
소방공무원의 스트레스 요인과 직무만족간의 관계

Relationship between Stress and Job Satisfaction of Fire-fighters

류상일*, 조종묵**
대불대 소방행정학과*, 충북대 행정학과**

Sang-Il Ryu(0174111012@hanmail.net)*, Jong-Mook Cho(jmjo119@korea.kr)**

요약

그동안 공무원의 스트레스 요인과 직무만족에 대한 연구는 대부분이 역할 관계와 인간 관계에 따른 스트레스 증가로 인한 직무만족의 저하에 대한 연구가 대부분을 이루고 있었다. 그러나 소방공무원의 경우, 직무상 위험성, 긴급성, 대기성, 교대성의 특징을 지니고 있기 때문에 직무 특성에 따른 스트레스가 다소 발생할 것으로 사료된다. 따라서 본 연구는 소방공무원의 스트레스 요인을 직무특성(위험성, 긴급성, 대기성, 교대성)요인과 조직내역할(역할갈등, 역할모호, 역할과다)요인으로 구분하여 각각 직무만족에 어떠한 영향력을 미치는지를 실증 분석 하였다. 결과적으로 소방공무원의 직무특성 요인과 조직내역할 요인은 직무만족에 유의미한 영향력을 미치고 있었고, 구체적으로 직무특성 요인 중에서는 긴급성과 대기성이 직무만족에 정(+)의 영향력을 미치고 있었고, 조직내역할 요인 중에서는 역할 갈등과 역할 과다가 직무만족에 부(-)의 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났다. 또한 업무형태(화재 진압, 구조 구급, 소방 행정, 기타)에 따라 스트레스 요인 및 직무만족에 유의미한 차이를 보이고 있었고, 근무기간(소방본부, 소방서, 119안전센터)에 따라 스트레스 요인 및 직무만족에 유의미한 차이를 보이고 있었다.

■ 중심어 : | 소방공무원 | 스트레스 요인 | 직무만족 |

Abstract

Most of previous studies on civil servants' stress factors and job satisfaction have been focused on low job satisfaction caused by stress from role relations and human relations. In case of fire officers, however, their stress is expected to be influenced by their unique job characteristics such as risk, urgency, stand-by, and shift. Thus, this study divided fire officers' stress factors into job-related factors (risk, urgency, stand-by, alternation) and role-related factors (role conflict, role ambiguity, role overload), and empirically analyzed how these factors affect their job satisfaction. According to the results of this study, fire officers' job characteristics and their roles in the organization had a significant effect on their job satisfaction. Particularly, among the job-related factors, urgency and stand-by had a positive effect on job satisfaction, and among role-related factors, role conflict and role overload had a negative effect on job satisfaction. In addition, fire officers' stress and job satisfaction were significantly different according to their job (fire fighting, rescue and first aid, fire administration, others), and according to their workplace (fire fighting headquarters, fire station, 119 safety center).

■ keyword : | Fire-fighters | Stress | Job Satisfaction |

I. 서론

지난 2008년 2월10일 우리 문화의 자존심인 국보 1호 승례문이 화재로 전소되어, 국민들은 충격과 허탈감에 휩싸이게 되었다. 이처럼 우리사회에서는 아직도 크고 작은 화재사고가 계속적으로 발생하고 있어, 소방공무원의 역할 비중이 중요시 되고 있다. 또한 최근에는 과거와 다르게 소방이 화재 예방, 경계 및 진압 업무에만 국한되지 않고, 구조구급을 포함하여 국민들의 생명과 신체 및 재산을 지키기 위한 포괄적인 업무를 펼치다 보니 소방공무원의 업무가 나날이 증대되고 있는 실정이다.

그러나 최근 공공기관의 주 5일 근무제가 시행되에도 불구하고 소방 공무원의 경우 여전히 24시간 격일제로 근무를 하고, 또한 화재진압, 인명구조, 재난복구 등 위험한 업무에 종사하는 까닭에 이로 인한 직무 스트레스가 심각한 것으로 알려졌다[1].

한편, 기존 소방공무원의 직무스트레스에 대한 국내 연구는 스트레스 요인으로 직무특성, 역할관계, 인간관계를 들고 있고, 종속변수로써 조직몰입, 사회심리적 건강 등에 미치는 영향을 주로 살펴보고 있다[1-3].

