

일선 소방 공무원의 조직 행태에 관한 실증연구*

- 셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동 간의 관계를 중심으로-

안대영**, 서강현***, 정홍상****

본 연구는 경북 지역 일선 소방 공무원을 대상으로 한 셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동 간의 관계에 대한 실증 연구이다. 셀프 리더십을 독립 변수로, 조직 몰입을 매개 변수로, 혁신 행동과 조직 시민 행동을 종속 변수로 설정하여 구조 방정식을 활용한 설문지 자료 분석 결과 경북 지역 일선 소방공무원의 경우 셀프 리더십이 조직 몰입을 매개 변수로 하여 간접 또는 직접적으로 혁신 행동과 조직 시민 행동에 긍정적 영향을 미치는 원인 변수로 기능하고 있음을 알 수 있었다. 본 연구의 연구 결과는 일선 소방 공무원에게 특히 요구되는 혁신 행동과 조직 시민 행동의 향상을 위해서는 조직 관리의 측면에서 일선 소방 공무원 개개인의 셀프 리더십 향상에 주목할 필요가 있음을 실증적으로 보여주고 있다.

주제어: 셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동, 일선 소방공무원

1. 서론

바람직한 소방 조직이란 어떤 조직일까? 자신이 소속된 조직에 일체감을 느끼면서 자신의 직무를 수행함에 있어 새로운 아이디어를 개발하여 이를 실행에 옮기려 애쓰고 공식적인 과업 역할이나 조직으로부터 주어지는 특정의 보상과는 상관없이 동료와의 협조 관계 구축을 위해 자발적으로 노력하는 구성원들로 이루어진 소방 조직이라면 우리는 그 조직을 바람직한 소방 조직이라 이야기 할 수 있지 않을까? 그렇다면 바람직한 소방 조직과 관련하여 소방 조직 구성원의 이와 같은 조직 행태 즉 조직에 대한 일체감, 직무 수행에 있어 창의적 사고의 발휘 및 이의 현실화를 위한 노력, 동료와의 자발적 협조 관계 구축을 가능하게 하는 것은 무엇일까?

* 본 연구는 공동 저자가 학위 논문을 위해 수집한 자료 중 일부를 사용하였으나 논의의 전개 및 분석 방법을 달리하였다. 본 연구에 많은 도움을 준 이은숙 지방 소방장(경북 칠곡 소방서 근무)에게 감사드린다.

** 주저자, *** 공동저자, **** 교신저자.

조직이란 사람의 집합체이면서 동시에 일의 집합체이다(정홍상, 2011). 일정의 개인은 조직으로부터 주어지는 특정의 일을 통해 조직에 구성원으로 참여하게 되고 여타 구성원과의 상호 작용 속에서 자신의 일 즉 직무를 수행하게 된다. 조직에 대한 이와 같은 사실에 근거할 때, 자신의 직무 수행을 타인이 아닌 자기 스스로 리드하는 구성원이라면 주어진 직무의 수행을 통해 자신을 관계시키는 소속 조직에 대해 소속감을 가지고, 직무 수행에 대한 새로운 방법을 개발하여 이의 실행을 위해 노력하면서, 자신의 직무 수행과 관련 있는 여타 구성원과의 협조 관계 구축에 유념하는 조직 행태를 보이지 않을까?

본 연구는 이와 같은 문제 인식에 기초하여 리더십 분야에서 최근 주목받고 있는 셀프 리더십과 조직 효과성 제고와 관련하여 행태론적 관점에서 주요 개념으로 논의되어지고 있는 이른바 조직 몰입, 혁신 행동, 그리고 조직 시민 행동 간의 인과 관계를 경북 지역 일선 소방 공무원을 대상으로 한 설문 조사에 대한 분석을 통해 실증적으로 고찰해 보고자 한다.

논의의 진행 순서는 다음을 따른다. 첫째, 셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 그리고 조직 시민 행동이 무엇을 뜻하는 지를 살펴보고 이들의 관계에 대한 그간의 실증 연구를 소개한다. 둘째, 셀프리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동 간의 관계를 실증적으로 탐색한 기존 선행 연구를 참조하여 셀프 리더십을 독립변수로, 조직 몰입을 매개변수로, 혁신 행동과 조직 시민 행동을 종속 변수로 설정한 본 연구의 연구 모형을 제시한다. 셋째, 제시한 연구 모형을 바탕으로 경북 지역 소방 공무원 중 화재진압, 구조, 구급을 담당하고 있는 일선 소방 공무원을 대상으로 설문을 통해 획득한 자료를 구조 방정식 모형을 활용하여 분석한 결과를 보고한다. 끝으로 분석 결과에 근거할 때 본 연구가 가질 수 있는 함의 및 본 연구의 연구 주제와 관련한 앞으로의 연구 방향을 적시한다.

II. 이론적 배경

1. 셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동 및 조직 시민 행동의 개념

셀프 리더십은 리더십 대체 요인 개념과 자기 통제 이론에 뿌리를 두고(송정수·양필석, 2008: 225) 주로 조직학 분야에서 논의되어지고 있는 자기 관리의 개념을 확대·발전시킨 리더십의 한 유형이다(고환상, 2011). 경영 혁신을 위한 한 방법으로 1980년 대 중반 미국에서 처음 제안 되어진(주희, 2010) 셀프 리더십은 상사를 포함하는 타인에 의한 영향력 행사를 이야기하는 기존의 리더십과는 달리 직무 수행 당사자가 직무 수행을 위한 동기를 스스로 유발하는 행동 과정으로서(김해룡·양필석, 2008) 직무 수행과 관련하여 자기 스스로에게 영향력을 발휘하는 리더십으로 이해되고 있다(Manz, 1986; 송정수·양필석, 2008). 관련 연구자들에 따르면 직무수행과 관련하여 자기 영향력을 행사하는, 다시 말해서 셀프 리더십을 행사하는 조직 구성원은 처리해야 할 일의 목표를 설정하고 자기 스스로에게 이를

지시하는 이른바 자기 설정 목표, 직무를 수행하기 전에 자기 스스로 예행연습을 하는 리허설, 직무를 수행하는 과정에서 자신의 업무 활동에 대한 효율성을 스스로 살펴보는 자기 관찰과 직무 수행에 대한 긍정적 자기 판단을 견지하는 건설적 사고 패턴의 확립, 바람직하지 못한 방법으로 행동했을 때 자신에게 일정의 비판을 가하는 자기비판 등의 행위 전략 내지 인지 전략을 구사하는 특징을 가지고 있다고 한다(김해룡·양필석, 2008; 민병철, 2012: 20).

