[Research Paper]

여성 소방공무원의 성역할 정체감에 따른 직무만족도의 차이

김태완

김해동부소방서 소방공무원

Job Satisfaction Differences by Gender Role Identity among Female Firefighters

Tae-Wan Kim

Fire-Fighter, Gimhae East Fire Station

(Received February 10, 2021; Revised March 5, 2021; Accepted March 9, 2021)

요 약

본 연구는 여성 소방공무원의 성역할 정체감에 따른 직무만족도의 차이를 파악함으로써, 여성 소방공무원의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안을 마련할 뿐만 아니라 추후 이 분야의 기초자료를 제공하고자 시행하였다. 경상남도 소방본부·소방서·상황실·119안전센터에 근무하고 있는 여성 소방공무원 193명을 임의표본으로 구성하여 자료를 수집하였으며, 독립변수는 성역할 정체감 유형으로 종속변수는 직무만족도로 하였다. 측정 도구는 성역할 정체감 30문항, 직무만족도 33문항으로 Likert 5점 척도를 이용하였으며, 수집된 자료는 SPSS (IBM, Ver.25.0)를 이용하여 분석하였다. 그 결과 여성 소방공무원의 성역할 정체감이 양성성일 경우 직무만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 직무만족도에 영향을 미치는 독립변수의 영향을 통제한 경우에도 양성성 성역할 정체감을 가진 여성 소방공무원의 직무만족도가 다른 성역할 정체감 유형을 가진 집단보다 높았다.

ABSTRACT

This study was conducted to prepare fundamental data, improve job satisfaction, and assess the job satisfaction differences by gender role identity among female firefighters. This study was carried out through a structured self-administered questionnaires survey among 193 female firefighters in a fire station in Kyeong-Nam province. The independent variable was gender role identity type (30 items), and the dependent variable was job satisfaction (33 items). The collected data was analyzed using the SPSS (IBM, Ver. 25.0) statistical package program. There was a positive effect of both types in gender role identity on job satisfaction among female firefighters. When controlling the independent variable affecting job satisfaction, the level of job satisfaction was higher in both types of gender role identity than other factors.

Keywords : Women's fire-fighter, Gender role identity, Job satisfaction

1. 서 론

소방의 업무는 현장 업무 위주로 여성에게는 거의 문호가 개방되지 않은 여성 불모지였으나, 여성 인력에 대한 사회적 요구의 증가와 여성 개인의 인식 변화, 여성의 경제활동을 요구하는 사회 분위기로 인하여 여성의 소방분야 진출이 확대되어 가고 있다. 우리나라 여성 공무원의 수와 소방조직의 여성 소방공무원의 수도 증가하고 있다⁽¹⁾.

1973년 공채 초기에 여성 소방공무원의 역할은 민원실

등 단순 행정업무 중심이었으나 점차 소방홍보, 소방통신, 구급, 운전, 화재진압 등 소방업무의 모든 분야로 확대되었다. 업무영역 확대뿐만 아니라 업무 형태도 남성 소방공무원과 동일하게 3교대 근무를 하고 있다. 이렇듯 일반조직과 달리 소방조직의 특수한 환경으로 인해 여성 소방공무원들은 비록 자발적으로 선택한 직업일지라도 성 고정관념상의 여성적 역할과 소방공무원으로서의 남성적 역할이 동시에 요구되는 이중역할에 대한 갈등을 경험하게 된다⁽²⁾.

우리나라는 보편적으로 생물학적 성(性) 차이에 기인한

성역할에 대한 고정관념이 통용되고 있다. 여성은 부드럽고 섬세하며 순응적, 소극적, 수동적이고 남성은 공격적, 적극적, 능동적이며 독립적인 사고를 한다고 믿는다. 따라서 일의 성격상 핵심적 위치를 차지하는 직업은 남성적인 직업으로, 보조적인 위치를 차지하는 직업은 여성적인 직업으로 지적되고 있다⁽³⁻⁷⁾.

이러한 성역할 고정관념은 주로 남성과 여성의 신체적 특징의 차이에 주목하고 이를 남녀의 성격 형성 과정과 연관하여 설명하려는 논의들에서 비롯되었지만 여성 소방관들은 이러한 성 고정관념 및 남성 중심의 소방조직 환경과 관련하여 심리적 갈등과 인간관계의 어려움을 겪고 있는 경우가 많다⁽²⁾. 이처럼 남성 중심의 조직에서 근무하는 여성들은 직무만족도나 직무스트레스 측면에서 상대적으로 불리하다.

