

교육기관 상담자의 직무스트레스와 우울 및 삶의 만족의 관계: 자기자비의 매개효과 검증

The Relationship between Job Stress, Depression, and Life Satisfaction of
Educational Institution Counselors: Mediating Effect of Self-compassion

김현진
한남대학교 교육대학원

Hyun Jin Kim(gwithm@hanmail.net)

요약

본 연구는 직무스트레스, 우울, 삶의 만족도, 자기자비 간의 인과적 관계를 알아보기 위한 것이 목적이다. 이를 위해 D광역시 교육청 산하 상담기관에 근무 중인 314명의 실무자를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 다양한 변수들 간의 관계를 알아보기 위해 모형을 개발하여 적합도 및 매개효과를 검증하였고 AMOS를 사용하였다. 그 결과, 자기자비는 우울과 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치며 직무스트레스와 우울, 직무스트레스와 삶의 만족 간 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 특히, 우울은 자기자비와 삶의 만족도의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무스트레스에 많이 노출될수록 자기자비가 낮아지며 우울을 경험하며 삶의 만족도가 낮아진다는 악순환적 관계를 보여준다. 연구결과를 바탕으로 상담자들의 직무스트레스와 우울을 낮추고 삶의 만족을 높이는 방안과 시사점에 대해 논의하였다.

■ 중심어 : | 직무스트레스 | 우울 | 삶의 만족 | 자기자비 | 매개효과 |

Abstract

The purpose of this study was to develop a structural model to investigate the causal relationship between job stress, depression, life satisfaction, and self-compassion. A questionnaire survey was conducted on 314 practitioners working at D metropolitan offices of education affiliated counselors. The model fit and mediating effects between variables were tested using AMOS. This study found that self-compassion had a direct effect on depression and life satisfaction, and self-compassion mediated between job stress and depression as well as job stress and life satisfaction. Also, depression mediated between self-compassion and life satisfaction. These results showed the vicious cycle that individuals with high levels of job stress are more likely to experience lower levels of self-compassion, higher levels of depression, and lowers level of life satisfaction. This study discussed the strategy to reduce the stress and depression, improve the life satisfaction.

■ keyword : | Job Stress | Depression | Life Satisfaction | Self-compassion | Mediating Effect |

I. 서론

상담자는 상담이라는 기술을 이용하여 내담자의 이야기를 적극적으로 들어주고 필요로 하는 것을 찾아내고 문제를 해결할 수 있도록 도와주는 존재이다. 상담이라는 과정에서 사용되는 중요한 도구는 경청, 재진술, 반영, 즉시성, 자기개방, 개방적 질문, 직면 등의 의사소통기술이다. 상담자들은 이러한 기술들을 대학에서 배우고 실무를 통해 경험을 쌓는다[1]. 하지만 학교과정을 마친 초심 상담자들은 어떻게 상담을 하고 적절한 조언을 하고 사례관리를 해야 하는지 명확히 알지 못해 몇 년 동안의 실무경력을 필요로 한다. 초심 상담자가 상담을 위해 필요한 실무경력을 쌓았다 하더라도 슈퍼비전을 제공할 수 있는 높은 수준의 전문 상담자가 되기 위해서는 여전히 많은 상담경험과 지속적인 교육이 필요하다. 특히, 초심 상담자들은 내담자를 조력하는 과정에서 다양한 스트레스를 받는데 이는 많은 업무처리와 과도한 사례관리로 인해 발생하며, 만성적인 스트레스는 삶에 지속적인 영향을 미친다[2].

스트레스 관련 연구자들에 의하면 스트레스는 소진, 직무만족도, 삶의 만족도, 탄력성 등과 밀접한 관련이 있으며, 때로는 다양한 질병을 일으키는 원인으로 작용한다[3]. 스트레스 유발 요인들을 보면 노동강도와 노동시간, 팀인 수, 사내 분위기 등을 들 수 있다. 노동강도와 노동시간이 높을수록, 직급이 낮을수록, 사내 분위기가 강압적일수록 스트레스는 높아지는 것으로 나타난다[4]. 상담이나 사회복지관련 담당자의 경우 다른 직무유형에 비해 스트레스 발생빈도가 2배 이상 높다[5][6].

상담분야에 근무하는 전문가를 중심으로 한 연구들을 보면 다양한 스트레스 발생요인들이 보고되는데 특히 눈여겨보아야 하는 것들로 슈퍼비전 부족[7], 과도한 사례수[8], 간접적 이차외상[9][10] 등이 있다. 이러한 스트레스 요인들을 줄이기 위해 다양한 중재전략을 사용하여 전문가로서 심리적 웰빙을 유지하는 것이 필요하다[11]. 이는 상담자는 다른 사람에게 직접적인 영향을 미칠 수 있는 중요한 사람이기 때문이다. 특히, 교육 및 사회복지기관에서 제공되는 상담은 자아정체감을 형성하는 과정에 있어 이성적인 판단이 미숙한 아동과

청소년들이 주요 대상이다. 대상자들의 발달적 특성을 고려한 상담서비스를 제공하지 않는다면, 내담자가 더욱 힘든 상황에 노출될 수도 있다. 이에 교육기관 상담사는 내담자에게 해를 입히지 않는 것은 물론이거니와 상담자의 역량을 유지하는 것이 다른 분야에 있는 전문가보다 중요하다고 할 수 있다[5][6].

상담자의 회복력 증진과 자기돌봄 전략개발은 현재 다양한 분야에서 관심 있는 주제이다. 상담자 치유방안으로 자기자각-수용, 자기사랑 실천하기, 자기분석과 심리치료, 슈퍼비전, 일상생활의 활동을 통한 환기, 전문가 집단의 지지를 포함하는 방법이 있다. 상담자 자기돌봄을 위한 유용한 전략으로 한계인식-수용, 자기자각-조절, 학습과 경력관리, 관계적 지지체계 구축, 내적 웰빙 증진, 적절한 휴식-건강관리 등이 있다[12].

다양한 자기치유 방안에 대한 연구와 더불어 최근에는 상담자의 직무스트레스를 낮추고 웰빙지수를 높이기 위해 자기자비가 필요하다는 주장이 나오고 있다. 자기자비는 자신에 대한 긍정적 관점을 가지는 것을 의미하며, 스트레스를 줄이고 이를 극복하기 위한 적응적 특성을 의미한다[13]. 특히, 다른 사람을 돌보거나 조력하는 서비스를 제공하는 상담자들은 자신을 잘 돌보거나 자신의 욕구에 주의를 기울이는 것이 어렵다[14].

