

# 민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트 및 조직혁신행동의 관계

## Relation of Self Leadership and Empowerment and Organization Innovation Action in Private Security Guard

김경식\*, 김찬선\*\*

호서대학교 기초과학연구소/사회체육학과\*, 서울벤처대학원대학교 시큐리티융합경영진공\*\*

Kyong-Sik Kim(kks7@hoseo.deu)\*, Chan-Sun Kim(atom7942@hanmail.net)\*\*

### 요약

이 연구의 목적은 민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트 및 조직혁신행동의 관계를 규명하는데 있다. 이 연구는 2011년 서울소재 민간경비회사에서 재직하고 있는 민간경비원들을 모집단으로 설정한 후 유의표집법을 이용하여 최종분석에 이용된 사례 수는 총 293명이다. 분석방법은 SPSSWIN 18.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 다중회귀분석, 경로분석 등을 실시하였다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .831이상으로 나타났다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 민간경비원의 셀프리더십은 임파워먼트에 영향을 미친다. 즉, 행위 중심 전략, 자연적 보상 전략이 잘 이루어질수록 영향력과 의미성은 증대된다. 또한 건설적 사고 전략, 자연적 보상 전략이 잘 이루어질수록 역량/자기결정력은 증대된다. 둘째, 민간경비원의 셀프리더십은 조직혁신행동에 영향을 미친다. 즉, 행위 중심 전략이 잘 이루어질수록 혁신행동은 증대된다. 또한, 건설적 사고 전략, 행위 중심 전략, 자연적 보상 전략이 잘 이루어질수록 조직의 혁신성과는 증대된다. 셋째, 민간경비원의 임파워먼트는 조직혁신행동에 영향을 미친다. 즉, 영향력, 의미성이 증대될 경우 혁신행동, 혁신성과는 높다. 넷째, 민간경비원의 셀프리더십은 임파워먼트 및 조직혁신행동에 직간접적인 영향을 미친다. 즉, 임파워먼트는 셀프리더십과 조직혁신행동을 매개하는 중요한 변수이다.

■ 중심어 : | 민간경비원 | 셀프리더십 | 임파워먼트 | 조직혁신행동 |

### Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between self leadership and empowerment and organization innovation action in private security guard. This study established private security guards who is being located in Seoul, 2011 and work in the private security company by population. Using purposive sampling method, 293 samples were drawn and were used for the final analysis. Using SPSSWIN 18.0, frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, multiple regression analysis and path analysis were performed. Cronbach's  $\alpha$  value which shows the reliability of the questionnaire came out to be over .831. The conclusion is following. First, private security guard's self leadership affects to empowerment. That is, influence and semanticity are enlarged as action center strategy, natural compensation strategy is attained well. Also, capacity, self decision power is enlarged as constructive thinking strategy, natural compensation strategy is attained well. Second, private security guard's self leadership affects to organization innovation action. In other words, innovation action is increased as action center strategy is attained well. Also, organization's innovation result is enlarged as constructive thinking strategy, action center strategy, natural compensation strategy are attained well. Third, private security guard's empowerment affects on organization innovation action. That is, innovation action, innovation result appears high in case of influence, semanticity is enlarged. Fourth, private security guard's self leadership exerts direction · indirect effect in empowerment and organization innovation action. Thus, empowerment is an important variable that mediate self leadership and organization innovation action.

■ keyword : | Private Security Guard | Self Leadership | Empowerment | Rganization Innovation Action |

## I. 서론

현대 사회는 빠른 변화를 토대로 조직 구성원들의 창의력과 혁신을 요구하는 지식기반 사회이다. 이러한 사회현상의 변화는 조직의 인적자원에 대한 체계적인 관리를 통한 혁신행동이 조직의 경쟁력을 높이는 중요한 요인으로 작용하고 있다[17]. 특히, 현대의 조직은 전통적 통제 중심에서 탈피하여 자율 중심으로 전환함으로써 조직구성원의 잠재된 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 관리방식의 변화를 추구하고 있다. 그러나 국내 민간경비산업의 경우 전통적 방식의 수직적 리더십이 지배적인 현시점에서 인적자원의 혁신행동 부재 및 형식적인 직무교육은 민간경비조직의 서비스 질 저해요인으로 작용하고 있다. 즉, 민간경비조직의 전통적 관리방식인 수직적 리더십은 민간경비원으로 하여금 단순 반복적인 업무를 시스템화 함으로서 종사자의 전문 능력과 조직혁신 능력을 감소시키고 있다.

민간경비업은 직무특성상 고객의 신변과 재산을 보호하는 행위가 가장 중요한 업무인 만큼, 개인의 전문화된 능력이 높게 요구될 뿐만 아니라 대부분 팀을 구성하여 업무를 수행하기 때문에, 위급상황 대처능력과 리더십은 매우 중요하다[7]. 따라서 민간경비조직이 치안서비스 수요자들의 요구에 부응하기 위해서는 수동적 행동에서 능동적 행동으로의 변화가 필요하다. 즉, 구성원 스스로가 동기화되어 직무를 추진할 수 있는 셀프리더십이 필요하다.

셀프리더십(self-leadership)은 리더의 영향력 행사와는 별개로 조직구성원이 스스로 자발적인 노력과 조직에 대한 열정을 이끌어가는 과정을 말한다[19]. 특히, 셀프리더십은 구성원이 자기통제 시스템을 통해 스스로 목표를 설정하고, 직무로부터 높은 의미감을 경험하게 되어 내재적 동기가 부여되는 상태를 말한다[6]. 그러나 대부분의 민간경비조직은 고객의 신변과 재산을 보호한다는 특별한 목적 때문에 구조적으로 수직적 리더십을 실무에 적용하고 있고 이에 따른 민간경비원들의 창의력과 혁신성은 대부분 수용되지 않고 있다. 즉, 수직적 리더십은 단기적으로 조직성장에 영향을 미칠 수 있으나, 장기적으로는 업무에 대한 권한이 제약받을

경우 능동적 행동인 임파워먼트(empowerment)가 감소될 수 있다. 이와 같은 민간경비조직의 수직적 리더십은 시대의 변화에 따라 민간경비원 스스로가 주인의식을 갖고 능동적으로 조직 목표를 성취할 수 있는 셀프리더십을 통해 임파워먼트 및 조직혁신행동을 고취시켜 나가려는 노력이 적극 필요하다.

