

교정공무원의 자기자비 능력과 우울과의 관계: 직무스트레스와 직무자율성의 이중매개효과

The Relationship Between Self-compassion and Depression of Correctional Workers: The Double Mediating Effect of Job Stress and Job Autonomy

김현진

한남대학교 교육대학원

Hyun-Jin Kim(gwithm@hanmail.net)

요약

본 연구의 목적은 교정공무원의 자기자비 능력과 우울 간의 관계를 살펴보고, 직무스트레스와 직무자율성의 단순 매개효과와 이중매개효과를 검증하였다. 교정공무원은 높은 스트레스와 우울을 경험하지만, 이들의 원활한 직무수행을 보호해줄 방안은 제한적이다. 이를 위해 한국법무보호복지공단 근로자 210명의 자료를 분석하였으며, 기초통계와 매개효과검증을 위해 SPSS PROCESS Macro model 6을 이용하였다. 주요변수 측정을 위해 한국판 자기자비, 한국판 직무스트레스, 우울 척도들을 사용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 상관 분석 결과 변수 간 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < .01$). 둘째, 자기자비 성향과 우울 간 관계에서 직무자율성의 단순 매개효과가 나타났으며, 직무스트레스와 직무자율성의 이중매개효과가 나타났다. 이러한 결과는 교정공무원의 우울과 같은 정신건강에 미치는 영향력은 자기자비에 대한 교육과 함께 직무자율성과 같은 업무의 자유도에 의해 상쇄될 수 있으며, 높은 직무자율성이 우울을 낮추는 보호 요인임을 시사한다. 연구결과를 기반으로 제언과 연구의 제한점에 대하여 논의하였다.

■ 중심어 : 자기자비 | 직무스트레스 | 직무자율 | 우울 | 매개효과 |

Abstract

The purpose of this study was to examine how the level of self-compassion of correctional workers influenced depression and the simple and double mediating effects of job stress and job autonomy. Although correctional officers experience high levels of stress and depression, there are limited strategies to protect their job performance. The total of 210 correctional workers in S. Korea were included in the final analysis using SPSS PROCESS Macro model 6. For the analysis, Korean Self-Compassion Scale (K-SCS), Korean occupational stress scale (KOSS), and Center for Epidemiological Studies Depression Scale (CESDS) were used. The results of the study were as follows. First, the correlation analysis showed statistically significant relationships between the variables ($p < .01$). Second, the simple mediating effect of job autonomy was found in the relationship between the self-compassion and depression as well as the double mediating effect of job stress and job autonomy. The influences of low level of self-compassion on mental health (depression) could be modified by improving the level of work related empowerment (job autonomy) as a protective factor. Based on the results of the study, the further study suggestions and limitations were discussed.

■ keyword : Self-compassion | Job Stress | Job Autonomy | Depression | Double Mediating Effects |

1. 서론

자신을 가치있는 사람으로 여기고 주변에 일어나는 스트레스를 자연스럽게 받아들이고 해소하는 능력은 현대 사회를 살아가는 사람들에게 있어 정신적 안녕과 신체적 건강을 유지하기 위해 필수적인 능력이다. 현대 사회는 다양한 인간관계를 기반으로 하기 때문에, 자기 중심성을 가진 사람과 타인의 욕구만을 고려하는 사람과 같이 양극단에 있는 사람들은 삶의 균형을 맞추기 어려워 원만한 인간관계를 맺는 것이 힘들다. 특히, 타인의 욕구만을 고려하는 사람의 경우 타인으로부터 통제당하거나 타인의 말과 행동에 복종하고 있다고 느끼게 되어 자신의 욕구를 말하거나 충족하는 행동 수행이 어려워 낮은 성취감을 보인다. 반대로 타인을 고려하지 않고 지나친 자기중심성을 가진 사람은 자신 이외의 욕구에 무관심하거나 타인을 무시하는 경향이 있어 주변에 사람들이 적고 관계의 지속성이 낮을 수 있다. 연구자들은 자기 혹은 타인의 욕구만을 고려하는 양극단에 있는 사람들은 덜 극단적인 부분에 있는 사람들보다 사회 적응이 어렵고 대인관계가 어려워 관계를 중시하는 현대사회에서 직업을 가지고 유지하는데 특별한 어려움을 경험한다고 하였다[1]. 즉, 다른 사람의 기분과 생각을 이해하고 공감하는 능력과 자신이 어려워하는 상황에서 자기비난을 하기보다 상황을 너그럽게 보고 자신을 돌보는 행위를 포함하는 자신과 다른 사람에게 모두 너그러운 자기자비 능력이 점차 중요해지고 있다[2].

Neff와 연구자들은 사회가 다른 사람들의 이야기를 듣거나 공감하고 반응하는 능력을 높게 보기 때문에 점차 외향적인 사람들을 선호하며, 다른 사람의 실수에 관대한 것과 달리 자신이 한 실수를 엄하게 보기 때문에 자신을 용서하고 돌보는 태도를 갖기 어렵다고 하였다[3,4]. 자신을 돌보기보다 다른 사람의 감정과 기분을 이해하고 빠르게 반응하는 능력이 리더의 덕목이 되고 이에 대한 지속적인 교육이 제공되면서 사회생활에서 리더의 능력을 가진 사람들이 양성되고 있다. 이에 따라 사람들은 점차 자신의 기분이나 감정에 대해 고민하기보다 다른 사람들의 기분을 우선 살피고 행동하는 경향이 강하게 나타난다. 이러한 경향으로 인해 개인은 자신의 실수에 민감하게 반응하고 용서하지 않는 등의

강한 자기비난의 태도를 보이며 우울, 불안과 같은 정서적인 문제를 경험하기도 한다. 긍정심리학은 긍정적인 자아상을 유지하는 것이 자기애를 가지고 개인의 심리적 안녕을 지켜나가는 것임을 강조한다. 그리고 어려운 상황에서도 자신을 지키며 자기비난보다 자신에게 충분한 자비를 베풀고 문제를 이겨내기 위한 요소들을 평안한 마음속에서 찾는 균형 잡힌 관계 맺기가 중요하다[5].

자신을 돌보거나 실수를 너그럽게 용서하는 능력이 부족한 사람들은 조그마한 스트레스에도 민감하게 반응하고 스트레스나 피로를 견뎌낼 수 없는 수준까지 경험하게 되어 과로, 불면증, 의욕상실을 경험하고 끝내 소진, 우울과 같은 신체적/정신적인 문제를 동시에 경험한다. 이러한 이유로 자신에게 친절한 마음을 가지고, 지금 순간의 감각과 정서를 보다 객관적으로 보고 알아차리는 능력, 고통과 실패를 삶의 경험으로 이해하고 자신과 타인 모두 중요한 가치가 있는 존재라는 것을 인정하는 자기자비(self-compassion)에 대한 중요성이 상담학에서 점차 강조되고 있다[6]. 다른 사람에게 너그러운 것과 같이 고통스러운 순간에 자신을 비난하지 않고 너그럽고 대하고 충분한 자비를 베푸는 것이 일상의 스트레스를 줄이는 것은 물론 업무수행 시 어려움을 보다 효과적으로 해결할 수 있다.

