

## The Effects of the senior staff's transformational and transactional leadership on life satisfaction for the 119 ambulance workers

BYUNG-JUN CHO\*, IL-SOON CHOI\*\*, TAE-HYUN LEE\*\*

\*Professor, Dept. Paramedicine, Kangwon National University, Gangwon State, Korea

\*\*Ph.D. Candidate, Dept. Emergency Medical Rehabilitation, Graduate School, Kangwon National University, Gangwon State, Korea

\*\*Ph.D. Candidate, Dept. Emergency Medical Rehabilitation, Graduate School, Kangwon National University, Gangwon State, Korea

### [Abstract]

This study analyzed 247 data surveyed on 119 ambulance workers 268 in a G-Do. The variance of the multiple regression model on the effect of independent variables on life satisfaction factors was statistically significant. And transformational leadership is an independent variable that significantly affects life satisfaction factors. However, there is a slight difference in the perception of transactional satisfaction factors ( $p=.051$ ) was not statistically significant, so the second research question raised in this study was rejected. Based on the results of this study, transformational leadership should be centered on improving 119 paramedics' life satisfaction in the relationship between the direct effects of leadership variables related to 119 paramedics' life satisfaction. By doing so, 119 paramedics' life satisfaction will increase and the ultimate improvement in the quality of first aid at the emergency site will be achieved by providing a foothold to demonstrate the potential capabilities of 119 paramedics. In addition, 119 paramedics need to recognize and promote the importance of life satisfaction recognized in their daily lives and workplaces, creating an environment that can demonstrate transformative leadership by carefully caring for 119 center heads, team leaders, and field seniors.

▶ **Key words:** Transformational leadership, Transactional leadership, Life satisfaction, 119 ambulance workers, The variance of the multiple regression model

- 
- First Author: BYUNG-JUN CHO, Co-author: TAE-HYUN LEE, Corresponding Author: IL-SOON CHOI
  - \*BYUNG-JUN CHO (cho6451@kangwon.ac.kr), Dept. Paramedicine, Kangwon National University
  - \*\*IL-SOON CHOI (newwaters@naver.com), Dept. Emergency Medical Rehabilitation, Graduate School, Kangwon National University
  - \*\*TAE-HYUN LEE (saram503@naver.com), Dept. Emergency Medical Rehabilitation, Graduate School, Kangwon National University
  - Received: 2023. 06. 28, Revised: 2023. 07. 24, Accepted: 2023. 07. 24.

## [요 약]

본 연구는 119구급대원 상사의 변혁적 리더십 및 거래적 리더십이 삶의 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여, G도에서 근무하는 119구급대원 247명을 대상으로 설문조사 한 자료를 분석하였다. 다중회귀분석을 통하여, 삶의 만족도에 변혁적 리더십이 유의미한 양의 영향력을 보였으며, 거래적 리더십은 삶의 만족도에 통계적으로 유의미하지 않았다. 연구 결과를 토대로, 119구급대원이 일상생활과 업무현장에서 인식하는 삶의 만족의 중요성을 인식하고 이를 증진시키기 위해 119센터장, 팀장 그리고 현장 선임들의 세심한 배려, 팀원에게 다양한 해결 방법 제시, 미래에 대한 비전 제시 등 변혁적 리더십을 발휘할 수 있는 환경 조성이 필요하다. 그렇게 함으로써 119구급대원의 삶의 만족도가 높아지고, 119구급대원의 잠재적 역량을 발휘할 수 있는 발판이 마련됨으로써 궁극적인 구급현장 응급처치 품질의 향상을 이룰 수 있을 것이다.

▶ **주제어:** 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 삶의 만족도, 119구급대원, 다중회귀분석

## I. Introduction

최근 우리사회는 개인의 삶의 만족, 행복 그리고 건강을 추구하는 경향이 높아졌으나, 실질적으로 느끼는 삶의 질 수준, 주관적으로 체감하는 삶의 만족도 수준은 여전히 통계적으로 볼 때 낮음을 알 수 있다[1]. 이와 관련된 지표로 UN산하자문기구인 SDSN(Sustainable Development Solutions Network)가 발표한 2022년 세계 행복보고서에 따르면 우리나라 행복지수는 10점 만점에 5.9점으로 OECD 38개 조사대상 국가 중 36위로 최하위 등급에 위치한 것으로 나타났다[2].

이런 상황에서 본 연구 대상인 119구급대원의 삶의 만족도에 대한 궁금증이 이 연구의 시초가 되었다. 119구급대원은 소방조직에 소속되어 기본적으로 팀 단위로 활동한다. 즉 구급상황이 발생한 경우 여러 명이 한 팀으로 현장으로 출동하는 체계이다. 이러 상황에서 팀원과 구조대상자의 안전을 확보하고 효과적인 업무를 수행하기 위해서는 전체를 관리하는 리더가 있어야 한다. 만약 사고 현장에서 리더가 없다면 기본적인 안전 확보 조치를 할 뿐만 아니라 적절한 응급처치 등이 이루어지지 않을 것이고 팀원들의 팀워크는 붕괴될 것이다. 그리고 119구급대원의 리더는 다른 조직과 마찬가지로 현장을 관리하기 위해서는 팀원들을 아우르는 리더십이 필요할 것이다.

