

공적자기인식이 직무소진에 미치는 영향: 자기비난의 매개효과

안도연¹, 김진숙^{2*}

¹한신대학교 심리·아동학부, ²서울디지털대학교 상담심리학과

The Mediating role of Self-Criticism on the relationship between Public Self-Awareness and Job Burnout

Doyoun An¹, Jinsook Kim^{2*}

¹Department of Psychology and Paedology, Hanshin University

²Department of Counseling Psychology, Seoul Digital University

요약 본 연구의 목적은 공적자기인식이 직무소진으로 가는 경로에서 자기비난이 어떠한 영향을 미치는지 탐색하는 것이다. 이를 위해 온라인 설문조사 전문 업체를 통해 만 20세 이상의 남녀 직장인을 대상으로 공적자기인식, 자기비난, 직무소진을 측정하는 자기보고식 질문지를 실시하였다. 약 한 달의 기간 동안 연구참여자 모집과 설문조사가 이루어졌고, 부적절한 응답을 제외하고 총 264명의 유효한 자료가 수집되었다. 수집된 자료에 대해 기술통계분석, 상관분석, 내적합치도 계수 분석 및 독립표본 *t* 검정을 실시하였다. 또한 PROCESS macro Model 4를 사용하여 매개효과 검증을 실시하였다. 분석 결과, 공적자기인식은 자기비난과 직무소진에 정적인 영향을 미치고 있었으며, 공적자기인식이 직무소진으로 가는 경로에서 자기비난은 완전매개효과를 나타냈다. 즉, 공적자기인식은 직무소진 수준을 높일 수 있고, 이는 직접적으로 영향을 미치기보다는 자기비난을 통해 간접적으로 영향을 미치는 것으로 볼 수 있었다. 이러한 결과는 업무 환경에서 타인의 기준을 통해 자신을 인식하면서 직무소진을 경험하는 사람들에게 자기비난을 주요 요소로 하는 심리적 중재가 효과적임을 시사하는 것이다. 아울러 본 연구의 한계점을 논의하였다.

Abstract This study examined how public self-awareness influenced job burnout through self-criticism. For this purpose, working adults were recruited through a specialized online survey company. The participants completed online self-report questionnaires that measured public self-awareness, job burnout, and self-criticism. The survey lasted for approximately a month. The analysis used the data from 264 individuals and included descriptive statistics, correlation analysis, the internal consistency coefficient, the independent samples *t*-test, and the mediating effect test using PROCESS macro-Model 4. Public self-awareness increased self-criticism and job burnout, and self-criticism fully mediated the relationship between public self-awareness and job burnout. In other words, public self-awareness could increase the job burnout levels through self-criticism rather than directly affecting it. Hence, psychological interventions involving self-criticism are effective for people who experience job burnout while perceiving themselves through the standards of others. In addition, the limitations of this study were discussed.

Keywords : Burnout, Job Burnout, Self-Awareness, Public Self-Awareness, Self-Criticism

*Corresponding Author : Jinsook Kim(Seoul Digital Univ.)

email: jskim@sdu.ac.kr

Received April 29, 2024

Accepted July 5, 2024

Revised June 18, 2024

Published July 31, 2024

1. 서론

세계보건기구의 제11차 국제질병분류 및 기존 연구들에 따르면 소진(burnout) 혹은 직무소진이란 장기적인 직장 스트레스에 노출된 결과로, 생리적, 정서적, 심리적인 에너지의 고갈이나 탈진(exhaustion), 직장이나 업무에 대한 냉소적 태도 및 직무 효능감의 저하를 포함하는 상태로 정의할 수 있다[1,2]. 국내에서 20~60대의 직장인 남녀 1,542명을 대상으로 한 2022년의 조사[3]에서 응답자의 34.7%가 소진을 경험한다고 하였다. 특히 20~30대는 43.9%로 40대 이상에 비해 그 비율이 더 높았다. 오대중 등이 직장인 12,083명을 대상으로 실시한 연구에서는 우울하지 않은 경우라도 소진의 양상 중 탈진된 경우라면 그렇지 않은 사람들보다 자살사고가 77% 더 높게 나타난 바[4], 직무소진에 대한 관심이 필요한 것으로 보인다. 따라서 본 연구에서는 직무소진에 영향을 미치는 요인들을 살펴서 추후 직장인의 직무소진 예방이나 개입을 위한 근거를 마련하고자 한다.

직무소진은 개인적 요인과 환경적 요인의 상호작용으로 발생한다는 것이 소진 연구에서의 일반적인 관점이며, 어느 측면을 강조하는지는 이론마다 조금씩 다르다. 소진의 발생에 있어 직무환경의 영향이 존재하지만, 유사한 환경에서 모든 사람이 소진을 경험하지는 않기 때문에 개인의 취약성 요인에 대한 연구가 꾸준히 이어져 왔다[5]. 개인적 취약성과 관련하여 스트레스에 대한 반응에서 개인차를 유발하는 개인의 평가 및 대처 요인들이 소진에 미치는 영향이 주목되었다[6]. 특히 소진에 대한 자기평가 모델은 자신에 대한 평가가 자신을 둘러싼 환경에 대한 평가에 직접적인 영향을 주며 소진의 발생에 관여한다는 점을 강조하고 있다[7]. 이러한 관점에서 개인의 자기평가 체계를 살펴보는 것이 소진 발생의 이해 및 심리적 중재를 위해 중요하다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 우선 소진에 있어 자기평가와 관련된 첫 번째 요인으로 자기인식(self-awareness)을 고려하였다. 자기인식이란 자신의 내부 및 외부로 향하는 일련의 주의의 흐름인[8] 상태적 자기초점(state self-focus)으로 특질적(trait) 자기초점인 자의식(self-consciousness)과는 차이가 있다[9]. 이러한 자기인식은 주로 심리치료 장면에서 통찰이나 치료적 효과 등과 관련하여 다루어졌으나 최근에는 경영 분야와 관련된 연구에서도 많은 관심을 받고 있다[10,11]. 예를 들어 높은 자기인식은 팀의 성과를 위한 더 나은 의사결정[11]

