

부사관의 성격 5요인과 소진과의 관련성

이자영

한양사이버대학교 상담심리학과

The Relationship between Big Five Personality Factors and Burnout in Non-commissioned Officers

Lee Jayoung

Counseling Psychology Department of Hanyangcyber University

요 약 본 연구의 목적은 부사관의 성격 5요인과 소진 간의 관련성을 알아보는 것이다. 이를 위해 부사관 182명을 대상으로 설문조사를 실시하고 이를 분석하였다. 먼저 부사관의 소진정도를 알아본 결과, 소진의 하위요인인 탈진, 냉담, 성취감 저하 중 탈진이 가장 높고, 성취감 저하가 가장 낮은 것으로 나타났다. 또한, 20대와 30대 부사관들이 40대 이상 부사관들에 비해 소진(전체)과 소진의 하위요인인 냉담이 심한 것으로 나타났다. 다음으로 성격 5요인 중 어느 요인이 소진에 더 많이 설명하는 지 분석하기 위해 중다회귀분석과 다변량다중회귀분석을 하였다. 그 결과, 소진(전체)에는 외향성과 친밀성이, 소진의 하위요인인 탈진, 냉담, 성취감 저하에는 외향성이 통계적으로 유의미하게 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 부사관의 소진을 예방하기 위한 정책을 세우는 데 도움이 될 것으로 보인다. 마지막으로 본 연구가 가지고 있는 한계점을 논의하였다.

주제어 : 소진, 성격 5요인, 부사관, 외향성, 친밀성

Abstract The purpose of this study was to investigate the relationship between big five factors and burnout in non-commissioned officers. To investigate this, 182 non-commissioned officers were surveyed and the data were analyzed. At first, the degree of burnout of the non-commissioned officer was examined. It was found that exhaustion was the highest and diminished personal accomplishment was the lowest among the three sub-factors of burnout. In the 20s and 30s, burnout(total) and cynicism were more severe than in the 40s and above. Then, the multiple regression analysis and the multivariate multiple regression analysis were conducted. As a result, extroversion and agreeableness were related to burnout(total) and extroversion was related to the three dimensions of burnout, The results are likely to help establish policies to prevent non-commissioned officers' burnout. Finally, the limitations of this study were discussed.

Key Words : Burnout, Big five personality, Non-commissioned officers, Extroversion, Agreeableness

1. 서론

부사관은 직업군인으로서 소부대의 전투를 지휘하는 자, 첨단 무기와 장비 운용에서의 전문가 그리고 병사 교육 및 군무를 관리하는 전문가로서 병사, 장교와 함께 군에서 중요한 역할을 수행하고 있다[1]. 그러나 이러한 중

요한 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 업무를 하면서 다양한 스트레스를 경험하고 있는 것으로 보고되고 있다. 구체적으로 부사관은 장교와 병사 사이에서 역할이 모호한 것으로 인식하고 있어 역할스트레스가 상당한 것으로 알려져 있다. 또한, 상관의 명령에 순응하지 않는 신세대 병사나 적응에 어려움이 있는 관심병사를 관리해야 한다

*Corresponding Author : Lee Jayoung (hycounselor@naver.com)

Received March 30, 2018

Accepted June 20, 2018

Revised May 31, 2018

Published June 28, 2018

는 심리적 부담이 심한 것으로 알려져 있다. 뿐만 아니라 군은 피라미드 구조로 되어 있어 대다수의 부사관은 본인의 의사와 상관없이 초기에 전역을 해야 하기 때문에 미래에 대한 스트레스가 심하다[2-4]. 이렇게 부사관은 직무와 관련된 스트레스가 상당한 것으로 나타나고 있는데, 이에 대처하지 못할 경우 스트레스에서 그치는 것이 아니라 소진으로 이어진다[2-4].

소진(Burnout)이란 직무를 성공적으로 수행하도록 조직의 압력과 요구가 있는 상황에서 나타나는 신체적, 정신적 고갈상태를 의미하는 것으로[5], 탈진, 냉담 그리고 성취감의 저하로 구분된다. 탈진(exhaustion)은 과도한 업무 등으로 인해 신체적으로 지치고 정서적으로 고갈이 되는 상태를 말한다. 냉담(cynicism)은 인간을 대상으로 하지 않는 직업을 가진 사람들이 일에 대해 회의감을 경험하는 것을 의미한다. 그리고 성취감 저하(diminished personal accomplishment)는 일에 대해 성취감을 느끼지 못하고 무능감을 경험하는 것을 의미한다[6]. 이처럼 소진을 3개 하위요인으로 구분하면서, 소진을 어떤 차원(단일/다차원)으로 보는 것이 적절한가에 대한 연구들이 진행되었다. 몇몇 연구자들은 소진의 하위요인들이 서로 독립적이기 때문에 단일차원으로 보는 것은 개념적으로 한계가 있으며, 다차원(3개의 하위요인)으로 보는 것이 더 적절하다고 하였다[7,8]. 반면, 몇몇 연구자들은 단일차원으로 분석하는 것이 간결하기 때문에 복잡한 관계들을 살펴보는 데 유용하다고 주장하였다[9,10]. 이에 본 연구에서는 이들 각각의 장점을 고려하여, 소진(총점)과 소진의 하위요인을 함께 분석하여 제시하고자 한다.

