

[Research Paper]

소방공무원의 자아상태 요인이 자아효능감과 직무만족도에 미치는 영향

김엽래 · 이해영^{*†}

경민대학교 소방안전관리과 교수, *평택대학교 대학원 상담학과 대학원생

The Effect of Self-status Factors on Self-Efficacy and Job Satisfaction of Fire Service Officials

Yeob-Rae Kim · Hae-Young Lee^{*†}

Professor, Dept. of Fire Safety Management, Kyungmin University,

*Graduate Student, Dept. of Counseling Program, the Graduate School of Pyeongtaek University

(Received December 26, 2018; Revised February 7, 2019; Accepted February 12, 2019)

요 약

본 연구는 소방공무원 개인의 자아상태를 분석하여 자아에 따른 자기효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 알아 보고, 이를 통해 현장에서 직무의 성과를 향상시켜 효율적으로 직무를 수행하는데 목적을 두고 있다. 연구대상은 경기도 남부지역 B도시 현직 소방공무원 177명을 대상으로 설문조사를 실시하여 SPSS 22.0을 통해 상관관계분석 및 회귀분석을 실시하였다. 연구 결과, 첫째, 소방공무원의 자아상태 요인과 자기효능감 요인과의 상관관계에서는 자아상태 요인의 경우 자기효능감이 다소 높고, 자기조절효능감은 매우 높은 것으로 나타났다. 둘째, 자아상태 요인이 자기효능감에 미치는 영향에서는 Adult (A)유형, Free Child (FC)유형, Adapted Child (AC)유형 순으로 유의하게 나타났다. 셋째 자아상태 요인과 직무만족 요인과의 상관관계 분석결과 Critical Parent (CP)유형의 경우 모든 직무만족도 요인에서 부적 상관관계를 보였고, Nurturing Parent (NP)유형의 경우 모든 직무 만족도에서 정적 상관관계를 보였다. 이에, 자아상태 요인에서 권위적인 기능인 Critical Parent (CP)를 낮추고 Nurturing Parent (NP)기능을 높이는 부모자아의 수정전략과 낮은 만족도에서 나타나는 Adapted Child (AC)기능을 낮추어 Free Child (FC)기능을 활성화하는 수정 전략이 필요하며 합리성에 기초한 지금-여기에 알맞은 강점은 강화하고 약점은 보강하는 전략적 접근이 필요한 것으로 나타났다.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the self-status of fire service personnel to identify their effect on self-efficacy and job satisfaction, and to improve the performance of their tasks in the field and perform their tasks efficiently. A survey of 177 current firefighters in the southern city of Gyeonggi Province conducted a correlation analysis and regression analysis through SPSS 22.0. The first study found that in relation to the self-status factor and the self-efficacy factor of firefighting services, the self-efficacy is rather high and the self-regulating effect is very high. Second, the effects of the self-status factor on the self-efficacy were significant in order of type Adult (A), type Free Child (FC), and type Adapted Child (AC). Third, analysis of correlation between self-status factors and job satisfaction factors showed inadequate correlation in all job satisfaction factors for Critical Parent (CP) types, and static correlation in all job satisfaction for Nurturing Parent (NP) types. Type Adapted Child (AC) was less satisfying to itself, to itself, to pay, to promote, to co-workers. Thus, the current strategic approach based on rationality needs to be strengthened by lowering the authority of the Critical Parent (CP) function in terms of self-status factors and enhancing the Adapted Child (AC) function in the lower satisfaction level of the parent.

Keywords : Fire officials, Self-status factor, self-efficacy, Job satisfaction

[†] Corresponding Author, E-Mail: 2009leehy@korea.kr, TEL: +82-70-4742-1570, FAX: +82-31-298-5818

© 2019 Korean Institute of Fire Science & Engineering. All right reserved.

1. 서론

소방공무원의 직무는 자신의 생명을 담보로 위험한 사고현장에서 구조 활동과 24시간 출동대기라는 특수한 상황에 처해있다. 2017년도 소방청 통계연보에 의하면 소방공무원의 공무상 전년대비 화재발생 출동 횟수는 2.2% 감소하였으나, 119구조 출동은 20%, 119구급 출동은 5.6%가 증가한 것으로 나타났다. 이와 같이 위험한 사고현장에서의 구조활동과 구급활동의 증가는 소방관들로 하여금 신체적·정신적으로 매우 힘겨운 상황임을 나타내주고 있다.

이에 본 연구는 소방공무원의 자아상태 요인을 분석하여 자아상태에 따른 자기효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 파악하고, 자아상태의 변화를 통해 업무수행과정에서 자기효능감과 직업만족도를 높이는 것을 목적으로 이루어졌다. 이는 다른 직업인 교사나 간호사 등을 대상으로 한 연구에서 자아상태는 자기효능감이나 직무몰입도, 직업만족도 등에 큰 상관관계 및 영향을 미치는 것으로 나타난 결과에 기인한 것이다.

자아상태(Ego-states)는 개인의 일관된 행동패턴과 감정 및 경험의 결합이며⁽¹⁾, 일관된 사고의 체계로 부모(Parents) 자아, 어른(Adult)자아, 어린이(Child)자아의 구조로 구성되어 있으며, 그 구조 안에서 5가지 기능인 통제적부모 Critical Parent (CP), 양육적부모 Nurturing Parent (NP), 어른 Adult (A), 자유로운 어린이 Free Child (FC), 수용적인 어린이 Adapted Child (AC) 자아가 어떻게 기능하고 있는가를 행동으로 보여준다⁽²⁾.

