ORIGINAL ARTICLE

J Korean Acad Community Health Nurs (지역사회간호학회지)

ISSN 1225-9594 (Print) / ISSN 2288-4203 (Online)
Vol. 32 No. 3, 396-403, September 2021
https://doi.org/10.12799/jkachn.2021.32.3.396

소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계: 지각된 평가적 지지의 매개 효과

김 윤 정

창신대학교 간호학과 조교수

The Mediating Effect of Perceived Appraisal Support on the Relationship between Neuroticism and Occupational Stress in Firefighters

Kim, Yoonjung

Assistant Professor, Department of Nursing, Changshin University, Changwon, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate the mediating effect of perceived appraisal support between neuroticism and occupational stress in firefighters. **Methods:** The subjects of this study were 156 firefighters who worked at three fire stations in G province in Korea. The collected data were analyzed by t-test, ANOVA, and multiple regression analysis using Baron and Kenny's method for mediation. **Results:** There were significant relationships between neuroticism and perceived appraisal support (r=.30, $p<.001$), neuroticism and occupational stress (r=.42, $p<.001$), and perceived appraisal support and occupational stress (r=.36, $p<.001$). Perceived appraisal support showed partial mediating effects in the relationship between neuroticism and occupational stress. **Conclusion:** The impact of neuroticism in firefighters was mediated by perceived appraisal support for occupational stress. This suggests that strategies for enhancing perceived appraisal support in fire fighters should be considered when developing neuroticism management interventions for decreasing their occupational stress.

Key Words: Firefighters; Occupational stress; Personality; Social support

서 론

1. 연구의 필요성

소방조직은 직무 자체의 물리적 위험으로 인해 특수성을 가지고 있으며, 그에 따른 소방공무원의 업무는 항상 돌발적인 상황에 노출되어 있고, 24시간 출동 대기 상태로 긴장감 속에 처해 있기 때문에 직무 스트레스를 경험할 가능성이 높다[1]. 직무 스트레스는 조직 구성원이 조직 내부나 외부환경과의 상호작용에 대해 가지는 지각 또는 평가이며, 직장 내에서의 심각한 스트레스 상황은 정신건강을 위협하는 예측요인으로 작용하게 된다[2]. 소방공무원의 85.9%에서 직무 스트레스를 경험한

주요어: 소방공무원, 직무 스트레스, 성격특성, 사회적 지지

Corresponding author: Kim, Yoonjung
Department of Nursing, Changshin University, 262 Paryong-ro, Masan Hoiwon-gu, Changwon 51352, Korea.
Tel: +82-55-250-3161, Fax: +82-55-297-5181, E-mail: jung_24@naver.com

- 이 논문은 저자 김윤정의 박사학위 논문을 바탕으로 추가 연구하여 작성한 것임.
- This article is an addition based on the author's doctoral thesis from Inje University.
- 본 연구는 2020학년도 창신대학교 교내연구비에 의해 수행되었음(창신-2020-048).
- This study was supported by Changshin University Research Fund (2020-048).

Received: May 4, 2021 / Revised: Jul 31, 2021 / Accepted: Aug 25, 2021

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

다고 하였으며, 이 중 18.1%가 고위험 스트레스 집단으로 밝혀져 심각한 수준이라는 것을 알 수 있다[3].

개인은 스트레스를 유발하는 상황 자체로 스트레스를 경험하는 것이 아니라 상황을 부정적으로 느낄 때 스트레스로 인지하게 된다[4]. 자극요소에 대해 반응하는 정도는 개인의 성격특성에 따라 달라지므로 먼저 성격특성에 대한 이해가 필요하다. 성격특성은 개인이 행동하고 느끼고 생각하는 일관된 양식을 말하는데, Goldberg [5]는 이러한 인간의 성격특성을 신경증(neurocitism), 외향성(extroversion), 개방성(openness), 친화성(agreeableness), 성실성(conscientiousness)으로 분류하였으며, 5요인 성격특성으로 명명하였다. 5요인 성격특성 중 신경증 성격특성은 걱정과 긴장감이 높고, 우울과 불안의 성향으로 인해 스트레스를 심하게 인식하고[6], 자신감과 자기조절이 감소하여[7] 업무를 수행하는 중 사고건수를 높이는 결과를 초래하게 된다[8]. 또한 스트레스 대처방식에도 회피 중심 전략을 사용하여 스트레스에 비효율적으로 대처하므로 직무 스트레스를 가중시키는 경향을 보인다[9].