부사관의 소진에 관한 연구들을 살펴보면, 안병주[11]는 군 시스템은 상당수의 부사관이 초기에 전역을 해야 하는 불안정한 체계로 되어 있으며, 이는 조직에 대한 불신, 이직의도 그리고 소진을 야기한다고 하였다. 이자영[4] 역시 부사관의 높은 역할스트레스는 소진으로 이어진다고 하였으며, Durand[12] 또한 자발적으로 지원한 미국 군인들도 직무 요구가 과도할 경우 소진이 증가한다고 하였다. 권상조[13]는 부사관 342명을 대상으로 소진의 정도를 살펴보았다. 그 결과, 소진의 하위요인인 탈진, 냉담, 성취감 저하는 5점 척도에서 평균이 탈진 3.13점, 냉담 3.94점, 성취감 저하 3.6점으로 나타나 부사관들이 상당히 소진되어 있음을 증명하였다. 병원행정직 종사자, 금융권 종사자, 성폭력상담소 종사자의 소진 정도를 하위요인별로 살펴본 결과[14-16], 5점 척도에서 탈진

의 평균이 각각 3.39점, 3.12점, 2.69점, 냉담의 평균이 2.45점, 2.23점, 2.37점 그리고 성취감 저하의 평균이 2.45점, 2.17점, 2.53점으로 나타났다. 이는 권상조[13]의 연구결과와 비교했을 때, 부사관들이 상당히 소진되어 있음을 알 수 있다. 이러한 부사관의 소진은 심해질 경우 소진에 그치는 것이 아니라 우울, 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다[4, 17]. 즉 부사관의 높은 소진은 개인의 정신건강을 악화시킬 뿐 아니라 더 나아가서는 국방력 손실로 이어질 수 있다. 따라서 부사관의 소진을 증가 또는 감소시키는 다양한 원인을 파악할 필요가 있다.

소진의 주요 연구자 중 한명인 Freudenberger [5]는 소진을 유발하는 주요 요인 중 하나로 개인의 성격을 들었다. 즉 동일한 상황이라 하더라도 개인의 성격에 따라 소진의 정도가 다르다는 것이다. 그 이후에도 많은 연구자들은 학생, 간호사, 피고용자(employee) 등을 대상으로 성격 특히 5요인 성격이 소진을 야기하는 주요 요인 중 하나임을 밝혀냈다[18-20]. 성격 5요인은 Costa와 McCrae [21]가 개발한 것으로 사람의 특성을 설명하는 공통적인 특성 5가지 즉 외향성(extraversion), 개방성(openness), 친화성(agreeableness), 성실성(conscientiousness), 신경증(neuroticism)이 있다고 하였다. 구체적인 특성을 살펴보면, 첫째, 외향성이 높은 사람은 사교적이고 타인과의 상호작용을 선호하는 사람이며 그 결과 인간관계가 넓은 특성을 가지고 있다. 둘째, 개방성이 높은 사람은 호기심이 많고 새로운 환경으로의 변화 및 다양성을 선호한다. 셋째, 친화성이 높은 사람은 온화하고, 다른 사람과의 긍정적인 관계를 맺는 것을 선호하며, 배려심이 많고 이타심을 가지고 있다. 넷째, 성실성이 높은 사람은 책임감이 높고, 규칙을 준수하며, 주변인들에게 신뢰감을 준다. 마지막으로 신경증이 높은 사람은 걱정이 많고 화를 잘 내는 등 정서적으로 불안정한 사람들로 반대적 의미인 정서적 안정성으로 대체해 사용되기도 한다[22].

성격 5요인과 소진에 관한 연구들은 다양한 대상을 상대로 진행되어 왔다. 자원상담원을 대상으로 한 연구에서는 정서적 안정성, 외향성, 자율성이 소진을 예측하는 것으로 나타났으며[23], 간호사를 대상으로 한 연구에서도 외향성과 성취감 저하가 관련이 있는 것으로 나타났다[24]. 또한 의료종사자들을 대상으로 한 연구에서는 외향성은 성취감 저하와 개방성은 비인간화와 유의미한 상관성이 있다고 하였다[25]. 그러나 Piedmont[26]이 의료종사자들을 대상으로 한 연구에서 개방성은 소진과 유의미

한 관계가 없다고 하기도 하였다. 이처럼 5요인 성격 중 어떤 성격이 소진을 설명하는 지에 대해 일관되지 않은 연구 결과들을 보이고 있다[23-26]. 이는 직업에 따라 5요인 성격과 소진의 관련성이 차이가 있기 때문인 것으로 보인다.