및 진성 리더십(authentic leadership)과 관련되며[12], 자기인식 수준이 높을수록 더 촉진적이고 효과적인 리더인 경향이 있었다[13]. 한편 자기인식 수준이 낮은 동료들과 일하는 경우에는 팀이 성공할 가능성이 반으로 줄어들며, 스트레스가 높아지고 동기는 낮아지며 이직 욕구도 상승되었다[14].

그러나 이러한 연구들에서 자기인식은 불명확한 정의로 인해 적절히 측정되기 어려웠다[15]. 관련 연구들에서 자기인식은 대체로 자기성찰적인 측면으로 정의되었고, 360도 멀티피드백을 받아 자기-타인 일치도를 산출하거나, 주의를 내부로 향한다는 개념에 근거하여 심리적 내향성을 통해서 또는 Cattell의 16요인 중 편안함과 죄책감을 측정하는 'O요인' 등을 통해 측정되었다[10-13,15,16].

한편 자기인식은 자의식과 구분되는데, 자기인식과 자의식은 모두 사적인 영역과 공적인 영역으로 나뉜다. 사적 자의식은 개인의 내적 측면에 주의를 초점을 두는 것이고 공적 자의식은 사회적 상황에서 자기에게 주의를 초점을 두는 경향성이다[9]. 또한 자의식은 자기반추적(rumination) 측면과 자기성찰적(reflection) 측면으로도 구분해 볼 수 있는데, 자기성찰적인 측면과 달리 자기반추적이면서 공적인 자의식은 대체로 높은 불안이나 섭식 문제 및 낮은 자존감 등의 부정적 정신건강과 관련된다[17,18].

자기인식도 사적 및 공적 자기인식으로 구분할 수 있다. Buss에 따르면 사적자기인식의 상태에서는 현재 자신에게 두드러지는 정서, 동기, 개인적 기준 등이 강화되어 개인의 사적인 측면(예: 가치나 현재의 기분)이 확대되며, 따라서 그 사람의 행동은 결국 이러한 요소에 대한 주의를 증가를 반영하게 된다. 한편, 공적자기인식의 상태에 있는 사람은 자신을 타인의 평가 대상으로 보기 때문에 일정 정도의 불편함과 불안을 경험할 수 있는데, 이와 같은 부정적 상태를 줄이기 위해 자신의 내적 기준과 일치하지 않더라도 지각된 타인의 기대를 충족시키고자 행동을 바꿀 수 있다[19]. 박홍석과 이정미가 기존 연구들을 살펴본 결과에 의하면, 공적자기인식은 사회적 불안이나 긴장과 관련되며, 사적자기인식은 태도와 행동의 일관성이나 높은 마음챙김 수준과 관련되는 등 두 종류의 자기인식은 차이를 보인다[8].

Govern과 Marsch는 자의식과 구분하여, 상황적으로 변화하는 자기인식을 측정하기 위하여 상황적 자기인식 척도(SSAS: Situational Self-Awareness Scale, 이하 SSAS)를 개발하였고, 거울 비춤, 동영상 촬영 조건 등의

실험을 통해 이 척도가 자기인식의 전환을 타당하게 반영하고 있음을 증명하였다[19]. Govern과 Marsch는 사적 및 공적 자기인식으로 구성된 척도를 고안하였으나, 결과적으로 SSAS는 사적(private), 공적(public) 및 환경적(surrounding) 자기인식의 세 요인으로 구성되었다. 각각은 주의의 흐름이 자신의 내부로 향하여 자기 정서와 생각을 알아차리는 것, 타인으로 향하여 타인의 평가를 고려하는 것, 그리고 외부 환경으로 향하여 주변을 알아차리는 것을 의미하는 데, 다른 변인들과의 관계에서 사적 및 환경적 자기인식은 유사한 경향성을 보였다 [8,19]. 즉, 사적자기인식과 환경적 자기인식은 정신건강의 긍정적 측면과 공적자기인식은 대체로 정신건강과 부적으로 관련된다[8]. 이를 종합하면 현재까지 관련 연구에서 사용된 자기인식은 사적자기인식의 측면으로 볼 수 있다. 직무소진에 긍정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있는 사적자기인식과 달리 공적자기인식은 기존 정신건강과 관련된 연구에 근거하면 개인의 취약성 요인으로 작용하여 직무소진에 부정적 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

