

석사학위논문

대도시 현장소방공무원의 리더십이
팀워크에 미치는 영향에 관한 연구
자기효능감과 조직몰입의 매개효과를 중심으로

2019년

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

윤 선 일

석사학위논문
지도교수 조문석

대도시 현장소방공무원의 리더십이 팀워크에 미치는 영향에 관한 연구

자기효능감과 조직몰입의 매개효과를 중심으로

A Study on the Influence of Leadership of Field
Firefighting Officers on Teamwork in Metropolitan City:
Focusing on the mediating effect of self-efficacy and
organizational commitment

2019년 6월

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

윤 선 일

석사학위논문
지도교수 조문석

대도시 현장소방공무원의 리더십이 팀워크에 미치는 영향에 관한 연구

자기효능감과 조직몰입의 매개효과를 중심으로

A Study on the Influence of Leadership of Field
Firefighting Officers on Teamwork in Metropolitan City:
Focusing on the mediating effect of self-efficacy and
organizational commitment

위 논문을 행정학 석사학위 논문으로 제출함

2019년 6월

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

윤 선 일

윤선일의 행정학 석사학위 논문을 인준함

2019년 6월

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

대도시 현장소방공무원의 리더십이 팀워크에 미치는 영향에 관한 연구

-자기효능감과 조직몰입의 매개효과를 중심으로-

한 성 대 학 교 대 학 원
행 정 학 과
행 정 학 전 공
운 선 일

본 연구는 팀워크에 관한 연구로써, 자기효능감과 조직몰입을 중심으로 현장소방공무원의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 팀워크에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 분석하였다.

기존에는 소방현장에서의 지휘자의 지휘역량이 소방공무원의 업무수행과 조직목표달성에 미치는 영향을 중요하게 생각해왔다면 본 연구에서는 현장소방공무원의 위험성, 불확실성 등에도 불구하고 임무를 끝까지 수행하게 하는 주요한 요인으로써 팀워크의 역할에 주목하여 팀원 간의 소통과 협력, 상호의지 등 팀워크의 향상이 국민의 생명·신체 및 재산을 보호한다는 소방조직의 목표달성에 도움이 된다고 보고 이러한 팀워크에 리더십이 어떠한 메커니즘을 통해 영향을 미치는 영향에 대해서 살펴보며 이 과정에서 자기효능감

과 조직몰입의 관계까지 함께 살펴보았다.

선행연구를 토대로 개인적 차원에서의 자기효능감 그리고 조직 차원 특성에서의 조직몰입이 리더십과 팀워크 사이에서 영향을 미칠 수 있다고 보고 매개변수로 선정하여 이들 변수간의 가설을 설정하여 검증과 실증적인 분석을 위하여 현장에서 근무하는 서울특별시 소방재난본부 마포소방서 그리고 부산광역시 소방재난본부 해운대소방서의 현장소방공무원을 대상으로 300부의 설문조사를 실시하여 유효한 응답결과를 나타낸 274명을 대상으로 연구를 진행하였다.

연구 분석결과 첫째, 변수간의 관계에서 변혁적 리더십은 카리스마와 개별적 배려, 영감적 동기부여 모두 팀워크에 긍정적 영향을 미치는 것이 확인되었고, 그중에서도 끝까지 통계적인 유의미성을 잃지 않은 채 계속 영향을 미치는 것은 변혁적 리더십의 카리스마와 영감적 동기부여로 나타났다. 둘째, 거래적 리더십 또한 팀워크에 미치는 개별적인 영향에서는 대체로 긍정적인 방향으로 나타났으나 모든 변수를 고려한 전체적인 분석에서는 통계적인 유의미성이나 효과가 모두 반감되는 등 매개변수의 매개효과가 강하게 나타났다. 셋째, 변혁적·거래적 리더십이 매개변수인 자기효능감, 직무몰입에 미치는 영향은 대부분 긍정적으로 나타났다. 세부적으로는 자기효능감에 대한 영향은 예외적 관리, 영감적 동기부여, 상황적 보상 순으로 나타났으며 조직몰입을 종속변수로 놓고 분석한 모델에서는 거래적 리더십보다는 변혁적 리더십의 개별적 배려, 영감적 동기부여, 카리스마가 긍정적이고 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 자기효능감과 직무몰입의 매개변수는 모두 종속변수인 팀워크에 영향을 미치며 특히 변혁적 리더십의 개별적 배려와 거래적 리더십의 예외적 관리를 완전 매개하며 카리스마와 영감적 동기부여도 부분 매개하는 등 강한 매개효과를 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 자기효능감과 조직몰입이 변혁적 리더십, 거래적 리더십과 팀워크의 관계에서 매개역할을 수행하고 있음을 실증적으로 검증하여 소방조직에서 지휘자의 지휘능력 뿐만 아니라 팀원들 개개인 스스로의 능력에 대한 자신감과 조직에 만족감과 소속감을 가지는 것이 결국 팀원들의 팀워크 향상으로 이어져 소방공무원의 효과적인 업무수행과

소방조직의 목표달성을 높이기 위한 새로운 접근방법을 제시하였다. 둘째, 연구 과정에서 변혁적 리더십 그중에서도 카리스마와 영감적 동기부여의 영향이 크게 나타나는 등 현장소방공무원에게 조직의 비전과 목표가 중요하며 이들에 대한 격려와 동기부여 하는 행동이 중요하다는 사실을 입증하였다.

[주요어] 팀워크, 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 자기효능감, 조직몰입

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 배경 및 목적	1
제 2 절 연구의 방법 및 범위	4
제 2 장 이론적 배경	6
제 1 절 소방조직에서의 팀워크	6
제 2 절 소방조직에서의 리더십	9
제 3 절 자기효능감	16
제 4 절 조직몰입	18
제 3 장 연구설계	22
제 1 절 연구모형	22
제 2 절 조사설계	24
제 4 장 분석결과	31
제 1 절 표본의 기술통계량	30
제 2 절 실증분석 결과	33
제 5 장 결론	47
제 1 절 연구결과 요약 및 시사점	47
제 2 절 연구의 한계점 및 제언	50
참 고 문 헌	51
부 록	64
ABSTRACT	70

표 목 차

[표 2-1] 팀프로세스의 정의	7
[표 2-1] 팀워크의 정의	8
[표 4-1] 표본의 인구통계적 특성	32
[표 4-2] 변혁적 리더십의 요인분석 결과	34
[표 4-3] 거래적 리더십의 요인분석 결과	35
[표 4-4] 매개변수와 종속변수의 요인분석 결과	36
[표 4-5] 설문 항목의 신뢰도 분석 결과	37
[표 4-6] 측정변수간의 상관관계분석	39
[표 4-7] 변혁적 리더십과 매개변수의 매개효과 분석	41
[표 4-8] 거래적 리더십과 매개변수의 매개효과 분석	43
[표 4-9] 전체변수의 매개효과 분석	45

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

소방의 역할은 환경에 따라 변화해왔으며 계속해서 확대되고 있는 추세이다. 기존에 화재를 포함한 인적재난이 주가 되었다면 오늘날에는 인적재난은 물론 태풍, 지진, 해일 등 자연재해나 기상 이변 및 산업의 고도화로 발생하는 다양한 재난의 대응까지 그 범위가 확대됨에 따라 소방공무원의 역할 또한 날이 갈수록 중요해지고 있다.

화재와 구조구급 등 전담하는 기본 업무 자체가 생명과 직결되어 있는 소방공무원의 역할은 그 중요성이 증대되고 있는 반면 소방공무원의 직무는 여전히 높은 위험성을 담보하고 있으며, 근무 중 치명적 환경에 수시로 노출되고 있다(이재무, 김전수, 2016). 실제로 화재진압대원의 경우 화재현장에서 발생하는 높은 농도의 일산화탄소, 시안화물, 질산가스, 암모니아 등 독성가스에 자주 노출되어 이에 따른 급성 및 만성 호흡기 질환에 걸리기 쉽고, 구조구급대원의 경우도 위험에 대비되지 않은 상태에서 업무를 수행하는 중 고도의 집중과 긴장을 유지해야 해 일반인보다 근육경직, 충격, 골절상 등에 시달리는 경우가 많다(문유석, 2011). 현장직 뿐만 아니라 류현숙(2016)의 연구에서 찾아볼 수 있듯이 사무실에서 내근하는 실무자들 역시 과중한 업무로 과로, 정신적 탈진, 사기저하 등 다양한 문제를 겪고 있다.

이처럼 소방공무원의 직무는 위험성을 전제로 수행되며 이러한 위험은 현장소방공무원에게 불안과 공포, 각종 스트레스를 가져다준다. 그럼에도 불구하고 공포와 불안을 억누르고 소방공무원들이 스스로 임무완수에 집중할 수 있도록 하는 주요 요인은 팀을 이루어 팀원 서로간의 도움을 주고받으며 의지할 수 있다는 사실이다(김종근, 김선혁, 2016).

업무를 수행하는데 기본적인 단위로 자리 잡고 있는 팀 조직은 소방에서 그 역할이 특히 중요하다고 할 수 있는데 소방공무원의 업무 자체가 개인단위에서는 수행이 불가능 하여 팀 단위로 임무가 수행되기 때문이다. 이처럼

소방공무원의 효과적인 업무수행을 위해서는 팀 단위에 대한 연구가 필요하며 특히 팀원 서로간의 협력과 상호의존을 나타내는 팀워크는 반드시 고려되어야 할 중요한 요소이다.

기존에는 일선 현장에서의 지휘자의 역량을 소방활동의 성패를 가르는 요소로 중요시 하여왔지만, 본 연구에서는 팀워크가 중요한 요소로서 국민의 인명과 재산을 지킨다는 소방조직의 효과적인 목표달성을 위해서라도 팀워크가 고려되어야 한다는 사실아래 팀워크를 증대시키기 위해 고려되어야 할 요소들로 무엇이 있으며 각 요소들 간에는 어떠한 관계를 맺고 있는지 살펴보기로 한다. 팀워크를 증진시킬 수 있는 방법으로 가장 먼저 생각해 볼 수 있는 것이 바로 리더십이다. 리더십 중에서도 변혁적 리더십은 사명감을 가지고 위험하고 불확실한 상황에서 업무를 수행해야 하는 소방공무원에게 그 중요성이 크다고 보여 지는데 변혁적 리더십이 동기부여를 통해 자아실현, 가치관, 사명감 등 고차원적인 요인을 강조(장호일, 이재완, 2014)하여 조직구성원들의 가치, 욕구, 신념 등 질적인 변화를 유도(진종순, 왕홍파, 2014)할 수 있기 때문이다.

이러한 변혁적 리더십과 빠지지 않고 비교되는 거래적 리더십은 리더와 부하직원의 교환관계에 기반 하여 부하를 관리하는 리더십(Judge & Piccolo, 2004)으로 변혁적 리더십과 서로 반대 개념으로서의 리더십이라기보다는 상호 다른 개념의 리더십이다. 본 연구에서는 상급자의 리더십을 이 두 리더십 유형을 통해 비교하여 연구하도록 할 것인데, 변혁적 리더십의 발전을 이끈 Bass에 의하면, 한 명의 리더가 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 동시에 보유할 수 있다(Bass & Avolio, 1993)고 하여 리더십을 행사하는 주체가 동일하다고 하여도 행사하는 리더십의 종류는 달라질 수 있기 때문이다.

이러한 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 팀워크에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 예상되는데, 변혁적 리더십에 의해 동기 부여된 구성원들은 서로가 공유한 목표를 달성하기 위해 적극적인 의사소통과 정보공유를 위한 협력적 팀 분위기를 형성하며(한주희, 정진철, 2001), 거래적 리더십 또한 그 결과로 팀원 간의 의사소통과 상호의존성이 높아진다(김진희, 2008).고 하는 등 기존의 연구에서도 리더십이 팀워크에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 사실

을 밝히고 있다.

하지만 팀워크의 경우 스포츠분야 혹은 경영분야에서 일반 사기업을 대상으로 진행한 연구가 대다수이며 공공조직 그 중에서도 소방조직처럼 그 특수성이 있는 조직을 상대로 한 연구는 부족한 것이 사실이고 더군다나 이러한 팀워크에 직접적인 영향을 미치는 요인으로서 리더십을 살펴보는 연구는 더욱 찾아보기 힘들다. 이에 본 연구에서는 리더십과 팀워크에 주목하여 현장 소방공무원을 대상으로 리더십이 팀워크에 어떠한 메커니즘을 통해 영향을 미치는지 그 관계를 알아보고 이 과정에서 선행연구를 통해 선정한 소방공무원의 개인적인 측면에서의 자기효능감과 조직적인 측면에서의 조직몰입이 임무수행에서 중요한 역할을 차지할 뿐만 아니라 자기효능감과 조직몰입이 리더십과 팀워크의 관계까지도 매개할 것으로 가정하고 실증적으로 분석을 진행하고자 한다.

본 연구에서 자기효능감과 조직몰입이 소방공무원에게 중요한 역할을 한다고 보는 이유는 소방공무원의 위험성, 불확실성, 전문성, 긴급성 등의 업무 특성에 기인한다. 일반적으로 자신의 능력이나 역량에 대한 믿음 또는 신념으로 정의되는 자기효능감(Bandura, 1977)은 과업에 대한 높은 책임감은 물론 어렵고 도전적인 목표들에 직면했을 때 어려움을 잘 참고 견딜 수 있으며 (Sheer et al., 1982) 이는 소방공무원에게 필요한 부분이라고 할 수 있겠다. 특히 조직몰입은 비일상적이고 긴급한 업무를 수행하는 소방조직에서 그 중요성이 강조되는데 만약 소방공무원이 고도의 조직몰입을 유지하지 않는다면 업무상의 실수로 서비스를 제공받는 국민들에게 예기치 않은 피해를 야기할 수도 있기 때문이다(조석구, 2012).

이상과 같은 소방공무원의 업무특성 하에, 팀워크, 리더십, 자기효능감, 조직몰입 간 밀접한 상호관련성이 있으리라 판단되며, 이러한 상호관련성을 통해 궁극적으로 소방공무원의 팀워크를 높이는 것이 소방공무원의 효과적인 업무수행을 통해 소방조직의 조직목표를 달성하는 데에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라 판단된다. 따라서 본 연구에서는 현장소방공무원들을 대상으로 하여 리더십과 자기효능감 그리고 조직몰입이 팀워크에 어떠한 영향을 미치는가를 연구하여 상호 변수들 간의 연관성을 검증하고 분석하여 팀워크를 높

이고자 한다. 이에 본 연구의 목적을 기술하면 다음과 같다.

첫째, 팀워크, 리더십, 자기효능감 그리고 조직몰입을 연구하여 가설과 연구모형을 설정하고, 선행 연구된 설문문항을 적용하여 측정한다.

둘째, 팀워크, 리더십, 자기효능감, 조직몰입 변수들 상호간에 미치는 관계를 연구하여 가설을 검증한다.

셋째, 각 변수간의 관계를 통하여 유의한 시사점을 제시하고, 향후 소방공무원들의 팀워크 향상을 통한 효율적인 업무수행과 소방조직의 목표달성에 기여하고자 한다.

제 2 절 연구의 방법 및 범위

본 연구의 연구목적 달성을 위해서 문헌연구를 통해 가설을 설정하고 실증조사를 통해 가설을 검증하고자 하였다. 실증연구를 위해서 설문조사방법을 이용하였고 주된 분석방법으로 회귀분석을 사용하였다. 구조방정식 모형은 확인적 기법에 속하므로 이론 검증에 적합한 방법으로 매개효과에 대한 이론적 배경이나 경험적 배경이 충분하게 축적된 상황에서 적용해 볼 수 있는 반면, 회귀분석 접근법은 이론모형을 탐색적으로 도출하므로 이론개발에 더 적합한 연구방법이라고 볼 수 있기 때문(정선호, 서동기, 2016)이며, 본 연구에서 설정한 변수간의 관계에서 특히 조직몰입의 결과변수나 매개변수로서 팀워크가 많이 다뤄지지 않은 만큼 본 연구에서는 탐색적 방법으로 이론모형을 도출하기 위해 회귀분석을 사용한다.

대도시를 대상으로 다단계지역표본추출법(multi-area sampling)을 활용하여 표본을 선정하였으며 이 경우에도 지역별 소방환경이 다를 수 있기 때문에 2개의 지역을 선정하여 연구를 진행하고자 하였고 선정된 마포소방서 소속의 염리, 서교, 성산, 공덕, 상암119 안전센터, 해운대소방서 소속의 우동, 중동, 반여, 센텀, 좌동119안전센터 와 구조대를 그 대상으로 하여 다시 무작위표본 추출하여 최종적으로 300명의 설문대상자를 선정 하여 현장소방공무원에게 영향을 미치는 팀 리더의 리더십행동과 현장소방공무원이 인지하는

팀워크와 자기효능감 그리고 조직몰입에 대해서 설문조사의 방법으로 측정하였고, 수집된 자료는 SPSS 통계패키지를 활용하여 확인요인분석, 상관관계분석 그리고 회귀분석을 통하여 연구를 진행하였다.

