

# 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 셀프리더십에 미치는 영향

## The Effect of ROKAF Officer's Job Satisfaction and Psychological Well-being on their Self-leadership

장성화\*, 이상철\*\*, 함성수\*  
공군사관학교 인문학과\*, 공군리더십센터\*\*

Sung-Hwa Jang(911149@hanmail.net)\*, Sang-Chul Lee(0609lake@naver.com)\*\*,  
Seong-Soo Ham(04ham@hanmail.net)\*

### 요약

본 연구는 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 셀프리더십에 미치는 영향을 검증하였다. 연구대상은 공군간부 211명을 대상으로 중다회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 직무만족도, 심리적 안녕감, 셀프리더십의 관계에서 모두 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 직무만족도, 심리적 안녕감이 셀프리더십의 하위변인에 미치는 영향을 살펴본 결과, 셀프리더십 하위변인인 자기기대와 심리적 안녕감의 개인적 성장, 환경에 대한 통제력과 직무만족도의 하위변인은 행정이 셀프리더십에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 자기보상에서는 심리적 안녕감의 개인적 성장, 삶의 목적, 자율성과 직무만족도의 대인관계, 보상체계가 셀프리더십에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 셀프리더십 전체에서는 직무만족도의 행정과 대인관계, 그리고 심리적 안녕감의 개인적 성장, 삶의 목적, 자율성이 셀프리더십에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이밖에도 본 연구에서는 연구결과의 의미와 제한점에 대해서 논의하였다.

■ 중심어 : | 공군간부 | 직무만족도 | 심리적 안녕감 | 셀프리더십 |

### Abstract

This research examines the relationships and effects among ROKAF officer's job satisfaction and psychological well-being and their self-leadership. Multiple regressions were conducted using 211 data. Results are as follows. First, Job satisfaction, psychological well-being and self-leadership were significantly positively correlated with each other. Second, as for the effects of subordinate factors among job satisfaction and psychological well-being on the subordinate factors of self-leadership, personal growth and controlling environment of psychological well-being and administration of job satisfaction influenced self-expectation of self-leadership. For the self-reward of self-leadership, personal growth, meaning of life and autonomy of psychological well-being and relationship and reward system of job satisfaction influenced it. Finally, as for the effects of subordinate factors among job satisfaction and psychological well-being on self-leadership, administration and relationship of job satisfaction and personal growth, meaning of life and autonomy of psychological well-being influenced it. Finally implications and limitations of this research are discussed.

■ keyword : | ROKAF Officer | Job Satisfaction | Psychological Well-being | Self-leadership |

## I. 서론

### 1. 문제제기

최근 북한과 주변국의 급속한 변화로 인해 한반도를 둘러싼 안보환경은 그 어느 때 보다도 불안정하다. 동북아 국가들 간에는 역사와 영토 문제를 둘러싼 갈등과 군비경쟁이 고조되고 있고, 국내외 테러, 감염병, 사이버 공격, 대규모 재난과 같은 초국가적·비군사적 위협도가 갈수록 커지고 있다. 이에 한국군은 군 발전을 위해 양적 증가에서 질적 향상으로 군 구조가 변화하고 있으며, 병영문화의 측면에서도 계급과 권위 중심의 지휘에서 술선수법과 인격 존중의 지휘통솔, 소통·공감·자율성을 중시하는 리더십으로 변화하고 있다. 이전에 절대복종을 강요하던 군 문화도 법과 규정에 근거한 합법적인 지시와 명령의 병영문화로 향상되고 있다[1]. 지속적으로 변화하는 안보환경과 병영문화로 인해 군 간부는 수동적인 존재보다는 능동적인 존재로서 조직의 비전과 목표에 대해 자기 스스로의 목표를 설정하고, 자기비판을 통해 적극적으로 참여하고, 스스로 과업계획을 수립하여 과업을 수행할 수 있는 역량이 보다 강조되고 있다.

Manz와 Sims(1980)는 기존의 리더십 연구들이 구성원을 수동적 존재로 보고 있다고 비판하면서, 조직뿐만 아니라 구성원 스스로 자신의 업무관련 행동을 통제 및 관리하는 능동적 존재라는 부분을 강조하고 있다[15]. 이에 따라 구성원의 자기 조절에 초점을 둔 셀프리더십(self leadership) 이론을 제시하였다. 셀프리더십은 조직에서 리더가 구성원에게 영향을 미치는 일반적인 전통적 리더십과 달리 조직구성원들이 스스로 자신에게 영향을 미치는 리더십이며[17][18], 개인이 행동을 하는 이유와 목적을 스스로 인식하고 자신의 생각과 행동을 변화시켜 자기 스스로에게 영향을 행사하는 과정이다[18]. 이는 조직구성원의 자기관리능력과 내적인 동기 부여에 초점을 맞추으로써 개인의 창의성과 자발적인 능력발휘를 통해 조직의 성과를 높이는 리더십이다.