이와 관련하여 Spreitzer[21]는 임파워먼트를 개인 업무에 대한 역량(competence), 의미성(meaning), 자기결정성(self-determinant), 영향력(impact) 등과 같은 인지적 요소의 집합체로서, 개인의 내재적인 업무동기를 증진하도록 파위를 증진하는 심리적인 과정으로 정의하고 있다[10]. 이러한 임파워먼트는 민간경비원들의 셀프리더십에 의해 중요하게 영향을 받는 변수로 가정할 수 있다. 셀프리더십과 임파워먼트간의 관련성은 여러 선행연구[1][15]들을 통해서도 밝혀지고 있다. 특히, 이상동, 박봉규[15]는 변혁적 리더십보다 셀프리더십이 자신의 임파워먼트를 강화하는데 더 크게 기여한다고 보고하였다. 또한 주희, 이형룡[17]은 호텔 직원을 대상으로 셀프리더십이 조직혁신행동에 미치는 영향에 대한 연구를 통해 셀프리더십이 조직혁신행동에 매우 중요한 역할을 하고 있음을 주장하였으며, 오종철, 양태식[12]은 서비스기업을 중심으로 심리적 임파워먼트가 조직혁신행동에 미치는 영향을 규명하였다.

조직혁신행동은 조직구성원의 효과적인 과업수행을 위해 아이디어를 개발·도입·적용하는 과업역할 혁신으로 개념화하고, 조직 내에서 업무에 관한 새로운 아이디어를 도입하여 효율적으로 업무수행과정을 변화시켜 성과를 향상하는 행동을 말한다[17][18].

이러한 선행연구의 결과를 토대로 본다면, 민간경비조직의 중추적 역할을 담당하는 민간경비원들에게 조직을 위한 애사심을 비롯해 스스로 조직발전을 위해 열정을 다 할 수 있는 셀프리더십은 매우 중요하게 작용할 수 있다. 이는 민간경비원 자신 스스로의 목표설정과 자발적인 노력을 통해 개인의 열정을 증대시킬 수 있는 셀프리더십과, 개인의 내재적인 업무동기를 증진할 수 있는 임파워먼트는 민간경비원들의 조직혁신행동을 증대시킬 뿐만 아니라 나아가 조직의 경영성공에도 매우 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 그러

나 그동안 대부분의 선행연구에서는 셀프리더십이 조직혁신행동에 미치는 직간접적 영향을 규명하는데 중점을 두었다. 임파워먼트가 통계적으로 의미 있는 매개 역할을 하는지에 대해서는 아직까지 경험적으로 밝혀지지 않은 상황이다. 즉, 민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트 및 조직혁신행동의 관계의 매개효과를 검증하기 위해서는 bootstrapping 기법[26]이나 Sobel test[27]를 실시해야 한다[28]. 특히, Sobel test는 셀프리더십이 임파워먼트를 통하여 조직혁신행동에 미치는 추정계수와 오차를 토대로 유의성을 검증하기 때문에 매우 편리한 장점이 있어 많이 활용되고 있다. 만약 민간경비원의 임파워먼트가 통계적으로 의미 있는 매개 역할을 담당한다면, 이에 대한 통계적 유의성 검증이 이루어져야 할 것이다.

따라서 이 연구는 민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트 및 조직혁신행동의 관계를 분석·규명함으로써 민간경비학문의 지식체 형성에 기여함은 물론 나아가 정책도출의 기초자료를 제시하는데 연구의 필요성이 있다. 이에 이 연구는 민간경비원의 셀프리더십이 임파워먼트 및 조직혁신행동에 미치는 영향을 규명하고 임파워먼트가 조직혁신행동에 미치는 영향을 분석하며, 나아가 이들 세 변수간의 직간접적 관계를 규명하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 셀프리더십

셀프리더십은 슈퍼리더십 이론에서 출발하여 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해, 또는 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 행위전략을 통틀어서 일컫는다[22]. 즉, 셀프리더십은 인간의 근본적인 자기 통제 시스템을 자극하여 스스로 동기 유발하게 하는 자유의지의 실현을 도입한 것이며, 전통적 관리 기능에서 셀프리더십 기능으로의 변화는 인간에 대한 인식의 근본적인 변화이다[5]. 따라서 본 연구에서는 셀프리더십의 하위 요인에 대해서 살펴보고자 한다. 첫째, 행위 중심적 전략은 자기 목표설정, 자기보상, 자기 징계, 자기 관

찰, 자기역할 등으로 구성되며, 바람직하지 않은 행위를 억누르고 긍정적이고 바람직한 방향으로 행위를 인식하게 됨을 말한다. 둘째, 자연적 보상전략은 자신이 좋아하는 일이나 활동을 수행할 경우, 그 자체를 수행한다는 것만으로도 행복을 느끼며 만족한다는 것이다. 셋째, 건설적 사고전략은 습관적 사고의 창조와 유지로서 하부 요인은 성공적 성과의 가시화, 자기 자신과의 대화, 신념과 가정에 대한 평가로 구성된다[5][24].

### 2. 임파워먼트

임파워먼트는 1905년부터 정치학 또는 사회학에서부터 도입된 개념으로 Thomas와 Velthouse[24]에 따르면, 임파워먼트라는 용어는 힘에서 파생된 개념으로 파워에 관한 개념의 발전에 따라 변화하여 왔고, 이러한 의미는 합법적인 권한이라는 의미로 이해할 수 있고 무엇인가를 해 낼 수 있는 능력의 의미로 정의될 수 있다[23]. 즉, 임파워먼트는 에너지나 원동력의 의미로 이해할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 임파워먼트의 하위 요인에 대해서 살펴보고자 한다.