이러한 본 연구의 구성은 다음과 같다. 1장은 서론 부분으로써 연구의 배경, 연구방법 및 범위를 밝힌다. 2장은 이론적 배경으로 소방조직의 팀워크와 리더십 그중에서도 변혁적 리더십과 거래적 리더십 그리고 자기효능감, 조직몰입을 중심으로 연구한다. 3장은 연구 설계로서 이론적 배경을 바탕으로 연구모형을 설정하고, 이를 검증하기 위한 변수의 조작적 정의, 설문지 구성 분석방법으로 구성한다. 4장은 분석결과 단계로서 연구에서 분석된 표본의 특성과 측정도구의 평가 그리고 설정한 가설들에 대한 가설 검증을 진행한다. 5장은 결론 및 시사점으로 분석된 결과를 토대로 연구결과를 제시하고 시사점을 통해 본 연구의 한계점 및 향후 연구를 위한 제언을 제시 한다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 소방조직에서의 팀워크

각종 화재나 사건사고의 규모에 따라 작게는 3~5명에서 많게는 수백 명이 팀을 구성하여 하나의 팀 단위로 작전이 전개되는 소방조직의 특성상 개인의 역량도 중요하지만 팀의 역량이 중요시 될 수밖에 없다(조성완, 2016). 소방대의 현장도착시의 활동은 도착순위에 따라 선착팀과 후착팀으로 나뉘어 선착팀은 화재상황을 신속하게 파악하여 긴급성이 요구되는 임무를 우선 처리하며, 후착팀은 선착팀의 활동을 보완 또는 지원하는 역할을 맡는다. 좀 더 체계적인 현장에서의 표준지휘조직구조를 살펴보면 동일임무를 함께 수행하는 최소 단위조직으로 팀이 존재하고 그 위로 2개 내지 4개의 팀을 하나의 통합지휘단위로 묶은 분대, 그런 분대를 묶은 소대, 그 위의 중대와 반, 현장지휘관의 임무수행을 기능별로 보좌하는 최고단위조직으로써 부로 체계적인 현장대응과 상호협조체제를 마련하고 있다.

이처럼 모든 재난과 사고현장에서는 1인 행동이 금지되고 최소 2인 1조 단위로 활동함으로써 팀원의 부상이나 돌발적인 사고 등으로 문제점이 발생할 시 대처할 수 있도록 기본적으로 복수편성 운영을 하는 등 팀이 그 임무수행의 기본단위조직으로써 소방에서 중요한 역할을 수행하고 있다.

팀은 오늘날 다양한 분야에 적용되어 사용되는 용어로 전통적으로 조직의 하위 단위를 지칭하는 부문이자 관료적 조직에서의 구성원 집단을 의미하는 용어(이동명, 2017)인 동시에 어떤 조직에 속하여, 그 구성원들이 스스로 팀 구성원으로 인지하고, 다른 이들로부터도 팀 구성원으로 인지되며, 공통의 과업을 위해 협력하는 3명 이상의 사회적 체계로 정의된다(Hoegl and Gemuenden, 2001). 이처럼 맥락 속에서 정체성을 가지고 협력하는 가장 기본적인 단위가 팀이고, 팀에서 가장 중요한 것이 구성원들 사이의 협력 팀워크라고 볼 수 있다.

특히 최근에는 기술과 업무 복잡성의 증대로 인해 업무성과에 이르는 인과관계가 모호할 뿐만 아니라 대부분의 성과는 개인의 독립적인 활동을 통해서가 아

나라 팀 내에서 구성원들의 높은 상호의존적 활동과 의사소통을 통해 얻어지기 때문에(Janz, Colquitt & Noe, 1997), 더욱더 팀워크의 중요성이 강조되지만 아직까지 팀워크에 대한 정의는 매우 다양하여 연구자별로 팀워크를 조금씩 다르게 인식하고 있다.

팀워크에 대해 여러 연구자들이 정의를 내리고 있으며 공통적으로 팀 프로세스에 기반을 두어 팀워크를 정의하고 있음을 확인 할 수 있는데(김영식, 서용원, 2018), 팀 프로세스(team process)는 팀 공동의 목적을 달성하기 위해 과업을 조직화하는 방향으로 팀원들의 인지적, 행동적 등 다양한 활동을 통해 팀의 투입요소를 결과물로 전환시키는 팀원들의 상호의존적인 행동으로 볼 수 있다(Marks et al., 2001)고 하였다. 특히 많은 연구들이 투입(Input)이 과정(process)을 거쳐 산출(output)로 변화하는 시스템 이론을 따른 모형을 따라 투입과 산출이라는 효과성 측면에서 팀 프로세스를 설명하고 있으며 과정은 다수의 연구에서 팀 특성과 팀 성과 사이를 매개하는 중요한 역할로 보고 있다(Mcgrath, 1964; Gladstein, 1984; Hackman, 1987).

하지만 여전히 팀 프로세스 개념은 명확하게 정의되지 않고 개념적, 방법론적 문제점을 지니고 있다는 지적(Hoegl and Gemuenden, 2001)도 있는 등 팀 프로세스에 대한 개념적 논의가 필요한 실정이다. 이에 먼저 여러 연구자들의 팀 프로세스에 대한 정의를 살펴보면 아래와 같다.

[표 2-1] 팀프로세스의 정의

연구자	팀 프로세스(team process)의 정의
Hackman (1987)	팀이 과업을 잘 수행하고 있는지에 대해서 관찰할 수 있는 지표
Guzzo & Shea(1992)	팀 과업을 수행하는 과정에서 구성원들 간의 상호작용 방법
Campion et al(1993)	팀 구성원들 사이에 이루어지는 과업수행을 위한 상호작용과 관련된 구성개념으로 팀 효과성의 선행변수

전반적으로 팀 프로세스에 관해 정의를 내리고 있는 연구자들의 정의를 살펴 보면 과업(taskwork)에 관련된 요소로서 팀 프로세스를 이해하고 있는 모습을 살펴 볼 수 있다. 과업은 단지 팀원들이 실제로 직접 수행하는 업무를 의미하는 반면, 팀워크는 이러한 과업에 대해서 팀의 다른 구성원들과 어떠한 과정을 통해 같이 수행해 나가는지를 의미한다(Bowers et. al., 1997; 박원우, 신수영, 2005). 그리고 이러한 과정이 팀에 관한 몇몇 연구들에서 팀 구성과 같은 팀 투입요소가 팀 성과 및 만족과 같은 산출요소에 미치는 영향에 초점을 맞추어 상대적으로 팀 구성원들 사이에 나타나는 상호작용이 제대로 다뤄지지 못하였다(Cohen & Bailey, 1997). 따라서 본 연구에서는 팀 프로세스와 팀워크를 비슷한 개념으로 보면서도 구성원들의 상호작용과 과정에 초점을 맞추어 팀워크를 중심으로 논의 를 전개해 나가기로 한다.

[표 2-2] 팀워크의 정의

연구자	팀워크(teamwork)의 정의
Hatcher & Ross(1991)	협력, 노력의 조정, 개방적 의사소통, 호의성으로 특징지을 수 있는 집단과정
Hough(1992)	동료인 구성원과의 협력의 정도, 타협 및 협력하여 일하는 능력, 사람들 간의 관계의 질, 그리고 개인 간의 건설적인 행동
Katzenbach & Smith(1993)	구성원들 상호간 의견에 계속 경청하고 반응하며, 문제 발생 시 서로에게 이익이 될 수 있도록 도우며, 관심과 성과를 인정하는 행동들의 집합
Brannick et al(1995)	두 명 이상의 팀 구성원들이 공동의 목표를 달성하기 위해 상호의존적으로 과업을 조정하는 행동들의 집합
Anhalt(1995)	팀워크를 조직의 과업 그 자체가 분리되어 독립적이면서 동시에 반응하는 단위
Rasmussen & Jeppesen(2006)	팀의 업무수행과 그 결과로 성과를 얻기 위해 이루어지는 구성원간의 협력적인 상호의존성
Salas et al(2008)	팀워크를 여러 개인들의 성과를 효과적으로 조율하는데 필요한 성과의 상호의존적 요소

* 출처: 윤정현. (2000). 호텔기업 종업원의 팀워크에 대한 다차원적 접근. 관광레저연구, 12(2), 123-148. 인용 및 재정리

이처럼 팀워크 또한 그 정의가 다양하며 대체로 구성원간의 협력, 의사소통, 상호의존을 강조하고 있다. 국내에서는 호텔기업을 대상으로 한 윤정현(2000, 2001, 2007)의 연구에서 팀워크를 여러 차원으로 분석하고 있는데, 팀워크는 첫째, 공동목표달성을 지향하고 둘째, 협력적 활동을 중시하며 셋째, 개방적 의사소통을 강조하며 넷째, 타협 및 조정이 필요하고, 다섯째, 개인의 책임완수 및 독립성을 인정하며 여섯째, 하나의 과정으로 인식하는 특징을 가지고 있다(윤정현, 2000)고 하였다.

이처럼 팀워크에 대한 정의도 다양하며 팀워크의 수준을 결정짓는 요인들에 대해서도 차이가 있지만 대체로 공통적으로 언급되는 요인들로서 협력성, 의사소통, 상호의존성, 공동목표성, 교환성을 통해 팀워크가 결정되는 것으로 본다. 이러한 요소들은 상호의존적 요소이므로 팀워크의 수준은 이러한 팀워크 요소들의 상호작용한 결과라고 볼 수 있다(Salas et al., 2008).

지금까지 팀워크에 대한 논의는 주로 성과 달성을 위한 팀워크의 구성요소가 무엇인지에 대한 것이었고(박준기, 이세운, 2017), 팀워크의 하위 변인은 학자에 따라 의사소통, 조정·통합, 지원행동, 공유·피드백, 신뢰, 팀지향, 팀 리더십, 갈등 관리, 협력, 정서관리 등으로 다양하게 제시되어 왔다(남해진, 이윤식, 2016). 본 연구에서는 현장소방공무원이 화재나 재난현장 등 예기치 못한 상황에서 국민을 위험으로부터 효과적으로 보호하기 위해 현장에서 필요한 팀워크 요소를 중심으로 살펴보기로 하며, 본 연구에서는 윤정현(1999)의 연구를 따라 리더십 등의 행동특성, 과업구조 등의 과업특성요인, 퍼스널리티 요인, 공정성 지각과 관련된 내용을 팀워크에 영향을 미치는 요인으로써 파악하고 이러한 요인을 변수로써 팀워크에 대한 영향을 살펴본다.

제 2 절 소방조직에서의 리더십

조직의 성격에 따라 팀 조직에서 팀 리더의 역할은 다르겠지만 기본적으로 팀 리더가 팀의 성과에 지대한 영향을 미친다는 사실(김영배, 차종석, 1994)은 분명하다. 그리고 시대와 조직의 변화에 따라 팀 리더의 역할 또한

증가하여 업무의 배분과 감독, 팀을 위한 정보 및 자원의 획득, 팀 분위기의 활성화 그리고 팀원들에게 동기를 부여하여 그들이 몰입하여 능력을 극대화할 수 있도록 노력하는 역할도 수행해야 한다(Senior & Swailes, 2004). 이러한 팀 리더의 역할은 그 자체로 팀워크를 강화시키는 행동으로써 기능하며 팀 리더의 리더십 또한 팀워크의 행동특성으로 팀워크에 미치는 영향관계가 고려되어야 한다.

소방조직에서의 팀 리더의 리더십을 알아보기 위해 소방조직을 먼저 살펴보면, 소방조직의 업무는 국가소방과 자치소방으로 나뉘어 국가소방은 소방청에서 그리고 자치소방은 각 광역자치단체가 주관하며(이원주, 2019), 중앙정부 소방청에 소속되는 중앙119구조본부를 제외하고, 서울소방재난본부 등 총 19개의 지역소방본부의 하부 조직으로 소방서 그리고 다시 119안전센터로 계층적인 구조로 구성되어 있다. 구조적인 측면뿐만 아니라 통상 소방공무원은 제복과 계급장을 부착하고 있는 등 복장이 자유로운 조직보다는 경직적이고 또한 업무의 특성상 상명하복의 관계유지가 필요시 되는(이상구, 이용규, 2007) 권위적이고 계층적인 조직특성을 가지고 있다고 할 수 있다.

이러한 조직특성을 가지면서도 소방공무원은 동시에 국민을 위협으로부터 보호하기 위해 재난현장 등 예기치 못한 상황의 최일선에서 필요에 따라 빈 자리를 채워줄 자발적이고 호혜적인 행동은 물론(안대영, 서강현, 정홍상, 2013), 재난현장의 위험성과 불확실성으로 인해 사명감과 희생정신까지 요구되므로 현장소방공무원들의 동기부여를 위해 자아실현, 가치관, 사명감 등 고차원적인 요인을 강조하는 변혁적 리더십이 중요하게 작용될 수 있다(장호일, 이재완, 2014).

리더십 이론은 리더 중심적 관점에서 자질이론, 행태이론, 상황이론 순으로 발전되어 왔는데 외부환경이 조직에 미치는 영향력이 증가함에 따라 변화에 능동적으로 대처하여 조직의 목표를 달성하기 위해 조직구성원들의 가치, 욕구, 신념 등 질적인 변화를 유도하는 변혁적 리더십이 새로운 리더십 유형으로 등장하게 된다(진종순, 왕홍파, 2014).

리더십 연구자들은 변혁적 리더십과 대비되는 리더십으로서 거래적 리더십을 상정하여 많은 수의 연구들이 두 리더십을 비교해 연구를 진행해왔다(정

호준, 김도현, 오정일, 2015). 이 두 가지 리더십의 특징을 살펴보면, 변혁적 리더십은 단기적인 목표를 뛰어넘은 상위 차원의 목표를 통해 부하를 이끌고 내적 욕구를 자극하여 부하직원을 이끄는 리더십을 의미하는 반면, 거래적 리더십은 리더가 원하는 것과 부하가 원하는 것의 교환관계에 초점을 두면서 부하를 관리하는 리더십으로 볼 수 있다(Judge & Piccolo, 2004; 최병권 외, 2017에서 재인용). Bass(1985)는 Burns(1978)와는 달리 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 양극단에 존재하는 반대 개념으로서의 리더십이라기보다는 상호 다른 개념의 리더십이며, 한 명의 리더가 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 동시에 보유할 수 있다고 보았다(Bass & Avolio, 1993).

1) 변혁적 리더십과 구성요소

변혁적 리더십은 Burns(1978)에 의하여 시작되어 다시 Bass(1985)에 의하여 발전되어왔는데 그에 의하면, 변혁적 리더는 이상적인 목표의 가치와 중요성에 대한 구성원들의 의식수준을 높이고, 구성원들이 자신의 이익을 초월하여 소속되어 있는 조직을 위하도록 만들며, 보다 높은 상위차원의 욕구에 관심을 기울이도록 함으로써, 구성원들을 변혁하고 동기를 부여하여 기대이상의 성과를 올리도록 한다(Bass, 1985).

이러한 변혁적 리더십의 구성요소로 카리스마(charisma), 개별적 배려(individual consideration), 영감적 동기부여(inspirational motivation), 지적 자극(intellectual stimulation)의 4가지 차원으로 구분하는 것이 일반적이다(Judge & Piccolo, 2004).

첫 번째, 변혁적 리더십 중에서도 가장 중요시되는 카리스마는 리더의 자질에 초점을 맞추었던 Max Weber와 달리, Bass의 연구에서 카리스마가 자질과 행동을 겸비한 특성으로서 자질부분에서는 강한 신념과 자신감, 우수한 인지능력과 판단력 및 기타 비범한 능력을, 행동유형으로는 비전제시, 호소력 있고, 부하에 대한 신뢰를 보여주는 행동, 윤리적·도덕적·모범적 행동특성을 가진 것으로 파악하였다(Bass, 1998; Conger, 1999; Yuck & Van Fleet,

1992; 김호정, 2001에서 재인용). 이러한 카리스마 혹은 이상화된 영향력(idealized influence)은 현장소방공무원이 재난·재해 현장에서 효과적으로 임무를 수행하는데 큰 도움을 줄 것이다.

두 번째, 개별적 배려는 부하 개개인에게 관심을 가지고 지도와 조언을 통해 성장하고 발전할 수 있도록 하는 리더십행동으로(Bass, 1985), 의사소통이 강조되며 이 과정에서 권한의 위임과 이를 통한 학습의 기회를 통해 동기부여가 높아질 수 있다. 이러한 개별적 배려가 높게 나타난다면 효과적인 팀 단위 업무수행은 물론 자기효능감에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

세 번째, 영감적 동기부여는 부하에게 높은 기대를 표현하고, 상징 등을 사용하여 부하가 목표에 집중할 수 있도록 고무시키는 것을 의미하며(Bass, 1990), 조직의 비전과 목표가 구성원 개개인의 목표와 같아질 수 있도록 바람직하고 명확한 목표를 제시하고 격려하여 동기부여 하는 행동이다(남기매, 2017).

네 번째, 지적자극은 기존의 문제를 새로운 방법으로 접근하여 부하들의 문제 인지와 해결방법, 가치관 등을 창의적이 되도록 변화시키며(Bass, 1985), 더 나아가 새로운 도전을 하게 하는 리더의 행동이다. 이를 위해 구성원에게 자율성을 보장하고, 공식적 비판을 삼가는 행동이 필요하다(김호정, 2001). 하지만 감당할 수 없는 급격한 혹은 지속적인 변화를 요구하는 자극이 구성원에게 주어지면 중압감을 느껴 긴장과 스트레스의 원인이 될 수도 있다(한광현, 1999)고 하였다.