셀프리더십은 Manz와 Sims(1987)가 셀프리더십의 역할과 촉진에 관한 실증적 연구를 시작으로 현재까지 셀프리더십의 결과변수와 영향변수에 대해 연구되었다

[19]. 그러나 셀프리더십 영향변수에 대한 연구는 부족한 실정이며, 특히 군 간부 대상으로 직무만족도와 심리적 안녕감이 셀프리더십에 대한 영향을 규명한 연구는 찾아보기 힘들다. 이에 본 연구는 공군 간부의 셀프리더십 능력 강화 방안을 모색하는데 필요한 연구일 뿐만 때문에 업무의 질과 삶의 질을 향상하기 위한 연구로 가치가 있으며, 체계적인 셀프 리더십 프로그램을 개발하는데 기초를 제공하게 될 것이다.

### 2. 연구의 목적

본 연구에서는 공군간부들의 조직만족도, 심리적 안녕감, 셀프리더십을 개선할 수 있는 시사점을 제공하는데 궁극적인 목적이 있다. 따라서 본 연구의 문제는 다음과 같다. 첫째, 공군간부의 직무만족도, 심리적 안녕감 및 셀프리더십의 관계는 어떠한가? 둘째, 공군간부의 직무만족도, 심리적 안녕감이 셀프리더십에 미치는 영향은 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 직무만족도

대부분의 직장인들은 하루 대부분의 시간을 일을 하는데 사용하고 있으며, 직무에 대한 만족은 직무수행 및 성과에 중요한 영향을 미친다. 직무만족도는 리더십에도 영향을 미치는데 이에 대한 선행연구를 살펴보면, 김경숙(1999)은 리더십과 관련하여 직무만족 요인들 중에서 직무를 관리하는 감독자에 대한 만족도는 인간관계에 관한 행동과 매우 의미 있는 상관관계를 가진다고 보고하였다[2]. 또한 김지영과 홍주영(2007)은 직무만족도에서 대인관계, 보상체계가 높을수록 셀프리더십의 자기기대, 자기보상이 높은 것으로 나타났다[4]. 이는 셀프리더십이 높을수록 직무스트레스는 낮고, 직무만족도는 높은 것으로 볼 수 있다. 한편, 이정수(2012)는 군 조직은 제한된 범위 내에서 집단생활을 하므로 상사의 리더십은 일반조직에 비해 조직원의 활동에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다[10][20]. 이상과 같은 선행연구를 통해 공군간부들의 조직만족도는 셀

프리더십에 중요한 변인이 될 것이라고 추측해 볼 수 있다.

## 2. 심리적 안녕감

심리적 안녕감은 행복의 정도를 나타내는 것이며, 정신적 건강상태와 삶의 질과 관련이 있다. 삶의 질이 높은 사람은 자기를 있는 그대로 수용하고 긍정적 대인관계를 유지한다. 또한, 자신의 행동을 독립적으로 혹은 스스로 조절하는 능력이 있고, 주위환경에 대한 통제력과 삶의 목적이 있으며, 자신의 잠재력을 실현 시키려는 동기가 있는 사람을 말한다[14].

군 간부에게 심리적 안녕감이 중요한 이유는 개인적인 군 생활 적응 및 삶의 질에도 영향을 미치지만, 최근 도움·배려 장병에 대한 관리의 중요성이 부각되고 있으며, 많은 부하 장병들에게 영향을 미칠 수 있고, 과급효과 또한 커서 부대 전체의 사기 및 전투력과 연결될 수 있기 때문이다. 선행연구에서 심리적 안녕감과 셀프리더십은 정적인 상관관계가 있음을 보고하고 있으며[7][11], 대학생 대상 변혁적 리더십이 심리적 안녕감에 미치는 영향에 대한 성은정과 김경아(2010)의 연구에서는 자기효능감과 커뮤니케이션 능력이 리더십과 심리적 안녕감에 영향을 주는 것으로 나타났다[9]. 박용석(2013)은 셀프리더십 프로그램이 고등학생의 심리적 안녕감의 모든 요인에 영향을 주는 것으로 보고하였다[7]. 즉, 셀프리더십 프로그램은 자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 통제력, 삶의 목적, 개인적 성장에 통계적으로 유의미한 영향을 주었다는 것을 알 수 있다. 이상과 같이 본 연구는 선행연구를 통해 공군간부들의 심리적 안녕감이 셀프리더십에 중요한 변인이 될 것이라고 추측하여 셀프리더십을 중요한 연구과제로 선정하였다.

## 3. 셀프리더십

Manz와 Sims(2001)는 슈퍼리더십(super leadership)에서 리더는 자신의 영광을 위해서가 아니고 또한 권한과 명령을 통해서도 아닌 부하들이 스스로 자신들을 리드하도록 하여 탁월성을 추구하도록 만드는 존재이며, 또한 슈퍼리더가 되기 위한 가장 중요한 단계는 능숙한

셀프 리더가 되는 것이라고 주장하였다[12][16]. 선행연구를 살펴보면, 공군간부 대상 셀프리더십 관련 연구에서 임준목(2011)은 셀프리더십이 지휘관의 변혁적 리더십과 조종사의 안전관리의식 사이에 매개효과가 있다고 보고하고 있고[5], 강규식(2003)은 공군 장교의 셀프리더십이 공군 부사관의 셀프리더십 보다 행동전략 측면에서 높은 것으로 나타났다[21]. 이렇듯 공군간부에게도 셀프리더십은 중요한 역할을 수행하고 있으나, 연구가 활발히 진행되고 있지는 못한 실정이다. 따라서 본 연구는 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감 및 셀프리더십을 조사하여, 공군간부들의 직무만족도 및 심리적 안녕감이 셀프리더십에 미치는 영향을 검증하고, 군 실무부대에서 자기관리와 동기부여의 중요성을 인식하고 활용하는데 있다.

