

경찰공무원의 회복탄력성 및 가족지지가 직무스트레스에 미치는 영향

남지인¹, 강미란^{2*}

¹창신대학교 간호학과 강사, ²창신대학교 간호학과 교수

The Effects of Resilience and Family Support on Job Stress of Police Officers

Ji-In Nam¹, Mi-Ran Kang^{2*}

¹Lecturer, Department of Nursing, Changshin University

²Professor, Department of Nursing, Changshin University

요약 본 연구는 경찰공무원의 회복탄력성, 가족지지, 직무스트레스의 관련성을 확인하고, 경찰공무원의 직무스트레스에 미치는 영향요인을 확인하고자 시도된 서술적 조사연구이다. 자료 수집은 C시와 H, C군에 근무하고 있는 경찰공무원 152명을 대상으로 시행되었다. 자료 분석은 SPSS Win. 23.0 프로그램을 사용하여 기술통계, t-test, one-way ANOVA, 사후검정으로 Scheffe test, Pearson correlation coefficient, 다중회귀분석을 하였다. 연구 결과 직무스트레스에 영향을 미치는 요인은 가족지지, 성별, 긍정성, 근무경력, 근무형태로 설명력은 25%였다 ($F=10.84, p<.001$). 본 연구결과를 통해 경찰공무원의 직무스트레스를 감소시키기 위해서는 회복탄력성, 가족지지를 높일 수 있는 중재 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

주제어 : 직무스트레스, 회복탄력성, 가족지지, 경찰공무원, 경찰서

Abstract The purpose of this study was to examine relationships among resilience and family support on job stress and identify the factors that influence on job stress in police officers. Participants were 152 police officer working in C city, H and C districts. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Scheffe test, Pearson correlation coefficient, and multiple regression using the SPSS Win. 23.0 program. The result of the multiple regression indicates the family support, gender, positivity, work experience, and work type predict 25.0% ($F=10.84, p<.001$) in job stress. Therefore, it is necessary to develop program a resilience and family support use specific strategies to decrease job stress.

Key Words : Job stress, Resilience, Family support, Police officers, Police station

1. 서론

경찰공무원은 국민의 생명·신체 및 재산의 보호, 범 죄의 예방·진압 및 수사, 경비·요인경호 및 대간첩·대테 러 작전수행, 치안정보의 수집·작성 및 배포, 교통의 단 속과 위해의 방지, 외국정부기관 및 국제기구와의 국제 협력 등 공공의 안녕과 질서유지를 수행하고 있다[1].

국민들은 사건, 사고가 생기면 112에 신고를 하며, 신고 건수는 2017년 18,953,131건, 2018년 18,730,627 건으로 많은 사건사고들이 신고 되고 있으나[2], 2017년 말 기준 우리나라 경찰인력 1인당 담당인구는 429명으로 독일 258명에 비해 경찰 인력은 부족한 수준이다[3].

*This manuscript is a revision of the first author's master's thesis from Changshin University

*Corresponding Author : Mi-Ran Kang(63rkdal@cs.ac.kr)

Received March 29, 2021

Accepted May 20, 2021

Revised May 4, 2021

Published May 28, 2021

경찰공무원은 업무의 위험·돌발성, 위의 상사의 명령을 따라야 하는 계급문화의 특성 등[4] 예상하기 어려운 일에 직면하게 되고, 24시간 교대근무 등 항상 긴장된 상황을 유지한다. 그리고 증가하는 범죄와 지능화되어가는 강력사건, 시민들의 각종 구조요청, 사건·사고의 목격, 일과 가정생활의 불균형 등으로 인한 높은 스트레스를 경험하고 있다[5-8]. 적당한 스트레스는 긴장감을 일으켜 생활에 활력을 줄 수 있으나 과도한 스트레스는 사적·공적 영역에서 역기능을 일으켜 육체와 정신 심리상태에 심각한 문제를 낳을 수 있다[9]. 경찰공무원의 해소되지 않는 스트레스는 개인과 조직뿐만 아니라 사회에도 부정적 영향을 끼쳐 심각한 결과를 초래할 수 있고, 개인에게 수면장애, 약물중독, 심혈관계 질환 등 정신 신체질환 발생 및 우울, 불안 분노 등 부정적 정서를 유발하게 된다.

이러한 결과는 가정불화 및 잦은 결근, 소진이 되는 것뿐만 아니라 정신건강에 대한 우려와 자살의 위험성도 증가하게 한다[10-13].

경찰청에 따르면, 2014년부터 2018년까지 스스로 목숨을 끊는 경찰관은 모두 103명이며, 평균자살인원은 한해 평균 20.6명으로, 10만 명당 기준으로 환산하면 스스로 목숨을 끊는 경찰관 수는 연간 19명(2013~2017년)정도 이다[14].

경찰공무원의 직무스트레스로 인한 신체적 질병과 직무수행 상실감, 심리적 우울 등 정신건강 문제의 심각성을 인식한 경찰조직은 2014년 경찰공무원들의 심리치료 쉼터인 마음동행센터를 설립 운영하고 있다. 그러나 스트레스로 인한 장애가 발생한 후에 개입하는 시스템으로 운영되고 있어, 실제 예방 차원의 관리방안이 되지 못하는 실정이다.

회복탄력성은 정신적으로 위험한 상황에서도 자신을 보호하며, 극복하고 적응해 나가는 특성을 말하며[15], 자신에게 처한 역경을 이겨내고 성공적으로 적응하는 긍정적인 힘이다[16]. 또한, 회복탄력성은 개인의 약점보다는 상황에 적응하는 개인의 능력 및 자원에 초점을 둔 개념으로 개인이 가지고 있는 스트레스에 대한 심리적 대항력이다. 회복탄력성이 높을수록 개인은 심리적으로 안정상태가 되고 조직구성원으로서 주어진 역할을 적절히 수행하게 된다고 하였다[17].

이렇듯 회복탄력성은 개인이 신체적 심리적 위협에 처해 있을 때 역경을 극복하고 성공적으로 적응하여 이

겨내는 능력이며 변화하는 환경에 적응하고 역경을 자신에게 유익한 방향으로 만들 수 있는 인간의 총체적인 능력을 뜻하기도 한다[18].

따라서, 경찰공무원의 정서적 스트레스를 낮추어 일상생활 복귀 및 상황의 적응력을 높여주는 중요한 변수이므로 이를 강화시켜 주는 것이 중요하다.