이러한 연구들은 소방공무원의 특수 상황에 맞추어 자체 제작된 설문지를 이용하지 않아 소방공무원만의 상황에 맞는 분석이 이루어지지 못했다.

따라서 본 연구의 목적은 소방공무원의 특수 상황을 고려하여 스트레스 요인과 직무만족간의 관계를 고찰해 보고자 한다. 구체적으로 소방공무원의 스트레스 요인을 직무특성(위험성, 긴급성, 대기성, 교대성)요인과 조직내역할(역할갈등, 역할모호, 역할과다)요인으로 구분하여 각각 직무만족에 어떠한 영향력을 미치는지를 분석하고자 한다.

이에 본 연구에서는 2009년 10월 15일부터 23일까지 충남지역 소방공무원 357명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 자료의 분석은 SPSS 통계 패키지 15.0을 이용하여 분석하였다.

II. 이론적 논의

1. 연구의 필요성

스트레스는 환경으로부터 자극에 의한 생물의 비특이적인 반응을 포함하는 증후군이라고 한다[4]. 여기서 주목할 점은 현대인이 가진 질병의 50~70%가 스트레스와 연관된 것이며 심장병 유방 요인의 75%가 스트레스에 의한 것으로 알려져 있다[5]. 이러한 스트레스는 사회인구학적 특성이나 직위, 근무기간, 교대근무 등의 직업관련 변수나 건강관련 행위의 실천 여부, 직무 요구도, 직무 자율성, 직장 내 사회적 지지도 등에 의해서 많은 영향을 받는 것으로 인식되고 있다[3].

소방업무는 타 직종과 달리 위험요소가 많고 때로 과도한 육체적 활동을 요구하는 까닭에 스트레스가 심각한 것으로 알려져 있다. 화재 진압시에는 뜨거운 현장에서 무거운 복장과 보호구를 착용한 채 중량물을 들어 올리거나 불안정하고 불편한 자세로 임해야 하는 경우가 많고, 또한 일산화탄소와 미세먼지는 물론 연소시 발생하는 유독물에 노출되기 쉬우며, 응급구조를 수행시 사상자가 발생하거나 매우 감당하기 힘든 역할 수행이 요구되기도 한다. 또한 직무상 항상 대기상태에 있고, 화재나 응급구조시 신체적 손상을 받는 경우 심리적 고통이 크며, 충격적인 사고를 접해 외상 후 스트레스 장애를 겪을 수 있는 등 소방공무원의 심리적 스트레스는 심각한 것으로 알려져 있다[1].

이처럼 소방공무원의 경우는 많은 스트레스 요인이 발생하고 있어 이에 대한 연구가 필요하며, 특히 소방공무원의 특수한 상황을 고려하여 스트레스 요인과 직무만족간의 관계를 고찰하는 것이 필요하다.

2. 선행연구 고찰

일반적으로 직무스트레스와 직무만족사이의 관계에 대해서는 크게 두 가지 견해가 있다. 직무스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮아진다는 전통적 견해와 직무스트레스가 반드시 직무만족도에 부정적인 영향만을 주는 것이 아니라 당면문제, 어려움, 불만, 도전 등의 건설적인 활동이나 성과를 높이는 기회로 인식하여 상황에 따라서는 긍정적인 영향도 미칠 수 있다는 견해이다.

직무스트레스와 직무만족에 대한 초기의 실증적 연

구는 직무스트레스요인으로 선정한 직무관련요인 및 조직관련요인 가운데 직무관련요인의 역할갈등과 역할 모호성과의 관계만을 다루었다. 따라서 초기 실증연구에서 직무스트레스 인자를 모두 포함한 연구는 찾아보기 힘든 상태이다. 이러한 연구자들은 모두 직무스트레스는 직무만족과 의미 있는 관계에 있으며, 스트레스가 높으면 높을수록 그만큼 직무만족은 낮아진다는 가설에 동의하고 있다. 즉, 모든 직무스트레스는 직무만족과 부(-)적 관계에 있으며 직무스트레스는 좋지 않은 것이라고 개념화했다. 브리프(A. P. Brief) 등도 직무스트레스 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 부(-)적인 관계에 있음을 실증적으로 입증하였다[6].