## III. 연구 방법

### 1. 대상자 및 자료수집방법

본 연구에서는 공군 부대에 근무하고 있는 간부를 중심으로 보라매리더십센터 교육과정에 입학한 원사, 상사, 중사를 대상으로 2014년 3월 11일에서 10월 25일까지 총 247명에게 보안성 검토를 받은 후 설문지를 조사하였다. 이 조사는 회수하였으나, 이 중에서 내용이 부실하거나 부적합한 자료 36부를 제외한 총 211부를 사용하였다. 연구대상의 인원비율은 [표 1]과 같다.

표 1. 연구대상의 인원비율

변인	구분	인원(명)	백분율(%)
성별	남자	205	97.2%
	여자	6	2.8%
계급	원사	10	4.7%
	상사	117	55.5%
	중사	84	39.8%
전체		211	100

### 2. 연구 도구

#### 2.1 직무만족도 척도

본 연구에서는 직무만족도를 측정하기 위해 Bentley와 Remple가 개발한 Purdue Teacher Opinionnaire

(PTO)를 백남선(2000)이 수정 및 보완한 척도를 재사용하였다[8]. 이 검사지는 학교행정 3문항, 대인관계 5문항, 보상체계 5문항, 근무환경 3문항으로 총 16문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다', 1점에서 '매우 그렇다', 5점의 Likert형 척도로 구성되고, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 본다. 선행연구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 학교행정 .78, 대인관계 .74, 보상체계 .78, 근무환경 .68로 나타난 반면, 본 연구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 학교행정 .90, 대인관계 .81, 보상체계 .84, 근무환경 .81로 나타났다. 전체 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )에서는 .88로 나타났다.

## 2.2 심리적 안녕감 척도

본 연구에서는 심리적 안녕감을 측정하기 위해 Ryff(1989)가 개발한 Psychological Well-Being Scale(PWBS)를 김명소, 김혜원, 차경호(2001)가 번안한 척도를 재사용하였다[3]. 이 검사지는 자율성 8문항, 환경에 대한 통제력 8문항, 개인적 성장 8문항, 삶의 목적 7문항, 긍정적 대인관계 7문항, 자아수용 8문항으로 총 46문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다', 1점에서 '매우 그렇다', 7점의 Likert형 척도로 구성되고, 점수의 범위가 높을수록 심리적 안녕감이 높은 것으로 본다. 선행연구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 자율성 .52, 환경에 대한 지배력 .73, 개인적 성장 .65, 삶의 목적 .76, 긍정적 대인관계 .80, 자아수용 .80로 나타난 반면, 본 연구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )에서는 자율성 .40, 환경에 대한 지배력 .60, 개인적 성장 .73, 삶의 목적 .77, 긍정적 대인관계 .82, 자아수용 .74로 나타났다. 전체 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )에서는 .90로 나타났다.

## 2.3 셀프리더십 척도

본 연구에서는 셀프 리더십을 측정하기 위해 Manz(1983)가 개발한 SLQ(Self Leadership Question)를 수정 및 보완한 이영희(2008)의 척도를 재사용하였다[12]. 이 검사지는 자기기대 3문항, 리허설 3문항, 자기보상 3문항의 총 9문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 아니다', 1점에서 '매우 그렇다', 5점의 Likert형 척도로 구성되고, 점수의 범위는 3점에서 15점까지이며 점수가

높을수록 셀프리더십이 높은 것으로 본다. 선행연구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 자기기대 .71, 리허설 .66, 자기보상 .65로 나타난 반면, 본 연구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )에서는 자기기대 .88, 리허설 .89, 자기보상 .76로 나타났다. 전체 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )에서는 .90으로 나타났다.

## 3. 자료 분석

본 연구에서는 공공공간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 셀프리더십에 미치는 영향을 살펴보기 위해 SPSS 18.0 통계 프로그램을 사용하였다. 첫째, 공공공간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감, 셀프리더십의 관계를 살펴보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. 둘째, 공공공간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 셀프리더십에 미치는 영향력을 알아보기 위하여 중다회귀분석(stepwise)을 실시하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 공공공간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감, 셀프리더십의 관계

공공공간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감, 셀프리더십 간의 관계를 살펴보기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출하였으며, 그 결과는 [표 2]와 같다. 공공공간부들의 직무만족도와 셀프리더십은 모두 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 셀프리더십과 직무만족도의 하위변인은 행정과 자기기대( $r=.42$ ), 자기보상과 행정( $r=.36$ ), 리허설과 보상체계( $r=.29$ )의 순으로 나타났다. 또한 심리적 안녕감과 셀프리더십 하위변인들 간에도 모두 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 하위요인별로 살펴보면 자기기대와 개인적 성장( $r=.51$ ), 자기보상과 개인적 성장( $r=.45$ ), 리허설과 삶의 목적( $r=.37$ ) 순으로 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

