

소방공무원 회복탄력성에 대한 연구: 직무스트레스와 직무소진, 직무만족 간 영향관계에서의 조절효과 분석

A Study on the Resilience of Fire-fighters: Analysis of the Moderating Effect on the Relationship between Job Stress, Job Burnout, and Job Satisfaction

이재무*, 김전수**

단국대학교 행정학과*, 북부소방재난본부**

Jae-Moo Lee(ljm-policy@hanmail.net)*, Jun-Soo Kim(junks6332@korea.kr)**

요약

본 연구는 소방공무원 직무수행에 영향을 미치는 직무스트레스가 부정적 직무요인인 직무소진, 긍정적 직무요인인 직무만족에 각각 어떠한 영향을 미치며, 이들의 영향관계 속에서 회복탄력성이 조절효과가 있는지 검증함으로써 소방공무원의 관리 전략 기획에 유용한 정보를 제공하고자 수행되었다. 분석은 239명의 소방공무원을 대상으로 구조화된 설문조사를 통해 수집된 자료를 회귀분석 함으로써 이루어졌으며, 조절효과는 상호작용항을 산출, 적용하는 방식으로 확인하였다. 분석결과, 소방공무원의 직무스트레스와 직무소진은 낮은 수준, 직무만족은 보통 수준, 회복탄력성은 보통 이상의 수준으로 확인되었다. 또한 회복탄력성은 인구통계학적 특성에 따른 유의한 차이가 없었고, 직무스트레스는 직무소진에 통계적으로 의미 있는 수준에서 정적(+) 영향력을, 직무만족에 대해서는 부정(-) 영향력을 미치는 것으로 파악되었다. 아울러 직무스트레스와 직무소진 간 영향관계에서 충동통제력과 원인분석력이, 직무스트레스와 직무만족 간 영향관계에서 충동통제력이 조절효과가 있는 것으로 파악되었다. 이러한 결과를 근거로 소방공무원 실정에 적합한 다양한 회복탄력성 프로그램의 선제적 적용, 감성역량 제고, 자기성찰을 돕는 코칭 인력 도입 등을 제안하였다.

■ 중심어 : | 소방공무원 | 직무스트레스 | 직무소진 | 직무만족 | 회복탄력성 | 조절효과 |

Abstract

This study examines the effects of job stress on fire-fighters' job performance on negative job factors, job burnout, and positive job factors, job satisfaction, respectively, and by examining whether resilience has a modulating effect in these influence relationships. This was done to provide useful information for planning management strategies. The analysis was done by regression analysis of data collected through a structured survey of 239 fire-fighters, and the moderating effect was confirmed by calculating and applying the interaction term. For the analysis, a structured questionnaire survey was conducted on 239 fire-fighters. As a result of the analysis, it was confirmed that job stress and job burnout of fire-fighters were low, job satisfaction was normal, and resilience was above average. Also, there was no significant difference in resilience according to demographic characteristics, and it was found that job stress had a positive(+) influence on job burnout at a statistically meaningful level, and a negative(-) influence on job satisfaction. In addition, it was found that impulse control power and cause analysis power had a moderating effect in the influence relationship between job stress and job burnout, and impulse control power had a moderating effect in the influence relationship between job stress and job satisfaction. Based on these results, it was proposed to preemptively apply various resilience programs suitable for the situation of fire-fighters, enhance emotional competence, and introduce coaching personnel to help self-reflection.

■ keyword : | Fire-fighter | Job Stress | Job Burnout | Job Satisfaction | Resilience | Moderating Effect |

I. 서론

소방공무원은 직무와 관련하여 복합적인 스트레스 발생 상황에 늘 직면한다. 직무 진입 전부터 직무를 수행하기 위한 강건한 체력과 굳센 사명감이 구비되어야 한다. 또한 직무의 대부분이 화재 진압, 인명 구조 등 위험성을 내재하고 있으며, 각종 재난과 위급한 사태에 투입되지 않는 경우가 없기 때문에 위기 조건에 대한 다양한 지식과 훈련, 심신 단련에 부단히 매진해야 한다. 직무 과정 속에서 자신과 타인의 생명과 안위를 예민하게 고려해야 하며, 각종 사고에 민첩하게 대응해야 하는 만큼 주의를 집중하는 일에 소홀할 수 없다. 게다가 직무 범위마저 사회가 다원화됨에 따라 과거보다 확장됨으로써[1], 외상 후 스트레스(post traumatic stress)를 겪을 가능성이 크게 늘어났다[2]. 그럼에도 소방공무원 직무에 대한 정책관계자들의 일상적 체감도가 낮아 직무 혁신이나 위상 강화를 위한 사회적 관심과 관련 노력이 제고되지 않으며[3], 직무의 위험도와 사회적 가치에 비해 지원이 충분치 않고 열악한 환경에서 직무를 수행하고 있다[4][5].

이처럼 직무의 고유 특성으로 인해 고도의 직무스트레스(job stress)에 노출된 소방공무원들은 동반되는 다양한 부정적 현상들을 경험하게 된다. 여러 부정적 현상 중에서 직무소진(job burnout)은 직무수행을 위해 활기차고 강건해야 하는 소방공무원을 지치고 무기력한 상태로 만들어 효과적인 직무수행을 방해하며, 매우 빈번하게 발생한다는 측면에서 중요한 관리 대상이다[6][7]. 그리고 긍정적 직무요인으로써 바람직한 직무태도들을 정립시키는 기초로 작용하는 직무만족(job satisfaction)의 수준을 대폭 감소시키는 영향력을 발휘하는 것도 주목할 부정적 현상이다[8]. 직무스트레스와 직무소진 간 영향 관계에 대한 유력한 이론적 근거는 Schaufeli & Bakker(2004)의 직무요구-자원모형(Job Demands-Resources Model)을 들 수 있는데, 통계적 검정을 통해 직무자원으로 규정된 직무스트레스가 직무소진에 정적(+) 영향력을 행사하고, 직무소진은 속성이 상이한 직무요인과 후속적으로 영향관계를 형성하고 있음을 입증한 바 있다[9]. 또한 직무스트레스가 직무만족에 유의미한 영향력을 행사하는 관계의 이

론적 검증은 한정된 인자를 통해 분석한 Brief(1983) 등의 초기 연구들을 거쳐 Parker & Decotiis(1986)의 연구모형에서 구체적으로 제시되었으며, 다양한 스트레스 요인이 직무스트레스를 유발하고 2차적 결과로 직무만족에 부정적 영향을 미친다고 규정하였다[10]. 요컨대 소방공무원이 담당하는 직무가 사회적 안정에 공헌하는 바가 지대하며, 각종 부정적 영향력을 파생하여 소방공무원의 직무수행을 가장 크게 저해시키는 직무스트레스 관리 방안을 모색해보는 활동은 여러 측면에서 유용한 의미를 지닌다고 볼 수 있다.