자기효능감(Self-efficacy)은 개인의 행동방향을 전환하거나 유지할 수 있도록 판단하여 어떤 결과를 이루어 내기 위해 조직하는 것으로 성격적 특성에서 자신의 행동을 선택하거나 지속하는데 가장 중요한 역할을 한다^(3,4). 일반적으로 자기효능감을 높게 지각한 사람은 내적 갈등상황이나 외부 충격에도 쉽게 어려움을 극복하고⁽⁵⁾, 실행하고자 하는 행동을 선택하거나 결정할 수 있다⁽⁶⁾.

소방공무원에 대한 자아상태 즉, 개인의 성격특성과 자기효능감의 요인인 자신감, 자기조절능력, 문제해결력과의 관계를 알아보고, 개인의 자아상태 요인에서 직무만족도 요인인 직무자체, 상사, 보수, 승진, 동료요인의 관계를 파악하였다. 나아가 개인의 자아상태 요인인 통제적 부모

(Critical Parent), 양육적 부모(Nurturing Parent), 어른(Adult), 자유스런 어린이(Free Child), 수용적인 어린이(Adapted Child) 유형의 성격적 특성에 따라 자아존중감과 직무만족도의 연관성을 알아보고 직장 내에서 발생하는 문제에 대해 효과적인 대안을 모색하고자 한다. 이를 위한 연구문제는 소방공무원의 자아상태 요인과 자기효능감의 관계는 어떠한가? 와 소방공무원의 자아상태 요인이 자기효능감 및 직무만족도에 미치는 영향은 무엇인가? 이다.

2. 본론

2.1 연구대상 및 절차

본 연구대상자는 경기도 남부에 위치한 B도시에 근무하고 있는 소방공무원을 대상으로 설문을 실시하였다. 본 연구에 사용된 설문지의 배부 및 회수는 2018년 4월 16일부터 4월 30일까지 15일간 진행되었다. 총 420부의 설문지가 배부되었으나 198부가 회수되었고, 불성실한 응답을 하거나, 빠진 응답이 있는 설문과 극단 값을 제외한 177부의 자료를 최종 분석하였다.

2.2 측정도구

2.2.1 자아상태 요인의 척도

소방공무원의 자아상태⁽⁷⁾ 요인을 측정하기 위해 한국교류분석상담학회에서 개발한 Ego state check list⁽⁸⁾를 사용하였다. 총 50문항이며 5개의 하위요인으로 그 내용은 통제적 부모, 양육적 부모, 어른, 자유스러운 어린이, 순응하는 어린이로 구성되어 있으며, 이 질문지는 자기보고식 질문으로 내용과 일치하는 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’ 5개의 척도로 전체 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .786로 나타났으며, 자아상태 척도의 문항 구성과 신뢰도는 Table 1과 같다.

2.2.2 자아효능감 척도

소방공무원의 자아효능감을 측정하기 위해 개발한 자아효능감 척도(Self-efficacy Scale)⁽⁹⁾를 사용하였다. 이 질문지는 총 24문항은 자신감, 자기조절효능감, 과제 난이도 등 3개의 요인으로 구성하였고, 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지

Table 1. Composition of Question by Subscale to Ego State and Reliability

Subscale	No. Items	Question No.	Reliability
Critical Parent	10	3, 5, 10, 14, 20, 23, 27, 29, 39, 44	.735
Nuturing Parent	10	4, 6, 7, 12, 17, 24, 42, 43, 58, 60	.821
Adult	10	1, 8, 15, 19, 21, 33, 36, 40, 41, 49	.871
Free Child	10	2, 9, 22, 28, 32, 34, 37, 38, 45, 47	.732
Adapted Child	10	4, 11, 13, 16, 18, 25, 26, 30, 31, 35	.772
Total	50		

Table 2. Composition of Question by Subscale to Self-efficacy and Reliability

Subscale	No. Items	Question No.	Reliability
Confidence	8	1, 3, 4, 5, 10, 11, 13, 16	.794
Self-regulation Efficacy	11	2, 7, 8, 12, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 24	.845
Challenge Difficulty	5	6, 9, 15, 18, 22	.822
Total	24		

Table 3. Composition of Question by Subscale to Ego-resilience and Reliability

Subscale	No. Items	Question No.	Reliability
Job Itself	5	1, 2, 3, 4, 5	.860
Superior	7	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	.907
Repair	5	13, 14, 15, 16, 17	.864
Promotion	5	18, 19, 20, 21, 22	.835
Colleague	5	23, 24, 25, 26, 27	.894
Total	27		

Table 4. The Relationship between Ego-state and Self-efficacy

(N = 177)	CP	NP	A	FC	AC
Self-efficacy	.038	.248**	.426**	.302**	-.089
Confidence	.164	-.287**	-.194**	-.139	.437**
Self-regulation Efficacy	-.078	.438**	.625**	.387**	-.505**
Challenge Difficulty	-.084	.393**	.260**	.329**	-.086

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

않다', '보통이다', '그렇다', '매우 그렇다'로 5점 Likert 척도로 전체 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .89로 나타났으며 문항 구성과 신뢰도는 Table 2와 같다.

2.2.3 직무만족도 척도

소방공무원의 직무만족도를 측정하기 위해 개발한 척도지⁽¹⁰⁾를 사용하였다. 이 질문지는 총 27문항으로 5개의 하위요인으로 구성한다. 척도는 '전혀 그렇지 않다', '그렇지 않다', '보통이다', '그렇다', '매우 그렇다'로 Likert 5점 척도로 전체 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .872로 나타났으며 문항 구성과 신뢰도는 Table 3과 같다.

2.3 자료 분석

본 연구에서는 소방공무원을 대상으로 자아상태 요인이 자아효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 SPSS 22.0 통계 프로그램을 이용하였다.