표 2. 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감, 셀프리더십의 상관계수

구분	셀프리더십			
	자기기대	리허설	자기보상	
직무 만족도	행정	.42***	.28***	.36***
	대인관계	.20**	.17**	.29***
	보상체계	.37***	.29***	.35***
	근무환경	.18**	.17*	.29***
심리적 안녕감	자율성	.24**	.20**	.27***
	환경에 대한 통제력	.43***	.25***	.39***
	개인적 성장	.51***	.30***	.45***
	삶의 목적	.43***	.37***	.42***
	긍정적 대인관계	.36***	.36***	.32***
자아수용	.39***	.35***	.35***	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

2. 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 셀프리더십에 미치는 영향

직무만족도, 심리적 안녕감과 같은 요인이 공군간부들의 셀프리더십에 어떠한 영향을 주는지 살펴보기 위해 중다회귀분석을 실시했다. 그 결과는 [표 3]에서 [표 6]과 같다.

2.1 공군간부들의 자기기대

공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감의 하위변인들이 자기기대에 미치는 영향력을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 [표 3]와 같다. 독립변인들 간의 다중공산성의 가능성을 파악하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 살펴본 결과, 공차한계는 .732-1.000, VIF 지수는 1.000-1.367의 분포를 보여 독립변인 간의 다중공산성의 가능성은 없는 것으로 볼 수 있다.

표 3. 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 자기기대에 미치는 영향력

모형	독립 변수	B	β	t	R	R <sup>2</sup>	F	다중공산성	
								공차 한계	VIF
1	개인적 성장	.212	.511	8.588***	.511	.261	73.756***	1.000	1.000
	개인적 성장 행정	.171 .288	.412 .267	6.708*** 4.338***	.568	.322	49.430***	.863 .863	1.158 1.158
3	개인적 성장 행정 환경에 대한 통제력	.141 .244 .072	.340 .226 .185	5.176*** 3.636*** 2.824**	.589	.347	36.717***	.732 .817 .735	1.367 1.224 1.360

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

[표 3]에 제시된 바와 같이 공군간부들의 직무만족도 4개 하위변인, 심리적 안녕감 6개 하위변인 가운데 심리적 안녕감의 개인적 성장, 환경에 대한 통제력과 직무만족도의 행정이 셀프리더십의 자기기대에 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다. 이들 요인들이 행정에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 모형 1에서 개인적 성장이 자기기대에 26.1%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 행정이 추가된 모형 2에서는 설명력 6.1%가 증가하여 32.2%의 설명력을 가지는 것으로 나타났으며, 환경에 대한 통제력이 추가된 모형 3에서는 2.5%가 증가하여 34.7%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 자기기대에 설명력을 갖는 변인들 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 개인적 성장(β=.340), 행정(β=.226)이며, 그 다음 환경에 대한 통제력(β=.185) 순으로 확인되었다. 결과에 따르면 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감은 자기기대에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 이들 하위변인 중 개인적 성장, 행정, 환경에 대한 통제력이 자기기대에 영향을 주는 설명변인임을 알 수 있다.

2.2 공군간부들의 리허설

공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감의 하위변인들이 리허설에 미치는 영향력을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 [표 4]와 같다. 독립변인들 간의 다중공산성의 가능성을 파악하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 살펴본 결과, 공차한계는 .904-1.000, VIF 지수는 1.000~1.106의 분포를 보여 독립변인 간의 다중공산성의 가능성은 없는 것으로 볼 수 있다.

표 4. 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 리허설에 미치는 영향력

모형	독립 변수	B	β	t	R	R <sup>2</sup>	F	다중공산성	
								공차 한계	VIF
1	삶의목적	.178	.366	5.688***	.366	.134	32.352***	1.000	1.000
	삶의목적 보상체계	.149 .181	.306 .194	4.602*** 2.913**	.410	.168	20.999***	.904 .904	1.106 1.106

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

[표 4]에 제시된 바와 같이 공군간부들의 직무만족도 4개, 심리적 안녕감 6개의 하위변인 가운데 직무만족도

의 보상체계와 심리적 안녕감의 삶의 목적이 리허설에 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다. 이들 요인들이 리허설에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 모형 1에서 삶의 목적이 리허설에 13.4%의 설명력이 있는 것으로 나타났으며, 보상체계가 추가된 모형 2에서는 설명력 3.4%가 증가하여 16.8%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 리허설에 설명력을 갖는 변인들 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 삶의 목적( $\beta=.306$ ), 보상체계( $\beta=.194$ ) 순으로 확인되었다. 이상의 결과를 볼 때 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감은 리허설에 유의미한 영향을 미치고 있으며 이들 하위변인 중 삶의 목적과 보상체계가 리허설에 영향을 주는 설명변인임을 알 수 있다.

### 2.3 공군간부들의 자기보상

공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감의 하위요인들이 자기보상에 미치는 영향력을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 [표 5]와 같다. 독립변인들 간의 다중공산성의 가능성을 파악하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 살펴본 결과, 공차한계는 .592-1.000, VIF 지수는 1.000-1.690의 분포를 보여 독립변인 간의 다중공산성의 가능성은 없는 것으로 볼 수 있다.