이와 같은 배경 하에 본 연구는 소방공무원의 직무스트레스의 영향력을 절감시킬 수 있는 요인에 대한 정보 획득을 목적으로 기획되었으며, 많은 조직 유효성 변인들 중에서 회복탄력성(resilience)에 초점을 맞추었다. 회복탄력성은 각종 부정적 영향력으로 인한 불안정한 상태를 안정적으로 변환시키는 자발적 통제(ego-control)[11]를 전제로 하는 다양한 맥락에서의 심리적 회복력이다[12]. 그래서 범위가 넓은 직무스트레스에 대한 포괄적 대응력으로 유효하며, 후천적 노력으로 강화될 수 있어[13], 소방공무원의 직무스트레스에 대한 최적의 대항 요인으로 예상된다. Davydov, Stewart, Ritche & Chaudieu (2010)는 스트레스와 회복탄력성 간의 심리적 상관성에 대해 이론적으로 정립하였는데, 회복탄력성의 건강보호 메커니즘(health protection mechanism of resilience)의 상호작용력이 시간 경과를 통해 긍정적 혹은 부정적 반응을 표출시키는 원리를 설명하였다. 또한 이러한 원리를 바탕으로 동반될 수 있는 다양한 태도와 행동들을 촉진하거나 극복, 예방할 수 있다고 전망한바 있다[14]. 더욱이 그동안 지속적으로 이루어져 온 소방공무원의 직무스트레스 관련 연구들 중에서 회복탄력성이 고려된 연구는 아직 소수에 불과하며, 분석에 사용된 회복탄력성 지표도 한정적이어서 연구 결과의 양적 축적 차원에서도 명분이 있다.

상기 논리적, 이론적 진술을 근거로 본 연구는 소방공무원의 직무스트레스, 직무소진, 직무만족에 관한 현황과 제반 기초 정보를 파악하고, 선행연구 결과를 검토하여 영향관계의 구조적 체계를 설계하였다. 이후 설정된 구조적 체계에 근간하여 각 변수들의 영향력을 확

인하고, 확인된 영향관계 구조 속에서 회복탄력성이 갖는 의미를 회복탄력성의 세부 지표별로 통계적 절차를 통해 검증하였다. 이러한 과정을 통해 소방공무원의 직무스트레스, 직무소진, 직무만족, 회복탄력성에 관한 유의한 정보를 축적하고, 계속적 연구를 위한 근거를 마련할 것으로 예측된다. 아울러 소방공무원의 직무와 연관된 전략적 관리 방안의 기획과 대응이 이루어질 때 객관적 근거로서 일익을 담당함으로써 소방공무원들이 보다 원만하게 직무에 임하고 그를 통해 공익적 성과를 더욱 창출하는데 도움이 될 것으로 기대된다.

II. 이론적 논의 및 연구방법

1. 분석변수의 이해

1.1. 직무스트레스

직무스트레스는 직무와 관련된 준비 혹은 수행 중 받는 위협과 압박감 일체를 총칭한다[15][16]. 개인의 요구가 수용되지 않거나 조직과 상이한 관점을 보일 때 직무역량과 환경에 기인하여 발생하는 정신적·신체적 역기능의 지각으로 양산된다[17]. 특히 소방공무원의 경우, 직무 특성 상 스스로 직무스트레스 수준을 경감시키는데 한계가 있으며[18], 개인적·사회적·심리적·환경적 요인들이 다각적으로 직무스트레스를 촉발하여 다양한 병증을 야기하고 유효성 요인의 긍정적 영향력을 크게 감소시킨다[1]. 더욱이 다른 형태의 부정적 행동과 태도를 생산하는 악순환을 만들어 해결을 더욱 어렵게 만든다[19][20]. 직무스트레스는 강한 다변성을 기본 속성으로 하며 그로 인해 직무스트레스를 형성하는 요인에 대한 의견도 시간적 압박, 의사소통 미흡, 경력발전 부족, 역할 갈등과 모호성, 대인관계 문제[21], 직무 자율성 및 정체성, 안정성 저하, 조직구조와 풍토, 승진 기회, 개인 개발, 직무몰입[22], 타인에 대한 책임감, 의사결정 참여제한[23], 노사갈등, 안전 미흡, 장비 부족[24] 등 매우 다양하다.

소방공무원의 직무가 생명과 직결되고, 난이도 역시 높다보니 직무스트레스에 관한 연구도 활발하게 이루어졌는데, 선행연구들 거의 모두가 소방공무원의 직무

수행에 매우 좋지 않은 영향력을 행사함을 일관되게 보고하였다. 본 연구가 기획한 직무스트레스와 직무소진 사이의 관계에 대하여 분석을 실시한 선행연구들은 직무스트레스가 직무소진의 선행요인으로써 정적(+) 상관관계를 갖는다는 결과를 제시하였다[3][6][17][25]. 또한 직무스트레스와 직무만족 사이의 관계에 대하여 분석을 실시한 선행연구들은 직무스트레스가 직무만족의 선행요인으로써 부적(-) 상관관계를 갖는다는 결과를 제시하였다[2][3][26][27].

1.2. 직무소진, 직무만족

첫째, 직무소진은 직무수행과 관련해 체결한 관계 또는 기대보다 못한 성과와 보상으로 인해 발생하는 정서적 무기력과 회의감이 반복, 지속되면서 발생한다[7][28]. 직종과 무관하게 발생하고[29][30], 열정상태(enthusiasm), 침체(stagnation), 좌절(frustration), 무관심(apathy) 순으로 진행되고[28], 보통 수준에서 결여됨을 의미하기에 개인이 가진 심신의 요인들과 능력, 환경 등에 따른 차이가 크지 않다[3]. 직무소진으로 인해 나타나는 현상이자 구성요소에 대해서는 과중한 요구에 따라 나타나는 '에너지와 정서적 고갈(emotional exhaustion)', 반복된 실패로 인하여 미래에 대해 희망을 갖지 않게 되는 '감소된 직무성취감(reduced accomplishment)', 자아감 상실·냉담한 반응 등 타인에게 인격적 태도를 취하지 않는 '비인격화(depersionalization)'로 의견이 합치된 편이다[30].

소방공무원의 직무소진은 선행연구들을 통해 조직유효성 요인들이 가진 긍정적 영향력을 저해하고, 부정적 요인들의 영향력은 배가시켜 조직효과성에 좋지 않은 영향을 미친다고 규명되었다[32]. 다만 다양한 직무요인들과의 영향관계 속에서 직무소진의 구조적 위치에 대한 의견은 분분하다. 대부분 전술한 바와 같이 직무스트레스보다는 후행요인으로 받아드려지지만 사람에 따라 차이가 있는 내적 경향성과 강점 요인이 작용함에 따라 직무스트레스가 직무소진으로 이어지지 않는 경우도 적지 않아 절대적이라고 단정할 수는 없어 반복적 검증이 요구된다. 또한 직무스트레스가 직무소진을 촉진하는 과정에서 성격, 긍정성 등의 내적자원이나 각종 지지, 리더십 등의 외적자원과 같은 특정 요인이 중재

적 기능으로 작용하면 수준이 조절되기 때문에[33] 직무스트레스와 직무소진 사이의 관계에서 조절효과의 검증 구조가 성립될 수 있다.

