

부사관의 직무스트레스와 소진간의 관계 : 동료 지지와 정서적 안정성의 매개효과를 중심으로

이자영
한양사이버대학교 상담심리학과

Relationship between Job Stress and Burnout for Noncommissioned Officers: Focusing on Mediating Effects of Coworker Support and Emotional Stability

Jayoung Lee
Counseling Psychology, Hanyang Cyber University

요약 본 연구는 부사관을 대상으로 직무스트레스, 동료의 지지, 정서적 안정성 그리고 소진 간의 관계를 분석하고, 직무스트레스와 소진 간의 관계에서 동료의 지지와 정서적 안정성의 매개 효과를 살펴보고자 하였다. 부사관 총 212명을 대상으로 자료를 수집하였고, 이 자료에 대해 상관과 매개분석을 실시하였다. 그 결과 부사관의 직무스트레스는 동료의 지지와 정서적 안정성과 부적 상관을, 소진과는 정적 상관을 나타냈으며, 동료의 지지와 정서적 안정성은 소진과 부적 상관을 나타냈다. 또한 부사관의 동료 지지와 정서적 안정성은 직무스트레스와 소진 간의 관계에서 각각 부분 매개를 하는 것으로 나타났다. 그러나 이들 간의 관계를 종합하여 살펴보기 위해 부사관의 직무스트레스와 소진 간에 동료의 지지와 정서적 안정성의 이중 매개를 살펴본 결과, 부사관의 직무스트레스가 높을 때 정서적 안정성은 소진을 직접적으로 부분 매개하였지만, 동료의 지지는 정서적 안정성을 통해서만 소진을 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 이 연구의 의의와 한계점에 대해 논의하였다.

Abstract The purpose of this study was to investigate the relationship between job stress, coworker support, emotional stability and burnout, and to examine the mediating effect of coworker support and emotional stability. A total of 212 noncommissioned officers were interviewed and correlation and mediating effect analysis were applied to the resulting data. As a result, the job stress showed a positive correlation with coworker support, emotional stability and negative correlation with burnout, and coworker support and emotional stability showed a negative correlation with burnout. In addition, coworker support and emotional stability were partially mediated by job stress and burnout. However, in order to examine the relationship between these two, the double mediation between job stress and burnout showed that the emotional stability of job stress was partially mediated directly by burnout, and that coworker support was mediated by burnout only through emotional stability. Based on these results, the implications and limitations of this study were discussed.

Key Words : burnout, coworker support, emotional stability, job stress, noncommissioned officers

1. 서론

새 정부가 들어서면서 남북한 화해 모드 조성을 위해

노력하고 있으나 북한의 도발과 위협은 여전히 우리의 안전을 위협하고 있다. 세계 유일의 분단국가로 북한의 도발과 위협에서 국민을 보호하고 국가의 안전을 보장하

*Corresponding Author : Jayoung-Lee(Hanyang Cyber Univ.)

Tel: +82-2-2290-0341 email: hycounselor@nate.com

Received November 28, 2017

Revised (1st January 8, 2018, 2nd January 18, 2018)

Accepted March 9, 2018

Published March 31, 2018

기 위해서는 무엇보다 군인의 역할이 중요하다. 그러나 인구가 감소하면서 임업을 할 수 있는 대상자의 수가 급격하게 줄고 있을 뿐 아니라 정부가 2022년까지 병사의 복무기간을 21개월에서 18개월로 단축하는 방안을 발표함으로써 향후 우리 군의 병력은 대폭 축소될 전망이다. 군 병력 감소에 따른 문제점의 대안으로 직업군인을 확대하는 방안이 제기되고 있다. 군도 지난 2014년 국방개혁 기본 계획에서 2022년까지 상비 병력을 점진적으로 감축함과 동시에 직업군인 그 중에서도 부사관의 인원을 증가시키겠다고 하였다[1]. 그러나 보도에 따르면 부사관은 스트레스가 매우 높은 것으로 보고되어 있으며, 그 결과 일반 병사 자살률의 약 4배에 이르는 자살률을 보이는 것으로 나타났다[2]. 따라서 부사관을 양적으로 확대시키는 것도 중요하지만, 그에 앞서 부사관들의 정신건강 관리가 우선시되어야 한다.