직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 전략으로 사회적 지지에 대한 연구가 지속되고 있으며, 그 결과 사회적 지지는 직무 만족과 직무 열정을 증가시키는 요인으로 작용하여[10] 직무 스트레스를 감소시키는 역할을 담당하는 중요한 변수로 밝혀졌다. 사회적 지지는 자신이 보살펴지고 사랑받고, 존중받으며, 관계 속에서 구성원이라고 믿도록 하는 요소로 실제적으로 제공된 것보다 개인이 주관적으로 지각하는 사회적 지지가 중요하다[11]. 지각된 사회적 지지는 스트레스의 수준을 감소시키고, 소방공무원에서 직무 스트레스 상황에서도 높은 삶의 만족도를 유지하게 하는 원동력이 된다[2]. 지각된 사회적 지지는 정서적 지지, 정보적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지로 구분할 수 있는데[11], 이제까지의 선행연구에서는 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 요인으로 정서적 지지가 지속적으로 연구되어 왔으나, 구급대원의 직무 스트레스가 높을 때보다 낮은 상황에서 동료의 정서적 지지가 소진의 변화에 더 영향을 미친다는 결과[12]를 볼 때, 직무 스트레스를 더 심하게 경험하는 신경증 성격특성에서는 다른 유형의 사회적 지지에 대한 고찰이 필요하다는 것을 인지하게 되었다. 평가적 지지는 개인이 어떻게 행동하고 있는지 알 수 있도록 자기평가와 관련된 정보를 제공하는 것으로 '내가 취한 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가'하거나 '내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있게 나의 일을 인정'해 주는 것을 말한다[11]. 평가적 지지는 대상자로 하여금 자신감을 갖게 하고 문제대처능력을 향상시키는 요인이 되는데[11], 감정노동을 경험하는 노동자를 대상으로 평가적 지지의 효과에 대해 알아본 결과, 감정노동전략과 직무 만족 사이에 평가적 지지는 유의한 결과를 보이는 것으로 밝혀졌다[10]. 이는 감정노동을 하는 경우 고객으로부터 긍정적인 반응을 이끌어 낸다면 긍정적인 자기평가와 함께 자신의 일을 긍정적으로 평가하게 되며, 직무만족으로 연결된다는 것을 시사하는 것이다[10].

이에 본 연구에서는 소방공무원을 대상으로 대상자의 직무 스트레스를 유발하는 성격특성인 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계에서 지각된 평가적 지지의 매개 효과에 대해 알아보고자 한다. 소방공무원의 직무 스트레스는 대상자의 외상 후 스트레스에 유의한 직접 효과를 나타내는 중요한 원인이 되기도 하므로[13] 연구의 결과를 토대로 소방공무원의 직무 스트레스와 나아가서는 외상 후 스트레스에 대한 중재 전략에 활용할 수 있으리라 본다.

2. 연구목적

본 연구는 소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계에서 지각된 평가적 지지의 매개 효과를 검증하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 소방공무원의 일반적 특성과 신경증 성격특성, 지각된 평가적 지지, 직무 스트레스 정도를 파악한다.
- 소방공무원의 신경증 성격특성, 지각된 평가적 지지, 직무 스트레스 간의 관계를 확인한다.
- 소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계에서 지각된 평가적 지지의 매개 효과를 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계에서 지각된 평가적 지지의 매개 효과를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 G도 소재 3개 소방서에서 근무하는 소방공무원이다. 대상자 수는 G*Power 3.1.7 프로그램을 이용하였으며, 검정력 .95, 유의수준 .05, 효과크기 .15, 독립변수 2개(신경증 성격특성, 지각된 평가적 지지)에 필요한 표본수를 산

정한 결과 최소 107명이 요구되었고, 대상자 탈락률 20%를 고려하여 대상자 수를 129명으로 정하였다. 자료수집 시 참여한 대상자 수는 175명이었고, 주요 측정치에서 불성실하게 응답한 19명을 제외하고 총 156명의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 신경증 성격특성

소방공무원의 신경증 성격특성을 알아보기 위하여 Goldberg [5]가 개발한 International Personality Item Pool (IPIP)을 Yoo 등[14]이 번안한 5요인 성격특성 척도 중 신경증(neuroticism) 문항을 이용하였다. 이 도구는 총 10문항의 4점 척도(1~4)로 신경증 성격특성의 점수 범위는 10~40점이며, 점수가 높을수록 신경증 성격특성 정도가 높다는 것을 의미한다. Yoo 등[14]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α는 .77이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α는 .84였다.

2) 지각된 평가적 지지

소방공무원이 지각하는 평가적 지지를 측정하기 위하여 Park [11]이 개발한 사회적 지지 척도 중 평가적 지지 문항을 이용하였다. 이 도구는 총 5문항의 5점 척도(1~5)로 평가적 지지의 점수 범위는 5~25점이며, 점수가 높을수록 지각된 평가적 지지 정도가 크다는 것을 의미한다. Park [11]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α는 .91이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α는 .96이었다.

