

군 상담관의 직무자율성과 소진 간의 관계: 전문직 정체성으로 조절된 직무스트레스의 매개효과

심 연 우
동명대학교
상담임상심리학과
박사수료

김 경 미[†]
동명대학교
상담임상심리학과
교수

본 연구는 군 상담관의 직무 자율성과 소진 간의 관계에서 직무 스트레스의 매개효과와 전문직 정체성의 조절된 매개효과를 검증하였다. 이를 위해 현직 군 상담관 315명을 대상으로 직무 자율성, 소진, 직무스트레스, 전문직 정체성을 측정하였으며, SPSS 29.0.0과 PROCESS MACRO를 사용해 분석하였다. 연구결과 첫째, 군 상담관의 직무 자율성은 소진에 부적 영향을 미쳤다. 둘째, 직무 자율성과 소진 간의 관계에서 직무 스트레스는 부분매개하였다. 셋째, 전문직 정체성은 직무 스트레스와 소진 간의 관계를 유의하게 조절하였다. 넷째, 직무 자율성과 소진의 관계에서 전문직 정체성으로 조절된 직무 스트레스의 매개효과가 유의했다. 본 연구는 군 상담관의 소진에 영향을 미치는 요인을 확인하고, 군 상담관의 소진을 예방하고 이들의 심리적 건강을 지속적으로 유지하기 위한 조직 수준의 개입 방안과 정신건강 증진 전략을 마련하는 데 근거를 밝혔다는 점에서 의의가 있다.

주요어: 병영생활전문상담관, 직무 자율성, 소진, 직무 스트레스, 전문직 정체성

[†] 교신저자(Corresponding author): 김경미, 동명대학교 상담·임상심리학과 교수, (48520) 부산광역시 남구 신선로 428, Tel: 051-629-2663, E-mail: kmkim@tu.ac.kr



Copyright ©2026, The Korean Health Psychological Association. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

군은 단순히 국경을 지키는 물리적 방패를 넘어, 국민의 일상적 삶과 국가 존립의 근간을 지탱하는 존재로 기능해 왔다(이강경, 설현주, 2023). 이와 함께 사회 전반에 걸쳐 개인의 존엄성과 인권에 대한 인식이 높아지면서, 이전까지 당연하게 여겨지던 군의 억압적 문화와 통제 방식에 대한 사회적 시선이 크게 변화하기 시작하였다(박재완, 정일성, 2021). 복무 중인 장병을 단순한 전투 자원이 아닌 보호받아야 할 인격체로 바라보는 관점이 확산되었고, 이들의 심리적 안녕과 정신건강을 전문적으로 지원해야 한다는 사회적 요구도 함께 커졌다(김영태, 이현엽, 2009). 이러한 흐름 속에서 병영생활전문상담관 제도는 군 병사 및 간부의 심리적 적응을 전문적으로 조력하기 위한 장치로 도입되었으며, 이들은 장병의 정신건강 증진, 부대 부적응 해소, 사고 예방 및 건강한 병영문화 조성을 위한 노력을 담당하고 있다.

병영생활전문상담관 제도는 2005년 첫 채용 이후 점차 확대되어 현재 630여 명의 전문상담관이 전군에 배치되었고, 여단급 부대에 1~2명이 평균 810여 명의 장병을 담당하며 1인당 연평균 630여 건의 상담을 수행하고 있다(국방부, 2023). 병영생활전문상담관(이하 군상담관)은 개인상담, 집단상담, 심리검사, 고위험군 사례관리 등 전문적인 심리서비스를 제공하며, 장병에게는 위계 구조 바깥에서 심리적 안전을 보장하는 신뢰 가능한 통로로, 지휘관에게는 병영문화 개선 방향을 제안하는 전략적 협력자로 기능한다(김하경, 이혜란, 2024). 군 상담관 제도 시행 이후 장병 자살 사고는 2011년 약 100건에서 2020년 약 40건으로 감소하고(김형남, 2022), 상담관 제도로 인해 장병의 65% 이상이 부대생활에 도움이

되었다는 설문조사의 결과(육군본부 전투준비안전단, 2021)를 살펴볼 때, 군 상담관이 심리 지원을 넘어 전투력 유지와 건강한 병영문화 조성이라는 국방의 가치 실현에 군 상담관이 기여하고 있음을 알 수 있다.

