

소방공무원의 직업성 스트레스에 대한 경감대책 -G 소방학교 및 G 소방서를 중심으로-

A Study on profession Stresses of Fire official -Based on G. fires school and G. fire station-

김성곤* · 공하성**

Kim, Seong-Gon · Kong, Ha-Sung

Abstract

As the process of the Korea is highly industrialization and knowledge information the extent of fire fighting business is getting wide with the development and change. But work environment is not improved much compared with the past. For the situation that threaten life is exposed greatly, compared with the other profession there are also much stress. Moreover, the professional stress of fire official influence not only the safety of fire official. In this paper based on the reduction countermeasure for professional stress of fire official the following are proposed: Lively communication activity between constituents, application of people system as a result work field, improvement of treatment and welfare institution, safety of fire official and health rule enactment, the establishment of specialty hospital for fire fighting and appointment of fire medical specialist.

Key words : Fire official, Professional stresses, Medical testing, Specialty hospital for fire fighting

요 지

한국은 고도의 산업화 또는 지식정보화 사회로 접어들면서 소방업무도 변화 발전에 따라 업무범위가 점점 확대 되고 있다. 그러나 그에 따른 근무환경 등은 과거에 비해 크게 개선되지 않았다. 또한 생명을 위협하는 상황에 노출되어 다른 직업과 비교해볼 때 많은 스트레스를 받고 있는 것으로 보인다. 더욱이 소방공무원의 직업성 스트레스는 소방공무원의 안전은 물론 국민의 안전과 직결되어 있다. 본 연구에서는 소방공무원의 직업성 스트레스의 경감대책으로 구성원들 간의 활발한 커뮤니케이션 활동, 업무직능별 인사시스템 도입, 처우 및 복지시설의 개선, 소방공무원 안전 및 보건규칙 제정, 소방 전문병원 설립 및 소방전문 의 위촉 등을 제안하였다.

핵심용어 : 소방공무원, 직업성 스트레스, 건강검진, 소방 전문병원

1. 서 론

1.1 연구목적

물질문명의 발달과 고도의 지식정보화 사회로 접어들면서 소방업무도 전문적이고 다양화된 서비스가 요구되고 있다. 이러한 사회변화에 효율적으로 대응하기 위해서 소방업무를 담당하는 소방공무원도 질적·양적으로 보다 수준 높은 서비스 제공을 필요로 하게 되었으며, 국민의 생활수준 향상과 인구의 도시 집중화로 인한 각종 대형사고 발생의 증가에 따라 안전한 삶에 대한 국민들의 욕구가 더욱 높아지고 있다.

이렇게 시대변화에 따라 소방업무는 화재진압 및 예방, 구조 및 구급활동, 생활안전사고 등 업무의 범위가 점점 확대 되고 있으나 소방공무원의 근무환경 등은 과거에 비해 크게 개선되지 않았다.

한국의 경우 소방공무원 1인당 국민의 담당인구수는 1,629명, 미국은 208명, 일본은 841명, 영국 942명으로, 우리나라 소방공무원의 경우 업무량이 현저히 많은 편이다.

또한, 소방공무원은 화재, 재난, 구조·구급 등 파중한 업무를 수행하고, 다른 직업과 비교해볼 때 열악한 환경에서 많은 스트레스를 받고 있는 것으로 보인다. 미국에서도 소방공무원은 정신적 충격이 큰 사건, 화학적 위험, 그리고 생명을 위협하는 상황들에 일과가 노출되어 많은 스트레스를 받는 직업으로 분류하고 있다.

소방공무원의 직업성 스트레스는 소방공무원의 안전과 직결되어 있다. 그러므로 본 연구는 우리나라 소방공무원의 직업성 스트레스의 원인을 분석하고 이에 대한 해소방안을 제시하고자 한다.

*경기도 소방학교 (E-mail : duofire@hanmail.net)

**정회원 · 청운대학교 건축설비소방학과

1.2 연구 대상 및 연구 방법

보다 유용한 연구전개를 위하여 본 논문의 연구대상인 광주지역 소방공무원의 조직도를 살펴보면 그림 1과 같다.

표 1과 표 2는 광주지역 소방공무원의 업무량을 타 지역의 소방공무원과 비교하기 위하여 구조 활동 현황과 구급활동 현황을 특별시와 광역시를 중심으로 분류하여 나타내었다.

표 1에서 광주지역 소방공무원의 전체 출동횟수에 대한 백분율은 6.3%이나, 구조건수에서 지역별 출동건수에 대한 백분율을 보면 61.1%로 서울, 울산, 부산 다음으로 많은 것으로 나타났다.

또한 광주지역 소방공무원의 구급 활동 현황을 타 지역과 비교하면 표 2와 같다.

광주지역은 구급대가 30대로 구급대당 이송건수는 1,150건이다. 출동건수에 대한 이송건수 백분율은 75.5%로 울산 다음으로 높은 것으로 나타났다.

표 3에서 근무여건은 행정부서는 전 지역이 일근체제이며, 현장부서인 경우 2교대와 3교대로 구분하는 데 2교대보다 근무여건이 개선된 3교대 비율이 대전이 78%로서 가장 높고, 대구가 23.4%로서 가장 낮으며 광주는 26.9%로서 대구 다음으로 낮은 것으로 조사되었다.

소방공무원의 직업성 스트레스를 줄이기 위해서는 조직적인 지원 및 개선, 개인능력향상 등의 조치들이 선행되어야 하겠지만, 우선적으로 가장 실현이 용이하며 일반적으로 우리들 주변에 존재하는 스트레스의 제 요인들을 제거함으로써 조직구성원의 건강을 유지시키는 것이 무엇보다도 중요하다고 할 수 있다. 따라서 이러한 목적을 달성하기 위하여 각종 국내·외 서적 및 학술논문을 연구·분석하고 설문조사를 실시하였다.

1.3 선행 연구 조사

표 4와 같이 소방공무원의 직업성 스트레스에 관한 선행연구를 검토한 결과 화재, 재난, 구조, 구급 등의 과중한 업무와 열악한 근무조건으로 인해 많은 스트레스를 받는 것으로 나타났다.

또한, 주로 현장 활동을 위주로 하는 하위직 소방공무원들을 대상으로 연구가 이루어졌다. 본 연구에서는 소방공무원의 직업성 스트레스에 대한 선행 연구 조사를 통해 각 선행연구에서 미해결과제 및 한계성을 조사하여 소방행정의 중추적 역할을 하는 소방공무원 및 일선 소방공무원을 대상으로 스트레스의 요인을 보다 근본적으로 분석하고 직무와 관련된



그림 1. 광주광역시 소방조직도

표 1. 구조 활동 현황

지역	출동건수(횟수)			구조건수		미처리 건수		비고
	건수(횟수)	전체 출동횟수에 대한백분율 (%)	지역별 출동횟수에 대한백분율 (%)	건수	지역별 출동횟수에 대한백분율 (%)	건수	지역별 출동 횟수에 대한백분율 (%)	
서울	53,089	50.8	100	37,972	71.5	28,220	28.5	14,716
부산	15,268	14.6	100	9,710	63.6	10,109	36.4	6,008
대구	7,127	6.8	100	4,217	59.2	4,836	40.8	2,016
인천	9,829	9.4	100	4,484	45.6	9,123	54.4	3,923
광주	6,625	6.3	100	4,049	61.1	4,917	38.9	2,410
대전	6,564	6.3	100	3,503	53.4	4,558	46.6	1,508
울산	6,021	5.8	100	3,895	64.7	3,889	35.3	1,838
계	104,523	100	-	67,830	64.9	65,652	35.1	32,419

