



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

이 정 윤 교수지도
석사학위 청구논문

직무스트레스가

심리적 안녕감에 미치는 영향

- 낙관성, 지혜 및 자기조절의 조절효과 -

2015

성신여자대학교 대학원

심 리 학 과

송 정 덕

직무스트레스가
심리적 안녕감에 미치는 영향
- 낙관성, 지혜 및 자기조절의 조절효과 -

이 정 윤 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2015년 5월

성신여자대학교 대학원

심 리 학 과

송 정 덕

인 준 서

송정덕의 석사학위 논문으로 인준함

2015년 5월

심사위원장 _____ (인)

심 사 위 원 _____ (인)

심 사 위 원 _____ (인)

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 있어 낙관성, 지혜 및 자기조절의 조절효과를 알아보려고 하였다. 이를 위하여 서울, 경기, 강원, 충남, 경북 소재에 재직 중인 직장인 395명을 대상으로 직무스트레스 척도, 심리적 안녕감 척도, 낙관성 척도, 지혜 척도, 자기조절 척도를 사용하여 설문을 실시하였다. 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 직무스트레스와 심리적 안녕감은 유의한 부적 상관이 있었다. 낙관성과 심리적 안녕감은 유의한 정적 상관을, 지혜와 심리적 안녕감은 유의한 정적 상관을 나타냈으며, 자기조절과 심리적 안녕감은 유의한 정적 상관을 나타냈다. 둘째, 낙관성은 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 조절효과를 보이지 않았다. 셋째, 지혜는 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 조절효과를 나타냈다. 넷째, 자기조절은 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 조절효과를 나타냈다. 본 연구를 통해 직무스트레스가 심리적 안녕감에 영향을 미치는 과정에서 지혜와 자기조절의 조절효과를 밝힘으로써 직무스트레스를 효율적으로 관리하여 심리적 안녕감의 수준을 높이는데 지혜 및 자기조절이라는 성격강점을 계발하는 것이 긍정적인 영향을 준다는 것을 확인하였다. 마지막으로 본 연구의 한계점과 후속 연구의 방향을 논의하였다.

주요어 : 직무스트레스, 심리적 안녕감, 낙관성, 지혜, 자기조절, 조절효과

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	5
II. 이론적 배경	7
1. 직무스트레스	7
1) 스트레스	7
2) 직무스트레스	8
2. 심리적 안녕감	10
3. 성격강점	14
1) 낙관성	19
2) 지혜	21
3) 자기조절	23
III. 연구방법	26
1. 연구대상	26
2. 측정도구	28
1) 직무스트레스 척도	28
2) 심리적 안녕감 척도	29
3) 낙관성 척도	30

4) 지혜 척도	30
5) 자기조절 척도	31
3. 자료분석	32
IV. 연구결과	33
1. 주요 변인들에 대한 상관분석	33
2. 낙관성의 조절효과 검증	34
3. 지혜의 조절효과 검증	35
4. 자기조절의 조절효과 검증	38
V. 논의	42
1. 연구결과에 대한 논의	42
2. 연구의 의의 및 제한점과 제언	45

참고문헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 6개 핵심덕목과 24개 성격강점	15
<표 2> 연구대상의 인구통계학적 특성	26
<표 3> 직무스트레스 척도(단축형)의 하위요인과 내적 합치도	28
<표 4> 심리적 안녕감의 하위요인과 내적 합치도	29
<표 5> 낙관성의 하위요인과 내적 합치도	30
<표 6> 지혜의 하위요인과 내적 합치도	31
<표 7> 자기조절의 하위요인과 내적 합치도	32
<표 8> 주요 변인들의 상관계수 및 평균, 표준편차	33
<표 9> 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 낙관성의 조절효과	34
<표 10> 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 지혜의 조절효과	36
<표 11> 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 자기조절의 조절효과	39

그림 목 차

<그림 1> 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 지혜의 조절효과	37
<그림 2> 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 자기조절의 조절효과 ..	40

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

인간은 누구나 행복을 추구하며 살고, 모든 국가 및 사회는 구성원의 행복 또는 삶의 질을 증진시키는 것을 중요한 목표로 인식하고 있다. 많은 사회과학자들 특히 심리학자들은 개인이 자신의 삶에 얼마나 만족하는지를 측정함으로써 개개인의 행복을 연구하기 시작하였다. 이러한 연구들은 주관적 삶의 질(subjective quality of life), 주관적 안녕감(subjective well-being: SWB), 삶의 만족도(life satisfaction), 행복(happiness), 심리적 안녕감(psychological well-being: PWB) 등의 다양한 용어로 진행되어 왔다(김명소, 김혜원, 차경호, 2001).

행복을 추구하는 개인은 군집성 동물로 현대 사회에서 가족, 학교, 직장, 지역사회, 국가를 이루며 공동의 목표를 위해 활동한다(권석만, 2008). 그 중 사회의 일원으로 기능하며 행복을 추구하기 위해 많은 사람들은 직업을 갖고 일을 하지만 이로 인해 스트레스 또한 경험하게 된다(박지원, 2014). 우리나라의 상황을 살펴보면, IMF 이후 구조 조정과 노동 유연화 등의 외적 요인 및 세계적인 경기침체로 인한 소득 및 고용 불안정으로 인하여 안정된 고용이 위협을 받고, 임금 삭감 등 각종 구조 조정과 성과급제 등의 경쟁체제 도입으로 직무스트레스는 날로 심각해지고 있다(김교현, 박창남, 전점구, 2004; 신선임, 김계현, 2009).

특히 20-40대 직장인들의 직무 수행과정에서 발생하는 인간관계의 갈등, 업무과중, 업무의 자율성(결정권한)의 결여, 역할 모호성, 보상 부적절, 비합리적 권위적 직장문화 등과 같은 직업적 특성에서 오는 직무스트레스가 주요한 위협요인으로 인식되고 있으며(장세진 외, 2005a), 이러한 직무스트레

스가 갖는 내재적 위험성은 직장인 개개인의 건강 수준 및 삶의 질에 부정적인 영향을 주고 나아가 직무만족도 및 직무몰입의 저하로 인한 생산성의 하락, 의료이용 및 산업재해의 증가 등 치명적인 사회적 부담을 유발시키는 것으로 보고되고 있다(이종목, 2008; 장세진 외, 2005b). 따라서 직무스트레스를 개인, 조직 및 국가적 수준에서 다차원적으로 접근하여 예방 및 관리하는 데 관심을 가질 필요가 있다(박량희, 유태용, 2007; 전경구, 장세진, 홍기원, 하은희, 김남송, 2003).

총체적인 접근방식 중에서 유럽과 미국 등에서 발전하여 우리나라에 도입 및 확산되고 있는 근로자 지원 프로그램(Employee Assistance Program: EAP)이 있는데, 이는 조직 구성원의 스트레스를 완화하기 위해 조직 내부나 외부의 자원을 통해 제공되는 상담, 교육, 컨설팅 등 일련의 심리사회적 서비스로 그 개입의 대상은 조직 구성원 개인과 가족, 친지, 조직, 지역 사회 전체를 포괄한다(강동목 외, 2005). 1999년 국내에 근로자 지원 프로그램을 처음 도입한 듀폰트 코리아(Dupont Korea)에 이어, 2000년 이후 삼성·LG·현대·유한킴벌리 등 대기업과 외국계 기업, 공기업을 중심으로 확산되어 2009년 약 70여 개의 기업이 이 프로그램을 도입하였고, 2005년부터 약 500여 개의 중소기업이 사단법인 한국 EAP협회로부터 공익형 무료 EAP 서비스를 제공받는 등 근로자의 직무스트레스를 포함한 다양한 문제를 해결하고, 더 나아가 구성원의 삶의 질을 높이고자 노력하고 있다(doopedia 두산백과, 2015). 그러나 고용노동부의 2007년 기준 통계 자료에 따르면 EAP의 도입 비율은 0.04% 수준에 머무르고 있고, 2009년 국제사회조사프로그램(International Social Survey Program: ISSP)의 자료에 따르면 우리나라 직장인의 직무스트레스 비율은 87%로, OECD 평균인 78%보다 높아 이에 대한 꾸준한 노력이 필요할 것으로 보인다.

직무스트레스는 개인의 신체 건강뿐 아니라 심리적 안녕감을 해치는 것으

로 연구된 바 있으며(김성희, 2014; 박성필, 2005; 신현정, 박진성, 2010; 유정희, 2010), 이를 극복하기 위한 변인으로 개인적 특성(탄력성, 대처방식, 성격 등)과 환경적 변인(사회적 지지)이 연구되어 왔다(강명희, 이수연, 2013; 박지원, 1985; 이숙자, 오수성, 2006; 정동화, 2010; 정순우, 2012).

다양한 분야에서 직무스트레스를 주제로 연구가 진행되고 있지만 주로 상담원, 간호사, 교사, 특수 교사, 원전 근무자 등 특정 직업인을 대상으로 하는 연구가 대다수를 차지하고 있다. 또한 환경적 변인인 사회적 지지의 매개 및 조절효과에 대한 연구가 이뤄진데 비해, 개인의 성격요인의 완충 작용에 대한 연구의 비중은 낮다(강동목 외, 2005; 신선임, 김계현, 2009; 이종목, 2008).

통계청에 의해 발표된 2014년 12월 기준의 고용동향을 살펴보면, 전문가 및 관련종사직, 사무직의 직장인이 1, 2위를 차지하였다. 한편 같은 자료의 연령계층별 취업자 동향을 살펴보면, 20세 미만의 0.96%를 제외하면 20대부터 60대까지 각 연령대에 고른 분포를 보였다. 이에 본 연구에서는 20대부터 60대 연령층의 다양한 업종에서 근무하는 전문가 및 관련종사직, 사무직, 관리직 및 영업직의 직장인을 중심으로 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

21세기로 접어들면서 과학적 방법론을 적용하여 인간의 긍정적 측면을 연구 및 향상시키는 일과 인류의 행복 증진에 대해 많은 관심이 이어지고 있으며, 이를 연구하는 긍정 심리학의 세 기둥은 긍정 상태(positive states), 긍정 특질(positive traits), 긍정 기관(positive institution)으로, 개인의 행복 뿐만 아니라 개인의 행복을 촉진하는 조직과 사회제도에도 깊은 관심을 가지고 있다(권석만, 2008; Peterson & Seligman, 2009; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Seligman(2006)은 진정한 행복은 자신의 성격강점을 찾아내 계발하고 활

융합으로써 발견될 수 있는 것이라고 하였다. 성격강점은 개인적 행복과 사회적 번영의 상호촉진적 관계를 증진하는 촉매제의 역할을 할 수 있다. 긍정 조직의 중요한 특징 중 하나는 구성원으로 하여금 긍정적 성품을 계발하고 발휘하도록 촉진하는 것인데, 이는 구성원의 직무스트레스를 조절하여 조직의 활기와 생산성을 증대시킨다. 구성원의 성격강점과 역량을 발휘할 수 있도록 지원하는 조직은 구성원의 행복과 더불어 조직의 번영을 함께 실현할 수 있을 것이다(권석만, 2011; 임영진, 2010). 환경과의 상호작용으로 이루어지는 우리의 삶 속에서 다양한 어려움을 잘 이겨낼 뿐만 아니라 그러한 과정에서 더욱 성장하도록 만드는 성격강점은 그것을 이해하는 그 자체로도 흥미로운 것이지만, 개인의 행복과 사회의 번영을 증진하는 필수적 요건으로 긍정 심리학의 세 기둥 중 긍정 특질은 핵심적 요소라고 할 수 있다(권석만, 2011).

Peterson과 Seligman(2009)은 인간의 긍정적 특질의 분류체계를 개발하는 노력을 기울였고, 6개의 덕성 아래 24개의 성격강점으로 구성된 VIA 분류체계(Values In Action Classification of strengths)를 개발하였다. 이 중 행복에 영향을 미치는 주요한 심리적 요인이라고 알려진 낙관성, 지혜 및 자기조절을 중심으로 살펴보고자 하였다(원두리, 김교현, 2006; Compton, 2007; Lopez, 2011; Park, Peterson, & Seligman, 2004).

이에 본 연구에서는 다양한 업종 및 직종에 종사하는 직장인을 대상으로 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대해 살펴보고, 이들의 관계에서 낙관성, 지혜 및 자기조절의 조절효과를 검증하고자 하였다. 이를 통해 직장인의 직무스트레스를 예방 및 관리할 수 있는 성격강점을 계발하고 활용할 수 있도록 조력하여, 심리적 안녕감을 높이는데 개인 및 조직 수준의 효과적 개입을 위한 시사점을 제공하고자 하였다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구는 직장인을 대상으로 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 낙관성, 지혜, 자기조절의 조절효과를 살펴보기 위해 다음과 같이 연구문제와 가설을 설정하였다.

【연구문제 1】 직무스트레스, 심리적 안녕감, 낙관성, 지혜, 자기조절은 어떠한 관계가 있는가?

가설 1-1. 직무스트레스와 심리적 안녕감은 부적 상관이 있을 것이다.

가설 1-2. 낙관성과 심리적 안녕감은 정적 상관이 있을 것이다.

가설 1-3. 지혜와 심리적 안녕감은 정적 상관이 있을 것이다.

가설 1-4. 자기조절과 심리적 안녕감은 정적 상관이 있을 것이다.

【연구문제 2】 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 낙관성은 조절효과가 있는가?

가설 2-1. 낙관성은 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 효과를 조절할 것이다.

【연구문제 3】 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 지혜는 조절효과가 있는가?

가설 3-1. 지혜는 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 효과를 조절할 것이다.

【연구문제 4】 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 자기조절은 조절효과가 있는가?

가설 4-1. 자기조절은 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 효과를 조절할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 직무스트레스

1) 스트레스

나날이 복잡해지는 사회구조와 과도한 업무 및 학업, 대인관계에서 오는 어려움 등으로 인하여 현대인들은 누구나 스트레스를 경험한다. 스트레스는 라틴어인 'stringer'로 '팽팽히 조인다'에서 유래되었다(국가건강정보포털, 2015).

20세기에 와서 스트레스에 대해 의학, 심리학, 기초의학, 임상, 유전학, 분자생물학, 신경과학, 면역학 등 다양한 분야에서 연구가 진행되었으며 직업 및 직무 관련 스트레스에 대해서도 연구가 이루어지고 있다(선종욱, 오병섭, 황덕수, 김종윤, 2010).

스트레스라는 용어는 일반적으로 상황과 반응을 모두 뜻하는 경우가 많으나 구분하자면, 스트레스성 자극이나 상황은 스트레스 인자(stressor), 스트레스 인자에 대한 생명체의 반응은 스트레스 반응(stress response)이라고 한다(김동구, 2010).

환경적 자극에 대한 개인의 반응을 긍정적 측면과 부정적 측면에서 파악하기도 하는데, 불편함이나 해로움을 주는 스트레스를 디스트레스(distress)로, 도움이나 행복감을 주는 스트레스를 유스트레스(eustress)라고 할 수 있다. 이를 구분하는 것은 예측가능성(predictability)과 통제가능성(controllability)의 두 가지 기준이다(Posner & Leitner, 1981: 강동묵 외, 2005에서 재인용).

