

# 지방경찰관의 개인-조직 적합성과 조직시민행동에 관한 연구

The Relation between Person-Organization Fit and  
Organizational Citizenship Behaviors of Local Police Officers

박 영 미\*

## 차 례

I. 서 론	IV. 분석결과 및 논의
II. 이론적 배경	V. 결 론
III. 연구설계	

## • 국 문 요 약 •

MBTI를 활용하여 개인성격과 조직성격을 분석하고, 개인-조직 적합성과 조직시민행동의 하위 구성요소가 어떠한 관계에 있는지를 분석하였다. 선행 실증연구들에서 개인-조직 적합성은 조직시민행동에 영향을 미치는 주요 요인으로 나타났다. 그러나 경찰관을 대상으로 경험적으로 분석한 연구는 아직 충분하게 이루어지지 못하고 있다.

분석결과는 다음과 같다. 첫째, 의사결정 측면의 사고(T)-감정(F)에서 개인-조직 일치여부가 조직시민행동과 깊이 관련되어 있었다. 둘째, 개인-조직 일치도는 전반적으로 조직 시민행동의 하위 구성요소와 긍정적으로 유의한

상관관계가 있었다. 셋째, 외향(E)-감각(S) - 사고(T)-판단(J)으로 개인-조직 유사적 적합성은 전반적으로 조직시민행동의 하위 구성요소에 긍정적으로 관련되어 있었다. 넷째, 개인이 외향(E)-판단(J)형이고 조직이 내향(I)-인식(P)형으로 개인-조직 상호 보완적 적합성은 조직시민행동의 하위 구성요소에 긍정적으로 관련되어 있었다. 이러한 연구결과는 향후 경찰조직 관리자가 경찰관의 조직 시민행동이 잘 유발될 수 있도록 제반 여건을 관리하고자 할 때 유용한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

◆ 주제어 : MBTI, 개인-조직 적합성, 조직시민행동, 지방경찰관

\* 초당대학교 경찰행정학과 교수

## I. 서론

우리나라 경찰은 정부수립이후 지금에 이르기까지 오랜 동안 국가경찰제로서 국가권력을 배경으로 엄격한 경찰 관료제 계급 하에서 경찰업무가 수행되고 있다.<sup>1)</sup> 공공의 안녕과 질서유지를 위한 경찰작용이 성공적으로 이행되기 위해서는 부하 경찰관은 상급 경찰관에 대해 절대적으로 복종해야 한다. 1990년대 지방자치제가 실시되고 지역 주민들의 경찰 서비스에 대한 욕구도 지역특성에 따라 다양하게 변화되고 있다. 최근 지역에서 이루어지고 있는 경찰업무를 보면 공공의 안녕과 질서유지라는 소극적 목적에 한정하지 않고, 농수산물 지킴이, 늦은 밤 안전한 귀가를 돕는 활동, 농촌 일손 돕기 등 사회봉사서비스에 이르는 적극적 경찰사무가 현실적으로 지역민들에게 제공되고 있다.

적극적 경찰목적의 치안행정서비스가 성공적으로 수행되어 주민들의 만족도로 직결되기 위해서는 사실상 실제 업무에 임하는 경찰관들의 업무태도 및 자세가 핵심이 된다고 보아도 과언이 아닐 것이다. 경찰조직의 공식적인 역할 내 행동뿐만 아니라 광범위한 예방적 차원의 치안서비스에 이르기까지 경찰관들의 친사회적이고 조직 친화적 행동이 요구되고 있다. 지역민들의 광범위한 치안서비스 만족감을 극대화시키기 위한 한 방안으로 경찰관의 조직시민행동에 초점이 두어지고 있다.

세계화와 민주화가 고도화되는 등 경찰을 둘러싼 조직 내외적 다양한 변화에 따라 경찰조직 구성원들도 적극적으로 행태변화가 이루어질 것

---

1) 현재 우리나라는 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」에 의해 제주특별자치도에만 2006년 7월 1일부터 자치경찰제가 실시되고 있다.

을 요구받고 있다. 경찰조직의 가치 및 목표와 개인의 가치 및 목표가 적합한 경찰관일수록 경찰임무에 대한 명확한 사명감과 일체감을 지니고 친사회적이고 조직 친화적인 조직시민행동이 수월하게 이루어질 가능성이 클 것으로 예측할 수 있다(유태용·김도형·현희정, 2002; 송진섭·유태용, 2005; 황중오·유태용·한태영, 2006). 즉 조직의 가치 및 목표에 적합하다고 인지하는 경찰관일수록 좀 더 편의하게 미처 자신의 공식적 역할로 확정되지 않은 역할 외 행동으로 자발적으로 경찰임무의 범위를 확장시키고 충실하게 수행할 가능성이 클 것으로 짐작된다. 조직시민행동은 조직구성원 개인차원 뿐만 아니라 구성원 개인과 조직과의 사이에서 일어나는 상호작용 즉 조직사회화 차원에서 이해되는 개념이다(황중오·유태용·한태영, 2006; Williams & Anderson, 1991).

국내에서 조직시민행동의 측정 및 선행요인에 관한 실증연구와 개인-조직 적합성에 관한 몇몇 연구들이 이루어지고 있으나, 경찰영역에서는 이에 관한 연구가 아직까지 충분하게 이루어지고 있지 않다. 최근 경찰에게 요구되는 역할이 전통적 경찰활동보다 지역 주민들과 상호 밀착된 사회봉사 서비스형의 경찰활동이 더욱 요구되고 있어서, 경찰관들의 조직시민행동이 새롭게 조명을 받고 있음에도 불구하고, 경찰관의 조직시민행동을 개인-조직 적합성의 차원에서 분석한 연구는 거의 찾아보기 어렵다. 따라서 이 연구에서는 지방경찰관의 개인-조직 적합성과 조직시민행동의 구체적 관계를 실증적으로 분석하고자 한다. 이 연구결과 경찰조직관리 담당자들에게 조직관리 전략에 활용 가능한 기초자료를 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 개인-조직 적합성

경찰관은 일반 공무원에 비하여 긴급하고 위험한 현상상황에서 업무에 대응하는 경우가 많다. 경찰은 업무의 특성상 엄격한 계급체계를 유지하고 있고 상명하복의 명령체계를 필요로 하기도 한다. 따라서 개인의 가치관 및 목표가 경찰조직의 목표달성에 합치되지 않으면 적응하기가 쉽지 않을 것으로 짐작될 수 있다. 즉 경찰은 일반 공무원 조직에 비하여 개인-조직 적합성이 더욱 더 필요한 조직이라고 볼 수 있다.

대부분의 연구자들은 개인-조직 적합성(person-organization fit)을 개인과 조직 간의 상응(compatibility)이라고 정의한다(Kristof, 1996; Rynes & Gerhart, 1990).<sup>2)</sup> 즉 개인-조직 적합성은 개인과 조직이 서로 유사한 특징을 가지고 있거나(supplementary fit), 개인과 조직이 상대가 필요로 하는 부분을 충족시킬 수 있을 때(complementary fit), 혹은 둘 다의 경우일 때 나타나는 개인과 조직 사이의 상응(Compatibility) 정도로 이해할 수 있다(Muchinsky & Monahan, 1987).

최근 국내에서는 개인-조직 적합성에 관심을 보이며 몇몇 실증 연구들이 이루어지고 있지만, 대부분 상호 일치적 적합성(supplementary fit)

2) 선행연구들에서 개인-조직 적합성의 개념이 일치하고 있지는 않지만, 개인과 조직의 가치, 목표, 분위기 등의 유사 정도(Kristof, 1996), 그리고 개인과 조직 간 가치의 일치 정도(Cable & Judge, 1996) 등으로 정의되고 있다. 또한 개인-조직 적합성은 개인과 조직의 가치 적합성(Fit)에 한정하지 않고, 상대가 필요로 하는 것을 제공하거나 유사한 기본적인 특성을 공유할 때 발생하는 넓은 개념으로도 파악되고 있다(오화선·박성민, 2014).