조직에 대한 애착(김호정, 2002), 조직에 대한 조직 구성원의 동일시(최익봉, 2004) 등으로도 정의되는 조직 몰입은 조직에 대한 구성원의 일체감(배성현·채순화, 2004)을 이야기한다. 조직 몰입은 다음의 두 가지 즉 정서적 조직 몰입과 타산적 조직 몰입으로 범주화 되어진다(김호균, 2007). 정서적 조직 몰입은 조직과 개인의 강한 심리적 연대(김호균, 2007)를 의미하는 것으로 조직 발전에 대한 지속적이고 깊은 관심에 그 토대를 두고 있다(김태한·정홍상, 2011: 91). 타산적 조직 몰입은 조직을 떠날 경우 발생할 수 있는 비용과 조직에 계속 남게 되는 경우 기대할 수 있는 이익에 대한 구성원의 경제적 측면에 대한 고려와 관계된 것으로(김호균, 2007) 현재의 조건하에서는 이직하지 않겠다는 구성원의 계산적 판단에 근거한 조직 몰입을 의미한다(Fu, *et. al.*, 2009; 김태한·정홍상, 2011: 91). 타산적 조직 몰입은 정서적 조직 몰입과 함께 조직성과 달성에 긍정적 효과를 미치는 것으로 보고되고 있다(서재현·김영용, 2003; 임희정·강혜련, 2005).

혁신 행동이란 직무 수행과 관련하여 창의적인 아이디어 개발에 노력하고 가시적 행위를 통해 개발된 아이디어의 현실화를 위해 노력하는 일련의 과정으로 정의된다(Scott & Bruce, 1994; 이인석, 1999). 따라서 혁신 행동은 직무 수행에 대한 새로운 방법의 개발 노력 뿐 아니라 이의 현실화를 위한 개발 당사자의 노력까지를 포함하는 조직 행태상의 특징을 의미하는 개념이다(박노길·김석우, 2008). 창의적 아이디어의 개발 및 이의 실행의 주체가 구성원 개인이라는 점에서 혁신 행동은 조직 차원의 혁신과는 구별되는 개념이나(민병철, 2012) 공식적인 과업 역할과 관계되는 개인 수준의 혁신은 조직의 지속 가능한 경쟁우위를 창출하고 유지하는 중요한 원천이라는 측면에서(김세화, 2009: 32) 조직 효과성 제고와 관련하여 중요한 관리 대상 중 하나로 논의되어지고 있다(김일천 외, 2004; 송정수·양필석, 2008).

공식적인 역할이나 직무 기술서의 의해 강제적으로 요구 되지 않는 행동(고환상, 2011: 353), 공식적인 보상 이외의 자발적 행동(박혜정 외, 2009: 150) 등으로도 정의되어지는 조직 시민 행동은 공식적으로 주어지는 직무의 수행과 이에 따라 주어지는 조직의 공식적 보상과는 상관없이(Dyne & Ang, 1998) 시민의식에 바탕 하여 조직 구성원에 의해 자발적으로 이루어지는 동료와의 협력적 관계 구축 노력을 의미한다(민병철, 2012). 관련 연구자들은 일반적으로 다음의 다섯 가지 즉 동료의 업무를 도와주려는 이타성, 자신의 행동이 동료에게 미치는 부정적 영향 등에 유념하는 이른바 예의성, 여타 구성원들에 대한 비난 등을 자제하는 스포츠맨십, 조직 구성원으로 어떻게 행동하는 것이 올바른가 하는 조직 내 규범의 준수를 포함하는 양심성, 책임감을 가지고 조직 내 활동에 참여하는 시민 정신 등을 조직 시민 행동의 행태 상 특징으로 상정하고 있다(박혜정 외, 2009; 고환상, 2011; 민병철, 2012).

2. 선행 연구

본 연구는 셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동과의 관계에 대한 기존의 실증 연구를 살펴보았다. 셀프 리더십과 조직 몰입과의 관계에 관한 연구로는 오주은(2012), 고환상(2011), 김지영(2007) 등의 연구가 있다. 오주은(2012)은 골프장 종사자의 셀프 리더십과 조직 몰입 간의 관계를 분석한 연구에서 셀프 리더십이 조직 몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 고환상(2011)은 은행 직원들을 대상으로 셀프 리더십이 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구를 통하여 셀프 리더십의 행위 전략과 인지 전략이 조직 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였다. 김지영(2007)은 제조업 및 서비스업에 근무하는 신입직원을 대상으로 조직 몰입을 높이는데 있어 셀프 리더십과의 상관 정도를 분석 한 결과 셀프 리더십과 조직 몰입은 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보인다고 했다.

셀프 리더십과 혁신 행동의 관계에 관한 연구는 이주영(2012), 김해룡·양필석(2008), 송정수·양필석(2008) 등의 연구가 있다. 이주영(2012)은 종합 병원 임상 간호사를 대상으로 한 실증 연구에서 셀프 리더십은 혁신 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석 하였다. 김해룡·양필석(2008)은 구조 방정식을 활용하여 셀프 리더십이 혁신 행동에 미치는 긍정적 영향을 분석 하였다. 송정수·양필석(2008)은 자동차 영업 사원을 대상으로 한 연구에서 셀프 리더십의 행위 전략 및 건설적 사고 등의 인지 전략이 혁신 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석 하였다.

셀프 리더십과 조직 시민 행동과의 관계에 관한 연구는 김대원(2012), 고희일 외(2011), 이강욱 외(2010) 등의 연구가 있다. 김대원(2012)은 셀프 리더십을 통한 내적 동기 유발과 자기 영향력 확대를 통해 조직 시민 행동을 고양시킬 수 있다고 분석하였고, 고희일 외(2011)는 의료기관 종사자를 대상으로 한 연구에서 셀프 리더십이 조직 시민 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 이강욱 외(2010)는 중소기업과 대기업 종사자를 대상으로 한 실증 연구에서 셀프 리더십의 행위 전략과 인지 전략은 조직 시민 행동에 대체적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 보고하고 있다.

<표 1> 셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동 간의 관계에 대한 실증연구

연구자	구분	내용
고환상 (2011)	연구주제	셀프 리더십이 조직몰입에 미치는 영향
	연구대상	서울/경기지역의 은행 영업직 직원
	연구방법	신뢰도 및 타당성 검증, 상관관계 분석, 다중회귀 분석
	연구결과	셀프 리더십의 행위 전략 및 인지 전략이 조직 몰입에 정(+)의 영향을 미침
김지영 (2007)	연구주제	셀프리더십과 조직 몰입과의 상관성 및 영향 분석
	연구대상	국내 상장사 제조업 및 서비스업에 근무하는 신입직원
	연구방법	신뢰성과 타당성 검증, 일원분산분석, 상관관계 분석, 다중회귀 분석
	연구결과	셀프 리더십과 조직몰입은 서로 정(+)의 상관 관계가 있음

<표 1> 셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동 간의 관계에 대한 실증연구(계속)

