

소방대원의 성격유형, 스트레스 및 직무만족의 관계에 관한 연구

오진환* · 이인수**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 5년간의 구조 활동 실적과 증가추세를 살펴 보면 1997년 44,023건에서 2000년 86,929건으로 약 2배의 증가를 보이고 있으며 최근 5년간 1일 평균 구급건수는 2,628건으로 2004년의 경우 30.5초당 1건, 시간당 118.2건으로 21.7초당 1회의 출동을 했다¹⁾.

소방대원은 각종 사고현장에서 위험한 상황에 대처하고 때로는 자신의 목숨까지도 희생당할 수 있는 위험한 근무환경 속에서 자신의 신체적, 정신적 능력으로는 도저히 감당하기 힘든 역할을 수행할 수밖에 없는 상황에 처하게 된다. 동료의 사고로 인한 스트레스, 24시간 출동대기라는 긴장된 근무여건, 제한된 인력으로 제한된 시간 내에 업무를 수행해야 하는 현실적인 문제 등은 양적 과부하와 질적 과부하를 초래하여 건강을 해치고 사고를 유발하기도 한다²⁾. 이러한 업무상황으로 인해 소방대원은 타 직종에 비해 각종 신체적, 정신적 스트레스의 발생 가능성이 상대적으로 높다³⁾.

스트레스는 지금 자기에게 부과되어진 요구수준과 이 요구에 부응할 수 있는 자신의 능력 간에 어떤 불균형감을 지각할 때 일어나는 생리, 심리적 반응으로⁴⁾ 스트레스를 유발하는 주요 원천으로는

자연재해, 충격적인 사건들, 일상생활에서 경험하는 사건들, 특정 사건 속에서 야기되는 스트레스원, 자극의 박탈 등이 있다⁵⁾. 이러한 유발 요인들 중 특히 개인이 갖는 성향은 스트레스 수준에 영향을 미치는 주요 요소로 개인에게 각기 다른 심리상태를 초래하게 된다. 이때 자신의 성향을 파악해 두면 부정적 스트레스의 영향으로 생길 수 있는 취약성의 정도를 가늠할 수 있다⁴⁾. 즉, 스트레스 요인의 양이나 질과는 무관하게 성격유형 자체가 심리적 증상을 가중시켜 어떤 자극에 대해 더 강한 생리적 반응과 심리적 반응을 보인다⁶⁾.

그 결과 직장인의 경우 업무에 대한 만족도가 떨어지게 되고 효율적인 업무 특성에 방해를 받게 되며 심각한 신체적, 정신적 증상을 초래하게 된다. 스트레스 상황에서 근무하는 직종으로는 소방서의 소방, 구조, 구급대와 경찰관, 병원의 응급실, 중환자실, 수술실 등에서 근무하는 의사, 간호사, 기타 재해 지역의 자원 봉사자 등으로 다양하지만 특히 항상 구조·구급의 상황에 대비하여 긴장하고 있어야 하며 화재나 폭발, 수해 등 위험상황에서 생명의 위협을 무릅쓰고 활동해야 하는 소방대원들의 스트레스는 막대할 것으로 생각된다⁷⁾.

한편 스트레스의 결과 요인으로 직접적인 영향을 미치는 요인으로서 직무만족도를 들 수 있는데 직무스트레스 요인의 고유 성질에 따라 긍정적 영향을 주기도 하고 부정적 영향을 주기도 한다. 이는 동일한 스트레스 요인이라 하더라도 그 요인을

* 충주대학교 보건생명 항공대학 전문응급구조학과

** 충주대학교 보건생명 항공대학 전문응급구조학과 교수

지각하고 해석하는 개인의 인지능력에 기인하며 긍정적인 영향은 승진기회와 같은 만족과 관련되며 부정적 영향은 감독, 급여, 직업 자체 등과 관련된 직무만족 수준과 연관된다⁸⁾.

최근 스트레스와 관련된 연구들을 살펴보면 간호사를 대상으로 하여 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계를 규명한 연구들^{8,9)}과 성격유형이 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구들^{10,11)}, 119구급대원을 대상으로 한 스트레스 관련 연구들¹²⁻¹⁴⁾ 및 직무만족도에 관한 연구들^{15,16)}은 찾아볼 수 있었으나 소방대원을 대상으로 하여 개인의 성격유형, 스트레스와 직무만족도의 관계를 규명한 연구는 드문 실정이다. 따라서 본 연구는 소방대원을 대상으로 성격유형, 스트레스, 직무만족의 관계를 알아봄으로써 소방대원 개인뿐 아니라 소방조직 전체의 부정적 영향을 최소화하고 예방하는 차원에서 소방대원의 스트레스 수준을 낮추고 직무만족도 수준을 높일 수 있는 방안을 마련하기 위해 시도되었다.

2. 연구목적

본 연구는 화재진압, 구조, 구급의 현장 활동을 직접 수행하는 소방대원의 성격유형, 스트레스 및 직무만족도를 파악하고 이들 간의 관계를 알아보기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 성격유형, 스트레스, 직무만족 정도를 파악한다.
- 2) 일반적 특성에 따른 스트레스와 직무만족의 차이를 파악한다.
- 3) 업무관련 특성에 따른 스트레스와 직무만족의 차이를 파악한다.
- 4) 성격유형에 따른 스트레스와 직무만족의 차이를 파악한다.
- 5) 성격유형, 스트레스, 직무만족도간의 관계를 파악한다.

3. 용어정의

- 1) 성격: 성격은 각 개인이 가지고 있는 특유한

성질, 품성, 또는 각 개인을 특징짓는 지속적이며 일관된 행동양식으로¹⁷⁾, A 유형과 B유형을 말한다.

- 2) 스트레스: 스트레스는 지금 자기에게 부과된 어진 요구수준과 이 요구에 부응할 수 있는 자신의 능력 간에 어떤 불균형감을 지각할 때 일어나는 생리·심리적 반응을 말한다⁴⁾.
- 3) 직무만족: 직무만족이란 업무에 대한 태도의 하나로 한 개인의 업무나 업무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 의미한다¹⁸⁾.

II. 대상과 방법

1. 연구설계

본 연구는 현장출동 업무를 직접 수행하는 소방대원들을 대상으로 성격유형에 따른 스트레스와 직무만족의 차이를 비교하고 그 관계를 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상자는 S시와 D시의 일부 소방서 및 소방파출소에 근무하는 소방대원으로 화재진압, 구조, 구급의 현장 활동을 직접 수행하는 소방대원 315명이었다. 자료수집은 설문지를 이용하였으며 응답이 불충분한 자료 7부를 제외한 308부를 자료 분석에 사용하였다. 자료수집 기간은 2005년 6월 20일에서 7월 20일까지이었다.