부사관은 정년불안정, 관심 병사 관리에 대한 부담감, 낮은 사회적 인식 등의 이유로 직무스트레스가 높은 데, 이러한 높은 직무스트레스는 소진(burnout)을 야기한다. 즉 부사관은 직무스트레스가 과도할 경우 정서적으로 탈진되고, 일에 대해 냉담해지며, 성취감이 저하되는 소진을 경험한다. 부사관의 소진은 우울, 이직의도 그리고 조직시민행동에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며, 심할 경우에는 자살로 이어진다[3,4]. 따라서 부사관 개인의 내적 행복, 일에 대한 만족을 위해서는 직무스트레스가 소진으로 이어지지 않기 위한 자원을 밝혀내는 것이 중요하다.

직무스트레스가 소진을 야기할 때 이를 완화시킬 수 있는 대표적이나 자원으로 동료 지지를 들 수 있다. 일반적으로 동료의 지지는 사회적 지지의 하나로서 소진을 감소시키는 원인으로 알려져왔다. 그러나 몇몇 연구자들은 동료의 지지와 소진 간에 상관이 없다고 주장하였다 [5, 6]. 이렇게 연구들 간에 상이한 결과를 보이는 이유는 무엇인가? 본 연구에서는 이를 동료의 지지와 소진 간에 제 3의 변인이 있기 때문인 것으로 예상하고 제 3의 변인으로 정서적 안정성을 고려하였다. 동료의 지지를 받은 사람은 정서적으로 안정이 되고, 그 결과 자신이 하고 있는 일을 꾸준히 수행하기 때문에 소진이 완화된다는 것이다.

요약하면, 그 동안 부사관은 직무스트레스가 많음에도 불구하고, 그로 인해 발생하는 소진을 예방하기 위한 연구들은 상대적으로 거의 이뤄지지 않았다. 또한, 소진

을 예방하기 위한 자원으로 알려진 동료의 지지에 대한 연구 결과가 일관되지 않음에도 불구하고 그 원인을 밝히고자 하는 연구 역시 이뤄지지 않았다. 이에 본 연구는 기존 연구의 한계를 뛰어넘어 부사관의 직무스트레스와 소진 사이에서 동료의 지지와 정서적 안정성이 이중매개할 것을 가정하였다. 이를 수행하기 위한 연구 모형은 Fig. 1과 같다.

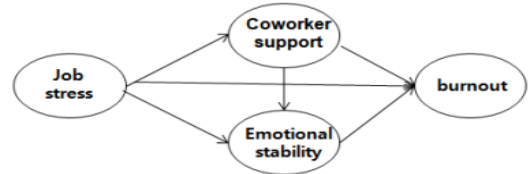


Fig. 1. The research model on relationship among job stress, coworker support, emotional stability, and burnout.

2. 이론적 배경

2.1 부사관의 직무스트레스와 소진

부사관은 장교와 병사 사이에서 장교를 보좌하면서 기초 전투력을 유지하고 발전시킬 뿐 아니라 동시에 병사를 교육하고 관리하는 역할을 수행한다. 즉 지휘관으로서 소부대 전투를 지휘할 수 있는 역량을 갖춰야 할 뿐 아니라 병사를 교육하고 관리함으로써 부대의 단결과 화합을 도모해야 하는 의무가 있다. 부사관이 이처럼 중요한 업무와 역할을 수행하고 있음에도 불구하고, 그들의 책임과 역할은 장교와 병사 사이에서 불분명한 것으로 알려져 있다. 또한 일반인들에 비해 보수가 낮고, 장교에 비해 정년이 이르며 진급의 정체가 심할 뿐 아니라 인격적인 대우가 낮아 그들의 직무와 관련된 스트레스는 상당한 수준에 이르고 있다[7].