병영생활전문상담관 제도의 효용성은 안정적으로 발휘되고 있으나, 군 상담관들은 군 조직의 특수성에서 비롯되는 다층적 어려움에 직면해 있다. 예를 들어, 군 상담관들은 장병들의 자살·자해, 군무이탈 등 중대 사고를 빈번히 경험하며, 자살 취약군 상담 및 위기 개입 과정에서 지속적인 정서적 부담을 안고 있다(박철우, 2017; 현희주, 신애자, 2018). 또한 조직의 폐쇄성과 경직성, 남성 중심적 문화와 같은 문화특수성에 적응해야 하는 부담감이 크다(현희주, 신애자, 2018). 이러한 상황에서 군 상담관은 자신의 정신건강을 돌보고 회복하는데 심리적 여유를 갖기가 쉽지 않으며, 업무가 지속될수록 심리적 소진을 경험할 가능성이 크다(박철우, 2015). 더욱 주목할 점은 군 상담관의 소진은 개인 차원의 심리적 어려움에 머무르지 않고 상담 수행의 안정성과 서비스의 지속성 전반에 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 이에 군 상담관의 소진은 개인적 적응 차원을 넘어 제도 운영과 조직 환경의 차원에서 함께 논의될 필요가 있다(현희주, 신애자, 2018).

소진(burnout)은 만성적인 직무 스트레스에 반복 노출된 조력직종 종사자들이 경험하는 심리적 고갈 현상으로, Maslach 등(1996)은 이를 정서적 고갈(emotional exhaustion), 개인적 성취감 감소(reduced personal accomplishment), 비인격화(depersionalization), 의 세 차원으로 개념화하였다. 정서적 고갈은 직무에서 비롯된 감정적·신체적 에너지의 고

갈을, 개인적 성취감 감소는 전문가로서의 효능감 저하, 비인격화는 내담자를 향한 냉소적 거리두기를 말한다.

소진은 상담자에게 특히 두드러지는 경향이 있는데, 이는 상담이 근본적으로 타인의 심리적 고통을 공감하고 수용하는 정서 집약적 업무라는 특성에서 비롯된다(Freudenberger, 1974). 내담자 중심의 상담은 상담자로 하여금 지속적인 정서 소모를 일으키고, 여기에 업무 과중과 역할 갈등이 겹쳐질 때 소진은 커질 수 밖에 없다(윤아랑, 정남운, 2011). 소진 상태에 이른 상담자는 무력감과 좌절감이 깊어지고, 내담자에 대한 공감 능력이 낮아지며, 사적 삶의 전반적인 질이 저하되는 양상을 보이기 쉽다(Maslach, 1982). 이는 곧 상담 효과성 감소, 직무 만족 저하, 그리고 이직으로 이어지는 악순환이 될 수 있다(윤아랑, 정남운, 2011).

군 상담관의 소진은 이러한 일반적 경로 위에, 위계적·통제적 군 조직이라는 특수한 맥락이 더해진다는 점에서 보다 복합적인 양상을 띤다(현희주, 신애자, 2018). 이들은 민간 상담자와 달리 군 조직의 보고 체계와 지휘 간섭 가능성이라는 조직적 긴장을 감당해야 하며, 고위험군을 지속적으로 다루어야 한다(이숙영, 김은주, 2023). 이러한 특수성은 소진이 심화시켜 상담 장면의 효과성을 저하시키며 위기개입의 적시성을 약화시키고, 결국은 군 조직의 정신건강지원시스템 운용에 부담을 줄 수 있다. 이를 볼 때 군 상담관의 소진을 감소시키기 위한 노력이 요구된다, 이에 본 연구에서는 군 상담관의 소진에 미치는 변인들과 그 과정에서 작용하는 심리적 기제를 알아보고자 한다.