에 초점을 두고 행해지고 있다. 개인-조직 적합성의 정도를 측정하는 연구는 크게 두 가지로 대별된다. 첫째는 개인-조직 적합성의 개념을 Lauver & Kristof(2001)이 제시한 설문에 근거하여 4문항으로 측정하고 있다(김민영·민경률·박성민, 2015; 오화선·박성민, 2014; 박성민·김민영·김민정, 2013). 둘째는 MBTI라는 성격선호도 지표를 사용하여 개인성격과 조직성격 유형을 분석하고 선호성향별 지표에 대한 개인성격과 조직성격의 일치여부를 토대로 합산하여 개인-조직 일치도 점수를 산정하고 있다(유태용·김도영·현희정, 2002; 유태용·현희정, 2003; 송진섭·유태용, 2005; 황종오·유태용·한태영, 2006; 김영일·유태용, 2008; 권혜림, 2013).<sup>3)</sup>

실증분석결과 개인과 조직 간의 일치는 개인의 태도 및 행동에 유의한 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직의 성과 및 결과변수에도 유의한 영향을 미친다고 보았다. 간략하게 보면, 유태용·현희정(2003)은 개인성격-조직성격 적합성이 조직몰입 및 결과변수와 높은 상관관계가 있다고 보았고, 송진섭·유태용(2005)은 개인-조직 적합성이 결과변수인 조직몰입, 이직의도 등 개인의 태도 및 행동에 영향을 미친다고 보았다. 황종오·유태용·한태영(2006)은 팀성격이 구성원의 조직시민행동에 영향을 미친다고 분석하였고 특히 외향성과 도움행동 간의 유의미한 관련성을 주장하였다. 김영일·유태용(2008)은 조직구성원의 개인-조직 적합성이 직장 내 이탈행동에 영향을 미친다고 보았다. 그리고 권혜림(2013)은 경찰공무원을 대상으로 한 연구에서 개인과 조직의 성격유형이 일치할수록 조직에 대한 신뢰가 높은 것으로 분석하였다. 선행 실증연구들의 결

3) 이들 연구들에서는 Jung의 심리유형이론에 기초한 네 가지 성격차원(외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식)에서 개인-조직 일치성을 다루었다.

과를 종합하면, 개인-조직 적합성이 높을수록 그렇지 못한 경우보다 조직에 대하여 더 호의적인 태도와 행동을 나타낼 가능성이 크고 이는 결국 경찰관의 조직시민행동으로 연결될 가능성이 클 것으로 예측할 수 있다.

## 2. 조직시민행동

조직시민행동(organizational citizenship behavior)은 '조직의 공식적인 보상체계와 직접 관련되지는 않지만 조직의 효과성 증진에 도움이 되는 조직구성원의 자발적 행동'을 의미한다. 조직시민행동은 조직 내 구성원의 자발적인 자기희생 행위를 포함하여 기꺼이 동료들을 도와주고 자원을 공유하고 협동하여 다른 사람들의 성과에 긍정적인 영향을 미치고 조직효과성 증진에 도움이 되며, 더 나아가 사회 전반에 장기적으로 유익한 결과를 가져오는 일종의 친사회적 행위로 이해할 수 있다(박영미, 2014; Organ, 1988).

조직시민행동에 관한 실증연구가 활발하게 이루어지면서, 학자들의 관점에 따라 약간 차이가 있지만 조직시민행동의 하위 구성요소를 일반적으로 이타성(altruism), 양심성(conscientiousness), 스포츠맨십(sportsmanship), 예의성(courtesy), 시민정신(civic virtue)의 다섯 가지로 인식하고 있다(박영미, 2014; Organ, 1988; Moorman, 1991).<sup>4)</sup>

경찰조직을 둘러싼 환경변화와 국민들의 질 높은 치안서비스에 대한 요구가 증가하면서 경찰관의 역할 내 활동을 넘어서서 자발적이고 창의적인 행동에 대한 중요성이 강조되고 있다. 경찰의 소극적인 목적인 공공의 안녕 및 질서유지뿐만 아니라 사회서비스 및 봉사차원의 적극적

4) 조직시민행동의 하위 구성요소에 대하여 개인 수준의 조직시민행동과 조직 수준의 조직시민행동으로 분류하기도 한다. Williams & Anderson, 1991.

경찰목적에 대한 요구도 증대되고 있다. 따라서 경찰관의 직무수행을 초월해 자발적으로 조직목표에 합치하는 방향으로 행동하는 친사회적 행동의 일종인 조직시민행동이 주목을 받고 있다.

국내에서는 2000년대 들어서면서 공무원의 조직시민행동에 관한 연구들이 많이 이루어지고 있다(송운석·김재현, 2002; 이수창, 2010; 윤영채·이광순, 2009; 한봉주, 2009). 위험성, 돌발성, 기동성, 시급성 등 경찰 업무 특수성으로 인해 경찰관의 업무수행이 팀제로 이루어지는 경우가 많아 조직시민행동의 유의성에 대한 관심이 필요함에도 불구하고 아직까지 경찰관을 대상으로 조직시민행동에 관한 연구들이 충분하게 이루어지고 있다고 보기는 어렵다.

조직시민행동에 관한 국내 선행 실증연구들 가운데 경찰관을 대상으로 이루어진 연구들을 간략하게 정리하면 다음과 같다. 주재진(2016)은 경찰공무원의 마키아벨리즘적 성향이 조직시민행동의 하위 구성요소 가운데 양심성과 정(+ )의 관계에 있다고 분석하였다. 김상호(2009)는 경찰공무원의 조직시민행동은 직무만족과 관계가 있다고 보았다. 이황우·김순석(2008)은 경찰조직 내 상급자의 영향력행사 유형이 하급자의 조직시민행동 극대화에 영향을 미친다고 분석하였고, 이황우·주재진(2007)은 경찰공무원의 직무태도와 조직시민행동은 관련이 있다고 보았다. 임재강(2004)는 경찰관의 조직시민행동을 계급별 차이를 중심으로 연구하고 조직시민행동 증진방안을 제시하였다. 김영환(2004; 2003)은 경찰조직에서 상관의 리더십이 경찰공무원의 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고, 공무원의 조직시민행동은 경찰서비스 행동으로 이어진다고 분석하였다. 강제상·임재강(2001)은 한국경찰관의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인분석을 하였다. 대부분 경찰공무원 조직시민행동의 중요성에 대한 강조와 함께 조직시민행동의 선행요인을 중심으로 연구가 진행되

고 있음을 알 수 있다.

### 3. 개인-조직 적합성과 조직시민행동

최근 신규 경찰관을 대폭 충원함에 따라 면접 등에서 경찰업무와 적성에 적합한 신입 경찰관을 어떻게 채용할 것인가와 관련지어 개인-조직 적합성은 실무적 관심의 핵심에 있는 주제이기도 하다. 조직의 입장에서 볼 때 조직의 보상체계 내에서 공식적 역할로 미처 명시하지 않더라도 자신의 업무를 조직의 비전 및 목표와 광범위하게 확장시키고 친사회적인 조직시민행동은 개인-조직 적합성이 높은 상황에서 좀 더 발현될 가능성이 높을 것으로 예측할 수 있다(황중오·유태용·한태영, 2006; Williams & Anderson, 1991). 이는 조직뿐만 아니라 조직 구성원 개인 차원에서도 중요한 관심사항이다. 개인이 추구하는 가치 및 목표와 조직이 추구하는 가치 및 목표 간의 적합성 여부는 조직 내 개인의 업무에 대한 몰입정도와 업무를 통한 행복감, 그리고 조직 친화적 행동으로 자연스럽게 연결될 수 있다. 따라서 조직 인사 관리자들은 초기에 개인-조직 적합성이 높은 신규 직원들을 선발하거나 또는 선발 후의 조직사회화 과정을 통하여 조직시민행동의 발현 정도를 높일 수 있는 방안을 강구함으로써 조직의 효과성 및 생산성에 도움이 되도록 조직관리 전략을 구사할 수 있다.