표 5. 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 자기보상에 미치는 영향력

모형	독립변수	B	$\beta$	t	R	R <sup>2</sup>	F	다중공산성	
								공차한계	VIF
1	개인적 성장	.221	.446	7.208***	.446	.199	51.961***	1.000	1.000
2	개인적 성장	.203	.410	6.736***	.500	.250	34.593***	.974	1.026
	대인관계	.154	.228	3.741***				.974	1.026
3	개인적 성장	.132	.266	3.602***	.536	.287	27.742***	.632	1.583
	대인관계	.157	.231	3.879***				.974	1.026
	삶의 목적	.118	.240	3.284***				.644	1.553
4	개인적 성장	.122	.245	3.343***	.555	.307	22.868***	.624	1.603
	대인관계	.152	.224	3.801***				.972	1.029
	삶의 목적	.109	.221	3.038***				.636	1.571
	자율성	.094	.149	2.483*				.937	1.068
5	개인적 성장	.104	.209	2.798**	.568	.323	19.538***	.592	1.690
	대인관계	.133	.197	3.299**				.929	1.076
	삶의 목적	.100	.203	2.803**				.628	1.592
	자율성	.091	.144	2.416*				.935	1.069
	보상체계	.130	.138	2.148*				.806	1.241

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

[표 5]에 제시된 바와 같이 공군간부들의 직무만족도 4개 하위변인, 심리적 안녕감 6개의 하위변인 가운데 심리적 안녕감의 개인적 성장, 삶의 목적, 자율성과 직무만족도의 대인관계, 보상체계가 자기보상에 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다. 이들 요인들이 자기보상에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 모형 1에서 개인적 성장이 자기보상에 44.6%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 대인관계가 추가된 모형 2에서는 설명력 5.1%가 증가하여 25.0% 설명력을 가지는 것으로 나타났으며, 삶의 목적이 추가된 모형 3에서는 3.7%가 증가하여 28.7%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 자율성이 추가된 모형 4에서는 설명력 2.0%가 증가하여 30.7%의 설명을 나타냈다. 끝으로 보상체계가 추가된 모형 5에서는 설명력 1.6%가 증가하여 32.3%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉, 자기보상에 설명력을 갖는 다섯 변인들 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 개인적 성장( $\beta=.209$ ), 대인관계( $\beta=.197$ ), 삶의 목적( $\beta=.203$ ), 자율성( $\beta=.144$ ), 그리고 보상체계( $\beta=.138$ )로 확인되었다. 이상의 결과를 볼 때 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감의 하위변인 중 개인적 성장, 대인관계, 삶의 목적, 자율성, 보상체계가 자기보상에 유의미한 영향을 주는 설명변인임을 알 수 있다.

### 2.4 공군간부들의 셀프리더십 전체

공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감의 하위변인들이 셀프리더십 전체에 미치는 영향력을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 [표 6]와 같다. 독립변인들 간의 다중공산성의 가능성을 파악하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 살펴본 결과, 공차한계는 .428-1.000, VIF 지수는 1.000-2.337의 분포를 보여 독립변인 간의 다중공산성의 가능성은 없는 것으로 볼 수 있다.

[표 6]에 제시된 바와 같이 공군간부들의 직무만족도 4개, 심리적 안녕감 6개의 하위변인 가운데 직무만족도의 행정과 대인관계, 그리고 심리적 안녕감의 개인적 성장, 삶의 목적, 자율성이 셀프리더십 전체에 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다. 이들 요인들이 셀프리더십 전체에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 모형

표 6. 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 셀프리더십 전체에 미치는 영향력

모형	독립변수	B	$\beta$	t	R	$R^2$	F	다중공산성	
								공차 한계	VIF
1	개인적 성장	.579	.486	8.047***	.486	.237	64.761***	1.000	1.000
2	개인적 성장 행정	.461	.387	6.190***	.547	.299	44.410***	.863	1.158
		.836	.269	4.313***				.863	1.158
3	개인적 성장 행정 삶의 목적	.304	.256	3.534**	.579	.326	34.869***	.614	1.630
		.728	.235	3.794***				.839	1.192
4	개인적 성장 행정 삶의목적 대인관계	.286	.241	3.371**	.594	.340	28.032***	.626	1.597
		.289	.243	3.386**				.610	1.639
		.595	.192	2.997**				.768	1.302
		.299	.252	3.553***				.623	1.605
5	개인적 성장 행정 삶의 목적 대인관계 자율성	.225	.137	2.309*	.607	.353	23.905***	.892	1.121
		.271	.228	3.189**				.604	1.654
		.555	.179	2.812**				.762	1.312
		.282	.238	3.358**				.618	1.618
		.219	.134	2.285*				.892	1.122
		.199	.131	2.268*				.929	1.076