2.3.1 소방공무원의 자아상태 요인과 자아효능감과의 상관 분석

소방공무원의 자아상태 요인이 자아효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 먼저 자아상태와 자아효능감과의 상관관계 분석을 실시하였다. Table 4에서 나타난 바 소방공무원의 자아효능감 하위요인별 상관계수는 $p < .05$ 하에서 유의하게 나타난 몇 가지 요인을 세부적으로 살펴보았다. NP의 경우 자기조절효능감은 중간정도의 정적 상관관계($r = .438$)를 보였고, A의 경우에도 자아효능감($r = .426$)은 중간정도의 정적 상관관계를 보이고 있다. 자기조절효능감($r = .625$)에서는 높은 상관관계를, AC유형 자신감($r = .437$)에서는 중간수준의 상관관계를 보였고, 자기조절효능감($r = -.505$)에서는 중간정도의 부적 상관관계를 보이고 있다.

2.3.2 소방공무원의 자아상태 요인이 자신감에 미치는 영향 회귀분석

23.1%라는 것은 독립변수인 소방공무원의 자아상태 요인이 자신감이라는 종속변수에 대한 두 변인간의 상관관계

Table 5. The Effect of Self-condition Factors on Self-confidence in Fire Fighters

Dependent Variable	Variable	Non-standardization Factor		Standardization (β)	t
		B	Standard Error		
Confidence	(A Constant)	40.063	6.463		6.199***
	CP	.108	.081	.095	1.335
	NP	.105	.121	.072	.864
	A	.540	.113	.406	4.792***
	FC	.241	.106	.167	2.280*
	AC	.162	.083	.147	1.947

$R^2(\text{adj.}R^2) = .231(208), F = 10.248^{***}$

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

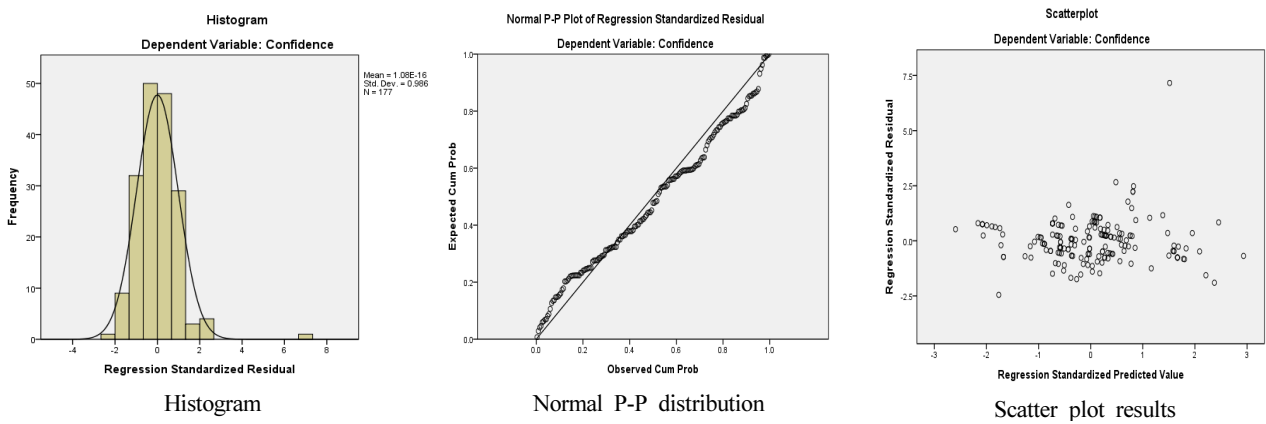


Figure 1. Histogram, normal P-P distribution, scatter plot results for confidence.

계수를 의미하며 결국 회귀모델을 23.1%으로 설명해주고 있다. 여기에서 FC는 유의확률 $p < .05$ 하에서, A는 $p < .001$ 하에서 각각 유의하게 나타났는데 이는 FC와 A가 각각 자신감이라는 종속 변수에 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다. Table 5와 Figure 1은 그 결과에 대한 데이터와 분포이다.

그림 1~8의 히스토그램, 회귀표준화 P-P, 산점도의 설명은 다음과 같다. 히스토그램은 회귀표준화에 대한 빈도수를 나타내며 회귀표준화 잔차는 잔차값을 해당 표준편차의 추정치로 나눈 값을 보여준다. 일반적으로 -2에서 +2 사이의 값으로 보여준다. 회귀표준화 잔차의 P-P도표는 자신감을 종속변수로 한 관측 누적확률 값에 대한 기대 누적확률을 보여주고 있다. 산점도는 종속변수를 자신감으로 두고 회귀표준화 예측값과 회귀표준화 잔차값을 각각의 절편상의 교차점에 나타냄으로써 직교좌표계를 이용한 두개 변수간의 관계를 보여주고 있다.

2.3.3 자아상태 요인이 자기조절효능감에 미치는 영향

자아상태 요인에서 자기조절 효능감에 미치는 영향을 살펴보면, A 유형($\beta = .411, p < .001$)과 FC 유형($\beta = .157, p < .01$), AC 유형($\beta = -.259, p < .001$)에서 유의하게 나타났

나 AC 유형의 경우에는 높을수록 자기조절 효능감이 낮은 부적영향을 주는 것으로 조사되었다. Table 6과 Figure 2는 그 결과에 대한 데이터와 분포이다.