표 2. 구급 활동 현황

지역	구분	구급대	출동건수		이송 건수	구급대당이송 건수	1일 이송 건수	지역별출동건수에 대한 이송건수 백분율 (%)	비고
			건수	백분율 (%)					
서울		116	365,578	100	235,889	2,034	646	64.5	240,404
부산		59	125,093	100	87,401	1,481	239	69.9	89,606
대구		48	67,605	100	46,363	966	127	68.6	47,572
인천		45	86,424	100	60,046	1,334	165	69.5	62,519
광주		30	45,729	100	34,514	1,150	95	75.5	35,871
대전		31	52,057	100	37,750	1,218	103	72.5	38,923
울산		27	29,887	100	23,349	865	64	78.1	24,422

표 3. 시도별 근무체제

(단위 : %)

시도별		서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	평균
현장부서	2교대	70.2	46.3	76.6	39.6	73.1	22	72.1	57.1
	3교대	29.8	53.7	23.4	60.4	26.9	78	27.9	42.9
행정부서	일근	100	100	100	100	100	100	100	100

표 4. 선행 연구 조사

연구자	연구주제	연구내용	미해결과제 또는 한계성
노경환 (2004)	소방공무원의 직무스트레스 유발요인에 관한 연구	소방공무원의 설문과 현장조사 분석을 통한 직무외관련한스트레스유발요인을 파악함	스트레스성 질환 발생 예방대책을 정책적·제도적인 입장에서만 제시함
김건형 (2004)	소방공무원의 직무스트레스요인에 관한 연구	다변량 분석에 의한 소방공무원의 사회심리 스트레스 및 피로 발생 기여를 분석함	출동충격의 정도나 출동 횟수, 대기 시간의 정상화를 통해 숨어 있는 스트레스 요인에 대한 분석이 필요함. 즉, 현장 활동에 대한 스트레스의 자각에 대한 분석이 필요함
강성완 (2005)	하위층 소방공무원의 직무스트레스에 관한 연구	소방공무원과 경찰공무원의 직무스트레스를 비교·분석하여 소방공무원의 직무스트레스 관리방안을 제시함	각종 스트레스의 유발요인과 조직성과와의 상관관계를 검증하지 못하고 일반적인 빈도분석에만 그침.
김용진 (2006)	소방공무원과 직업성 스트레스의 고찰	소방공무원의 사망사고를 줄이기 위한 스트레스성 질병 및 각종 사고의 예방대책을 제시함	직무 및 건강관리 실태와의 스트레스 상관관계 분석에만 그침
이상구 이용규 (2007)	소방공무원의 직무스트레스 유발요인과 결과에 관한 실증적 연구 : 직무특성, 역할혼돈, 동료관계와 조직몰입을 중심으로	소방공무원의 직무스트레스의 원인과 결과를 실증적으로 연구하기 위한 구조모형을 개발함	기존의 연구들에서 언급되어온 개인의 욕구 및 성격, 경력개발요인, 조직문화 등에 대한 변수를 고려하지 않음

스트레스와 조직성과 간의 상관관계 및 각종사고가 신체·정신적 스트레스와 인과관계가 있다는 것을 규명하고 설문 분석결과에 따른 소방공무원 직업성 스트레스의 원인을 도출하고 이에 대한 경감대책을 제시하고자 한다.

1.4 국·내외 직업성 스트레스의 현황

1.4.1 외 국

(1) 미국

40%의 근로자가 “매우” 또는 “극도로” 심한 업무 또는 소방공무원 등의 고위험 직업으로 인해 스트레스를 받고 있으며, 네 명중 한명이 살아가는 중에 업무(work)가 최대의 스트레스요인이라고 생각하고 있으며 근로자의 3/4이 이전 세대보다 업무상 스트레스가 크다고 믿고 있다. 또한 스트레스가 높은 수준이라고 보고한 근로자들에게서 의료비가 약 50% 더 지출되었다.

직장 문제는 생활 속의 여러 가지 스트레스요인(금전적인 문제나 가족 문제를 포함)보다 건강문제와 보다 깊은 관계를 갖고 있다.

(2) 유럽

EU 15개국 1억 5천만 근로자의 반수 이상이 대단히 빠른 속도와 마감·납기에 쫓기면서 일하고 있다. 3분의 1 이상이 업무의 안배에 재량권을 갖지 못하고, 1/4이상이 작업리듬에 영향력을 미치지 못하고 있다. 45%가 단조로운 업무를 하며, 44%가 업무교체가 없고, 50%가 짧은 업무를 반복해서 하고 있다. 13%가 두통, 17%가 근육통, 20%가 피로, 28%가 스트레스, 30%가 요통을 호소하고 있다.

2000년에 EU 전체 근로자의 28%인 4,100만 명의 근로자가 스트레스를 받고 있으며 이 중에는 고위험 직업군에 속하는 소방공무원도 다수 포함되어 있다. 35-54세의 연령층이 가장 업무상 스트레스를 많이 느끼고 있다. 여성 근로자의 29%, 남성 근로자의 28%가 2000년에 직무스트레스를 호소하였으며, 중간관리자는 1995년에 비해 스트레스 호소율이 감소하였고(37%에서 32%), 기술자(29%에서 35%)와 사무원(22%에서 25%)은 증가하였다.

(3) 일본

5년마다 실시되는 노동자 건강상황조사결과를 보면, 일이나 직업생활로 인해 「강한 불안, 고민, 스트레스가 있다.」라고 한 사람의 비율이 증가하고 있다. 이 숫자는 1982년 50.6%, 1987년 55.0%, 1992년 57.3%, 1997년 62.8%로 증가하다가 2002년에 와서 61.5%로 약간 감소한 상태이다.

1998년도의 자살자수는 전년 대비 약 35% 증가하여 처음으로 3만명을 넘어 최악을 기록하였다. 특히 40대(3,031명), 50대(3,874명)의 남성에서 많고 50대에서는 전년의 1.5배를 넘고 있다. 40~64세의 중고령 남성이 12,669명으로 전체의 40%를 차지하고 있으며 자살동기로는 「병고」가 35%로 가장 많고 직장 내에서의 스트레스, 실적 부진이나 실업, 차입금, 취직 실패, 생활고 등 「경제·생활문제」 6,058명(18.4%)으로 전년 대비 70.4% 증가하였으며, 그 중 중·고령층이 4,490명으로 약 3/4을 차지하고 있다.

1.4.2 국내

유럽이나 일본과 같이 잘 설계된 전국표본조사는 아니지만, 한국에서 최근 총 254개 사업체의 근로자 6,977명을 대상으로

로 조사한 결과에 의하면 전체적으로 건강군이 331명(5%), 잠재적 스트레스군은 4,541명(73%), 그리고 소방공무원을 포함한 고위험 스트레스군은 1,346명(22%)으로 나타났다.

2. 연구모형의 설정과 변수의 조작적 정의

2.1 연구모형의 설정

연구모형의 기본적인 구성은 그림 2와 같이 스트레스 유발요인의 발굴, 각 요인들과 활동과의 관계, 스트레스와 조직성과와의 관계 등을 위주로 구성하였다.

직업성 스트레스에 영향을 미치는 독립변수 유발요인으로 직무특성요인, 역할관련요인, 인간관계요인, 경력개발요인, 욕구·가치요인, 생활스트레스 요인 등을 설정하고, 종속변수에는 직무스트레스, 직무만족, 직무성과, 안전·보건증진을 설정하였다. 그리고 이러한 요소들 간의 조절변수로 개인성격 유형과 인구통계학적 특성 및 사회적 지지를 설정하였다.

소방직무 자체 및 조직적 지원에 대한 만족의 여부는 조직성과의 향상과 크게 관련 있으며, 직무 만족도가 저하될 경우 직무스트레스가 증가되어 조직의 성과는 저하될 가능성이 크다.

