

소방공무원의 사회적 지원이 직무만족도와 소진에 미치는 영향

Impact of Social Support on Job Satisfaction and Burnout in Fire Officers

Miyuong Choi^{a,1}, Taeyoung Moon^{b,*}, Hyeonji Lee^{c,2}

^a Department of Emergency Medical Technology, Kangwon National University Samcheok, 245-711, Republic of Korea

^b Assistant Professor, Department of Emergency Medical Technology, Kangwon National University, Samcheok, 245-711, Republic of Korea

^c Department of Emergency Medical Technology, Kangwon National University Samcheok, 245-711, Republic of Korea

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of social support provided for fire officers on their job satisfaction and burnout. The subjects in this study were 251 male and female fire officers in the 119 fire centers located in Gangwon, Gyeonggi Province and Seoul. A survey was conducted from April 15 to May 12, 2013. As for data analysis, frequency analysis, correlation analysis and multiple regression analysis were made, and the level of statistical significance was all set at $p < .05$. The findings of the study were as follows: The social support provided for the fire officers had a significant correlation with their job satisfaction and burnout. The factors that affected their job satisfaction were social support from supervisors ($\beta = -.469$) and social support from colleagues ($\beta = .934$), which were the subfactors of social support. The factors that exercised an influence on burnout were social support from supervisors ($\beta = -2.081$) and social support from colleagues ($\beta = 3.117$) as well, which were the subfactors of social support. The overall explain ability percentage of the two variables respectively stood at 31.1 and 21.1 percent. Given the findings of the study, it's required to grasp influential factors for the job satisfaction and burnout of fire officers in more detail, and the development of programs geared toward boosting their job satisfaction is necessary.

KEYWORDS

Fire Officers
Social Support
Job Satisfaction
Burnout

본 연구의 목적은 소방공무원의 사회적 지원이 직무만족도와 소진에 미치는 영향을 규명하고자 한다. 연구대상은 강원, 경기, 서울에 소재하는 소방안전센터에 근무하고 있는 소방공무원 남녀 251명을 대상으로 2013년 4월 15일부터 5월 12일까지 실시하였다. 연구방법은 빈도분석, 상관관계 및 다중회귀분석을 실시하였고, 통계분석은 모두 유의수준 $p < .05$ 로 검증하였다. 결과는 다음과 같다. 소방공무원들의 사회적 지원과 직무만족도 및 소진 간에 각각 유의한 상관관계가 있었다. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 사회적 지원의 하위요인인 상사의 사회적 지원 ($\beta = -.469$)과 동료의 사회적 지원 ($\beta = .934$)로 나타났으며, 소진에 영향을 미치는 요인은 사회적 지원의 하위요인인 상사의 사회적 지원 ($\beta = -2.081$)과 동료의 사회적 지원 ($\beta = 3.117$)로 나타났다. 총 설명력은 각각 31.1%와 21.1%였다. 본 연구를 통하여 소방공무원의 직무만족도와 소진에 영향을 미치는 다양한 요인들을 파악하고 직무만족도를 높일 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다.

소방공무원
사회적 지원
직무만족도
소진

© 2014 Koea Society of Diaster Information All rights reserved

* Corresponding author. Tel. 82-33-540-3341.3400 Fax. 82-33-540-3349.
Email. dems05@kangwon.ac.kr

1 Tel. 82-33-540-3341. Email. emtmy@naver.com

2 Tel. 82-33-540-3341. Email. hyeonji0816@naver.com

ARTICLE HISTORY

Recieved Nov. 10, 2014

Revised Dec. 02, 2014

Accepted Dec. 19, 2014

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현대사회의 산업화와 정보화는 인간에게 편리함과 더불어 도시화, 노령인구증가로 인해 발생하는 재난·재해 및 사건, 사고 등이 최근 10년(2004~2013) 연 평균 인명피해 28명, 재산피해 8,329억원으로 재해위험성이 높아지는 추세이다(Fire Service Administration Data and Statistics, 2014). 이에 당국은 삶의 질 향상과 관련되어 재난구조나 응급의료서비스의 제공을 위한 인력 중 소방공무원을 두고 있다. 이렇게 소방공무원의 중요성이 커지고 있지만 소방의 현실은 급증하는 수요에 비해 생산적인 대응을 하지 못하며, 많은 스트레스적 환경 속에서 일하는 119구급대원들은 새로운 환경변화에 대한 중요성을 미처 인식되지 못하고 방치되고 있는 것이 현실이라고 하였다(Kim, Kwon, 2002). 그 중에서도 외상 후 스트레스로 인한 정신적 불안감 등 많은 직무 스트레스 요인들이 직무만족에 영향을 준다(Park et al, 2008). 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무 스트레스가 높을수록 이직충동이 높으며(An, Kang, 2008) 업무 현장에서 야기되는 크고 작은 스트레스는 119구급대원들에게 소진을 경험하게 하고, 이들의 소진 상태는 작업에 대한 긍정적인 확신 및 직무만족을 약화시켜 효과적인 역할수행을 저해하는 주원인이 된다(Choi, Yang, 2011). 간호사는 3교대인 근무형태와 업무적 책임감이 가지게 된다는 점에서 간호사와 119구급대원이 갖게 되는 스트레스는 어느 정도 같다고 볼 수 있다.