스트레스는 인간이 살아가면서 피할 수 없는 것으로 어느 정도의 스트레

스는 개인의 성장에 도움이 되지만, 과도한 스트레스는 개인의 적응에 심각한 장애를 초래하여, 신체적·정신적 건강에 문제를 유발하여 개인의 삶에 치명적인 결과를 야기할 수 있다. 스트레스는 개인에게 유익이 되던 피해가 되던 살아가는 과정에서 피할 수 없는 결과이며, 특히 현대 사회와 같이 환경적 요구의 다양성이 증가하는 환경에서 이는 복잡한 특징을 가지고 있다(김희진, 2010; 김동구, 2008). 따라서 스트레스 관리에 대한 대처 및 변화하는 상황에 대한 이해를 높여 가는 것이 현대 사회에서 무엇보다 중요한 것이라고 할 수 있겠다(김미나, 2012).

2) 직무스트레스

직장과 연관된 스트레스는 역할 스트레스를 연구하는 사회학자들에게 관심을 받아왔으며, 스트레스원은 업무량, 업무속도, 위험하거나 유독한 작업 상황, 좋지 않은 환경, 상사, 직원, 동료 혹은 고객과의 불화, 민족성 또는 성별에 근거한 차별, 직장의 사회 조직에 연관된 불만 등이 포함될 수 있다(Hepburn, Loughlin, & Barling, 1997; Aldwin, 2015에서 재인용).

직무스트레스에 대한 많은 연구들이 개인과 환경의 상호작용적 관점에 중점을 둔다. 미국국립산업안전보건연구소(National Institute for Occupational Safety & Health, 1999: 6)는 직무스트레스(Job Stress)란 “업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 원하는 것과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적 반응”이라고 정의하고, 선종욱 등(2010)은 직무스트레스를 “직무가 요구하는 것이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 맞지 않을 때 발생하는 유해한 신체적, 정신적 반응”으로 정의하였다.

직무스트레스에 관한 많은 연구가 이루어져 이에 대한 주요 근원이 밝혀지는 등의 성과가 있었지만 구성개념이나 측정방법 등에서는 여전히 혼란스

러운 상태에 머무르고 있던 중(김교현 외, 2004), 장세진 등(2005b)에 의해 한국의 조직 문화의 특성이 반영된 한국인용 직무스트레스 척도가 개발되었다. 장세진 등(2005b)이 개발한 척도는 기존의 직무스트레스를 총체적으로 평가하고 한국인의 조직 및 문화 특성이 고려된 것으로 물리환경, 직무요구, 직무자율성 결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 8개 하위영역으로 구성되어 있으며, 각 하위영역에 대한 내용을 열거하면 다음과 같다.

‘물리환경(Physical environment)’은 직무스트레스에 영향을 줄 수 있는 일반적인 물리적 환경으로 공기오염, 작업방식의 위험성, 신체부담이 세부범주에 속한다. ‘직무요구(Job demand)’는 직무에 대한 부담정도를 의미하며 시간적 압박, 중단상황, 업무량 증가, 책임감, 과도한 직무부담, 직장가정양립, 업무다기능이 이 범주에 포함된다. ‘직무자율성 결여(Insufficient job control)’는 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준을 의미하며, 기술적 재량, 예측불가능성, 기술적 재량, 직무수행권한이 여기에 속한다. ‘직무불안정(Job insecurity)’은 자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성의 정도로 구직기회, 전반적 고용불안정성이 여기에 속한다. ‘관계갈등(Interpersonal conflict)’은 회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지부족 등의 대인관계를 평가하는 것이며 동료의 지지, 상사의 지지, 전반적 지지가 속한다. ‘조직체계(Occupational system)’는 조직의 운영체계, 조직의 지원, 조직내 갈등, 목적 및 이해의 동질성, 합리적 의사소통 결여, 승진가능성, 직위부적합 등의 직무스트레스 요인을 평가하는 것이다. ‘보상부적절(Lack of reward)’은 업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 평가하는 것으로 기대부적합, 금전적 보상, 존중, 내적동기 기대보상, 기술개발기회가 속한다. ‘직장문화(Organizational climate)’는 서양의 합리주의 직장문화와는 달리 한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통

체계, 비공식적 직장문화 등의 직장문화 특징이 스트레스 요인으로 작용하는지를 평가한다(장세진 등, 2005b).

직무스트레스와 관련한 선행연구를 살펴보면, 유정희(2010)는 방송인의 직무스트레스는 심리적 안녕감과는 부적 상관을, 소진과는 정적 상관을 보인다고 보고하였으며, 대학행정직 종사자의 자기효능감과 직무스트레스, 직무만족도, 대인관계능력의 관계를 연구한 결과, 자기효능감이 높으면 직무스트레스 수준이 낮고, 자기효능감이 높으면 직무만족도와 대인관계 능력도 높음을 확인 하였다(정경옥, 2012). 김성희(2014)는 특수교사의 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 사회적 지지의 조절효과가 있음을 보고했으며, 이동주(2000)는 직무스트레스는 특수교사의 심신에 부정적 영향을 제공하고 특수교육의 질에도 영향을 미치게 됨을 확인하였다. 이재창, 송관재, 이훈구(1997)는 직무스트레스가 높을수록 개인적 긴장이 높고, 조직몰입의 정도는 낮음을 나타냈다. 지방공무원을 대상으로 한 연구에서는 직무스트레스가 탄력성을 매개로 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다(김은희, 박희서, 2010).

이에 본 연구에서는 직장인의 직무스트레스, 심리적 안녕감, 낙관성, 지혜, 자기조절의 관계에 대해 살펴보려고 하였다.

2. 심리적 안녕감

인간은 누구나 행복한 삶을 추구한다. 과거 인류에게는 더 행복해지기보다 덜 불행해지는 것이 시급하고 중요한 과제였는지 모른다. 그러나 21세기에는 이러한 소극적인 자세에서 벗어나 보다 더 행복한 삶을 추구하는 적극적인 자세로의 전환이 이루어지고 있으며, 이제는 정신건강 분야도 질병모델에서 행복과 성장을 지향하는 예방모델로의 전환이 필요한 시기이다(권석

만, 2008).

정신건강은 크게 두 가지 방식으로 정의되는데 한 가지는 의학적 모형에 근거한 것으로 ‘심리적 장애가 없는 상태’를 의미하는 병리적 모형이고, 다른 하나는 ‘행복하고 만족스러운 삶’을 의미하는 안녕감 모형에 근거한 것이다(정현희, 1997). 병리적 모형은 ‘전통적 정신건강 모형’이라고 불리며 가장 보편적으로 사용되는 정신건강에 대한 접근법이다. 안녕감 모형은 긍정적 정신건강과 동일한 개념으로 사용되는데, 병리적 모형에 비해 등한시 되다가 비교적 최근에 주목 받기 시작하였다(박근영, 2010).

Seligman(2006)은 자신의 삶에 대해 만족스러워하고 긍정 정서를 경험하는 즐거운 삶, 매일의 삶에 열정적으로 참여하며 살아가는 적극적인 삶, 개인의 즐거움과 이익뿐만 아니라 자신이 속한 공동체나 사회에 기여하는 의미있는 삶의 세 가지 구성요소를 강조하며 진정으로 행복하고 충만한 삶으로 정의한다. Ryan와 Deci(2000)는 안녕감을 쾌락주의적 관점(hedonic tradition)인가 자아실현적 관점(eudaimonic tradition)인가에 따라, 주관적 안녕감과 심리적 안녕감으로 분류한다. Diener(1984)는 객관적인 기준보다는 자신이 본인의 삶을 어떻게 느끼는가 하는 주관적인 판단이 중요하다고 보았으며, 이에 주관적 안녕감의 개념을 행복으로 정의하였다.

반면, 자기실현적 관점에서 Ryff와 그의 동료들은(Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Schmutte & Ryff, 1997) 주관적 안녕감의 이론적인 근거에 의문을 제기하면서 심리적인 안녕감(psychological well-being)을 주장하였다. 그들은 개인의 삶의 만족인 행복을 의미하는 것이 아니고, 심리적으로 완전히 기능하여 사회구성원의 한 일원으로 얼마나 잘 기능하는지가 행복이라고 정의하였다. 심리적 안녕감의 6가지 구성요소를 살펴보면 다음과 같다.

‘환경의 통제(enviromental mastery: PM)’는 주변 환경에서 발생하는 문제를 잘 처리하는 능력과 이에 대한 통제감을 지닌다. 자신의 환경적 조건을 효

과적으로 잘 활용한다. 자신의 가치나 욕구에 적합한 환경을 선택하고 창출해 낸다. '타인과의 긍정적 관계(positive relations with others: PR)'는 타인과 따뜻하고 신뢰할 수 있는 관계를 형성하고, 타인의 행복에 관심을 지니며, 공감적이고 애정 어린 친밀한 관계를 형성하는 능력을 지닌다. 또한 인간관계의 상호 교환적 속성을 잘 이해한다. '자율성(autonomy: AU)'은 독립적이며 독자적인 결정능력으로 자신을 특정한 방향으로 생각하고 행동하도록 요구하는 사회적 압력에 저항하는 능력을 지니고 있다. 내면적 기준에 의해 행동을 결정하며 외부적 기준보다 자신의 개인적 기준에 의해 자신을 평가한다. '개인적 성장(personal growth: PG)'은 자신이 지속적으로 성장하고 있다는 느낌을 갖는 것으로 자신이 발전하고 확장되고 있으며 자신의 잠재력이 실현되고 있다는 느낌을 지닌다. 새로운 경험에 개방적이고 자신의 발전과 성장을 위해 노력한다. '인생의 목적(purpose in life: PL)'은 인생의 목적과 방향감을 지니고 있는 것으로 현재와 과거의 삶의 의미가 있다고 느낀다. 인생에 의미를 부여하는 신념체계를 지니고 있고 삶에 대한 일관성 있는 목적과 목표를 가지고 있다. '자기수용(self-acceptance: SA)'은 자기 자신에 대해서 긍정적 태도를 지닌 것으로 긍정적 특성과 부정적 특성을 모두 포함한 자신의 다양한 특성을 인정하고 수용한다. 과거의 삶에 대해서 긍정적으로 느낀다(Ryff, 1989: 권석만, 2008에서 재인용).

김명소 등(2001)은 주관적 안녕감의 하위 요인들인 삶의 만족도, 긍정적 정서, 부정적 정서를 종속변수, 심리적 안녕감의 6개의 하위요인들을 예측변수로 하여 분석을 하였다. 그 결과, 삶의 만족도는 심리적 안녕감의 하위 요인 중 자아수용, 환경적 통제력과 유의미한 정적 상관관이 나왔고, 긍정적 정서는 자아수용, 개인적 성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 양병한(2003)은 심리적 안녕감이 높은 사람은 자신을 긍정적으로 받

아들이고, 다른 사람과 신뢰성 있고 따뜻한 관계를 형성하며, 주변 환경을 잘 통제 및 조정하고, 스스로의 원칙이나 기준에 따라 자율적으로 결정하고 행동하며, 자기 나름대로의 삶의 목적이나 의미를 인지하고 자신의 능력이 나 소질을 키워나간다고 보았다.

진정한 정신건강은 부적응 증상의 부재상태를 넘어서 행복하고 자기실현적인 삶을 사는 것이라고 할 수 있다(Ralph & Corrigan, 2005). 소극적 의미의 건강은 질병이나 장애가 없는 상태를 뜻하지만, 적극적 의미의 건강은 개인이 행복하고 자신의 능력과 환경을 활용하여 최대한 번창한 삶을 사는 것이다. ‘육체적으로 건강하다’는 것이 질병의 부재상태일 뿐만 아니라 최선의 신체적 기능 상태를 유지하면서 질병에 대한 저항력을 잘 갖춘 상태를 의미하듯이, ‘정신적으로 건강하다’는 것은 정신장애가 없음을 넘어서 주관적인 안녕과 더불어 최선의 심리적 기능을 발휘하는 상태를 의미한다(권석만, 2008).

그렇다면 정신적으로 건강하다는 것은 어떤 상태일까? James(1902: 권석만, 2008에서 재인용)는 정신건강에 깊은 관심을 지녔는데, 그는 조화롭고 균형적인 성격을 지닌 사람이 심리적으로 건강한 사람이라고 언급하였다. 정신분석의 창시자 Freud(1933: 권석만, 2008에서 재인용)는 인간의 본성에 대해서 기본적으로 부정적인 입장을 지니고 있었는데, 그는 행복과 만족은 욕망과 현실의 타협에 의한 것이라는 소극적인 견해를 지녔다. 이 밖에도 많은 학자들이 정신건강에 대해서 다양한 견해를 제시하였는데, 크게 심리적 안녕, 자기실현, 성격특성, 생애 발달의 관점에서 긍정적 정신건강의 개념과 구성요소를 살필 수 있다. 이 중 성격특질로서의 긍정적 정신건강에 대한 관심을 두고자 한다(권석만, 2008).

관련한 선행연구를 살펴보면, 강명희와 이수연(2013)은 청소년의 학업스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 희망과 자아탄력성이 매개효과를 가짐을 증명하였다. 이숙자와 오수성(2006)은 발달장애아동 어머니의 양육스트레스와 심리

적 안녕감의 관계에서 적극적 대처방식과 사회적 지지가 매개효과를 가짐을 증명하였다. 정순우(2012)는 중등교사의 성격 5요인과 스트레스 대처방식 및 심리적 안녕감 간의 관계를 연구하여, 성격 5요인 중 외향성, 개방성, 친화성, 성실성과 스트레스 대처방식 중 문제 중심 대처, 사회적 지지 대처가 심리적 안녕감과 정적상관을 나타냄을 증명하였다. 이밖에, 대기업 종사자를 대상으로 (김은령, 2012), 노인을 대상으로 한 스트레스와 심리적 안녕감에 대한 연구 (이금옥, 2011), 초등교사의 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 연구(권연희, 2010), 기독교인을 대상으로 한 심리적 안녕감(강선자, 2010; 김철섭, 2007) 등 다양한 대상으로 연구가 이어지고 있다.

이러한 연구들을 토대로, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향이 개인적 특성 변인과 환경적 변인에 따라 다를 것이라고 추론할 수 있다.

3. 성격강점

Seligman(2006)은 개인이 지니는 성격적 강점과 덕성을 삶의 주요한 영역에서 잘 발휘하며 사는 것이 진정한 행복이라고 주장한다. 그는 개인의 독특성을 가장 잘 보여주는 강점들을 대표 강점이라고 지칭하면서, 이러한 대표 강점을 계발하여 일, 사랑, 놀이와 같은 일상생활 속에서 잘 활용하는 가운데 행복한 삶을 누리게 된다고 주장한다. 시대와 문화에 따라 각기 다른 강점들이 강조되었지만, Peterson과 Seligman(2009)에 따르면 시대와 문화를 통틀어 공통성을 보인 것들이 있었는데, 이는 지혜와 지식, 인애, 용기, 절제, 정의, 초월의 6개의 핵심덕목이며, 이 핵심덕목을 세분하여 24개의 강점으로 구성된 VIA 분류체계를 제시하였다. 이는 <표 1>과 같다.