일반 사무직과 달리 범죄를 저지른 재소자들과 함께 생활하고 그들을 관리하고 재범 방지 업무를 수행하는 교정공무원들은 높은 강도의 업무 스트레스를 적절하게 관리하거나 자신의 신체적-정신적 건강을 매일 돌보는 등 심리사회적인 안녕감을 균형있게 유지하는 것이 쉽지 않다[7]. 안녕감이란 웰빙으로 일컬어지며 외부 상황을 잘 통제하여 스스로 의사결정을 하고 다른 사람들과 잘 지내는 것을 포함하는 사회적 안녕(감)을 의미한다[8]. 사회적 안녕감이 높은 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 심리, 사회적 적응 수준이 높게 나타나기 때문에, 교정공무원들은 훈련을 통해 긍정적인 정신과 사회적 안녕감을 성취하기 위해 노력한다[9].

교정공무원들은 범죄를 저지른 재소자들과 근거리에서 밀착하여 생활하는 업무특성상 정서불안과 수면문제를 경험하고 있으며, 수용자들로부터 직/간접적으로 폭행과 폭언을 경험함에 따른 신체적 스트레스뿐만 아

나라 자살, 세세한 범죄행위 묘사를 통해 PTSD와 같은 정신적 피해를 경험하게 된다[10]. 2020년 10월 21일 보도자료에 따르면 사망한 교정공무원 중 61.5%는 질병, 32.3%는 자살이 원인으로 나타났다. 이는 그 어떤 공무원 집단과 비교하여 교정기관 종사자 집단이 높은 자살율을 보이며, 집단의 자살율은 매년 1.5배씩 증가하고 있다. 자살한 교정공무원의 사인을 보면 우울증을 앓고 있었거나 극도의 스트레스를 경험한 뒤 자살로 이어진 것으로 나타난다. 교정기관 내 각종 사건사고는 2020년 기준 최근 4년간 3,814건이 발생하였으며 수용자의 교정공무원 폭행사건은 한해 평균 68건이 발생하여 높게 나타난다[11].

이러한 문제들로 인해 교정공무원은 매일매일 업무에서 높은 수준의 신체적-정신적인 스트레스를 동시에 경험하며, 업무에 대한 낮은 만족도와 높은 소진을 보인다[12]. 높은 스트레스와 소진으로부터 이들을 보호하고 정신건강을 지키기 위해 외부전문상담, 트라우마 극복 프로그램, 찾아가는 심신케어 프로그램, 스트레스 집중치유 프로그램 등이 제공되고 있으며, 이용자 수도 매년 1.5-2배 이상 늘어나고 있다. 하지만, 여전히 교정공무원을 위한 프로그램은 제한적이며, 프로그램 이용을 위해 근무시간을 변경하는 등 인적-물적 지원의 한계로 인해 이들의 정신건강 문제는 여전히 심각하다[13][14].

1981년부터 30년간 발간된 교정기관 종사자들의 정신건강관련 연구들을 분석한 Lambert와 동료들의 연구[15]를 보면 이 집단은 다른 영역의 전문가들에 비해 높은 직무 스트레스를 경험하고 있으며, 이는 우울, 소진과 같은 높은 업무 불이행 수치와 높은 상관성이 있는 것으로 나타난다. 이러한 문제들로 인해 국내에도 교정기관 종사자에 대한 연구들이 나타나고 있지만, 그 수가 제한적이며, 특히 이들의 정신건강을 보호하기 위한 방안을 포함한 자기자비관련 연구들이 2019년부터 나타나고 있지만, 교정기관의 경직적인 직장문화와 폐쇄성으로 인해 수행되는 연구는 손에 꼽을 수 있을 정도이다. 비록 교정기관 종사자를 대상으로 하지 않았지만 학교상담사를 대상으로 자기자비를 탐색한 연구를 보면 자기자비는 직무스트레스와 소진 간 관계를 매개하는 것으로 나타났다[16]. 그리고 자기자비는 우울, 직

무스트레스와 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타난다[17][18]. 이러한 연구들은 자기자비 훈련을 통해 높은 우울과 직무스트레스를 낮추어 관련된 부정적인 정서로부터 전문가가 받는 영향을 최소화하는 것을 알 수 있다. 하지만, 이와 반대로 자기자비가 직무스트레스와 우울에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 자기자비 성향을 가진 사람들에게 어떠한 요인이 우울과 같은 부정적인 정서를 낮출 수 있는지에 대한 논의는 찾아보기 어렵다.

긍정심리학 분야에서 개인의 다양한 성격 중 자율성을 가진 사람은 자존감이 높고 자기 수용적이며, 책임감 있게 목표를 조절 및 성취하는 것으로 나타 나며, 자율성을 가진 개인은 다른 사람들보다 긍정적인 자아개념을 가지고 있는 것으로 나타난다[19]. 반면, 자율성이 낮은 사람은 목적의식이 없고, 남을 비난 하거나 방어적인 특성을 가지는 등 부정적인 자아 개념을 보여 정신건강에 취약한 것으로 나타난다[5]. 결국, 개인에게 주어지는 자율성은 자신이 삶을 통제하고 자신의 생각과 판단을 기반으로 하는 역량강화를 통해 스트레스, 우울로부터 자신의 정신건강을 보호하는 중요한 요인임을 알 수 있다. 이러한 이론들이 존재하지만 우울과 밀접하게 관련되어 있는 직무스트레스, 우울, 그리고 자율성 간의 관계를 탐색한 실증연구를 존재하지 않는다. 이와 유사하게 직무스트레스와 직무자율성 간의 관계를 탐색한 연구[20]가 있지만, 전후 관계나 상관에 대한 연구들이 제한되어 있다. 이러한 점을 고려할 때 교정공무원의 정신건강을 지키고 이들의 안정한 직무수행을 위해 1차적인 보호요인으로 작용할 수 있는 자기자비와 같은 방법 이외에 어떠한 전략이 필요한 지에 대한 임상적 연구가 필요함을 시사한다. 따라서 본 연구는 교정공무원이 가지고 있는 자기자비 정도가 직무스트레스와 우울에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 직무자율성이 우울에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 종합적으로 알아보려고 한다.

II. 이론적 배경

1. 자기자비

자기 자신에게 친절하게 대하는 마음(self-kindness), 지금 순간의 감각과 정서를 알아차리는 마음챙김(mindfulness), 고통과 실패를 누구나 경험하는 것으로 이해하고 자신과 타인 모두 가치 있음을 인정하는 인간보편성(common humanity)으로 구성된 자기자비는 삶에서 고통을 낮추고자 하는 마음이다[3]. 불교의 자비개념을 기반으로 만들어진 자기자비는 자신에게 충분한 자비를 베푸는 것은 타인에게 자비를 베풀 수 있게 되는 발판이 되며, 자신과 타인이 연대감으로 이어진다는 이론을 기반으로 한다. 인간은 누구나 고통스러운 순간을 경험하게 되는데, 이 때 자신을 비난하지 않고 실패하더라도 순간 마주하게 되는 감정과 상황에 압도되지 않고 인간이라면 누구나가 경험할 수 있는 것으로 생각하는 것이 중요하다. 반복적인 연습을 통해 자신과 타인을 따뜻하게 볼 수 있게 되고 자기중심적이거나 타인에 대한 복종이 아닌 균형 잡힌 관계 맺기가 가능해진다[21].