본 연구에서 자기평가 측면으로 두 번째로 고려한 변인은 자기비난이다. 자기비난(self-criticism)이란 자신과 자신의 성취에 높은 기준을 설정하고 집착하는 성격적 취약성으로[20], 엄격한 자기감시, 자기 행동을 지나치게 비판적으로 평가하는 것, 스스로 실패했다고 느낀 것에 대해 스스로를 적극적으로 비난하는 것 같은 부정적 반응을 포함한다[21]. 자기비난의 성향이 높은 사람이 부정 정서를 더 자주 경험하고 대인관계에서 취약성을 더 많이 드러내는 이유로 Blatt[22]은 자기비난의 인지적 특성과 연관된 정보처리과정을 언급하였다. 즉, 자기비난이 높은 사람은 실패 상황을 자신의 가치를 위협하는 사건으로 지각하여 그러한 상황에서 더욱 취약해진다고 할 수 있다.

공적자기인식이 사회적으로 타인의 시선을 기준으로 자기를 평가하는 특징이라고 한다면, 자기비난은 자신이 스스로에 대해 기대하는 수준을 기준으로 자기를 평가하는 요인이다. 타인의 기대에 맞추어 자신을 평가하는 데 높은 기준이 내재화될 경우 엄격한 자기감시나 자신의 행동을 비판적으로 평가하는 자기비난으로 이어질 가능성이 있고, 결과적으로 직무소진 수준을 높일 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 공적자기인식이 자기비난을 거쳐 직무소진을 증가시킬 수 있음을 가정하고 이를 검증하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구참여자

연구참여자는 전문적인 온라인 조사 업체를 통해 모집한 20세 이상의 직장인 264명으로 온라인에서 연구 설문문을 보고 자발적으로 연구에 참여한 경우만 포함하였다. 조사 업체는 인구통계학적 대표성을 지닐 수 있도록 전국에 걸쳐 모집한 약 100만 명에 가까운 패널을 보유, 관리하고 있으며 이 패널 중 단순무선할당 방식으로 본 연구의 참여자를 선정하였다. 설문조사는 약 한 달 동안 진행되었으며 연구 참여가 종료되면 참여자에게 소정의 사례금이 지급되었다. 참여자 중 남성은 133명(50.4%), 여성은 131명(49.4%)이었으며, 연령 범위는 20~63세였다(전체 평균연령: 40.06세, $SD = 10.99$). 남성의 평균 연령은 41.04세($SD = 11.08$), 여성의 평균 연령은 39.07세($SD = 10.86$)였고, 남녀 간 유의한 연령 차이는 없었다($t(262) = 1.458, p = n.s.$).

2.2 측정도구

2.2.1 공적자기인식

공적자기인식은 한국판 자기인식척도(K-SSAS: Korean version of Situational Self-Awareness Scale, 이하 K-SSAS)의 세 가지 하위요인인 사적, 공적 및 환경적 자기인식 요인 중 공적자기인식 요인을 통해 측정하였다. K-SSAS는 Govern과 Marsch(2001)가 상황에 따르는 자기인식 영역의 변화를 측정하고자 개발한 상황적 자기인식척도를 박홍석과 이정미가 한국판으로 타당화한 5점 Likert의 자기보고식 척도이다[8]. K-SSAS는 각 요인당 3문항씩 총 9문항으로 구성되어 있다. 국내 타당화 연구에서 전체 척도의 내적 일관성 계수(Cronbach's α)는 .77이었고, 공적자기인식은 .73으로 나타났다. 본 연구에서는 공적자기인식의 내적 일관성 계수가 .80으로 나타났다.

2.2.2 자기비난

자기비난은 Blatt 등(1976)이 개발하고 조재임[23]이 타당화한 우울경험 질문지(DEQ: Depressive Experience Questionnaire, 이하 DEQ)의 자기비난 요인 22문항을 통해 측정하였다. DEQ는 7점 Likert 척도(1.전혀 그렇지 않다 ~ 7.매우 그렇다)의 자기보고식 검사로 의존성, 자기비난, 효능감의 세 요인으로 구성되어 있다. Blatt이 개발한 우울 경험과 관련된 태도로서 의존성(dependency)

과 자기비난 소척도는 정상인의 기분상태 또는 특정한 성격구조 유형을 의미하기도 한다[24]. 따라서 임상 표본 뿐만 아니라 일반인의 자기비난 특성을 평가하고자 할 때에도 적절하게 활용되고 있다[25]. Blatt은 우울을 의존적 우울과 내사적 우울로 구분하면서, 자기비난을 내사적 우울과 관련된 성격특성으로 설명하였고, 해당 문항들도 '나는 내가 세운 기준에 충족하지 못했을 때 스스로에게 실망한다', '나 자신을 나의 목표와 이상에 비교한다', '실패는 나에게 고통스러운 경험이다'와 같이 높은 기준의 설정과 그에 맞추지 못한다고 스스로 자각하는 것 등으로 구성된다[20]. 국내 타당화 연구에서 자기비난 요인의 내적 일관성 계수는 .84였고, 본 연구에서는 .87이었다.

