소방공무원의 사회심리적 건강수준과 셀프 리더십이 직무만족도에 미치는 영향

이현주¹⁾ · 박형숙²⁾

Impact of Psychosocial Wellbeing Status and Self Leadership on the Job Satisfaction of Fire Officers

Lee, Hyun-Ju¹⁾ · Park, Hyoung-Sook²⁾

1) College of Nursing, Catholic University of Pusan, Busan

2) College of Nursing, Pusan National University, Yangsan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to examine the relationship of psychosocial wellbeing status and self leadership with job satisfaction of fire officers. The effects of these variables on job satisfaction were also examined.

Methods: The study design was a descriptive, correlational design. For this study, data were collected from 189 fire officers in B metropolitan city, K and Y cities. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis with SPSS 21.0 program. **Results:** The results showed that job satisfaction had a significant correlation with psychosocial wellbeing status ($r = -.38, p < .001$) and self leadership ($r = .26, p < .001$). Psychosocial wellbeing status had a significant correlation with self leadership ($r = -.47, p < .001$).

Multiple regression analysis for job satisfaction revealed that the most powerful predictor was psychosocial wellbeing status followed by self leadership. Psychosocial wellbeing status, self leadership, age, marital status and current job task career explained 25.0% of the variance in job satisfaction. **Conclusion:** Findings indicate that various factors are related to the job satisfaction of fire officers. Based on the results of this study, further development and application of programs to improve fire officers' job satisfaction are needed.

Key Words: Firefighters, Mental health, Health status, Leadership, Job satisfaction

주요어: 소방공무원, 정신건강, 건강수준, 리더십, 직무만족도

1) 부산가톨릭대학교 간호대학

2) 부산대학교 간호대학

Received Jan 10, 2018 Revised Apr 10, 2018 Accepted Apr 26, 2018

Corresponding author: Park, Hyoung-Sook

College of Nursing, Pusan National University

49, Busandaehak-ro, Mulgeum-eup, Yangsan 50612, Korea

Tel: +82-51-510-8336, Fax: +82-51-510-8308, E-mail: haedang@pusan.ac.kr

서 론

1. 연구의 필요성

현대사회의 산업화와 정보화는 인간에게 편리성과 유익성을 가져다주었으나, 도시화와 노령인구의 증가로 재난·재해 및 각종 질병과 사고 등에 노출될 위험성 또한 높아지고 있다[1]. 이러한 각종 재난 및 사고 위험에 대처하는 중심에 소방조직이 있으며, 소방공무원 역할의 중요성이 점점 강조되고 있다[2]. 국가 정책적으로도 소방인력을 늘리고, 처우개선을 위해 노력하고 있으나, 여전히 많은 수의 소방공무원들이 급증하는 현장출동 횟수, 장비의 노후화 및 전문 인력의 부족 등 다양한 스트레스 상황에서 근무하고 있다[3]. 이러한 스트레스 상황의 지속은 소방조직 전체의 직무만족도 저하를 초래할 수 있다[4].

직무만족이란 직업 그 자체 및 직무수행과 관련된 다양한 요인들에 대한 직무수행자의 긍정적인 느낌이나 반응의 정도를 의미한다[5]. 높은 직무만족도는 개인의 능력을 최대한으로 발휘시켜 조직구성원이 직무를 효율적으로 수행할 수 있도록 하며[6], 결과적으로 개인의 만족도뿐만 아니라 조직의 성과 및 목표달성을 위해서도 필수적이다[7]. 그럼에도 불구하고 소방공무원의 직무만족도는 타 직종의 공무원들보다 낮은 것으로 보고되고 있다[8,9]. 소방공무원의 대부분은 주·야간을 오가는 교대근무 형태를 유지해야 하는 점[1] 외에도, 재난 및 사고 현장 수습 시 과도한 육체적 활동이 요구되며, 충격적인 사고를 접한 후에는 외상 후 스트레스 장애를 겪을 위험성도 높다[10]. 뿐만 아니라, 소방공무원들은 출동이 없더라도 항상 긴장 속에 대기상태를 유지해야 하며[3], 각종 소방장비 점검, 소방안전진단, 민원 응대 및 각종 보고서 작성과 같은 행정업무 병행으로 인한 심리적 부담감 등 직무와 관련된 스트레스 상황에 지속적으로 노출되고 있다[10].

사회심리적 건강수준은 통상적으로 직무 스트레스의 결과로 발생하는 사회심리적 디스트레스(psychosocial distress)로 해석할 수 있다[11]. 사회심리적 건강수준은 직무 스트레스를 포함한 일반적 특성, 생활습관, 유전, 직무환경, 생활사건, 인성 및 사회적 지지 등의 다양한 요인에 영향을 받을 수 있다[10]. 소방공무원을 대상으로 한 선행연구[10,12]에서 대상자의 약 4.2~5.2% 정도만 사회심리적 건강수준이 건강군으로 분류되었으며, 대다수가 잠재적 또는 고위험군으로 보고되었다. 이는 많은 소방공무원들이 사회심리적 건강문제를 가지고 있음을 의미하며, 낮은 사회심리적 건강수준이 지속될 경

우 직무수행에도 부정적인 영향을 미쳐 결과적으로 조직 전체의 직무만족도를 저하시키는 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다.

