

[Research Paper]

소방공무원의 직무스트레스와 자아탄력성에서 소진의 영향

이해영[†] · 김엽래*

평택대학교대학원 상담학과 박사과정, *경민대학교 소방안전관리과

Effects of Burnout on Job Stress and Ego-Resilience of Fire Officials

Hae-Young Lee[†] · Yeob-Rae Kim*

PH.D in Counseling Program, the Graduate School of Pyeongtaek University

*Department of Fire Safety Management, Kyungmin University

(Received April 4, 2017; Revised April 20, 2017; Accepted April 21, 2017)

요 약

본 연구는 소방공무원의 직무스트레스와 자아탄력성과의 관계에서 소진이 매개역할을 하는지에 대해 알아보고, 이를 통해 소방공무원의 자아탄력성 증진을 위한 정책대안을 마련하는데 목적으로 경기도 북부지역 현직 소방공무원 365명을 대상으로 설문조사를 실시하여 SPSS 22.0를 통해 상관관계분석 및 회귀분석을 실시하였다. 연구문제는 ‘소방공무원의 소진과 자아탄력성은 유의한 상관관계를 보일 것이다.’와 ‘소방공무원의 직무스트레스가 자아탄력성에 미치는 영향에서 소진은 유의미한 효과가 있을 것이다.’이다. 연구 결과, 직무스트레스 하위요인 중 직무 불안정성과 보상 부적절성 요인이 고갈, 냉소, 직업 효능감 등의 소진척도에 영향을 주고, 이는 긍정적인 미래지향성, 감정 조절, 흥미와 관심 등을 나타내는 자아탄력성을 낮추게 하는 것으로 나타났다.

이에 따른 정책적 함의는 먼저, 소방공무원의 직무수행상 안정성에 대한 확신이 주어져야 한다는 점, 업무성과에 대한 사회적·경제적 적절한 보상이 이루어져야 한다는 점, 소방공무원의 정서적·신체적 피로감과 긴장감 해소를 위한 내실 있는 지원 대책이 필요한 것으로 나타났다.

ABSTRACT

This study examined the burnout intermediates between Fire officials' job stress and Ego-resilience. The objective of this study is to suggest a policy that improves Fire officials' Ego-resilience. This survey was given to 365 fire officials in northern Gyeonggi-do region and the data was analyzed by correlation analysis and regression analysis using SPSS 22.0. The hypothesis is the Fire officials' burnout would be related to Ego-resilience and the effect on Fire officials' job stress regarding Ego-resilience is associated with burnout. The results of the study are that unstable work and inadequate reward affect the measure of burnout, which manifests as sarcasm and job efficacy and reduces the Fire officials' Ego-resilience that results in a positive pointing of the future, emotion control and interest. The meaning of policy is as follows: First, Fire officials need to be given confidence in their work stability. Second, they have to receive social or financial rewards. Third, they require a continuous supporting policy that solves their tension, physical and mental fatigue. Finally, developing diverse educational programs will be needed to promote their Ego-resilience.

Keywords : Fire Officials, Job Stress, Burnout, Ego-Resilience

1. 서 론

국민안전처 통계에 의하면 2016년 현재 우리나라 소방공무원은 지방직 43,755명, 국가직 538명을 포함하여 42,634명에 이르는 대규모 조직이다. 통계에 의하면 2006년부터 2015년까지 총 60명의 소방공무원이 순직하였는데, 화

재진압 중 24명, 구조 활동 과정에서 17명, 구급활동 중에 3명 등으로 나타났다. 뿐만 아니라 같은 기간 몸을 다친 소방공무원은 3,241명에 이른다. 그러나 이러한 부상자 중 2015년 공무원연금공단에 공무원 요양승인을 신청한 소방공무원 2,277명 중 이 가운데 276명(12.1%)은 부상의 정도가 경미하다는 이유 등으로 불승인 결정을 받은 것으로 나

[†] Corresponding Author, E-Mail: 2009leehy@korea.kr, TEL: +82-70-4742-1570, FAX: +82-31-221-4735

© 2017 Korean Institute of Fire Science & Engineering. All right reserved.

