

# 소방공무원의 일과 삶의 균형이 직무만족에 미치는 영향과 조직지원인식의 조절효과에 관한 융합 연구

최희철

강남대학교 사회복지학부

## The Convergence Study on the Influence of the Work and Life Balance of the Firefighter's on Job Satisfaction and the Moderating Effect of Perceived Organizational Support

Hee Chul Choi

Department of Social Welfare, Kangnam University

**요약** 본 연구는 소방공무원의 일과 삶의 균형과 직무만족의 관계에서 조직지원인식이 어떠한 역할을 하고 있는지 파악함으로써 소방공무원의 직무만족에 대한 예방적 차원의 개입 방안을 모색하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 경기도 소방공무원 108명을 대상으로 유의표집을 실시하여 조사하였다. 연구결과, 소방공무원의 일과 삶의 균형은 직무만족에 유의미한 영향을 미치며, 일과 삶의 균형과 직무만족 간에 조직지원인식의 조절효과가 유의미하게 나타났다. 웰니스 융합연구로서 본 연구결과를 토대로, 조직지원인식을 소방공무원의 내적 대처자원으로서 적용할 가능성을 보여주었다는 점과 직무만족을 이끌어내기 위한 예방차원의 효과적인 '일과 삶의 균형 정책'의 적극적인 도입과 지원을 할 수 있도록 제안하였다.

• **주제어** : 소방공무원, 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직지원 인식, 융합연구

**Abstract** This study aimed to provide help to seeking a preventive method of intervention in firefighter's job satisfaction by investigating the role of perceived organizational support in the relationship between firefighter's work-life balance and job satisfaction. For the foregoing, this study investigated by conducting purposeful sampling targeting 115 firefighters in Gyeonggi-do.

Study results show that firefighter's work-life balance has a significant influence on job satisfaction, perceived organizational support turned out to have a significant moderating effect between work-life balance and job satisfaction. As a Wellness Convergence, based on the results, this study showed a possibility for application of perceived organizational support as a firefighter's internal coping resource, suggesting positive introduction of preventive and effective 'policy for work-life balance' and support to derive job satisfaction.

• **Key Words** : Firefighter, Work and Life Balance, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Convergence Study

\*Corresponding Author : 최희철 (pride838@kangnam.ac.kr)

Received January 11, 2017

Revised February 10, 2017

Accepted February 20, 2017

Published February 28, 2017

## 1. 서론

오늘날 현대사회에서는 경제 발전과 함께 일이라는 영역 이외에 개인의 삶의 질 영역에도 관심이 증가하고 있다. 최근에는 일과 개인의 삶의 질 향상에 대한 연구들이 증가하고 있으며, 이와 같은 연구들은 학문적으로 ‘일과 삶의 균형(Work and Life Balance, WLB)’이라는 개념으로 수렴하여 조직행동 분야와 인적자원관리 분야에서 활발하게 논의되고 있다[1].

일과 삶의 균형이라는 개념은 1970년대 태동한 직장 생활의 질(Quality of Life: QWL)이라는 용어에서 비롯되어졌는데, 1972년 컬럼비아대학의 노동민주화 회의에서 처음 사용되어 참여적 경영, 자율팀 운영 등 기업의 노동혁신에 도입되면서 주목받기 시작하였다[2]. QWL은 궁극적으로 근로자에 대한 공정한 보상, 작업환경의 개선, 그리고 직장과 사회생활의 조화를 토대로 종업원의 인간적 존엄성을 확보하는 것이다[3,4]. QWL이 근로자의 욕구에 따른 삶의 설계에 있어 일과 삶의 균형을 강조하면서, 이는 중요한 핵심주제의 하나로 부각되고 있다. 미국 등의 주요 선진국에서는 이미 1970년대 이후부터 일과 가정의 양립이 조직에 미치는 긍정적인 영향을 밝히면서, 근로자들을 위해 ‘일과 가정의 균형’ 또는 ‘일과 삶의 균형’을 위한 정책을 지원하거나 권고하고 있다. 일과 삶의 균형은 선진 국가들이 인적자원전략의 주요 축으로 선정하는 등의 핵심 트렌드로 자리 잡고 있다[5].

그러나 이러한 시대적 흐름에도 불구하고, 공직사회의 조직구성원들은 일과 삶의 영역이 상호불균형을 이루고 있는 것으로 인식하고 있다고 보고된다[6]. 정부 53개 부처의 1,300여명을 대상으로 중앙인사위원회의 2007년도의 조사 결과를 보면, 먼저 “가족에 대한 관심이 부족하며, 일로 인한 스트레스를 가정에 해소한다.”와 같은 일과 가족에 관한 균형 인식의 수준은 전체의 약 35%에 해당되는 것으로 조사되었다. 한편, 일과 성장에 관한 균형 인식의 수준을 살펴보면, 전체의 60%정도가 일로 인하여 자기개발을 하지 못하고 있는 것으로 조사되었고, 46.5%는 과도한 일로 인한 피로감으로 자기개발에 대해 관심을 덜 갖게 된다고 하였다. 이러한 결과들은 일로 인해 자기개발에 전념하지 못하고 있다고 느끼는 공직자들의 인식수준을 보여준다고 할 수 있다.