군 상담관은 상명하복의 엄격한 통제 조직

내에서 독립적이고 유연한 심리적 개입을 수행해야 하는 모순적 위치에 놓여 있다. 경직된 군 조직 환경에서 상담관의 업무 수행의 자율성은 심리적 소진 예방에 중요한 영향을 미칠 것으로 여겨진다. 직무 자율성(Job Autonomy)이란 개인이 업무를 수행하는 과정에서 일정, 절차, 방법 등을 스스로 통제하고 결정할 수 있는 재량권의 정도를 의미한다(Hackman & Oldham, 1976). 자기결정이론의 관점에서 자율성은 유능성, 관계성과 함께 인간의 보편적 심리 욕구를 이루며, 이 욕구가 충족될 때 비로소 내재적 동기를 바탕으로 업무에 몰입하게 된다(Deci & Ryan, 1985). 직무 자율성이 높으면 자신의 전문적 판단에 따라 개입의 우선순위와 방법을 유연하게 조정할 수 있어 통제감과 효능감이 높아지고, 업무에 대한 몰입과 만족도도 증진되며(진두찬, 손은정, 2015), 이직의도는 낮아진다(이혜경, 권성복, 2019). 반면 직무 자율성이 낮으면 업무 수행이 외부 지시와 규정에 지나치게 종속되어 심리적 압박과 역할 갈등이 커지고, 이는 직무 소진으로 이어질 수 있다(손아람, 2016). 상담자에게 역시 충분한 직무자율성은 직무열의를 높여서 상담장면에 몰두하게 하며(진두찬, 손은정, 2015), 직무에 대한 통제감을 갖고(이효선, 이희수, 2011; Karasek et al., 1998), 효능감과 자기존중감을 갖게 된다(Renn & Vandenberg, 1995). 이는 직무요구-자원 모형에 비추어 볼 때, 감정 노동의 요구가 높은 상담자에게 자율성의 직무 자원이 부족하면 적응 능력이 상실되고, 소진으로 이어질 수 밖에 없다(윤아랑, 정남운, 2011).

군 상담관은 조직의 위계적 규율과 상담자로서의 윤리 사이에서 긴장을 경험하며, 빈번한 역할 갈등을 겪기 쉽다(진두찬, 손은정,

2015), 상명하복식 지휘 체계와 지휘관의 개입 가능성이라는 구조적 긴장 요인을 안고 있다. 이를 볼 때, 군 상담관의 직무 자율성은 군상담관의 소진을 감소시키는 중요한 역할을 할 것으로 여겨진다.

또한 소진에 영향을 미치는 요인으로 직무 스트레스를 살펴보고자 한다. 직무 스트레스(job stress)는 직무 수행 과정에서 요구되는 과업 수준과 개인이 보유한 능력 및 자원 사이의 불균형으로 인해 발생하는 부정적 심리 상태를 의미하며, 넓게는 조직 내 긴장 상태를 유발하는 제반 요인을 포함한다(Ivancevich et al., 2013; Parasuraman et al., 1992). 직무 스트레스는 단순한 일시적 피로에 그치지 않고, 지속적으로 누적될 경우 정서적 소모와 무력감, 집중력 저하, 자신감 상실 등의 소진으로 이어질 수 있다(Endler et al., 2001). 특히 상담자는 지속적인 감정노동과 대인관계에 관한 업무를 수행하며 반복적으로 높은 정서적 에너지를 사용하기 때문에 직무 스트레스가 크다(이선희, 최한나, 2012). 실제 아동상담자, 사이버상담자 등을 포함한 다양한 상담 전문가 집단의 직무스트레스는 소진에 유의한 정적 영향을 미치는 요인이었다(김문정, 유금란, 2016; Winburn et al., 2023).

특히 군 상담관의 경우에는 상담 업무 자체의 부담뿐만 아니라 조직적 기대와 역할 기대가 작용하기 때문에 직무 스트레스에 더 노출되기 쉽다. 예를 들어, 군 조직은 위계적 의사결정 구조를 가지며 엄격한 보고체계를 특징으로 하기 때문에 상담자는 상담자의 전문성과 조직의 요구 사이에서 긴장을 경험하게 된다(현희주, 신애자, 2018). 또한 군 상담관의 제한된 권한과 낮은 통제감은 직무 상황을 조절하기 어렵게 하고, 비자발적 내담자와

의 상담관계형성 어려움이나 상담 역할에 대한 조직 내 인식 부족은 직무에서 긴장감을 갖게 한다(이하나, 구자경, 2021). 이러한 조건에서 경험되는 직무스트레스는 상담자의 정서적 자원을 점차 소모시키며, 결국 심리적 소진으로 이어질것으로 여겨진다.