〈표 1〉 경찰관의 개인-조직 적합성 및 조직시민행동에 관한 실증연구

연구자 (년도)	연구 내용
주재진 (2016)	경찰공무원의 마키아벨리즘적 성향이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향
박영미 (2014)	경찰관의 성격유형과 조직시민행동 및 조직몰입의 관계분석
권혜림 (2013)	경찰 개인-조직간 성격유형 일치도가 조직신뢰에 미치는 영향
김상호 (2009)	경찰공무원의 조직시민행동에 관한 연구-조직적 함의와 직무만족과의 관계를 중심으로
박창욱·양문승 (2008)	지역경찰관의 조직시민행동과 임파워먼트, 고객지향성의 관계에 대한 탐색적 연구
이황우·김순석 (2008)	경찰조직 내 상급자의 영향력행사 유형이 하급자의 조직시민행동 극대화에 미치는 영향
이황우·주재진 (2007)	경찰공무원의 직무태도가 조직시민행동에 미치는 영향
김영환 (2004)	경찰조직에서 상관의 리더십이 경찰공무원의 조직시민행동에 미치는 영향
김영환 (2003)	경찰공무원의 조직시민행동이 경찰서비스 행동에 미치는 영향
강제상·임재강 (2001)	한국 경찰관의 조직시민행동에 관한 요인분석

선행 연구들을 보면, 개인-조직 적합성은 조직몰입과 같은 조직에 대한 태도와 관련되어 있다고 보았다(Kristof, 1996). 즉 개인-조직 적합성의 정도가 높으면 조직측면에서 볼 때 조직 구성원과 조직 간에 의사소통이 원활하게 이루어져 조직시민행동 및 조직성고가 향상될 수 있음을 짐작할 수 있다. 국내에서 개인-조직 적합성 혹은 조직시민행동에 관한 실증연구들이 이루어지고 있지만, “개인-조직 적합성과 조직시민행동의 관계”에 대한 연구는 극히 드물다. 더군다나 경찰관을 대상으로 이루어진 연구는 거의 찾아보기 어렵다(〈표 1〉). 이 연구에서는 지방경찰관을 대상으로 MBTI를 활용하여 개인성격유형과 조직성격유형을 분석하고, 개인성격과 조직성격 간의 일치 여부를 중심으로 개인-조직 적합성을

측정한다. 그리고 개인-조직 적합성과 조직시민행동이 어떠한 관계에 있는지를 실증적으로 분석하고자 한다.

### Ⅲ. 연구설계

#### 1. 표 본

개인-조직 적합성과 조직시민행동의 관계를 분석하기 위하여, 전남지역의 경찰서에 근무하는 지방경찰관을 연구대상으로 하였다.<sup>5)</sup> 전남지역에는 21개의 경찰서가 설치되어 있다. 이 가운데 대도시형인 순천경찰서와 농어촌형인 고흥경찰서 및 무안경찰서를 선택하였다. 순천경찰서와 고흥경찰서, 무안경찰서에 근무하고 있는 경찰공무원들 각각 100명씩 총 300명을 대상으로 2013년 10월 설문을 실시하였다. 설문은 총 283부가 회수되었고, 이 가운데 무응답이 많은 3부는 제외하고 280부를 대상으로 하여 분석하였다. 설문응답자의 인구통계학적 특성으로 성별 분포를 보면 남성이 252명(90.0%)이고 여성은 28명(10%)이다.<sup>6)</sup> 근속년수별 분포

5) 전남지역에는 강진, 고흥, 곡성, 광양, 구례, 나주, 담양, 목포, 무안, 보성, 순천, 완도, 여수, 영광, 영암, 장성, 장흥, 진도, 함평, 해남, 화순경찰서의 21개 경찰서가 설치되어 있다.

6) 2000년대 초반까지 여경 점유율은 4%에 불과하였다. 그러나 최근 여성의 사회적 역할 증대, 여성·청소년범죄증가 등 다변화하는 치안 여건에 효과적으로 대응하기 위하여 여경 점유율 10%로 목표를 설정하고 2005년부터 경찰관 선발 시 일정 비율을 여성경찰로 선발하고 있다. 2014년 12월 말 전체 경찰관 중 여성경찰관은 9.0%(9,663명)이다. 여성경찰관 가운데 순경은 23.2%이고, 경장은 26.8%이며, 경사는 31.7%, 그리고 경위는 14.0%로, 95.7%가 경위이하 계급에서 근무하고 있다. 남성경찰관의 경우는 91%가 경위이하 계급이다. 또한 남성경찰관은 경위가 42.1%이고, 여성은 경위계급에 14.0%를 차지하고 있어서, 여성경찰관은 남성경찰관에 비하여 경사, 경장, 순경에 상대적으로 더 많은 숫자

를 보면 10년 이하가 75명(26.8%), 11년 이상 20년까지가 130명(46.4%), 그리고 21년 이상 근무경력을 지닌 사람이 75명(26.8%)으로 나타났다.

## 2. 측정도구

개인성격은 MBTI<sup>7)</sup>에 토대를 두고 Hogan & Champagne(1979)이 제안한 32문항<sup>8)</sup>을 사용하였고, 조직성격은 MBTI에 토대를 두고 Bridges(1992)가 제시한 36문항<sup>9)</sup>을 사용하여 분석하였다. 개인성격과 조직성격 유형 간의 적합성 측정을 위해 MBTI 선호지표 각각에서 개인성격과 조직성격 선호성향이 동일한 경우에 1점을 부여하였고, 서로 다른 경우에는 0점을 부여하였다. MBTI 선호차원은 외향(E)/내향(I), 감각(S)/직

가 있음을 알 수 있다. 경찰청, 경찰백서, 2015, 356-357쪽.

- 7) MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)는 상담학, 사회복지학, 행정학 등 인문사회과학분야에서 전 세계적으로 성인의 성격선호도 측정을 위해 광범위하게 사용되고 있는 성격유형 측정도구이다. Myers & McCaulley, 1985; Bridges, 1992.
- 8) Hogan & Champagne(1979)은 MBTI에 토대를 두고 개인성격 측정을 위하여 외향(E)/내향(I), 감각(S)/직관(N), 사고(T)/감정(F), 그리고 판단(J)/인식(P) 선호지표별로 각각 8문항씩 총 32문항으로 구성된 설문을 제시하였다. 문항은 새로운 문제해결을 위해 집단에서 논의하는지 혹은 먼저 마음속으로 혼자 해결하기를 선호하는지, 현실적이고 사실에 정통하는지 혹은 상상력이 풍부하고 가능성을 중요시하는지, 체계적인 분석을 선호하는지 혹은 상식이나 신념을 중요시하는지, 그리고 일정을 정하고 계획하기를 선호하는지 혹은 편의에 따라 자유롭게 일하기를 선호하는지 등을 묻는 것으로 구성되어 있다.
- 9) Bridges(1992)는 조직성격 측정을 위하여 MBTI에 토대를 두고 외향(E)/내향(I), 감각(S)/직관(N), 사고(T)/감정(F), 그리고 판단(J)/인식(P) 선호지표별로 각각 9문항씩 총 36문항으로 구성하였다. 문항은 조직이 외부 공동협력자 혹은 내부구성원에 초점을 두는지, 조직의 업무수행방식(현재의 상황중시 혹은 미래의 비전중시, 사전 결정과 계획에 근거를 두는지 혹은 외부상황에 따라 융통성이 있는지) 등에 관한 문항으로 구성된다.