2.3.4 자아상태 요인이 과제 난이도 선호에 미치는 영향

자아상태 요인에서 과제 난이도 선호에 미치는 영향을 살펴보면, NP 유형($\beta = .345, p < .001$), FC 유형($\beta = .249, p < .01$)에서 유의하게 나타났으며, 다른 변수에서는 $p < .05$ 하에서 별다른 영향력을 찾을 수 없었다. Table 7과 Figure 3은 그 결과 데이터 및 분포이다.

2.3.5 자아상태 요인과 직무만족도의 상관관계

소방공무원의 자아상태 요인이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 먼저 상관관계 분석을 실시한 결과, CP 유형에서는 모든 직무만족도에서 부적 상관관계($p < .05$)를 나타냈고, NP 유형은 모든 직무만족도에서 정적 상관관계($p < .05$)를 보여주고 있다. 이는 CP 유형과 NP 유형이 직무만족도에 대해 상반된 감정을 가지고 있는 것을 알 수 있다. 다만 상관관계가 높은 수준으로 나타나지는 않았다. AC 유형에서도 $p < .05$ 하에서 보수가 양의 상관관계를, 나머지 직무만족도에서 음의 상관관계를 보여주고 있으나 상관성

Table 6. The Effect of Ego Condition Factors on Self-confidence

Dependent Variable	Variable	Non-standardization Factor		Standardization (β)	t
		B	Standard Error		
Self-regulation Efficacy	(A Constant)	21.289	4.178		5.096***
	CP	-.004	.052	-.004	-.068
	NP	.104	.078	.090	1.328
	A	.432	.073	.411	5.936***
	FC	.179	.068	.157	2.629**
	AC	-.225	.054	-.259	-4.199***

$R^2(\text{adj.}R^2) = .488(473), F = 32.635^{***}$

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

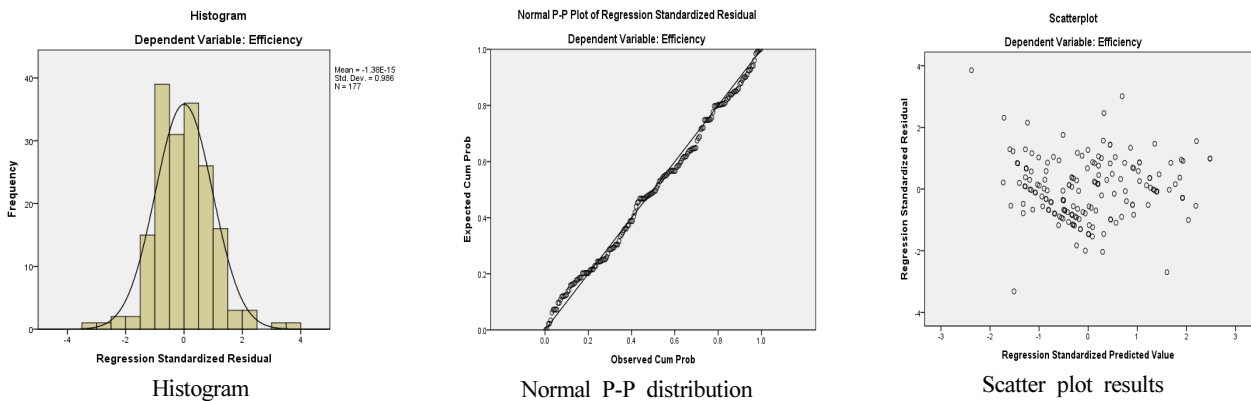


Figure 2. Histogram, normal P-P distribution, scatter plot results for task difficulty.

Table 7. The Effect of Self-status Factors on the Preference of Task Difficulty

Dependent Variable	Variable	Non-standardization Factor		Standardization (β)	t
		B	Standard Error		
Challenge Difficulty	(A Constant)	5.832	2.037		2.862**
	CP	-.001	.025	-.001	-.020
	NP	.157	.038	.345	4.098***
	A	.017	.035	.041	.475
	FC	.112	.033	.249	3.377**
	AC	.038	.026	.111	1.456

$R^2(\text{adj.}R^2) = .219(196), F = 9.576^{***}$

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

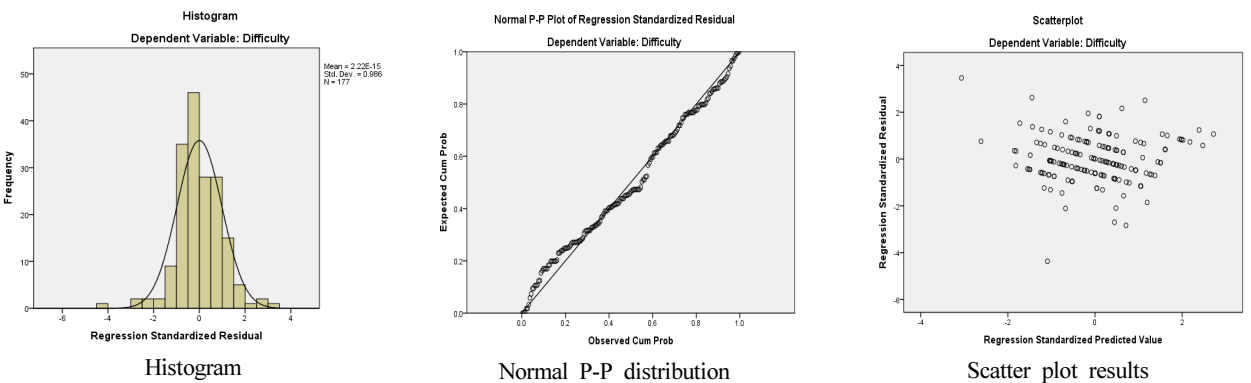


Figure 3. Histogram, normal P-P distribution, scatter plot results for confidence.