소방공무원의 직무스트레스와 관련된 Cha 등⁽⁸⁾의 연구에서 남성과 여성의 직무스트레스 수준을 비교한 결과 여성 소방공무원의 직무스트레스가 더 높다는 결과가 있으며, Bae와 Yoon⁽⁹⁾의 연구에서도 남성보다 여성 소방공무원의 직무스트레스 수준이 더 높다는 결과가 있다. 이러한 차이의 원인 중 하나는 여군을 대상으로 한 Kim⁽⁷⁾의 연구나 여성 소방공무원을 대상으로 한 Lim⁽²⁾의 연구를 통해 성역할 정체감과 관련이 있음을 알 수 있다. 그러나 모든 여성 소방공무원의 직무만족도나 직무스트레스가 불리하다고 할 수 없으며 성역할 정체감의 유형에 따라 차별적일 수 있다고 볼 수 있다. 이러한 맥락에서 본 연구에서는 여성 소방공무원의 성역할 정체감에 대한 선행연구가 매우 부족한 시점에서 Lim⁽²⁾ 연구 이후의 시대적 흐름에 따른 여성 소방공무원 수의 증가와 여성권의 변화를 고려하여 성역할 정체감과 직무만족도의 관계를 다룰 것이다. 또한 여성 소방공무원의 성역할 정체감에 따른 직무만족도의 차이를 파악함으로써, 여성 소방공무원의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안을 마련할 뿐만 아니라 추후 이 분야의 기초자료를 제공함을 목적으로 하며, 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 경상남도 여성 소방공무원의 성역할 정체감 유형과 직무만족 수준을 기술한다.

둘째, 경상남도 여성 소방공무원의 성역할 정체감에 따른 직무만족도의 차이를 평가한다.

2. 연구방법

2.1 연구의 모형과 가설의 설정

2.1.1 연구 모형

본 연구의 독립변수는 성역할 정체감이며 하위변수로 성역할 정체감의 유형인 양성성, 여성성, 남성성, 미분화로 설정하고, 종속변수는 직무만족도, 통제변수는 사회·인구학적 특성(연령, 결혼유무, 자녀유무, 교육수준, 종교) 및 근무 특성(계급, 근무기간, 근무방식, 담당업무)으로 설정하였다.

무 특성(계급, 근무기간, 근무방식, 담당업무)으로 설정하였다.

2.1.2 가설 설정

인간은 남성과 여성 중 하나로, 본 연구의 가설은 성역할 정체감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위한 실증적 분석을 위해 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

- (1) 가설1 : 사회·인구학적 특성 및 근무 특성에 따라 직무만족도 수준은 차이가 있을 것이다.
- (2) 가설2 : 성역할 정체감 유형에 따라 직무만족도 수준은 차이가 있을 것이다.
- (3) 가설3 : 성역할 정체감은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

2.2 변수의 조작적 정의 및 측정

2.2.1 성역할 정체감

본 연구에서는 성역할 정체감 검사 도구를 이용하여 양성성, 여성성, 남성성, 미분화 유형으로 나누게 되며 검사 도구는 ‘한국형 성역할 검사지(Korea Sex Inventory, KSRI)⁽¹⁰⁾’의 단점을 보완하고 Bem⁽¹¹⁾의 양성성 이론에 근거하여 개발한 ‘한국인의 성역할 정체감 검사 도구(Korean Gender Role Identity Inventory, KGRII) Lee 등⁽¹²⁾’을 사용하였다. KGRII는 남성성 하위척도 15문항, 여성성 하위척도 15문항, 사회적 바람직성 하위척도 15문항 총 45문항으로 개발되었으며 사회적 바람직성 문항은 응답자가 질문지의 목적을 알 수 없게 하는데 의미가 있으므로 본 연구에서는 문항 수를 줄이고 응답자에 대한 영향을 최소화하기 위해 성역할 정체감 측정에서 제외하였다. 도구의 척도는 Likert 5점 척도로 점수는 최저 1점(전혀 그렇지 않다)에서 최고 5점(매우 그렇다) 사이이다. 성역할 정체감 유형 분류를 위하여 평균 비교를 실시하며, 여성성과 남성성 점수가 평균 이상이면 양성성, 평균 이하이면 미분화, 여성성 점수가 평균 이상이고 남성성 점수가 평균 이하이면 여성성, 그 반대이면 남성성 유형으로 분류하였다.

2.2.2 직무만족도

본 연구에서 직무만족 관련 요인의 측정 도구는 Slavitt, Stamp, Piedmont와 Hasse⁽¹³⁾가 개발한 도구를 기초로 하여 Jo⁽¹⁴⁾가 수정·보완한 도구를 사용하였으며, 총 33문항으로 보수 6문항, 프라이드 6문항, 자율성 4문항, 역할분담 2문항, 협조공조 6문항, 의사결정구조 5문항, 제반근무여건 4문항 등 7개 하부요인으로 구성되어 있다. 도구의 척도는 Likert 5점 척도로 1점(매우 불만이다)에서 5점(매우 만족한다)까지의 Likert 5점 척도로, 점수가 높아질수록 직무만족이 높은 것을 의미한다.

