

[Research Paper]

소방공무원이 지각하는 위험유발요인이 공공서비스동기, 직업소명에 미치는 영향

김희동 · 김종윤*[†]

군산간호대학교, *고려대학교 BK21+ 아시아에듀허브사업단

Effects of Risk Generation Factors Perceived by Fire Service Officers on a Public Service Motivation and a Vocational Calling

Hee-Dong Kim · Jhong Yun Kim*[†]

Gunsan College of Nursing, *Korea University BK21+ Edu-hub in Asia

(Received February 19, 2018; Revised March 8, 2018; Accepted March 8, 2018)

요 약

본 연구는 국가의 안전을 담당하고 있는 소방공무원들이 직무 수행 중 감내하는 위험유발요인들이 공공서비스동기, 직업소명에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 이는 인적자원의 능력과 역량이 중요시 되는 소방조직에서 소방공무원들이 경험하는 위험유발요인들이 개인의 심리적 자본에 영향을 미쳐 조직의 효과성에 영향을 줄 수 있다는 가정에서 출발하였다. 본 연구를 위하여 경기 및 서울권 소방학교의 교육연수 대상 소방공무원들에게 설문을 실시하였으며, 수집된 자료를 통해 회귀분석과 t-test 분석을 실시하였다. 분석 결과, 소방공무원들이 위험유발요인을 높게 인식할수록, 공공서비스동기, 직업소명의 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 평균보다 위험유발요인을 높게 인식하는 소방공무원 집단과 낮게 인식하는 소방공무원 집단의 공공서비스동기와 직업소명의 수준의 차이가 유의한 것으로 밝혀졌다. 이는 위험유발요인이 소방공무원의 공공서비스와 직업소명에 정적인 영향을 미치고 있음을 나타내는 결과로서, 다양한 위험유발요인에 대한 인지필요성 및 소방공무원들이 위험요인들에 대해 인지할 수 있도록 관련 교육과 현장체험 중심의 교육방법을 시사하는 결과라고 할 수 있다.

ABSTRACT

This study examined the effects of the risk generation factors on the public service motivation and a vocational calling of fire service officers during their work. This is based on the assumption that the risk generation factors of firefighters in their organization should be related to the effectiveness of the organization by affecting the psychological capital of the individual. For this study, the survey was conducted on fire service officers who participated the official training session in Kyunggi and Seoul area and analyzed the data collected by the regression analysis and t-test analysis. As a result, the higher the perception of generation factors, the higher the level of public service motivation and vocational calling. In addition, there was a significant difference between a high risk generation factor perception group and low risk group regarding the perception level of public service motivations and vocational callings. These results show that there is a need to provide more field-based training opportunities for firefighters who can recognize the risk generation factors better.

Keywords : Fire service officers, Firefighters, Risk generation factors, Public service motivation, Vocational calling

1. 서 론

산업혁명을 거치면서 인류가 보유했던 과학기술과 문명의 발전은 인간사회에 경제적 풍요와 삶의 편의를 가져왔다. 그러나 동시에 전 지구적 환경위기 및 그에 따른

구조적 위험이 유발되면서 현대사회는 개인이 통제할 수 없는 재난, 재해에 끊임없이 노출되고 있다. 이는 일찍이 독일의 사회학자인 Beck⁽¹⁾에 의해 예견된 상황임에도, 여전히 통제나 예측이 불가능한 재난과 재해는 발생하고 있으며, 이러한 ‘위험사회’에 처한 현대인들의 안전에 대한 열

[†] Corresponding Author, E-Mail: joycello@hanmail.net, TEL: +82-2-3290-2644, FAX: +82-2-3290-2645

© 2018 Korean Institute of Fire Science & Engineering. All right reserved.

망 또한 지속적으로 커져가고 있다. 여기에서 ‘안전’, ‘안전하다’의 의미는 단순히 사회적 재난이나 재해가 발생하지 않는 상태가 아니라⁽²⁾ 위험에 대한 지각과 동시에 위험이 발생하더라도 그 위험의 수준이 수용가능한 상태이자⁽³⁾, 잠재된 위험이 존재하는 경우, 이에 대한 예측을 토대로 수립된 대책이 존재하는 경우를 말한다⁽²⁾. 이러한 점에서 안전이 보장된 ‘안전사회’의 보장은 개인적 차원이 아닌 사회적, 국가적 차원에서 이루어져야할 과제라 할 수 있다.