첫째, 의미성은 과업의 목적 또는 요구되는 역할과 개인의 신념, 가치관 및 태도와 의 적합성을 나타내며, 둘째, 역량은 특정과업에 대한 자기효능감을 말하는 것으로 기술을 가지고 과업을 수행해 나갈 능력이 있다고 믿는 개인의 신념을 말한다. 셋째, 영향력은 개인이 직무에 있어서 전략적, 운영적, 실무적인 결정들에 어느 정도 영향을 미치는가를 의미하며, 넷째, 자기결정력은 과업을 수행하기 위한 구체적인 방법, 시기, 시행 등을 스스로 결정할 수 있는 자율성에 관한 것을 의미한다[23].

### 3. 조직혁신행동

조직혁신행동은 새로운 아이디어를 실행하는 과정으로 제품혁신이나 공정혁신과는 구별되는 조직내 구성원이 새로운 아이디어, 창의적 태도 및 행동으로 조직의 목표를 달성하는 것으로 정의할 수 있다[4]. 따라서 본 연구에서는 조직혁신행동의 하위 요인에 대해서 살펴보고자 한다. 첫째, 혁신행동은 개인이 문제 및 변화의 필요성을 인식하여 변화를 주도하는 것을 의미하며

[25], 둘째, 혁신성과는 혁신활동을 조직내 구성원들이 수용하면서 이러한 혁신적인 행동을 제도화하고 있는 지에 대한 구성원의 인식정도를 말한다[4].

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

이 연구에서는 2011년 서울소재 민간경비업체에 종사하는 민간경비원을 모집단으로 선정한 다음, 유의표집법(purposive sampling method)을 이용하였다.

구체적으로 이 연구에서는 경찰청에 등록된 경비업체로서 50인 이상 근무하고 있는 업체 6개소를 대상으로 1개소 업체당 50명씩 총 300부를 배부하였다. 회수된 설문지 300부 중 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 극단치를 적용(4부 삭제)하였으며, 최종분석에 사용된 사례 수는 남성 273명(92.2%), 여성 23명(7.8%) 등 총 296명이다[표 1].

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

구분		사례수	백분율
성	남자	273	92.2
	여자	23	7.8
연령	20대	71	24.0
	30대	96	32.4
	40대	54	18.2
	50대이상	75	25.3
학력	고졸이하	93	31.4
	전문대졸	99	33.4
	대졸이상	104	35.1
직급	사원급	280	94.6
	팀장급	16	5.4
근무형태	시설경비	62	20.9
	신변보호	54	18.2
	기계경비	58	19.6
	호송경비	55	18.6
근무경력	특수경비	67	22.6
	1년이하	57	19.3
	1-3년	92	31.1
	3-5년	36	12.2
월수입	5년이상	111	37.5
	150만원이하	72	24.2
	151-200만원	97	32.8
	201만원이상	127	42.0
전체		296	100.0

#### 2. 측정도구

본 연구에서 사용한 도구는 설문지로서 사회인구학적 특성 7문항, 셀프리더십 17문항, 임파워먼트 15문항, 조직혁신행동 8문항 등 총 47문항으로 구성되었다. 사회인구학적 특성은 김경식, 김찬선, 박영만[3]의 연구에서 사용된 문항을 성, 연령, 학력, 직위, 근무형태, 근무경력, 월수입 등으로 구분하여 사용하였으며, 셀프리더십 설문지는 김영형[5]의 연구에서 사용된 문항을 행위 중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략 등 총 3개의 하위요인 17문항으로 수정 및 보완하여 구성하였다. 임파워먼트 설문지는 김찬선, 박영만, 안황권[7]의 연구에서 사용된 문항을 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력 등 총 4개의 하위요인 15문항으로 수정 및 보완하여 구성하였다. 조직혁신행동 설문지는 김경재[4]의 연구에서 사용된 문항을 혁신행동, 혁신성과 등 총 2개의 하위요인 8문항으로 수정 및 보완하여 구성하였다. 셀프리더십, 임파워먼트, 조직혁신행동 척도는 '매우 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다.

#### 3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

설문지의 타당도 및 신뢰도를 검증하기 위하여 이 연구에서는 전문가회의를 통하여 내용타당도를 검증하였으며, 탐색적 요인분석을 통해 구성타당도를 검증하였다. 이 연구에서는 추출한 요인별로 신뢰도 검증을 위하여 신뢰도분석을 실시하였다. [표 2]는 셀프리더십, [표 3]은 임파워먼트, [표 4]는 조직혁신행동 설문지에 대한 탐색적 요인분석과 각 요인의 신뢰도 분석 결과를 나타내고 있다.

[표 2]에 의하면, 셀프리더십은 건설적 사고 전략(요인1, 5개 문항), 행위중심 전략(요인2, 6개 문항), 자연적 보상 전략(요인3, 6개 문항) 등의 3개 하위요인으로 각각 명명하였다. 셀프리더십은 총 17개 문항으로 구성되었으며, 전체 설명력은 총 64.1%(64.156)로 나타났다. 신뢰도는  $\alpha=.831$  이상으로 비교적 높게 나타났다.