2003년 Neff에 의해 소개된 자기자비에 대한 개념은 세계적으로 활발하게 논의 및 연구되고 있다[1][15]. 상담자가 충분한 자기자비를 가지고 있을 때 스스로에게 친절하고 다른 사람을 비난하기보다 내담자에게도 친절하고 지지적인 태도를 보여 내담자가 심리적으로 안정되고 유대감을 형성할 수 있는 중요한 요인이 된다[16]. 또한 내담자와 상담을 통해 상담자가 받은 스트레스, 상처 등 감정이나 생각을 그대로 받아들이거나 이러한 감정과 생각에 압도되지 않고 자신을 다독일 수 있는 능력을 갖출 수 있게 된다[17].

이렇듯 자기자비는 다양한 상담상황에 노출되어 있는 상담자들에게 중요한 개념임에도 일반인이나 대학생을 대상으로 하여 자기자비 훈련과 그에 따른 효과를 살펴본 연구들은 존재하지만, 상담자를 중심으로 자기자비의 효과를 살펴본 연구들은 제한적이다. 따라서 본 연구에서는 다양한 상담환경에서 발생하는 스트레스,

우울 등의 변수들이 자기자비에 어떠한 영향을 미치는지, 그리고 자기자비가 상담자의 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다. 특히, 기존의 연구들이 주장한 스트레스는 우울과 낮은 삶의 만족에 직접적인 영향을 미친다는 것을 넘어, 각 변수들과 자기자비의 매개효과를 알아보고자 한다. 이러한 연구를 통해 상담자가 보다 효과적인 서비스를 제공하기 위해 자기자비를 높이기 위한 방안에 대하여 제안하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 자기자비

자신에 대한 긍정적 관점을 의미하여, 스스로에게 자비를 베푸는 것으로 자기친절, 마음챙김 등으로 구성된 복합개념이다[13]. 상담자들이 상담할 때 내담자들에게 기울이는 자비로운 마음을 자기 자신에게도 향하게 하는 것이 필요하다[18]. 상담자들은 공감, 역동, 이해 등 과정을 통해 높은 스트레스와 좌절을 경험한다. 이러한 상황에서 상담자는 자신을 비난하기도 하고 내담자의 고통을 그대로 받아들이기도 하는데, 이를 극복하지 못하면 소진과 외상후 스트레스 장애를 경험하게 된다[19]. 그렇기 때문에 실패와 스트레스 상황에서 상담자는 자신을 비난하거나 고통을 회피하지 않고 누구나 경험할 수 있는 보편적인 상황으로 받아들여 무비판적으로 자신을 이해하는 자기자비 능력이 필요하다.

자기자비는 6요인으로 구분된다[13]. 첫째, 자기친절 vs. 자기판단은 자신을 부정적으로 인식하거나 비난하는 대신 친절할 태도로 자신을 이해하고 받아들이는 것이다. 둘째, 보편적 인간성 vs. 고립은 자신이 한 실수나 경험하는 고통을 자신만이 겪는 어려움이 아니라 모든 사람들이 경험하는 것으로 인식하여 다른 사람과 심리적인 단절이나 고립을 막는다. 셋째, 마음챙김 vs. 과잉 동일시는 스트레스로 인한 고통스러운 상황에 잡히거나 몰입하지 않고 현재 상황을 판단하지 않은 채 상황을 그대로 인식하고 균형 잡힌 시각으로 바라보는 것이다.

자기자비는 상담자가 자신을 있는 그대로 받아들이

는 것, 자기친절과 보편적 인간성을 기반으로 내담자와 정서적 유대를 기반으로 전문적인 관계 맺기를 강조한다. 그리고 마음챙김을 통해 상담자 스스로 감정조절을 할 수 있는 능력을 기르고 스트레스 영향에서 벗어나 스스로를 지키고 평상심을 유지하는 것이다[20]. 자기자비와 관련된 연구들은 크게 ①직무스트레스, ②우울, ③삶의 만족과 상관이 있는 것으로 나타난다.

2. 직무 스트레스와 자기자비의 관계

자기자비와 관련 있는 첫 번째 변수는 스트레스로 특히 일하며 경험하는 스트레스 수준과 높은 관련이 있다[21][22]. 일상생활 중에 개인이 인식하는 스트레스는 신체 및 기분변화에 영향을 미치기 때문에, 심체의학과 심리분야에서 스트레스와 질병, 심리적 문제 간 관계를 탐색하고, 이를 낮추기 위한 노력을 하고 있다[23]. 스트레스 유발요인들과 관련된 문제에 대한 관심이 높은 것에 비해 자기자비와 스트레스 간 관계에 대한 연구는 최근에서야 나타나고 있다[24]. 자기자비와 스트레스 간 관계를 탐색한 연구에서 자기자비 수준이 높은 사람은 자신이 놓여 있는 상황을 객관적인 시각에서 보고 침착하게 판단하고 행동을 취하기 때문에 스트레스 수치가 낮게 나타났다[25].

직무스트레스와 정신건강에 대한 연구결과를 보면 스트레스 인식과 대응수준을 결정하는 것은 문제를 바라보는 시각, 사회적 지지, 개인 노력으로 나타났다[26]. 또한, 발생한 사건을 자신의 탓으로 돌리기보다 누구에게나 발생할 수 있음을 인식하고 문제해결을 위한 행동을 찾아야 한다. 자기자비 증진 프로그램을 개발하고 훈련을 통해 이를 적용한 연구에서는 스트레스와 대인 불안 수준이 유의미하게 감소하였다[27]. 이러한 선행 연구들을 기반으로, 본 연구에서는 직무관련 스트레스와 자기자비 간에 직접경로를 설정하고 직무스트레스가 높을수록 자기자비 수준은 낮을 것으로 가정하였다.

3. 상담자 우울과 자기자비의 관계

자기자비와 관련 있는 두 번째 변수는 우울이다. 우울은 인간의 신체적-정신적 능력을 무력화시키는 요인이며 삶에 대한 욕구를 낮추는 부정적인 결과로 보고된

다[28]. 우울과 증상들 간 관련에 대해 알아본 연구에서는 우울로 인해 소진, 신체적 무력감, 식욕 없음 등이 나타나고, 증상들은 우울에 영향을 주고받는 것으로 나타났다[29]. 내담자의 욕구를 파악하고 적절한 서비스를 제공하고 조력자 역할을 수행해야 하는 상담환경에 근무하는 상담자들은 다른 사람의 욕구파악과 도움제공을 우선순위로 두기 때문에 자신의 욕구는 뒷전에 둔다. 그것은 철저히 내담자의 욕구를 충족키는 행동을 하며 타인에게 도움이 되지 못하는 행동을 배제한 결과이다[30]. 상담자는 다른 영역의 전문가들에 비해 과도한 업무와 스트레스로 인해 정서적 고갈, 삶의 의미없음을 경험하기도 한다.