이러한 전통적인 견해에 반하여 직무스트레스를 도전과 같은 맥락으로 보는 관점이 있다. 이 개념에 동의하는 연구자들은 직무스트레스의 부정적인 측면뿐만 아니라 긍정적인 측면도 함께 고려한다. 먼저 셀리(H. Selye)는 지나치게 과도한 스트레스나 과소한 스트레스는 개인의 일상생활 및 직장생활에 바람직하지 못하다고 주장하면서 적정수준의 스트레스를 강조하였다. 셀리의 이러한 견해는 직무스트레스와 직무만족이 역U자(∩)관계를 가진다는 스웨덴과 미국의 남자종업원을 대상으로 조사한 카라섹(R. A. Karasek)의 실증분석 결과에 의해서도 입증되었다[7]. 슈울러(R. S. Schuler) 역시 직무만족은 조직의 제약, 요구, 기회 등에서 유발되는 직무스트레스와 관련이 깊은데, 동일한 조직내에서 개인의 욕구 및 가치에 따라 특정인에게는 그 조직이 직무스트레스의 부정적인 측면인 제약과 관련될 수 있다는 것이다. 따라서 기회에서 오는 직무스트레스는 직무만족과 정(+)적인 상관관계를 갖게 된다고 주장하였다[8]. 이와 같이 직무스트레스와 직무만족간의 관계를 살펴보면, 첫째, 직무스트레스는 직무만족에 직접적인 영향을 미친다. 둘째, 직무스트레스와 직무만족의 관계에 있어서 양면성이 존재한다. 직무스트레스는 직무만족에 영향을 미침에 있어서 긍정적인 측면과 부정적인 측면에서의 영향을 미친다. 셋째, 직무스트레스를 도전이라는 맥락에서 보았을 때 어느 정도의 직무스트레스 수준까지는 직무만족과 긍정적 관계를 가진다.

한편 소방공무원의 특수성을 고려한 직무스트레스와

직무만족에 관한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 하재혁 외(2008)는 소방공무원의 직무스트레스와 사회심리적 건강에 대한 연구에서 소방공무원의 경우 사회심리적 스트레스는 주로 직무스트레스 요인에 의해 부정적 영향을 받는 것으로 보인다고 제시하고 있고, 또한 소방공무원의 정신건강을 위해서는 직무스트레스에 대한 관리가 중요하게 고려되어야 한다고 제시하고 있다. 둘째, 이상구(2007)는 소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증연구에서 소방공무원의 직무스트레스 요인을 직무특성, 역할관계, 동료관계, 경력개발, 집권화, 공식화로 구분하여 분석을 시도하고 있고, 직무특성의 세부 요인으로는 위험성, 중요성, 긴급성으로 구분하고 있으며, 역할관계의 세부 요인으로는 역할갈등, 역할 모호로 구분하고 있다. 셋째, 윤석환 외(2007)는 일부 지하철 근로자와 소방공무원의 직무스트레스 요인 비교 연구에서 일부 지하철 근로자와 소방공무원의 스트레스 수준이 양호한 것으로 나타났다고 제시하며, 물리환경·직무자율성 결여 영역은 소방공무원에게 스트레스 요인으로 작용하였으며, 조직체계 및 관계갈등 영역은 두 군에서 높은 스트레스 수준이었다고 제시하고 있다. 특히 소방공무원의 현장직은 사무직보다 물리환경이 주된 스트레스 요인으로 나타나 유의한 차이를 보였다고 제시하고 있다[1-3].

III. 연구방법론

1. 연구 분석의 틀

위와 같이 직무스트레스와 직무만족간의 관계에 대해 전통적으로 직무스트레스가 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 견해가 있는 반면, 직무스트레스의 긍정적인 면을 실증분석으로 증명한 학자도 있었다. 그러나 소방공무원의 경우 위의 선행연구검토에서 나타났듯이, 스트레스가 심각한 것으로 알려져 이에 대한 연구가 필요한 상황이며, 특히 소방공무원만의 특수상황을 고려한 연구가 시급히 필요하다는 것을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 소방공무원의 특수 상황을 고려하여 스트레스 요인과 직무만족간의 관계를 고찰

해 보고자 한다. 구체적으로 소방공무원의 스트레스 요인을 직무특성(위험성, 긴급성, 대기성, 교대성)요인과 조직내역할(역할갈등, 역할모호, 역할과다)요인으로 구분하여 각각 직무만족에 어떠한 영향력을 미치는지를 분석하고자 한다. 이를 도식화하면 다음의 그림과 같다.