3. 연구도구

본 연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며 대상자의 일반적 특성 9문항, 업무관련 특성 11문항, 성격유형 10문항, 스트레스에 관한 38문항, 직무만족도에 관한 30문항 등 총 98문항으로 구성되었다.

1) 성격유형

A유형의 행동유형 측정을 위해 Girdano 등¹⁹⁾의 Heart type A 척도를 장과 강⁴⁾이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 10문항의 4점 척도로 최저 10점에서 최고 40점까지의 점수범위를 가지며 점수범위 10~23점은 A유형, 24~40점은 B유형의 특성을 의미한다. 류¹¹⁾의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .73$ 이었으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .78$ 이었다.

2) 스트레스

소방대원의 스트레스 측정을 위해 스트레스 관련 연구들^{3,7,20)}의 스트레스 도구를 기반으로 연구자가 연구목적에 맞게 수정 보완한 38문항의 도구를 사용하였다. 스트레스 측정은 5점 척도로 점수가 높을수록 스트레스를 지각하는 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었다.

3) 직무만족도

소방대원의 직무만족도 측정을 위해 Slavitt 등²¹⁾이 개발한 IWS(The Index of Work Satisfaction)를 박³³⁾이 소방대원에게 적합하도록 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 총 30문항 5점 척도로 구성되었으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 박³³⁾의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

4. 분석방법

수집된 자료는 SPSSWIN 10.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 업무관련 특성, 성격유형, 스트레스, 직무만족 정도는 서술적 통계로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성, 업무관련 특성, 및 성격유형에 따른 스트레스와 직무만족의 차이는 t-test 또는 one-way ANOVA를 이용하

여 분석하였다.

- 3) 연구변수간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 산출하였다.

III. 결 과

1. 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 대상자들의 연령은 31~40세가 58.1%로 가장 많았으며 평균연령은 37.5세였다. 학력은 전문대졸이 31.8%로 가장 많았으며 대졸이상(30.8%), 고졸이하(25.3%) 순이었으며, 종교는 61.0%가 없다고 응답하였다.

근무경력은 10년 이상이 55.8%로 가장 많았으며 5~10년 미만이 24.4%로 나타나 평균 경력은 10.6년이었다.

본 연구의 대상자는 현장 활동을 주로 하는 중하위직 계층인 소방사, 소방교, 소방장이었으며 본 연구에서는 소방교가 49.7%로 가장 많았다. 현재 근무분야는 화재진압이 68.8%, 구조가 11.4%, 구급이 19.8%로 나타났으며 월 평균 급여액은 200~250 미만이 45.1%, 250~300 미만이 32.5%이었다.

2. 업무관련 특성

본 연구대상자의 업무관련 특성은 <표 2>와 같다. 대상자의 업무관련 특성을 살펴보면 현 보직을 맡게 된 경위는 본인희망이 54.9%, 소방서 발령이 43.2%이었으며, 근무분야의 적성 여부는 잘 맞음이 51.6%, 그저 그렇다가 39.6%, 맞지 않는다가 5.5%로 나타났다.

부서이동은 원함이 26.6%, 원치 않음이 61.7%이었으며, 당번일 수면시간은 4~5시간 미만이 36.7%, 비번일 수면시간은 6시간 이상이 77.3%로 나타났다.

한 달 평균 시간외 근무일수는 월 평균 10일 이상이 42.5%이었으며, 현장출동 횟수는 주당 10회 이하가 53.9%, 41회 이상이 7.8%로 평균 16.62회

<표 1> 일반적 특성

(N = 308)

| 특 성 | 구 분 | 실 수 (백분율) | M±SD |
|--------------|------------|-----------|-------------|
| 연 령(세) | 30 이하 | 39(12.7) | 37.54±6.10 |
| | 31~40 | 179(58.1) | |
| | 41~50 | 80(26.0) | |
| | 51 이상 | 10(3.2) | |
| 성 별 | 남 | 293(95.1) | |
| | 여 | 15(4.9) | |
| 결 혼 | 유 | 252(81.8) | |
| | 무 | 56(18.2) | |
| 학 력 | 고졸 이하 | 78(25.3) | |
| | 전문대 중퇴 | 13(4.2) | |
| | 전문대 졸 | 98(31.8) | |
| | 대학 중퇴 | 24(7.8) | |
| | 대졸 이상 | 95(30.8) | |
| 종 교 | 유 | 120(39.0) | |
| | 무 | 188(61.0) | |
| 근무경력(년) | 1 미만 | 6(1.9) | 10.62±70.16 |
| | 1~3 미만 | 27(8.8) | |
| | 3~5 미만 | 28(9.1) | |
| | 5~10 미만 | 75(24.4) | |
| | 10 이상 | 172(55.8) | |
| 직 급 | 소방사 | 82(26.6) | |
| | 소방교 | 153(49.7) | |
| | 소방장 | 73(23.7) | |
| 현재 근무분야 | 화재진압 | 212(68.8) | |
| | 구 조 | 35(11.4) | |
| | 구 급 | 61(19.8) | |
| 월 평균 급여액(만원) | 200 미만 | 20(6.5) | |
| | 200~250 미만 | 139(45.1) | |
| | 250~300 미만 | 100(32.5) | |
| | 300 이상 | 49(15.9) | |

출동하는 것으로 나타났다. 한편 충격적인 현장으로의 출동횟수는 연 5회 이하가 37.3%, 21회 이상이 29.9%로 평균 20.24회인 것으로 나타났다. 상사나 동료의 사망상해 목격 경험은 ‘유’가 59.1%, ‘무’가 40.9%로 나타났으며, 자신의 사망위협이나 상해경험의 경우 ‘유’가 56.2%, ‘무’가 43.8%이었다.

3. 성격유형

본 연구대상자의 성격유형 분포는<표 3>과 같다. A유형의 성격유형은 55.8%(172명), B유형의 성격유형은 44.2%(136명)로 분포하였다.