상담자의 우울은 서비스를 제공하는 동안과 사례종결 이후에도 계속된다[31]. 내담자와 좋은 관계를 유지해야 한다는 압박으로 발생하는 피로, 성공적인 사례종결에 대한 중압감, 사례실패에 대한 두려움과 실망감에서 오는 통제할 수 없는 감정변화로 우울증상이 발생할 수 있다. 상담자는 신체적-정신적 피로, 무력감, 환경에 대한 부정적 인식과 태도를 가지게 되며, 이는 질적으로 낮은 상담서비스 제공과 밀접한 관계를 보인다.

우울을 유발하는 또 다른 요인 중 하나는 자신에 대한 부정적인 사고이다[32]. 우울한 사람은 자신과 관련된 경계가 불분명하고 부정적 인식이 강하여 미래를 비판하기 때문에 매사를 부정적으로 보는 경향이 있다. 현실에 대한 부정적 인식증가는 상담자 자신에게도 부정적 영향을 미치며 이는 상담과정에도 영향을 줄 수 있으므로 상담자의 우울을 예방하는 것은 필수적이다. 우울과 회복에 대한 연구결과에서 회복을 높이기 위한 조건으로 '현재 상황을 객관적으로 인식하기', '자기 자신을 긍정적으로 인식하기'를 들 수 있다[33]. 이러한 조건들은 자기자비 개념과 연결된다. 현실을 객관적으로 인식하고 자신을 비판하기보다 누구나 경험할 수 있다는 것을 인식하면 스트레스 상황을 낮추고 우울을 예방하는데 효과적이다. 이러한 결과들을 바탕으로 본 연구는 상담자의 내적 변수인 자기자비가 상담자의 우울에 미치는 영향을 직접경로로 설정하고, 변수들 간의 영향력과 관계를 알아보려고 한다.

4. 삶의 만족과 자기자비의 관계

최근 수년 동안 사회과학 분야에서는 삶의 질을 통해 생활과 행복에 대한 만족을 평가하고 이를 수치화하는 연구들이 수행되고 있다. 개인의 삶과 행복정도를 측정하기 위한 연구는 1960년대부터 시작되었으며, 이 당시에는 객관화할 수 있는 지표들(성별, 교육수준, 결혼, 종교, 금전적 여유)로 삶의 만족을 측정할 수 있으리라 생각하였다[34]. 하지만 이러한 지표들은 인구통계학적 측면만을 강조하여 개인의 경험과 행복에 대한 부분을 충분히 설명하지 못하였다는 한계가 있었고, 이후 안녕감과 삶의 수준을 측정하기 위한 개인의 경험이 중요함이 대두되면서 현대에서 측정하는 삶의 만족에 대한 정의로 점차 변화하였다[35].

삶의 질과 같은 삶에 대한 의미와 전반적인 태도를 포함하는 만족도는 스트레스나 우울과 밀접한 관련이 있다는 것이 연구들을 통해 밝혀지고 있다[36]. 하지만, 삶의 만족과 자기자비가 어떠한 관련이 있는지 서로 어떠한 영향을 미치는지를 살펴본 연구는 제한적이다[37]. 비록 두 변수간의 관계를 직접적으로 알아보는 연구는 제한적이지만 삶의 만족과 밀접한 관련이 있는 변수들(심리적 안녕감, 생활스트레스, 심리적 건강 등)과 자기자비와 관계를 알아본 연구들은 존재한다[21][38].

연구자들은 자기자비의 한 영역인 마음챙김과 삶의 의미에 대한 연관성을 가정하여 수용전념치료를 통해 참여자들의 변화를 탐색하였다[39]. 현실을 비판 없이 받아들이고 수용적인 태도를 유지하기 위한 마음챙김 훈련, 참여집단에 대한 안녕감 증가, 스트레스 감소, 삶의 의미가 긍정적으로 변화하였다. 자기자비 증진 프로그램의 효과는 자기친절, 마음챙김, 인간보편성을 중심으로 개발된 프로그램에 참여한 집단의 삶의 만족도가 통계적으로 유의미하게 높아졌으며, 그 효과는 프로그램 종료 후에도 유지되는 것으로 나타났다[40]. 이러한 연구결과들은 직접적인 관계를 탐색하지 않았지만, 삶의 만족과 자기자비 간에 어떠한 관계가 있음을 보여 주는 증거들이다.

자기자비와 관련된 연구들은 전문적인 서비스를 제공하는 상담사의 감정적 변화에 영향을 주는 스트레스, 우울감과 더불어 삶의 만족과 관계가 있는 것으로 나타

났다. 하지만, 현재까지 직무스트레스, 우울, 삶의 만족이 서로 어떠한 영향을 미치는지 그리고 자기자비가 이들 변수 간 관계에서 어떠한 영향을 미치는지 종합적으로 알아본 연구는 제한적이다. 따라서 본 연구에서는 자기자비와 삶의 만족 간에 직접적인 영향이 있을 것이라고 가정하였고, 삶의 만족은 본 연구에서 설정한 변수들(직무스트레스, 우울)에 영향을 받으며, 자기자비는 다른 변수들을 매개할 것이라 가정하였다.

5. 연구모형 및 연구가설

이상의 이론적 배경을 토대로 본 연구에서는 [그림 1]과 같이 연구모형을 설정하였다. 직무스트레스, 우울, 삶의 만족, 자기자비 간의 관계를 알아보고 자기자비의 매개효과를 중점적으로 탐색하고자 한다. 본 연구에서 설정한 구체적인 가설은 다음과 같다.

가설 1: 직무스트레스와 우울 간의 관계에서 자기자비가 매개할 것이다.

가설 2: 직무스트레스와 삶의 만족 간의 관계에서 자기자비가 매개할 것이다.

