

[Research Paper]

소방공무원의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향: 소명의식의 조절효과를 중심으로

최해연

한국상담대학원대학교 상담학과 교수

Moderating Effect of Vocational Calling on Firefighters' Stress and Burnout

HaeYoun Choi

Professor, Department of Counseling, Korea Counseling Graduate University

(Received October 7, 2020; Revised October 15, 2020; Accepted October 16, 2020)

요 약

소방공무원은 생명을 위협하는 위험, 업무 범위 확대, 미흡한 보상과 지원 등의 직무환경으로 인해 복합적인 스트레스에 노출된다. 이러한 직무스트레스가 정신건강과 조직효과성을 저해하는 소진으로 이어지는 경로에서 소명의식의 조절효과를 검증하였다. 191명의 소방공무원(평균 연령 40.97세, 평균 경력 13.14년)이 연구에 참여하였다. 분석 결과, 소명의식이 높은 집단은 소명의식이 낮은 집단에 비해 스트레스가 낮을 때와 높을 때 모두 소진이 낮았고, 스트레스 증가에 따른 소진의 증가도 작았다. 자신의 일을 의미있고 목적적인 것으로 인식하는 소명의식은 스트레스가 소진으로 악화되는 정도를 완화시키는 심리적 자원으로 작용하였다.

ABSTRACT

Firefighters are exposed to complex stresses resulting from life-threatening risks in the work environment, expanding scope of work, insufficient compensation and support. This study investigated the role of vocational calling in job stress leading to burnout, which impairs mental health and organizational effectiveness. One hundred and ninety-one firefighters (average age, 40.97 years; average career, 13.14 years) participated in the study. Firefighters with a high sense of calling showed lower burnout at both low and high stresses than those with a low sense of calling. In the group with low sense of calling, burnout increased more rapidly as the stress level increased than in the group with high sense of calling. As a psychological resource, sense of calling, which leads to the perception of one's work as meaningful and purposeful, showed a moderating effect that buffers the effect of stress on burnout.

Keywords : Firefighter, Calling, Stress, Burnout

1. 서 론

소방공무원은 대표적인 고위험 직군으로 생명을 위협하는 위험에 노출된 직무환경이라는 특수성과 함께 업무확대와 자원부족 등 복합적인 직무스트레스 상황에 놓여있다⁽¹⁾. 소방업무는 고열, 유독가스, 붕괴와 추락 등 위험에 직면하며, 춘각을 다루는 긴급성과 함께, 언제 사건사고가 발생할지 예견하기 어려운 불확실성을 갖는다⁽²⁾. 이러한 높은 수준의 긴장감과 육체적 피로를 요하는 직무환경에서 소방공무원들은 강도 높은 스트레스를 경험한다. 더불어 화재와

사고에 대응하는 과정에서 소방공무원들은 피해자의 심각한 고통을 반복적으로 접하고⁽³⁾ 자신과 동료의 부상이나 죽음을 경험하는 등 극심한 스트레스 상황에 노출된다. 뿐만 아니라 화재진압 외 재난 지원과 복구, 구조와 구급의 업무가 부각되고, 생활안전과 대민업무의 확대에 따라 업무 범위 및 감정노동의 요구 역시 증가하였다⁽⁴⁾. 이는 소방공무원이 다양한 역할을 소화하고 있으며 업무과부하로 인한 스트레스에 취약하다는 의미이다.

한편 이러한 직무요구 대비 이에 대처할 자원이나 보상이 부족할 때, 이 역시 스트레스를 가중시키는 요소가 된

다. 부족한 인력과 소방장비는 화재진압 시 소방공무원들의 생명을 위협하는 스트레스 요소이다⁽⁵⁾. 소방업무의 위험과 부담 대비 금전적 보상은 충분하지 못하며⁽⁶⁾, 사고와 부상에 대한 의료혜택에 대한 접근성과 만족도 역시 낮다⁽⁷⁾. 이러한 미흡한 보상과 지원 외에도 결정권한과 직무자율성이 낮은 조직문화도 스트레스를 가중시키는 또다른 요소로 보고되고 있다⁽⁸⁾.

직무요구가 개인의 자원을 초과할 때 느끼는 직무스트레스는 개인의 적응과 직무수행을 저해할 수 있다. 소방공무원은 스트레스 위험군으로, 직무스트레스가 적절히 관리되지 않을 경우, 이는 심신신체적 문제 뿐 아니라 조직효과성에까지 부정적인 결과를 초래할 수 있다⁽⁹⁾. 그러나 조직 특성상 직무요구와 스트레스 수준이 높다고 해서 모두 신체, 심리, 조직의 문제로 이어지는 것은 아니다. 내적, 외적 자원을 기반으로 효과적인 대처를 할 경우 사람들은 정상 상태로 회복되며, 적정 수준으로 조절된 스트레스는 능률을 향상시키고 활력소가 될 수도 있다.