자기자비 능력을 높인다는 것은 외부의 자극과 내부의 스트레스로 마음이 흐트러질 때마다 스스로 감정조절을 할 수 있으며, 다른 사람에게 의존하지 않고 자신을 보호할 수 있게 되는 것을 말한다[22]. 이를 교정공무원에게 적용한다면 재소자들을 상담하거나 생활하면서 발생하는 스트레스와 상처를 있는 그대로 받아들여 2차 트라우마스트레스(STS)로 넘어가지 않고, 이러한 경험들은 누구나가 삶에서 경험할 수 있으며 자신을 다독여 다른 업무를 원만하게 수행할 수 있게 된다. 자기자비의 효용성으로 다양한 상담 장면에서 전문상담사가 다른 상담사 또는 내담자에게 교육을 실시하는 기회들이 점차 증가하고 있으며, 자기자비의 효과성을 탐색한 연구들이 지속적으로 나타나고 있다. 하지만, 대부분 연구들은 일상생활에서 어려움을 경험하는 대학생, 보육교사, 청소년[23]을 중심으로 이루어졌으며, 소방공무원이나 교정공무원과 같이 일반적인 직군이 아닌 높은 수준의 신체적-정신적 어려움을 경험하는 대상에 초점을 둔 연구는 매우 제한되어 있다.

2. 자기자비, 직무스트레스, 우울 간 관계

자기자비와 직접적으로 관련된 변수들 중 높은 상관을 보이는 것은 직무스트레스[16][18][23-25]와 우

울[17][23][26][27]이다. 이미 관련된 연구들은 직무스트레스는 개인의 업무수행 정도에 직접적으로 영향을 미치며, 우울은 직무수행을 불가능하게 하거나 이직으로 연결된다는 것을 밝혀냈다. 자기자비는 높은 직무스트레스를 가진 대상자들의 스트레스 수치를 통계적으로 유의미하게 낮추는데 중요한 요소인 것으로 나타난다. 일상생활에서 개인이 스트레스를 인식함에 따라 신체적, 정신적 변화를 경험하게 되는데 스트레스 해소를 위해 운동, 취미생활, 음식섭취 등의 행동을 취하게 된다. 그러나 이러한 행동은 스트레스가 발생된 이후에 나타나는 발생 후 조치를 의미(선제적 조치가 아님)하기 때문에 극도의 스트레스가 발생하였다면 개인은 이러한 상황을 벗어나지 못하고 신체적-정신적인 타격을 받게 된다. 그렇기 때문에 연구자들은 스트레스가 발생한 이후에 조치를 통해 낮추기 보다 스트레스가 발생하는 원인에 집중하기 시작하였다. 자기자비와 스트레스 간 관계를 탐색한 연구들을 보면 자기자비 수준이 높은 사람은 스트레스 상황을 인식하고 이를 스스로 통제할 수 있고 벗어날 수 있어 낮은 정서적인 타격을 받고 결국 스트레스를 낮추는 쪽으로 행동하게 된다[28]. 스트레스를 경험 하는 개인에게 자기자비 증진 훈련을 제공한 뒤 이를 실제 상황에 적용한 결과 개인은 현재 상황과 스트레스를 조절하게 되어 스트레스가 낮아졌다[29]. 이를 기반으로 본 연구는 자기자비와 직무스트레스 간에 직접경로를 설정하고 자기자비 수준이 높을수록 직무스트레스가 낮을 것으로 가정하였다.

자기자비 훈련의 효과성을 탐색한 연구들은 지속적인 스트레스 상황으로 인해 나타나는 결과인 우울, 소진에 집중하였다. 특히, 우울은 스트레스로 인해 직접적으로 발생할 수 있기 때문에 소진, 이직과 같은 업무불이행과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타난다[30]. 우울 관련 증상에 대해 알아본 연구들을 보면 우울은 신체적인 무력감, 식욕 없음, 선택과 올바른 판단의 어려움, 집중하지 못함과 같은 증상을 유발한다[31]. 일반적인 사무업무를 수행하는 근로자와 달리 내담자의 욕구를 파악하고 적절한 상담 서비스를 제공해야 하는 전문가에게 있어 우울은 전문가 자신은 물론 내담자를 위협한 상황으로 몰아갈 수 있기 때문에 전문가들은 자신의 무기력/우울을 빠르게 알아차리고 적절하게 대처하는 훈

련을 받는다. 하지만, 신입이나 내담자가 경험한 사건/사고들을 반복적으로 듣고 빠르게 해결책을 찾는 업무 강도가 높은 전문가는 다른 영역의 전문가들에 비해 과도한 수준의 업무와 스트레스를 경험하게 된다. 자칫 잘못하여 개인관리를 못하게 되거나 성공적으로 사례를 종료해야 한다는 압박으로 인해 스스로 통제할 수 없는 감정변화를 경험하고 이는 우울로 이어질 수 있다 [32]. 전문가들은 자기자비를 통해 고통스러운 순간에도 자신을 비난 하지 않고 실패하고 어려운 순간에도 이는 누구나 경험할 수 있는 일이며, 이겨낼 수 있는 마음으로 보는 능력을 갖추는 것이 필요하다[3]. 이러한 연구들을 기반으로 본 연구는 자기자비와 우울 간에 직접경로를 설정하고 자기자비 수준이 높을수록 우울이 낮을 것으로 가정하였다.

3. 직무스트레스, 직무자율성, 우울 간 관계

최근 20년간 개인의 삶의 질, 웰빙은 삶의 만족과 관련하여 중요한 키워드이며, 평가도구 개발을 통해 삶의 만족을 높이기 위한 연구들이 수행되고 있다. 관련 연구들은 개인의 직무자율성이 업무만족, 직무만족, 삶의 질, 웰빙과 직접적인 연관이 있으며, 업무 자율성은 다른 변수들에 직접적으로 영향을 미치고 매개요인으로 작용하는 것으로 나타났다[33][34]. 직무자율성이란 직무(업무)를 계획하고 수행하는 등 방법을 결정하는데 있어 개인에게 어느 정도 재량이 제공되는 것이다. 개인의 직무만족에 영향을 미치는 다양한 직무특성(예, 업무의 중요성, 기술의 다양성, 환류, 정체감, 자율성)이 존재하는데, 그 중에서 직무자율성이 직무만족과 가장 높은 상관성이 있는 것으로 나타난다[33]. 또한, 개인에게 높은 직무자율성이 보장될 때 주관적 업무만족감에 부정적인 영향을 미치는 요인들(근로시간, 높은 직무스트레스)이 완화되는 것으로 나타났다[19]. 이는 직무자율성과 직무 스트레스 간에 관계가 있음을 의미한다. 근로만족도와 근로강도 간 관계에서 직무자율성이 갖는 조절효과가 긍정적으로 나타났으며, 근로조건(예, 초과근로, 높은 업무강도)에 있어 직무자율성이 높아질수록 삶의 만족도 또한 커지는 것으로 나타났다[19]. 즉, 직무자율성은 나쁜 근로조건이 삶의 만족도를 낮추는 영향을 완화해주는 (+) 조절효과를 보인다. 이 외에도 직