안전한 사회에 대한 인류의 관심과 필요성은 국가 단위로 지역사회 단위로 이루어짐에도 불구하고 재해와 재난 발생은 빈번하다. 최근 포항의 지진으로 인하여 수능시험이 1주일 미뤄지고, 충북제천에서 사우나 화재사고, 밀양세종병원 화재 등이 지속적으로 발생하고 있다. 이는 한국사회가 그동안 얼마나 낮은 안전지수를 보여 왔는지, 또한 안전에 취약한 ‘안전불감증’이 점차 심화되고 있음을 보여주는 사례라 할 수 있다. 한국사회가 그동안 고질적으로 경험해온 안전의 미비가 수많은 인재로 이어져 왔다는 점에서 볼 때, 안전은 사회적으로 가장 우선시 되어야 하는 필요조건이라 할 수 있다⁽⁴⁾. 안전한 사회를 만들기 위해서는 개개인의 안전불감증을 해소하고, 안전의식을 제고하는 것도 중요하지만, 우리가 경험하고 있는 재난과 재해가 개인이 통제하고 대처할 수 있는 범위를 넘어서고 있다는 점에서 정책, 제도, 문화의 측면에서 보다 합리적이고 과학적이며, 동시에 체계적인 국가적 차원의 사회 안전 관리시스템이 구축되어야 한다⁽⁴⁾. 이와 함께 이러한 시스템 내부에서 이를 유지하고, 운영해나가는 안전관련 인적자원의 역할 또한 제고하여야 하며, 이들에 대한 효과적인 관리와 지원을 통해 다양한 재난 및 재해에 대한 대응능력을 높이는 노력 또한 필요하다. 이와 같은 필요성에도 불구하고 여전히 안전관련 공공서비스군의 부족한 인력문제 및 열악한 환경 등에 대한 문제가 지속적으로 제기되고 있으며, 그 가운데에서도 소방 분야 종사자들에 대한 관심과 지원 확대에 대한 사회적 요구가 커져가고 있다.

소방공무원들은 우리 주변에서 발생하는 각종 재해와 재난으로부터 시민의 생명과 재산을 보호해야 하는 첨병으로서의 역할을 하고 있다. 또한 최근 몇 년간 대형 안전사고가 잇달아 발생하면서 안전사회 유지를 위한 소방공무원들의 사회적 역할의 중요성도 점점 증가하고 있다. 그러나 여전히 이들이 경험하는 육체적, 정신적 스트레스와 높은 업무강도, 위험한 업무 환경 등에 대한 적절한 보상이나 지원시스템은 여전히 충분하지 않은 것으로 보여진다. 최근 강원도 강릉에서 발생한 화재 진화작업 중 두 명의 소방관이 순직한 일은 이들이 직업적으로 노출될 수밖에 없는 위험상황에 대한 사회적 경각심을 불러왔으며, 더불어 소방공무원이 시민의 안전이라는 매우 중요한 공공서비스를 제공하는 인적자원임에도 그 활동과 노력에 대한 충분한 지원과 대우가 부족하다는 점이 다시금 드러난 사례라고 할 수 있다. 세계일보⁽⁵⁾의 기사에 따르면, 소방공무원들의 약

40-50%가 근무 경력과 관계없이 심한 업무 스트레스에 시달리고 있는 것으로 조사되었다. 이와 같은 직업상의 스트레스는 비상활동의 긴장감, 직무스트레스, 현장에서의 사상자 수습에 따른 정신적 충격, 외근활동, 인력부족으로 인한 과중업무 등과 관련된 것으로, 소방공무원들이 현장 직무에 몰입하지 못하여 결과적으로 위험을 유발하는 요인이라 할 수 있다⁽⁶⁾. 사건을 통해 축적되는 개인적 경험 및 소방조직의 체계에서 비롯되는 문제점 등이 종합적으로 작용하여 소방공무원에게 위험을 유발하는 것이다.

이러한 부정적으로 인지된 위험유발요인들은 결과적으로 조직몰입을 방해하며 소방조직의 효과성을 저해하는 원인으로 작용하므로⁽⁷⁾, 실제 이러한 위험유발요인의 영향에 대한 실증적 검증을 통해 이들 요인에 대한 해결방안을 마련할 필요가 있다. 본 연구에서는 소방공무원들이 지각하게 되는 다양한 위험유발요인에 대한 이해를 바탕으로 이들 요인이 미치는 영향의 대상으로 개인의 심리적 자본에 초점을 두고자 한다. 인력이 곧 지원 역량과 직결되는 소방조직의 효과성을 보다 효율적으로 제고하기 위해서는 단순히 외적 시스템이나 체계만을 보완하기 보다는 인적 자원의 질적 향상을 통한 근본적 개선이 필요하기 때문이다. 따라서 실제 소방공무원들이 지각하는 위험유발요인이 개인의 심리적 자본에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 분석이 선행되어야 한다. 그 가운데에서도 본 연구는 소방부종사자들이 사회의 안전을 책임진다는 공공적 사명감을 갖고 직무에 몰입하고 있다는 점에서 이들의 공공서비스동기와 직업소명에 집중하였으며, 이와 관련하여 위험유발요인을 긍정적으로 인지할 수 있는 실천적 대안을 제시하고자 하였다.