둘째, 직무만족은 직무와 관련된 가치, 신념, 욕구 등을 기반으로 자발적·주관적 평가 결과를 거쳐 도출된 행복감과 즐거움과 같은 개인적 심리 상태이다[34-36]. 개인에게 직무만족은 가치 판단과 신체적·정신적 건강과 긴밀하게 연관되며[27], 직무에 만족하는 구성원은 부정적 사고나 태도가 적고, 이직도 하지 않을 것이기 때문에 직무만족은 조직을 평가하는 기준이 된다[3]. 직무만족은 성과, 보수, 근무시간, 후생복지 등 가시적 조건과 대인관계, 조직의 이미지, 애착, 조직문화 등 추상적 기준 등에 의해 유발되며[37], 사회적 책임과 활동력, 조직혁신, 화합, 직무성과 등에 기여하는 높은 가치를 갖는다[38].

소방공무원의 직무만족은 앞서 직무소진의 경우와 반대로 다양한 조직유효성 요인을 창출하고, 긍정적 영향력을 부여하여 조직성과 향상에 공헌한다고 규명되었다[1][39]. 또한 다수의 소방공무원의 직무만족을 다룬 선행연구들이 소방공무원들은 직무소진이 잘 나타나지 않으며, 직무만족은 비교적 높게 확인된다고 보고한 바 있어[1][5][28], 소방공무원에게는 직무만족이 더 중요한 직무요인으로 인정된다고 볼 수 있다. 직무스트레스와 직무만족 사이의 선후 관계는 둘 다 인지적 개념으로 개인의 직무상황 수용 방식과 해석 여부에 따라 달라질 수 있지만[27], 대부분의 연구가 직무스트레스가 선행적 영향력을 행사한다고 입증하였다. 또한 직무스트레스와 직무만족 간 영향관계 속에서 유의한 영향력을 행사할 수 있는 요인에 대한 가능성은 직무스트레스가 직무만족에 영향력을 미칠 때 직무열의가 중재적 위치에 있음을 보고한 선행연구 결과[3]에서 착안할 수 있다.

1.3. 회복탄력성

회복탄력성은 스트레스를 받기 전의 적응력과 효능감을 가진 상태로 복귀하려는 의지, 스트레스와 고난에 대한 정신적 면역력, 직면한 각종 곤궁함과 어려움을 성숙한 경험으로 바꾸는 능력, 부정적 효과를 중재하고 적응력을 증진하는 정서적 활기이자 개인적 능력이다

[40-43]. 즉, 스트레스와 어려움에 대항하여 작동하는 회복력이자 긍정적 적응력이다. 저항과 적응, 회복 순의 과정-근원적 개념으로써 환경과의 상호작용이 늘어날수록 위협받고, 성별·연령·사회적 기술·사회적 지지망·성공적 경험 등에 의해 좌우되는 특성을 가지며[44], 대항의 원천인 직무스트레스가 그러하듯 상당히 포괄적인 속성을 보유한다. 이러한 다의적 속성으로 인하여 침착성, 인내력, 자주성[42], 자신감, 안정감, 문제해결력, 적응력[45], 대인관계효율성, 자신감, 낙관적 태도[46], 감정통제, 호기심, 활력[47], 회복력, 지속성, 결단력[48], 공감능력, 협력 및 의사소통기술, 자기효능감[49], 충동통제력, 원인분석력, 적극적 도전성[50] 등 회복탄력성을 구성하는 요인에 대한 의견은 매우 다분하다. 단, 선행연구들이 규정한 회복탄력성의 구성요인들은 낙관성, 공감능력 등과 같이 동일한 개념이 검증된 경우와 자신감과 자기효능감의 경우처럼 유사한 속성을 공유하는 개념으로 검증된 경우로 구분할 수 있다.

소방공무원의 회복탄력성을 분석한 연구는 활발하게 이루어진 편은 아니다. 소방공무원의 직무스트레스와 관련하여, 직무스트레스가 우울감을 심화시킬 때 완충적 역할을 하며[51], 외상 후 스트레스장애로 이환되거나 정신건강이 악화되는 것을 효과적으로 조절해준다는 연구가 수행되었다[52][53]. 소방공무원의 직무소진과 관련해서는, 직무소진이 선행되는 요인으로써 자아탄력성의 매개요인이라고 검증한 사례만 존재한다[17]. 그러나 소방공무원과 공통성을 갖는 경찰공무원, 검찰공무원, 지방직공무원을 대상으로 실시한 분석[54-57]과 교사, 사회복지사, 간호사 등 다양한 직종에 관한 연구들 모두가 회복탄력성이 직무소진에 영향력을 행사하는 요인으로 결과를 제시하고 있다. 따라서 회복탄력성이 직무소진에 영향력을 행사하는 관계구조가 타당하다고 볼 수 있다. 소방공무원의 직무만족과 관련해서도, 직무스트레스와 직무만족 사이에서 매개효과가 있음을 보고한 사례뿐이다 [57]. 단일 사례이지만 직무스트레스와 직무만족 관계 중간에 회복탄력성이 존재하는 구조를 설계할 근거가 된다. 정리하면, 직무스트레스가 독립변수, 직무소진과 직무만족이 결과변수로 배치되는 구조화가 가능하며, 회복탄력성은 이들 관계 속에

서 중간적 위치에 놓일 수 있다. 관건은 회복탄력성을 매개요인과 조절요인 중 선택하는 것인데 본 연구는 회복탄력성의 조절효과에 방점을 맞추었다. 특정 관계 속에서 매개요인으로 인정되기 위해서는 선행과 후행요인 모두와의 영향관계가 필수적이다. 하지만 회복탄력성은 직무스트레스가 선행 작용력으로 전제되지 않는 평범한 일상에서도 빈번하게 기능하는 개인적 역량이 다[44]. 그리고 일상이 직무상황에 연관될 수도 있어 회복탄력성이 선행요인이 될 여지도 있다. 이러한 논리에 따라 각 변수 간 영향 관계 속에서 회복탄력성의 매개 효과 검증은 적절하지 않다고 판단하였다.

2. 분석방법

2.1. 표본의 구성 및 조사방법

본 연구는 경기도 주재 소방 관련 기관에 재직하는 소방공무원을 대상으로 분석을 실시하였다. 전국의 소방공무원 전체를 대상으로 자료수집이 어려운 여건 상 한계를 감안하여 전국에서 가장 많은 현원과 시설을 보유한 경기도 소방공무원을 대상으로 설정하는 것이 가장 합리적이라고 판단했기 때문이다. 설문은 리커트 5점 척도의 자기응답식으로 구조화된 문항들을 이용하여 조사되었으며, 온라인 설문조사 방식으로 2020년 7월 6일부터 7월 15일까지 10일간 응답을 수집하였다. 설문에 참여한 인원은 총 290명이었으나 분석에 활용할 수 없는 설문지 51부를 제외하고 나머지 239명의 응답을 분석에 활용하였다.

응답자들의 인구통계학적 특성은 [표 1]의 내용과 같다. 응답자 중에는 남성, 30대 연령자, 기혼자, 대졸자, 소방서 근무자, 20년 이상 근속자, 행정요원, 2조 1교대 근무자, 소방위, 소방 관련 자격증은 보유하지 않은 사람이 가장 많은 것으로 확인되었다.