무자율성은 매개역할을 하여 업무의 질을 높이는 요인으로 작용하며, 직무에 몰입하고 조직 참여도를 높이는 동기부여 역할을 하기도 한다[35] 하지만, 다양한 직무 자율성과 관련된 연구들을 보면 공무원, 유아교사, 요양보호사와 같은 직군을 대상으로 한 연구들이 대부분이며, 교정공무원을 대상으로 한 연구는 존재하지 않는다. 교정공무원은 다른 직군의 근로자들과 비교하여 높은 업무강도를 보이며, 경직화된 직장문화로 인해 업무에 대한 자율성 보장이 낮을 수 있다. 높은 업무강도와 업무 중 발생하는 스트레스를 낮추기 위한 자기자비 훈련이 교정공무원에게 제공되지만, 훈련과 함께 직무자율성이 보장된다면 보다 효과적으로 스트레스 관리가 이루어질 수 있을 것이라 생각한다. 또한 이로 인해 우울과 같은 정서적 문제의 정도를 낮출 수 있을 것이다. 이러한 연구들과 가정을 기반으로 본 연구는 직무자율성이 우울에 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

자기자비관련 문헌분석을 실시한 연구[23]를 보면 자기자비와 관련된 연구들의 50% 이상은 자기자비 변수의 매개 및 조절변인 정도를 파악하였다. 즉, 자기자비는 독립변인이 아니며 매개나 조절을 통하여 소진, 우울과 같은 정신건강에 영향을 미치는 것으로 보고된다. 그로 인해 자기자비 능력을 향상시키는 것이 개인의 정신건강과 직업유지에 중요한 요인임을 강조하고 있다. 하지만, 국내외 선행연구들은 자기자비 자체가 직무스트레스와 우울에 직접적으로 미치는 영향을 함께 다루지 못한 제한점이 있으며, 자기자비 이외에 직무스트레스와 우울을 낮출 수 있는 변인을 탐색하고 경로를 검증한 연구가 드물다. 따라서 우울과 같은 정신건강에 영향을 미치는 요인으로 자기자비, 직무스트레스, 직무자율성을 함께 살펴보는 것은 기존 연구들이 자기자비에 집중하는 것을 넘어 임상현장에서 즉시 적용 가능한 업무관련 전략을 제공할 수 있는 매우 중요한 관점을 제공할 수 있을 것이다. 특히, 직무자율성은 자존감이나 자신감과 같이 스스로 직무수행을 계획 및 실행하고 문제발생시 스스로 생각하여 대응하고 계획을 수정하는 등 직무수행력을 높여 직무스트레스를 낮추는데 효과적일 수 있다는 선행연구가 있으나[36], 현재까지 자기자비와 자율성에 대한 연구는 존재하지 않아 본 연구 수행이 의미가 있을 것이다.

종합해보면, 교정공무원의 자기자비와 직무스트레스 관계에서 우울이 매개요인으로 작용하는지 확인하고, 직무자율성의 매개 효과도 함께 검증하고자 한다. 또한, 자기자비와 우울 간 관계에서 직무스트레스와 직무자율성이 순차적으로 매개하여 우울에 미치는 경로가 성립하는지 검증하고자 한다. 본 연구결과는 자기자비 능력을 가진 교정공무원의 직무스트레스와 우울에 대한 취약성을 확인하고, 직무자율성이라는 보호요인을 통해 취약성을 낮추어 직무스트레스는 물론 우울을 동시에 상쇄시킬 수 있는 현장 중심의 예방적 중재 방안을 마련하는 데 중요한 경험적 근거자료로 사용될 것이다.

4. 연구모형 및 연구가설

위의 이론적 배경을 바탕으로 본 연구는 [그림 1]과 같이 연구모형을 설정하고 자기자비, 직무스트레스, 직무자율성, 우울 간의 관계를 알아보고, 직무자율성의 매개효과와 직무스트레스-직무자율성의 이중매개효과를 탐색하고자 한다. 본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

가설 1: 직무스트레스와 우울 간 관계에서 직무자율성이 매개할 것이다.

가설 2: 자기자비와 우울 간 관계에서 직무자율성이 매개할 것이다.

가설 3: 자기자비와 우울 간 관계에서 직무스트레스와 직무자율성은 이중매개할 것이다.

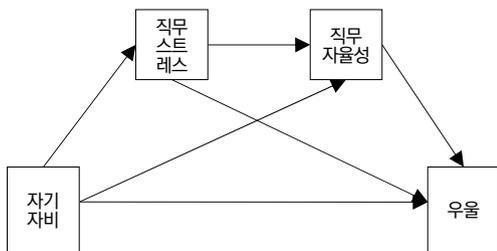


그림 1. 연구모형

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 한국법무보호복지공단 직원을 대상으로 2018년 2월에 e-mail을 통해 설문을 수집하였으며, 210부가 최종분석에 포함되었다. 참여자는 남성 139명(66.2%), 여성 71명(33.8%), 연령대는 20대 26명(12.4%), 30대 78명(37.1%), 40대 48명(22.9%), 50대 33명(15.7%), 60대 이상 25명(11.9%)으로 나타났다. 결혼여부는 미혼 67명(31.9%), 기혼(동거/별거) 142명(67.7%), 이혼 1명(0.5%)으로 나타났다. 최종학력은 고졸 이상 22명(10.5%), 대졸 159명(75.7%), 대학원 이상 29명(13.8%)으로 나타났다.

2. 연구도구

2.1 자기자비

연구참여자의 자기자비 측정을 위해 K-SCS (Korean Self-Compassion Scale)를 사용하였다[37]. 척도는 26개 문항, 3개 하위 영역(자기친절, 보편적 인간성, 마음챙김)으로 구성되어 있다. 측정은 5점 척도(1=거의 아니다, 5=거의 항상 그렇다)를 사용하며, 총점이 높을수록 자기자비가 높은 것으로 해석된다. 분석 모형은 자기자비 총점을 사용하였으며, 본 연구에서 문항내적일치도는 .870으로 나타났다.

2.2 직무스트레스 및 직무자율성

연구참여자의 직무 스트레스 측정을 위해 KOSS(Korean Occupational Stress Scale)를 사용하였다[38]. KOSS는 43개 문항, 8개 하위 영역(물리 환경, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화)으로 구성되어 있다. 측정은 4점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 4점=매우 그렇다)이며, 총점이 높을수록 직무스트레스가 높은 것으로 해석된다. 분석 모형은 총점을 사용하였으며, 본 연구에서 척도 전체의 문항내적일치도는 .889로 나타났다. 직무자율성은 KOSS 내에 있는 직무자율요인을 이용하였으며, 분석 모형은 직무자율성 총점을 사용하고, 본 연구에서 문항내적일치도는 .785로 나타났다.