<표 1> 6개 핵심덕목과 24개 성격강점

덕목	성격강점
1. 지혜와 지식 (wisdom & knowledge)	1) 창의성(creativity)
	2) 호기심(curiosity)
	3) 개방성(open-mindedness)
	4) 학구열(love of learning)
	5) 지혜(wisdom)
2. 인애(humanity)	6) 사랑(love)
	7) 이타성(altruism, kindness)
	8) 정서지능(emotional intelligence)
3. 용기(courage)	9) 용감성(bravery)
	10) 진실성(authenticity)
	11) 끈기(persistence)
4. 절제(temperance)	12) 활력(vitality)
	13) 겸손(modesty)
	14) 신중성(prudence)
5. 정의(justice)	15) 용서(forgiveness)
	16) 자기조절(self-regulation)
	17) 공정성(fairness)
6. 초월(transcendence)	18) 시민의식(citizenship)
	19) 리더십(leadership)
	20) 감사(gratitude)
6. 초월(transcendence)	21) 낙관성(optimism)
	22) 심미안 (appreciation of beauty and excellence)
	23) 유머감각(humor)
	24) 영성(spirituality)

6개의 핵심덕목과 24개의 성격강점의 세부 내용은 다음과 같다.

‘지혜와 지식(wisdom & knowledge)’은 지성과 관련된 강점들로, 더 나은 삶을 위해서 지식을 습득하고 활용하는 것과 관련된 인지적 강점들이다. 많은 철학자들은 지혜와 이성을 다른 덕목의 구현을 지원하는 최상의 덕목으로 여겼다. 이러한 성격강점들은 삶에서 지혜로운 판단과 지적인 성취를 돕는 강점들로 창의성, 호기심, 개방성, 학구열, 지혜로 구성된다. ‘창의성’은 어떤 일을 하면서 새롭고 생산적인 방식으로 생각하는 능력으로 참신한 사고와 생산적인 행동방식을 포함한다. ‘호기심’은 일어나고 있는 모든 경험과 현상에 대해서 흥미를 느끼는 능력으로서 다양한 주제와 화제에서 매혹되어 조사하고 발견하는 것을 포함한다. ‘개방성’은 사물이나 현상을 다양한 측면에서 철저하게 생각하고 검토하는 능력으로서 모든 증거를 동등하게 취급하고 새로운 증거에 따라 신념을 수정하는 태도를 포함한다. ‘학구열’은 새로운 기술, 주제, 지식을 배우고 숙달하려는 동기와 능력을 의미한다. ‘지혜’는 사물이나 현상을 전체적인 관점에서 생각하고 다른 사람에게 현명한 조언을 제공해 주는 능력을 뜻한다. ‘인애(humanity)’는 다른 사람을 보살피고 친밀해지는 것과 관련된 대인관계적 강점들을 의미한다. 정의와 관련된 강점들은 다수의 타인을 대상으로 하는 광범위한 사회적 강점인 반면에, 인애와 관련된 성격강점은 일대일 관계에서 나타나는 개인적인 사회적 강점이라고 할 수 있다. 이 덕목은 사랑, 이타성, 정서지능으로 구성된다. ‘사랑’은 다른 사람과의 친밀한 관계를 소중하게 여기고 실천하는 능력을 뜻한다. 즉, 다른 사람을 사랑할 수 있고 다른 사람으로부터 사랑을 받아들일 수 있는 능력을 의미한다. ‘이타성’은 다른 사람을 위해서 호의를 보이고 선한 행동을 하려는 동기와 실천력으로서 다른 사람을 돕고 보살피는 행동을 포함한다. ‘정서지능’은 자신과 다른 사람의 동기와 감정을 잘 파악할 뿐만 아니라 다양한 사회적 상황에서 어떻게 행동하는 것이 적절한지를 잘 아는 능력을 의미한다. ‘용기(courage)’는 내면적·외부적 난관에

직면하더라도 추구하는 목표를 성취하려는 의지와 관련된 강점들로 용감성, 진실성, 끈기, 활력으로 구성된다. ‘용감성’은 위협, 도전, 난관, 고통으로부터 위축되지 않고 이를 극복하는 능력을 의미하며 저항이 있더라도 무엇이 옳은지 이야기하고 인기가 없을지라도 신념에 따라 행동하는 것을 포함한다. ‘진실성’은 진실을 말하고 자신을 진실한 방식으로 제시하는 능력으로 자신을 거짓 없이 드러내고 행동이나 감정을 수용하고 책임지는 것을 포함한다. ‘끈기’는 시작한 일을 마무리하며 완성하는 능력을 말하며 장애에도 불구하고 일련의 계획된 행동을 지속하거나 과업을 성취하는 과정에서 기쁨을 느끼는 것을 포함한다. ‘활력’은 활기와 에너지를 가지고 삶과 일을 접근하는 태도를 의미하며, 생기와 생동감을 느끼며 삶을 모험적으로 사는 것을 포함한다. ‘절제(temperance)’는 지나침으로부터 우리를 보호해 주는 긍정적 특질들로서 극단적인 독단에 빠지지 않는 중용적인 강점들이다. ‘겸손’은 교만으로부터 우리를 보호하는 것으로, 자신이 이루어낸 성취에 대해서 불필요하게 과장된 허세를 부리지 않는 태도로서 자신의 성취나 업적을 떠벌리지 않고, 세인의 주목을 구하지 않으며, 스스로를 특별한 존재로 생각하지 않는 것을 포함한다. ‘신중성’은 단기적 쾌락으로부터 우리를 보호하는 것으로, 선택을 조심스럽게 함으로써 불필요한 위험을 다루지 않으며 나중에 후회할 일을 말하거나 행하지 않는 능력을 말한다. ‘용서’는 미움과 증오로부터 우리를 보호한다. 나쁜 일을 한 사람들을 용서하는 능력으로서 잘못을 행한 자를 용서하고, 사람들에게 다시 기회를 주며, 앙심을 품지 않는 것을 포함한다. 그리고 ‘자기조절’은 모든 극단적인 감정적 동요로부터 우리를 보호한다. 자신의 다양한 감정, 욕구, 행동을 적절하게 잘 조절하는 능력을 의미한다. ‘정의(justice)’는 건강한 공동체 생활과 관련된 사회적 강점을 말한다. 이는 개인과 집단 간의 상호작용을 건강하게 만드는 사회적 강점으로 공정성, 시민의식, 리더십이 있다. ‘공정성’은 편향된 개인적 감정의 개입 없이 모든 사람을 동등하게 대하고 모두에게 공평한

기회를 주는 태도를 의미한다. '시민의식'은 자신이 속한 집단의 이익을 추구하고자 하는 책임의식으로서 사회나 조직 속에서 자신에게 주어진 임무와 역할을 인식하고 부응하려는 태도를 뜻한다. '리더십'은 집단활동을 조직화하고 그러한 활동이 진행되는 것을 파악하여 관리하는 능력으로서 구성원을 고무시켜 좋은 관계를 창출해내고 사기를 진작시켜 각자의 일을 해내도록 지휘하는 것을 포함한다. '초월(transcendence)'은 현상과 행위에 대해 의미를 부여하고 커다란 세계인 우주와의 연결성을 추구하는 초월적 또는 영적 강점을 의미한다. 이 덕목은 감사, 낙관성, 심미안, 유머감각, 영성으로 구성된다. '감사'는 좋은 일을 잘 알아차리고 그에 대해 감사하는 태도를 뜻한다. '낙관성'은 최선을 예상하고 그것을 성취하기 위해 노력하는 태도를 의미한다. '심미안'은 다양한 삶의 영역에서 나타나는 아름다움, 수월성, 뛰어난 수행을 인식하고 평가하는 능력을 의미한다. '유머감각'은 웃고 장난치는 일을 좋아하며 다른 사람에게 웃음을 선사하는 능력을 말한다. '영성'은 인생의 궁극적 목적과 의미에 대한 일관성 있는 신념을 가지고 살아가는 태도를 말한다(권석만, 2011).

성격강점 평가가 주목을 끈 이유는 강점이 성장모델의 근간으로 여겨졌기 때문이다(Lopez & Snyder, 2008). 강점은 건강한 과정을 통해 충만한 삶에 이를 수 있도록 돕거나, 때로는 강점 자체가 충만한 삶에 직접적으로 기여한다. 달리 말해 강점은 건강한 과정과 충만한 삶을 위한 밑거름이자 도약대라고 할 수 있다. 이러한 맥락에서, 강점이 안녕감과 직·간접적으로 관련하여 성격강점에 기반한 개입이 안녕감 증진에 효과적인 방식임을 시사하는 연구들이 속속 진행되고 있다(김지영, 2013).

원두리와 김교현(2006) 및 Compton(2007)은 행복에 영향을 미치는 주요한 심리적 요인으로 낙관성, 자존감, 외향성, 통제감, 긍정적 대인관계, 인생의 목적의식 등을 설명하였고, Lopez(2011)는 자기조절을 성격강점의 핵심으로 언급하고, 지혜, 용기 및 낙관성이 주는 여러 이득이 있다고 소개하였다. 한편,

Park 등(2004)은 성격강점과 삶의 만족도의 상관을 연구하였는데 삶의 만족도와 밀접한 관계를 보인 성격강점으로 낙관성을 제시하였다. 이에 본 연구에서는 24개의 성격강점 중 낙관성, 지혜 및 자기조절을 중심으로 다음에서 살펴보고자 하였다.

1) 낙관성

낙관성은 초월 덕목에 속해 있는 성격강점으로 미래를 생각하고, 원하는 결과가 나오길 기대하고, 그런 결과를 얻기 위한 행동을 하고, 자신감을 가지고 노력하는 태도를 의미한다(Peterson & Seligman, 2009).

낙관성을 설명하는 심리학적 접근은 세 측면이 있다. 기대-가치 이론에 근거하여 낙관성이 바람직한 목표를 어떻게 실현시켜 나가는지 설명하는 기질적 낙관성의 자기조절 모델, 귀인방식에 근거한 학습된 낙관주의 이론, 기대감과 행위주체자를 혼합한 희망이론이다. 이 일련의 연구들은 자기보고식 측정에 의한 것으로 개인차에 큰 비중을 두었고, 긍정적 분위기와 의욕, 인내와 문제해결력, 학업·운동·군대·직업·정치에서의 성공, 인기, 건강, 장수와 트라우마의 극복과 같은 모든 바람직한 결과와 연관되어 있다는 것을 증명한 광범위한 실험연구를 양산하였다(Peterson & Seligman, 2009).

낙관성 계발과 관련된 프로그램 중 Seligman, Reivich, Jaycox, Gillham, 와 Kidman(1995: 권석만, 2011에서 재인용)은 청소년을 대상으로 낙관주의 훈련을 통해 정신장애를 예방하는 Penn Prevention Program을 시행하였다. 프로그램을 통해 청소년들에게 생활사건의 원인을 좀 더 긍정적이고 낙관적으로 생각하게 하는 인지행동 전략들을 가르치고 실생활에 적용하도록 격려한 결과, 청소년들의 귀인양식이 낙관적으로 변화했으며 우울증이나 불안장애를 예방하는 효과가 있었다. McDermott와 Hastings(2000: Peterson &

Seligman, 2009에서 재인용)는 학교에서 친구들이 쓴 에세이, 아동용 서적 등과 같이 희망이 담긴 이야기를 아동들에게 보여주는 방법을 이용한 희망 치료에 대해 논의 하였다. 이 전략은 희망을 키워주는 것뿐만 아니라 학교 내에서 진행되기 때문에 비용절감에 있어서도 효율적이다. 이야기 치료는 인간과 관련되는 모든 성격강점을 키워주는데 사용될 수 있을 것이고 교육 과정에도 새로운 의미를 부여할 수 있을 것이다.

스트레스와 학교부적응의 관계에서 낙관성의 역할을 연구한 결과 낙관성은 스트레스의 수준과 관계없이 학교적응에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으나, 낙관성은 스트레스 상위 집단의 학교폭력을 유의하게 감소시키는 것으로 나타났다. 즉, 스트레스를 많이 받는 상황에서는 학교폭력을 저지를 가능성이 높으나 낙관성이 이를 중재하여 학교폭력을 증가시키는데 있어 보호요인으로 작용함을 의미한다(이창주, 2007).

김민정(2006)의 연구에서는 낙관성과 심리적 안녕감의 관계 연구에서 낙관성이 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치며 낙관성이 높은 사람은 심리적 안녕감이 높은 것으로 나타났다. 낙관적인 사람은 스트레스 사건이 일어났을 때 다른 사건과 그것을 비교해 보면서 사건의 심각성을 상대적으로 지각하며 자신의 관점을 확대시키며, 부정적인 사건이 일어났을 때 그 상황에서 자신이 할 수 있는 최선의 것을 생각하거나 상황을 변화시킬 방법에 대해 생각하여 개인적인 성장과 연관시켜 생각한다. 이는 낙관성이 높은 사람이 어떻게 심리적 안녕감이 높을 수 있는지 설명한다.

또한 김정수와 조한익(2010)은 낙관성과 심리적 안녕감의 유의미한 정적 상관을 보고하였고, 권혜경(2004)의 연구에서 낙관성과 학교생활만족도에 있어 유의한 정적상관을 나타내었다. 심경원(2007)은 낙관성이 삶의 만족도에 미치는 영향에서 낙관성이 높을수록 삶의 만족도는 높은 것으로 보고하였으며, 낙관성 수준과 정서표현성, 삶의 만족도와의 차이에서 낙관성 상위집단

이 낙관성 하위집단보다 정서표현성, 삶의 만족도의 정도가 유의미하게 높았다. 낙관성이 스트레스 상황에서 적응하는데 중요한 역할을 한다는 보고도 있다(Brissette, Scheier, & Carver, 2002).

이상의 연구에서 직무스트레스는 심리적 안녕감에 부적영향을 미치며, 이러한 영향에서 낙관성이 조절효과를 가짐을 예측할 수 있다. 이에 본 연구에서는 낙관성이 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 조절효과를 가지는지 분석하고자 하였다.

2) 지혜

지혜는 지혜와 지식 덕목에 속해 있는 성격강점으로 의미와 관계의 보다 큰 유형을 인식하고 자신과 타인이 충분히 납득할 수 있는 세상을 보는 방식을 갖고 타인에게 조언을 제공할 수 있는 능력을 의미한다(Peterson & Seligman, 2009). 지혜는 지능과 구별되는 것으로 성격 구조를 이루는 것으로 간주한다(Erikson, 1963; Hartman, 2000; Wink & Helson, 1997; Peterson & Seligman, 2009에서 재인용).

지혜에 대한 대표적인 세 이론이 있다. 지혜가 인지적, 반성적, 정서적 요소의 조합으로 구성됨을 주장한 3차원 모델, 지혜의 핵심적 특성이 균형이라고 주장한 균형이론, 환경, 경험, 개인적 요인에 의해 지혜가 발달됨을 주장한 통합적 모델이 있다(Peterson & Seligman, 2009).

Baltes와 Staudinger(2000)는 지혜의 발달에 영향을 미치는 세 요인으로 개인적 요인, 경험적 요인, 환경적 요인을 설명하였다. 개인적 요인은 개인이 지닌 지능, 동기, 정서조절 능력 등을 말한다. 경험적 요인은 개인이 삶의 과정에서 겪은 인생경험과 더불어 전문적인 훈련을 포함한다. 환경적 요인은 지혜 계발을 촉진하는 교육적, 문화적, 종교적 환경을 의미한다. 이러

한 세 유형의 요인들은 개인이 세상을 경험하는 방식을 결정하게 되며, 개인이 삶을 계획하고 관리하고 성찰하여 지혜를 발달시키는 데 영향을 미치게 된다. 한편, Pasupathi, Staudinger 와 Baltes(2001)는 지혜는 연령의 증가보다 인생경험이 더 중요함을 밝혔다.