표 1. 응답한 소방공무원들의 인구통계학적 특성

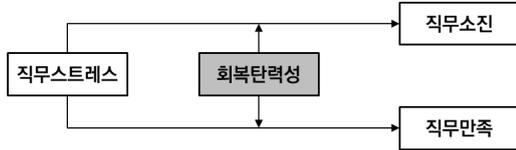
	구분	빈도	%		구분	빈도	%
성별	남성	217	91.2	직무종류	행정요원	77	32.4
	여성	21	8.8		진입대원	67	28.2
연령	20대	26	10.9		구조대원	21	8.8
	30대	83	34.9		구급대원	47	19.7
	40대	65	27.3		운전요원	22	9.2

연령	50대	64	26.9	근무시간	119수보요원	4	1.7
	미혼	64	26.9		2조 1교대	78	32.8
	기혼	174	73.1		3조 2교대	17	7.1
학력	고졸▼	57	23.9	계급	4조 2교대	131	55.0
	전문대졸	77	32.4		3조 1교대	6	2.5
	대졸	97	40.8		기타	6	2.5
	대학원졸▲	7	2.9		소방사	48	20.2
근무부서	소방본부	18	7.6	계급	소방교	46	19.3
	소방서	80	33.6		소방장	41	17.2
	119안전센터	75	31.5		소방위	62	26.1
	구조대	19	8.0		소방경	33	13.9
	구급대	46	19.3		소방령	8	3.4
근무년수	1년▽	15	6.3	보유자격증	1개	66	27.7
	1년▲5년▽	67	28.2		2개	42	17.6
	6년▲10년▽	32	13.4		3개	59	24.8
	10년▲15년▽	30	12.6		4개	11	4.6
	16년▲20년▽	23	9.7		5개 이상	13	5.5
	21년▲	71	29.8		없음	47	19.7

▲ : 이상, ▼ : 이하, ▽ : 미만

수집된 설문 응답은 MS Excel, PASW Statistics 18을 사용해 분석 자료로 정리되었고, 크론바하알파값(Cronbach's α)을 산출하는 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시하였다. 이어 각 요인별 척도들이 이미 다수의 연구에서 그 타당성을 검증받았기 때문에 주 성분분석(principle component analysis) 추출방법과 배리맥스(vari-max) 회전방법을 적용하여 공통성 지수만 확인하는 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 각 변수들 간 영향관계는 회귀분석(regression analysis)을 활용하였다. 특히 회복탄력성의 조절효과에 대한 검증은 독립변수와 조절변수의 곱으로 산출된 상호작용항(interactive term)을 생성한 후, 각각 모형 1, 모형2, 모형3으로 명명한 독립변수와 종속변수 간 회귀분석, 독립변수와 조절변수가 종속변수에 미치는 영향에 관한 회귀분석, 독립변수와 조절변수, 상호작용항 변수가 종속변수에 미치는 영향에 관한 회귀분석 순의 과정으로 수행하였다. 이러한 과정 수행 결과, 3개의 모형 모두에서 유의확률 F 변화량이 0.05보다 작게 나타나고, 모형의 설명력 R²이 순차적으로 증가한 것으로 확인되면 조절효과가 있는 것을 판명하였다. 변수들의 분석구조는 선행연구 검토 결과를 참조하여 직무스트레스를 영향변수, 직무소진, 직무만족을 결과변수, 회복탄력성을 조절변수로 배치하는 체계를 설계하였으며, 본 연구가 설정한 가설과 본 연구의 분석과정을 정리한

분석틀은 [그림 1]과 같다.



가설1. 직무스트레스는 직무소진에 부정(-) 영향력을 미칠 것이다.
 가설2. 직무스트레스는 직무만족에 정적(+) 영향력을 미칠 것이다.
 가설3. 직무스트레스와 직무소진 간 영향관계에서 회복탄력성은 조절효과가 있을 것이다.
 가설4. 직무스트레스와 직무만족 간 영향관계에서 회복탄력성은 조절효과가 있을 것이다.

그림 1. 본 연구의 가설 및 분석틀

2.2. 측정도구

첫째, 소방공무원의 직무스트레스는 '직무를 수행하는 모든 과정 속에서 받는 위협과 압박 등의 부정적 영향력 일체'로 정의하고, 선행연구들이 사용한 직무스트레스 측정 문항인 위협성, 긴급성, 불규칙성, 업무압박, 역할갈등, 역할모호성, 경계 및 집단 갈등, 상사갈등, 동료갈등, 조직관리 및 보상부족, 직무불안정, 직장문화 등 총15문항을 구조화하였다[27][58][59]. 둘째, 소방공무원의 직무소진은 '직무수행의 결과로 느끼게 된 신체적, 정서적 무기력감과 회의감, 피곤함'으로 정의하고, 선행연구들이 사용한 직무소진 측정 문항인 고갈, 성취감 감소, 비인격화 등 총10문항을 구조화하였다[5][17][60]. 셋째, 소방공무원의 직무만족은 '직무수행의 결과로 느끼게 된 주관적 즐거움과 행복감'으로 정의하고, 선행연구들이 사용한 직무만족 측정 문항인 전반적인 만족감과 물리적, 심리적 만족 수준 등 총10문항을 구조화하였다[3][27][37]. 넷째, 소방공무원의 회복탄력성은 '직무수행 중 경험하는 스트레스와 각종 부정적 영향력에 대한 저항력이자 활기찬 원상으로 회귀하려는 긍정적 적응력'으로 정의하고, 선행연구들이 사용한 회복탄력성 측정 문항인 자주적 적응력, 충동통제력, 낙관적 태도, 원인분석력, 공감능력, 자기효능감, 도전정신, 긍정적 미래지향성, 활력 및 호기심, 대인관계 효율성 등으로 구성하고 각 4문항씩 총40문항을 구조화하였다[17][44][61]. 다만 회복탄력성 각 지표의 명칭은 요인의 명칭만으로 쉽게 속성을 알 수 있도록 보완하는 차원에서 충동통제력, 원인분석력, 공감능력, 자기효능감을 제외하고 정서조절력, 낙관성, 적극적 도전성,

활동성, 호기심 등은 새롭게 부여하였다.

구성된 변수들의 척도의 신뢰도 강화를 위해 크론바하알파값을 산출하였는데, [표 2]와 같이 모든 척도가 .700을 넘는 높은 신뢰도 계수를 보였다. 이러한 분석 결과를 근거로 모든 척도를 분석에 활용하였다.