특별히 소방공무원들은 2교대 주 84시간과 월 평균 365시간 근무 그리고 3교대 주 59시간 및 월평균 240시간에 달하는 과도한 업무량과 근무시간을 보이고 있다[7].

이것은 일반직 공무원들의 주 40시간 및 월평균 170여 시간의 근무에 비하여 대략 1.4~2배 가량의 근무를 더 하는 것으로 극심한 격무에 시달리고 있는 것으로 보고된다[8]. 4교대제로 운영되고 있는 유사직렬인 경찰공무원과 교정직 공무원과 비교해 볼 때도 상대적으로 더 열악한 근무에 시달리고 있는 상황이다. 이처럼 대부분의 시간을 직장에서 보내는 비중이 상대적으로 높은 만큼 당연히 개인활동을 위한 시간이 적어, 기혼자의 경우에 가족과 함께 보낼 수 있는 시간이 부족할 수밖에 없다.

또한 격일근무로 인한 수면교란을 일으켜 항상 피로가 누적되며, 구조 및 구급업무의 특성상 충격적인 상황에 노출되어, 항상 높은 긴장상태로 비상대기 하는 일이 많다[9].

이처럼 직업적으로 늘 외상사건에 노출되는 소방공무원들은 업무의 특수성과 위험성으로 인해 직무소진, 심리질환, 공·사상, 자살사고 등과 같은 부정적 요인들이 나타날 가능성이 매우 높다. 2014년 공무원연공관리공단의 자료에 의하면, 불특정하면서 불규칙적으로 찾아오는 위험으로 인해 소방공무원의 평균사망연령은 67세로 다른 공무원에 비해 매우 빠른 것으로 조사되었다. 또한 최근 5년간 순직은 매년 5.4명이며, 공무상 부상은 326.4명이 발생하는 등 많은 공·사상 소방공무원이 발생하고 있다[10]. 국민안전처의 2014년 통계에서는, 전국 소방관 자살사고 현황은 순직소방관 5.4명에 비해 연평균 8.2명으로 훨씬 더 높은 것으로 나타났으며, 외상 후 스트레스 장애는 일반인 대비 10.5배가 높으며, 우울증은 일반인 대비 4.5배가 높아 소방공무원의 심리적 문제는 심각한 수준으로 나타났다[11]. 이러한 결과에서 보듯이 소방공무원들의 근무상황은 타 조직에 비해 업무의 특수성과 근무시간의 증대로 건강 등의 영역을 지원하는 복지제도가 체계적으로 갖추어지지 않을 경우, 더욱 악화될 가능성이 높다. 따라서 일과 삶의 균형 정책(WLB)을 통해 업무의 효율성을 증대함으로써 과도한 야근과 초과근무를 줄이고, 가족과 함께 할 수 있는 시간을 증대하고 자기개발 지원 프로그램을 통해 적절한 휴식을 제공하여 구성원들의 만성적인 과로 근무와 이로 인한 폐해를 줄일 수 있도록 해야 할 것이다. 2016년도 서울시 소방공무원 6,822명을 대상으로 한 복지정책선택도 조사 연구에서도 전체구성원의 153명(27.52%)은 재직 중 복지지원이 확대되기를 원하고 있었으며, 297명(53.06%)은 재직 중 복지지원이 줄어들지 않는다면 퇴직이후까지 복지지원이 확

대퇴기를 원하고 있는 것으로 나타났다[12].

현재 소방 조직에서는 업무의 효율성을 극대화시키고 소방공무원들의 직무만족을 높이기 위한 방편으로 역량 평가나 승진 및 보상 체계 강화 등의 다양한 정책들을 시행중이다[13]. 그러나 이러한 정책적인 시도는 대부분 사기증진이나 보상 등의 동기부여에만 집중하고 있을 뿐 근본적으로 소방공무원의 일 이외의 영역을 대변할 수 있는 제도적인 노력들은 아직 부족하다. 소방공무원들 역시 공직사회의 구성원 이전에 국가의 한 시민이기 때문에 일과 삶의 균형 측면이 충분히 고려되어야 할 것이다.

일과 삶의 균형에 대한 측면 외에도 조직구성원들이 느끼는 조직지원인식(perceived-organizational support, POS)에 대해서도 주목할 필요가 있다. 조직지원인식이란 조직이 구성원의 노력이나 공헌을 가치 있게 생각하며, 조직이 구성원의 복지를 위해 관심을 보이는 정도에 대하여 조직구성원이 총체적으로 형성하는 믿음이라고 정의할 수 있다[14]. 즉, 조직지원인식은 조직구성원 스스로 조직으로부터 인정받고 있다는 믿음을 형성하게 하여 다시 그들이 조직에 만족하게 할 수 있다는 것이다 [15,16]. 이러한 차원에서 소방공무원의 대처자원으로서 조직지원인식을 고려하는 것은 이들의 직무만족을 이끌어내기 위한 예방차원에서의 개입방안 모색에 도움을 줄 수 있다.