관(N), 사고(T)/감정(F), 그리고 판단(J)/인식(P)의 네 가지이므로, 개인-조직 일치점수는 최소 0점에서 최대 4점까지의 값을 지닐 수 있다. 예를 들어 개인성격은 ISFJ유형이고 조직성격은 ESTJ유형인 경우에 선호성향 S, J 두 가지가 일치하므로 개인-조직 일치점수는 2점으로 측정하였다(권혜림, 2013).

조직시민행동의 하위 구성요소는 이타성(altruism), 양심성(conscientiousness), 스포츠맨십(sportsmanship), 예의성(courtesy), 그리고 시민정신(civic virtue)으로 파악하였다(박영미, 2014; Organ, 1988). 이타성은 조직 내 업무나 문제와 관련하여 어려움에 봉착한 특정 타인을 도와주는 임의적 행동이다. 양심성은 조직이 공식적으로 조직구성원들에게 요구하는 수준 이상의 역할을 수행하는 것을 의미한다. 스포츠맨십은 조직에 대한 비난을 삼가고 조직 내에서 발생하는 사소한 불편함과 고충을 자발적으로 인내하고 승복하는 행동이다. 예의성은 업무와 관련하여 타인들과 문제나 갈등을 일으키는 것을 미리 예방하고자 노력하는 행동이다. 그리고 시민정신은 조직 내 활동에 관심을 가지고 적극적으로 참여하고 몰입하는 행동을 의미한다. 조직시민행동 측정을 위한 설문은 이타성 5문항, 양심성 5문항, 스포츠맨십 5문항, 예의성 5문항, 그리고 시민정신 4문항, 총 24 문항으로 구성하였다. 문항의 신뢰도 분석결과 Cronbach's Alpha 값은 이타성이 .872, 양심성은 .766, 스포츠맨십은 .838, 예의성은 .858, 그리고 시민정신은 .827로 모두 .7 이상이었고, 문항의 신뢰도는 양호한 것으로 판단된다(박영미, 2014).

### 3. 분석틀

개인-조직 적합성이 조직시민행동과 어떠한 관련이 있는지를 분석하

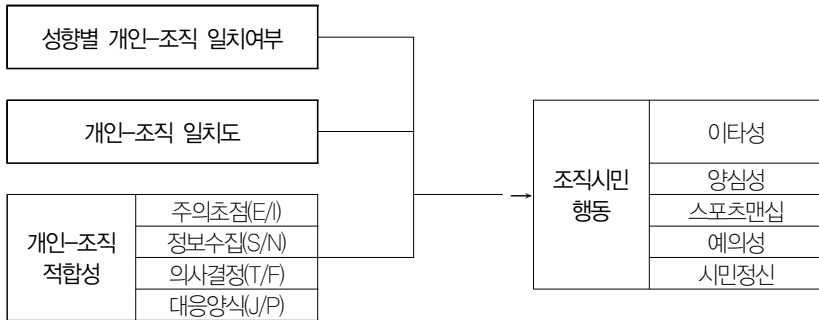
고자 한다. 먼저 MBTI를 활용하여 개인성격과 조직성격을 진단하고 다음과 같은 순서로 분석한다. 첫째, 네 가지 선호성향별 개인-조직 일치여부에 따라 조직시민행동의 하위 구성요소에 유의한 차이가 있는지 분석한다.

둘째, 선호성향별 개인-조직 일치여부를 확인하고 네 가지 각각의 선호지표에서 일치하면 '1'을 부여하고 일치하지 않은 경우에 '0'을 부여한 후, 네 가지 점수를 모두 합하여 개인-조직 일치도를 산출한다. 개인-조직 일치도와 조직시민행동의 관계를 분석한다. 선행 연구들에서는 개인-조직 일치도의 점수가 높을수록 개인-조직 적합성의 수준이 높아지는 것으로 분석하고 있었다(권혜림, 2013; 유태용·김도영·현희정, 2002; 유태용·현희정, 2003).

셋째, 개인성격과 조직성격의 결합 형태는 각 선호성향별로 네 가지가 있다. 즉 의사결정 측면에서 볼 때, 개인성격은 사고(T) 혹은 감정(F)의 두 가지 가능성을 지니고 있고, 조직성격도 사고(T) 혹은 감정(F)의 두 가지 가운데 하나에 해당하게 되므로, 개인과 조직의 결합 형태는 네 가지 경우가 있을 수 있다.<sup>10)</sup> 각 선호성향별로 네 가지의 개인-조직 결합 형태에 따라 경찰관의 조직시민행동의 정도에 유의미한 차이가 있는지 분석한다.

10) 의사결정 측면에서 볼 때, 개인-조직 결합의 형태는 개인이 사고형(T)이고 조직도 사고형(T)인 경우, 개인이 감정형(F)이고 조직은 사고형(T)인 경우, 개인이 사고형(T)이고 조직은 감정형(F)인 경우, 그리고 개인이 감정형(F)이고 조직도 감정형(F)인 경우로 네 가지 개인-조직 결합 형태가 있을 수 있다.

〈그림 1〉 분석틀



## IV. 분석결과 및 논의

### 1. MBTI 프로파일과 기초 분석

첫째, 본격적인 분석에 앞서서, MBTI에 토대를 두고 성향별로 개인성격과 조직성격의 분포를 분석하였다. 먼저 개인성격의 기본 프로파일을 보면 외향형(E)이 65.0%로 내향형보다 더 많고, 감각형(S)이 76.4%로 직관형보다 많으며, 사고형(T)이 71.1%로 감정형보다 많고, 판단형(J)이 75.4%로 인식형보다 더 많은 것으로 나타났다. 즉 개인성격의 대표적인 유형은 E-S-T-J 유형인 것으로 분석되었다. 조직성격도 <표 2>에서 보듯이 E-S-T-J 유형이 대표적인 유형인 것으로 조사되었다. 개인성격과 조직성격을 비교해 보면, 개인성격은 외향형과 판단형이 조직성격보다 더 많은 비중을 차지하고 있고, 조직성격은 개인성격보다 정보수집과 의사결정측면에서 감각형과 사고형이 약간 더 강한 것으로 나타났다.

〈표 2〉 MBTI profile 및 개인-조직 일치여부

선호성향		개인성격	조직성격	개인-조직 일치비율
주의초점	외향 (E)	182 (65.0%)	157 (56.1%)	56.1%
	내향 (I)	98 (35.0%)	123 (43.9%)	
정보수집	감각 (S)	214 (76.4%)	226 (80.7%)	73.6%
	직관 (N)	66 (23.6%)	54 (19.3%)	
의사결정	사고 (T)	199 (71.1%)	233 (83.2%)	71.4%
	감정 (F)	81 (28.9%)	47 (16.8%)	
대응양식	판단 (J)	211 (75.4%)	202 (72.1%)	68.9%
	인식 (P)	69 (24.6%)	78 (27.9%)	

둘째, 개인성격과 조직성격을 네 가지 성향별로 일치비율을 살펴보면, 주의초점 측면에서는 56.1%가 개인-조직 일치이고, 정보수집측면에서는 73.6%가 개인-조직 일치를 보였다. 그리고 의사결정측면에서는 71.4%가 개인-조직 일치이고 대응양식 측면에서는 68.9%가 개인-조직 일치인 것으로 나타났다. 네 가지 성향 모두 일치비율이 50%이상으로 나타났고, 정보수집 측면이 가장 일치비율이 높았고, 그 다음으로 일치비율이 높은 것은 의사결정 측면, 대응양식, 그리고 주의초점 순으로 나타났다.