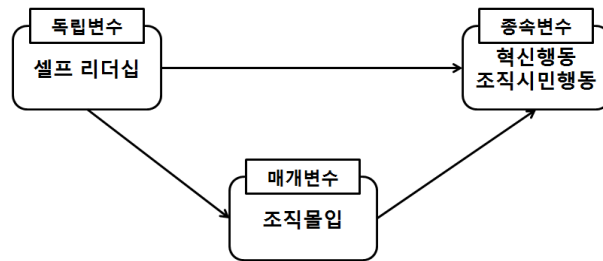
연구자	구분	내용
오주은 (2012)	연구주제	셀프 리더십과 조직 몰입의 관계 규명
	연구대상	경기도 및 강원도 소재 골프장에 근무하는 도우미
	연구방법	신뢰성 및 타당성 분석, 상관관계 분석, 다중회귀 분석
	연구결과	셀프 리더십은 조직 몰입에 유의한 영향을 미침
김해룡, 양필석 (2008)	연구주제	셀프 리더십이 매개로서 혁신 행동에 미치는 영향
	연구대상	울산시 소재 A은행 지점, 증권사 지점 직원
	연구방법	신뢰성 및 확인적 요인분석, 경로분석
	연구결과	셀프 리더십은 혁신 행동에 긍정적인 영향을 미침
송정수, 양필석 (2008)	연구주제	셀프 리더십과 혁신행동의 관계
	연구대상	울산시 소재 자동차 영업사원
	연구방법	신뢰성 및 타당성 분석, 상관관계 분석, 회귀분석
	연구결과	셀프 리더십의 행위 전략, 건설적 사고 등의 인지 전략은 혁신 행동에 정(+)의 영향을 미침
이주영 (2012)	연구주제	셀프 리더십과 혁신 행동의 관계
	연구대상	서울 소재 종합병원 임상간호사
	연구방법	신뢰도 분석, 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석, 경로분석
	연구결과	셀프 리더십은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미침
김대원 (2012)	연구주제	셀프 리더십과 조직 시민 행동의 관계
	연구대상	부산시 동 소재 공무원
	연구방법	신뢰도 및 타당도 분석, 상관분석, 확인적 요인분석, 경로분석
	연구결과	셀프 리더십은 조직 시민 행동에 유의한 영향을 미침
고형일 외 (2011)	연구주제	셀프 리더십이 조직 시민 행동에 미치는 영향
	연구대상	울산시 소재 의료기관 종사자
	연구방법	신뢰성 및 타당성 분석, 확인적 요인분석, 경로분석
	연구결과	셀프 리더십은 조직 시민 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미침
이강욱 외 (2010)	연구주제	셀프 리더십이 조직 시민 행동에 미치는 영향
	연구대상	광주·전남지역 중소기업과 대기업 종사자
	연구방법	신뢰성 및 타당성 분석, 회귀분석
	연구결과	셀프 리더십은 조직 시민 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미침

III. 연구설계

1. 연구 모형 및 가설의 설정

조직이란 분업과 통합의 활동 체계를 갖추고 있는 사람들의 집합체이다(정홍상, 2011). 통합의 활동 체계 안에서 분업화된 일은 구성원 개인에게 특정의 직무로 주어지며 각각의 구성원은 자신의 직무 수행을 통해 다른 사람들과 연결되어 일정한 관계를 형성한다. 구성원 개인의 공식적 직무 수행과 관련된 조직 행태상의 특징을 살펴보기 위해 본 연구가 상정하고 있는 것이 혁신 행동이다. 공식적인 직무 수행의 과정에서 자연 발생적으로 형성되는 사람들 간의 관계 안에서 구성원 개개인이 보이는 조직 행태상의 특징을 살펴보기 위해 본 연구가 상정하고 있는 것이 조직 시민 행동이다. 한편 분업

과 통합의 활동 체계 즉 공식적인 일체계이면서 동시에 사람들의 집합체 즉 비공식적인 사람 체계이기도 한 조직에 대한 구성원의 태도상 특징을 살펴보기 위해 본 연구가 상정하고 있는 것이 조직 몰입이다. 이러한 측면에서 본 연구는 셀프 리더십 뿐 아니라 조직 몰입 또한 공식적인 일 체계(분업과 통합의 활동 체계)안에서의 조직 구성원의 조직 행태 즉 혁신 행동과 비공식적인 사람 체계(사람들의 집합체)안에서의 조직 구성원의 조직 행태 즉 조직 시민 행동에 영향을 미치는 변수로 기능할 수 있음을 전제한다. 이에 본 연구는 앞의 선행 연구를 참조하여 셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동 간의 있을 수 있는 인과 관계를 아래 <그림 1>과 같이 설정하고, 다음의 가설을 제시한다.



<그림 1> 연구 모형

- <가설 1> 셀프 리더십은 조직 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- <가설 2> 셀프 리더십은 혁신 행동에 직접적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.
- <가설 3> 셀프 리더십은 조직 시민 행동에 직접적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.
- <가설 4> 셀프 리더십은 조직 몰입을 매개로 하여 혁신 행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- <가설 5> 셀프 리더십은 조직 몰입을 매개로 하여 조직 시민 행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2. 분석 방법 및 설문지 구성

본 연구에서는 셀프 리더십이 조직 몰입에 미치는 영향, 셀프 리더십이 조직 몰입을 통해 혁신 행동 및 조직 시민 행동에 미치는 간접적 영향, 셀프 리더십이 혁신 행동 및 조직 시민 행동에 미치는 직접적 영향을 동시에 알아보기 위한 분석 방법으로 구조 방정식을 활용하였다.

연구에 필요한 자료의 획득을 위해 경북 지역에서 화재 진압, 구조, 구급의 업무를 담당하는 일선 소방 공무원을 대상으로 하여 설문 조사를 실시하였다. 설문조사 기간은 2013년 4월 1일부터 4월 10일 까지였으며 회수된 318부의 설문지 중 불성실하게 응답한 자료를 제외하고 연구의 목적에 따라 297부를 분석을 위한 자료로 활용하였다.

회수된 자료는 SPSS 18.0 및 AMOS 18.0을 통해 분석하였으며, 사용된 통계 분석 기법으로는 먼저 설문 응답자의 일반적 특성을 알아보기 위해서 빈도분석을 실시하였다. 그리고 설문 문항의 내적 일관성을 알아보기 위하여 신뢰도 분석을 실시하였고, 타당성 검토를 위하여 확인적 요인분석을 실시하

였다. 끝으로 연구 모형의 검증에 위하여 경로 분석을 실시하였다.

셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동을 측정하기 위해 본 연구는 설문 문항을 아래 <표 2>와 같이 구성하였다. 셀프 리더십의 행태상 특징으로 일반적으로 제시되는 것은 위의 이론적 고찰에서 살펴 볼 수 있는 바와 같이 이른바 자기 설정 목표, 리허설, 자기 관찰, 건설적 사고 패턴의 확립, 자기비판 등이다. 자기 설정 목표는 업무 수행과 관련한 계획 수립 단계에서 나타나는 셀프 리더십의 특징이다. 리허설은 계획 수립 후 이의 실행 이전의 중간 단계에서 나타나는 셀프 리더십의 특징이다. 자기 관찰 및 건설적 사고 패턴의 확립은 업무 수행 단계에서 나타나는 셀프 리더십의 특징이다. 자기 비판은 업무 수행 이후 단계에서 나타나는 셀프 리더십의 특징이다. 이에 본 연구는 셀프 리더십의 하위 구성요소를 이른바 직무 수행의 계획 수립과 관련한 자기 주도 계획, 직무 수행 이전의 예행연습과 관련한 자기 주도 훈련, 직무 수행 과정에서의 긍정적 마인드 함양과 관련한 자기 주도 사고, 직무 수행 후 이의 결과에 대한 자기 주도 평가로 설정하고 해당 구성 요소 당 각각 2개의 문항으로 셀프 리더십을 측정하였다.