2.3 연구대상

2.3.1 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 경상남도 소방본부·소방서·119안전센터에서 내근(행정업무), 외근(현장업무) 업무를 하고 있는 여성 소방공무원을 대상으로, 자료 수집은 2020년 5월 10일부터 2020년 6월 10일까지 1개월간 전자 설문지를 이용하여 실시하였다.

연구 대상자 수는 G * power 3.1 analysis를 이용하여 효과 크기 0.15, 검정력 95%, 유의수준 0.05, 예측변수의 수를 2로 설정하고 적정 표본수를 산출한 결과 107명으로 권고, 탈락률을 고려하여 195명에게 설문조사를 실시하였다. 195명 중 휴직자 2명을 제외한 193명의 답변이 연구에 사용되었다.

2.3.2 연구의 윤리성 확보

본 연구와 관련하여 인제대학교 생명윤리위원회에 Institutional Review Board (IRB) 심의를 거쳐 승인을 받고 연구를 수행하였다(INJE 2020-01-040-009).

2.4 설문지 구성

본 연구에서 사용된 설문지는 선행 연구의 설문지를 참조하여 연구자가 연구목적과 연구가설에 맞게 내용을 수정하고 추가하여 구성하였다. 설문지의 구성은 사회·인구학적 및 근무 특성, 성역할 정체감(남성성, 여성성), 직무만족도(보수, 자부심, 자율성, 역할분담, 협조공조, 의사결정구조, 제반근무여건)에 관한 문항으로 구성하였다.

2.5 자료처리 및 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 통계 프로그램 SPSS (IBM, Ver.25.0)를 활용하여 분석하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 척도의 신뢰도 검정을 위한 Cronbach's Alpha 계수를 산출하였다.

둘째, 연구 대상자들의 사회·인구학적 및 근무 특성, 빈도, 백분율, 표준 편차 등 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다.

셋째, 연구 대상자의 사회·인구학적 및 근무 특성에 따른 성역할 정체감 유형의 차이를 비교하기 위해 카이제곱 검정을 실시하였다.

넷째, 연구 대상자의 사회·인구학적 및 근무 특성에 따른 직무만족도의 차이를 파악하기 위해 독립표본 t-test와 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 일원배치분산분석(One-way ANOVA)에서 차이를 보일 경우 구체적으로 각 집단 간의 차이를 파악하기 위하여 사후검정(Post-hoc)은 Duncan과 Scheffe를 사용하여 분석하였다.

다섯째, 변수 간 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's Correlation Coefficient를 실시하였다.

여섯째, 여성 소방공무원의 성역할 정체감이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구 대상자의 사회·인구학적 및 근무 특성

연구 대상자의 사회·인구학적 및 근무 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시한 결과 사회·인구학적 및 근무 특성의 분포는 Table 1과 같다.

연령은 30대(50.3%)가 가장 많고 그다음 20대(40.9%), 40대 이상(8.8%) 순서였다. 결혼은 미혼 66.8%, 기혼이 33.2%로 미혼자의 비율이 기혼자보다 2배 이상 높았다. 자녀는 없는 연구 대상자가 77.7%, 있는 연구 대상자가 22.3%로 자녀가 없는 연구 대상자가 있는 연구 대상자보다 3배 많았다. 최종학력은 대학교 졸업 이상이 95.9% 고등학교 졸업 이상이 4.1%로 대학교 졸업 이상이 대부분을 차지하였다. 종교는 없는 연구 대상자가 70.5% 있는 연구 대상자가 29.5%로 종교가 없는 연구 대상자의 비율이 2배 이상 높았다. 계급은 소방사 65.3%, 소방교 및 소방장 29.5%, 소방위 이상 5.2%로 계급이 낮을수록 비율이 높았다. 근무기간은 5년 미만이 80.3%로 가장 많았고, 5~9년 근무자가 8.8%로 가장 적었다. 근무방식은 교대근무자 65.8%, 비교대근무자 34.2%로 비교대근무보다 교대근무자의 비율이 2배 정도 높았다. 담당업

무는 구급이 49.7%로 가장 많았고, 화재 및 기타의 비율이 17.1%로 가장 적었다.

3.2 주요 변인간의 상관관계

본 연구의 실증모델에 포함된 주요 변수와 하위변수 간의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였고, 그 결과는 Table 2와 같다.

성역할 정체감과 직무만족도는 통계적으로 유의한 정(+)적인 상관관계($r = .284, p < .001$)가 있었다.

3.3 사회·인구학적 특성과 근무 특성 및 성역할 정체감이 직무만족도에 미치는 영향

사회·인구학적 특성과 근무특성 및 성역할 정체감이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였고, 종속변수에 유의한 영향을 미치는 결과만을 정리하면 Table 3, Table 4, Table 5와 같다. 또한 해당 회귀모형들의 분산팽창지수(Variance inflation factor, VIF)도 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성에 문제는 없는 것으로 판단되었다.