2.2 스트레스 변수의 조작적 정의

2.2.1 스트레스 요인의 조작적 정의

(1) 직무특성 요인(Job characteristic)

직무의 수행을 통하여 자아를 실현하려는 조직구성원의 욕구와 현재 조성되어져 있는 직무환경적 특성요인의 부조화로 부터 발생하는 스트레스 요인을 말한다.

(a) 기술의 다양성(skill variety)

직무를 수행함에 있어 다양한 기술이나 전문지식, 활동을 요구하는 정도를 말한다.

(b) 직무의 중요성(Task significance)

직무가 다른 사람의 직무 또는 부서 및 조직에 미치는 정도를 말한다.

(c) 자율성(Autonomy)

직무수행의 절차와 방법을 결정하는 과정에서 개인에게 부여된 자유, 독립성, 재량권 등을 행사하는 정도를 말한다.

(d) 직무의 곤란성(Task difficulties)과 위험성

소방직무의 수행과정에서 발생하는 각종 위험요인과 환경에 대하여 구성원이 체감하는 곤란성(위험성)의 정도를 말한다.

(2) 역할관련 요인(Role)

(a) 역할갈등(Role Conflict)

어떤 역할 행위자가 서로 상충된 둘 이상의 역할기대에 동시에 처해 있다고 지각하는 심리적 상태를 말한다. 또한 소방 활동 현장에서의 판단과 행동을 위한 여러 가지 갈등상황도 이에 해당한다.

(b) 역할모호성(Role Ambiguity)

개인에게 필요한 정보가 조직 내 지위(地位)에서 어느 정도 이용가능한가를 나타내는 정도로서 불분명한 업무에 대한 책임의 한계, 직무수행에 목표와 정보의 불명확성, 이해할 수 없는 상사의 업무지시 등이 이에 해당된다.

(c) 역할과다/소(Role overload / underload)

직무수행에 따른 기대가 개인의 능력을 초과하거나 과소평가, 평가기준이 너무 높고 낮은 정도를 말하며, 현장 활동시 개인의 능력과 역할기대의 수준이 조화를 이루지 못할 때 발생될 수 있다.

(3) 인간관계요인(Interpersonal relationship)

조직 내에서 구성원 상호간에 신뢰하는 정도(상사, 동료, 부하와의 관계)를 말한다.

(4) 경력개발요인(Career progress)

조직의 목표달성을 위해 필요한 개인의 개발된 능력으로서 조직구성원이 승진이나 교육훈련, 성과 등으로 성장하는 것을 말한다.

(5) 욕구 및 가치요인(Needs and Values)

내현적(來現的)인 특성으로서 성취, 피드백(feedback), 자아통제의 확실성 및 예언성, 공정성, 대인관계 인지, 도덕적 행위, 소유성 그리고 자극과 같은 차원이 모두 포함된다.

(6) 생활스트레스 요인(Life events)

개인의 경제적 요인이나, 건강상태, 가정불화 등에서 느끼는 심리적 부담감 등을 말한다.

2.2.2 스트레스 조절변수의 조작적 정의

(1) 개인의 성격차이

개인차는 인지적 특성(認知的 特性)과 인구통계학적 속성

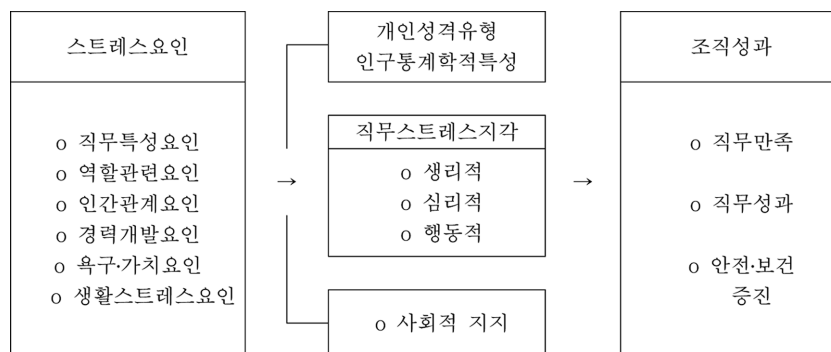


그림 2. 연구모형

(人口統計學的 屬性)으로 구분된다. 인지적 특성은 주로 지각(知覺)에 의해 좌우되는 개인적 속성으로서 성격유형, 가치관, 능력 등이 있으며, 인구통계학적 속성은 연령, 성별, 지위, 교육수준 등의 제(諸) 사회적 지표와 같은 속성을 의미한다.

(a) A유형 성격 소유자

성취욕과 경쟁심이 강하여 직무수행에 모든 시간과 능력을 쏟으며 직무환경에 민감한 반응을 나타내는 등 직무수행에 열정적으로 임하는 성격의 소유자를 말한다.

(b) B유형 성격 소유자

끈기와 참을성이 많고 태평한 마음을 갖고 인생을 보다 정확한 방법으로 접근하며 느긋하고 신중하게 직무를 수행하는 성격의 소유자를 말한다.

(2) 사회적 지지(Social Support)

개인의 기본적인 사회적 요구가 타인과의 상호작용을 통해서 충족되는 정도로서 직무수행 중 어려움에 처했을 때 상사나 가족, 동료로부터 적극적인 도움을 받는 정도를 말한다.

(3) 인구통계학적 요인(Demographics)

연령, 성별, 지위, 교육수준 등의 제(諸) 사회적 지표와 같은 속성을 의미한다.

2.2.3 조직성과 변수의 조작적 정의

(1) 직무스트레스

조직구성원이 직무관련 요인으로 인하여 육체적 또는 정신적 에너지가 고갈됨으로써 육체나 마음, 행동이 정상상태에서 벗어나 생리적, 심리적, 행동적 정상이상 현상을 보이는 상태를 의미한다.

(2) 직무만족

조직구성원이 직무와 관련된 제 측면 즉 직무자체, 동료와 상사와의 인간관계, 애사심, 자기발전 등에 대하여 만족하고 있는 상태를 의미한다.

(3) 직무성과

직무성과와 관련된 요소 중 질적 측면에 관한 성과로서 업무수행에 대한 어려움과 돌발적 사고인 대소사고의 발생, 업무를 완벽하게 수행하려는 의욕, 업무수행을 위한 환경에 대한 만족 등을 말한다.

(4) 안전 및 보건의 증진

소방직무 수행 시 발생될 수 있는 직무스트레스에 대한 효과적인 대처를 통하여 현장 활동의 안전도 향상, 조직구성원의 보건향상 등의 바람직한 결과 등을 말한다.

3. 직업성 스트레스의 조사대상의 선정 및 분석

3.1 조사대상의 선정

소방공무원의 직업성 스트레스의 인과관계를 규명하기 위하여 표 5와 같이 G 소방학교에 입교중인 지방소방사반 교

육과정 60명과 지방소방장반 교육과정 50명을 우선 조사대상으로 선정하였으며, 동부소방서 직원 110명을 대상으로 표본을 선정하였다.

교육생을 조사의 대상으로 선정한 것은 이들이 현재 소방행정의 중추적 역할을 담당하고 있기 때문이며, 보다 다양한 의견수렴을 위하여 일선 D 소방서를 표본으로 선정하였다.

조사기간은 '07년 4월 14일부터 4월 25일까지이며, 설문지 220부를 교육생 및 동부소방서에 배포하고, 210부를 회수하여 회수율이 95%였다. 회수된 설문지 중 기입이 누락되었거나 일관성이 없다고 판단되는 10부를 제외한 200명을 유효 표본으로 삼았다.