소방 수요 환경의 급격한 변화와 증가, 소방공무원의 의식구조의 다양화가 요구되는 현 시점에 과거의 권위적이고 수직적인 리더십으로는 조직의 목표를 달성하는 것에 한계가 있다[2]. 소방공무원들은 사고 현장에서 발생하는 특수하고 돌발적인 상황에 융통성 있게 대처하고 각자가 스스로를 리드하는 능력의 함양이 필요하다[2]. 셀프 리더십은 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 사용되는 행위전략과 인지전략을 의미하며, 이러한 전략을 통해 바람직한 방법으로 행동하는데 필요한 자기 동기부여와 자기지시를 스스로에게 고취시키는 것이다[13]. 셀프 리더십은 조직구성원의 직무성과와 직무만족을 향상시키는 방안으로 최근 여러 조직에서 주목하고 있는 리더십으로[7], 최근 관련 연구[7,8]에서 셀프리더십이 강한 구성원일수록 조직몰입도와 직무만족도가 높은 것으로 보고되고 있다. 매순간 긴장의 끈을 놓지 않고 다소 경직된 분위기에서 근무해야 하는 소방공무원의 경우[1] 직무만족도 향상을 위해서는 스스로를 통제하고 보상하는 셀프 리더십의 발휘가 매우 중요하다. 이상에서 살펴본 것처럼 직무로부터 오는 스트레스를 포함하여 관련 요인에 영향을 받게 되는 사회심리적 건강수준과 직무수행 과정에서 스스로 동기부여하며 자기관리를 해나가는 능력인 셀프 리더십은 언제 어디서 각종 재난·재해 및 사고가 발생할지 모르는 위험에 항상 노출되어 있는 소방공무원의 직무만족도에 영향을 미칠 것이라 유추된다.

소방공무원에 관한 최근의 국내 연구동향을 보면 외상 후 스트레스, 직무만족과 소진, 이직의도 및 조직몰입의 관계에 관한 연구 등이[1,12,14] 있었으며, 국외 연구로는 외상 후 스트레스와 우울, 신체적 증상과의 관계[15], 직무수행과 직무만족간의 관계를 본 조사연구[6] 등이 몇 편 있었다. 소방공무원의 사회심리적 건강 및 피로와 수면 실태[16], 사회심리적 건강과 직무 스트레스와의 관계[10] 및 셀프 리더십이 조직에 미치는 영향 등에 관한 연구[7]가 있었으나, 소방공무원의 사회심리적 건강수준과 셀프 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구는 상대적으로 부족하였다.

이에 본 연구자는 국민의 소중한 생명과 안전 보호를 최우선 목적으로 하는 일선 소방공무원을 대상으로 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족의 정도를 파악하고, 각 변수들간의 관계 및 직무만족도에 미치는 영향요인을 규명함으로써 소방공무원들의 직무만족도 향상 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 연구를 수행하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 일선 소방공무원을 대상으로 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족도 정도를 분석하고, 이들 변수간의 관계 및 직무만족도에 미치는 영향요인을 규명하기 위함이며, 이를 위한 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 대상자의 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족도 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성과 근무 특성에 따른 직무만족도 정도를 분석한다.
- 대상자의 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족도 간의 상관관계를 분석한다.
- 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구의 설계는 일선 소방공무원을 대상으로 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족도 정도를 파악하고, 각 변수들 간의 관계를 분석하며, 직무만족도에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 B광역시와 K, Y시 소속으로 재직 중인 소방공무원으로 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 자발적으로 동의한 189명이었다. 신규 소방공무원이 상급자의 지속적인 교육과 감독아래 자신이 맡은 업무를 익히는데 약 25주간 소요된다는 연구결과[17]를 바탕으로 현 업무경력 및 총 근무경력이 6개월 이상인 자로 대상자를 선정하였다. 적절한 대상자수를 산출하기 위해 검정력 분석 프로그램인 G*Power 3.1.9를 이용하였다. 직무만족도와 관련된 선행연구[18]를 참조하여 중간정도의 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력(1-β) .95, 임의 추정 예측변수 12개를 적용하였을 때 다중회귀분석에서 필요한 최소 표본수는 184명으로 산출되었다. 이러한 근거 하에 선행문헌[17]의 탈락률 약 9.0%를 참고하여 총 200명에게 설문지를 배부하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 대상자의 일반적 특성과 근무특성으로 성

별, 나이, 결혼상태, 교육수준, 직급, 근무형태, 현 담당 업무, 과거 타 업무 경험유무, 현 업무경력 및 총 근무기간 등 10문항, 사회심리적 건강수준 18문항, 셀프 리더십 19문항 및 직무만족도 33문항의 총 80문항으로 구성된 구조화된 설문지를 사용하였다. 연구도구들은 원 도구 개발자들에게 전자 우편으로 도구사용에 대한 허가를 신청하여 승인을 받은 후 사용하였다.

1) 사회심리적 건강수준

대상자의 사회심리적 건강수준을 측정하기 위하여 Goldberg [19]의 일반건강측정표(General Health Questionnaire: GHQ-60)를 기초로 Chang [20]이 개발한 PWI-SF (Psychosocial Wellbeing Index-Short Form)을 사용하였다. 4개의 하위영역인 사회적 역할 수행 및 자기신뢰도, 우울, 수면장애 및 불안, 일반건강과 생명력으로 구성된 총 18개 문항이다. '항상 그렇다' 0점부터 '전혀 그렇지 않다' 3점까지 4점 평정척도로 2, 3, 4, 7, 13, 15, 16번 문항은 역코딩하여 환산하였다. 점수가 낮을수록 스트레스 정도가 낮아 결과적으로 사회심리적 건강수준이 높은 것으로 해석하고, 총점 27점 이상을 고위험군, 9~26점은 잠재적 위험군, 8점 이하의 건강군으로 분류된다. 도구개발 당시 Cronbach's α 는 .71이었고, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .92였다.