그러나 직무스트레스가 적절히 해소되지 않고 장기간 지속될 때 신체적, 정신적 에너지가 고갈된 상태인 소진으로 악화될 수 있다⁽¹⁰⁾. 이는 매우 빈번하며 심각한 문제이다. 소진 상태에서 개인은 정서적으로 고갈되었다고 느끼고, 일과 사람에 대해 냉담해지며, 성취감 감소와 부정적 태도를 나타낸다⁽¹¹⁾. 이러한 소진은 일반적인 스트레스와 달리 소진 이전의 정상 상태로 회복이 어려우며⁽¹²⁾ 우울, 불안, 자존감하락, 물질남용 등의 정신건강상의 취약성을 초래할 수 있다^(13,14). 특히 강도 높은 외상 사건을 자주 마주치는 소방공무원들의 경우 소진이 외상적 사건과 외상후 스트레스장애를 매개하며, 심할 경우 자살로 이어지기도 한다⁽¹⁵⁾. 이러한 개인의 정신건강 상태는 조직효과성에도 영향을 미치는데, 소진은 직무만족이나 직무몰입의 저하, 결근이나 이직⁽¹⁶⁾으로 이어지고 업무 공백을 초래할 수 있다. 이에 소방공무원의 직무스트레스가 소진으로 이어지지 않도록 관리하는 일은 개인의 정신건강을 넘어 조직효과성과 국가적 안전관리에 중요한 문제이다. 따라서 소방공무원이 경험하는 직무스트레스가 소진으로 악화되거나 또는 완화되어 정상으로 회복하는데 작용하는 변인들에 대한 실증적 연구와 개입이 필요하다.

소방공무원의 직무스트레스와 관련된 직무환경을 개선하기 위한 시도는 꾸준히 이어져 왔다. 정부 조직개편안에 따라 2019년에는 소방공무원을 국가직 신분으로 전환하며, 인력과 장비를 개선하고, 소방복합치유센터 설립을 추진하는 등 소방공무원 처우와 복지 개선을 위한 노력이 다각적으로 이루어지고 있다⁽¹⁷⁾. 그러나 인력과 처우 등 직무환경 개선을 위한 일련의 방안은 주로 외적 자원을 확보하는데 치우쳐 있다는 점에서 한계를 가진다. 스트레스가 개인에게 미치는 영향은 개인 내적 변인이나 대처방식에 따라 달라질 수 있는데⁽¹⁸⁾, 이러한 심리적 자원에 대한 실증적 연구와 정책적 지원이 균형을 이룰 필요가 있다.

특히 공공 부문의 경우 민간 부문에서 외적보상에 의하여 강화되는 동기와 그 기제가 다르며⁽¹⁹⁾ 이타심이나 공공 봉사동기, 성취감 등의 내적보상이 외적보상보다 우선시되는 고유한 경향이 나타나며, 이러한 심리적 자원은 조직성과에 강력하게 작용할 수 있다⁽²⁰⁾. 특히 시민의 안전과 재산을 보호하는 소방업무는 직무 수행을 위해 위험을 전제하며 때로는 희생까지 감수하는 특수성을 가진다. 공익을 위해 자신을 희생할 수 있다는 사명감을 갖지 못한다면, 위험하고 긴급한 현장에서 기대되는 직무를 헌신적으로 수행하기 어려울 것이다. 따라서 소방공무원들이 고유하게 보유한 심리적 자원에 대한 심도 깊은 이해가 필요하며⁽²¹⁾ 특히 직업에 대한 가치일체감, 즉 직업적 소명의식은 중요하게 다루어질 필요가 있다. 소방조직의 역사, 기능, 구성원 인식을 조사하여 구체화된 소방정신에도 드러나듯, 소방조직은 소명의식을 중시한다. 소방조직은 국민의 생명과 안전을 지킨다는 사명을 가지며 국가와 국민에 대해서는 헌신과 희생, 조직에 대해서는 협동과 신뢰, 개인적 차원에서는 사명과 자긍심으로 구성된다는 소방정신은 직업적 소명의식을 구체적으로 표명하고 있다. 이러한 조직의 가치와 규범이 개인의 특성과 일치하는지는 조직성과에 매우 중요한 역할을 한다⁽²²⁾. 특히 사명감과 헌신의 정체성을 갖는 소방조직에서 조직의 가치와 일치하는 개인적 특성으로서 소명의식 수준이 어떤 영향을 미치는지를 세심하게 이해하고 관리해야 할 것이다.

소명의식은 사회적으로 의미있는 일에 헌신을 하게 이끄는 일에 대한 목적지향적 태도이다⁽²³⁾. 내적 성찰을 통해 일과 관련하여 자신의 의무와 역할을 깨닫고, 일을 통해 삶의 의미와 목적을 이루어 나가며, 공공에 기여하는 친사회적 의도를 인식하고 실천하는 것으로 소명의식이 개념화되면서⁽²⁴⁾, 최근 소명의식의 영향과 역할도 구체적으로 밝혀지고 있다. 소명의식은 자기효능감과 내적동기를 높이고⁽²⁵⁾ 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향을 미치며⁽²⁶⁾ 조직에 대한 애착과 헌신을 높이는 것으로 나타났다⁽²⁷⁾. 소방공무원 대상의 연구에서도 소명의식은 직무몰입을 높이며⁽²¹⁾, 외상 후 성장을 촉진하는 역할을 하였다⁽²⁸⁾. 그러나 아직 소명의식이 어떤 경로를 통해 정신건강과 조직효과성에 영향을 미치는지 구체적으로 밝히는 연구는 많지 않다.