그렇다면 부사관은 어떠한가? 부사관은 군이라고 하는 특수한 직업 환경에 종사하는 사람들이기 때문에 다른 직업군의 사람들이 보이는 결과와는 차이가 있을 가능성이 크다. 또한 김희원[27]은 공군 방공포병부대에서 근무하는 부사관을 대상으로 한 연구에서 성격유형에 따라 직무만족이 달라진다고 하였다. 임기형[28] 역시 육군 부사관을 대상으로 한 연구에서 성취감이 높고, 안정감이 있으며 책임감이 높은 부사관들이 직무 만족이 높다고 하였다. 이는 부사관의 성격에 따라 직무 만족에 서로 다르게 영향을 미친다는 것을 의미한다. 이러한 일련의 연구들을 종합하여 살펴보면, 부사관의 성격 5요인 역시 직무와 관련되어 소진을 차별적으로 설명할 것으로 예상된다. 따라서 본 연구는 먼저 부사관의 소진 정도를 살펴보고, 부사관의 성격 5요인과 소진이 어떠한 관련성이 있는 지 살펴보고자 한다. 이러한 연구는 부사관의 소진을 이해하는 데 도움이 될 것이다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 부사관의 소진 정도는 어떠한가?

둘째, 부사관의 성격 5요인과 소진은 상관관계가 있는가?

셋째, 부사관의 성격 5요인은 소진과 어떠한 관련성이 있는가?

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구는 서울에 소재한 S 사이버대학교에 재학 중인 부사관 184명을 대상으로 설문을 실시하였다. 설문 실시하기 전 연구 대상자 수를 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 계획하였다. 즉 effect size=.15, 유의 수준(α)=.05, 검정력($1-\beta$)=.95로 하였을 때 최소 연구 대상자 수는 138명인 것으로 나타났다. 이에 본 연구의 대상자 수는 최소 138명 이상으로 선정하고자 하였으며, 이를 바탕으로 설문지를 온라인으로 만들었다. S 사이버대학교 사이트에

설문을 만들고 자발적으로 참여할 수 있도록 하였다. 특히 설문에 참여하기 전 설문의 목적을 자세히 읽은 후에 동의한 부사관만 설문을 실시하도록 하였다. 또한 설문 도중 더 이상 설문을 하기 싫은 경우 언제든지 그만둘 수 있도록 하였으며, 연구용으로만 사용됨을 명시하였다. 그 결과 총 184명이 참가하였으며, 그 중 불성실하게 응답한 2명을 제외한 182명의 자료를 최종 분석에 포함하였다. 총 182명 중 남자는 163명(89.6%)이었고, 여자는 19명(10.4%)이었다. 대부분이 남자였으며, 연령은 22세에서 56세까지였고, 평균 연령은 35.7세였다. 이들의 경력은 1년부터 37년까지였으며, 평균 경력은 15.1년이었다.

3.2 측정도구

3.2.1 성격 5요인 척도

Goldberg[22]는 선행 연구에서 제시된 성격관련 100개의 단극형 형용사를 바탕으로 성격 5요인 척도를 개발하였다. 이 척도는 외향성, 성실성, 친화성, 개방성 그리고 정서적 안정성이라는 5개의 하위요인으로 구성되었다. 그러나 내적 상관이 지나치게 높고, 문항이 난해하거나 부정적인 문항으로 구성되어 있어 Saucier[29]가 단축형(Mini-Makers: A Brief version of Goldberg' Unipolar Big-Five Markers)으로 수정하였다. 국내에서는 단축형 척도를 박일경[30]이 변안한 것을 사용하고 있으며, 본 연구에서도 이를 사용하였다.

단축형 척도 역시 기존과 동일한 5개의 요인으로 구성되어 있으며, 요인별로는 8문항으로 구성되어 있다. 각 문항들은 8점 Likert식 척도이며, 1점은 '자신과 전혀 일치하지 않는다'며 8점은 '자신과 완전히 일치한다'로 구성되어 있다. 본 연구에서의 신뢰도 계수는 외향성 .69, 성실성 .58, 친화성 .67, 개방성 .68 그리고 정서적 안정성 .62로 나타났다. 성실성 요인의 신뢰도는 .58로 다른 요인들에 비해 특히 낮았다. 따라서 신뢰도를 떨어뜨리는 1문항(단정하지 못한)을 삭제하여 분석하였으며, 수정된 성실성의 신뢰도는 .70으로 나타났다.