한편, 소진은 사전적으로 에너지, 힘 또는 자원에 대한 과도한 요구로 인해 실패하거나 다 써버리거나, 또는 고갈하는 것을 의미한다(Hong, Sung, 2012).

또한, 소진과 관련 있는 변수로 직무스트레스, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감과 자아존중감 등으로 알려져 있으며, 소진에 대한 연구로는 119구급대원들의 소진에 영향을 미치는 요인으로 직무만족이 나타났으며 연구 결과 119구급대원의 직무만족도가 높은 경우 소진의 정도가 낮은 것으로 나타났다(Choi, Han, 2013; Woo et al, 2012). Heo, Ko(2012)의 연구에서는 자신의 직업에 대한 만족도가 높을 때에는 효과적인 역할 수행을 기대할 수 있다고 하였으며 직무만족은 개인의 안정감 및 성취감 성장의 원천이 된다고 하였다.

한편, 일에 대한 만족도, 사회적지지, 자기효능감 및 자아존중감이 높을수록 119구급대원들의 소진은 낮게 나타난다는 연구 결과를 보였으며(Kim et al, 2010), 직무스트레스가 높을수록 소진이 높아지며 직무만족, 조직몰입, 자기효능감, 사회적 지지가 높을수록 소진이 낮아지는 연구 결과를 보였다(Choi, Jung, 2003). 소진을 일으키는 공감피로에 대한 연구(Jeon, Ha, 2013)에서는 이러한 스트레스 상황에 대하여 조언이나 정보적 지지를 찾음으로써 대처하려는 사회적 지지 추구 방식이 가장 높게 나타났다고 하였으며 사회적 지지와 소진과의 관계에서는 사회적 지지를 활용하면 소진에 대한 예방적전을 마련할 수 있다고 하였다(Pines, Aronson, Kafry, 1981).

또한, 소진 경감과 관련이 있는 요인 가운데 사회적 지지는 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원으로 상사, 동료, 부하직원, 다른 구성원들이 포함되며 직무스트레스와 관계가 있으며 사회적 지지를 자신이 속한 사회적 상호작용 속에서 충분히 받게 되면, 자신을 긍정적으로 수용하고 가치 있는 인간으로 인식하며, 심리적 소진을 일으킬 수 있는 스트레스의 강도를 완충시키는 작용을 한다고 하였다(Lee, 2011). 간호학생들을 대상으로 한 또 다른 연구에서는 사회적 지지가 높을수록 간호전문직관이 높다는 결과가 나왔다(Lee, Kim, 2013). 이는 사회적 지지를 통해 전문적 지위를 높일 수 있으며 자아존중감, 자기효능감 등의 개인 정서에도 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이와 같이 사회적 지원, 직무만족, 소진 세 가지 요인은 서로 밀접한 연관성을 보여주고 있다. 보육교사, 사회복지사, 치위생사 등의 다양한 직업군들에 대한 개인적, 환경적 요소에 대한 연구가 활발히 다양하게 이루어지고 있다. 그러나 현 소방공무원을 대상으로 한 연구들은 거의 없는 상태로, 소진과 관련 있는 변수로 알려진 사회적지지, 직무스트레스 등 이 변수 중 긍정적 요소인 사회적지지가 직무만족도와 부정적 이미지인 소진에 어떠한 영향을 미치는가를 파악할 필요가 있다고 본다. 따라서 본 연구에서는 소방공무원을 대상으로 하여 사회적 지원, 직무만족도 및 소진에 미치는 영향을 파악함으로써 소방공무원들의 상사나 동료들 간의 사회적 지원을 향상시킴으로써 직무만족도를 높이고 나아가 소진으로 인하여 생기는 신체적·정신적 문제점을 조기에 발견하여 치료를 통한 좀 더 효율적으로 업무를 할 수 있는 업무환경개선과 업무수행능률을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하는데 기초자료로 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 소방공무원들의 사회적 지원, 직무만족도, 소진의 정도를 알아보고자, 사회적 지원이 직무만족도와 소진에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 연구대상자의 사회적 지원, 직무만족도, 소진 간의 상관관계를 파악한다.

셋째, 연구대상자의 사회적 지원이 직무만족도와 소진에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구대상 및 표집

본 연구의 대상은 2013년 강원, 경기, 서울지역에 소재한 소방안전센터에서 근무하고 있는 소방공무원 남녀를 대상으로 하되, 연구의 내용과 목적을 사전에 설명한 후 동의를 얻은 후 편의추출법(convenience sampling)을 사용하여 총 300명을 대상으로 하였다.