2.2.3 직무소진

직무소진은 Schaufeli 등이 개발하고 신강현이 국내에서 타당화한[26] 일반직 종사자를 위한 직무소진 척도(MBI-GS: Maslach Burnout Inventory-General Survey, 이하 MBI-GS)를 통해 측정하였다. 원래 MBI-GS는 총 16문항이나 국내 타당화 시에 한 문항이 탈락하여 총 15문항으로 구성되었다. 7점 Likert 척도(0.전적으로 동의하지 않는다 ~ 6.전적으로 동의한다)로 된 자기보고식 척도이며, 정서적 소진, 냉소 및 직무 효능감 부족의 세 개 요인으로 구성된다. 척도의 타당화 연구에서는 요인별 내적 일관성 계수만 제시되었는데 정서적 소진, 냉소, 직업 자신감의 순서로 각각 .90, .81, .86이었고, 본 연구에서 산출한 전체 척도의 일관성 계수는 .90이었다.

2.3 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics version 24 프로그램과 Hayes가 고안한 PROCESS macro version 4.2 프로그램을 사용하여 분석하였다.

연구참여자의 성별과 연령 및 측정도구의 신뢰도 검증 을 위해 빈도 분석, 기술통계 분석, Pearson 상관 분석, 내적 일관성 계수(Cronbach's α) 분석, 독립표본 t 검증 등을 실시하였다. 그리고 본 연구의 연구 문제를 검증하기 위해 PROCESS macro Model 4를 이용하여 공적자기인식이 자기비난을 매개로 직무소진에 미치는 영향을 분석하였다. 매개효과의 유의성 검증을 위한 부트스트랩(bootstrap) 방법에서는 표본수를 5,000개로, 신뢰구간을 95%로 설정하였다.

3. 연구 결과

3.1 주요 변인들의 기술통계 및 상관분석

우선 변수들의 정규성을 검토하고자 왜도와 첨도를 분석하였다. 왜도는 -.315~.098, 첨도는 -.480~1.551로 나타나 정규분포 가정을 충족하고 있었다. 이후 연령과 주요 변인들의 기술통계치 간 상관을 분석하였고, 그 결과 연령은 자기비난 및 직무소진과 유의한 부적 상관을 나타냈다. 성별에 따른 주요 변인들의 평균은 유의한 차이가 나타나지 않아(공적자기인식 남 $M=3.26$ ($SD=0.71$), 여 $M=3.40$ ($SD=0.86$), 자기비난 남 $M=4.06$ ($SD=0.63$), 여 $M=4.15$ ($SD=0.70$), 직무소진 남 $M=2.58$ ($SD=0.84$), 여 $M=2.77$ ($SD=0.93$)), 이후 분석에서는 연령만 통제하여 산출하였다. 공적자기인식, 자기비난, 직무소진을 측정하는 척도들의 기술통계치와 상관계수는 <Table 1>과 같다.

상관분석 결과 세 변인이 모두 서로 유의한 정적 상관을 보였다. 즉, 공적자기인식이 높으면 자기비난과 직무소진 수준이 높았고, 자기비난을 많이 하면 직무소진 수준이 높게 나타났다.

Table 1. Means, Standard Deviations, and Intercorrelations among the study variables

variables	1	2	3	4
1. Age	-			
2. Public Self-awareness	-.07	-		
3. Self-criticism	-.15*	.39***	-	
4. Job Burnout	-.26***	.25***	.50***	-
Mean	40.06	3.33	4.10	2.67
Standard Deviation	10.99	0.79	0.67	0.89

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

3.2 공적자기인식과 직무소진의 관계에서 자기비난의 매개효과 분석

본 연구에서 탐색하고자 했던 공적자기인식이 자기비난을 거쳐 직무소진에 미치는 영향이 어떠한가를 검증하기 위해 PROCESS macro의 Model 4를 적용하여 매개 분석을 실시하였다. 이를 위해 공적자기인식을 독립변인으로, 직무소진을 종속변인으로, 그리고 자기비난을 매개변인으로 투입하여 연령을 통제한 후 분석하였다. 먼저 다중공선성 문제가 발생하면 회귀분석 결과의 신뢰로운 해석이 어렵게 때문에, 회귀모형의 가정 충족을 확인

하기 위해 다중공선성 문제를 검토하였다. 다중공선성의 검증에서 분산팽창지수(VIF)가 10이하이고 공차한계 (tolerance)가 0.1 이상이면 다중공선성의 문제를 배제 할 수 있는데, 분석 결과 VIF지수가 1.317~1.852로 나타났고, 공차한계는 .540~.759로 나타나 문제가 없다고 판단하였다. 결과는 <Table 2> 및 <Table 3>에 제시하였다.

Table 2. Mediating effect of self-criticism

IV	DV	B	S.E.	t	F	R ²
PSA	SC	2.79	.34	8.28***	38.83***	.23
PSA	JB	.96	.33	2.91**	16.60***	.11
PSA	JB	-.01	.35	-.04	25.28***	.23
SC		.35	.06	6.16***		

Note. PSA: Public Self-awareness, SC: Self-Criticism, JB:Job Burnout. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

분석 결과, 우선 공적자기인식은 자기비난에 유의한 정적 영향을 미쳤고, 직무소진에도 유의한 정적 영향을 미치고 있어($B = 2.79, p < .001, B = .96, p < .01$), 공적자기인식이 직무소진 수준을 높이며 또한 자기비난 수준도 높이는 것으로 나타났다. 한편, 공적자기인식과 자기비난을 동시에 투입했을 때에는 공적자기인식이 직무소진에 미치는 영향이 유의하지 않았고, 자기비난만 유의한 정적 영향을 미치고 있어($B = .35, p < .001$), 공적자기인식은 자기비난을 통해서만 직무소진에 영향을 미치는 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 공적 자기인식은 자기비난 수준을 높이는 것을 통해 직무소진을 증가시키고 있었다.