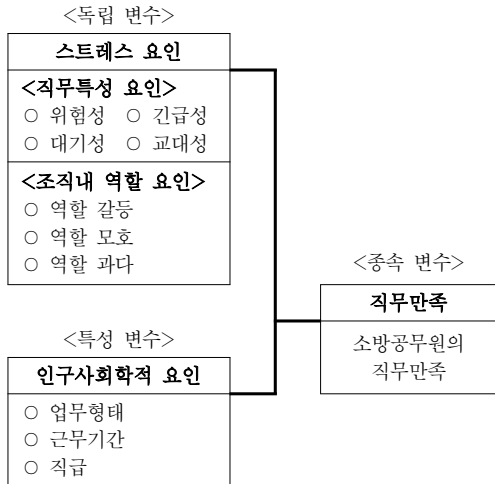


그림 1. 연구 분석의 틀

2. 연구 조사 설계

본 조사는 2009년 10월 15일부터 23일까지 충남지역 소방공무원 357명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사대상자의 다음과 같이 화재진압에 근무하고 있는 소방공무원, 구조구급에 근무하고 있는 소방공무원, 소방행정 근무를 하고 있는 공무원으로 구분하여 조사하였다. 조사대상자의 특성을 보면, 다음과 같다.

설문지 구성은 첫째, 인구통계학적 특성 구분을 위하여 3문항을 설정하였다. 둘째, 직무스트레스 요인을 측정하기 위하여 우선, 직무특성(위험성, 긴급성, 대기성, 교대성) 요인으로 4문항을 설정하였고, 다음으로 조직내역할(역할 갈등, 역할 모호, 역할 과다) 요인을 측정하기 위하여 7문항을 설정하였다. 셋째, 직무만족을 측정하기 위하여 4문항을 설정하였다.

표 1. 조사대상자의 특성

구분		빈도	퍼센트
업무 형태	화재 진압	149	41.7
	구조 구급	83	23.2
	소방 행정	84	23.5
	기타	41	11.5
	합계	357	100.0
근무 기간	소방본부	48	13.4
	소방서	74	20.7
	119안전센터	209	58.5
	기타	26	7.3
	합계	357	100.0
직급	소방사	77	21.6
	소방교	88	24.6
	소방장	110	30.8
	소방위	41	11.5
	소방경	26	7.3
	소방령 이상	15	4.2
	합계	357	100.0

자료의 분석은 SPSS 통계 패키지 15.0을 이용하여 분석하였으며 통계적 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 설문조사 자료의 객관성을 입증하기 위해 신뢰도 측정을 위한 Cronbach's Alpha 계수에 의한 내적 일관성 분석 기법을 실시하였고, 또한 스트레스 요인 적출을 위하여 요인분석을 실시하였다. 둘째, 스트레스 요인과 직무만족간의 관계 규명을 위하여 상관관계분석과 다중회귀분석을 실시하였다. 셋째, 업무형태, 근무기간, 직급에 따른 스트레스 요인과 직무만족의 인식차이를 알아보기 위하여 분산분석을 실시하였다. 마지막으로 인구사회학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

한편, 본 연구의 가설은 다음과 같이 설정하였다. 즉, 소방공무원의 스트레스 요인(직무특성 요인, 조직내역할 요인)이 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이라는 가설과 함께 소방공무원의 인구사회학적 특성(업무형태, 근무기간)에 따라 직무스트레스 요인 및 직무만족에 유의미한 차이가 있을 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 I. 소방공무원의 스트레스 요인(직무특성 요인, 조직내역할 요인)은 직무 만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 II. 소방공무원의 인구사회학적 특성(근무 형태,

근무 기간)에 따라 직무스트레스 요인 및 직무만족에 유의미한 차이가 있을 것이다.

IV. 분석결과

1. 설문구성의 신뢰도 분석결과

일반적으로 신뢰도 분석에 있어서 Cronbach's α 계수가 0.7이상이면 강한 응집력을 갖는다고 할 수 있다. 이에 따라 설문문항의 신뢰도를 검증하기 위하여 요인 분석을 실시하여 각 요인별로 항목을 묶은 후 내적 일관성을 조사하는 Cronbach's α 를 값을 구한 결과는 다음과 같이 대부분의 요인이 0.7이상으로 나타나 설문문항의 일관성이 어느 정도 확보되었다고 할 수 있다.