타났다. 이는 소방공무원의 열악한 직무환경을 단적으로 보여주고 있다. 그러나 이러한 통계수치는 소방공무원들이 겪는 외형적 사건·사고와 활동일 뿐 심리적 소진이나 자아탄력성 등의 요인까지 나타내는 것은 아니다. 소방공무원은 24시간 출동대기, 일반적인 근무여건과는 다르게 열악한 환경과 각종 사고현장에서 위험한 상황에 대처하여야만 하는 때로는 자신의 생명까지도 희생당할 수 있는 환경에서 근무하고 있기 때문에 그들은 자신의 신체적, 정신적으로 감당하기에 힘든 직무역할을 수행할 수밖에 없는 현실에 처해있다. 다행히도 2014년 제정된 「소방공무원 보건안전 및 복지기본법」의 제정을 통한 소방공무원 보호 장치를 제도적으로 마련하고, 정치권을 중심으로 소방공무원의 국가직으로의 전환 등 처우개선을 위한 목소리가 커지고 있는 것은 주목할 만한 변화로 평가할 수 있다.

소방공무원에 대한 외형적 개선과제와 함께 개개인의 정신건강을 위한 제도적 개선을 위한 노력이 어느 정도 이루어졌는지에 대한 판단을 위해 소방공무원을 대상으로 직무스트레스와 관련된 요인을 중심으로 선행연구를 분석하였다. 그 결과 소방공무원의 직무스트레스 관련 요인에 관한 연구로 조직내 개인의 정서적, 행동적 관련연구⁽¹⁾가 다수를 차지하고, 소진을 완화시키실 수 있는 요소와 관련된 연구⁽²⁾가 일부 있었다. 그 외 소방공무원의 심리치료과정에서 음악이나 미술 매체를 활용한 성과에 대한 연구가 있었다. 이러한 연구결과가 비교적 최근에 진행된 점을 고려하면 소방공무원의 정신건강문제 이해를 위한 접근이 최근에 집중되고 있다는 사실을 알 수 있다. 나아가 소방공무원을 대상으로 직무스트레스와 자아탄력성 및 소진 등의 요인 간 상호 영향을 밝히고자 하는 선행연구는 찾아보기 어려웠다. 관련연구를 위해 소방공무원이 아닌 직업을 대상으로 한 연구결과를 확인한바, 직무환경소진, 학업소진 및 상담자 대상 연구가 있었다. 자아탄력성과 직무스트레스와 관련해서는 보육, 특수, 초·중고 등 교사를 대상으로 한 연구가 대부분이었다.

본 연구는 이러한 선행연구를 배경으로 소방공무원을 대상으로 직무스트레스가 자아탄력성에 미치는 영향 가운데서 소진이 어떻게 매개역할을 하는가에 대한 논의를 위해 이루어졌다. 이를 통해 국가안전의 중요한 역할을 담당하고 있는 소방공무원들의 신체적·정신적 건강을 유지하고 증진시키기 위한 정책적 함의를 도출하고자한다. 이를 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 소방공무원의 소진과 자아탄력성은 유의한 상관관계를 보일 것이다.

연구문제 2. 소방공무원의 직무스트레스가 자아탄력성에 미치는 영향에서 소진은 유의미한 매개효과가 있을 것이다.

본 연구에서 설정한 모형은 Figure 1과 같다.

본 연구에서는 소방공무원을 대상으로 직무스트레스를 조사하고 이를 바탕으로 자아탄력성이 소진에 어떤 영향을 미치는지 유추 해 보고, 따라서 직무스트레스를 독립변인으로, 소

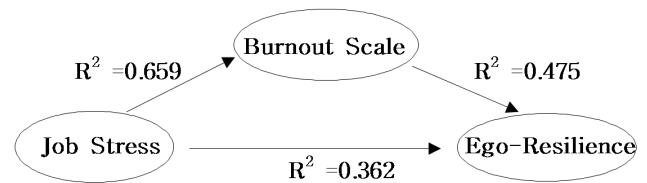


Figure 1. Influence of mediated effect by regression analysis

진을 종속변인으로, 자아탄력성을 매개변인으로 설정하였다.