3.3.1 사회·인구학적 특성과 근무 특성 및 성역할 정체감이 보수에 미치는 영향

Table 3의 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며($F = 2.525, p < .01$), 회귀모형의 설명력은 약 17.6%(수정된 R^2

Table 1. Socio-demographic and Working Characteristics of the Study Subjects

Category		Frequency (N)	Ratio (%)
Age	20's	79	40.9
	30's	97	50.3
	40's ≤	17	8.8
Marital status	Unmarried	129	66.8
	Married	64	33.2
Child status	None	150	77.7
	Have	43	22.3
Academic background	High school graduation	8	4.1
	University graduation ≤	185	95.9
Religious status	None	136	70.5
	Have	57	29.5
Rank	Fire fighter	126	65.3
	Fire engineer, Fire lieutenant	57	29.5
	Fire captain ≤	10	5.2
Total career	< 5 years	155	80.3
	5 - 9 years	17	8.8
	10 years ≤	21	10.9
Shift work	No	66	34.2
	Yes	127	65.8
Task	Emergency medical service	96	49.7
	Administration	64	33.2
	Fire etc ¹⁾	33	17.1
Total		193	100.0

Table 2. Correlation between Key Variables

Category	1	1-1	1-2	2	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6	2-7
1. Gender-role identity	1										
1-1. Masculinity identity	.828***	1									
1-2. Femininity identity	.788***	.308***	1								
2. Job satisfaction	.284***	.301***	.153*	1							
2-1. Remuneration	.134	.165*	.046	.745***	1						
2-2. Pride	.301***	.355***	.121	.745***	.476***	1					
2-3. Autonomy	.336***	.303***	.237**	.690***	.322***	.561***	1				
2-4. Role sharing	.240**	.260***	.122	.754***	.492***	.484***	.591***	1			
2-5. Cooperation	.261***	.261***	.156*	.850***	.480***	.536***	.585***	.608***	1		
2-6. Decision-making structure	.762***	.588***	.648***	.267***	.172*	.276***	.306***	.238**	.229**	1	
2-7. Various working conditions	.148*	.200**	.031	.803***	.623***	.466***	.404***	.579***	.631***	.152*	1

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

은 10.6%)이었다.($R^2 = .176$, $_{adj}R^2 = .106$). 또한 Durbin-Watson 통계량은 1.927로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었다.

회귀계수의 유의성 검정 결과 연구 대상자의 사회·인

구학적 및 근무 특성을 통제했을 때에도 양성성 성역할 정체감($\beta = .168$, $p < .05$)은 보수에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다.

1) Firefighter, Fire investigation

Table 3. The Effect of Socio-Demographic, Work Characteristics and Gender Role Identity on Remuneration and Pride

		Remuneration					Pride				
Category		<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
(Constants)		3.791	0.586		6.468	0.000	4.404	0.524		8.407	0.000
Age		-0.019	0.017	-0.143	-1.111	0.268	-0.019	0.015	-0.151	-1.239	0.217
Marital status	Unmarried = ref.										
	Married	0.195	0.165	0.133	1.184	0.238	0.164	0.147	0.118	1.111	0.268
Child status	None = ref.										
	Have	0.174	0.216	0.105	0.805	0.422	0.091	0.193	0.058	0.470	0.639
Academic background	High school graduation = ref.										
	University graduation $\leq$	0.069	0.252	0.020	0.275	0.784	-0.330	0.226	-0.101	-1.461	0.146
Religious status	None = ref.										
	Have	-0.119	0.109	-0.078	-1.088	0.278	-0.066	0.097	-0.046	-0.680	0.498
Rank	Fire fighter = ref.										
	Fire engineer, Fire lieutenant	-0.030	0.143	-0.020	-0.207	0.837	-0.022	0.128	-0.015	-0.168	0.866
	Fire captain $\leq$	0.496	0.301	0.159	1.649	0.101	0.037	0.269	0.012	0.136	0.892
Total career	< 5 years = ref.										
	5 - 9 years	-0.325	0.245	-0.133	-1.325	0.187	0.145	0.219	0.063	0.663	0.508
	10 years $\leq$	0.027	0.292	0.012	0.093	0.926	0.211	0.261	0.100	0.807	0.421
Shift work	No = ref.										
	Yes	0.075	0.239	0.051	0.313	0.755	0.020	0.214	0.015	0.096	0.924
Task	Fire Etc ²⁾ = ref.										
	Emergency medical service	-0.101	0.141	-0.073	-0.717	0.474	0.115	0.126	0.088	0.910	0.364
	Administration	-0.429	0.265	-0.293	-1.619	0.107	-0.371	0.237	-0.267	-1.564	0.120
Gender-role identity type	Undifferential = ref.										
	Masculinity	0.224	0.143	0.122	1.571	0.118	0.444	0.127	0.256	3.487	0.001
	Femininity	0.041	0.141	0.022	0.288	0.773	0.172	0.126	0.098	1.362	0.175
	Androgynous	0.257	0.121	0.168	2.126	0.035	0.533	0.108	0.369	4.939	0.000
		F = 2.525(p < 0.01), R ² = .176, adjR ² = .106, D-W = 1.927					F = 4.243(p < 0.001), R ² = .264, adjR ² = .202, D-W = 1.878				