3.2.2 소진

소진 척도는 Schaufeli와 그의 동료들이[31] 개발한 Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)를 사용하였다. 국내에서는 신강현[32]이 변안 및 타당화하여 많은 연구에서 사용되고 있다. 이 척도는 탈진, 냉담, 성취감의 저하로 구성되어 있으며, 5점 Likert식 척도

로 1점은 '전혀 안 그렇다', 5점은 '매우 그렇다'로 되어 있다. 탈진 점수가 높을수록 심리적, 신체적으로 많이 지친 것을 의미하며, 냉담이 높을수록 일에 대해 회의적이게 된다. 성취감의 저하는 점수가 높을수록 성취감이 높은 것을 의미하기 때문에 역코딩하였다. 총 문항은 16문항이며, 탈진과 냉담은 5문항, 성취감의 저하는 6문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 나타난 신뢰도 계수는 탈진 .87, 냉담 .75, 성취감 저하 .90이었다.

3.2.3 분석방법

본 연구에서는 SPSS 21.0 통계 프로그램을 이용해서 본 연구에서 사용된 변인들 간의 관계를 알기 위해 상관 분석을 하였으며, 연령에 따른 평균 차를 알기 위해 일원 배치분산분석을 실시한 후 Scheffe 검증을 실시하였다. 그리던 후 5요인 성격과 전체 소진과의 관련성을 알기 위해서는 중다회귀분석을, 소진의 하위요인과의 관련성을 알아보기 위해서는 다중다변량회귀분석을 실시하였다.

4. 연구 결과

4.1. 부사관의 소진 정도

부사관의 소진 정도를 알아본 결과, Table 1과 같이 소진(전체) 평균은 2.87이었으며, 소진의 하위요인 중 탈진의 평균은 3.23, 냉담은 2.81 그리고 성취감 저하 2.35로 나타났다. 즉 탈진의 평균이 가장 높고, 성취감 저하는 가장 낮은 것으로 나타났다.

Table 1. Non-commissioned Officers' Burnout Level

category	M(SD)	Minimum value	Maximum value
burnout (total)	2.79(.97)	16	77
exhaustion	3.23(1.23)	5	25
cynicism	2.80(1.12)	5	25
diminished personal accomplishment	2.35(1.09)	6	29

또한 부사관의 나이를 20대, 30대, 40대로 구분한 후 연령대에 따라 소진에서 차이가 있는 지 살펴보았다. 그 결과 소진(전체)과 소진의 하위요인 중 냉담에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 소진(전체)은 Scheffe 검증에서 20대가 40대 이상에 비해 높은 것으로 나타났으며[F(2,179)=3.420, p<.05], 소진의 하

위요인 중 냉담은 20대와 30대가 40대 이상에 비해 높은 것으로 나타났다[F(2,179)=7.070, p<.001].

4.2 성격 5요인과 소진간의 상관관계

본 연구에서는 성격 5요인과 소진 간의 관계를 알아보기 위해 성격 5요인과 소진의 하위변인간의 상관관계를 분석하였다. Table 2에서 보는 것과 같이 성격 5요인 중 외향성은 소진의 하위요인 즉 탈진(r=-.39, p<.001; r=-.18, p<.05; r=-.30, p<.001; r=-.15, p<.05)과 통계적으로 유의미한 부적 상관이 있었으며, 외향성, 친화성은 소진의 하위요인 중 냉담(r=-.41, p<.001; r=-.33, p<.001)과 통계적으로 유의미한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 그리고 외향성, 성실성, 친화성, 개방성은 성취감의 저하와 통계적으로 유의미한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다(r=-.50, p<.001; r=-.20, p<.01; r=-.28, p<.001; r=-.26, p<.001). 즉 외향성, 성실성, 친화성, 정서적안정성과 탈진은 동시에 증가하였다. 또한 내향성과 비친화성은 냉담과 동시에 증가하였으며, 내향성, 불성실성, 비친화성, 비개방성은 성취감 저하와 동시에 증가하는 것으로 나타났다. 그러나 개방성은 소진의 하위요인 중 탈진과 냉담, 성실성은 소진의 하위요인 중 냉담 그리고 정서적 안정성은 냉담과 성취감 저하와 통계적으로 유의미한 상관이 없는 것으로 나타났다.