지금까지 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직지원인식과 관련된 문헌을 찾아보면, 먼저 유연근무제 및 주40시간 근무에 따른 여가의 중요성에 따라 여가생활의 확보와 여가만족의 여부가 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과가 제시되었다[17,18]. 경찰공무원 250명을 대상으로 한 Yoon과 Song[19]의 연구에서는 ‘일- 성장 균형’ 영역이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Lee[20]는 50개 민간기업 종사자 517명을 대상으로 한 연구에서 ‘일과 삶의 균형’ 영역이 직무만족에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 또한 조직지원인식과 직무만족과의 관계를 조사한 연구들에서는, Lee[21]는 충남에 소재한 사회복지전담공무원 656명을 대상으로 한 연구에서 조직지원인식은 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 제시하였다. 서울 및 경기지역의 장애인활동지원기관의 활동보조인 172명을 대상으로 한 Ryul[22]의 연구에서는 조직지원인식은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 성별, 연령, 교육수준은 공무원의 직무만족에 유의미한

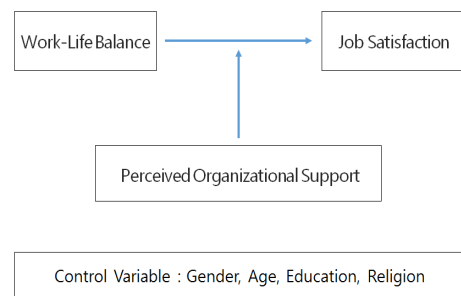
영향을 미치는 관련 요인들로 조사되었으며[23], 종교 역시 직무만족에 영향을 미치는 변인으로 언급되었다[24]. 본 연구에서는 인구사회학적 특성이 소방공무원의 직무만족에 일정부분 영향을 미칠 것으로 예측되어 독립변수들의 보다 직접적인 영향을 분석하기 위해 통제변수로 설정하였다.

최근의 소방공무원들에 관한 연구동향들을 보면, 심리사회적인 건강과 스트레스 대처방식 그리고 소방공무원의 근무여건 개선 등을 살펴보는 연구가 주를 이루었다 [25,26,27]. 그러나 아직까지 조직차원에서 소방공무원들이 느끼는 조직지원인식을 고려하여 소방공무원의 일과 삶의 균형(WLB)과 직무만족과의 관계를 살펴본 연구는 없는 상태이다. 이에 본 연구에서는 삶의 질 향상 측면에서 일과 삶의 균형에 대한 인식이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지, 그리고 조직지원인식이 일과 삶의 균형과 직무만족과의 관계에서 조절 역할을 할 수 있는지 알아봄으로써 융합적 차원에서 소방공무원의 WLB 도입가능성을 위한 모색 및 다양한 논의를 하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구모형

본 연구는 소방공무원의 일과 삶의 균형 인식이 직무만족에 미치는 영향에서 조직지원인식의 조절효과를 살펴보고자 연구모형을 Picture 1과 같이 설정하였다.



[Fig. 1] Research model

### 2.2 연구대상 및 표집방법

본 연구는 경기도에 근무하고 있는 소방공무원들을 대상으로 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 소방직의 순환근무 특성상 화재진압, 구조, 구급업무 뿐 아니라 출동업무를 하고 있지 않는 기타 행정직의 소방공무원들도

조사대상에 포함시켰다. 자료 수집은 소방공무원들의 스트레스 코칭을 제공하는 S컨설팅사의 도움으로 조사대상자를 선정하였다. 조사는 2015년 7월부터 9월까지 이루어졌으며, 참여한 대상자들에게 설문지 내용에 대한 설명과 동의를 얻은 후, 구조화된 설문지를 이용해 자기 보고식으로 응답하도록 하였으며, 총 108부를 최종분석에 사용하였다.

## 2.3 자료분석방법

본 연구에서는 첫째, 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 전반적인 응답경향의 파악을 위해 빈도분석과 기술통계분석을 하였다. 둘째, 소방공무원의 일과 삶의 균형이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 셋째, 소방공무원의 일과 삶의 균형이 직무만족에 미치는 영향에 대한 조직지원인식의 조절효과를 검증하기 위해 조절회귀분석을 실시하였다.

## 2.4 측정도구

### 2.4.1 일과 삶의 균형

본 연구에서는 Kim과 Park[28]이 개발한 '일과 삶의 균형' 척도를 사용하였다. 이 척도는 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형, 전반적 평가 등 4가지의 하위 변수로 구성되었다. 본 연구에서는 전반적 평가 영역을 제외한 3가지 하위변인으로 구성하였으며, 이 척도의 문항은 '일-가족 균형' 8문항, '일-여가 균형' 8문항, '일-성장 균형' 9문항 등 모두 25문항을 사용하였다. 본 연구에서 신뢰도는 전체 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .878이었으며, '일-가족 균형' 요인이 .951, '일-여가 균형' 요인이 .926, '일-성장 균형' 요인이 .923으로 나타났다.

### 2.4.2 직무만족

본 연구에서는 Brayfield와 Rothe[29]가 개발하고 Lee[30]가 빈한한 직무만족 척도를 사용하였다. 이 척도는 직무에 대한 전반적인 만족도를 측정할 수 있으며, 총 18문항으로 구성되어 있고, 문항 모두가 전반적인 직무 환경을 설명하고 있다. 점수는 클수록 높은 만족도를 나타내며 각 문항점수를 모두 합산하여 전반적 만족도를 파악할 수 있게 되어 있다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .931로 나타났다.