최근까지 소방조직의 리더십에 관한 연구는 소방조직이 재난대응을 위한 조직이라는 특성을 전제하고 재난현장 팀장에게 바람직한 리더십 유형이 무엇인가에 대한 것이 대부분이었다. 구체적으로 최용철(2004)는 119안전센터에서 근무하는 소방공무원 대상으로 119안전센터장의 리더십 유형이 거래적 리더십이 더 많았으며 변혁적, 거래적

리더십 모두 직무만족에 유의한 영향력이 있음을 입증하였으며[3], 김경태(2016)는 소방기관에서 팀장의 임파워링 리더십이 조직효과성에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 임파워링 리더 행위인 관심표출, 솔선수범 등 5가지 요소 중에서 솔선수범 정보제공, 코칭의 3가지 리더 행위만 조직효과성에 유효한 요인으로 작용하고 있다는 결과가 도출되었다[4]. 또한 김사라(2017)는 소방공무원의 직무스트레스는 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치고 있음과 가족 탄력성과 사회적 지지가 직무스트레스로 소방공무원의 삶의 만족도를 낮추는 것을 일정부분 조절 내지 완충해주고 있다는 사실을 확인하였으며[5], 김수환(2017)은 질적 연구를 통하여 소방조직이 현장지휘관을 어떻게 양성하고, 그들이 현장대원들을 어떻게 관리할 것인가에 대한 문제 해결의 기초자료를 제공하였다[6].

이상의 선행연구를 보면 대부분의 연구에서 종속변인으로 조직만족도, 조직성과, 조직 몰입과 조직효과성에 대한 연구가 대부분이었다. 즉 전체 소방조직 중 119구급대원과 관련하여 삶의 만족도에 관련된 선행 연구는 거의 찾아볼 수 없었다. 다만 연구대상자가 다른 연구로 황성욱(2014)은 교회 내 성도들을 대상으로 리더십 유형과 삶의 만족 간의 관계를 연구하여 변혁적, 거래적 리더십과 삶의 만족의 관계를 입증하였고[7], 김영미(2021)은 필라테스 참여자 대상으로 필라테스 지도자의 변혁적, 거래적 리더십과 심리적 웰빙 간에 유의미한 영향관계를 입증하여 본 연구와 유사한 선행연구를 확인할 수 있었다[8]. 그리고 선행연구를 더 확인하기 위해 선행연구를 직무만족이라는 매개변인을 사용하여 검색하였으며 Burns(1978)에 의해 처음 제시되었고, Bass(1990)에 의하여 체계화된 변혁적

리더십은 오늘날과 같이 변화가 심하고 미래에 대한 상황이 불투명할 때 거래적 리더십과 더불어 많이 연구되었기 때문에 본 연구는 변혁적, 거래적 리더십을 독립변인으로 설정하였다[9][10]. 그래서 관련 선행연구를 확인 한 바 리더십이 직무만족에 영향을 끼치고[11][12][13][14], 직무만족은 다시 삶의 만족도에 영향을 끼치는 선행연구들을 다수 발견할 수 있었다[15][16].

지금까지 관련된 선행연구들을 종합해보면 변혁적, 거래적 리더십은 직무만족에 영향을 주고, 직무만족은 삶의 만족도에 영향을 준다. 이들 선행연구들은 이들의 관계를 종합하여 판단하지 않은 연구 한계가 있다라고 할 수 있다. 따라서 변혁적, 거래적 리더십과 삶의 만족도 간의 관계에 주목하여 이에 대한 연구 필요성이 제기된다. 특히 소방조직의 119구급대원을 대상으로 리더십과 삶의 만족도 간의 관계에 관한 많은 연구가 실시되지 않았다는 점에서 그리고 119구급대원 역할의 중대성을 생각해 보면 더욱 필요하다고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 119구급대원의 직무만족과 밀접하게 관련되는 상사의 변혁적, 거래적 리더십에 초점을 두고, 119구급대원의 삶의 만족도 간의 관계를 밝히고자 하며 상사의 변혁적, 거래적 리더십과 삶의 만족도 간의 관계에 기초하여 119구급대원의 삶의 만족도 향상을 위한 전략적 방안 모색의 기초자료로 제공하고자 한다.

## II. The Research Methods

### 1. The subjects of this study

연구모형은 다음의 그림과 같다.

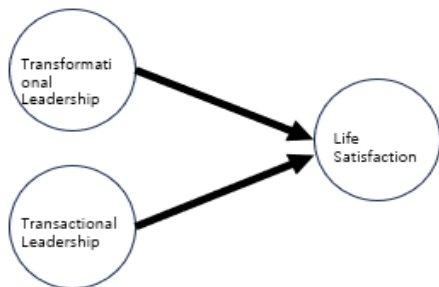


Fig. 1. The Research Model

본 연구의 대상은 G도에 근무하고 있는 119구급대원 300명이었다. 설문지는 2023년 4월~6월까지 2개월에 걸쳐 총 300부를 배부하여 268부가 회수되었다(회수율 89%). 연구자는 해당 소방서 구급업무 담당자에게 유선 전화로 협조사항을 안내 한 다음, 해당 관서 119구급대원

에게 이메일로 사전 허락을 구하는 문구와 함께 협조사항을 안내한 다음 이메일의 붙임서식으로 설문지를 발송하였다. 회신된 설문지 중 불성실하게 응답한 설문지를 제외하고, 247명의 설문지가 최종 분석 자료로 사용되었다.