조직 몰입의 경우 본 연구는 기존 선행 연구의 그것과 같이 하위 구성요소로 정서적 몰입과 타산적 몰입을 설정하고 해당 구성 요소 당 2문항 씩 총 4개의 문항으로 조직 몰입을 측정하였다. 혁신행동의 경우 앞에서 살펴 본 혁신 행동의 정의에 바탕 하여 직무 수행과 관련한 아이디어 개발 및 이의 실행을 위한 노력을 하위 구성 요소로 상정하고 구성 요소 당 각각 2개의 문항, 총 4개의 문항으로 혁신 행동을 측정하였다.

조직 시민 행동의 경우 행태상의 특징으로 일반적으로 제시되는 것이 이타성, 예의성, 스포츠맨십, 양심성, 시민 정신이다. 이타 행동, 예의 바른 행동, 스포츠맨십, 양심 행동, 시민 행동은 주어진 직무 수행에 요구되는 공식적 역할 이외에 조직의 복리를 증진시킬 의도로 행해지는 일련의 행동을 이야기 하는 것으로(민병철, 2012) 조직 시민 행동에 대한 앞의 정의에서도 살펴 볼 수 있는 바와 같이 조직 구성원들을 도와주고, 협동하고, 동료들을 위해 자발적으로 봉사하는 제 행위를 그 본질적 내용으로 하고 있다(민병철, 2012: 58). 본 연구는 조직 시민 행동의 본질이 동료와의 협조 관계 구축을 위한 구성원의 노력이라는 점에 주목하여 이를 위한 구성원의 노력을 살펴 볼 수 있는 총 4개의 문항으로 조직 시민 행동을 측정하였다. 각 변수의 측정항목은 ‘전혀 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’까지 리커트 5점 척도로 측정하였다.

<표 2> 설문문의 구성

구분		설문 내용	출처	
독립 변수	셀프 리더십	나는 어떤 일을 맡게 되면 그 일에 목표를 스스로 설정하고 이를 완수하려 노력한다.	이주영(2012) 민병철(2012) 박한성(2011) 김지영(2007)	
		나는 어떤 일을 맡게 되면 전체적으로 그 일의 구조나 내용을 알기 위해 노력한다.		
		나는 업무수행 시 예상치 못한 상황이 발생할 경우 어떻게 대처할 것인지 미리 생각하고 연습한다.		
		나는 업무를 수행하기 전에 설정한 수행 방법에 대해 한 번 더 생각해 보고 마음속으로 연습해 본다.		
		나는 업무수행시 내 자신이 잘 할 수 있다고 기대하며 나를 신뢰한다.		
		나는 기회, 가치 있는 도전, 대처 방식 등에서 긍정적인 측면으로 사고의 초점을 맞춘다.		
		나는 업무성과가 좋지 않았을 때 나에게 어떤 문제점이 있었는지를 스스로 돌이켜 본다.		
		나는 과제를 잘 수행하지 못했을 때 나 자신에 대해 엄격해지는 편이다.		
매개 변수	조직 몰입	나는 조직의 앞날에 대해 관심을 갖는다.	현성호(2010) 권윤정(2011) 정현진(2008) 김태한·정홍상(2011)	
		누가 나의 직장에 대하여 비난하면 화가 난다.		
		나에게 있어 우리 소방조직은 좋은 일자리이다.		
		현재 조직에서 계속 일하는 것이 나에게 유리하다.		
종속 변수	혁신 행동	나는 업무수행에 활용될 수 있는 새로운 기술, 도구, 방법 등을 찾으려고 애쓴다.	민병철(2012) 김세화(2009) 주희(2010)	
		나는 업무 수행과 관련하여 참신한 아이디어를 찾으려 노력한다.		
		나는 새로운 아이디어를 수행하는데 필요한 자원을 조사하고 확보하는데 힘쓴다.		
			나는 새로운 아이디어를 다듬어 유용하게 쓰일 수 있도록 노력한다.	
	조직 시민 행동	나는 결근이나 조퇴한 동료대원이 있으면 그 사람의 일을 대신해 도와준다.	임경민(2012) 장세준(2011) 고형일(2010)	
		나는 주위에 업무량이 많은 동료대원이 있으면 도와준다.		
		나는 동료가 업무와 관련하여 어려움에 처했을 때 도우려고 시간을 할애한다.		
나는 동료에게 나로 인해 문제가 발생하지 않도록 노력한다.				

IV. 분석 결과

1. 표본의 특성

설문에 대한 응답자는 총 297명으로 아래 <표 3>은 조사 대상자의 특성을 빈도분석 한 결과이다.

<표 3> 설문 응답자의 현황 및 특성

구분		인원(명)	%	구분		인원(명)	%
성별	남	278	93.6	근무 경력	5년 이하	97	32.7
	여	19	6.4		6~10년	58	19.5
연령	20대	28	9.4		11~15년	35	11.8
	30대	123	41.4		16~20년	58	19.5
	40대	114	38.4		21년 이상	49	16.5
	50대 이상	32	10.8	담당 업무	진압	166	55.9
결혼	기혼	212	71.4		구조	49	16.5
	미혼	85	28.6		구급	82	27.6
학력	고졸이하	63	21.2	직급	소방사	79	26.6
	전문대졸	123	41.4		소방교	78	26.3
	대학졸	108	36.4		소방장	86	29.0
	대학원이상	3	1.0		소방위	51	17.2
근무 형태	일근	14	4.7		소방경 이상	3	1.0
	3조 2교대	243	81.8	총원 297명(100%)			
	격일제	0	0				
	기타	40	13.5				

설문 응답자의 인구통계학적 특성을 간략히 정리하면 남성이 278명으로 전체 응답자의 93.6%로 여성에 비하여 상대적으로 매우 높게 나타나고 있으며, 30, 40대의 소방공무원이 79.8%를 차지하고 있다. 기혼자가 71.4%이며, 학력은 전문대졸, 대학졸, 고졸이하 순이고, 3조 2교대 근무자가 81.8%로 매우 높았고, 현장 근무자 중 격일제 근무자는 없었다. 근무 경력별로는 5년 이하 근무자가 32.7%로 가장 많았고, 담당 업무는 진압 요원이 166명으로 가장 많았으며, 직급은 소방경 이상을 제외한 나머지가 골고루 설문에 응답하였다.

2. 신뢰도 분석

본 연구는 설문의 내적 일관성(internal consistency)을 알아보기 위하여 변수별 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도란 동일한 대상에 대해서 같거나 유사한 측정 도구를 사용하여 반복 측정할 경우에 동일하거나 비슷한 결과를 얻을 수 있는 정도를 나타낸다(남궁근, 2003: 417). 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach's α 값이 0.7이상이면 설문 문항 간의 내적 일관성이 높기 때문에 측정도구를 신뢰할 수 있다고 본다.