이러한 선행연구를 종합하면, 직무자율성이 제한된 환경에서는 군 상담관이 상담 과정과 직무 수행에 대해 충분한 통제감을 확보하기 어렵고, 이는 역할갈등과 위협 지각을 높여 직무스트레스를 심화시킬 가능성이 있다. 그리고 이렇게 축적된 직무스트레스는 소진을 촉진하는 과정으로 이어질 수 있다. 이에 본 연구에서는 직무스트레스를 직무자율성과 소진의 관계를 연결하는 매개변인으로 설정하고자 한다.

한편, 동일한 수준의 직무스트레스를 경험하더라도 모든 군 상담관이 같은 정도의 소진을 경험하는 것은 아니다. 직무 스트레스가 소진에 영향을 미치는 과정에서 개인이 자신의 역할과 직무를 어떠한 기준과 의미체계 속에서 이해하는가에 따라 그 영향력이 달라질 수 있다. 이러한 맥락에서 군 상담관이 자신을 어떤 전문직업인으로 인식하고, 상담의 가치와 윤리, 전문적 책임을 얼마나 내면화하고 있는지를 보여주는 전문직 정체성(Professional Identity)에 주목하고자 한다.

전문직 정체성은 특정 전문영역에 종사하는 사람이 자신을 어떤 전문가로 이해하는가와 관련된 비교적 안정적인 자기개념으로, 전문지식과 기술, 가치와 윤리, 자율성과 책임, 그리고 전문직 공동체에 대한 소속감을 스스로 얼마나 내면화하고 있는지를 포괄한다(Gibson et al., 2010; Greenwood, 1966; Hall, 1968). 상담자 전문직 정체성은 일반적 전문

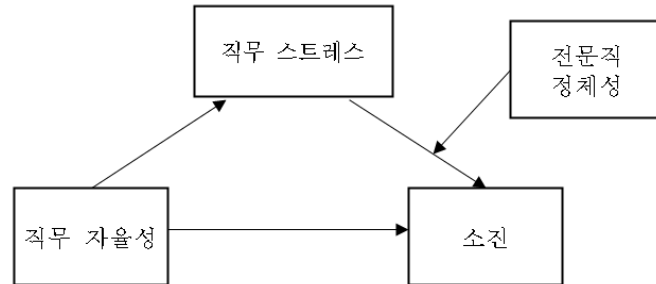
직 정체성이 상담 맥락에서 구체화된 것으로, 상담자가 상담의 철학과 가치, 전문적 역할과 태도, 윤리와 책임을 통합하여 ‘나는 어떤 상담전문가인가’를 이해하는 방식이라 할 수 있다(박은정, 2022; Hall, 1968). 상담자의 전문직 정체성은 일정 시점에 고정되는 것이 아니라 교육과 훈련, 슈퍼비전, 동료 및 전문조직과의 상호작용, 현장 경험과 성찰을 통해 지속적으로 형성되고, 수정·심화된다(Moss et al., 2014; Reid et al., 2008; Skovholt & Rønnestad, 2003). 상담자의 전문직 정체성이 높으면 자신의 역할과 한계를 보다 명확히 인식하고, 상담의 가치와 윤리를 기준으로 판단하며, 상담 업무에 안정적으로 집중하게 된다(최서윤, 최한나, 2021; Brott & Myers, 1999; Remley & Herlihy, 2014).

선행연구는 전문직 정체성이 스트레스가 소진에 미치는 영향을 완화하는 보호요인으로 작용함을 일관되게 보여준다(임성욱, 김현희, 2011; 장현아, 한수진, 2018). 상담자 연구에서는 전문직 정체성이 발달된 상담자일수록 역할을 명확히 인식하여 안정된 직무수행을 보이고, 심리적 소진을 덜 경험하거나 소진 수준이 완화되는 것으로 보고되었다(김정숙, 유금란, 2010; 설동숙, 김택호, 2022; 최서윤, 최한나, 2021). 또한 전문직 정체성은 스트레스 상황이나 역할혼란이 존재하는 조건에서도 부정적 영향을 완충하여 소진을 낮췄으며(오요셉, 2005; 채현순, 장유진, 2016), 직무스트레스와는 부적 관련을, 직무만족과 조직적응과는 정적 관련을 보였다(정은미, 2017; 최정인, 하정, 2020). 이를 볼 때 군 상담관의 경우에도 전문직 정체성이 높을수록 동일한 직무스트레스 상황을 보다 전문적 기준과 자기이해 속에서 해석하고 대응하며, 이를 통해 직무

스트레스가 곧바로 소진으로 이어지는 정도를 약화시킬 것으로 여겨진다.