2. 이론적 배경

2.1 위험유발요인

위험유발요인은 소방공무원이 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 다양한 위험에 대해 직접적 또는 간접적으로 기여하는 요인이다⁽²⁾. 기존의 선행연구에서는 관련업무 종사자들의 안전을 저해하는 요인을 단순히 사고원인으로 정의하여 사고와의 직접적인 인과관계가 있는 것으로 볼 수 있는 것들로 그 개념이 한정적으로 제시되었다. 그 예로 경민대학⁽⁸⁾의 연구에서는 사고를 일으키는 요인에 대해 종합적으로 정리하고, 분류 하였으나 사고원인의 개념을 사고와 직접적인 인과관계를 가질 수 있는 판단착오 등으로 한정하였다. 그러나 현성호⁽²⁾는 위험유발요인을 사고를 포함, 그와 연관된 판단착오를 발생시킬 수 있는 개인적 경험, 문화적 또는 제도적 요인 등의 직·간접 요인까지 모두 포함하는 보다 포괄적 접근이라고 제시하고 있다. 이를 종합해보면, 위험유발요인이란 소방공무원의 위험을 유발할 수 있는 인적 요인과 외적(환경적) 요인을 포괄하는 광범위적 의미라 할 수 있다.

위험유발요인을 구분함에 있어서 선행연구들은 2개 차원, 또는 4개 차원을 제시하고 있다. 먼저 경민대학⁽⁸⁾의 연구에서는 인적 요인과 외적(환경적) 요인으로 위험유발요인을 구분하였으며, 인적 요인은 또다시 심리적 요인과 생리적 요인으로, 외적(환경적) 요인은 인간관계요인과 작업적 요인으로 나누었다. 이러한 분류에 대하여 현성호⁽²⁾는 사고의 직접적 원인만으로는 위험유발 여부의 검증에 한계가 있으며, 또한 인간관계 요인과 작업적 요인만으로는 환경적 측면에서의 위험유발요인들을 포괄하지 못한다는 문제점을 제기하였다. 현성호 등⁽⁷⁾은 이러한 주장을 바탕으로 위험유발요인을 사고현장에서의 신체적 원인, 사고에 대한 경험, 제도적 요인, 문화적 요인의 네 가지로 분류하여 제시하였다. 먼저 사고현장에서의 신체적 원인은 사고와 직접적인 관련이 있는 것으로 판단착오나 망각, 피로, 수면부족, 질병 등이 포함된다. 다음으로 사고에 대한 경험은 개인적인 사고, 동료의 사고, 일반 시민의 사고에 대한 경험 및 그 과정에서 부상자 또는 사망자를 목격하거나 처리한 경험과 그로 인한 심리적 충격 등을 의미한다. 제도적 요인은 안전관리 요원의 미배치, 불합리한 인력배치, 과도한 업무스케줄, 장비의 노후화 및 불량, 안전교육의 결여, 안전매뉴얼의 미활용 등을 의미한다. 마지막으로 문화적 요인은 경직된 직장내 분위기, 부족한 팀워크, 안전의식의 결여나 사명감의 부족 등을 들 수 있다.

2.2 공공서비스동기

Perry와 Wise⁽⁹⁾는 민간부문에 종사하는 사람들과 다르게 공공부문에 종사하는 사람들은 특수하게 가지는 동기적인 요인이 존재한다는 가정에 기초하여 공공서비스동기의 개념을 제안하였다. 이들의 연구 이외에도 공공조직 종사자와 민간조직 구성원의 동기요인에 주목한 연구들이 있었지만^(10,11), 공공조직 및 민간조직 종사자들의 동기를 동일한 차원으로 파악하고 보상, 직무만족, 조직몰입 등에 구성원 간 차이가 존재할 것이라는 가설에 그치고 있었다. Perry와 Wise⁽⁹⁾에 따르면, 공공조직 구성원들은 민간조직 구성원들과는 달리 공익을 실천하기 위해 봉사하고자 하는 열망이나 이타심 등에 의해 동기가 부여되며, 사회에 대한 봉사나 자부심, 성취감 등과 같은 내적보상을 조직의 안정성이나 보수와 같은 외적보상보다 우선시하는 고유한 경향을 보이는 것으로 간주되었다^(12,13). 이러한 경향에 대하여 Perry와 Wise⁽⁹⁾, Perry⁽¹⁴⁾는 공공서비스동기란 단어로 개념화하고, 공공부문에 종사하는 개인이 공익 또는 이타적 가치의 실현과 이를 통한 성취감의 획득을 동기의 기제로 보이는 개인적 경향으로 정의하였다.

공공서비스동기의 개념을 처음 제시한 Perry⁽¹⁴⁾에 의하면 공공서비스동기는 인간적인 특성이나 행태적 요인, 또는 사회역사적 맥락이나 동기맥락 등의 영향을 받아 형성된다고 하였다. 특히 그 중에서도 종교적인 성향이나 부모의 봉사활동 등을 포함하는 부모의 사회화에 의해 많은 영향을

받는다고 하였다. 이는 다시 말해 성장환경이나 교육적 배경 등의 개인적 성향이 공공서비스동기 형성의 선행적 요인으로 작용한다는 의미이다. Perry와 Wise⁽⁹⁾의 연구에서는 공공서비스동기를 개인적인 성향으로 정의하고 있으며, 공공서비스동기가 합리적 차원, 감정적 차원, 규범적 차원으로 구성된다고 제시하였다.