Table 8. Correlation between Self-emotional Factors and Job Satisfaction of Fire Service Officers

(N = 177)	CP	NP	A	FC	AC
Job Itself	-.239**	.212**	.171*	-.095	-.215**
Superior	-.204**	.176*	.121	-.089	-.172*
Repair	-.273**	.281**	-.017	-.192*	.208**
Promotion	-.260**	.242**	-.015	-.017	-.192*
Colleague	-.168*	.392**	.249**	.062	-.327**
Job Satisfaction	-.321**	.350**	.148*	-.060	-.306**

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

Table 9. The Effect of Self-state on Job Self-factors

Dependent Variable	Variable	Non-standardization Factor		Standardization (β)	t
		B	Standard Error		
Job Itself	(A Constant)	25.375	5.066		5.009***
	CP	-.151	.063	-.180	-2.383*
	NP	.109	.095	.102	1.147
	A	.077	.088	.078	.870
	FC	-.189	.083	-.178	-2.290*
	AC	-.148	.065	-.183	-2.280*

R²(adj.R²) = .134(109), F = 5.311***

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

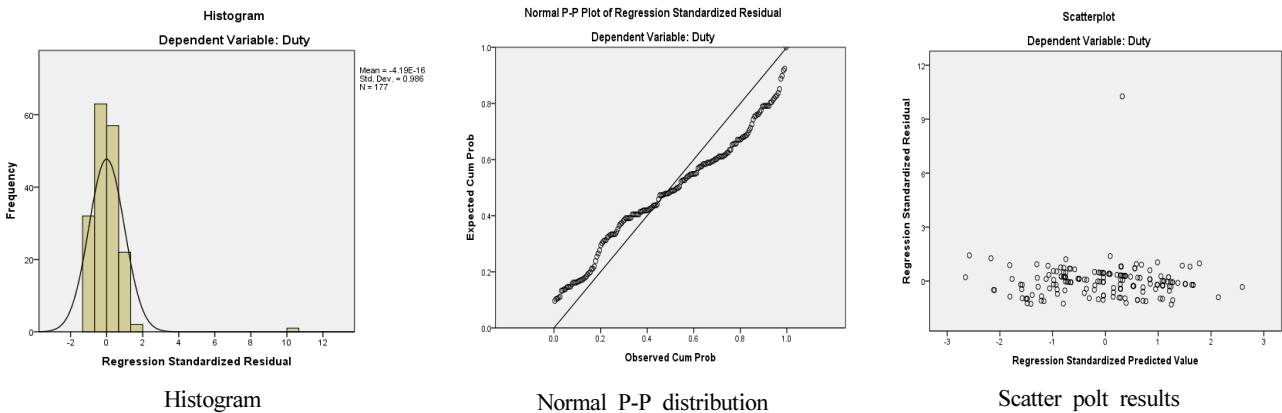


Figure 4. Histogram, normal P-P distribution, scatter plot results for itself.

이 높게 나타나지는 않았다. Table 8은 그에 대한 결과이다.

2.4 자아상태가 직무자체 요인에 미치는 영향

자아상태가 직무자체에 미치는 영향은 CP유형(β = -.180, p < .05), FC유형(β = -.178, p < .05), AC유형(β = -.183, p < .05)에서 유의하게 나타났으나, 모두 부정 영향을 보이고 있는 것으로 조사되어 세가지 유형에 속할수록 직무자체에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타났다. Table 9와 Figure 4는 결과에 대한 데이터와 분포이다.

2.5 자아상태가 상사요인에 미치는 영향

자아상태 요인이 상사요인에 미치는 영향을 살펴보면 소방공무원의 자아상태가 직무자체에 미치는 영향은 CP유형(β = -.154, p < .05)에서만 영향력이 있는 것으로 나타났다으며, CP가 높을수록 상사에 대한 만족도는 낮은 것으로 조사되었다. Table 10과 Figure 5는 결과에 대한 데이터와 분포이다.

2.6 자아상태가 보수요인에 미치는 영향

소방공무원의 자아상태가 보수요인에 미치는 영향을 살펴보면 CP유형(β = -.214, p < .01)과 AC유형(β = -.235, p < .01)

Table 10. The Effect of Self-state on Superior Factors

Dependent Variable	Variable	Non-standardization Factor		Standardization (β)	t
		B	Standard Error		
Superior	(A Constant)	31.078	4.425		7.023***
	CP	-.110	.055	-.154	-1.985*
	NP	.090	.083	.098	1.084
	A	.031	.077	.038	.408
	FC	-.137	.072	-.151	-1.902
	AC	-.106	.057	-.153	-1.859

