

전문상담교사의 역할갈등과 소진의 관계에서 플로리시의 매개효과

김도희¹, 지경예^{2*}, 김희정¹

¹전남대학교 교육학과 박사수료, ²전남대학교 교육학과 박사과정

Mediating Effect of Flourishing on the Relationship between Role Conflict and Burnout of School Counselors

Do-Hee Kim¹, Kyong-Ye Ji^{2*}, Hee-Joung Kim¹

¹Ph.D. Candidate, Dept. of Education, Chonnam National University

²Doctoral student, Dept. of Education, Chonnam National University

요약 본 연구는 전문상담교사가 지각하는 역할갈등과 소진의 관계에서 플로리시의 매개효과를 검증하는 데에 목적이 있다. 학교와 교육청에서 근무하는 전문상담교사 242명을 대상으로 설문조사를 수행하였으며 수집된 자료는 SPSS와 PROCESS macro 프로그램을 통해 분석되었다. 연구결과, 역할갈등과 소진은 유의한 정적 상관이 있었으며 플로리시는 역할갈등, 소진과 유의한 부적 상관이 있었다. 아울러 역할갈등의 세 가지 하위 유형인 역할기대 갈등, 개인-역할 갈등, 역할보호성 갈등에 따라 소진의 여러 하위 징후에 미치는 영향이 상이한 것으로 나타났으며 플로리시는 역할갈등의 각 요소가 소진에 미치는 영향을 모두 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 플로리시가 전문상담교사의 전문성 관리를 위한 지표로 고려될 수 있다는 것을 시사하며 학교단위의 긍정심리학적 접근이 학생뿐만 아니라 전문상담교사에게도 긍정적으로 작용하여 학교상담의 효과성을 개선하는 데에 기여할 수 있다는 것을 보여주는 결과라고 여겨진다.

주제어 : 전문상담교사, 역할갈등, 소진, 플로리시

Abstract The purpose of this study was to examine the mediating effect of flourishing on the relationship between role conflict and burnout as perceived by school counselors. A total of 242 school counselors participated in this study. The collected data were analyzed using the SPSS and PROCESS macro programs. The study results showed a significant positive correlation between role conflict and burnout and a significant negative correlation between flourishing and role conflict and burnout. In addition, depending on the three subtypes of role conflict (i.e., role-expectation conflict, individual-role conflict, and role ambiguity conflict), the effects on various sub-signs of burnout differed. It was found that flourishing mediated all of these variables of role conflict influencing burnout. These results suggest that flourishing can be considered an indicator for professionalism management of school counselors and a result showing that a positive psychological approach at the school level can be helpful in improving the effectiveness of school counseling by contributing positively not only to students but also to school counselors.

Key Words : School Counselor, Role Conflict, Burnout, Flourishing

*Corresponding Author : Kyong-Ye Ji(men3woman1@naver.com)

Received August 5, 2021

Accepted November 20, 2021

Revised August 28, 2021

Published November 28, 2021

1. 서론

학교상담은 아동과 청소년의 발달적인 측면을 고려하여 예방과 교육 및 치료를 위한 상담과 프로그램 서비스를 제공하는 것으로 일반적인 개인 상담과 결을 달리한다[1]. 이에 교육부에서는 교육대학원을 통해 학교상담 전공 과정을 개설하고 전문상담교사 자격을 부여하고 있으며, 2005년부터 전문상담교사를 학교 현장에 채용하여 학생과 교사, 학부모를 대상으로 상담 서비스를 체계적으로 제공하기 위해 노력하고 있다[2]. 그러나 외국에서는 전문적인 학교 상담 연구를 토대로 한 상담 모형과 상담자의 역할이 구체적으로 발달해온 것과 달리, 국내는 이러한 탐구가 체계적으로 이루어지지 못하여 학교상담의 정체성에 대한 합의를 이끌어내지 못하고 있다[1, 3, 4]. 이를 반영하듯, 국내에서 발표된 전문상담교사에 대한 89편의 연구 조사 결과에서 전문상담교사의 특성과 업무 적응 과정을 조사한 연구가 32편으로 가장 많았고, 그 다음으로 전문상담교사의 역할에 대한 연구가 25편으로 많은 것으로 조사되어 전문상담교사의 역할과 정체성을 밝히기 위한 연구가 계속되어 왔음을 확인할 수 있다[5]. 이 중 역할과 관련된 연구를 구체적으로 살펴보면 전문상담교사와 학교상담에 대한 정체성과 역할의 부재 및 학교라는 특수한 환경에서 상담을 진행하는 것에 대한 어려움을 제시하고 있는 것을 볼 수 있다[6-9]. 그러나 위와 같은 역할 수행에 대한 어려움이 전문상담교사가 지각하는 행복과 안녕감(well-being)에 미치는 영향이 어떠한지, 아울러 이들의 행복한 삶에 대한 지각이 위와 같은 어려움을 대처하는 데에 어떠한 역할을 하는지를 살펴본 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 최근에 긍정심리학 분야에서 연구되고 있는 안녕감 모형인 플로리시를 중심으로 역할 갈등과 소진, 플로리시의 관계를 조사하고자 한다.

역할 갈등의 개념은 학자마다 매우 상이하게 정의되어 왔다. 특히 조직 심리학의 관점에서의 역할 갈등은 크게 개인이 맡은 역할에 맞는 직무를 수행하는 과정에서 경험되는 스트레스로 개념화되어 왔다[10]. 전문상담교사가 경험하는 역할 갈등에 관한 연구에 따르면, 이들은 상담자의 역할 이외에도 교사, 행정가로서의 역할을 맡게 되어 이중관계에 쉽게 노출되어 있을 뿐만 아니라 지나치게 절차와 규칙을 강조하는 관료적인 조직 특성으로 인하여 상담을 원활하게 진행하는 데에 어려움을 경험하는 것으로 보고되었다[11, 12]. 또한 상담 성과에 대한 과도한 책임감을 부여받고 있으며 상담과 상담자에 대한

부적절한 인식을 가진 교사와 학부모로 인하여 상담을 원활하게 하는 데에 많은 어려움을 경험하는 것으로 보고되었다[11, 12]. 이러한 결과는 부모나 동료 교사 및 학생이 서로 상충되는 기대를 갖고 있거나 관리자로부터 상담과 무관한 지시를 받는 것과 같은 상황으로 인해 전문상담교사로서의 역할에 대한 기대 갈등을 경험하고 있음을 보여준다.