가족지지는 가족으로부터 제공되는 것으로 가족의 상호작용을 통하여 직장 및 생활 스트레스에 노출된 개인을 정신적으로 보호하여 방패나 완충역할을 통해 개인의 위기나 변화에 대한 적응을 도와주며[19], 가족의 참여가 높을수록 개인은 스트레스 상황에 보다 효과적인 대처 및 회복을 할 수 있다[20].

복지관이용 노인을 대상으로 한 선행연구에서 가족지지는 애정적이고 보호적인 관계로 나타났다. 또한, 가족지지는 노인에게 있어 일차적으로 중요한 환경으로 가족결속력이나 가족지지가 높을수록 우울이나 자살생각이 감소하는 것으로 나타났다[21], 생산직근로자의 경우 가족지지가 심리적 어려움을 해소하였으며[22], 119 구급대원의 경우 가족의 지지가 높을수록 직무스트레스가 낮아짐을 알 수 있다[23].

경찰공무원을 대상으로 회복탄력성과 직무스트레스의 관계에 대한 연구를 살펴보면, [16]의 연구에서 경찰공무원의 회복탄력성이 낮을수록 직무스트레스가 높았고, 직무스트레스와 회복탄력성은 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무스트레스를 통제할 수 있는 요소 중 대표적인 요인으로 나타났다[24].

한편 현재까지 이루어진 연구를 살펴보면, 경찰공무원을 대상으로 한 직무스트레스와 회복탄력성에 대한 연구는 진행되고 있으나[16][17], 경찰공무원의 회복탄력성, 가족지지와 직무스트레스의 관계를 함께 고려한 연구는 없었다.

따라서 최근의 사회·경제구조 속에서 다각적 변화에 적응해야 하는 경찰공무원이 현재 자신이 처해있는 상황을 어떻게 인지하고 있는가를 보다 실제적인 의미에서 직무스트레스와 연관하여 수행하는 연구가 필요하다고 본다.

이에 본 연구는 경찰공무원의 회복탄력성과 가족지지, 직무스트레스 정도와 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 확인하여 경찰공무원의 직무스트레스를 감소시키는데 도움을 줄 수 있는 간호중재 방안모색과 활용을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 경찰공무원의 회복탄력성, 가족지지, 직무스트레스의 관계를 파악하고 이들 요인이 직무스트레스에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구는 G도 C시와 H, C군에 소재하고 있는 파출소, 지구대에 근무하는 경찰관을 대상으로 하였다. 연구의 표본 수는 G-Power analysis 3.1.9.7(2020) 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에서 유의수준 0.05, 효과크기 0.15, 검정력 0.80, 예측요인 14개를 기준으로 산출한 결과 표본수 135명이었으며, 최대 탈락률을 20%정도를 고려하여 200부의 설문지를 배부하여 총 178부가 수집되었으며, 응답에 불성실한 설문지 26부를 제외한 152부를 본 연구의 최종 분석에 사용하였다. 본 연구는 C시 소재 C대학 연구윤리심의위원회 승인(CSIRB - R2020011)을 받은 후 2020년 10월 5일부터 10월 21일까지 자료 수집을 하였다. 연구자가 연구대상자에게 연구의 목적 및 방법, 개인정보의 비밀보장, 자발적인 연구 참여의 동의 및 언제라도 연구 참여를 철회할 수 있음을 설명하고 서면동의서를 작성하게 한 후 시행하였다. 개인정보를 위해 개인 식별코드를 사용하였고 연구종료 후 3년 동안 보관된 후 파쇄 또는 소각됨을 설명하였다.

2.3 연구도구

본 연구의 설문지는 일반적 특성, 회복탄력성, 가족지지, 직무스트레스에 관한문항으로 구성되었다.

2.3.1 회복탄력성

회복탄력성은 Shin 등[25]이 개발한 회복탄력성 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 27문항으로, 하위요인에는 통제성(9문항), 긍정성(9문항), 사회성(9문항)으로 구성되었으며, 각 문항은 모든 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점을 나타내며, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 전체 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다.

2.3.2 가족지지

가족지지는 Choi[26]가 개발한 가족지지행위 척도를 Kang[27]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 11개의 문항으로 구성되었으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '항상 그렇다' 5점을 나타내며, 점수가 높을수록 가족지지가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Choi[26]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .89$, Kang[27]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었으며, 하위요인별 신뢰도는 근무환경 Cronbach's $\alpha = .60$, 훈련감찰 Cronbach's $\alpha = .80$, 현장조치 Cronbach's $\alpha = .75$, 민원처리 Cronbach's $\alpha = .78$, 조직문화 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다.

2.3.3 직무스트레스

직무스트레스는 Kim[28]이 경찰을 대상으로 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 17문항으로, 근무환경(3문항), 훈련·감찰(3문항), 현장조치(3문항), 민원처리(3문항), 조직문화(5문항)로 구성되었으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 '거의 그렇지 않다' 1점에서 '가장 그렇다' 5점을 나타내며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim[28]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었으며, 하위요인별 신뢰도는 통제성 Cronbach's $\alpha = .88$, 긍정성 Cronbach's $\alpha = .89$, 사회성 Cronbach's $\alpha = .84$ 이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 SPSS WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 회복탄력성, 가족지지, 직무스트레스는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였다. 일반적 특성에 따른 직무스트레스 정도의 차이는 t-test, one-way ANOVA, 사후분석은 Scheffe test 방법으로 분석하였다. 회복탄력성, 가족지지, 직무스트레스의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석(multiple regression)으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

Table 1에 의하면 대상자의 성별 분포는 남자 127명(83.6%), 여자 25명(16.4%)이었고, 연령별 분포는 50대 이상 72명(47.4%), 40대 31명(20.4%), 30대 30명(19.7%), 20대 19명(12.5%) 순이었다. 학력은 대졸 이상 85명(55.9%), 고졸 46명(30.3%), 전문대 졸 21명(13.8%)이었고, 종교는 무 115명(75.7%), 유 37명(24.3%), 결혼여부는 기혼 119명(78.3%), 미혼 33명(21.7%)이었으며, 거주형태는 배우자와 거주 106명(69.7%), 혼자거주 24명(15.8%), 가족(부모 및 혹은 형제, 자매)과 거주 22명(14.5%) 순 이었다.