이러한 선행연구와 이론적 논의를 종합하면, 군 상담관의 소진은 직무자율성, 직무스트레스 및 전문직 정체성이 개별적으로 작용한 결과라기보다, 조직환경의 직무자원과 개인 내적 자원이 상호 관련되는 과정에서 이해될 필요가 있다. 본 연구는 이러한 관계를 직무요구-자원(Job Demands-Resources: JD-R) 모형의 관점에서 통합적으로 설명하고자 하였다. JD-R 모형에 따르면, 역할과다, 역할갈등 및 역할모호와 같은 직무요구는 개인의 정서적·인지적 자원을 지속적으로 소모시켜 건강손상 과정, 즉 소진으로 이어질 수 있다. 반면 직무자율성과 같은 직무자원은 업무수행의 통제감과 예측가능성을 높여 직무요구로부터 비롯되는 스트레스를 완화하고, 소진과 관련된 위험을 낮출 수 있다(하성욱, 양종평, 2012; Bakker et al., 2004; Demerouti et al., 2001). 군 상담관의 경우 특수한 직무요구를 경험할 수 있으므로, 직무자율성은 직무스트레스를 낮추는 직무자원으로 기능할 가능성이 있다. 한편, 앞서 살펴본 바와 같이 전문직 정체성은 직무스트레스가 소진으로 연결되는 과정에서 그 영향력을 달리할 수 있는 요인이다. 이에 본 연구에서는 직무자율성이 직무스트레스를 매개로 소진과 관련되는 경로를 검토하고, 이 간접경로가 전문직 정체성 수준에 따라 달라지는지를 분석하고자 하였다. 즉, 군 상담관의 소진을 직무자율성이라는 조직차원의 직무자원, 직무스트레스라는 건강손상과정의 근접요인, 그리고 전문직 정체성이라는 개인 내적 보호자원이 상호 연계되는 과정으로 이해하고자 하였다. 이를 통해 본 연구는 군의 위계적 조직환경에서 상담관의 소진

그림 1. 연구모형



을 설명함에 있어 조직환경 요인과 개인 내적 자원을 함께 고려하는 통합적 관점을 제시하고자 하였다. 본 연구의 결과는 군 상담관의 전문직 재량권을 지원하는 조직환경 조성, 직무스트레스 관리 및 전문직 정체성 발달 지원을 위한 정책적·실천적 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구의 연구문제와 연구모형은 그림 1과 같다.

연구문제 1. 군 상담관의 직무 자율성은 소진에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제 2. 군 상담관의 직무 자율성과 소진 간의 관계에서 직무 스트레스가 매개하는가?

연구문제 3. 군 상담관의 직무 스트레스와 소진 간의 관계에서 전문직 정체성이 조절하는가?

연구문제 4. 군 상담관의 직무 자율성과 소진 간의 관계에서 직무스트레스의 매개효과를 전문직 정체성이 조절하는가?

방 법

연구대상

본 연구는 현직 병영생활전문상담관을 대상으로 2026년 3월부터 4월까지 온라인 설문 조사를 실시하였다. 설문응답을 희망한 참여자에게서 총 317부를 수집하였다. 불성실한 응답이나 누락된 응답이 있는 2부를 제외하여 최종적으로 315부를 분석에 사용하였다. 설문 참여자의 연령은 20대 20명(6.3%), 30대 146명(46.3%), 40대 127명(40.3%), 50대 이상 22명(7.0%)이며, 성별은 남자 123명(39%), 여자 192명(61%), 교육수준은 고졸 4명(1.3%), 대학졸업 87명(27.6%), 석사졸업 202명(64.1%), 박사수료 11명(3.5%), 박사졸업 11명(3.5%)으로 나타났다. 군 상담 경력은 평균 6.14년(SD=3.30)이었다.