### 2.4.3 조직지원인식

본 연구에서는 Wayne et al.[31]이 개발하고 Lee[21]

가 사용한 조직지원인식 척도를 사용하였다. 이 척도의 내용으로는 조직으로부터 도움을 받을 수 있다고 인지하고 있는 것, 조직이 구성원에게 보이는 관심과 몰입, 조직의 구성원에 대한 인정 등에 대한 지각을 포함하고 있다. 이 척도의 문항은 총 9문항이며, 점수가 높을수록 조직지원인식이 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .872로 나타났다.

### 2.4.4 통제변수

소방공무원의 인구사회학적 특성 변수인 성별, 연령, 교육수준, 종교유무를 통제변수에 포함하였다. 성별은 남성은 1, 여성은 0을 부여하였고, 연령은 연속변수인 만 나이를 그대로 사용하였다. 교육수준은 총 교육년수로 측정하였다. 종교유무는 있는 경우는 1, 없는 경우는 0을 부여하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 연구대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성으로 성별, 연령, 교육수준, 종교, 결혼상태, 담당업무, 근무형태, 근무기간, 출동빈도 등에 대하여 살펴보았다. 조사대상자의 일반적 특성은 다음의 Table 1과 같다.

먼저 성별은 전체 108명 중 남성이 101명(93.5%)으로 소방직의 근무특성상 남성이 월등히 높았다. 소방공무원의 평균연령은 38.02세로 최소연령은 25세, 최고연령은 56세로 조사되었다. 학력을 보면, '대졸이하'가 77명(71.3%)으로 가장 많았으며, 총 교육연수는 평균 15.09년(SD=2.31)으로 나타났다. 종교분포를 살펴보면, 무교가 69명(63.9%)으로 전체의 절반을 조금 넘는 것으로 조사되었고, 개신교 20명(18.5%), 불교 10명(9.2%), 카톨릭 7명(6.6%), 기타종교 2명(1.8%)의 순이었다. 결혼 상태를 보면, 기혼자가 74명(68.5%)으로 미혼자 31명(28.6%)보다 절대적으로 많은 분포를 보였다.

소방공무원의 담당업무에서는 화재진압이 66명(61.1%)으로 가장 많은 분포를 보였으며, 구급 27명(25.0%), 구조 11명(10.2%), 행정 4명(3.7%)의 순으로 나타났다. 근무형태를 보면, 3교대 근무가 66명(61.1%)으로 가장 많은 것으로 조사되었으나 2교대 근무의 비율도 37명(34.2%)에 이르러 경기도 내 소방처들은 아직까지는 완전한 3교대 근무를 도입하지 못한 것으로 파악되었다.

소방공무원의 현 직무의 평균 근무기간은 10.56개월 (SD= 8.02)로, 최소 1개월에서 최대 30개월까지로 나타나 순환직의 특성을 보여주고 있었으며, 출동빈도는 1주일 평균 19.73회로 하루 평균 2.81회 꼴로 출동하고 있는 것으로 나타났다.

〈Table 1〉 Target for investigation's sociodemographic characteristics (N=108)

| Variables      | Categories                           | Frequency             | %    |
|----------------|--------------------------------------|-----------------------|------|
| gender         | male                                 | 101                   | 93.5 |
|                | female                               | 7                     | 6.5  |
| age            | Mean 38.02 (S.D 8.08)                |                       |      |
| education      | less than high school graduation     | 27                    | 25.0 |
|                | more than college                    | 77                    | 71.3 |
|                | more than graduate school graduation | 4                     | 3.7  |
|                | Total Training Mean 15.09 (S.D 2.31) |                       |      |
| religion       | christianity                         | 20                    | 18.5 |
|                | catholic                             | 7                     | 6.6  |
|                | buddhism                             | 10                    | 9.2  |
|                | other religion                       | 2                     | 1.8  |
|                | no religion                          | 69                    | 63.9 |
| marriage       | single                               | 31                    | 28.6 |
|                | married                              | 74                    | 68.5 |
|                | divorce and separation               | 3                     | 2.9  |
| assigned task  | fire fighting                        | 66                    | 61.1 |
|                | rescue                               | 11                    | 10.2 |
|                | first aid                            | 27                    | 25.0 |
|                | administrative                       | 4                     | 3.7  |
|                | regular day shift                    | 5                     | 4.7  |
| woke type      | two shifts                           | 37                    | 34.2 |
|                | three shifts                         | 66                    | 61.1 |
|                | work period                          | Mean 10.56 (S.D 8.02) |      |
| move frequency | Mean 19.73 (S.D 17.12) / for a week  |                       |      |

### 3.2 주요 변수의 기술통계치

본 연구에서 사용된 일과 삶의 균형, 조직지원인식, 직무만족의 변수들을 하위영역을 포함하여 평균과 표준편차의 값을 Table 2와 같이 알아보았다.

먼저 소방공무원의 일과 삶의 균형에 대한 전체 인식 수준은 5점 만점에 3.48로 조사되었으며, 하위영역별 비교에서는 '일-여가 균형'이 3.43으로 상대적으로 취약한 부분으로 밝혀졌다. 조직지원인식 수준은 2.96로 낮게 나타나 소방조직이 조직구성원 개인에게 보이는 관심과 몰입, 복지에 대해 지원이 불충분하다고 인식하고 있는 것으로 파악된다. 또한 직무만족 수준은 3.14로 보통 수준에 머무는 것으로 조사되었는데, 이는 격일근무에 따른 수면교란으로 인해 항상 육체적인 피로와 긴장상태로 비상 대기하여야 하는 근무환경에 기인한 것으로 생각된다.