이에 본 연구에서는 심리적 자원으로써 소명의식이 스트레스 조절에 어떠한 역할을 하는지 알아보고자 한다. 선행연구에 따르면, 소명의식이 높은 경우 스트레스를 경험할 때 자신의 상황을 더 명료하게 지각하며 회피적인 대처보다 문제중심적 대처를 하며, 삶의 만족이 높고 스트레스와 우울이 적었다⁽²⁹⁾. 주어진 역할 수행 결과에 대해 불만을 느낄 경우 소진이 증가하나, 직무스트레스에 적극적으로 대처하는 사람들은 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났다⁽³⁰⁾. 이러한 결과들은 소명의식이 스트레스 조절과 관련된다는 가정을 가능케 한다. 소명의식이 스트레스를 조절하여 소진을 예방한다는 가정은 직업적 정체성이 일에 대한 헌신을 촉진한다는 측면에서 살펴볼 수 있다. 선행연구

에 따르면, 직무스트레스와 소진을 매개하는 변인으로 정체성 혼란이 주요하였다⁽³¹⁾. 일과 직업은 개인의 정체성 인식의 핵심을 구성한다. 소명의식은 직업적 정체성 개념을 구성하는 하위요인으로, 개인의 특성 및 가치와 직업적 요구가 동일시된 상태를 의미한다. 소명의식은 직업에 대한 헌신과 밀접한 관련을 보이는데, 이는 소명의식이 높을수록 직무수행 과정에서 직면하는 다양한 어려움에 대해 적극적으로 대처한다는 의미이기도 하다. 실제 소방공무원의 직업적 정체성이 분명할수록 문제 중심적 대처와 수용적 대처를 많이 하며 이러한 적극적 대처는 스트레스를 효과적으로 조절하는 가장 강력한 요소이다⁽³²⁾. 더불어 소명의식이 수반하는 긍정성 역시 스트레스 조절에 순기능을 할 것이다. 자신의 일을 소명으로 지각한 사람들은 일과 삶에 대한 즐거움과 만족도가 더 높고⁽²⁹⁾, 직무 만족도 역시 높게 나타나는 등⁽²⁶⁾ 높은 수준의 긍정성을 나타낸다. 직무에 대한 만족이나 성취의 즐거움과 같은 긍정성은 스트레스를 상쇄하는 효과가 있다고 밝혀졌다. 긍정성은 부정정서를 느낄 때 심혈관 활성도를 기본 수준으로 빠르게 회복시키는 등 스트레스로 인한 역기능적 상태를 회복시키고 개인이 탄력적으로 환경에 대처하도록 돕는다⁽³³⁾.

소명의식과 같이 개인이 스스로 가치 있다고 생각하는 자원을 충분히 가질 경우, 이는 스트레스를 적게 경험하고 소진을 감소시키는 효과를 가지며, 문제를 해결하기 위해 개인의 내적자원을 강화하고 환경을 바꾸는 노력을 촉진할 수 있다^(34,35). 자신의 일에 의미와 목적을 인식하며 헌신하는 소명의식은 개인의 심리적 자원으로서 스트레스의 영향을 조절할 것으로 기대한다. 본 연구는 소방공무원의 직무스트레스가 소진으로 이어지는 경로에서 소명의식의 역할을 검증하였다.

2. 연구방법

2.1 연구의 대상

전라남도, 경상북도 및 부산시 소재 소방서와 119안전센터 5곳에서 연구참가자를 모집하였다. 기관의 사전 동의 후, 근무지를 방문하여 연구에 대한 설명을 하고 참가자를 모집하였다. 개별 참가자의 연구동의 후 설문을 실시하였고 일부는 우편으로 회수하였다. 불성실 응답으로 판단되는 자료 10부를 제외하고 전체 191명의 자료를 분석하였다. 응답자의 평균 연령은 40.97세(SD = 9.68, 범위 21~60세), 남성 180명(94.2%), 여성 9명(4.8%)이고 기혼이 142명(74.3%), 미혼이 48명(23.5%)이었다. 평균 경력 기간은 13.14년(SD = 9.45, 범위 0.1~33.5년)이었다.

2.2 측정도구

2.2.1 스트레스(Perceived Stress Scale)

지각된 스트레스 척도는 Cohen 등⁽³⁶⁾이 제작하고 Park과

Seo (2010)⁽³⁷⁾가 대학생들을 대상으로 타당화하였다. 지난 한 달간 개인의 일을 통제할 수 없고 부담이 되었다고 지각하는 정도를 측정한다. 지시문에서 직장생활에서의 경험을 응답하라고 지시함으로써 직무스트레스를 측정하였다. 본 연구에서는 박준호와 서영석의 연구⁽³⁷⁾에서 요인분석을 통해 선별된 부정적 지각과 긍정적 지각의 2요인 10문항 중, 부정적 지각에 해당하는 5문항을 사용하였다. “나는 어려운 일이 너무 많이 쌓여 있어서 극복할 수 없다고 느낀 적이 있다” 등 직장에서의 부정적 경험을 5점 Likert 척도(1 = ‘전혀 없었다’, 5 = ‘매우 자주 있었다’)에 평정한다. 척도의 내적 일치도(Cronbach’s α)는 .88이었다.