2.3 우울

우울수준 측정을 위해 우울척도(The Center for Epidemiological Studies Depression Scale)를 사용하였다[39]. 우울척도는 20개 문항, 4개 영역(우울정서, 긍정적 정서, 신체적 저하, 대인관계)으로 구성되어 있다. 측정은 5점 척도(전혀 그렇지 않다-매우 그렇다)를 사용하며, 총점이 높을수록 우울수준이 높은 것을 의미한다. 분석 모형은 총점을 사용하였으며, 본 연구에서 문항내적일치도는 .905로 나타났다.

3. 자료 처리 및 분석

수집된 자료들을 이용하여 가설들을 검증하기 위해 SPSS 22와 PROCESS Macro 3.5를 활용하여 분석하였다. 먼저 측정 도구들의 신뢰도 확인을 위해 문항 내적일치도인 Cronbach's α 계수를 산출하였고, 인구통계학적 특성과 주요 변인들의 평균, 표준편차를 산출하였으며 왜도/첨도를 통해 자료의 정규성을 확인하였다. 수집된 자료들을 기반으로 랜덤변수를 생성하여 회귀 분석을 통해 outlier를 삭제하려 하였으나 없었다. 변인들의 관계를 알아보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. 자기자비와 우울 간 관계에서 직무스트레스, 직무자율성의 이중 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)의 PROCESS Macro model 6을 이용하였다. 분석 모형의 간접효과에 대한 유의성 검증을 위해 bootstrapping을 통해 제안한 모형의 간접효과 및 유의성을 검증(95% 신뢰구간)하였다.

IV. 연구결과

1. 주요변인 간 상관관계

본 연구에서 사용한 모든 변인들의 기술통계와 상관분석 결과는 [표 1]에 제시되어 있다. 기술통계 분석 결과, 변인들의 왜도와 첨도의 절댓값이 각각 3과 10을 넘지 않아 정규성 문제가 없는 것으로 확인되었다. 변인 간 상관관계 분석결과, 자기자비는 직무스트레스($r=-.32, p<.01$), 우울($r=-.50, p<.01$)과 부적상관, 직무자율성($r=.49, p<.01$)과 정적상관을 나타냈다. 자기자비와 우울이 가장 높은 상관($r=-.50, p<.01$)을 보였

으며, 자기자비와 직무스트레스가 가장 낮은 상관($r=-.32, p<.01$)을 보였다. 이는 변수들 간 통계적으로 유의한 관계가 있으며, 본 연구를 위해 개발된 모형이 타당성이 있음을 보여주는 증거이다.

표 1. 측정변수의 기술통계 및 상관분석 (N=210)

	1	2	3	4
1. 자기자비	-			
2. 직무스트레스	-.316**	-		
3. 직무자율성	.493**	-.324**	-	
4. 우울	-.497**	.438**	-.393**	-
평균	88.69	98.14	12.19	10.55
표준편차	12.49	12.65	1.86	7.90

** $p<.01$

2. 자기자비와 우울 간 관계에서 직무스트레스와 직무자율성의 이중매개효과

자기자비와 우울 간 관계에서 직무스트레스와 직무자율성이 순차적으로 매개하는지 모형의 경로들을 통계적으로 검증한 결과는 [그림 2]와 같다. 구체적으로 살펴보면 첫째, 독립변수로 자기자비, 종속변수로 우울, 매개변수로 직무스트레스와 직무자율성을 투입하였다. 자기자비 성향은 우울에 유의한 부적 영향을 미치며($B=-.22, p<.001$), 직무스트레스에도 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=-.32, p<.001$). 매개변수인 직무스트레스와 직무자율성을 동시에 투입했을 때, 직무스트레스는 자기자비와 우울의 관계에서 정적인 유의한 매개효과가 나타났으며($B=.18, p<.001$), 자기자

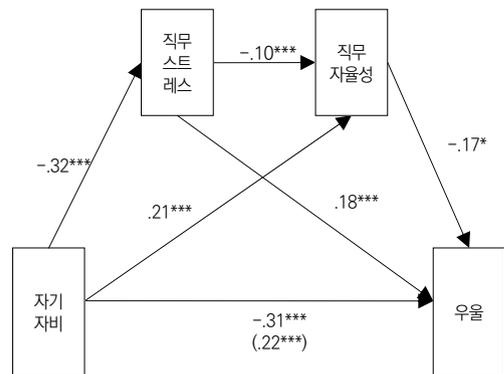


그림 2. 연구모형 분석 결과

주. 괄호는 매개 변인이 없는 모형에서 자기자비가 우울에 미치는 직접효과 크기, * $p<.05$, *** $p<.001$

비가 우울에 미치는 영향을 직무자율성이 부분 매개하는 것으로 나타났다($B=-.17, p<.05$). 자기자비와 우울의 관계에서 직무 스트레스와 직무자율성의 이중매개 효과도 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($B=-.31, p<.001$).

다음은 각 경로에 대한 간접효과를 Bootstrapping을 이용하여 분석하였으며, 결과는 [표 2]에 제시되어 있다. 분석결과 95% 신뢰구간에 0을 포함하고 있지 않아 자기자비가 직무스트레스를 거쳐 우울로 가는 간접효과($B=-.058, 95\% CI=-.094\sim-.026$)가 통계적으로 유의하게 나타났다. 즉, 자기자비가 높을수록 직무스트레스에 부정적 영향(낮추고)을 미치고, 높은 직무스트레스는 우울에 정적 영향(높이고)을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직무스트레스가 직무자율성을 거쳐 우울로 가는 간접효과($B=-.036, 95\% CI=-.070\sim-.004$)가 통계적으로 유의하게 나타났다. 셋째, 자기자비가 직무스트레스와 직무자율성을 순차적으로 거쳐 우울로 가는 간접효과($B=.005, 95\% CI=.013\sim.003$)가 통계적으로 유의하게 나타났다.

표 2. 부트스트랩을 이용한 간접효과 검증결과

경로	β	SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
자기자비→직무스트레스→우울	-.058	.017	-.094	-.026
직무스트레스→직무자율성→우울	-.036	.016	-.070	-.004
자기자비→직무스트레스→직무자율성→우울	.005	.003	.013	.003

주.Bootstrap 표본 수 = 5,000; *** $p<.001$

V. 결론 및 논의

본 연구는 교정공무원의 자기자비 정도가 부정적 정신건강인 우울에 미치는 영향을 직무스트레스와 직무자율성을 기반으로 순차적 매개효과를 통해 알아보았다. 낮은 자기자비 정도가 부정적 정신건강(우울)으로 가는데 있어서 직무스트레스와 직무자율성의 단순 매개효과를 검증한 것뿐만 아니라, 직무스트레스-직무자율성이라는 이중매개를 밝혀 내어 하나의 통합적 모형으로 변인들 간 관계를 검증하였다. 본 연구의 주요 결

과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 각 변인들의 상관관계 분석결과, 자기자비는 직무스트레스, 우울과 부적 상관이 나타났으며, 직무자율성과 정적 상관이 나타났다. 이러한 결과는 자기자비는 개인의 스트레스 수치를 낮추고 일상적인 생활을 수행하는데 긍정적인 영향을 미치기 때문에 직무스트레스, 우울과 부적 관계임을 나타내는 선행연구들과 맥락을 같이 한다[16][17][18][23-27]. 그리고 자기자비는 스스로 업무관련 계획을 세우고 판단하여 실행하는 직무자율성과 정적 상관을 보이는 선행연구 결과와 맥락을 같이하는 것을 알 수 있다[33][34]. 결국, 다른 연구들과 같이 자기자비는 직무 트레스, 직무자율성, 우울과 유의한 상관이 있는 것을 알 수 있다.