Table 2. Correlations among Variables

	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	.23**							
3	.47***	-.04						
4	.50***	.42***	.26**					
5	-.13	-.15	.12	-.23*				
6	-.55***	-.56***	-.34***	-.19*	.03			
7	-.39***	-.18*	-.30**	-.07	-.15*	.82**		
8	-.41***	.04	-.33**	-.12	.08	.86***	.66***	
9	-.50***	-.20**	-.28***	-.26***	.10	.71***	.26**	.44**

note1. 1. extraversion, 2. conscientiousness, 3. agreeableness, 4. openness, 5. emotional stability, 6. burnout, 7. exhaustion, 8. cynicism, 9. diminished personal accomplishment

note2. ***p<.001, **p<.01, *p<.05

4.3 성격 5요인과 소진과의 관련성

부사관의 5요인 성격특성과 소진과의 관련성을 확인해보고자 하였다. 이를 위해 5요인 성격특성의 하위요인인 외향성, 성실성, 친화성, 개방성, 정서적 안정성을 독립변인으로 설정하고, 소진(전체)를 종속변인으로 하여

중다회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 표 4에서 보는 바와 같이 소진(전체)을 유의미하게 설명하는 성격 요인은 외향성($\beta = -.530$)과 친화성($\beta = -.166$)인 것으로 나타났다.

측하는 것으로 나타났다($t(178) = -2.054, p < .05$). 또한, 친화성이 낮을수록 소진의 하위요인 중 냉담($t(178) = -2.717, p < .01$)을 더 많이 예측하는 것으로 나타났다.

Table 3. Big Five Personality Factors Affecting on Burnout

	B	β	t
extraversion	-1.095	-.530	-6.784***
conscientiousness	-.514	.035	.514
agreeableness	.341	-.166	-2.245*
openness	.108	.122	1.446
emotional stability	.120	.035	.548
$F = 17.231^{***}, R^2 = .31$			

*** $p < .001$, ** $p < .05$

다음으로 소진의 하위요인인 탈진, 냉담, 무능력을 종속변인으로 하여 다변량다중회귀분석을 실시하였다. 다변량다중회귀분석은 독립변인과 종속변인의 관계를 동시에 다발적으로 측정한다는 장점이 있다. 그 결과, Table 4에서 제시되었듯이 외향성과 정서적 안정성은 소진의 하위요인인 탈진, 냉담, 무능력을 통계적으로 유의미하게 예측하였다. 구체적으로, Table 4에서 알 수 있듯이 외향성이 적을수록 소진의 하위요인인 탈진($t(178) = -5.030, p < .001$), 냉담 [$t(178) = -4.496, p < .001$] 그리고 성취감 저하($t(178) = -5.524, p < .001$)을 더 많이 예측하는 것으로 나타났으며, 정서적 안정성이 낮을수록 냉담을 더 많이 예

5. 결론

본 연구에서는 부사관의 성격 5요인과 소진 간의 관련성을 알아보고자 하였다. 부사관 182명을 대상으로 설문 조사를 실시하였으며, 이에 대한 분석 결과 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 부사관의 소진 정도를 알아보기 위해 소진의 하위요인인 탈진, 냉담 그리고 성취감 저하의 평균을 살펴본 결과 탈진이 가장 높은 것으로 나타났으며, 성취감 저하는 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 권상조[13]에서 소진의 하위요인 중 냉담이 가장 높은 것과는 다른 결과이지만, 성취감 저하가 가장 낮은 것은 일치하는 결과이다. 따라서 부사관은 성취감 저하보다는 탈진과 냉담에 더 관심을 가져야 할 것으로 보인다.

둘째, 연구 대상자의 특성에 따라 소진의 평균 차이를 살펴해보았다. 연령대에 따라 소진의 평균차이를 살펴보면, 20대의 부사관이 40대 이상의 부사관보다 소진(전체)이 높았으며, 20대와 30대의 부사관이 40대 이상의 부사관보다 냉담이 높은 것으로 나타났다. 또한 통계적으로 유의미하지는 않지만, 소진의 하위요인 중 탈진과 성취감

Table 4. Big Five Personality Factors Affecting on the Three Dimensions of Burnout

1	2	β	SE	t	Wilks's A	F
extraversion	exhaustion	-.407	.081	-5.030***	.776	16.698***
	cynicism	-.285	.063	-4.496***		
	diminished personal accomplishment	-.402	.073	-5.524***		
openness	exhaustion	.241	.117	-2.056	.957	2.611
	cynicism	.057	.092	.617		
	diminished personal accomplishment	-.178	.105	-1.687		
agreeableness	exhaustion	-.147	.115	-1.275	.958	2.529
	cynicism	-.245	.090	-2.717*		
	diminished personal accomplishment	-.123	.103	-1.188		
conscientiousness	exhaustion	.094	.118	.792	.980	1.209
	cynicism	.174	.093	1.871		
	diminished personal accomplishment	.074	.106	.692		
emotional stability	exhaustion	-.095	.099	-.958	.948	3.177*
	cynicism	.141	.078	1.808		
	diminished personal accomplishment	.063	.089	.704		

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

저하에서도 20대의 부사관이 높고 40대 이상의 부사관이 낮은 것으로 나타났다. 이는 유치원교사와 치과위생사를 대상으로 한 기존 연구들[33,34]에서 연령이 낮은 사람들이 높은 사람들에 비해 소진이 심하다는 결과와 일치한다. 따라서 군은 초급부사관을 포함한 젊은 부사관들이 소진을 경험하지 않도록 노력해야 할 것으로 보인다.