Table 3. Bootstrapping results for indirect effect

	B	Boot S.E.	95% CI	
			Lower	Upper
Indirect effect	.97	.19	.623	1.384

마지막으로 부트스트래핑(bootstrapping)을 통하여 공적자기인식과 직무소진의 관계에서 자기비난의 매개효과 유의성을 검증한 결과, 95% 신뢰구간의 상한값과 하한값 사이에 0이 존재하지 않아서[27], 자기비난의 완전매개효과가 유의한 것으로 나타났다($B = .97, 95\% CI = [.623, 1.384]$).

4. 논의

본 연구에서는 직무소진에 영향을 미치는 개인적 취약성 중 자기평가와 연관된 변인들로 사회적 평가가 반영된 공적자기인식과 개인 내 평가인 자기비난을 선정하여 두 변인이 소진에 미치는 영향을 탐색하였다. 사회적인 타인의 평가와 기준이 내재화될 수 있다는 가정 하에, 공적자기인식이 직무소진에 영향을 미치는 과정에서 자기비난의 매개효과를 검증하여 소진감소를 위한 개입 프로그램의 근거를 마련하고자 하였다.

분석 결과 첫째, 자기비난과 직무소진이 연령과 부적 상관을 나타냈으며, 이는 기존의 연구들과 유사한 결과이다[28-30]. 대체로 연령이 증가함에 따라 효능감과 자기자비 수준이 높아나는 바[30], 자신을 수용할 수 있게 되면서 자기비난 및 직무소진 수준도 줄어든다고 추론해 볼 수 있을 것이다. 한편, 공적자기인식과 자기비난 및 직무소진은 모두 서로 유의한 정적 상관을 나타냈다. 즉, 공적자기인식이 높은 사람은 자기비난 경향성과 직무소진 수준이 모두 높았고, 자기비난을 많이 하면 직무소진 수준도 높은 양상을 보였다. 자기비난과 직무소진이 부정적 정신건강과 관련된 특성 및 결과를 포함한다고 보았을 때, 공적자기인식은 사회 불안이나 긴장과 관련된다는 기존의 연구들과 유사하게[8,31] 부정적 측면과 관련되어 있었다.

한편, 공적자기인식은 대체로 정신건강과 부정적으로 관련되지만[8], 타인의 기준으로 자신을 바라보며 이에 따라 행동의 변화를 이끌기도 하므로 적응을 위해 필요한 요소이기도 할 것이다. 감시자 효과(watching eye effect)나 초자연적 감시자 가설(supernatural monitoring hypothesis)처럼 누군가가 지켜보고 있다고 여기는 것은 공적자기인식을 증가시키며, 사회적으로 바람직한 행동을 더 많이 하도록 한다[32]. 또한, 공적자기인식은 방관자 효과를 역전시키는데 주변에 있는 사람이나 카메라가 도움 행동을 늘리기도 하는 등[33] 대인관계에서 친사회적이고 긍정적인 행동을 이끄는[34] 긍정적 특징과 관련될 수 있다. 즉, 상당 부분 대인관계로 이루어진 직장 생활에서 이러한 공적자기인식은 부정적 영향을 미칠 수도 있지만, 외부 기준에 맞추어 설정된 목표를 위해 노력하거나 팀워크를 위해 스스로 변화하는 등 냉소적 태도를 줄이고 직무 효능감을 상승시켜 적응에 긍정적 영향을 미칠 가능성도 있다. 그러나 본 연구는 공적자기인식과 관련하여 자기비난이나 소진 등 주로 개인의 취약성 측면에 초점을 맞추어 진행되었고, 긍정성이나 정직성과

같은 개인의 강점이나 직장 내 팀워크, 협력 행동, 혹은 직장의 규칙 및 규범 준수 등 대인관계 상황과 관련된 변인은 측정하지 않았던바 공적자기인식이 모두 부정적 측면과 관련되는 결과를 보였을 수 있다. 따라서 추후에는 공정성이나 정직 등과 같은 강점 및 직장의 대인관계 영역과 관련된 변인을 추가로 검증하여 전체적으로 어떠한 영향을 미칠지 살펴볼 필요가 있을 것이다.