둘째, 직무스트레스의 매개효과를 살펴보면 자기자비와 우울 사이에서 직무스트레스의 단순 매개효과가 유의하게 나타났다. 그리고 자기자비가 직무스트레스와 직무자율성을 순차적으로 거쳐 우울에 이르는 간접경로가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 자기자비 수준이 높을수록 직무스트레스가 감소할 수 있지만, 자기자비에 대한 훈련이나 교육이 없는 교정공무원은 낮은 자기자비 수준으로 인해 직무스트레스가 높아 우울과 같은 정신건강에 대한 어려움을 경험할 수 있음을 의미한다. 이는 낮은 자기자비 수준으로 인해 직무스트레스를 적절하게 해소하지 못하고, 직장에서 발생한 일을 집으로 가져와 풀거나 생각과 감정을 동일시하는 행동양식을 가짐에 따라 근무 중 높은 스트레스를 경험하고[28][29], 우울 및 소진과 같은 심각한 정신건강 문제에 영향을 미친다는 선행연구 결과와 맥락을 같이 한다 [16][30]. 그러나 본 연구는 낮은 자기자비 수준을 가지고 있더라도 직무자율성 증진을 통해 정신건강을 지킬 수 있다는 순차적인 매개경로를 검증하였으며, 높은 직무자율성이 낮은 자기자비를 조절하여 우울을 낮출 수 있는 보호요인임을 확인하였다. 비록 자기자비가 직무스트레스와 우울을 낮추는 중요한 요인이지만 신입과 같이 업무수행능력이 낮은 전문가는 경력 있는 전문가와 비교 하여 자기자비 수준에서 현저한 차이를 보일 수 있고, 경력 있는 전문가라 하여도 과도한 업무로 인해 자기자비를 적용하는데 어려움이 있어 능력 향상이 쉽지 않을 수 있다. 이러한 경우에 자기자비에 대한 교

육을 체계적으로 제공하는 것과 함께 스스로 상담 시간을 계획하고 수정하여 문제를 해결하고 보고하는 등 직무에 대한 자율성을 보장하는 것이 낮은 자기자비를 가진 교정공무원의 직무스트레스를 낮추어, 결국 우울이라는 부정적인 정신건강에 이르는 것을 최소화하는 방법이 될 수 있을 것이다.

또한, 높은 직무스트레스 수준이 직무자율성에 부정적인 영향을 미친다는 본 연구의 결과는 낮은 자기자비 수준을 가진 교정공무원은 높은 직무스트레스로 인해 직무자율성을 가지고 있음에도 적극적으로 활용하지 않을 때 우울과 같은 부정적인 정신건강에 취약해진다는 유기적 과정으로 볼 수 있다. 따라서 자기자비와 우울 간 관계에서 직무스트레스와 직무자율성이라는 조합을 통해 낮은 자기자비를 가지고 있는 교정공무원의 취약성을 경감시킬 수 있는 전략이 마련 되어야 함을 알 수 있다. 즉, 자기자비 수준이 우울에 영향을 미치는 중요한 변인이기는 하나 직무자율성이라는 현상에 즉시 적용 가능한 전략은 정신건강에 부정적 영향을 주는 요인을 감소시킬 수 있다. 이 결과는 높은 직무자율성이 우울과 같은 부정적인 정신건강으로부터 보호요인으로 작용한다는 선행연구[20][26]와 맥락을 같이한다. 이와 더불어 직무자율성은 우울 수준을 예측할 수 있는 중요한 예언변인으로 볼 수 있을 것이다.

셋째, 직무자율성의 매개효과를 살펴보면 자기자비는 직무자율성에 정적 영향을 미치며, 자기자비와 우울 간 관계에서 직무자율성의 단순 매개효과가 유의미 하게 나타났다. 이는 낮은 자기자비를 보이는 전문가들은 자신이 현재 경험하고 있는 스트레스를 받아들이기보다 피하고자 하며, 스트레스를 받아들이기에 자신의 능력이 부족하고 현재 수행하는 일이 자신에게 맞지 않다고 평가하여 자기비난과 반복적인 비판으로 인해 우울이나 소진으로 이어진다는 선행연구결과와 맥락을 같이 한다[17][18]. 높은 자기자비가 직무자율성을 높일 수 있다고 나타난 본 연구결과는 자기자비 수준이 낮을수록 직무자율성이 낮게 나타날 수 있음을 시사한다. 하지만, 이제까지 자기자비와 직무자율성 간 관계를 탐색한 연구가 없기 때문에 이에 대한 심도 있는 탐색을 필요로 한다. 본 연구결과를 보면 낮은 자기자비 수준으로 인해 스트레스로부터 벗어나 스스로 자신을 위로하

고 생각과 감정을 분리하는 조정 능력을 갖추지 못하기 때문에 직무자율성이 낮게 나타나는 것이라 볼 수 있다. 직무자율성은 자신의 업무에 대한 명확한 목표 설정, 계획수립의 주도성 확립, 자신의 선택에 대한 책임, 자신의 한계에 대한 인식 등이 포함된다[20]. 그렇기 때문에 직무자율성이 낮은 사람들은 현재 자신이 경험하고 있는 상황은 자신에 의해 발생한 것을 받아들이지 못하고 책임감을 가지고 해결하기 보다 다른 사람 혹은 제도/정책으로 사건이 발생하였다고 책임을 넘긴다. 그리고 스스로 업무를 계획하고 수행하는 것이 아닌 다른 사람들이 시키는 것만을 수행하거나 사람들의 요구가 있을 때에만 반응하며 움직이기도 한다[36]. 이러한 수동적인 행동으로 인해 업무수행 정도가 낮아지고 사회적으로 미성숙한 태도(무책임성, 다른 사람 비난)가 나타나 대인관계는 물론 직무수행 문제로 이어질 수 있다. 스트레스 상황에서 벗어나지 못한 전문가는 우울, 불안을 쉽게 느끼게 되어 소진에 취약해질 수 있을 것이다. 따라서 낮은 자기자비를 보이는 전문가는 자기자비에 대한 교육과 함께 직무자율성 향상을 목표로 하여 보다 현실적으로 스트레스와 우울을 낮추어 업무를 수행할 수 있는 개입방법이 제공되어야 할 것이다. 교정공무원이 스트레스 상황을 피하려 하거나 덮어두지 않고 적극적으로 대처하고 상황을 책임감 있게 해결할 수 있는 방법을 스스로 마련하도록 높은 자기자비 수준과 직무자율성에 대한 교육과 기회가 제공될 필요가 있다. 특히, 스트레스 상황을 피하기보다는 이를 받아들이고 평안한 마음을 가질 수 있는 자기자비 훈련이 우선적으로 제공되어야 한다고 볼 수 있다[6]. 낮은 자기자비 수준을 가지고 있는 사람의 특성은 현재 상황에 집중하고 다른 것을 보지 않게 되어 상황 자체에 압도되고 이를 스트레스 상황으로 인식하여 불편하게 생각하고 회피하려고만 한다. 이러한 반복적인 회피로 인해 업무수행도가 낮아지게 되고, 스트레스 상황을 통제하려 하지 않기 때문에 자신의 생각과 감정을 경험하지 않고 받아들이지 않아 갈등이 점차 깊어져만 간다. 따라서 스트레스 상황을 회피하거나 감정적으로만 처리하지 않고, 실패와 어려움을 수용하고 현재 상황은 교정 공무원 누구나 경험할 수 있는 일이며, 다른 동료들의 지지를 따뜻하게 받아들이고 나 또한 상대방을 따뜻