2. 이론적 배경

2.1 소방공무원

소방기본법에 의거 소방공무원은 국민의 생명과 신체 및 재산 보호와 공공의 안녕과 질서유지 및 복리증진에 기여함을 목적으로 한다. 또한, 재난 및 안전관리 기본법에 의하면 화재뿐만 아니라 국토를 보존하고 국민의 생명과 재산을 보호함은 물론, 각종 재해의 인명구조와 응급환자 이송 업무를 포함하고, 소방행정은 각종 재난에 효과적으로 대응하기 위한 위기관리의 성격을 가지고 있다. 이에 그 피해를 최소화하는 모든 제반 활동이라고 할 수 있다⁽³⁾. 소방공무원의 근무에 따라서 내근, 교대근무, 119안전센터, 119구조대, 119구급대, 상황실로 분류되며 업무로는 행정, 화재진압, 구조구급, 운전 등으로 담당하고 있다.

2.2 직무스트레스(Job Stress)

직무스트레스는 직무에 따른 개인의 요구사항과 의견 차이로 인하여 조직 구성원에서의 업무능력 및 환경으로 인해 발생하는 심리적, 육체적 역기능을 개인 스스로 지각하는 수준이라고 할 수 있으며, 개인의 직무상 필요한 요건과 요구가 조직의 직무환경이 부적합한 상태, 즉 개인과 직무환경의 관계에서 불균형 상태를 지각하는 심리적, 정서적인 긴장정도를 의미한다. 직무요인이 근로자의 능력이나 자원, 근로자의 요구가 불일치 할 때 발생하는 신체적, 정서적으로 해로운 반응으로 정의 할 수 있다. 이러한 직무스트레스의 유발요인⁽⁴⁾ 개발한 한국형 직무스트레스 척도에 의하면 조직체계와 보상부적절(Organizational System and Lack of Reward), 직무요구도(Job Demand), 직무자율성 결여(Insufficient Job Control), 대인관계 갈등(Interpersonal Conflict), 직무 불안정성(Job Insecurity), 직장문화(Occupational Climate), 고용불안정성(Uncertainty of Getting a New Job), 물리적환경(Physical Environment)으로 개념화 하였다. 물리적 환경으로는 작업방식의 위험성, 공기의 오염, 신체적인 부담, 직무요구는 직무에 대한 부담정도를 의미하며 시간적인 압박, 업무량 증가로 인한 책임감이 과도한 직무부담으로 작용, 직무자율성 결여는 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준을 의미한다. 기술적 재량 및 자율성, 업무에추가가능성, 직무수행권한 등

이 이 범주에 포함된다. 직무 불안정은 자신의 직업, 직무에 대한 안정성 정도로 구직기회와 고용불안정성, 대인관계 갈등은 직장 내에서의 상사, 동료 간의 지지부족 등, 조직체계는 조직의 운영, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 등, 보상부적절은 업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 평가하는 것으로 존중, 내적동기 기대 부적합 등이 포함하며 직장문화는 서양의 형식적 합리주의 직장문화와 달리 한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화 등이 직장 문화 특징이 스트레스 요인으로 작용하는지를 평가한다. 이에 소방 공무원의 직무스트레스를 살펴보기 위해서는 소방기관에서의 조직에 대한 이해가 우선 필요하다.

2.3 소진(Burnout)

소진(Burnout)은 스트레스가 많은 상황에서 발생하는 정서적, 신체적 탈진이며 소진으로 개인의 장기화된 감정적 요구가 신체적, 정서적 고갈 상태라고 정의⁵⁾하였다. 정서적 고갈(Emotional Burnout)은 자신이 가진 에너지가 소멸되어 정신적인 피로나 일에 대한 관심과 흥미 등을 상실하여 좌절과 긴장감까지 경험하게 되어 두통, 불면증, 불안, 긴장, 우울 등을 동반하는 증상으로 장시간 반복적으로 나타나는 스트레스의 긴장상태를 의미한다. 비인격화(Depersonalization)는 정서적 고갈로 인해 정서적 자원이 고갈된 상태로 냉소적이고 부정적으로 신경이 예민하여 과민상태를 경험하거나 자신이 상대하고 있는 대상에게 부정적으로 적절치 못한 태도를 보이는 상태, 개인적 성취감 상실은 직무에 대한 자신감 결여로 자기 스스로에게 부정적으로 평가하는 경향, 다시 말해 자신의 직무에 대한 성취감을 경험하지 못해 스스로에 대한 부정적인 인식을 갖게 되어 조직에서 바라는 존재가 아니라는 인식을 하게 되면서 개인의 성취감이 저하 되는 것이다.