가설 3: 자기자비와 삶의 만족 간의 관계에서 우울이 매개할 것이다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 D광역시 교육청 산하 상담기관에서 설문 조사를 통해 시행되었으며, 최종 314부가 분석에 포함되었다. 참여자는 남자 30.3%(95명), 여자 69.7%(219명), 20대 10.5%(33명), 30대 35.0%(110명), 40대 25.2%(79명), 50대 18.2%(57명), 60대 이상 11.1%(35명)로 각각 나타났다. 결혼여부는 미혼 29.3%(92명), 기혼(동거포함) 66.6%(209명), 기혼(별거포함) 2.2%(7명), 이혼 1.0%(3명), 재혼 1.0%(3명)으로 나타났다.

2. 연구도구

2.1 직무스트레스

직무스트레스 정도를 측정하기 위해 한국인 직무스트레스 척도(Korean occupational stress scale)를 사용하였다[41]. 이 척도는 물리환경, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 8개 영역, 총 43개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 4점 척도(전혀 그렇지 않다 - 매우 그렇다)이며, 총점이 높을수록 직무(업무)관련 스트레스 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 문항내적일치도가 각각 .539, .895, .570, .709, .562, .825, .803, .779로 각각 나타났으며, 직무스트레스 척도 전체는 .900으로 나타났다.

2.2 우울

우울을 측정하기 위해 우울척도(The Center for Epidemiological Studies Depression Scale)를 사용하였다[42]. 이 척도는 우울정서, 긍정적 정서, 신체적 저하, 대인관계를 포함하는 8개 영역, 총 20개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 척도(전혀 그렇지 않다 - 매우 그렇다)로 구성되며, 총점이 높을수록 우울정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 4요인에 대한 문항내적 일치도가 각각 .896, .759, .838, .722로 나타났으며, 우울 척도 전체는 .781로 나타났다.

2.3 삶의 만족도

연구참여자의 삶의 만족도를 측정하기 위해 삶의 만족도(Satisfaction with Life Scale)를 사용하였다[43]. 이 척도는 총 5개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 7점 척도(전혀 아니다 - 매우 그렇다)로 구성되어 있으며, 총점이 높을수록 삶의 만족이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 문항 내적일치도는 .903으로 나타났다.

2.4 자기자비

자기자비를 측정하기 위해 한국판 자기자비척도(Korean Self-Compassion Scale)를 사용하였다[44]. 이 척도는 자기친절(자기비난), 보편적 인간성(고립), 마음챙김(과잉동일시)을 포함하는 3개 영역, 총 26개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 척도(거의 아니다 - 거의 항상 그렇다)로 구성되어 있으며, 총점이 높을수록 자기자비 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 문

항 내적일치도는 .815, .727, .787로 각각 나타났으며, 자기자비 척도 전체는 .876으로 나타났다.

3. 자료 처리 및 분석

본 연구에서 변수들 간의 차이를 알아보고 개발된 모형검증 및 변수들 간의 직·간접영향을 알아보기 위해 구조방정식 모형을 적용하였다. 분석실시 전, 연구모형에 영향을 줄 수 있는 변수들의 정규성을 검토하기 위해 왜도와 첨도분석을 실시하였다. 본 연구에서 사용된 변수들의 왜도는 -.328~1.259, 첨도는 -0.341~1.738의 범위로 나타나 변수들의 정규분포 가정을 충족하는 것으로 간주하였다[45]. 측정모형을 검증하기 전 다중공선성 분석을 실시하였는데 VIF지수가 1.302~1.642로 나타나 문제가 없는 것으로 판단하였다. 모형 적합도를 판단하기 위해 χ^2 , χ^2/df (3이하, 적합도 좋음), CFI(.90이상, 적합도 좋음), TLI(.90이상, 적합도 좋음), RMSEA(.08미만, 적합도 좋음)를 확인하였다[45].

IV. 연구결과

1. 기술통계

본 연구의 분석에 포함된 연구참여자들의 직무스트레스, 우울, 자기자비, 삶의 만족 수준을 알아본 결과, 직무스트레스 점수(높을수록 스트레스가 많음, 45점 양호, 45~50 보통, 51~57 다소 높음, 57이상 높음)는 평균 42.54(SD:10.17)로 나타나 스트레스가 높지 않은 것으로 나타났다. 우울(높을수록 우울함, 16점 이하 정상, 17-24점 가벼운 우울감, 25점 이상 명확한 우울감)은 평균 11.75(SD:9.73)로 정상수준으로 나타났다. 자기자비(높을수록 자기자비가 높음)는 평균 84.57(SD:14.29)로 높게 나타났다. 삶의 만족(높을수록 삶에 만족함)은 평균 20.96(SD:6.31)로 보통 수준으로 나타났다.

2. 상관분석

측정된 변수들을 이용하여 개발된 모형분석 첫 단계로 상관관계 분석을 실시하였다. [표 1]에서 보는 바와 같이 자기자비와 우울이 $-0.530(p<.01)$ 로 가장 높은 상

관관계를 보였으며, 직무스트레스와 우울이 각각 $0.478(p<.01)$ 로 나타났다. 이는 변수들 사이에 직접적인 영향이 있음을 유추해볼 수 있으며, 본 연구를 위해 개발된 모형이 타당성이 있음을 보여주는 증거이다.

표 1. 상관분석 (n=131)

변인	1	2	3	4
1. 직무스트레스	-			
2. 우울	.478**	-		
3. 자기자비	-.304**	-.530**	-	
4. 삶의 만족	-.338**	-.432**	.460**	-

** $p<.01$

3. 측정 모형 검증

측정변수들이 해당 잠재변수를 적절히 구인하는지 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 측정모형은 자료에 적합하며, $\chi^2(85, N=135)=238.936$, $p<.001$; $\chi^2/df=2.811$; CFI=.926; TLI=.909; RMSEA=.076(90% CI=.065-.088). 측정변수에 대한 잠재변수의 요인부하량은 직무스트레스 .18-.84, 우울 .72-.92, 자기자비 .78-.89로 모두 $p<.001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 15개의 측정변수로 3개의 잠재변수를 구인한 것이 타당한 것으로 해석할 수 있다.

4. 연구모형 분석

본 연구의 목적인 직무스트레스, 우울, 삶의 만족의 관계에서 자기자비가 매개하는지 알아보기 위해 모형을 분석하였다. 모형의 경로계수 및 관계가 나타나 있으며, 모형 적합도는 $\chi^2(85, N=135)=238.936$, $p<.001$; $\chi^2/df=2.811$; CFI=.926; TLI=.909; RMSEA=.076(90% CI=.065-.088)으로 나타났다. 가설모형의 χ^2 test가 3이하, CFI, TLI 모두 .90이상, RMSEA가 .08이하로 나타나 기준치를 충족하는 것으로 나타났다. 이를 기반으로 본 연구에서 개발한 모형을 최종모형으로 선택하였다.