Hartman(2000: 권석만, 2011에서 재인용)은 중년 여성에 대한 종단적 연구를 통해서 지혜를 촉진하는 요인으로 인생의 각 단계에서 겪게 되는 삶의 과업들, 인생의 커다란 변화 경험과 스트레스 경험을 제시하였다.

한편 지혜의 계발과 관련하여, Staudinger와 Baltes(1996)는 대화나 토론과 같은 사회적 협동이 지혜를 촉진한다는 사실을 실험적으로 입증하였다. 특히 이 연구는 낮은 연령의 성인보다 높은 연령의 성인들을 돕는 개입을 위한 첫 시도였다. 지혜 교육 프로그램의 시행도 있는데, 중학교 학생들을 대상으로 문학과 철학의 고전적 작품을 통해 글쓰기 및 토론을 하여 지혜가 향상됨을 보여주었다(Sternberg, 2001).

지혜에 관한 실증적 연구는 최근해야 이루어지고 있어 드물지만, 지혜는 성숙, 통합, 삶의 목적, 생성감, 삶의 만족, 주관적 안녕감, 긍정적인 사회적 관계와 정적 관련이 있는 것으로 나타났다(Ardelt, 2004). 중·노년기의 지혜는 스트레스와 부적 상관이, 심리적 안녕감과 정적 상관이 있으며(김민희, 2008), 국진희(2012)는 지혜와 지식의 덕목이 중·고등학생의 학교스트레스와 부적 상관이, 학교적응과는 유의한 정적 상관이 있음을 보고하였고, 유학생을 대상으로 한 연구에서는 지혜와 지식의 덕목이 문화적응 스트레스와 부적 상관이 있고 문화 적응에 도움이 됨을 밝혔다(김주혜, 2013; 백지숙, 2011; 유찬우, 2011). 류용(2013)은 군인을 대상으로 연구한 결과 지혜와 지식의 덕목이 군 적응도에 정적 상관이 있음을 보고하였다.

이상의 연구를 살펴본 바와 같이, 지혜와 관련된 연구는 많이 이루어지지 않았지만, 스트레스가 안녕감에 부적 영향을 미치고, 지혜가 스트레스와는

부적 상관성이 있으며, 안녕감과 정적 상관성이 있음을 보고한 것을 통해 볼 때, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 지혜의 완충 작용을 추론해 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 성격변인 중 하나인 지혜가 조절효과를 가지는지 검증해보고자 하였다.

3) 자기조절

자기조절은 목표를 달성하거나 기준에 따라 행동을 하기 위해서 얼마나 자신의 반응을 조절하고자 노력하는지를 가리키는 것으로 이러한 반응은 생각, 정서, 충동, 수행, 그리고 기타 행동을 포함한다(Peterson & Seligman, 2009).

자기조절을 설명하는 이론으로 사회인지적 모델, 인공두뇌이론, 자기통제 역량 모델이 있다. 사회인지적 모델은 인간 행동의 복잡성에 행동주의 이론을 적용하기 위한 시도로 시작되어 자기조절에 세 가지 심리적 과정을 설명했는데, 자기관찰, 자기평가와 자기반응이다(Bandura, 1991: 권석만, 2011에서 재인용).

1980년대 초 자기이해를 설명하기 위해 인공두뇌 이론을 적용하기 시작하면서 자기조절 이론에서의 중요한 진보가 이루어졌다(Carver & Scheier, 1981, 1982). 자기조절 노력이 이루어지는 주요한 두 영역은 사고와 정서에 대한 통제를 획득하거나 유지하는 것으로 사고에 대한 통제와 관련된 주요한 이론은 정신적 통제이론으로 Wegner(1989)에 의해 제안되었다. 정서 조절과 관련해서는 Gross(1999)가 선행사건 초점인가 반응 초점인가에 따라 전략을 분류하는 이론을 제안하였다.

자기조절과 심리적 자원의 관계를 설명하는 자기통제 역량 모델이 제시되

었는데(Muraven & Baumeister, 2000), 이는 매일 운동하는 것과 같은 정기적인 연습을 하고 자신에 의한 것이든 타인에 의한 것이든 관찰을 강화하면 자기조절을 향상시킬 수 있다는 종단연구에서 시작되었다(Muraven, Baumeister, & Tice, 1999). 자기조절을 위해서는 내적인 자원이 필요하며 이러한 자원이 고갈되면 자기조절이 약화된다고 설명한다.

자기조절이 훈련을 통해 개발될 수 있음을 보고한 종단 연구에 의하면(Muraven et al, 1999), 자기조절은 정기적인 연습을 통해 향상된다. 매일 운동을 하면서 정기적으로 자기조절 연습을 한 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해서 실험실 과제에서 더 우수한 결과를 나타냈다. 이 연구에 의하면 부모, 교사, 코치, 그리고 치료자들이 자기조절을 훈련시킬 수 있는 운동 프로그램을 처방하는 것이 가능하다고 제안한다.

관련된 선행 연구를 살펴보면, 간호사의 자기조절과 직무만족 및 직무스트레스의 정적 상관을 보고하였고(박미영, 박미정, 유하나, 김주형, 2008), 고등학생 대상의 연구에서는 자기조절 학습전략 사용수준이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 주관적 안녕감이 높고(장하나, 조성호, 2009), 중학생을 대상으로 자기조절이 높을수록 학교적응을 잘 한다는 연구 결과가 제시되었다(이용주, 2010). 또한 자기조절이 심리적 안녕감을 유의하게 예측하였고(원두리, 2011), 윤성민과 신희천(2012)은 한국 수도권의 중년여성들을 대상으로 자기조절이 행복에 긍정적 기여를 한다는 것을 밝혔다. 중학생을 대상으로 한 학교스트레스와 학교생활적응에 미치는 영향에서 자기조절이 조절효과가 있음을 밝혔고(김산옥, 2012), 고등학생들의 일상적 스트레스와 자기조절학습의 상관 및 유의한 설명 보고도 이어졌다(김영준, 2012). 김세진(2012)은 중학생을 대상으로 마음챙김 기반 인터넷 갈망 자기조절 프로그램의 효과성을 검증하였는데, 처치집단의 인터넷 갈망 수준과 문제적 인터넷 사용 시간이 유의하게 감소하였다. 김주희(2013)는 대학생들 대상으로 한 연구에서 진로

스트레스는 자기조절학습 및 대학생활적응에 부적 상관이 있음을 보고하였고, 체육전공자 대상의 주관적 안녕감에 대한 성격강점의 영향력 연구결과 자기조절의 영향력이 보고되었다(이용수, 임태홍, 2013).

이상의 연구를 살펴본 바와 같이, 자기조절과 관련된 연구에서 직무스트레스와 관련된 연구는 거의 이루어지지 않았지만, 스트레스와 자기조절의 상관을 보고하고 자기조절과 안녕감의 정적 상관을 밝힌 연구를 통해 추론해 볼 때, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 자기조절의 조절효과를 예측해 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 성격변인 중 하나인 자기조절이 조절효과를 가지는지 검증해보고자 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울, 경기, 강원, 충남, 경북 소재에 재직 중인 직장인 422명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 회수된 404개의 자료 중 누락된 문항이 많은 9부를 제외한 총 395명의 자료를 분석에 사용하였다. 연구대상의 성별, 연령, 학력, 업종, 직종, 근무기간, 직급 및 고용형태별 분포는 <표 2>와 같다.

변인	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남	176	44.6
	여	219	55.4
연령	20대	87	22.0
	30대	182	46.1
	40대	86	21.8
	50대	35	8.8
	60대	5	1.3
학력	중졸 이하	5	1.2
	고졸	56	14.2
	전문대졸	79	20.0
	대졸	214	54.2
	대학원 이상	41	10.4
업종	운수·무역업	60	15.2
	서비스업	85	21.5
	연구개발업	32	8.1

	공공기관	101	25.6
	제조업	68	17.2
	기타	49	12.4
	사무직	234	59.3
	관리직	18	4.6
직종	전문가 및 관련종사직	91	23.0
	영업직	25	6.3
	기타	27	6.8
	1년 미만	43	10.9
	1~3년 미만	59	14.9
	3~5년 미만	63	16.0
근무기간	5~10년 미만	96	24.3
	10~20년 미만	77	19.5
	20~20년 이상	57	14.4
	사원	198	50.1
	대리	81	20.5
직급	과장	56	14.2
	차장	36	9.1
	부장이상	24	6.1
	정규직	333	84.3
고용형태	비정규직	62	15.7
	합계	395	100.0

2. 측정도구

1) 직무스트레스 척도

직무스트레스 측정을 위해 장세진 등(2005b)이 개발한 한국인 직무스트레스 척도의 단축형을 사용하였다. 총 24문항으로, 이 척도는 직무요구, 직무자율성, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 하위영역으로 구성되어 있다. 장세진 등(2005b)의 연구에서 기본형에 대한 내적합치도는 직무요구 .71, 직무자율성 .66, 관계갈등 .67, 직무불안정 .61, 조직체계 .82, 보상부적절 .76, 직장문화 .51로 보고하였으나, 단축형에 대해서는 보고된 바가 없다. 본 연구에서 보고된 내적 합치도(Cronbach α)는 <표 3>과 같다.

<표 3> 직무스트레스 척도(단축형)의 하위요인과 내적 합치도

하위요인	문항번호	문항수	내적 합치도
직무요구	1, 2, (3), 4	4	.64
직무자율성	(5), (6), (7), (8)	4	.56
관계갈등	(9), (10), (11)	3	.57
직무불안정	12, 13	2	.71
조직체계	(14), (15), (16), (17)	4	.69
보상부적절	(18), (19), (20)	3	.68
직장문화	21, 22, 23, 24	4	.66
전 체		24	.81

주) ()는 역채점 문항임.

2) 심리적 안녕감 척도

심리적 안녕감 측정을 위해 Ryff(1989)가 개발한 54문항으로 구성된 척도를 김명소 등(2001)이 자료 분석을 통해 46문항으로 수정한 것을 사용하였다. 자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경통제력, 삶의 목적, 개인적 성장의 6개 하위영역으로 구성되어 있다. 김명소 등(2001)의 연구에서 내적 합치도는 자아수용 .76, 긍정적 대인관계 .72, 자율성 .69, 환경통제력 .66, 삶의 목적 .73, 개인적 성장 .70으로 나타났다. 본 연구에서 보고된 내적 합치도 (Cronbach α)는 <표 4>와 같다.

<표 4> 심리적 안녕감의 하위요인과 내적 합치도

하위요인	문항번호	문항수	내적 합치도
자아수용	3, 8, (12), 19, 24, (26), 39, 42	8	.77
긍정적 대인관계	(4), (9), 13, (20), (27), 38, (46)	7	.79
자율성	5, 10, 15, (21), 29, (33), (36), 43	8	.69
환경통제력	1, (6), 14, (16), 25, 30, (40), 44	8	.66
삶의 목적	(7), (11), (18), (23), 28, 32, 35	7	.76
개인적 성장	(2), 17, (22), 31, (34), 37, (41), (45)	8	.64
전 체		46	.91

주) ()는 역채점 문항임.

3) 낙관성 척도

낙관성 측정을 위해 Scheier, Carver 및 Bridges(1994)가 개정한 척도(Life Orientation Test-Revised: LOT-R)를 신현숙, 류정희, 이명자(2005)가 번안한 것을 사용하였다. 10문항으로, 긍정적 기대 문항, 부정적 기대 문항, 감사의도를 파악하지 못하도록 삽입된 문항으로 구성되어 있다. 신현숙(2005)의 연구에서 내적 합치도는 전체 척도에서 .72, 긍정적 기대 문항 .65, 부정적 기대 문항 .60으로 나타났다. 본 연구에서 보고된 내적 합치도(Cronbach α)는 <표 5>와 같다.

<표 5> 낙관성의 하위요인과 내적 합치도

하위요인	문항번호	문항수	내적 합치도
긍정적 기대	1, 4, 10	3	.69
부정적 기대	(3), (7), (9)	3	.67
전 체		6	.75

주) ()는 역채점 문항임.

4) 지혜 척도

지혜 측정을 위해 김민희, 민경환(2008)이 개발한 43문항으로 구성된 척도를 사용하였다. 인지적 역량, 절제와 균형, 긍정적 인생태도, 공감적 대인관계의 4개 요인으로 구성되어 있다. 내적 합치도는 전체 척도에서 .93, 인지적 역량 .90, 절제와 균형 .83, 긍정적 인생태도 .83, 공감적 대인관계 .76으로 나타났다. 본 연구에서 보고된 내적 합치도(Cronbach α)는 <표 6>과 같다.

<표 6> 지혜의 하위요인과 내적 합치도

하위요인	문항번호	문항수	내적 합치도
인지적 역량	1, 4, 8, 12, 13, 15, 20, 23, 25, 30, 31, 33, 34, 39, 40, 41	16	.90
절제와 균형	5, 9, 10, 16, 17, 19, 22, 24, 26, 36, 37	11	.84
긍정적 인생태도	3, 6, 7, 14, 29, 32, 35, 38, 42, 43	10	.82
공감적 대인관계	2, 11, 18, 21, 27, 28	6	.78
전 체		43	.94

5) 자기조절 척도

자기조절 측정을 위해 Tangney, Baumeister, 와 Boone(2004)이 개발한 36문항의 5개의 요인으로 구성된 척도를 조혜진(2010)이 번안한 척도를 사용하였다. 이 척도는 26문항의 건강한 습관/신뢰성, 절제/자기훈련, 비충동성의 3개 하위영역으로 구성되어 있다. 조혜진(2010)의 연구에서 Cronbach α 값은 전체척도에서 .85, 건강한 습관/신뢰성 .77, 절제/자기훈련 .78, 비충동성 .80으로 나타났다. 본 연구에서 보고된 내적 합치도(Cronbach α)는 <표 7>과 같다.

<표 7> 자기조절의 하위요인과 내적 합치도

하위요인	문항번호	문항수	내적 합치도
건강한 습관 /신뢰성	3, 5, 10, 15, 17, 18, 20, 25, 26	9	.73
절제 /자기훈련	(1), (4), (9), (11), (12), (16), (19), (21), (24)	9	.73
비충동성	(2), (6), (7), (8), (13), (14), (22), (23)	8	.82
전 체		26	.86

주) ()는 역채점 문항임.

3. 자료분석

본 연구의 자료는 PASW statistics 18.0을 통해 통계적으로 분석하였다.

첫째, 직무스트레스, 심리적 안녕감, 낙관성, 지혜 및 자기조절, 각 변인들의 기술통계를 분석하고, 주요 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다.

둘째, 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에 있어 낙관성이 조절효과를 가지는지 검증하기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시하였다.

셋째, 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에 있어 지혜가 조절효과를 가지는지 검증하기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시하였다.

넷째, 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에 있어 자기조절이 조절효과를 가지는지 검증하기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 주요 변인들에 대한 상관분석

수집된 395명의 자료를 대상으로 본 연구의 주요 변인들에 대한 상관관계와 평균 및 표준편차를 <표 8>에 제시하였다.