2) 셀프 리더십

본 연구의 셀프 리더십 측정도구는 Mans [21]가 개발하고 Houghton과 Neck [22]이 수정·보완한 도구를 토대로 Seo [2]가 소방공무원을 대상으로 수정·보완한 도구이다. 총 19개 문항으로 자기주도 계획, 자기주도 훈련, 자기주도 평가, 자기주도 사고 등 4개의 하위영역으로 구성되어 있다. '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 평정척도로 점수가 높을수록 셀프 리더십이 높은 것으로 평가한다. Seo [2]의 연구 Cronbach's α 는 .88이었고 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였다.

3) 직무만족도

대상자의 직무만족도를 측정하기 위해 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Haase [23]가 개발한 The Index of Work Satisfaction을 토대로 Cho [24]가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 7개의 하위영역인 보수, 자부심, 자율성, 역할부담, 협조 및 공조, 의사결정 구조 및 근무여건 등으로 구성된 총 33개 문항의 도구이다. '매우 불만이다' 1점부터 '매우 만족한다' 4점까지 4점 평정척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

다. Cho [23] 연구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .92였고, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .94였다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 B광역시와 K, Y시 소속 소방공무원을 대상으로 2017년 6월 5일부터 2017년 8월 1일까지 2개월 동안 수행하였다. 연구자가 해당 소방서 또는 소속 119안전센터의 책임자를 만나 연구의 목적과 자료수집기간 및 방법을 설명하고 허락을 받은 후 연구대상자에게 목적, 취지 및 자료수집 과정을 설명하고 서면동의서를 받은 후 자료수집을 진행하였다. 구조화된 자가보고식 설문지를 이용하여 대상자가 직접 기입하도록 하였으며, 설문지 작성에 소요되는 시간은 15~20분 정도이었다. 설문지는 탈락률을 고려하여 200부를 배포하였고 응답이 불완전한 11부를 제외하고, 총 189부를 본 연구자료로 활용하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 연구계획 당시 연구자가 소속되어있던 I대학병원의 의생명연구윤리심의위원회(Institutional Review Board)의 승인(승인번호:17-0083)을 받은 후 수행하였다. 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 자료수집 전 연구에 참여한 소방공무원에게 본 연구는 자발적 참여로 이루어지며 참여를 원하지 않을 경우 중도 철회가 가능하다는 점과 응답 내용은 연구목적 외에는 사용되지 않음을 설명하였다. 자료의 익명성을 보장하기 위해 동의서와 설문지를 각각의 봉투에 따로 넣어 밀봉 한 후 회수하였으며, 연구에 참여한 대상자에게는 소정의 사은품을 배부하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 근무 특성, 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족도 정도는 기술 통계를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성과 근무 특성에 따른 직무만족도의 차이는 t-test와 one way ANOVA, Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족

도의 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.

- 대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인은 단계적 다중 회귀분석을 통해 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 근무 특성

대상자의 일반적 특성과 근무 특성은 Table 1과 같다. 성별은 남성이 93.7%였고, 연령은 평균 37.46 ± 8.15 세로 30대가 45.0%를 차지하였다. 대상자 중 기혼자가 67.2%, 교육수준이 초대졸 이상이 83.6%였다. 소방공무원으로 총 근무경력은 평균 9.94 ± 7.60 년이었으며, 직급은 소방장이 30.2%로 가장 많았다. 현재 맡고 있는 업무는 화재진압이 46.1%, 구조 및 구급이 42.3%, 일반 행정이 11.6% 순이었고, 현 업무에 대한 평균 경력은 6.91 ± 6.67 년이었다. 현재 맡고 있는 업무 외 다른 업무 경험 유무는 '없다'가 54.5%였고, 근무형태는 교대근무자가 86.8%로 대부분을 차지하였다.

2. 대상자의 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족도 정도

대상자의 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족도 정도는 Table 2와 같다. 점수가 낮을수록 스트레스 정도가 낮음을 의미하는 사회심리적 건강수준은 총점 평균 18.96 ± 7.07 점, 3점 만점 기준 1.05 ± 0.39 점이었다. 하부영역 중 수면장애 및 불안이 0.61 ± 0.71 점으로 가장 낮고 사회적 역할 수행이 1.20 ± 0.55 점으로 가장 높은 것으로 나타나 사회적 역할 수행 영역의 건강수준이 가장 낮은 것으로 나타났다. 사회심리적 건강수준 정도를 점수에 따라 구분한 결과 정상군 7.9%, 잠재적 위험군 72.0%, 고위험군 20.1%로 분류되었다(Table 3).

셀프 리더십은 총점 평균 71.84 ± 9.02 점, 5점 만점 기준 3.78 ± 0.47 점이었으며, 하부영역 중 자기주도 계획이 3.92 ± 0.54 점으로 가장 높고, 자기주도 평가가 3.72 ± 0.50 점으로 가장 낮았다. 직무만족도 정도는 총점 평균 91.60 ± 13.24 점, 4점 만점 기준 2.78 ± 0.40 점이었으며, 하부영역 중 자부심이 3.10 ± 0.42 점으로 가장 높고, 근무여건이 2.50 ± 0.80 점으로 가장 낮았다.