적절한 스트레스는 직무에 대한 몰입이나 성과를 높이지만, 직무와 관련된 과도한 스트레스는 소진을 야기한다. 상담자, 사회복지사와 같은 인간서비스계통의 종사자들 뿐 아니라 학생, 직장인 등 다양한 직종의 사람들에게서 그리고 최근에는 직업군을 대상으로 연구가 진행되었으나 점차 다른 직업들에게 확대되면서 최근에는 군인을 대상으로 한 연구도 실시되고 있다. 권상조(2011)[8]는 부사관을 대상으로 한 연구에서 부사관의 소진이 5점 만점 중 3점 이상으로 부사관의 소진이 높은 것을 보고

하였으며, 최현주와 이자영(2012)[9]은 부사관 10명을 대상으로 소진의 원인과 결과에 대해 질적 인터뷰한 결과 병사 및 부하관리의 어려움, 위계적인 군조직의 특성, 업무적 특수성, 상관의 폭언이나 따돌림 같은 대인관계 어려움 등으로 소진이 나타난다고 하였다. 이처럼 부사관의 직무스트레스로 인한 소진이 심각한 바 이에 대한 연구가 필요하다.

2.2 직무스트레스, 동료지지, 소진간의 관계

소진을 설명하는 대표적인 이론으로는 직무요구자원(JDR)모형이 있다. 직무요구자원모형은 Demerouti와 그의 동료들(2001)[10]이 제안한 모형으로 직무 요구 수준이 과도한 데 비해 자원이 제한되어 있는 상태에서는 소진이 야기 된다는 것이다. 반대로 말하면, 과도한 직무스트레스를 통제하기 어려운 상황에서 개인이 적절한 자원을 가질 수 있다면 소진은 완화될 수 있다. 그 결과 그동안 많은 연구자들이 과도한 직무요구, 직무스트레스 상황에서 소진을 완화시킬 수 있는 자원을 찾기 위해 노력해왔다. 부사관의 경우에는 권상조(2011)[8]가 자기효능감이 소진을 완화시킨다고 밝혔으나 그 후 관련 연구가 진행되지 않았다.

그러나 일반적으로 소진을 완화시키는 자원으로 피드백, 보상, 직무통제, 참여, 직무안전, 지지 등이 있다[6]. 사회적 지지 특히 조직구성원에게 있어 동료의 지지는 소진을 감소시킬 수 있는 대표적인 자원으로 인식되어 왔다[11]. 그러나 몇몇 연구자들은 동료의 지지가 소진을 완화시키는 보호요인으로서 기능을 못한다고 하였다. 즉 유정이(2002)[12]는 교사를 대상으로 한 연구에서 동료의 지지가 소진과 상관이 없다고 하였으며, Rafferty와 그의 동료들이 인간서비스 종사자들을 대상으로 한 연구에서도 동료의 지지를 포함한 사회적 지지가 소진과 관련이 없다고 하였다[13]. 이렇게 서로 다른 결과가 나오는 데에는 동료의 지지와 소진 간에 제 3의 변인이 있기 때문인 것으로 보이며, 본 연구에서는 제 3의 변인으로 정서적 안정성을 선정하고 그 관계를 살펴보고자 한다.

2.3 직무스트레스, 동료지지, 정서적 안정성, 소진간의 관계

정서적 안정성이란 자신이 정서적으로 안정되어 있는 정도를 의미하는 것으로 자신의 삶에 통제감의 정도, 세상을 위협으로 지각하지 않는 정도, 침착함 등을 말한다.

정서적 안정성이 높은 사람은 외부 자극에 크게 영향을 받지 않고, 자신이 하고 있는 일을 꾸준히 수행한다. 반면 정서적으로 안정성이 낮은 사람은 외부 자극에 쉽게 영향을 받기 때문에 자신이 하고 있는 일을 안정적으로 수행하기가 어렵다[14]. 원전 근무자들 117명을 대상으로 조사한 결과에서도 원전 근무자의 직무스트레스가 높을수록 심리적으로 불안정한 것으로 나타났으며[15], 직장인 307명을 대상으로 한 연구에서도 직무스트레스와 정서적 안정성은 부적 상관을 보였다[16]. 또한, 동료의 지지, 정서적 안정성 그리고 소진 간의 관계를 살펴본 연구들을 살펴보면, 이혼한 성인과 청소년을 대상으로 한 연구에서 사회적 지지와 정서적 안정성은 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 정서적 안정성은 소진과 부적 상관이 있는 것으로 나타났다[17]. 이상의 선행연구들을 종합해보면 과도한 직무스트레스는 소진을 야기할 것으로 보이며, 그 과정에서 동료의 지지와 정서적 안정성이 매개할 것으로 예상된다.