2) 변혁적 리더십과 팀워크의 관계에 관한 가설

변혁적 리더십에 의해 동기 부여된 구성원들은 서로가 공유한 목표를 달성하기 위해 적극적인 의사소통과 정보공유를 위한 협력적 팀 분위기를 형성한다(한주희, 정진철, 2001; Glisson & James, 2002). 그리고 상사의 변혁적 리더십은 팀 내 구성원들의 동기부여에 긍정적이며, 집단의 목표달성을 위해 서로 간의 협력적 상호의존성을 높이는 데 기여하는 것으로 나타났다(Richardson &

Vandenberg, 2005).

이와 같은 연구결과 등을 통해 리더십 그 중에서도 변혁적 리더십이 팀워크에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 생각해 볼 수 있으며 변혁적 리더십의 하위차원으로 카리스마와 영감적 동기부여의 경우 리더의 비전과 명확한 목표의 제시로 공통의 목표를 가질 수 있고 특히 카리스마의 경우 윤리적이고 모범적인 행동과 부하에 대한 신뢰행동이 상호의존적인 행동을 증진시킬 수 있고, 개별적 배려는 부하 개개인에게 관심을 가지고 의사소통도 강조하기 때문에 마찬가지로 팀워크에 긍정적 영향을 줄 수 있을 것이다.

하지만 변혁적 리더십의 지적자극의 경우 매뉴얼 등 정해진 절차에 따라 임무를 수행하는 소방조직에서 문제의 해결방법과 가치관이 창의적일 필요에 대해서는 의문이 드는데, 생명을 담보로 하는 긴급하고 위험한 상황에서 검증되지 않은 새로운 방법의 시도와 상대적으로 경험이 부족한 부하직원의 자율성은 자칫 사고로 이어질 수 있다. 특히 소방조직은 효과적인 임무수행을 위해 체력관리와 현장에서의 스트레스와 사고후유증 등 지속적인 중압감을 느낄 수 있기 때문에 오히려 지적자극은 현장소방공무원에게 부정적인 효과로 나타날 수 있다.

정리하면 변혁적 리더십은 카리스마, 개별적 배려, 영감적 동기부여의 구성요소를 통해 구성원에게 동기를 부여하며 이는 현장소방공무원의 임무수행은 물론 팀워크에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있으나 지적자극의 경우에는 그 효과가 부정적으로 나타날 수 있을 것이다. 이와 같은 논의를 토대로 한 연구의 첫 번째 가설은 다음과 같다.

가설 1. 변혁적 리더십이 높을수록 팀워크가 향상될 것이다.

가설 1-1, 카리스마가 높을수록 팀워크가 향상될 것이다.

가설 1-2, 개별적 배려가 높을수록 팀워크가 향상될 것이다.

가설 1-3, 영감적 동기부여가 높을수록 팀워크가 향상될 것이다.

가설 1-4, 지적자극이 높을수록 팀워크는 감소할 것이다.

3) 거래적 리더십과 구성요소

거래적 리더십은 리더와 부하가 자신들의 이익을 충족시키기 위한 교환관계에 기초하여(Bass, 1999) 이성적, 경제적 수단을 통해 부하들을 감독하고 통제하는 리더십을 의미하며 현재 진행하고 있는 일의 효율성을 증진하는데 초점을 맞추어 정해진 과정을 강조함으로써 규칙에 기반을 둔다(Bass, 1995; Nguyen & Mohamed, 2011; 홍승희, 김구, 2014). 이러한 거래적 리더십의 구성요소는 상황적 보상(contingent reward), 예외관리(management by exception)로 구분된다(Bono & Judge, 2004; 최병권 외, 2017).

먼저 조건적 보상이라고도 불리는 상황적보상은 리더와 부하 사이의 교환관계가 핵심으로서 리더는 부하에게 기대하는 목표를 제시하고 부하가 이러한 기대를 충족시켰을 때 성과와 연계하여 보상을 제공하는 행동을 의미한다(Bass, 1985). 거래적 리더는 부하들과의 합의를 통해 보상을 결정하게 되며, 효율적 관리과정에 초점을 맞추어 기대이하의 성과가 있을 경우 부정적인 피드백을 통한 네거티브 보상, 즉 상황적인 벌을 주기도 한다(육현표, 2010).

예외관리는 부하의 실수나 일탈을 방지하기 위해 기준이나 표준을 미리 정해 놓고 이에 벗어나는지 감독하면서 개입하는 것으로 개입시기에 따라 적극적(active)예외관리, 소극적(passive)예외관리로 구분되며, 전자가 부하가 문제를 초래하기 이전에 개입하여 시정조치를 취한다면, 후자는 부하의 행동이 심각한 문제를 초래했을 때 사후적으로 개입하는 것을 의미한다(Bass, 1985; Judge & Piccolo, 2004).

거래적 리더십의 상황적 보상이 구성원의 업무에 대한 자율성을 매개로 업무몰입을 높이는 긍정적 효과를 미치는 반면, 적극적 예외관리는 자율성을 낮춤으로써 업무몰입을 저해한다는 연구(Breevaart et al., 2014) 등 예외관리는 새로운 도전을 꺼리게 되고 최선을 다해 조직에 헌신하기보다는 기준에서 벗어나지 않을 만큼만 노력하게 된다(김호정, 2001). 고 하는 등 거래적 리더십 내에서도 상황적 보상은 어느 정도 긍정적 효과가 기대되는 반면 예외관리는 차이가 예상된다. 하지만 그럼에도 거래적 리더십은 소방조직에서 상당한 의미를 가질 것으로 예상되는데 이는 소방조직이 계층적 조직이자 사건사

고와 재난현장 상황에서 대응대책과 매뉴얼 등 정해진 규칙에 따라 임무를 수행하는 것 또한 소방공무원에게 요구되기 때문이다.

거래적 리더십의 경우, 상황적 보상은 부하직원이 수행해야 할 목표를 명확히 설정하고 그러한 목표달성에 대해 공정하게 보상을 제공하는 행동이기 때문에 구성원 동기부여 및 리더 만족을 높일 수 있다(Judge & Bono, 2000)고 하였으나, 예외관리의 경우 대체로 결과변수에 부정적 영향을 주거나 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 보고되고 있지만(최병권 외, 2017), 소방조직은 위계질서와 상명하복의 지휘·명령체계를 가지고 있고(박미경, 이강수, 황호영, 2009), 이러한 조직에서는 거래적 리더십 또한 부하에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

3) 거래적 리더십과 팀워크의 관계에 관한 가설

일반적으로 조직의 환경이 안정적이고, 기계적 구조를 가지고 미리 정해진 기준이나 규칙에 따라 조직목표를 달성하고, 그 과정에서 부하들의 업적에 따라 적절한 평가와 보상을 할 때는 거래적 리더십이 제 역할을 해냈다(전원보, 2007). 소방조직이 소방의 수요증대 등 변화의 요구에 직면하고 있지만 전통적으로 기계적 구조를 가지고 있다고 판단되는 만큼 거래적 리더십 또한 부하의 성과와 연계하여 부하의 팀워크에 영향을 미칠 것이다.

거래적 리더십의 상황적 보상은 상황적 보상은 부하직원이 수행해야 할 목표를 명확히 설정하고 그러한 목표달성에 대해 공정하게 보상을 제공하는 행동이기 때문에 구성원 동기부여를 높일 수 있고(Judge & Bono, 2000), 이 과정에서 보상을 얻기 위해서라도 동기를 가지고 협력하며 공통의 목표를 위해 힘쓸 것이다. 반면 예외관리의 경우 대체로 결과변수에 부정적 영향을 주거나 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 보고되고 있다(최병권 외, 2017). 적극적 예외관리는 부하의 자율성을 낮추고(Breevaart et al., 2013), 소극적 예외관리는 조직수준의 성과에 부정적 영향을 준다(Wang et al., 2011).고 하는 등 팀워크에도 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 2. 거래적 리더십이 높을수록 팀워크가 향상될 것이다.

가설 2-1. 상황적 보상이 높을수록 팀워크가 향상될 것이다.

가설 2-2. 예외관리가 높을수록 팀워크가 감소될 것이다.

제 3 절 자기효능감

소방조직의 업무는 위험성, 돌발성을 가지는데 이러한 위험하고 돌발적인 상황에서 효과적으로 문제를 대처하기 위해서는 자신의 능력에 대한 강한 확신, 환경과 자기 자신을 통제할 수 있다는 기대 즉, 자기효능감을 필요로 한다(문유석, 허철행, 2011). 자기효능감(self-efficacy)은 일반적으로 자신의 능력이나 역량에 대한 믿음으로 정의된다(Bandura, 1977; Gist & Mitchell, 1992). 사회인지이론과 함께 등장한 자기효능감에 대해 Bandura는 겪어보지 못한, 예측 불가능한, 그리고 긴장이 요구되는 특정한 상황에서 개인의 수행능력에 대한 스스로 내리는 판단으로 정의하면서, 자신이 직면하는 일들을 해낼 수 있다는 믿음은 수행성과를 결정하는데 매우 중요한 요소라고 주장하였다.

자기효능감은 자기존중감(self-esteem)과 밀접하게 관련되어 있으나 다른 개념이라고 여겨지는데 자신이 스스로 가치 있는 존재라고 느끼는 자기존중감과 달리 자기효능감은 자신에 대한 냉철한 판단을 바탕으로 하기 때문이다(Gist & Mitchell, 1992). 이러한 자기효능감은 동기적 상태변인으로 개인이 직면한 과제, 직무 등 상황에 따라 다르게 나타나는 영역 특정적 신념이라고 설명(Bandura 1986, 1998; 설지수, 정원호, 2018에서 재인용)되는데, 최근에는 상황의 변화에도 불구하고 변하지 않는 일반적 자기효능감에 대한 논의가 증가하고 있다(Chen, Gully & Eden, 2001; 설지수, 정원호, 2018에서 재인용). 일반적 자기효능감(general self-efficacy)은 새롭고 다양한 과제를 수행하는 자신의 능력에 대한 인식으로서, 그러한 과제를 해결할 수 있다는 개인의 능력에 대한 믿음으로 정의된다(Chen, et al., 2001).

자기효능감이 강한 사람일수록 특정 과업의 수행에 지속적으로 많은 노력을 기울이고, 스트레스 적응능력이 뛰어나다는 사실(권혁기, 박봉규, 2010)을 살펴본

다면 부상의 위험과 대기상태에서도 긴장 속에 출동준비를 하는 등 평소에도 스트레스에 노출되어 있는 소방공무원이 자기효능감이 부족할 경우 스트레스에 대한 내성이 저하되고 직무수행마저 원활하지 못할 가능성(문유석, 허철행, 2011)도 있기 때문에 자기효능감을 통해 일과 조직에 몰입하고, 주어진 목표를 달성하려고 노력하고 헌신하는 태도가 소방공무원에게 특히 중요하다고 할 수 있다.

변혁적 리더는 부하들이 과업에 높은 의미를 부여하는 것을 기대하여 부하들의 자아개념을 리더와 공동체를 위한 행동에 연결시키는(Shamir et al., 1993) 등 자기정체에 대한 자기의식 즉 자아를 ‘더 나은 자아’로 상승 시키는 등 개인간의 미시적인 영향력 과정으로 볼 수 있다(임영제, 이창원, 2008). 이와 같은 과정은 자기효능감에도 영향을 미칠 것이라고 생각해 볼 수 있는데, 실제로 많은 연구들에서 변혁적 리더십은 부하들의 자기효능감을 강화시키는 것으로 알려져 왔다(Wood & Bandura, 1989; Masi, 1994; Pillai & Williams, 2004). 따라서 본 연구에서도 변혁적 리더십이 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 것이라고 예상하고 리더십의 효과를 비교하기 위해 거래적 리더십 또한 자기효능감에 영향을 미칠 것이라고 가정하고 연구를 진행하기로 한다.

가설 3. 리더십이 높을수록 자기효능감이 향상될 것이다.

가설 3-1. 변혁적 리더십이 높을수록 자기효능감이 향상될 것이다.

가설 3-2. 거래적 리더십이 높을수록 자기효능감이 향상될 것이다.

팀워크의 결정요인중 하나인 퍼스넬리티는 타인과 구분할 수 있는 심리적 요인으로 사람이 다른 사람에게 어떻게 영향을 미치는가 그리고 사람과 상황의 상호작용뿐만 아니라 자신을 어떻게 이해하고 보고 있는가를 의미한다(Luthans & Youssef, 2007).고 하였다. 따라서 자신의 능력에 대한 믿음으로 대변되는 자기효능감은 퍼스넬리티와 마찬가지로 팀워크에 영향을 줄 것이다.

영향의 관계에 대해서는 자기효능감이 팀워크에 부정적인 영향을 줄 수 있다는 Ford et al., (1992)의 연구도 있는데 여기서 그는 공유와 협동의 측면에서 팀구성원이 자신의 능력으로 충분히 업무를 수행할 수 있다고 판단될 경우 공유보다는 자신의 능력으로 일을 처리하고자 하는 경향이 있을 수 있고, 성취성향으

로 주도성을 발휘해 자신이 더 많은 일을 주도하려해 협동에도 부정적 영향을 줄 수 있어 팀워크에 부정적인 영향의 가능성을 제시하였다.

하지만 Hackman은 “팀워크를 발휘하여 팀의 상호과정이 성공적으로 진행될 때 구성원은 자신의 업무수행역량에 대해 긍정적으로 지각하고 성공적인 결과를 가져올 수 있을 것이라는 신념, 즉 자기효능감이 높아지는 성과를 가져오게 되어, 팀워크는 구성원의 자기효능감에 영향을 준다.”고 주장하기도 하였고, Rasmussen 과 Jeppesen은 팀워크연구에 관한 검토를 통해 팀워크의 영향요인으로 자기효능감을 조직심리의 태도적 측면에서 영향요인으로 제시하기도 하였다. 따라서 본 연구에서는 과도한 자기효능감은 팀워크에 부정적 영향을 미칠 수 있겠지만 대다수의 경우 자기효능감은 팀워크에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상한다.

가설 4. 자기효능감이 높을수록 팀워크가 향상될 것이다.

제 4 절 조직몰입

소방조직은 화재·재난·재해 등 각종 안전사고의 대응과정에서 돌발적인 위험에 빈번하게 노출되는 위험성, 인명·재산피해와 관련되어 존각을 다투는 긴급성, 사전에 예견하기 어렵고 대형사고 발생 후에는 근무시간과 관계없이 동원되어야 한다는 불확실성의 특성을 가진다(유민봉, 심형인, 홍하나, 2010). 최근에는 별집이나 고드름 제거, 동물포획까지 일상적 안전 보장을 위해 확대된 서비스를 국민들에게 제공하고 있는 등(이재무, 김전수, 2016), 업무가 확대되었고 이는 곧 과중한 직무와 사고위험에 노출되어있는 환경에서 소방공무원의 순직 및 사고위험이 여전히 존재하며, 이러한 스트레스와 위험이 이직에 대한 관심으로까지 이어질 수 있음을 생각해 볼 때(김홍조, 백홍석, 2014), 근로자의 이직 현상을 설명하고 연구하기 위한 목적으로 개념화되어 사용되기 시작한 조직몰입(김은주, 조태준, 2013)을 특히 소방조직에서 살펴볼 필요가 있다고 하겠다.

먼저 소방조직은 공공조직으로써 민간조직과 비교했을 때 조직몰입의 양상이 다르게 나타나는데 두 조직의 차이로 첫째, 위험의 인지수준이 상이하어 민간조직보다 공공조직에서 업무와 관련하여 인지하는 위험의 정도가 더 높고 둘째, 민간조직보다 공공조직에서 목표가 복잡·다양하고 셋째, 민간조직보다 외부영향을 많이 받는다는 사실(김호정, 2009)에 비춰보았을 때 민간조직과는 다른 공공조직 그중에서도 특수한 소방조직에서의 특수성을 고려할 필요가 있다.

조직몰입과 유사한 개념으로서 직무만족은 조직몰입과 같은 태도변수로서 그 자체로 조직몰입의 구성요소 라고 여겨지며(Porter et al., 1974), 특히 직무만족은 특정의 상황과 관련되어 쉽게 변한다면, 조직몰입은 전체조직과 관련되면서 상대적으로 안정적으로 지속되므로(옥원호, 김석용, 2001), 조직몰입은 직무만족보다 더 근본적인 개념을 의미(진종순, 2014)하므로 본 연구에서는 직무만족보다는 조직몰입을 중심으로 연구를 진행하였다.

이러한 조직몰입(organizational commitment)에 대한 학자들의 정의를 보면, Porter, Steers & Mowday(1974)는 크게 세 가지로 개인과 조직의 동일시와 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 신뢰와 수용, 조직을 위해 기꺼이 노력하려는 의지, 마지막으로 조직구성원으로 남아 있고자 하는 강한 희망으로 정의하였는데, 즉 조직몰입이 높은 구성원은 조직의 목표에 강하게 몰입하고, 상당한 노력으로 헌신한다는 것으로 관찰자에게 조직몰입은 개인의 믿음과 의견뿐만 아니라 조직구성원의 행동으로부터 이해될 수 있다(Mowday, Steers & Porter, 1979).