표 2. 셀프리더십에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

문항	셀프리더십		
	건설적 사고 (요인1)	행위중심 (요인2)	자연적 보상 (요인3)
1. 나는 내 힘으로 문제를 해결하는 것을 좋아한다.	<b>.810</b>	.244	.128
2. 만약 나에게 문제가 발생한다면, 내 스스로 그 문제를 해결한다.	<b>.798</b>	.231	.233
3. 나는 내 마음 속에서 문제에 대한 해결책을 찾아낸다.	<b>.792</b>	.200	.235
4. 나는 스스로 문제를 해결하려고 행동한다.	<b>.726</b>	.288	.286
5. 나는 내 자신이 문제의 해결방법을 끝까지 찾아낸다.	<b>.713</b>	.161	.275
6. 나는 내가 일을 얼마나 잘하고 있는지에 대해 주의를 기울인다.	.221	<b>.777</b>	.149
7. 나는 내가 일을 어떻게 하고 있는지 항상 점검한다.	.168	<b>.686</b>	.381
8. 나는 내 일의 진행정도를 기록한다.	.144	<b>.676</b>	.221
9. 나는 일의 진행 정도를 스스로 자주 확인한다.	.249	<b>.675</b>	.334
10. 나는 나의 직무에 주의를 기울인다.	.264	<b>.674</b>	.202
11. 나는 마음속에 목표들을 인식하고 있다.	.286	<b>.548</b>	.305
12. 나는 업무상 책임을 넓힐 수 있는 방법에 집중한다.	.214	.147	<b>.804</b>
13. 나는 업무상 책임 영역을 더 넓히려고 한다.	.196	.304	<b>.755</b>
14. 나는 내 업무에 필요한 것보다 더 많은 활동을 하려고 한다.	.325	.339	<b>.687</b>
15. 나는 나에게 할당된 책임보다 더 열심히 일을 하려고 노력한다.	.299	.338	<b>.665</b>
16. 나는 증가하는 나의 책임에 대하여 생각한다.	.187	.467	<b>.602</b>
17. 나는 다른 사람으로부터 인계받을 수 있는 새로운 책임에 대하여 생각한다.	.381	.318	<b>.528</b>
Rotation Sums of Squared Loadings Total	3.725	3.664	3.517
% of Variance	21.914	21.556	20.686
Cumulative %	21.914	43.469	64.156
Cronbach's Alpha	.890	.831	.884

표 3. 임파워먼트에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

문항	임파워먼트		
	영향력 (요인1)	의미성 (요인2)	역량/ 자기결정력 (요인3)
1. 나는 나의 부서에서 일어나는 많은 일을 통제할 수 있다.	<b>.862</b>	.062	.221
2. 나는 나의 부서 업무 수행 방법의 결정 및 변경에 상당한 영향력을 발휘할 수 있다.	<b>.849</b>	.081	.204
3. 나는 나의 부서 목표달성에 상당한 영향력을 행사할 수 있다.	<b>.837</b>	.114	.203
4. 나는 나의 부서에서 일어나는 일에 대하여 영향력을 발휘할 수 있다.	<b>.822</b>	.102	.238
5. 나는 업무상의 목표를 내 스스로 결정한다.	<b>.675</b>	.448	.078
6. 나는 나의 직무를 수행하는데 필요한 방법들을 내가 선택한다.	<b>.662</b>	.406	.078
7. 내가 하고 있는 일은 나에게 매우 중요하다.	.097	<b>.842</b>	.314
8. 내가 하고 있는 일은 나에게 의미가 있다.	.220	<b>.825</b>	.228
9. 나의 업무와 관련된 활동은 나에게 의미 있는 일이다.	.171	<b>.813</b>	.328
10. 내가 하고 있는 일은 우리 부서 업무에 중요한 의미를 가진다.	.156	<b>.778</b>	.261
11. 나는 어려운 업무도 성공적으로 처리 할 수 있는 능력이 있다.	.233	.244	<b>.822</b>
12. 나는 나의 직무에 필요한 기술, 지식에 숙달되어 있다.	.171	.329	<b>.789</b>
13. 나는 업무를 수행할 수 있는 나의 능력에 대하여 자신이 있다.	.151	.435	<b>.762</b>
14. 나는 나의 업무를 어떻게 수행해 나갈 것인가를 나 스스로 결정할 능력이 있다.	.313	.188	<b>.725</b>
Rotation Sums of Squared Loadings Total	4.050	3.448	2.933
% of Variance	28.929	24.630	20.950
Cumulative %	28.929	53.559	74.508
Cronbach's Alpha	.871	.910	.885

[표 3]에 의하면, 임파워먼트는 영향력(요인1, 6개 문항), 의미성(요인2, 4개 문항), 역량 및 자기결정력(요인 3, 4개 문항) 등의 3개 하위개념으로 각각 명명하였다. 임파워먼트는 총 14개 문항으로 구성되었으며, 전체 설명력은 총 74.5%(74.508)로 나타났다. 임파워먼트는 본래 15개 문항으로 측정하였으나, 분석결과 자기결정력에 해당하는 1개 문항이 다른 요인으로 구성되었다. 따라서 이 연구에서는 요인과 문항간에 적합하지 않은 1개 문항을 제거하여 분석하였다. 신뢰도는  $\alpha=.871$ 이상이므로 비교적 높게 나타났다.

[표 4]에 의하면, 조직혁신행동은 혁신행동(요인1, 5개 문항), 혁신성과(요인2, 3개 문항)등의 2개 하위개념으로 각각 명명하였다. 조직혁신행동은 8개 문항으로 구성되었으며, 전체 설명력은 총 73.8%(73.832)로 나타났다. 신뢰도는  $\alpha=.875$ 이상이므로 비교적 높게 나타났다.

4. 조사절차 및 자료처리

민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트 및 조직혁신행동의 관계를 규명하기 위하여 이 연구에서는 유의표집법(purposive sampling method)을 이용하여 민간경비원들에게 설문지를 배부한 다음 자기평가기입법(self administration method)으로 설문내용에 응답하도록 하였다. 설문조사는 사전교육을 받은 보조연구원을 해당 사업장에 파견하여 관계자의 협조를 구한 다음 설문조사를 실시하였다. 회수된 설문지는 극단치를 제외하고

최종분석에 사용하였다. 입력된 자료는 SPSSWIN 18.0 프로그램을 활용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 다중회귀분석, 경로분석 등의 방법을 활용하여 결과를 도출하였다.