본 연구를 위한 자료수집기간은 2013년 4월 15일부터 5월 12일까지 진행하였으며, 해당소방서의 장을 직접 방문하여 연구의 목적을 설명하고 동의를 구한 뒤, 대상자들에게 대한 동의를 받았다. 동의 후 대상자들에게 설문지를 직접 배부하였다. 완성된 설문지는 회수하였으며, 총 300부 중 획일적 응답 등 불성실하게 응답한 자료로 판단되거나 조사내용의 일부가 누락된 49명을 제외한 총 251명을 최종 분석에 사용하였다.

2.2 측정도구

본 연구의 목적을 규명하기 위하여 사용된 측정도구는 구조화된 설문지를 사용하였다. 설문지 문항의 구성은 일반적 특성 6문항, 사회적지지 8문항, 직무만족도 6문항, 소진에 대한 17문항으로 총 37문항으로 구성되어 있다. 설문문항의 구성은 Table 1과 같다.

Table 1. The composition of the questionnaire

| Variables | Sub-factors | Number of items |
|-------------------------|--------------------------------------|-----------------|
| Social support | Superior's social support | 4 |
| | Co-worker's social support | 4 |
| Job satisfaction | Salary | 2 |
| | Professional position | 2 |
| | Autonomy | 2 |
| Burnout | Emotional exhaust | 8 |
| | Dehumanization | 5 |
| | Reduction in personal accomplishment | 4 |
| General characteristics | | 6 |
| Total | | 37 |

2.3 설문지의 타당도 및 신뢰도

설문지를 구성한 후 본 연구자는 설문지의 구성과 변수의 조작적 정의에 대한 안면타당도(face validity)를 검증받기 위하여 전문가회의를 통해서 안면타당도를 검증받았다. 또한 구성타당도(construct validity)를 확보하기 위하여 사회적 지원이 직무만족도와 소진의 변인에 대한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 요인추출모델은 주성분분석(principal component analysis)을 사용하였으며, 직각회전 방식 중 베리맥스(varimax)방식을 사용하여 분석하였다. 이때 요인적재치(factor loading)의 기준은 0.5 이상인 문항들을 중심으로 선택하였다.

2.3.1 사회적 지원

소방대원들의 사회적 지원을 측정하는 도구는 Kim, Kwon(2002)의 연구에서 사용한 구조화된 설문지를 토대로 본 연구의 목적에 맞게 2명의 응급구조학과 교수와 현장에서 근무하고 있는 소방공무원 3명의 전문가들의 자문과 사전조사를 통하여 수정·보완하여 사용하였다.

또한 사회적 지원에 대한 하위요인으로 상사의 사회적 지원 4문항, 동료의 사회적 지원 4문항 총 8문항으로 구성하였으며, “매우 그렇다 5점”에서 “전혀 그렇지 않다 1점”의 리커트(likert) 5점 척도로 점수가 높을수록 사회적 지원에 대한 긍정적임을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .674$ 로 나타났다. 사회적 지원의 요인분석은 Table 2와 같다.

Table 2. Factor analysis on Social support

| | Number | Superior’s social support | Co-worker’s social support | Reliability |
|----------------------------|--------|---------------------------|----------------------------|-------------|
| Superior’s social support | 1 | .796 | | .660 |
| | 2 | .794 | | |
| | 3 | .782 | | |
| | 4 | .544 | | |
| Co-worker’s social support | 5 | | .733 | .858 |
| | 6 | | .728 | |
| | 7 | | .698 | |
| | 8 | | .613 | |
| Unique value | | 2.438 | 2.201 | .674 |
| Dispersion | | 30.472 | 27.512 | |
| Accumulated dispersion | | 30.472 | 57.984 | |

2.3.2 직무만족도

소방대원의 직무만족도를 측정하는 도구는 Bae et al(2003)의 연구에서 사용한 구조화된 설문지를 토대로 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다.

또한 직무만족도에 대한 하위요인으로 전문적 지위 2문항, 자율성 2문항, 봉급 2문항 총 6문항으로 구성하였으며, “매우 그렇다 5점”에서 “전혀 그렇지 않다 1점”의 리커트(likert) 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도에 대한 긍정적임을 의미한다. 본 연구에서 사용된 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .732$ 로 나타났다. 직무만족도의 요인분석은 Table 3과 같다.