## 2. The Research Tools

### 1) The measurement scales of the senior staff's transformational and transactional leadership

소방조직의 119구급대원의 상사는 현장근무의 선임을 의미하며, 설문 대상자가 선임인 경우 상사는 소속센터 팀장을 의미하며, 설문 대상자가 소속팀장인 경우 소속 119 안전센터 장을 의미한다.

본 연구에서는 Bass와 Avolio(1990)가 착안한 다요인 리더십 질문지(MLQ)에 기초하여[17] 오금주(2016)가 지역사회 정신건강증진센터의 사례관리담당자를 연구대상으로 한 리더십 유형 척도를 활용하였다[18]. 리더십 유형 척도는 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분되며, 총 10개 문항 중에서 리더십 유형별로 5개 문항씩 구성되어 있으며 구체적인 내용은 <Table 1>과 같다.

변혁적 리더십은 “조직구성원에게 지적 자극을 주며 비전을 제시하고 개별적 배려를 의미”한다[18]. 거래적 리더십은 “조직구성원에게 조건적 보상과 예외에 의한 관리를 의미”한다[18]. 각 문항은 5점 척도로 구성되었으며 점수가 높을수록 해당하는 리더십 유형이 강함을 뜻한다. 본 연구에서 신뢰도는 변혁적 리더십은 Cronbach's alpha는 0.86이고, 거래적 리더십의 Cronbach's alpha는 0.81이었다.

Table 1. The Leadership Questionnaires composition

Variables	Questions	number
Transformational	My senior staff shows his own ability and confidence in their work	1
	My senior staff often presents a vision for the future of the organization	10
	My senior staff is considerate and attentive to the staff.	3
	My senior staff recommends that you take various solutions when you have a problem.	6
	My senior staff encourages me to move away from the traditional ways of performing my duties.	9
Transactional	My senior staff evaluates and treats employees according to performance results.	2
	My senior staff is very interested in pointing out mistakes or failures.	4
	My senior staff shows the necessary actions and actions if the objectives are not achieved.	5
	My senior staff likes to do business in accordance with existing practices	7
	My senior staff only cares about the part of the work that falls short of the goal.	8
Total		10

2) The measurement scale of the Life satisfaction

삶의 만족도는 '일상적인 행동에서 소소한 기쁨을 얻고 자신의 생애를 의미 있게 받아들이고 중요한 목표를 성취하였다고 느끼며, 낙관적인 태도와 기분을 유지할 수 있는 상태'라 정의한다[19]. 삶의 만족도는 Table 2와 같이 5개의 문항으로 측정하였다. 각 문항은 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 만족도 수준이 높음을 뜻한다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's alpha는 .84이었다.

Table 2. The Composition of life satisfaction questionnaires

variable	Questions	number
The life satisfaction	I'm living the life I dreamed of in most aspects.	1
	I'm living in good conditions.	2
	I am content with my life.	3
	So far, I have achieved the important things I want in my life.	4
	Even if I live my life again, there's not much I want to change.	5
Total		5

3. Data collection

1) The preliminary survey

본 연구의 예비조사는 2023년 4월 중 G도내 W시에 위치한 소방관서 119구급대원 6명을 대상으로 실시하였다. 예비조사는 본 연구자가 직접 방문하여 설문지를 배부하였으며, 응답 시간은 약 14분 정도였다. 이 예비조사를 통해 문항내용의 이해도, 난이도와 응답 방법에 특별한 문제가 없음을 확인하였다. 이에 예비조사에서 실시한 설문지를 본 조사에서도 동일하게 사용하였다.

2) The main Survey

본 연구의 연구대상은 G도에 근무하고 있는 119구급대원이었다. 설문지는 2023년 4월~6월까지 2개월에 걸쳐 총 300부를 배부하여 268부가 회수되어 설문지 회수율은 89%이었다. 본 연구자는 해당 소방서 구급업무 담당자에게 전화로 설문 목적, 내용, 절차, 특히 자유롭게 질문에 응할 수 있도록 협조사항을 안내 한 다음, 해당관서 119구급대원에게 이메일로 사전 허락을 구하는 문구와 함께 협조사항을 한 번 더 안내한 다음 붙임서식으로 설문지를 발송하였다. 회신된 설문지 중 불성실하게 응답한 설문지(예: 중복 응답, 일부 문항의 응답 생략 등) 21부를 제외하고, 247명의 설문지가 최종 분석 자료로 사용되었다.