Table 1. General characteristics of participants (N=152)

characteristics	Categories	n	%
Gender	Male	127	83.6
	Female	25	16.4
Age	20-29	19	12.5
	30-39	30	19.7
	40-49	31	20.4
	≥50	72	47.4
	High school	46	30.3
Education level	College	21	13.8
	Bachelor or above	85	55.9
Religion	Yes	37	24.3
	No	115	75.7
Marriage	Married	33	21.7
	Unmarried	115	78.3
Family form	Single	24	15.8
	Couple	106	69.7
	Family	22	14.5
Rank	Policeman	28	18.4
	Senior policeman	17	11.2
	Assistant inspector	13	8.5
	Inspector	89	58.6
	Senior inspector	5	3.3
Working type	1 shift	17	11.2
	2 shift	13	8.6
	3 shift	73	48.0
	4 shift	49	32.2
Job experience	≤1	14	9.2
	2-5	20	13.2
	6-15	23	15.1
	16-25	41	27.0
	≥26	54	35.5
Area	City	68	44.7
	County	84	55.3

대상자의 현재의 직급은 경위 89명(58.6%), 순경 28명(18.4%), 경장 17명(11.2%), 경사 13명(8.5%), 경감 5명(3.3%)이었고, 근무형태는 3교대(48.0%), 4교대 49명(32.2%), 1교대 17명(11.2%), 2교대 13명(8.6%) 순으로 나타났다. 근무처는 지구대, 파출소 152명(100%)이었으며, 현재 맡고 있는 업무는 생활안전 152명(100%), 근무경력은 26년 이상 54명(35.5%), 16-25년 41명(27%), 6-15년 23명(15.1%), 2-5년 20명(13.2%), 1년 이하 14명(9.2%)이었고, 지역은 군84명(55.3%), 시 68명(44.7%)이었다.

3.2 회복탄력성, 가족지지, 직무스트레스 정도

Table 2에 의하면 대상자의 회복탄력성은 5점 만점에 3.87 ± 0.45 점 이었고, 하위영역은 통제성 3.91 ± 0.49 점, 긍정성 3.93 ± 0.56 점, 사회성 3.76 ± 0.49 점 이었다. 가족지지 점수는 5점 만점에 4.28 ± 0.53 이었다. 직무스트레스 점수는 5점 만점에 2.80 ± 0.69 점 이었고, 직무스트레스 하위영역으로 근무환경 2.00 ± 0.86 점, 훈련·감찰 2.71 ± 0.98 점, 현장조치 3.45 ± 0.99 점, 민원처리 3.95 ± 0.82 점, 조직문화 2.24 ± 0.93 점으로 나타났다.

Table 2. Degree of Job stress, Family support, Resilience (N=152)

Variables	M±SD	Range
Resilience	3.87 ± 0.45	1-5
Resilience	Control	3.91 ± 0.49
	Positive	3.93 ± 0.56
	Sociality	3.76 ± 0.49
Family support	4.28 ± 0.53	1-5
Job stress	2.80 ± 0.69	1-5
Job stress	Working environment	2.00 ± 0.86
	Training · Inspection	2.71 ± 0.98
	On-site action	3.45 ± 0.99
	Complain processing	3.95 ± 0.82
Organization culture	2.24 ± 0.93	

3.3 일반적 특성에 따른 직무스트레스 차이

Table 3에 의하면 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이를 분석한 결과 직무스트레스는 성별($t=3.52, p<.001$), 연령($F=5.30, p=.002$), 결혼여부($t=-2.89, p=.004$), 가족형태($F=5.57, p<.005$), 근무경력($F=5.86, p<.001$), 현재직급($F=5.51, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

Table 3. Difference of job stress according to general characteristics (N=152)

Characteristics	Categories	Job stress		
		M±SD	t/F	p scheffe
Gender	Male	2.88±0.68	3.52	<.001
	Female	2.37±0.58		
Age	20-29 ^a	2.24±0.46	5.30	.002 b,c,d)a
	30-39 ^b	2.86±0.55		
	40-49 ^c	2.81±0.81		
	≥50 ^d	2.91±0.67		
Education level	High school	2.75±0.70	0.13	.877
	College	2.81±0.81		
	Bachelor or above	2.82±0.66		
Religion	Yes	2.86±0.76	0.61	.543
	No	2.78±0.67		
Marriage	Married	2.50±0.62	-2.89	.004
	Unmarried	2.88±0.69		
Family form	Single ^a	2.90±0.79	5.57	.005 a,b)c
	Couple ^b	2.86±0.66		
	Family ^c	2.36±0.57		
Job experience	≤1 ^a	2.10±0.41	5.86	<.001 c,d,e)a
	2-5 ^b	2.62±0.53		
	6-15 ^c	3.03±0.57		
	16-25 ^d	2.79±0.73		
	≥26 ^e	2.94±0.70		
Rank	Policeman ^a	2.31±0.51	5.51	<.001 b,c,d)a
	Senior policeman ^b	2.97±0.49		
	Assistant inspector ^c	3.13±0.63		
	Inspector ^d	2.88±0.71		
	Senior inspector ^e	2.60±0.61		
Working type	1 shift ^a	2.65±0.60	2.38	.072
	2 shift ^b	3.25±0.86		
	3 shift ^c	2.80±0.67		
	4 shift ^d	2.72±0.66		
Area	City	2.78±0.66	-0.20	.845
	County	2.81±0.71		

3.4 회복탄력성, 가족지지, 직무스트레스의 상관관계

Table 4에 의하면 대상자들의 회복탄력성, 가족지지, 직무스트레스간의 상관관계를 분석한 결과 가족지지는 회복탄력성($r=.60, p<.001$), 회복탄력성 하위영역 통제성($r=.46, p<.001$), 긍정성($r=.65, p<.001$), 사회성($r=.45, p<.001$)에서 유의한 정상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 가족지지가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 직무스트레스는 가족지지($r=-.40, p<.001$), 회복탄력성($r=-.30, p<.001$), 회복탄력성 하위영역 통제성($r=-.16, p=.047$), 긍정성($r=-.39, p<.001$), 사회성($r=-.23, p=.005$)에서 유의한 역상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스가 높을수록 가족지거나 회복탄력성이 낮음을 의미한다.