Table 3. Factor analysis on Job satisfaction

| | Number | Salary | Autonomy | Professional position | Reliability |
|------------------------|--------|--------|----------|-----------------------|-------------|
| Professional position | 1 | .907 | | | .737 |
| | 2 | .889 | | | |
| Autonomy | 3 | | .932 | | |
| | 4 | | .826 | | |
| Salary | 5 | | | .853 | .657 |
| | 6 | | | .846 | |
| Unique value | | 1.683 | 1.609 | 1.569 | .732 |
| Dispersion | | 28.056 | 26.817 | 26.153 | |
| Accumulated dispersion | | 28.056 | 54.873 | 81.026 | |

2.3.3 소진

요인분석은 Table 3과 같다. 소방대원들의 소진을 측정하는 도구는 Choi, Jung(2003)의 연구에서 사용한 구조화된 설문지를 토대로 본 연구의 목적에 맞게 학계 전문가들의 자문과 사전조사를 통하여 수정·보완하여 사용하였다.

또한 소진에 대한 하위요인으로 정서적 고갈 8문항, 비인간화 5문항, 자아성취 저하 4문항 총 17문항으로 구성하였으며, “매우 그렇다 5점”에서 “전혀 그렇지 않다 1점”의 리커트(likert) 5점 척도로 점수가 높을수록 소진에 대한 긍정적임을 의미한다. 본 도구의 신뢰는 Cronbach’s $\alpha = .827$ 로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 소진의 요인분석은 Table 4와 같다.

Table 4. Factor analysis on Burnout

| | Number | Emotional exhaust | Dehumanization | Reduction in personal accomplishment | Reliability |
|--------------------------------------|--------|-------------------|----------------|--------------------------------------|-------------|
| Emotional exhaust | 2 | .809 | | | .643 |
| | 3 | .804 | | | |
| | 1 | .798 | | | |
| | 5 | .734 | | | |
| | 6 | .671 | | | |
| | 9 | .670 | | | |
| | 11 | .663 | | | |
| | 15 | 505 | | | |
| Dehumanization | 4 | | .822 | | .681 |
| | 7 | | .778 | | |
| | 8 | | .704 | | |
| | 10 | | .665 | | |
| | 17 | | .606 | | |
| Reduction in personal accomplishment | 12 | | | .889 | .733 |
| | 13 | | | .792 | |
| | 14 | | | .778 | |
| | 16 | | | .688 | |
| Unique value | | 4.228 | 2.411 | 1.943 | |
| Dispersion | | 28.184 | 16.072 | 12.952 | .827 |
| Accumulated dispersion | | 28.184 | 44.255 | 57.207 | |

2.4 자료처리

본 연구에서 수집된 자료는 Windows용 SPSS 20.0을 사용하였으며, 모든 통계분석은 유의수준 .05에서 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 이용하여 빈도분석을 실시하였다. 그리고 사회적 지원, 직무만족도, 소진의 상관관계는 피어슨 상관계수(Pearson’s correlation coefficients)로 분석하였으며, 사회적 지원이 직무만족도와 소진에 미치는 영향은 다중회귀분석을 사용하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

본 연구의 연구대상자에 대한 일반적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다.

Table 5. general characteristic

| Variables | Classification | Frequency | Percentage |
|--------------------|-----------------------------|-----------|------------|
| Gender | Male | 235 | 93.6 |
| | Female | 16 | 6.4 |
| Age | Below the 30s | 8 | 3.2 |
| | 40s | 170 | 67.7 |
| | Over the 50s | 73 | 29.1 |
| Employment history | Below the 3 years | 14 | 5.6 |
| | Over 3 years-Below 5 years | 95 | 37.8 |
| | Over 5 years-Below 8 years | 110 | 43.8 |
| | Over 8 years-Below 10 years | 22 | 8.8 |
| | Over 10 years | 10 | 4.0 |
| Job position | Fire fighter | 28 | 11.2 |
| | Senior fire sergeant | 140 | 55.8 |
| | Above fire sergeant | 83 | 33.1 |
| Continuous Work | Yes | 176 | 70.1 |
| | No | 75 | 29.9 |
| Working pattern | 2 shifts | 167 | 66.5 |
| | 3 shifts | 84 | 33.5 |

Table 5에서 보는 바와 같이 연구대상자에 대한 설문조사는 총 251명을 대상으로 시행하였다.

성별 분포도를 보면 남자가 93.6%로 여자 6.4%보다 더 큰 비중을 차지하였으며, 연령별 분포를 보면 40대가 67.7%, 50대 이상 29.17%로 가장 높은 분포를 차지하였고, 다음으로 30대 미만이 5.6% 순으로 각각 조사되었다. 근무경력 분포를 보면 5년 이상 8년 미만이 43.8%, 3년 이상 5년 미만이 37.8%, 8년 이상 10년 미만 8.8%, 3년 미만 5.6%, 10년 이상 4.0%로 각각 나타났다.

직급에 있어서는 소방교가 55.8%, 소방장 이상 33.1%, 소방사 11.2%로 분포를 차지하였다. 앞으로의 지속적인 근무에 있어서 계속하겠다는 소방공무원이 70.1%로 계속하지 않겠다는 소방공무원 29.9% 보다 더 높은 비중을 차지하였으며, 근무형태 별로는 2교대가 66.5%로 3교대 33.5% 보다 더 높은 분포를 차지하였다.