셋째, 개인-성격 일치정도를 분석하기 위하여 선호성향별로 개인성격과 조직성격이 일치하는 경우는 '1'점을, 그리고 일치하지 않은 경우는 '0'점을 부여하여 네 가지 점수를 모두 합산하였다(권혜림, 2013). 선호성향은 네 가지이므로 네 가지 모두에서 불일치한 경우는 개인-조직 일치도 점수는 '0'점이 되고, 네 가지 모두에서 일치한 경우는 개인-조직 일치도 점수는 '4'점이 된다. 그 결과 〈표 3〉에서 보듯이 네 가지 선호성향 모두에서 불일치한 경우는 2.9%이고, 한 가지 선호성향에서 일치한 경우는 10.0%, 두 가지 선호성향에서 일치한 경우는 27.1%, 세 가지 선

호성향에서 일치한 경우는 34.3%, 그리고 네 가지 선호성향 모두에서 일치한 경우는 25.7%로 분석되었다.

〈표 3〉 개인-조직 일치도

일치도	fit=0	fit=1	fit=2	fit=3	fit=4
n (%)	8 (2.9%)	28 (10.0%)	76 (27.1%)	96 (34.3%)	72 (25.7%)

넷째, 추가적으로 인구통계학적 변수들인 성별과 근속년수와 조직시민행동 간의 관계를 알아보기 위하여 t-test와 분산분석을 하였다. 분석결과 성별에 따라 조직시민행동(평균)은 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다( $t=1.693$ ,  $p=.092$ ). 근속년수는 분산분석결과 〈표 4〉에서 보듯이 조직시민행동에 유의한 차이를 일으키는 것으로 나타났다( $F=3.778$ ,  $p=.024$ ). 조직시민행동의 하위 구성요소별로 살펴보면, 이타성( $F=3.556$ ,  $p=.030$ )과 스포츠맨십( $F=3.212$ ,  $p=.042$ ), 그리고 시민정신( $F=3.214$ ,  $p=.042$ )이 근속년수에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 추가분석에서 근속년수를 고려하기로 한다.

〈표 4〉 근속년수와 조직시민행동의 관계

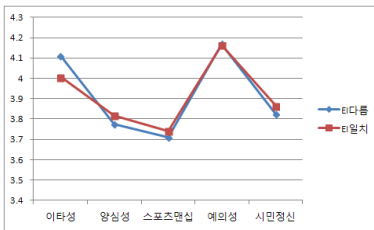
구분	이타성	양심성	스포츠맨십	예의성	시민정신	평균
F (p)	3.556 (.030)*	2.648 (.073)	3.212 (.042)*	1.438 (.239)	3.214 (.042)*	3.778 (.024)*

주: \*  $p<.05$

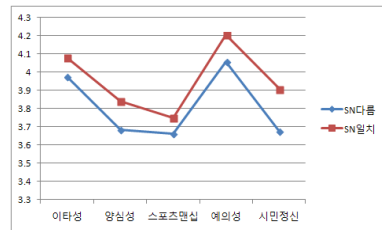
## 2. 선호성향별 일치여부와 조직시민행동

선호성향별로 개인-조직 일치여부에 따라 조직시민행동의 하위 구성 요소에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위하여 t-test를 하고 그 결과를 그래프로 나타내었다.

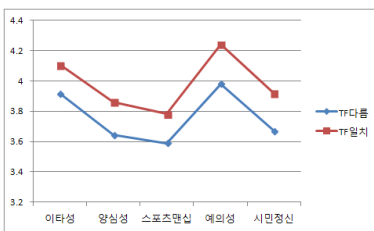
〈그림 2〉 내향-외향 일치여부와 조직시민행동



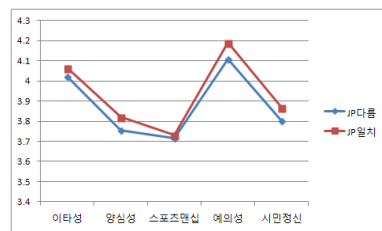
〈그림 3〉 감각-직관 일치여부와 조직시민행동



〈그림 4〉 사고-감정 일치여부와 조직시민행동



〈그림 5〉 판단-인식 일치여부와 조직시민행동



외향-내향 선호성향에서(〈그림 2〉) 외향(E)-내향(I) 일치여부는 조직 시민행동의 각 구성요소에 유의한 차이를 일으키지 않았다. 감각(S)-직관(N) 선호성향에서는(〈그림 3〉) 조직시민행동의 하위 구성요소 가운데 시민정신( $t=2.707, p=.007$ )만이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

사고(T)-감정(F) 선호성향에서는(<그림 4>) 조직시민행동의 다섯 가지 하위 구성요소 모두에서 즉 이타성( $t=2.053, p=.041$ ), 양심성( $t=2.708, p=.007$ ), 스포츠맨십( $t=2.159, p=.032$ ), 예의성( $t=3.226, p=.001$ ), 그리고 시민정신( $t=2.980, p=.003$ )에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 판단(J)-인식(P) 선호성향에서(<그림 5>) 개인-조직 일치여부는 조직시민행동 하위 구성요소에 유의한 차이를 일으키지 않았다.

요약하면, 선호 성향면에서 볼 때, 사고(T)/감정(F) 일치여부가 조직시민행동의 하위 구성요소 다섯 가지에 모두 깊게 관련되어 있는 것으로 나타났다.

### 3. 개인-조직 일치도와 조직시민행동

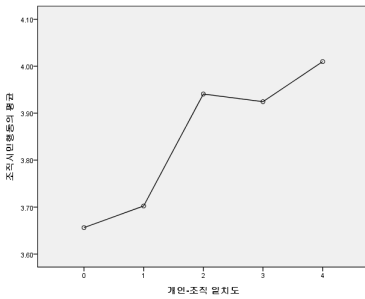
첫째, 개인-조직 일치도와 조직시민행동의 다섯 가지 구성요소 전체 평균과의 상관관계 분석을 하였다(<표 5>). 그 결과 상관계수  $r=.147$  ( $p=.014$ )로 개인-조직 일치도와 조직시민행동은 통계적으로 유의하게 긍정적 관계가 있는 것으로 분석되었다. 즉 개인-조직 일치도가 증가할수록 개인은 조직과 동질감을 느끼고 편안해 하며, 조직에 도움 되는 방향으로 행동하여 전체적으로 조직시민행동은 촉진되는 것으로 이해된다. 개인-조직 일치도와 조직시민행동(평균)의 관계를 그래프로 표시하였다(<그림 6>). 개인-조직 일치도가 '3'일 때 약간 감소하였다가 개인-조직 일치도가 '4'로 증가할 때 다시 증가하여 최고점으로 분석되었다.