3.5 직무스트레스에 미치는 영향요인

대상자의 직무스트레스에 미치는 영향요인을 규명하기 위하여, 일반적 특성 중 성별, 연령, 결혼여부, 거주형태, 현재직급, 근무형태, 근무경력과 직무스트레스와 유의한 상관관계를 나타낸 가족지지, 회복탄력성의 하위영역인 통제성, 긍정성, 사회성을 독립변수로 투입하여 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다. 명목변수인 성별, 연령, 결혼여부, 거주형태, 현재직급, 근무형태, 근무경력은 Dummy variable로 처리하였다. 회귀분석을 수행하기 위해서 다중공선성, 잔차 독립성, 정규성을 진단하는데, 다중공선성은 공차와 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)를 통해 확인할 수 있다. 독립변수들 간의 공차를 검정한 결과는 .55~.98로 기준인 0.1 이상이었고, 분산팽창지수(VIF)는 1.02에서 1.80으로 10보다 적게 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 잔차의 독립성 검정인 Durbin-Watson Test의 경우 $d=1.49$ 로 수용기준에 부합하는 것으로 나타나, 잔차의 자기상관성에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

직무스트레스에 영향요인으로 긍정성($\beta=-.22, p=.018$), 성별이 여자($\beta=-.20, p=.007$), 가족지지($\beta=-.19, p=.045$), 회복탄력성의 근무경력의 6-15년($\beta=.15, p=.042$), 근무형태의 2교대($\beta=.15, p=.043$)로 직무스트레스를 설명하는 회귀모형은 통계적으로 유의하였고($F=10.84, p<.001$), 총 설명력은 약 25%이었다 (Table 5).

Table 4. Correlation among resilience, family support and job stress

(N=152)

Variables	Job stress						Family support	Resilience				
	Working environment	Training Inspection	On-site action	Complain processing	Organization culture	Job stress		Control	Positive	Sociality	Resilience	
Job stress	Working environment	r	1.00									
		p										
	Training Inspection	r	.47	1.00								
		p	<.001									
	On-site action	r	.41	.44	1.00							
		p	<.001	<.001								
	Complain processing	r	.19	.36	.56	1.00						
	p	.023	<.001	<.001								
Organization culture	r	.42	.48	.60	.40	1.00						
	p	<.001	<.001	<.001	<.001							
Job stress	r	.65	.73	.81	.64	.84	1.00					
	p	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001						
Family support	r	-.025	-.25	-.28	-.11	-.48	-.40	1.00				
	p	.002	.002	<.001	0.195	<.001	<.001					
Resilience	Control	r	.01	-.015	-.05	-.04	-.27	-.16	.46			
		p	.946	.071	.574	.669	<.001	.047	<.001			
	Positive	r	-.27	-.31	-.26	-.05	-.45	-.39	.65	1.00		
		p	<.001	<.001	<.001	.518	<.001	<.001	<.001	<.001		
	Sociality	r	-.20	-.10	-.20	-.04	-.25	-.23	.45	.67	.66	1.00
		p	.016	.243	.013	.594	.002	.005	<.001	<.001	<.001	
	Resilience	r	-.18	-.21	-.20	-.05	-.37	-.30	.60	.87	.89	.88
	p	.026	.008	.015	.539	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	

Table 5. Influencing factors on job stress (N=152)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	4.93	.42		11.74	<.001
Family support	-0.25	.12	-.19	-2.03	.045
Gender(Female)	-0.38	.14	-.20	-2.75	.007
Positive	-0.28	.11	-.22	-2.40	.018
Work experience (6-15 years)	0.28	.14	.15	2.05	.042
Work type (2 rotation)	0.36	.18	.15	2.04	.043
Adjusted R ² =.25(F=10.84, p<.001)					

4. 논의

본 연구는 경찰공무원을 대상으로 회복탄력성 및 가족지지, 직무스트레스에 대한 관련성을 확인하고, 직무스트레스에 미치는 영향요인을 확인하고자 시도되었다.

본 연구에서 회복탄력성은 5점 만점에 평균 3.87±0.45점으로 나타났다. 이는 동일 도구를 사용하여 해양경찰공무원을 대상으로 한 Moon[29]의 연구에서 3.12±0.36점, Kim, Lee[30]의 연구에서는 3.24±0.30으로 본 연구보다 낮게 나타났다. 검찰공무원을 대상으로 한 Lim[31]의 연구에서도 3.59±0.43

점으로 본 연구보다 낮게 나타났다. 또한 일선 지역경찰관들을 대상으로 한 Lee[16]의 연구 3.51±0.40와 Kim[32]의 연구에서도 3.58±0.63으로 본 연구보다 회복탄력성이 낮게 나타났다. 회복탄력성은 역경을 견디어내는 힘으로 고정된 무엇이 아니라 역동적이고, 개인을 둘러싼 다양한 요소들 사이의 상호작용에 의존한다. 경찰공무원이 다른 직종에 비해 회복탄력성이 높게 나타난 결과는 위험한 상황에 역동적인 성격을 가지고 환경, 심리적 요인을 바탕으로 작용하여 발달된 것으로 사료된다.

회복탄력성 하위영역별 점수는 긍정성이 3.93±0.56점으로 가장 높았으며, 다음으로 통제성 3.91±0.49점, 사회성 3.76±0.49점 순으로 나타났다. 소방관을 대상으로 한 Song[33]의 연구에서도 긍정성 3.53±.53점, 통제성 3.52±0.46점, 사회성 3.52±0.46점 순으로 나타나 본 연구와 일치하였으나 점수는 낮게 나타났다. 보육교사를 대상으로 한 Lee와 Lim[34]의 연구에서는 사회성 3.66±0.67, 긍정성 3.61±0.74, 통제성 3.37±0.56순으로 본 연구와 다른 결과를 보였다. 이러한 결과는 회복탄력성은 개인이 힘든 상황으로부터 성장하고 잘 극복하는 과정에 시각을 두고 있으므로[35], 경찰관의 직무에 대한 긍정성을 볼