$R^2(\text{adj.}R^2) = .093(066), F = 3.501^{**}$

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

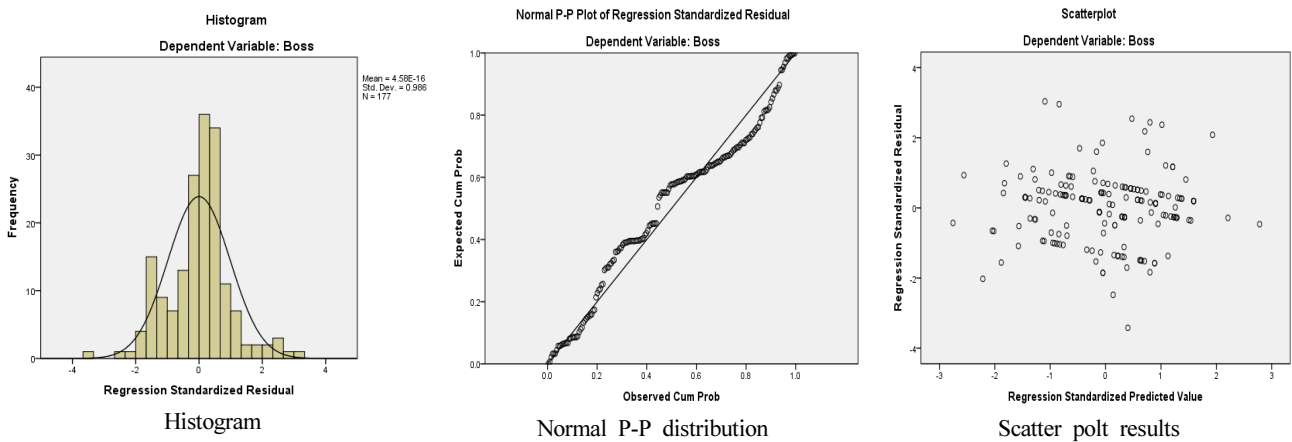


Figure 5. Histogram, normal P-P distribution, scatter polt results for superior.

에서 부적 영향력이 있는 것으로 나타났다. 다시 말해 두 가지 유형이 높게 나타날수록 보수에 대한 만족도가 낮아졌다. 반대로 NP유형($\beta = 296, p < .05$)에서는 양적인 영향력이 나타나 본 유형이 높을수록 보수에 대한 만족도도 높은 것으로 조사되었다. Table 11과 Figure 6은 결과에 대한 데이터와 분포이다.

2.7 소방공무원의 자아상태가 승진요인에 미치는 요인

소방공무원의 자아상태가 승진요인에 미치는 영향을 살펴보면, CP유형($\beta = -.215, p < .01$)과 A유형($\beta = -.254, p < .01$), AC유형($\beta = -.217, p < .01$)에서 부적 영향력이 있는 것으로 나타났다. 즉, 세가지 유형이 높게 나타날수록 승진제도에 대한 만족도가 낮아졌다. 반대로 NP유형($\beta = 426, p < .05$)에서는 양적인 영향력이 나타나 본 유형이 높을수록 승진제도에 대한 만족도도 높은 것으로 조사되었다. Table12와 Figure 7은 결과에 대한 데이터와 분포이다.

2.8 소방공무원의 자아상태가 동료요인에 미치는 영향

소방공무원의 자아상태가 동료요인에 미치는 영향을 살펴보면 AC유형($\beta = -.232, p < .01$)에서 부적 영향력이 있는

것으로 나타났다. 즉, 위 유형이 높게 나타날수록 동료에 대한 만족도가 낮았다. 반대로 NP유형($\beta = 308, p < .001$)에서는 양적인 영향력이 나타나며, 본 유형이 높을수록 동료들에 대한 만족도 또한 높은 것으로 조사되었다. Table 13과 Figure 8은 결과에 대한 데이터와 분포이다.

2.9 소방공무원의 자아상태 5가지 요인에 따른 직무만족도 ($p < .05$)

결과적으로 CP유형은 직무자체, 상사, 승진에 대한 만족도가 낮고, NP유형에서는 과제난이도, 보수, 승진, 동료에 대한 만족도가 높았으며, A유형에서는 자신감과 자기조절효능감은 높고, 승진 만족도는 낮았다. 또한 FC유형에서는 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도는 높고, 직무자체에 대한 만족도는 낮게 나타났으며, AC유형은 자기조절효능감, 직무자체, 보수, 승진, 동료에 대한 만족도가 낮았다.

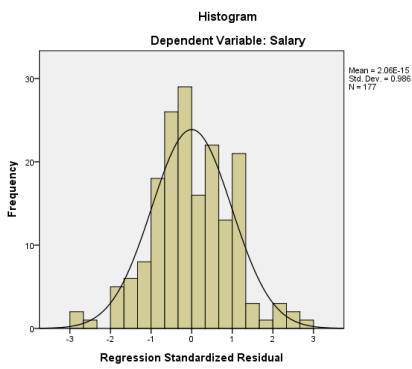
3. 결론 및 제언

자아상태 요인과 자아효능감 요인과의 상관관계를 분석한 결과 자아상태 A유형의 경우 자기효능감이 다소 높고,

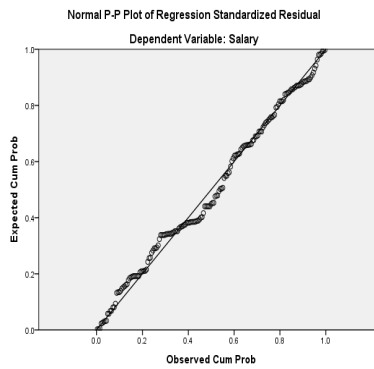
Table 11. The Effect of Ego Status on Remuneration

Dependent Variable	Variable	Non-standardization Factor		Standardization (β)	t
		B	Standard Error		
Repair	(A Constant)	21.991	3.427		6.417***
	CP	-.126	.043	-.214	-2.940**
	NP	.223	.064	.296	3.468**
	A	-.196	.060	-.284	-3.283
	FC	-.033	.056	-.044	-.588
	AC	-.133	.044	-.235	-3.032**
R ² (adj.R ²) = .197(174), F = 8.393**					

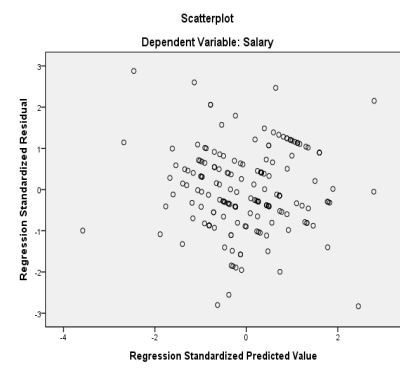
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001



Histogram



Normal p-p distribution



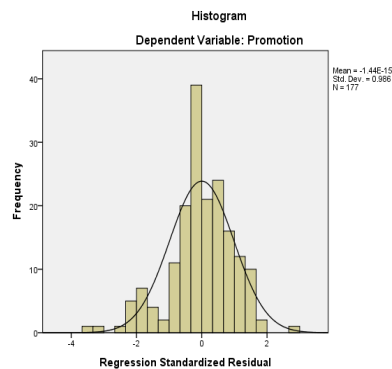
Scatter plot results

Figure 6. Histogram, normal P-P distribution, scatter polt results for repair.