3) 직무 스트레스

소방공무원의 직무 스트레스 정도를 측정하기 위하여 Chang 등[15]이 개발한 한국인 직무 스트레스 단축형 측정도구를 이용하였다. 이 도구는 총 24문항의 4점 척도(1~4)로 직무 스트레스의 점수 범위는 24~96점이며, 점수가 높을수록 직무 스트레스 정도가 높음을 의미한다. Chang 등[15]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α는 .86이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α는 .85였다.

4. 자료수집

본 연구는 2016년 12월 1일부터 31일까지 G도 소재 3개 소방서에서 근무하는 소방공무원을 대상으로 하였다. 연구자가 소방본부에 방문하여 각 소방서별 대상자들에게 연구의 목적을 설명하고 익명과 비밀보장을 약속하였으며, 연구참여에 대한 서면동의를 받았다. 설문지는 응답이 끝난 후 바로 회수하였고, 설문지 작성에 소요된 시간은 약 20~30분 정도였으며, 감사의 표시로 7,000원 상당의 선물을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 연구목적에 따라 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 특성(인구사회학적 특성, 직무 관련 특성)은 실수와 백분율로 조사하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 신경증 성격특성, 지각된 평가적 지지 및 직무 스트레스 정도를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA 분석을 실시하였다.
- 신경증 성격특성, 지각된 평가적 지지, 직무 스트레스 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 신경증 성격특성과 직무 스트레스 간의 관계에서 지각된 평가적 지지의 매개 효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny[16]가 제시한 절차에 따라 3단계로 나누어 회귀분석을 실시하였다. 매개효과가 있다고 판단하기 위해서는 1단계와 2단계에서 독립변수는 각각 매개변수와 종속변수에 유의한 영향을 주어야 하고, 3단계에서는 종속변수에 대한 독립변수와 매개변수를 투입한 회귀모형에서 매개변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의하면 Baron과 Kenny[16]의 방법론에서는 '매개효과가 있다'고 판단된다. Baron과 Kenny[16]의 방법론은 1종 오류 유지 및 간접효과 대한 유의성 검증에서의 한계점이 있어 Sobel test를 시행하였다.

6. 윤리적 고려

연구참여자의 윤리적 고려를 위하여 인제대학교 생명윤리위원회 승인을 받은 후 시작되었다(승인번호 INJE 2016-09-002-002). 수집된 자료는 연구 이외의 목적으로는 사용하지 않을 것을 약속하였으며, 연구 도중 참여를 원하지 않을 경우 언제라도 거부할 수 있음을 알려 주었다. 모든 개인적인 정보는 분석과정에서 익명으로 처리될 것임을 설명하였으며, 수집한 자료는 연구자에 의해서만 자료 정리 및 열람을 할 수 있도록 비밀번호가 설정된 캐비닛에 보관하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 156명으로 남성이 149명(95.5%), 여성이 7명(4.5%)으로 남성이 대부분을 차지하였다. 평균연령은 41.00±8.81세로 30대 64명(41.0%), 40대 40명(25.6%), 50대 37명(23.7%), 20대 15명(9.6%) 순이었고, 종교가 없는 경우가 89명(57.1%), 종교가 있는 경우가 67명(42.9%)으로 나타났다. 소방공무원의 경력은 10년 이하가 82명(52.6%)으로 가장 많았으며, 21년 이상이 42명(26.9%), 11~20년이 32명(20.5%) 순이었다. 현재 수행 중인 업무는 화재진압 72명(46.2%), 구조 47명(30.1%), 행정 26명(16.7%), 구급 11명(7.1%)이었으며, 직급으로는 소방사 36명(23.1%), 소방교 38명(24.4%), 소방장 40명(25.6%), 소방위 34명(21.8%), 소방경 8명(5.1%)으로 나타났다. 근무형태로는 외근이 128명(82.1%), 교대주기는 3교대가 131명(84.0%)으로 대부분을 차지하였으며, 최근 1년 동안 출동빈도를 살펴보면 주 20회 이하가 133명(85.3%), 21~40회가 18명(11.5%), 41회 이상이 5명(3.2%)의 순으로 나타났고, 평균 출동빈도는 11.17±93회였다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 신경증 성격특성, 지각된 평가적 지지 및 직무 스트레스

소방공무원의 신경증 성격특성은 성별(F=6.71, p=.010), 종교 유무(F=6.85, p=.010), 경력(F=4.00, p=.020), 출동빈도(F=3.74, p=.026)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나왔다. 사후 검정 결과 경력이 10년 이하보다 11~20년, 21년 이