2.3 직업소명

소명이란 본래 종교적, 영적인 관점에서만 다루어져 개인의 독특한 초월성에 의해 깨닫게 되는 것⁽¹⁵⁾ 정도로 인식되어 왔다. 그러나 이러한 접근은 이후 종교적 관점만으로 소명을 다루는 것은 종교성을 띄지 않은 직업을 세속적인 것으로 치부하는 편견이 있을 수 있다⁽¹⁶⁾는 비판을 마주하게 되었다. 이러한 비판적 경향에 힘입어 16세기 이후의 소명은 일반적인 직업 장면에도 사용되기 시작하였다. 최근 소명에 대한 연구는 소명, 진로소명, 직업소명 등을 유사한 의미로 혼용하고 있으며, 일에 대하여 개인이 가지는 목적 지향적인 태도로 확장하여 사용되고 있다⁽¹⁷⁾. 직업소명에 대하여 Dik과 Duffy⁽¹⁸⁾는 스스로 자신의 일에 충만함을 느끼고 사회적으로 유의미한 헌신을 하게 이끄는 목적의식이자 개인의 일에 목적과 의미를 부여하는 가치라고 규정하였다. Hunter, Dik 그리고 Banning⁽¹⁹⁾은 소명을 삶의 의미와 목적 추구의 관점에서 삶을 이끌어 가는 힘, 삶의 질과 의미가 연결된 것, 사회를 위한 이타적인 산물을 긍정적으로 이끌어 내는 것으로 규정하였다. 실제로 직업소명에 대한 정의는 학자마다 조금씩 그 의미가 다르게 제시되고 있다. 그러나 이를 종합해보면 직업소명이 개인으로 하여금 심리적으로 긍정적이고 바람직한 태도를 갖게 하여 삶과, 일과, 직업에 더 많은 긍정적 의미를 부여하고 만족하게 한다는 공통적 관점을 내포하고 있다^(15,20,21).

직업소명의 하위분류에 대해서는 Dik과 Duffy⁽¹⁸⁾가 가장 포괄적이고 일관된 차원을 제시하고 있는데, 이들은 소명의 외적인 차원인 초월적 부름과 내적인 차원인 목적 및 의미, 그리고 이타적 차원인 친사회적동기의 세 가지를 제시하였다. 먼저 초월적 부름이란 개인의 진로나 직업적 측면에서 자신을 넘어서는 어떤 외적원천, 예를 들어 신이나 운명, 국가, 사회 또는 가족 등으로부터 오는 부름을 받았다고 지각하고 이를 구하는 것과 관련된 요인이다. 다음으로 목적 및 의미는 개인이 스스로의 진로나 직업적 차원에서 목적이나 의미를 느끼거나 또는 선택한 진로나 직업이 삶 전체의 목적과 의미를 실현해주기를 원하고 이를 믿는 것을 의미한다. 마지막으로 친사회적 동기란, 개인이 진로나 직업을 통해 타인 및 사회의 안녕이나 공익에 기여하고 있다고 느끼게 하거나 이를 실현하고자 하는 동기 그 자체를 표현한다.

2.4 변인간의 관계

위험유발요인이라는 개념이 선행연구에서 많이 다뤄진

Table 1. Demographic Characteristics

Factors		Respondent	Frequency (%)
Gender	Male	169	89.4%
	Female	20	10.6%
Age	Twenties	21	11.1%
	Thirties	82	43.4%
	Forties	68	36.0%
	Fifties	18	9.5%
Academic Background	High School	41	21.7%
	College	56	29.6%
	University	90	47.6%
	Above Graduate School	2	1.1%
Job	Fire Fighting	88	46.6%
	Rescue	18	9.5%
	First Aid	28	14.8%
	Administration	51	27.0%
	Others	4	2.1%
Factors		Mean	SD
Total Year of Working		10.11	7.76

개념이 아니기 때문에 기존 연구에서 위험유발요인과 개인의 심리적 자본으로서 공공서비스동기 및 직업소명과의 직접적 관계를 분석한 연구를 찾아보기는 힘들다. 그러나 위험유발요인을 개인의 직무 헌신 및 몰입에 영향을 주는 요인이라는 포괄적 개념으로 보고 이를 개인경험적 요인, 조직문화적 요인, 제도적 요인으로 정의해 본다면 보다 세부적으로 위험유발요인과 개인의 심리적 자본과의 관계를 유추하여 이를 뒷받침해볼 수 있다. 먼저 개인경험적 요인과 직무관련 동기와의 관계를 밝힌 연구^(22,23), 조직문화적요인, 제도적 요인과 직무관련동기의 관계를 밝힌 연구^(24,25,26)를 통해 소방공무원이 지각하는 위험유발요인과 공공서비스동기와의 관계를 유추해볼 수 있다. 또한 개인경험적 요인과 직업소명과의 관계를 분석한 연구^(27,28), 조직문화적, 제도적 요인과 직업소명의 관계를 분석한 연구^(29,30)를 통해 소방공무원이 지각하는 위험유발요인과 직업소명과의 관계 또한 유추해볼 수 있다.

3. 연구방법

3.1 연구문제

본 연구의 목적은 소방공무원들이 지각하는 위험유발요인의 수준에 따라 이들의 공공서비스동기, 직업소명에 차이가 있는지를 실증적으로 분석하여 소방공무원의 직무몰입도에 기여하고자 하였다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 다음의 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 소방공무원이 지각하는 위험유발요인과 공공서비

스동기와의 관계는 어떠하며, 위험유발요인 수준에 따라 공공서비스동기에는 차이가 있는가?