조직몰입에 대해 단일 차원으로 인식하는 연구도 있는 반면, Etzioni(1961)은 도덕적 몰입, 산술적 몰입, 소외적 몰입으로 그리고 Kanter(1968)는 지속적 몰입, 응집적 몰입, 통제적 몰입으로 구분하기도 하였으나 최근에는 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)의 다차원적으로 보아야 한다는 연구(Allen & Meyer, 1990)가 더 다수를 이룬다. 여기서 먼저 정서적 몰입이란 부하직원들이 조직에 일체감과 애착을 가지는 것으로, 지속적 몰입은 부하직원들이 조직을 그만두는 경우에 지각하는 비용으로, 마지막으로 규범적 몰입은 일종의 도덕적 관념으로서 조직에 남으려는 의무감과 책임감을 의미한다(Meyer & Allen, 1984; Meyer et

al., 2002). 이후 조직몰입에 대한 연구로 Newman & Sheikh(2012), Fu & Deshpande(2014) 등에 의해 조직몰입은 조직의 성과와 직접적으로 연결될 수 있음이 제시되는 등 조직몰입의 영향이 연구되면서, 대체로 연구들은 조직구성원의 조직몰입을 높이기 위해 관련 요인을 발견하기 위한 방향으로 이루어져 왔다.

소방조직은 비일상적이고 긴급한 업무를 수행하는 조직으로써 구성원들은 고도의 조직몰입을 유지해야 하며, 그렇지 않으면 업무처리의 실수로 인해 서비스를 제공받는 사람들에게 예기치 못한 피해를 야기할 수 있으며(조석구, 2012), 긴급한 현장출동과 비일상적인 업무를 처리해야 하는 소방공무원은 특히 조직몰입을 유지하는 것이 필수적이다(장호일, 이재완, 2014).

조직몰입의 경우 변혁적 리더십에 영향을 받는 것으로 많은 연구(Bandura & Wood, 1989; Masi, 1994; Pillai & Williams, 2004)에서 다뤄져왔다. 하지만 거래적 리더십의 상황적 보상과 같은 거래적 리더십은 변혁적 리더십의 토대가 될 뿐만 아니라 변혁적 리더십이 설명하지 못하는 고유한 영향력이 있다는 주장(Judge & Piccolo, 2004)도 있기 때문에 거래적 리더십 또한 함께 살펴볼 필요가 있고, 민간조직 구성원에 비해 공공조직의 구성원들은 재정적 보상과 같은 외재적(extrinsic)유인에 의해 동기부여가 이루어지는 경향이 낮고, 외재적 유인보다는 직무자체가 갖는 의미와 같은 내재적(intrinsic) 유인에 의해 동기부여가 이루어지는 경향(Rainey and Bozeman, 2000)이 있는 만큼 거래적 리더십이 소방조직에서 소방공무원을 대상으로 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

가설 5. 리더십이 높을수록 조직몰입이 향상될 것이다.

가설 5-1. 변혁적 리더십이 높을수록 조직몰입이 향상될 것이다.

가설 5-2. 거래적 리더십이 높을수록 조직몰입이 향상될 것이다.

팀워크와 조직몰입과의 관계를 분석한 연구로(DeCotiis & Summers, 1987; Mathieu & Dennis, 1990; Van Der Vegt et al., 2000)가 있으며 공통적으로 의사소통과 상호의존성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입과 팀워크를 살펴본 또 다른 연구로 마은경, 김명숙(2015)의 연구가 있는데 조직몰입의 결과변수로 지식공유의도를 설정하고 이러한 지식공유를 활성화

화하기 위해서는 먼저 조직몰입의 정도를 향상시키는 노력이 필요하다고 하였다. 구성원간의 지식공유 또한 팀워크를 측정하는 요소인 만큼 조직몰입과 팀워크의 관계에서도 긍정적인 관계를 짐작해 볼 수 있다.

가설 6. 조직몰입이 높을수록 팀워크가 향상될 것이다.

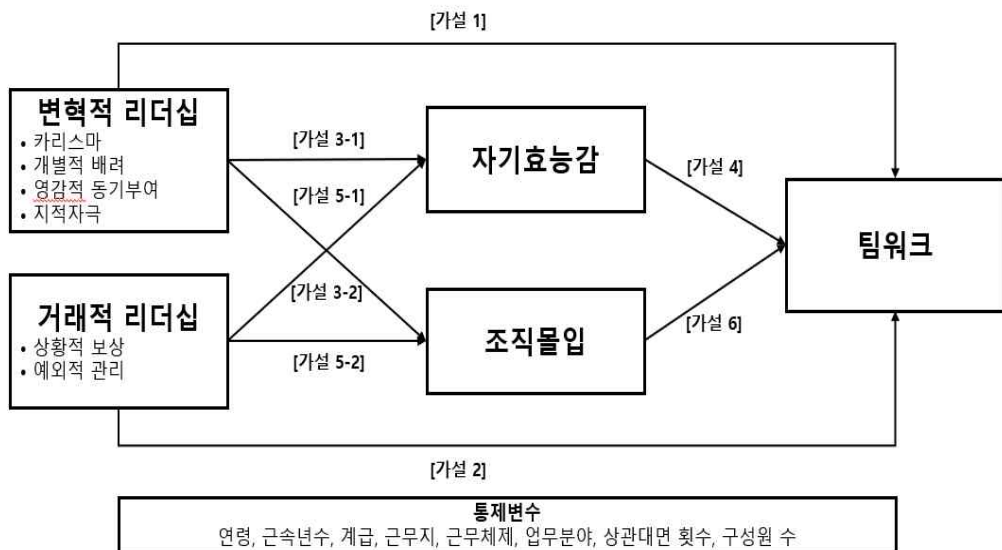
제 3 장 연구 설계

제 1 절 연구모형

본 연구에서는 이미 살펴본바와 같이 현장소방공무원을 대상으로 리더십이 팀워크에 어떻게 영향을 미치는지 살펴보기 위해서 리더십이 팀워크에 미치는 직접적 영향과 자기효능감, 조직몰입의 변수를 통한 매개효과 등 영향과 관계를 파악하고자 하였다. 따라서 종속변수로 그 중요성을 강조한 팀워크를 선정하였으며, 독립변수로는 변혁적 리더십과 거래적 리더십 그리고 매개변수로는 자기효능감과 조직몰입을 선정하였다.

변혁적 리더십 및 거래적 리더십과 팀워크의 관계를 검증하고, 자기효능감과 조직몰입이 매개변수로서 변혁적·거래적 리더십과 팀워크사이의 매개역할을 수행하는지에 대하여 실증적 검증을 진행할 것이다. 그리고 연구 대상자들의 통제변수로 연령, 근속년수, 계급, 근무지, 근무체제 및 형태, 업무분야, 상관대면 횟수, 구성원 수 등을 선정하여 통제 분석하도록 하겠으며, 본 연구의 연구모형은 아래 그림과 같다.

[그림 3-1] 연구 모형



연구 모형에서 제시되는 바와 같이 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 팀워크에 미치는 영향을 각각 비교하여 어떠한 리더십이 팀워크에 영향을 미치고, 자기효능감과 조직몰입이 팀워크에 영향을 미치는 흐름을 나타내고 있다. 다시 정리하자면, 현장소방공무원의 리더십이 팀워크에 직접적으로 영향을 미치거나 자기효능감과 조직몰입을 매개로 간접적으로 미치는 영향을 살펴보는 것이다.

이를 위해 본 연구에서는 연령, 근속년수, 계급, 근무지, 근무체제, 업무분야, 상관대면 횟수, 구성원 수를 통제하였다. 성별의 경우 대다수 설문응답자가 남성으로 이루어져 따로 고려하지 않았다. 연령의 경우 로그 값을 취하여 분석에 이용하였다. 계급은 소방사, 소방교, 소방장, 소방위, 소방경 등을 각각 비교하였다. 계속해서 근무지로 소속 안전센터를 비교하였으며, 근무체제는 2조 1교대, 3조 1교대, 3조 2교대, 4조 2교대로 구분하였다. 업무분야는 화재진압, 구조, 구급, 예방·조사, 상황실, 일반행정으로 구분하여 각각 비교하였고 상관대면 횟수 그리고 구성원 수 까지 모두 통제하여 분석하였다.

회귀분석을 이용하여 가설을 검증하고자 하였으며, 자기효능감과 조직몰입에 대한 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제시한 분석 절차를 따랐다. 연구모형에서도 나타나듯 선행연구를 통해 설정한 가설은 첫째, 리더십의 직접적 영향으로 변혁적 리더십이 팀워크에 미치는 영향에 대한 가설 [가설 1, 1-1, 1-2, 1-3, 1-4], 거래적 리더십이 팀워크에 미치는 영향에 대한 가설 [가설 2, 2-1, 2-2]로 구성되며 둘째, 리더십의 영향이 매개변수에 미치는 영향은 자기효능감 [가설 3, 3-1, 3-2]과 조직몰입 [5, 5-1, 5-2]를 통해 살펴보고 셋째, 최종적으로 리더십의 영향이 매개변수를 통해 간접적으로 미치는 영향은 자기효능감과 조직몰입을 거쳐 가설 [가설 4, 6]을 통해 살펴보았다.

앞에서 살펴본 바와 같이 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 팀워크에 긍정적인 영향을 더 미칠 것으로 예상되며 문제는 이러한 리더십이 어떠한 메커니즘을 통해 팀워크에 영향을 미치는지 논의가 부족했다는 것이다. 따라서 본 연구에서는 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 팀워크에 미치는 영향

그리고 이 과정에서 자기효능감과 조직몰입의 매개효과를 중심으로 살펴보기로 하겠다.

제 2 절 조사 설계

1) 표본설계와 조사방법

연구의 목적에 부합하도록 선행연구를 통하여 팀워크, 변혁적 리더십과 거래적 리더십, 자기효능감, 조직몰입에 대해서 설문지 문항을 구성하여 현장소방공무원을 대상으로 팀 리더의 리더십에 대해서 조사를 실시하였는데 설문대상자의 이해를 돕고자 본 연구에서는 팀 리더를 팀에서 제일 큰 영향을 미치는 직속상관으로 설명하였다.

또한 표본을 추출하는 과정에서 그 대상을 대도시로 한정하였는데, 산업의 발달과 경제성장으로 도시화에 따른 인구의 밀집과 건축물의 고층화, 지하심층화 등 재난 및 기타사고가 발생할 경우 다양한 피해를 만들어 낼 뿐만 아니라 특히 고층건축물의 경우 인구가 집중되고, 불특정 다수인의 이동하는 등 거주공간의 복합화라는 공간특성으로 피해 규모의 확대와 더불어 대규모 피해가 발생할 수 있는 위험성이 특히 대도시에서 높기 때문이다(우성천, 채진, 2007; 2013). 이처럼 대도시처럼 특히 도시화된 지역에서의 다양한 피해와 위험성이 증가되는 추세로 본 연구의 표본선정에 있어서 다단계지역표본추출법(multi-area sampling)방법을 활용하여 대도시의 현장소방공무원을 연구의 대상으로 한다.

그 구체적인 방법과 과정으로 전체 215개의 소방서 중 광역시 이상의 대도시에 소재한 69개의 소방서의 목록을 작성한 후 여기서 2개의 소방서를 단순무작위 표본추출법으로 선정하였다. 그 결과로 서울특별시 소방재난본부 관할의 마포소방서와 부산광역시 소방재난본부 관할의 해운대소방서가 각각 선정되었다. 마포소방서 소속의 염리, 서교, 성산, 공덕, 상암119 안전센터, 해운대소방서 소속의 우동, 중동, 반여, 센텀, 좌동119안전센터 와 구조대를 그 대상으로 하여 다시 무작위표본 추출하여 최종적으로 300명의 설문대상자를 선정하였다.

이러한 다단계지역표본추출법은 군집표본추출법의 하나인데 이러한 방법은 조사에 소요되는 경비와 인력을 줄일 수 있다는 큰 장점이 있으며 단점으로 지적되던 표본오차에 대해서도 표본으로 선택된 대상이 대도시에서 근무하는 현장소방공무원들이므로 그 동질성이 어느 정도 확보되어 통계적 효율성을 높였다고 판단된다.

이렇게 선정된 마포구와 해운대구는 대표적으로 고층건물들이 많은 지역이기도 하며 이들 지역의 소방활동은 고가사다리차의 높이제한과 헬기를 통한 구조작업에서도 바람이나 기상의 영향으로 인한 제한적일 수 있으며 통신장애로 인한 지휘통제의 문제 또한 있을 수 있다는 점에서 현장소방공무원들의 팀워크를 바탕으로 한 소방활동이 다시 한 번 중요시되며, 설문문항에 대한 응답률을 높이기 위해 연구자가 직접 해당 소방서와 안전센터에 방문하여 연구의 목적과 배경을 설명하고 협조를 구하여 설문대상자 300명을 대상으로 설문을 진행하였다.

2) 변수의 조작적 정의 및 측정도구

가) 팀워크

본 연구에서는 팀워크를 공통의 목표달성을 위해 구성원 간 소통과 협력을 통해 이뤄지는 일체의 상호의존적 행동으로 설문문항 또한 협력 ① 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원끼리 협력이 잘 된다. 의사소통 ② 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원 간에 서로 의사소통이 원활하다. 공통목표 ③ 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원은 공통적인 목표 또는 사명을 공유하고 있다. 의존성 ④ 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원은 서로 의존하고 있다. 정보공유 ⑤ 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원들은 정보나 자원을 자주 공유한다. 상호존중 ⑥ 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원들은 나의 입장을 잘 이해해 준다. 의 6가지 문항으로 팀워크를 측정한다.

나) 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 문헌마다 그 정의가 다양하다. 본 연구에서는 변혁적 리더십을 상위 차원의 목표를 통해 개인의 이익보다는 조직의 이익을 우선시 하는 등

더 높은 욕구를 자극하여 부하직원들의 가치관을 변화시켜 내적 욕구를 개발할 수 있도록 동기부여 하는 리더십으로 정의한다.

변혁적 리더는 부하 직원에게 비전과 사명감을 부여하고, 개인적 관심을 가지고 스스로 발전할 수 있도록 도우면서, 기대를 표현하고 목표에 집중할 수 있도록 하여, 새로운 문제 해결방식을 장려하여 지적인 자극을 주는 등 새로운 도전을 할 수 있도록 동기부여 한다. 이러한 속성들로 변혁적 리더십은 각각 카리스마(charisma), 영감적 동기부여(inspirational motivation), 개별적 배려(individual consideration), 지적자극(intellectual stimulation)의 4가지 하위차원으로 구성된다. 본 연구에서는 변혁적 리더십을 측정하기 위해 Bass와 Avolio가 연구하고 개발한 MLQ(Multifactor leadership questionnaire)를 활용하여 6점 척도로 측정하였다.

(1) 카리스마

변혁적 리더십의 하위요인으로써 카리스마 또는 이상화된 영향력은 강한 신념과 자신감을 바탕으로 자부심과 사명감을 제공하고 존경을 이끌어낸다. 따라서 본 연구에서는 ① 직속상관은 자신과 함께 일하는 것에 대해 자부심을 느끼게 한다. ② 직속상관은 우리 부서 구성원 전체의 이익보다 자신의 개인적 이익을 앞세운다. ③ 직속상관은 내가 존경할 만한 방식으로 행동한다. ④ 직속상관은 자신의 능력과 자신감을 보여준다. 와 같은 4개 설문문항으로 구성하였다.

(2) 개별적 배려

개별적 배려는 부하 개개인에게 관심을 가지고 욕구차이를 인정하며 성장과 발전을 돕는 리더십행동이다. 따라서 본 연구에서는 ① 직속상관은 부하의 개인적 발전을 위해서 가르치고 지도하는데 시간을 쓴다. ② 직속상관은 나를 인격적인 개인으로 대하기보다 단지 팀의 한 구성원으로만 대한다. ③ 직속상관은 나의 욕구, 능력, 포부가 다른 사람들과 다르다는 사실을 인정해 준다. ④ 직속상관은 내가 장점을 살려서 개발할 수 있도록 돕는다. 의 4개 문항으로 변혁적 리더십의 개별적 배려를 측정한다.

(3) 영감적 동기부여

영감적 동기부여는 부하에게 높은 기대를 표현하고, 상징 등을 사용하여 부하가 목표에 집중할 수 있도록 고무시키는 것을 의미하며(Bass, 1990), 조직의 비전과 목표가 구성원 개개인의 목표와 같아질 수 있도록 바람직하고 명확한 목표를 제시하고 격려하여 동기부여 하는 행동이다(남기매, 2017). 이처럼 영감적 동기부여는 구성원들을 독려하며 높은 욕구를 자극한다. 그러므로 본 연구에서는 ① 직속상관은 미래에 대해서 부정적으로 말한다. ② 직속상관은 일을 완수하기 위해서 해야 할 것들에 대해 나에게 열정적으로 이야기한다. ③ 직속상관은 나와 우리 부서의 미래에 대한 비전을 분명하게 제시한다. ④ 직속상관은 주어진 목표를 달성할 수 있다는 자신감을 보인다. 와 같은 4개의 문항으로 변혁적 리더십의 영감적 동기부여를 측정한다.