그리고 조직적 특성으로 인하여 상담자의 자율성을 보장받기 어려워 자신이 가진 역량과 전문성을 주도적으로 발휘하지 못하고, 일반적인 상담 훈련을 받고서 학교상담을 수행하는 과정에서 학습한 지식과 내용을 활용하지 못하는 문제가 있다고 지적되고 있다[2, 11]. 이는 전문상담교사의 경우 일반적인 상담자보다 개인적 역량과 부합하지 않는 업무를 맡는 과정에서 갈등을 경험할 가능성이 높다는 것을 암시한다. 아울러 윤리적인 딜레마 상황에서 내담자와 자신을 보호해 줄 수 있는 제도나 체계가 부재하고, 직무가 모호하여 민감한 사안을 처리하기 위한 절차나 경계가 없어 상담을 진행하는 데에 많은 어려움을 경험한다는 것을 알 수 있다[3]. 이는 딜레마 상황에서 역할을 수행하기 위한 기준이 모호하여 스스로 의사를 결정하고 문제를 해결하기 위해 노력해야 하는 것과 같은 역할 갈등을 경험하고 있음을 보여준다. 나아가 이러한 역할 갈등은 학교 상담에 대한 회의감과 좌절감을 유발하여 소진을 경험하게 한다[7, 8].

소진은 업무에서 오는 스트레스로 인하여 피로감을 느끼고 전문적인 역량이 감소되는 현상을 의미한다[14]. 이러한 소진은 일에 대한 만족감이 느껴지지 않고 냉소적인 태도를 갖는 상태로 나타나기도 한다[14]. 이는 다른 사람들을 돌보는 역할을 수행하는 직종의 종사자들 사이에서 주로 나타나는 것으로 알려져 있다. 특히 전문상담교사는 앞에서 언급한 역할 수행 과정에서의 어려움으로 인해 소진을 경험할 가능성이 높은 것으로 보고되고 있다[7, 8, 11]. 이렇게 소진을 경험한 전문상담교사는 내담 학생, 보호자, 상담에 대한 부정적인 느낌을 갖기 쉽다. 또한 상담 효과에 대한 회의감을 쉽게 느낄 수 있다. 그러나 상담자가 자신의 문제를 해소하고 역전이를 관리하는 것은 내담자와 효과적인 동맹 관계를 맺기 위한 선행 조건으로서 상담의 효과와도 직결되므로 전문상담교사의 소진을 예방하고 관리할 수 있도록 해야 한다[15].

2000년 이후 상담자의 개인적 특성을 바탕으로 소진을 예측하고자 시도한 연구는 총 136편이 발표되었다. 이들은 상담자 개인의 성격과 정서적 특성, 스트레스 대처와 인지 조절관련 특성, 인구통계학적 특성이 소진에

유익한 영향을 미친다고 보고하고 있다[16]. 이러한 연구는 개인적인 특성에 초점을 맞춰 스트레스나 소진을 다루어 나가는 방안을 제시하고 있다는 점에서 의의가 있다. 하지만 전문상담교사는 다른 상담자들과 달리, 학교라는 특수한 직무환경에 놓여있으므로 앞에서 언급한 역할 갈등을 충분히 고려할 필요가 있다. 전문상담교사의 역할 갈등과 소진에 관한 선행연구를 살펴보면, 역할 수행 스트레스가 소진에 미치는 영향이 자기효능감과 사회적 지지에 의해 조절되는 것으로 보고한 연구와 역할 갈등이 소진에 미치는 영향이 전문직 정체성에 의해 조절되는 것으로 보고한 연구를 찾아볼 수 있다[7, 8]. 또한 역할정체성 혼란과 소진의 관계에서 역할 혼란과 직무의 미창조의 조절된 매개 효과를 살펴본 연구도 이루어졌으나[17], 그 수가 많지 않다. 따라서 학교상담의 질을 결정하는 전문상담교사의 역할 갈등이 소진에 미치는 영향을 완화하기 위한 방안을 탐구할 필요가 있다고 여겨진다. 이에 본 연구에서는 전문상담교사의 역할 갈등이 어떻게 소진으로 연결되는지 설명하기 위하여 긍정 심리학에서 제안된 개념인 플로리시의 역할을 탐구하고자 한다.

플로리시(flourish)는 활짝 피어있는 아름다운 꽃과 같이 인생에서 꽃을 피우는 것을 은유적으로 표현한 것이다. 긍정심리학을 개척한 Seligman[18]은 기존의 행복과 안녕감에 대한 이론을 보완하여 플로리시를 지향하는 안녕감(well-being) 모형을 제안하였다. 이러한 플로리시는 긍정 정서(positive emotion), 몰입(engagement), 관계(relationship), 의미(meaning), 성취(accomplishment)의 다섯 가지 요소를 통해 설명될 수 있으며 진정한 행복과 안녕감은 이러한 요소가 균형 있게 충족되는 삶 안에서 발현된다고 본다[18]. 이러한 요소를 구체적으로 살펴보면 ‘긍정 정서’는 과거와 현재, 미래를 떠올렸을 때 기쁨과 즐거움, 만족감과 행복한 느낌을 갖는 것을 의미한다[18]. ‘몰입’은 일과 여가활동, 대인관계를 비롯하여 삶에서 이루고자 하는 것에 적극적으로 관여하고 집중하는 것을 의미하고 ‘관계’는 주변 사람들과 친밀하고 지지적인 관계를 맺고 유지하는 것을 의미한다[18]. ‘의미’는 개인이 삶의 목적과 의미를 발견하고 그것에 기여하고 헌신하며 살아가는 것을 반영하는 것이고, ‘성취’는 목표를 추구하고 이루어 내는 것을 말한다[18].

플로리시는 개인의 잠재력과 강점을 발휘하여 행복을 지속적으로 추구하고 증진해나가는 것을 강조한다는 점에서 이전의 연구자들이 제안한 행복 및 주관적 안녕감과 차별화된다[18]. 즉, 플로리시를 지향하는 안녕감 모

델에서는 전문상담교사의 부적응에 초점을 맞추기보다 사랑, 용기, 인내, 유머와 같은 강점과 미덕을 강조하는 긍정심리학적 관점에서 개인과 공동체의 변형을 추구하는 패러다임의 변화를 요구한다. 전문상담교사는 가치관과 정체성이 발달하는 시기의 청소년들을 주로 대면하며 상담의 과정에서 이들에게 지대한 영향을 미칠 수 있는 위치에 있다는 점에서 전문상담교사가 갖고 있는 삶에 대한 관점과 태도는 내담 학생에게도 간접적인 영향을 미칠 것으로 생각해볼 수 있겠다. 이러한 맥락에서 전문상담교사의 플로리시를 탐구하는 작업은 이에 대한 연구자들의 관심을 제고하여 긍정심리학적 관점에서 이들의 전문성을 증진하고, 학교 상담의 효용을 높이도록 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

전문상담교사의 플로리시와 관련된 국내 선행연구를 조사하기 위하여 학술연구정보(RISS)에서 ‘교사’와 ‘플로리시’로 검색한 결과, 총 37편이 검색되었으며 이들은 모두 보육 및 유아교사를 대상으로 한 것으로 확인되었다(2021. 07. 23. 기준). 아울러 이들 연구 중에는 플로리시가 보육교사의 소진에 영향을 미치는 주요한 변인이라고 지적하고 있었다[19, 20]. 이들 연구결과에 따르면, 코로나 19에 대한 인식이 보육교사가 업무를 수행하는 데에 어려움을 가중시켜 소진을 유발하지만 위험 인식이 소진에 미치는 영향을 플로리시가 완화시켜주는 것으로 보고하였다[19]. 그리고 보육교사가 자신에게 기대되는 역할을 수행하는 과정에서 자신의 감정을 억누르는 정서노동을 경험하게 되지만 플로리시 수준이 높을수록 정서노동이 소진에 미치는 영향이 감소하는 것으로 보고하였다[20]. 이는 플로리시의 각 요소들이 업무를 수행하는 과정에서 경험되는 갈등과 스트레스로부터 소진되어 가는 것을 예방해주는 요인이라는 것을 보여준다.