둘째, 소방공무원이 지각하는 위험유발요인과 직업소명과의 관계는 어떠하며, 위험유발요인 수준에 따라 직업소명에는 차이가 있는가?

3.2 연구대상 및 자료 수집방법

본 연구는 서울 및 경기권에 소재하는 소방학교 교육생을 대상으로 실시하였다. 실제 설문 조사는 이들 소방학교의 연수에 참여한 소방공무원 200명을 대상으로 하였으며, 이 가운데 불성실한 응답 등 결측치를 보이는 설문 11개를 제외한 수집결과만을 최종 결과 분석에 활용하여 회수율은 94.5%로 나타났다. 설문 수집 기간은 회귀분석을 위한 충분한 표본 집단을 확보하기 위하여 2016년 8월 4일부터 2016년 12월 16일까지 약 4개월에 걸쳐 우편으로 실시하였다. 본 연구대상자의 일반적인 사항을 살펴보면 다음의 Table 1과 같다.

3.3 측정도구의 구성

본 연구에서는 개인경험적, 조직문화적, 제도적 측면에서 지각되는 위험유발요인을 포괄적으로 정의한 현성호⁽²⁾의 위험유발요인 척도를 사용하여 총 16문항으로 위험유발요인을 측정하였다. 공공서비스동기를 측정하기 위해 Perry⁽¹⁴⁾가 제안한 공공서비스동기 척도를 사용하였다. Perry⁽¹⁴⁾에 의해 제안된 공공서비스동기의 측정도구는 총 24문항으로, 하위변인은 합리적 차원과 정서적 차원으로

Table 2. Number of Questionnaire, Mean, Standard Deviation, and Alphas among Study Variables

Variables	# of Question	Mean	SD	Cronbach's α
Risk Generation Factors	16	3.02	0.66	.85
Public Service Motivation	24	3.27	0.33	.71
Vocational Calling	12	3.49	0.56	.85

Table 3. The Result of Regression Analysis between Risk Generation Factor and Public Service Motivation

Independent Variables	Dependent Variables	SE	β	t	Sig.	ΔR^2
Risk Generation Factor	Constant	.127	2.491	19.581	.000	.168 (p=.000)
	Public Service Motivation	.040	.251	6.239	.000	

Table 4. The Result of t-test Analysis between Risk Generation Factor and Public Service Motivation

Dependent Variable	Group	N	Mean	SD	t	Sig.
Public Service Motivation	High Perceived Risk	94	3.380	.253	4.605	.000
	Low Perceived Risk	95	3.168	.367		

Table 5. The Result of Regression Analysis between Risk Generation Factor and Vocational Calling

Independent Variables	Dependent Variables	SE	β	t	Sig.	ΔR^2
Risk Generation Factor	Constant	.232	2.913	12.551	.000	.027 (p=.013)
	Vocational Calling	.073	.184	2.509	.013	

구분되며, 합리적 차원은 공공정책결정에 대한 호감도와 공익몰입으로, 정서적 차원은 동정과 자기희생으로 구성되었다. 또한 직업소명을 측정하기 위하여 Dik 등⁽³¹⁾이 개발한 Calling and Vocational Questionnaire (CVQ)를 기초로 심예린과 유성경⁽³²⁾이 한국 상황에 맞게 번역하고 타당화한 ‘한국판 소명 척도(CVQ-K)’를 사용하였다. 소명의 하위변인으로는 자신을 넘은 존재로부터 경험하게 되는 초월적 부름, 일과 관련된 활동을 더 넓은 삶의 목적 및 의미와 연결시키는 목적 및 의미 추구, 타인 지향적인 가치와 목표를 지니는 친사회적 지향의 3가지로 구성하여 총 12문항을 측정하였다. 변인들의 설문 문항 수, 평균, 표준편차, Cronbach's α 값은 다음 Table 2와 같다.

3.4 연구절차 및 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 20.0 프로그램을 사용하여 다음의 절차를 통해 분석이 이루어졌다.

첫째, 본 연구에서 사용된 변인의 기초통계 분석을 실시하였다.

둘째, 각 변인의 Cronbach's α 값을 구하여 신뢰도 검증을 진행하였다.

셋째, 독립변인, 종속변인과의 관계를 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

넷째, 집단 간 차이 검증을 위해 t-test 분석을 진행하였다.

4. 연구결과

4.1 위험유발요인과 공공서비스동기와의 관계

먼저 소방공무원이 지각하는 위험유발요인과 공공서비스동기와의 관계는 어떠하며, 위험유발요인 수준에 따라 공공서비스동기에 차이가 있는지 연구문제를 해결하기 위하여 먼저 위험유발요인과 공공서비스동기 간의 회귀분석을 실시하였다. Table 3과 같이 위험유발요인은 공공서비스동기에 통계적으로 유의 수준하에서 정적인 영향($\beta=.251$, $p=.001$)을 나타냈으며, 16.8%의 설명력을 보였다.