〈표 5〉 개인-조직 일치도와 조직시민행동의 상관관계

구분	이타성	양심성	스포츠맨십	예의성	시민정신	평균
r	.058	.154	.095	.151	.179	.147
(p)	(.337)	(.010)**	(.114)	(.012)*	(.003)**	(.014)*

주: \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

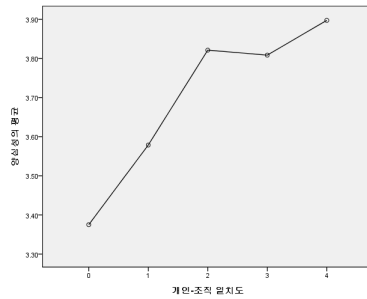
〈그림 6〉 개인-조직 일치도와 조직시민행동(평균)



$r = .147, p = .014^*$

주: \*  $p < .05$

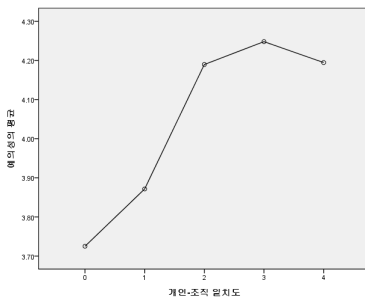
〈그림 7〉 개인-조직 일치도와 양심성



$r = .154, p = .010^{**}$

주: \*\*  $p < .01$

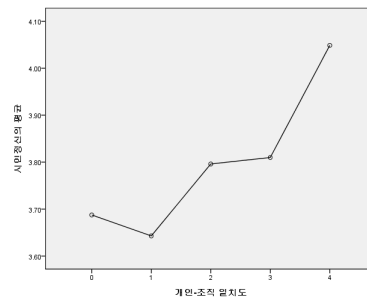
〈그림 8〉 개인-조직 일치도와 예의성



$r = .151, p = .012^*$

주: \*  $p < .05$

〈그림 9〉 개인-조직 일치도와 시민정신



$r = .179, p = .003^{**}$

주: \*\*  $p < .01$

둘째, 조직시민행동의 하위 구성요소별로 세분하여 보면, 개인-조직 일치도가 증가할수록 양심성( $r=.154, p=.010$ )과 예의성( $r=.151, p=.012$ ), 그리고 시민정신( $r=.179, p=.003$ )이 통계적으로 유의미하게 긍정적으로 증가하는 것으로 분석되었다. 그리고 이타성과 스포츠맨십은 개인-조직 일치도와 통계적으로 유의한 상관관계는 없는 것으로 파악되었다. 개인 성격과 조직성격이 일치할수록 구성원들은 조직에 대하여 긍정적으로 지각하고 호의적으로 행동하고자 하는 의도를 더 지니고, 양심성, 예의성, 그리고 시민정신의 측면에서 실제로 조직에 도움이 되는 행동을 할 가능성이 더 높다고 해석할 수 있다. 상관관계분석에서 개인-조직 일치도와 유의한 관계를 보이고 있는 조직시민행동 하위 구성요소, 즉 양심성, 예의성, 시민정신과의 관계를 그래프로 나타내었다(<그림 7>, <그림 8>, <그림 9>). 양심성은 조직시민행동(평균)과 거의 유사한 그래프 형태를 보였다. 예의성은 개인-조직 일치도가 '3'일 때 최고점이었고 개인-조직 일치도가 '4'일 때 약간 감소한 것으로 나타났다. 시민정신은 개인-조직 일치도가 '1'일 때 최저점이고 그 이후로는 계속 증가하여 개인-조직 일치도가 '4'일 때 최고점으로 나타났다.

셋째, 근속년수와 개인-조직 일치도를 독립변수로 하고 조직시민행동(평균)을 종속변수로 하여 회귀분석을 하였다(<표 6>). 그 결과 근속년수와 개인-조직 일치도는 모두 조직시민행동(평균)에 유의한 영향을 미치는 독립변수인 것으로 나타났다. 이를 조직시민행동의 하위 구성요소에 대하여 각각 회귀분석을 하면, 근속년수는 이타성, 양심성, 스포츠맨십, 그리고 시민정신에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 개인-조직 일치도는 양심성, 예의성, 그리고 시민정신에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 근속년수 및 개인-조직 일치도와 조직시민행동의 회귀분석

종속변수	독립변수	$\beta$	p	R2 (p)
이타성	근속년수	.141	.018*	.016 (.039)*
	개인-조직 일치도	.050	.404	
양심성	근속년수	.121	.041*	.031 (.004)**
	개인-조직 일치도	.147	.013*	
스포츠맨십	근속년수	.145	.015*	.023 (.015)*
	개인-조직 일치도	.086	.146	
예의성	근속년수	.093	.118	.024 (.012)*
	개인-조직 일치도	.146	.015*	
시민정신	근속년수	.139	.019*	.044 (.001)***
	개인-조직 일치도	.171	.004*	
평균	근속년수	.153	.010*	.038 (.002)**
	개인-조직 일치도	.139	.019*	

주: \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

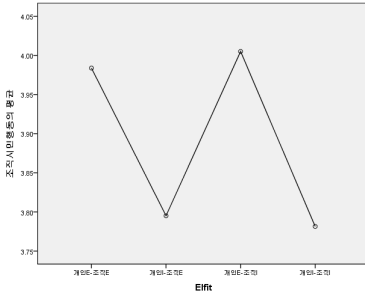
요약하면, 개인-조직 일치도는 조직시민행동(평균)과 유의한 상관관계를 지니고 있었다. 조직시민행동의 하위 구성요소별로 살펴보면 개인-조직 일치도는 양심성, 예의성, 시민정신과 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다. 추가적으로 근속년수를 포함시켜 분석해 보면 근속년수는 개인-조직 일치도와 비교하여 특별히 이타성 및 스포츠맨십에 더 관련되어 있고, 예의성과는 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다.

#### 4. 선호성향별 개인-조직 결합 형태와 조직시민행동

각 선호성향별로 개인성격과 조직성격은 네 가지의 결합 형태를 보일 수 있다. 첫째, 각 선호성향별로 개인-조직 결합관계에 따라 조직시민행

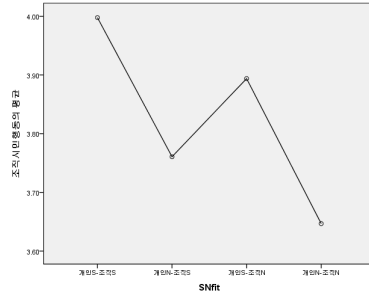
동(평균)에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위하여 분산분석을 하였다. 그 결과는 다음과 같다. <그림 10>, <그림 11>, <그림 12>, 그리고 <그림 13>의 가장 왼쪽 점은 개인성격과 조직성격이 모두 외향(E), 감각(S), 사고(T), 판단(J)형으로 일치하고 이때 조직시민행동의 평균값이 높은 것을 알 수 있다. 즉 개인성격과 조직성격이 모두 외향(E)-감각(S)-사고(T)-판단(J)로 개인-조직 상호 유사적 적합성의 경우에 조직시민행동이 높은 것을 알 수 있다. 그리고 <그림 10>와 <그림 13>에서 왼쪽에서 세 번째에 가장 높은 봉을 보이는 지점이 있는데, <그림 10>에서 개인성격과 조직성격이 각각 외향(E)-내향(I), 그리고 <그림 13>에서 개인성격과 조직성격이 각각 판단(J)-인식(P)으로 개인-조직 상호 보완적 적합성을 지닐 때 조직시민행동의 정도가 높은 것으로 나타났다.