IV. 연구결과

1. 민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트

[표 5]는 민간경비원의 셀프리더십이 임파워먼트에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과를 나타내고 있다.

표 5. 민간경비원의 셀프리더십이 임파워먼트에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석

독립변수	영향력( $\beta$ )	의미성( $\beta$ )	역량/자기결정력( $\beta$ )
건설적 사고 전략	.079	.126	.266***
행위 중심 전략	.284**	.332***	.097
자연적 보상 전략	.193*	.278***	.354***
R <sup>2</sup>	.253	.436	.409

\* $P < .05$  \*\* $P < .01$  \*\*\* $P < .001$

[표 5]에 의하면, 행위 중심 전략은 자연적 보상 전략 보다 영향력( $\beta=.284$ )과 의미성( $\beta=.332$ )의 임파워먼트에 더 크게 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 자연적 보상 전략은 건설적 사고 전략에 비해 역량 및 자기결정력( $\beta=.354$ )에 상대적으로 크게 영향을 미치는 것으로 나타

표 4. 조직혁신행동에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

문항	조직혁신행동	
	혁신행동 (요인 1)	혁신성과 (요인 2)
1. 나는 동료나 상급자, 다른 사람들에게 크게 구애받지 않고 회의시 독특한 아이디어를 자주 표현한다.	<b>.849</b>	.146
2. 나는 다른 사람들이 예상치 못하는 독창적이면서도 문제해결에 도움이 될 만한 행동을 자주한다.	<b>.804</b>	.272
3. 나는 하나의 임무 수행상황이나 문제 해결과정에서 많은 아이디어를 산출하고 표현하는 편이다.	<b>.787</b>	.194
4. 나는 임무수행에 있어 추가로 세부적인 면을 항상 고려하고 해결책을 만들어 낸다.	<b>.749</b>	.209
5. 나는 예상치 못했던 임무 또는 특별히 요구되는 활동에도 자주 기여한다.	<b>.736</b>	.313
6. 우리 조직의 혁신은 조직의 목표달성에 긍정적으로 작용할 것이다.	.232	<b>.899</b>
7. 우리 조직의 혁신은 앞으로 기대되는 성과에 긍정적으로 작용할 것이다.	.231	<b>.889</b>
8. 우리 조직의 혁신은 조직운영에 지속적이고 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	.271	<b>.875</b>
Rotation Sums of Squared Loadings Total	3.270	2.637
% of Variance	40.870	32.962
Cumulative %	40.870	73.832
Cronbach's Alpha	.875	.911

났다. 설명력은 영향력 전체 변량의 약 25.3%, 의미성 전체 변량의 약 43.6%, 역량 및 자기결정력 전체 변량의 약 40.9%를 각각 설명해 주고 있다.

2. 민간경비원의 셀프리더십과 조직혁신행동

[표 6]은 민간경비원의 셀프리더십이 조직혁신행동에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과를 나타내고 있다.

표 6. 민간경비원의 셀프리더십이 조직혁신행동에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석

독립변수	혁신행동( $\beta$ )	혁신성과( $\beta$ )
건설적 사고 전략	.099	.195**
행위 중심 전략	.396***	.241**
자연적 보상 전략	.136	.211*
R <sup>2</sup>	.331	.327

\* $P < .05$  \*\* $P < .01$  \*\*\* $P < .001$

[표 6]에 의하면, 행위 중심 전략은 혁신행동( $\beta=.396$ )에 의미있는 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 행위 중심 전략은 건설적 사고 전략과 자연적 보상 전략보다 혁신성과( $\beta=.241$ )에 상대적으로 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 설명력은 혁신행동 전체 변량의 약 33.1%, 혁신성과 전체 변량의 약 32.7%를 각각 설명해 주고 있다.

3. 민간경비원의 임파워먼트와 조직혁신행동

[표 7]은 민간경비원의 임파워먼트가 조직혁신행동에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과를 나타내고 있다.

표 7. 민간경비원의 임파워먼트가 조직혁신행동에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석

독립변수	혁신행동( $\beta$ )	혁신성과( $\beta$ )
영향력	.391***	.165**
의미성	.237**	.389***
역량/자기결정력	.009	.093
R <sup>2</sup>	.300	.307

\*\* $P < .01$  \*\*\* $P < .001$

[표 7]에 의하면, 영향력은 의미성에 비해 혁신행동( $\beta=.391$ )에, 의미성은 영향력에 비해 혁신성과( $\beta=.389$ )에 상대적으로 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 설명력은 혁신행동 전체 변량의 약 30%, 혁신성과 전체 변량의 약 30.7%를 설명해 주고 있다.

4. 민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트 및 조직혁신행동

[표 8]은 민간경비원의 셀프리더십이 임파워먼트 및 조직혁신행동에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과를 나타내고 있다.

표 8. 민간경비원의 셀프리더십이 임파워먼트 및 조직 혁신행동에 미치는 영향에 대한 경로분석

독립변수	종속변수	
	조직혁신행동	임파워먼트
셀프리더십	.436*** (.076)	.714*** (.049)
임파워먼트	.293*** (.069)	—
R <sup>2</sup>	.458	.510

\*\*\* $P < .001$  ( )의 값은 오차

[표 8]에 의하면 셀프리더십( $\beta=.436$ )과 임파워먼트( $\beta=.293$ )는 조직혁신행동에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이의 설명력은 조직혁신행동 전체 변량의 약 45.8%를 설명해 주고 있다. 셀프리더십( $\beta=.714$ )은 임파워먼트에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이의 설명력은 임파워먼트 전체 변량의 약 51%를 설명해 주고 있다. [그림 1]은 [표 8]의 결과를 경로모형으로 도식화한 것이다.