4. Data Analysis

본 연구에서는 jamovi 2.3.26을 활용하여 자료 분석을 하였다. 조사대상자의 인구사회학적 현황은 기술통계분석

을 통하여 확인하였고, 변혁적 리더십 및 거래적 리더십과 삶의 만족도 간의 영향관계를 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

III. Analysis Results

1. The Demographic and sociological status of the subjects

전체 247명 중에서 남자가 183명(74.1%), 여자가 64명(25.9%)로 나타났으며, 나이는 31~25세가 89명(35.9%)로 가장 많았다. 미혼이 125명(50.6%)로 기혼보다 더 많았다. 그리고 계급의 경우, 소방교가 162명(65.3%)로 가장 많았으며, 119구급대원 자격증은 1급 응급구조사가 169명(68.1%)로 가장 많았다. 학력의 경우, 대학교 졸업 이상이 141명(41.5%)로 가장 많았으며, 구급대원 재직기간과 소방공무원 재직기간은 모두 5년 이하가 가장 많았으며 각각 147명(59.3%), 137명(56.1%)이었다(Table 3).

Table 3. The General characteristics of the subjects

Variables	Categories	N	%
Gender	Male	183	74.1
	Female	64	25.9
Age(year)	≤25	0	
	26 ~ 30	81	32.7
	31 ~ 35	89	35.9
	36 ~ 40	52	21.0
	≥41	26	10.5
Marital status	Single	122	49.4
	Married	125	50.6
Class	Fire fighter	23	9.3
	Senior fire sergeant	162	65.3
	Fire Sergeant	56	22.6
	Fire lieutenant	7	2.8
Licence	Paramedic*1	169	68.1
	EMT*2	1	0.4
	Nurse	78	31.5
Educational level	High School	4	1.6
	Junior College	100	40.8
	≥4 years college	141	57.6
119 Emergency medical services career (years)	≤5	147	59.3
	6 ~ 10	74	29.8
	11 ~ 15	21	8.5
	16 ~ 20	3	1.2
	≥21	3	1.2
fire-fighting officer career(years)	≤5	137	56.1
	6 ~ 10	74	30.3
	11 ~ 15	25	10.2
	16 ~ 20	5	2.0
	≥21	3	1.2
Total		248	100

\*1 : A first-degree ambulance worker, \*2 : A second-degree ambulance worker

**2. The validity and reliability of the tools**

본 연구에서 사용한 측정도구들의 구성체계에 대한 타당성 적합을 확인하기 위하여 주성분분석(PCA)에 의한 요인 분석을 실시하였으며 타당성이 확보된 문항으로 신뢰도를 파악하기 위하여 Cronbach's  $\alpha > 0.6$ 인지를 확인하였다.

**1) The validity and reliability of The Transformational leadership**

본 연구에서 사용한 x1도구의 구성은 x1a 5문항으로 구성되었으며, 이 도구의 구성체계에 대한 타당성과 신뢰성을 확인하기 위해 실시한 주성분분석에 의한 요인분석과 신뢰도 분석 결과는 다음의 <Table 4>와 같이 나타났다.

Table 4. The validity and reliability of The Transformational leadership

	x1a
x1a1	.772
x1a2	.826
x1a3	.881
x1a4	.889
x1a5	.882
eigen value	3.48
%	69.6
accumulated %	69.6
Cronbach' $\alpha$	.869
x1a1 : competence and confidence. x1a2 : caring and attentive consideration. x1a3 : Provide a variety of solutions. x1a4 : Advice to move away from traditional job performance. x1a5 : Presenting a vision for the future of the organization.	

분석결과, Bartlett의 구형성 검정 결과  $x^2=794(p=.000^{**})$ , KMO 측도값은 0.852로서 모형은 적합하였다. 그리고 누적분산이 69.6%로 나타났으며, 도출된 1개의 성분은 모두 고유값이 1.0이상으로 나타났다.

각 성분에서 요인적재량 값을 확인한 결과 x1도구의 5개 문항이 모두 0.4이상으로서 타당성을 확보하였다. 이어서 타당성이 확보된 문항으로 신뢰도를 파악하기 위해 Cronbach's  $\alpha$ 값을 산출한 결과 네 문항들은 모두 0.6이상으로서 높은 신뢰도를 보여주었다.

**2) The validity and reliability of The Transactional leadership**

본 연구에서 사용한 x2도구의 구성은 5문항으로 구성되었으며, 이 도구의 구성체계에 대한 타당성과 신뢰성을 확인하기 위해 실시한 주성분분석에 의한 요인분석과 신뢰도 분석 결과는 다음의 <Table 5>와 같이 나타났다.

Table 5. The validity and reliability of The Transactional leadership

	x2a
x2a1	0.616
x2a2	0.790
x2a3	0.680
x2a4	0.746
x2a5	0.781
eigen value	2.63
%	52.7
accumulated %	52.7
Cronbach' $\alpha$	0.772
x2a1 : Evaluation and treatment based on performance results. x2a2 : Pointing out mistakes or failures. x2a3 : Action required if the target is not achieved. x2a4 : The tendency to handle business in accordance with existing practices. x2a5 : Only caring about the part of the job that is not meeting the goal.	

분석결과, Bartlett의 구형성 검정 결과  $x^2=337(p=.000^{**})$ , KMO 측도값은 0.731로서 모형은 적합하였다. 그리고 누적분산이 52.7%로 나타났으며, 도출된 1개의 성분은 모두 고유값이 1.0 이상으로 나타났다.