이로써 스트레스는 소진에 의해 장기적으로 노출될 때 육체적, 정서적에 영향을 주어 사고나 질병으로 나타나서 직무에 대한 목적성을 상실하여 일에 대한 열정과 에너지가 낮아져 과업을 수행하는데 어려움을 경험하여 자신에게도 무가치한 존재로 느끼게 된다. 또한 개인의 삶의 질이 현저하게 낮아져 가정생활과 사회생활뿐 아니라 대인관계에도 부정적인 영향을 미친다.

2.4 자아탄력성(Ego-Resilience)

자아탄력성(Ego-Resilience)은 상황적 요구변화에 따라 자아를 강화하거나 통제하는 능력을 말한다. 환경변화에 의한 스트레스 상황에서 어려운 역경을 극복하고 건강하게 적응해가는 긍정적인 힘이다. 인지영역, 사회영역, 개인영역에 포함한 문제를 해결하는데 융통성을 발휘하고 일상생활에서도 자아탄력성이 높은 개인에게는 명확하지 않은 상황이나 갈등상황에서의 대인관계에서는 보다 자신감 있고 유연한 경향을 나타낸다고 정의⁶⁾하였다. 다시 말해 자아탄

력성은 메타인지를 통해 자아를 통제하며 내·외적 스트레스 상태와 위험한 상황에서도 긍정적으로 융통성 있게 대처해 나갈 수 있도록 기능하는 안정적인 내적인 적응기제이고, 위험한 환경에서 긍정적인 태도를 취하거나, 만성적인 주요 스트레스 사건에 잘 대처하는 사건으로부터 회복을 나타내는 현상이다. 자아의 조절능력과 인지적 능력 조절을 포함한다. 이에 개인에 따라 스트레스나 부정적인 상황을 심각하게 받아들이거나 유연하게 하여 자신의 삶을 한 층 더 올릴 수 있는 기회로 삼기도 한다.

자아탄력성이 높은 사람은 능동적이고 낙천적인 활동성을 가지고 있으며 삶의 자신감이 높다. 자아 통제감을 조절하여 긍정적이고 적극적으로 안정된 문제 해결을 돕는다고 정의하였다.

자아탄력성과 소진에 관련된 선행연구를 살펴보면, 교사대상 선행연구에서는 소진과 자아탄력성은 부적의 상관성이 있으며⁷⁾, 교육행정 공무원 대상 연구에서는 자아탄력성의 하위요인인 자신감, 낙관적 태도, 자기 확신, 자아탄력성이 높은 사람은 소진이 낮은 것으로 나타났다. 이에 소방공무원의 직무스트레스로 인해 소진을 경험했을 때 자아탄력성이 부정적인 영향을 경감시켜주는지를 살펴 볼 필요가 있다.

3. 연구방법

3.1 연구대상 및 절차

본 연구는 경기도 북부에 위치한 4개 소방서에 근무하고 있는 소방공무원을 대상으로 설문을 실시하였다. 본 연구에 사용된 설문지의 배부 및 회수는 2017년 2월 20일부터 3월 4일까지 14일간 진행되었다. 총 392부의 설문지가 배부되고 회수되지 않은 7부를 제외한 385가 회수되었으나 불성실한 응답을 하거나, 빠진 응답이 있는 설문과 극단 값을 제외한 365부의 자료를 최종 분석하였다.