배포된 설문지의 응답자에 대한 개인적 현황을 살펴보면 표 6에서 보는 바와 같이 연령은 30~40대가 84.5%를 차지하고 있으며, 결혼여부는 86.5% 이상이 기혼자였으며, 근무처는 내근이 17.5%, 119안전센터(구조·구급대 포함) 등의 외근이 82.5%였다.

성격의 유형을 분석한 결과 극단적 공격성, 쉽게 일어나는

표 5. 설문지 배포 및 회수 현황

구분	표본대상	배포	회수	유효 표본	점유율 (%)	계
G소방학교 교육생	소방사반	60	60	55	92	200명
	소방장반	50	45	40	80	
G 소방본부	D 소방서	110	105	105	95	

표 6. 배포된 설문지의 응답자에 대한 인구통계학적 조사

현황	구분	인원 (명)	비율 (%)	비고
성별	남	188	94.0	
	여	12	6.0	
연령	20대	13	6.5	
	30대	89	44.5	
	40대	80	40.0	
	50대	18	9.0	
결혼여부	기혼	173	86.5	
	미혼	27	13.5	
계급	소방령	2	1.0	
	소방경	5	2.5	
	소방위	8	4.0	
	소방장	60	30.0	
	소방교	54	27.0	
	소방사	71	35.5	
근무처	내근	35	17.5	
	119안전센터 (구조·구급)	165	82.5	
근속년수	5년이하	70	35.0	
	6~10년	42	21.0	
	11~15년	32	16.0	
	16~20년	44	22.0	
	21년이상	12	6.0	
성격유형	A형	88	44.0	
	B형	112	56.0	
흡연여부			흡연자 : 112(56.0%) 비흡연자 : 88(44.0%)	
음주여부			음주자 : 152(76.0%) 비음주자 : 48(24.0%)	

적대감, 경쟁적 성취욕을 가지고 있는 A형이 44.0%였으며, 세상에 느긋하며 덜 경쟁적인 성격을 가지고 있는 B형이 56.0%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

흡연의 경우 전체응답자중 112명(56.0%)이 흡연 88명(44.0%)이 비흡연자였으며, 음주의 경우 전체응답자중 152명(76.0%)이 음주 48명(24.0%)이 비음주자였다. 따라서 흡연자와 음주자의 비중이 높다는 것을 알 수 있다.

3.2 설문지의 구성과 내용

소방업무와 관련 있다고 보는 각종 스트레스 요인 및 활동상의 위험과 관련 있는 신체·정신적 스트레스의 유형을 분석하기 위해 총 4개 부문(스트레스 유발요인, 스트레스 조정변수, 스트레스의 자각, 조직의 성과)에 57개의 문항으로 설문지를 구성하였다.

표 7. 설문지의 구성

구분	변수	문항수	설문번호	비고
I. 스트레스 유발요인 (15)	역할관련요인			
	역할갈등	3	1, 2, 3	
	역할모호성	1	4	
	인간관계요인			
	상사관계	2	5, 6	
	동료관계	1	7	
	경력개발요인			
	승진	1	8	
	보직	2	9, 10	
	교육	1	11	
	생활스트레스 요인			
	가정생활	1	12	
사회생활	3	13, 14, 15		
II. 스트레스 조정변수 (3)	성격유형	1	1	
	조직적 지원	2	2, 3	
III. 스트레스의 자각 (12)	생리, 심리적 증세	8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	
	행동적 증세	4	9, 10, 11, 12	
IV. 조직성과 (27)	직무만족			
	직무자체	3	1,2,3	
	급여, 후생	1	4	
	조직 애착심	2	5, 6	
	직무성과			
	직무수행의욕	3	1, 2, 3	
	직무성과와안전	2	4, 5,	
	안전·보건증진			
	활동의위험성	8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	
	위험성과 스트레스	8	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
총계		57		

각 부문별 주요변수를 보면 첫째, 스트레스 유발요인의 경우 직장 내에서 일어날 수 있는 역할관련 요인을 역할갈등과 역할의 모호성으로 구분하였으며, 인간관계 요인으로서 상사와 동료와의 관계를 선정하였다. 또한 각 구성원의 경력개발 요인으로서 승진, 보직, 교육관련 변수를 선정하였으며, 스트레스와 밀접한 관련이 있다고 보는 가정생활 스트레스 요인과 사회생활 요인의 두 분야를 선정하였다.

둘째, 스트레스의 발생에 따라 각 개인 및 조직에 미치는 영향을 조절하는 조정변수로서 각 개인의 성격유형(A, B형)과 조직적 지원여부를 선정하였다. 셋째, 스트레스의 자각중 세로서 생리적, 심리적, 행동적 증세의 3가지 변수를 선정하였다.

넷째, 스트레스 요인이 조직의 성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 직무자체(급여, 후생, 업무, 애착심 등)에 대한 만족도의 정도 및 스트레스와 직무성과와의 관계를 규명하고자 하였다. 마지막으로 소방 활동과 관련된 스트레스의 요인 및 각 증상이 무엇인지를 규명하고자 하였다. 위에서 언급한 네 가지 부문의 요인에 대한 주요 설문지의 분석결과는 다음과 같다.

3.3 설문지의 분석결과

3.3.1 스트레스 유발요인

표 8에서 상사의 상반된 지시에 대한 불만족은 66%를 점하고 있으며, 정당하지 않은 지시에 대한 불만족의 비율이 53.5%를 나타내고 있다.

직장 내에서의 인간관계와 관련 있는 업무적 스트레스는 직장상사와의 부조화에 기인되는 경우가 흔히 있다. 주로 직장상사의 지시가 옳지 않거나 정당하지 않다고 느끼는 경우에 심리적 갈등이 고조되며, 이로 인하여 정신적 스트레스가 누적될 가능성이 있다.

표 9에서 경력개발요인 중 인력의 적정한 활용 및 개발부문에 대하여 많은 수의 응답자들이 부정적인 견해를 가지고 있으며, 이러한 불만족 내용이 직업성 스트레스로 누적 될 경우 조직의 효율성이 저하될 가능성이 있다.

소방공무원의 사회생활은 특정직 공무원이라는 신분적 제약 및 출동대기라는 업무적 제약 때문에 일반직종이나 민간 기업에 종사하는 사람들보다 스트레스가 가중된다고 보여진다. 표 10에서 긍정적인 응답과 부정적인 응답이 거의 비슷한 수준을 유지하고 있으나 전체적으로 부정적인 응답자가 많은 것으로 나타나고 있다.

3.3.2 스트레스 조정변수

스트레스 조정변수라 함은 각 구성원이 느끼는 스트레스의 체감정도를 조정할 수 있는 변수를 말한다. 일례로서 성격의 유형이나 조직적 지원여부 등을 들 수 있다.

표 11에서 성격의 유형을 분석한 결과 A형보다는 B형의 성격소유자가 많은 것으로 나타나고 있다. B형보다는 A형의 성격소유자가 보다 더 많은 스트레스 요인에 노출될 가능성이 높다.