각 성분에서 요인적재량 값을 확인한 결과 x2 도구(거래적 리더십)의 5개 문항이 모두 0.4이상으로서 타당성을 확보하였다. 이어서 타당성이 확보된 문항으로 신뢰도를 파악하기 위해 Cronbach's  $\alpha$ 값을 산출한 결과 네 문항들은 모두 0.6이상으로서 적절한 신뢰도를 보여주었다.

**3) The validity and reliability of The Life satisfaction**

본 연구에서 사용한 y 도구(삶의 만족도)의 구성은 ya 5 문항으로 구성되었으며, 이 도구의 구성체계에 대한 타당성과 신뢰성을 확인하기 위해 실시한 주성분분석에 의한 요인분석과 신뢰도 분석 결과는 다음의 <Table 6>와 같이 나타났다.

Table 6. The validity and reliability of The Life satisfaction

	ya
ya1	.851
ya2	.905
ya3	.909
ya4	.871
ya5	.595
eigen value	3.48
%	69.6
accumulated %	69.6
Cronbach' $\alpha$	.869
ya1 : Living the life I dreamed of. ya2 : Living in good conditions. ya3 : Satisfied with my life. ya4 : Achieving important things. ya5 : Nothing I want to change.	

분석결과, Bartlett의 구형성 검정 결과  $\chi^2=794(p=.000^*$  \*\*), KMO 측도값은 0.852로서 모형은 적합하였다. 그리고 누적분산이 69.6%로 나타났으며, 도출된 1개의 성분은 고유값이 1.0이상으로 나타났다. 그리고 각 성분에서 요인적 재량 값을 확인한 결과 첫 번째 성분은 ya 5개 문항이 모두 0.4이상으로서 타당성을 확보하였으며 타당성이 확보된 문항으로 신뢰도를 파악하기 위해 Cronbach's  $\alpha$ 값을 산출한 결과 다섯 문항인 요인은 0.6이상으로서 높은 신뢰도를 보여주었다.

**3. The descriptive statistics and The Correlation status of the major variables**

요인분석에 의해 타당성을 확보하고, 신뢰도분석에 의해 신뢰성을 확보한 문항으로 평균화에 의한 변수계산을 실시하여 주요변수를 생성하였다. 이 주요변수들의 기술통계와 상관관계를 살펴보기 위해 다음의 분석을 실시하였다.

**1) descriptive statistics of the major variables**

주요변수들의 점수범위와 정규성(normality)을 살펴보기 위해 실시한 기술통계 분석결과는 다음의 <Table 7>와 같이 나타났다.

Table 7. The descriptive statistics of the major variables

	min	max	Mean	S.D	Skewness	Kurtosis
x1a	1.0	5.0	3.52	.70	-.10	.83
x2a	1.0	5.0	3.24	.67	.29	.62
ya	1.8	5.0	3.58	.66	-.02	-.03
x1a : The transformational leadership factor						
x2a : The transactional leadership factor						
ya : The life satisfaction factor						

주요변수들의 점수 범위는 최소 1점에서 5점까지이며, 가장 높은 평균은 ya(삶의 만족도 요인)로서 3.58(S.D), 가장 낮은 평균은 x2a(거래적 리더십 요인)으로 3.24(S.D=.67)인 것으로 조사되었으며 왜도(Skewness)는 절대값 2미만, 첨도(Kurtosis)는 절대값 4미만으로 나타나 주요변수들은 모두 정규성(normality)을 확보하였다.

**2) The Correlation status**

주요변수들 간 상관관계 결과는 Table 4와 같았다. 독립변수인 변혁적 리더십 요인과 거래적 리더십 요인 간의 상관관은  $r=.522$ 로 나타나 공선성(Collinearity)의 문제는 없었으며, 독립변수 간 관계는 유의미한 정(+)적 상관관계를 보였다. 이는 119구급대원이 지각한 상사의 변혁적 리

더십의 수준과 거래적 리더십의 수준이 서로 영향을 주는 관계임을 시사한다. 또한 종속변수인 삶의 만족도와 의 관계는 유의미한 정(+)적 상관관계를 보였다. 즉 119구급대원이 지각한 상사의 변혁적 리더십의 수준이 높을수록, 거래적 리더십의 수준이 높을수록 삶의 만족도 수준이 높음을 시사한다.

Table 8. The correlation status of the major variables

	transformati onal	transaction al	life satisfaction
transformati onal	1		
transactional	.52***	1	
life satisfaction	.31***	.27***	1

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

**4. The Impact of transformational and transactional leadership on life satisfaction**

변혁적 리더십 요인, 거래적 리더십 요인이 삶의 만족도 요인에 미치는 영향의 다중회귀모형에 대한 분산의  $F=15.8(p=.000^*$  \*\*\*)로서 통계적으로 유의하였고, 모형의 설명력은  $R^2=0.114$ (adj. $R^2=0.107$ )로서 11.4%로 설명하였다.