수 있는 지표로서 역할을 할 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구에서 대상자의 가족지지는 5점 만점에 평균 4.28 ± 0.53 으로 나타났다. 경찰공무원을 대상으로 한 가족지지에 대한 선행연구가 부족하여 직접적인 비교는 한계가 있으나, Park[36]의 경찰공무원의 폭력피해 경험이 직무만족에 미치는 영향에서 가족지지가 3.79 ± 0.65 점으로 나타났다. 또한 중년 남성을 대상으로 한 Kang[37]의 연구에서는 3.59 ± 0.71 점으로 본 연구보다 낮게 낮고, 교정공무원을 대상으로 한 Seo[38]의 연구에서도 3.66 ± 0.45 점으로 본 연구보다 낮게 나타났다. 소방공무원을 대상으로 한 Song[39]의 연구에서는 가족지지가 4.47 ± 0.60 점으로 본 연구보다 높게 나타났다. 가족지지는 개인에게 다양한 지지기능을 수행하며 단순히 가족 안에서의 관계에만 국한되는 것이 아니라 구성원이 사회에서 건강한 사회생활을 할 수 있도록 도움을 주는 기능을 한다[40]. 경찰공무원의 경우 직무상 어려운 상황에 부딪혔을 때 가족지지가 긴장 및 불안과 건강사이의 완충작용을 할 수 있도록 도와주는 자원으로 인식하는 경향이 높으며, 가족으로부터 지지를 많이 받고 있는 것으로 사료된다.

본 연구에서 대상자의 직무스트레스 평균은 5점 만점에 2.80 ± 0.69 점으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 한국 지역 경찰(서울지방경찰청, 경찰서, 지구대, 경기북부지방경찰청, 경찰서, 지구대 또는 파출소)을 대상으로 한 Kim[28]의 직무스트레스 실태조사에서는 3.36 ± 0.74 점으로 본 연구보다 직무스트레스 점수가 높았다. 이러한 결과는 본 연구 대상자들은 경남 소재 지구대와 파출소에 경찰공무원으로서 Kim[28]의 연구 대상자들은 지역적 범위가 넓고, 직무 특성 및 측정된 도구의 차이가 나타난 결과로 생각된다. 또한 Choi[41]의 연구에서는 2.01 ± 0.51 점으로 본 연구보다 직무스트레스가 낮게 측정되었다. 이는 본 연구의 대상자가 Choi[41] 연구에 비해 연령이 높았으며, 직급도 높은 대상자가 많았다.

직무스트레스의 하위영역 별 점수는 민원처리가 3.95 ± 0.82 로 가장 높았으며, 다음으로 현장조치 3.45 ± 0.99 , 훈련·감찰 2.71 ± 0.98 점, 조직문화 2.24 ± 0.93 점, 근무환경 2.00 ± 0.86 점 순으로 나타났다. 이는 Kim[28]의 연구에서도 하위영역별 순위는 민원처리 4.29 ± 0.79 점, 현장조치 3.79 ± 0.99 점, 훈련·감찰 3.51 ± 3.51 점, 조직문화 3.03 ± 1.06 점, 근무환경

2.75 ± 0.76 점으로 순위는 일치하였으나 본 연구의 결과보다 점수는 높았다. 이러한 결과는 경찰공무원은 조직의 특성상 수직적 문화, 교대 근무나 야간근무, 비번 등과 같은 일이 스트레스를 주기를 하지만 민원인으로 부터 욕설, 소란, 난동, 허위신고 등의 민원업무가 가장 많은 스트레스 주는 결과 Cho[42]로 사료된다.

일반적 특성에 따른 직무스트레스는 성별, 연령, 결혼여부, 거주형태, 현재직급, 근무경력에서 유의한 차이를 보였다. 성별은 남성 경찰공무원이 여성 경찰공무원보다 직무스트레스가 높았고, 이러한 결과는 남성 경찰공무원이 주로 스트레스가 높은 업무를 수행하기 때문일 것으로 나타나는 Kim[28] 연구와 일치하고, 남자 경찰공무원보다 여자 경찰공무원에게 순찰업무보다 관리 업무를 더 맡기는 업무 관계가 있는 건 아닌지 추후 연구가 필요하다. 연령은 30대, 40대, 50대가 20대보다 직무스트레스가 높았고, 이러한 결과는 이러한 결과는 높은 연령의 경찰공무원은 업무 중 맡은 책임이 크다는 결과를 나타내는 Kim[28], Lim[43]의 연구결과 일치하고, 높은 연령은 반복적인 출동들로 인해 사건, 사고들을 경험하고 있기 때문이라고 생각되며 연령의 차이에 대한 반복적인 연구가 필요하다. 결혼여부는 기혼이 미혼보다 직무스트레스가 높았다. 이러한 결과는 부양가족과 시간을 함께 보내야 하지만, 경찰 업무 특성상 교대근무, 항상 대기근무로 그렇지 못하며, 가정과 직장에서의 역할과부하로 나타나는 Han[44]의 연구와 일치한다.

거주형태는 '혼자거주'와 '배우자와 거주'가 '가족과 거주'보다 직무스트레스가 높았고, 이러한 결과는 Jeong[8]연구에 의하면 경찰공무원의 특성 중 인사이동으로 가족과 떨어져 생활하기 때문이기도 하고, 배우자와 거주는 경찰업무 특성 중 교대근무를 하거나 항상 대기근무로 함께 하지 못하는 부분이며, 가족과 거주는 어렸을 때부터 함께 지내는 가족의 지지를 받는 것으로 인해 혼자거주와 배우자의 거주보다는 직무스트레스가 낮은 이유라고 사료된다.

현재직급은 경장과 경위가 순경보다 직무스트레스가 높았고, 근무경력은 6-15년, 16-25년, 26년 이상이 1년 이하보다 직무스트레스가 높았다. Lee[45]의 연구에서도 경장, 경사, 경위가 순경보다 직무스트레스가 높았고, 10-25년이 1-5년 보다 직무스트레스가 높았게 나타나 본 연구와 부분적으로 일치한다. 이러한 결과는

중간 계급의 경찰공무원은 맡겨진 책임도 있고, 업무의 미숙한 계급을 지도하고 상관의 지휘를 받아야하기 때문이며, 순경은 근무 년 수가 짧아 상대적으로 일부 책임이 낮은 것으로 사료된다.

직무스트레스는 직무를 하는 과정에서 발생하는 일종의 스트레스이다. 따라서 경찰공무원의 직무스트레스는 경찰의 특수한 업무로 국가, 시민의 안전을 지키기 위해 늘 위험과 돌발적인 상황을 맞닥뜨리며, 어려운 문제를 해결하기 위해 노력하는 것으로 사료되어진다. 또한 직무스트레스는 개인의 정신 및 신체적 건강이 아니라, 조직과 관련된 직무 만족이나 조직몰입 등과 같은 직무 태도에 부정적인 영향을 미친다. 따라서 경찰공무원의 직무스트레스를 경감시키기 위해서는 경찰관들만을 위한 스트레스 관리 및 대처프로그램과 쉽게 참여할 수 있는 직무스트레스 예방 프로그램을 만들어 제공할 필요가 있다.