3.2 측정도구

3.2.1 직무스트레스 척도

소방공무원의 직무스트레스를 측정하기 위해 개발한⁴⁾ 단축형 한국형 직무스트레스 척도(Korean Occupational Stress Scale)를 사용하였다. 이 질문지는 총 24문항 7개의 하위요인으로 구성되어 있는데 그 내용은 직무요구, 자율성, 관계갈등, 직무 불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화이다. 이 질문지는 자기보고식 질문으로 내용과 일치하는 정도에 따라 ‘전혀그렇지않다’, ‘그렇지않다’, ‘그렇다’, ‘매우그렇다’ 4개의 척도로 구성되어 있으며 전체 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 0.83로 나타났으며, 직무스트레스 척도의 문항 구성과 신뢰도는 Table 1과 같다.

3.2.2 소진 척도

소방공무원의 소진을 측정하기 위해 개발한 소진척도(

Table 1. Composition of Question by Subscales to Job Stress and Reliability

Subscales	No. Items	Question No.	Reliability
Job Demand	4	1*, 2*, 3, 4*	0.75
Insufficient Job Control	4	5, 6, 7, 8	0.54
Job Insecurity	3	9, 10, 11	0.72
Interpersonal Conflict	2	12*, 13*	0.53
Organizational System	4	14, 15, 16, 17	0.68
Lack of Reward	3	18, 19, 20	0.73
Workplace Culture	4	21*, 22*, 23*, 24*	0.69
Total	24		0.83

* : Revers Item

Table 2. Composition of Question by Subscales to Burnout and Confidence

Subscales	No. Items	Question No.	Reliability
Depletion	5	1, 2, 3, 4, 5	0.90
Cynical	4	6, 7, 8, 9	0.83
Efficacy Decrease	6	10*, 11*, 12*, 13*, 14*, 15*	0.86
Total	15		0.89

* : Revers Item

Table 3. Composition of Question by Subscales to Ego-Resilience and Reliability

Subscales	No. Items	Question No.	Reliability
Positive Future Oriented	5	3, 6, 10, 13, 15	0.86
Regulation of Emotion	7	2, 5, 7*, 9, 12, 14, 16*	0.71
The Variety of Interests and Focus	4	1, 4, 8, 11	0.82
Total	16		0.86

* : Revers Item

Maslach Burnout Inverbory-General Survey)를 사용하였다. 이 질문지는 총 15문항은 고갈, 냉소, 직업효능 감소 등 3개의 요인으로 구성하였고, 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’ 로 Likert 5점 척도로 전체 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 0.89로 나타났으며 문항 구성과 신뢰도는 Table 2와 같다.

3.2.3 자아탄력성 척도

소방공무원의 자아탄력성을 측정하기 위해 개발한 자아탄력성 척도(Ego Resilience Scale)를 사용하였다. 이 질문지는 총 16문항으로 3개의 하위요인으로 구성한다. 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’로 Likert 5점 척도로 전체 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 0.86로 나타났으며 문항 구성과 신뢰도는 Table 3과 같다.

3.2.4 자료 분석

본 연구에서는 소방공무원을 대상으로 직무스트레스와 자아탄력성의 관계에서 소진의 매개효과를 알아보기 위하여 SPSS 22.0 통계 프로그램을 이용하였다.

(1) 소진척도와 자아탄력성척도간의 상관분석

소진척도와 자아탄력성 척도에 대해 상관분석을 통해 상관성을 살펴보면 소진척도와 자아탄력성 척도는 상호 양의 상관관계를 가지고 있지만 낮은 양의 상관성을 가지기 때문에 척도 간에 성질이 다르다는 것을 확인할 수 있었다. 반대로, 소진척도 내와 자아탄력성 척도 내에서는 높은 상관성을 나타낸다는 것이 확인되었다($p < 0.01$). 분석과정에서 소진과 자아탄력성 상관분석 실시결과 유사성이 높은(0.7 이상) 항목은 무의미하여 해당되는 항목은 분석에서는 제외하였다. Table 4는 소진척도와 자아탄력성척도간의 상관