2.2.2 소명의식(Multidimensionality of Calling Measurement-K)

소명의식 척도는 Hagmaier와 Abele⁽³⁸⁾가 개발한 다차원적 소명척도(Multidimensionality of calling measurement)를 Eun 등(2014)⁽³⁹⁾이 타당화하였다. 이 도구는 “내 일은 곧 나 자신을 의미한다”를 포함한 일 동일시 3문항, “나의 일은 세상을 더 좋은 곳으로 만드는데 도움이 된다”를 포함한 일의 의미와 가치 추구 행동 3문항, “지금 내가 하고 있는 일은 나의 운명이다”를 포함한 초월적 인도력 요인 3문항으로 구성된다. 전체 9개 문항, 5점 Likert 척도(1 = ‘전혀 아니다’, 5 = ‘매우 그렇다’)로 평정하였다. 점수가 높을수록 직업적 소명의식이 높은 것을 의미한다. 척도의 신뢰도계수(Cronbach’s α)는 .87이었다.

2.2.3 직무소진(Maslach Burnout Inventory-General Survey)

Schaufeli 등(1996)이 개발한⁽⁴⁰⁾ 일반직 종사자를 위한 직무소진 척도(Maslach burnout inventory-general survey, MBI-GS)를 Shin (2003)⁽⁴¹⁾이 번안한 한국어판을 사용하였다. 원척도는 16개 문항으로 소진(5문항), 냉소(5문항), 그리고 직업자신감(6문항)을 포함한다. 본 연구에서는 전체 문항 중 “나는 일로 인해 기력이 완전히 소진된 느낌이다”를 포함하여 소진 요인에서 2문항, “내가 직무의 기여도에 대하여 더욱 냉소적이 되었다”를 포함하여 냉소 요인에서 2문항을 발췌하여 총 4문항을 사용하였다. 본 연구에서의 신뢰도계수(Cronbach’s α)는 소진 .77, 냉소 .82, 전체 .87이었다.

2.3 자료분석

수집된 자료는 SPSS 21.0과 Hayes (2017)⁽⁴²⁾의 PROCESS Macro를 사용하여 분석하였다. 변수들의 기술통계를 검토하고, 표본의 정규성을 확인하였으며, 변인 간의 상관분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석⁽⁴³⁾을 실시하여 조절효과를 검증하였다. 다중공선성 문제를 예방하고자 평균중심화(Centering)를 실시하였다. PROCESS 매크로 Model 1을 사용하여 조절 변인의 조건 값에 의한 단순 기울기의 유의성을 검증하였다.

Table 1. Means, Standard Deviations, Reliabilities, and Correlations Among Study Variables (N = 191)

	M	SD	Skewness	Kurtosis	1	2	3
1. Stress	2.488	.695	.248	1.214	(.88)		
2. Burnout	2.764	1.347	.282	-.754	.452**	(.87)	
3. Calling	3.854	.577	-.677	2.848	-.091	-.342**	(.87)

** $p < .001$

Table 2. Results of Testing Moderator Effects

		B	SE	t	F	ΔF	R ²	ΔR ²	
Burnout	Step 1	Constant	2.765	.082	33.628**	39.479**	-	.296	-
		Stress	.823	.119	6.908**				
		Calling	-.708	.143	-4.940**				
	Step 2	Constant	2.745	.080	34.310**	32.109**	12.53*	.340	.044
		Stress	.852	.116	7.354**				
		Calling	-.854	.145	-5.884**				
	Stress × Calling interaction	-.550	.155	-3.539**					

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

3. 연구결과

연구가설의 확인에 앞서 변인들이 정규분포 조건을 만족하는지 검증하기 위해 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도를 산출하였다. 측정 변인들의 왜도가 ± 2, 첨도가 ± 7을 넘지 않아 본 연구의 정규성 가정은 충족된 것으로 확인되었다.

변인 간의 상관관계를 살펴보았을 때 스트레스와 소진과 유의한 정적 상관($r = .452, p < .001$)이 있었다. 소명의식과 스트레스와의 상관은 유의하지 않았지만 소명의식과 소진은 유의한 부적 상관($r = -.342, p < .001$)을 나타냈다. 변인들의 기술통계치 및 상관분석 결과는 Table 1에 제시하였다.

스트레스와 소진 간의 관계가 소명의식의 수준에 따라 달라지는지를 위계적 회귀분석을 사용하여 조절효과 검증을 실시하였다. 분석결과는 Table 2에 제시하였다. 다중공선성의 문제를 피하기 위해 스트레스와 소명의식 변인들에 대해 평균중심화(Mean centering) 후 분석하였다. 1단계에서 독립변인으로 지각된 스트레스를 투입하고 조절변인으로 소명의식을 투입하고 2단계에서 지각된 스트레스와 소명의식의 상호작용항을 추가적으로 투입하였다.

1단계에서 독립변인 지각된 스트레스와 소명의식을 투입하여 직무소진에 미치는 영향을 분석한 결과 회귀식은 통계적으로 유의하였고($F = 39.479, p < .001$), 29.6%의 설명력을 가졌다. 스트레스는 정적 영향($\beta = .823, p < .001$)을 미치고, 소명의식은 유의한 부적 영향($\beta = -.708, p < .001$)을 미쳤다. 이는 스트레스가 증가할수록 소진이 증가하고, 소명이 감소할수록 소진이 증가함을 의미한다.