<표 8> 주요 변인들의 상관계수 및 평균, 표준편차

	(N = 395)				
	1	2	3	4	5
1. 직무스트레스	-				
2. 낙관성	-.23**	-			
3. 지혜	-.32**	.41**	-		
4. 자기조절	-.21**	.29**	.49**	-	
5. 심리적 안녕감	-.44**	.62**	.64**	.48**	-
평균	46.73	3.51	3.38	3.35	3.38
표준편차	10.08	0.56	0.40	0.42	0.37

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

직무스트레스, 심리적 안녕감, 낙관성, 지혜와 자기조절 간의 관련성을 알아보기 위하여 Pearson의 상관분석을 실시한 결과 통계적으로 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 첫째, 직무스트레스와 심리적 안녕감은 유의한 부적 상관($r = -.44, p < .01$)을 나타내었다. 둘째, 낙관성과 심리적 안녕감은 유의한 정적 상관($r = .62, p < .01$)을 나타내었다. 셋째, 지혜와 심리적 안녕감은 유의한 정적 상관($r = .64, p < .01$)을 나타내었다. 넷째, 자기조절과 심리적 안녕감은 유의한 정적 상관($r = .48, p < .01$)을 나타내었다.

2. 낙관성의 조절효과 검증

직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 있어 낙관성이 조절효과를 가지는지 위계적 중다회귀분석을 통해 검증하였다. 심리적 안녕감을 준거변수로 하여 1단계에서는 직무스트레스를 투입하고, 2단계에서는 직무스트레스와 낙관성을 투입하여 주효과를 확인하였다. 3단계에서는 직무스트레스와 낙관성의 상호작용항을 투입하여 조절효과가 유의한지 살펴보았다.

검증 결과 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 낙관성의 조절효과는 유의하지 않았다. 회귀분석의 결과는 <표 9>에 제시하였다.

<표 9> 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 낙관성의 조절효과

(N = 395)						
예측변수	b	β	t	R ²	ΔR^2	F
단계 1				.193	.193	93.965***
A	-0.016	-.439	-9.694***			
단계 2				.480	.287	180.643***
A	-0.011	-.312	-8.334***			
B	0.362	.550	14.695***			
단계 3				.481	.001	120.845***
A	-0.011	-.308	-8.181***			
B	0.358	.545	14.418***			
A×B	-0.003	-.039	-1.062			

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

주) A. 직무스트레스 B. 낙관성

직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 낙관성의 조절효과는 유의하지 않았으나($\Delta R^2 = .001$, $t = -1.062$, $p = .289$), 직무스트레스와 낙관성의 주효과는 유의미하게 나타났다. 직무스트레스는 심리적 안녕감의 감소를, 낙

관성은 심리적 안녕감의 증가를 가져왔다. 보다 구체적으로, 낙관성을 통제했을 때, 직무스트레스 1단위 증가는 심리적 안녕감의 0.011의 감소를 가져왔다($b = -0.011$, $se = 0.001$, $t = -8.334$, $p < .001$). 반면 직무스트레스를 통제했을 때, 낙관성 1단위 증가는 심리적 안녕감의 0.362의 증가를 가져왔다($b = 0.362$, $se = 0.025$, $t = 14.695$, $p < .001$). 즉 직무스트레스가 높을수록 행복감을 많이 느끼지 못하고, 낙관성이 높을수록 심리적 안녕감이 높음을 알 수 있다.

3. 지혜의 조절효과 검증

직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 있어 지혜가 조절효과를 가지는지 위계적 중다회귀분석을 통해 검증하였다. 심리적 안녕감을 준거변수로 하여 1단계에서는 직무스트레스를 투입하고, 2단계에서는 직무스트레스와 지혜를 투입하여 주효과를 확인하였다. 3단계에서는 직무스트레스와 지혜의 상호작용항을 투입하여 조절효과가 유의한지 살펴보았다.

검증 결과 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 지혜의 조절효과는 유의하게 나타났다. 회귀분석의 결과는 <표 10>에 제시하였다.

<표 10> 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 지혜의 조절효과

(N = 395)						
예측변수	b	β	t	R ²	ΔR^2	F
단계 1				.193	.193	93.965***
A	-0.016	-.439	-9.694***			
단계 2				.473	.280	175.901***
A	-0.010	-.264	-6.832***			
B	0.519	.557	14.432***			
단계 3				.482	.009	121.446***
A	-0.009	-.252	-6.530***			
B	0.507	.545	14.111***			
A×B	-0.008	-.099	-2.661**			

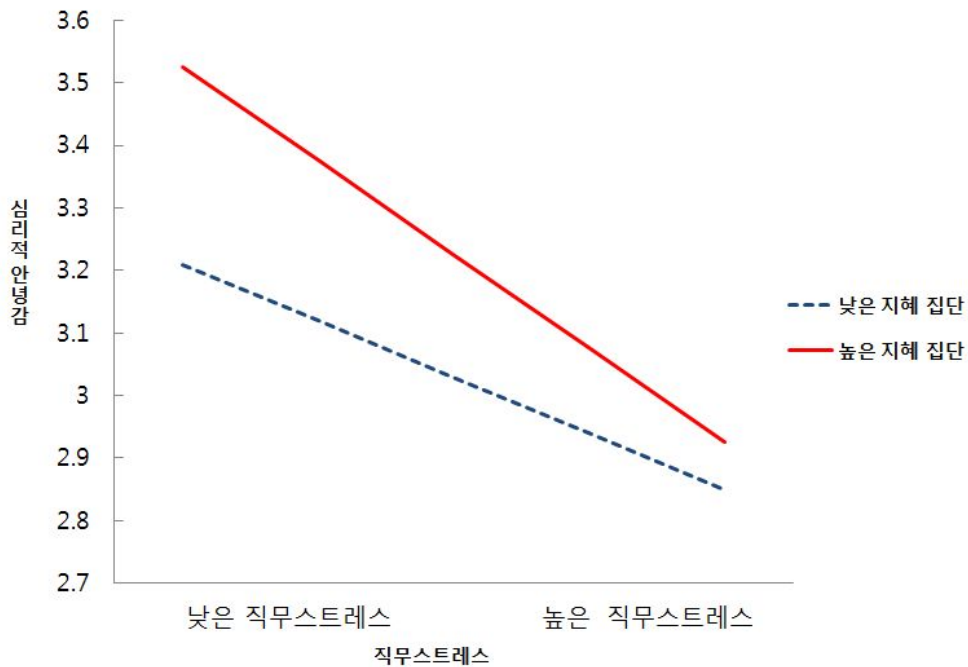
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

주) A. 직무스트레스 B. 지혜

심리적 안녕감의 수준을 예측하기 위해서 직무스트레스와 지혜의 상호작용항을 예측변수로 포함한 회귀모형은 통계적으로 유의하였다 ($F(3, 391) = 121.446, p < .001$). 직무스트레스, 지혜, 직무스트레스와 지혜의 상호작용을 동시에 예측변수로 활용한 회귀모형은 심리적 안녕감의 변화량 중 48.2%를 설명하는데, 상호작용항을 투입하기 전 모형과 비교하여 0.9%를 추가로 설명하면서 통계적으로 유의한 변화량을 보였다 ($R^2 = .482, \Delta R^2 = .009, p < .01$). 이로써 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 지혜의 조절효과가 확인되었다. 다시 말해, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 효과에는 지혜의 수준 차이가 있었다 ($b = -0.008, se = 0.003, t = -2.661, p < .01$). 이는 직무스트레스 상황에서 사물이나 현상을 전체적인 관점에서 생각하고 다른 사람에게 현명한 조언을 제공할수록 직무스트레스가 완화되며 자신의 삶에 대한 행복감을 유지할 수 있다고 볼 수 있다.

지혜의 조절효과를 구체적으로 살펴보기 위하여 지혜의 수준(mean=3.38,

median=3.40, range=2.91)을 평균을 기준으로 낮은 지혜 집단, 높은 지혜 집단 두 개로 구분하여, 직무스트레스에 따라 각 집단 별로 심리적 안녕감의 수준이 어떻게 변화하는지 <그림 1>에 제시하였다.



<그림 1> 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 지혜의 조절효과

그림을 보면, 첫째, 직무스트레스가 낮을수록 심리적 안녕감이 높다는 것을 알 수 있고, 둘째, 높은 지혜 집단이 낮은 지혜 집단 보다 심리적 안녕감이 높게 나타났다. 셋째, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향은 지혜의 수준에 따라 차이를 보였다. 구체적으로 지혜의 수준이 높은 경우는 직무스트레스가 1 단위 증가할 경우에 심리적 안녕감의 수준이 0.015 만큼 감소하였다($b = -0.015, se = 0.002, t = -7.106, p < .001$). 지혜의 수준이 낮은 경우는 직무스트레스가 1 단위 증가할 경우에 심리적 안녕감의 수준이 0.009 만큼 감소하였다($b = -0.009, se = 0.002, t = -4.010, p < .001$). 직무스트레스 수

준이 높을수록 두 집단 모두 심리적 안녕감 수준이 감소하였고, 지혜가 높은 집단일수록 감소의 폭이 더 크게 나타났다. 하지만 그럼에도 불구하고 지혜가 높은 집단이 직무스트레스가 높은 상황에서도 상대적으로 심리적 안녕감 수준을 높게 유지하였다. 이는 지혜가 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 직무스트레스가 큰 상황에서도 심리적 안녕감을 비교적 높게 유지하지만, 직무스트레스 수준에 의한 심리적 안녕감의 변화가 뚜렷하게 나타남을 알 수 있다. 즉, 지혜가 높은 집단이 직무스트레스에 더욱 민감하게 반응하고 있다는 것을 알 수 있다.

4. 자기조절의 조절효과 검증

직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 있어 자기조절이 조절효과를 가지는지 위계적 중다회귀분석을 통해 검증하였다. 심리적 안녕감을 준거변수로 하여 1단계에서는 직무스트레스를 투입하고, 2단계에서는 직무스트레스와 자기조절을 투입하여 주효과를 확인하였다. 3단계에서는 직무스트레스와 자기조절의 상호작용항을 투입하여 조절효과가 유의한지 살펴보았다.

검증 결과 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 자기조절의 조절효과는 유의하게 나타났다. 회귀분석의 결과는 <표 11>에 제시하였다.

<표 11> 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 자기조절의 조절효과

(N = 395)

예측변수	b	β	t	R ²	ΔR^2	F
단계 1				.193	.193	93.965***
A	-0.016	-.439	-9.694***			
단계 2				.354	.161	107.176***
A	-0.013	-.355	-8.549***			
B	0.360	.409	9.867***			
단계 3				.361	.008	73.651***
A	-0.013	-.344	-8.252***			
B	0.351	.400	9.611***			
A×B	-0.007	-.088	-2.150*			

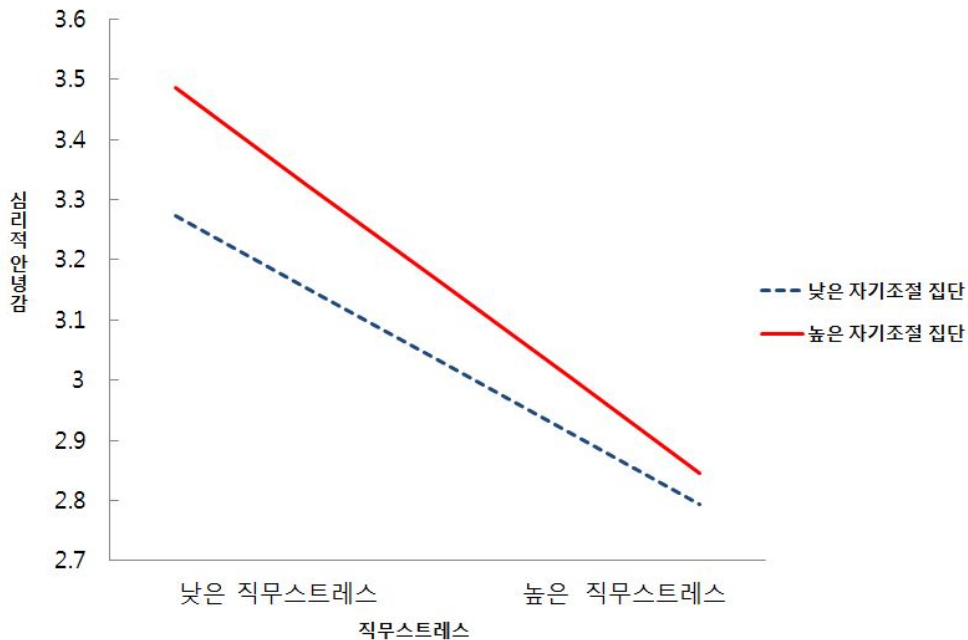
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

주) A. 직무스트레스 B. 자기조절

심리적 안녕감의 수준을 예측하기 위해서 직무스트레스와 자기조절의 상호작용항을 예측변수로 포함한 회귀모형은 통계적으로 유의하였다 ($F(3, 391) = 73.651, p < .001$). 직무스트레스, 자기조절, 직무스트레스와 자기조절의 상호작용을 동시에 예측변수로 활용한 회귀모형은 심리적 안녕감의 변화량 중 36.1%를 설명하는데, 상호작용항을 투입하기 전 모형과 비교하여 0.8%를 추가로 설명하면서 통계적으로 유의한 변화량을 보였다 ($R^2 = .361, \Delta R^2 = .008, p < .05$). 이로써 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 자기조절의 조절효과가 확인되었다. 다시 말해, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 효과에는 자기조절의 수준 차이가 있었다 ($b = -0.007, se = 0.003, t = -2.150, p < .05$). 이는 직무스트레스 상황에서 자신의 다양한 감정, 욕구, 행동을 적절하게 잘 조절할수록 직무스트레스가 완화되며 행복감을 유지할 수 있다고 볼 수 있다.

자기조절의 조절효과를 구체적으로 살펴보기 위하여 자기조절의 수준

(mean=3.35, median=3.35, range=2.42)을 평균을 기준으로 낮은 자기조절 집단, 높은 자기조절 집단 두 개로 구분하여, 직무스트레스에 따라 각 집단 별로 심리적 안녕감의 수준이 어떻게 변화하는지 <그림 2>에 제시하였다.



<그림 2> 직무스트레스와 심리적 안녕감에 대한 자기조절의 조절효과

그림을 보면, 첫째, 직무스트레스가 낮을수록 심리적 안녕감이 높다는 것을 알 수 있고, 둘째, 높은 자기조절 집단이 낮은 자기조절 집단 보다 심리적 안녕감이 높게 나타났다. 셋째, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향은 자기조절의 수준에 따라 차이를 보였다. 구체적으로 자기조절의 수준이 높은 경우는 직무스트레스가 1 단위 증가할 경우에 심리적 안녕감의 수준이 0.016 만큼 감소하였다($b = -0.016, se = 0.002, t = -6.781, p < .001$). 자기조절의 수준이 낮은 경우는 직무스트레스가 1 단위 증가할 경우에 심리적 안녕감의 수준이 0.012 만큼 감소하였다($b = -0.012, se = 0.002, t = -5.645, p < .001$). 직무스트레스 수준이 높을수록 두 집단 모두 심리적 안녕감 수준

이 감소하였고, 자기조절이 높은 집단일수록 감소의 폭이 더 크게 나타났다. 하지만 그럼에도 불구하고 자기조절이 높은 집단이 직무스트레스가 높은 상황에서도 상대적으로 심리적 안녕감 수준을 높게 유지하였다. 이는 자기조절이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 직무스트레스가 큰 상황에서도 심리적 안녕감을 비교적 높게 유지하지만, 직무스트레스 수준에 의한 심리적 안녕감의 변화가 뚜렷하게 나타남을 알 수 있다. 즉, 자기조절이 높은 집단이 직무스트레스에 더욱 민감하게 반응하고 있다는 것을 알 수 있다.