하게 보는 수용기반 관계 맺기가 효과적인 개입전략임을 경험할 수 있게 할 필요가 있다. 즉, 현재 자신의 상황을 부정하거나 회피하기보다 누구나가 경험할 수 있으며 자신과 다른 사람을 이해하고 충분한 자비를 베푸는 경험을 통해 건강한 자신을 만나게 될 것이다. 또한, 자신이 수행하는 업무를 스스로 계획하고 책임감을 가지고 실행하는 것은 문제가 발생하였을 때 다른 사람을 비난하거나 책임을 돌리기보다 스스로 문제를 해결하기 위해 생각하고 행동하여 자긍심과 자기효능감을 가질 수 있어 정신적 건강에도 도움이 될 것이다.

본 연구에 대한 의의와 실천적 제안점은 다음과 같다. 첫째, 교정공무원의 자기자비 수준은 우울과 같은 정신건강에 긍정적인 영향을 미치며, 직무자율성과 같이 직무에 대한 자유도가 우울에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 특히 낮은 수준의 자기자비가 우울에 취약 요인으로 작용하고 있다는 것, 직무자율성이 교정공무원을 우울로부터 보호하는 요인임을 최초로 검증하였다는 점에서 연구의 의의가 있다. 낮은 자기자비 수준을 가진 교정공무원이 높은 직무스트레스를 경험하고 있을 때 우울이라는 결과로 이어지지 않고 우울을 사전에 예방하고 중재할 수 있는 보호 요인으로 직무자율성의 중요성을 확인함으로써 상담/심리치료 능력을 향상시키는 것과 함께 직무수행에 대한 자율성 보장이 스트레스와 우울을 낮추는 기초 자료임을 기대할 수 있다. 둘째, 자기자비와 관련된 대부분 문헌들은 자기자비의 매개효과를 중점적으로 살펴보았지만 본 연구는 자기자비를 독립변인으로 설정하고 직무관련 요인을 매개로 설정하여 자기자비와 정신건강 간의 관계를 종합적으로 살펴보았다는 점에서 연구의 의의가 있다. 이를 통해 낮은 자기자비 수준을 가지고 있는 교정공무원이라도 단기간에 향상시키기 어렵지만 자기자비를 높이기 위한 상담/치료교육에 지속적으로 참여하여 정신건강을 보호하기 위한 노력과 함께 업무에 대한 책임감을 가지고 스스로 업무계획을 세우고 이행하는 직무자율성을 증진시킨다면 낮은 자기자비 수준이 우울로 연결되는 과정을 끊거나 영향을 낮출 수 있을 것이다. 특히, 교정업무의 많은 부분은 정형화된 매뉴얼에 따라 이루어지기 때문에 다양한 업무들에 대한 분석을 통하여 직무자율성을 부여할 수 있는 방안에 대한 마련

이 필요하다. 매일매일 강도 높은 정형화된 업무를 수행함에 따라 발생하는 직무스트레스를 줄이거나 완전히 제거하는 것은 어렵기 때문에, 보다 현실적으로 수정이 가능한 직무자율성과 같은 긍정적인 측면을 강화하는 것이 반드시 고려되어야 한다. 이는 긍정심리치료의 맥락으로 볼 수 있다. 셋째, 교정공무원은 다른 직군에 비해 높은 수준의 신체적-정신적 스트레스를 경험하는 특수성을 지니기 때문에 우울이나 직무스트레스를 경험하는 교정공무원에게 막연하게 치료 프로그램 참여를 권하기보다 자기자비 훈련을 통하여 상담, 치료에만 의지하는 것이 아닌 스스로 자신을 보호하는 능력을 높일 수 있는 방안을 마련하여 현장에 적용 가능한 경험적 증거를 제시했다는 데에 의의가 있다.

본 연구의 제한점과 추후연구에 대한 제안은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 설문참여자의 자기 보고에 의한 결과를 분석하였다. 설문지를 응답하는데 있어 자기자비 수준, 직무스트레스 수준, 우울 수치가 실제보다 과장되거나 축소되었을 가능성이 있다. 따라서 후속연구에서 설문응답자의 개인면담과 제3자에 의한 관찰 및 보고를 통해 결과의 타당도를 높여야 할 것이다. 둘째, 본 연구는 교정공무원을 대상으로 하였기 때문에 연구 결과를 다른 환경이나 분야에 있는 전문가에게 일반화시키는데 한계가 있다. 향후 연구에서 표집 대상의 연령과 범위를 다양화하고, 다양한 지역으로 확대할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 다른 선행연구에서 나타난 소진, 대인관계 스트레스 변인들 그리고 통제변수들(예, 성별, 나이, 경력 등 인구학적 요인)을 분석에 포함하지 못하였다. 추후에는 보다 다양한 변인들을 분석에 포함하는 것은 물론 충분한 사례수를 수집하여 검증할 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서 직무스트레스와 직무자율성의 영향이 가장 작은 것으로 나타났다. 이는 본 연구에서 사용한 스트레스 척도가 지닌 한계일 수 있다. 추후에는 다양한 도구들이 사용되어야 할 필요가 있다.