셋째, 성격 5요인과 소진 간의 상관관계를 분석한 결과, 외향적이고, 친화적인 성격은 소진의 하위요인에 상관없이 전체적으로 소진을 낮추는 것으로 나타났으며, 성실하고 정서적으로 안정된 성격은 탈진을, 성실하고 개방적인 성격은 개인적 성취감 저하를 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 성격 5요인이 소진을 설명하는 중요한 변인이라는 기존 연구와 일치한다[18,24,25].

넷째, 성격 5요인 중 어느 요인이 소진을 더 많이 설명하는 지 알아보기 위해 위계적회귀분석과 다변량다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 소진 (전체)에는 성격 5요인 중 외향성과 친화성이 유의미하게 설명을 하고 있는 것으로 나타났으며, 소진의 하위요인 탈진, 냉담, 성취감 저하에는 외향성과 정서적 안정성이 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다. 특히, 부사관은 성격 5요인 중에서도 외향성이 소진을 가장 잘 예측하는 것으로 나타났다. 이는 소진에 대한 연구는 아니지만, 지휘관의 직무몰입에 대한 연구[28]에서 직무몰입을 높이기 위해서는 외향성을 고려해야 한다는 연구 결과와 맥을 같이 하는 것이라 볼 수 있다. 또한 외향적인 사람들이 내향적인 사람들에 비해 직무 환경을 더 긍정적으로 인식하는 경향이 있는 데, 이러한 특성이 결과에 영향을 준 것으로 보인다[35]. 실제 피고용자를 대상으로 성격 5요인과 소진간의 관계에 대해 메타 분석한 연구[13]에서도 외향성은 소진의 하위요인인 탈진, 냉담, 성취감 저하를 모두 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과들을 종합하면, 외향성은 간호사, 고용인들과 마찬가지로 부사관에게서도 소진을 감소시킬 수 있는 주요한 요인이라 할 수 있다.

또한, 그 동안의 연구에서 정서적으로 안정성이 낮은 사람들은 스트레스에 취약하고, 심리적으로 불안정하기 때문에 쉽게 소진되는 것으로 알려져 왔었다. 그 결과 정서적 안정성이 소진 특히 소진의 하위요인인 탈진을 설명하는 주요 요인으로 설명되어왔다[22,36]. 그러나 본 연구에서는 정서적 안정성이 탈진과 통계적으로 유의미한 부적 상관을 보이긴 했지만, 다른 변인들을 동시에 투입한 다변량다중회귀분석에서는 소진의 하위요인중 어떤

것도 통계적으로 유의미하게 설명하지 않았다. 이는 외향성이 부사관의 탈진을 더 많이 설명을 하고 있기 때문인 것으로 보인다. 따라서 성격 5요인과 소진 간의 관계가 직업에 따라 차별적인 관계를 가질 수 있다는 사실을 지지하고 있다할 수 있다[18,26]. 그러나 대상의 어떤 특성에 따라 이러한 차이가 나는 지에 대해서는 향후 면밀한 연구가 되어야 할 것이다.

본 연구에서 도출된 결과를 바탕으로 살펴본 본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 상대적으로 40대 이상의 부사관에 비해 20대, 30대부사관이 소진에 취약하다는 점을 밝혀냈다는 데 의의가 있다. 즉 본 연구에서는 20대와 30대의 부사관이 40대 이상의 부사관에 비해 소진이 더 많이 되는 양상을 보였다. 이는 20대와 30대로 구성된 초급 부사관의 경우 군문화에 새롭게 적응해야 할 뿐 아니라 자신보다 연령과 군 경험이 많은 병사를 통솔해야 하는 등 스트레스가 높은 것과 관련이 있어 보인다. 또한 30대 부사관 역시 군 문화에는 익숙하지만 40대 부사관에 비해 퇴직에 대한 불안정성이 큰 것이 영향을 미칠 수 있다. 따라서 군은 20대와 30대의 부사관들이 왜 소진을 많이 경험하는 지를 보다 면밀히 분석하고, 이에 대한 대비책을 세울 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 군이 소진과 관련된 정책을 실행할 때 부사관의 성격을 고려해야 할 필요가 있다는 점을 밝혀냈다는 데 의의가 있다. 구체적으로 군은 부사관의 부대 또는 보직 배치시 부사관의 성격을 고려할 수 있다. 예를 들어, 본 연구에서는 외향성이 소진을 감소시키는 데 도움이 되는 것으로 나타났다. 따라서 군은 소진이 많이 야기되는 부대 또는 보직에 내향적인 사람보다는 외향적인 사람 즉 온정적이고 긍정적인 성향을 가진 사람을 투입함으로써 소진을 예방할 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 친밀성이 소진 전체를 유의미하게 설명하였다. 즉 친밀성이 소진의 하위요인에 각각과 관련성이 있지는 않았지만, 소진 총점에는 유의미하게 설명을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 부사관들의 이타심을 높이고, 협동심을 증가시키는 등 친밀성을 향상시킨다면, 부사관의 소진 감소에 도움이 될 것이다.