3. 연구 방법

3.1 연구방법

3.1.1 연구대상

본 연구에는 직업군인 중 부사관 212명이 참여하였다. 그 중 남자는 185명(87.3%), 여자는 27명(12.7%)이었다. 이들의 평균 연령은 34.05(SD=7.52)세로 나타났으며, 평균 경력은 12.68(SD=6.49)로 나타났다.

3.1.2 측정도구

3.1.2.1 직무스트레스 척도

직무스트레스를 측정하기 위해 Jayaratne와 Chess(1981)[18]가 개발한 것을 사용하였다. 본 척도는 4개의 하위 요인도전, 역할갈등, 역할모호성, 업무과다, 총 19개 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서 측정된 신뢰도는 .799이다.

3.1.2.2 동료의 지지 척도

동료의 지지를 측정하기 위하여 Caplan과 그의 동료들(1980)[19]이 개발한 것을 박성호(2001)[20]가 번역한 사회적지지 척도 중 동료의 지지 요인을 사용하였다. 총 문항은 6개 문항으로 신뢰도는 .887이다.

3.1.2.3 정서안정성 척도

정서안정성을 측정하기 위해서 김정규(2001)[21]가 개발한 자아가치관검사 중 정서 안정성 하위요인을 사용하였다. 문항은 총 16개 문항으로 본 연구에서 보고된 신뢰도는 .899이다.

3.1.2.4 소진 척도

소진을 측정하기 위해 Schaufeli와 그의 동료들이 (2002)[22]개발한 Maslach Burnout Inventory-General Survey를 사용하였다. 이 척도는 탈진, 냉담, 성취감의 저하 3개의 하위요인으로 구성되었으며, 총 16개 문항으로 신뢰도는 .646으로 나타났다.

3.1.3 자료분석

SPSS 21.0 통계 프로그램을 이용해서 변인들의 상관분석을 하고, SPSS Macro Process를 통해 직무스트레스와 소진과의 관계에서 동료의 지지와 정서적 안정성이 이중매개를 하는 지 알아보았다.

4. 연구 결과 및 분석

4.1 변인들 간의 상관관계

본 연구에서는 직무스트레스, 동료의 지지, 정서적 안정성, 소진 간의 상관관계를 알아보았다. 그 결과 직무스트레스는 소진과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 ($r=.627, p<.001$), 동료의 지지와 정서적 안정성과는 부적 상관관계를 나타냈다($r=-.365, p<.001$; $r=-.423, p<.001$). 동료의 지지는 정서적 안정성($r=.324, p<.001$)과 정적 상관을 소진과는 부적 상관을 나타냈으며, 동료의 지지와 소진($r=-.644, p<.001$) 간에는 통계적으로 유의미한 부적상관을 나타냈다. 이는 직무스트레스가 높을수록 소진은 증가하고 동료의 지지와 정서적 안정성이 높을수록 소진은 감소한다는 것을 의미한다.

Table 1. Correlations among job stress, coworker support, emotional stability and burnout

Variables	1	2	3	4
1	-			
2	-.365***	-		
3	-.423***	.324***	-	
4	.627***	-.357***	-.644***	-