표 12에서 가족으로 부터의 도움을 받을 수 있는 형편에

표 8. 역할과 인과관계에 관한 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
나는 동일한 업무에 대하여 두 사람 이상의 상사로 부터 상반된 지시를 받은 경우가 있다.	10 (5)	58 (29)	117 (58.5)	15 (7.5)
	(66)			
나는 상사의 업무지시가 옳지 않아 반대하고 싶은 경우가 흔히 있다.	14 (7)	79 (39.5)	92 (46)	15 (7.5)
	(53.5)			

표 9. 경력 개발 요인에서의 인력의 적절한 활용 및 개발부문에 대한 분석 결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
우리 조직은 합리적인 원칙과 기준에 의하여 직원 들을 적재적소에 배치시키고 있다고 생각한다.	10 (5)	84 (46)	85 (42.5)	13 (5)
	(51)			
우리 조직은 다양한 지식과 기술의 습득을 위하여 교육훈련에 많은 투자를 하고 있다고 생각한다.	25 (12.5)	99 (49.5)	71 (35.5)	5 (2.5)
	(62)			

표 10. 신분적 제약으로 인한 생활 스트레스에 관한 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
나는 소방공무원이라는 신분적 제약으로 인하여 친 구·친지원만한관계를유지하기가힘들다고생각한다.	13 (6.5)	77 (38.5)	98 (49)	12 (6)
	(45)		(55)	

표 11. 설문 대상자 성격에 따른 분석결과

(단위 : 명(%))

성격(A형)	성격(B형)
<ul style="list-style-type: none"> · 빠른 말을 구사한다. · 느린 것을 참지 못한다. · 삶을 즐길 시간을 갖지 못한다. · 공격적이며 경쟁적 이다. 	<ul style="list-style-type: none"> · 서두르지 않는다. · 덜 경쟁적이다. · 문제의식을 별로 · 느끼지 않는다. · 신중하다.
71(35.5)	129(64.5)

있는 사람이 그리 많지 않다는 것과 조직적 차원에서의 지원을 많은 사람들이 원하고 있다는 부분에 주목할 필요가 있다. 조직의 구성원이 스트레스라는 악조건에 부딪힌 경우 가족이나 조직으로부터의 지원은 중요한 역할을 할 수 있다.

3.3.3 스트레스의 자각

스트레스의 자각이란 평소에 소방업무나 활동시 각 구성원 자신이 스스로 느끼는 스트레스의 증상들을 말한다. 여기서는 주로 업무 및 활동상에 있어서 느끼는 심리적·신체적 증상들을 위주로 질문을 구성하였다.

표 13의 질문은 주로 현장 활동과 관련하여 구성되어 있다. 과중한 업무, 위험한 현장 활동, 사체의 수습 등으로 인하여 정신적 긴장이나 심리적 압박, 두통, 흉통, 소화불량 등과 같은 신체적 부작용 등이 대표적인 증상들로 나타나고 있으며, 이러한 현상들이 장기화 될 경우 개인의 건강을 해침은 물론

각종 사고발생의 가능성을 한층 더 높게 하는 요인으로 작용한다고 할 수 있다.

특히 주목할 만한 문항은 위험한 현장 활동에 임하고 있는 직종의 특성을 고려하여 2개 이상의 재해성 보험에 가입하고 있는 사람이 그렇지 않은 사람보다 비중이 높다는 것이다.

3.3.4 조직성과(직무만족)

소방직종 자체 및 조직적 지원에 대한 만족의 여부는 조직 성과의 향상과 크게 관련 있으며, 직무만족도가 저하될 경우 정신적 스트레스는 한층 더 높아진다고 할 수 있다.

표 14에서 대부분의 소방공무원들은 소방업무 자체의 위험성 때문에 많은 신체·정신적 스트레스 요인이 잠재되어 있다고 생각하는 경향이 두드러진다. 그러나 이것은 당연한 결과라고 판단되어 지지만, 문제는 스트레스 요인이 소방 활동 자체보다는 조직 내의 인적요인 즉, 인간관계 요인에서 더 많은 스트레스를 경험하고 있다는 것이며, 조직차원에서 후생 및 복지에 관한 지원부분에 대하여도 많은 수의 응답자들이 부정적인 입장을 보이고 있다는 것이다.

3.3.5 조직성과(직무성과)

조직의 생산성 즉, 직무의 성과와 안전 활동과는 항상 모순된 논리에 빠질 가능성이 많은 부분이다. 다시 말하면 직무의 성과를 높이기 위해서는 안전에 치중할 수 없으며, 안전에 너무 치중하다 보면 직무의 성과는 다소 떨어지게 되어

표 12. 조직 지원에 대한 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
나는 공직생활 중 어려움이 있을 경우 가족으로부터 도움을 받을 수 있는 형편에 있다고 생각한다.	30 (15)	84 (42)	74 (37)	12 (6)
	(57)			
나는 조직적 차원에서 공·사 대하한 적극적인 지원이 있기를 바라는 편이다.	5 (2.5)	19 (9.5)	125 (62.5)	51 (25.5)
	(12)			

표 13. 스트레스의 자각에 대한 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
현재 내가 맡고 있는 업무 때문에 충분한 수면을 취하지 못하거나 불면증에 시달리는 경우가 있다.	2 (1)	33 (16.5)	123 (61.5)	42 (21)
	(82.5)			
각종사고 현장에서 사체(死體)를 보거나 수습하고 난 뒤 스트레스를 경험한 적이 있다.	5 (2.5)	34 (17)	123 (61.5)	38 (19)
	(80.5)			
소방 활동의 특성상 불안감이나 긴장감을 느끼는 경우가 흔히 있다.	6 (3)	24 (12)	139 (69.5)	31 (15.5)
	(85)			
대형사고 현장이나 업무를 수행하면서 자신의 건강이나 생명위협에 대한 우려를 해 본 경험이 있다.	5 (2.5)	28 (14)	126 (63)	41 (20.5)
	(83.5)			
업무로 인하여 두통, 가슴통증, 소화불량 등을 경험한 적이 있다.	12 (6)	24 (12)	142 (71)	22 (11)
	(82)			
나는업무때문에흡연이나음주의빈도가높아진것같다.	14 (7)	38 (19)	123 (61.5)	25 (12.5)
	(74)			
나는 위험한 직업에 종사하고 있기 때문에 2개 이상의 보험(재해성, 보장성 보험)에 가입하고 있다.	11 (5.5)	40 (20)	119 (59.5)	30 (15)
	(74.5)			

표 14. 직무만족과 조직성과의 상관관계 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
나는 소방업무 자체에 많은 신체적·정신적 스트레스 요인이 잠재되어 있다고 생각한다.	4 (2)	22 (11)	119 (59.5)	55 (27.5)
	(87)			
소방공무원으로서의 스트레스는 활동 자체보다는 조직 내의 인적요인이 더 많다고 생각한다.	9 (4.5)	50 (25)	111 (55.5)	30 (15)
	(70.5)			
조직차원에서 후생 및 복지에 관하여 많은 배려를 하고 있다고 생각한다.	32 (16)	102 (51)	57 (28.5)	9 (4.5)
	(67)			

있다는 것이다. 그러나 가장 이상적인 모델은 안전을 확보하면서도 직무의 성과를 동시에 높이는 합리적인 활동이라고 할 수 있다.

표 15에서 조직구성원의 손실과 직무성과의 향상에 관한 질문에 대하여 79.5%가 직무의 향상보다는 구성원의 손실에 방이 중요하다고 응답하였으며, 개인의 안전을 위하여 소극적인 현장 활동을 하는 것에 대해 소방공무원으로서의 직업윤리에 위배된다는 응답자가 52.5%를 차지하고 있으며, 위배되지 않는다는 응답자가 47.5%를 차지하고 있다.

여기서 알 수 있는 것은 어느 한부분에 편중된 응답이 없다는 것이며, 결국 이것은 앞으로의 소방현장 활동이 직무의 성과향상과 안전 확보가 동시에 이루어져야 한다는 어려운 과제가 남아 있음을 의미한다고 할 수 있다.

소방 활동은 일반적인 활동과는 달리 고도로 팀워크화 된 조직 활동이 요구되는 활동이라고 할 수 있다. 그러나 흔히들 자신의 생명은 자신이 지키는 수밖에 없다고들 하며, 이

러한 경향은 설문분석을 보더라도 알 수 있다.