Table 1. Neuroticism, Perceived Appraisal support and Occupational Stress according to General Characteristics (*N*=156)

Characteristics	Categories	n (%)	Neuroticism		Perceived appraisal support		Occupational stress	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Male	149 (95.5)	21.85±4.45	6.71	17.17±4.21	2.00	34.57±5.92	0.89
	Female	7 (4.5)	26.29±3.77	(.010)	14.86±4.85	(.159)	36.71±4.92	(.348)
Age (year)	20~29	15 (9.6)	21.73±4.06	0.72	18.40±4.82	3.96	32.33±7.53	1.78
	30~39	64 (41.0)	21.48±4.66	(.542)	18.08±4.13	(.009)	34.31±6.07	(.154)
	40~49	40 (25.6)	22.60±4.45		16.45±4.41		34.65±5.32	
	≥50	37 (23.7)	22.57±4.49		15.46±3.50		36.24±5.17	
Religion	Yes	67 (42.9)	23.11±4.01	6.85	15.96±4.17	8.48	36.42±5.30	11.09
	No	89 (57.1)	21.25±4.71	(.010)	17.91±4.14	(.004)	33.35±5.98	(.001)
Years of work (year)	≤10[a]	82 (52.6)	21.12±4.26	4.00	18.15±4.28	6.39	33.35±6.27	4.63
	11~20[b]	32 (20.5)	23.44±4.20	(.020)	16.41±4.34	(.002)	36.50±5.31	(.011)
	≥21[c]	42 (26.9)	22.81±4.87	b>a	15.48±3.54	a>b>c	35.83±4.92	a>b
Business	Fire extinguishment[a]	72 (46.2)	22.44±4.40	1.44	16.44±3.87	5.04	35.36±4.93	0.67
	Rescue[b]	47 (30.1)	21.13±4.50	(.234)	18.94±3.77	(.002)	33.89±6.72	(.574)
	Emergency medical services[c]	11 (7.1)	21.09±3.42		16.82±5.25	b>a,	34.64±8.46	
	Administration[d]	26 (16.7)	23.04±5.04		15.54±4.71	c>d	34.15±5.55	
Job grade	Fire fighter[a]	36 (23.1)	20.58±4.84	1.45	19.00±4.34	3.79	33.19±7.30	1.62
	Senior fire fighter[b]	38 (24.4)	22.00±3.86	(.219)	17.24±4.37	(.006)	34.21±5.72	(.173)
	Fire lieutenant[c]	40 (25.6)	22.70±4.17		16.88±4.27	a>b, c,	34.78±4.99	
	Fire captain[d]	34 (21.8)	22.85±4.69		15.68±3.28	d>e	36.65±5.39	
	Fire marshall[e]	8 (5.1)	22.25±6.02		14.50±4.04		34.50±4.34	
Shape of duty	Desk job	28 (17.9)	23.00±4.87	1.52	15.86±4.87	2.81	34.43±5.45	0.06
	Outside job	128 (82.1)	21.84±4.41	(.220)	17.34±4.07	(.096)	34.72±5.99	(.814)
Work shifts	Ordinary day shift	25 (16.0)	22.92±4.91	1.11	16.00±4.98	1.90	33.72±5.20	0.77
	3 shifts	131 (84.0)	21.89±4.42	(.294)	17.27±4.09	(.170)	34.85±6.00	(.382)
Frequency of mobilization	≤20[a]	133 (85.3)	22.29±4.36	3.74	16.62±4.14	6.56	34.91±5.43	3.03
	21~40[b]	18 (11.5)	21.78±4.76	(.026)	18.94±4.18	(.002)	34.61±8.06	(.051)
	≥41[c]	5 (3.2)	16.80±5.07	a, b>c	22.20±1.92	c>b>a	28.40±6.27	

상에서, 최근 1년 동안 출동빈도는 주 41회 이상보다 20회 이하, 21~40회에서 신경증 성격특성이 높은 것으로 밝혀졌다. 대상자의 지각된 평가적 지지는 나이(F=3.96, p=.009), 종교 유무(F=8.48, p=.004), 경력(F=6.39, p=.002), 현재 수행 중인 업무(F=5.04, p=.002), 직급(F=3.79, p=.006), 출동빈도(F=6.56, p=.002)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나왔다. 사후 검정 결과 소방공무원의 경력은 21년 이상보다는 11~20년, 11~20년보다는 10년 이하에서, 구조 업무에서, 직급이 낮을수록, 출동빈도가 높을수록 평가적 지지를 더 지각하는 것으로 나왔다. 대상자의 직무 스트레스는 종교 유무(F=11.09, p=.001), 경력(F=4.63, p=.011)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나왔다. 사후 검정 결과 소방공무원의 경력에서 11~20년보다는 10년 이하에서 직무 스트레스 정도가 높은 결과를 보였다(Table 1).