마지막으로 본 연구는 직업군인인 부사관의 소진을 연구했다는 데 그 의의가 있다. 1990년대 들어서 소진에 대한 연구는 간호사, 보육교사 뿐 아니라[37-39] 부모, 학생 등 다양한 분야를 대상으로 연구들이 활발하게 진행되었다[18]. 그러나 부사관에 대한 연구는 그들의 소진

수준이 높음에도 불구하고 아직 초기 수준에 머물러 있다. 따라서 본 연구는 부사관의 소진에 대한 관심을 증가시키는 역할을 할 뿐 아니라 소진 연구의 확대에 기여했다는 점에 그 의의가 있다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 먼저 본 연구는 부사관의 심리사회적 요인 중 성격 5요인이 소진에 미치는 영향만을 살펴보았다. 그러나 5요인 외에도 성격을 나타내는 다양한 요인이 있을 뿐 아니라 심리사회적 요인에도 완벽주의, 대처방식, 자기효능감 등 다양한 요인이 있을 수 있으며, 이들 간의 상호작용에 의해 소진에 미치는 영향 또한 다를 수 있다. 따라서 향후에는 다양한 성격요인을 포함한 심리사회적 요인들을 고려한 연구가 진행될 필요가 있다. 다음으로 본 연구에서는 성격 5요인의 하위 요인을 고려하지 않았다. 따라서 향후 연구에서는 본 연구에서 의미 있게 제시된 외향성의 하위요인과 소진 간의 상관이나 회귀 연구를 통해 더욱 정밀한 연구를 진행할 필요가 있다. 또한 본 연구는 182명을 대상으로 실시하였다. G*Power 3.1 프로그램을 통해 구해진 최소인원에 비해서는 많으나 일반적인 인문사회계통의 연구들과 비교시 사례수가 적어 일반화하는 데 한계가 있을 수 있다. 마지막으로 직업군인에는 부사관 외에 장교가 있음에도 불구하고 부사관만을 대상으로 연구함으로써 전체 직업군인의 소진 특성을 파악하지 못하였다는 데 한계가 있다.

REFERENCES

- [1] S. Kim. (2014). The effect of working environment and promotion of army non-commissioned officers on the self-efficacy: focused on the multi-group analysis by among ranks. *Korean Journal of Political Science*, 22(4), 353-376.
- [2] D. Kim. (2016). *A study on the professionalism and capacity building of NCO : Focusing on a leadership role for organizational development*. Master's thesis, Chosun University.
- [3] H. Choi & J. Lee. (2012). Qualitative research of burnout experience among non-commissioned soldiers. *Korea Journal of Counseling*, 13(6), 2777-2280.
- [4] J. Lee. (2015). Effects of non-commissioned officers' role stress on burnout, depression, and turnover intention. *Journal of Korea Contents Association*, 15(4), 303-315.
- [5] H. J. Freudenberger. (2011). Staff burn-out. *Journal of Social Issue*, 3(1), 159-165.
- [6] C. Maslach, W. B. Schaufeli & M. P. Leiter. (2011). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422.
- [7] C. Maslach. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- [8] C. Maslach., W. B. Schaufeli & M. P. Leiter. (2001). Job burnout. *The Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- [9] V. Brenninkmeijer & N. VanYperen. (2003). How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of unidimensional approach in burnout research. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 16-20.
- [10] A. Pines & E. Aronson. (2016). *Career Burnout Causes and Cures*. New York Free Press.
- [11] B. J. Ahn. (2016). *Determinants of Job Insecurity in Navy*. Paper presented at 2016 Korean Academy of Management conference. 1-23.
- [12] D. B. Durand. (1997). *An assessment of burnout among army volunteers and its implications for soldiers and family readiness and quality of life*. Walter Reed Army Institute of Research, Washington, DC.
- [13] S. J. Kwan. (2011). A study on military junior staff' self efficacy and job exhaustion: focused on army sergeants. *Journal of governance studies*, 6(2), 191-233.
- [14] S. Y. Bae & S. H. Kim. (2007). Analysis of Convergent Influence of Organizational Commitment Questionnaire, Type A Behavior Pattern and Depression on Job Burnout among Hospital Administrative Staff. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 345-351.
- [15] Y. S. Lee, M. S. Park & M. K. Jeong. (2007). A study on the effect of job burnout - based on the professions working in financial companies. *Korea Management Administration Research*, 20(6), 2879-2900.
- [16] S. J. Lim & H. S. Kim. (2011). Effects of self-efficacy, perceived-fit, and intrinsic motivation on burnout of sexual counsel office staff. *Korea Psychology Research: Women*, 16(4), 461-475.
- [17] B. J. Ahn & M. S. Cha. (2016). The effect of burnout and intention to leave on organizational citizenship behavior: moderating effect of work-family conflict. *Industry Economy Research*, 29(1), 411-433.
- [18] I. G. Park, S. M. Lee, B. Y. Choi, Y. Jin & J. Lee. (2010). Relationship between the big five personality factors and academic burnout. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 24(1), 81-93.
- [19] M. C. Eastburg, J. W. Williamson, R. Gorsuch & C. Ridley. (1994). Social support, personality and burnout in nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 24,