표 2. 설문문항의 신뢰도 분석

구분	요인	문항	Cronbach's α
스트레스 요인	직무 특성	4개	0.768
	역할 갈등	3개	0.732
	역할 모호	2개	0.882
	역할 과다	2개	0.595
직무 만족	직무 만족	4개	0.786

2. 소방공무원 스트레스에 대한 요인 분석 결과

소방공무원의 스트레스에 대한 요인분석을 실시한 결과 다음 표와 같이 4개의 요인으로 요인이 추출되었다. 요인추출 방법은 주성분 분석 이후 Kaiser 정규화가 있는 Varimax 회전방식에 의해 회전을 실시하여 요인적재값을 산출하였다. 요인은 직무 특성(위험성, 긴급성, 대기성, 교대성), 역할 갈등, 역할 모호, 역할 과다로 추출되었다.

표 3. 스트레스 요인 분석

구분	요인			
	성분 1 (직무특성)	성분 2 (역할갈등)	성분 3 (역할모호)	성분 4 (역할과다)
x1	.775	.115	.091	-.084
x2	.804	.002	-.001	-.102
x3	.727	.106	-.104	.173
x4	.758	-.008	.232	-.316
x5	.061	.752	.153	.242

x6	.107	.775	.277	-.092
x7	.044	.781	.152	.215
x8	.074	.266	.868	.131
x9	.037	.256	.876	.141
x10	.026	.161	.453	.632
x11	-.212	.185	.078	.851

요인추출 방법: 주성분 분석.
회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.
a 6 반복계산에서 요인회전이 수렴됨.

3. 소방공무원 스트레스 요인과 직무만족에 관한 영향관계 분석 결과

소방공무원의 스트레스 요인(직무 특성, 조직내역할)과 직무만족간의 영향관계를 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 다음과 같이 유의미한 영향력을 미치는 것으로 결과가 도출되었다.

표 4. 스트레스 요인과 직무만족간의 회귀분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	P (유의 확률)
	B	표준 오차	베타 (β)		
(상수)	3.638	.202		18.031	.000
직무특성	.171	.040	.212	4.280	.000**
조직내역할	-.325	.050	-.319	-6.445	.000**

a 종속변수: 직무만족
* P(0.05), **P(0.01)

조직내역할은 부(-)의 영향력을 미치고 있었고(B: -0.325, β : -0.319), 직무특성은 정(+)의 영향력을 미치고 있었다(B: 0.171, β : 0.212). 역할 갈등이 적을수록, 역할 모호가 적을수록, 역할 과다가 적을수록 직무만족이 향상된다는 것을 알 수 있다. 반면, 직무특성 요인인 긴급을 요하는 업무, 어느 정도 대기를 해야 하는 상황 등은 의외로 약하나마 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 결과가 도출되었다. 결과가 이렇게 도출된 것은 소방공무원의 경우, 직무특성상 긴급성과 대기성 등은 공무원이 되기 전부터 어느 정도 사전에 알고 있었기 때문에 업무특성상 긴급을 요하고, 대기를 해도 직무만족에 긍정적인 영향력으로 미치는 반면, 조직내역할 상 역할 갈등이라든지 역할의 모호, 역할 과다 등은 사전에 예상하지 못한 것으로 직무만족에 부정적인

영향력을 미치고 있었고, 마찬가지로 조직내역할 요인(역할 갈등, 역할 모호, 역할 과다)이 직무특성 요인보다 직무만족에 더욱 크게 영향력을 미치고 있다는 것을 알 수 있다.

다음으로, 직무특성의 세부 요인인 위험성, 긴급성, 대기성, 교대성이 직무만족에 미치는 영향력을 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과, 긴급성(B: 0.149, β: 0.192)과 대기성(B: 0.086, β: 0.131)이 유의미한 영향력을 미치고 있었다. 반면, 위험성은 유의미하지는 않지만(p: 0.226), 직무만족에 부(-)의 영향력을 미치고 있다는 것을 알 수 있다(B: -0.052, β: 0.079).