V. 논 의

1. 연구결과에 대한 논의

본 연구에서는 성격강점이 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 조절할 것으로 가정하여, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 있어 낙관성, 지혜 및 자기조절의 조절효과를 검증하고자 하였다. 주요 결과를 정리하고 이에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 직무스트레스, 심리적 안녕감, 낙관성, 지혜 및 자기조절의 상관관계에 관한 연구문제 1의 가설들은 모두 타당한 것으로 검증되었다. 가설 1-1에서 직무스트레스와 심리적 안녕감 간에는 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 권연희(2010), 김성희(2014), 박성필(2005), 신현정과 박진성(2010), 유정희(2010)의 연구 결과와 일치한다. 가설 1-2에서 낙관성은 심리적 안녕감과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났는데, 이는 권혜경(2004), 김민정(2006), 김정수와 조한익(2010), 김현정(2010), 심경원(2007)의 연구 결과와 일치한다. 가설 1-3에서 지혜는 심리적 안녕감과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 김민희(2008)의 연구 결과와 일치한다. 가설 1-4에서 자기조절은 심리적 안녕감과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 원두리(2011), 윤성민과 신희천(2012), 이용수와 임태홍(2013)의 연구 결과와 일치한다. 이는 직장인들이 직무스트레스를 경험할수록 심리적 안녕감이 낮아질 수 있음을 보여주는 것이며, 낙관성, 지혜 및 자기조절이 심리적 안녕감에 영향을 주는 것을 시사한다.

둘째, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 부적 영향에 대한 낙관성의 조절효과가 나타나지 않아 연구문제 2의 가설은 지지되지 않았다. 그러

나 심리적 안녕감에 대한 직무스트레스와 낙관성의 주효과는 유의하게 나타났다. 즉 직무스트레스를 경험하면 심리적 안녕감의 수준이 하락하고, 낙관성이 높을수록 심리적 안녕감의 수준이 상승하였다. 이를 종합하면, 직무스트레스와 낙관성 모두 심리적 안녕감에 영향을 주지만, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향은 낙관성의 수준에 따라 그 방향이나 강도가 변하지 않는다. 이러한 결과는 낙관성 수준이 높으면 행복감이 높다고 밝힌 연구를 지지하며(김민정, 2006; 김정수, 조한익, 2010; 심경원, 2007), 권혜경(2004)의 낙관성이 높은 학생의 학교생활만족이 높다고 밝힌 연구 및 임영진(2012)의 낙관성이 정신적 웰빙에 정적 영향을 준다고 밝힌 연구와 같은 맥락으로 볼 수 있다. 그러나 직무스트레스와 행복의 관계에서 낙관성의 조절효과를 밝힌 연구 및 낙관성이 스트레스 및 고난의 상황에서 적응하는데 중요한 역할을 한다고 밝힌 연구 결과와는 상치되었다(김현정, 2010; 공강석, 2015; Brissette et al., 2002; Scheier et al., 1994). 이는 직무스트레스 상황에서 이를 조절하여 심리적 안녕감을 유지하는데 긍정적인 기대감으로 행동하는 것과 더불어 복합적인 요인이 포함될 수 있음을 시사한다. 선행 연구들(Lopez, 2011; Segerstrom, 2005)에서 낙관적인 사람들은 어려운 환경에서 계속 스트레스 요인을 처리하려고 하여 신체 및 심리적으로 부정적 영향을 줄 수 있는 가능성이 큰 반면, 비관주의자들은 피하거나 포기하여 그에 따른 부정적인 영향을 최소화한다고 하였다. 그리고 복잡하고 지속적이고 통제할 수 없는 스트레스가 있을 때와 스트레스 요인이 직접적이고, 짧고, 통제할 수 있을 때 낙관성의 영향은 상이하다고 하였다. 이에 스트레스 상황에서 낙관성과 제 3의 변인이 상호작용하여 안녕감에 영향을 줄 수 있다는 것을 예상할 수 있으며, 시간의 흐름에 따른 안녕감 변화에 대한 탐색이 필요할 것으로 생각된다.

셋째, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 부정적 영향에 대한 지체의

조절효과가 나타나 연구문제 3의 가설은 지지되었다. 즉, 지혜의 수준에 따라 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 차이가 있음을 알 수 있다. 그러나 지혜의 수준이 높은 집단은 직무스트레스 수준이 높아질 때 그렇지 않은 집단과 비교하여 심리적 안녕감의 수준은 높게 유지하였으나 하락의 정도는 크게 나타났다. 다시 말해 지혜의 수준이 높은 집단이 직무스트레스의 영향에 더 민감하게 반응하였다. 따라서 지혜의 조절효과에 대해 보다 주의 깊은 해석이 필요하다. 스트레스는 개인을 자극하여 도전에 적응하도록 촉진할 수 있는데, Ardel(1998: Peterson & Seligman, 2009에서 재인용)의 연구에 따르면 미국의 대공황 시기에 심한 경제적 곤란을 겪었던 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해서 그 10년 이후에 더 심리적으로 건강했으며 더 높은 지혜 수준을 보였다. Hartman(2000: Peterson & Seligman, 2009에서 재인용)도 스트레스 사건의 경험은 지혜를 촉진할 수 있음을 밝히고 동시에 부정적인 스트레스가 과도하게 많은 집단에서는 반대의 결과가 있음을 보였다. 한편, 윤애란과 이인수(2013)의 연구에서는 부부갈등 수준이 낮을 경우 부인의 결혼 적응에 지혜가 완충작용을 하지만 부부갈등이 높은 상황에서는 그 효과가 지속되지 않는다고 하였다. 지혜 수준이 높은 집단에서는 스트레스를 보다 즉시 지각하고 대처하여 그 순간에는 심리적 안녕감이 저하되었다가 회복할 수 있을 것으로 예상된다. 그러나 현재까지 이에 관하여 충분히 검토되지 않아 설명하기에는 조심스럽고, 추후 종단연구를 통해 이에 대해 더 탐색해 보아야 할 것으로 보인다. 그러나 지혜가 높은 집단이 직무스트레스에 민감하게 반응함에도 심리적 안녕감을 보다 더 높게 유지하는 것을 볼 수 있었다. 따라서 지혜는 심리적 안녕감을 높이는 예방적인 보호요인으로 해석할 수 있겠다.

넷째, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 부적 영향에 대한 자기조절의 조절효과가 나타나 연구문제 4의 가설은 지지되었다. 즉, 자기조절의

수준에 따라 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 차이가 있음을 알 수 있다. 그러나 자기조절의 수준이 높은 집단은 직무스트레스 수준이 높아질 때 그렇지 않은 집단과 비교하여 심리적 안녕감의 수준은 높게 유지하였으나 하락의 정도는 크게 나타났다. 다시 말해 자기조절의 수준이 높은 집단이 직무스트레스의 영향에 더 민감하게 반응하였다. 따라서 자기조절의 조절효과에 대해 보다 주의 깊은 해석이 필요하다. 선행 연구를 살펴보면 자기조절 수준을 유지하기 위해서는 심리적 자원의 관리가 필요하다고 하였다. 스트레스 대처 및 부적 정서 통제가 필요한 상황 등에서 자기조절 수준이 크게 저하될 수 있는 경우가 빈번한데, 이는 제한된 심리적 자원을 다른 곳에 사용하는 것과 관련이 있다고 하였다(Muraven & Baumeister, 2000; Muraven, Shmueli, & Burkley, 2006; Wallace & Baumeister, 2002). 이를 고려했을 때, 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에 있어서 완충 작용을 하는데 자기조절이 효과가 있으나, 직무스트레스 수준이 높은 경우 그 효과가 크게 작용하지 못했을 것으로 보인다. 따라서 심리적 안녕감의 수준을 보다 높게 유지하는데 어려움이 있었을 것으로 예상된다. 그러나 이처럼 자기조절이 높은 집단이 직무스트레스에 민감하게 반응함에도 심리적 안녕감을 보다 더 높게 유지하였다. 따라서 자기조절을 직무스트레스 상황에서 심리적 안녕감을 높이는 보호요인으로 해석할 수 있을 것이다.

2. 연구의 의의 및 제한점과 제언

연구결과를 바탕으로 살펴본 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 업무로 인한 스트레스를 경험하는 직장인을 대상으로 심리적 안녕감이라는 삶의 적응적인 측면을 연구하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 직무스트레스를 경험하는 직장인이 심리적 안녕감을 유지하는데 어떠한 성격

강점이 도움이 되는지 구체적으로 밝혀냈다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 본 연구는 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 지혜와 자기조절의 성격강점이 완충작용을 한다는 것을 발견하였다. 즉 직무스트레스 상황에서 지혜와 자기조절이 높은 직장인은 심리적 안녕감을 유지하는데 보다 긍정적인 측면이 있음을 시사한다. 이러한 본 연구의 결과는 직장인을 대상으로 한 상담 및 지원 프로그램 개발에 이론적 기반을 제공할 수 있을 것이다. 직무스트레스로 어려움을 경험하는 직장인을 대상으로 상담을 할 때, 그들의 여러 성격 자원 중 지혜와 자기조절을 계발할 수 있도록 도우면 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 주게 되어 상담의 효과를 높일 수 있을 것이다. 한편, 직무스트레스 상황에서 낙관성이 완충하여 안녕감을 유지한다는 결과를 얻지 못했지만 낙관성이 안녕감에 정적 영향을 미친다는 결과는 나타났으므로 직장인의 행복을 위하여 낙관성을 계발하도록 돕는 것은 의미 있는 일이라고 할 수 있겠다.

이렇게 성격강점 계발의 유용성이 시사되고 있는바, 미국의 여러 대학 및 국내에서 성격강점 기반 프로그램이 실시되고 효과 검증이 이루어지고 있다(김수연, 김광수, 2014; 이문희, 이영순, 2013; 이정미, 구미향, 2014; 이현주, 유형근, 조용선, 2011; Lopez, 2011; Rashid & Anjum, 2011). 학교에서 실시되는 낙관성 촉진 프로그램 및 초등자녀 어머니를 위한 낙관성 증진 프로그램 등 낙관성 계발 프로그램이 실시되고 효과 검증이 이루어졌다(노영천, 유순화, 2009; 신현숙, 서윤주, 2010; 오윤숙, 김광수, 2014; McDermott & Hastings, 2000; Peterson & Seligman, 2009에서 재인용). 이를 종합하면 직장인의 안녕감 증진을 위한 낙관성 촉진 프로그램 개발도 가능할 것으로 보인다. 지혜 계발과 관련하여, 선행 연구들(Hartman, 2000; 권석만, 2011에서 재인용; Staudinger & Baltes, 1996; Sternberg, 2001)에서 이미 그 방법이 제시되었고, 학교의 교육 장면에서 지혜를 촉진할 수 있는 방안과 관련한

연구가 선행되었으므로(나미영, 2009), 향후 지혜 촉진 프로그램 개발에 긍정적인 방향이 제시된 것이라고 생각된다. 자기조절 개발과 관련하여 국내외 연구는 행동적 자기조절과 정서적 자기조절 연구로 이원화되어 있다(박상규, 2010; 전영민, 2009; 조용래, 2012; Ford & Blaustein, 2013). Muraven 등(1999)은 자기조절은 정기적인 연습을 통해 향상된다는 종단 연구를 보고하였고, Oaten과 Cheng(2006)은 2개월간 자기조절 훈련 프로그램에 참여했던 참가자들의 긍정적인 변화를 보고하였다. 국내에서도 자기조절 프로그램을 개발하여 효과를 검증하였다(김정모, 전미애, 2009; 성상희, 홍창희, 김귀애, 2014; 조용래, 2012). 그러나 성인을 대상으로 하는 연구와 행동적 자기조절과 정서적 자기조절을 통합한 연구 등은 부족하여 향후 이에 대한 보완이 이루어질 필요성이 있다. 이처럼, 성격강점 기반의 행복감 증진 프로그램 및 낙관성, 지혜와 자기조절 개발 프로그램에 대한 선행 연구들이 있지만 여전히 한계도 있다. 이에 성인을 대상으로 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 조절효과를 검증한 본 연구는 효과적인 개입 방안에 대한 후속 연구를 위한 초석이 될 수 있을 것이다.

심리학에서 지혜라는 요인을 과학적으로 접근하여 측정하기 시작한 역사가 짧고, 따라서 관련된 연구가 부족하기에 이러한 연구 결과는 의미가 있을 것으로 생각된다. 또한 국내 자기조절에 대한 연구가 아동 및 학습을 중심으로 이루어진 것을 고려할 때(이지연, 이현주, 2009), 성인을 대상으로 이루어진 본 연구는 의의가 있을 것으로 보인다.

본 연구의 제한점과 이를 보완할 수 있는 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 연구대상자의 특성에 따른 해석의 제한점을 가진다. 본 연구는 대상 지역이 일부 지역에 한정되었고, 다양한 업종 및 직종을 다루기 위한 노력을 하였으나 일부에 한정되었으므로 이상의 연구 결과를 일반화하는 데 신중을 기해야 할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 횡단적 연구

로 시간의 흐름에 따른 행복 수준의 변화를 연구할 수 없었다. 예를 들어, 직무스트레스 환경에서 지혜가 완충작용을 하여 대처하는 순간과 그 이후의 안녕감은 어떻게 변화하는지에 대한 면밀한 탐색은 이루어지지 못하였다. 이는 횡단적 연구의 한계이며, 이후 종단 연구 방법 또는 질적 연구를 통해 확인해볼 필요가 있겠다. 셋째, 본 연구에서는 연구의 환경 및 내적 합치도를 고려하여 직무스트레스 척도의 단축형을 채택하고 척도의 총 점수를 사용하였다. 본 연구에서 보고된 직무스트레스 척도(단축형)의 내적 합치도는 .81로 적절하였으나 일부 하위요인인 직무자율성과 관계갈등은 내적 합치도가 .56으로 낮게 보고되었다. 따라서 후속 연구에서는 직무스트레스 척도 사용에 유의해야할 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서는 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계에 영향을 미치는 요인으로서 개인의 내적 자원인 성격강점 중 일부만을 변인으로 설정하여 조사하였다는 한계가 있다. 따라서 6개 덕목의 24개 성격강점 모두를 변인으로 하거나 개인간의 차이를 설명해줄 또 다른 요인을 탐색하는 후속 연구가 요구된다. 끝으로 본 연구에서는 성격강점 중 낙관성, 지혜 및 자기조절을 변인으로 설정하였으나 사회적 지지와 같은 외부 환경적 변인이 복합적으로 작용될 때 개인의 자원이 더 잘 활용되는 것일 가능성이 있다. 이에 대해 추가적으로 연구가 이루어질 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강동목, 고상백, 김성아, 김수영, 김용진, 박정선, 성지동, 우종민, 장세진, 정진주, 정혜선, 조성일, 조정진, 채정호, 최봉규, 최수찬, 하미나 (2005). **직무스트레스의 현대적 이해**. 서울: 고려의학.
- 강명희, 이수연 (2013). 청소년의 학업스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 희망 및 자아탄력성의 매개효과. **청소년학연구**. 20(6), 265-293.
- 강선자 (2010). **기독교인의 신앙행동과 심리적 안녕감의 관계**. 미출판 석사학위 논문. 충남대학교 대학원, 대전.
- 공강석 (2015). **경찰관 직무스트레스가 직무만족도 및 주관적 행복감에 미치는 영향: 성격강점의 조절효과를 중심으로**. 미출판 석사학위 논문. 한양사이버대학교, 서울.
- 국진희 (2012). **중·고등학생의 학교스트레스가 학교적응에 미치는 영향: 성격강점의 매개효과**. 미출판 석사학위 논문. 한국교원대학교 교육대학원, 충청북도.
- 권석만 (2008). **긍정심리학: 행복의 과학적 탐구**. 서울: 학지사
- 권석만 (2011). **인간의 긍정적 성품: 긍정 심리학의 관점**. 서울: 학지사.
- 권연희 (2010). **초등학교 교사의 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계**. 미출판 석사학위 논문. 충북대학교 교육대학원, 충청북도.
- 권혜경 (2004). **낙관성이 진로태도성숙 및 학교생활만족도에 미치는 영향: 성취동기와 자아강도를 매개변인으로**. 미출판 석사학위 논문. 가톨릭대학교 심리상담대학원, 서울.
- 김교현, 박창남, 전겸구 (2004). 한국판 직무스트레스척도의 개발: 연구 I. **한국심리학회지: 건강**. 9(2), 415-440.
- 김동구 (2008). 스트레스에 대한 인체의 반응. **한국스트레스협회**.