[그림 1]과 같이 직무스트레스-우울, 직무스트레스-자기자비, 직무스트레스-삶의 만족, 우울-삶의 만족, 자기자비-우울, 자기자비-삶의 만족에 대한 직접효과가 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스는 우울($\beta=-.242$, $p<.001$), 자기자비($\beta=-.338$, $p<.001$), 삶의 만

족($\beta=-.240, p<.001$)에 직접적인 영향을 미치며, 우울은 삶의 만족($\beta=-.161, p<.05$)에 직접적인 영향을 미치며, 자기자비는 우울($\beta=-.512, p<.001$)과 삶의 만족($\beta=.306, p<.001$)에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 ① 직무스트레스가 높아질수록 우울이 높아지고, 자기자비가 낮아지고, 삶의 만족도가 낮아질 가능성이 있다; ② 우울이 높아질수록 삶의 만족이 낮아질 가능성이 있다; ③ 자기자비가 높아질수록 우울이 낮아지고 삶의 만족이 높아질 가능성이 있다.

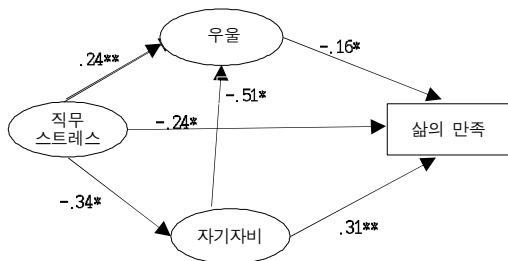


그림 1. 연구모형 분석 결과

최종 모형에서 변수들의 간접효과가 유의미한지 검증하기 위해 부트스트랩 절차를 이용하였다. 원자료에서 무선할당으로 형성된 10,000개의 표본에서 간접효과를 추정하였으며, 95% 신뢰구간에 0에 포함되지 않을 때 유의미한 결과인 것으로 판단하였다. [표 2]와 같이 직무스트레스와 우울간의 관계에서 그리고 직무스트레스와 삶의 만족간의 관계에서 자기자비가 부분매개하는 것으로 나타났다. 또한, 자기자비와 삶의 만족 간의 관계에서 우울이 부분매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무스트레스에 많이 노출될수록 자기자비가 낮아지며, 우울을 경험하며, 결국 삶의 만족도가 낮아질 가능성이 높다는 것을 보여준다.

표 2. 부트스트랩을 이용한 간접효과 검증결과

독립 변수	매개 변수	종속 변수	표준화 계수(β)	S.E.	95% 신뢰구간	
					최저	최고
직무스트레스→	자기자비→	우울	.173***	.042	.098	.263
직무스트레스→	자기자비→	삶의 만족	-.170***	.036	-.247	-.103
자기자비→	우울→	삶의 만족	.082**	.039	.006	.160

N=314, 경로계수는 표준화계수(β)임, ** $p<.01$, *** $p<.001$

5. 결론 및 논의

본 연구는 교육기관 상담사들의 직무스트레스, 우울, 삶의 만족도의 관계를 자기자비가 매개하는 인과적 구조모형을 개발하고 모형의 적합도와 매개요인의 영향에 대해 알아보았다. 개발된 모형은 수집된 자료에 적합한 것으로 나타났다. 이는 상담업무의 특수성으로 인해 발생하는 상담사들의 직무스트레스와 우울을 낮추고 삶의 질을 높이기 위해 자기자비에 대한 관심을 기울이고 이를 증진할 전략이 필요함을 시사한다.

아울러 본 연구결과를 바탕으로 상담현장에 대한 시사점을 논의하고자 한다. 첫째, 직무스트레스와 우울 간의 관계를 자기자비가 부분매개하는 것으로 나타났다. 이는 상해의 위험과 긴장상태를 유지해야하기 때문에 발생하는 직무스트레스로 현재 직업에 대한 후회나 과도한 스트레스로 우울이 발생할 수 있지만, 직무스트레스가 직접적인 우울증상으로 나타나기보다는 부정적인 생각 및 스트레스가 자기자비 수준을 낮추고 우울을 경험하게 할 수 있음을 의미한다. 본 연구에서 나타난 직무스트레스가 자기자비에 미치는 영향과 자기자비가 우울에 미치는 영향은 직무스트레스가 우울에 미치는 영향보다 큰 것으로 나타난 것이 위 가설을 지지해준다. 비록 직무스트레스와 우울 간 관계에서 자기자비의 매개효과를 검증한 선행연구가 없기 때문에 직접적인 비교를 하긴 어렵지만, 본 연구결과는 자기자비가 낮은 우울감, 불안감 같은 부정적인 정서건강과 높은 상관관계를 보였으며, 자기자비는 우울에 조절효과를 가진다고 보고한 선행연구들과 동일한 맥락을 보인다[33][46].

둘째, 직무스트레스와 삶의 만족 간 관계에서 자기자비가 부분매개하는 것으로 나타났다. 이는 첫 번째 가설과 유사하게 해석할 수 있으며, 높은 직무스트레스는 자기자비에 부정적인 영향을 미치고 삶의 만족을 낮추게도 한다. 흥미로운 것은 직무스트레스는 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치지, 자기자비와 삶의 만족에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타난 점이다. 즉, 직무스트레스가 삶의 만족에 미치는 직접효과보다 자기자비를 통하여 간접적으로 미치는 영향이 직무스트레스와 삶의 만족간의 관계를 좀 더 명확하게 이해하는 것으로 추론할 수 있다. 이 결과는 스트레스와 삶의 만족 간 관

계에서 자기자비의 효과를 예측한 여러 연구결과와 유사하다. 자기자비가 부정적 정서와 부적상관이 있으며, 심리적 안녕감과는 정적상관이 있음이 보여주는 결과 [15][21][36]와 자기자비에 초점을 맞춘 중재프로그램에 참여한 후 부정적 정서와 스트레스 반응이 유의미하게 감소하고 삶의 만족이 증가한 연구들[24][27]이 이들의 종합적인 관계를 보여준다. 또한, 직무스트레스가 높을수록 현재 자신이 처해있는 환경을 부정적으로 보고, 내적인 안녕을 취하기 어려워 스스로 마음챙김을 할 수 없는 가능성이 크기 때문에 결국 삶의 만족이 낮아지는 것으로도 이해할 수 있다[39][40].