다음으로는 위험유발요인을 인지하는 수준에 따라 공공서비스동기에 차이가 있는지 확인하기 위하여 t-test를 진행하였다. 먼저 위험유발요인을 평균보다 높게 인지하고 있는 그룹과 평균보다 낮게 인지하고 있는 그룹으로 나누고 위험유발요인을 지각하는 수준에 따라 공공서비스동기의 수준에 차이가 있는지 확인한 결과, 위험유발요인을 높게 지각하는 그룹이 통계적 유의수준 하에서 공공서비스동기를 더 높게 지각하는 것으로 밝혀졌다.

4.2 위험유발요인과 직업소명과의 관계

먼저 소방공무원이 지각하는 위험유발요인과 직업소명과의 관계를 확인하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 위험유발요인은 직업소명에 통계적으로 유의 수준하에서 정적인 영향($\beta=.184$, $p=.013$)을 주는 것으로 나타났으나, 설명

Table 6. The Result of t-test Analysis between Risk Generation Factor and Vocational Calling

Dependent Variable	Group	N	Mean	SD	t	Sig.
Vocational Calling	High Perceived Risk	94	3.586	.497	2.455	.015
	Low Perceived Risk	95	3.389	.603		

력은 2.7%로 공공서비스동기의 설명력인 16.8%보다 낮은 수준을 보였다.

다음으로는 위험유발요인을 인지하는 수준에 따라 직업소명에 차이가 있는지 확인하기 위하여 t-test를 실시하였다. 위험유발요인을 지각하는 수준에 따라 직업소명의 수준에 차이가 있는지 확인한 결과 위험유발요인을 높게 지각하는 그룹이 통계적 유의수준 하에서 직업소명을 더 높게 지각하는 것으로 밝혀졌다.

5. 결 론

안전사회 구축은 우리 사회가 끊임없이 마주하는 재난과 재해에 대비하고 이를 해결하여 국민의 안전을 보장하는 중요한 국가적 사명이라 할 수 있다. 이러한 사명을 책임지고 국민의 안전을 담당하는 첨병으로서 소방공무원들의 사회적 책무는 매우 무겁고 중요하다. 본 연구는 이들이 직업상 감내하고 있는 다양한 위험유발요인들에 주목하였는데, 이는 이러한 위험유발요인들은 소방공무원들이 감내하는 높은 강도의 육체적, 정신적 스트레스의 근본적 원인이며, 소방공무원의 직업적 동기와 소명에 영향을 주기 때문이다. 위험유발요인에 대한 구체적 이해와 실증적 영향성에 대한 검증은 앞으로 우리 사회가 구축해 나가야 할 안전사회를 위해 어떠한 문제를 개선해야 할지에 대한 시사점을 줄 수 있다. 따라서 본 연구에서는 소방공무원들이 지각하는 위험유발요인이 소방공무원 개개인의 공공서비스동기와 직업소명에 미치는 실증적 영향성을 검증하고, 이에 대한 위험유발요인 부분에 대한 해결 방향을 제언하는데 목적을 두었다.

본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다. 위험유발요인을 지각하는 수준이 높을수록 소방공무원의 공공서비스동기와 직업소명의 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 위험유발요인을 높은 수준으로 인식하는 집단이 위험유발요인을 낮은 수준으로 인식하는 집단에 비해 상대적으로 공공서비스동기뿐만 아니라 직업소명 또한 높은 수준을 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공공서비스동기의 차이가 조직입직 후 조직에서의 경험을 통해 강화될 수 있다^(33,34,35)는 결론과 그 맥락을 같이 하는 결과라고 할 수 있다. 본 연구에서 제시한 위험유발요인의 경우, 제도적 요인이나 문화적 요인처럼 조직에서의 경험으로 볼 수 있는 요인들을 포괄하고 있기 때문에 이를 풀어보면 근무환경, 교육훈련 등의 적정성이나 조직문화 등의 차이에 따라 소방공무원들의 공공서비스동기의 수준에 차이가 날 수 있음을

이야기하는 것이라 할 수 있다. 직업소명의 경우, 권선영과 김명소⁽³⁰⁾는 상사와 동료의 긍정적 피드백이나 소통과 수용의 조직문화 등이 직업소명의 실천에 영향을 미친다는 연구 결과를 제시하였다. 위의 요인들은 위험유발요인의 조직문화적 요인에 포함될 수 있는 것들이므로 본 연구의 위험유발요인과 직업소명과의 정적인 관계는 권선영과 김명소⁽³⁰⁾의 연구와 동일한 맥락의 결과라고 할 수 있다.

지금까지의 연구결과를 통해 소방공무원들이 지각하는 위험유발요인의 수준에 따라 이들의 공공서비스동기, 직업소명에는 차이가 있는 것으로 검증되었다. 이는 위험유발요인을 빠르게 인지하고 문제해결을 위한 적극적 자세가 보유된다면, 직무에 대한 동기와 소명의식이 높아질 수 있고 이를 통해 조직효과성을 향상시킬 수 있음을 의미한다. 그러므로 위험유발요인 중 사고에 대한 경험의 경우, 소방공무원들이 현장에서 경험하게 되는 사고는 이들이 직업적으로 반드시 경험할 수밖에 없는 상황이라는 점에서 단순히 사고예방과 방지의 차원만을 고려하는 것보다는 사고경험 이후 위험유발요인에 대한 다양한 경험을 매뉴얼화 하여 체험 중심의 학습을 통하여 위험유발요인에 대한 인지 및 감수성을 개발해야 한다.