표 2. 각 척도의 신뢰도분석 결과

척도	문항 수	크론바하알파값
직무스트레스	15문항	.915
직무소진	10문항	.908
직무만족	10문항	.880
회복탄력성	자주적 적응력	4문항 .877
	충동통제력	4문항 .786
	낙관적 태도	4문항 .804
	원인분석력	4문항 .777
	공감능력	4문항 .840
	자기효능감	4문항 .778
	도전정신	4문항 .765
	긍정적미래지향성	4문항 .859
	활력 및 호기심	4문항 .816
	대인관계 효율성	4문항 .824

요인분석을 실시하여 공통성 지수가 .500이 넘는 척도만 선택하는 방식으로 척도의 타당성을 검증하였으며, 그 결과는 [표 3]과 같다. 분석결과, 직무스트레스 13번 척도, 회복탄력성 지표 중 충동통제력 4번 척도, 낙관적 태도 1번 척도가 적재량이 .500에 미달하여 분석에서 배제되었으며, 그 외 척도들은 모두 .500 이상의 양호한 공통성 지수를 적재하고 있어 모두 분석에 활용하였다. 요인분석 후 실시하여 함께 등재된, 각 변수들의 기술통계량은 직무스트레스 2.68, 직무소진 2.47, 직무만족 3.46으로 확인되었고, 회복탄력성 중 자주적 적응력 3.45, 충동통제력 3.60, 낙관적 태도 3.67, 원인분석력 3.58, 공감능력 3.58, 자기효능감 3.54, 도전정신 3.30, 긍정적 미래지향성 3.37, 활력 및 호기심 3.28, 대인관계 효율성 3.26으로 파악되었다.

표 3. 각 척도의 요인분석 결과

직무스트레스				회복탄력성		요인	추출	요인	추출
요인	추출	요인	추출	자주적 적응력	01	.685	03	.815	
01	.686	13	.388		02	.707	04	.738	
02	.643	14	.539	충동통제력	01	.588	03	.699	
03	.657	15	.613		02	.658	04	.476	

04	.638			낙관적 태도	01	.492	03	.816
05	.754				02	.678	04	.759
06	.712			원인분석력	01	.620	03	.516
07	.668				02	.682	04	.612
08	.692			공감능력	01	.653	03	.692
09	.581				02	.689	04	.711
10	.843			자기효능감	01	.627	03	.647
11	.813				02	.679	04	.538
12	.615			도전정신	01	.621	03	.605
					02	.573	04	.668
				직무소진				
				직무만족				
요인	추출	요인	추출	긍정적 미래지향성	01	.648	03	.717
01	.702	01	.651		02	.720	04	.748
02	.801	02	.721	활력 및 호기심	01	.574	03	.682
03	.817	03	.801		02	.633	04	.672
04	.716	04	.683	대인관계 효율성	01	.701	03	.627
05	.631	05	.543		02	.735	04	.575

부정적 직무요인인 직무스트레스와 직무소진이 높지 않게 확인된 것은 바람직하지만 긍정적 직무요인인 직무만족 역시 높지 않게 확인된 것은 재고되어야 할 내용이다. 또한 회복탄력성 중 충동통제력, 낙관적 태도, 원인분석력, 공감능력, 자기효능감은 높은 수준, 회복탄력성 중 자주적 적응력, 도전정신, 긍정적 미래지향성, 활력 및 호기심, 대인관계효율성은 보통 수준으로 파악된 결과는 선행연구들과 동일한 결과이지만[44][51], 소방공무원의 회복탄력성이 모두 낮은 수준이라고 연구와는 상이한 결과이다[54]. 이는 회복탄력성이 갖는 광범위한 다변성의 영향으로 추정되며, 회복탄력성이 후천적 개선이 가능하다는 특성을 감안하면 각 소방공무원들에게 제공된 다양한 조치들의 차이에 따른 결과라고 예측할 수도 있다.

III. 연구결과

1. 소방공무원의 직무스트레스, 직무소진, 직무만족 간 영향관계 분석 결과

첫째, 소방공무원의 직무스트레스, 직무소진, 직무만족 간 상관관계 분석결과는 [표 4]와 같다. 내용을 보면, 소방공무원의 직무스트레스와 직무소진은 통계적으로 유의한 수준에서 정적(+) 상관관계($p < .01$)를 보였고, 직무스트레스와 직무만족도 통계적으로 유의한 수준에

서 부적(-) 상관관계($p < .01$)를 보였다. 다만 직무스트레스와 직무소진 간 상관관계가 .735로 다소 높아 다중회귀분석 시 VIF계수 산정을 통해 다중공선성(multi-collinearity) 문제를 검증하였다.

표 4. 각 변수별 상관관계 분석 결과

구분	직무스트레스	직무소진	직무만족
직무스트레스	1		
직무소진	.735**	1	
직무만족	-.444**	-.522**	1

** $p < .01$

둘째, 소방공무원의 직무스트레스와 직무소진, 직무스트레스와 직무만족 사이의 영향관계를 확인하기 위한 다중회귀분석 결과는 [표 5]와 같다. 내용을 보면, 직무스트레스와 직무소진 사이에는 정적(+) 영향관계가 성립되며, 회귀모형 적합도는 $F=29.05(p < .001)$, $56.6\%(R^2=.566)$ 의 회귀모형 설명력이 산출되었다. 회귀계수($\beta=.735$, $t=16.88$)도 통계적으로 유의한 수준($p < .001$)임이 판명되었다. 직무스트레스와 직무만족 사이에는 부적(-) 영향관계가 성립되며, 회귀모형 적합도는 $F=8.04(p < .001)$, $24.6\%(R^2=.246)$ 의 회귀모형 설명력이 산출되었다. 회귀계수($\beta=-.444$, $t=-7.76$)도 통계적으로 유의한 수준($p < .001$)임이 판명되었다. 또한 직무스트레스와 직무소진, 직무스트레스와 직무만족의 영향관계 모두 VIF 계수가 1에 매우 가깝게 확인되어 다중공선성에 따른 문제가 없음이 확인되었다. 통계적으로 유의성을 가지며, 직무스트레스가 강할수록 직무소진이 많이 일어나고, 직무만족이 낮아진다는 본 연구결과는 지금까지 이루어진 소방공무원 대상의 관련 선행 연구들의 결과와 동일한 결과이다.

표 5. 각 변수별 다중회귀분석 결과

영향변수	직무스트레스	
	직무소진	직무만족
결과변수		
B	0.865	-0.462
β	0.735	-0.444
t	16.879***	-7.763***
VIF계수	1.051	1.051
R ²	0.566	0.246
F	29.053***	8.040***

*** $p < .001$

2. 소방공무원 회복탄력성의 조절효과 분석 결과

상호 연관성이 확인된 소방공무원의 직무스트레스와 직무소진 간, 직무스트레스와 직무만족 간 영향관계에 회복탄력성의 조절효과를 검증한 결과는 [표 6]와 같다. 조절효과 검증은 영향변수와 조절변수의 곱으로 만든 상호작용항을 사용하였으며, 영향변수와 결과변수를 포함한 모형을 모형1, 영향변수와 결과변수, 조절변수를 포함한 모형을 모형2, 영향변수와 결과변수, 조절변수, 상호작용항을 포함한 모형을 모형3으로 설계하여 회귀분석을 실시한 뒤, 결과에서 R² 변화량과 유의확률 F변화량을 확인함으로써 판별하였다. 평가 기준은 모형 1, 모형2, 모형3 모두 유의확률 F변화량이 .050보다 작아야 하며, 모형1, 모형2, 모형3 모두 R² 변화량이 증가해야 한다는 조건이 모두 충족되었을 시 조절효과가 있는 것으로 간주하였다. 분석 결과, 직무스트레스가 직무소진에 영향력을 행사할 때 통계적으로 유의한 수준에서 조절효과가 있는 회복탄력성 요인은 충동통제력, 원인분석력 2개, 직무스트레스가 직무만족에 영향력을 행사할 때 통계적으로 유의한 수준에서 조절효과가 있는 회복탄력성 요인은 충동통제력 1개로 확인되었다.