〈Table 2〉 Target for investigation's describe statistics (N=108)

| Variables                               | Mean | S.D  | Likert       |
|---|------|------|--------------|
| <b>work and life balance total</b>      | 3.48 | 0.67 | 5Point Scale |
| work and family balance                 | 3.52 | 0.66 |              |
| work and leisure balance                | 3.43 | 0.78 |              |
| work and growth balance                 | 3.49 | 0.78 |              |
| <b>perceived organizational support</b> | 2.96 | 0.44 |              |
| <b>job satisfaction</b>                 | 3.14 | 0.67 |              |

### 3.3 조직지원인식의 효과 검증

먼저 소방공무원의 일과 삶의 균형이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위해 성별, 연령, 총 교육년수, 종교유무의 일반적 특성을 통제변수로 설정하였다. 그 후 통제변수와 독립변수인 일과 삶의 균형 그리고 조절변수인 조직지원인식의 상호작용항을 설정하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수와 상호작용항 간에 다중공선성의 문제가 발생할 수 있기 때문에 평균중심화 (Mean-Centering)의 방법을 실시하였다. Table 3은 통제변수와 독립변수를 포함하여 회귀분석을 실시한 뒤(모델 1), 조절변수인 조직지원인식이 직무만족에 미치는 영향력을 분석하고(모델 2), 일과 삶의 균형과 조직지원인식의 상호작용항을 투입한(모델 3) 위계적 다중회귀분석의 결과이다. 소방공무원의 일과 삶의 균형과 직무만족과의 관계에서 조직지원인식의 효과를 살펴본 결과는 Table 3과 같다.

먼저 통제변수인 성별, 연령, 총 교육년수, 종교유무와 독립변수인 직무스트레스를 투입하였다. 그 결과 모델 1에 투입한 변수들 중 일과 삶의 균형( $\beta=552, p<.001$ )를 제외하고는 모든 변수들에서 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 모델 2는 조절변수를 모델 1에 추가로 투입한 모형으로 회귀모형의 설명력은 8.6% 증가하였고( $R^2$  Change =.086), 모델 전체의 설명력은 42.7%로 소방공무원의 직무만족을 통계적으로 유의미하게 설명하는 것으로 나타났다 ( $F=17.906, R^2=.427$ ). 각각의 변수들에 대한 영향력을 살펴본 결과, 일과 삶의 균형( $\beta=.479, p<.001$ )과 조직지원인식( $\beta=.317, p<.001$ )이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

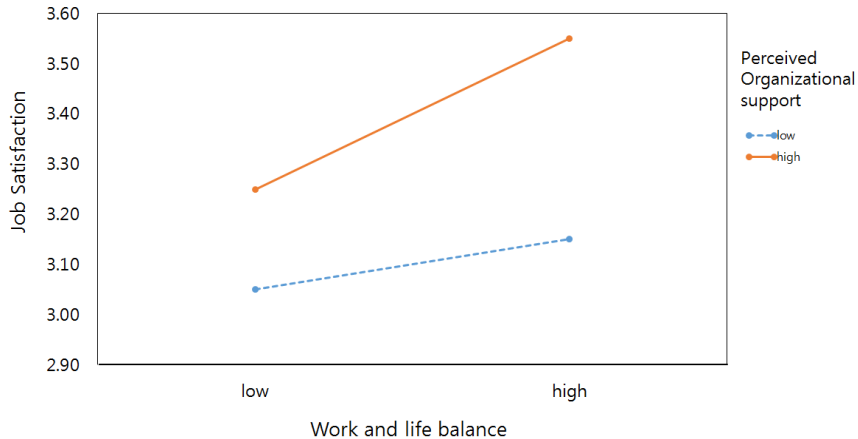
모델 3에서는 일과 삶의 균형과 조직지원인식의 상호작용항을 모델 2에 추가로 투입하여 조절효과를 살펴본 결과, 모델 3에서는 회귀모형의 2.6%가 증가하였고( $R^2$

<Table 3> Moderator effect verification

(N=108)

| Variables             |  | Model 1  |         |          | Model 2   |         |          | Model 3 |         |          |
|-----------------------|--|----------|---------|----------|-----------|---------|----------|---------|---------|----------|
|                       |  | B        | $\beta$ | t        | B         | $\beta$ | t        | B       | $\beta$ | t        |
| control variable      | gender   | .019     | .023    | .273     | .020      | .025    | .305     | .033    | .042    | .523     |
|                       | age  | .001     | .029    | .337     | .002      | .052    | .650     | .003    | .054    | .698     |
|                       | education  | -.002    | -.013   | .154     | .001      | .006    | .079     | .000    | .004    | .047     |
|                       | religion   | .042     | .051    | .597     | .031      | .038    | .474     | .015    | .018    | .230     |
| dependent variable    | work and life balance                                    | .229     | .552    | 6.628*** | .198      | .479    | 5.985*** | .207    | .500    | 6.327*** |
| moderator variable    | perceived organizational support                         |          |         |          | .181      | .317    | 4.232*** | .194    | .341    | 4.595*** |
| interaction variable  | work and life balance × perceived organizational support |          |         |          |           |         |          | .103    | .169    | 2.316*   |
| R <sup>2</sup>        |  | .341     |         |          | .427      |         |          | .453    |         |          |
| Adj. R <sup>2</sup>   |  | .286     |         |          | .374      |         |          | .397    |         |          |
| R <sup>2</sup> Change |  | .341     |         |          | .086      |         |          | .026    |         |          |
| F                     |  | 6.199*** |         |          | 17.906*** |         |          | 5.568*  |         |          |