일반적으로 스트레스를 경험하고 있는 사람의 대표적인 행동양식 중의 하나가 흡연 및 음주량의 증가라고 앞부분에서 지적하였다. 표 16에서 특히 다수의 사상자가 발생된 사고현장에서 사체 및 다수의 부상자를 수습할 경우 극도의 신체적·정신적 스트레스가 발생되며, 많은 시간이 흐른 뒤에 자신들 스스로 별다른 느낌을 받지 못한다고들 한다. 그러나 이러한 현상은 스트레스가 누적됨에 따른 감각의 둔화 때문이지 경감된 것은 아니라고 할 수 있으며, 장기화 될 경우 폐질환, 간질환, 심장질환, 뇌질환 등의 질병으로 발전될 가능성이 매우 높다고 할 수 있다.

3.3.6 조직성과(안전 보건의진)

앞에서 살펴본 바와 같이 조직의 성과향상과 안전증진과는 매우 밀접한 관계에 있다는 것을 알 수 있다. 여기에서는 현장 활동과 관련된 요소 및 소방관서 내에서의 행정적, 시스

표 15. 직무수행 의욕과 현장 활동 시 조직구성원의 안전에 관한 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
조직구성원의 손실이 있어도 직무성과의 향상을 우선하는 것이 필요하다고 생각한다.	26 (13)	133 (66.5)	38 (19)	3 (1.5)
	(79.5)		(20.5)	
안전을 위하여 소극적인 현장 활동을 하는 것은 소방공무원으로서의 직업윤리에 위배된다고 생각한다.	17 (8.5)	78 (39)	103 (51.5)	2 (1)
	(47.5)		(52.5)	

표 16. 현장 활동과 흡연 및 음주량 증가의 상관관계 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
현장 활동 종료 후 흡연을 하는 경우가 있으며, 비참한 사고를 수습한 후 흡연 및 음주의 양이 증가하는 경향이 있다.	18 (9)	40 (20)	108 (54)	34 (17)
	(71)			

템적인 부분에서의 스트레스 요인에 대해서 알아보고자 한다.

표 17에서 소방업무 자체의 위험성과 사고발생과의 관계에 대한 조사결과는 사고의 발생이 당연하지 않다는 것에 많은 답변을 하고 있으며, 생명의 보존 또는 안전을 위하여 소극적인 현장 활동을 하는 경우에 대해서는 큰 차이를 보이고 있지 않다는 것을 설문 분석을 통하여 알 수 있다.

결론적으로 활동의 성과 또는 안전의 증진 중 어느 한부분도 소홀하거나 치중해서는 안 된다는 것을 알 수 있다.

표 18에서 소방업무와 직업병과의 관계는 너무나 당연한 것이라고 판단된다. 현장에서의 유독연기, 급격한 신체활동, 각종 위험요소, 정신적 긴장감, 열악한 근무조건 등으로 인하여 항상 직업병으로 발전될 수 있는 개연성이 있다고 할 수 있다.

현재 정기적으로 실시하고 있는 건강진단의 항목은 일반적인 기준에 의한 검사항목들로 구성되어 있다. 다시 말하면 소방 활동과 관련하여 인체에 나쁜 영향을 줄 수 있는 부분들을 정기검진을 통하여 밝혀내기에는 부족한 부분이 많다는

것이다.

즉, 소방업무와 관련 있는 검사항목들 위주로 정기검진을 실시하여야 한다는 것이다. 따라서 표 19에서 보면 현행 건강진단의 실시에 대하여 94.5% 이상의 응답자들이 별로 큰 도움이 되지 않는다고 응답한 것으로 판단되며, 진단의 실시에 있어 형식적인 부분들도 많이 작용한 것으로 보인다.

표 20에서 많은 응답자들이 조직적 차원에서의 직업성 스트레스 경감에 대한 대책이 필요하다는 것을 설문의 결과를 통하여 알 수 있으며, 활동의 효과증가를 위해 안전을 도외시하는 것은 잘못된 것이라는 의견을 대다수가 제시하고 있다. 그러나 현장 활동의 효과를 증진시키면서 안전을 확보하는 것이 중요하다고 보며, 이러한 것은 우리 모두에게 남겨진 과제라고 할 수 있다.

3.4 설문의 분석결과 정리

위의 설문분석결과를 정리하면 다음과 같다.

표 17. 업무자체의 위험성과 사고발생의 상관관계 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
소방업무 자체가 위험하기 때문에 순직이나 부상의 발생은 당연한 것이라 생각한다.	23 (11.5)	116 (58)	53 (26.5)	8 (4)
	(69.5)		(30.5)	
생명의 위협을 느끼는 현장에서 활동할 경우 생명의 위협을 느껴 소극적인 활동을 하는 경우가 있다.	5 (2.5)	99 (49.5)	81 (40.5)	15 (7.5)
	(52)		(48)	

표 18. 업무와 직업병과의 상관관계 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
자신의 생명을 지켜줄 사람은 자신밖에 없다고 생각한다.	12 (6)	25 (12.5)	71 (35.5)	92 (46)
				(81.5)
위험한 사고현장에서 생명의 위협을 느낄 경우 극심한 정신적 스트레스를 느끼는 경우가 있다.	4 (2)	10 (5)	150 (75)	36 (18)
				(93)
나의 상사나 동료 또는 부하는 안전에 관한 많은 관심을 기울이고 있다고 생각한다.	4 (2)	35 (17.5)	110 (55)	51 (25.5)
	(19.5)		(80.5)	

표 19. 스트레스 경감대책인 정기 건강진단의 기여도에 관한 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
현재 실시하고 있는 정기건강진단은 다소 도움이 되기는 하나 큰 도움은 되지 않는다고 생각한다.	4 (2)	7 (3.5)	146 (73)	43 (21.5)
				(94.5)
가족이나 친지는 소방업무의 위험성 때문에 많은 걱정을 하고 있는 편이다.	5 (2.5)	12 (6)	130 (65)	53 (26.5)
				(91.5)

표 20. 현장 활동의 효과증진과 안전 확보를 위한 스트레스 경감 대책 필요성에 관한 분석결과

(단위 : 명(%))

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	정말 그렇다
조직차원의 스트레스 해소정책이 필요하며, 현장 활동의 효과보다는 안전을 우선시 하여야 된다고 생각한다.	3 (1.5)	16 (8)	102 (51)	79 (39.5)
				(90.5)

첫째, 소방업무와 관련된 스트레스는 각종현장 활동으로 인한 신체·정신적 과부하에 의한 스트레스가 주로 많으며, 일상적인 행정업무와 관련하여 역할의 과다(role overload), 역할갈등(role conflict), 역할의 모호성(role ambiguity) 등이 주로 원인이 되고 있다. 주로 역할과 관련된 스트레스는 구성원의 건강을 해쳐 직업병 등과 관련된 질병·과로사의 형태로 나타나며, 특히 현장 활동 중 느끼는 신체·정신적 스트레스의 경우 정확한 현장상황 판단능력을 저하시켜 각종 사고와 연결될 수 있다.

둘째, 스트레스의 자각에 따라 주로 나타나는 반응은 흡연, 알코올남용, 돌발적 사고 등과 같은 행동적 증세와 불면증, 기능저하, 우울증 등과 같은 심리적 증세를 들 수 있다. 또한 이러한 행동·심리적 증세가 장시간 또는 일시적으로 과도하게 지속될 경우 직무의 성과저하는 물론 원활하고 안전한 현장 활동을 저해하는 것으로 나타나고 있다.