<그림 10> 주의초점(E-I) 결합과 조직시민행동(평균)

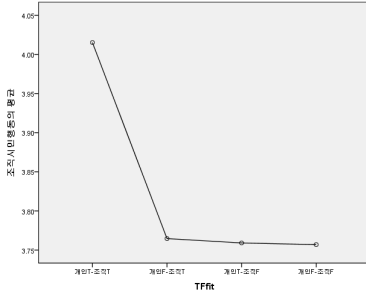


F=3.070, p=.028

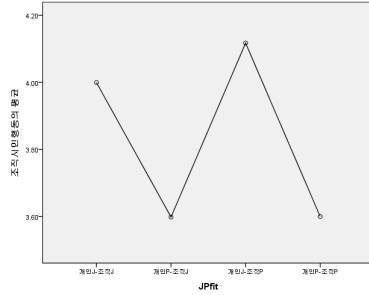
<그림 11> 정보수집(S-N) 결합과 조직시민행동(평균)



F=4.579, p=.004

〈그림 12〉 의사결정(T-F) 결합과  
조직시민행동(평균)

F=4.907, p=.002

〈그림 13〉 대응양식(J-P) 결합과  
조직시민행동(평균)

F=12,608, p=.000

둘째, 성향별 개인-조직 결합 형태에 따라 조직시민행동의 다섯 가지 구성요소에 어떠한 차이가 있는지를 분석하기 위하여 분산분석한 결과는 다음 <표 7>과 같다. 주의초점 측면에서는 이타성(F=3.383, p=.019)과 시민정신(F=5.465, p=.001)에 유의한 차이가 있었다. 정보수집 측면과 의사결정측면에서는 이타성, 양심성, 예의성, 그리고 시민정신에 유의한 차이가 있었다. 그리고 대응양식측면에서는 조직시민행동의 다섯 가지 구성요소 모두에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 성향별 개인-조직 결합과 조직시민행동의 분산분석

구 분	주의초점(E-I) F (p)	정보수집(S-N) F (p)	의사결정(T-F) F (p)	대응양식(J-P) F (p)
이타성	3,383 (.019)*	3,390 (.019)*	3,928 (.009)**	8,273 (.000)***
양심성	1,286 (.280)	3,512 (.016)*	2,653 (.049)*	9,393 (.000)***
스프츠맨십	1,295 (.276)	1,889 (.132)	2,008 (.113)	7,733 (.000)***
예의성	2,225 (.086)	4,195 (.006)**	5,851 (.001)**	10,037 (.000)***
시민정신	5,465 (.001)**	4,335 (.005)**	5,137 (.002)**	8,909 (.000)***

주: \* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001

요약하면, 외향(E)-감각(S)-사고(T)-판단(J) 형에서 개인-조직 상호 유사적 적합성을 보일 때 조직시민행동은 높았고, 개인과 조직이 각각 외향(E)-내향(I), 그리고 개인과 조직이 각각 판단(J)-인식(P)으로 개인-조직 상호 보완적 적합성을 보일 때 조직시민행동은 높은 것으로 나타났다.

## V. 결 론

21세기 정보사회에 사이버범죄를 비롯하여 공공의 안녕과 질서유지라는 경찰사무가 예상치 못한 상황에 노출되는 등 경찰업무환경이 변화되고 있다. 경찰관들에게도 기존의 직무수행에 필요한 역할 내 행동을 초월하여 동료 및 서비스 대상자들에게 폭넓게 도움 되는 행위에 대하여 자발적이고 열린 태도가 요구되고 있다. 경찰조직 구성원들이 폭넓게 조직시민행동을 수행한다면 그 혜택은 경찰조직의 효과성 및 국민들에게 질 높은 치안서비스 제공으로 이어질 것이다. 따라서 경찰 조직 관리자들은 경찰관들의 조직시민행동이 잘 유발될 수 있도록 적합한 여건을 마련할 필요가 있다.

일반 공무원에 비하여 경찰관들은 팀으로 업무에 임하는 경우가 많아서 개인-조직 적합성이 높을수록 자신과 조직을 유사하다고 느껴 안정적으로 임무에 임할 수 있을 것이다. 공무원을 대상으로 한 개인-조직 적합성 연구는 몇몇 있으나 경찰관을 대상으로 이루어진 연구는 거의 없는 상황이다. 이 연구에서는 지방경찰관을 대상으로 하여 개인-조직 적합성과 조직시민행동의 관계를 경험적으로 분석하였다.

연구결과를 중심으로 정책적 시사점과 향후 연구방향을 제시하면 다

음과 같다. 첫째, 선호성향별로 볼 때, 사고(T)-감정(F) 일치여부는 조직시민행동의 하위 구성요소 다섯 가지에 모두 긍정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 의사결정차원에서 판단기준을 사고(T) 중심으로 하는 구성원은 조직 역시 업무 중심으로 논리적으로 조직운영이 이루어질 때 편안함을 느껴 조직시민행동을 할 가능성이 높고, 감정(F) 중심으로 인간적 느낌을 중요시하는 개인은 조직이 인간적 배려를 해준다고 판단될 때 조직시민행동이 촉진될 가능성이 높을 것으로 예측할 수 있다.

둘째, 개인-조직 일치도는 전반적으로 조직시민행동(평균)에 긍정적으로 유의한 관계가 있었다. 특별히 조직시민행동의 하위 구성요소 가운데 양심성, 예의성, 시민정신과 정(+)의 유의한 관계가 있었다. 경찰관 개인의 가치관, 성격 및 일하는 방식이 경찰조직의 일하는 방식과 유사하면 유사할수록, 경찰관은 조직이 요구하는 것 이상의 과업을 자발적으로 기꺼이 수행하며, 조직 내에서 문제나 갈등의 소지가 발생하지 않도록 기꺼이 의사소통하고, 조직 내 활동에도 적극적으로 참여하고 몰입하는 것으로 나타났다. 한편 근속년수는 이타성, 양심성, 스포츠맨십, 시민정신에 모두 긍정적으로 유의미하게 관련되어 있었다. 근속년수가 오래 될수록 조직시민행동은 전반적으로 긍정적으로 증진되지만, 조직 내 문제나 갈등의 소지가 발생하지 않도록 관련인과 의사소통하는 예의성과는 깊은 연관성이 없는 것으로 나타났다. 조직 내 머무르는 시간이 많으면 많을수록 조직구성원들과의 상호작용, 그리고 조직과의 상호작용을 통하여 조직 내 개인은 조직 친화적으로 사회화가 일어날 가능성이 높다. 그런데 이렇게 중요한 변수인 근속년수에 버금가는 효력을 지닌 변수가 바로 개인-조직 적합성임을 확인한 셈이다.

셋째, 개인성격과 조직성격이 모두 외향(E)-감각(S)-사고(T)-판단(J)

형으로 개인-조직 상호 유사적 적합성의 경우에 조직시민행동이 높았고, 개인성격이 외향(E)-판단(J)형이고 조직성격이 내향(I)-인식(P)형으로 개인-조직 상호 보완적 적합성을 지닐 때 조직시민행동의 정도가 높은 것으로 나타났다. 몇몇 이루어지고 있는 선행 실증연구들의 대부분에서는 개인-조직 상호 유사적 적합성에 초점을 두고 연구가 행해지고 있었다. 그런데 이 연구에서는 개인-조직 상호 유사적 적합성뿐만 아니라 개인-조직 상호 보완적 적합성을 분석하고자 시도하였다는 점에서, 타 연구와 차별화된 이 연구의 특성과 중대한 장점이 있다고 볼 수 있다.

넷째, 이 연구가 지니고 있는 장점에도 불구하고 이 연구는 표본의 한계 및 연구 설계상 한계를 지니고 있다. 이러한 점들은 추후 연구에서 좀 더 보강될 수 있기를 기대하고, 향후에는 다양한 지역을 포함시키고 보다 많은 표본을 대상으로 연구가 이루어질 필요가 있다. 또한 연구모형의 변수를 다양화하고 인구통계학적 변수도 함께 고려하여 심도 깊은 분석이 이루어질 수 있기를 기대한다.

〈논문 접수 : 2016. 11. 13, 심사 개시 : 2016. 11. 17, 게재 확정 : 2016. 12. 20〉

## 참 고 문 헌

### I. 국내문헌

#### 1. 단행본

경찰청, 경찰백서, 2015.

신현기, 경찰조직관리론, 법문사, 2016.

이황우·임창호, 현대경찰학개론, 법문사, 2014.

#### 2. 논문

강제상·임재강, “한국 경찰관의 조직시민행동(OCB)에 관한 요인분석” 한국사회와 행정연구, 12(4), 2001.

김민영·민경률·박성민, “한국 NGO의 조직문화의 유형과 개인-조직 적합성, 조직효과성 간의 구조적 관계 연구”, 한국인사행정학회보, 14(2), 2015.