3. 대상자의 일반적 특성과 근무 특성에 따른 직무만족도 정도의 차이

연구대상자의 일반적 특성과 근무 특성에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 결과 연령, 결혼상태, 교육정도 및 현 업무경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 20대가 40대에 비해($F=4.16, p=.007$), 미혼자가 기혼자에 비해($t=-2.44, p=.016$), 고졸 이하가 대졸 이상 보다($t=2.41, p=.017$) 직무만족도 정도가 높았다. 또한 현 업무경력이 1년 이상 5년 미만인 군이 5년 이상의 군보다 직무만족도가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=4.23, p=.016$)(Table 1).

4. 대상자의 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족도 정도와 상관관계

연구변수 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 연구대상자의 직무만족도와 사회심리적 건강수준($r=-.38, p<$

.001)은 음의 상관관계가 나타났고, 셀프 리더십($r=.26, p<.001$)과는 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 사회심리적 건강수준과 셀프 리더십은 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 나타났다($r=-.47, p<.001$). 즉, 대상자의 사회 심리적 건강수준 점수가 낮을수록, 셀프리더십이 높을수록 직무만족도는 높으며, 사회심리적 건강수준 점수가 낮을수록 셀프리더십은 높았다.

5. 대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인

대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인을 분석하기 위해 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. 직무만족도와 유의한 상관관계를 나타낸 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십과 대상자의 특성에 따른 직무만족도에 유의한 차이를 보였던 연령, 결혼상태, 교육수준 및 현 업무경력을 독립변수

Table 1. Differences in Job Satisfaction according to Participants' Characteristics

(N=189)

Characteristics	Categories	M±SD	n (%)	Job Satisfaction		
				M±SD	t or F	p
Gender	Male		177 (93.7)	2.77±0.41	-0.53	.594
	Female		12 (6.3)	2.84±0.22		
Age (year)	20~29 ^a	37.46±8.15	34 (18.0)	2.97±0.38	4.16 a > c*	.007
	30~39 ^b		85 (45.0)	2.78±0.40		
	40~49 ^c		49 (25.9)	2.67±0.42		
	≥ 50 ^d		21 (11.1)	2.72±0.29		
Marital status	Yes		127 (67.2)	2.73±0.43	-2.44	.016
	No		62 (32.8)	2.88±0.33		
Education level	≤ High school		31 (16.4)	2.93±0.48	2.41	.017
	≥ College		158 (83.6)	2.75±0.38		
Total service career (year)	< 5 ^a	9.94±7.60	56 (29.6)	2.86±0.35	2.21	.112
	5~10 ^b		51 (27.0)	2.77±0.47		
	≥ 10 ^c		82 (43.4)	2.72±0.38		
Position	Fire fighter		44 (23.3)	2.84±0.35	1.45	.229
	Senior fire sergeant		50 (26.4)	2.83±0.46		
	Fire segment		57 (30.2)	2.70±0.42		
	Above fire lieutenant		38 (20.1)	2.76±0.33		
Current job task	Fire extinguish		87 (46.1)	2.78±0.41	0.55	.557
	Rescue & EMS		80 (42.3)	2.80±0.39		
	Administration		22 (11.6)	2.70±0.40		
Current job task career (year)	< 1 ^a	6.91±6.67	30 (15.9)	2.85±0.44	4.23 b > c*	.016
	1~5 ^b		65 (34.4)	2.86±0.31		
	≥ 5 ^c		94 (49.7)	2.70±0.43		
Past other job task experience	Yes		86 (45.5)	2.77±0.40	0.79	.430
	No		103 (54.5)	2.78±0.41		
Shift rotation	Rotating		164 (86.8)	2.78±0.48	-0.28	.783
	Permanent day shift		25 (13.2)	2.78±0.40		

EMS=Emergency medical service *Scheffé's test.

Table 2. Level of Psychosocial Wellbeing Status, Self Leadership, and Job Satisfaction

(N=189)

Variables	Item M±SD	Total M±SD	Total min~max	Range
Psychosocial wellbeing status	1.05±0.39	18.96±7.07	5~39	0~54
Social performance & self confidence	1.20±0.55	9.59±4.36		
Depression	0.81±0.23	2.44±0.70		
Sleep disturbance & anxiety	0.61±0.71	1.21±1.41		
General wellbeing & vitality	1.14±0.45	5.71±2.27		
Self leadership	3.78±0.47	71.84±9.02	51~95	19~95
Self-directed plans	3.92±0.54	15.68±2.15		
Self-directed training	3.78±0.58	15.11±2.33		
Self-directed evaluation	3.72±0.50	22.31±1.37		
Self-directed thinking	3.75±0.53	18.74±2.64		
Job satisfaction	2.78±0.40	91.60±13.24	55~132	33~132
Salary	2.72±0.55	16.33±3.28		
Self-esteem	3.10±0.42	18.60±2.51		
Autonomy	2.82±0.51	11.28±2.04		
Role burden	2.81±0.57	5.62±1.44		
Cooperation	2.80±0.49	16.81±2.95		
Decision making	2.59±0.60	12.95±1.37		
Working condition	2.50±0.80	10.01±3.21		

Table 3. Distribution of Groups by of Psychosocial Wellbeing Status Level (N=189)

Division	n (%)
Healthy (≤8)	15 (7.9)
Potential risk (9~26)	136 (72.0)
High risk (≥27)	38 (20.1)

로 투입하였다. 이때 독립변수들 중 연령은 40대, 결혼 상태는 기혼자, 교육수준은 대졸 이상, 현 업무경력 5년 이상인 자를 기준으로 더미 처리하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 전 회귀분석의 기본가정을 만족하는지 확인하기 위해 P-P도표와 산점도를 확인한 결과 45도 직선에 근접하여 잔차의 정규성을 만족하였으며, 잔차들이 모두 0을 중심으로 고르게 분포하고 있어 모형의 선형성과 등분산성 가정을 만족하였다. 변수들의 공차한계(tolerance) 값은 0.75~0.96으로 0.1 이상이었고, 분산팽창요인(variance inflation factor)은 1.04~1.34로 기준인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 Durbin-Watson 값은 1.997로 2에 가까워 오차의 독립성 및 자기상관에 문제가 없었다.