2단계에서 상호작용항을 투입하여 분석할 결과, 회귀식은 통계적으로 유의하였고($F = 32.109, p < .001$), 34%의 설명력을 가졌다. 상호작용항의 증분설명력은 4.4%로 나타났

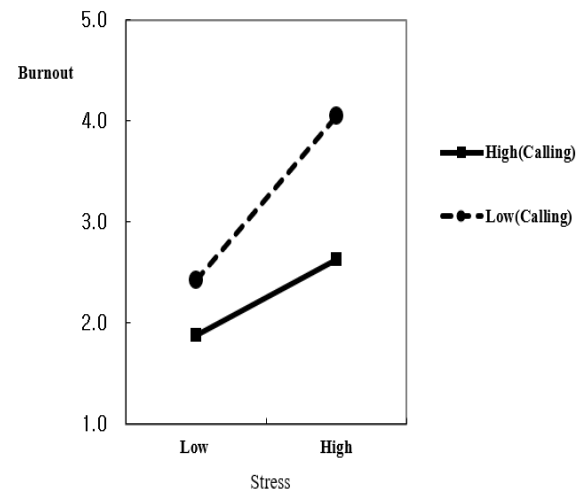


Figure 1. Interaction of stress and calling.

으며 통계적으로 유의하였다($\Delta R^2 = .044, p < .01$). 이는 스트레스가 소진에 미치는 영향이 소명의식의 정도에 따라 달라지는 조절효과가 있음을 의미한다.

소명의식의 조절효과 양상을 구체적으로 살펴보기 위하여 소명의식과 스트레스의 평균을 중심으로 ±1SD를 연결한 그래프를 Figure 1에 제시하였고, 단순 기울기의 유의성을 검증하기 위해 Hayes (2017)의 Macro Model 1을 사용한 분석 결과는 Table 3에 제시하였다. 스트레스와 소진 간에 소명의식의 수준별 단순 기울기의 유의성을 검증한 결과는 Table 3에 제시된 바와 같이, 소명의식이 낮은 집단과 높은 집단에서 단순기울기는 95% 신뢰구간 내에서 하한값과 상한값 사이에 '0'을 포함하지 않고 있어 유의한 것으로 나타났다. 소명의식이 증가할수록 스트레스가 소진에 미치는

Table 3. Conditional Effects of the Focal Predictor at Values of the Moderator

Calling	B	SE	t	95% Confidence interval	
				LLCI	ULCI
1 SD	1.169	.152	.717**	.870	1.468
+1 SD	.535	.141	3.785**	.256	.814

** $p < .001$

정적 영향이 감소됨을 보여주는 본 연구 결과는 소명의식을 완화효과(Buffering effect)를 갖는 조절변인으로 해석할 수 있다.

Figure 1에 제시된 바와 같이 소명의식이 낮은 집단은 소명의식이 높은 집단에 비해 스트레스가 낮을 때와 높을 때 모두 소진이 높게 나타났으며, 스트레스가 증가할수록 소진이 급격하게 증가하는 경향이 나타났다. 한편 소명의식이 높은 집단은 소명의식이 낮은 집단에 비해 스트레스가 낮을 때와 높을 때 모두 소진이 낮게 나타났으며, 스트레스가 증가함에 따라 소진이 완만하게 증가하는 경향이 나타났다.

4. 결론 및 제언

소방조직의 핵심가치와 밀접히 관련된 심리적 자원인 소명의식이 어떤 방식으로 조직효과성에 영향을 미치는지 그 기제를 구체적으로 이해하고자 하였다. 연구결과, 스트레스와 소진은 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이는 소방공무원을 대상으로 스트레스와 소진 간의 관계를 보고하는 선행연구들과 일치한다⁽¹⁵⁾. 분석결과, 스트레스와 소진은 .452의 강한 상관을 보이는데, 이는 소방공무원의 경우 직무스트레스가 제때에 적절히 해소되고 있기보다 소진으로 이어지고 있으며, 정신건강에 부정적 영향을 미칠 수 있다고 볼 수 있다.

소방 업무 고유의 스트레스는 불가피하다 하더라도, 심리적 소진으로 악화는 대처와 예방이 가능하다⁽⁴⁴⁾. 이에, 스트레스가 소진으로 악화되는 경로에 영향을 미치는 변인으로 소명의식을 효과를 확인하였다. 소명의식이 높은 집단은 소명의식이 낮은 집단에 비해 스트레스가 낮을 때와 높을 때 모두 소진이 낮게 나타났다. 나아가 소명의식이 높은 집단은 스트레스가 증가하여도 소진이 크게 증가하지 않았고, 소명의식이 낮은 집단은 스트레스 수준이 높아지면 소진이 보다 급격히 증가하였다. 즉, 소명의식은 소방공무원의 직무스트레스가 소진으로 이어지는 경로를 조절하는 심리적자원임을 확인한 것이다. 소명의식은 강한 직업적 정체성으로 일에 대한 헌신을 하게 한다. 일에 대한 헌신은 어려운 상황에서 문제 해결에 집중하여 스트레스 원인을 감소시키는 문제중심적 대처나, 변화가 어려운 상황에 대해 불만을 갖기보다 수용하는 적극적 대처의 특성으로 나타날 수 있다. 또한 소명의식에 수반하는 일에 대한 만족감

이나 즐거움은 스트레스를 상쇄하는 효과를 가질 수 있다. 이는 소명의식이 단순히 사명감이나 책임감으로 머무는 것이 아니라, 고도의 스트레스 환경 내에서 개인의 심리적 면역 기능을 강화하는 자원임을 의미한다.