4. 직업성 스트레스의 원인 분석

4.1 조직 구성원들 간의 신뢰성 부족

직장 내에 인간관계와 관련 있는 업무적 스트레스인 직장상사와의 부조화에 기인되는 사례를 들어 직장상사의 지시가 옳지 않다거나 정당하지 않다고 느끼는 경우에 심리적 갈등의 고조로 인하여 정신적 스트레스가 누적될 가능성이 있는 것으로 판단된다. 또한 직장 동료간에도 이와 같은 스트레스로 인해 유대관계가 원만하지 못한 경우가 발생할 수 있다. 이것은 조직 구성원들 간의 신뢰성이 부족하여 나타나는 현상이라 하겠다.

4.2 보직순환제로 인한 소방공무원의 적재적소 배치의 한계

소방 인력의 적절한 활용 및 개발부문에 대하여 많은 수의 응답자들이 부정적인 견해를 가지고 있는 것으로 조사되었다. 그것은 보직순환제에 한 원인이 있다. 소방조직의 인사시스템은 타 부처 조직의 인사시스템과 같이 보직순환제로 운영하고 있다. 인사시스템을 보직순환제로 운영하다 보니 개인의 특성과 능력을 고려하여 소방공무원을 적재적소에 배치하기가 어려운 실정이다. 소방조직의 경우 국민의 안전을 담당하는 조직이기 때문에 직무경험은 큰 자산이 될 수 있다. 하지만, 보직순환제로 인하여 다년간 전문 업무를 담당해 온 직원이 다른 업무를 맡게 되므로 전문성이 떨어지고 새로운 업무에 적응하기 위해 스트레스가 가중된다.

4.3 지식과 기술 습득에 관한 교육 미흡

소방공무원들은 다양한 지식과 기술의 습득을 위한 교육이 부족하다고 느끼고 있다. 이러한 불만족 내용이 직업성 스트레스로 누적될 경우 소방 조직의 효율성이 저하될 가능성이 있다. 지방소방학교 및 중앙소방학교에서 기본교육 및 전문교육 등을 실시하고 있으나 이와 같은 설문 답변이 나온 이유는 아직도 전문적이고 실제적인 교육이 부진하다는 것을 단적으로 보여준다.

4.4 열악한 근무 환경 및 신분적 제약

소방공무원은 육체적으로 힘을 요하는 업무의 특성과 각종 사고 현장에서 사체(死體)를 보는 등 열악한 근무 환경 등으로 어려움을 겪고 있다. 설문조사에서도 상당히 많은 응답자가 이러한 근무환경으로 인한 스트레스로 고통을 겪고 있고 특정직 공무원이라는 신분적 제약 및 출동대기라는 업무적 제약 때문에 일반직종이나 민간 기업에 종사하는 사람들보다 더 많은 스트레스를 받고 있으며 연속적인 긴장감에 의해 심리적 부담도 큰 것으로 확인되었다.

4.5 현장부서의 2교대 근무체제

현장부서에 근무하는 시도별 소방공무원 중 평균 57.1%가 24시간 비상대기를 하며 119 신고 접수 후 즉시 출동하여 화재의 진압 및 인명과 국민의 재산을 보호하고 있다. 따라서 이들은 당번 근무 중에는 24시간 긴장상태에 있게 되고 심지어 옷을 입은 채 취침을 하고 있다. 이와 같은 업무 때문에 충분한 수면을 취하지 못하거나 불면증에 시달리게 되는 경우가 많게 되는 것이다. 또한, 일반직 공무원은 국가공무원 복무규정에 의해 하루 8시간씩 월평균 22일, 모두 176시간을 근무하는데 비해 현장부서 2교대 근무체제의 소방공무원은 하루 24시간씩 월평균 15일, 360시간을 근무하고 있는 실정이다.

4.6 상해보험 가입시의 보장한도 미흡

설문조사 결과를 살펴보면 두개 이상의 재해성 보험에 가입하고 있는 사람의 비중이 높게 나타났다. 업무성격 상 소방공무원들은 재해에 대한 노출이 많아 대부분 상해보험을 가입하고 있지만 소방공무원이라는 직업이 고위험 직업군에 속해 있으므로 보험료 대비 보장한도가 작아 추가로 보험보장을 원하는 공무원들이 많은데 생활 여건상 고가의 보험료를 납입하기 어려워하고 있는 실정이다. 소방공무원의 조직차원에서 후생 및 복지에 관한 배려가 미흡한 것이다.

4.7 소방업무의 특수성과 근무환경을 반영하지 못한 건강검진

소방공무원의 현장 활동으로 인한 신체적 부작용의 현상들이 장기화 될 경우 개인의 건강을 해침은 물론 각종 사고발생의 가능성을 높일 수 있고 소방 활동과 관련하여 인체에 악영향을 줄 수 있는 부분들을 정기검진을 통해 밝혀내기가 부족하다는 의견이 많은 것으로 조사되었다. 즉, 소방공무원에 대한 전문적인 검진을 할 수 있는 곳이 없을 뿐더러 제대로 이루어지지 않고 있다는 것이다.

5. 직업성 스트레스의 경감대책

5.1 구성원들 간의 활발한 커뮤니케이션 활동

스트레스 관리는 개인 및 조직을 건강하게 하며, 업무수행의 효율성을 얻을 수 있어 이에 대한 상급자의 노력이 절실히 요구된다.

상급자와 하급자간의 활발한 커뮤니케이션 활동을 통하여 보다 건강하고 밝은 조직을 만들기 위한 노력이 있어야 한다.

직장 내 스트레스로 인한 긴장감, 압박감, 불안, 우울 등 부정적인 감정 상태에서의 소방 활동은 시민들이 만족할 수 있는 서비스를 제공할 수 없기에 조직 구성원으로서 동료간 유대관계 형성을 통해 스트레스를 잘 인지하고 관리하는 방향 및 몸과 마음을 즐겁게 유지하는 방법 등을 배울 수 있도록 전문가를 초청하여 지속적인 교육을 받아야 할 필요성이 있다. 또한, 직장 동료 및 가족이 함께하는 자리를 마련해 서로 접촉, 인식하여 인간관계를 개선하고, 자신에 대한 신뢰와 동일감으로 심리적으로 안정감을 주어야 할 것이다.

5.2 업무직능별 인사시스템 도입

업무상 스트레스를 해소하기 위해 소방공무원의 적재적소 배치가 필요한데 특히 화재조사, 위험물 및 가스안전, 검사 지도 등 전문성을 요하는 업무 군에 대하여는 보직순환제가 아닌 업무직능별 인사시스템 도입이 바람직할 것으로 사료된다. 보다 향상된 소방공무원의 전문성 제고를 위하여 커뮤니케이션 기법 개발, 외부 전문가의 적극적인 활용 등을 통하여 소방조직이 필요로 하는 전문성을 갖추도록 노력하여야 할 것이다.

5.3 소방학교에 지식 및 기술 습득에 관한 교육과정 개설 및 운용

지방소방학교 및 중앙소방학교에 다양한 교육과정을 개설하여 소방공무원에게 이론적 지식 및 기술을 습득시키는데 보다 많은 투자를 하여야 할 것이다. 또한 교육을 실시할 경우 각 분야의 전문가를 초빙하여 보다 다양하고 실제적인 교육을 실시하고 소방교육훈련 기관에서 실시가 곤란한 특수전문 분야는 국내의 전문교육기관에 위탁교육을 실시하는 것이 바람직할 것이다. 경찰학교 또는 군 특수부대 등에서 국가적 재난 또는 위험 등의 상황에 대처할 수 있는 위탁교육 등이 좋은 사례일 수 있다.