- 김동구 (2010). 스트레스의 본질과 관리. 한국스트레스협회.
- 김명소, 김혜원, 차경호 (2001). 심리적 안녕감의 구성개념분석: 한국 성인 남녀를 대상으로. 한국심리학회지: 사회 및 성격. 15(2), 19-39.
- 김미나 (2012). 특수교사의 성격강점, 교사효능감 및 직무스트레스의 관계. 미출판 석사학위 논문. 대구대학교, 경상북도.
- 김민정 (2006). 낙관성이 심리적 안녕감에 미치는 영향: 인지적 정서조절 전략과 사회적 지지를 매개 변인으로. 미출판 석사학위 논문. 가톨릭대학교 대학원, 경기도.
- 김민희 (2008). 한국인의 지혜 개념 탐색과 중 노년기 삶에서 지혜의 의미. 미출판 박사학위 논문. 서울대학교 대학원, 서울.
- 김산옥 (2012). 청소년기 학교스트레스와 자기조절능력이 학교생활적응에 미치는 영향. 미출판 석사학위 논문. 제주대학교 교육대학원, 제주도.
- 김성희 (2014). 특수교사의 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과. 미출판 석사학위 논문. 단국대학교 교육대학원, 경기도.
- 김세진 (2012). 마음챙김 기반 인터넷 갈망 자기조절 프로그램 개발과 효과 검증. 미출판 박사학위 논문. 충남대학교 대학원, 대전.
- 김수연, 김광수 (2014). 성격강점기반 행복증진 프로그램이 초등학생의 주관적 안녕감에 미치는 효과. 한국초등교육. 25(2), 261-277.
- 김영준 (2012). 고등학생들의 일상적 스트레스와 자기조절학습과의 관계. 한국웰니스학회지. 7(4), 85-94.
- 김은령 (2012). 자아방어기제가 직무스트레스와 주관적 안녕감에 미치는 영향: 대기업 종사자를 중심으로. 미출판 석사학위 논문. 용문상담심리대학원, 서울.
- 김은희, 박희서 (2010). 조직내 직무스트레스 요인이 조직몰입에 미치는 영

- 향: 자아 탄력성의 역할을 중심으로. **한국거버넌스학회보**. 17(1), 1-28.
- 김정모, 전미애 (2009). 마음챙김에 기초한 인지치료가 일반 대학생의 정서 조절에 미치는 효과. **한국심리학회지: 임상**. 28(3), 741-759.
- 김정수, 조한익 (2010). 낙관성과 심리적 안녕감의 관계에서 스트레스 대처와 이점발견의 매개역할: 위험사건의 통제 가능성 지각과 관련하여. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**. 22(3), 797-820.
- 김주혜 (2013). **외국인 유학생의 성격강점과 문화적응이 문화적응 스트레스에 미치는 영향**. 미출판 석사학위 논문. 한양대학교 대학원, 서울.
- 김주희 (2013). **진로스트레스와 대학생활적응의 관계에 대한 자기조절학습과 진로준비행동의 매개효과**. 미출판 석사학위 논문. 목포대학교 대학원, 전라남도.
- 김지영, 권석만 (2013). 성격강점의 인식과 활용이 정신건강에 미치는 효과. **한국심리학회지: 임상**. 32(4), 783-802.
- 김철섭 (2007). **기독교인의 내외통제성 수준에 따른 심리적 안녕감과 영적 안녕감의 차이**. 미출판 석사학위 논문. 계명대학교 대학원, 대구.
- 김현정 (2010). **간호사의 직무스트레스가 안녕감에 미치는 영향: 스트레스 대처전략과 낙관성의 조절효과**. 미출판 석사학위 논문. 경상대학교 행정대학원, 경상남도.
- 김희진 (2010). **정신과 간호사의 업무스트레스, 자기효능감 및 직무만족도에 관한 연구**. 미출판 석사학위 논문. 인제대학교, 경상남도.
- 나미영 (2009). **초등 도덕교육에서 실천적 지혜 함양을 위한 철학적 탐구 공동체 활동 방안 연구**. 미출판 석사학위 논문. 서울교육대학교 교육대학원, 서울.
- 노영천, 유순화 (2009). **초등자녀의 어머니를 위한 낙관성 증진 프로그램이**

- 어머니와 자녀의 낙관성에 미치는 효과. **상담학연구**. 10(4), 2055-2073.
- 류용 (2013). **성격강점과 스트레스 대처방식이 군 적응에 미치는 영향**. 미출판 석사학위 논문. 충남대학교 평화안보대학원, 대전.
- 박근영 (2010). **수용자의 정신건강과 정신질환이 심리사회적기능에 미치는 영향**. 미출판 석사학위 논문. 경상대학교 대학원, 경상남도.
- 박광희, 유태용 (2007). 개인의 성격, 직무 요구, 직무 통제가 직무 스트레스에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**. 20(1), 1-20.
- 박미영, 박미정, 유하나, 김주형 (2008). 일반간호사의 자기조절에 따른 직무 만족과 직무 스트레스. **간호행정학회지**. 14(3), 321-331.
- 박상규 (2010). 알코올 의존환자를 위한 행복프로그램의 효과. **한국심리학회지: 건강**. 15(4), 801-815.
- 박성필 (2005). **의료기관의 고객만족 정책이 직무 스트레스와 사회 심리적 건강수준에 미치는 영향**. 미출판 석사학위 논문. 연세대학교 보건대학원, 서울.
- 박지원 (1985). **사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구**. 미출판 박사학위 논문. 연세대학교 대학원, 서울.
- 박지원 (2014). **대학행정직원의 직무스트레스와 심리적안녕감의 관계에서 사회적지지의 매개 효과**. 미출판 석사학위 논문. 아주대학교, 경기도.
- 백지숙 (2011). 국내 외국인 유학생의 개인적 배경 차이에 따른 문화적응 스트레스가 대학적응에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**. 29(3), 191-131.
- 선종욱, 오병섭, 황덕수, 김종윤 (2010). **직무스트레스 개론**. 파주: 이담북스.
- 성상희, 홍창희, 김귀애 (2014). 자기조절능력 향상 프로그램이 남자 비행청소년의 자기통제력, 충동성 및 공격성에 미치는 효과. **한국심리학회**

지: **사회 및 성격**. 28(2), 157-178.

신선임, 김계현 (2009). 국내 직무스트레스의 연구 동향과 과제: 한국심리학회지 중심으로.

한국심리학회 연차학술발표대회 논문집, pp. 144-145.

신현숙, 류정희, 이명자 (2005). 청소년의 낙관성과 비관성: 1-요인 모형과 2-요인 모형의 검증. **한국심리학회지: 학교**. 2(1), 79-97.

신현숙, 서윤주 (2010). 낙관성 증진 프로그램이 여자 중학생의 성향적 낙관성, 우울, 심리적 안녕감에 미치는 효과. **한국심리학회지: 학교**, 7(3), 295-313.

신현정, 박진성 (2010). 유아교사의 심리적 안녕감에 영향을 주는 관련변인 탐색연구: 직무스트레스와 조직효과성을 중심으로. **유아교육학논집**. 14(2), 147-170.

심경원 (2007). **낙관성이 거부민감성, 정서표현성 및 삶의 만족도에 미치는 영향**. 미출간 석사학위 논문. 가톨릭대학교, 경기도.

양병환 (2003). 초등 교사들의 심리적 안녕감: 그 구조 및 주관적 안녕감과 의 관계. **한국교육학회**. 41(4), 285-309.

오윤숙, 김광수 (2014). 낙관성 증진 프로그램이 초등학생의 스트레스 지각과 대처에 미치는 효과. **초등상담연구**. 13(4), 389-407.

원두리 (2011). 경험논문: 성격 강점이 청소년의 안녕감과 적응적 대처방식에 미치는 영향. **한국심리학회지: 건강**. 16(1), 151-167

원두리, 김교현 (2006). 심리적 웰빙을 어떻게 추구할 것인가: 웰빙에 영향을 주는 요소들에 대한 탐색. **한국심리학회지: 건강**. 11(1), 125-145.

유정희 (2010). 방송인의 감정노동과 직무스트레스가 심리적 안녕감과 소진에 미치는 영향. **심리행동연구**. 2(1), 97-114.

유찬우 (2011). **성격강점이 외국인유학생의 문화적응 및 대학생활적응에**

- 미치는 영향. 미출판 석사학위 논문. 고려대학교 대학원, 서울.
- 윤성민, 신희천 (2012). 한국 수도권 중년여성들의 성격적 강점과 행복과의 관계. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**. 24(1), 27-49.
- 윤애란, 이인수 (2013). 부부갈등과 결혼적응과의 관계에서 지혜의 조절효과. **상담학연구**. 14(3), 1739-1754.
- 이금옥 (2011). 사회적 지지와 생활 스트레스가 노인의 심리적 안녕감에 미치는 영향. 미출판 석사학위 논문. 경희대학교 행정대학원, 서울.
- 이동주 (2000). 특수교사와 일반교사의 직무스트레스와 만족도 및 탈진에 관한 연구. 미출판 석사학위 논문. 홍익대학교 교육대학원, 서울.
- 이문희, 이영순 (2013). 성격 강점에 기반한 행복증진 프로그램이 고등학생의 주관적 안녕감, 탄력성 및 대인관계에 미치는 효과. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**. 25(4), 813-831.
- 이숙자, 오수성 (2006). 발달장애아동 어머니의 양육 스트레스와 심리적 안녕감 간의 관계: 적극적 대처방식과 사회적 지지의 매개효과 검증. **상담학연구**. 7(1), 27-45.
- 이용수, 임태홍 (2013). 체육전공생의 성격강점과 주관적 안녕감과 관계. **한국체육학회지-인문사회과학**. 52(5), 307-318.
- 이용주 (2010). 청소년의 성격적 강점과 학교적응과의 관계. 미출판 석사학위 논문. 영남대학교 대학원, 경상북도.
- 이재창, 송관재, 이훈구 (1997). 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에 대한 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**. 10(1), 21-38.
- 이정미, 구미향 (2014). 대표강점활용 긍정개입프로그램이 발달장애아동 어머니의 삶의 만족과 행복, 그리고 양육효능감에 미치는 영향. **장애아동인권연구**. 5(2), 35-53.
- 이종복 (2008). **직무 스트레스의 이해와 관리전략**. 광주: 전남대학교출판부.

- 이지연, 이현주 (2009). 성인 대상 자기조절 연구의 국내 최근 동향 분석. **Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education**. 12(4), 83-114.
- 이창주 (2007). **스트레스와 학교부적응의 관계에서 사회적 지지와 낙관성의 역할**. 미출판 석사학위 논문. 강남대학교 교육대학원, 경기도.
- 이현주, 유형근, 조용선 (2011). 초등학생의 주관적 안녕감 증진을 위한 강점 기반 집단상담 프로그램 개발. **상담학연구**. 12(2), 467-488.
- 임영진 (2010). **성격 강점과 긍정 심리치료가 행복에 미치는 영향**. 미출판 박사학위 논문. 서울대학교 대학원, 서울.
- 임영진 (2012). 성격강점과 정신적 웰빙의 관계. **한국심리학회지: 임상**. 31(3), 713-730.
- 장세진, 고상백, 강명근, 차봉석, 박종구, 현숙정, 박준호, 김성아, 강동묵, 장성실, 이경재, 하은희, 하미나, 우종민, 조정진, 김형수, 박정선 (2005a). 우리나라 직장인 스트레스의 역학적 특성. **예방의학회지**, 38(1), 25-37.
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 우종민, 김수영, 김정연, 하미나, 박정선, 이경용, 김형렬, 공정옥, 김인아, 김정수, 박준호, 현숙정, 손동국. (2005b). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. **대한직업환경의학회지**, 17(4), 297-317.
- 장하나, 조성호 (2009). **내현적 자기에 특성과 자기조절 학습전략에 따른 학업적 자기효능감 및 주관적 안녕감의 차이**. 미출판 석사학위 논문. 가톨릭대학교 대학원, 경기도.
- 전경구, 장세진, 홍기원, 하은희, 김남송 (2003). 작업 스트레스 척도 개발: 이론적 배경 및 심리측정적 증거. **한국심리학회지: 건강**. 8(3),

645-661.

전영민 (2009). 근거중심치료법: 알코올 사용장애와 문제성 도박. **한국심리학회지: 건강**. 14(2), 215-233.

정경옥 (2012). **대학행정직 종사자의 자기효능감과 직무스트레스 및 직무만족도, 대인관계능력에 관한 연구**. 미출판 석사학위 논문. 광주여자대학교, 광주.

정동화 (2010). **심리사회적 스트레스**. 파주: 한국학술정보.

정순우 (2012). 중등교사의 성격 5요인과 스트레스 대처방식 및 심리적 안녕감 간의 관계. **심리행동연구**. 4(2), 1-24.

정현희 (1997). 청소년기의 정신건강과 예방. **한국심리학회지: 일반**. 16(1), 98-119.

조용래 (2012). 마음챙김에 기반을 둔 정서조절개입이 심리적 건강의 개선에 미치는 효과와 그 변화기제: 정서조절곤란과 마음챙김의 매개역할. **한국심리학회지: 임상**. 31(3), 773-799.

조혜진 (2010). **자기조절과 폭식행동의 관계**. 미출판 석사학위 논문. 서울대학교 대학원, 서울.

Aldwin, C. M. (2015). **스트레스, 대처, 그리고 발달**. 서울: 시그마프레스. (원전은 2000년에 출판).

Ardelt, M. (2004). Wisdom as expert knowledge system: A critical review of a contemporary operationalization of an ancient concept. *Human development*, 47(5), 257-285.

Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A Metaheuristic (Pragmatic) to Orchestrate Mind and Virtue Toward Excellence. *American psychologist*, 55(1), 122-136.