삶의 만족도 요인에 유의미한 영향을 미치는 독립변수는 변혁적 리더십 요인으로서  $\beta=0.237$  ( $p=.000^*$  \*\*\*)인 유의미한 정(+)의 영향력을 보였다. 즉, 변혁적 리더십 요인 인식이 높아지면 삶의 만족도 인식이 커지는 것을 알 수 있다. 그러나 거래적 리더십은 삶의 만족도 요인에  $\beta=0.147$ 이었으나, 유의확률  $p=0.051$ 로 통계적인 유의성은 없었다. 다중회귀 분석의 결과는 다음의 Table 9와 같이 나타났다.

Table 9. The effects on the life satisfaction

	b	s.e	$\beta$	t	p
Intercept	2.34	.23		10.32	.00
transformational leadership factor	.22	.07	.24	3.36	.00***
transactional leadership factor	.13	.07	.15	1.96	.05
Model	$R^2=.114$ , adj. $R^2=.107$ , $F=15.8(p=.000^*$ ***)				

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

**IV. discussions**

본 연구는 119구급대원이 느끼는 상사의 리더십이 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위해 수행되

었다. G도에서 근무하는 119구급대원 268명을 대상으로 설문조사한 자료 247부를 분석하였다. 변혁적 리더십 및 거래적 리더십이 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치는 독립변수는 변혁적 리더십으로 유의미한 정(+)의 영향력을 보였다. 즉, 변혁적 리더십이 높아지면 삶의 만족도가 커지는 것을 알 수 있다. 그러나 거래적 만족도는 유의확률이  $p=0.051$ 로 통계적으로 유의미하지 않았다.

본 연구에서 119구급대원이 인식한 상사의 변혁적 리더십과 거래적 리더십 관계에서 유의한 정적 상관이 있었다. 이는 변혁적 리더십과 거래적 리더십 간에는 통계적으로 유의미한 정적 상관이 있음을 보고한 선행연구[20][21]의 연구 결과와 일치한다. 이것은 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 서로 상반되는 리더십인 것으로 생각할 수 있으나 여러 선행 연구에서 실증적으로 확인된 바와 같이 본 연구를 통해서도 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 상반되어 위치한 리더십으로 볼 것이 아니라 서로 영향을 주는 긴밀한 리더십으로 보는 관점이 확인되었다[20][21][22].

119구급대원의 삶의 만족도와 관련 변인들 간의 직접적 관계에서, 변혁적 리더십은 유의미한 양적 영향력을 보였으나 거래적 리더십은 근소한 차이( $p=.051$ )로 통계적으로 유의미하지 않았다. 이는 최용철(2004) 연구에서 소방조직의 119안전센터장의 리더십이 거래적 리더십이 더 많이 나타났던 결과와는 대조를 보이며 소방조직의 업무 특성상 위험한 현장에서 소방서비스를 제공하는 일선 119안전센터 조직원인 119구급대원들에게 현장 상황 변화에 능동적이고 조직목표와 개인의 가치를 조화시킬 수 있는 변혁적 리더십이 필요한 만큼 20년이 경과하면서 어느 정도 적절하게 리더십이 변화된 것으로 고려된다[3]. 한편 이는 교회 성도들을 대상으로 한 선행연구[22]와는 상이하였다. 황성욱(2014)의 연구의 경우 변혁적 리더십과 변혁적 리더십 모두 삶의 만족도에 직접적으로 통계적으로 유의미하였다[22]. 이는 거래적 리더십의 경우 구성요소를 동기부여, 예외에 의한 관리 등 본 연구와 다른 측정도구를 사용하였기 때문에 결과가 다르게 나타난 걸로 추정된다. 또한 김영미(2021) 연구 결과와 상이하였다. 김영미(2021) 연구에서 필라테스 지도자의 리더십 유형은 심리적 웰빙에 영향을 미친다. 즉, 리더십 유형의 하위요인 거래적 리더십은 심리적 웰빙의 하위요인 삶의 목적, 변혁적 리더십은 심리적 웰빙의 하위요인 자아수용, 개인성장과 자율성, 긍정적인 대인관계에 유의한 영향을 미쳤는데, 이는 심리적 웰빙 측정도구의 하위요인이 더 다양한 것으로 사용되었기 때문인 것으로 생각된다[8]. 또한 홍승희, 김구(2014),

이용규, 두춘언(2018)의 연구 결과도 변혁적, 거래적 리더십과 종속변수의 영향관계에서 본 연구와 다르게 나타났으며[23][24] 역시 다른 척도도구를 사용하여 측정하였기 때문에 결과가 다르게 나타난 걸로 추정된다. 한편 리더십과 삶의 만족도 간 직접적인 관련 연구가 부족한 상황에서 행정조직의 조직유효성에 미치는 영향요인을 분석한 연구에서 변혁적 리더십 보다 거래적 리더십이 조직유효성에 더 큰 영향력을 미친다는 연구결과가 제시되어[25], 본 연구와 다르게 나타나는 경우도 있었다. 이와 같이 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 비교하여 진행한 다수의 연구에서 거래적 리더십이 변혁적 리더십에 비해 그 효과가 제한적으로 나타나는 경우도 있었으며 상황에 따라 거래적 리더십이 변혁적 리더십 보다 더 큰 효과를 나타낸 연구결과 또한 다양하게 나타났다.