(4) 지적자극

지적자극은 새로운 관점으로 문제를 볼 수 있도록 기존의 문제를 새로운 방법으로 접근하여 부하들의 문제 인지와 해결방법, 가치관 등을 창의적이 되도록 변화시키며(Bass, 1985), 더 나아가 새로운 도전을 하게 하는 리더의 행동이다. 본 연구에서는 ① 직속상관은 기존에 당연시되던 중요한 일들도 적절성 여부와 상관없이 재검토 하도록 권한다. ② 직속상관은 자신이 중요하다고 생각하는 가치와 신념들에 대해서 열성적으로 말한다. ③ 직속상관은 문제해결 과정에서 다양한 관점에서 생각해 볼 것을 권장한다. ④ 직속상관은 맡은 일을 완수하는 방법에 대해서 새로운 시각으로 생각해보도록 돕는다. 의 항목들로 지적자극을 측정하고자 하였다.

다) 거래적 리더십

본 연구에서 거래적 리더십은 리더와 부하직원의 교환관계에 기반하여 리더가 기대하는 수준으로 경제적, 이성적 수단을 통해 부하들을 감독하고 동기부여 하는 리더십으로 정의한다.

이러한 거래적 리더십은 기대되는 수준의 성과가 달성될 경우 부하 직원에게 그만큼의 보상을 제공하는 상황적 보상과, 기준을 정해 놓고 일탈 여부를 감독하며 그 개입 시기에 따라 적극적(active)과 소극적(passive)으로 구분되는 예외관리

이 2가지 하위차원으로 구성된다. 변혁적 리더십과 마찬가지로 측정을 위해 Bass와 Avolio가 연구하고 개발한 MLQ(Multifactor leadership questionnaire)를 사용하여 6점 척도로 측정하였다.

(1) 상황적 보상

조건적 보상이라고도 불리는 상황적보상은 리더와 부하사이의 교환관계가 핵심으로서 리더는 부하에게 기대하는 목표를 제시하고 부하가 이러한 기대를 충족시켰을 때 성과와 연계하여 보상을 제공하는 행동으로서 기대를 명확하게 하여 보상에 대한 목표를 설정하고 보상을 제공한다. 따라서 본 연구에서는 ① 직속상관은 내가 노력한 만큼 상응하는 도움을 준다. ② 직속상관은 우리 부서의 수행목표를 성취하는데 누가 얼마나 기여했는지 구체적으로 밝히지 않는다. ③ 직속상관은 내가 목표를 달성하면 보상을 받을 수 있는지 여부를 분명하게 밝힌다. ④ 내가 기대에 부응하면 직속상관은 만족스러움을 표현한다. 의 4가지 설문문항으로 상황적 보상을 측정한다.

(2) 예외관리

예외관리는 부하의 실수나 일탈을 방지하기 위해 기준이나 표준을 미리 정해 놓고 이에 벗어나는지 감독하면서 개입하는 것으로 개입시기에 따라 적극적(active)예외관리, 소극적(passive)예외관리로 구분되며, 전자가 부하가 문제를 초래하기 이전에 개입하여 시정조치를 취한다면, 후자는 부하의 행동이 심각한 문제를 초래했을 때 사후적으로 개입하는 것으로서 ① 직속상관은 분명한 기준을 가지고 이탈, 불법, 예외, 실수가 발생하는지 사전에 주의를 집중한다. ② 직속상관은 실수가 발생할 수 있는 모든 과정을 놓치지 않으려고 예의주시한다. ③ 직속상관은 기준에 못 미쳐 실패하는 것을 예방하기 위해 온 힘을 기울인다. 의 항목으로 측정할 수 있다.

라) 자기효능감

본 연구에서는 자기효능감 그중에서도 일반적 자기효능감(general self-efficacy)을 연구대상으로 삼는다. 일반적 자기효능감과 대비되는 개념으로

특수적 자기효능감(Bandura, 1986)을 들 수 있는데 둘의 차이점은 특수적 자기효능감은 상호관련성이 높은 상황에서 기능하는 자신의 능력에 대한 자신감인 반면, 일반적 자기효능감은 상호관련성이 없거나 약한 상황에서도 일반화된 자신의 능력에 대한 자신감이다(Sheer et al., 1982)

이러한 일반적 자기효능감은 새롭고 다양한 상황에서 만나는 과제들을 해결할 수 있다는 자신의 능력에 대해 가질 수 있는 자신감으로 정의한다. 특정영역의 자기효능감이 예측력이 우세할 수는 있지만, 다양한 상황과 개인의 특성을 통해 형성된 일반적 자기효능감이 전반적 수행행태를 예측하는 데는 효과적(Sheer et al., 1982)이므로 본 연구에서도 일반적 자기효능감을 측정할 수 있도록 아래와 같은 7가지 문항으로 자기효능감을 측정한다.

① 나는 나의 직무수행능력에 자부심을 가지고 있다. ② 나는 내가 하고 있는 일에 전문성이 있다. ③ 나는 문제 상황을 해결할 수 있는 방안을 모색할 수 있다. ④ 나는 어려운 상황에 직면해도 주어진 업무를 성공적으로 수행할 수 있다고 확신한다. ⑤ 나는 다른 사람들과 비교해서 대부분의 일을 잘 할 수 있다. ⑥ 나는 주어진 대부분의 업무에서 노력하면 성공할 수 있다고 믿는다. ⑦ 나는 예상하지 못한 문제가 발생하면 잘 처리하지 못한다.

마) 조직몰입

조직몰입은 정서적(affective), 지속적(continuance), 규범적(normative)몰입으로 구분되며(Allen & Meyer, 1990), 정서적 몰입은 조직에 대한 만족감과 소속감을 느끼는 심리적 감정상태 이고, 지속적 몰입은 조직을 떠날 시 발생하는 경제적 손익을 계산하여 남아 있을 지를 결정하는 비자발적 몰입(곽승호, 2010; 김은주, 조태준, 2013), 마지막으로 규범적 몰입은 조직의 목표나 가치에 기인하여 조직구성원들이 도덕적 책임 혹은 의무감 때문에 조직에 남는 마찬가지로 비자발적 몰입이다(Wiener, 1982, 김은주, 조태준, 2013).

조직몰입의 대표적 측정도구인 OCQ(Orgnizaional Commitment Questionnaire)는 조직의 목표와 가치를 믿고 받아들이며, 조직을 대신해서 기꺼이 많은 노력을 기울이는 등 조직구성원의 자격을 유지하려는 강한 욕구가 존재

함과 같은 특징(이목화, 문형구, 2014)을 가지기 때문에 본 연구에서도 정서적 몰입에 기반하여 측정을 실시하고 있다. 따라서 본 연구에서도 정서적 몰입을 중심으로 아래와 같은 5개 문항으로 측정한다.

① 현재 내가 소속된 소방관서에서 계속 일하기 위해 어떤 임무가 주어지더라도 기꺼이 수행할 것이다. ② 나의 가치관과 현재 소속된 소방관서에서 추구하는 가치는 매우 비슷하다. ③ 내가 소속된 소방관서에서는 최선을 다해 업무를 수행할 수 있도록 도와준다. ④ 현재 내가 소속되어 있는 소방관서는 내가 일할 수 있는 소방관서 중 최고라고 생각한다. ⑤ 내가 소속된 소방관서가 성공적인 임무 수행과 발전을 할 수 있도록 다른 사람들보다 더 많은 노력을 기울인다.

3) 분석방법

본 연구는 6점 척도로 설문을 구성하였고 분석 과정에서 측정하고자 하는 개념에 대한 파악을 위해 먼저 요인분석을 실시하였다. 같은 개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는지 확인하는 과정에서 요인적재치가 낮은 문항과 변수는 제거하였다. 이 후 변수들 간의 관계를 나타내는 상관관계 분석을 통해 변수간의 변화의 강도와 방향을 살펴보고 마지막으로 변수간의 인과관계를 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시하여 독립변수와 종속변수 사이의 영향관계 그리고 매개변수의 효과까지 함께 SPSS통계패키지를 활용하여 변수들 간의 영향관계를 파악하였다.

제 4 장 분석결과

제 1 절 표본의 기술통계량

1) 표본의 인구 통계적 특성

본 연구에서 선정된 연구대상자는 서울특별시 마포구와 부산광역시 해운대구에서 근무하는 현장소방관 300명이며 이 가운데 불성실응답자를 제외하고 연구에 활용된 응답자는 274명으로 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

성별 분포는 남성과 여성이 각각 94.2%와 5.8%로 남성이 대다수로 나타났다. 연령별 분포는 30대가 38%로 가장 많았으며, 40대 29.6%로 그 뒤를 이었다. 직위별 분포는 소방위가 31%, 소방경이 24.8%, 소방교가 21.9%, 소방장이 18.6%, 소방사가 3.6%로 나타났고, 근속년수는 16년 이상이 40.9%로 대다수를 차지했으며, 팀(부서) 인원수는 21명~30명이 44.2%로 가장 많은 구성형태로 나타났으며, 응답자의 업무분야는 화재진압 56.2%, 구급 21.5%, 구조 10.9%, 예방·조사 5.8%, 일반 행정 및 기타 5.5%로 나타났다. 마지막으로 조사는 서울소방재난본부 소속 소방공무원 53.3%, 부산소방재난본부 소속 공무원 46.7%의 비율로 조사가 진행되었다.

[표 4-1] 표본의 인구 통계적 특성

구분		빈도수(명)	구성 비율(%)
성별	남자	258	94.2
	여자	16	5.8
연령	20대	29	10.6
	30대	104	38.0
	40대	81	29.6
	50대 이상	60	21.9
직위	소방사	10	3.6
	소방교	60	21.9
	소방장	51	18.6
	소방위	85	31.0
	소방경	68	24.8
근속년수	2년 미만	20	7.3
	2년~4년	37	13.5
	5년~7년	27	9.9
	8년~10년	45	16.4
	11년~15년	33	12.0
	16년 이상	112	40.9
팀(부서) 인원수	10명 미만	48	17.5
	11명~20명	36	13.1
	21명~30명	121	44.2
	31명 이상	69	25.2
업무분야	화재진압	154	56.2
	구조	30	10.9
	구급	59	21.5
	예방·조사	16	5.8
	일반 행정 및 기타	15	5.5
근무지	서울소방재난본부	146	53.3
	부산소방재난본부	128	46.7

제 2 절 실증분석 결과

1) 척도의 타당성 검증

타당성은 설문 등에서 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확하게 측정하였는가를 나타내는 개념이다. 본 연구에서는 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하여 주성분 분석(Principal component analysis)을 사용하였으며, 요인 적재치를 나타내기 위하여 직교회전방식(varimax)을 사용하였다.

요인적재량은 각 변수와 요인간의 상관관계의 정도를 나타내고 이는 특정 요인이 해당 변수를 어느 정도 설명해주는가를 나타내기 때문에 각 변수들은 요인 적재량이 가장 높은 요인에 속하게 된다(송지준, 2015). 또한 고윳값(eigen value)은 특정 요인에 관련된 모든 변수의 요인적재량을 제공하여 합한 값으로 이는 특정 요인이 설명해주는 총분산의 양을 의미한다(이상만, 김원식, 김주안, 2015). 일반적으로 사회과학 분야에서 요인과 문항의 선택기준은 고윳값은 1.0이상, 요인적재량은 0.40 이상이면 유의한 변수로 간주하며 0.50이 넘으면 중요한 변수로 본다(송지준, 2015). 따라서 본 연구에서도 이 기준을 따라 고윳값이 1.0이상, 요인적재량 0.40 이상을 기준을 따르고, 척도 순화과정을 통하여 일부항목을 제거하였다.

추가로 요인분석에서 구형성검정 방법으로 KMO(Keiser-Meyer-Olkin)의 척도와 Bartlett검정을 실시하였다. KMO값은 0.8 이상이면 요인분석에 적합한 것으로 판단하며, Bartlett검정의 유의확률 p값이 0.05이하 일 때 요인분석이 적절한 것으로 판단한다.

[표 4-2] 변혁적 리더십의 요인분석 결과

항목	요인분석			
	카리스마	개별적 배려	영감적 동기부여	공통성
Q1	.78	.31	.26	.79
Q3	.81	.31	.31	.86
Q4	.77	.36	.39	.88
Q9	.34	.73	.38	.79
Q11	.37	.78	.30	.84
Q12	.34	.76	.41	.86
Q17	.27	.37	.77	.81
Q18	.35	.31	.81	.87
Q19	.34	.34	.78	.84
Eigen -value	2.55	2.41	2.58	
분산설명 (%)	28.28	26.74	28.69	
KMO= .923, Bartlett's $\chi^2 = 2151.335(p<.001)$				

변혁적 리더십의 지적자극의 설문문항들은 다른 요인에 잘못 적재되어 변수가 전체 제거되었다. 구체적인 항목으로 직속상관은 맡은 일을 완수하는 방법에 대해서 새로운 시각으로 생각해보도록 돕는다는 항목은 개별적 배려에 적재되었고, 직속상관은 자신이 중요하다고 생각하는 가치와 신념들에 대해서 열성적으로 말한다. 그리고 직속상관은 문제해결 과정에서 다양한 관점에서 생각해 볼 것을 권장한다는 문항들은 영감적 동기부여에 적재되어 변혁적 리더십의 구성요소인 지적자극 항목이 본 연구에서는 개별적 배려나 영감적 동기부여와 차이를 가지는 개별적 요소로 선정되지 못하였다.

나머지 요인분석 과정에서 척도 순화과정에서 이론 구조에 맞지 않는 Q2, Q10, Q16의 항목을 제거하여 변혁적 리더십의 하위요인 카리스마는 4개 문항 중 최종적으로 3개 문항, 개별적 배려도 4개 문항 중 3개 문항, 영감적 동기부여도 1개 문항을 제거하여 3개 문항을 분석에 이용하였다. 이를 통해 요인분석 설명력을 높였으며 설명된 총 분산은 83.71% 으로 영감적 동기부여,

카리스마, 개별적 배려의 순으로 설명력이 높게 나타난 결과를 확인할 수 있었다. 마지막으로 KMO값은 .923으로 높게 나타났으며 Bartlett검정 또한 유의확률이 .000으로서 요인분석에서 적합한 것으로 나타났다.

[표 4-3] 거래적 리더십의 요인분석 결과

항목	요인분석		
	상황적 보상	예외관리	공통성
Q5	.66	.48	.668
Q7	.86	.16	.760
Q8	.77	.38	.738
Q24	.32	.86	.844
Q25	.33	.84	.814
Q26	.25	.89	.852
Eigen -value	2.04	2.64	
분산설명 (%)	33.99	43.94	
KMO= .845, Bartlett's $\chi^2 = 974.604(p<.001)$			

거래적 리더십의 요인분석 과정도 마찬가지로 척도 순화과정에서 이론 구조에 맞지 않는 Q6 항목을 제거하여 거래적 리더십의 하위요인 상황적 보상은 4개 문항 중 최종적으로 3개 문항, 예외적 관리는 3개의 문항 중 최종적으로 3개 문항을 모두 채택하여 분석에 활용하였다. 설명된 총 분산은 77.93% 으로 나타났으며 상황적 보상보다 예외적 관리의 설명력이 상대적으로 더 높은 결과를 확인할 수 있었다. 마지막으로 KMO값은 .825로 높게 나타났으며 Bartlett검정 역시 유의확률이 .000으로서 요인분석으로 적합한 것으로 나타났다.

[표 4-4] 매개변수와 종속변수의 요인분석 결과

항목	요인분석			
	자기효능감	팀워크	조직몰입	공통성
Q29	.76	.25	.25	.71
Q30	.81	.15	.23	.73
Q31	.80	.33	.24	.81
Q32	.80	.40	.15	.83
Q33	.75	.27	.28	.71
Q34	.74	.36	.22	.72
Q36	.39	.73	.30	.77
Q37	.33	.78	.24	.77
Q38	.30	.80	.33	.84
Q39	.26	.78	.31	.77
Q40	.34	.78	.36	.86
Q41	.27	.81	.37	.87
Q42	.51	.23	.62	.70
Q43	.30	.25	.77	.75
Q44	.20	.37	.79	.80
Q45	.19	.37	.80	.81
Q46	.31	.37	.74	.77
Eigen -value	4.74	24.73	3.74	
분산설명 (%)	27.89	27.81	21.98	
KMO= .956, Bartlett's $\chi^2 = 4407.261(p < .001)$				

[표 4-4]는 매개변수와 종속변수에 대한 요인분석 결과로서 설명된 총 분산은 77.68%로 나타났다. 자기효능감의 Q35문항에서 요인적재량이 낮게 나타나 제거하여 6문항이 활용되었고, 팀워크는 6문항 모두 채택하였으며, 조직몰입도 5문항이 최종적으로 채택되어 분석에 활용되었다. KMO값 또한 .956으로 높게 나타났으며 Bartlett검정 역시 유의확률이 .000으로서 요인분석으로 적합한 것으로 나타났다.

2) 척도의 신뢰도 검증

신뢰도는 유사한 측정도구 혹은 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말한다(채서일, 2010). 본 연구에서는 이러한 신뢰도를 측정하기 위해서 내적 일관성에 관한 신뢰도인 Cronbach's Alpha 값을 측정하였다. Cronbach's Alpha는 0~1사이의 값을 가지며 값이 높을수록 신뢰도가 높다고 볼 수 있다.