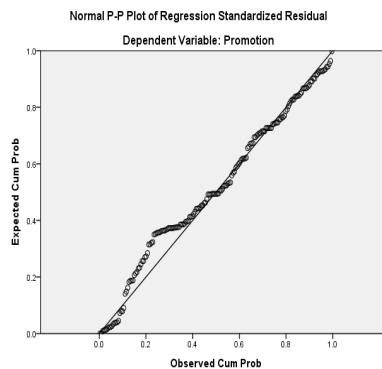
Table 12. The Effect of Ego Status on Remuneration

Dependent Variable	Variable	Non-standardization Factor		Standardization (β)	t
		B	Standard Error		
Promotion	(A Constant)	21.331	3.214		6.637***
	CP	-.116	.040	-.215	-2.891**
	NP	.168	.060	.242	2.777**
	A	-.160	.056	-.254	-2.864**
	FC	-.018	.052	-.026	-.335
	AC	-.113	.041	-.217	-2.743**
R ² (adj.R ²) = .161(134), F = 6.549***					

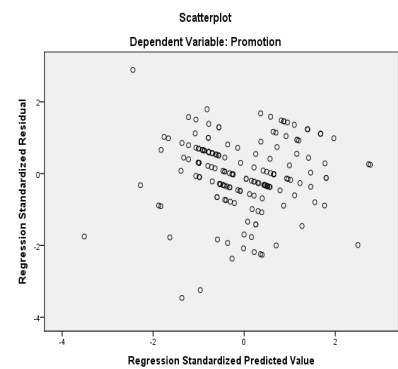
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001



Histogram



Normal p-p distribution



Scatter plot results

Figure 7. Histogram, normal P-P distribution, scatter polt results for promotion.

Table 13. The Effect of Ego Condition on Peer Factors

Dependent Variable	Variable	Non-standardization Factor		Standardization (β)	t
		B	Standard Error		
Colleague	(A Constant)	17.749	2.938		6.041***
	CP	-.033	.037	-.066	-.904
	NP	.200	.055	.308	3.634***
	A	.003	.051	.005	.057
	FC	-.046	.048	-.071	-.953
	AC	-.114	.038	-.232	-3.012**
$R^2(\text{adj.}R^2)=.205(181), F=8.804^{***}$					

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

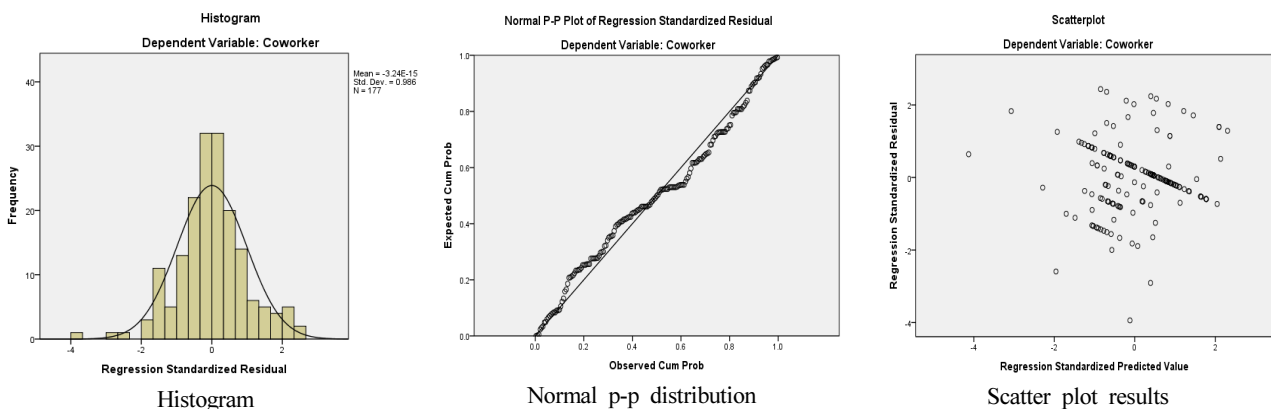


Figure 8. Histogram, normal P-P distribution, scatter plot results for colleague.

Table 14. Satisfaction According to Five Factors of Ego Condition ($p < .05$)

Sortation	CP	NP	A	FC	AC
Confidence	-	-	Height	Height	-
Self-regulation Efficacy	-	-	Height	Height	Lowness
Challenge Difficulty	-	Height	-	Height	-
Job Itself	Lowness	-	-	Lowness	Lowness
Superior	Lowness	-	-	-	-
Repair	-	Height	-	-	Lowness
Promotion	Lowness	Height	Lowness	-	Lowness
Colleague	-	Height	-	-	Lowness

자기조절효능감은 매우 높다. 나머지 요인의 상관관계는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

자아상태 요인이 자기효능감에 미치는 영향을 분석한 결과 자신감에 미치는 영향에서 A > FC유형으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기조절효능감에 미치는 영향의 경우 A유형과 FC유형, AC유형에서 유의하게 나타났다. 다만 AC가 높을수록 자기조절효능감이 낮은 것으로, 과제난이도 선호에 미치는 영향에서는 NP와 FC유형에서 유의하게 높은 것으로 나타났다.