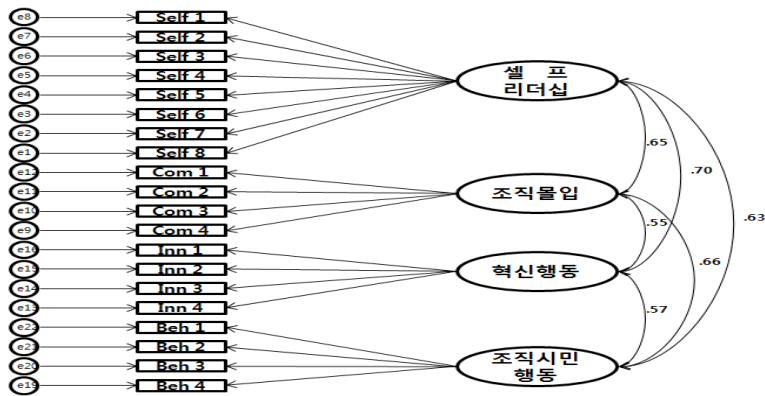
<표 4> 변수별 신뢰도 분석 결과

구분	셀프 리더십	조직몰입	혁신행동	조직시민행동
문항 수	8	4	4	4
신뢰도 계수	.840	.817	.824	.775

설문 문항의 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α 값이 모두 0.7이상으로 나타나 측정 도구의 신뢰도는 충분히 확보되어 있다고 볼 수 있다. 따라서 설정한 설문 문항을 다음의 분석을 위한 도구로 채택하였다.

3. 타당성 분석

본 연구는 측정하고자 하는 변수의 개념을 적합하게 측정하고 있는지를 알아보기 위해 확인적 요인 분석을 실시하였다. 확인적 요인 분석은 연구자가 사전에 설정한 변수를 결정하는 측정변수들이 타당한지를 확인하기 위한 분석방법이다(이학식·임지훈, 2008: 13). 아래 <그림 2>는 확인적 요인 분석을 하기 위해 본 연구가 설정한 측정 모형이다.



<그림 2> 전체의 확인적 요인분석 결과

전체에 대한 확인적 요인 분석 결과 아래 <표 5>에서 나타내는 바와 같이 $\chi^2=367.909$, $df=164$, $p=.000$ 로 identification이 이루어진 것을 알 수 있다). 한편 모형의 적합도를 알아본 결과 $CMIN/DF=2.243$, $RMR=.026$, $RMSEA=0.065$, $GFI=0.888$, $NFI=0.852$, $CFI=0.911$ 로 각각 나타났다. 절대 적합도 지수인 $CMIN/DF$ 의 값은 3.0이하로, RMR 의 값은 0.05이하로, $RMSEA$ 의 값은 0.08이하로 수용 기준을 충족하고 있다. 증분 적합도 지수인 CFI 값은 0.9이상으로 이 또한 수용 기준을 충족하고 있다. 절대 적합도 지수 중 하나인 GFI 값과 증분 적합도 지수 중 하나인 NFI 의 값이 0.9보다 약간 낮게 나왔지만 모형으로 채택하는데 있어서는 무리가 없는 수준이다.

다음 과정으로 모형에 대한 집중 타당성과 판별 타당성 분석을 실시하였다. 집중 타당성을 평가하는 방법에는 표준화된 요인의 적재치 크기, 분산추출 값, 개념 신뢰도가 있다. 표준화 요인 적재치는

- 1) 확인 요인 분석결과 χ^2 의 p값은 0.000이었다. 일반적으로 χ^2 의 p값이 .05보다 커야 바람직하다는 기준치를 충족시키지 못하지만 적합도 지수 중 χ^2 은 표본의 크기가 클 경우 기준치를 충족시키기 어렵다는 점을 고려할 때 큰 문제가 되지 않는다(이학식·임지훈, 2008: 177).

0.5이상이어야 문제가 없다. 또한 이론적으로 개념 신뢰도는 0.7이상, 분산추출값(AVE)은 0.5이상이면 측정모형의 신뢰도와 타당성은 만족스럽다고 이야기 할 수 있다(김계수, 2011). 변수별 개념 신뢰도와 분산추출 값은 별도의 공식에 의해서 구한다. 그 결과는 다음과 같다.

<표 5> 집중 타당성 분석 결과

항목	표준화 요인 적재치	측정변수의 오차합	분산추출값	개념신뢰도
self8 ← 셀프 리더십	.619	.305	.583	.918
self7 ← 셀프 리더십	.620	.282		
self6 ← 셀프 리더십	.580	.395		
self5 ← 셀프 리더십	.683	.228		
self4 ← 셀프 리더십	.661	.253		
self3 ← 셀프 리더십	.579	.340		
self2 ← 셀프 리더십	.652	.272		
self1 ← 셀프 리더십	.670	.228		
com4 ← 조직몰입	.720	.281	.642	.877
com3 ← 조직몰입	.832	.182		
com2 ← 조직몰입	.701	.351		
com1 ← 조직몰입	.664	.381		
Beh4 ← 조직시민행동	.553	.285	.708	.905
Beh3 ← 조직시민행동	.744	.182		
Beh2 ← 조직시민행동	.773	.136		
Beh1 ← 조직시민행동	.669	.182		
inn4 ← 혁신행동	.581	.388	.654	.882
inn3 ← 혁신행동	.756	.210		
inn2 ← 혁신행동	.729	.236		
inn1 ← 혁신행동	.733	.214		
적합지수: $\chi^2=367.909$, $DF=164$, $p=.000$ CMIN/DF=2.243, RMR=.026, RMSEA=.065, GFI=.888, NFI=.852, CFI=.911				

위의 <표 5>를 통해 알 수 있는 바와 같이 집중 타당성을 확인해 본 결과 표준화 요인 적재치는 모두 0.5이상으로 나타났으며, 개념 신뢰도는 모두 0.8이상인 것으로 나타났다. 특히, 셀프 리더십과 조직 시민 행동은 0.9이상으로 매우 높게 나타났다. 분산추출 값 또한 모든 변수가 기준치인 0.5이상으로 나타났다. 따라서 본 연구에 사용된 변수들은 집중 타당성이 확보되어 있다고 할 수 있다.

아래 <표 6>은 위의 <그림 2>에서 나타낸 바와 같은 변수들 간의 상관계수와 분산 추출 값을 비교하여 살펴본 판별 타당성 분석 결과이다. <표 5>에서 적시한 바와 같은 분산추출 값이 각 변수들 간의 상관계수의 제곱, 즉 결정계수보다 크면 두 요인 사이에는 판별 타당성이 확보되었다고 할 수 있다(김계수, 2011: 373).

<표 6> 판별 타당성 분석 결과

변수명	분산추출값	r(상관계수)	r ²	판별 타당성 여부
셀프 리더십 ↔ 조직몰입	.583 .642	.654	.427	○
셀프 리더십 ↔ 혁신행동	.583 .654	.703	.494	○
셀프 리더십 ↔ 조직시민행동	.583 .708	.632	.400	○
조직몰입 ↔ 혁신행동	.642 .654	.554	.399	○
조직몰입 ↔ 조직시민행동	.642 .708	.656	.430	○
혁신행동 ↔ 조직시민행동	.654 .708	.568	.322	○

<표 6>을 통해 알 수 있는 바와 같이 판별 타당성 분석 결과 상관계수의 제곱 값이 모든 변수들의 분산추출 값보다 낮게 나타나고 있다. 따라서 본 연구에서 사용된 변수들의 경우 판별 타당성 또한 확보되어 있다고 할 수 있다.