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



[Fig. 2] perceived organizational support Moderating Effects

Change =.026), 모델 3의 전체설명력은 45.3%로 직무만족을 유의미하게 설명하는 것으로 나타났다(F=5.568, R<sup>2</sup>=.453). 모델 3에서는 일과 삶의 균형( $\beta$ =.500, p<.001)과 조직지원인식( $\beta$ =.341, p<.001)이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 마지막으로 상호작용변수의 영향력을 살펴보면, 일과 삶의 균형 × 조직지원인식은 직무만족에 대해 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $\beta$ =.169, p<.05).

조직지원인식의 조절효과를 명확하게 검증하기 위해 나타난 회귀식은 다음과 같다.

$$\text{직무만족} = 3.454 + (.207 \times \text{일과 삶의 균형}) + (.194 \times \text{조직지원인식}) + (.103 \times \text{상호작용항})$$

이때, 독립변인과 조절변인의 상호작용효과를 보다 구체적으로 확인하기 위해 평균을 중심으로 ± 표준편차 지점을 상하 집단으로 설정하여 이에 해당하는 점수를 회귀식에 대입하여 상호작용 효과 양상을 Fig. 2에 제시하였다. Fig 2를 보면, 일과 삶 균형 수준이 높을수록 조직지원인식이 낮은 집단이나 높은 집단 모두 직무만족의 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 조직지원인식이 낮은 집단의 경우 높은 집단에 비해 직무만족의 증가수준이 차이가 별로 나지 않는 것으로 나타났다. 즉, 이는 일과 삶의 균형 인식이 높아지더라도 조직지원인식이 낮을 경우 직무만족에 큰 영향을 받지 않지만, 조직지원인식이 높을 경우 직무만족이 높아지는 것을 알 수 있다. 이는 소방공무원들의 직무만족을 이끌어내기 위해서는

내적 대처자원으로서 조직지원인식을 적용해볼 수 있는 가능성을 보여주었다는 점과 실천현장에서 소방공무원을 대상으로 한 ‘일과 삶의 균형 정책’을 체계적으로 도입하고 이에 대한 지원이 필요함을 시사해주는 결과라 할 수 있다.

#### 4. 결론 및 논의

본 연구는 소방공무원의 일과 삶의 균형과 직무만족의 관계에서 조직지원인식의 효과를 검증하고자 한 Wellness 융합연구이다. 본 연구의 결과를 요약하면, 소방공무원의 일과 삶의 균형이 직무만족을 예측하는 유의미한 변수로 나타났으며, 일과 삶의 균형과 직무만족과의 관계에서 조직지원인식이 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 주요 결과를 토대로 하여, 실천적 차원과 정책적 차원에서 이를 논의해보았다.

첫째, 소방공무원의 직무만족에 ‘일과 삶의 균형’이 유의미한 영향을 미치는 변수로 확인되었는데, 이러한 결과는 The Central Personnel Committee[6]에서 발표한 연구와 민간과 공공부문 종사자들을 대상으로 일과 삶의 균형정책과 직무만족과의 관계를 설명한 Oh와 Park[32]의 연구를 지지하는 결과이다.

이제는 직무만족의 증진을 위해 ‘일과 삶의 균형 정책(WLB)’을 시급히 도입하고 적극 지원하는 것이 필요할 것이다. 특별히 소방공무원의 직무만족 정도는 5점 만점에 3.15점에 그쳐 보통수준에 머무는 것으로 나타났는데, 직무만족 증진을 위해 소방공무원의 삶, 예를 들어 가족, 성장, 건강, 여가, 재정 등 -을 지원하는 인사정책을 개선할 필요가 있다. 여기에는 일주일에 하루 정시 퇴근 실천, 가정의 날 신설, 탄력근무제 활성화, 휴가지원시스템의 마련, 스트레스 및 건강관리 지원을 위한 EAP(근로자지원프로그램) 개발, 여가 및 동아리 활동에 대한 정보 제공, 퇴직 후 재취업 관련정보의 제공 및 신규 공무원의 조직적응을 위한 멘토링 제도 등을 고려할 수 있을 것이다. 그러나 무엇보다도 이를 위한 전제는 일과 삶의 균형 조직 문화의 형성이라고 할 수 있다. 특수한 소방조직의 상황을 고려하여 한 가지라도 쉽게 적용할 수 있는 제도부터 순차적으로 진행해 가면서, 일단 시작된 제도는 성공적으로 정착될 수 있도록 지속적으로 유지, 관리하는 것이 중요할 것이다.

둘째, 본 연구의 결과는 소방공무원의 직무만족과 효율적인 인사관리방안 중의 하나로서 가정친화형 복지제도의 도입을 제안한 Nam[33]의 연구를 실증적으로 뒷받침하는 연구로서 의미가 있다. 또한 소방공무원의 조직지원인식의 조절효과로 인해 제도적으로 조직적 지원이 필요한 영역임을 제시해준 것에 연구의 의의가 있다고 할 수 있다.