3. 대상자의 신경증 성격특성, 지각된 평가적 지지 및 직무 스트레스 정도

대상자의 신경증 성격특성 정도는 최저 10점, 최고 37점 중 평균 20.05±4.50점, 지각된 평가적 지지 정도는 최저 5점, 최고 25점 중 평균 17.07±4.25점, 직무 스트레스 정도는 최저 16점, 최고 49점 중 평균 34.67±5.88점으로 나타났다(Table 2).

4. 신경증 성격특성, 지각된 평가적 지지, 직무 스트레스 간의 관계

대상자의 신경증 성격특성, 지각된 평가적 지지 및 직무 스트레스 간의 상관관계를 분석한 결과, 직무 스트레스는 신경증 성격특성(r=.42, p<.001)과는 양의 상관관계를, 지각된 평가적 지지와(r=-.36, p<.001)는 음의 상관관계를 나타냈으며, 신경증 성격특성은 지각된 평가적 지지(r=-.30, p<.001)와 음의 상관관계를 보였다(Table 3).

5. 대상자의 신경증 성격특성과 직무 스트레스 간의 관계에서 지각된 평가적 지지의 매개 효과

소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스 간의 관계에서 지각된 평가적 지지의 매개 효과는 Table 4와 같다.

1단계에서는 독립변수인 신경증 성격특성이 매개변수인 지각된 평가적 지지에 대한 영향력이 통계적으로 유의하였으며(β=-.30, p<.001), 2단계에서는 대상자의 신경증 성격특성이 종속변수인 직무 스트레스에 미치는 영향력이 통계적으로 유

Table 2. Levels of Neuroticism, Perceived Appraisal Support, and Occupational Stress of Subjects (*N*=156)

Variables	M±SD	Min~Max	Range
Neuroticism	20.05±4.50	10~37	10~40
Perceived appraisal support	17.07±4.25	5~25	5~25
Occupational stress	34.67±5.88	16~49	24~96

Table 3. Correlations among Neuroticism, Perceived Appraisal Support, and Occupational Stress (*N*=156)

Variables	Neuroticism	Perceived appraisal support
Perceived appraisal support	-.30 (<.001)	1.00
Occupational stress	.42 (<.001)	-.36 (<.001)

Table 4. Mediating Effect of Perceived Appraisal Support in the Relationship between Neuroticism and Occupational Stress (*N*=156)

Step	Path			B	β	t	F	p	R^2	Adj. R^2	p
1	Neuroticism	→	Perceived appraisal support	-.28	-.30	-3.85	14.83	<.001	.09	.082	<.001
2	Neuroticism	→	Occupational stress	.55	.42	5.77	33.34	<.001	.18	.173	<.001
3	Neuroticism	→	Occupational stress	.45	.35	4.68	23.88	<.001	.24	.228	<.001
	Perceived appraisal support	→	Occupational stress	-.36	-.26	-3.47		.001			

Table 5. Sobel Test for Mediating Effect of Resilience (*N*=156)

Path	a (SEa)	b (SEb)	Z (*p*)
Neuroticism → Perceived appraisal support → Occupational stress	-.28 (.07)	-.50 (.10)	2.44 (.015)

의한 결과를 보였다(β=.42, $p<.001$). 마지막 3단계에서는 매개 변인인 지각된 평가적 지지가 종속 변인인 직무 스트레스에 유의한 영향력을 보였다(β=-.26, $p=.001$). 신경증 성격특성이 대상자의 직무 스트레스에 미치는 영향력이 3단계(β=.35)보다 2단계에서(β=.42) 더 큰 결과를 보였으므로 지각된 평가적 지지는 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계에서 부분 매개 효과를 보이는 것으로 검증되었다. 직무 스트레스에 대해 신경증 성격특성은 17.8%의 설명력이 있었고, 지각된 평가적 지지가 투입되었을 때 22.8%로 증가하였으므로 지각된 평가적 지지가 직무 스트레스에 미치는 영향력은 통계적으로 유의한 것으로 밝혀졌다. 매개 효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 Sobel test를 실시하였으며, Z값이 2.44($p=.015$)로 매개 효과가 유의한 것으로 나타났다(Table 5).

논 의

본 연구는 소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계에서 지각된 평가적 지지의 매개 효과를 검증하기 위해 시도되었다.