4. 경로 분석을 통한 가설 검증 결과

전술한 일련의 과정을 통해 모든 변수들의 확인적 요인분석(CFO) 결과, 연구에 사용된 변수들이 신뢰할 수 있고 측정도구로서 타당성이 확보되어 있다고 할 수 있기 때문에 이러한 사실을 바탕으로 경로분석을 통한 변수들 간의 영향관계를 분석하여 가설을 검증하였다. 분석에 있어서 특히 매개변수를 통한 영향력과 직접적인 영향력의 차이가 어떻게 달리 나타나는지 또한 분석하였다. 먼저, $\chi^2 = 367.909$, $df=164$, $p=.000$, $Q(CMIN/df)=2.243$ 으로 나타나 모형이 identification된 것을 알 수 있었다. 다음으로 모형의 적합도를 확인해 보았다.

<표 7> 구조모형 적합도

적합도 지수	절대적합지수				증분적합지수			간명적합지수	
	GFI	AGFI	RMR	RMSEA	NFI	TLI	CFI	PNFI	PCFI
기준	≥.9	≥.85	≤.05	≤.08	≥.9	≥.9	≥.9	클수록	클수록
값	.888	.857	.026	.065	.851	.897	.910	.739	.790

$\chi^2=367.909$, $DF=164$, $CMIN/DF=2.243$

<표 7>과 같이 모형의 적합도를 확인해 본 결과 RMR(=.026), RMSEA(=.065), CFI(=.910)는 모두 수용기준을 충족하고 있었다. 절대적합지수(GFI, AGFI)와 증분적합지수 중 NFI, TLI가 수용기준에 약간 미치지 못하지만, 모형을 수용하기에는 충분한 것으로 판단이 되고, 간명적합지수 또한 충분하

로 구조방정식 모형이 실제 자료를 비교적 잘 반영하고 있다고 할 수 있다. 이처럼 모형의 적합도가 수용할 수 있는 것으로 판단되기 때문에 이를 바탕으로 가설 검증을 실시하였다.

<표 8> 가설 검증 결과

가설	경로	방향	비표준화 계수	표준화 계수	표준 오차	C.S (t값)	p	가설의 검증 결과
1	셀프 리더십 → 조직몰입	+	.824	.654	.111	7.397	.000	채택
2	셀프 리더십 → 혁신행동	+	.610	.599	.110	5.539	.000	채택
3	셀프 리더십 → 조직시민행동	+	.329	.370	.081	4.070	.000	채택
4	셀프 리더십 → 조직몰입 → 혁신행동	+	.724	.710	.069	1.999	.046	채택
5	셀프 리더십 → 조직몰입 → 조직시민행동	+	.572	.643	.065	4.520	.000	채택

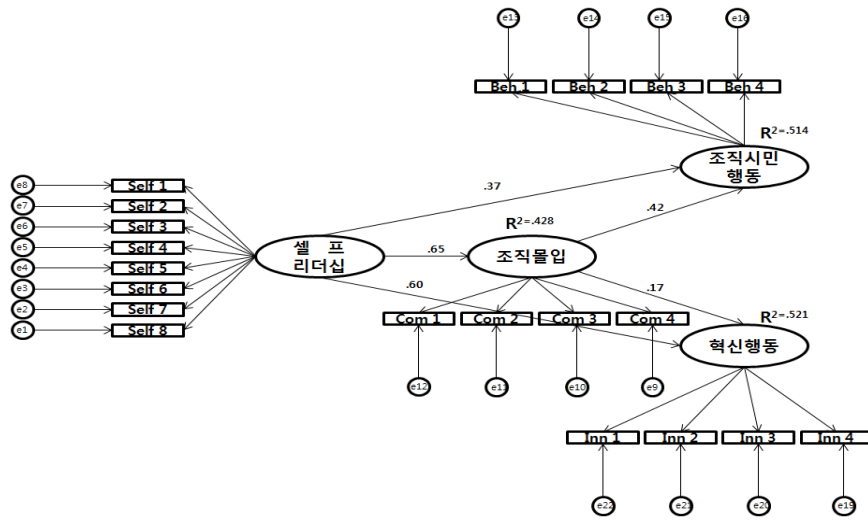
가설 검증 결과 위의 <표 8>에서 알 수 있는 것처럼 모든 변수들의 경로계수는 통계 범위(p < 0.05) 내에서 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 셀프 리더십이 조직 몰입에 미치는 영향력을 의미하는 경로계수는 0.824(t=7.397)로 통계적으로 유의한 수준에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셀프 리더십이 혁신 행동에 미치는 영향력은 0.610(t=5.539)로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석 되었다. 셀프 리더십이 조직 시민 행동에 미치는 영향 또한 0.329(t=4.070)로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 셀프 리더십이 조직 몰입을 매개로 혁신 행동에 미치는 영향력은 0.724(t=1.999)로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 셀프 리더십이 조직 몰입을 매개로 조직 시민 행동에 미치는 영향력은 0.295(t=4.520)로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 따라서 모든 가설이 채택됨을 알 수 있었다.

셀프 리더십은 혁신행동에 직접영향(0.599)을 미치기도 하지만, 조직몰입을 통해 간접영향(0.114)도 미치며, 총 효과는 0.710으로 <그림 3>에서 제시되는 모든 경로 모형 중 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 셀프 리더십이 조직 시민 행동에 직접영향(0.370)을 미치고, 조직몰입을 통한 간접영향(.243)을 미치는 것으로 나타났으며 총 효과는 0.643인 것으로 분석 되었다. 직접 효과가 가장 높은 경로는 셀프 리더십이 조직 몰입에 영향을 미치는 것(.654)으로 다른 경로에 비하여 높은 것으로 분석되었다.

<표 9> 경로분석 결과

인과효과 경로	직접효과	간접효과	총효과
셀프 리더십 → 조직몰입	.654		.654
셀프 리더십 → 혁신행동	.599	.114	.710
셀프 리더십 → 조직시민행동	.370	.243	.643
조직몰입 → 혁신행동	.171		.171
조직몰입 → 조직시민행동	.418		.418

구조 방정식 모형의 모수 추정치는 아래의 <그림 3>과 같다. 구조모형에서의 경로계수는 표준화 계수를 의미하며 변수 간의 상대적 영향관계를 의미한다. 외생변수인 셀프 리더십에 의해 설명되어지는 조직 몰입의 변량은 42.8%이고, 셀프 리더십과 조직 몰입에 의해 설명되어지는 혁신 행동의 변량은 52.1%, 셀프 리더십과 조직 몰입에 의해 설명되어지는 조직 시민 행동의 변량은 51.4%로 나타났다.