표 6. 각 영향관계에서 회복탄력성의 조절효과 분석 결과

영향 관계	검증 조절요인	모형	R ² 변화량	유의 확률 F변화량	영향 관계	검증 조절요인	모형	R ² 변화량	유의 확률 F변화량
직무 스트레스 → 직무 소진	자주적 적응력	1	.586	.000	직무 스트레스 → 직무 만족	자주적 적응력	1	.281	.000
		2	.047	.000			2	.182	.000
		3	.004	.131			3	.012	.204
	충동 통제력	1	.586	.000		충동 통제력	1	.281	.000
		2	.027	.000			2	.171	.000
		3	.008	.026			3	.019	.005
	낙관적 태도	1	.586	.000		낙관적 태도	1	.281	.000
		2	.031	.000			2	.108	.000
		3	.003	.212			3	.000	.875
	원인 분석력	1	.586	.000		원인 분석력	1	.281	.000
		2	.035	.000			2	.067	.000
		3	.010	.017			3	.003	.343
	공감능력	1	.586	.000		공감능력	1	.281	.000
		2	.007	.051			2	.062	.000
		3	.000	.898			3	.000	.751
	자기 효능감	1	.586	.000		자기 효능감	1	.281	.000
		2	.021	.001			2	.091	.000

직무 스트레스 → 직무 만족	도전정신	3	.001	.554	직무 스트레스 → 직무 소진	도전정신	3	.000	.738
		1	.586	.000			1	.281	.000
		2	.026	.000			2	.069	.000
	긍정적 미래지향성	3	.005	.076		긍정적 미래지향성	3	.003	.298
		1	.586	.000			1	.281	.000
		2	.042	.000			2	.042	.000
	활력 및 호기심	3	.000	.854		활력 및 호기심	3	.001	.564
		1	.586	.000			1	.281	.000
		2	.024	.000			2	.063	.000
대인관계 효율성	3	.003	.162	대인관계 효율성	3	.000	.729		
	1	.586	.000		1	.281	.000		
	2	.030	.000		2	.044	.000		
		3	.006	.058			3	.003	.306

IV. 논의 및 결론

본 연구는 소방공무원이 직무수행과 관련하여 경험하는 직무스트레스가 부정적 속성의 직무요인 직무소진과 긍정적 속성의 직무요인 직무만족에 각각 미치는 영향력을 파악하고, 그 상관관계 속에서 회복탄력성이 조절효과를 나타내는지 검증하기 위하여 수행되었다. 분석결과, 첫째, 소방공무원의 직무스트레스, 직무소진은 낮은 수준으로, 직무만족은 보통 수준으로 확인되었다. 또한 회복탄력성 요인 중에서 충동통제력, 낙관적 태도, 원인분석력, 공감능력, 자기효능감은 높은 수준으로, 자주적 적응력, 도전정신, 긍정적 미래지향성, 활력 및 호기심, 대인관계효율성은 보통 수준으로 확인되었다. 둘째, 직무스트레스는 직무소진에 통계적으로 의미 있는 수준에서 정적(+) 영향력을 미치며, 직무만족에 대해서는 부적(-) 영향력을 미치는 것으로 파악되었다. 셋째, 직무스트레스와 직무소진 간 영향관계에서는 회복탄력성 요인 중 충동통제력과 원인분석력이 조절효과가 있으며, 직무스트레스와 직무만족 간 영향관계에서는 충동통제력만 조절효과가 있는 것으로 파악되었다. 이러한 결과는 소방공무원의 직무스트레스, 직무소진, 직무만족에 관한 선행연구들의 기술통계 분석 결과와는 맥락을 같이 하지만 이들 변수들 간 영향관계 속에서 회복탄력성의 조절효과를 규명한 선행연구는 부재한 상황이기 때문에 본 연구의 결과를 바탕으로 추가적 연구가 이어져 비교를 통한 보강이 이루어질 필요가 있다.

본 연구결과를 중심으로 다음과 같은 논의가 가능하다. 첫째, 소방공무원들이 직무스트레스를 비교적 크게 느끼지 않고, 직무소진도 잘 경험하지 않는다는 것은 소방공무원들의 직무태도가 이상적인 상태에서 정립되어 직무를 수행하고 있다고 볼 수 있다. 설문조사에 대한 자각으로 타당성이 훼손될 가능성도 배제할 수 없으나 이는 통계분석의 태생적 문제이므로 의미를 부여할 필요는 없다. 다만 직무만족 수준 역시 높지 않다고 확인된 것은 주목할 필요가 있다. 부정적 직무요인이 높지 않음에도 충분한 직무만족이 형성되지 않는 것은 부정적 요인의 영향이 아닌 긍정적 요인의 불충분을 원인으로 보아야 한다. 즉, 직무만족을 자극할 제반 요소들의 제공이 부족한 상태로 볼 수 있다는 뜻이다. 선행연구들은 소방공무원의 직무만족을 높이기 위해서는 직무동기, 인사관리, 근무환경 등의 요인들이 충족되고 개선되어야 한다고 보고하였다[35]. 따라서 적절한 직무부여와 배치, 자기계발 기회 제공, 공정한 승진과 성과평가, 실효적 복지 제공, 개량된 근무체제 도입을 통한 근로의욕 고취 등의 조치가 반드시 필요하다. 또한 소방공무원의 회복탄력성 현재 수준은 양호한 상태이다. 하지만 회복탄력성의 직무수행과 관련된 긍정적 영향력과 후천적으로 가감될 수 있다는 속성을 감안하여 다양한 지향성을 가진 소방공무원 맞춤형 회복탄력성 프로그램들이 선제적으로 도입됨으로써 소방공무원들이 더욱 높은 수준의 회복탄력성을 보유하고 유지하도록 적극적인 관리가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 소방공무원의 직무스트레스와 직무소진, 직무스트레스와 직무만족 간 영향관계에 대한 검증 결과는 선행되어 이루어진 연구들의 보고를 재차 확인했다는 측면에서 유의하다. 그리고 각 변수들의 영향관계 속에서 조절효과를 갖는 회복탄력성 요인 중 충동통제력과 원인분석력의 가치가 확인된 것은 시초적 정보이다. 충동통제력은 유혹이나 방해물 이겨내고 굳건한 끈기, 계획성 있는 활동, 경청 후 반응 등의 속성으로 구성된다. 소방공무원의 충동통제력이 직무수행 과정에서 경험하는 직무스트레스로 인해 제대로 직무를 수행할 수 없는 소진 상태로 전환되는 것을 막고, 직무에 대해 만족하는 태도를 훼손하는 직무스트레스의 부정적 영향력을 감소시키는 것으로 확인된 만큼 충동통제력을 배양시