표 5. 직무특성 요인과 직무만족간의 회귀분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	P (유의 확률)
	B	표준 오차	베타 (β)		
(상수)	2.658	.189		14.061	.000
위험성	-.052	.043	-.079	-1.214	.226
긴급성	.149	.053	.192	2.820	.005**
대기성	.086	.039	.131	2.226	.027*
교대성	.007	.034	.013	.196	.845

a 종속변수: 직무만족
* P<0.05, **P<0.01

조직내역할 요인인 역할 갈등, 역할 모호, 역할 과다 요인이 직무만족에 미치는 영향력을 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 다음과 같이, 역할 갈등(B: -0.149, β: -0.177)과 역할 과다(B: -0.127, β: -0.154) 요인이 부(-)의 영향력을 미치고 있다는 것을 알 수 있다.

표 6. 조직내역할 요인과 직무만족간의 회귀분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	P (유의 확률)
	B	표준 오차	베타 (β)		
(상수)	4.299	.146		29.400	.000
역할 갈등	-.149	.051	-.177	-2.935	.004**
역할 모호	-.041	.046	-.054	-.891	.373
역할 과다	-.127	.047	-.154	-2.705	.007**

a 종속변수: 직무만족
* P<0.05, **P<0.01

4. 인구사회학적 특성에 따른 차이 분석 결과

소방공무원의 인구사회학적 특성(근무형태, 근무기간)에 따른 스트레스 요인 및 직무만족에 대한 차이를 살펴 보기 위하여 분산분석(anova)을 실시한 결과 다음과 같다.

우선, 근무 형태(화재 진압, 구조 구급, 소방 행정)에 따른 차이를 살펴본 결과 유의미한 차이가 있는 것으로 결과가 도출되었다. 첫째, 위험성 인식의 경우 소방 행정에 근무하는 공무원에 비하여 화재 진압 및 구조 구급 업무에 종사하는 소방공무원이 월등하게 위험하다고 인식하고 있었다. 특이할만한 사항은 화재진압(4.1611)에 비해서 구조구급(4.2169)에 종사하는 소방공무원이 약간 더 위험하다고 인식하고 있는 것으로 결과가 도출되었다. 둘째, 긴급성과 대기성의 경우에도 소방 행정 업무를 하는 공무원에 비해 화재 진압 및 구조 구급 업무에 종사하는 소방공무원이 업무가 더 긴급하고, 더 대기를 한다고 인식하고 있었다. 셋째, 교대성의 경우에는 소방행정(2.0952)에 근무하는 경우에는 교대근무를 하지 않은 경우가 많지만, 화재진압(4.3289) 및 구조구급(4.3735)의 경우에는 교대근무를 해야 하는 일이라고 응답하고 있고 그 차이가 크다는 것을 알 수 있다. 넷째, 역할갈등의 경우에는 소방행정(2.7926)과 화재진압(2.8680)에 비해 구조구급(3.1606) 종사자가 역할 갈등이 심했다. 다섯째, 역할 모호의 경우에는 소방행정(2.0298)에 비해 화재진압(2.4295)과 구조구급(2.6506) 종사자가 역할이 더 모호하다고 인식하고 있었다. 여섯째, 역할과다의 경우에는 화재진압(2.6040) 및 구조구급(2.6325) 종사자에 비해 소방행정(2.9881) 종사자가 역할이 더욱 과중하다고 인식하고 있는 것으로 결과가 도출되었다. 마지막으로, 직무만족의 경우, 화재진압(3.5403), 구조구급(3.4307), 소방행정(3.2827) 순으로 직무만족도를 보이고 있었다.

표 7. 근무형태에 따른 분산분석

구분		N	평균	F (유의확률)
위험성	화재 진압	149	4.1611	47.250 (0.000)**
	구조 구급	83	4.2169	
	소방 행정	84	2.9762	
	기타	41	3.2439	
	합계	357	3.7899	
긴	화재 진압	149	4.2953	22.929