3.2 연구대상자의 사회적 지원, 직무만족도, 소진의 상관관계

소방공무원의 사회적 지원, 직무만족도, 소진의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 위하여 실시한 결과는 Table 6과 같다.

Table 6. The correlation between Job satisfaction, Burnout, Social support

| | Job Satisfaction | Burnout | Social Support |
|------------------|------------------|---------|----------------|
| Job Satisfaction | 1.0 | | |
| Burnout | .649** | 1.0 | |
| Social Support | .427** | .296** | 1.0 |

**p<.01

Table 6에서 나타난 바와 같이 소방공무원의 사회적 지원, 직무만족도 및 소진의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계를 실시한 결과, 직무만족도와 소진의 상관관계가 .649(P<.01)로 정적상관관계를 보였으며, 직무만족도와 사회적 지원 .427(P<.01), 소진과 사회적 지원 .296(P<.01)로 유의수준 .05에서 유의미하게 정적 상관을 보인 것으로 나타났다. 또한 이러한 결과는 다중공선상의 기준인 .80보다 모든 변인에서 작게 나타났기 때문에 다중공선상의 문제는 없다고 사료된다.

3.3 소방공무원의 사회적 지원이 직무만족도에 미치는 영향

소방공무원의 사회적 지원(상사의 사회적 지원, 동료의 사회적 지원)이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 7과 같다.

Table 7. The impact of the Social support, Job satisfaction

| | B | SE | β | t | P |
|----------------------------|-------|------|---------|-----------|-------|
| Constant | 2.787 | .444 | | 9.438*** | <.001 |
| Superior's social support | -.469 | .122 | -.303 | -3.839*** | <.001 |
| Co-worker's social support | .934 | .099 | .745 | 9.438*** | <.001 |
| $R^2=.311, F = 55.913$ | | | | | |

*** $p < .001$

Table 7에서 보는 바와 같이 소방공무원의 사회적 지원이 하위요인인 상사의 사회적 지원, 동료의 사회적 지원이 직무만족도에 미치는 영향력에 대한 결정계수를 검증한 결과 R^2 값이 .311로 나타나 상사의 사회적 지원, 동료의 사회적 지원은 직무만족도에 31% 설명해 줄 수 있다고 볼 수 있다. 사회적 지원의 독립변인 중에서 상사의 사회적 지원과 동료 사회적 지원이 영향을 미치는 변수로 선택되었다. 따라서 상사의 사회적 지원과 동료의 사회적 지원의 회귀계수는 각각 -.469와 .934로서 직무만족도에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났으며, $P < .001$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

3.4 소방공무원의 사회적 지원이 소진에 미치는 영향

소방공무원의 사회적 지원(상사의 사회적 지원, 동료의 사회적 지원)이 소진에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 Table 8과 같이 나타났다.

Table 8. The impact of social support and Burnout

| | B | SE | β | t | P |
|----------------------------|--------|-------|---------|-----------|-------|
| Constant | 13.723 | 1.800 | | 7.623*** | <.001 |
| Superior's social support | -2.081 | .495 | -.355 | -4.203*** | <.001 |
| Co-worker's social support | 3.117 | .401 | .656 | 7.767*** | <.001 |
| $R^2=.210, F = 32.955$ | | | | | |

*** $p < .001$

Table 8에서 보는 바와 같이, 소방공무원의 사회적 지원이 하위요인인 상사의 사회적 지원, 동료의 사회적 지원이 소진에 미치는 영향력에 대한 결정계수를 검증한 결과 R^2 값이 .211로 나타나 상사의 사회적 지원, 동료의 사회적 지원이 소진에 21% 설명해 줄 수 있다고 볼 수 있다. 사회적 지원의 독립변인 중에서 상사의 사회적 지원과 동료 사회적 지원이 영향을 미치는 변수로 선택되었다. 따라서 상사의 사회적 지원과 동료의 사회적 지원의 회귀계수는 각각 -2.081과 3.117로서 소진에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났으며, $P < .001$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

3.5 소방공무원의 직무만족이 소진에 미치는 영향

소방공무원의 직무만족도(전문적 지위, 자율성, 봉급)가 소진에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 Table 9와 같이 나타났다.