켜준다고 인정되며, 이미 일부 소방기관에서 적용하고 있는 명상이나 산림치유 프로그램 등을 소방공무원 전용으로 진화시켜 확대, 실시해야 한다. 아울러 충동통제력이 개인의 감성적 역량과 긴밀하고, 개인의 감성 역량을 조직구조와 연계하려는 사회 각 조직의 시도가 부단하게 이루어지고 있음을 적극 수용하여[59] 소방공무원 조직 차원의 대응책도 마련되어야 할 것이다. 원인분석력은 당면한 문제를 있는 그대로 판단하고, 효과적인 해결을 위해 원인을 정확하게 파악하는 역량이다. 원인분석력의 강화를 위해서는 무엇보다 냉철하게 자기 자신을 돌아보고 자신에 대해 명확하게 규정할 수 있는 자기성찰이 전제되어야 한다. 자기성찰을 위한 방법론은 자기관리노트(control book)를 작성하여 특정한 부분을 미화하지 않고 객관적으로 자신의 장·단점, 강·결점, 버릇, 감정 등을 평가, 기록하는 방식부터 기관에 소방공무원들의 자기성찰을 도울 수 있는 전문 인력을 배치하여 코칭을 실시하는 방식까지 조직 및 환경 여건에 맞는 다양한 전략을 고려할 필요가 있다.

본 연구는 과학적 방법을 활용하여 소방공무원 직무요인들에 관한 계속적이고 시초적 정보를 제공했다는 측면에서 의미가 있으나 양적 분석방법을 채택한 연구들이 갖는 본질적 한계를 가지고 있다. 또한 소방공무원의 회복탄력성에 방점을 둔 연구이지만 회복탄력성의 본질이나 속성이 매우 광범위하고 유동성이 강하여 구성 및 영향 요인으로 인정될 수 있는 요인들에 대한 검토가 제한적일 수밖에 없다. 더불어 소방공무원의 회복탄력성 관련 연구가 많이 부족하여 비판적 비교가 이루어지기 어려워 소방공무원의 실무와 관리 차원의 대응 방안을 보다 구체적으로 제시하지 못한 부분도 차후 후속연구를 통해 보완되어야 한다.

참 고 문 헌

- [1] 이재무, 김전수, “소방공무원의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향과 조직신뢰의 조절효과 분석,” 한국행정연구, 제25권, 제3호, pp.61-90, 2016.
- [2] 김보람, 정구철, “소방공무원의 외상 후 스트레스가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향 : 내외통제성의 조절효과,” 한국웰니스학회, 제15권, 제2호, pp.353-366,

- 2020.
- [3] 이재무, “직무요구-자원모형을 활용한 소방공무원의 직무 영향요인과 직무만족 간 관계구조 분석,” 한국행정연구, 제25권, 제4호, pp.133-168, 2017.
- [4] 김국래, “소방공무원 의식과 치우개선에 관한 연구,” 한국화재소방학회논문지, 제21권, 제1호, pp.7-18, 2007.
- [5] 이재무, “소방공무원의 성격 유형에 따른 직무열의와 직무소진, 그리고 책임감과 협동심의 영향관계 분석,” 한국행정연구, 제27권, 제2호, pp.115-144, 2018.
- [6] 최해연, “소방공무원의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향: 소명요식의 조절효과를 중심으로,” 한국화재소방학회논문지, 제34권, 제5호, pp.78-85, 2020.
- [7] 배진성, 윤석한, “일부 소방공무원의 직무스트레스와 소진(Burnout)과의 관련성,” 한국산학기술학회논문지, 제21권, 제5호, pp.433-442, 2020.
- [8] 노인숙, “소방공무원의 외상사건 경험, 외상 후 스트레스와 직무 만족 관계,” 한국융합과학회지, 제9권, 제3호, pp.421-433, 2020.
- [9] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, No.3, pp.293-315, 2004.
- [10] D. F. Parker and T. A. Decotiis, “Organizational determinants of job stress,” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.32, No.2, pp.160-177, 1983.
- [11] J. Block, *Ego-resilience through time*, Paper presented at the Biennial Meeting of the Society for Research in Child Development, New Orleans, 1993.
- [12] J. Ernst, M. Johnson, and F. Burcak, “The Nature and Nurture of Resilience: Exploring the Impact of Nature Preschools on Young Children’s Protective Factors,” *The International Journal of Early Childhood Environmental Education*, Vol.6, No.2, pp.7-18, 2018.
- [13] C. Knight, J. Balatti, M. Haase, and L. Henderson, “Preservice teacher stressors and their reactions to those stressors: Resilience responses,” Paper Presented at Symposium, ATEA Paper Reference 402, 2010.
- [14] D. M. Davydov, R. Stewart, K. Ritchie, and I. Chaudieu, “Resilience and mental health,” *Clinical Psychology Review*, Vol.30, No.5, pp.479-495, 2010.
- [15] J. R. P. French Jr., R. L. Kahn, and F. C. Mann, “Work, health and satisfaction,” *Social Issues*, Vol.18, No.3, pp.1-129, 1962.
- [16] R. Kahn, D. Wolfe, R. Quinn, J. Snoek, and R. Rosenthal, *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*, New York: John Wiley & Sons, 1964.
- [17] 이해영, 김엽래, “소방공무원의 직무스트레스와 자아탄력성에서 소진의 영향,” 한국화재소방학회논문지, 제31권, 제2호, pp.106-112, 2017.
- [18] 한혜경, 김갑숙, “소방공무원의 직무스트레스와 경력탄력성의 관계: 직무효능감의 매개효과,” 한국화재소방학회논문지, 제33권, 제2호, pp.155-163, 2019.
- [19] 장세진, *한국인 직무스트레스 측정도구의 정확성 및 신뢰성 평가와 사업장 시범적용에 관한 연구*, 서울: 한국산업안전공단 산업안전보건연구원, 2006.
- [20] R. S. Schuler, “Definition and conceptualization of stress in organizations,” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.25, No.2, pp.184-215, 1980.
- [21] J. M. Ivancevich and M. T. Matteson, *Stress & Work: A Managerial Preventive*, New York: Scott, Foresman Co, 1980.
- [22] D. F. Parker and T. A. Decotiis, “Organizational determinants of job stress,” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.32, pp.160-177, 1983.
- [23] J. L. Gibsonm, J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly Jr., *Organization(5th Edition)*, Iwoa: Business Publication Inc, 1985.
- [24] R. D. Beaton and S. A. Murphy, “Sources of Occupational Stress among Fire Fighters and Paramedics and Correlations with Job-related Outcomes,” *Prehospital and Management*, Vol.8, No.2, pp.140-149, 1993.
- [25] 유희미, *소방공무원의 직무 스트레스 및 환경적 지원과 소진과의 관계에 관한 조사*, 대전대학교 일반대학원, 석사학위논문, 2002.
- [26] 오진환, 이인수, “소방대원의 성격유형, 스트레스