본 연구 결과를 토대로 119구급대원의 삶의 만족도 관련 변인들의 직접 효과 간의 관계에서 119구급대원의 삶의 만족도를 높이기 위해서 변혁적 리더십 중심으로 이루어져야 하며, 119구급 현장에서 변혁적 리더십이 발휘될 수 있도록 위해서 또한 국가적 정책으로 119구급대원을 지원하는 대책이 마련되어야 한다. 그렇게 함으로써 119구급대원의 삶의 만족도가 높아지고, 119구급대원의 잠재적 역량을 발휘할 수 있는 발판이 마련됨으로써 궁극적인 구급현장 응급처치 품질의 향상을 이룰 수 있을 것이다. 또한 119구급대원이 일상생활과 업무현장에서 인식하는 삶의 만족의 중요성을 인식하고 이를 증진시키기 위해 119안전장, 팀장 그리고 현장 선인들의 세심한 배려, 팀원에게 다양한 해결 방법 제시, 미래에 대한 비전 제시 등 변혁적 리더십을 발휘할 수 있는 환경 조성이 필요하다. 119구급대원의 역할이 우리 사회에 매우 중대하기 때문에 정책 관리자의 삶의 만족도 개선을 위한 지속적인 프로그램이 이루어졌으면 한다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 표본의 대표성 측면이다. 본 연구의 대상은 G도의 119구급대원 중 1급 응급구조사와 간호사 위주였다. 그 표본 수에 관하여 2급 응급구조사가 1명만 포함되어 제한적으로 분석됨에 따라 분석결과를 일반화하는 것은 다소 한계가 있을 수 있다. 이를 보완하기 위해 향후 더 다양한 지역 선정, 2급 응급구조사 포함 등을 고려한 후속 연구가 필요하다. 둘째, 본 연구는 119구급대원의 리더십과 삶의 만족도와 관계에서 삶의 만족도를 위하여 변혁적 리더십이 중요함을 검증하였으나 다른 연구에서 변혁적 리더십의 하위요인들 카리스마, 지적자극, 동기부여, 개별적 배려 등의 영향을 세부적으로 파악 하지 못한 점은 한계로 제시한다.

## V. Conclusions

본 연구는 119구급대원을 대상으로 삶의 만족도에 대한 가장 최근의 인식을 확인하였다. 119구급대원을 대상으로 삶의 만족도를 연구한 결과, 119구급대원이 지각한 상사의 변혁적 리더십의 수준과 거래적 리더십의 수준이 서로 영향을 주는 관계이며, 리더십 중 변혁적 리더십이 더 큰 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 아울러 거래적 리더십과 변혁적 리더십은 상호배타적이지 않으며 이 둘의 융합이 119구급대원의 조직 생활에 더 좋은 결과를 가져올 것으로 생각된다. 그리고 이러한 결론을 토대로 119구급대원이 일상생활과 업무현장에서 인식하는 삶의 만족의 중요성을 인식하고 이를 증진시키기 위해 119센터장, 팀장 그리고 현장 선임들의 세심한 배려, 팀원에게 다양한 해결 방법 제시, 미래에 대한 비전 제시 등 변혁적 리더십을 발휘할 수 있는 환경 조성이 필요하며 그렇게 함으로써 119구급대원의 삶의 만족도가 높아지고, 119구급대원의 잠재적 역량을 발휘할 수 있는 발판이 마련됨으로써 궁극적인 구급현장 응급처치 품질의 향상을 이룰 수 있을 것이다.