자료분석 결과, 대상자의 일반적 특성 중 연령($\beta=.19, p=.003$), 결혼상태($\beta=.20, p=.003$), 현 업무경력($\beta=.20, p=.002$)과 사회심리적 건강수준($\beta=-.29, p<.001$), 셀프 리더십($\beta=.18, p=.014$)은 소방공무원의 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으

로 나타났으며, 가장 영향력이 큰 변수는 사회심리적 건강수준이었다. 이들 변수의 직무만족도에 대한 설명력은 25%였다.

논 의

본 연구는 일선 소방공무원을 대상으로 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족도 정도를 파악하고, 각 변수 간의 관련성을 분석하며, 나아가 이들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 수행한 연구로써, 주요 연구결과를 중심으로 논의하고자 한다.

대상자의 사회심리적 건강수준은 총점 평균 18.96±7.07점/54점으로 잠재적 위험군의 기준범위(8점 이상 27점 미만)에 해당하였으며, 분류 결과 건강군은 전체 대상자 중 7.9%였고, 잠재적 또는 고위험군은 92.1%인 것으로 확인되었다. 이는 소방공무원을 대상으로 동일한 도구를 사용하여 측정한 선행연구[10,12]에서 잠재적 또는 고위험군이 93.6~95.8%에 달한다고 보고한 결과와 유사하였다. 반면 사무직 공무원을 대상으로 한 연구에서 건강군이 약 10.3%로 보고한 연구[25]결과와는 차이가 있었다. 이러한 결과는 예고 없이 찾아오는 각종 재난 및 사고 현장에서 자신의 신체적인 위험을 무릅쓰고 타인의 안전을 지켜야 하는 위치에 있는 소방공무원의 경우 직무를 수행하는 과정에서 다른 직종의 사람들보다 사회심리적 건강수준이 낮은 것으로 해석할 수 있다. 소방공무원들이 직무수행 시 느끼는

Table 4. Correlations of Psychosocial Wellbeing Status, Self Leadership, and Job Satisfaction

(N=189)

Variables	Psychosocial wellbeing status	Self leadership	Job satisfaction
	r (p)	r (p)	r (p)
Psychosocial wellbeing status	1.00		
Self leadership	-.47 (< .001)	1.00	
Job satisfaction	-.38 (< .001)	.26 (< .001)	1.00

Table 5. Factors Influencing Job Satisfaction of the Participants

(N=189)

Variables	B	SE	β	t	p	R ²	Adj. R ²
(Constant)	2.31	0.28		8.38	< .001		
Age(year) 20~29*	0.20	0.07	.19	2.98	.003	.05	.05
Marital status*	0.21	0.07	.20	3.05	.003	.07	.06
Current job task career (year) $\geq 1 < 5$	0.17	0.05	.20	3.08	.002	.10	.09
Psychosocial wellbeing status	-0.27	0.07	-.29	-4.06	< .001	.24	.23
Self leadership	0.15	0.06	.18	2.48	.014	.27	.25

Adj. R² = .25, F = 13.35, p < .001*Treated dummy variable (reference: age-40~49, marital status=yes, current job task career- ≥ 5).

스트레스 정도를 경감시키고 이들의 사회심리적 건강수준을 향상시키기 위한 심리 중재 프로그램이나 정기적 상담실시와 같은 실제적인 방안 마련이 필요하다고 생각한다.

셀프 리더십은 총점 평균 71.84±9.02점/95점, 평균 평점 3.78±0.47점/5점이었으며 소방공무원을 대상으로 한 연구[2]의 3.66점, 경찰공무원을 대상으로 한 연구[26]의 평균평점 3.77점과 유사한 수준이었다. 하부영역 중 자기주도 평가 영역이 3.72±0.50점으로 가장 낮았는데 이는 본 연구대상자들의 경우 자신이 수행한 업무로 나타난 결과에 대해 스스로 평가하고 적절하게 보상하는 능력이 상대적으로 부족하다는 것을 간접적으로 보여주는 것이라 여겨진다. 따라서 소방공무원들이 직무수행 후의 결과에 대해 스스로 평가하고 의미를 부여할 수 있는 능력의 함양에 초점을 둔 셀프 리더십 강화 프로그램의 적극적인 운영이 필요하다고 생각한다.

대상자의 직무만족도는 평균평점 2.78±0.40점/4점으로 소방공무원을 대상으로 한 선행연구[4,27]에서 직무만족도 정도가 각각 2.61점, 2.71점으로 나타난 결과와 비슷한 수준이었으나 병원간호사의 2.95점[8], 경찰공무원의 3.38점[9]보다 낮았다. 선행연구의 대상자와 본 연구대상자는 교대근무를 하는 특수한 직업군이라는 점에서는 유사하나, 소방공무원의 경우 기하급수적으로 늘고 있는 재난 및 사고현장에 출동하여 자신 또한 위험을 무릅쓰고 현장을 수습하고 사상자를 구조해야 하는

근무환경에 지속적으로 노출되어 있다는 점이 선행연구의 직업군보다 상대적으로 직무만족도가 낮게 나타난 원인이라고 여겨진다.