*** $p<.001$

1. job stress 2. coworker support 3. emotional stability, 4. burnout

4.2 개별매개 모형 검증

본 연구에서는 직무스트레스와 소진 간의 관계에서 동료의 지지와 정서적 안정성의 개별매개효과를 검증하였다. 먼저 소진에 대한 직무스트레스의 회귀모형은 통계적으로 유의미하였으며($F_{(1, 210)}=112.770$), 설명력은 39.3%로 나타났다. 직무스트레스는 소진에 정적으로 유의하였다($B=.045, p<.001$). 다음으로 소진에 대한 직무스트레스, 동료의 지지에 대한 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며($F_{(1, 209)}=65.445$), 설명력은 41.2%로 나타났다. 직무스트레스는 소진에 정적으로 유의하였으며($B=.004, p<.01$), 동료의 지지는 소진에 부적으로 유의미하였다($B=-.132, p<.05$). 이러한 결과가 통계적으로 유의미한 지를 부트스트래핑(Bootstrapping)을 통해 검증하였다. 즉 95% 신뢰구간에서 5,000회 부트스트래핑을 실시한 결과 신뢰구간 0을 포함하지 않았다. 따라서 직무스트레스와 소진 간에 동료의 지지는 부분매개를 하는 것으로 나타났다.

Table 2. Mediating effect of coworker support between job stress and burnout

1	2	B	SE	t	R ²	F
3	5	.045	.004	11.080***	.393	122.769***
3	5	.041	.004	9.084***	.412	65.445***
4		-.132	.051	-2.57*		

** $p<.01$, *** $p<.001$

1. Independent variables, 2. Dependent variable, 3. job stress

4. coworker support 5. burnout

Table 3. Mediating effect of emotional stability between job stress and burnout

1	2	B	SE	t	R ²	F
3	5	.045	.004	11.080***	.393	122.769***
3	5	.031	.004	7.430***	.567	134.158***
4		-.026	.003	-8.056***		

** $p<.01$, *** $p<.001$

1. Independent variables, 2. Dependent variable, 3. job stress

4. emotional stability 5. burnout

같은 방식으로 소진에 대한 직무스트레스, 정서적 안정성에 대한 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며($F_{(1, 209)}=134.158$), 설명력은 56.7%로 나타났다. 직무스트레스는 소진에 정적으로 유의하였으며($B=.031, p<.001$), 정서적 안정성은 소진에 부적으로 유의미하였다($B=-.126, p<.001$). 이러한 결과가 통계적으로 유의미한 지를 부트스트래핑(Bootstrapping) 실시한 결과 신뢰구간 0을 포

함하지 않았다. 따라서 직무스트레스와 소진 간에 정서적 안정성은 부분매개를 하는 것으로 나타났다.

4.3 이중매개 모형 검증

다음으로 직무스트레스와 소진 간의 관계에서 동료의 지지와 정서적 안정성의 이중매개효과를 검증 실시하였다. 그 결과는 Table 4와 같다. 구체적으로, 소진에 대한 직무스트레스의 회귀모형은 통계적으로 유의미하였으며($F_{(1, 210)}=112.770$), 설명력은 39.3%로 나타났다. 직무스트레스는 소진에 정적으로 유의하였다($B=.045, p<.001$). 동료의 지지에 대한 직무스트레스의 회귀모형도 통계적으로 유의미하였으며($F_{(1, 210)}=26.81$), 설명력은 13.3%로 나타났다. 동료의 지지는 소진에 부적으로 유의하였다($B=-.029, p<.001$). 또한, 정서적 안정성에 대한 직무스트레스와 동료의 지지에 대한 회귀모형도 통계적으로 유의미하였으며($F_{(1, 209)}=40.497$), 설명력은 21.0%로 나타났다. 직무스트레스는 정서적 안정성에 부적으로 유의미하였으며($B=-.450, p<.001$), 동료의 지지는 정서적 안정성에 정적으로 유의미하였다($B=3.128, p<.01$).

Table 4. Dual mediating effects of coworker support and emotional stability

1	2	B	SE	t	R ²	F
3	6	.045	.004	11.08***	.393	122.770***
3	6	-.029	.006	-5.178***	.133	26.812***
3	5	-.450	.082	-5.48***	.212	40.497***
4		3.128	1.038	3.013**		
3		.030	.004	7.063***		
4	6	-.054	.045	-1.193	.571	87.323***
5		-.025	.003	-7.695***		