소방공무원의 조직지원인식의 수준은 5점 만점에 2.95점으로 보통보다 낮은 수준으로 인식하고 있었으며, 이러한 변인이 일과 삶의 균형인식에 따라 조직구성원의 직무만족을 떨어뜨리는 것을 조절해주는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 따라 이제는 소방공무원의 조직지원인식의 형성에 영향을 미칠 수 있는 조직 내 보수, 승진, 자율성, 훈련, 교육 등의 소방공무원들을 위한 조직 내 참여적 풍토 조성, 보상체계 등을 적극적으로 도입하는 것을 고려할 필요가 있다. 즉, 소방공무원의 욕구를 파악하여 문제점을 파악하고 환경적차원에서 근무환경 개선을 위한 상사 및 동료들의 팀웍, 개방적이고 참여할 수 있는 풍토 조성, 인센티브 등의 보상체계 마련 등 직무만족 증진을 위한 소방조직 내 제반조건들을 조성해 나가야 할 것이다. 실제로 선행연구결과, 조직지원인식은 조직의 격려와 지지, 보상을 선행요인으로 하여 구성원들의 결근을 줄이고 조직몰입을 높이는 효과를 보인 것으로 나타났다[14].

마지막으로 정책적 차원에서는 소방공무원의 직무만족을 근본적으로 향상시키기 위해서는 직무환경의 개선이 필요한데, 이를 위해서 일과 삶의 균형(WLB) 관련 제도 확립을 위한 법적 기반을 구축할 필요가 있다. 무엇보다도 지금까지 공무원의 일과 삶의 균형을 지원하기 위한 포괄적인 법령이 없는 상태에서, 구체적으로 소방공무원을 비롯한 공무원 차원의 일과 삶의 균형 정책 전반을 지원할 수 있는 법령이 마련되어야 한다. 현재 국가공무원법 52조에 공무원의 근무능률의 증진을 위하여 공무원에 대하여 보건, 휴양, 안전, 후생 기타 필요한 사항에 대한 기준을 설정해야 한다는 조항이 마련되어 있기는 하나, 어디까지나 공무원의 일과 삶의 연계성 강화를 통한 삶의 질 향상 목적이 아닌 최소한의 생계지원에 초점이 맞추어져 있는 실정이다. 특별히 일과 삶의 균형 정책과 가족친화정책 등 새로운 복지행정 정책의 변화에 따른 새로운 패러다임을 반영하는 방안을 마련하는 것은 웰니스 융합적 차원에서 소방공무원 조직 차원을 넘어

공무원 전체의 조직에도 꼭 필요한 것으로 추진근거가 될 수 있는 근거법을 마련하는 것이 충분히 고려되어야 할 것이다.

그럼에도 본 연구는 다음과 같은 제한점을 가진다. 먼저 본 연구의 대상자 선정에 있어 유의표집 방식을 채택하여 확률표집방법을 통한 대표성 있는 집단을 선정하지 못하여 연구의 일반화에 제약이 있다. 또한 소방공무원의 직무만족에 영향을 미치는 다양한 변인들을 고려하지 못한 점, 조직지원인식이 갖는 조절효과에 있어 다양한 변인들과의 상호작용을 제시하지 못한 부분들이 있다.

후속연구를 위한 제언으로, 융합적 차원에서 아직 생소한 '일과 삶 균형'에 대한 다양한 변인들과의 관계들을 고려한 후속연구들과 소방공무원을 대상으로 한 '일과 삶 균형' 프로그램 도입을 위한 프로그램 개발 연구 등도 이루어질 필요가 있다.

## REFERENCES

- [1] C. W. Kim, C. Y. Park, Y. M. Sohn, & H. Jang, "The conceptual understanding on 'Work-Life Balance' and its effectiveness," *Journal of Leisure Studies*, Vol. 2, No. 3, pp. 29-48, 2005.
- [2] J. W. Shin, A Study on the Precedence and Antecedence of 'Work-Life Balance' of Metro Drivers, Seoul National University of Science and Technology, M.S. thesis, 2015.
- [3] J. E. Lee, A study on the effects of QWL factors on the drinking behavior : focused on the mediation effect of work alienation, Yonsei University, M.S. thesis, 2003.
- [4] D. Albrecht, *Organization Development*, Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, Inc., 1983.
- [5] Y. M. Sohn, C. W. Park, & Y. Cheong, "An investigation into the factors affecting the work-life balance in respect of central public officials," *Journal of Leisure Studies*, Vol. 9, No. 1, pp. 101-131, 2011.
- [6] The Central Personnel Committee, "A Study on Introduction of Work-Life Balance Policy," Human Management Research Institute & Myongji University, 2007.
- [7] S. C. Kim, Policy Research on Health and Safety Measures for Fire-Fighters, Kyonggi University, M.S. thesis, 2016.
- [8] J. W. Choi, A Study on how a shift work pattern of fire fighters affect job satisfaction, Kangwon University, M.S. thesis, 2010.
- [9] B. Dudek, & J. Koniarek, "Relationship between sense of coherence and post-traumatic stress disorder symptoms among firefighters," *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, Vol. 13, No. 4, pp. 299-305, 2000.
- [10] T. Y. Choi, "Practical medical support plan for firefighters," Debate on the construction of firefighting hospital and solution plan, Organizer: Chairperson of the National Assembly Planning and Finance Committee. 2016.
- [11] Ministry of Public Safety and Security Central Fire Department. "Firefighter suicide and current status" Statistics. 2014.
- [12] D. W. Kim, Study of Improvement Plan of Welfare Policy through Analysis of Job Environment of Fire Fighting Officials and Survey of Recognition, University of Seoul, M.S. thesis, 2016.
- [13] S. K. Sung, S. Y. Hyung, H. K. Lee, & Y. H. Kim, "Research on the Actual Condition of Health and Safety Welfare of Fire official and Policy Plan," National Emergency Management Agency, 2014.
- [14] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, & D. Sowa, "Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, pp. 500-507, 1986.
- [15] S. J. Wayne, R. C. Liden, M. L. Kraimer, & I. K. Graf, "The Role of Personality in the Work-Family Experience : Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 20, No. 5, pp. 108-130, 1997.
- [16] Y. S. Kim, Antecedents of Perceived Organizational Support, and it's Mediating Effect on Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Yeungnam University, Ph.D. thesis, 2002.
- [17] B. H. An, The research on the relationship of public officials' leisure activity with job stress, job satisfaction, and quality of life, Kyonggi University,