Table 9. The impact on job satisfaction and burnout

| | B | SE | β | t | P |
|------------------------|-------|------|---------|-----------|-------|
| Constant | 7.820 | .960 | | 8.144*** | <.001 |
| Professional position | .487 | .532 | .047 | .916 | .360 |
| Autonomy | .872 | .607 | .088 | 1.438 | .152 |
| Salary | 4.946 | .464 | .627 | 10.648*** | <.001 |
| $R^2=.500, F = 82.247$ | | | | | |

*** $p < .001$

Table 9에서 보는 바와 같이, 소방공무원의 직무만족도 중 하위요인인 전문적 지위, 자율성, 봉급이 소진에 미치는 영향력에 대한 결정계수를 검증한 결과 R^2 값이 .500로 나타나 전문적 지위, 자율성, 봉급은 소진에 50% 설명해 줄 수 있다고 볼 수 있다. 다른 독립변인인 전문적 지위와 자율성은 단계선택의 기준에 의해 제거되고, 봉급만이 영향을 미치는 변수로 선택되었다. 봉급의 4.946로서 소진에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났으며, $P < .001$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

3.6 소방공무원의 사회적 지원, 직무만족도가 소진에 미치는 영향

소방공무원들의 직무만족도가 소진에 대한 차이를 분석한 결과 Table 10과 같이 나타났다.

Table 10. The impact of the Social support, Job satisfaction and burnout

| | B | SE | β | t | P |
|--------------------------------|--------|-------|---------|----------|-------|
| Constant | 5.8650 | 1.527 | | 3.842*** | <.001 |
| Social support | .124 | .300 | .022 | .413 | .680 |
| Job satisfaction | .2.424 | .202 | .640 | 11.983 | <.001 |
| $R^2=.417, F = 90.530(p=.000)$ | | | | | |

*** $p < .001$

Table 10에서 보는 바와 같이 사회적 지원과 직무만족이 소진에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석을 실시한 결과, 직무만족($p < .001$)이 소진에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무만족이 높을수록($\beta = .640$) 소진이 낮아지며, 직무만족으로 소진에 영향을 주는 것으로 드러났다. 소진을 설명하는 설명력은 41.7%로 나타났다.

Table 11. The impact of Social support and Job satisfaction sub-factors, burnout

| | B | β | R^2 | 수정된 R^2 | F |
|----------------------------|-------|---------|-------|-----------|------------|
| Constant | 7.651 | | | | |
| Superior's social support | .781 | .133 | .018 | .014 | 4.508* |
| Co-worker's social support | 1.861 | .392 | .154 | .150 | 45.215*** |
| Salary | 5.527 | .701 | .492 | .490 | 240.772*** |
| Professional position | 3.412 | .327 | .107 | .103 | 29.793*** |
| Autonomy | 5.053 | .508 | .258 | .255 | 86.674*** |

* $p < .05$, *** $p < .001$

Table 11에서 보는 바와 같이 사회적 지원의 하위영역과 직무만족의 하위영역이 소진에 미치는 영향에 대하여 단계적 방법에 의한 다중회귀분석을 실시한 결과 Table 11과 같이 나타났다. 봉급($\beta=.701$), 자율성($\beta=.508$), 동료의 사회적 지원($\beta=.392$), 전문적 지위($\beta=.327$), 상사의 사회적 지원($\beta=.133$) 순으로 소진에 유의한 영향을 주는 것으로 드러났다. 봉급이 소진의 설명하는 설명력은 49.2%로 가장 높았으며, 자율성 만족 25.5%, 동료 사회적 지원 15.0%, 전문적 지위만족 10.3%, 상사의 사회적 지원 1.4%를 설명하며, 소진의 설명하는 전체 설명력은 25.8%로 드러났다.

4. 논의

본 연구는 소방공무원의 사회적 지원이 직무만족도와 소진에 미치는 영향을 규명하는데 목적이 있으며 따라서 결과에 따른 구체적인 논의는 다음과 같다.

첫째, 소방공무원의 사회적 지원이 직무만족도에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 사회적 지원이라 하는 것은 타인, 집단, 지역사회 안에 속해서 서로간의 유대관계를 통해 개인이 당면한 스트레스나 심리적 고통을 경감하기 위한 하나의 해소요인으로 작용할 수 있다. 이러한 결과는 Lee et al(2009), Chu et al(2012)의 연구의 결과와 일치하였다.

소방공무원의 소진을 변인으로 직무만족도와 사회적 지원의 관계에서 높은 상관관계를 나타냈는데, 이는 직무만족도와 사회적지지 관련해 소진의 정도를 확인한 선행연구들 Hong, Sung(2012)과 유사한 결과를 나타내는 것이다. 이는 하고 있는 일에 대한 직무만족도, 사회적 지지가 높을수록 소방공무원의 소진은 낮게 나타난다는 것을 의미하는데 소방공무원들의 현재 수행하고 있는 업무의 난이도, 근무환경, 업무지속시간에 따라 직무만족이 다르게 나타남을 알 수 있다.