대기성	구조 구급	83	4.4578	(0.000)**
	소방 행정	84	3.5357	
	기타	41	4.1220	
	합계	357	4.1345	
교대성	화재 진압	149	4.1007	27.982 (0.000)**
	구조 구급	83	4.1446	
	소방 행정	84	3.2381	
	기타	41	3.0976	
교대성	합계	357	3.7927	116.216 (0.000)**
	화재 진압	149	4.3289	
	구조 구급	83	4.3735	
	소방 행정	84	2.0952	
교대성	기타	41	4.0488	3.651 (0.013)*
	합계	357	3.7815	
	화재 진압	149	2.8680	
	구조 구급	83	3.1606	
교대성	소방 행정	84	2.7976	7.660 (0.000)**
	기타	41	2.8455	
	합계	357	2.9169	
	화재 진압	149	2.4295	
교대성	구조 구급	83	2.6506	6.132 (0.000)**
	소방 행정	84	2.0298	
	기타	41	2.3902	
	합계	357	2.3824	
교대성	화재 진압	149	2.6040	3.352 (0.019)*
	구조 구급	83	2.6325	
	소방 행정	84	2.9881	
	기타	41	2.4390	
교대성	합계	357	2.6821	3.352 (0.019)*
	화재 진압	149	3.5403	
	구조 구급	83	3.4307	
	소방 행정	84	3.2827	
교대성	기타	41	3.2988	5.147 (0.002)**
	합계	357	3.4265	
	소방 본부	48	3.3229	
	소방서	74	3.2264	
교대성	119안전센터	209	3.4833	5.147 (0.002)**
	기타	26	3.7308	
	합계	357	3.4265	
	소방 본부	48	3.3229	

* P<0.05 , **P<0.01

다음으로, 근무 기관(소방본부, 소방서, 119안전센터)에 따른 차이를 살펴본 결과 역시 유의미한 차이가 있는 것으로 결과가 도출되었다.

표 8. 근무기간에 따른 분산분석

구분		N	평균	F (유의확률)
위험성	소방본부	48	2.7500	53.149 (0.000)**
	소방서	74	3.2297	
	119안전센터	209	4.1483	
	기타	26	4.4231	
	합계	357	3.7899	
긴급성	소방본부	48	4.2708	30.601 (0.000)**
	소방서	74	3.3784	
	119안전센터	209	4.3301	
	기타	26	4.4615	
	합계	357	4.1345	
대기성	소방본부	48	3.0625	29.113 (0.000)**
	소방서	74	3.2432	

성	119안전센터	209	4.1148	90.708 (0.000)**
	기타	26	4.1154	
	합계	357	3.7927	
교대성	소방본부	48	3.4167	2.606 (0.052)
	소방서	74	2.1757	
	119안전센터	209	4.3684	
	기타	26	4.3077	
교대성	합계	357	3.7815	4.649 (0.003)**
	소방본부	48	2.0833	
	소방서	74	2.1959	
	119안전센터	209	2.5120	
교대성	기타	26	2.4231	7.098 (0.000)**
	합계	357	2.3824	
	소방본부	48	2.5417	
	소방서	74	3.0473	
교대성	119안전센터	209	2.6124	5.147 (0.002)**
	기타	26	2.4615	
	합계	357	2.6821	
	소방본부	48	3.3229	
교대성	소방서	74	3.2264	5.147 (0.002)**
	119안전센터	209	3.4833	
	기타	26	3.7308	
	합계	357	3.4265	

* P<0.05 , **P<0.01

구체적으로, 위험성, 긴급성, 대기성, 교대성의 경우 상대적으로 119안전센터에서 근무하고 있는 소방공무원들이 소방본부나 소방서에 근무하고 있는 공무원보다 더 높게 인식하고 있었고, 또한 역할 갈등과 역할 모호의 경우에도 119안전센터에 근무하는 소방공무원이 더 높게 인식하고 있었으나, 역할 과다의 경우에는 소방서에 근무하고 있는 공무원이 소방본부나 119안전센터 근무자보다 역할이 더욱 과중하다고 인식하고 있었다. 한편, 직무만족의 경우에는 119안전센터(3.4833), 소방본부(3.3229), 소방서(3.2264) 순으로 직무만족 결과가 도출되었다.

5. 가설검증 요약

위에서는 소방공무원의 스트레스 요인(직무특성 요인, 조직내역할 요인)이 직무 만족에 유의미한 영향을 미칠 것이라는 가설과 소방공무원의 인구사회학적 특성(근무 형태, 근무 기간)에 따라 직무스트레스 요인 및 직무만족에 유의미한 차이가 있을 것이라는 가설을 검

증하기 위하여 회귀분석 및 분산분석을 실시하였다. 가설검증을 요약해 보면, 다음과 같다.