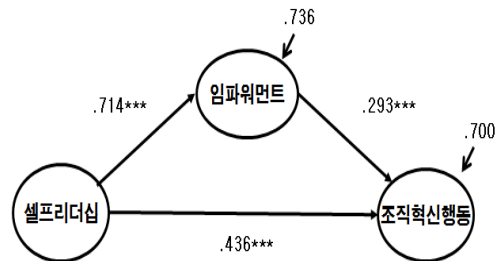


그림 1. 민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트 및 조직혁신행동에 관한 경로모형

[그림 1]에 의하면, 셀프리더십은 조직혁신행동( $\beta = .436$ )에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 임파워먼트( $\beta = .293$ )를 통하여 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임파워먼트는 셀프리더십과 조직혁신행동을 연결하는 매개역할을 하고 있음을 알 수 있다. 인과효과를 분해하면, 직접효과는 셀프리더십이 조직혁신행동에 미치는 영향으로서 .436이며, 간접효과는 셀프리더십이 임파워먼트를 통하여 조직혁신행동에 미치는 영향으로서  $.714 \times .293 = .209$ 이다. 총 효과는 직접효과와 간접효과를 합산한 효과로서  $.436 + .209 = .645$ 로 나타났다.

임파워먼트가 셀프리더십과 조직혁신행동 사이에 중요한 매개역할을 수행하는지에 대한 검증을 하기 위하여 이 연구에서는 매개효과의 유의성 검증 방법인 Sobel test를 실시하였다[29]. 분석 결과, 3.413으로서 0.1%수준에서 유의한 것으로 나타났다. 다시 말해서, 임파워먼트는 셀프리더십과 조직혁신행동을 연결하는 매개효과가 있음을 알 수 있다.

표 9. 매개효과 검증

경로	Sobel test	유의도(p<.05)
셀프리더십 → 임파워먼트 → 조직혁신행동	3.413	.000

## V. 논의 및 결론

### 1. 논의

민간경비산업은 사회의 빠른 변화와 함께 성장하고 있는 분야로서 민간경비조직의 경영방침과 관리자의 리더십도 지속적인 변화를 추구하고 있다. 셀프리더십에 관한 연구는 타 분야보다 민간경호경비학에서 매우 부족한 실정이라 할 수 있다. 이는 민간경비조직의 전통적 특성상 셀프리더십보다는 변혁적 리더십, 카리스마적 리더십 등에 상대적으로 많은 관심을 가져왔기 때문으로 보여진다. 만약 민간경호경비학 연구영역에서 소외되어 왔던 셀프리더십이 조직 또는 구성원들에게 의미 있는 영향을 미치고 있다면, 이에 대한 경험적 연

구가 필요할 것이다. 이러한 측면에서 이 연구는 셀프리더십과 임파워먼트 및 조직혁신행동간의 관련성을 규명하고자 하였다.

구체적으로 논의하면 첫째, 민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트의 관계를 분석한 결과, 행위 중심 전략은 영향력과 의미성에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 다음과 같은 측면에서 설명이 가능하다. 민간경비원들에게 있어서 자신의 목표와 관련된 자기진단 실시, 동기부여적 보상 인식, 바람직한 행위 실행을 할 수 있도록 조직차원에서 전략적 지원을 해준다면 영향력과 의미성은 높게 증대될 수 있음을 의미한다. 즉, 행위 중심 전략은 개인들이 자아인식을 증대시키기 위해 노력을 하며, 자기 관찰, 자기 목표 설정, 자기 보상, 자기교정 피드백, 사전연습 등을 포함하고 있기 때문이다[14]. 또한 자연적 보상 전략은 영향력, 의미성, 역량/자기결정력 등에서 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 민간경비원들이 자신이 맡은 과업달성을 통해 갖고 있는 가치에 대한 즐거움, 직장동료들과의 신뢰관계, 조직몰입 등을 높게 인식할 경우 임파워먼트는 증대될 수 있음을 의미한다. 즉, 자연적 보상 전략 활동은 민간경비원들의 유능감과 자기결정력을 증대시켜주는 중요한 요인임을 알 수 있다. 따라서 다수의 민간경비원들이 리더가 없는 상황에서도 자신을 스스로 격려하면서, 더 높은 생산적 가치를 위해 창의력을 발휘 할 수 있도록 조직차원에서 지속적인 격려와 노력이 뒷받침 되어져야 할 것이다[3][9][13].

건설적 사고 전략은 역량/자기결정력에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이러한 본 연구의 결과는 민간경비원 개개인 스스로가 바람직한 방향으로 자기 분석과 신념의 수정, 긍정적인 성과의 상상, 스스로의 문제해결 능력 등이 증대되면 역량/자기결정력은 증대될 수 있음을 의미한다. 그러나 민간경비업은 일부 대형업체를 제외하고는 대부분의 업체들이 경영적으로 열악한 실정이다. 다시 말해서 이들 대부분의 열악한 민간경비업체에서 종사하는 민간경비원들에게 건설적 사고를 도모하기 위해서는 후생복지 처우 개선, 민간경비업무에 필요한 기술 및 지식의 체계적 지원과 함께



제량권 부여 시스템 구축이 이루어져야 할 것이다. 이와 관련하여 고희일, 김복만[1]은 셀프리더십이 역량성, 영향력, 자기결정력, 의미성 등에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고함으로써, 본 연구의 결과를 적극 뒷받침 해주고 있다.