본 연구 대상자의 회복탄력성, 가족지지, 직무스트레스와의 상관관계를 검증한 결과 대상자의 가족지지는 회복탄력성과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 가족지지와 회복탄력성은 직무스트레스와 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 가족지지가 높을수록 회복탄력성이 높고 직무스트레스가 높을수록 가족지지가 낮아 회복탄력성이 낮아진다는 것이다.

가족지지와 회복탄력성에 있어서 산업재해 환자를 대상으로 한 Lim[46], 소방공무원을 대상으로 한 Song[39], 혈액투석 환자를 대상으로 한 Jeon[47]의 연구에서도 가족지지는 회복탄력성과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구를 지지하였다. Song[33]의 연구에서도 소방관의 회복탄력성의 보호요인에 가족관계가 상관이 있다고 하였다. 이는 가족지지가 스트레스 취약성을 높일 수 있거나 낮출 수 있고, 개인적인 문제로 끝나는 것이 아니라 가족구성원 모두에게 영향을 미치고 있는 것으로 사료된다[48]. 특히, 경찰공무원의 직업적 특성을 이해하고 문제가 생겼을 때, 가족이 대상자를 정신, 정서적으로 지지하므로, 직무스트레스가 높을수록 가족지지를 정보적 지지 기능을 하는 자원으로 인식하는 경향이 낮음을 보여주는 것으로 사료된다.

또한, 가족지지, 회복탄력성과 직무스트레스에는 교정공무원을 대상으로 한 Seo[37], 생산근로자를 대상으로 한 Kim[23]의 연구에서 가족지지와 직무스트레

스가 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구를 지지하였다. 경찰공무원을 대상으로 한 선행연구[24,45], 보육교사를 대상으로 한 Lee, Kim[49]의 연구에서는 회복탄력성이 직무스트레스에 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구와 일치하였다. 회복탄력성은 기질과 같이 태어날 때부터 가지고 있는 고정된 부분이 아니라 학습, 노력, 교육을 통해 발달시킬 수 있는 부분을 본다면[50], 경찰공무원의 회복탄력성을 증가하기 위한 노력이 필요함을 알 수 있다.

경찰공무원은 특수한 직업적 특성 때문에 직무스트레스 관리는 조직과 조직원 모두에게 필요한 부분이며, 경찰공무원의 직무스트레스는 자신뿐만 아니라 동료 및 가족들에게도 힘든 상황을 가져올 수 있다.

본 연구를 통해 회복탄력성, 가족지지, 직무스트레스의 연관성을 확인할 수 있었으며 가족지지와 회복탄력성이 높을수록 직무스트레스를 낮출 수 있을 것으로 생각된다. 그러나 경찰공무원을 대상으로 각 요인을 규명한 선행연구가 부족하여 본 연구와 직접적인 비교는 힘든 실정이다. 따라서 경찰공무원의 직무스트레스를 경감시키기 위해 반복연구와 각 변수를 증진시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요한 것으로 생각된다.

본 연구는 경찰공무원의 직무스트레스 경감을 위해 회복탄력성, 가족지지가 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 직무스트레스에 미치는 영향 요인은 다중회귀분석을 통해 회복탄력성의 긍정성, 성별의 여자, 가족지지와 근무경력 6-15년, 근무형태 2교대 순으로 나타났으며, 이들 요인이 경찰공무원의 직무스트레스에 미치는 영향요인을 25% 설명하는 것으로 나타났다.

경찰공무원의 직무스트레스에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 회복탄력성의 긍정성으로 직무스트레스와 유의한 역 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 회복탄력성의 긍정성이 높을수록 직무스트레스가 감소한다는 것으로 나타난다. 중년남성을 대상으로 한 Byun[51]의 연구에서 회복탄력성의 하위요인인 통제성과 긍정성, 사회성 모두 직무스트레스에 영향을 주는 것으로 조사되었고, 중년 직장남성들의 회복탄력성을 높여줌으로써 직무스트레스를 감소시키고 나아가 조직구성원의 심리적 안녕감과 직무만족을 가져온다는 것으로 본 연구와 일부 지지하는 것으로 해석된다.

대상자의 직무스트레스에 미치는 두 번째 영향요인

으로 일반적 특성의 성별(여자)로 일반적 특성별 직무스트레스에서 남성 경찰공무원이 여성 경찰공무원보다 직무스트레스가 높았다. 여경과 남경을 비교한 Lim[52]의 연구에서 직무스트레스에 영향을 미치는 요인이 여경은 인사관리 미흡과 여성이라는 성별로 인한 직무스트레스에 유의한 영향이 있었고, 남경은 역할갈등, 역할 모호, 역할 과다의 역할요인, 대인관계, 인사관리 미흡에서 유의한 영향이라는 결과가 나타나 부정적인 영향이 있다는 것을 유추할 수 있다.

대상자의 직무스트레스에 미치는 세 번째 영향요인으로 나타난 가족지지는 직무스트레스와 유의한 역 상관 관계를 보였다. 경찰공무원의 가족지지가 직무스트레스에 미치는 영향요인을 직접적으로 조사한 연구가 없어 직접 비교는 어렵지만, 교정공무원을 대상으로 한 Seo[39]의 연구에서 직무스트레스와 삶의 만족도의 관계에서 가족지지가 부분 매개하는 것으로 검증되었고, 가족 뿐 아니라 사회와의 원만한 작용을 할 수 있도록 도와주는 자원으로[40], 직업의 특성 상 경찰공무원들은 직무스트레스가 높을수록 가족지지를 낮음을 보여주는 것으로 사료된다.

대상자의 직무스트레스에 미치는 네 번째, 다섯 번째 영향요인으로 나타난 근무경력 6-15년, 근무형태는 2교대로 나타났다. 이러한 결과는 근무 경력은 중간 계급의 경찰공무원은 맡겨진 책임도 있고 업무의 미숙한 계급을 지도하고 상관의 지휘를 받아야 하기 때문이며, 경력이 낮은 경찰공무원은 경력이 높은 경찰공무원에 비해 직무 경험이 적은 부분으로 생각되어진다. 근무형태는 2교대가 1교대에 비해 직무스트레스가 높았으며, Kang[53]의 연구에서는 11시간 이상의 근무를 직무스트레스의 주요 요인으로 나타났다. 장기간 근무는 스트레스를 증가시키고 부정적인 영향을 초래하는 것으로 사료된다.