소방공무원은 직무요구가 높지만 자율성이 낮은 환경에서 소진에 취약하다. 이러한 소방공무원의 소진에 영향을 미치는 요인으로 국내 연구에서는 직무스트레스를 비롯하여 성, 연령, 근무경력, 업무요구도, 업무만족도, 업무자율성, 사회적지지, 이직의사 등이 주요한 변수로 설명되었다⁽¹⁵⁾. 본 연구는 소진을 예방하는 변인으로 이러한 직무환경적 특성보다, 조직원의 심리적 특성에 주목하였다. 특히 소명의식을 통해, 개인의 가치와 조직의 가치가 연결된 직업적 정체성이 어떻게 조직효과성에 영향을 주는지 주목하고 그 효과를 실증적으로 검증한다는 점에 의의가 있을 것이다. 스트레스를 유발하는 직무환경을 근본적으로 변화시키는 것은 어렵지만, 그러한 스트레스에 의미를 부여하고 이를 조절하는 것은 선택이 가능하다. 자신의 일이 의미있고 삶의 목적과 연결되며 사회에 기여한다는 소명의식은 직면한 스트레스에 대한 해석과 대처행동에 영향을 미치는 것으로 보이며, 이는 스트레스가 소진으로 악화되는 수준을 감소시킨다.

이러한 결과는 고위험의 직무환경, 업무범위 확대와 자원부족 등의 직무환경으로 인해 스트레스에 취약한 소방공무원의 정신건강과 조직효과성을 개선하기 위해, 환경개선과 외적보상 못지않게 고유의 심리적자원의 관리가 중요하다는 점을 상기시킨다. 즉, 효과적인 소방조직 운영을 위해 소명의식과 같은 소방조직의 핵심가치에 대한 다각적인 관리가 필요할 것이다.

소방업무와 관련한 자신의 의무와 역할, 일을 통해 이루려는 삶의 의미와 목적, 친사회적 의도와 실천에 대한 의식은 선발, 교육, 조직문화 조성 전반에서 세심하게 다루어져야 할 것이다. 특히, 소방공무원 입직 이후의 경험은 조직에서의 소명의식을 강화하거나 약화시킬 수 있다는 연구결과에 주목할 필요가 있다⁽⁴⁵⁾. 소명의식은 상대적으로 변화와 관리가 가능한 상태적 속성을 지니고 있어, 개입을 통한 강화가 가능하다^(46,47). 따라서 소방공무원의 교육과 훈련에 있어, 실무 위주의 교육 외에도 직업에 대한 소명의식을 강화하는 개입이 보완되어야 할 것이다. 이러한 교육 설계 시, 주의하거나 집중할 요소를 선행연구를 통해 확인할 수 있다. 소명의식은 기능적인 변인이나, 이미 소진된 사람들

에게는 위험 요인으로 작용할 수 있다. 소진이 외상후스트레스 장애에 미치는 영향은 높은 소명의식을 가진 집단에서 더 강하였다⁽⁴⁸⁾. 따라서 소명의식을 다룰 때는 구성원의 소진 수준을 비롯한 제반 조건에 대한 이해가 병행되어야 할 것이다. 또한 사회적 책임을 중요하게 인식할 때 직무소진이 감소하나, 사회적 책임에 대해 의무적으로 인식하는 경우는 오히려 직무소진이 증가하였다⁽⁴⁹⁾는 결과를 상기할 필요가 있다.

조직 내 소명의식의 관리와 강화는 자발적인 방식으로, 일방적인 교육이 아닌 긍정적 경험을 통해 강화될 필요가 있다. 소명의식에 영향을 주는 조직 내 긍정적 경험은 인간관계와 관련있는 것으로 나타나고 있다. 고객 또는 동료로부터 야기되는 스트레스, 즉 인간관계로부터 오는 스트레스가 직업소명의식을 낮추나, 업무량이나 업무 난이도로 인한 스트레스는 책임의식을 자극하여 오히려 소명의식을 강하게 만든다는 결과를 참조할 필요가 있다⁽⁴⁷⁾. 상사와 동료의 긍정적 피드백, 소통과 수용의 조직문화 개선과 사회적 지원 정도는 직업소명의 강화에 중요한 영향을 미친다^(50,51). 이는 소명의식이 무조건적 희생과 사명감을 강조하는 방식이 아닌, 조직원 간의 의사소통, 존중과 신뢰를 강화하는 교육과 합리적인 조직문화의 정착을 통해 강화될 수 있다는 점을 시사한다. 유대감과 자긍심을 느낄 수 있는 조직 문화 안에서, 소방 전문가로서 소명의식을 확립하도록 조성하는 것이 심리적 소진을 예방하고 조직효과성을 높이는 방법일 것이다.