둘째, 소방공무원의 사회적 지원이 소진에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 이 결과는 Yoo et al(2013)과 Lee et al(2013)의 연구에서 심리적 소진과 사회적 지원이 서로 영향을 미친다는 결과와 일치한다. 또한 Heo, Ko(2012)의 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인에 대한 연구에서 사회적 지지가 높을수록 심리적 소진이 낮아진다는 연구 결과와 본 연구의 상사의 사회적 지원이 높을수록 심리적 소진이 낮아진다는 결과와 일치하는 것으로 나타났다. 하위요인을 살펴보면 상사의 사회적 지원과 소진의 상관관계가 부적 관계로 나타났다. 이는 상사의 사회적 지원이 높을수록 소진은 낮아진다는 것을 의미한다. 동료의 사회적 지원보다 상사의 사회적 지원이 더 크게 작용한다고 볼 수 있는데 이것은 함께 교육을 받고 출동을 하게 되며 보다 많은 경험과 노하우를 통해 후배동료들에게 더 많은 조언과 현실에서 겪게 될 수 있는 공감을 형성할 수 있게끔 작용하는 것이라고 볼 수 있다. 소방공무원과 간호사는 업무적으로는 환자를 대하고 처치한다는 점, 조직구성원으로서 사회적 지위에서 일을 한다는 점, 교대근무를 한다는 점 등의 공통적 측면이 있어 어떠한 상황에서 겪는 스트레스나 그에 따른 원인은 공통된 문제들이 발생할 수 있을 것으로 보여지며 간호사의 사회적 지원과 심리적 소진 간의 영향력은 소방공무원의 사회적 지원이 심리적 소진에 영향을 미친다는 결과와 같게 볼 수 있다.

이렇듯 소방공무원들이 각각 다르게 겪는 심리적 소진을 완화하기 위해서는 전체적으로 사회적 지원이 필요하며 구체적으로는 대화를 할 수 있는 시간이나 공간 마련 등 상사나 동료들의 서로간의 공감과 배려 등의 긍정적 지원을 통한 상호이해를 높이고 다양한 사회적 지원 프로그램이 필요할 것으로 사료된다.

셋째, 소방공무원의 직무만족도가 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 Hwang et al(1998)의 노인전문병원 종사자의 직무만족과 소진의 관계에 대한 연구에서의 결과와 일치한다. 세부요인을 살펴보면 직무만족 하위요인 중 봉급이 소진에 가장 큰 영향을 미쳤는데 이는 상대적인 결과로 볼 수 있다. 소방공무원은 같은 직급이지만 내근과 외근의 근무형태로 근무를 하게 되는데 근무를 어떻게 하는지에 따라 받게 되는 수당을 포함한 봉급의 차이가 발생하게 된다. 이러한 이유로 갖게 되는 상대적 소진을 느낄 수 있을 것으로 본다. 그러나 이 부분에 대해서는 좀더 심층 연구가 필요할 것으로 사료된다.

따라서 현재 전반적인 직무소진 관련요인으로 낮은 임금, 과중한 업무량 등이 주요인으로 대두되고 있는 시점에서 업무환경 개선과 사회적 지원을 활성화하며 업무적으로 받게 되는 스트레스를 해소할 수 있는 프로그램 도입이 필요할 것으로 사료된다.

5. 결론 및 제언

도입이 필요할 것으로 사료된다. 본 연구는 소방공무원의 사회적 지원이 직무만족도와 소진에 미치는 영향에 대해 파악하기 위하여 강원, 경기, 서울에 소재하고 있는 소방공무원으로서 안전센터에 근무하고 있는 소방공무원 남녀 251명을 대상으로 조사하였다. 수집된 자료는 Windows용 20.0을 사용하여 빈도분석, 상관관계 및 다중회귀분석을 실시하였다. 모든 통계분석은 유의수준 $p < .05$ 로 설정하였다. 결과는 다음과 같다.

첫째, 연구대상자들의 사회적 지원, 직무만족도, 소진 간의 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 상사의 사회적 지원과 직무만족도 간에는 부적 상관관계, 동료의 사회적 지원은 직무만족도와 정적 상관관계를 보였으며 소진과의 관계에서는 상사의 사회적 지원은 부적 상관관계, 동료의 사회적 지원은 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

둘째, 연구대상자들의 사회적 지원이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 사회적 지원 하위요인인 상사의 사회적 지원과 동료의 사회적 지원 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 연구대상자의 소진에 영향을 미치는 사회적 지원의 하위요인인 상사의 사회적 지원과 동료의 사회적 지원 모두 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고, 소진에 영향을 미치는 직무만족도의 하위요인인 전문적 지위와 자율성에는 유의한 차이를 보이지 않았으며, 봉급에서만 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

결론적으로 소방공무원의 안전성을 확보하여 안전사고를 줄이기 위해서는 불안정한 현장 및 근무환경 요인에 대한 안전관리가 가능하도록 인력을 보강하여야 하며, 노후장비 교체와 소형화, 경량화, 고성능화된 보호장구의 개발 등 안전장비 선진화 방안이 지속적으로 마련되어야 한다. 또한 추후 연구를 통해 소방공무원에게 영향을 주는 요인들에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다.