경찰공무원들의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 회복탄력성 및 가족지지가 긍정적 작용을 한다. 향후 지역사회에서 경찰공무원의 직무스트레스 경감시킬 수 있는 중재전략을 마련하고, 직무스트레스 경감 프로그램을 개발하는데 있어서 대상자의 회복탄력성 증진시키고 가족과의 관계를 향상시켜 직무스트레스 도울 수 있는 방안에 대한 추가적 탐색이 필요함을 알 수 있다.

5. 결론

본 연구는 경찰공무원을 대상으로 회복탄력성, 가족의 지지가 직무스트레스에 미치는 영향을 규명하기 위해 시도되었다. 경찰공무원의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성의 긍정성, 가족지지, 성별에서는 여자가, 근무경력에서는 6-15년, 근무형태는 2교대로 나타났으며 이들의 설명력은 25%였다. 따라서 경찰공무원의 직무스트레스를 감소시키기 위해서는 회복탄력성을 높이며 가족지지를 증진시키기 위한 간호전략이 필요하다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 일개 지역경찰공무원을 대상으로 일반화하는데 주의가 필요하다. 따라서 전국단위의 지역적 조사를 통한 후속연구를 제언한다. 둘째, 본 연구는 자가 응답 설문조사를 통하여 이루어져 대상자가 느끼는 주관적 표현에 제한이 있을 수 있으므로 추후 심층면접 등 질적 연구를 제언한다. 셋째, 직무스트레스를 감소시키고, 가족지지, 회복탄력성을 높이기 위한 프로그램 개발 및 그 효과를 검증하는 중재연구를 시행할 것을 제언한다.

REFERENCES

- [1] National Legal Information Center. (2018). 「Police Act」. *Legislative Office*.
- [2] Korean National Police Agency. (2019). *Korean National Police Agency 2019 White paper*. Seoul, Korean National Police Agency.
- [3] Korean National Police Agency. (2018). *Korean National Police Agency 2018 White paper*. Seoul : Korean National Police Agency.
- [4] H. K. Shin. & Y. N. Lee. (2003). *Police Organization Management Theory*. Paju : Bobmunsa.
- [5] J. H. Kim. (2012). *The Relation of a Type of Traumatic Events and Post-traumatic Stress Disorder(PTSD) Symptoms of Police officers : Focusing on the Moderating Effects of Stress Coping Style*. Sungshin Women's University, Seoul.
- [6] S. S. Park. (2002). A Study on the Effect of Stress on the Turnover of Police, *Association of Public Safety and Criminal Justice*, 13(13): 98-136.
- [7] S. Y. Lee. (2019). *Effects of Job Stress on the*

- Depression of Police Officers: Mediating Effects of Self-Esteem and Social Support.* Yeungnam University, Gyeongsan.
- [8] C. W. Jung. (2019). *Study for Planning Measures for Stress Management of Police-officers. : Focused on Job Stress & Traumatic Stress.* Hansei University, Gunpo.
- [9] S. K. Lim. (2010). A Study on the Police Official's Stress Induced Factors and Management Measures. *Journal of The Korean Society of Private Security, 15,* 177-198.
- [10] G. A. Adams & J. Buck. (2010). Social stressors and strain among police officers : It's not just the bad guy. *Criminal Justice and Behavior, 37*(9), 1030-1040.
DOI : 10.1177/0093854810374282
- [11] J. Brown, C. Cooper, & B. Kirkcaldy (1996). Occupational stress among senior police officers. *British Journal of Psychology, 87,* 31-45.
DOI : 10.1111/j.2044-8295.1996.tb02575.x
- [12] R. J. Burke. & A. Mikkelsen. (2005). Burnout, job stress and attitudes towards the use of force by Norwegian police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 28*(2), 269-278.
DOI : 10.1108/13639510510597906
- [13] H. S. Lee. (2017). *A Research on Inventory Development and Validation for Measuring Police Officers' Work-related Stresses.* Daegu Catholic University, Daegu.
- [14] B. K. Park. (2020.01.13.). *heleoldeu gyeongje.* Police officers are also an extreme choice. the suicide rate is twice as high as for general public officials. (Online). <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20200113000007>
- [15] S. M. Im, H. Y. Oh, Y. I. Park, E. H. Lee & S. Lee. (2002). Analytical Review of Resilience for Preventive Mental Health Nursing. *Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, 11*(3), 304-315.
- [16] S. H. Lee & D. H. Kim. (2017). The Relation of Job Stress and Depression of Police Officers who worked in Local Patrol Division : Focusing on the Moderating Effects of Resilience. *Korean Police Studies Association, 16*(3), 281-310.
DOI : 10.38084/2017.16.3.12
- [17] Y. S. Baek, Y. H. Jang & Y. J. Kim. (2017). The Effects of Resilience on Job Stress: Focusing on the Mediating Effect BWF. *Korean Business Education Review 32*(3), 1-19.
DOI : 10.23839/kabe.2017.32.3.1
- [18] M. H. Lee. (2020). *A study on Koean Police Officers' Complex Post Trauma Stress Disorder : Focusing on the Mediating Effects of Resilience.* Dongguk University, Seoul.
- [19] S. Cobb. (1976). Social support as a Moderator Life stress. *Psychosomatic Medicine, 38*(5), 300-314.
DOI : 10.1097/00006842-197609000-00003
- [20] S. Holttum. (2018). "Inclusion of family and parenthood in mental health recovery", *Mental Health and Social Inclusion, 22*(3): 114-120.
DOI : 10.1108/mhsi-04-2018-0014
- [21] K. N. Ryu. (2012). *The Correlation among Suicidal Ideation, Depression and Family Support of the welfare center elders.* Pusan Catholic University, Pusan.
- [22] G. S. Kim. (2016). *The Impacts of Self Resilience and Family Support on the Job Stress of Production workers.* Kaya University, Kimhae.
- [23] Y. S. Song. (2016). *The Moderating Effect of Social Support between Job Stress and Burnout of 119 Ambulance Workers.* Dankook University, Seoul.
- [24] K. K. Kim. (2019). *A Study on influence of police officer's job stress on organizational commitment based on resilience.* Daegu Catholic University, Daegu.
- [25] W. Y. Shin, M. G. Kim & J. H. Kim. (2009). Developing Measures of Resilience for Korean Adolescents and Testing Cross, Convergent, and Discriminant Validity. *Studies on Korean Youth, 20*(4), 105-131.
- [26] Y. H. Choi. (1983). *An Experimental Study of the Effects of Supportive Nursing Intervention on Family Support Behavior and Sick Role Behavior.* Yonsei University, Seoul.
- [27] H. S. Kang. (1984). *Experimental study of the effects of reinforcement education for rehabilitation on hemiplegia patients' self-care.* Yonsei University, Seoul.
- [28] W. H. Kim. (2019). *The development of Korean Local Police officers' Job stress measurement instrument and survey of their Job stress.* Daejin University, Pocheon.
- [29] S. M. Moon, J. Park, S. Y. Ryu, M. A. Han, S. W. Choi & S. S. Choi. (2020). Factors Affecting Post-traumatic Growth of Maritime Police Officers. *Journal of Agricultural Medicine & Community Health, 45*(4), 208-220.