대상자의 신경증 성격특성 정도는 최저 10점, 최고 37점 중 평균 22.05점으로 본 연구와 동일한 도구로 측정한 서울, 경기 지역근로자 632명을 대상으로 한 연구에서 평균 16.5점[17]에 비교해 보았을 때 다소 높은 결과를 보였다. 소방공무원의 일반적 특성에 따른 신경증 성격 특성에 대한 선행연구가 부족하여 비교할 수 없으나, 본 연구에서는 경력이 높을수록, 최근 1년 동안 출동빈도가 주 40회 이하에서 신경증 성격특성이 높은 것으로 나왔다. 이는 경력이 높아질수록 요구되는 업무 부담이 커질 수밖에 없고, 출동빈도가 41회 이상보다는 40회 이하의 소방공무원에서 업무에 대해 원활하게 처리할 수 있는 역량이 부족한 것에 기인한 것이라고 추측할 수 있다.

지각된 평가적 지지 정도는 최저 5점, 최고 25점 중 평균 17.07점으로 운동부 지도교사를 대상으로 한 연구에서의 결과인 평균 21.6점[18]에 비해서는 약간 낮은 결과를 보였다. 소방공무원의 지각된 평가적 지지는 경력 10년 이하에서, 구조 업무에서, 출동빈도가 높을수록 높게 지각하는 것으로 나왔다. 평가적 지지는 공정한 평가, 자부심 등과 관련된 자기평가를 반영하므로 경력 10년 이하와 구조 업무에서는 출동빈도와 업무량이 많아 스스로에 대한 평가적 지지를 더 지각할 것으로 생각된다.

소방공무원의 직무 스트레스 정도는 최저 16점, 최고 49점 중 평균 34.67점이었다. 본 연구와 동일한 도구로 측정한 선행연구에서 소방공무원의 직무 스트레스 정도는 47.5점[19]으로 직무 스트레스 정도가 높은 것을 관찰할 수 있다. 소방공무원에서 직무 스트레스는 10년 이하의 경력에서 높은 것으로 나와 선행연구[19]와는 다른 결과를 보였다.

본 연구에서는 소방공무원의 신경증 성격특성이 높을수록 직무 스트레스 정도는 높은 결과를 보였다. 이는 해양경찰 구성원에서 신경증 성격특성이 높을수록 역할갈등 등 직무 스트레스 정도가 높았다는 연구[20]와 맥락을 같이 한다. 신경증 성격특성은 감정적으로 반응하고 스트레스에 취약하다. 일반적인 상황에 대하여 더 위협적이고 절망적으로 해석하며, 부정적인 정서적 반응을 오랜 기간 동안 지속하는 경향을 보인다[21].또한 신경증 성격특성이 높으면 자신감과 자기조절이 감소하여 문제해결 중심보다는 회피 중심의 대처방식을 많이 사용하게 되어 스트레스를 효율적으로 다루지 못하게 된다[22]. 이러한 결과를 토대로 신경증 성격특성을 가진 소방공무원을 대상으로 직무 스트레스를 유발할 수 있는 업무 상황에서 감정을 조절할 수 있는 감정 코칭 및 스트레스 대처 전략에 대한 중재 프로그램을 개발하고 적용이 있어야겠다. 또한 대상자의 신경증 성격특성이 높을수록 지각된 평가적 지지는 낮은 것으로 나왔다. 본 연구의 측정도구와 동일한 것은 아니지만, 기질 검사 항목에서 위험회피는 예기불안, 불확실성에 대한 두려움, 낯선 사람에 대한 수줍음, 쉽게 지침 등을 포함하는 특성을 가지는 기질 특성이다[23]. 이러한 위험회피가 높을수록 사회적 지지를 낮게 지각한다는 결과[24]와 위험회피 경향성은 신경증적 경향성과 양의 상관관계를 나타낸다는 결과[25]로 추론해 볼 때 신경증 성격특성은 사회적 지지를 낮게 지각한다고 볼 수 있다. 특히 평가적 지지는 자신의 행위를 인정해 주거나 부정하는 등 자기평가와 관련된 정보를 전달하는 것으로 신경증 성격특성인 경우 정서적 불안정성으로 인해 공정하게 평가받지 못한다고 자각할 수 있다. 신경증 성격특성은 과제 난이도를 선호하기 때문에 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하는 도전적인 과

제를 선택하는 과정을 통해 자신감을 높이고, 소방조직 내에서 구성원들이 공정하고 발전적인 자기평가를 할 수 있도록 유연한 분위기가 조성되어야 하며, 업무에 각자의 능력을 발휘할 수 있는 기회가 제공되어야 할 것이다.