보육교사와 전문상담교사는 인적 서비스(human service) 분야의 전문가라는 측면에서 유사점이 있지만, 학교라는 현장과 상담이라는 업무에서의 차이를 고려한다면 위의 결과를 전문상담교사 집단에 일반화하기에는 무리가 있다. 그러나 이상의 결과를 통해 플로리시가 타인을 돌보고 조력하는 역할을 담당하는 전문상담교사의 역할 갈등 및 소진과도 밀접한 관련이 있다고 유추해볼 수 있겠다. 특히 전문상담교사는 학교 현장에 혼자 근무하는 경우가 많고, 높은 전문성을 요구한다는 점에서 한 명의 전문상담교사가 학교의 분위기와 내담 학생에게 미치는 영향이 클 것으로 예상되므로 이들의 삶과 일에 대한 태도가 보다 중요하게 고려될 필요가 있다. 그러나 전문상담교사가 지각하고 있는 플로리시에 대해서는 지금

까지 알려진 바가 없다. 따라서 본 연구에서는 전문상담 교사의 역할 갈등 상황에 따른 소진과 플로리시의 관련성을 밝히고 이들이 플로리시한 삶을 살아가도록 돕기 위한 방안을 탐구하고자 한다.

기존의 선행연구에서는 플로리시의 매개효과와 조절 효과에 대한 여러 가능성을 제시해온 것을 볼 수 있으나 [19, 20], 플로리시가 고정적인 개인의 내적 특성이 아닌, 환경과 상호작용하는 과정에서 이루어 나가는 안녕감을 의미한다는 점에서 현장에서 경험하는 역할 갈등 문제는 소진뿐만 아니라 플로리시를 낮추는 데에도 기여할 수 있을 것이라고 가정할 수 있을 것이다. 이는 교사가 지각하는 역할 갈등 수준이 높을수록 방관자적인 경향 또한 높아지는 것으로 나타난 결과로 역할 갈등이 직업에의 몰입과 관계, 성취와 만족도를 저해할 수 있음을 보여준 선행연구의 결과와도 맥을 같이한다[10]. 또한 소진은 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 어려움과 역할 갈등으로부터 야기되는 결과적인 현상을 의미한다는 점[14]에서 종속변인으로 설정하는 것이 적절하다고 판단되며 소진과 플로리시 간에 정적 상관이 있는 것으로 보고된 결과에 비추어봤을 때[19, 20] 플로리시 수준이 낮을수록 소진을 쉽게 경험할 것이라고 가정할 수 있을 것이다. 요약하면, 본 연구에서는 역할 갈등이 플로리시와 소진에 미치는 영향을 조사하고 역할 갈등과 소진의 관계에서 플로리시의 매개 효과를 검증하고자 한다. 이러한 관계를 연구모형으로 도식화한 그림은 Fig 1에 제시하였으며, 구체적인 연구문제는 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 전문상담교사의 역할 갈등이 소진에 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 전문상담교사의 역할 갈등이 플로리시에 미치는 영향은 어떠한가?

셋째, 전문상담교사의 플로리시가 소진에 미치는 영향은 어떠한가?

넷째, 전문상담교사의 역할 갈등과 소진의 관계에서 플로리시의 매개 효과는 어떠한가?

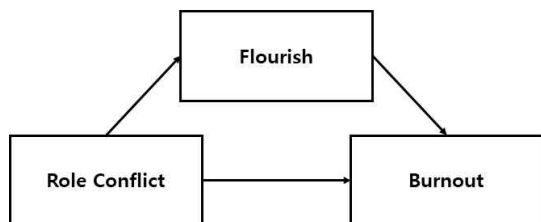


Fig. 1. Research model

2. 방법

2.1 연구 참여자

본 연구의 참여자는 전문상담교사 자격을 소지하고 초등학교, 중학교, 고등학교 및 교육청 내 상담센터에서 근무하고 있는 242명의 상담자이다. 자료 수집은 2021년 2월부터 3월 간 약 한 달에 걸쳐 이루어졌으며 전문상담교사 모임의 운영자와 지인을 통해 설문조사를 홍보하였다. 참여자의 인구 사회학적 배경은 Table 1과 같다.

Table 1. Demographic background of participants

	항목	빈도	비율
Sex	man	37	15.3%
	woman	205	84.7%
Age group	20s group	26	10.7%
	30s group	80	33.1%
	40s group	77	31.8%
	50s group	59	24.4%
Education level	Bachelor's degree	78	32.3%
	master's degree	162	66.9%
	doctoral degree	2	0.8%
Working experience (years)	0~5 years	121	50%
	6~10 years	55	22.7%
	11~15 years	54	22.3%
	16~20 years	12	5%
Certification level	Grade I	105	43.4%
	Grade II	137	56.6%

2.2 측정 도구

2.2.1 역할 갈등

전문상담교사의 역할 갈등을 측정하기 위하여 채영병 [10]이 개발한 역할 갈등 척도를 사용하였다. 본 연구에서는 전문상담교사가 주로 경험하는 역할 갈등의 내용에 초점을 두고자 역할기대 갈등, 개인-역할 갈등, 역할모호성 갈등의 세 가지 요인을 측정하는 15개 문항을 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 5점 범위 안에 평정하도록 구성되어 있다. 본 연구에서 나타난 요인별 신뢰도(Cronbach's α)는 역할기대 갈등이 .87, 개인-역할 갈등 .84, 역할모호성 갈등이 .77이며 전체 문항은 .91이다.

2.2.2 소진

전문상담교사의 소진을 측정하기 위하여 Lee 등[21]

이 개발하고 Yu, Lee와 Nesbit[22]이 국내에 타당화한 상담자 소진 척도(Counselor Burnout Inventory)를 사용하였다. 원척도는 신체적 피로감, 무능감, 비협조적 업무환경, 내담자 가치저하, 사생활 악화의 다섯 가지 요인을 측정하는 20개 문항으로 이루어져 있다. 본 연구에서 서소진의 직접적인 원인과 관련이 있는 비협조적 업무환경 요인을 제외한 네 가지 요인을 측정하는 16개 문항을 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점부터 ‘매우 그렇다’의 5점 범위 안에 평정하도록 구성되어 있다. 본 연구에서 나타난 요인별 신뢰도(Cronbach’s α)는 신체적 피로감이 .80, 무능감이 .85, 내담자 가치저하가 .89, 사생활 악화가 .81이며 전체 문항이 .93이다.