자기비난 또한 공적자기인식처럼 부정적 측면이 있으나 한편으로는 변화의 기반으로 작용하여 긍정적 자원으로도 활용될 수도 있다. 자기비난이 자신의 존재 전체에 대한 부정적 평가로 이어져 수치심을 느끼게 하는 것이 아니라 자신의 행동에만 초점을 맞추어 죄책감을 경험한다면 행동 교정을 할 수 있는 계기가 될 수도 있다[35]. Greenberg와 Watson에 의하면 자기비난은 개방성이나 책임감, 전문성, 인내 및 성공과 관련된 영역에서 변화의 발판이 될 수도 있고, 변화라는 것은 자기비난, 자기인식 및 고통스러운 감정을 동반하지 않고는 달성될 수 없는 것이다[36]. 그러나 본 연구에서는 직무소진과의 관련성만 탐색한바 이후 수치심이나 죄책감과 같은 정서 및 직무 몰입이나 직무 성취 영역 등과 추가적 탐색이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 공적자기인식은 자기비난과 직무소진을 모두 증가시켰지만, 공적자기인식과 자기비난을 동시에 투입했을 때는 공적자기인식의 설명력이 유의하지 않아 자기비난이 두 변인의 관계를 완전매개하는 것으로 나타났다. 이는 이은진, 원성두, 김은정의 연구[37]에서 나타난 자기비난이 사회부과적 완벽주의와 높은 상관을 보이며 사회불안과의 관계를 매개하였고, 매개효과 검증에서 완벽주의적 자기제시와 함께 투입했을 때보다 자기비난을 단독투입했을 때 더 높은 설명력을 보인다는 결과와 맥을 같이 하는 것으로 볼 수 있다. 이를 통해 볼 때, 추후 직장인의 소진을 감소시키기 위해 더욱 초점을 맞추어야 할 것은 자기비난 요인이라고 볼 수 있다.

자기비난은 우울이나 자살사고[38,39], 섭식장애[40] 및 사회불안이나 범불안장애[41,42]와 같은 정신장애와 관련된 특성으로서 최근에는 정신장애의 초진단적 개념으로 받아들여지고 있으며, 이러한 측면에서 자기비난은 인지적 편향이나 경직성과 관련된다[43]. 자기비난을 많이 하는 사람들은 완벽주의적 성향이 더 높을 수 있는데 [20,21], 완벽주의는 인지적으로 유연하지 못한 것과 관련된다. 자기비난을 많이 하는 경우 그렇지 않은 사람들에 비해서 주의전환이 어렵고 부정적 정서에 더 민감하였으며 부정적 정서의 영향 하에서 인지적 유연성이 더

저하되는 경향이 있는 등 자기비난을 많이 하는 사람들은 인지적 편향이나 경직성이 더 높았다[44]. 이를 고려해 볼 때, 많은 연구들에서 자기비난을 감소시키는 데 효과적으로 제시되는 자기자비를 활용한 개입뿐 아니라, 자기비난이 직무소진으로 이어지는 경로에서 주의전환과 인지적 측면의 유연성을 증가시키는 개입 프로그램을 제공한다면 직무소진 수준을 낮출 수 있을 것이라고 생각된다.

본 연구의 한계 및 추후 연구 방향에 대한 제안은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 직무소진과 관련하여 개인적 취약성 영역으로 볼 수 있는 공적자기인식과 자기비난을 살펴보았다. 그러나, 공적자기인식이나 자기비난이 변화의 동기와 발판으로 작용할 수 있다는 Buss나 Greenberg와 Watson의 주장을 고려하고, 더욱이 공적자기인식이 대인관계적 상황에서 친사회적 행동과 사회적 규범과 관습에 맞는 태도를 보이려는 데 영향을 미친다는 연구들[32-34]을 고려하면, 직업적 장면에서 개인적 취약성 측면뿐 아니라 공정성 등과 같은 강점 및 팀워크 등의 대인관계적 측면에 초점을 맞추어 공적자기인식 등이 어떠한 영향을 미칠지 추가적으로 검증할 필요가 있을 것이다.

두 번째로, 본 연구에서는 참여자들의 직업 및 직무를 따로 고려하지 않고 직무소진을 살펴보았다. 업무의 특성이나 환경에 따라 직무소진의 정도와 그에 미치는 요인들이 다를 가능성이 있기 때문에[45,46], 추후에는 직무 특성이나 환경을 더 세분화하여 직무소진의 양상과 그에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있을 것이다.

마지막 제한점은 자기인식 척도의 한계이다. 자기인식을 측정하는 척도 중 사적자기인식이나 환경적자기인식 요인에 해당하는 문장은 ‘~를 알아차린다(be aware of)’ 혹은 ‘인식하고 있다(be conscious of)’ 등의 문장으로 마무리되지만, 공적자기인식을 측정하는 문장은 주로 ‘염려한다(be concerned about)’로 끝맺고 있다. 이러한 뉘앙스의 차이가 공적자기인식이 부정적 정서와 연결될 가능성을 높일 수 있다고 여겨지는데, 추후 연구에는 공적자기인식을 더 중립적으로 측정할 수 있는 방법을 사용할 필요가 있을 것이다.

References

- [1] H. J. Freudenberger, "Staff burn-out", *Journal of Social Issues*, Vol.30, No.1, pp.159-165, 1974.

- DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- [2] E. Demerouti, A. B. Bakker, I. Vardakou, A. Kantas, "The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis", *European Journal of Psychological Assessment*, Vol.19, No.1, pp.12-23, 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1027//1015-5759.19.1.12>
- [3] D. B. Yoon, "Burnout, 44% of MZ generation is burnout, Need for healing activity", *Dong-A Ilbo*, Jul. 12, 2022.
<https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20220712/114400147/1>
- [4] D. J. Oh, Y. C. Shin, K-S. Oh, D-W. Shin, S-W. Jeon, S. J. Cho, "Examining the links between burnout and suicidal ideation in diverse occupations", *Frontiers in Public Health*, 11:1243920, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1243920>
- [5] A. Yun, N. Chung, "A Review of counselor's burnout", *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, Vol.23, No.2, pp.231-256, 2011.
- [6] N. Geuens, H. Verheyen, P. Vlerick, P. van Bogaert, E. Franck, "Exploring the influence of core-self evaluations, situational factors, and coping on nurse burnout: A cross-sectional survey study", *PLOS ONE*, Vol.15, No.4, e0230883, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0230883>
- [7] R. G. Best, L. M. Stapleton, R. G. Downey, "Core Self-Evaluations and Job Burnout: The Test of Alternative Models", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.10, No.4, pp.441-451, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.441>
- [8] H. Park, J. M. Lee, "Development and validation of the Korean version of Situational Self-Awareness Scale", *The Korean Journal of School Psychology*, Vol.15, No.2, pp.177-196, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.16983/kjisp.2018.15.2.177>
- [9] A. Fenigstein, M. F. Scheier, A. H. Buss, "Public and private self-consciousness: Assessment and theory", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol.43, No.4, pp.522-527, 1975.
- [10] T. Eurich, "What self-awareness really is (and how to cultivate it)?", *Harvard Business Review*, Jan. 2018
<https://hbr.org/2018/01/what-self-awareness-really-is-and-how-to-cultivate-it>
- [11] E. C. Dierdorff, R. S. Rubin, R. S. "Research: We're not very self-aware, especially at work", *Harvard Business Review*, Mar. 2015.
<https://hbr.org/2015/03/research-were-not-very-self-aware-especially-at-work>
- [12] M. Eriksen, "Authentic leadership, practical reflexivity, self-awareness, and self-authorship", *Journal of Management Education*, Vol.33, No.6, pp.747-771, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1052562909339307>
- [13] C. Fletcher, C. Baldry, "A study of individual differences and self-awareness in the context of multi-source feedback", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.73, No.3, pp.303-319, 2000.
DOI: <https://doi.org/10.1348/096317900167047>
- [14] T. Eurich, "Working with people who aren't self-aware", *Harvard Business Review*, Oct. 2018.
<https://hbr.org/2018/10/working-with-people-who-arent-self-aware>
- [15] C. Fletcher, C. Bailey, "Assessing self-awareness: Some issues and methods", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.18, No.5, pp.395-404, 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940310484008>
- [16] J. Carden, R. J. Jones, J. Passmore, "Defining self-awareness in the context of adult development: A systematic literature review", *Journal of Management Education*, Vol.46, No.1, pp.140-177, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1052562921990065>
- [17] S. A. Jung, K. J. Oh, "A study for developing and validating Maladaptive Self-Focused Attention Scale(MSFAS)", *Korean Journal of Clinical Psychology*, Vol.23, No.2, pp.471-482, 2004.
- [18] E. J. Son, "Influence of public self-consciousness, body surveillance, and body shame on eating behaviors", *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, Vol.19, No.3, 2007.
- [19] J. M. Govern, L. A. Marsch, "Development and Validation of the Situational Self-Awareness Scale", *Consciousness and Cognition*, 10(3), 366-378, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1006/ccog.2001.0506>
- [20] S. J. Blatt, P. Luyten, "A structural-developmental psychodynamic approach to psychopathology: Two polarities of experience across the life span", *Development and Psychopathology*, Vol.21, No.3, pp.793-814, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1017/S0954579409000431>
- [21] C. A. Löw, H. Schauenburg, U. Dinger, "Self-criticism and psychotherapy outcome: A systematic review and meta-analysis", *Clinical Psychology Review*, Vol.75, Article 101808, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2019.101808>
- [22] S. J. Blatt, *Experiences of Depression: Theoretical, Clinical and Research Perspectives*, Washington, DC: American Psychological Association, 2004.
- [23] J. Cho. *A Study of the two dimensions of Depression*, Master's thesis, Korea University, Seoul, Korea, pp.1-59, 2017.
- [24] D. C. Zuroff, D. S. Moskowitz, T. A. Powers, D. L. Franko, "Construct validation of the dependency and self-criticism scales of the depressive experiences questionnaire", *Journal of Research in Personality*, Vol.17, pp.226-241, 1983.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(83\)90033-8](https://doi.org/10.1016/0092-6566(83)90033-8)
- [25] G. Park, S. Cho. "Separation-individuation and Interpersonal Relationship in Adolescent's Self-Critical and Dependent Depression", *The Korean Journal of Youth Counseling*, Vol.17, No.1, pp.78-93, 2009.