또한, 이들의 외상 후 스트레스 등에 대한 조직적, 제도적 차원의 멘토링, 상담이나 휴식, 교육프로그램 마련 및 보상체계의 수립 등 보다 다차원적이고 근원적인 접근이 이루어져야 한다. 여전히 사회적으로 소방공무원의 노고와 희생에 대한 인정과 보상이 미흡하다는 지적이 일어나고 있는 시점에서 사고 경험에 대한 후발조치의 일환으로 조직적, 제도적, 시스템적 차원의 지원이 제공된다면, 이는 소방공무원 개인의 심리적, 정신적 자원을 관리하여 직무에 대한 개인의 몰입을 높일 뿐만 아니라 궁극적으로는 소방조직의 효과성을 높여 안전사회 구현에 보다 가까이 다가갈 수 있는 현실적 해결방안이 될 수 있을 것이다. 그 외에도 위험유발요인에 대해 긍정적으로 인식할 수 있도록 주기적인 안전 교육의 시행이 필요하다. 위험유발요인에 대해 신속히 반응하고, 위험 상황을 적절히 파악하고 해결하기 위해 위험유발요인에 대한 다양한 케이스 스터디와 관련 교육을 진행함으로써 좀 더 준비된 소방공무원을 육성할 수 있을 것이다.

본 연구는 위험유발요인이 개인의 심리적 자본, 특히 공공부문에 종사하는 소방공무원을 대상으로 이들의 직무 수행에 중요한 공공서비스동기와 직업소명에 미치는 영향에 주목했다는 점에서 연구의 특수성이 있으며, 안전사회에 대한 사회적 요구가 나날이 높아져가는 상황에서 시의적절

한 연구라 할 수 있다. 다만 본 연구는 위험유발요인의 하위분류에 따른 개인 심리적 자본의 차이를 검증하지는 않았다는 점에서 후속연구의 필요성이 따른다. 위험유발요인의 각 하위분류에 따른 차이를 검증하는 작업을 통해 소방조직의 인적자원 관리와 시스템 개편을 종합적으로 제시하고 우선순위를 확보함으로써 소방공무원의 인적자원 증강기 발전계획과 실천을 제시할 수 있을 것이다.

후 기

본 연구는 2016년 한국연구재단(2016S1A5A8017128)의 연구지원을 받아 수행되었으며 관계제위께 감사드립니다.

References

1. U. Beck, "Risk society: Towards a New Modernity", Sage Publications Ltd., London, UK (1992).
2. S. H. Hyun, "Analysis on the Impact of Risk Induction Factors to Stress and Organizational Commitment of Firefighters: Focused on Firefighters in Seoul and Gyeonggi Province", Ph.D Dissertation, University of Seoul, Seoul, Korea (2010).
3. F. Redmill and J. Rajan, "Human Factors in Safety-Critical Systems", Butterworth-Heinemann Newton, USA (1996).
4. D. J. Im, "The Cognitive Level on Social Safety and its Influential Factors in South Korea : Focused on Local Citizens and Civil Servants", Korean Association for Policy Sciences Journal, Vol. 20, No. 1, pp. 89-114 (2016).
5. Special Planning Report Team, "Half of Firefighters Said That They Wanted to Quit Their Life and Death Related Job", Segye Ilbo, Seoul, Korea (Mar. 23th, 2008).
6. S. H. Hyun, Y. W. Kim and H. C. Choi, "An Empirical Analysis on the Firefighters' Recognition about Risk Induction Factors: Focus on recognition Differences between Firefighters of Seoul and Gyunggi Province", Journal of Korean Institute of Fire Science & Engineering, Vol. 24, No. 6, pp. 160-169 (2010).
7. S. H. Hyun, J. M. Cha, H. C. Choi and Y. W. Kim, "A Study on the Impact of Risk Induction Factors to Stress", Proceedings of 2011 Autumn Annual Conference, Korea Institute of Fire Science & Engineering, Vol. 2011, No. 11, pp. 494-497 (2011).
8. Kyungmin University, "Development and Prediction of Safety Accident Characteristics by Disaster Type", National Emergency Management Agency Research Service Report (2010).
9. J. L. Perry and L. R. Wise, "The Motivational Bases of Public Service", Public Administration Review, Vol. 50, No. 3, pp. 367-373 (1990).
10. P. E. Crewson, "Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect", Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 7, No. 4, pp. 499-518 (1997).
11. K. A. Karl and C. L. Sutton, "Job Values in Today's Workforce: A Comparison of Public and Private Sector Employees", Public Personnel Management, Vol. 27, No. 4, pp. 515-527 (1998).
12. G. T. Gabris and G. Simo, "Public Sector Motivation as an Independent Variable Affectings Career Decisions", Public Personnel Management, Vol. 24, No. 1, pp. 33-51 (1995).
13. D. Houston, "Public-service motivation: A multivariate Test", Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 10, No. 4, pp. 713-727 (2000).
14. J. I. Perry, "Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Constant Reliability and Validity", Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 6, No. 1, pp. 5-22 (1996).
15. M. F. Steger, N. K. Pickering, J. Y. Shin and B. J. Dik, "Calling in Work Aecular or Sacred?", Journal of Career Assessment, Vol. 18, No. 1, pp. 82-96 (2010).
16. J. Y. Kim, "Occupation and Calling", IVP, Seoul, Korea (1998).
17. S. C. Yoon, J. H. Lee, Y. W. Sohn and Y. J. Hah, "The Effect of Calling on Organizational Commitment and Turnover Intention - The Mediated Effect of Psychological Capital and Organizational Identification and the Moderating Effect of Transformational Leadership and Perceived Supervisor Support", Human Resource Management Research, Vol. 20, No. 4, pp. 61-86 (2013).
18. B. J. Dik and R. D. Duffy, "Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice", The Counseling Psychologist, Vol. 37, No. 3, pp. 424-450 (2009).
19. I. Hunter, B. J. Dik and J. H. Banning, "College Students' Perceptions of Calling in Work and Life: A Qualitative Analysis", Journal of Vocational Behavior, Vol. 76, No. 2, pp. 178-186 (2010).
20. R. F. Baumeister, S. I. Kim and H. J. Kim, "Meaning of Life", Wonmisa, Seoul, Korea (2010).
21. J. I. Chang and J. Y. Lee, "The Relationship between Perceiving a Calling and Life Satisfaction: The Mediating Effects of Work Meaning, Living a Calling, Life Meaning, and Job Satisfaction", Korea Journal of Counseling, Vol. 15, No. 1, pp. 259-278 (2014).
22. J. H. Hahn and S. I. Koh, "Pay for Performance, Stress and Intrinsic Motivation", Korean Acamemy of Organization and Management Journal, Vol. 30, No. 2, pp. 25-44 (2006).