[표 4-5] 설문 항목의 신뢰도 분석 결과

항목	신뢰도	
	Alpha if item Deleted	Cronbach α
Q1	.913	.90
Q3	.846	
Q4	.814	
Q9	.876	.89
Q11	.861	
Q12	.814	
Q17	.893	.90
Q18	.836	
Q19	.856	
Q5	.698	.78
Q7	.780	
Q8	.644	
Q24	.857	.90
Q25	.879	
Q26	.864	
Q29	.922	.93
Q30	.922	
Q31	.911	
Q32	.910	

Q37	.948	
Q38	.942	
Q39	.948	
Q40	.941	
Q41	.940	
Q42	.910	.91
Q43	.897	
Q44	.889	
Q45	.889	
Q46	.890	

신뢰도 분석결과 대부분의 항목에서 Cronbach's Alpha 값이 0.90에 가깝거나 그 이상을 나타내는 등 신뢰도가 매우 높게 나타났고 가장 낮은 거래적 리더십의 상황적 보상의 Cronbach's Alpha 값이 .78로 0.7이상으로 충분한 신뢰도를 확보한 것으로 나타났다.

3) 요인에 대한 상관관계 분석

본 연구에서는 연구가설을 검증하기 위해 각 측정 변수들 간의 상관관계 분석을 실시하여 다음과 같이 [표 4-6]로 나타내었다. 상관관계 분석을 위해 요인점수를 활용하였는데 요인점수는 변수와 요인상에 존재하는 측정오차를 제거한 후 순수한 요인의 위치를 나타내는 값이므로 평균값을 사용하는 것보다 더 나은 결과를 보여줄 수 있다. 상관관계의 정도는 0에서 ± 1 사이의 값으로 나타내며 ± 1 에 가까울수록 상관관계는 높아지고 0에 가까울수록 상관관계가 낮은 것으로 해석한다.

[표 4-6] 측정변수간의 상관관계분석

	카리스마	개별적 배려	영감적 동기부여	상황적 보상	예외관리	자기 효능감	조직몰입	팀워크
카리스마	1							
개별적 배려	0.000	1						
영감적 동기부여	0.000	0.000	1					
상황적 보상	.427**	.496**	.287**	1				
예외관리	.205**	.244**	.495**	0.000	1			
자기 효능감	.350**	.281**	.410**	.404**	.437**	1		
조직몰입	.375**	.458**	.427**	.501**	.446**	.661**	1	
팀워크	.368**	.356**	.482**	.449**	.481**	.700**	.747**	1

** . 상관관계가 0.01 수준에서 유의(양측).

상관관계 정도를 분석한 결과 변수들 간 모두 유의수준 0.01%에서 유의한 결과로 정(+)의 상관관계를 보이고 있는 것을 확인할 수 있었다. 거래적 리더십의 상황적 보상과 변혁적 리더십의 영감적 동기부여의 관계가 가장 낮게 나타난 반면 예외적 관리는 영감적 동기부여와 가장 높은 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 매개변수로 설정한 조직몰입이 자기효능감과 비교하여 상대적으로 변혁적·거래적 리더십의 요인들과 더 높은 상관관계를 가지며 자기효능감과 조직몰입 둘 사이의 관계에서도 다소 높은 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 마지막으로 종속변수이기도 한 팀워크는 자기효능감과 조직몰입과의 상관관계가 높게 나타나 자기효능감과 조직몰입의 매개변수와 가지는 관련성이 높은 것으로 판단된다.

3) 모형의 평가 및 가설 검증

본 연구에서는 변혁적·거래적 리더십이 팀워크에 미치는 영향을 자기효능감과 조직몰입의 매개효과를 중심으로 연구하기 위해 회귀분석을 활용하여 검증하고자 하였다.

매개변수는 독립변수와 동일하게 종속변수에 영향을 미치는 변수로써 쉽게 말해 독립변수에 영향을 받으면서 종속변수에 영향을 미치는 변수이다(송지준, 2015). 특정 변수가 매개변수임을 확인하기 위해서는 다음과 같은 조건이 있는데 첫째, 독립변수가 통계적으로 유의미하게 매개변수로 가정되는 변수에 영향을 주어야 하고(경로 a) 둘째, 매개변수로 가정되는 변수 또한 통계적으로 유의미하게 종속변수에 영향을 주어야 하며(경로 b) 셋째, 경로 a와 b가 통제되었을 때, 이전에는 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의미하게 미쳤던 직접적 영향력이 사라져야 한다(Baron & Kenny, 1986; 김민정, 2011). 마지막 단계에서 독립변수가 종속변수에 영향을 미치면 부분매개효과, 영향을 미치지 않으면 완전매개효과로 판단한다.

먼저 변혁적 리더십이 팀워크에 미치는 영향과 이 과정에서 자기효능감과 조직몰입이 매개역할을 할 것이라는 가설을 검증하기 위하여 매개회귀분석을

실시하였다. 분석의 결과는 아래 [표4-7]에서 제시된 것과 같다.

[표 4-7] 변혁적 리더십과 매개변수의 매개효과 분석

구분 (종속변수)	1단계 자기효능감	2단계 조직몰입	3단계 팀워크	4단계 팀워크	VIF
상수	-0.129	.397	.174	.068	
카리스마	.345** (.345)	.365** (.365)	.362** (.362)	.120** (.121)	1.413
개별적 배려	.295** (.296)	.453** (.453)	.342** (.342)	.083* (.084)	1.522
영감적 동기부여	.414** (.415)	.425** (.425)	.472** (.473)	.187** (.187)	1.530
자기효능감				.311** (.311)	2.010
조직몰입				.368** (.369)	2.651
연령(로그)	.030 (.009)	-.138 (-.041)	.019 (.005)	.060 (.018)	1.873
근속년수	.028* (.245)	.009 (.077)	.009 (.074)	-.004 (-.031)	5.801
계급	-.141 (-.166)	-.015 (-.018)	-.079 (-.093)	-.030 (-.035)	5.338
근무지	-.142 (-.070)	-.002 (-.001)	-.095 (-.047)	-.050 (-.025)	1.557
근무체제	-.042 (-.013)	-.163 (-.052)	-.222 (-.070)	-.149 (-.047)	1.629
업무분야_구조	.030 (.009)	.074 (.023)	.045 (.014)	.008 (.002)	1.734
업무분야_구급	.120 (.049)	.124 (.051)	.032 (.013)	-.051 (-.021)	1.752
업무분야_예방조사	-.311 (-.073)	-.038 (-.009)	.010 (.002)	.120 (.028)	1.583
업무분야_행정 및 기타	.064 (.015)	.139 (.032)	-.237 (-.054)	-.309 (-.070)	1.679
상관대면 횟수	-.002 (-.013)	.005 (.028)	.006 (.034)	.005 (.028)	1.086
구성원 수	.006 (.082)	.004 (.060)	.003 (.044)	.000 (-.004)	1.536
수정된 R ²	.365	.518	.477	.655	
F값	12.156**	21.903**	18.751**	33.212**	

*p< 0.1, **p< 0.05

1단계에서는 카리스마, 개별적 배려, 영감적 동기부여 모두 자기효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통계적 유의수준 하에서 개별적 배려($\beta = .296$)가 가장 낮고 카리스마($\beta = .345$), 영감적 동기부여($\beta = .415$)순으로 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계 조직몰입에 미치는 영향에서는 마찬가지로 모두 통계적으로 유의하지만 영향수준에 있어서는 자기효능감에서는 가장 낮았던 개별적 배려가 조직몰입에서는 가장 높게($\beta = .453$) 나타났다. 3단계 팀워크에 미치는 영향에서는 다시 영감적 동기부여($\beta = .473$)가 높게 나타나고 그 다음이 카리스마($\beta = .362$), 개별적 배려($\beta = .342$)순으로 나타났다. 마지막 4단계에서도 각 변수들은 통계적 유의수준을 대부분 유지하면서 영향을 미치는 것으로 나타났으나 앞의 단계들보다 그 미치는 영향이 줄어들어 자기효능감($\beta = .311$)과 조직몰입($\beta = .369$)의 부분매개효과를 확인할 수 있었다.

설명력을 나타내는 수정된 R^2 값은 1단계에서 36.5%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 51.8%, 3단계에서는 47.7%, 마지막 4단계에서는 65.5%의 높은 설명력을 나타내고 있다.

분석 결과 변혁적 리더십의 카리스마, 개별적 배려, 영감적 동기부여는 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 또한 자기효능감과 조직몰입에도 대부분 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구성원 개개인에 대해 관심을 가지고 성장과 발전을 돕는 리더십행동이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있고, 명확한 조직의 비전과 목표를 제시하고 그러한 목표가 구성원 개개인의 목표와 같아질 수 있도록 동기부여 하는 영감적 동기부여는 자기효능감, 팀워크에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 여겨진다.

이외에 유일하게 근속년수가 증가할수록 자기효능감이 높아지는 경향이 유의미하게 나타났는데 이는 소방조직이 계층적인 조직으로서 근속년수에 따른 연차가 자기효능감에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다.

최종적으로 자기효능감과 조직몰입을 포함한 매개효과 분석결과를 거치면 변혁적 리더십에서는 카리스마, 개별적 배려, 영감적 동기부여가 여전히 통계적으로 유의미한 영향을 미치며 그 가운데에서도 영감적 동기부여의 영향이 크게 나타났으며 자기효능감과 조직몰입은 팀워크에 통계적으로 유의미하

며 긍정적인 영향을 상대적으로 크게 미치는 것으로 나타났으며 마지막으로 다중공선성이 발생하지 않은 것으로 나타났다.

[표 4-8] 거래적 리더십과 매개변수의 매개효과 분석

구분 (종속변수)	1단계 자기효능감	2단계 조직몰입	3단계 팀워크	4단계 팀워크	VIF
상수	-.520	.109	-.133	-.010	
예외적 관리	.440** (.441)	.441** (.441)	.464** (.464)	.144** (.144)	1.570
상황적 보상	.432** (.433)	.504** (.504)	.451** (.451)	.108** (.109)	1.613
자기효능감				.320** (.320)	2.042
조직몰입				.405** (.406)	2.351
연령(로그)	.077 (.023)	-.115 (-.034)	.042 (.013)	.064 (.019)	1.877
근속년수	.026* (.223)	.006 (.052)	.006 (.052)	-.005 (-.041)	5.846
계급	-.111 (-.131)	.015 (.018)	-.052 (-.061)	-.022 (-.026)	5.380
근무지	-.221 (-.109)	-.065 (-.032)	-.180 (-.089)	-.082 (-.041)	1.532
근무체제	.007 (.002)	-.186 (-.059)	-.185 (-.059)	-.112 (-.035)	1.630
업무분야_구조	.023 (.007)	.126 (.039)	.048 (.015)	-.011 (-.003)	1.715
업무분야_구급	.235 (.096)	.234 (.096)	.143 (.058)	-.027 (-.011)	1.754
업무분야_예방조사	-.251 (-.059)	.040 (.009)	.093 (.022)	.158 (.037)	1.580
업무분야_행정 및 기타	.127 (.029)	.138 (.031)	-.181 (-.041)	-.277 (-.063)	1.659
상관대면 횟수	.001 (.006)	.011 (.062)	.010 (.059)	.005 (.031)	1.085
구성원 수	.010** (.148)	.010** (.135)	.008 (.114)	.001 (.013)	1.575
수정된 R ²	.367	.450	.426	.644	
F값	13.137**	18.141**	16.508**	33.870**	

*p< 0.1, **p< 0.05

1단계에서 예외적 관리($\beta=.441$)와 상황적 보상($\beta=.433$) 모두 통계적 유의수준 하에서 자기효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서도 마찬가지로 예외적 관리($\beta=.441$)와 상황적 보상($\beta=.504$)은 조직몰입에 통계적 유의수준 하에서 긍정적인(+)영향을 미치며 상황적 보상의 경우 그 영향이 더 커졌다. 3단계에서 예외적 관리($\beta=.461$)가 상황적 보상($\beta=.451$)보다 조금 더 큰 영향을 미치는 등 대체적으로 통계적 유의수준 하에서 자기효능감, 조직몰입, 팀워크에 거래적 리더십이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막 4단계를 거치면서 자기효능감($\beta=.320$)과 조직몰입($\beta=.406$)이 팀워크에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 조건을 만족했고, 예외적 관리와 상황적 보상의 표준화된회귀계수 또한 적은 값으로 나타나 부분매개효과가 있는 것으로 판단된다.

설명력을 나타내는 수정된 R^2 값은 1단계에서 36.7%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 45%, 3단계에서는 42.6% 그리고 마지막 4단계에서 64.4%의 설명력을 나타내고 있다.

분석 결과를 해석하면 거래적 리더십의 상황적 보상과 예외적 관리 둘 다 변혁적 리더십과 마찬가지로 자기효능감과 조직몰입 그리고 팀워크에 영향을 미치는 것으로 나타나 예외적 관리가 팀워크에 부정적 영향을 미칠 것 이라는 가설은 기각되었다. 이는 소방조직의 특성이 반영된 결과라고 생각되며, 매개변수인 자기효능감과 조직몰입은 팀워크에 유의미하게 영향을 미치며 그 중에서도 조직몰입은 자기효능감보다도 상대적으로 큰 매개효과가 있는 것을 확인할 수 있었다. 마지막으로 독립변수들에서는 다중공선성이 발생하지 않은 것으로 나타났다.

이러한 결과를 거쳐 최종적으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 모두 포함한 전체변수의 매개효과 분석결과는 아래와 같다.

[표 4-9] 전체변수의 매개효과 분석

구분 (종속변수)	1단계 자기효능감	2단계 조직몰입	3단계 팀워크	4단계 팀워크	VIF
상수	-.448	.252	-.024	.020	
카리스마	.198** (.198)	.304** (.304)	.288** (.289)	.116** (.116)	2.363
개별적 배려	.125* (.125)	.383** (.382)	.257** (.257)	.078 (.078)	2.848
영감적 동기부여	.226** (.226)	.343** (.343)	.366** (.366)	.171** (.171)	2.749
예외적 관리	.259** (.259)	.119* (.119)	.164** (.164)	.041 (.041)	2.738
상황적 보상	.220** (.221)	.085 (.085)	.096 (.096)	-.003 (-.003)	3.586
자기효능감				.306** (.305)	2.078
조직몰입				.367** (.367)	2.653
연령(로그)	.076 (.023)	-.118 (-.035)	.045 (.013)	.065 (.019)	1.880
근속년수	.025* (.215)	.007 (.061)	.006 (.049)	-.005 (-.039)	5.867
계급	-.110 (-.130)	.000 (.000)	-.057 (-.066)	-.023 (-.027)	5.397
근무지	-.157 (-.078)	-.006 (-.003)	-.097 (-.048)	-.046 (-.023)	1.575
근무체제	-.011 (-.004)	-.145 (-.046)	-.191 (-.061)	-.135 (-.043)	1.647
업무분야_구조	.041 (.013)	.079 (.025)	.051 (.016)	.009 (.003)	1.735
업무분야_구급	.179 (.074)	.150 (.061)	.064 (.026)	-.045 (-.019)	1.782
업무분야_예방조사	-.290 (-.068)	-.026 (-.006)	.028 (.007)	.126 (.030)	1.585
업무분야_행정 및 기타	.079 (.018)	.150 (.034)	-.217 (-.049)	-.296 (-.068)	1.688
상관대면 횟수	-.001 (-.006)	.005 (.030)	.006 (.036)	.005 (.026)	1.096
구성원 수	.008 (.118)	.005 (.075)	.005 (.064)	.000 (.000)	1.602
수정된 R ²	.388	.520	.484	.653	
F값	11.761**	16.436**	16.976**	29.440**	

*p< 0.1, **p< 0.05

그 결과로 구체적으로 단계1에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 대체로 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나며 변혁적 리더십의 개별적 배려($\beta=.125$)가 자기효능감에 가장 적은 수준의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이어서 단계 2에서부터는 조직몰입에 대해서 거래적 리더십의 영향력이 감소하기 시작해서 상황적 보상($\beta=.085$)은 조건을 만족하지 못하여 의미 없는 변수가 되었고, 예외적 관리($\beta=.119$)또한 그 영향의 정도가 감소하였다. 이러한 결과는 3단계에서도 계속 이어져 변혁적 리더십 그 중에서도 영감적 동기부여($\beta=.366$)가 통계적 유의수준 하에서 팀워크에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최종적으로 4단계를 거치며 거래적 리더십은 통계적 유의수준을 잃는 등 영향력을 상실하고 이러한 현상은 변혁적 리더십의 개별적 배려에서도 나타나는 등 매개변수인 자기효능감($\beta=.305$)과 조직몰입($\beta=.367$)의 매개효과가 크게 나타나는 것으로 확인되었고 여전히 영향력을 미치는 변수로는 변혁적 리더십의 카리스마($\beta=.116$), 영감적 동기부여($\beta=.171$)로 나타났다.

설명력을 나타내는 수정된 R^2 값은 단계1에서 38.8%의 설명력을 나타내고 있고, 단계2에서는 52%, 단계3에서는 48.4%, 마지막으로 단계4에서 65.3%의 높은 설명력을 나타내고 있으며, 마지막으로 역시 다중공선성이 발생하지 않은 것으로 나타났다.

거래적 리더십은 자기효능감에 영향을 미쳐 자기효능감의 매개효과로서 팀워크에 영향을 미친다고 볼 수 있고 변혁적 리더십의 개별적 배려는 조직몰입의 매개효과가 강하게 나타난다. 전체적으로 팀워크에 영향을 미치는 유의미한 변수로 매개변수인 자기효능감과 조직몰입 그리고 독립변수인 변혁적 리더십의 영감적 동기부여의 효과가 큰 것으로 나타난다.