둘째, 민간경비원의 셀프리더십과 조직혁신행동의 관계를 분석한 결과, 행위 중심 전략은 조직혁신행동에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 민간경비원들이 자신의 업무특성과 목표에 대한 인지를 높게 지각할수록 위급상황 발생과 같은 예상치 못한 위기발생시 문제해결에 도움이 될 수 있는 혁신행동은 증대될 수 있음을 의미한다. 즉, 민간경비원들의 행위 중심 전략을 지속적으로 증대시켜줄 경우 업무도중 실패를 가져올 수 있는 부정적인 행동요인들을 억제함과 동시에 성공적인 결과를 가져다주는 긍정적이고 바람직한 행동을 추구할 수 있을 것으로 사료된다[20]. 셀프리더십이 조직혁신행동에 영향을 미친다는 본 연구 결과는 송정수, 양필석[11]의 연구에서 적극 뒷받침 해주고 있다. 그러나 호텔종사자를 대상으로 한 주희, 이형룡[17]의 연구에서는 행위 중심적 전략은 조직혁신행동에 영향을 미치지 않는 것으로 보고함으로써 본 연구의 결과와 다소 상반된 결과를 제시하고 있다. 이는 각기 다른 업무분야의 근무특성이 적극 반영된 결과라 할 수 있을 것이다.

셀프리더십과 조직혁신성과의 관계를 분석한 결과 건설적 사고 전략, 행위 중심 전략, 자연적 보상 전략 등의 세 가지 핵심적 전략은 조직의 혁신성과에 정적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 민간경비원들이 조직에서 자신의 지도력을 인정받고 업무수행 시 개인의 역량을 자율적으로 발휘할 수 있는 기회를 부여해 준다면, 조직운영에 지속적으로 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 즉, 민간경비조직의 효율적인 인적자원 활용을 위한 셀프리더십 고취는 인적 의존도가 높은 민간경비 서비스산업에서 경쟁력 우위 확보를 위한 핵심적 요인이라 할 수 있을 것이다.

셋째, 민간경비원의 임파워먼트와 조직혁신행동의 관계를 분석한 결과 영향력, 의미성은 혁신행동 및 혁신성과에 정적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나

타났다. 이는 민간경비원들에게 업무수행 방법의 결정 및 변경에 대한 권한부여를 해 줌으로써, 민간경비원 개인 스스로의 신념과 가치관 등을 증대시켜 줄 경우 조직혁신행동이 강화될 수 있음을 의미한다. 민간경비 조직에서 임파워먼트가 조직혁신행동에 정적 영향을 미친다는 본 연구 결과는 송정수, 양필석[11], 오종철, 양태식[12], 정석환[16]의 연구결과에서 뒷받침해 주고 있는데, 이들 연구에서도 종사자들에게 업무에 대한 독립성, 결정권, 자율성 등을 부여해 줌으로써 창조적 아이디어 및 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다.

넷째, 셀프리더십과 임파워먼트 및 조직혁신행동의 인과관계를 분석한 결과, 임파워먼트는 셀프리더십과 조직혁신행동 사이에 의미 있는 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 민간경비조직과 같이 수직적 리더십이 보편적으로 적용되어지고 있는 조직에서 임파워먼트의 중요성이 매우 중요하게 작용할 수 있음을 의미한다. 결국 민간경비원들 스스로가 자신의 직무에 대한 영향력과 의미성 등을 추구하려는 적극적인 노력과 함께 조직의 경영자는 이들 민간경비원들의 내적동기부여 및 사기진작을 위한 체계적인 교육훈련을 통해 업무에 대한 의미감과 일정부분 자율성을 부여하는 등의 제도적 개선노력이 뒤따라야 할 것이다. 본 연구의 결과와 같이 매개변수인 임파워먼트가 독립변수와 종속변수에 정적 영향을 미친다는 결과는 선행연구 김평수[8], 고희일, 김복만[1]의 연구에서 적극 지지해 주고 있다.

이상의 논의를 종합해 보면, 민간경비원들이 업무수행 시 자기 스스로 리더할 수 있는 셀프리더십 향상을 위해서는 경영자의 지속적인 조직문화 개선노력과 자기개발 프로그램 등이 적극 뒷받침 되어져야 할 것이다.

본 연구에서는 민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트 그리고 조직혁신행동의 관계를 규명하는데 중점을 두었기 때문에 서비스품질, 직무만족, 직무성과와 같은 외적변수를 완벽하게 통제하였다 할 수 없다. 또한 본 연구는 수도권에 소재지를 둔 민간경비업체의 민간경비원들을 대상으로 하였기 때문에 연구의 결과를 일반화 시키는데 다소 연구의 한계가 있다.

2. 결론

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통하여 이 연구에서 도출한 결론은 다음과 같다.

첫째, 민간경비원의 셀프리더십은 임파워먼트에 영향을 미친다. 즉, 행위 중심 전략, 자연적 보상 전략이 잘 이루어질수록 영향력과 의미성은 증대된다. 또한 건설적 사고 전략, 자연적 보상 전략이 잘 이루어질수록 역량/자기결정력은 증대된다.

둘째, 민간경비원의 셀프리더십은 조직혁신행동에 영향을 미친다. 즉, 행위 중심 전략이 잘 이루어질수록 혁신행동은 증대된다. 또한, 건설적 사고 전략, 행위 중심 전략, 자연적 보상 전략이 잘 이루어질수록 조직의 혁신성과는 증대된다.

셋째, 민간경비원의 임파워먼트는 조직혁신행동에 영향을 미친다. 즉, 영향력, 의미성이 증대될 경우 혁신행동, 혁신성과는 높다.

넷째, 민간경비원의 셀프리더십은 임파워먼트 및 조직혁신행동에 직간접적인 영향을 미친다. 즉, 임파워먼트는 셀프리더십과 조직혁신행동을 매개하는 중요한 변수이다.