<표 2> 업무관련 특성

(N = 308)

| 특 성 | 구 분 | 실 수 (백분율) | M±SD |
|--------------------------|----------|-----------|-------------|
| 현 보직을 맡게 된 경위 | 본인희망 | 169(54.9) | |
| | 소방서 발령 | 133(43.2) | |
| | 기타 | 6(1.9) | |
| 근무분야의 적성여부 | 잘 맞는다 | 159(51.6) | |
| | 그저 그렇다 | 122(39.6) | |
| | 맞지 않는다 | 17(5.5) | |
| | 잘 모르겠다 | 10(3.2) | |
| | 월함 | 82(26.6) | |
| 부서이동 희망 | 원치 않음 | 190(61.7) | |
| | 모르겠음 | 36(11.7) | |
| | 4 미만 | 80(26.0) | |
| 당번일 수면시간(시간) | 4~5 미만 | 113(36.7) | |
| | 5~6 미만 | 86(27.9) | |
| | 6 이상 | 29(9.4) | |
| | 4 미만 | 21(6.8) | |
| 비번일 수면시간(시간) | 4~5 미만 | 12(3.9) | |
| | 5~6 미만 | 37(12.0) | |
| | 6 이상 | 238(77.3) | |
| 한 달 평균 시간외 근무일수(일/개월) | 5 미만 | 107(34.7) | |
| | 5~9 미만 | 70(22.7) | |
| | 10 이상 | 131(42.5) | |
| 시간외 근무에 대한 보상 | 예 | 174(56.5) | |
| | 아니오 | 134(43.5) | |
| | 10 이하 | 166(53.9) | |
| 현장출동 횟수(회/주) | 11~20 이하 | 63(20.5) | |
| | 21~30 이하 | 37(12.0) | 16.62±16.20 |
| | 31~40 이하 | 18(5.8) | |
| | 41 이상 | 24(7.8) | |
| | 5 이하 | 115(37.3) | |
| 충격출동횟수(회/연) | 6~10 이하 | 45(14.6) | |
| | 11~15 이하 | 38(12.3) | 20.24±28.50 |
| | 16~20 이하 | 18(5.8) | |
| | 21 이상 | 92(29.9) | |
| 상사/동료의 사망상해 목격경험 | 유 | 182(59.1) | |
| | 무 | 126(40.9) | |
| 자신의 사망위협/상해 경험 | 유 | 173(56.2) | |
| | 무 | 135(43.8) | |

<표 3> 성격유형 분포

(N = 308)

| 유 형 | 실 수 | 백분율 |
|-----|-----|-------|
| A | 172 | 55.8% |
| B | 136 | 44.2% |
| 계 | 308 | 100.0 |

4. 스트레스 정도

본 연구대상자의 스트레스 지각정도는 <표 4>와 같다. 대상자의 스트레스 지각정도는 사회적 요인, 위기상황, 과제특성, 조직관련, 역할관련, 인간관계, 보상대우, 생활 스트레스의 8개 하부 영역으로 구성된 38문항의 5점 척도로 측정하였다.

대상자의 스트레스에 대한 평균은 $3.30 \pm .37$ 로 중간 이상의 스트레스를 지각하고 있는 것으로 나타났다. 하부영역별 스트레스 정도를 살펴보면 조직관련이 $3.82 \pm .65$ 로 가장 높았으며 이중 '격일제로 24시간 근무를 한다'(4.38±.87), '근무시간 내 내 긴장하고 출동에 대기한다'(3.97±.88)가 높은 점수를 나타내었다. 그 다음으로 높게 나타난 하부영역은 과제특성으로 $3.69 \pm .59$ 이었으며 이중 '적시에 순간적인 판단을 해야 한다'(4.03±.77), '예측불허의 또 다른 위험이 발생한다'(3.89±.84)가 높게 나타났다. 이외에 사회적 요인이 $3.68 \pm .68$, 역할관련이 $3.45 \pm .55$, 생활스트레스가 $3.37 \pm .77$, 위기상황이 $3.27 \pm .81$, 보상대우가 $3.11 \pm .69$, 인간관계가 $2.64 \pm .63$ 순으로 나타나 조직관련과 과제특성에 대한 스트레스가 가장 높고 인간관계의 스트레스가 가장 낮았다.

38문항 중 항목별 평균평점을 산출한 결과 가장 높게 나타난 문항은 '격일제로 24시간 근무를 한다'(4.38±.87), '응급상황이 아닌 경우에도 119 요청을 한다'(4.09±.88), '소방, 구조, 구급업무 이외의 잡다한 일(서류업무 등)까지 책임져야 한다'(4.04±.81), '적시에 순간적인 판단을 해야 한다'(4.03±.77) 순이었다.

한편 38문항 중 스트레스에 대한 평균평점이 낮게 나타난 문항은 '나의 동료들은 친절하게 대해준다'(2.33±.69), '나의 부하직원, 상사 또는 동료들은 나에게 신뢰감과 애정을 갖고 있다고 생각한다'(2.54±.74), '나의 동료들은 내게 개인적으로 관심을 보여 준다'(2.56±.76), '나의 상사는 서로 협력하여 일이 잘 되게끔 이끌어간다'(2.65±.79) 순으로 나타났다.

5. 직무만족도

본 연구대상자의 직무만족도는 <표 5>와 같다. 전체 30문항에 대한 평균평점은 $2.86 \pm .45$ 이었다. 직무만족에 대한 하부영역별 평균점수를 살펴보면 직무자체가 $3.35 \pm .58$ 로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로는 상호작용($3.07 \pm .68$), 자율성($2.93 \pm .58$), 업무요구도($2.89 \pm .60$), 조직요구도($2.86 \pm .66$), 보수($2.59 \pm .86$), 근무여건($2.16 \pm .83$) 순으로 나타났다.

총 30문항 중 각 문항에 대한 평균평점을 산출한 결과 가장 높은 점수를 보인 문항은 '내가 하는 업무는 중요하다'는 점에 추호의 의심도 없다'(3.77±.98)이었으며 그 다음으로는 '다른 어떤 업무보다 내가 수행하는 업무는 중요하다'(3.67±.96), '근무하는 부서(대원간에는) 바쁠 때 서로 돕는 것을 주저하지 않는다'(3.48±.93), '직장에서 하는 일에 대해 다른 사람에게 자랑스럽게 이야기 한다'(3.45±1.04) 순으로 나타났다.

한편 가장 낮은 점수를 보인 문항은 '타 행정직 공무원과 비교했을 때 현행 근무시간은 적당하다'(1.90±1.00), '근무시간 외 비번활동에 동원되어 근무하는 경우 그에 대한 적절한 보상을 받는다'(1.95±.94), '시간외 근무수당은 만족스럽다'(2.18±1.01), '대기실의 환경은 충분한 휴식공간이 된다'(2.21±1.02) 순이었다.

6. 일반적 특성에 따른 스트레스와 직무만족의 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 스트레스와 직무만족의 차이는 <표 6>과 같다.