셋째, 본 연구의 마지막 가설인 자기자비와 삶의 만족간의 관계는 우울이 부분 매개하는 것으로 나타났다. 높은 자기자비 수준을 보이는 사람은 현재 자신이 경험하고 있는 어려움을 누구나가 직장에서 특히 삶에서 경험할 수 있는 어쩔 수 없는 상황으로 인식하는 경향이 강하게 나타난다[13]. 특히, 본 연구에서 자기자비가 우울에 미치는 영향이 가장 큰 것으로 나타났기 때문에 자기자비가 높은 사람들은 자신이 직면하고 있는 상황에 너무 얽매이거나 반복적으로 생각하지 않고, 상황이 해결 가능하거나 이 또한 지나간다고 생각하여 우울감이 낮을 가능성이 높다. 결국, 스트레스 상황을 적절하게 넘기고 우울증에 노출될 가능성을 낮춰 삶을 낙관적으로 인식하고 삶의 만족에 대한 부정적인 영향을 낮추는 것으로도 이해할 수 있다[21][40].

이러한 3가지 가설의 결과를 종합하면 직무스트레스가 자기자비에, 자기자비가 우울에, 우울이 삶의 만족에 순차적으로 영향을 미치는 종합적인 매개관계임을 알 수 있다. 하지만, 선행연구에서 직무스트레스와 우울의 관계에서 자기자비가 미치는 매개효과와 자기자비와 삶의 만족의 관계에서 우울의 매개효과를 확인할 수 없기 때문에 본 연구에서 도출된 결과와 직접적으로 비교하기 어렵다. 그럼에도 불구하고 순차적인 매개효과에 대한 본 연구의 결과는, 내담자의 문제를 수용적으로 받아들이는 상담자의 특성 때문에 상담자 자신을 지속적인 스트레스 상황에 노출시키면서도 자기자비를 자신에게로 향할 여유가 부족함을 보여준다. 그리고 한번 실수로 인해 상해나 사고가 발생할 수 있다는 생각으로

인해 스스로에게 관대하지 못하고, 지속적인 스트레스로 인한 우울과 불안감을 적절히 다루지 못해 결국 삶에 대한 만족감이 낮아지는 것으로도 해석할 수 있다. 이는 높은 수준의 지속적인 스트레스가 자신을 바라보는 관점과 자신에 대한 부정적 행동에 영향을 미치는 것은 물론 심리적으로 불안정하거나 우울함을 갖는데 영향을 미쳐 낮은 삶의 만족을 초래하는 것을 의미하기도 한다.

한편 본 연구모형에서 우울이 자기자비에 미치는 직접효과가 분석결과에서 유의미하게 나타나지 않았기 때문에, 우울과 삶의 만족 간 관계에서 자기자비의 매개효과를 살펴볼 수 없었다. 우울감 자체만으로 상담자들은 소진과 무력감을 경험하며, 이는 자신은 물론 내담자에게 부정적인 영향을 끼친다[29]. 그럼에도 불구하고 본 연구에서 우울이 자기자비에 미치는 영향이 유의미하게 나타나지 않은 것은 우울이 자기자비에 직접적인 영향을 주는 것이 아닌 자기자비가 우울을 낮추는데 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 결국 우울하기 때문에 자기자비가 낮아지는 것이 아니라 낮은 자기자비로 인해 우울이 나타나며, 우울을 낮추기 위해 자기자비를 높이는 것이 필요함을 보여준다[33].

본 연구는 직무스트레스와 자기자비가 각각 다른 방식으로 우울과 삶의 만족에 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있다: ① 직무스트레스 → 자기자비 → 삶의 만족; ② 직무스트레스 → 우울 → 삶의 만족; ③ 직무스트레스 → 자기자비 → 우울; ④ 자기자비 → 우울 → 삶의 만족; ⑤ 직무스트레스 → 자기자비 → 우울 → 삶의 만족. 이러한 연구결과는 상담자의 직무스트레스 수준과 자기자비 수준에 따라 슈퍼바이저가 차별화된 슈퍼비전을 제공해야 함을 시사한다. 즉, 슈퍼바이저는 상담자가 자기자비를 높일 수 있는 방안을 마련하고 직무스트레스와 우울을 낮추고 삶의 만족도를 높일 수 있는 전략을 갖추도록 도와야 한다.

이에 대한 방안으로 삶의 만족도가 낮은 상담자의 직무스트레스와 우울 수준을 확인해야 할 필요가 있으며, 성공적인 상담을 위해 상담자의 직무스트레스를 다방면에서 조절할 필요가 있다[30]. 직무스트레스가 높은 상담자는 긴장, 공격성, 신체화, 우울, 피로, 좌절 등의

스트레스 반응을 경험하며, 내담자에게 적절한 피드백을 제공하지 못하고 상담자-내담자 간 적절한 관계를 맺기 힘들다[23]. 슈퍼바이저는 상담자에게 상담과정에 대한 슈퍼비전을 제공하기 전, 상담자의 스트레스 수준을 파악하여 이에 대한 적절한 조언을 할 필요가 있다. 스트레스는 극단-부정적 사고, 공격-적대적 사고, 자기비하적 사고를 유발한다. 스트레스는 부정적인 자아상을 만들고, 스트레스 상황을 통제하지 못함으로 인해 자신에 대하여 불신하는 경향을 보인다[24]. 슈퍼바이저는 상담자에게 적절한 자기노출을 통하여 자신도 상담자와 같은 상황을 경험하였고, 현재 상황을 이해하고 있음을 빠르게 인식시키는 것이 필요할 것이다. 이후 상담자가 스트레스로 인해 고통스러운 상황에 몰입하지 않고 현재를 균형 있게 볼 수 있도록 마음챙김 전략을 교육할 수 있을 것이다. 마음챙김을 위하여 자기친절-마음챙김-인간보편성을 포함하는 자기증진 훈련 프로그램을 이용할 수도 있다[40].