- 및 직무만족의 관계에 관한 연구,” 한국응급구조학회지, 제10권, 제3호, pp.71-85, 2006.
- [27] 최낙순, 김재관, “소방공무원의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구,” 한국자치행정학보, 제25권, 제3호, pp.481-501, 2011.
- [28] 이인수, 최은숙, “소방대원의 소진(burnout)에 관한 연구,” 한국응급구조학회지, 제4권, 제1호, pp.47-55, 2000.
- [29] C. L. Cordes, T. W. Dougherty, and M. Blum, “Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18, pp.685-701, 1997.
- [30] C. Maslach and S. Jackson, “The measurement of experienced burnout,” *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.2, pp.99-113, 1981.
- [31] J. Edelwich and A. Brodsky, *Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*, New York: Human Sciences Press, 1980.
- [32] 박상언, “직무요구-통제 모형에 의한 사원들의 직무소진(Job Burnout)에 관한 연구 - 적극적 성격과 자기효능감 변수의 조절효과를 중심으로,” 한국인사관리학회, 제30권, 제2호, pp.45-71, 2006.
- [33] 정윤아, 오명수, 김희숙, “소방공무원의 직무스트레스와 직무소진과의 관계: 그릿의 매개효과,” *정신간호학회지*, 제29권, 제2호, pp.96-105, 2020.
- [34] R. Hoppock, *Job satisfaction*, New York: Harper and brothers, 1935.
- [35] E. A. Locke, “The Nature and Causes of Job Satisfaction,” *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.1, pp.1297-1343, 1976.
- [36] G. A. Adams, L. A. King, and D. W. King, “Relations of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work Family Conflict with Job and Life Satisfaction,” *Journal of Psychology*, Vol.81, pp.411-420, 1996.
- [37] 오정하, 육풍림, “카지노종사원의 직무요구, 직무자원과 소진 그리고 직무만족의 관계-직무요구-자원(JDR) 모형과 안면환류가설(FFH)의 관점에서,” *관광연구*, 제26권, 제4호, pp.375-397, 2011.
- [38] 송용선, “내부고객으로서 소방공무원의 직무만족 영향요인에 관한 경험적 연구 - 대전광역시 사례를 중심으로,” *한국화재소방학회논문지*, 제22권, 제2호, pp.70-83, 2008.
- [39] 최미영, 문태영, 이현지, “소방공무원의 사회적 지원이 직무만족도와 소진에 미치는 영향,” *한국재난정보학회 논문집*, 제10권, 제4호, pp.548-558, 2014.
- [40] N. Garmezy, “Stressors of childhood,” in N. Garmezy, M. Rutter(eds.) & Ctr for Advanced Study in the Behavioral Sciences, Inc. *Stress, coping, and development in children*(pp.43-84), Johns Hopkins University Press, 1983.
- [41] M. Rutter, “Resilience in the Face of Adversity: Protective Factors and Resistance to Psychiatric Disorder,” *British Journal of Psychiatry*, Vol.147, pp.598-611, 1985.
- [42] G. M. Wagnild and H. M. Young, “Development and psychometric evaluation of the resilience scale,” *Journal of Nursing Measurement*, Vol.1, No.2, pp.168-178, 1993.
- [43] E. Waters and L. A. Sroufe, “Social Competence as Developmental Construct,” *Developmental Review*, Vol.3, pp.79-97, 1984.
- [44] 박원태, *소방조직의 사회적자본이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구 - 회복탄력성의 매개효과를 중심으로*, 배재대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2017.
- [45] J. H. Block and J. Block, “The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior,” in W. A. Collins (ed). *Development of cognition, affect, and social relations: The Minnesota symposia on child psychology*(Vol.13: pp.39-101), Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1980.
- [46] E. C. Klohnen, “Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.70, No.5, pp.1067-1079, 1996.
- [47] J. Block and A. M. Kremen, “IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.70,

pp.349-361, 1996.

[48] J. G. Dyer and T. M. McGuinness, "Resilience: Analysis of the concept," *Archives of Psychiatric Nursing*, Vol.10, pp.176-282, 1996.

[49] N. A. Constantine, B. Benard, and M. Diaz, "Measuring Protective Factors and Resilience Traits in Youth: The Healthy Kids Resilience Assessment," Paper presented at the Seventh Annual Meeting of the Society for Prevention Research, New Orleans, 1999.

[50] K. Reivich and A. Shatté, *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*, Portland: Broadway Books, 2002.

[51] 최희철, "소방공무원의 직무스트레스와 우울과의 관계에서 회복탄력성의 효과," *한국사회복지교육*, 제23권, pp.69-91, 2013.

[52] 송용선, "소방관의 회복탄력성과 PTSD 관계 분석," *한국화재소방학회 논문지*, 제31권, 제3호, pp.119-126, 2017.

[53] 김연정, 김진현, 심규식, "소방공무원의 정신건강과 직무스트레스, 감정노동, 회복탄력성 간의 융합관계," *한국융합학회논문지*, 제8권, 제12호, pp.379-389, 2017.

[54] 김성환, "경찰공무원의 회복탄력성이 직무소진에 미치는 영향," *한국치안행정논집*, 제14권, 제3권, pp.23-40, 2017.

[55] 임동순, *경찰공무원의 직무스트레스, 회복탄력성, 정서적지지가 심리적 소진에 미치는 영향*, 한국외국어대학교 일반대학원, 석사학위논문, 2018.

[56] 이성진, *지방공무원의 직무 스트레스가 소진에 미치는 영향 : 회복탄력성의 조절효과*, 아주대학교 일반대학원, 석사학위논문, 2021.

[57] 박정순, 이혜숙, "소방공무원의 외상 후 스트레스와 직무만족도와의 관계에서 회복탄력성의 매개효과," *한국자치행정학보*, 제34권, 제2호, pp.127-144, 2020.

[58] 이상구, *소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증적 연구*, 중앙대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2007.

[59] 김기욱, *직무스트레스 및 직무소진과 조직행동과의 관계 : 조절변수의 완화효과 - 제약회사 영업사원을 중심으로*, 가톨릭대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2014.

[60] 이인수, 최은숙, "소방대원의 소진(burnout)에 관한 연구," *한국응급구조학회지*, 제4권, 제1호, pp.47-55, 2000.

[61] 차진경, 최육진, 방성환, "소방공무원의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사건충격 정도 실태 조사," *한국응급구조학회지*, 제23권, 제1호, pp.49-60, 2019.

[62] 강윤진, 송영수, "국내 기업 적응을 위한 개인 및 조직차원의 감성역량에 관한 탐색적 연구," *산업교육연구*, 제26권, 제3호, pp.1-25, 2013.

저 자 소개

이 재 무(Jae-Moo Lee)

정회원



- 2011년 8월 : 단국대학교 행정학과 (행정학박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 행정학과 겸임교수

〈관심분야〉 : 인사 및 조직관리, 정책분석 및 평가

김 전 수(Jun-Soo Kim)

정회원



- 2015년 2월 : 국민대학교 행정학과 (행정학박사)
- 현재 : 북부소방재난본부 예방과장

〈관심분야〉 : 인사 및 조직관리, 정책분석 및 평가