스트레스의 경우 현재 근무분야($F = 4.988, p = .007$)에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 구급이 평균평점 $3.42 \pm .37$ 로 가장 높았으며 그 다음으로는 화재진압($3.28 \pm .37$), 구조($3.17 \pm .30$) 순이었다.

직무만족의 경우 결혼유무($t = -2.343, p = .02$)

<표 4> 스트레스 정도

(N = 308)

| 요 인 | 문 항 | 평균±표준편차 |
|---------|--|-----------|
| 사회적 요인 | 1. 비응급 상황 출동으로 인해 응급출동이 늦어진다. | 3.76±.98 |
| | 2. 출동 시 시민들이 욕, 구타, 폭언을 하는 등 대원을 함부로 대한다. | 3.12±1.06 |
| | 3. 응급상황이 아닌 경우에도 119 요청을 한다. | 4.09±.88 |
| | 4. 구조, 구급에 대한 시민들의 이해부족으로 현장 활동이 지연되거나 방해를 받는다. | 3.73±.81 |
| | 소 계 | 3.68±.68 |
| 위기상황 | 5. 현장에서 동료가 사망한다. | 2.74±1.27 |
| | 6. 현장에서 동료가 상해를 당한다. | 3.51±1.05 |
| | 7. 현장에서 사람들이 사망한다. | 3.21±1.06 |
| | 8. 현장에서 사람들이 상해를 당한다. | 3.21±1.04 |
| | 9. 현장에서 본인이 상해를 당한다. | 3.35±1.05 |
| | 10. 구조 활동 및 이송하는 도중에 대상자가 사망한다. | 3.03±1.04 |
| | 11. 현장 활동은 항상 위험성이 잠재되어 있어 건강과 생명의 위협을 느낀다. | 3.85±.89 |
| | 소 계 | 3.27±.81 |
| 과제특성 | 12. 최선을 다했으나 기대한 만큼의 결과가 나오지 않았다. | 3.41±.88 |
| | 13. 적시에 순간적인 판단을 해야 한다. | 4.03±.77 |
| | 14. 예측불허의 또 다른 위험이 발생한다. | 3.89±.84 |
| | 15. 업무수행에 필요한 전문지식과 기술이 부족함을 느낀다. | 3.22±.85 |
| | 16. 제한된 시간 내에 제한된 인력으로 많은 것을 수행해야 하는 부담감이 있다. | 3.87±.85 |
| | | 소 계 |
| 조직관련 | 17. 근무시간 내내 긴장하고 출동에 대기한다. | 3.97±.88 |
| | 18. 격일제로 24시간 근무를 한다. | 4.38±.87 |
| | 19. 응급상황 발생 시 휴일 없이 연속근무를 해야 한다. | 3.68±1.07 |
| | 20. 합동구조 활동 시 원만한 공조체제가 이루어지지 않는다. | 3.25±.89 |
| | 소 계 | 3.82±.65 |
| 역할관련 | 21. 소방, 구조, 구급업무 이외의 잡다한 일(서류업무 등)까지 책임져야 한다. | 4.04±.81 |
| | 22. 동일한 업무에 대해 두 사람의 상사로부터 상반된 지시를 받는 경우가 있다. | 3.30±.87 |
| | 23. 이론과 실무에서의 업무차이를 느낀다. | 3.64±.80 |
| | 24. 내가 수행해야 할 업무내용은 명확하게 구분되어 있다. | 2.83±.99 |
| | 소 계 | 3.45±.55 |
| 인간관계 | 25. 나의 상사는 아랫사람들의 복지에 관심을 가지고 있다. | 3.04±1.00 |
| | 26. 나의 상사는 내 말에 관심을 갖고 대해준다. | 2.78±.86 |
| | 27. 나의 상사는 업무를 완수하는데 도움이 된다. | 2.75±.85 |
| | 28. 나의 상사는 서로 협력하여 일이 잘 되게끔 이끌어간다. | 2.65±.79 |
| | 29. 나의 동료들은 내게 개인적으로 관심을 보여준다. | 2.56±.76 |
| | 30. 나의 동료들은 친절하게 대해준다. | 2.33±.69 |
| | 31. 업무와 사생활에 있어서 나의 동료들로부터 도움을 받을 수 있다. | 2.47±.79 |
| | 32. 나의 부하직원(상사 또는 동료)들은 나에게 신뢰감과 애정을 갖고 있다고 생각한다. | 2.54±.74 |
| | 소 계 | 2.64±.63 |
| 보상대우 | 33. 승진, 승급제도가 공정하게 이루어지고 있다. | 3.23±.93 |
| | 34. 합리적 원칙과 기준에 의해 직원들을 적재적소에 배치시키고 있다. | 3.14±.88 |
| | 35. 나의 업무량을 생각할 때 보수가 적절하다고 생각한다. | 2.99±.91 |
| | 36. 대원들에게 다양한 지식과 기술을 습득시키기 위한 교육 훈련에 많은 투자를 한다. | 3.10±.88 |
| | 소 계 | 3.11±.69 |
| 생활 스트레스 | 37. 가정문제로 인한 고민이 업무수행에 영향을 미치는 경향이 있다. | 3.23±.94 |
| | 38. 소방공무원의 업무 특성으로 인해 친지, 친구들과의 원만한 사회관계를 유지하기가 힘들다. | 3.50±1.06 |
| | 소 계 | 3.37±.77 |
| | 전 체 | 3.30±.37 |

<표 5> 직무만족도

(N=308)

