의 관계를 연구하여 기존 연구에서 다루지 않았던 마을교육공동체 대상으로 셀프리더십과 조직시민행동 관계를 연구했으며 본 연구의 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째 이론적 측면에서 마을교육 활성화를 위해 셀프리더십과 조직시민행동 관계를 통해 기존의 연구에서 마을교육공동체내 구성원들의 연구가 이루어지지 않고 있으며 기존 연구에 소속에 따른 조직시민행동 연구를 확장하였다는데 의미가 있다. 둘째, 정책적 측면에서 마을교육공동체 활성화 정책을 조직시민행동에 향상을 확장하여 구성원들이 리더가 됨으로써 조직 내 역량을 활성화 하는데 객관적인 지표를 제시하는데 의미가 있다. 제언으로는 중소도시인 양산 시민을 대상으로 조직시민행동에 대한 응답이 본 연구자의 편의표집수집으로 인해 다양한 응답자의 답변을 통한 연구 결과를 도출하지 못하였다. 또한 조직시민행동이 마을교육공동체에 얼마나 미치는가에 대한 밀도 있고 깊이 있는 연구를 하지 못하였으며, 향후 연구에서는 구성원을 확장하여 다양한 연구 대상을 선정하여 연구를 실시할 필요가 있다. 본 연구결과에 따른 결과는 수집과 응답에 있어 조직시민행동의 모든 요인의 유의미한 차이를 밝히지 못하여 후속 연구에서 응답자를 명확히 구분하여, 조직시민행동과 마을교육공동체의 관계를 깊이 있게 연구하여, 소멸하고 있는 중소도시와 시골에 형성된 마을공동체의 역량 강화를 위한 주요요인으로 이를 활성화 시키고, 프로그램화 하여 지역 공동체 모드가 지역리더로서 자신의 지역에서 소속감을 높이고 지역 리더로 중소도시 소멸과 마을의 소멸을 막는데 큰 역할이 하는데 도움이 되고자 한다. 이러한 과정의 연계로 조직시민행동의 역량강화로 지역주민이 학교 교육과정과 연계하여 마을이 곧 공동 지역공동체로 발전 할 수 있는 가능성을 높일 필요가 있다.

References

- Back JM and Cho MS(2014). The Effects of Communication on Emotional Labor and Organizational Citizenship Behavior of Employees in Hotel : Focusing on The Moderating Effect of Self-leadership, Korean urnal of Hospitality and Tourism, 26(9), 45~66.
- Back SY and Lee HR(2022). The Effect of Flight Attendants Self-Leadership on Organizational Citizenship Behavior: Focused on the Mediating Effect of b Satisfaction, 31(7), 195~214.
<https://dx.doi.org/10.24992/KJHT.2022.10.31.07.195>
- Bae HY and Lee HS(2019). The Effect of the Distributed Leadership of School Teachers Participating in the Maeul Educational Community on Resource-Linking Activity: With Focus on Mediating Effect of Affection Experience and Sense of Community, urnal of Edcation & Culture, 25(4), 299~325.
<https://dx.doi.org/10.24159/ec.2019.25.4.299>
- Bae HY, Lee HS and Lee HY(2021). A Study on the Promotion of the Maeul Educational Community: Focusing on the Busan Big-happiness Educational District Project, The urnal of YeolinEducation, 29(2), 87~107.
<https://dx.doi.org/10.18230/tjye.2021.29.2.87>
- Choi JH(2020). The Relationship between Shared Leadership and Organizational Citizenship behavior of Office Workers in Lifelong Educational Organizations, urnal of Humanware, 3(2), 45~68.
- Hong Jio and Kim YI(2018). Analyzing for educational citizen autonomy(ECA) practice in educational community building : Focused on Seong-myeon practice case, Korean Journal of Educational Administration, 36(5), 139~165.
<http://dx.doi.org/10.22553/keas.2018.36.5.139>
- Kang KS and Hong CH(2008). The Effects of Teacher's Perception of Organizational Justice and Teacher's Organizational Citizenship Behavior on Teacher's Innovation Behavior, The Journal of Eduacation Administration, 26(2), 287~315.
- Kang WS, Kim JY and Kim WC(2021). Meta-analysis of the Relationship Between Leadership and Work Engagement: Focusing on the Domestic Research in South Korea Over the Recent 10 Years. The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly, 23(1), 57~85.
<https://dx.doi.org/10.22243/tklq.2021.12.2.43>
- Kim DW(2014). The Structural Model between Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviors with Self Leadership as a Mediator : A Focus on the Mediation Role of Self Leadership of Local Government Employees, The Korea Local Administration Review, 28(1), 139~166.
<https://dx.doi.org/10.22783/krla.2014.28.1.139>
- Kim KT(2018). Analyzing Domestic Research Trends of Educational Organization Behavior, Journal of Education & Culture, 24(4), 79~103.
<https://dx.doi.org/10.24159/joec.2018.24.4.79>
- Kim SH, Lee HJ, Ysng DM, Heo YH and Shim DS(2009). Effects of Self-leadership on In-Role Behavior, OCB, and Innovative Behavior of Employee, Korean Society for Human Resources Management Presentation Papers, 3(1), 1~28.
- Kim YH(2016). A Study on the Effects of Strategic Human Resource Management on Organizational Citizenship Behavior : Focusing on the Mediating Effects of Shared Value, Job Satisfaction, Organizational Commitment, The Korean Organization of Korea Organization, 13(1), 1~32.
<https://dx.doi.org/10.21484/kros.2016.13.1.1>
- Kim YH, Park CS, Han JS and Kim CH(2023). Methods for analyzing and activating village educational community activities in the cultural-historical activity theory: Focusing on K Innovation City S Village School, A Study on Learner-Centered Curriculum Education, 23(19), 365~386.
<https://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2023.23.19.365>
- Koh HG , Song JS and Jang GS (2011). The Effects Of Self-Leadership On Trust In Supervisor And Organizational Citizenship Behavior Journal of Human Resource Management Research, 18(1), 47~69.
<https://dx.doi.org/10.18211/kjhrdq.2021.23.1.003>
- Koh HS(2011). The Effects of the Supervisor's Leadership and Individual Self-Leadership on the Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, A Study on Management Education, 26(5), 347~377.

Koo JW(2018). Relationships Among Teacher's Self-Leadership, Teacher's Organizational Citizenship Behavior and Teacher's Job Satisfaction, Educational panel, 38(3), 87~107.

Kwon HY and Kim JM(2014). Effect of Self-leadership on Organizational Commitment and Organizational Citizenship behavior of Hotel Employees, A Study on the Management of Food Service, 17(4), 79~102.

Kwon IS, Kim MK and Lee JM(2007). A Study on Employees & Perception on Integration Practices During and After M&A and Their Organizational Citizenship Behavior, 31(3), 103~130.

-
- Received : 12 November, 2024
 - Revised : 18 December, 2024
 - Accepted : 10 January, 2025