References

1. S. Y. Ahn and Y. S. Park, "The Relationship Among Crisis Experiences, PTSD and Mental Health of the High-risk Official Occupation Group - Depression, Anxiety, Somatization", *Korean Journal of Correctional Counseling*, Vol. 3, No. 2, pp. 43-61 (2018).
2. S. K. Lee and Y. K. Lee, "Empirical Study on the Causes and Result of Job Stress Among Fire Fighters: Focusing on Job Characteristics, Role Confusion, Relationships with Co-Workers and Organizational Commitment", *Journal of Korean Institute of Fire Science and Engineering*, Vol. 21, No. 2, pp. 74-86 (2007).
3. J. H. Yu and K. H. Park, "Psycho-Social Variables Related to PTSD Symptoms in Fire-Fighters: Focusing on Depression, Anxiety, Coping Style, and Social Support", *Korean Journal of Clinical Psychology*, Vol. 28, No. 3, pp. 833-852 (2009).
4. S. H. Min, J. D. Park, Y. J. Kwon and S. W. Kim, "Fire Officials and Potential Safety Risk Analysis of Job Stress", *Korea Institute of Fire Science & Engineering Journal Collection at Academic Conference*, pp. 174-177 (2012).
5. S. H. Song, "Fire Safety, Still Serious Problem", *Issue & Diagnosis*, No. 227, pp. 1-25 (2016).
6. K. H. Park, "Status of Working Environment and Improvement Plan of Fire Fighters: Focused on Seoul City", *Journal of The Korean Urban Management Association*, Vol. 15, No. 3, pp. 63-79 (2002).
7. H. K. Choi, "Effects of Traumatic Events on Posttraumatic Stress Disorder, Burnout, Physical Symptoms, and Social and Occupational Functions in Korean Fire fighters", *Ajou University, Doctoral Dissertation* (2010).
8. H. S. Kim, Y. A. Jung and M. S. Oh, "The Relationship between Occupational Stress and Burnout among Firefighters: Mediating of Grit", *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, Vol. 29, No. 2, pp. 96-105 (2020).
9. J. Ko, "The Moderating Role of Organizational Commitment in the Job Stress-Outcome Relationship among Local Public Officials", *Korean Public Administration Review*, Vol. 40, No. 2, pp. 147-166 (2006).
10. C. Maslach and S. E. Jackson, "Maslach Burnout Inventory Manual", Palo Alto, Consulting Psychologists Press, CA (1981).
11. C. Maslach and S. E. Jackson, "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 2, No. 2, pp. 99-113 (1981).
12. W. Schaufeli and D. Enzmann, "The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis", CRC Press (1998).
13. M. Kim and K. H. Kim, "Effects of Job Burn-Out, Emotional Labor on Mental Health of Mental Health Professionals: Focusing on Moderating Effect Model of Resilience", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 9, No. 4, pp. 251-259 (2018).
14. W. B. Schaufeli, M. P. Leiter. and C. Maslach, "Burnout: 35 years of research and practice", *Career Development International*, Vol. 14, No. 3, pp. 204-220 (2009).
15. J. S. Bae and S. H. Yoon, "Relationship Between Job Stress and Burnout of Fire Service Officers", *Korea Academy Industrial Cooperation Society*, Vol. 21, No. 5, pp. 433-442 (2020).
16. S. Y. Lee and H. S. Kim, "Effects of Supervisory Communication on Job Stress, Burnout and Turnover Intention: Focusing on American Social Workers", *Journal of Communication Science*, Vol. 7, No. 2, pp. 373-401 (2007).
17. S. U. Hur and Y. C. Choi, "Psychological Contract, Public Service Motivation, Work Motivation: Focusing on the Meaning and Role of Fire Fighter Medal", *Korean Review of Organizational Studies*, Vol. 16, No. 4, pp. 1-29 (2020).
18. R. S. Lazarus and S. Folkman, "Stress, Appraisal, and Coping", Springer Publishing Company, New York (1984).
19. H. G. Rainey and B. Bozeman, "Comparing Public and