References

- An, H. G., Kang, I. S. (2008). "A Study on the Job Stress, Job Satisfaction and Impulsed Unemployment of Clinical Nurses." *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 10(1), pp.149-167.
- Bae, B. H., Kong, H. S., Lee, W. S., Woo, S. C. (2003). "Job Satisfaction Improvement Ways of Fire Official - With a Focus on First-aid Staff." *The Journal of Fire Science and Engineering*, 21(1), pp.19-28.
- Choi, H. S., Yang, Y. K. (2011). "A Study on Burnout, Emotional Labor, and Self-Efficacy in Nurses." *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 17(4), pp.423-431.
- Choi, H. Y., Jung, N. U. (2003). "Perfectionism Tendency, Social Support, and Burnout Among Counselors, Master's Program in Counseling Psychology." *Korean journal of health psychology*, 8(2), pp.279-300.
- Choi, K. J., Han, S. S. (2013). "The Factors that Affect Burnout of Nurses." *Journal of East-West Nursing Research*, 19(1), pp.55-61.
- Chu, W. J., Bae, E. J., Kim, J. K. (2012). "Relationship among Job Stress, Social Support and Job Satisfaction of Special Education Assistants." *The Journal of Special Education : Theory and Practice*, 13(2), pp.245-265.
- Heo, Y. M., Ko, C. M. (2012). "A Study on Relationship between Recovery Experience and the Burnout among Hospital Nurses." *Korea Journal Occup Health Nursing*, 21(2), pp.87-97.
- Hong, H. J., Sung, M. H. (2012). "Factors Affecting Burnout of Staffs in Emergency Medical Service(Focusing on 119 rescuers in Busan and Gyeongnam)." *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(2), pp.164-173.
- Hwang, J. R., Lee, M. H., Kang, K. J. (1998). "Relationships between Job Satisfaction and Burnout Experience among Nephrology Nurses." *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*, 10(1), pp.37-47.
- Jeon, S. Y., Ha, J. Y. (2013). "Factors Influencing Compassion Fatigue of Emergency Department Nurses." *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 15(1), pp.335-347.
- Kim, E. J., Kim, J. H., Uhm, D. C., Kim, E. A. (2010). "Correlation between Violence, Burn-out, and Self-esteem of 119

- Rescue workers." *Journal of academia-industrial technology*, 11(11), pp.4433-4440.
- Kim, S. S., Kwon, H. R. (2002). "A study on 119 Rescue and First aids' satisfaction level of Occupation." *The Journal of the Korean Society of Emergency Medical*, 6(6), pp.169-184.
- Lee, E. K., Kim, O. H. (2013). "Comparison among Nursing Professional Values, Self-esteem and Social Support by Gender of Nursing Students." *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 15(4), pp.2135-2148.
- Lee, J. H., Yu, J. H., Park, K. H. (2009). "Psycho-Social Variables related to PTSD Symptoms in Fire-Fighters: Focusing on Depression, Anxiety, Coping Style, and Social Support." *The Korean Journal of Clinical Psychology*, 28(3), pp.833-852.
- Lee, S. L., Kim, E. S., Oh, H. K. (2013). "The Correlation between child-care teacher's burnout and their awareness of professionalism & social support of perception." *The Journal of Korea Single Parent Family*, 6(1), pp.27-48.
- Lee, Y. M. (2011). "Relationships among Health behavior, Social Support, Behavior Pattern, and Self-Efficacy of Hospital Nurses." *Journal of academia-industrial technology*, 12(11), pp.4861-4868.
- National Emergency Management Agency.(2010). *Fire Service Administration Data and Statistics*, Statistics data.
- Park, S. S., Jung, J. Y., Park, J. H., Kim, J. H. (2008). "The Relationship between Job Burden and Stress on Scene Stress in Fire Fighters." *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 10(5), pp.2547-2557.
- Pines, A. M., Aronson, E., Kafry, D. (1981). *Burnout From Tedium to Personal Growth*. New York: A Division of Macmillian Publishing Co.
- Shin, D. M., Hong, E. J., Kim, G. Y., Kim, J. H., Moon, T. Y. (2013). "Musculoskeletal Diseases in 119 Rescuers." *The Society of Digital Policy & Management*, 11(9), pp.209-219.
- Woo, H. R., Park, J. M., Kim, D. S., Kim, H. H.(2012). "A Study on the Effects of Job Environments on Psychological Burnout among Fire Officers." *Journal of the Korean governance*, 19(1), pp.25-49.
- Yoo, E. K., Yoo, M. N., Shin, N. R. (2013). "Childcare Teachers' Work-related Burnout, Job Satisfaction, and Social Supports in the Workplace." *Journal of Life-span Studies*, 3(2), pp.73-85.