2.2.3 플로리시

전문상담교사의 플로리시를 측정하기 위하여 Butler와 Kern[23]이 개발하고 심교린과 김완석[24]이 국내에 타당화한 플로리시 척도(PERMA-Profiler)를 사용하였다. 본 연구에서는 플로리시의 하위 구성 요소인 긍정적 정서, 몰입, 긍정적 관계, 의미, 성취의 다섯 가지 요인을 측정하는 15개 문항을 사용하였다. 각 문항은 정도와 빈도를 0점부터 10점의 범위 안에 평정하도록 구성되어 있다. 본 연구에서 나타난 요인별 신뢰도(Cronbach’s α)는

긍정적 정서가 .84, 몰입이 .72, 긍정적 관계가 .82, 의미가 .84, 성취가 .70이며 전체 문항이 .94이다.

2.3 자료 분석

IBM SPSS Statistics v20과 PROCESS macro 프로그램을 사용하여 각 변인의 기술통계량과 변인 간 상관계수를 산출함으로써 연구 변인의 일반적인 경향을 알아 보았다. 그리고 역할 갈등과 플로리시가 소진에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 역할 갈등이 소진에 미치는 영향에서 플로리시의 매개효과를 검증하기 위하여 단순매개모형 분석을 실시하였다. 이는 부트스트랩을 활용하여 독립변인의 직접효과와 매개변인을 통한 간접효과를 추정하는 방법으로 Hayes[25]에 의해 제안되었다. 본 연구에서는 부트스트랩 사례 수를 5,000번으로 설정하였으며 추정된 경로계수의 95% 신뢰구간의 하한한계와 상한한계 사이에 0이 포함되지 않을 때에 유의하다고 판단하였다[25].

3. 결과

3.1 연구 변인의 일반적 경향

Table 2. Descriptive statistics and correlation of research variables

	1	1-1	1-2	1-3	2	2-1	2-2	2-3	2-4	3	3-1	3-2	3-3	3-4	3-5
1. Role Conflict															
1-1. Conflicting Expectations	.89**														
1-2. Person-Role Conflict	.91**	.77**													
1-3. Role Ambiguity	.77**	.49**	.55**												
2. Burnout	.67**	.56**	.66**	.52**											
2-1. Exhaustion	.48**	.48**	.45**	.29**	.84**										
2-2. Incompetence	.55**	.38**	.56**	.50**	.81**	.57**									
2-3. Devaluing Client	.55**	.37**	.49**	.56**	.73**	.44**	.58**								
2-4. Deterioration in Personal Life	.49**	.41**	.46**	.38**	.83**	.79**	.52**	.50**							
3. Flourish	-.62**	-.50**	-.56**	-.54**	-.56**	-.39**	-.52**	-.57**	-.40**						
3-1. Positive Emotion	-.60**	-.48**	-.55**	-.54**	-.62**	-.49**	-.55**	-.54**	-.47**	.91**					
3-2. Engagement	-.45**	-.34**	-.37**	-.43**	-.47**	-.36**	-.46**	-.50**	-.38**	.87**	.75**				
3-3. Relationship	-.52**	-.46**	-.50**	-.34**	-.47**	-.36**	-.33**	-.48**	-.36**	.85**	.77**	.60**			
3-4. Meaning	-.58**	-.48**	-.53**	-.50**	-.46**	-.27**	-.44**	-.52**	-.28**	.92**	.77**	.71**	.76**		
3-5. Accomplishment	-.55**	-.39**	-.50**	-.56**	-.45**	-.26**	-.54**	-.46**	-.24**	.85**	.72**	.75**	.55**	.77**	
Mean	2.73	2.91	2.89	2.40	2.64	2.84	2.80	2.32	2.62	6.47	6.36	6.10	6.73	6.77	6.42
Standard Deviation	.61	.78	.71	.65	.66	.83	.81	.79	.81	1.28	1.40	1.43	1.54	1.56	1.33
Skewness	-.17	-.07	.14	.13	.33	.18	-.02	.43	.45	-.02	-.12	.16	-.29	-.20	.04
Kurtosis	-.75	-.72	-.07	-.05	-.58	-.69	-.60	-.34	-.34	-.55	-.11	-.56	-.36	-.69	-.58

** $p < .01$

연구 변인의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 및 변인 간 상관관을 정리한 결과는 Table 2와 같다. 역할 갈등은 소진과 정적상관($r=.67, p<.01$)이 있으며 플로리시와 부적상관($r=-.62, p<.01$)이 있는 것으로 나타났다. 그리고 소진은 플로리시와 부적상관($r=-.56, p<.01$)이 있는 것으로 나타났으며 각 하위요인 간의 관계 모두 신뢰수준 95%에서 유의한 상관관을 갖는 것으로 나타났다. 모든 변인의 왜도와 첨도는 절대값 2를 초과하지 않는 것으로 나타나 정규분포를 충족하는 것으로 나타났다.

3.2 소진에 대한 역할 갈등과 플로리시의 영향

다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 소진의 각 하위요인을 종속변인으로 투입한 모든 모형에서 Durbin-Watson 값이 0을 초과, 4미만의 범위 안에 분포하였으며 분산팽창요인(Variance Inflation Factors: VIF)이 10을 초과하지 않는 것으로 나타나 다중공정성 문제가 없는 것을 확인하였다. 소진 척도의 전체 점수는 개인-역할 갈등($\beta=.40, p<.001$)과 역할모호성 갈등($\beta=.15, p<.05$), 플로리시($\beta=-.22, p<.001$)에 의해 유의하게 예측되는 것으로 나타났으며 전체 변인은 소진의 51%를 설명하는 것으로 나타났다.

소진 척도의 하위요인별로 살펴보면, 신체적 피로감은 역할기대 갈등($\beta=.30, p<.01$)과 플로리시($\beta=-.18, p<.05$)에 의해 유의하게 예측되며 전체 변인은 신체적 피로감의 23%를 설명하는 것으로 나타났다. 다음으로 무능감은 개인-역할 갈등($\beta=.45, p<.001$), 역할모호성 갈등($\beta=.22, p<.01$), 역할기대 갈등($\beta=-.20, p<.05$), 플로리시($\beta=-.25, p<.001$)에 의해 유의하게 예측되며 전체 변인은 무능감의 42%를 설명하는 것으로 나타났다.

한편 내담자 가치저하는 역할모호성 갈등($\beta=.31, p<.001$), 개인-역할 갈등($\beta=.23, p<.01$), 플로리시($\beta=-.33, p<.001$)에 의해 유의하게 예측되며 전체 변인은 내담자 가치저하의 43%를 설명하는 것으로 나타났다. 끝으로 사생활 악화는 개인-역할 갈등($\beta=.24, p<.05$)에 의해 유의하게 예측되며 전체 변인은 사생활 악화의 26%를 설명하는 것으로 나타났다.