5.4 처우 및 복지시설의 개선

일반직 공무원보다 격무에 시달리고 있는 소방공무원은 타 직종에 비해 실질적으로는 낮은 보수를 받고 있는 셈이다. 위험수당과 초과근무수당의 재조정을 통해 근무환경을 근본적으로 개선할 필요가 있다. 복지시설의 개선 또한 필요하다고 보는데 건강한 육체를 유지하기 위한 체력 단련실, 충분한 휴식을 필요로 하는 소방공무원들을 위한 휴게실 등의 시설 보완이 필요하다.

처우 및 복지시설의 개선을 통해 신분적 제약 및 업무적 제약으로 인한 스트레스를 보상해 줄 필요가 있다.

5.5 현장부서의 3교대 근무체제를 위한 인력충원

2001년 3월 서울 홍제동 화재사고를 계기로 현장부서의 2교대 근무체제를 점차 3교대로 전환하고 있으나 소방공무원 3교대 근무 인원 확충이 늦어져 문제점이 발생되고 있다. 이는 총액인건비제의 시행 이후 예산확보가 더욱 어려워진 지방자치단체에서 소방공무원 인력충원에 예산을 배정하지 않고 있기 때문이다. 소방방재청은 시·도 소방본부에 3교대 인

력 확충이 조속히 증원 될 수 있도록 독려하고, 3교대 부족 인력이 총액인건비에 반영되도록 행정안전부와 협의하여 소방공무원 현장부서의 전 직원에 대하여 3교대 근무체제를 추진하여야 할 것이다.

5.6 소방공무원 안전 및 보건규칙 제정

위험한 현장 활동에 임하고 있는 직종의 특성을 고려하여 건강하고 활기찬 조직을 만들기 위해서 가칭 '소방공무원 안전 및 보건규칙'의 제정이 필요하다고 할 수 있다.

이 규칙에는 상해보험 가입시의 조직차원에서의 지원 등을 포함하고 소방공무원의 현장 활동시의 안전 및 보건에 관한 실질적인 내용이 담겨 있어야 하겠다. 조직차원에서 후생 및 복지에 관한 지원을 아끼지 않아야 할 것이다.

5.7 소방 전문병원 설립 및 소방전문의 위촉

소방공무원의 건강검진은 좀 더 소방업무의 특수성과 소방 근무 환경의 특성 등을 고려한 내실 있는 건강검진이 이루어져야 하며, 가칭 「소방 전문병원」 설립의 과도단계로서 소방 활동과 관련된 각종 의료 업무를 수행할 수 있는 소방전문의를 위촉하여 보건 및 스트레스 관리업무에 활용하여야 할 것이다. 이와 같은 전문병원 설립이 국가적 재정 등의 이유로 조속히 이행되지 못한다면 BTL(Build Transfer Lease) 사업을 통한 소방 전문병원 설립도 고려할 필요성이 있다.

건강검진 못지않게 중요한 것이 검진 결과의 기록·유지이다. 그 목적은 소방업무에 종사하는 동안 발생하게 된 질병의 상태를 점검 할 수 있으며, 건강에 문제가 발생한 구성원에 대한 조언 및 상담 또는 치료의 자료로 활용하기 위해서이다.

6. 결 론

한국은 건국 이후 황폐했던 국가가 세계에서 유래를 찾아볼 수 없을 만큼 빠른 속도로 발전했다. 국가는 경제성장으로 삶의 질을 향상 시키는 많은 분야에서 발전했으나 각종 재난 등 성장외적인 문제가 증가함에 따라 안전한국 실현을 위한 소방공무원의 역할은 더욱 중요한 시점이 되었다.

따라서 본 연구는 날로 증가하는 각종 재난사고 현장에서 자신의 생명을 위협하는 환경과 싸워나가는 소방공무원의 직업성 스트레스의 문제점을 국내·외 직업성 스트레스 현황 및 설문조사 등 실증적 연구를 통하여 고찰하였다.

스트레스 경감대책으로는 첫째, 구성원들간의 활발한 커뮤니케이션 활동을 통한 인간관계 개선 둘째, 보직순환제가 아닌 업무직능별 인사시스템 도입 셋째, 지방 및 중앙소방학교에 지식 및 기술습득에 관한 다양한 교육과정 개설 넷째, 신분적 및 업무적 제약으로 인한 스트레스를 보상해 주기 위한 처우 및 복지시설의 개선 다섯째, 현장 부서의 전 직원에 대한 3교대 근무 체제의 추진 등이다. 우리는 소방업무 그 자체가 위험하며, 또한 각종 질병의 발생과 밀접한 관련이 있다는 것을 잘 알고 있다. 그러나 이에 대한 가시적인 대책이 수립되지 않고 있다는 것이 안타까운 현실이다. 소방공무원은

적극적인 현장 활동으로 업무에 충실하되 각종 사고를 줄이기 위한 철저한 사전 예방조치를 취한 후 활동에 임하는 것이 바람직한 방법이라고 할 수 있다.

각종 업무로 인한 정신적 스트레스와 현장 활동과 관련 있는 육체적 스트레스의 경감 및 예방에 대한 보다 적극적인 노력이 있을 경우 조직의 건강함을 유지함은 물론 조직의 효율성 높일 수 있다고 판단된다.

참고문헌

강경화, 이강숙, 김석일, 맹광호, 홍현숙, 정춘화 (2001) 일부소방공무원의 음주와 직무스트레스와의 관련성. **대한산업의학회지**, 대한산업의학회, Vol. 13 No. 4, pp. 401-412.

강성완 (2005) **하위층 소방공무원의 직무스트레스에 관한 연구**, 석사학위논문, 서울시립대학교. pp. 2-4.

경기성남소방서 홈페이지 <http://www.sn119.or.kr/technote6/board.php?board=sub04d&page=17&command=body&no=9>

김건형 (2004) **소방공무원의 직무스트레스 요인에 관한 연구**, 석사학위논문, 인제대학교. pp. 26-30.

김용진 (2006) **소방공무원과 직업성 스트레스의 고찰**, 석사학위논문, 경북대학교, pp. 30-50.

김종숙, 임태균 (2006) **소방공무원의 직무만족도에 관한 연구. 인제논총**, 인제대학교, Vol. 21 No. 1, pp. 165-185.

노경환 (2004) **소방공무원의 직무스트레스 요인에 관한 연구**, 석사

학위논문, 인천대학교. pp. 71-90.

대한민국 (2008) **국가공무원 복무규정**. (2008. 9.18 개정).

박경효 (2002) **소방공무원의 근무환경 실태와 개선방안-서울특별시를 중심으로**. **도시행정학보**, 한국도시행정학회, Vol. 15 No. 3, pp. 63-79.

박효순 (2005) **국내·외 직무스트레스 현황**. 서울지방노동청 서울남부지청 재인용.

소방방재청 (2008a) **2008년도 주요통계 및 자료**. 소방방재청 재난상황실 재판집.

소방방재청 (2008b) **시도별 현장부서 3교대 비율**. 소방방재청 소방행정팀 내부자료.

양홍석 (1997) **스트레스요인이 조직성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구**, 석사학위논문, 고려대학교, pp. 74-84.

윤명오 (2008) **소방의 정책실효성획득과 조직의 학습구조 확립을 위한제안**. 119매거진.

이상구, 이용규(2007) **소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증적 연구**. **한국화재소방학회논문지**, 한국화재소방학회, Vol. 21, No. 2, pp. 74-86.

S.R Baker&K.Williams (2001) **Relation between Social Problem-Solving Appraisals, Work Strees and Psychological Distress in Male Firefighters**. *Stress and Health*, Vol. 17, p. 220.

© 논문접수일 : 08년 07월 31일
 © 심사의뢰일 : 08년 08월 04일
 © 심사완료일 : 08년 12월 02일