- 1233-1250.
- [20] G. Alarcon, K. J. Eschleman & N. A. Bowling. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis, *Work & Stress*, 23(3), 244-263.
- [21] P. T. Costa & R. R. McCrae. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory: Professional Manual*. Odessa, Florida: PAR, Inc.
- [22] L. R. Goldberg. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- [23] A. B. Bakker, K. I. Van Der Zee, K. A. Lewig & M. F. Dollard. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50.
- [24] M. C. Eastburg, J. W. Williamson, R. Gorsuch & C. Ridley. (1994). Social support, personality and burnout in nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1233-1250.
- [25] R. L. Piedmont. (1993). A longitudinal analysis of burnout in the health care setting: The role of personal dispositions. *Journal of Personality Assessment*, 61, 457-473.
- [26] K. L. Zellars, P. L. Perrewe & W. A. Hochwarter. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570-1598.
- [27] W. O. Kim. (2011). *Relationship between personality types and job satisfaction among primary leaders of air defense artillery in air force*. Master' thesis, Mokwon University.
- [28] W. K. Kim & J. K. Nam. (2015). A study on the influence of command on organizational commitment: focusing on mission-type command in military organizations. *Korean Association of Governmental Studies*, 27(1), 167-190.
- [29] G. Saucier. (1994). Separating description and evaluation in the structure of personality attributes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 141-154.
- [30] I. K. Park. (2009). *Relationship Between the Big Five Personality Factors and Academic Burnout*, Master' thesis, Korea University.
- [31] W. B. Schaufeli, I. M. Martez, A. Marques Pinto, M. Salanova & A. B. Bakker. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- [32] K. H. Shin. (2003). The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS): An Application In South Korea. *Journal of Korea Psychology: Organizaion and Industry*, 16(3), 1-17.
- [33] J. Y. Shin. (1990). *A Study on Job Satisfaction of Kindergarten Teachers: focus on the seoul city*. Master' thesis, Chungang University.
- [34] J. C. Lee & H. L. Roh. (2016). J. H. You, (1997). Influence of Burnout on Job Commitment in Dental Hygienists: in the Gyeongsang-do region. *Journal of Digital Convergence*, 14(9), 31-42.
- [35] B. Lau, E. Hem, A. M. Berg, O. Ekeberg & S. Torgersen. (2006). Personality types, coping, and stress in the Norwegian police service. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 971-982.
- [36] I. J. Deary, R. Watson & R. Hogston. (2003). A longitudinal cohort study of burnout and attrition in nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 43(1), 71-81.
- [37] H. K. Lee & Y. J. Chung. (2017). Converged influencing factors on the satges of exercise behavior change of nurses in shift work using transtheoretical model. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(6), 35-43.
- [38] M. Kim & J. Lee. (2017). Structural Relationship Between Social Support, Job Stress, and Child Care Teachers' Burnout. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(10), 281-294.
- [39] M. Park. (2017). Relationship among Hardiness, Social Support and Burnout of Nurses Working in Emergency Department. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(10), 397-405.

이 자 영(Lee Ja Young)

[정회원]



- 2001년 2월 : 한양대학교 교육학과 (교육학 석사)
- 2010년 8월 : 고려대학교 교육학과 (교육학 박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 한양사이버 대학교 상담심리학과 교수

- 관심분야 : 일반상담, 청소년/군인 상담, 소진
- E-Mail : hycounselor@naver.com