Table 4. The Result of Correlation Analysis between Burnout and Ego-Resilience

Pearson's Correlation Coefficient		Depletion Burnout	Cynical Burnout	Efficacy Decrease Burnout	Future Resilience	Emotion Control Resilience	Interest Diversity Resilience
Depletion Burnout	Pearson's Correlation Coefficient	1	0.723**	0.438**	0.374**	0.453**	0.362**
	P-Value		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	365	365	365	365	361	365
Cynical Burnout	Pearson's Correlation Coefficient	0.723**	1	0.607**	0.453**	0.507**	0.384**
	P-Value	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	365	365	365	365	361	365
Efficacy Decrease Burnout	Pearson's Correlation Coefficient	0.438**	0.607**	1	0.558**	0.630**	0.516**
	P-Value	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	365	365	365	365	361	365
Future Resilience	Pearson's Correlation Coefficient	0.374**	0.453**	0.558**	1	0.722**	0.622**
	P-Value	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	365	365	365	365	361	365
Emotion Control Resilience	Pearson's Correlation Coefficient	0.453**	0.507**	0.630**	0.722**	1	0.678**
	P-Value	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	361	361	361	361	361	361
Interest Diversity Resilience	Pearson's Correlation Coefficient	0.362**	0.384**	0.516**	0.622**	0.678**	1
	P-Value	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	365	365	365	365	361	365

분석 결과를 나타낸 것이다.

(2) 자아탄력성에 영향을 미치는 직무스트레스와 소진의 영향

소진척도라는 매개변수의 영향력 정도를 파악하기 위해서는 첫 번째로 직무스트레스 척도가 소진척도에 미치는 영향을 판단한다. 두 번째로 직무스트레스 척도가 자아탄력성 척도에 미치는 영향을 본 후 마지막으로 직무스트레스와 소진척도가 자아탄력성 척도에 미치는 영향력을 판단함으로써 매개변수가 미치는 영향을 파악하였다. 그 결과 먼저 7개의 직무스트레스 척도가 소진척도 전체에 미치는 영향을 살펴보면 회귀모형의 적합성은 결정계수값 $R^2=0.659$ 로 총 변동성 중에서 회귀선에 의해 설명되는 비율이 65.9%이다.

회귀모형에 대한 분산분석은 $F=98.350(p<0.05)$ 로 유의하게 나타났다. 세부적인 직무스트레스 요인의 회귀분석결과를 살펴보면 관계갈등 요인을 제외한 6개 요인에서 유의하게 나타났다. 직무스트레스 단계가 높을수록 업무에 대한

고갈, 냉소, 직업효능감이 감소하는 것으로 조사되었다. 이는 공무원 조직으로서 신분이 보장된다는 측면에서 미래의 불확실성이나 근무조건이나 상황이 앞으로 예측하지 못할 방향으로 나빠질 것이라는 불안감은 상대적으로 적게 나타난 것으로 보인다. 다만, 일이 많고 자율성이 부족하며 동료와 상사의 지지가 약하고, 인사제도의 불공정성, 자신의 노력에 대한 평가의 부족, 직장문화의 경직성은 소진에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과이다.

7개의 직무스트레스 척도가 자아탄력성 척도에 미치는 영향을 살펴보면 회귀모형의 적합성은 결정계수값 $R^2=0.362$ 로 설명력이 36.2%로 나타났다. 회귀모형의 적합성에 대한 분산분석은 $F=28.568(p<0.05)$ 로 유의한 결과를 보였다. 세부적인 직무스트레스 요인에 있어서 회귀분석결과를 살펴보면, 자율성, 직무 불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 요인에서는 유의한 결과를 보였으나($p<0.05$), 직무 요구, 관계갈등에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 다시 말해 직무스트레스가 소진에 미치는 영향에서 나타나는 바와 같이 공무원 조직으로서 신분이 보장된다는 측면에서