김상호, “경찰공무원의 조직시민행동에 관한 연구-조직적 함의와 직무만족과의 관계를 중심으로-”, 한국공안행정학회보, 18(4), 2009.

김영일·유태용, “조직 구성원의 개인-환경 부합과 정직성이 직장 내 일탈 행동에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 2008.

김영환, “경찰조직에서 상관의 리더십이 경찰공무원의 조직시민행동에 미치는 영향-집단응집력의 매개변수를 중심으로-”, 지방정부연구, 8(1), 2004.

김영환, “경찰공무원의 조직시민행동이 경찰서비스 행동에 미치는 영향”,

- 한국사회와행정연구, 14(2), 2003.
- 권혜림, “경찰 개인-조직간 성격유형 일치도가 조직신뢰에 미치는 영향: 재직기관과 계급의 조절효과”, 한국경찰학회보, 15(2), 2013.
- 박성민 · 김민영 · 김민정, “개인-직무 및 개인-조직 간 적합성이 조직결과에 미치는 영향력 분석 - 신뢰의 매개효과를 중심으로”, 한국행정논집, 25(2), 2013.
- 박영미, “경찰관의 성격유형과 조직시민행동 및 조직몰입의 관계분석”, 한국거버넌스학회보, 21(3), 2014.
- 박창욱 · 양문승, “지역경찰관의 조직시민행동과 임파워먼트, 고객지향성의 관계에 대한 탐색적 연구”, 한국컴퓨터정보학회, 13(5), 2008.
- 이황우 · 김순석, “경찰조직 내 상급자의 영향력행사 유형이 하급자의 조직시민행동 극대화에 미치는 영향”, 한국공안행정학회보, 17(3), 2008.
- 이황우 · 주재진, “경찰공무원의 직무태도가 조직시민행동에 미치는 영향”, 한국공안행정학회보, 16(4), 2007.
- 임재강, “경찰관의 조직시민행태 증진방안-계급별 차이를 중심으로-”, 한국행정논집, 18(1), 2006.
- 임창호, “지역사회 경찰활동시대에 요구되는 경찰관의 자질에 대한 연구”, 한국공안행정학회보, 37, 2009.
- 유태용 · 김도영 · 현희정, “개인성격과 조직성격 유형간의 일치정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 2002.
- 유태용 · 현희정, “개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성 간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 2003.

- 송운석 · 김재현, “중·하위직 공무원의 개인성격과 조직시민행동의 관계: 직무자율성의 조절효과를 중심으로”, 한국행정학보, 36(1), 2002.
- 송진섭 · 유태용, “개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 2005.
- 이수창, “조직문화와 조직시민행동이 조직성과에 미치는 영향분석”, 한국거버넌스학회보, 17(1), 2010.
- 윤영채 · 이광순, “조직시민행동의 선행요인과 성과평가에 미치는 영향”, 행정논총, 47(1), 2009.
- 주재진, “경찰공무원의 마키아벨리즘적 성향이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향: 조직문화의 조절효과”, 한국경찰학회보, 18(1), 2016.
- 최명옥 · 유태용, “개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 2005.
- 한봉주, “조직문화, 리더십, 그리고 조직시민행동 간의 관계에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과: 공공기관 선진화 추진대상의 공공기관을 대상으로”, 행정논총, 47(3), 2009.
- 황중오 · 유태용 · 한태영, “팀성격과 팀내 조직시민행동 규범이 구성원의 조직시민행동에 미치는 효과: 다수준 구성타당화 접근”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 2006.

## II. 외국 문헌

### 1. 단행본

Bridges, W., *The Character of Organization: Using Personality Type*

- in Organization Development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc., 1992.
- Davis, K. & Newstrom, J. W., *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw-Hill, 1985.
- Hennesy, Stephen M., *Thinking Cop. Feeling Cop: A Study in Police Personalities*, FL: Center for Applications of Psychological Type, Inc., 1999.
- Kappeler, Victor E. & Gaines, Larry K., *Community Policing: A Contemporary Perspective*, MA: Elsevier, Inc., 2012.
- Myers, I. B. & McCaulley, M. H., *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc., 1985.
- Organ, D. W., *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
- Steers, R. M. & Black, J. S., *Organizational Behavior*, New York: Harper Collins College Publishers, 1994.

## 2. 논문

- Argyris, C., "Some Problems in Conceptualizing Organizational Climate: A Case Study of a Bank", *Administrative Science Quarterly*, 2, 1957.
- Bretz, R. D. & Judge, T. A., "Person-Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1994.
- Cable, D. M. & Edwards, J. R., "Complementary and Supplementary

- Fit: A Theoretical and Empirical Integration”, *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 2004.
- Chatman, J. A., “Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit”, *Academy of Management Review*, 14, 1989.
- Chatman, J. A., “Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms”, *Administrative Science Quarterly*, 36, 1991.
- Hoffman, B. J. & Woehr, D. J., “A Quantitative Review of the Relationship between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, 68, 2006.
- Kristof, A. L., “Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications”, *Personnel Psychology*, 49, 1996.
- Lauver, K. J. & Kristof-Brown, A., “Distinguishing between Employees’ Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit”, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 2001.
- Moorman, R. H. “Relationship between Organizational Justice and Organizations Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?”, *Journal of Applied Psychology*, 76, 1991.
- Muchinsky, P. M. & Monahan, C. J., “What is Person-Environment Congruence? Supplementary versus Complementary Models of Fit”, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 1987.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G.,  
Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the  
Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for  
Future Research, *Journal of Management*, 26, 2000.
- Schneider, B., Kristof, A. L., Goldstein, H. W., & Smith, D. B., "What  
is This Thing Called Fit?", In N. R. Anderson & P.  
Herriott(Eds.), *Handbook of Selection and Appraisal*(2nd ed.),  
London: Wiley, 1997.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P., "Organizational Citizenship  
Behavior: Its Nature and Antecedents", *Journal of Applied  
Psychology*, 68, 1983.
- Vancouver, J. B. & Schmitt, N. W., "An Exploratory Examination of  
Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence",  
*Personnel Psychology*, 44, 1991.
- Williams, L. & Anderson, S., Job Satisfaction and Organizational  
Commitments as Predictors of Organizational Citizenship and  
In-role Behaviors, *Journal of Management*, 17, 1991.
- Wright, B. E. & Pandey, S. K., "Public Service Motivation and the  
Assumption of Person-Organization Fit Testing the Mediating  
Effect of Value Congruence", *Administration & Society*,  
40(5), 2008.
- Wright, B. E. & Pandey, S. K., "Public Organization and Mission  
Valence: When Does Mission Matter?", *Administration &  
Society*, 43(1), 2011.

< ABSTRACT >

## The Relation between Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behaviors of Local Police Officers

Park, Young-Mi

The purpose of this research is to look over the relation between person-organization fit using MBTI(Myers-Briggs Type Indicator) and organizational citizenship behaviors of local police officers. Person-organization fit can influence person's attitude and organizational citizenship behaviors in the prior studies. However, we are convinced that little empirical research has zoomed in on probing the relation between person-organization fit and organizational citizenship behaviors. Thus, this research is to mainly deal with the issues of the relationships between person-organization fit through MBTI and organizational citizenship behaviors of Korean local police officers.

The findings of this research are as follows. First, the matching status of T or F in terms of decision making is significantly related to organizational citizenship behaviors. Second, there is close correlation between the person-organization fit level and organizational citizenship behaviors. Third, the person-organization supplementary fit in each of four types(E, S, T, and J) is significantly related to organizational citizenship behaviors. Fourth, when the personality type

is E or J and organizational character is I or P, the person- organization complementary fit is positively associated with organizational citizenship behaviors.

◆ Key Words : MBTI, Person-Organization Fit, Organizational Citizenship Behaviors, Local Police Officers