| 요 인 | 문 항 | M±SD |
|-------|--|-----------|
| 보수 | 1. 현재 받고 있는 봉급에 만족한다. | 2.83±1.00 |
| | 2. 시간외 근무수당은 만족스럽다. | 2.18±1.01 |
| | 3. 봉급은 능력과 경력에 비추어볼 때 적당하다. | 2.72±.99 |
| | 4. 타 부서(또는 타 직종의 같은 직급)에 근무하는 직원들과 비교해 볼 때 봉급은 합당하다. | 2.62±1.00 |
| | 소 계 | 2.59±.86 |
| 직무자체 | 5. 다른 어떤 업무보다 내가 수행하는 업무는 중요하다. | 3.67±.96 |
| | 6. 직장에서 하고 있는 일에 대해 다른 사람에게 자랑스럽게 이야기 한다. | 3.45±1.04 |
| | 7. 또다시 업무를 결정한다 해도 여전히 현재 수행하는 업무에 종사할 것이다. | 3.15±1.08 |
| | 8. 나의 업무는 과도한 이론과 기술을 필요로 한다. | 2.68±.95 |
| | 9. 내가하는 업무는 중요하다는 점에 추호의 의심도 없다. | 3.77±.98 |
| | 소 계 | 3.35±.58 |
| 자율성 | 10. 소방대원은 발전할 기회가 많다. | 3.18±1.14 |
| | 11. 필요이상의 통제를 받고 있다고 느낀다. | 2.73±.98 |
| | 12. 내가 근무하는 부서에서는 상관이 모든 것을 결정한다. | 2.93±.97 |
| | 13. 상관의 지지 하에 내 뜻대로 중요 업무를 결정할 수 있다. | 2.86±.92 |
| | 소 계 | 2.93±.58 |
| 업무요구도 | 14. 현재 수행하는 업무활동에 만족한다. | 3.16±.92 |
| | 15. 업무상 필요한 서류업무가 부담스럽다. | 2.80±1.01 |
| | 16. 서류업무 소요시간은 합리적이며 현장 활동에 피해를 본다고 생각하지 않는다. | 2.69±1.02 |
| | | 소 계 |
| 상호작용 | 17. 근무하는 부서는(대원 간에는) 자격증과 학력 및 계급과 무관하게 좋은 관계를 이루며 협조한다. | 3.36±.92 |
| | 18. 근무하는 부서는(대원 간에는) 바쁠 때 서로 돕는 것을 주저하지 않는다. | 3.48±.93 |
| | 19. 현장 활동 시 문제에 대해 의논할 기회와 시간을 충분히 가지고 있다. | 3.12±.93 |
| | 20. 행정적인 의사결정에 참여할 기회가 충분하다. | 2.80±.97 |
| | 21. 근무하는 부서는 복지시설에 많은 배려를 한다. | 2.45±1.00 |
| | 22. 근무하는 부서는 서로의 업무를 이해하며 인정한다. | 3.18±.84 |
| | 소 계 | 3.07±.68 |
| 조직요구도 | 23. 현장 활동이 조직적이고 수행방법이 만족스럽다. | 3.10±.82 |
| | 24. 행정과 현장 활동의 일상문제 사이에 차이가 없다. | 2.72±.88 |
| | 25. 현장 활동의 효율적 수행을 위해 행정조직이 체계화되어 있다. | 2.79±.89 |
| | 26. 근무하는 부서를 위한 정책과 절차를 계획할 때 의견을 제시할 수 있다. | 2.81±.86 |
| | 소 계 | 2.86±.66 |
| 근무여건 | 27. 현행 24시간 교대근무에 만족한다. | 2.55±1.18 |
| | 28. 대기실의 환경은 충분한 휴식공간이 된다. | 2.21±1.02 |
| | 29. 타 행정직 공무원과 비교했을 때 현행 근무시간은 적당하다. | 1.90±1.00 |
| | 30. 근무시간 외 비번활동에 동원되어 근무하는 경우 그에 대한 적절한 보상을 받는다. | 1.95±.94 |
| | 소 계 | 2.16±.83 |
| | 전 체 | 2.86±.45 |

<표 6> 대상자의 일반적 특성에 따른 스트레스와 직무만족의 차이 (N = 308)

| 특 성 | 구 분 | 스트레스 | | 직무만족도 | |
|---------|------|----------|--------------|----------|--------------|
| | | M±SD | t or F(P) | M±SD | t or F(P) |
| 결 혼 | 유 | 3.31±.38 | 1.340(.181) | 2.83±.45 | -2.343(.02)* |
| | 무 | 3.24±.32 | | 2.99±.36 | |
| 현재 근무분야 | 화재진압 | 3.28±.37 | 4.988(.007)* | 2.87±.43 | 5.590(.004)* |
| | 구조 | 3.17±.30 | | 3.04±.54 | |
| | 구급 | 3.42±.37 | | 2.73±.40 | |

*p<.05

와 현재 근무분야(F = 5.590, p = .004)에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 미혼자인 경우 평균 평점 2.99±.36으로 기혼자(2.83±.45)보다 높게 나타났으며 현재 근무분야에 있어서는 구조(3.04±.54), 화재진압(2.87±.43), 구급(2.73±.40) 순이었다.

7. 업무관련 특성에 따른 스트레스와 직무만족의 차이

본 연구대상자의 업무관련 특성에 따른 스트레

스와 직무만족의 차이는 <표 7>과 같다.

스트레스의 경우 당번일 수면시간(F = 4.857, p = .003), 상사나 동료의 사망·상해 목격 경험(t = 8.269, p = .004), 자신의 사망위협 또는 상해경험(t = 7.027, p = .008)에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 당번일 수면시간이 4시간 미만(3.43±.40)인 경우 가장 스트레스가 높았으며 상사 동료의 사망상해 목격 경험에서는 목격 경험이 있는 경우(3.35±.37)가 없는 경우(3.23±.37)보다 높았다. 또한 자신의 사망위협 또는 상해경험(t = 7.027, p = .008)에 있어서 경험이 있는 경우

<표 7> 업무관련 특성에 따른 스트레스와 직무만족의 차이 (N = 308)

| 특 성 | 구 분 | 스트레스 | | 직무만족도 | |
|------------------|--------|----------|------------------|----------|------------------|
| | | M±SD | t or F(P) | M±SD | t or F(P) |
| 근무분야의 적성여부 | 잘 맞는다 | 3.25±.38 | 1.747 (.157) | 2.95±.44 | 4.943 (.002)* |
| | 그저 그렇다 | 3.35±.37 | | 2.78±.42 | |
| | 맞지 않는다 | 3.27±.29 | | 2.65±.52 | |
| | 잘 모르겠다 | 3.35±.20 | | 2.73±.34 | |
| 부서이동 희망 | 원함 | 3.35±.41 | 2.799 (.062) | 2.75±.43 | 5.631 (.004)* |
| | 원치 않음 | 3.26±.35 | | 2.93±.44 | |
| | 모르겠음 | 3.38±.35 | | 2.78±.43 | |
| 당번일 수면시간(시간) | 4 미만 | 3.43±.40 | 4.857 (.003)* | 2.77±.45 | 1.543 (.203) |
| | 4~5 미만 | 3.29±.36 | | 2.87±.43 | |
| | 5~6 미만 | 3.23±.33 | | 2.90±.44 | |
| | 6 이상 | 3.18±.35 | | 2.93±.45 | |
| 상사/동료의 사망상해 목격경험 | 유 | 3.35±.37 | 8.269 (.004)* | 2.85±.45 | -.839 (.402) |
| | 무 | 3.23±.37 | | 2.89±.43 | |
| 자신의 사망 위협/상해경험 | 유 | 3.35±.37 | 7.027 (.008)* | 2.83±.43 | -1.214 (.226) |
| | 무 | 3.23±.35 | | 2.90±.47 | |

*p < .05

<표 8> 성격유형에 따른 스트레스와 직무만족의 차이

(N=308)

| 특 성 | 구 분 | 스트레스 | | 직무만족 | |
|-----|-----|----------|-----------|----------|-----------|
| | | M±SD | t or F(P) | M±SD | t or F(P) |
| 성격 | A | 3.26±.37 | -1.939 | 2.89±.44 | 1.188 |
| | B | 3.34±.37 | (.053) | 2.83±.45 | (.236) |

* p < .05

(3.35±.37)가 없는 경우(3.23±.35)보다 스트레스가 높았다.