Table 5. Analysis of Parameter that Affect Job Stress

Validation Phase Verification Stage	Independent Variable	Dependent Variable	β	t	p	R ²
1 Step	Job Demand	Burnout Scale	0.223	6.235	0.000**	0.659
	Insufficient Job Control		0.110	3.213	0.001**	
	Interpersonal Conflict		-0.058	-1.392	0.165	
	Job Insecurity		0.159	4.019	0.000**	
	Organizational System		0.183	3.513	0.000**	
	Lack of Reward		0.155	3.269	0.001**	
	Workplace Culture		0.258	6.158	0.000**	
2 Step	Job Demand	Ego-Resilience Scale	-0.025	-0.490	0.624	0.362
	Insufficient Job Control		0.130	2.690	0.007**	
	Interpersonal Conflict		0.034	0.588	0.557	
	Job Insecurity		0.185	3.398	0.001**	
	Organizational System		-0.172	-2.411	0.016**	
	Lack of Reward		0.441	6.633	0.000**	
	Workplace Culture		0.148	2.292	0.023	
3 Step	Job Demand	Ego-Resilience Scale	-0.148	-2.969	0.003**	0.475
	Insufficient Job Control		0.073	1.613	0.108	
	Interpersonal Conflict		0.064	1.207	0.228	
	Job Insecurity		0.101	1.965	0.050*	
	Organizational System		-0.269	-4.007	0.000**	
	Lack of Reward		0.360	5.783	0.000**	
	Workplace Culture		-0.002	-0.036	0.972	
	Burnout Scale		0.529	7.857	0.000	

미래의 불확실성이나 근무조건이나 상황이 앞으로 예측하지 못할 방향으로 나빠질 것이라는 불안감은 상대적으로 적게 나타났고, 일이 많다는 것이 자아탄력성에 미치는 영향은 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 다만, 상사와 동료의 도움이 필요할 때나 힘겨워할 때 지지의 정도가 약한 직무 불안정이 클 때, 자신의 노력에 업적에 대한 존중과 신임이 부족하거나 앞으로 더 좋아질 것이라는 기대가 약한 보상에 대한 부적절성이 클 때 자아탄력성에 영향을 미친 것으로 나타났다. 결과적으로 직무 불안정요인과 보상 부적절요인을 개선시키면 소진척도에 영향을 미치게 되고, 이는 자아탄력성이 높아지는 요소가 될 것이다.

마지막으로 직무스트레스 척도와 소진척도가 자아탄력성에 미치는 영향력을 보면, 회귀모형의 적합성은 결정계수 값 $R^2=0.457$ 로 설명력이 45.7%로 나타났으며, 회귀모형의 분산분석은 유의한 결과를 보였다($F=37.070$, $p<0.05$). 세부적으로 직무스트레스 요인이 소진척도의 영향으로 자아탄력성에 미치는 영향을 살펴보면 직무요구, 직무 불안정, 조직체계, 보상부적절 항목은 유의한 결과를 보였으나($p<0.05$), 자율성, 관계갈등, 직장문화 요인은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 Table 5에서 보여주고 있다.

결과적으로 직무스트레스 척도에서는 직무 불안정성, 보상 부적절성 요인이 2단계 척도인 직무스트레스 척도가 직접 자아탄력성에 미치는 영향보다 표준화된 β 값이 낮게 나타남으로써 소진척도의 영향을 발견할 수 있었다. 유의하지는 않지만 자율성 요인에서도 매개요인인 소진척도의 영향이 있는 것으로 나타났다. 매개변수가 포함될 경우 R^2 값 또한 0.362에서 0.475로 높아졌다.

직무스트레스 특히, 직무 불안정이나 보상 부적절성은 고갈, 냉소, 직업 효능감 등의 소진척도에 영향을 주게 된다. 결국 긍정적인 미래지향성, 감정조절, 흥미와 관심 등을 나타내는 자아탄력성을 낮추게 하는 것으로 나타났다.

4. 결 론

연구 분석 결과, 소방공무원의 자아탄력성은 직무스트레스가 소진에 영향을 미치고, 소진과 직무스트레스가 자아탄력성에 영향을 미치는 상호작용의 결과로 나타났다.

소방공무원 직무에 관련된 결과에서는 업무의 성격상 특성이기도 하지만 조직원 개개인의 창의성이나 독창성이 주어지지 않는 등 직무의 자율성 부족, 직무평가에 대한 불

만, 직장문화의 경직성, 보상의 부적절성 등은 고스란히 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자아탄력성과 소진에서는 신체적·정서적 고갈과 직무에 대한 무관심, 소극적인 냉소주의 및 효과적인 문제해결력이나 그에 따른 기쁨을 찾지 못하는 것을 내용으로 하고 있다. 이러한 직무스트레스와 소진은 미래에 대한 희망과 기대, 감정조절 능력, 새로운 일에 대한 관심과 도전의식을 약화시키는 자아탄력성에 영향을 미치는 것으로 나타나는 것으로 분석되었다.