<그림 3> 경로분석 모형

V. 결론

본 연구에서는 소방 공무원이 인식하는 셀프 리더십이 조직 몰입을 통하여 혁신 행동과 조직 시민 행동에 미치는 구조적 영향관계를 분석하고자 하였다. 이를 위해서 경북지역 일선 소방 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하여 제시한 변수들 간의 가설적 관계를 본문과 같이 검증해 보았다. 가설 검증 결과 첫째, 셀프리더십이 조직 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이라는 <가설 1>이 채택되었다. 선행 연구에서 살펴본 바 있는 고환상(2011), 김지영(2007), 오주은(2012)의 연구 결과와 일치하는 이와 같은 결과는 일선 소방 공무원의 경우 직무 수행에 대한 자기 통제의 정도가 높을수록 직무 수행을 통해 자신을 참여시키는 소속 조직에 대한 애착의 정도 또한 높아질 수 있음을 보여주고 있다.

둘째, 셀프 리더십이 혁신 행동에 직접적으로 유의한 영향을 미칠 것이라는 <가설 2> 또한 채택되었다. 이는 선행 연구에서 소개한 바 있는 김해룡·양필석(2008), 송정수·양필석(2008), 이주영(2012)의 연구결과와 일치하는 것이다. 본 연구의 이와 같은 연구 결과는 일선 소방 공무원의 자기 주도적 직무 수행은 새로운 직무 수행 방법의 개발 및 이의 실행을 위한 노력을 과생시키는 데 긍정적인 영

향을 미칠 수 있음을 나타내고 있다.

셋째, 셀프 리더십이 조직 시민 행동에 직접적으로 유의한 영향을 미칠 것이라는 <가설 3> 역시 채택되었다. 이는 선행 연구에서 적시한 바 있는 김대원(2012), 고희일 외(2011), 이강욱 외(2010)의 연구결과와 일치하는 것이다. 조직 내 특정 개인의 직무 수행은 여타 구성원의 직무 수행에 영향을 받는다는 사실에 유의할 때, 본 연구의 연구 결과는 직무 수행에 대한 자기 관리의 정도가 높은 일선 소방공무원의 경우 자신이 맡은 직무의 성공적 수행의 담보와 관련하여 자신의 직무 수행에 영향을 주는 동료와의 협조관계 구축에 노력하는 조직 행태상의 특징을 보일 수 있음을 나타내고 있다.

넷째, 셀프 리더십이 조직 몰입을 매개로 혁신 행동에 유의한 영향을 미칠 것이라는 <가설 4>와 셀프 리더십이 조직 몰입을 매개로 조직 시민 행동에 유의한 영향을 미칠 것이라는 <가설 5>가 모두 채택 되었다. 이와 같은 연구 결과는 직무 수행에 대한 일선 소방공무원의 자기 영향력 확대는 직무를 통해 자신을 관계시키는 조직에 대한 일체감을 유도하고, 조직에 대한 일체감은 조직 안에서 자신의 자리로 자리매김 되어 진 주어진 직무에 대한 창의적 사고의 개발 및 이의 현실화를 위한 노력, 그리고 조직 안에서 자신의 직무 수행과 연계되어 있는 동료와의 원만한 관계 유지와 이들의 직무 수행에 대한 협력적 조직 형태로 이어질 수 있음을 실증적으로 보여주고 있다.

일선 소방 공무원이 근무하는 현장은 불확실한 상황이 항시 존재하는 곳으로 현장에서 돌발적인 상황에 봉착하게 되면 임기응변적이면서도 적실성 있는 대안이 제시되어야 한다. 화재 진압, 구조, 구급 등의 현장 업무는 또한 개인의 독자적 행동 보다는 팀으로서 강한 협력 관계를 요구한다(서강현, 2013). 이런 측면에서 일선 소방 공무원에게는 현장에서의 뜻하지 않는 상황 발생에 대한 적응력 제고와 관련하여서는 혁신 행동이, 현장 업무의 공동 추진에 필수적으로 요구되는 팀원 간 상호 의존과 연대 의식의 담보와 관련하여서는 조직 시민 행동이 무엇보다 강조되어야 할 조직 행태라 이야기 할 수 있다.

본 연구의 연구 결과는 경북 지역 일선 소방공무원의 경우 셀프 리더십이 조직 몰입을 매개 변수로 하여 간접 또는 직접적으로 혁신 행동과 조직 시민 행동에 긍정적 영향을 미치는 원인 변수로 기능하고 있음을 보여 주고 있다. 선행 연구에 대한 비판적 고찰 없이 연구 결과에 대한 단순한 소개에 그치고 있고, 조사 표본이 특정 지역에 국한되어 있어 분석 결과를 일반화 시키는데 있어서는 다소의 무리가 따른다는 한계점을 가지고 있는 것은 사실이나 본 연구는 일선 소방 공무원에게 특히 요구되는 혁신 행동과 조직 시민 행동의 향상을 위해서는 조직 관리의 측면에서 일선 소방 공무원 개개인의 셀프 리더십 함양에 주목할 필요가 있음을 실증적으로 보여주고 있다는 점에서 그 의미를 찾을 수 있다.

본 연구가 나름의 의미를 가지고 있음을 전제할 때 본 연구의 분석 결과는 앞으로 진행 되어져야 할 중요한 연구 과제 하나를 제시해 준다. 소방 조직은 계층제적 지휘체계를 근간으로 하는 전형적인 관료제 조직이라고 할 수 있다. 위계적인 수직 구조를 특징으로 하는 소방 조직 내에 타인이 아닌 자기 스스로에 의한 동기 유발(김해룡·양필석, 2008)을 그 주된 내용으로 하는 셀프 리더십을 어떻게

탐재할 것인가? 조직 관리의 측면에서 위계질서를 강조하는 관료제적 조직 구조 내에 셀프 리더십을 성공적으로 배태(胚胎)시키기 위한 구체적 전략 마련이 앞으로 본 연구가 발전적으로 수행하고자 하는 연구 과제임을 끝으로 밝힌다.

참고문헌

- 고환상. 2011. 상사의 리더십과 개인의 셀프 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. 경영교육연구. 26(5): 347-377.
- 고형일, 송정수, 장길상. 2011. 셀프 리더십이 상사신뢰와 조직시민행동에 미치는 영향. 인적자원관리연구. 18(1): 47-69.
- 고형일. 2010. 의료기관 종사자의 셀프리더십이 서비스품질에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트와 조직시민행동의 매개효과를 중심으로. 울산대학교 박사학위논문.
- 권윤정. 2011. 컨택센터 상담사의 셀프리더십이 근무의욕에 미치는 영향: K사를 중심으로. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김계수. 2011. Amos 18.0 구조방정식모형 분석. 서울: 한나래출판사.
- 김대원. 2012. 셀프 리더십과 조직시민행동에 관한 연구: 지방정부 관료들의 심리적 임파워먼트의 매개역할을 중심으로. 지방행정연구. 26(2): 159-182.
- 김세화. 2009. 셀프 리더십이 역할행동, 조직시민행동 및 혁신행동에 미치는 영향. 전남대학교 석사학위논문.
- 김일천, 김종우, 이지우. 2004. 혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구. 경영연구. 19(2): 281-316.
- 김지영. 2007. 신입직원의 셀프리더십, 직무만족 및 조직몰입과의 상관성 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 김태한, 정홍상. 2011. 조직문화가 조직 효과성에 미치는 영향: 대구 광역시 소방 조직을 중심으로. 지방행정연구. 25(8): 85-106.
- 김해룡, 양필석. 2008. 핵심자기평가와 혁신행동과의 관계에서 셀프 리더십의 매개효과에 관한 연구. 대한경영학회지. 21(5): 1831-1857.
- 김호균. 2007. 리더십이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 효과: 어느 지방자치단체의 사례. 한국행정학회 추계학술대회.
- 김호정. 2002. 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 한국행정학보. 36(4): 87-105.
- 남궁근. 2003. 행정조사방법론. 경기도: 법문사.
- 민병철. 2012. 셀프 리더십의 영향요인과 효과에 관한 연구: 의료기관 조직구성원을 중심으로. 한성대학교 박사학위논문.