** $p<.01$, *** $p<.001$

1. Independent variables, 2. Dependent variable, 3. job stress
4. coworker support 5. emotional stability. 6. burnout

마지막으로 소진에 대한 직무스트레스, 동료의지지, 정적 안정성에 대한 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며($F_{(1, 209)}=87.32$), 설명력은 57.0%로 나타났다. 직무스트레스는 소진에 정적으로 유의하였으며($B=.004, p<.01$), 정서적 안정성은 소진에 부적으로 유의미하였다($B=-.090, p<.001$). 그러나 동료의 지지는 소진에 통계적으로 유의미한 결과를 나타내지 않았다($B=-.054, n.s.$). 이 같은 결과는 직무스트레스가 높을수록 정서적으로는 불안정하게 되며 그 결과 소진이 야기될 수 있음을 의미한다. 그러나

직무스트레스가 높을 때 동료의 지지를 적을수록 소진이 야기하는 것이 아니라 동료의 지지가 적을수록 정서적으로 불안정하게 되어 소진이 증가할 가능성을 시사한다.

이러한 결과가 통계적으로 유의미한 지를 부트스트래핑(Bootstrapping) 실시하였다. 그 결과, Table 5에서 보는 것과 같이 직무스트레스-> 동료의지지 -> 정서적 안정성, 소진으로 가는 경로와 직무스트레스-> 정서적 안정성 -> 소진으로 가는 경로는 통계적으로 유의미하였다. 즉 이들 경로는 신뢰구간 0을 포함하지 않았다. 이 같은 결과는 직무스트레스가 높을 때 동료지지가 작을수록 정서적으로 불안정하게 되고 소진이 증가한다는 것 그리고 직무스트레스가 높을수록 정서적으로 불안정하면 소진이 증가한다는 것을 의미한다. 그러나 직무스트레스-> 동료의지지-> 소진 경로는 신뢰구간 0을 포함함으로써 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 보였다. 이는 동료의 지지는 직무스트레스와 소진 간의 관계를 매개하지 않는 것을 의미한다. 즉 본 연구의 가설과는 달리 직무스트레스가 높은 상황에서 정서적으로 불안정할 때 또는 동료의 지지가 부족해서 정서적으로 불안정하게 될 때, 소진이 증가한다는 것으로 단순히 동료의지지 부족만으로 소진이 나타나지는 않는다는 것이다. 이 같은 결과를 모형으로 나타내면 [Fig. 2]와 같다.

Table 5. Bootstrapping results of dual mediating effects

Path	B	S.E	BC 95% CI	
			Lower	Upper
job stress				
→coworker support	.002	.001	-.001	.004
→burnout				
job stress				
→coworker support	.003	.001	.001	.005
→emotional stability				
→burnout				
job stress				
→emotional stability	.011	.002	.007	.017
→burnout				
total	.015	.002	.011	.021

5. 결론

본 연구에서는 부사관을 대상으로 직무스트레스와 소진 간의 관계에서 사회적 지지와 정서적 안정성이 매개 역할을 하는 지 알아보고 이를 통해 직무스트레스가 높은 상황에서 소진을 예방할 수 있는 방법을 모색하고자

하였다.

이를 위해 먼저 주요 변인 간의 상관분석을 한 결과 직무스트레스가 높을수록 소진은 증가하고, 동료의 지지와 정서적 안정성은 감소하는 것으로 나타났다. 또한 동료의 지지와 정서적 안정성인 낮을수록 소진 역시 높아지는 것으로 나타났으며, 동료의 지지가 높을수록 정서적 안정성이 높아지는 것으로 나타났다. 다음으로 직무스트레스와 소진 사이에서 동료의 지지와 정서적 안정성의 개별매개효과를 검증하였다. 그 결과 동료의 지지와 정서적 안정성 모두 직무스트레스와 소진과의 관계에서 부분매개를 하는 것으로 나타났다. 즉 직무스트레스가 높을 때 소진이 야기되는 데, 동료의 지지가 높을수록 그리고 정서적 안정성이 높을수록 소진은 낮아지는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 직업군인의 직무스트레스가 소진의 주요 원인이라는 기존 연구 결과[4, 9]를 지지하는 것이다. 동시에 상담자, 보육교사 등을 대상으로 한 연구에서 동료의 지지가 높을수록[20, 23] 정서적 안정성이 높을수록[17] 소진이 낮아진다는 결과를 지지하는 것으로 부사관들도 일반 직장인이나 보육교사 등과 마찬가지로 소진을 줄이는 데 동료의 지지나 정서적 안정성이 도움이 된다는 것을 시사한다.