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

1에서 개인적 성장이 셀프리더십 전체에 23.7%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 행정이 추가된 모형 2에서는 설명력 6.2%가 증가하여 29.9% 설명력을 가지는 것으로 나타났으며, 삶의 목적이 추가된 모형 3에서는 2.7%가 증가하여 32.6% 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 대인관계가 추가된 모형 4에서는 설명력 1.4%가 증가하여 34.0%의 설명을 나타냈다. 끝으로 자율성이 추가된 모형 5에서는 설명력 1.3%가 증가하여 35.3%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉, 셀프리더십의 전체에 설명력을 갖는 다섯 변인들 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 개인적 성장( $\beta=.228$ ), 행정( $\beta=.179$ ), 삶의 목적( $\beta=.238$ ), 대인관계( $\beta=.134$ ), 그리고 자율성( $\beta=.131$ )으로 확인되었다. 이상의 결과를 볼 때 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감의 하위변인 중 개인적 성장, 행정, 삶의 목적, 대인관계, 자율성이 셀프리더십 전체에 유의미한 영향을 주는 설명변인임을 알 수 있다.

### V. 결론 및 논의

본 연구는 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감, 셀프리더십 간에는 어떠한 상관이 있는지 규명하고, 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 셀프리더십

에 미치는 영향이 어떠한지를 살펴보고자 하였다. 이 연구의 결과를 중심으로 셀프리더십에 관련된 논의를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감, 셀프리더십의 하위변인 간의 관계를 살펴본 결과, 셀프리더십과 직무만족도의 하위변인들 간에는 모두 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 하위변인의 측정치가 높을수록 다시 말해, 행정, 대인관계, 보상체계, 그리고 근무환경이 높을수록 셀프리더십이 더 이루어진 것으로 볼 수 있으며, 직무만족도가 잘 이루어진 경우 셀프리더십을 대표하는 자기기대, 리허설, 자기보상이 잘 된다는 것을 알 수 있다. 이는 직무만족도 수준이 높을수록 리더십이 높게 나타난다는 박옥례, 한상철, 신원, 오경희(2012), 주명하(2007) 등의 선행연구[6][13]와 직무만족도의 대인관계, 보상체계가 높을수록 셀프리더십의 자기기대, 자기보상이 높은 것으로 나타난 김지영과 홍주영(2007)의 연구와 일치한다[4]. 결국 셀프리더십의 정적인 영향을 미치는 연구와 일맥상통한 결과이다. 이러한 결과는 스스로 목표를 정한 후 성과에 따라 내적 보상을 실시하는 행위가 직무에 대한 만족감과 긍정적인 요인으로 작용한다고 볼 수 있다.

셀프리더십은 심리적 안녕감의 하위변인들 모두에서 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 심리적 안녕감의 자율성, 환경에 대한 통제력, 개인적 성장, 삶의 목적, 긍정적 대인관계, 자아수용 등을 잘 활용 할수록 셀프리더십이 높은 것을 보여준다. 이는 심리적 안녕감과 셀프리더십과의 관계를 연구한 박용석(2013), 이미영과 김계하(2012)의 연구와 일맥상통한 결과이다 [7][11]. 특히 성은정과 김경아(2010)의 연구에서는 심리적 안녕감의 하위변인인 개인의 성장과 삶의 목적을 가지고 사용할수록 리더십이 더 높은 것으로 나타났다 [9]. 이는 새로운 도전과 어려움을 극복할 수 있는 개인적 성장과 삶의 목적이 구체적으로 설계되어 있는 사람은 긍정적인 삶을 살 수 있다는 동기가 있다는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감이 셀프리더십에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 중다회귀 분석(stepwise)을 실시하였다. 그 결과 직무만족도, 심

리적 안녕감은 셀프리더십에 유의미하게 예측하는 변인으로 나타났다. 셀프리더십의 자기기대에서 직무만족도, 심리적 안녕감이 통계적으로 유의미한 차이를 보였고, 예측변인으로 심리적 안녕감의 하위변인 중 개인적 성장이 가장 큰 설명력(26.1%)을 지닌 것으로 나타났다. 그리고 직무만족도의 하위변인 중 행정이 더해지면 추가적으로 6.1%의 설명력을 가지며, 다시 심리적 안녕감의 환경에 대한 통제력이 더해지면 추가적으로 2.5%이 더해져 총 34.7%로 나타났다. 그러므로 개인적 성장이 높고 직무만족도의 행정체계에 대한 자긍심이 높을수록 그리고 환경에 대한 통제력이 자유로울 때 자기기대가 높게 나타났다.

공군간부들의 셀프리더십인 리허설에서 직무만족도, 심리적 안녕감이 통계적으로 유의미한 차이를 보였고, 예측변인으로 심리적 안녕감의 삶의 목적이 가장 큰 설명력(13.4%)을 지닌 것으로 나타났다. 여기에 직무만족도의 하위변인 중 보상체계가 더해지면 추가적으로 3.4%의 설명력이 더해져 총 16.8%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 이것으로 볼 때 공군간부들의 셀프리더십에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 심리적 안녕감의 삶의 목적으로 나타났다. 또한 공군간부들의 자기보상에서 직무만족도, 심리적 안녕감이 통계적으로 유의미한 설명력을 있는 것으로 나타났다. 예측변인으로 심리적 안녕감의 하위변인 중 개인적 성장이 가장 큰 설명력(44.6%)을 지닌 것으로 나타났다. 여기에 대인관계가 추가된 모형 2에서는 5.1%가 증가하였고, 삶의 목적이 더해지면 추가적으로 3.7%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 또 자율성이 더해지면 추가적으로 2%의 설명력이 더해지고, 여기에 직무만족의 하위변인 보상체계가 더해지면 추가적으로 1.6%의 설명력이 더해져 총 32.3%의 높은 설명을 갖는 것으로 나타났다. 앞의 결과를 통해 셀프리더십의 하위변인인 자기보상에 개인적 성장이 결정적인 영향을 미치는 요인임을 확인되었다. 즉 개인적 성장이 높을수록 자기보상이 높아진다. 부가적으로 대인관계, 삶의 목적, 자율성, 그리고 보상체계가 높을수록 셀프리더십의 자기보상이 높다는 것을 알 수 있다.