3.3.2 사회·인구학적 특성과 근무 특성 및 성역할 정체감이 자부심에 미치는 영향

Table 3의 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(F = 4.243, p < .001), 회귀모형의 설명력은 약 26.4%(수정된 R²은 20.2%)이었다.(R² = .264, adjR² = .202). 또한 Durbin- Watson 통계량은 1.878로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었다.

회귀계수의 유의성 검정 결과 연구 대상자의 사회·인구학적 및 근무 특성을 통제했을 때에도 양성성 성역할 정체감(β = .369, p < .001)과 남성성 성역할 정체감(β = .256, p < .01)은 자부심에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다.

3.3.3 사회·인구학적 특성과 근무 특성 및 성역할 정체감이 자율성에 미치는 영향

Table 4의 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(F = 2.027, p < .05), 회귀모형의 설명력은 약 14.7%(수정된 R²은 7.4%)이었다.(R² = .147, adjR² = .074). 또한 Durbin- Watson 통계량은 2.207로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었다.

회귀계수의 유의성 검정 결과 연구 대상자의 사회·인구학적 및 근무 특성을 통제했을 때에도 양성성 성역할 정체감(β = .364, p < .001)은 자율성에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다.

2) Firefighter, Fire investigation

Table 4. The Effect of Socio-Demographic, Work Characteristics and Gender Role Identity on Autonomy and Cooperation

		Autonomy					Cooperation				
Category		<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
(Constants)		3.115	0.473		6.586	0.000	3.406	0.533		6.385	0.000
Age		0.007	0.014	0.068	0.515	0.607	0.001	0.015	0.004	0.035	0.972
Marital status	Unmarried = ref.										
	Married	0.099	0.133	0.085	0.741	0.460	0.144	0.150	0.107	0.956	0.340
Child status	None = ref.										
	Have	-0.001	0.174	0.000	-0.003	0.997	0.084	0.196	0.055	0.429	0.668
Academic background	High School graduation = ref.										
	University graduation $\leq$	0.064	0.204	0.023	0.316	0.752	0.396	0.230	0.124	1.722	0.087
Religious status	None = ref.										
	Have	0.006	0.088	0.005	0.072	0.942	-0.008	0.099	-0.006	-0.082	0.935
Rank	Fire fighter = ref.										
	Fire engineer, fire lieutenant	0.158	0.115	0.132	1.369	0.173	-0.247	0.130	-0.177	-1.897	0.059
	Fire captain $\leq$	0.207	0.243	0.084	0.854	0.394	-0.157	0.274	-0.055	-0.575	0.566
Total career	< 5 years = ref.										
	5 - 9 years	-0.180	0.198	-0.093	-0.909	0.364	0.035	0.223	0.016	0.158	0.875
	10 years $\leq$	-0.182	0.236	-0.104	-0.775	0.440	0.055	0.266	0.027	0.208	0.836
Shift work	No = ref.										
	Yes	-0.146	0.193	-0.126	-0.754	0.452	-0.176	0.218	-0.131	-0.806	0.421
Task	Fire Etc ³⁾ = ref.										
	Emergency medical service	0.045	0.114	0.041	0.396	0.692	-0.233	0.128	-0.184	-1.819	0.071
	Administration	-0.298	0.214	-0.256	-1.391	0.166	-0.525	0.241	-0.390	-2.175	0.031
Gender-role identity type	Undifferential = ref.										
	Masculinity	0.100	0.115	0.069	0.867	0.387	0.223	0.130	0.132	1.718	0.088
	Femininity	0.050	0.114	0.034	0.442	0.659	-0.108	0.128	-0.063	-0.840	0.402
	Androgynous	0.441	0.097	0.364	4.530	0.000	0.451	0.110	0.321	4.105	0.000
		F = 2.027(p < 0.05), R ² = .147, adjR ² = .074, D-W = 2.207					F = 2.813(p < 0.01), R ² = .192, adjR ² = .124, D-W = 1.852				

3.3.4 사회·인구학적 특성과 근무 특성 및 성역할 정체감이 협조공조에 미치는 영향

Table 4의 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(F = 2.813, $p < .01$), 회귀모형의 설명력은 약 19.2%(수정된 R²은 12.4%)이었다.(R² = .192, adjR² = .124). 또한 Durbin-Watson 통계량은 1.852로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었다.