마지막으로 직무스트레스와 소진 사이에서 동료의 지지와 정서적 안정성의 이중매개효과를 검증한 결과, 동료의 지지와 정서적 안정성을 매개변인으로 투입했을 때 이중매개효과는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 구체적으로 직무스트레스와 소진 사이에 정서적 안정성의 간접효과는 지지되었다. 그러나 동료의 지지에 대한 간접효과는 지지되지 않았다. 즉 동료의 지지는 정서적 안정성을 통해 직무스트레스와 소진간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스가 높을 때 동료의 지지를 기반으로 정서적으로 안정이 되면 소진이 감소한다는 것을 의미한다. 그 동안 동료의 지지와 소진 간의 연구 결과들을 보면, 동료의 지지가 높을수록 소진이 감소한다는 연구 결과들도 있지만[17, 23], 상관이 없다는 연구들도 있어 논란의 여지가 있었다[5,6]. 이러한 상이한 연구 결과들은 동료의 지지와 소진 간에 정서적 안정성이라는 제 3의 변인이 존재하기 때문인 것으로 추측해볼 수 있다.

이상의 결과를 토대로 본 연구는 몇 가지 중요한 의의를 제시해주고 있다. 첫째, 본 연구에서는 직무스트레스와 소진 간에 사회적 지지와 정서적 안정성이라는 자원

을 확인함으로써 요구자원모형이 부사관에게도 적용되었다는 것을 확인했다는 데 그 의의가 있다. 둘째, 동료의 무조건적 지지보다는 정서를 안정시키는 동료의 지지가 소진을 감소시키는 데 중요함을 시사한다. 이는 소진에 영향을 미치는 동료 지지에 대해 새롭게 생각하고, 소진을 감소시킬 수 있는 경로를 구체화했다는 데 그 의의가 있다. 마지막으로, 본 연구는 부사관 소진 예방을 위한 방안을 세울 수 있다는 데 의의가 있다. 부사관의 소진은 개인의 심리적 건강을 악화 뿐 아니라 더 나아가서는 국방력을 약화시킬 수 있어 그 예방이 무엇보다 중요하다. 따라서 부사관을 대상으로 동료가 소진이 되어 힘들어할 때, 명령이나 조연보다는 그들을 정서적으로 안정시킬 수 있게 지지를 해줄 수 있도록 상담 및 교육을 시킨다면 소진 예방에 도움이 될 것이다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 우선 부사관을 직급이나 직무에 따라 구분하지 않았다. 부사관의 직급이나 직무의 특성에 따라 직무스트레스의 수준이 다를 수 있다는 점을 고려한다면 추후 연구에서는 직급이나 직무에 따라 직무스트레스에서 소진에 이르는 경로에 차이가 있는 지 연구할 필요가 있다. 또한 본 연구는 사회적지지 중 동료의 지지만 살펴보았다. 동료의 지지 외에 가족의 지지나 상사의 지지도 함께 고려할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구는 육군 부사관만을 대상으로 실시하였다. 육군과 해군 그리고 공군은 직무스트레스의 수준 및 특성이 다른 것으로 알려져 있다. 따라서 향후 연구에서는 육군 외에 해군, 공군을 대상으로 확대하고 육해공군에 따른 차이를 연구할 필요가 있다.