높은 직무스트레스를 경험하고 낮은 자기자비 수준을 가진 상담자는 우울을 경험함에 따라 슈퍼바이저의 피드백에 반응하지 않고 슈퍼비전에 적극적으로 참여하지 않아 내담자와 라포형성과 치료적 동맹관계를 맺는 것이 쉽지 않을 수 있다[30]. 이는 스트레스 수준이 높은 사람은 다른 사람의 행동이나 말에 반응하기 어렵고[26], 자기불안이 높으며[27], 다른 사람이 자신을 이해하지 못하는 것으로 인식[25]하는 것과 같다. 슈퍼바이저는 이러한 경험을 하는 상담자의 문제를 빠르게 인식하고 자신이 상담자의 문제를 모두 안다는 듯이 행동하기보다 많은 상담자들도 이러한 문제를 경험하고 극복하고 있다는 것을 직접적으로 보여줄 필요가 있다. 이후 슈퍼바이저의 시각이 아닌 상담자 스스로 현재 자신의 문제를 제3자가 보는 것과 같이 인식할 수 있도록 도와 객관적인 시각으로 자신의 문제를 해석하는 기회를 제공해야 할 것이다. 문제해결을 도와주기 위한 슈퍼바이저의 노력이 상담자에게는 ‘슈퍼바이저는 내가 할 수 없는 전략을 알려준다’로 받아들일 수 있기 때문이다.

마지막으로 우울과 같은 심리적 스트레스를 경험하고 낮은 삶의 만족감을 가지고 있는 상담자를 대할 때,

슈퍼바이저는 상담자의 스트레스 수준은 물론 자기자비 수준과 이들 간의 관계를 이해하는 것이 필요하다. 삶의 만족이 낮은 경우 가장 우선이 되어야 하는 것은 우울을 낮추고 자기자비 수준을 순차적으로 높이는 것이다. 이것은 직무스트레스를 줄이기 위한 효과적인 방법이 될 수 있다[46]. 비판적인 자아상과 낮은 자기공감 능력을 보이는 사람은 부정적인 자아상을 낮추고 무비판적인 자기공감을 통해 현재의 상황을 부정적으로 보는데서 긍정적으로 볼 수 있게 해야 한다[1]. 비록 연구자들이 직접 자기자비를 언급하지 않았지만, 부정적이고 비판적인 자아상은 자기자비의 내용과 유사하다고 볼 수 있다[23]. 따라서 높은 우울증상과 낮은 삶의 만족감을 가지고 있는 상담자를 조력하는 슈퍼바이저는 상담자가 가지고 있는 부정적인 자아상과 스스로에 대한 비난을 낮추는 동시에 다른 스스로가 곁에서 빠져나올 수 있도록 돕고 자신의 문제를 다른 누군가와 이야기하게 해야 한다.

본 연구의 제한점은 교육청 산하에서 근무하는 상담자를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 다른 환경이나 분야에 있는 전문가에게 일반화시키는데 한계가 있다. 그리고 다른 선행연구들은 소진, 대인관계 스트레스, 지각된 스트레스 등이 관련이 있는 것으로 나타났지만, 본 연구는 이러한 변수들이 분석에 포함되지 못하였다. 추후에는 보다 다양한 변수들을 기반으로 하여 종합적인 분석이 필요하다. 마지막으로 본 연구에서 우울과 자기자비는 단방향의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 본 연구에서 사용한 우울척도가 지닌 한계일 수 있다. 그렇기 때문에 추후에는 이 두 변수들의 관계를 면밀하게 파악하는 노력이 필요할 것이다.

참 고 문 헌

[1] 정주리, 임채원, 최승애, 이유정, 김은영, “상담자의 자기자비가 공감능력, 자기 효능감, 소진에 미치는 영향: 연령과 상담자경력을 조절변수로,” 상담학연구, 제18권, 제2호, pp.61-80, 2016.
 [2] C. Maslach, W. Schaufeli, and M. Leiter, “Job

- burnout,” *Annual Reviews of Psychology*, Vol.52, pp.397-422, 2009.
- [3] 안보배, 박세용, “직장인의 자아탄력성과 사회적 지지의 지각이 직무만족과 소진에 미치는 효과,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제27권, 제3호, pp.497-517, 2014.
- [4] 김상구, “공공부문의 감정노동,” *지방정부연구*, 제13권, 제1호, pp.51-70, 2009.
- [5] 김지은, 김혜연, 김혜원, 송인한, “성폭력 피해자 지원 종사자가 경험하는 이차적 외상스트레스에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구,” *한국심리학회지: 여성*, 제22권, 제4호, pp.491-509, 2017.
- [6] M. Kim and S. Lee, “Secondary traumatic stress interventions for rehabilitation- counseling students: Focused on literature review,” *산재보험연구*, 제6권, 제1호, pp.1-20, 2013.
- [7] 김명화, 홍혜영, “초심 수퍼바이저의 슈퍼비전 교육 필요성에 대한 합의적 질적 연구,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제17권, 제2호, pp.573-594, 2017.
- [8] 신혜중, 이혁수, “사회복지종사자의 직무스트레스 영향 요인에 관한 연구- 복리후생 프로그램을 중심으로,” *한국지역사회복지학*, 제53권, pp.289-313, 2015.
- [9] 이혜경, 강희순, “성희롱고충상담원의 직무내용, 우울, 스트레스반응에 관한 연구- 대학 내 성희롱고충상담원을 중심으로,” *지역사회연구*, 제24권, 제4호, pp.89-104, 2016.
- [10] 정선영, 박현숙, 여현주, “청소년 위험행동예방을 위한 교사의 핵심역량과 소진: 공감만족 - 공감피로의 매개효과,” *Korean Journal of Child Studies*, 제38권, 제4호, pp.91-101, 2017.
- [11] 박성현, 박세영, “직무스트레스와 마음챙김, 직무만족이 정신건강에 미치는 영향,” *지역과 세계*, 제40권, 제1호, pp.131-154, 2016.
- [12] 강현주, 이홍숙, 최한나, “상담자의 자기돌봄 인식에 관한 개념도 연구,” *상담학 연구*, 제17권, 제2호, pp.25-45, 2016.
- [13] K. Neff, “Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself,” *Self and Identity*, Vol.2, pp.85-101, 2013.
- [14] M. Sussman, “Intimations of mortality,” In M. B. Sussman (Eds), *A perilous calling: The hazards of psychotherapy practice*, New York: John Wiley & Sons, 1995.
- [15] A. MacBeth and A. Gumley, “Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology,” *Clinical psychology review*, Vol.32, No.6, pp.545-552, 2012.
- [16] 진현정, 이기학, “Self-Compassion Scale 한국 번역판 타당화 연구,” *청소년상담연구*, 제17권, 제2호, pp.1-20, 2009.
- [17] 이현주, *관조적 자기-자비(self compassion)와 스트레스에 대한 지각된 통제가능성에 따른 대처 방식의 차이* 가톨릭대학교, 미간행석사학위논문, 2009.
- [18] L. Ladner, “The lost art of compassion: Discovering the practice of happiness in the meeting of Buddhism and psychology,” New York, NY: HarperCollins Publishers, 2013.
- [19] 이미혜, 성승연, “상담자들의 대리외상,” *한국심리학회지: 일반*, 제33권, 제1호, pp.109-137, 2014.
- [20] 심지은, *상담자의 마음챙김, 공감 및 역전이관리 능력의 관계* 가톨릭대학교, 미간행박사학위논문, 2009.
- [21] 유연화, 이신혜, 조용래, “자기자비, 생활스트레스, 사회적 지지와 심리적 증상들의 관계,” *인지행동 치료*, 제10권, 제2호, pp.43-59, 2010.
- [22] M. Leary, E. Tate, C. Adams, A. Allen, and J. Hancock, “Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.92, No.5, pp.887-904, 2007.
- [23] 고경봉, 박중규, 김찬형, “스트레스반응척도의 개