회귀계수의 유의성 검정 결과 연구 대상자의 사회·인구학적 및 근무 특성을 통제했을 때에도 양성성 성역할 정체감($\beta = .321$, $p < .001$)은 협조공조에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 또한 담당업무 중 행정($\beta = -.390$, $p < .05$)업무를 담당할 경우 협조공조에 유의한 부(-)의 영향을 미쳤다.

3.3.5 사회·인구학적 특성과 근무 특성 및 성역할 정체감이 의사결정구조에 미치는 영향

Table 5의 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(F = 9.328, $p < .001$), 회귀모형의 설명력은 약 44.1%(수정된 R²은 39.4%)이었다.(R² = .441, adjR² = .394). 또한 Durbin-Watson 통계량은 1.826로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었다.

회귀계수의 유의성 검정 결과 연구 대상자의 사회·인구학적 및 근무 특성을 통제했을 때에도 양성성($\beta = .701$, $p < .001$), 여성성($\beta = .334$, $p < .001$), 남성성($\beta = .271$, $p < .001$) 성역할 정체감은 의사결정구조에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 또한 연령($\beta = .225$, $p < .05$)도 의사결정구조에 유

3) Firefighter, Fire investigation

Table 5. The Effect of Socio-Demographic, Work Characteristics and Gender Role Identity on Decision-making Structure and Overall Job Satisfaction

		Decision-making structure					Overall job satisfaction				
Category		B	S.E.	β	t	p	B	S.E.	β	t	p
(Constants)		2.413	0.362		6.675	0.000	3.770	0.420		8.976	0.000
Age		0.022	0.010	0.225	2.119	0.035	-0.010	0.012	-0.098	-0.785	0.433
Marital status	Unmarried = ref.										
	Married	-0.016	0.102	-0.014	-0.155	0.877	0.147	0.118	0.136	1.241	0.216
Child status	None = ref.										
	Have	-0.149	0.133	-0.120	-1.118	0.265	0.130	0.155	0.106	0.842	0.401
Academic background	High school graduation = ref.										
	University graduation $\leq$	-0.065	0.156	-0.025	-0.417	0.677	0.024	0.181	0.009	0.134	0.894
Religious status	None = ref.										
	Have	0.078	0.067	0.069	1.165	0.245	-0.051	0.078	-0.046	-0.653	0.515
Rank	Fire fighter = ref.										
	Fire engineer, fire lieutenant	-0.047	0.088	-0.041	-0.528	0.598	-0.059	0.102	-0.053	-0.574	0.567
	Fire captain $\leq$	-0.285	0.185	-0.122	-1.535	0.127	0.138	0.216	0.060	0.639	0.524
Total career	< 5 years = ref.										
	5 - 9 years	-0.117	0.151	-0.064	-0.773	0.440	-0.087	0.176	-0.048	-0.495	0.621
	10 years $\leq$	-0.112	0.180	-0.067	-0.621	0.536	-0.026	0.209	-0.016	-0.124	0.902
Shift work	No = ref.										
	Yes	0.036	0.148	0.033	0.247	0.806	-0.066	0.172	-0.062	-0.387	0.699
Task	Fire etc ⁴⁾ = ref.										
	Emergency medical service	-0.058	0.087	-0.056	-0.670	0.504	-0.112	0.101	-0.110	-1.108	0.270
	Administration	-0.037	0.164	-0.034	-0.229	0.819	-0.464	0.190	-0.429	-2.443	0.016
Gender-role identity type	Undifferential = ref.										
	Masculinity	0.371	0.088	0.271	4.222	0.000	0.179	0.102	0.132	1.754	0.081
	Femininity	0.464	0.087	0.334	5.341	0.000	-0.018	0.101	-0.013	-0.182	0.856
	Androgynous	0.803	0.074	0.701	10.786	0.000	0.356	0.087	0.315	4.116	0.000
		F = 9.328(p < 0.001), $R^2 = .441$, $\text{adj}R^2 = .394$, D-W = 1.826					F = 3.404(p < 0.001), $R^2 = .224$, $\text{adj}R^2 = .158$, D-W = 1.843				

의한 정(+)'의 영향을 미쳤다.

3.3.6 사회·인구학적 특성과 근무 특성 및 성역할 정체감이 전체 직무만족도에 미치는 영향

Table 5의 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(F = 3.404, p < .001), 회귀모형의 설명력은 약 22.4%(수정된 R^2 은 15.8%)이었다.($R^2 = .224$, $\text{adj}R^2 = .158$). 또한 Durbin-Watson 통계량은 1.843로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었다.