3.3 단순매개모형의 분석 결과

본 연구에서는 소진의 하위요인별로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타난 역할 갈등의 직접효과와 간접효과를 파악하고자 하였다. 이에 단순매개모형을 분석한 결과는 Table 4와 같다. 직접효과와 간접효과를 포함하는 모

Table 3. Results of regression analysis on the effect of role conflict on burnout

Dependent variable	Independent variable	B	S.E.	β	Model Summary
Burnout	Conflicting Expectations	.06	.06	.07	$R=.71, R^2=.51$ $F(4, 235)=60.220^{***}$
	Person-Role Conflict	.37	.07	.40***	
	Role Ambiguity	.15	.06	.15*	
	Flourish	-.12	.03	-.22***	
Exhaustion	Conflicting Expectations	.31	.09	.30**	$R=.52, R^2=.23$ $F(4, 235)=21.399^{***}$
	Person-Role Conflict	.15	.11	.13	
	Role Ambiguity	-.01	.09	-.01	
	Flourish	-.11	.05	-.18*	
Incompetence	Conflicting Expectations	-.21	.08	-.20*	$R=.65, R^2=.42$ $F(4, 235)=42.198^{***}$
	Person-Role Conflict	.51	.10	.45***	
	Role Ambiguity	.28	.08	.22**	
	Flourish	-.16	.04	-.25***	
Devaluing Client	Conflicting Expectations	-.11	.08	-.11	$R=.66, R^2=.43$ $F(4, 235)=44.390^{***}$
	Person-Role Conflict	.25	.09	.23**	
	Role Ambiguity	.38	.08	.31***	
	Flourish	-.20	.04	-.33***	
Deterioration in Personal Life	Conflicting Expectations	.10	.09	.10	$R=.51, R^2=.26$ $F(4, 235)=20.829^{***}$
	Person-Role Conflict	.28	.11	.24*	
	Role Ambiguity	.17	.09	.13	
	Flourish	-.09	.05	-.14	

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

Table 4. Direct and indirect effects of role conflict on burnout

Dependent variable	Path	B	S.E.	LLCI	ULCI
Burnout	Person-Role Conflict→Burnout	.47	.05	.36	.57
	Person-Role Conflict→Flourish→Burnout	.14	.03	.09	.21
	Role Ambiguity→Burnout	.32	.06	.20	.44
	Role Ambiguity→Flourish→Burnout	.22	.04	.14	.30
Exhaustion	Conflicting Expectations→Exhaustion	.40	.06	.26	.53
	Conflicting Expectations→Flourish→Exhaustion	.11	.03	.05	.17
Incompetence	Conflicting Expectations→Incompetence	.17	.07	.04	.30
	Conflicting Expectations→Flourish→Incompetence	.23	.04	.15	.32
	Person-Role Conflict→Incompetence	.44	.07	.30	.58
	Person-Role Conflict→Flourish→Incompetence	.20	.05	.11	.29
	Role Ambiguity→Incompetence	.40	.08	.24	.55
	Role Ambiguity→Flourish→Incompetence	.24	.05	.15	.35
Devaluing Client	Person-Role Conflict→Devaluing Client	.29	.07	.15	.42
	Person-Role Conflict→Flourish→Devaluing Client	.26	.04	.18	.35
	Role Ambiguity→Devaluing Client	.43	.07	.29	.58
	Role Ambiguity→Flourish→Devaluing Client	.25	.05	.16	.34
Deterioration in Personal Life	Person-Role Conflict→Deterioration in Personal Life	.41	.07	.26	.56
	Person-Role Conflict→Flourish→Deterioration in Personal Life	.12	.04	.05	.20

든 경로에서 하한한계(Low Limit Confidence Interval: LLCI)와 상한한계(Upper Limit Confidence Interval: ULCI) 사이에 0을 포함하지 않는 것으로 나타났다.

우선, 신체적 피로감은 역할기대 갈등에 의해 직접적으로 영향을 받으며 역할기대가 플로리시를 거쳐서 간접적으로 미치는 영향도 유의한 것으로 나타났다. 즉, 역할기대와 신체적 피로감의 관계는 플로리시에 의해 매개되는 것으로 나타났다.

다음으로 무능감은 역할기대 갈등, 개인-역할 갈등, 역할모호성 갈등에 의해 직접적으로 영향을 받으며 각 역할 갈등 요인이 플로리시를 거쳐서 간접적으로 미치는 영향도 모두 유의한 것으로 나타났다. 즉, 역할기대 갈등과 무능감, 개인-역할 갈등과 무능감, 역할모호성과 무능감의 관계는 플로리시에 의해 매개되는 것으로 나타났다.

아울러 내담자 가치저하는 개인-역할 갈등, 역할모호성에 의해 직접적으로 영향을 받으며 각 역할 갈등 요인이 플로리시를 거쳐서 간접적으로 미치는 영향도 유의한 것으로 나타났다. 즉, 개인-역할 갈등과 내담자 가치저하, 역할모호성 갈등과 내담자 가치저하의 관계는 플로리시에 의해 매개되는 것으로 나타났다.

한편 사생활 약화는 개인-역할 갈등에 의해 직접적으로 영향을 받으며 개인-역할 갈등이 플로리시를 거쳐서 간접적으로 미치는 영향도 유의한 것으로 나타났다. 즉,

개인-역할 갈등과 사생활 약화의 관계는 플로리시에 의해 매개되는 것으로 나타났다.

4. 논의

본 연구에서는 전문상담교사가 지각하는 역할 갈등과 소진의 관계에서 플로리시의 역할을 규명하고, 역할 갈등과 소진의 각 요인의 관계에 대한 플로리시의 매개효과를 살펴보았다. 본 연구에서 나타난 주요 결과를 연구문제를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 역할 갈등과 소진의 관계를 살펴본 결과, 전문상담교사의 역할 갈등은 소진과 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 역할과 관련된 스트레스가 소진과 관계가 높다는 선행연구[26]의 결과와 일치하며, 역할 수행 과정에서의 어려움으로 인해 소진을 경험할 가능성이 높다고 한 선행연구[8,11]의 결과와도 일치한다. 그러나 한 연구[7]에서는 전문상담교사의 역할 갈등이 소진의 무능감 요인만 유의하게 설명하는 것으로 나타나 역할 갈등을 통해 심리적 소진을 설명한다고 보기 어려울 수 있다고 밝혔다. 물론, 해당 연구[7]에서는 전문상담교사의 업무를 잘 수행하는 정도에 대한 개인의 지각을 측정하였으므로 역할 갈등의 유형을 구분하지 않았다는 점에서 본 연구와 직접적으로 비교하기에는 무리가 있지만 본 연구의

결과를 통해 역할 갈등의 양상에 따라 나타나는 소진의 증후에 차이가 있다는 것을 알 수 있겠다.