- 발,” 신경정신의학, 제39권, 제4호, pp.707-719, 2000.
- [24] M. Neely, D. Schallert, S. Mohammed, R. Roberts, and Y. Chen, “Self-kindness when facing stress: The role of self-compassion, goal regulation and support in college students’ well-being,” *Motivation and Emotion*, Vol.33, pp.88-97, 2009.
- [25] 이우경, 방희정, “성인기 여성의 스트레스, 마음챙김, 자기자애, 심리적 안녕감 및 심리 증상 간의 관계,” *한국심리학회지:발달*, 제21권, 제4호, pp.127-146, 2008.
- [26] 심정선, “민간경비원의 직무 스트레스 정신건강 및 대처방식 간의 관계,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제23권, 제4호, pp.733-754, 2010.
- [27] 양혜란, 김유미, “자기자비 증진 프로그램이 아동의 스트레스 및 대인불안 감소에 미치는 효과,” *학습자중심교과교육연구*, 제15권, 제7호, pp.1-21, 2015.
- [28] 윤명숙, 김남희, “사회복지사 감정노동이 우울에 미치는 영향에서 클라이언트 폭력피해 경험의 조절효과,” *인적자원개발연구*, 제19권, 제4호, pp.187-221, 2016.
- [29] 김지민, 임영식, “공공기관에 근무하는 청소년상담자의 부정정서전염, 직무환경특성 및 공감피로가 직무소진에 미치는 영향,” *한국청소년연구*, 제29권, 제2호, pp.155-183, 2018.
- [30] 고윤희, 박성현, “상담자의 전문성 발달 과정에 대한연구: 자기성찰 경험을 중심으로,” *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 제26권, 제4호, pp.805-839, 2014.
- [31] 김현정, 김지현, “콜센터 상담자의 감정부조화 조절 프로그램 효과,” *진로교육연구*, 제29권, 제1호, pp.141-164, 2016.
- [32] R. Engel and R. DeRubeis, *Psychopathology and cognition: Personality, psychopathology, and psychotherapy series*, In P. C. Kendall. (Eds.). *The role of cognition in depression* (pp. 83-119), San Diego, CA: Academic Press, 1993.
- [33] T. Krieger, D. Altenstein, I. Baettig, N. Doerig, and M. Holtforth, “Self-Compassion in depression: Associations with depressive symptoms, rumination, and avoidance in depressed outpatients,” *Behavior Therapy*, Vol.44, No.3, pp.501-513, 2013.
- [34] W. Wilson, “Correlates of Avowed Happiness,” *Psychological Bulletin*, Vol.67, pp.294-306, 1967.
- [35] R. Veenhoven, “Is happiness relative?,” *Social Indicators Research*, Vol.24, pp.1-34, 1991.
- [36] 조용래, “자기자비, 생활 스트레스 및 탈중심화가 심리적 건강에 미치는 효과- 매개중재모형,” *한국심리학회지 : 임상*, 제30권, 제3호, pp.767-787, 2011.
- [37] 양영미, 박경, “성인애착과 결혼만족도의 관계: 자기자비의 조절효과,” *한국심리학회 학술대회 자료집*, pp.239-239, 2016.
- [38] K. Neff, “The Development and Validation of a scale to Measure Self-Compassion,” *Self and Identity*, Vol.2, No.3, pp.223-250, 2003b.
- [39] M. Steger, K. Sheline, L. Merriman, and T. Kashda, *Using the science of meaning to invigorate values-congruent, purpose-driven action*, In T. B. Kashdan and J. Ciarrochi (Eds.), *Mindfulness and acceptance for positive psychology* (pp. 240-266), Oakland, CA: New Harbinger Publications, 2013.
- [40] 박세란, 이훈진, “자기자비 증진 프로그램 개발 및 효과 검증,” *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 제27권, 제3호, pp.583-611, 2015.
- [41] 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, “한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화,” *대한산업의학회지*, 제17권, 제4호, pp.297-317, 2005.
- [42] 조맹제, 김계희, “주요우울증 환자 예비평가에서 The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale(CES-D)의 진단적 타당성 연구,” *신경정신의학*, 제32권, pp.381-399, 1994.

- [43] 안신능, *자기 개념에 따른 자기 불일치와 삶의 만족도의 인과적 관계* 연세대학교, 미간행석사학위논문, 2006.
- [44] 김경의, 이금단, 조용래, 채숙희, 이우경, “한국판 자기-자비 척도의 타당화 연구,” *한국심리학회지: 건강*, 제13권, 제4호, pp.1023-1044, 2008.
- [45] R. Kline, *Principles and practices of structural equation modeling*, New York, NY: Guilford Press, 2004.
- [46] 조현주, 현명호, “자기비판과 우울관계에서 비롯된 스트레스와 자기자비의 효과,” *한국심리학회지: 건강*, 제16권, pp.49-62, 2012.

저 자 소 개

김 현 진(Hyun Jin Kim)

정회원



- 2013년 8월 : 계명대학교 일반대학원 교육학과(교육상담) 교육학박사
- 2012년 3월 ~ 2017년 2월 : 경일대학교 심리치료학과 교수
- 2017년 3월 ~ 현재 : 한남대학교

교 교육대학원 상담교육전공 교수

<관심분야> : 학습상담, 진로상담, 상담자교육