한편 업무관련 특성에 따른 직무만족도의 차이에 대한 검정결과 근무분야의 적성여부(F = 4.943, p = .002), 부서이동 희망(F = 5.631, p = .004)에 따라 차이가 있었다. 즉 근무분야의 적성이 잘 맞는다고 응답한 경우(2.95±.44)와 부서이동을 원치 않는 경우(2.93±.44)에 평균점수가 높았다.

8. 성격유형에 따른 스트레스와 직무만족의 차이

본 연구대상자의 성격유형에 따른 스트레스와 직무만족의 차이는 <표 8>과 같다. 본 연구에서 성격유형에 따른 스트레스와 직무만족의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

9. 성격유형, 스트레스, 직무만족간의 상관관계

본 연구에서 세 변수간의 상관관계는 <표 9>와 같다. 본 연구에서 스트레스와 직무만족 간에는 부적 상관관계(r = -.405, p = .000)를 보여 대상자가 지각하는 스트레스가 높을수록 직무만족 정도가 낮은 것으로 나타났다.

<표 9> 성격유형, 스트레스, 직무만족간의 상관관계 (N=308)

| 영역 | 성격유형 | 스트레스 |
|------|-------------|---------------|
| 스트레스 | .110(.053) | |
| 직무만족 | -.068(.236) | -.405(.000)** |

** p < .01

IV. 고찰

본 연구는 화재진압, 구조, 구급의 현장 활동 업무를 수행하는 소방대원을 대상으로 성격유형, 스트레스, 직무만족의 관계를 파악하여 개인의 성격유형에 따른 스트레스 관리 및 직무만족도를 증가시키기 위한 방안을 고려함으로써 소방대원 개인뿐 아니라 소방조직 전체의 부정적 영향을 최소화하기 위해 시도되었다.

대상자의 스트레스 지각정도를 살펴보면 평균평점 3.30±.37로 중간 이상의 스트레스를 지각하는 것으로 나타났다. 하부영역별 스트레스 정도를 살펴보면 조직관련, 과제특성, 사회적 요인, 역할관련, 생활 스트레스, 위기상황, 보상대우, 인간관계 순으로 나타났는데 이는 119 구급대원을 대상으로 한 정²⁰⁾의 연구에서 나타난 평균평점 2.94보다 높았고 인간관계(3.22)에서 가장 높은 스트레스 수준을 나타낸 결과와는 다르며 소방대원을 대상으로 한 조 등⁷⁾의 연구에서 사회적 요인(3.76점), 응급상황(3.73점), 과제특성(3.65점) 순으로 나타난 결과와는 차이가 있다.

한편 항목별 비교에서 가장 높은 점수를 나타낸 문항은 '격일제로 24시간 근무를 한다'(4.38점), '응급상황이 아닌 경우에도 119 요청을 한다'(4.09점), '소방, 구조, 구급업무 이외의 잡다한 일(서류업무 등)까지 책임져야 한다'(4.04점), '적시에 순간적인 판단을 해야 한다'(4.03점) 순으로 나타났는데 이는 응급구조사를 대상으로 한 정²²⁾의 연구에서 응급상황이 아닌 경우의 구급요청, 근무시간 내의 긴장감과 출동대기, 격일제 24시간 근무에 대

한 문항에서 높은 점수를 나타낸 것과 소방공무원을 대상으로 한 김³⁾의 연구에서 24시간 출동대기로 인한 경직성, 잦은 비번활동으로 인한 개인 활동 제한에서 높은 점수를 보인 것과 비슷한 결과로 나타났다.

응급상황(위기상황) 영역에 있어서 본 연구에서는 평균평점이 3.27로 나타났는데 이는 소방대원을 대상으로 한 조 등⁷⁾의 연구결과(3.73)보다는 약간 낮았다.

위의 결과들을 볼 때 화재진압, 구조, 구급의 현장 활동을 하는 소방대원들은 공통적으로 교대근무, 출동대기, 비응급상황 시의 요청에 대해 스트레스를 받고 있을 뿐 아니라 외상사건을 접함으로써 다른 건강관련 직무 종사자들보다 직무관련 스트레스를 더 많이 받고 있음을 짐작하게 한다.

직무만족도의 경우 본 연구에서는 평균평점 2.86점으로 이는 응급구조사를 대상으로 한 황 등¹⁵⁾의 3.04점과 119 구급대원을 대상으로 한 김과 박¹⁶⁾의 3.22점 보다는 낮았으나 응급실 간호사를 대상으로 한 이⁹⁾의 연구결과(2.75점)와 비슷한 수준을 보였다.

하부 영역별 평균 비교에서 본 연구에서는 직무 자체(3.35), 상호작용(3.07), 자율성(2.93), 업무요구도(2.89), 조직요구도(2.86), 보수(2.59), 근무여건(2.16) 순으로 나타났는데, 이는 응급구조사를 대상으로 한 황 등¹⁵⁾의 연구, 119 구급대원을 대상으로 한 김과 박¹⁶⁾의 연구결과와 유사하다. 특히 김³⁾의 연구에서는 하위직급일수록 업무환경이나 후생복지에 대한 지원 면에 있어서 불만족 정도가 높은 것으로 나타났는데 위의 결과로 미루어보아 소방대원의 현장업무는 타 직종에 비해 업무자체에 위험성을 내포하고 있을 뿐 아니라 잦은 출동이라는 특수한 근무여건에도 불구하고 임금이나 수당 면을 고려할 때 현실적으로 맞지 않으며 근무조건도 열악하다고 느끼는 데서 오는 만족감 저하로 해석할 수 있겠다.

따라서 운동시설 및 휴식시설, 현실적인 수당지급 등의 조직적, 정책적인 차원에서의 배려와 예산

편성을 통해 직무만족도를 높일 필요성이 있음을 시사한다.