- [26] K-H. Shin, "The Maslach Burnout Inventory-General Survey(MBI-GS): An application in South Korea", *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.16, No.3, pp.1-17, 2003.
- [27] P. E. Shrout, N. Bolger, "Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations", *Psychological Methods*, Vol.7, No.4, pp.422-445, 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- [28] D. An, J. Kim, "The Influence of negative emotional contagion and self-criticism on anxiety: Testing the moderated mediation effect of Zhongyong", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.25, No.4, pp.558-569, 2024.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2024.25.4.558>
- [29] J. Lee, Y. S. Seo, "The relation between employees' job burnout and job satisfaction: Moderating effects of meaning of work and working environments", *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, Vol.26, No.4, pp.1109-1129, 2014.
- [30] J-R. Joeng, C-W. Yim, S-A. Choi, Y-J. Lee, E-Y. Kim, "The effects of counselors' self-compassion on empathy, self-efficacy and burnout with the moderating effects of age and counseling experience", *Korean Journal of Counseling*, Vol.18, No.2, pp.61-80, 2017.
- [31] L. George, L. Stopa, "Private and public self-awareness in social anxiety", *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, Vol.39, No.1, pp.57-72, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2006.09.004>
- [32] W. M. Gervais, A. Norenzayan, "Like a camera in the sky? Thinking about God increase public self-awareness and socially desirable responding", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol.48, No.1, pp.298-302, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.09.006>
- [33] M. van Bommel, J-W. van Prooijen, H. Elffers, P. A. M. Van Lange, "Be aware to care: Public self-awareness leads to a reversal of the bystander effect", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol.48, No.4, pp.926-930, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.02.011>
- [34] S. Pfattheicher, J. Keller, "The watching eyes phenomenon: The role of a sense of being seen and public self-awareness", *European Journal of Social Psychology*, Vol.45, No.5, pp.560-566, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1002/ejsp.2122>
- [35] J. P. Tangney, A. L. Boone, R. Dearing, Forgiving the self: Conceptual issues and empirical findings. In E. L. Worthington Jr. (Ed.), *Handbook of forgiveness*, p.372, Routledge, 2005, pp.143-158.
- [36] G. C. Zilka, "Openness and development or self-criticism of preservice teachers watching videos of themselves teaching a lesson", *Review of European Studies*, Vol.12, No.4, pp.1-11, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.5539/res.v12n4p1>
- [37] E. J. Lee, S-D. Won, E. J. Kim, "The relationship between socially prescribed perfectionism and social anxiety: The mediating roles of self-blame and perfectionistic self-presentation", *Clinical Psychology in Korea: Research and Practice*, Vol.6, No.1, pp.49-67, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.15842/CPKJOURNAL.PUB.6.1.49>
- [38] M. Kang, E. Park, E. Kim, "The mediating effects of internalized shame and depression in the relationship between self-criticism and suicidal ideation", *Journal of Wellness*, Vol.11, No.4, pp.303-316, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.21097/ksw.2016.11.11.4.303>
- [39] M. Mongrain, F. Leather, "Immature dependence and self-criticism predict the recurrence of major depression", *Journal of Clinical Psychology*, Vol.62, No.6, pp.705-713, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1002/iclp.20263>
- [40] S. Fennig, A. Hadas, L. Itzhaky, D. Roe, A. Apter, G. Shahar, "Self-criticism is a key predictor of eating disorder dimensions among inpatient adolescent females", *International Journal of Eating Disorders*, Vol.41, No.8, pp.762-765, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.1002/eat.20573>
- [41] B. J. Cox, C. Fleet, M. B. Stein, "Self-criticism and social phobia in the US national comorbidity survey", *Journal of Affective Disorder*, Vol.82, No.2, pp.227-234, 2004.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2003.12.012>
- [42] R. Toolan, M. Devereux, L. Timulak, D. Keogh, "Relationship between self-worrying and self-critical messages in clients with generalised anxiety engaging in emotion-focused worry dialogues", *Counseling and Psychotherapy Research*, Vol.19, No.3, pp.294-300, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1002/capr.12229>
- [43] D. Kannan, H. M. Levitt, "A review of client self-criticism in psychotherapy", *Journal of Psychotherapy Integration*, Vol.23, No.2, pp.166-178, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1037/a0032355>
- [44] H. Jeong, H. Cho, "Differences in cognitive flexibility depending on level of self-criticism", *The Korean Journal of Health Psychology*, Vol.26, No.6, pp.1041-1060, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.17315/kjhp.2021.26.6.005>
- [45] M-J. Yang, S-Y. Jo, S-Y. Lee, "Difference in youth counselors' burnout according to personal and job environment characteristics", *The Korean Journal of Youth Counseling*, Vol.20, No.1, pp.17-35, 2012.
- [46] Y-J. Kim, J. Han, "Two types of emotional labor and their impacts on job burnout of service workers", *The Korean Journal of Health Psychology*, Vol.32, No.3, pp.95-128, 2008.

안 도 연(Doyoun An)

[정회원]



- 2008년 2월 : 서울대학교 일반대학원 심리학과 (심리학석사)
- 2018년 2월 : 서울대학교 일반대학원 심리학과 (심리학박사)
- 2012년 2월 ~ 2021년 1월 : 한별정신건강병원 임상심리과장
- 2021년 3월 ~ 현재 : 한신대학교 심리·아동학부 교수

<관심분야>

임상심리학, 상담심리학, 심리평가

김 진 속(Jinsook Kim)

[정회원]



- 1998년 8월 : 서울대학교 일반대학원 심리학과 (심리학석사)
- 1999년 3월 ~ 2002년 2월 : 계요병원 임상심리 레지던트
- 2007년 2월 : 서울대학교 일반대학원 심리학과 (심리학박사)
- 2005년 1월 ~ 현재 : 서울디지털대학교 상담심리학과 교수

<관심분야>

임상심리학, 상담심리학, 심리평가, 부부치료