회귀계수의 유의성 검정 결과 연구 대상자의 사회·인구학적 및 근무 특성을 통제했을 때에도 양성성 성역할 정체감($\beta = .315$, p < .001)은 직무만족도에 유의한 정(+)'의 영

향을 미쳤다. 또한 담당업무 중 행정($\beta = -.429$, p < .05)업무를 담당할 경우 직무만족도에 유의한 부(-)'의 영향을 미쳤다.

4. 고 찰

본 연구는 우리나라 여성 소방공무원의 성역할 정체감 수준을 파악하고 그 유형에 따른 직무만족도의 차이를 확인함으로써 우리나라 여성 소방공무원들의 여성성 및 남성성 성역할 정체감을 균형 있게 높일 수 있는 대책 마련은 물론 추후 직무만족도 향상을 위한 정책 마련에 기초자료를 제공하고자 시행하였다.

4) Firefighter, Fire investigation

분석 자료는 경상남도 소방본부·소방서·상황실·119 안전센터에 근무하고 있는 여성 소방공무원 195명 중 이상치를 제외한 193명을 대상으로 사회·인구학적 및 근무 특성, 성역할 정체감 유형, 직무만족도 수준을 파악하기 위해 전자 설문을 실시하였으며, SPSS (IBM, Ver.25.0)를 이용하여 자료를 분석하였다.

연구 결과를 바탕으로 고찰을 하면 다음과 같다.

첫 번째, 여성 소방공무원의 사회·인구학적 및 근무 특성과 성역할 정체감 유형의 비율 구성의 차이를 확인한 결과 성역할 정체감 유형은 미분화 37.8%, 양성성 28.5%, 남성성 17.1%, 여성성 16.6% 순서였으며 미분화와 양성성의 비율이 높았다. 이는 공군사관학교 여생도를 대상으로 한 Son(15)의 연구에서 양성성과 미분화의 비율이 남성성과 여성성의 비율보다 높게 측정된 것과 일치하였으며, 이러한 결과는 타 직군과 비교하였을 때 여성 소방공무원이 남성중심의 소방문화에 적응하는데 성역할 정체감의 혼란을 겪고 있다고 유추할 수 있었다. 하지만 이와 같은 연구 결과는 원래부터 미분화와 양성성 비율이 높은 여성이 소방조직에 많이 지원을 하는 것인지 소방조직 입사 후에 미분화와 양성성의 비율이 높아지는 것인지에 대해서는 추후 연구가 필요할 것으로 생각된다.

두 번째, 주요 변인간의 상관관계 분석을 실시하였고, 그 결과 성역할 정체감과 직무만족도는 통계적으로 유의한 정(+)적인 상관관계가 있었다. 이는 여군을 대상으로 한 Kim⁽⁷⁾의 연구 결과와 일치하였다.

세 번째, 여성 소방공무원의 사회·인구학적 및 근무 특성을 통제하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 직무만족도의 하위변수인 보수, 자부심, 자율성, 협조공조, 의사결정구조뿐만 아니라 전체 직무만족도에 양성성 성역할 정체감은 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 양성성을 측정하는 여성성과 남성성 모두 사회적으로 바람직한 특성들만을 포함한다고 주장한 Kim⁽¹⁶⁾, 여성 군인을 대상으로 한 Kim⁽⁷⁾의 연구와 유사하였고, Lim⁽²⁾의 성역할 정체감 유형이 양성성일 경우 직무만족도가 높다는 연구결과와 일치하였다. 성역할 정체감이 양성성일 경우에 직무만족도가 높다는 결과에 관해서는 다양한 행동 목록을 가지고 있기 때문에 여러 상황에 적절하게 대처할 수 있어서, 다른 사람보다 심리적으로 건강하고 적응력이 높다는 Kaplan과 Sedney⁽¹⁷⁾의 연구가 본 연구의 결과를 뒷받침하고 있다.

그 외에도 자부심에 남성성 성역할 정체감은 유의한 정(+)의 영향을 미쳤는데, 이는 여군을 대상으로 한 Kim⁽⁷⁾의 연구에서 양성성과 남성성 유형일 경우 자기효능감이 높다는 연구 결과와 유사하였다. 또한 협조공조에 행정업무 담당자는 유의한 부(-)의 영향을 미쳤는데, 행정업무 담당자의 업무량 증가로 인한 업무 과부하로 타 부서와 협조 및 공조를 하는데 어려움이 있다고 해석할 수 있다. 의사결정 구조에는 여성성, 남성성 성역할 정체감 및 연령이 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이는 Kim⁽⁷⁾과 Lim⁽²⁾의 연구에서 직

무만족도가 가장 낮은 유형인 미분화와 반대되는 양성성, 여성성, 남성성 성역할 정체감을 가진 개인일수록, 나이가 많을수록 본인의 의사를 더욱 잘 표현할 수 있기 때문이라고 볼 수 있다. 제반근무여건에는 구급업무를 담당할 경우 유의한 부(-)의 영향을 미쳤는데, 이는 구급업무 담당자가 타 업무와 비교하여 많은 출동 건수, 구급상황의 다양성으로 인한 신체적·정신적 문제와 관련이 있다고 유추할 수 있으며, 따라서 구급업무를 담당하는 여성 소방공무원에 대한 근무여건 개선이 필요할 것으로 사료된다. 마지막으로 본 연구의 제한점은 분석모형이 가지는 한계에 의해 직무만족도에 영향을 미치는 다른 변수들이 완벽히 통제되지 못했다는 것과 한 지역에 한정된 표본이기 때문에 지역적 특성에 따라 다른 결과가 도출될 수 있다는 것이다.