- Private Organizations: Empirical Research and the Power of the a Priori”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 10, No. 2, pp. 447-470 (2000).
20. J. L. Perry and L. R. Wise, “The Motivational Bases of Public Service”, *Public Administration Review*, pp. 367-373 (1990).
 21. J. Y. Kim and H. D. Kim, “The Mediating Effect of Vocational Calling on the Relationship between Public Service Motivation and Job Involvement of Fire Service Officers”, *The Journal of the Korean Society for Fisheries and Marine Sciences Education*, Vol. 30, No. 3, pp. 1120-1130 (2018).
 22. J. W. Westerman and L. A. Cyr, “An Integrative Analysis of Person-Organization Fit Theories”, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 12, No. 3, pp. 252-261 (2004).
 23. M. F. Steger, N. K. Pickering, J. Y. Shin and B. J. Dik, “Calling in Work: Secular or Sacred?”, *Journal of Career Assessment*, Vol. 18, No. 1, pp. 82-96 (2010).
 24. R. D. Duffy, B. J. Dik, R. P. Douglass, J. W. England and B. L. Velez, “Work as a Calling: A Theoretical Model”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 65, No. 4, pp. 423-439 (2018).
 25. R. D. Duffy and B. J. Dik, “Research on Calling: What Have We Learned and Where Are We Going?”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 83, No. 3, pp. 428-436 (2013).
 26. J. M. Berg, A. M. Grant and V. Johnson, “When Callings are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings”, *Organization Science*, Vol. 21, No. 5, pp. 973-994 (2010).
 27. K. Schabram and S. Maitlis, “Negotiating the Challenges of a Calling: Emotion and Enacted Sense Making in Animal Shelter Work”, *Academy of Management Journal*, Vol. 60, No. 2, pp. 584-609 (2017).
 28. N. Y. Lee, “The Post-Traumatic Growth Structural Equation Model of Fire Officers”, Seoul National University, Doctoral Dissertation (2019).
 29. A. Wrzesniewski, C. McCauley, P. Rozin and B. Schwartz, “Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to their Work”, *Journal of Research in Personality*, Vol. 31, No. 1, pp. 21-33 (1997).
 30. E. S. Huebner, “Professionals under Stress: A Review of Burnout among the Helping Professions with Implications for School Psychologists”, *Psychology in the Schools*, Vol. 30, No. 1, pp. 40-49 (1993).
 31. E. Y. Koh and H. S. Park, “Qualitative Study about Actual Experience of Youth Companion”, *Korea Journal of Counseling*, Vol. 10, No 4, pp. 1971-1994 (2009).
 32. G. W. Bird and A. Schnurman-Crook, “Professional Identity and Coping Behaviors in Dual-Career Couples”, *Family Relations*, Vol. 54, No. 1, pp. 145-160 (2005).
 33. B. L. Fredrickson, M. M. Tugade, C. E. Waugh and G. R. Larkin, “What Good are Positive Emotions in Crisis? A Prospective Study of Resilience and Emotions Following the Terrorist Attacks on the United States on September 11th, 2001”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 84, No. 2, pp. 365-376 (2003).
 34. E. Demerouti, A. B. Bakker, F. Nachreiner and W. B. Schaufeli, “The Job Demands-Resources Model of Burnout”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 499-512 (2001).
 35. S. E. Hobfoll, “Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress”, *American Psychologist*, Vol. 44, No. 3, pp. 513-524 (1989).
 36. S. Cohen, T. Kamarck and R. Mermelstein, “A Global Measure of Perceived Stress”, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 4 No. 4, pp. 385-396 (1983).
 37. J. O. Park and Y. S. Seo, “Validation of the Perceived Stress Scale (PSS) on Samples of Korean University Students”, *The Korean Journal of Psychology: General*, Vol. 29, No. 3, pp. 611-629 (2010).
 38. T. Hagmaier and A. E. Abele, “The Multidimensionality of Calling: Conceptualization, Measurement and a Bicultural Perspective”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 81, No. 1, pp. 39-51 (2012).
 39. Y. J. Ha, Y. U. Choi, H. Y. Eun and Y. W. Sohn, “Validation of the Korean version of Multidimensional Calling Measure (MCM-K)”, *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 27, No. 1, pp. 191-220 (2014).
 40. W. B. Schaufeli, M. P. Leiter and S. E. Maslach, S. E. Jackson, R. L. Schwab, “Burnout Inventory Manual”, Palo Alto. Consulting, CA (1996).
 41. K. H. Shin, “The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS): An Application In South Korea”, *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 16, No. 3, pp. 1-17 (2003).
 42. A. F. Hayes, “Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach”, Guilford Publications, New York (2017).
 43. L. S. Aiken, S. G. West and R. R. Reno, “Multiple regression: Testing and Interpreting Interactions”, Sage, London (1991).
 44. Y. Gold, and R. A. Roth, “Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The Professional Health Solution”, Falmer Press, London (1993).
 45. S. H. Kim and S. Y. Kim, “Exploring the Ambiguity’s Effect on Organizational Effectiveness in Public Organization:

- Focusing on Type of Ambiguity and Moderating Role of PSM(Public Service Motivation)”, *The Korean Journal of Public Administration*, Vol. 24, No. 1, pp. 139-171 (2015).
46. K. J. Lee and M. S. Jung, “The Effects of the Professional Identity and the Peer Support of Firefighters on the Quality of Life: Mediating Active Stress Coping”, *The Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 9, No. 3, pp. 383-398 (2018).
47. Y. G. Kim, “Effects of Professional Identity, Coping, & Social Support on Posttraumatic Growth”, Master’s Thesis, Korea University (2012).
48. I. Jo, S. Lee and G. Sung, “Relationship between Burnout and PTSD Symptoms in Firefighters: The Moderating Effects of a Sense of Calling”, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 91, No. 1, pp. 117-123 (2017).
49. J. K. Myung, H. G. Joo and S. G. Baik, “The Effects of the Perception of Social Responsibility and Ethical Leadership on Burnout”, *Global Business Administration Review*, pp. 109-145 (2018).
50. S. Y. Kim, “An Empirical Study of the Determinants of Public Service Motivation”, *Korean Journal of Public Administration*, Vol. 47, No. 2, pp.181-209 (2009).
51. K. J. Lee and M. S. Jung, “The Effects of the Professional Identity and the Peer Support of Firefighters on the Quality of Life: Mediating Active Stress Coping”, *The Journal of Humanities and Social Science (HSS21)*, Vol. 9, No. 3, pp. 383-398 (2018).