이로써, 소방공무원의 자아탄력성을 증진시키기 위한 향후 문제점을 개선하기 위한 연구방향을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직무수행상 안정성에 대한 확신이 주어져야 한다. 이는 작업현장에서 상사와 동료의 도움에 대한 신뢰가 확보되어야 함을 의미한다. 직장에서 자신이 힘들 때 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 직장의 분위기를 의미하기도 한다.

둘째, 업무성과에 대한 적절한 보상이 이루어져야 한다. 생명의 위험을 무릅쓰고 재난에 맞서 싸우는 소방공무원들에게 직장과 사회에서 제대로 된 평가가 이루어지지 않는다면 이들의 사기는 약화되고 이는 업무수행의 효율성과 직결된다 할 것이다. 자신의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어지고, 업무에 상응한 경제적보상과 상징적 보상이 고려되어야 한다.

셋째, 정서적·신체적 피로감과 긴장감 해소를 위한 지원 대책이 필요하다. 직무스트레스와 함께 정서적·신체적 고갈은 자아탄력성에 매우 큰 영향을 미치는 요인이 된다. 현재 시행되고 있는 각종 상담제도가 더욱 활성화되고 활용화 되어야 한다.

넷째, 자아탄력성 증진을 위한 다양한 직무 교육 프로그램을 개발하여야 한다. 직무스트레스나 소진 그리고 자아탄력성은 상호작용을 하고 다양한 내·외부적 영향을 받는다는 사실은 부인하기 어려운 현실이다. 그러나 자아탄력성 증진의 가장 중요한 요인은 무엇보다 자기 자신의 건강한 자아정체감에서 비롯된다고 할 것이다. 다양한 직무교육을 통해 업무와 휴식의 균형, 자기 자신에 대한 긍정적 효능감 증진 등 다양한 내적 강화를 위한 프로그램의 실시

가 필요하다.

마지막으로, 소방공무원의 직무스트레스와 자아탄력성에서 소진의 영향을 매개하는 또 다른 요인이 무엇인지에 대한 후속 연구가 필요가 있으며 이러한 연구를 통해서 자아탄력성을 증진하는 변인들의 활성화로 소방공무원의 소진을 예방하면 직무만족도와 자아탄력성은 높아질 수 있을 것으로 기대한다.

References

1. K. S. Kim. "The Analysis of Influence that Fire Fighter's Job Stress Upon Job Statistics and Organizational Commitment", Doctorate thesis, Suncheon University (2011).
2. M. O. Choi. "Effects of Exposure to Traumatic Event, Job Characteristics, Psychosocial Resources on Sympathetic Fatigue, Exhaustion", Master's Thesis, Graduated School at Konyang University, pp. 45-70 (2009).
3. D. S. Kim. "The Effect of Job Stress on the Organization Behavior : with the Field Fire Fighter in Gyeongsangbuk-do Province", Master's thesis School of Government at Gyeongbuk University, pp. 14-25 (2014).
4. S. J. Chang, S. B. Koh, D. Kang, S. A. Kim, M. G. Kang, C. G. Lee. J. J. chung and J. J. Cho. et al, "Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees", Korean J Occup Environ Med. Vol. 17, No. 4, pp. 297-317 (2005).
5. A. Pines and E. Aronson, "Career Burnout : Causes and Cures", The Free Press, New York (1988).
6. J. Block and A. M. Kremen, "IQ and Ego-resilience : Conceptual and Empirical Connections and Separateness", Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 70, No. 2, pp. 349-361 (1996).
7. I. S. Choi. "Effects of Self-resilience in Correlation Between Job Stress for Teacher and Exhaustion", Master's thesis Graduated School of Education at Chonnam University, pp. 7-14 (2014).