일반적 특성에 따른 스트레스의 차이에 있어서는 현재 근무분야에서 유의한 차이가 있었다. 구급의 경우 스트레스 점수가 가장 높게 나타났는데 ($3.42 \pm .37$ 점, $F = 4.988$, $p = .007$) 이는 구급분야에 있어서 가장 높은 점수를 나타낸 유²⁾의 결과와 일치한다. 그러나 119 구급대원을 대상으로 한 서¹⁴⁾의 연구에서 결혼유무, 경력, 직급에서 차이를 보인 것과 연령과 이송건수에 따라 스트레스 지각이 높은 것으로 나타난 Okada 등²³⁾의 연구결과와는 다르다. 이는 구급의 잦은 출동건수와 외상성 사건을 자주 접하게 되는 업무특성을 반영하는 것으로 보여진다. 따라서 구급수요에 대한 고려를 기반으로 하여 충분한 인력을 확보하는 것이 필요하다.

일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 살펴보면 본 연구에서는 결혼유무($t = -2.343$, $p = .02$), 현재 근무분야($F = 5.590$, $p = .004$)에서 차이가 있었는데 미혼자의 경우와 구조분야에서 직무만족도가 높았다. 이는 응급구조사를 대상으로 한 황 등¹⁵⁾의 연구에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 결과와는 다르다.

한편 업무관련 특성에 따른 스트레스의 차이를 살펴보면 본 연구에서는 당번일 수면시간($F = 4.857$, $p = .003$), 상사 동료의 사망상해 목격($t = 8.269$, $p = .004$), 자신의 사망위험이나 상해 경험 유무($t = 7.027$, $p = .008$)에서 차이가 있었다. 즉, 당번일 수면시간이 4시간 미만, 상사나 동료의 사망·상해 목격 경험이 있는 경우, 자신의 사망위험이나 상해 경험이 있는 경우에 스트레스 점수가 높았다. 이는 소방업무 자체에 스트레스 요인이 잠재되어 있어 스트레스의 요인이 된다고 응답한 김³⁾의 연구결과와 동료의 사망·상해와 같이 의미있는 사람에 의해 경험된 외상사건으로 인해 스트레스를 겪게 된다는 Figley²⁴⁾의 주장을 뒷받침하고 있다.

업무관련 특성에 따른 직무만족도의 차이 비교에서는 근무분야의 적성여부($F = 4.943$, $p = .002$), 부서이동 희망($F = 5.631$, $p = .004$)에서 차이가

있는 것으로 나타났다. 즉 부서이동을 희망하지 않는 경우에 직무만족도가 높았다.

성격유형에 따른 스트레스의 차이에 있어서 본 연구에서는 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 병원종사자를 대상으로 한 남과 이⁸⁾의 연구결과와 일치하나 A유형의 성격이 스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 나타난 여러 연구들^{3,11)}과는 다른 결과를 보여주었다. 이는 본 연구대상자들의 경우 스트레스 유발이 개인의 성격에 기인한다기 보다는 현장업무가 수행되어지는 환경 속에서 발생된 스트레스임을 짐작하게 한다. 또한 스트레스 요인의 하부 영역 중 인간관계 영역에서 낮은 점수를 나타낸 것으로 보아 직장 내에서의 사회적 지지 측면이 완충 요인 내지는 조절요인으로 작용할 수 있을 것으로 추측하게 한다.

성격유형에 따른 직무만족의 차이에 있어서도 유의한 차이는 없었는데 이는 Burke⁶⁾의 연구결과와 일치하나 A유형의 경우 직무만족도가 더 높은 것으로 나타난 남과 이⁸⁾의 연구결과와는 차이를 보인다.

성격유형, 스트레스, 직무만족의 상관관계를 살펴본 결과 스트레스와 직무만족 간에 부적 상관관계($r = -.405, p = .000$)로 나타났는데 이는 남과 이⁸⁾의 직무만족의 영향요인에 대한 다중회귀분석에서 성격유형, 스트레스, 통제전략이 설명력 25.9%임을 나타낸 결과와 소방업무 스트레스로 인해 직무 불만족이 있는 것으로 나타난 김³⁾의 연구결과 및 간호사를 대상으로 한 이⁹⁾의 결과와 일치한다.

이상의 결과들을 볼 때 직무만족은 직무 및 일상생활에서 오는 스트레스의 결과 변인으로 많이 언급됨을 알 수 있으며 특히 불확실한 사고현장에서 긴장을 유지하며 신속, 정확하게 현장활동을 수행할 뿐 아니라 외상성 사건으로의 잦은 노출로 소방대원은 타 직종에 비해 스트레스가 매우 높음을 짐작할 수 있다. 따라서 소방대원들의 출동과 관련된 업무특성과 개인차를 고려하여 올바른 스트레스 관리를 하고 이를 기반으로 직무만족도를 향상시킨다면 소방대원 개인의 신체적, 정신적 안녕감 증진

과 더불어 효율적인 조직관리에 기여함으로써 궁극적으로는 국민에 대한 양질의 소방서비스 제공을 기대할 수 있다 하겠다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 현장출동 업무를 수행하는 소방대원들의 성격 유형에 따른 스트레스와 직무만족의 차이를 비교하고 그 관계를 알아봄으로써 소방대원 개인 뿐 아니라 소방조직 전체의 부정적 영향을 최소화하고 예방하는 차원에서 시행된 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상자는 S시와 D시의 일부 소방서 및 소방파출소에 근무하는 소방대원으로 화재진압, 구조, 구급의 현장 활동을 직접 수행하는 소방대원 308명이었다.

자료 분석은 SPSSWIN 10.0 program을 이용하여 t-test, ANOVA, Pearson 상관분석을 하였으며 결과는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 스트레스 평균점수는 3.30점으로 중간이상의 스트레스를 지각하는 것으로 나타났다. 하부영역별 점수를 살펴보면 조직관련이 가장 높았고 과제특성, 사회적 요인, 역할관련, 생활 스트레스, 위기상황, 보상대우 순이었으며 인간관계에 있어서 스트레스가 가장 낮았다.
- 2) 대상자의 직무만족도 평균 점수는 2.86점으로 중간정도의 만족을 나타내었다. 하부영역별로는 직무자체, 상호작용, 자율성, 업무요구도, 조직요구도, 보수 순이었으며 근무여건이 가장 낮았다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 스트레스와 직무만족의 차이는 유의수준 0.05 수준에서 스트레스의 경우 현재 근무분야가, 직무만족도의 경우 결혼유무와 현재 근무분야에서 통계

적으로 유의한 차이가 있었다.