자아상태 요인과 직무만족 요인과의 상관관계 분석 결

과에서는 그 수준이 높지는 않았지만 CP유형의 경우 모든 직무만족도 요인에서 부적 상관관계를 보였고, NP유형의 경우 모든 직무만족도에서 정적 상관관계를 보여주었다. 자아상태 요인이 직무만족 요인에 미치는 영향을 분석한 결과 직무자체의 경우 자아상태 CP, FC, AC유형 모두 부적 영향을 주었으며, 직무자체에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 상사변수의 경우 CP가 높을수록 상사에 대한 만족도는 낮은 것으로 조사되었다. 보수요인의 경우 CP유형과 AC유형에서 높게 나타날수록 보수에 대한 만족도는 낮아졌다. 반면 NP유형에서는 양적 영향력이 나타나 보수

에 대한 만족도 또한 높은 것으로 나타났다. 승진요인에 미치는 영향의 경우 CP A, AC유형에서 부적 영향력이 있는 것으로 조사되어 이 점수가 높을수록 승진제도에 대한 만족도가 낮아졌다. 반면 NP의 경우 승진제도에 대한 만족도도 높은 것으로 나타났다. 동료요인에 미치는 영향을 살펴보면 AC유형에서 부적영향력이 있는 것으로 나타나 동료에 대한 만족도가 낮았고, 반대로 NP유형에서 양적인 영향력으로 그 점수가 높을수록 동료에 대한 만족도 또한 높은 것으로 조사되었다.

유형별로 요약하면 CP유형은 직무자체, 상사, 승진에 대한 만족도가 낮고, NP유형에서는 과제난이도, 보수, 승진, 동료에 대한 만족도가 높았으며, A유형에서는 자신감과 자기조절효능감은 높고 승진만족도는 낮았다. 또한 FC유형에서는 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도는 높고, 직무자체에 대한 만족도는 낮게 나타났으며, AC유형은 자기조절효능감, 직무자체, 보수, 승진, 동료에 대한 만족도도 낮았다.

이러한 결과를 바탕으로 소방공무원의 자아상태 요인의 개선을 위해 다음과 같이 자아기능 개선 전략을 제안하고자 한다.

첫째, CP기능을 낮추고 NP기능을 높이는 부모자아의 수정 전략이 필요하다. CP기능은 일상생활에서 자신과 타인을 억압하고, 매사에 부정적 관점에서 조직과 개인, 동료간에 교류에 장애요인이 될 수 있다. 반면 NP기능인 양육적 아버이는 타인을 도우려고 진정한 마음으로 배려하는 자세에서 염려를 기울이는 것을 의미한다. 경험위주의 기능이 CP라면, NP는 사투의 재난현장에서 서로 돕고 일상가운데서도 배려하고, 다양한 상황을 긍정적으로 이해하는 특성을 보이는 경향이 있다.

둘째, AC기능은 낮추고 FC기능을 유지하는 어린이 자아의 수정 전략이 필요하다. 부모자아에서 NP기능에 비해 CP기능이 문제되는 것과 같이 어린이 자아에서 AC기능은 대체적으로 자신과 타인과의 교류장면에서 낮은 만족도로 나타나고 있다. AC의 긍정적인 면보다는 어린시절 배우고 터득했지만, 현재 성인이 된 지금 굳이 활용할 필요가 없는 의존적이고 불분명한 태도는 건강한 교류에 도움이 되지 않는다. 오히려 자유스러운 FC기능이 다양한 형태의 만족을 제공하고 있다.

셋째, 궁극적으로 A중심의 중형 또는 CP보다 높은 NP중심의 우하향 자아상태 전략이 필요하다. 다양한 재난상황에 처한 소방공무원들에게 다양한 경험에 의한 축적된 의사결정 이외에 지금-여기에 기초한 합리적 의사결정이 가장 의미있는 것이라 할 수 있다.

References

1. E. Berne, "Games People Play-the Psychology of human Relationship", New York : Grove Press Inc (1964).
2. E. Berne, "What Do You Say After You Say Hello?", New York: Grove Press (1972).
3. A. Bandura, "Self-efficacy: Toward a Unifying of Behavioral Change", Psychological Review, Vol. 84, No. 2, pp. 191-215 (1987).
4. S. V. Owen and R. D. Froman, "Development of a College Academic Self-Efficacy Scale", The Annual Meeting of the National Council on Measurement in Education (1988).
5. E. J. Jang, "Effects of self-efficacy and Social Support on Satisfaction with Life and Physical and Psychological Health", Master's Thesis, Graduate School of Chung-Ang University (1997).
6. J. H. Hyun, "Review of the Studies on Self-efficacy", Korean Journal of Psychology, Vol. 12, No. 1, pp. 81-97 (1993).
7. J. M. Dusay, "Egograms: How I See You and You See Me", Harper & Row, New York (1977).
8. Y. J. Yoon, H. Y. Moon, M. R. Kim, J. S. Jung and Y. H. Lee, "The Actual Development and Utilization of TACA-type Ego-OK State and Lifestyle Checker", Academia, Gyeonggi (2016).
9. A. Y. Kim, "A Study on the Application of Motivational Theory to Education Field: Focused on Self-Efficiency Theory", Vol. 12, No. 1, pp. 105-128 (1998).
10. H. K. Yoo, "A Study on the Effect of Emotional Intelligence on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance", Ph.D. Dissertation, Suwon University (2009).