- 박노길, 김석우. 2008. 학습조직 활성화를 위한 일선리더의 핵심역할과 성공요인에 관한 연구: S전자 K사업장을 중심으로. 한국인사관리학회 학술대회 발표논문집.
- 박한섬. 2011. 셀프리더십이 업무성과와 직무만족에 미치는 영향: M금융판매회사 재무설계사를 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 박혜정, 김미주, 김영미. 2009. 항공사 객실팀의 조직분위기, 팀승무원의 조직몰입, 조직시민행동이 서비스 수행에 미치는 영향 연구. 관광연구. 24(5): 149-173.
- 배성현, 채순화. 2004. 변혁적 리더십과 다차원적 신뢰 및 다중 조직몰입과의 관계 연구. 경영연구. 19(2): 318-350.
- 서강현. 2013. 소방공무원의 셀프리더십이 혁신행동, 조직 몰입 및 조직 시민 행동에 미치는 영향: 경상북도 소방 공무원을 중심으로. 경북대학교 석사학위논문.
- 서재현, 김영용. 2003. 팀 몰입을 통한 조직몰입의 발전. 인사·조직연구. 11(1): 1-33.
- 송정수, 양필석. 2008. 셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 연구. HRD연구. 10(1): 223-246.
- 오주은. 2012. 골프장 종사자의 셀프 리더십, 조직몰입 및 조직시민행동간의 관계. 경희대학교 석사학위논문.
- 이강욱, 신정아, 한복환. 2010. 셀프 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 한국비즈니스리뷰. 3(1): 73-93.
- 이인석. 1999. 혁신행동의 선행요인에 관한 실증적 연구. 조직과 인사관리연구. 23(1): 89-113.
- 이주영. 2012. 임상간호사의 셀프 리더십과 혁신행동과의 관계에서 임파워먼트의 매개 효과. 삼육대학교 석사학위논문.
- 이학식, 임지훈. 2008. 구종방정식 모형분석과 AMOS 7.0. 경기도: 법문사.
- 임경민. 2012. 셀프리더십과 자기효능감이 조직유효성과 조직시민행동에 미치는 영향. 고신대학교 박사학위논문.
- 임희정, 강혜련. 2005. 지식근로자 팀 효과성의 관계. 지식경영연구학회발표논문집. 1-24.
- 장세준. 2011. 호텔직원의 셀프리더십과 LMX가 심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향. 세종대학교 박사학위논문.
- 정현진. 2008. 조직 커뮤니케이션이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문.
- 정홍상. 2011. 3C 조직 관리 효과성 모델. 한국행정논집. 23(1): 219-244.
- 주희. 2010. 호텔 직원의 셀프 리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 직무동기의 조절효과를 중심으로. 세종대학교 석사학위논문.
- 최익봉. 2004. 리더의 임파워먼트 행위, 조직공정성, 신뢰와 조직 유효성 간의 관련성에 관한 연구: 신뢰의 매개적 역할을 중심으로. 영남대학교 박사학위 논문.
- 현성호. 2010. 위험유발 요인이 소방공무원의 스트레스와 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증분석:

서울 및 경기지역 소방공무원을 중심으로, 서울시립대학교 박사학위논문.

- Manz, Charles C. 1986. Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *Academy of Management Review*. 11(3): 585-600.
- Fu, Frank Q., Willy Bolander, and Eli Jones. 2009. Managing the Drivers of Organizational Commitment and Salesperson Effort: An Application of Meyer and Allen's Three-Component Model. *Journal of Marketing Theory and Practice*. 17(4): 335-350.
- Dyne, Linn Van and Soon Ang. 1998. Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore. *The Academy of Management Journal*. 41(6): 692-703.
- Scott, Susanne G. and Reginald A. Bruce. 1994. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*. 37(3): 580-607.

安大永: 경북대학교 일반 대학원 행정학과에서 박사과정을 수료하고, 현재 사회 네트워크 이론을 활용한 소방관련 논문을 박사학위 논문으로 준비 중에 있다. 주요 논문으로는 “Servant Leadership이 상관에 대한 만족에 미치는 영향(2008)”이 있으며, 관심분야는 사회 네트워크 이론, 리더십 이론, 재난 관리 등이다(an2343@knu.ac.kr).

徐康炫: 경북대학교 행정대학원에서 석사학위를 취득하고, 현재 경북소방본부에서 근무 중이다(지방 소방위). 관심분야는 리더십 이론, 소방 행정 등이다(sk6154@korea.kr).

鄭洪相: 플로리다 주립대학교에서 행정학 박사를 취득하고, 한국행정연구원 연구위원을 거쳐 현재 경북대학교 행정학부 조교수로 재직 중이다. 논문으로 “기대이론을 적용한 뇌물수수 방지 정책 분석 모형 설계(2012),” “Forms of Inter-organizational Learning in Emergency Management Networks(2009),” “Extending the Present Understanding of Organizational Sensemaking: Three Stages and Three Contexts(2008)” 등이 있고, 관심분야는 조직이론, 질적연구방법론, 재난관리 등이다(jhs@knu.ac.kr).

투 고 일: 2013년 08월 02일

수 정 일: 2013년 08월 28일

게재확정일: 2013년 08월 30일

An Empirical Study on Organizational Behavior of the Street Level Fire Service Officials

– Focused on the Relationships with Self Leadership, Organizational Commitment, Innovative Behavior, and Organizational Citizenship Behavior –

Dae Young An, Kang Hyeon Seo, Hong Sang Jeong

This is an empirical study on organizational behavior of the street level fire service officials, focused on the relationships with self leadership, organizational commitment, innovative behavior, and organizational citizenship behavior. As a data collection method, we commissioned a questionnaire survey to find out the relationships with self leadership, organizational commitment, innovative behavior, and organizational citizenship behavior. The respondents for our study were the street level fire service officials in Gyeongsangbuk-do. In order to analyze the data, we used such statistical techniques as Cronbach Alpha Coefficient, and Structural Equation Modeling. On the basis of such data analyses, the study shows that self leadership, which is mediated by organizational commitment, could positively affect innovative behavior, and organizational citizenship behavior directly or indirectly in the case of the street level fire service officials.

Key words: self leadership, organizational commitment, innovative behavior, organizational citizenship behavior