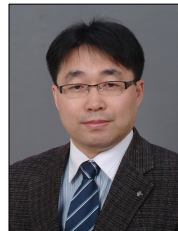


- Ph.D. thesis, 2008.
- [18] Y. M. Lee, & S. K. Paek, "The Effect of Leisure Satisfaction on Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Korean Academy of Organization and Management*, Vol. 34, No. 1, pp. 25-62, 2010.
- [19] B. H. Yoon, & B. K. Song, "Study on the Effect of Police Officer's Awareness of Work-Life Balance on Job Satisfaction -Mediation Effects of Intrinsic Motivation -," *Korean Police Studies Review*, Vol. 13, No. 1, pp. 91-116, 2014.
- [20] H. J. Lee, A study on the work-life balance through multilevel analysis : the effects of generational work value and supporting institutions & climate, Hanyang University, Ph.D. thesis, 2012.
- [21] S. H. Lee, The Effects of Job Environmental Factors on the Job Satisfaction and Job Performance of Public Social Workers, Cheongju University, M.S. thesis, 2013.
- [22] J. S. Ryu, The impact of organizational climate and perceived organizational support on job satisfaction of the personal assistants for the disabled, Yonsei University, M.S. thesis, 2015.
- [23] D. Jegal, "Job Satisfaction and Personal Characteristics of Local Public Officials," *Korean Public Administration Quarterly*, Vol. 16, No. 4, pp. 813-835, 2004.
- [24] M. J. Kim, & H. W. Yong, "The Relation between Career Adaptability and Job Satisfaction, Job Burnout," *Journal of Counseling*, Vol. 17, No. 3, pp. 187-204, 2016.
- [25] K. R. Kim, "Consciousness of Fire Officers and Improving the Working Conditions," *Fire Science and Engineering*, Vol. 2, No. 1, pp. 7-18, 2007.
- [26] Y. S. Yoon, A study on the Effects of Post Traumatic Stress Disorder and Impact on Event on the Mental Health of Fire Fighters, Gwangju University, M.S. thesis, 2008.
- [27] J. Y. Ha, D. I. Kim, B. S. Seo, W. S. Kim, S. H. Ryu & S. G. Kim, "Job Stress and Psychosocial Stress among Firefighters," *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 20, No. 2, pp. 104-111, 2008.
- [28] C. W. Kim, & C. Y. Park, "A Study on the Development of a 'Work-Life Balance' Scale," *Journal of Leisure Studies*, Vol. 5, No. 3, pp. 53-69, 2008.
- [29] A. H. Brayfield, & H. F. Rothe, "An Index of Job Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 35, No. 5, pp. 307-311, 1951.
- [30] S. K. Lee, An empirical study on the relationships between job stressors, coping strategies and organizational members' attitudes, Sung Kyun Kwan University, Ph.D. thesis, 1991.
- [31] S. J. Wayne, R. C. Liden, M. L. Kraimer, & I. K. Graf, "The Role of Personality in the Work-Family Experience : Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 20, No. 5, pp. 108-130, 1997.
- [32] H. K. Oh, and S. M. Park, "A Study on the Effect of Work-Life Balance Policy on Job Satisfaction and Life Satisfaction of Organizational Members," *Korean Public Administration Quarterly*, Vol. 26, No. 4, pp. 901-929, 2014.
- [33] G. H. Nam, "A Study on Official Satisfaction of Fire Fighters and Efficient Personnel Management" Konyang University, M.S. thesis, 2003.

#### 저자소개

#### 최 희 철(Choi Hee Chul)

[정회원]



- 2009년 8월 : 송실대학교 사회복지학과(박사)
- 2009년 8월 ~ 2010년 2월 : 경기복지재단 책임연구원
- 2010년 3월 ~ 현재 : 강남대학교 사회복지학부 교수

<관심분야> : 정신건강, 사회복지실천, 복지경영