이러한 분석결과에 대한 해석으로 팀워크를 높이기 위해서는 자기효능감과 조직몰입이 필요하며 이러한 매개변수에 영향을 주는 변혁적 리더십과 거래적 리더십 또한 큰 영향이 있기 때문에 팀워크를 증진시키는데 있어서 함께 중요하게 다뤄져야 할 것이다. 특히 현장소방공무원에게 조직의 비전과 목표가 구성원 개인의 목표와 같아질 수 있도록 격려하며 동기부여 하는 영감적 동기부여 행동이 결과적으로 팀워크에 효과적이라는 사실을 확인할 수 있었다.

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과 요약 및 시사점

1) 연구결과 요약

본 연구는 일선 현장의 소방공무원들이 화재와 재난현장 등 위험상황에서 임무완수를 할 수 있도록 하는 중요한 요인으로 팀워크를 선정하였고, 이러한 팀워크에 영향을 미칠 수 있는 원인변수로서 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 비교하여 살펴보았다. 특히 개인적 차원에서의 자기효능감과 조직 차원 특성에서의 조직몰입을 매개변수로 선정하여 변혁적·거래적 리더십과 팀워크의 관계에서 자기효능감과 조직몰입이 매개역할 수행여부를 실증적으로 검증함으로써 팀워크를 높이는데 도움이 되고자 하였다. 이와 같은 연구의 목적 달성을 위해서 다음과 같이 연구를 진행하였다.

첫째, 소방조직과 현장소방공무원의 특성에 맞춰 각 변수에 대한 이론적 배경 및 변수간의 관계를 파악하고 선정하고자 하였다. 따라서 변혁적 리더십에 대한 문헌적 고찰을 통해 하위변인으로 카리스마, 개별적 배려, 영감적 동기부여를 선정하였고, 거래적 리더십의 하위변인으로는 상황적 보상과 예외관리를 선정하고 팀워크, 자기효능감, 조직몰입 간의 연구모형과 연구가설을 설정하였다.

둘째, 환경변화 그 중에서도 도시화에 따른 건축물의 고층화, 대형화로 인한 새로운 유형의 화재와 재난에 대한 안전관리가 중요해지고 있다는 점에서 광역시 이상의 대도시에 소재한 소방서를 다단계지역표본추출법을 사용하여 최종적으로 서울특별시 소방재난본부 관할의 마포소방서와 부산광역시 소방재난본부 관할의 해운대소방서를 선정하여 이 지역 소방공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

셋째, 선행연구의 고찰을 통해 변혁적·거래적 리더십 그리고 팀워크와 자기효능감, 조직몰입 변수의 관계와 이들 변수의 측정도구의 타당성을 검정하

기 위하여 확인요인분석을 진행하고, 신뢰도 또한 검증하였다.

넷째, 이러한 적합성을 바탕으로 하여 가설을 검증하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

가) 변혁적 리더십과 팀워크의 관계에 관한 가설

연구결과 변수간의 관계에서 변혁적 리더십은 요인분석에서 신뢰할만한 결과를 얻지 못한 지적자극을 제외하고, 카리스마와 개별적 배려, 영감적 동기부여가 각각 팀워크에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였고, 그중에서도 끝까지 통계적인 유의미성을 잃지 않은 채 큰 영향을 미치는 것은 변혁적 리더십의 카리스마와 영감적 동기부여로 나타났다.

나) 거래적 리더십과 팀워크의 관계에 관한 가설

또한 팀워크에 미치는 개별적인 영향에서는 대체로 정(+) 긍정적인 방향으로 나타나 예외적 관리가 팀워크에 부정적 영향을 미칠 것이라는 당초의 가설은 기각되었고, 모든 변수를 고려한 전체적인 분석에서는 통계적인 유의미성이나 효과가 모두 반감되는 등 거래적 리더십은 특히 매개변수인 자기효능감을 통해서 팀워크에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다) 자기효능감과 조직몰입의 매개효과

연구결과 변혁적·거래적 리더십이 매개변수인 자기효능감, 직무몰입에 미치는 영향은 대부분 긍정적으로 나타났다. 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 관계에서 대체로 부분매개 혹은 완전매개 하는 등 매개효과가 크게 나타났다.

2) 연구의 시사점

이 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 지금까지 소방력의 3요소 가운데 하나인 인원에서 대원보다는 지휘자의 지휘능력에 따른 효과적인 소방활동이 강조되었다면, 본 연구에서는 현장소방공무원에게 공통의 목표달성을 위해 구성원 간 소통과 협력을 통해 이뤄지는 상호의존적 행동인 팀워크의 강조를 통해 효과적인 업무수행과 소방조직의 목표달성을 높이는데 새로운 전환점을 마련할 수 있다.

둘째, 현장소방공무원의 팀워크를 높이기 위해서는 리더의 명확한 비전과 목표제시가 필요하며 이에 그치지 않고 구성원 개인의 비전과 목표가 조직과 같아질 수 있도록 리더의 열정적인 독려가 무엇보다 필요하다는 것이다. 이 과정에서 자신의 능력에 대한 확신으로서 문제를 해결할 수 있다는 자기효능감과 조직의 목표와 가치를 받아들여 조직구성원의 자격을 유지하기 위해서 많은 노력을 기울이게 하는 조직몰입이 선행되어야 실질적으로 팀워크를 높이는데 도움이 될 것이다.

셋째, 소방조직은 이러한 자기효능감과 조직몰입을 높이기 위한 수단으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 활용하여 현장소방공무원들의 자기효능감과 조직몰입을 높여 궁극적으로 팀워크를 높일 필요가 있다.

넷째, 높은 자기효능감은 팀워크에 부정적인 영향을 미칠 수도 있을 것으로 생각하였으나 결과적으로 소방공무원에게서는 자부심과 전문성, 문제해결능력이 개인의 목적달성보다는 팀과 조직전체에 기여하는 쪽으로 이루어진다는 점에서 소방공무원들의 자기효능감을 높일 수 있는 교육훈련과 조직몰입을 높일 수 있도록 영감적 동기부여와 개별적 배려가 계속해서 필요하다는 점을 생각해 볼 수 있다.

제 2 절 연구의 한계점 및 제언

이와 같은 연구 결과에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지니고 있다.

첫째, 현장소방공무원을 대상으로 설문을 진행하면서 서울과 부산으로 한정지어 연구가 수행되었는데 중소도시 등 다양한 소방 환경을 고려한 자료수집을 통해 리더십과 팀워크 간의 관계 및 매개효과의 결과의 일반화를 시도할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 리더십과 팀워크 간의 매개효과를 검증하는데 초점을 맞추었으나 향후 연구에서는 리더와 구성원 간의 상호작용을 검증하기 위해 리더-구성원 간의 교환관계와 팀구성원 간의 교환관계를 고려할 필요성을 제기한다.

마지막으로, 소방공무원을 대상으로 설문조사를 시행함에 있어서 현시점의 횡단적 연구로 진행되었던 바 설문작성에 대한 객관성을 확보하기 위해서 종단적 연구를 다양한 지역의 소방공무원을 대상으로 진행할 필요가 있다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강소영, 권해경, 조미라. (2014). 간호사의 팀워크가 직무만족에 미치는 영향. 『한국콘텐츠학회논문지』, 14(12), 881-894.
- 곽의영(1997). 중소기업의 커뮤니케이션 만족과 조직몰입에 관한 연구: 청주공업단지 내 중소제조업체를 중심으로. 『한일경상논집』, 13, 31-47.
- 권혁기, 박봉규. (2010). 변혁적 리더십과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향. 『인적자원관리연구』, 17, 203-218.
- 권혁기. (2012). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직성과에 미치는 영향: 자기효능감과 직무만족의 매개효과를 중심으로. 『경영과 정보연구』, 31(2), 1-20.
- 권혁기. (2012). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직성과에 미치는 영향: 자기효능감과 직무만족의 매개효과를 중심으로. 『경영과 정보연구』, 31(2), 1-20.
- 김규현, 윤정현. (1999). 호텔기업 종업원의 팀웍영향요인에 관한 연구. 『산업경제연구』, 12(1), 421-447.
- 김도윤, 나태준. (2015). 공공·민간 조직 구성원의 조직몰입도 비교 연구. 『한국행정연구』, 24(1), 197-222.
- 김민정. (2013). 유인적 정책수단이 기업의 탐색적 기술혁신에 미치는 영향 구조. 『인사조직연구』, 21, 115-143.
- 김병목. (2005). “팀웍과 팀웍의 결정요인에 대한 측정도구 개발”. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 김세화, 심덕섭, 김형진. (2017). 지원적 리더십이 내재적 동기부여 및 직무성과에 미치는 영향. 『대한경영학회지』, 30(9), 1535-1558.
- 김연선. (2009). 셀프리더십의 유형에 따른 팀웍, 직무만족 및

- 조직몰입과의 관계에 관한 연구. 『한국콘텐츠학회논문지』, 9(7), 352-360.
- 김영곤, 이근혁, 강제상. (2016). 소방공무원의 직무동기가 조직시민행동에 미치는 영향: 직무관여의 매개효과 검증. 『한국인사행정학회보』, 15(1), 153-178.
- 김영배, 차종석. (1994). 프로젝트팀 리더의 역할과 팀성과. 『한국경영과학회지』, 19(1), 123-144.
- 김영식, 서용원. (2018). 조직동료의식의 효과성 연구. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 31(3), 695-714.
- 김용재, 김종완. (2008). 리더십이 자기효능감을 통해 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. 『인적자원개발연구』, 11(2), 1-23.
- 김은주, 조태준. (2013). 리더의 동기부여 언어가 자아존중감, 자기효능감, 그리고 조직몰입에 미치는 영향. 『HRD 연구』, 15(4), 1-25.
- 김종근, 김선혁. (2016). 조직공정성과 조직몰입의 관계에서 상사신뢰와 팀·구성원 교환관계 (TMX) 의 매개효과: 소방공무원을 중심으로. 『경상논집』, 36(1), 35-68.
- 김진희. (2008). 변혁적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향과 팀웍의 매개효과에 대한 연구. 『HRD 연구』, 10(3), 175-194.
- 김진희. (2008). 팀웍, 조직냉소주의 및 조직시민행동에 대한 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 효과. 『인사조직연구』, 16, 1-40.
- 김진희. (2013). 변혁적 리더십이 TMX 와 조직몰입을 통해 조직시민행동에 미치는 효과. 『대한경영학회지』, 26(8), 2043-2067.
- 김호정. (1999). 신뢰와 조직몰입. 『한국행정학보』, 33(2), 19-35.
- 김호정. (2001). 변혁적·거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향. 『한국행정학보』, 35(2), 197-216.
- 김홍조, 백홍석. (2014). 소방공무원들의 직무만족과 이직의도에 관한 연구. 『한국응급구조학회논문지』, 18(1), 95-106.
- 남기매. (2017). “변혁적리더십이 협업에 미치는 영향”. 가천대학교 대학원

석사학위논문

- 류현숙. (2016). 재난안전 실무자의 업무 스트레스의 효과적 관리를 통한 직무만족도 및 조직몰입 제고방안. 기본연구과제, 2016, 1-333.
- 문유석, 허철행. (2011). 소방공무원의 조직신뢰가 자아효능감에 미치는 영향. 『사회과학연구』, 27(4), 211-239.
- 문유석. (2011). 소방공무원의 스트레스 수준과 직무환경적 유발요인. 『지방정부연구』, 15(1), 119-141.
- 박미경, 이강수, 황호영. (2009). 소방조직문화가 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 『인적자원개발연구』, 12(2), 1-30.
- 박원우, 신수영. (2005). 구성원의 역량, 응집성, 팀역할균형과 팀 성과간의 관계에 관한 연구. 『한국인사조직학회』 발표논문집, 21-47.
- 박준기, 이세운. (2017). 프로젝트 팀의 팀워크에 대한 인식유형 연구: Q 방법론 적용. 『산업혁신연구』, 33(1), 1-26.
- 석봉인, 한문성. (2016). 리더-구성원 간 교환관계가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향-팀웍을 중심으로. 『글로벌경영학회지』, 13, 155-178.
- 설지수, 정원호. (2018). 임파워링 리더십이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향. 『인적자원관리연구』, 25(4), 121-146.
- 손효중, 이영미. (2015). 지휘관의 리더십 특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 『한국화재소방학회』, 29(6), 129-138.
- 안대영, 서강현, 정홍상. (2013). 일선 소방 공무원의 조직 행태에 관한 실증연구-셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동 간의 관계를 중심으로. 『한국위기관리논집』, 9(8), 193-210.
- 양기근, 정기성. (2009). 소방서장의 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 『국가위기관리학회보』, 1, 67-79.
- 오인수. (2002). 일반적 자기효능감. 『한국심리학회지』, 15(3), 49-72.
- 옥원호, 김석용. (2001). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 『한국행정학보』, 35(4), 355-373.

- 우성천, 채진. (2007). 긴급구조 정보시스템 활성화 방안에 관한 연구. 『한국화재소방학회』, 21(2), 1-13.
- 우성천, 채진. (2013). 초고층 건물의 효과적인 화재진압 전술에 관한 연구. 『한국위기관리논집』, 9(1), 1-23.
- 유민봉, 심형인, 홍하나. (2010). 소방공무원의 긍정적 성향과 집단 응집성이 이타적 행동에 미치는 영향-위계선형모형을 적용하여. 『한국행정연구』, 19(4), 187-217.
- 육현표. (2011). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 창의성에 미치는 영향: 내재적 동기부여와 혁신분위기의 매개역할을 중심으로. 성균관대학교 대학원 박사학위논문
- 윤정현. (2000). 호텔기업 종업원의 팀웍에 대한 다차원적 접근. 『관광레저연구』, 12(2), 123-148.
- 윤정현. (2001). 호텔기업 종업원의 팀웍이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 『산업경제연구』, 14(4), 239-255.
- 윤정현. (2007). 호텔기업 종사원의 셀프리더십과 팀웍 및 서비스품질의 구조적 관계. 『인적자원관리연구』, 14, 149-166.
- 은종환, 이재완. (2015). 일선 소방공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과: 직무유형의 조절효과를 중심으로. 『지방정부연구』, 19(2), 273-297.
- 이동명. (2017). 팀워크와 구성원 스트레스의 관계에서 능력개발의 매개효과. 『인적자원개발연구』, 20(2), 43-69.
- 이상구, 이용규. (2007). 소방공무원의 직무스트레스 유발원인과 결과에 관한 실증적 연구. 『한국화재소방학회』, 21(2), 74-86.
- 이원주. (2019). 소방조직의 구조적 특성에 관한 연구. 『한국화재소방학회』, 33(1), 164-170.
- 이재강, 박동수. (2014). 팀-구성원 교환관계 (TMX) 에서 개인 수준 선행 변수와 결과 변수의 관계: TMX 의 매개효과. 『경영교육연구』, 29, 1-29.
- 이재무, 김전수. (2016). 소방공무원의 직무스트레스가 직무태도에

- 미치는 영향과 조직신뢰의 조절효과 분석. 『한국행정연구』, 25(3), 61-89.
- 임영제, 이창원. (2008). 변혁적 리더십의 연구경향분석과 과제. 『한국조직학회보』, 5(3), 199-228.
- 임준철, 윤정구. (1999). 부하에 의해 인지된 상사의 변혁적 및 거래적 리더십이 부하의 혁신 성향에 미치는 영향: 자기권능감 (Self-Efficacy)의 매개역할을 중심으로. 『인사조직연구』, 7, 1-42.
- 장승민. (2015). 리커트 척도 개발을 위한 탐색적 요인분석의 사용. 『Korean Journal of Clinical Psychology』, 34(4), 1079-1100.
- 장호일, 이재완. (2014). 119 안전센터장의 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 효과에 관한 연구: 리더십대체이론을 중심으로. 『한국인사행정학회보』, 13(3), 1-22.
- 전영한. (2009). 공공·민간조직 비교연구 메타분석: Sayre 명제의 재검증. 『행정논총』, 47(2), 61-93
- 전원보. (2007). 변혁적·거래적 리더십의 효과성 분석: 공·사조직 간의 비교. 『한국공공관리학보』, 21(4), 1-24.
- 정선호, 서동기. (2016). 회귀분석을 이용한 매개된 조절효과와 조절된 매개효과 검증 방법. 『한국심리학회지』, 35(1), 257-282.
- 정호준, 김도현, & 오정일. (2015). 리더십의 조직효과성에 관한 경험적 연구: 단순최소자승 모형과 순위프로빗 모형의 비교. 『행정논총』, 53(4), 299-320.
- 조석구. (2012). “지역소방서 근무자의 조직몰입에 관한 연구”. 배재대학교 대학원 석사학위논문
- 조성완. (2016). “소방공무원의 고령화에 따른 자기효능감, 팀워크가 현장대응역량에 미치는 영향과 제도 개선방안에 관한 연구”. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문
- 진종순, 왕홍파. (2014). 리더십과 직무만족, 그리고 조직몰입. 『지방정부연구』, 18(2), 57-83.