## REFERENCES

- [1] An-Na Kwon, "A study on the level of happiness according to the types of work and leisure in single-person households," Ph.D. thesis at Ulsan University Graduate School, 2021.
- [2] Indicators NURI, <https://www.index.go.kr>
- [3] Yong-Chul Choi, "The 119 Safety Center Directors' leadership style and the member's job satisfaction," Master's thesis at the Graduate School of Ajou University, 2004.
- [4] Kyoung Kim, "Tae Impact of empowering leadership to organization effectiveness(with Daegu city fire department)," Master's thesis at Kyungpook National University Graduate School, 2016.
- [5] Sa-Rah Kim, "The Relationship of Life Satisfaction and Job Stress for Firefighters(Focus on the Moderating Effect of Family Resilience and Social Support," Ph.D. thesis at Seoul Women's University's Graduate School of General Studies, 2017.
- [6] Soo-Hwan Kim, "The Capability of the First Commander in the Firefighting Field," Master's thesis at Gongju University Graduate School, 2017.
- [7] Sung-Ok Hwang, "The Effect of Life Satisfaction of Members on Leadership Style(Focused on the small group in the church)," Ph.D. thesis at the Graduate School of Anyang University, 2014.
- [8] Young-Mi Kim, "Relationship between Pilates leader's leadership type and participant's class satisfaction and psychological well-being," Ph.D. thesis at the Graduate School of Kyunggi University, 2021.
- [9] J. M. Burns, "Leadership," New York: Harper and Row, 88-102, 181, 1978.
- [10] B. M. Bass, "Bass & Stogdill's Handbook of Leadership," The Free Press, New York, NY, 1990.
- [11] Seh-hyeon Kang and Yun-Cheol Lee, "Effects of Transformational and Authentic Leadership on Crew Member's Job Satisfaction and Organizational Commitment: Mediating Effects of Crew Member's Self-efficacy and LMX," Journal of the Korean Society for Aviation and Aeronaut, 27, 3, 54-69, 2019. DOI: <https://doi.org/10.12985/ksaa.2019.27.3.054>
- [12] Jae-Kwon K0 and Young-Woon Kim, "The Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Organizational Performance: Focused on the Moderating Effects of Organizational Trust," Korean Public Personnel Administration Review, 19, 1, 73-91, 2020.
- [13] Kyoung Kim, "Tae Impact of empowering leadership to organization effectiveness(with Daegu city fire department)," Master's thesis at Kyungpook National University Graduate School, 2016.
- [14] Se-Ri Kim, "Structural Equation Modeling Analysis on Leadership, Empowerment and Organizational Effectiveness of Food Service Industry," The Journal of the Korea Contents Association, 6, 12, 296-308, 2006.
- [15] Kwang-Pyo Park and Dong-Chul Kim, "The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Life Satisfaction: Focusing on Moderating Effect of Employment Characteristics," The Journal of Labor Policy Research, 19, 1, 59-91, 2019. DOI : 10.22914/jlp.2019.19.1.003
- [16] Choon-Ji Kim and So-Young Lee, "Effects of Job Satisfaction of the Elderly Workers on Quality of their Life. Journal of Social Welfare Management," 4, 1, 101-124, 2017.
- [17] Bass and Avolio, "Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire," Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, 1990.
- [18] Keum-ju Oh, "The Effect of Leadership Styles Recognized by Workers in Mental Health Centers on Case Management Implementation(focusing on the mediating effect of social capital)," Ph.D. thesis at the Graduate School of Kyonggi University, 2016.
- [19] Hye-Young Hong and Jung-Min Nam, "The Effect of Entrepreneurship on Life Satisfaction: Focusing on the Mediating Effect of Self-Determination and Self-Efficacy," Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship, 16, 3, 59-72, 2021. DOI : 10.16972/apjbe.16.3.202106.59
- [20] Hye-Kyung Oh and Yung-Ho Cho, "Effects of Organizational Culture, Transformational Leadership and Transactional Leadership on Organizational Effectiveness-Comparing Military



- Hospitals with Civil Hospitals," Journal of military nursing research, 34, 1, 54-69, 2016. DOI : 10.31148/kjmnr.2016.34.1.54
- [21] Wi-Sug Ko, "The Effect of Coach's Transformational-Transactional Leadership on Athlete's Self-Efficacy among Physical Education High School Students," Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 18, 11, 608-617, 2017. DOI : 10.5762/KAIS.2017.18.11.608
- [22] Sung-Ok Hwang, "The Effect of Life Satisfaction of members on Leadership Style(Focused on the small group in the church)," Ph.D. thesis at the Graduate School of Anyang University, 2014.
- [23] Seung-Hee Hong and Gu Kim, "The Influence of Transactional and Transformational Leadership on Followers' Job Satisfaction and Organizational Commitment(Focusing on Local Educational Administrative Officials of Gangwon Province," Korean Review of Organizational Studies, 11, 1, 25-54, 2014. DOI: 10.21484/kros.2014.11.3.25
- [24] Yong-Kyu Lee and Chun-Eon Du, "A Study of the Effect of Leadership Type on Job Satisfaction and Job Commitment of Local Public Officials-Focusing on Differences between Gender Groups and Age Groups," Korean Association for Public Management, 32, 1, 1-23, 2018. DOI: 10.24210/kapm.2018.32.1.001
- [25] Kang-Suk Seo and Young-Joo Kwon, "An Analysis of Influencing Factors on Organizational Effectiveness of Seoul Metropolitan Government Headquarter Organization," The Journal of Policy Development, 16, 2, 151-183, 2016. DOI: 10.35224/kapd.2016.16.2.006

## Authors



BYUNG-JUN CHO received the B.S., M.S. and Ph.D. degrees in Health Science and Physical promotion from Chungnam National University, Korea, in 1995, 1997 and 2003, respectively.

Dr. Cho joined the faculty of the Department of Paramedicine at Kangwon National University, Samcheok, Korea in 2010. He is currently a Professor in the Department of Paramedicine at Kangwon National University. He is interested in Health care and Emergence Care.



IL-SOON CHOI graduated from the Department of Mathematics at Kangwon National University's College of Natural Sciences in 1996, received a master's degree in 2018, and is currently working on a

doctorate from the Department of Paramedicine at the University. He has been working as a Korean fire official and 119 ambulance worker for 25 years and is interested in Health care education.



TAE-HYUN LEE graduated from the Department of Paramedicine at Dongnam health University in 2015, received a master's degree from the Department of Business Management at Ajou University in 2020,

and is currently working on a Paramedicine doctorate at the Kangwon National University. He worked as an Korean Army EMT for 7 years, and is currently working as a fire official 119 ambulance worker for 3 years and is interested in Treatment of cardio-cerebrovascular patients and trauma patients.