하부영역을 살펴보면 자부심이 평균평점 3.10±0.42점/4점으로 가장 높았으나, 보수나 근무여건의 경우 평균 이하로 나타났다. 자부심 영역의 점수가 높은 것은 우리나라뿐만 아니라 세계적으로도 소방공무원이란 직업에 대해 국민들의 안전을 위해 각종 위급한 상황에서도 생명을 구하기 위해 헌신하는 직업군이라는 사회적 인식과 연관이 있다고 보인다. 한편 보수와 근무여건에 대한 낮은 만족도는 소방공무원을 대상으로 한 선행연구[14,24]에서 보수나 승진, 근무여건과 같은 내부만족도가 낮다고 보고한 결과와 일치하였다. 보수에 대한 만족도가 낮은 것은 동일한 직급이라 하더라도, 교대근무자와 상근근무자의 경우 각종 수당에 따라 급여에 대한 차이가 있으므로 추후 근무형태 또는 현 업무에 따라 보수에 대한 만족도의 정도가 어떠한지를 확인해 볼 필요가 있겠다.

대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 직무만족도 정도는 연령, 결혼상태 및 현 업무 경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 20대가 40대보다 직무만족도 정도가 높게 나타났는데 이는 소방공무원과 119 구급대원을 대상으로 한 Kim의 연구[14]에서 20대가 40대에 비해 직무 스트레스 정도가 낮으며, 직무만족도 정도가 높다고 보고한 Uhm과 Hwang의 연구결과[28]와

일치하였다. 미혼자가 기혼자에 비해 직무만족도 정도가 높았는데, 선행연구결과[1,14] 일치하였으며, 이는 기혼자의 경우 미혼자에 비해 결혼 후 자녀의 양육을 포함하여 가족에 대한 책임감과 같은 요인들이 스트레스로 작용하여 직무만족도에도 영향을 미치는 것으로 해석된다.

대상자의 총 근무경력과 직급에 따른 직무만족도의 정도는 유의한 차이가 없었다. 총 근무경력이 많을수록 업무에 대한 책임감이 증가하여 직무 스트레스가 높아진다는 연구[14]와 말은 업무에 대한 책임이 상대적으로 작고 단순한 업무를 수행하는 소방사가 소방장 이상의 직급보다 직무만족도가 높은 것으로 나타난 연구결과[28]와는 차이가 있었다. 현 업무가 구조 및 구급이거나 화재진압인 경우 행정 업무군보다 직무만족도 점수가 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었으며, 현 업무경력 1년 이상 5년 미만인 군이 5년 이상의 군보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

소방공무원의 경우 4~5년 마다 현장직과 행정직 간 순환보직제를 권장하고 있어[29] 현 업무경력이 5년 이상인 대상자는 다양한 업무경험이 있을 것으로 유추하여 본 연구자가 현 업무경력을 1년, 5년을 기준으로 구분하여 결과를 도출하였으나 현재 맡고 있는 업무의 경력에 따른 직무만족도를 분석한 선행연구가 미비하여 직접적인 비교를 할 수는 없었다. 그러나 근무경력이 많을수록 상대적으로 책임감이 가중되어 직무 스트레스가 증가하는 것[14,28]과 유사한 맥락이라 할 수 있겠다. 반면 화재를 비롯한 재난 현장에 직접 투입되는 화재진압 군이나 구조 및 구급 군이 일반 행정 업무 군보다 직무만족도가 낮게 나타난 선행연구결과[4]와는 차이가 있었다. 이상의 연구결과에서 확인된 것처럼 연령이 많을수록, 기혼자일수록, 현재 맡고 있는 업무의 경력이 오래된 군의 직무만족도 정도가 상대적으로 낮으므로 담당업무에 대한 근무경력을 고려하여 직무의 범위와 책임과 권한 등을 명확히 하는 행정적 방안을 마련하는 대책이 필요하다고 생각한다. 양육과 가족에 대한 책임감으로 인해 발생할 수 있는 신체적, 심리적 스트레스 완화에 초점을 맞춘 증재 프로그램 개발이나 상담 프로그램 적용도 필요하다고 여겨진다.

대상자의 사회심리적 건강수준, 셀프리더십, 연령, 결혼상태, 교육수준 및 현 업무경력이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 사회심리적 건강수준은 개인의 일반적 특성이나 성격, 사회적 지지정도 및 생활습관 등과 같은 직무수행에 영향을 미치는 요인이나 직무 스트레스 정도에 영향을 받는 것으로 나타났다[10-12,16]. 본 연구결과 사회심리적 건

강수준이 직무만족도에 가장 큰 영향을 주는 것으로 확인되었는데 사회심리적 건강수준이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 선행연구가 부족하여 해당 변수간의 직접적인 비교에는 한계가 있으나, 관련 연구결과를 보면 사회심리적 건강수준에 영향을 주는 요인인 직무 스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮아진다고 보고한 연구결과[14,16]를 지지한다고 해석할 수 있다. 또한 직무 스트레스에 부정적인 영향을 주는 요인들에 대한 조정과 관리가 이루어지면 직무만족도가 향상될 수 있다고 보고한 연구와도 유사한 결과였다. 즉, 사회심리적 건강수준은 직무만족도에 다른 요인들보다 상대적으로 높은 영향을 주는 것으로 확인되었으므로, 소방공무원들의 직무만족도 향상을 위해 사회심리적 건강수준을 향상시킬 수 있는 실제적인 프로그램 개발과 적용이 요구된다 하겠다. 뿐만 아니라 해당 프로그램 개발 시에는 직무 스트레스나 외상 후 스트레스에만 초점을 맞출 것이 아니라 선행연구에서 밝혀진 것처럼 소방공무원 개개인의 특성을 포함하여 사회심리적 건강수준에 영향을 미치는 요인들을 함께 고려한 간호학적 접근이 필요하다고 생각한다.