소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계에서 지각된 평가적 지지는 부분 매개 효과가 있는 것으로 나왔다. 즉 신경증 성격특성은 지각된 평가적 지지를 매개하여 직무 스트레스에 영향을 미치는 간접효과도 유의하지만, 신경증 성격특성이 직무 스트레스에 직접 미치는 영향이 크다는 것을 의미한다. 해양경찰구성원의 성격 5 요인과 직무 스트레스와의 관계를 규명한 Kim [20]의 연구에서도 신경증 성격특성을 가진 대상자가 조직과 직무에 대한 스트레스를 높게 인식하는 것을 볼 수 있었다. 이 외 동일한 성격특성 유형에 따른 분류는 아니지만 성격 유형을 자율지향성과 관계 지향성으로 구분한 Personal Style Inventory (PSI)에 의하면 자율지향성은 완벽주의/자기-비판, 통제 욕구, 방어적인 격리의 특징을 가진 성격 유형으로 다른 사람이 어떻게 생각할지에 대해 걱정하는 것, 의존성, 다른 사람을 기쁘게 하는 것 등의 특징을 나타내는 관계 지향성 성격 유형보다는 직무 스트레스 정도가 높았으며, 특히 역할 과부하가 가장 큰 요인으로 작용하는 것을 관찰할 수 있다[26]. 이는 다른 사람보다 자신의 문제가 더 위협적이라고 지각하기 때문이다. 자율지향성 성격 유형의 특징을 살펴보면 정서적 불안, 예민함의 특성을 가진 신경증 성격특성과 유사한 성향을 보이는데, 이러한 성격특성은 직무 불만족에 영향을 미치는 주요한 원인으로 작용하게 된다[27]. 신규 간호사에서 처벌이나 위험이 예상될 때 이를 회피하기 위해 행동이 억제되며 이전에 하던 행동을 중단하는 유전적인 특징이 높으면 신경증 등 다양한 정신질환과 관련이 되는데, 이러한 특징은 친화력 등 타인을 수용하는 성격특성이 부족하여 직무 스트레스 정도가 높아진다고 설명하고 있어[28] 신경증 성격특성 자체가 직무 스트레스를 유발하는 큰 영향요소라는 것을 알 수 있다. 따라서 본 연구의 결과는 소방공무원의 직무 스트레스를 경감시키기 위해서는 신경증 성격특성을 감소시켜야 한다는 것뿐만 아니라 지각된 평가적 지지를 증진시켜야 하는 필요성과 근거를 제공할 수 있다.

본 연구는 소방공무원의 성격특성 요인 중 스트레스와 밀접하게 연관되어 있는 신경증 성격특성과 직무 스트레스에 대한 영향력을 검증하였으며, 지각된 평가적 지지의 매개 효과를 확인함으로써 직무 스트레스를 감소시키기 위해서는 신경증 성격특성을 조절할 수 있도록 평가적 지지를 높여야 한다는 것을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

결론 및 제언

본 연구는 소방공무원을 대상으로 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계에서 평가적 지지의 매개 효과를 검증하고자 시도되었다. 본 연구결과 신경증 성격특성은 평가적 지지와 직무 스트레스에, 지각된 평가적 지지는 직무 스트레스와 유의한 상관관계가 있었다. 소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계에서 지각된 평가적 지지는 부분 매개 효과를 보였다. 즉, 신경증 성격특성은 지각된 평가적 지지를 감소시켜 직무 스트레스를 높이는 것으로 나타났다. 따라서 소방공무원의 직무 스트레스를 감소시키기 위해서는 조직 내에서 지각된 평가적 지지를 높일 수 있도록 조직 내 공정한 피드백이 필요하며, 자신감을 강화할 수 있는 분위기가 조성되도록 노력이 필요하다.

향후 소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계를 명확하게 밝히기 위하여 추후 연구에 대하여 제언하고자 한다. 첫째, 소방공무원을 대상으로 성격특성 분류가 선행되어야 한다. 둘째, 소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스 하위요인과의 관계를 밝히는 것이 필요하다. 셋째, 소방공무원을 대상으로 지각된 평가적 지지를 높일 수 있는 실제적인 방안에 대한 추가연구가 필요하다. 넷째, 소방공무원의 신경증 성격특성과 직무 스트레스와의 관계에서 지각된 평가적 지지가 부분 매개 효과가 있는 것으로 밝혀졌으므로 추후 연구에서는 신경증 성격특성을 감소시킬 수 있는 다른 요인에 대한 추가연구가 필요하다. 다섯째, 본 연구에서 사용한 동일한 도구로 다양한 대상에 대하여 관련 변인들 간의 관계를 검증하는 연구가 필요하다.

REFERENCES

1. Bae JM. A comparative study on the relationships among post-traumatic stress, psychological wellbeing, and depression by SEM-focusing on Policemen and Firefighters. Fire Science and Engineering. 2012;26(6):109-117. https://doi.org/10.7731/KIFSE.2012.26.6.109
2. Shin HJ, Kong HS. A study on the structural relationship among occupational stress, social support, and the depression of fire-fighters. Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology. 2016;6(12):309-318.
3. Moon YS. The level and job-related provoking factors of fire-fighters' stress. The Korean Journal of Local Government Studies. 2011;15(1):119-141.
4. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer; 1984. 460 p.