소진의 증후별로 유의하게 영향을 미치는 역할 갈등의 양상을 정리한 결과, 역할기대 갈등 수준이 높을수록 신체적 피로감과 무능감을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 이는 보호자나 다른 교사 및 관리자가 학교상담에 대한 모순되거나 대립되는 기대를 갖고 있다고 지각할수록 자신이 업무 수행을 효율적으로 하지 못하고 있다거나 무능하다고 여기는 경향이 있으며, 이는 신체적인 피로감을 유발한다는 것을 보여준다. 이와 관련하여 선행연구에서는 학교 구성원들의 상담에 대한 인식 부족과 상담을 진지하게 여기지 않는 교내 분위기로 인하여 동료 교사들과 갈등을 경험하거나[12], 가시적인 성과로 나타나지 않는 상담의 효과에 대한 관리자의 과도한 기대[27]로 인한 갈등을 경험하는 것으로 보고하고 있다. 이러한 결과는 학교구성원들이 상담과 상담자의 역할에 대해 명확하게 인식하지 못하는 상황이 역할기대 갈등을 유발하고 있음을 보여준다. 따라서 부조화된 역할 기대로부터 오는 갈등을 해소하기 위해서는 상담의 개념과 과정 및 기대할 수 있는 효과를 명확하게 안내할 필요가 있겠다. 아울러 학교 구성원들 사이에서 상담자의 역할 범위에 대한 공감대를 형성하는 것이 선행되어야 할 것이다. 그러나 보수적인 문화를 가진 학교에서 소수 인원인 전문상담교사가 자신의 업무 경계를 조율하는 것은 무리가 있다는 점에서 학교상담에 대한 제도적인 매뉴얼과 법적 근거가 마련될 필요가 있을 것이다.

다음으로 개인-역할 갈등 수준이 높을수록 무능감, 내담자 가치저하, 사생활 악화 수준도 높은 경향이 있는 것으로 나타났다. 이는 전문상담교사가 갖고 있는 역량과 가치관이 수행하고 있는 업무와 맞지 않거나 업무방식이 자신이 판단한 것과 대치된다고 느낄수록 무능하다는 느낌이 드는 것을 넘어서 내담자에 대한 태도와 자기 자신의 사생활에까지 부정적인 영향을 미치고 있다는 것을 보여준다. 이러한 전문상담교사의 업무와 역할에 대한 회의감은 상담자 자신뿐만 아니라 내담자에게 영향을 미친다는 점에서 개인-역할 갈등 수준이 높은 전문상담교사의 경우에는 역전이를 관리하고, 개인적인 문제를 다룰 수 있는 슈퍼비전과 교육 분석의 기회를 연계하는 것이 효과적일 것이라 여겨진다. 아울러 전문상담교사 훈련 과정을 마쳤음에도 학교상담 현장에서 이론과 실무의 불일치를 경험하고, 상담의 실제에 대한 훈련이 부족하다고 지적한 선행연구[2, 11, 12]를 고려한다면, 전문상담교사의 역량을 높이기 위한 교육이 더 보완될 필요가 있겠다.

또한 일반적인 상담심리학 전공에서 학습하여야 하는 내용을 넘어서 전문상담교사의 직무 및 역량과 관련된 교육, 행정, 자문, 연계, 홍보, 관리, 기획에 대한 전반적인 교육이 이루어질 수 있도록 교육 과정이 개편되어야 할 것이다. 나아가 학교 체계에 대한 이해를 높이고 상담자나 교사로 구분되는 정체성이 아닌 전문상담교사라는 독자성을 지닌 직업적 정체성을 가질 수 있도록 관련 연구와 기초 자료를 축적해야 할 것이다.

다음으로 역할모호성 갈등 수준이 높을수록 무능감과 내담자 가치저하 수준도 증가하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이는 업무가 명확하지 않고 일관성이 없으며 업무 수행의 절차와 책임소재가 분명하지 않다고 느낄수록 자신이 무능하다고 여기거나 내담자에게 효과적인 상담을 제공하지 못한다고 느끼는 경향이 있음을 보여준다. 아울러 역할모호성은 내담자의 문제에 관심을 유지하거나 공감하는 것에 대한 어려움을 가중시킨다는 것을 보여준다. 특히 전문상담교사의 경우, 자신의 전문적인 판단에 따라 상담 과정에서 직면하는 딜레마를 다루어야 하는 상황에 놓여 있으며 상담자와 내담자를 보호하기 위한 제도가 마련되어 있지 않다는 점에서 역할모호성은 내담자와의 상담을 진행하는 것과 밀접한 관련이 있다 [13, 28]. 따라서 업무 수행에 필요한 매뉴얼과 윤리기준에 대한 법적 근거를 마련한다면 역할모호성을 해소할 수 있는 여지가 있다고 여겨진다. 아울러 이러한 역할모호성을 줄이기 위한 전략이 역할기대 갈등을 해소하기 위한 전략과 일맥상통한 부분이 있음에도 모호한 역할에 대한 갈등은 내담자에 대한 관심을 낮추거나 공감을 어렵게 하는 것과 같은 부정적인 영향을 미치므로 이를 중재하기 위한 추가적인 조치가 필요하다고 판단된다. 예를 들어 전문상담교사가 상담과정에서 경험하는 딜레마와 업무를 효과적으로 다룰 수 있다는 믿음인 윤리적 실천 자기효능감을 증진하도록 하는 조치는 상담 기술을 효과적으로 사용하여 내담 학생에게 개입할 수 있을 것이라는 자신감을 갖게끔 지원할 수 있겠다[28].

둘째, 전문상담교사의 역할 갈등과 플로리시의 관계를 살펴본 결과, 유의한 부적상관을 갖는 것으로 나타났다. 이는 전문상담교사가 역할기대 갈등과 개인-역할 갈등, 역할모호성 갈등을 높게 경험할수록 긍정 정서, 몰입, 관계, 의미 성취가 낮아진다는 것을 의미한다. 이와 관련하여 선행연구에서는 전문상담교사의 경우 일반 상담센터에서 근무하는 상담자와 달리, 상담 전문가의 역할과 함께 학교 교직원으로서 교사와 행정가의 역할도 수행하여야 한다고 지적하고 있다[29]. 아울러 학생과 학부모, 그

리고 관리자가 기대하는 역할이 모두 다르다는 상황에서 오는 역할기대 갈등을 경험한다고 지적하는 것을 볼 수 있다[29]. 본 연구의 결과는 이러한 역할 갈등이 업무에 몰입하거나 자신의 일에 긍정적인 정서, 의미감, 성취 등을 느끼기 어렵게 하여 플로리시를 낮추는 주요한 요인이 될 수 있음을 보여준다. 또한 전문상담교사가 익힌 전문적 지식과 내용이 학교상담에서 적절히 활용되지 못하여 경험되는 역할에 대한 회의감이나 좌절이 낮은 플로리시를 경험하는 원인이 될 수 있음을 보여준다. 따라서 앞에서 언급한 조치들은 전문상담교사의 플로리시를 증진하는 데에 도움이 될 것으로 보인다.