또한 조직의 상급자에 의해 일방향으로 영향을 주는 전통적인 리더십과는 달리 조직구성원 스스로가 업무를 계획하고 수행 관리함에 있어 리더십을 발휘하고 영향을 미치는 과정을 의미하는 셀프 리더십은 소방공무원의 직무만족도에도 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 셀프 리더십이 조직의 유효성을 향상시키고 업무성과 및 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 한[24,30] 선행연구결과와 맥을 같이 하였다. 즉, 셀프 리더십은 조직구성원들의 직무개발과 스스로 목표를 설정하고 자기 보상 및 비판을 하며 스스로를 이끌어갈 수 있도록 하며, 결과적으로 직무 스트레스를 낮추고 조직몰입도를 높여 직무만족도를 증진시키는 효과가 있다[2,7,8]. 그러므로 예고 없이 찾아오지만 매순간 역동적인 생각과 정확한 판단이 요구되는 각종 재난 및 사고 현장에 노출되어있는 소방공무원들이 자신들의 업무에 대해 스스로 목표를 설정하여 계획을 세우고 평가할 수 있는 능력을 강화시키기 위한 조직적인 노력이 요구되며, 이러한 과정이 지속될 때 궁극적으로 소방조직 전체의 직무만족도도 향상될 것이다.

본 연구는 소방공무원을 대상으로 사회심리적 건강수준과 셀프 리더십 및 직무만족도 간의 관련성을 동시에 본 선행연구가 부족하여 단편적인 조사연구나 생명을 다루는 직업으로 교대근무를 주로 하는 간호사를 대상으로 한 연구결과와 비교하였기 때문에 추후 소방공무원들의 직무만족도에 사회심리적 건강수준과 셀프 리더십 외에도 신체적, 심리적, 사회적으로

영향을 미칠 수 있는 여러 변수들을 측정하여 직무만족도 및 나아가 이들의 삶의 질에 미치는 영향력의 정도를 분석하는 확대연구가 필요하다고 본다. 뿐만 아니라 근무현장에서 일선 소방공무원의 직무와 관련된 스트레스를 경감시켜 사회심리적 건강수준을 높이고, 자신에게 주어진 직무와 관련하여 스스로가 조직적으로 계획, 적용 및 평가할 수 있는 능력인 셀프리더십을 강화시킬 수 있는 통합적 프로그램 개발과 적용이 필요하다. 이를 위해서는 간호학, 정신의학 및 심리학 등 여러 분야의 전문적인 지식, 경험 및 기술 등을 가진 전문가들로 구성된 태스크포스 팀(task force team)을 구성하여 다학제적 접근을 꾀하는 조직적인 노력이 이루어진다면 소방공무원의 직무만족도 향상에 긍정적인 역할을 할 수 있으리라 기대된다.

소방공무원을 대상으로 한 기존의 연구와 비교해 보건데, 주로 외상 후 스트레스나 직무 스트레스에만 초점이 맞춰져 있었던 것에 비해 포괄적 개념인 사회심리적 건강수준과 셀프 리더십의 정도를 파악하고 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 근무환경 개선과 전문가 집단의 통합적 중재를 통한 소방조직 전체의 직무만족도를 향상시키기 위한 전략을 마련하는데 기초자료로 활용할 수 있음에 연구의 의의가 있다. 그러나 본 연구대상자들은 주로 도심 지역에 위치한 119 안전센터와 지역 소방본부의 행정부서에 근무하는 소방공무원을 대상으로 하였기 때문에, 공장을 비롯한 산업단지가 밀집되어 있거나 농어촌 지역의 소방공무원들과는 근무환경을 비롯하여 업무가중도에 있어서도 차이가 있을 것으로 예상되므로 연구결과를 일반화하는 것에는 제한이 있다. 또한 1회성의 자가 보고식 설문조사의 형태로 이루어진 연구로 소방공무원들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 구체적이고 심층적인 결과를 얻기에는 한계가 있었다.

결론

본 연구는 일선 소방공무원을 대상으로 사회심리적 건강수준, 셀프 리더십 및 직무만족도 정도와 이들의 직무만족도에 미치는 영향요인을 규명하여 소방공무원들의 직무만족도 향상 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하기 위해 수행한 서술적 상관관계 연구이다. 연구결과 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 사회심리적 건강수준과 셀프 리더십이 확인되었으므로, 소방공무원들의 직무만족도 향상을 위해 사회심리적 건강수준을 높이고 셀프 리더십을 강화시킬 수 있는 소방조직 차원의 실제적이고 구체적인 방안마련이 필요하다고 생각한다.

이러한 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 직무만족도에 영향을 미치는 사회심리적 건강수준과 셀프 리더십 요인 외에 신체적, 심리적, 사회적으로 영향을 미칠 수 있는 여러 요인들을 고려하여 영향력의 정도를 분석하는 확대연구가 필요하다.

둘째, 1대1 또는 포커스 그룹 형태의 심층면담을 통해 소방공무원 자신을 포함하여 가족 및 사회구성원들과의 관계가 직무만족도에 어떠한 영향을 주는 지에 관한 질적 연구가 필수적으로 요구된다.

셋째, 소방공무원 개개인의 사회심리적 건강수준과 셀프 리더십 향상을 위한 통합적 중재 프로그램 제공을 위한 전문적 시스템 구성과 같은 조직차원의 접근이 이루어져야 한다.