참 고 문 헌

[1] 고희일, 김복만, “셀프리더십과 서비스품질의 관계에 있어서 심리적 임파워먼트의 매개효과”, 서비스경영학회지, 제10권, 제4호, pp.45-69, 2004.  
 [2] 김경식, 스포츠과학 연구방법론, 서울: 무지개출판사, 2010.  
 [3] 김경식, 김찬선, 박영만, “PPA기법을 적용한 민간경호경비원의 여가제약과 중점개선 여가활동 참가지수 분석”, 한국콘텐츠학회지, 제10권, 제7호, pp.316-325, 2010.  
 [4] 김경재, 사회자본 및 지적자본과 조직혁신의 관계에 있어서 심리자본의 조절효과에 관한 연구, 미간행 박사학위논문, 충남대학교 대학원, 2007.  
 [5] 김영형, 셀프리더십, R&D 조직문화와 조직성과 간의 관련성에 관한 연구, 미간행 박사학위논문, 금오공과대학교 대학원, 2009.

[6] 김지윤, 김강식, 이동명, “항공사 종사자의 셀프리더십, 조직시민행동, 심리적 자본의 관계 연구”, 한국항공경영학회지, 제10권, 제1호, pp.111-129, 2012.  
 [7] 김찬선, 박영만, 안황권, “민간경비원의 팔로워십이 조직 임파워먼트에 미치는 영향”, 한국콘텐츠학회지, 제10권, 제4호, pp.375-385, 2010.  
 [8] 김평수, 시큐리티종사자의 조직학습이 임파워먼트 및 조직성과에 미치는 영향, 미간행 박사 학위논문, 경기대학교 대학원, 2005.  
 [9] 박영만, 시큐리티 관리자의 리더십유형이 조직문화, 응집력 및 조직효과성에 미치는 영향, 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 2009.  
 [10] 백종철, 김영구, 윤지환, 호텔기업의 리더십 유형이 구성원의 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향, 관광학연구, 제26권, 제2호, pp.73-95, 2002.  
 [11] 송정수, 양필식, “셀프리더십과 혁신행동과의관계에서 조직몰입의 매개효과에 관한 연구”, 기업경영연구, 제15권, 제1호, pp.189-209, 2008.  
 [12] 오종철, 양태식, “창의적 리더십이 심리적 임파워먼트와 직무만족 및 구성원의 혁신 행동에 미치는 영향”, 한국기업경영학회지, 제17권, 제4호, pp.131-148, 2010.  
 [13] 유경량, 유아교육기관에서 팔로워십이 Leader-Member Exchange(LMX)와 임파워먼트와의 관계에 미치는 영향, 건국대학교 대학원, 미간행 박사학위논문, 2006.  
 [14] 이은숙, 신제구, 백기복, “슈퍼리더십과 셀프리더십이 자기권능감과 성과에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구”, 한국인사, 조직학회 발표논문집, 제17권, pp.275-286, 2000.  
 [15] 이상동, 박봉규, “호텔종사원의 변혁적 리더십과 셀프리더십이 임파워먼트와 직무성과에 미치는 영향”, 관광연구, 제24권, 제6호, pp.313-332, 2010.  
 [16] 정석환, “심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동: 하위직 공무원을 중심으로”, 국가정책연구, 제22권, 제1호, pp.107-131, 2008.  
 [17] 주희, 이형룡, “호텔 직원의 셀프리더십이 혁신행

동에 미치는 영향”, 호텔경영연구, 제21권, 제3호, pp.17-36, 2012.

[18] J. L. Farr and C. M. Ford, *Individual Innovation*, in West, M. A. & Far, J. L. (eds), *Innovation and Creativity at Work*, Vol.63, No.80, New York, NY:Wiley, 1990.

[19] C. C. Manz, “elf-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations,” *Academy of Management Review*, Vol.11, pp.585-600, 1986.

[20] C. P. Neck, J. D. Houghton, Goldsby, and D’Intino, “Self-Leadership-A Process for Entrepreneurial Success,” *Journal of readership and Organizational Studies*, Vol.13, No.4, pp.105-120, 2007.

[21] G. M. Spreitzer, “Psychological Empowerment in the Workplace: Measurement, Validation,” *Academy of management Journal*, Vol.38, No.5, pp.1442-1465, 1995.

[22] C. C. Manz and H. P. Jr. Sims, *Super leadership: Leading others to lead themselves*. New York: Berkley Books, 1990.

[23] C. C. Manz, *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1992.

[24] K. W. Thomas, and B. A. Velthouse, *Cognitive Elements of Empowerment: An ‘Interpretive’ Model of Intrinsic Task Motive*, *Academy of Management of Review*, Vol.15, No.4, 1990.

[25] 이문선, 강영순, “창의성과 혁신행동의 관계와 집단특성의 조절효과”, *인사관리연구*, 제27호, 제1권, pp.254-255, 2003.

[26] K. J. Preacher and A. F. Hayes, “SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models,” *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, Vol.36, No.4, pp.717-731, 2004.

[27] R. M. Baron and D. A. Kenny,

“Moderator-mediator variables distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.

[28] X. Zhao, J. G. Lynch, Jr. and Q. Chen, “Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis”, *Journal of Consumer Research*, Vol.37, No.8, pp.197-206, 2010.

[29] M. E. Sobel, “Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models,” *Sociological Methodology*, Vol.13, pp.290-312, 1982.

저자 소개

김 경 식(Kyong-Sik Kim)

정회원



- 1994년 2월 : 경기대학교 사회체육학과(체육학사)
- 1996년 2월 : 서울대학교 체육교육과(교육학석사)
- 2004년 2월 : 서울대학교 체육교육과(체육학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 사회체육학과 교수  
<관심분야> : 상업스포츠 소비행위, 실버스포츠산업, 여가 및 체육정책, 사회자본, 사회연결망

김 찬 선(Chan-Sun Kim)

정회원



- 1998년 2월 : 공주대학교 체육교육과(체육교육학사)
- 2003년 7월 : 순천향대학교 체육교육과(체육교육학석사)
- 2009년 2월 : 경기대학교 경호안전학과(경호안전학박사)
- 2012년 9월 ~ 현재 : 서울벤처대학원대학교 시큐리티융합경영전공 교수  
<관심분야> : 시큐리티 경영학, 민간경비, 사회연결망