다음으로 상관계수의 크기를 통해 비교했을 때, 역할 모호성은 몰입과 성취와 높은 정적 상관을 갖는 것으로 나타났다. 또한 개인-역할 갈등도 긍정 정서, 관계, 의미와 높은 정적 상관을 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 역할모호성이 상담과 업무를 수행하는 과정에서 혼란스러운 딜레마를 경험하는 상황과 관련이 있을 수 있다는 점에서 상담에 몰입하고 성공적으로 이끌어나가는 것을 어렵게 하여 성취감을 경험하는 것을 방해하는 요인으로 작용했기 때문으로 보인다. 아울러 개인-역할 갈등은 자신의 가치관이나 역량이 수행하여야 하는 업무와 부합되지 않아 발생하는 것으로서 직업 자체에 대한 회의감을 유발하여 전반적인 삶의 의미와 관계, 긍정 정서를 저해하는 요인으로 작용하기 때문으로 보인다. 이러한 결과를 선행연구와 비교하기에는 역할 갈등과 플로리시의 관계를 실증적으로 탐구한 연구를 찾아볼 수 없어 무리가 있으나 이는 플로리시를 지향하는 탄력적인 조직과 적응적인 개인 간에 밀접한 관련이 있다는 선행연구[30]를 지지하는 결과라 여겨진다.

셋째, 전문상담교사의 플로리시와 소진의 관계를 살펴본 결과, 유의한 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 플로리시가 소진을 감소시키는데 중요한 요인으로 작용하고 있음을 보여주며 보육교사의 소진과 행복 플로리시가 밀접한 관련이 있다고 보고한 선행연구[19, 20]의 결과를 지지한다. 본 연구에서 나타난 상관계수의 크기를 통해 비교했을 때, 긍정 정서와 성취는 무능감과 밀접한 관련이 있으며 몰입, 관계, 의미는 내담자 가치 저하와 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 상담을 진행하는 것에 대한 자신이 없고 무능하다는 느낌을 가질수록 일에 대한 성취감을 느끼기 어렵고 일을 하는 과정에서 즐거움과 행복감을 느끼지 못하도록 작용한다는 것을 알 수 있다. 아울러 내담자와 상담에 몰입하지 못하고 일에 대한 의미를 찾기 어려우며 다른 사람들과 관계 안

에서 긍정적인 느낌을 갖는 것이 어렵다고 지각하는 것과 내담자와 내담자의 복지에 대한 관심이 떨어지는 것이 서로 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 이는 전문상담교사가 지각하는 플로리시가 상담자의 개인적인 안녕감을 넘어 내담자와 상담과정에 영향을 미칠 수 있다는 것을 나타내며 전문상담교사의 플로리시가 학교상담의 효과성을 개선하기 위한 지표로 중요하게 고려될 수 있음을 보여준다.

넷째, 전문상담교사의 역할 갈등과 소진의 관계에서 플로리시의 매개 효과를 살펴본 결과, 역할 갈등이 플로리시를 거쳐서 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 직접효과도 모두 유의한 것으로 나타나 역할 갈등과 소진의 관계는 플로리시에 의해 부분적으로 매개됨을 확인하였다. 이는 업무를 수행하는 과정에서 경험되는 역할 갈등으로 인하여 낮아진 플로리시와 행복감은 최종적으로 전문성에 대한 회의감과 업무로 인한 피로감을 가중시키며 일에 대한 냉소적인 태도를 갖도록 영향을 미친다는 것을 의미한다. 이러한 결과에 비추어봤을 때 전문상담교사의 소진을 효과적으로 다루기 위해서는 이들이 느끼는 소진의 징후를 구체적으로 변별하고 원인을 파악하여 문제의 본질을 이해하고 중재하는 것이 바람직하다고 판단된다.

본 연구에서는 역할 갈등이 학교 현장의 특수성에 기인한 측면이 있다는 점에서 전문상담교사가 학교현장에서 경험하는 역할에 대한 명확한 정립을 위해 학교상담법이 시급히 제정되어야 한다고 제안하며 상담의 특수성을 고려하지 않은 채 비교과로 분류되어 교과담당 교사와 차별을 받는 조직문화를 개선하기 위한 교육정책적 변화가 촉구되어야 한다고 제안한다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 학교상담 현장의 특수성으로 인하여 유발되는 역할 갈등은 쉽게 개선하기 어렵다는 한계가 있다. 반면에 플로리시는 주관적으로 구성되는 심리적 요인이라는 점에서 긍정심리학적 개입과 훈련을 통해 개인의 개선할 수 있는 융통성을 가지고 있다[18]. 따라서 본 연구의 결과는 역할 갈등으로 인한 소진을 예방하기 위해서 플로리시를 높이는 중재가 효과적일 수 있음을 보여준다. 즉, 내담자나 일에 집중하는 것에서 벗어나 자신의 행복에 대해 되돌아보며 대표적인 강점과 함께 감사, 희망, 의미와 목적을 발견하기 위해 연습하는 것을 통해서 자신의 플로리시를 관리하는 작업은 스트레스와 소진으로부터 회복하는 데에 도움이 될 것이다[31].

플로리시를 높이는 방법으로는 감사하는 태도를 갖도록 하는 연습이나 직업을 소명으로 바꾸기 위한 의미를

발견하는 작업, 몰입할 수 있는 기회를 만들고 희망과 목표를 구체화하는 일련의 작업들을 통해 플로리시를 높도록 지원하는 것을 들 수 있겠다. 그리고 전문상담교사가 플로리시한 삶을 추구할 수 있도록 자기분석과 사례 지도감독 기회를 제공하고, 이 과정에서 피자문자의 심리적인 문제에 초점을 두기보다 긍정적인 자원을 활용하여 플로리시를 높도록 하는 방안도 고려할 수 있을 것이다. 이러한 접근은 다시 내담 학생에게 긍정심리학적 개입을 활용할 수 있는 방법을 학습할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 상담 목표의 폭을 넓히고, 역할 갈등에 기인한 부정적인 영향과 소진을 예방하여 학교상담의 효과성을 개선하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구는 전문상담교사의 플로리시를 조사한 국내 연구가 전무한 상황에서 플로리시의 역할을 실증적으로 검토함으로써 역할 갈등과 소진의 관계에 대한 이해를 확장하였다는 데 의의가 있다. 또한 전문상담교사의 플로리시에 초점을 맞추는 교육 정책적 변화가 학교 구성원 전체의 플로리시를 높이는 데에 도움이 된다는 것을 확인하였다는 데 의의가 있다. 그러나 본 연구는 갈등과 소진이라는 개인적인 어려움에 초점을 맞추어 플로리시를 저해 혹은 촉진하는 맥락적인 변인들을 종합적으로 검토하지 못한 한계가 있다. 전문상담교사마다 학교상담 현장에서 대응하는 양상이 다를 수 있으므로 향후에는 개인의 심층적인 플로리시를 질적으로 접근하여 연구할 필요가 있겠다. 아울러 실천적인 측면에서 이들의 플로리시의 높일 수 있는 프로그램 개발과 함께 현직 교육 전략을 위한 노력을 통해 전문상담교사의 전문성을 높이기 위한 방안이 이루어져야 하겠다.