마지막으로 공군간부들의 셀프리더십 전체 점수에 대한 직무만족도, 심리적 안녕감의 통계적 유의성을 살

펴보면, 예측변인으로 심리적 안녕감의 하위변인 중 개인적 성장이 가장 큰 설명력(23.7%)을 보였다. 여기에 직무만족도의 하위변인 중 행정이 추가된 모형 2에서는 설명력이 6.2% 증가하였다. 그리고 심리적 안녕감의 삶의 목적이 더해지면 추가적으로 2.7%의 설명력을 가지며, 대인관계가 더해지면 추가적으로 1.4%의 설명력이 더해진다. 여기에 심리적 안녕감의 자율성이 추가된 모형 5에서는 설명력 1.3%가 더해져 총 35.3%의 비교적 높은 설명을 갖는 것으로 나타났다. 셀프리더십 전체에 대한 직무만족도, 심리적 안녕감의 하위변인에 대한 영향력을 살펴본 결과, 개인적 성장이 셀프리더십에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다음으로 행정, 삶의 목적, 대인관계, 자율성이 높을수록 셀프리더십에 잘 적응하는 것을 알 수 있다. 즉, 군에서 리더의 감성지능이 응집력과 집단신뢰를 매개로 하여 집단 효과성에 유의미한 영향이 있다는 정병천(2009)의 연구와 일치한다[22]. 종합적으로 결론을 맺자면 셀프리더십에 영향을 미치는 변인으로 직무만족도의 하위변인인 행정, 대인관계가, 심리적 안녕감의 하위변인인 개인적 성장, 삶의 목적, 자율성 등으로 나타났다. 이러한 결과는 직무만족도의 행정과 대인관계가 높을수록 충성심과 셀프리더십이 높다는 김지영과 홍주영(2007), 남봉우와 서인덕(2010)의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다[4][23]. 이러한 셀프리더십은 지시, 명령, 통제, 보상, 처벌 등에 의해 일어나는 리더십과 달리 본인 스스로 지휘하고 통제하는 행정적인 능력과 대인관계라는 점에서 매우 중요한 요소라고 사료된다. 또한 공군간부들의 심리적 안녕감이 셀프리더십에 영향을 미치며, 개인적 성장, 삶의 목적, 자율성이 높을수록 리더십이 높다는 김경아와 성은정(2010)의 연구와도 일치한다[9]. 이는 사회 환경이나 주위 사람들과의 대인관계에 의해 영향을 받기도 하지만, 삶의 목표, 개인의 통제력 등과 같은 개인의 심리적 요소들에 의해서 결정되는 요소라고 사료된다.

본 연구의 함의는 다음과 같다. 첫째, 셀프리더십에 도움이 될 수 있는 인지적 구성요소와 수행향상 전략의 교육프로그램을 개발하여 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감 등에 도움을 줄 수 있을 것으로 사료된다.



다. 둘째, 리더십교육을 담당하고 있는 기관과 교수(관)들이 셀프리더십을 향상시켜 줄 수 있는 교육적인 프로그램을 계급별 혹은 복무기간별로 세분화하여 개발하고 적용한다면 직무나 심리적인 어려운 상황에서 대처할 수 있는 전략으로 사용할 수 있을 것으로 보인다. 마지막으로, 본 연구는 공군간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감, 셀프리더십에 관한 연구에 새로운 발판을 마련했다는 데 의미가 있다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 공군 보라매 리더십센터에 입과한 교육생을 대상으로 연구를 하였고 전국 공군간부에 대한 특성은 반영하지 못하였다. 추후연구에서는 공군간부들의 광범위한 표집을 대상으로 셀프리더십에 대한 각 집단 간의(장교, 부사관, 군무원) 비교연구를 수행할 필요가 있는 연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 공군간부들의 횡단적인 연구만 이루어지는 것이 아니라 종단적인 연구의 필요성을 제기해본다. 이와 함께 간부들의 직무만족도, 심리적 안녕감, 셀프리더십 변인 간의 매개효과나 구조방정식 모형을 통해 분석해볼 필요성도 있다.