5. Goldberg LR. A broad-bandwidth, public domain personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In: Mervielde I, Deary I, De Fruyt F, Ostendorf F, editors. Personality psychology in Europe. Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press; 1999. p. 7-28.
6. Kim HS. Relationships of big five personality traits, social supports and job stress in police investigation [master's thesis]. [Busan]: Kyungsung University; 2013. 57 p.
7. Park YM. The relationships among the pre-service early childhood teacher's resilience, anxiety of teaching practice and self-esteem. Journal of Korea Creative Education Institute. 2017; 19:107-121.
8. Lee JY, Park JY. Psychological characteristics of individuals affecting industrial accidents. Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology. 2019;9(4):459-468.
9. Baek YM. The mediation effect of self-efficacy on the relationship between personality factors and stress coping strategies in college students-Focus on neuroticism and conscientiousness-. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society. 2017;18(6):219-227. https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.219
10. Lee SY, Kim DH. The effect of emotional labor, job stress and social support on nurses' job satisfaction. Korean Journal of Stress Research. 2019;27(3):215-223. https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.3.215
11. Park JW. A study to development a scale of social support [dissertation]. [Seoul]: Yonsei University; 1985. 127 p.
12. Song YS, Jeon HS. The moderating effect of emotional support between job stress and burnout of 119 ambulance workers. Journal of Next-generation Convergence Information Services Technology. 2018;7(1):71-82. https://doi.org/10.29056/jncist.2018.06.05
13. Kim YJ, Bae JY. Developing a prediction model for post-traumatic stress in firefighters. Crisisonomy. 2020;16(5):17-33. https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2020.16.5.17
14. Yoo TY, Lee KB, Ashton MC. Psychometric properties of the Korean version of the HEXACO personality inventory. Journal of Korean Psychological Association. 2004;18(3):61-75.
15. Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et. al. Developing on occupational stress scale for Korean employees. Korean Journal of Occupational Environmental Medication. 2005;17(4):297-317.
16. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology. 1986;51(6):1173-1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173
17. Park HS, Jeong HY, Lee DH. The difference of personality, attribution & EVLN response actions according to the types of job satisfaction. Korean Journal of Counseling. 2014;15(2):655-674. ttps://doi.org/10.15703/kjc.15.2.201404.655
18. Lee SH. The effects of job stress and social support on coping behavior of school [master's thesis]. [Chungnam]: Konyang University; 2003. 81 p.
19. Kim H. Job stress, coping type, and job satisfaction in firefighters. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2015;24(4):323-330. https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.323
20. Kim JS. A study on the relationship between job stress and five personality factors of KCG members. Korean Police Science Review. 2018;17(2):59-90.
21. Tomita T, Aoyama H, Kitamura T, Sekiguchi C, Murai T, Matsuda T. Factor structure of psychobiological seven-factor model of personality: A model-revision. Personality and Individual Differences. 2000;29(4):709-727. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00227-5
22. Fiske ST, Gilbert DT, Lindzey G. Handbook of Social Psychology. 5th ed. NJ: Wiley; 2010. 896 p.
23. Baek YM. The mediation effect of self-efficacy on the relationship between personality factors and stress coping strategies in college students -Focus on neuroticism and conscientiousness-. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2017;18(6):219-227. https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.219
24. Yuh J, Neiderhiser JM, Spotts EL, Pedersen NL, Lichtenstein P, Hansson K, et al. The role of temperament and social support in depressive symptoms: A twin study of mid-aged women. Journal of Affective Disorders. 2008;106(1-2):99-105. https://doi.org/10.1016/j.jad.2007.05.025
25. Park SB, Hong JP. Relationship between personality traits and anxiety disorders. Anxiety and Mood. 2009;5(1):3-7.
26. Kim JH, Lim SL, Lee DS. Personality style and job stress -Focusing on the comparison between autonomy and sociotropy-. Journal of Korean Neuropsychiatric Association. 2001;40(5): 813-823.
27. Lim OJ. The relationship between the workers of the big-five personality traits and self-efficacy and job satisfaction. Journal of Vocational Education & Training. 2016;19(1):75-106.
28. Ko MS, Jang YL, Choi JS, Shim HB, Nam HW. Temperament and character traits, heart rate variability and occupational stress in new nursing employees. Journal of Korean Neuropsychiatric Association. 2016;55(3):271-276. https://doi.org/10.4306/jknpa.2016.55.3.271