REFERENCES

- [1] S. M. Lee, I. S. Oh & S. H. Seo. (2007). Comparative Study of School Counseling in Korea and The United States for The Development of Korean School Counseling Model. *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*, 19(3), 539-567.
- [2] J. C. Jeomg & N. M. Yang. (2018). An Overview Study on The Professional Development of Professional Counselors. *Korean Journal of Counseling*, 19(4), 47-70.
- [3] H. E. Lee, H. W. Ko, J. Y. Kim & J. H. Choi. (2019). Wee Center Counselor's Perception of the Wee Center School Counselor's Role: Focusing on The ASCA School Counseling Model. *Learner-Centered Curriculum Education Research*, 19(21), 1057-1082.
- [4] H. M. Seong & S. M. Lee. (2017). International Comparative Study of School Counseling System. *Korean Journal of Counseling*, 18(5), 263-285.
- [5] S. I. Nam & J. Y. Park. (2017). Trend Analysis of A Study Targeting Professional Counselors. *Korean Journal of Counseling*, 18(6), 451-471.
- [6] S. I. Nam & Y. H. Kim. (2019). A Consensus Qualitative Study on Exhaustion and Overcoming Experiences of Professional Counselors. *Korean Journal of Counseling*, 20(5), 359-383.
- [7] J. S. Kim & G. R. Yoo. (2010). The Moderating Effect of Professional Identity on The Relationship between Role Conflict and Burnout of Professional Counselors. *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*, 22(1), 53-69.
- [8] J. Y. Seo & H. J. Kim. (2011). Role Performance of Professional Counselors The Effect of Stress on Burnout: The Moderating Effect of Self-efficacy and Social Support. *Korean Journal of Teacher Education*, 27(3), 227-250.
- [9] H. A. Lee & K. H. Lee. (2009). The Relationship between Job Stress Factors, Job Satisfaction, and Psychological Exhaustion of Professional Counselors. *The Korean Journal of school Psychology*, 6(1), 83-102.
- [10] Y. B. Chae. (2005). *The Relationship between Role Conflict of High School Teachers, School Organizational Climate, Self-efficacy and Job Satisfaction*. Seoul National University, Doctoral Thesis.
- [11] Y. A. Lee & E. R. Son. (2015). A Narrative Inquiry on School Counselors' Experience of Adaptation in a School. *Journal of Education & Culture*, 21(6), 141-168.
- [12] J. J. Kim & Y. S. Lee. (2014). The Process of Adaptation as The Professional School Counselors. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 26(2), 223-246.
- [13] Y. S. Je & H. Jo. (2020). A Qualitative Study on The Needs of Professional Counseling Teachers about School Counseling Law System. *Korean Journal of Counseling*, 21(1), 49-67.
- [14] C. Maslach, W. B. Schaufeli & M. P. Leiter. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- [15] T. J. Kim & H. C. Shin. (2016). The Effect of Countertransference Management Ability on Working Alliance: Mediating Role of Counselor's State Anxiety. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 28(2), 291-309.
- [16] S. A. Kang, A. N. Kim & B. Y. Choi. (2020). A Meta Study of Counselor's Burnout: Focused on Counselor's Personal Factors. *Korean Journal of Counseling*, 21(6), 1-27.
- [17] S. E. Jeon. (2021). *The Effects of Role Identification*

Confusion and Role Conflicts on Burnout and Job Satisfaction among Professional School Counselors: The Moderated Mediation Model of Job Crafting. Chonnam National University, Master's thesis.

- [18] M. E. P. Seligman. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.
- [19] J. Y. Jung & J. Y. Lee. (2021). The Effects of COVID-19 Perception on Burnout: The Moderating Effects of Flourishing in Child Care Teacher. *Journal of Future Early Childhood Education*, 28(2), 1-25.
- [20] J. Y. Lee & H. Y. Kim. (2016). The Effects of Emotional labor on Burnout: The Moderating and Mediating Effects of Flourishing in Child Care Teachers. *Korean Journal of Child Studies*, 37(4), 169-179.
- [21] S. M. Lee, C. R. Baker, S. H. Cho, D. E. Heckathorn, M. W. Holland, R. A. Newgent, N. T. Ogle, M. L. Powell, J. J. Quinn, S. L. Wallace & K. Yu. (2007). Development and Initial Psychometrics of The Counselor Burnout Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 40(3), 142-154.
- [22] K. Yu, S. M. Lee & E. A. Nesbit. (2008). Development of A Culturally Valid Counselor Burnout Inventory for Korean counselors. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 41(3), 152-161.
- [23] J. Butler & M. L. Kern. (2016). The PERMA-Profilers: A Brief Multidimensional Measure of Flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48.
- [24] K. L. Sim & W. S. Kim. (2019). A Study on Validity of Korean version of PERMA Profiler(K-PERMA). *Journal of Arts Psychotherapy*, 15(4), 319-340.
- [25] A. F. Hayes. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press.
- [26] A. R. Yun & N. W. Chung. (2011). A Review of Counselor's Burnout. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy* 23(2), 231-256.
- [27] J. Y. Kim & D. I. Kim. (2015). Work Adjustment Patterns of Professional School Counselors in Schools. *Korea Journal of Counseling*, 16(4), 157-175.
- [28] D. H. Kim, H. J. Kim & K. Y. Ji. (2021). Development and Validation of the Ethical Practice Self-Efficacy Scale for Counselors: Focusing on a Group of School Counselors. *The Journal of Education*, 41(2), 1-27.
- [29] M. J. Keum. (2007). Differences between Expectations and Expectations of Professional Counselors' Role As School Counselors. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 19(4), 843-861.
- [30] J. R. Kuntz, K. Näswall & S. Malinen. (2016). Resilient Employees in Resilient Organizations: Flourishing Beyond Adversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 456-462.
- [31] M. E. P. Seligman. (2010). Flourish: Positive

psychology and positive interventions. *The Tanner Lectures on Human Values*, 31(4), 1-56.

김 도 희(Do-Hee Kim)

[정회원]



- 2021년 8월 : 전남대학교 대학원 교육학과(상담심리 전공) 박사수료
- 관심분야 : 미술심리재활, 상담심리
- E-Mail : mksbuf@naver.com

지 경 예(Kyong-Ye Ji)

[정회원]



- 2020년 3월 ~ 현재 : 전남대학교 대학원 교육학 박사과정(상담심리 전공)
- 관심분야 : 상담심리, 게임놀이치료
- E-Mail : men3woman1@naver.com

김 희 정(Hee-Joung Kim)

[정회원]



- 2021년 8월 : 전남대학교 대학원 교육학과(상담심리 전공) 박사수료
- 관심분야 : 전문상담교사, 긍정심리, 상담심리
- E-Mail : koreahjk9009@hanmail.net