#### 참 고 문 헌

- [1] 국방부, 국방백서, 국방부, 2014.
- [2] 김경숙, *수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족도간의 상관관계 연구*, 경희대학교 대학원, 석사학위논문, 1999.
- [3] 김명소, 김혜원, 차경호, "심리적 안녕감의 구성개념 분석," 한국심리학회지 사회 및 성격, 제15권, 2호, pp.19-39, 2001.
- [4] 김지영, 홍주영, "병원간호사의 셀프리더십과 직무스트레스 및 직무만족도," 간호행정학회지, 제13권, 제2호, pp.184-190, 2007.
- [5] 임준목, *지휘관의 변혁적·거래적 리더십이 조종사의 안전관리의식에 미치는 영향 연구*, 경희대학교 대학원, 석사학위논문, 2011.
- [6] 박옥례, 한상철, 신원, 오경희, "직장상사의 리더십유형이 켄제사이즈 지도자의 직무만족도에 미치는 영향," 여가웰니스학회지, 제3권, 제1호, pp.21-29, 2012.
- [7] 박용석, "셀프리더십 프로그램이 고등학생의 심리적 안녕감에 미치는 효과," 청소년학연구, 제20권, 제1호, pp.1-24, 2013.
- [8] 백남선, *서울시 공사립 초등학교 교사들의 직무만족도에 관한 연구*, 중앙대학교 대학원, 석사학위논문, 2000.
- [9] 성은정, 김경아, "대학생의 변혁적 리더십이 심리적 안녕감에 미치는 영향," 청소년학연구, 제17권, 9호, pp.61-82, 2010.
- [10] 이정수, *군 조직원의 상사 변혁적 리더십, 자기주도학습 및 학습동기가 적응력과 조직몰입에 미치는 영향*, 중앙대학교 대학원, 박사학위논문, 2012.
- [11] 이미영, 김계하, "수간호사의 변혁적 리더십이 일반간호사의 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로," 간호행정학회지, 제18권, 제2호, pp.166-175, 2012.
- [12] 이영희, *사회복지기관장의 서번트리더십이 사회복지사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향*, 청주대학교 대학원, 박사학위논문, 2008.
- [13] 주명하, "직무만족도 제고를 위한 직속상관의 리더십 유형에 관한 연구: 군병원 간호장교를 중심으로," 군간호연구, 제25권, 제2호, pp.1-48, 2007.
- [14] 황인호, 장성화, "교사의 심리적 안녕감, 공감능력, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회, 제12권, 제2호, pp.232-242, 2011.
- [15] C. C. Manz and H. P. Sims, "Self-management as a substitute for leadership: social learning perspective," *Academy of Management Review*, Vol.5, No.3, pp.31-367, 1980.
- [16] C. C. Manz and H. P. Sims, *The New Super Leadership*, New York: Berrett-Koehler, Publishers, 2001.
- [17] C. C. Manz, *The art of self-leadership strategies for personal effectiveness in your life and work*, NJ: Prentice-Hall Inc, 1983.

[18] C. C. Manz, "Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in Organizations," *Academy of Management Review*, Vol.40, pp.58-61, 1986.

[19] C. C. Manz and H. P. Sims, "Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams," *Administrative Science Quarterly*, Vol.32, pp.106-128, 1987.

[20] M. Janowitz, *The military in the political development of new nations*, Chicago: University of Chicago Press, 1979.

[21] 강규식, *셀프리더십이 리더십유형에 따라 조직 유효성에 미치는 영향*, 청주대학교 대학원, 석사 학위논문, 2003.

[22] 정병천, *군 리더의 감성역량이 집단효과성에 미치는 영향: 응집력과 집단신뢰의 매개효과를 중심으로*, 동양대학교 대학원, 박사학위논문, 2009.

[23] 남봉우, 서인덕, "육군 부사관의 감성지능이 군 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 감성노동의 조절효과," *인적자원관리연구*, 제17권, 제4호, pp.197-224, 2010.

이 상 철(Sang-Chul Lee)

정회원



- 1998년 2월 : 부산대학교(법학사)
- 2014년 2월 : 서울대학교 대학원 교육학과(교육학석사)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 충북대학교 교육학과 교육심리및상담 전공 박사과정
- 2014년 1월 ~ 현재 : 공군보라매리더십센터 상담교관 <관심분야> : 군상담, 리더십, 진로상담

함 성 수(Seong-Soo Ham)

종신회원



- 1993년 2월 : 중앙대학교(문학사)
- 1996년 8월 : 중앙대학교 대학원 심리학과(문학석사)
- 2011년 2월 : 연세대학교 대학원 심리학과 박사(철학박사)
- 1996년 7월 ~ 현재 : 공군사관학교 인문학과 교수 <관심분야> : 리더십, 조직심리, 군상담

저 자 소 개

장 성 화(Sung-Hwa Jang)

종신회원



- 2000년 2월 : 건국대학교(공학사)
- 2005년 8월 : 건국대학교 대학원 교육학과(교육학석사)
- 2010년 2월 : 건국대학교 대학원 교육학과(교육학박사)
- 2010년 3월 ~ 2012년 2월 : 세계사이버대학교 상담 심리학과 교수
- 2012년 3월 ~ 2012년 12월 : 전북과학대학교 유아교육과 교수
- 2013년 1월 ~ 현재 : 공군사관학교 인문학과 교수 <관심분야> : 군(교정)상담, 리더십, 학교(중독)진로상담