넷째, 소방조직 전체의 직무만족도 향상을 위해 인력충원을 포함하여 보수, 승진체계 등의 내·외적 근무여건 개선을 위한 국가 정책적인 노력이 유지되어야 할 것이다.

REFERENCES

1. Choi MY, Moon T, Lee H. Impact of social support on job satisfaction and burnout in fire officers. *Journal of the Korea Society of Disaster Information*. 2014;10(4):548-558.
2. Seo KH. Impacts fire officials of self-leadership on innovative behavior, organizational commitment, and organizational citizenship behavior [master's thesis]. Daegu: Kyungbuk University; 2013. p. 1-83.
3. Kim SS, Kwon H. Research about job satisfaction of 119 rescuers and emergency medical technician. *The Korean Journal of Emergency Medical Service*. 2002;6(1):169-184.
4. Kim HJ, Back HS. A study on job satisfaction and the turnover intention of firefighters. *The Korean Journal of Emergency Medical Services*. 2014;18(1):95-106. <https://doi.org/10.14408/KJEMS.2014.18.1.095>.
5. Ahn SH. Analysis of studies on job satisfaction among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2000;6(3):319-331.
6. Skibba JS, Tan JA. Personality predictors of firefighter job performance and job satisfaction. *American Psychological Association*. 2004;9(1):39-40.
7. An DY, Seo KH, Jeong HS. An empirical study on organizational behavior of the street level fire service officials -focused on the relationships with self leadership, organizational commitment, innovative behavior, and organizational citizenship behavior. *Journal of Safety and Crisis Management*. 2013;9(8): 193-210.
8. Kim JY, Hong JY. Self-leadership, Job stress and job satisfaction among clinical nurses. *Journal of Korean Nursing Admin-*

- istration Academic Society. 2007;13(2):184-190.
9. Lim CH. A study on the determinants of job satisfaction among police officers. Korean Police Studies Association. 2014;13(3): 239-272.
10. Ha J, Kim DI, Seo BS, Kim WS, Ryu S, Kim SG. Job stress and psychosocial stress among firefighters. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 2008;20(2):104-111.
11. Pelfrene E, Vlerick P, Kittel F, Mark RP, Kornitzer M, Backer GD. Psychosocial work environment and psychological well-being: Assessment of the buffering effects in the job demand-control (-support) model. *Stress and Health*. 2002;18(1):43-56. <https://doi.org/10.1002/smi.920>
12. Kang BW. A study on the relationship between job stress and socio-psychological stress of firefighter. *The Korean Journal of Emergency Medical Services*. 2009;13(1):35-48.
13. Min BC. The study on the influence factors and effects of self-leadership: Focusing on the members of a medical institution [dissertation]. Seoul: Hansung University; 2002. p. 8-25.
14. Kim H. Job stress, coping type, and job satisfaction in firefighters. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2015;24(4):323-330. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.323>
15. Smith BW, Ortiz JA, Steffen LE, Tooley EM, Wiggins KT, Yeater EA, et al. Mindfulness is associated with fewer PTSD symptoms, depressive symptoms, physical symptoms, and alcohol problems in urban firefighters. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*. 2011;79(5):613-617. <https://doi.org/10.1037/a0025189>
16. Kim KH, Kim JW, Kim SH. Influences of job stressors on psychosocial well-being, fatigue and sleep sufficiency among firefighters. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 2006;18(3):232-245.
17. Lee CS. A study on the duration of expertise of fire fighters' work. *Fire Science and Engineering*. 2011;25(2):138-143.
18. Lee HN, Lee SY, Lee MA. A study of nurses' job satisfaction. *Journal of East-West Nursing Research*. 2009;15(2):91-101.
19. Goldberg DP. Manual of the general health questionnaire. Windsor: NFER; 1978. p. 2-28.
20. Chang SJ. Standardization of health collection and measurement of health statistics data. *The Korean Society for Preventive Medicine: Gyeochuk Munwhasa*; 2000. p. 92-141.
21. Manz CC. Improving performance through self leadership. *Global Business and Organizational Excellence*. 1983;2(3):288-297. <https://doi.org/10.1002/npr.4040020308>.
22. Houghton JD, Neck CP. The revised self-leadership questionnaire: testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*. 2002;17(8):672-691.
23. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Haase AM. Nurses satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 1978;27(2):114-120.
24. Cho HT. Work stress and satisfaction of emergency medical technicians working in national emergency management agency and hospital. *The Korean Journal Occupational Health Nursing*. 2013;22(4):295-304.
25. Cho KH, Lee DB, Cho YC. Psychosocial distress and its related factors among clerical public officers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 2007;19(1):26-37.
26. You JD. A study on the influencing relation between police officer's self leadership and organization effectiveness. *Institute of Police Science*. 2014;9(1):39-58.
27. Kong HS, Lee WS, Woo SC. Job satisfaction improvement ways of fire official-with a focus on first-aid staff. *Fire Science and Engineers*. 2007;21(1):19-28.
28. Uhm DC, Hwang SH. Impact of self image and self-esteem on job satisfaction of 119 rescue workers. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2013;14(8):3786-3793. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.8.3786>
29. Oh JG. A study of job rotation vitalizations of fire fighters: Focused on differences between indoor and outdoor services of fire fighters in Incheon metropolitan city [master's thesis]. Incheon: Incheon University; 2015. p. 27-56.
30. Kim YH, Lee YM. Influence of self-leadership on job stress, job satisfaction and burnout among nurses in hospitals. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2009;11(4):1939-1951.