표 9. 가설검증 요약

가설번호	연구가설	채택 여부	
대가설 I	소방공무원의 스트레스 요인은 직무만족에 유의미한 영향력을 미칠 것이다.		
소가설	I-1	스트레스 요인은 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	채택
	I-2	직무특성 요인은 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	일부 채택
	I-3	조직내역할 요인은 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	일부 채택
대가설 II	소방공무원의 인구사회학적 특성에 따라 직무스트레스 요인 및 직무만족에 유의미한 차이가 있을 것이다.		
소가설	II-1	근무형태에 따라 직무스트레스 요인 및 직무만족에 유의미한 차이가 있을 것이다.	채택
	II-2	근무기관에 따라 직무스트레스 요인 및 직무만족에 유의미한 차이가 있을 것이다.	채택

V. 결론

소방 공무원의 경우 격일제로 근무를 하고, 또한 화재진압, 인명구조, 재난복구 등 위험한 업무에 종사하는 까닭에 스트레스가 심각한 것으로 알려졌다. 이에 본 연구는 소방공무원의 특수 상황을 고려하여 스트레스 요인과 직무만족간의 관계를 고찰해 보았다. 구체적으로 소방공무원의 스트레스 요인을 직무특성(위험성, 긴급성, 대기성, 교대성)요인과 조직내역할(역할갈등, 역할모호, 역할과다)요인으로 구분하여 각각 직무만족에 어떠한 영향력을 미치는지를 분석하고, 아울러 인구사회학적 특성(근무형태, 근무기관)에 따른 인식차이를 살펴보았다. 결론적으로, 스트레스 요인은 직무만족에 유의미한 영향력을 미치고 있었고, 직무특성 요인 중 일부와 조직내역할 요인 중 일부가 직무만족에 유의미한 영향력을 미치고 있었다. 또한, 근무형태 및 근무기관에 따른 스트레스 요인 및 직무만족에 대한 인식 차이는 유의미한 차이가 난다는 것을 알 수 있었다.

특히, 소방공무원의 스트레스 요인 중 역할 갈등과 역할 과다 요인이 심각한 것으로 나타나 이에 대한 정책적 보완이 요구된다. 즉, 경찰 공무원과 같이 전면적

으로 3교대를 실시하는 등의 소방공무원의 처우 개선이 시급히 필요할 것이다.

참고 문헌

- [1] 하재혁, "소방공무원의 직무스트레스와 사회심리적 건강", *대한산업의학회지*, 제20권, 제2호, 2008.
- [2] 이상구, "소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증적 연구", 중앙대학교 행정학박사학위논문, 2007.
- [3] 윤석환, "일부 지하철 근로자와 소방공무원의 직무 스트레스 요인 비교", *대한산업의학회지*, 제19권, 제3호, 2007.
- [4] J. P. Seward, *Occupational Stress*. In: LaDou JS(eds), 2004.
- [5] Brenner, *The stressful price of prosperity*. Science News. 1978.
- [6] A. P. Brief, "Employee Reaction to Job Characteristics, A Constructive Replication," *Journal of Applied psychology*, 1975.
- [7] H. Seyle, "History and present Status of the Stress Concept", IN L. Golderger and S. Berenznit, (eds.), *Handbook of Stress : Theoretical and Clinical Aspects*. New York. Free press, 1982.
- [8] R. S. Schuler, "*Integrative Transactional process Model of Coping with Stress in Organizations*. In *Human Stress and Cognition in Organizations. An Integrative perspective*," Edited by T. A. Beehr and R. S. Bhagat, New York : John Wiley and Sons, 1984.

저 자 소 개

류 상 일(Sang-II Ryu)

정회원



- 2007년 8월 : 충북대학교 대학원 행정학과(행정학박사)
- 2006년 11월 ~ 2008년 5월: 충북대국가위기관리연구소
- 2008년 6월 ~ 2008년 8월: 충남발전연구원
- 2008년 9월 ~ 현재 : 대불대학교 소방행정학과 교수
<관심분야> : 소방행정 및 재난관리, 거버넌스, 행정이론

조 종 목(Jong-Mook Cho)

정회원



- 1994년 : 단국대학교 행정학석사
- 2003년 : 충북대학교 일반대학원 행정학 박사과정 수료
- 1990년 ~ 2006년 : 충남소방본부, 중앙소방학교 등 소방공무원으로 근무
- 2007년 ~ 2008년 : 경북 의성소방서장
- 2009년 ~ 현재 : 충남소방안전본부 소방행정과장
<관심분야> : 소방행정, 거버넌스, 재난관리