23. S. Y. Lee and N. S. Park, "The Moderating Effect of Intrinsic Motivation in the Relationship Between Counselor's Job Stress and Burnout: Focusing on Youth Counselors and University Counselors", *Journal of Human Understanding and Counseling*, Vol. 35, No. 1, pp. 73-92 (2014).
24. C. W. Shin, "Prospective Study on the Relationship between Organizational Culture and Motivation", *Industrial Management Research*, Vol. 25, No. 1, pp. 35-50 (2002).
25. B. C. Ahn and K. C. Park, "The Effect of Organizational Culture Difference on Job Motivation: Comparative Analysis of Administrative and Military Organizations", *Korean Journal of Public Administration*, Vol. 28, No. 4, pp. 371-394 (2014).
26. H. T. Lee, "The Influence of Government Employees' Role Characteristics and Personal Relations Factors According to Performance-oriented Personnel Management of Local Governments on Job Stress and Job Burnout", *Korean Association for Local Government Studies Journal*, Vol. 18, No. 3, pp. 457-480 (2014).
27. K. O. Seol and J. I. Lim, "Collective Self-Esteem, Calling and Burnout Among Youth Companions", *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*, Vol. 25, No. 2, pp. 187-201 (2013).
28. E. Y. Cho and J. Y. Lee, "The Moderating Effects of Calling and Work Meaning Between Emotional Labor and Job Stress", *The Korea Association of Yeolin Education Journal*, Vol. 23, No. 1, pp. 1-23 (2015).
29. D. W. Kim and N. S. Cho, "A Study on Factors Influencing the Calling Consciousness and Ethical Consciousness of Medical Social Workers", *The Korean Society for Public Personnel Administration*, Vol. 11, No. 2, pp. 221-244 (2012).
30. S. Y. Kwon and M. S. Kim, "A Qualitative Study for Exploring the Construct of Vocational Calling and the Effect of Factors on Living a Calling", *Korean Journal of Youth Studies*, Vol. 21, No. 6, pp. 393-420 (2014).
31. B. J. Dik, B. M. Eldridge, M. F. Steger and R. D. Duffy, "Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS)", *Journal of Career Assessment*, Vol. 20, No. 3, pp. 242-263 (2012).
32. Y. R. Shim and S. K. Yoo, "Development and Validation of the Korean Version of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ-K)", *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*, Vol. 24, No. 4, pp. 847-873 (2012).
33. B. L. Wright and A. M. Grant, "Unanswered Questions about Public Service Motivation: Designing Research to Address Key Issues of Emergence and Effects", *Public Administration Review*, Vol. 70, No. 5, pp. 691-700 (2010).
34. E. Han, "A Study on the Determinants of Public Service Motivation-Experiences in Organization and Job Characteristic", *Master's Thesis*, Ehwa Women's University, Seoul, Korea (2010).
35. S. H. Woo, "Determinants of Public Service Motivation: A Comparative Study of Public and Private Sectors", *Master's Thesis*, Ehwa Women's University, Seoul, Korea (2014).