References

- [1] Kim, J., & Lee, E. Direction of Advanced Armed Forces Garden Management. KIDA defense Weekly, 1568, pp. 15-21, 2015.
- [2] JTBC. (2016.7.1.). Why are Non-Commissioned Soldiers' suicide rate rising sharply, 4times of general soldier? http://news.jtbc.joins.com/article/article.aspx?news_id=NB11264463.
- [3] Ahn, B., & Cah, M. The Effect of Burnout and Intention to Leave on Organizational Citizenship Behavior: Moderating Effect of Work-Family Conflict. Industry Economy Research, vol. 29, no. 1, pp. 411-433, 2015.
- [4] Lee, J. Effects of non-commissioned officers' role stress on burnout, depression, and turnover intention, *Journal*

- of Korea Contents Association, vol. 15, no. 4, pp. 303-315, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.04.303>
- [5] Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. Toward an understanding of the burnout phenomenon, *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, no. 4, pp. 630-640, 1985.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.630>
- [6] Kruger, L., Botman, H., & Goodenow, C. An investigation of social support and burnout among residential counselors. *Child and Youth Care Forum*, vol. 20, no. 1, pp. 335-352, 1991.
DOI: <https://doi.org/10.1007/BF00757062>
- [7] Kim, D. (2016). A study on the Professionalism and Capacity building of NCO : Focusing on a leadership role for organizational development. Master's thesis, Graduate School of Chosun University, South Korea.
- [8] Kwan, S. J. 2011. A Study on Military Junior Staff's Self Efficacy and Job Exhaustion: Focused on Army Sergeants, *Journal of governance studies*, vol. 6, no. 2, pp. 191-233, 2011.
- [9] Choi, H., & Lee, J. Qualitative Research of Burnout Experience among Non-Commissioned Soldiers, *Korea Journal of Counseling*, vol. 13, no. 6, pp. 2777-2802, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.15703/kjc.13.6.201212.2777>
- [10] Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. The job demands-resources model of burnout, *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 3, pp. 499-512, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- [11] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. 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.
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [12] You, J. L. 2002. Social Support on Elementary School Teachers Burnout in Korea, *Journal Elementary Education*. Vol. 15, no., 2, pp. 315-328, 2002.
- [13] Rafferty Y, Friend R, Landsbergis P. A. The association between job skill discretion, decision authority and burnout, *Work and Stress*. vol. 15, no. 1, pp. 73-85, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370120791>
- [14] Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. Relations between personality and coping: A meta-analysis, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 93, no. 6, pp. 1080-1307, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.6.1080>
- [15] Oh, S. J., & Oh, S. S. Job Stress and Psychological Unstability of Workers at A Nuclear Power Plant Settings, *Korean Journal of Clinical Psychology*, vol. 26, no. 3, pp. 647-661, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.15842/kjcp.2007.26.3.006>
- [16] Kim, H. J., & Jung, S. C. The effect of Job Stressor on Flourishing - The Moderated Mediating Effects of Emotional Stability through Recovery -. *Korea Journal of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 29, no. 3, pp. 411-432, 2015.
- [17] Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. Relationships between personality variables and burnout: a meta-analysis. *Work & Stress*, vol. 23, no. 3, pp. 244-263, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- [18] Jayaratne, S., & Chess, W. A. Job satisfaction, burnout, and turnover: A national study. *Social work*, vol.29, no. 5, pp. 448-452, 1984.
DOI: <https://doi.org/10.1093/sw/29.5.448>
- [19] Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Van Harrison, R., & Pinneau, S. P. Job demands and worker health. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, 1980.
- [20] Park, S. H. Influence of Occupational Stress and Social Support on Counselors Burnout. Master's thesis, Graduate School of Ewha University, South Korea, 2001.
- [21] Kim, J. K. Sungshin self-concept exmination. Seoul: Koreaguidance, 2001.
- [22] Schaufeli, W. B., Martez, I. M., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. Burnout and engagement in university students: Across-national study, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 33, no. 5, pp. 464-481, 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- [23] Yoo, M. N., & Shin, N. R. Childcare Teachers' Work-related Burnout, Job Satisfaction, and Social Supports in the Workplace, *Journal of Life-span Studies*, vol. 3, no. 2, pp. 73-85, 2013.

이 자 영(Jayoung Lee)

[정회원]



- 1999년 2월 : 한양대학교 교육학과 (교육학석사)
- 2010년 8월 : 고려대학교 교육학과 (교육학 박사)
- 2011년 1월 ~ 2017년 2월 :서울시 이버대학교 군경상담학과 교수
- 2017년 3월 ~ 현재 : 한양사이버 대학교 상담심리학과 교수

<관심분야>

청소년상담, 군경상담, 소진