- Brissette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of personality and social psychology, 82*(1), 102-111.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). *Attention and self-regulation*. New York: Springer-Verlag.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality - social, clinical, and health psychology. *Psychological bulletin, 92*(1), 111-135.
- Compton, W. C. (2007). **긍정 심리학 입문**. 서울: 박학사. (원전은 2005년에 출판).
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin, 95*, 542-575.
- Ford, J. D., & Blaustein, M. E. (2013). Systemic self-regulation: A framework for trauma-informed services in residential juvenile justice programs. *Journal of family violence, 28*(7), 665-677.
- Gross, J. J. (1999). Emotion and emotion regulation. *Handbook of personality: Theory and research, 2*, 525-552.
- Lopez, S. J. (2011). **인간의 강점 발견하기**. 서울: 학지사. (원전은 2008년에 출판).
- Lopez, S. J., & Snyder, C. R. (2008). **긍정심리평가**. 서울: 학지사. (원전은 2003년에 출판).
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle?. *Psychological bulletin, 126*(2), 247-259.

- Muraven, M., Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1999). Longitudinal improvement of self-regulation through practice: Building self-control strength through repeated exercise. *The Journal of social psychology, 139*(4), 446-457.
- Muraven, M., Shmueli, D., & Burkley, E. (2006). Conserving self-control strength. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*(3), 524 - 537.
- Oaten, M., & Cheng, K. (2006). Longitudinal gains in self regulation from regular physical exercise. *British journal of health psychology, 11*(4), 717-733.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of social and Clinical Psychology, 23*(5), 603-619.
- Pasupathi, M., Staudinger, U. M., & Baltes, P. B. (2001). Seeds of wisdom: adolescents' knowledge and judgment about difficult life problems. *Developmental psychology, 37*(3), 351-361.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2009). **긍정심리학의 입장에서 본 성격 강점과 덕목의 분류**. 서울: 한국심리상담연구소. (원전은 2004년에 출판).
- Ralph, R. O., & Corrigan, P. W. (Eds.) (2005). *Recovery in mental illness: Broadening our understanding of wellness*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Rashid, T., & Anjum, A. (2011). 340 ways to use VIA character strengths. *Unpublished manuscript*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the

- facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of personality and social psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Schmutte, P. S. & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: What is the connection?. *Journal of Personality and Psychology*, 73(3), 549-559.
- Segerstrom, S. C. (2005). Optimism and immunity: do positive thoughts always lead to positive effects?. *Brain, behavior, and immunity*, 19(3), 195-200.
- Seligman, M. E. P. (2006). **긍정 심리학**. 서울: 물푸레. (원전은 2002년에 출판)
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55(1), 5-14.
- Staudinger, U. M., & Baltes, P. B. (1996). Interactive minds: A facilitative setting for wisdom-related performance?. *Journal of Personality and social psychology*, 71(4), 746.

- Sternberg, R. J. (2001). Why schools should teach for wisdom: The balance theory of wisdom in educational settings. *Educational psychologist, 36*(4), 227-245.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of personality, 72*(2), 271-324.
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The effects of success versus failure feedback on further self-control. *Self and Identity, 1*(1), 35-41.
- Wegner, D. M. (1989). *White bear and other unwanted thoughts*. New York: Vintage.

국가건강정보포털 (2015). 스트레스 개요.

http://health.mw.go.kr/HealthInfoArea/HealthInfo/View.do?idx=3540&page=1&sortType=viewcount&dept=4&category_code=101110101101&category=1&searchField=titleAndSummary&searchWord=에 서
2015.2.13.에 인출.

doopedia 두산백과 (2015). 근로자지원프로그램.

<http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=1348456&cid=40942&categoryId=31638>에서 2015.2.13.에 인출.

ABSTRACT

The Effects of Job Stress on Psychological Well-Being : The Moderating Effects of Optimism, Wisdom and Self-Regulation

Song, Jung-duk

Department of Psychology

The Graduate School of

Sungshin Women's University

The purpose of this study was to investigate the moderating effects of optimism, wisdom and self-regulation on the effects of job stress on psychological well-being. The subjects of study were 395 workers in Seoul, Gyeonggi, Gangwon, Chungnam and Gyeongbuk. It was used Job Stress Scale, Psychological Well-Being Scale, Optimism Scale, Wisdom Scale and Self-Regulation Scale. The results of this study were as follows: (1) The moderating effects of optimism on the effects of job stress on psychological well-being is not confirmed. (2) The moderating effects of wisdom on the effects of job stress on psychological well-being is confirmed. (3) The moderating effects of self-regulation on the effects of job stress on psychological well-being is confirmed. This study revealed the process of job stress improving or lowering

psychological well-being by investigating. According to the results of this study, the role and importance of wisdom and self-regulation to the quality of life has verified. Finally, the implications and limitations of this study are discussed.

Key Words : Job stress, Psychological well-being, Optimism, Wisdom, Self-regulation, Moderating effects

부 록

부록 1. 직무스트레스 척도

부록 2. 심리적 안녕감 척도

부록 3. 낙관성 척도

부록 4. 지혜 척도

부록 5. 자기조절 척도

부록 1. 직무스트레스 척도

	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.				
2	업무량이 현저하게 증가하였다.				
3	업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.				
4	여러 가지 일을 동시에 해야 한다.				
5	내 업무는 창의력을 필요로 한다.				
6	내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.				
7	작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.				
8	나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.				
9	나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
10	나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
11	직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.				
12	직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.				
13	나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.				
14	우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.				
15	업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.				
16	우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.				

17	일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.				
18	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.				
19	내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.				
20	나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.				
21	회식자리가 불편하다.				
22	기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.				
23	직장 분위기가 권위적이고 수직적이다.				
24	남성, 여성이라는 성적인 차이에 불이익을 받는다.				

부록 2. 심리적 안녕감 척도

	설문내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나에게 주어진 상황은 내게 책임이 있다고 생각한다.					
2	현재의 내 활동반경(생활영역)을 넓힐 생각이 없다.					
3	살아온 내 인생을 돌이켜 볼 때 현재의 결과에 만족한다.					
4	남들과 친밀한 인간관계를 유지하는 것이 어렵고 힘들다.					
5	대다수의 사람들과 의견이 다를 경우에도, 내 의견을 분명히 말하는 편이다.					
6	매일매일 해야 하는 일들이 험겁다.					

7	그저 하루하루를 살아가고 있을 뿐 장래에 대해서는 별로 생각하지 않는다.					
8	나 자신에 대해 자부심과 자신감을 갖고 있다.					
9	나의 고민을 털어놓을 만한 가까운 친구가 별로 없어 가끔 외로움을 느낀다.					
10	나는 무슨 일을 결정하는 데 있어 다른 사람들의 영향을 받지 않는 편이다.					
11	과거에는 나 자신이 혼자 목표를 세우곤 했으나 돌아보면 그것이 시간낭비였던 것 같다.					
12	내가 아는 많은 사람들은 인생에서 나보다 더 많은 것을 성취하는 것 같다.					
13	가족이나 친구들과 친밀한 대화를 나누는 것을 즐긴다.					
14	매일의 생활에서 내가 해야 할 책임들을 잘 해내고 있다.					
15	나는 무슨 일을 결정할 때 다른 사람들의 영향을 받지 않는 편이다.					
16	내가 해야 하는 일들이 힘겹게 느껴질 때가 있다.					
17	나 자신과 인생살이에 자극을 줄만한 새로운 경험을 하는 것이 중요하다고 생각한다.					
18	가끔 매일 하는 일들이 사소하고 중요하지 않은 것처럼 느껴진다.					
19	내 성격의 거의 모든 면을 좋아한다.					

20	정말 필요할 때 내 말에 귀를 기울여 줄 사람은 많지 않다.					
21	나는 강한 의견을 가진 사람으로부터 영향을 받는 편이다.					
22	지난 세월을 되돌아보면, 내 자신이 크게 발전하지 못했다고 생각된다.					
23	내 인생에서 무엇을 성취하려고 하는지 잘 모르겠다.					
24	과거에 실수를 저지르기도 했지만, 전체적으로는 모든 일이 매우 잘 되었다고 생각한다.					
25	나는 일반적으로 나의 개인문제나 돈 문제를 잘 관리하고 있다.					
26	많은 면에서 내가 성취한 것에 대해 실망을 느낀다.					
27	대부분 사람들이 나보다 친구를 더 많이 갖고 있는 것 같다.					
28	미래의 계획을 짜고 그 계획을 실현시키려고 노력하는 것을 즐긴다.					
29	내 의견이 비록 다른 여러 사람들의 의견과 반대되는 경우에도, 나는 내 의견이 옳다고 확신한다.					
30	나는 시간을 잘 활용하여 해야 할 모든 일을 제 때에 잘 처리해 나갈 수 있다.					
31	그 동안 한 개인으로서 크게 발전해 왔다고 생각한다.					
32	내가 세운 계획을 어떻게 해서라도 실천하려고 노력한다.					

33	논쟁의 여지가 있는 문제들에 대해서 내 자신의 의견을 내세우지 못한다.					
34	현재의 생활방식을 바꿔야 할 새로운 상황에 처하는 것을 싫어한다.					
35	나는 인생의 목표를 가지고 살아간다.					
36	친구와 가족이 반대하는 경우에는 나의 결정을 쉽게 바꾸는 편이다.					
37	나에게 있어서 삶은 끊임없이 배우고, 변화하고, 성장하는 과정이다.					
38	내 친구들은 믿을 수 있고, 그들도 나를 믿을 수 있다고 생각한다.					
39	과거를 돌이켜보면 좋았던 때도 있었고 힘들었던 때도 있었지만 대체로 만족한다.					
40	생활을 만족스럽게 꾸려 나가는 것이 쉽지 않다.					
41	내 인생을 크게 개선하거나 바꾸겠다는 생각은 오래전에 버렸다.					
42	내 자신을 친구나 친지들과 비교할 때면 내 자신에 대해 흐뭇하게 느껴진다.					
43	내 스스로 정한 기준에 의해 내 자신을 평가하지, 남들의 기준에 의해 평가하지 않는다.					
44	내 가정과 생활방식을 내 맘에 들도록 꾸려올 수 있었다.					

45	이제껏 살아 온 삶의 방식을 뒤늦게 바꿀 수 없다고 생각한다.					
46	다른 사람들과 다정하고 신뢰 깊은 관계를 별로 경험하지 못했다.					

부록 3. 낙관성 척도

	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	상황이 어떻게 변할지 모를 때, 나는 일이 잘 될 것이라고 기대한다.					
2	나는 쉽게 긴장을 풀 수 있다.					
3	내게 나쁜 일이 일어날 것 같을 때에는 결국 나쁜 일이 일어난다.					
4	나는 나의 미래에 대하여 늘 낙관적이다.					
5	나는 내 친구들과 재미있게 지낸다.					
6	나에게는 바쁘게 지내는 것이 중요하다.					
7	나는 일이 내 뜻대로 되리라고는 거의 기대하지 않는다.					
8	나는 쉽게 마음이 상하지 않는다.					
9	내게 좋은 일이 생길 것이라고는 거의 기대하지 않는다.					
10	전반적으로 내게는 나쁜 일보다 좋은 일이 더 많이 생길 것이라고 기대한다.					

부록 4. 지혜 척도

	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 사람을 보는 눈이 뛰어나다.					
2	나는 나의 잘못이나 실수를 인정한다.					
3	나는 나 자신을 자주 돌아본다.					
4	나는 상황에 따라 유연하게 대처한다.					
5	나는 실수를 되풀이하지 않는다.					
6	나는 인생의 가치와 목표에 대해 진지하게 생각한다.					
7	나는 다른 사람에게 교훈과 가르침을 준다.					
8	나는 다양한 관점에서 볼 줄 안다.					
9	나는 행동하기 전에 충분히 생각한다.					
10	나는 마음의 평정을 유지한다.					
11	나는 상대방의 입장에서 생각할 줄 안다.					
12	나는 다른 사람들이 생각할 수 없는 아이디어를 낸다.					
13	나는 내 생각을 표현하는 능력이 있다.					
14	나는 삶의 유한성을 알고 있다.					
15	나는 관찰력이 뛰어나다.					
16	나는 작은 이익에 연연하지 않고 큰 목표를 추구한다.					
17	나는 어떤 상황에서도 침착성을 잃지 않는다.					
18	나는 내 주장만을 강요하지 않는다.					
19	나는 편견과 고정관념 없이 사람을 대한다.					
20	나는 상과 벌을 적절하게 사용해 사람을 다룰 줄 안다.					

21	나는 다른 사람들의 감정을 이해하고 공감한다.					
22	나는 자기 절제를 할 줄 안다.					
23	나는 다른 사람을 잘 설득한다.					
24	나는 공과 사의 구분이 확실하다.					
25	나는 미래를 내다보는 안목이 있다.					
26	나는 지나친 욕심을 부리지 않는다.					
27	나는 상대방을 존중할 줄 안다.					
28	나는 다른 사람의 단점을 포용하는 넓은 마음을 가지고 있다.					
29	나는 나에게 주어진 사명을 알고 실천한다.					
30	나는 문제해결 능력이 뛰어나다.					
31	나는 통찰력이 있다: 사물(사건)의 본질을 잘 꿰뚫어 본다.					
32	나는 항상 자기계발과 향상을 위해 노력한다.					
33	나는 정확하고 빠른 상황 판단을 내린다.					
34	나는 지식을 일상생활에 유연하게 적용할 수 있다.					
35	나는 나만의 인생철학을 가지고 있다.					
36	나는 어떤 문제를 한 발짝 물러서서 생각할 수 있다.					
37	나는 삶의 모든 측면에서 치우치지 않고 균형을 잘 이룬다.					
38	나는 내 자신의 삶을 즐긴다.					
39	나는 비판 능력을 가지고 있다.					
40	나는 전체를 볼 수 있는 능력이 있다.					
41	나는 세상 돌아가는 이치에 대해 잘 알고 있다.					
42	나는 미래에 대한 목표와 비전이 있다.					
43	나는 내가 맡은 일을 즐기면서 한다.					

부록 5. 자기조절 척도

	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	게으르다.					
2	부적절한 말을 한다.					
3	절대로 내 자신이 통제를 잃도 록 내버려 두지 않는다.					
4	재미있는 것이면 나에게 해로 운 일도 한다.					
5	일정을 잘 맞춰서 다른 사람들 로부터 신뢰를 받는다.					
6	내 생각을 자주 바꾼다.					
7	아무거나 마음에 떠오르는 대 로 불쑥 말한다.					
8	사람들은 내가 충동적이라고 말하곤 한다.					
9	돈을 너무 많이 쓴다.					
10	모든 것을 깔끔하게 정돈해 둔 다.					
11	이따금 방종하게 내 멋대로 한 다.					
12	내가 더 자제력이 있으면 좋겠 다.					
13	내 감정에 휩쓸린다.					
14	비밀을 잘 지키지 못한다.					
15	사람들은 내가 강인한 자제력 을 가지고 있다고 말한다.					
16	막판에 가서 밤새워 일하거나 공부한 적이 있다.					
17	건강에 좋은 활동을 한다.					
18	건강에 좋은 음식을 먹는다.					

19	즐거움과 재미 때문에 일을 끝내지 못할 때가 있다.					
20	장기적 목표를 위해 효율적으로 일할 수 있다.					
21	잘못된 일이라는 것을 알아도, 그 일을 중단할 수 없을 때가 있다.					
22	너무 쉽게 화를 낸다.					
23	종종 사람들이 하는 일에 끼어든다.					
24	때때로 과음하거나 약물을 남용한다.					
25	항상 시간을 잘 지킨다.					
26	나는 믿어도 좋은 사람이다.					