- DOI : 10.5393/JAMCH.2020.45.4.208
- [30] S. H. Kim, M. H. Lee. (2016). The degree of Post Traumatic Stress Disorder of Marine Police Officers Relationship with Resilience. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(11), 269-276.
DOI : 10.21742/AJMAHS.2018.11.14
- [31] D. S. Yim. (2018). *The Effects of Job Stress, Resilience, Emotional Support on The Prosecution official's Psychological Burnout*. Hankuk University of Foreign Studie, Seoul.
- [32] S. H. Kim. (2018). Effects of Resilience on the post-traumatic stress disorder of police officers. *Korean Association of Public Safeyt and Criminal Justice*, 27(2), 69-90.
DOI : 10.21181/KJPC.2018.27.2.69
- [33] Y. J. Song. (2019). *The Risk Factors and Protective Factors that Influence the Resilience of Firefighters*. Hanyang University, Seoul.
- [34] J. H. Lee & J. Y. Lim. (2017). The Effects of Child Care Teachers' Resilience and Social Support on Job Stress. *The Korean Society for Early Childhood Education & Care*, 12(4), 197-214.
DOI : 10.16978/ecec.2017.12.04.008
- [35] H. S. Jang, S. N. Yang, S. H. Lee & S. Y. Park. (2018). A Validity Study about Resilience Test Scale for Police Officers. *The Korean Association of Police Science Review*, 20(5), 284-314.
DOI : 10.24055/kaps.20.5.11
- [36] G. H. Park. (2018). *Effect of police officers' violence experience on job satisfaction : moderating effect of family support*. Yonsei University, Seoul.
- [37] Y. H. Kang. (2016). Effects of Family Support and Social Support on Life Satisfaction of Middle-Aged Men. *The Journal of the Korea Contents Association* 16(2), pp.344-353.
DOI : 10.5392/JKCA.2016.16.02.344
- [38] B. R. Seo. (2019). *Effect of Job Stress of Correctional Officials on Life Satisfaction : Mediating effects of Family Resilience and Family Support*. Andong National University, Andong.
- [39] H. W. Song. (2020). *The Effects of Family Support and Resilience on Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD) of Fire Service Personnel*. Chung-Ang University, Seoul.
- [40] J. H. Kwon. (2015). *Family support and social support influences on the social adjustment of single mothers : with a single mother, facilities at the center*. Korea University, Seoul.
- [41] Y. R. Choi. (2017). *The Influence of Job Stress on Suicide-related Behavior in Police Officers : The Moderating Effects of Self-Compassion*. Yongmoon Graduate School of Counseling Psycholog, Seoul.
- [42] Y. M. Cho. (2016). *Impact of Problematic Customers' Behaviors on the Burnout and Role Stress of Police Officers*. Seoul National University, Seoul.
- [43] K. B. Im. (2017). *A Study on the Job Stress of Korean Police Officers*. Hansung University, Seoul.
- [44] K. H. Han. (2016). *Influence of maladaptive perfectionism on mental health of police officer : mediating effect of job stress and moderating effect of soothing ability*. Daegu Haany University, Gyeongsan.
- [45] S. H. Lee. (2016). *The relationship between job stress, resilience, and depression in front-line local police officers*. Ajou University, Suwon.
- [46] J. S. Im. (2020). *The effects of post-traumatic stress, resilience, and family support on quality of life in patients with occupational disasters*. Hanyang University, Seoul.
- [47] H. M. Jeon. (2017). *Effect of Resilience and Family Support on Sick Role Behavior Compliance in Hemodialysis Patients*. Honam University, Gwangju.
- [48] H. R. Kim. (2018). *Relationships among Family Support, Depression and Self-Care Performance in Hemodialysis Patient*. Nambu University, Gwangju.
- [49] E. J. Lee & J. M. Kim. (2020). The effect of childcare teacher's job stress on role performance: Focusing on the mediating effect of recovery elasticity. *Education and Culture Research*, 26(3), 801-822.
DOI : 10.24159/joec.2020.26.3.801
- [50] J. H. Kim. (2011). *Resilience-A delightful secret that turns trials into good luck*. goyang : wisdomhouse.
- [51] S. H. Byun. (2018). *The Effect of the Humor style on Job Stress of the Middle-aged Men : Focusing on the Mediating Effect of Resilience*. Myongji University, Seoul.
- [52] H. J. Lim. (2020). *The job stress of mobile police Focusing on analyzing differences between the*

male and female mobile police officer. Seoul National University, Seoul.

- [53] K. H. Kang. (2001). *The relationship between alcohol drinking and job stress among firemen.* Catholic University, Seoul.

강미란(Mi-Ran Kong)

[정회원]



- 2007년 2월 : 고신대학교 대학원 간호학과(간호학석사)
- 2015년 8월 : 고신대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 조교수

· 관심분야 : 조현병 환자 및 가족간호, 지역사회정신간호
· E-Mail : 63rkdal@cs.ac.kr

남지인(Ji-In Nam)

[정회원]



- 2021년 2월 : 창신대학교 일반대학원 간호학과(간호학석사)
- 2021년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 강사
- 관심분야 : 심리사회적 지지, 스트레스
- E-Mail : njksw@nate.com