참 고 문 헌

[1] 권석만, 한수정, *자기애성 성격장애*, 서울: 학지사, 2000.
 [2] 황선정, 조성호, “병리적 자기애의 하위유형별 인지 위

- 계: 구성주의 레퍼토리 그리드 기법의 적용,” 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 제28권, 제3호, pp.659-694, 2016.
- [3] K. Neff, “Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself,” *Self and Identity*, Vol.2, No.2, pp.85-101, Apr. 2013.
- [4] 박성현, 박세영, “직무스트레스와 마음챙김, 직무만족이 정신건강에 미치는 영향,” *지역과 세계*, 제40권, 제1호, pp.131-154, 2016.
- [5] A. Pincus, E. Ansell, C. Pimentel, N. Cain, A. Wright, and K. Levy, “Initial construction and validation of the Pathological Narcissism Inventory,” *Psychological Assessment*, Vol.21, No.3, pp.365-379, 2009.
- [6] M. Kang, J. Kim, and M. Kim, “The effects of self-compassion program on internalized shame and subjective well-being in female university students with depressive mood,” *The Korean Journal of Stress Research*, Vol.27, No.4, pp.464-471, Dec. 2019.
- [7] 박근영, 서광보, “교정직공무원의 심리적 안녕감, 인구통계학적 변인이 직무스트레스에 미치는 효과,” *교정상담학연구*, 제4권, 제1호, pp.51-72, 2019.
- [8] 임영진, 고영진, 신희천, 조용래, “정신적 웰빙 척도(MHC-SF)의 한국어판 타당화 연구,” *한국심리학회지: 일반*, 제31권, 제2호, pp.369-386, 2012.
- [9] C. Keyes, S. Dhingra, and E. Simoes, “Change in level of positive mental health as a predictor of future risk of mental illness,” *American Journal of Public Health*, Vol.100, No.12, pp.2366-2371, 2010.
- [10] K. Kim, “Study on the post-traumatic stress disorder management of correction officer,” *The Police Science Journal*, Vol.14, No.3, pp.61-80, 2019.
- [11] <http://www.newsdaily.kr/news/View.html>,
- [12] 이용주, “교정공무원의 정신건강 실태 분석 및 예방과 관리방안,” *교정상담학연구*, 제4권, 제1호, pp.91-107, 2019.
- [13] 이용주, 박근영, “교정시설 내 수용자 심리상담 지원 강화 방안 모색,” *교정상담학연구*, 제3권, 제2호, pp.83-97, 2018.
- [14] 이연담, “교정공무원의 상담능력이 자기효능감에 미치는 영향,” *교정연구*, 제28권, 제3호, pp.29-50, 2017.
- [15] E. Lambert, N. L. Hogan, I. Altheimer, “The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study,” *American Journal of Criminal Justice*, Vol.35, No.1-2, pp.37-55, June 2010.
DOI:<https://doi.org/10.1007/s12103-009-9067-1>
- [16] 차시현, 김윤희, “학교상담자의 직무스트레스와 소진간 관계에서 자기연민과 회복탄력성의 이중 매개효과,” *한국심리학회지: 학교*, 제15권, 제2호, pp.265-286, 2018.
- [17] 김혜경, 손진희, “푸드표현예술치료 프로그램이 영유아 어머니의 양육효능감, 우울 및 자기-자비에 미치는 영향,” *예술심리치료연구*, 제16권, 제2호, pp.217-244, 2020.
- [18] 김예은, 김갑숙, “미술치료사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계,” *예술심리치료연구*, 제16권, 제2호, pp.29-54, 2020.
- [19] 이수진, 채한, “기질 및 성격검사의 통합의학적 활용,” *동의신경정신과학회지*, 제25권, 제3호, pp.213-224, 2014.
- [20] 김경아, 이희찬, “고객의 불량행동으로 인한 감정 부조화가 호텔근로자의 직무 스트레스에 미치는 영향: 직무 자율성을 조절 효과로,” *관광연구저널*, 제31권, 제6호, pp.127-139, 2017.
- [21] K. Neff, *Self-compassion: Stop being yourself up and leave insecurity behind*. London: Hodder & Stoughton Ltd, 2011.
- [22] 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, June 2012.
DOI:<https://doi.org/10.1016/j.cpr.2012.06.003>
- [23] 박우람, 홍상황, “자기자비 연구의 현황과 과제,” *초등상담연구*, 제19권, 제3호, pp.239-280, 2020.
- [24] 민정윤, 김유미, “초등교사의 직무 스트레스와 교사 효능감의 관계: 사회적 지지와 자기자비의 매개효과,” *학습자중심교과교육연구*, 제20권, 제10호, pp.187-205, 2020.

- [25] 김시내, *상담자의 직무스트레스와 소진의 관계에서 자기자비와 사회적 지지의 조절효과*, 가톨릭대학교, 석사학위논문, 2014.
- [26] 조현주, 현명호, “자기비판과 우울관계에서 지각된 스트레스와 자기자비 효과,” *한국심리학회지: 건강*, 제16권, 제1호, pp.49-62, 2011.
- [27] 노상선, 조용래, 최미경, “대학생의 자기자비와 생활 스트레스가 자살생각에 미치는 영향 - 반추와 우울증상의 매개효과,” *한국심리학회지: 임상*, 제3권, 제4호, pp.735-757, 2014.
- [28] 이우경, 방희정, “성인기 여성의 스트레스, 마음챙김, 자기자애, 심리적 안녕감 및 심리 증상 간의 관계,” *한국심리학회지: 발달*, 제21권, 제4호, pp.127-146, 2008.
- [29] 양혜란, 김유미, “자기자비 증진 프로그램이 아동의 스트레스 및 대인불안 감소에 미치는 효과,” *학습자중심교과교육연구*, 제15권, 제7호, pp.1-21, 2015.
- [30] 윤명숙, 김남희, “사회복지사 감정노동이 우울에 미치는 영향에서 클라이언트 폭력피해 경험의 조절효과,” *인적자원개발연구*, 제19권, 제4호, pp.187-221, 2016.
- [31] 이순복, 김종남, 최승원, 채정민, 최윤경, 서동기, 권호인, “우울연구를 위한 새로운 방향 - 행동과학적 접근의 도입,” *한국심리학회지: 일반*, 제36권, 제3호, pp.293-323, 2017.
- [32] 탁인철, 김동현, 차재빈, “콜센터 상담사의 감정노동과 감정부조화, 직무긴장 및 이직의도와와의 관계에 대한 연구,” *서비스경영학회지*, 제18권, 제2호, pp.1-24, 2017.
- [33] 김현정, 최서희, “근로시간이 공무원의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 업무자율성의 조절효과를 중심으로,” *행정논총*, 제56권, 제2호, pp.249-278, 2018.
- [34] 최예나, “조직프렌드십 관리로서 직무만족, 조직몰입, 직무자율성이 공무원들의 혁신행동에 미치는 영향 연구 - 시민대응성의 조절효과를 중심으로,” *한국자치행정학보*, 제33권, 제1호, pp.49-72, 2019.
- [35] D. Xanthopoulou, B. Bakker, E. Demerouti, and B. Schaufeli, “A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.21, No.4, pp.489-517, 2012.
- [36] 박경민, 정규엽, “항공사 객실승무원의 직무 스트레스 및 정서적 고갈에 영향을 미치는 불량고객행동에 관한 연구: 직무 자율성의 조절효과를 중심으로,” *관광연구저널*, 제29권, 제2호, pp.75-89, 2015.
- [37] 안신능, *자기 개념에 따른 자기 불일치와 삶의 만족도의 인과적 관계*, 연세대학교, 미간행석사학위논문, 2006.
- [38] 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, “한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화,” *대한산업의학회지*, 제17권, 제4호, pp.297-317, 2005.
- [39] 조맹제, 김계희, “주요우울증 환자 예비평가에서 The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale(CES-D)의 진단적 타당성 연구,” *신경정신의학*, 제32권, pp.381-399, 1994.

저 자 소 개

김 현 진(Hyun-Jin Kim)

정화원



- 2000년 8월 : 계명대학교 경제학과 졸업(경제학사)
- 2003년 8월 : 계명대학교 일반대학원 교육학과(교육상담) 문학석사
- 2003년 8월 : 계명대학교 일반대학원 교육학과(교육상담) 교육학박사
- 현재 : 한남대학교 교육대학원 조교수

〈관심분야〉 : 학습분야, 학습상담, 진로상담, 상담자교육