- 4) 대상자의 업무관련 특성에 따른 스트레스와 직무만족의 차이는 유의수준 0.05에서 스트레스의 경우 당번일 수면시간, 상사 또는 동료의 사망상해 목격, 자신의 사망위협 또는 상해경험 유무에 따라 차이가 있었으며 직무만족도의 경우 근무분야의 적성여부와 부서 이동 희망에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
- 5) 성격유형에 따른 스트레스와 직무만족은 통계적으로 유의한 차이가 없었다.
- 6) 성격유형, 스트레스, 직무만족의 상관관계를 볼 때 스트레스와 직무만족 간에 부적 상관관계가 있었다. 즉, 스트레스 지각정도가 높을수록 직무만족도가 낮았다.

이러한 연구결과를 토대로 소방대원의 스트레스 해소를 위해 운동시설, 휴식공간 확보 등의 후생복지 시설에 대한 예산편성과 현실적인 수당지급, 충분한 인력확보 및 교대근무 제도의 개선이 요구된다. 또한 현장활동에서 오는 각종 스트레스를 관리하고 예방하기 위한 프로그램의 개발과 운용을 함으로써 직무만족도를 높일 방안을 강구할 필요가 있다.

2. 제언

- 1) 소방업무의 특성에 맞는 스트레스 중재 프로그램을 개발하여 스트레스를 경감시키고 직무만족도를 높일 수 있는 프로그램의 효과 검증을 위한 연구가 필요하다.
- 2) 소방대원의 직무만족도에 영향을 줄 수 있는 변수들 중 본 연구에서 검증하지 못한 변수들에 대해 지속적인 검증과 규명이 필요하다.

참 고 문 헌

1. 소방방재청. 소방행정 자료 및 통계. 2005.

2. 유홍미. 소방공무원의 직무스트레스 및 환경적 지원과 소진과의 관계에 관한 조사. 대전대학교 석사학위 논문. 2001.
3. 김성곤. 소방공무원의 직무스트레스에 관한 연구. 단국대학교 대학원 석사학위 논문. 2002.
4. 장현갑, 강성군. 스트레스와 정신건강. 서울: 학지사; 1996. pp.135-145.
5. 박신자. 심리학의 이해. 개정판. 서울: 형설출판사; 2005. p.366.
6. Burke RJ. Type A behavior, occupational and life demands, satisfaction, and well-being. Psychol Rep. 1988;63:451-458.
7. 조 희, 강윤숙, 이옥철, 전시자, 이승한, 윤정금. 소방대원의 스트레스와 정신건강에 관한 연구. 적십자 간호대학 논문집. 2000;23:113-125.
8. 남미희, 이세훈. 일개병원 종사자의 직무스트레스와 대처전략이 직무만족에 미치는 영향. 대한산업의학회지. 2003;15(1):1-11.
9. 이경미. 응급실 간호사의 업무 스트레스와 피로 및 직무만족도 관계연구. 전남대학교 석사학위논문. 2003.
10. 박금숙. 임상간호사의 성격유형이 직무스트레스에 미치는 영향. 인제대학교 대학원 석사학위논문. 2000.
11. 류현미. 성격유형과 사회적 지지에 따른 중고등학교 교사의 직무 스트레스와 탈진. 서강대학교 석사학위논문. 2003.
12. 이강오, 정지연. 응급구조사의 스트레스와 건강과의 관계연구. 한국응급구조학회논문지. 2001;5(5):23-35.
13. 박대성. 119 구급대원의 업무스트레스와 피로 및 직무만족도에 관한 연구. 한국 응급구조학회 논문지. 2004;8(1):71-86.
14. 서흥수. 119 구급대원의 직무스트레스가 조직몰입과 소진에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 석사학위논문. 2002.
15. 황희진, 김진선, 정지연. 응급구조사의 직무만족

- 족도와 조직몰입도에 관한 연구. 한국응급구조학회 논문지. 2004;8(1):5-18.
16. 김순심, 박정미. 119 구급대원의 직업만족도와 그와 관련된 요인 조사연구. 한국 응급구조학회 논문지. 1997;1(1):54-70.
 17. 동아 새 국어사전. 제 4판. 서울: 두산동아; 2001.
 18. 김소인, 김정아. 간호단위 문화와 간호업무 수행, 직무만족 및 이직의도와의 관계. 간호행정학회지. 1997;3(2):17-40.
 19. Girdano DA, Everly GS, & Dusek DE. Controlling stress and tension: A holistic approach. New Jersey: Prentice-Hall; 1990.
 20. 정지연. 119 구급대의 스트레스에 영향을 미치는 요인. 한국응급구조학회 논문지. 2003; 7(1):119-126.
 21. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB & Haase AM. Nurses satisfaction with their work situation. Nursing Research. 1978; 27(2):pp.114-120.
 22. 정지연. 응급구조사의 스트레스와 대처방법과의 관계연구. 조선대학교 석사학위 논문. 2002.
 23. Okada N, Ishii N, Nakata M, Nakayama S. Occupational stress among Japanese emergency medical technicians. Hyogo prefecture. Prehospital and Disaster Medicine. 2005;20(2):pp.115-121.
 24. Figley CR. Compassion fatigue: coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. New York & London: Brunner-Routledge; 1995. p.7.

=Abstract=

A study on relationship of Personality type, Stress, and Job Satisfaction in some firefighters.

Jin-Hwan Oh* · In-Soo Lee**

Purpose: The purpose of this study is to investigate the relationship among the variables, personality type, stress, and job satisfaction in firefighters.

Methods: The questionnaire research was conducted for field service firefighters who work in two cities for the period of June 20, 2005 through July 20, 2005. A total number of 308 data were used for this analysis. For analysis of the data, the SPSSWIN 10.0 program was used to analyze descriptive statistics, correlation analysis, t-test and one-way ANOVA.

Results: The mean score of subjects' stress was 3.30 and the mean score of job satisfaction was 2.86. There were significant differences on stress and job satisfaction by general characteristics. Stress was significantly differed by field of working. Job satisfaction was significantly differed by marital status and field of working. Also, there were significant differences on stress and job satisfaction by characteristics related to working. Stress was significantly differed by sleeping time at night shift, witness their superior's or companion's death or injury, and a threat to death or injury. Job satisfaction was significantly differed by an aptitude for field of working and wish to change the field of working. But there was no significant differences on stress and job satisfaction by personality type. There was statistically significant negative correlation between stress and job satisfaction.

Conclusion: Strategies that can decrease their stress need to be developed to increase job satisfaction.

Key Words: firefighter, personality type, stress, job satisfaction

* Lecturer, Department of Emergency Medical Technology, Chung-Ju National University

** Professor, Department of Emergency Medical Technology, Chung-Ju National University