5. 결 론

여성 소방공무원의 성역할 정체감이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 양성성 성역할 정체감이 직무만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 즉, 여성 소방공무원의 직무만족도를 높이기 위해서는 여성성 및 남성성 성역할 정체감을 균형 있게 높이기 위해 여성과 남성 서로 간의 인식개선을 위한 교육을 실시할 필요가 있다. 또한 여성 소방공무원들의 체력단련시설 이용 활성화와 스트레스 관리 프로그램 운영, 직장 내 의사결정 참여 시스템 마련, 교대 근무 인력 확충, 담당 업무의 순환 보직이 필요하다고 판단되며 해당 연구는 추후 이들 분야의 기초 자료로 활용될 수 있을 것으로 생각된다.

References

1. S. H. Kim, "A Study on a Plan for Role Promotion in Female Fire Officials: Centering on Gyeonggi Provincial Fire-fighting & Disaster Headquarters", Master's Thesis, Graduate School of Public Administration, Kyonggi University (2008).
2. S. B. Lim, "A Study on the Relations among Gender Role Identity, Self Efficacy, and Job Satisfaction of Female Fire Fighting Officials", Master's Thesis, Graduate School of Public Administration, Chungnam National University (2011).
3. E. J. Hwang, "A Study on the gender role stereotypes and attitudes of teachers in charge of sex education", Women's Studies Review, Vol. 4, pp. 288-289 (1987).
4. M. Y. Choi, "A Study on the gender identity and general self-efficacy of working women", Master's Thesis, Graduate School of Education, Ewha Womans University (2000).
5. D. J. Lee, "The Relationships among Satisfaction in Major, Gender Identity and Gender Stereotypes of Male Nursing Students", Master's Thesis, Graduate School of Education,

- Yonsei University (2004).
6. I. S. Nam, "Feminine Leadership Style in a Time of Change", *Korean Journal of Political Science*, Vol. 13, No. 2, pp. 495-512 (2005).
 7. S. J. Kim, "The Relationships among Sex-role Identity Type, Self-efficacy, and Job Satisfaction of Women Soldiers in Army", Master's Thesis, Graduate School of Yonsei University (2008).
 8. J. G. Cha, U. J. Choi and S. H. Bang, "A Survey on Job Stress, Ego-resilience and Incident Impact on Fire Fighters", *The Korean Journal of Emergency Medical Services*, Vol. 23, No. 1, pp. 49-60 (2019).
 9. J. S. Bae and S. H. Yoon, "Relationship Between Job Stress and Burnout of Fire Service Officers", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 21, No. 5, pp. 433-442 (2020).
 10. J. K. Chung, "Korean Sex Role Inventory (KSRI)", *The Korean Journal of Social and Personality Psychology*, Vol. 5, No. 1, pp. 82-92 (1990).
 11. S. L. Bem, "Sex role of adaptability: One consequence of psychological androgyny", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 31, pp. 634-643 (1975). <https://doi.org/10.1037/h0077098>.
 12. B. S. Lee, M. A. Kim and H. J. Koh, "Development of Korean Gender Role Identity Inventory", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 32, No. 3, pp. 373-383 (2002). <https://doi.org/10.4040/jkan.2002.32.3.373>.
 13. D. B. Slavitt, P. L. Stamp, E. B. Piedmont and A. M. B. Hasse, "Nurses Satisfaction with Their Work Situation", *Nursing Research*, Vol. 27, No. 2, pp. 114-120 (1978). <https://doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>.
 14. H. T. Jo, "Job Stress and Satisfaction of Emergency Medical Technicians Working in National Emergency Management Agency and Hospital", Doctoral Dissertation, Graduate School of Inje University (2012).
 15. G. H. Son, "The Effective of Sex Role Identity Influencing on Organizational Commitment", Master's Thesis, Graduate School of Yonsei University (2008).
 16. T. R. Kim, "An Androgynous Approach to The Leaders", *CNU Journal of Educational Studies*, Vol. 30, No. 1, pp. 1-19 (2009).
 17. A. G. Kaplan and M. A. Sedney, "Psychology and sexroles: An drogynous perspective", Boston: Liettlet, Brown & Company (1980).