- 진종순. (2014). 직무탈진감과 직무만족, 조직몰입: 해양경찰파출소와 출장소를 중심으로. 『정부학연구』, 20(2), 331-354.
- 차동욱, 강대석. (2006). 인식된 조직의 팀 지원과 변혁적 리더십이 팀 구성원들의 교환관계, 에피커시, 그리고 몰입에 미치는 영향. 조직과 『인사관리연구』, 30, 175-208.
- 채진, 임정수. (2018). 소방조직 개편 방안에 관한 연구. 『Crisisonomy』, 14(9), 71-86.
- 최병권, 문형구, 주영란, 정재식. (2017). 변혁적·거래적 리더십의 국내 연구동향과 향후 연구방향. 『인사조직연구』, 25, 69-127.
- 최향석. (2012). 팀 구성원의 과업갈등이 팀 몰입과 팀 성과에 미치는 영향: 자기유능감과 팀 효능감의 조절효과. 『대한경영학회지』, 25(2), 1019-1039.
- 한광현. (1999). 변혁적 거래적 리더십 요인과 스트레스와의 관계에 대한 탐색적 연구. 『경영학연구』, 28(1), 51-74.
- 한주희, 정진철. (2001). 변혁적 리더십과 팀 유효성에 관한 연구-자율욕구의 조절효과를 중심으로. 『조직과 인사관리연구』, 24, 145-166.
- 홍승희, 김구. (2014). 변혁적·거래적 리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 『한국조직학회보』, 11(3), 25-54.

2. 국외문헌

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1–18.
- Amitai Etzioni. (1961). *Complex organizations: A sociological reader*. Holt, Rinehart and Winston.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Collier Macmillan.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public administration quarterly*, 112–121.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 89(5), 901.
- Bowers, C. A., Braun, C. C., & Morgan Jr, B. B. (1997). Team workload: Its meaning and measurement. In *Team performance assessment and measurement* (pp. 97–120). Psychology Press.
- Brannick, M. T., Prince, A., Prince, C., & Salas, E. (1995). The measurement of team process. *Human Factors*, 37(3), 641–651.
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational

- leadership and daily employee engagement. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(1), 138–157.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row
- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel psychology*, 46(4), 823–847.
- Chen, G., & Bliese, P. D. (2002). The role of different levels of leadership in predicting self-and collective efficacy: Evidence for discontinuity. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 549.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62–83.
- Conger, J. A. (1999). Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider's perspective on these developing streams of research. *The leadership quarterly*, 10(2), 145–179.
- DeCotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human relations*, 40(7), 445–470.
- Earley, P. C., & Lituchy, T. R. (1991). Delineating goal and efficacy effects: A test of three models. *Journal of applied psychology*, 76(1), 81.
- Ford, J. K., Quiñones, M. A., Sego, D. J., & Sorra, J. S. (1992). Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. *Personnel psychology*, 45(3), 511–527.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business*

- Ethics, 124(2), 339–349.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48–70.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183–211.
- Gladstein, D. L. (1984). Groups in context: A model of task group effectiveness. *Administrative science quarterly*, 499–517.
- Glisson, C., & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 767–794.
- Hackmann, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hartline, M. D., & Ferrell, O. C. (1996). The management of customer-contact service employees: an empirical investigation. *Journal of marketing*, 60(4), 52–70.
- Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (2001). Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence. *Organization science*, 12(4), 435–449.
- Janz, B. D., Colquitt, J. A., & Noe, R. A. (1997). Knowledge worker team effectiveness: The role of autonomy, interdependence, team development, and contextual support variables. *Personnel psychology*, 50(4), 877–904.
- Jessup, H. R. (1990). New roles in team leadership. *Training & Development Journal*, 44(11), 79–84.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and

- transformational leadership. *Journal of applied psychology*, 85(5), 751.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499–517.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321–349.
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. *Journal of Applied psychology*, 79(3), 364.
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of management review*, 26(3), 356–376.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- McGrath, J. E. (1964). *Social psychology: A brief introduction*. Holt, Rinehart and Winston.
- Mone, M. A. (1994). Relationships between self-concepts, aspirations, emotional responses, and intent to leave a downsizing organization. *Human Resource Management*, 33(2), 281–298.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20–52.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224–247.
- Newman, A., & Sheikh, A. Z. (2012). Organizational rewards and employee commitment: a Chinese study. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 71–89.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., & Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 46(9), 1236–1244.
- Pillai, R., & Williams, E. A. (2004). Transformational leadership, self-efficacy, group cohesiveness, commitment, and performance. *Journal of organizational change management*, 17(2), 144–159.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Rainey, H. G., & Bozeman, B. (2000). Comparing public and private organizations: Empirical research and the power of the a priori. *Journal of public administration research and theory*, 10(2), 447–470.

- Rasmussen, T. H., & Jeppesen, H. J. (2006). Teamwork and associated psychological factors: A review. *Work & Stress*, 20(2), 105–128.
- Richard, E. M., Diefendorff, J. M., & Martin, J. H. (2006). Revisiting the within-person self-efficacy and performance relation. *Human Performance*, 19(1), 67–87.
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success–failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied psychology*, 79(5), 755.
- Sadri, G., & Robertson, I. T. (1993). Self-efficacy and work-related behaviour: a review and meta-analysis. *Applied Psychology*, 42(2), 139–152.
- Senior, B., & Swailes, S. (2004). The dimensions of management team performance: a repertory grid study. *International Journal of productivity and Performance management*, 53(4), 317–333.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization science*, 4(4), 577–594.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, 51(2), 663–671.
- Van Der Vegt, G., Emans, B., & Van De Vliert, E. (2000). Team members' affective responses to patterns of intragroup interdependence and job complexity. *Journal of management*, 26(4), 633–655.
- Vancouver, J. B., Thompson, C. M., Tischner, E. C., & Putka, D. J. (2002). Two studies examining the negative effect of self-efficacy on performance. *Journal of applied psychology*, 87(3), 506.

- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management*, 36(2), 223–270.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management Review*, 14(3), 361–384.
- Yukl, G., & Van Fleet, David D. (1992). Theory and Research on leadership in organizations. 147–197. Dunnette, Marvin D. & Hough, Leatta M. Eds. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*(2nd.).

부 록

설 문 지

안녕하십니까? 바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

본 설문은 「리더십이 현장소방공무원의 팀워크와 자기효능감 그리고 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구」를 위해 수행됩니다.

귀하의 응답 결과는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 익명으로 처리되어 철저히 보호됩니다. 오직 연구 목적으로만 사용될 것이기 때문에, 특정 개인이나 팀, 지역의 특성은 절대 노출되지 않습니다. 따라서 각 문항에 대해 귀하의 솔직한 의견을 부탁드립니다.

바쁘신 중에 소중한 시간을 내어 설문에 참여해 주셔서 다시 한 번 감사의 말씀 드립니다.

지도교수: 조문석

연구자: 윤선일

(sun1@hansung.ac.kr/010-6317-9825)

*해당 설문은 객관적인 평가가 아니므로 주어진 질문을 읽고 난 후 떠오르는 느낌이나 생각에 따라 주관적으로 솔직하게 기록해 주시면 되겠습니다.

*질문에 대한 응답이 누락된 설문지는 조사 자료에서 제외되므로, 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시길 부탁드립니다.

「통계응답자의 의무 및 보호에 관한 법률」

※ 응답해 주신 모든 자료는 익명으로 처리되어 통계적으로만 사용되며, 특정 소속이나 개인의 개별적인 사항은 절대 공개되지 않습니다.

제33조 (비밀의 보호)

- ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- ② 통계의 작성을 위하여 수립된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니된다.

■ 아래의 문항에서 제시된 직속상관은 팀에서 제일 큰 영향을 미치는 팀 리더를 대상으로 합니다. 제시된 척도를 사용하여 귀하의 생각을 표시해주시기 바랍니다.

1. 직속상관은 자신과 함께 일하는 것에 대해 자부심을 느끼게 한다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
2. 직속상관은 우리 부서 구성원 전체의 이익보다 자신의 개인적 이익을 앞세운다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
3. 직속상관은 내가 존경할 만한 방식으로 행동한다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
4. 직속상관은 자신의 능력과 자신감을 보여준다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
5. 직속상관은 내가 노력한 만큼 상응하는 도움을 준다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
6. 직속상관은 우리 부서의 수행목표를 성취하는데 누가 얼마나 기여했는지 구체적으로 밝히지 않는다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
7. 직속상관은 내가 목표를 달성하면 보상을 받을 수 있는지 여부를 분명하게 밝힌다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
8. 내가 기대에 부응하면 직속상관은 만족스러움을 표현한다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
9. 직속상관은 부하의 개인적 발전을 위해서 가르치고 지도하는데 시간을 쓴다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
10. 직속상관은 나를 인격적인 개인으로 대하기보다 단지 팀의 한 구성원으로만 대한다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
11. 직속상관은 나의 욕구, 능력, 포부가 다른 사람들과 다르다는 사실을 인정해 준다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
12. 직속상관은 내가 장점을 살려서 개발할 수 있도록 돕는다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다
13. 직속상관은 나에게 분명한 목적의식을 갖는 것이 중요하다고 강조한다.	매우 아니다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 매우 그렇다

14. 직속상관은 자신의 결정이 도덕적 윤리적으로 어떤 결과를 가져올지 생각한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
15. 직속상관은 나에게 팀을 위한 사명감을 갖추는 것이 중요하다고 강조한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
16. 직속상관은 미래에 대해서 부정적으로 말한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
17. 직속상관은 일을 완수하기 위해서 해야 할 것들에 대해 나에게 열정적으로 이야기한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
18. 직속상관은 나와 우리 부서의 미래에 대한 비전을 분명하게 제시한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
19. 직속상관은 주어진 목표를 달성할 수 있다는 자신감을 보인다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
20. 직속상관은 기존에 당연시되던 중요한 일들도 적절성 여부와 상관없이 재검토 하도록 권한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
21. 직속상관은 자신이 중요하다고 생각하는 가치와 신념들에 대해서 열성적으로 말한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
22. 직속상관은 문제해결 과정에서 다양한 관점에서 생각해 볼 것을 권장한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
23. 직속상관은 맡은 일을 완수하는 방법에 대해서 새로운 시각으로 생각해보도록 돕는다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
24. 직속상관은 분명한 기준을 가지고 이탈, 불법, 예외, 실수가 발생하는지 사전에 주의를 집중한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
25. 직속상관은 실수가 발생할 수 있는 모든 과정을 놓치지 않으려고 예의주시한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
26. 직속상관은 기준에 못 미쳐 실패하는 것을 예방하기 위해 온 힘을 기울인다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
27. 직속상관은 일이 잘못되기 전까지 기다리지 않고 바로 잡기 위해 행동한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

28. 직속상관은 문제가 심각해지기 전에 즉시 개입한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
29. 나는 나의 직무수행능력에 자부심을 가지고 있다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
30. 나는 내가 하고 있는 일에 전문성이 있다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
31. 나는 문제상황을 해결할 수 있는 방안을 모색할 수 있다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
32. 나는 어려운 상황에 직면해도 주어진 업무를 성공적으로 수행할 수 있다고 확신한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
33. 나는 다른 사람들과 비교해서 대부분의 일을 잘 할 수 있다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
34. 나는 주어진 대부분의 업무에서 노력하면 성공할 수 있다고 믿는다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
35. 나는 예상하지 못한 문제가 발생하면 잘 처리하지 못한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
36. 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원끼리 협력이 잘 된다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
37. 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원 간에 서로 의사소통이 원활하다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
38. 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원은 공통적인 목표 또는 사명을 공유하고 있다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
39. 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원은 서로 의존하고 있다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
40. 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원들은 정보나 자원을 자주 공유한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
41. 현재 내가 소속되어 있는 부서의 구성원들은 나의 입장을 잘 이해해 준다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

42. 현재 내가 소속된 소방관서에서 계속 일하기 위해 어떤 임무가 주어지더라도 기꺼이 수행할 것이다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
43. 나의 가치관과 현재 소속된 소방관서에서 추구하는 가치는 매우 비슷하다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
44. 내가 소속된 소방관서에서는 최선을 다해 업무를 수행할 수 있도록 도와준다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
45. 현재 내가 소속되어 있는 소방관서는 내가 일할 수 있는 소방관서 중 최고라고 생각한다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
46. 내가 소속된 소방관서가 성공적인 임무수행과 발전을 할 수 있도록 다른 사람들보다 더 많은 노력을 기울인다.	매우 아니다 아니다 다소 아니다 다소 그렇다 그렇다 매우 그렇다 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

■ 아래의 문항들은 귀하의 기초 정보에 대해 질문하고 있습니다. 귀하께서 아래에 작성하신 항목들은 연구 참여자 분들의 전체적인 특성을 기술하는 데에만 사용됩니다.

1. 귀하의 성별은?	① 남 ② 여
2. 귀하의 연령은?	만 () 세
3. 귀하의 근속년수는?	() 년
4. 귀하의 계급은 어떻게 되십니까?	
① 소방사 ② 소방교 ③ 소방장 ④ 소방위 ⑤ 소방경 ⑥ 기타()	
5. 귀하의 소속 소방본부는 어떻게 되십니까?	
① 서울소방재난본부 ② 부산소방재난본부 ③ 대구소방안전본부 ④ 인천소방본부 ⑤ 광주소방안전본부 ⑥ 대전소방본부 ⑦ 울산소방본부 ⑧ 세종소방본부 ⑨ 경기소방재난본부 ⑩ 강원소방본부 ⑪ 충북소방본부 ⑫ 충남소방본부 ⑬ 전북소방본부 ⑭ 전남소방본부 ⑮ 경북소방본부 ⑯ 경남소방본부 ⑰ 창원소방본부 ⑱ 제주소방본부	

6. 귀하의 소속은 어떻게 되십니까?	소방서_____ 안전센터_____
7. 귀하가 현 소속부서에 배치된 시점은 어떻게 되십니까?	_____년 _____월
8. 귀하의 주요 업무분야는 어떻게 되십니까?	
① 화재진압 ② 구조 ③ 구급 ④ 예방·조사 ⑤ 상황실 ⑥ 일반행정 ⑦ 기타(_____)	
9. 현 소속 부서의 직무년수는 어떻게 되십니까?	(_____) 개월
10. 위 소속부서의 교대근무체제는 어떻게 되십니까?	
① 2조 1교대(당비) ② 3조 1교대(당비비) ③ 3조 2교대(6주기) ④ 3조 2교대(9주기) ⑤ 3조 2교대(21주기) ⑥ 4조 2교대(주야비비) ⑦ 기타(_____)	
11. 귀하의 최근 2주간 주요 근무시간대는 어떻게 되십니까?	_____시부터 _____시까지
12. 귀하께서는 주 평균 몇 회 출동하십니까?	주 (_____) 회
13. 귀하께서는 주 평균 몇 회 직속상관과 대면하십니까?	주 (_____) 회
14. 귀하의 소속부서 구성원 수는 어떻게 되십니까?	(_____) 명

설문에 참여해주셔서 다시 한 번 대단히 감사드립니다.

ABSTRACT

A Study on the Influence of Leadership of Field Firefighting
Officers on Teamwork in Metropolitan City:
Focusing on the mediating effect of self-efficacy and
organizational commitment

Yun, Sun Il

Major in Public Administration

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Hansung University

The purpose of this study is to investigate the effects of transformational leadership and transactional leadership on the teamwork of field firefighting officers, focusing on self-efficacy and organizational commitment.

If firefighters' commanding capacity in firefighting has been important

to the effect of firefighting officers' job performance and achievement of organizational goals, this study suggests that major firefighting officers'. As a factor, we pay attention to the role of teamwork and believe that the improvement of teamwork, such as communication, cooperation, and interdependence between team members, helps to achieve the goal of a firefighting organization to protect people's lives and property. Additionally, the relationship between self-efficacy and organizational commitment is examined in this process.

Based on the previous research, it was found that the self-efficacy in the individual dimension and the organizational commitment in the organization dimension influenced the effect between leadership and teamwork. The hypotheses were set as the parameters, and for the verification and empirical analysis, and Seoul Metropolitan Fire & Disaster Headquarters Mapo Fire Station, and Busan Metropolitan City Fire & Disaster Headquarters Haeundae Fire Station, conducted 300 questionnaires and conducted a survey of 274 respondents, which showed valid response results.

The results of this study were as follows: First, transformational leadership had positive effects on teamwork in both charisma and individual consideration. Second, transactional leadership also appeared positive in the individual effects on teamwork, but in the overall analysis considering all variables, both the statistical significance and the effects were halved. Third, the effects of transformational and transactional leadership on self-efficacy and job commitment as parameters were mostly positive. In detail, the effects on self-efficacy were in the order of management by exception, inspirational motivation, and contingent reward. In the analysis model where the organizational commitment was the dependent variable, the individual consideration of transformational leadership, giving, and charisma had a positive and meaningful effect.

Fourth, self-efficacy and the parameters of job involvement both influenced teamwork, which was a dependent variable. In particular, it mediated the individual care of transformational leadership and exceptional management of transactional leadership. Mediated effect.

The significance of this study is as follows. First, self-efficacy and organizational commitment played mediating roles in transformational leadership, transactional leadership, and teamwork. The empirical results show that self-efficacy and confidence in self-Satisfaction and belonging to the organization led to the improvement of the teamwork of the team members and suggested a new approach for improving the performance of the firefighting officers and the achievement of the firefighting organization's goals. Second, in the course of the research, the influence of charisma and inspirational motivation was significant in transformational leadership, and it was proved that the vision and goals of the organization are important to firefighting public servants and that encouraging and motivating actions are important.