측정도구

직무 자율성. 직무 자율성을 측정하기 위하여 Breugh(1985)이 개발한 직무 자율성 척도(Work Autonomy Scale)를 권기룡(2009)이 번안하여 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 작업 스케줄, 의사결정, 방법론 등 3가지 하위요인으로 이루어져 있으며, 총 9문항

으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 Likert 5점 척도로 되어 있으며, 점수가 높을수록 군 상담관이 지각한 직무 자율성이 높은 것을 의미한다. 문항의 예로 ‘내가 맡은 직무는 어떻게 업무를 할 것인지 계획할 수 있는 권한이 있다.’, ‘내가 맡은 직무는 스스로 수많은 의사결정을 할 수 있도록 한다.’ 등이 있다. 본 연구에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .87로 나타났다.

소진. 소진을 측정하기 위하여 Maslach와 Jackson(1981)이 개발한 Maslach 소진척도(Maslach Burnout Inventory)를 박성호(2001)가 번안한 척도를 사용하였다. 이 척도는 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 결여 등 3가지 하위요인으로 이루어져 있으며 총 22문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 Likert식 5점 척도로 되어 있다. 점수가 높을수록 심리적 소진이 높은 것을 의미하며, 긍정적인 문항은 역채점으로 처리하였다. 문항의 예로 ‘나는 일 때문에 정서적으로 메마른 느낌이다’, ‘나는 일로 인해 소진되었다고 느낀다.’ 등이 있다. 본 연구에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .94로 나타났다.

직무 스트레스. 직무 스트레스를 측정하기 위해 Jayaratne 등(1984)이 개발하고 박경희(1995)가 재구성한 직무 스트레스 척도(Job Stress Scale)를 수정하여 사용하였다. 이 척도는 역할갈등, 역할모호, 역할과다 등 3가지 하위요인으로 이루어져 있으며 총 14문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 Likert식

5점 척도로 되어 있으며, 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높은 것을 의미하며, 긍정적인 문항은 역채점으로 처리하였다. 문항의 예로 ‘내 생각과 달리 일을 해야 할 경우가 있다’, ‘업무가 너무 복잡하고 불확실하다’ 등이 있다. 본 연구에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .89로 나타났다.

전문직 정체성. 전문직 정체성을 측정하기 위해 최서윤, 최한나(2021)가 개발한 한국 상담사 전문직 정체성 척도(Korean Counselor Professional Identity Scale)를 사용하였다. 이 척도는 전문지식 및 기술, 역할 및 태도, 가치 및 신념 등 3개의 하위요인으로 이루어져 있으며, 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 Likert식 5점 척도로 평정하였다. 각 문항은 점수가 높을수록 상담사 전문직 정체성의 수준이 높은 것으로 해석한다. 문항의 예로 ‘나는 내담자의 위기 상황을 인식하고, 적절하게 개입할 수 있다’, ‘나는 상담 전문직에 대해 자부심을 느낀다’ 등이 있다. 본 연구의 신뢰도(Cronbach's α)는 .92로 나타났다.

분석절차

자료분석수집된 자료를 SPSS 29.0 및 Hayes(2013)의 PROCESS MACRO를 이용하여 분석하였다. 첫째, 각 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위해 내적합치도를 측정하고, 참여자들의 인구통계학적 특성, 변인의 평균과 표준편차, 왜도와 첨도 값을 알아보기 위해 기술통계를 분석하였다. 둘째, 변인 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. 셋째, 군 상담관의 직무 자율성과 소진

에서 직무 스트레스의 매개효과를 검증하기 위하여 PROCESS MACRO model 4를 실시하였으며, bootstrapping을 통해 매개효과 유의성을 검증하였다. 넷째, 군 상담관의 직무 스트레스와 소진 간에 전문직 정체성의 조절효과를 검증하기 위하여 PROCESS MACRO model 1을 실시하여 상호작용 효과를 살펴보았다. 마지막으로, 변인 간 조건부 간접관계를 검토하기 위해 PROCESS MACRO Model 14를 사용하여 군 상담관의 직무 자율성과 소진의 관계에서 전문직 정체성이 조절변수로서의 기능을 하는지 검증하였다. 부트스트래핑은 5,000회 재추출과 95% bias-corrected 신뢰구간을 사용하였다. 조절된 매개효과 유의성은 전문직 정체성 수준별 조건부 간접효과와 신뢰구간과 조절된 매개지수(index of moderated mediation)의 부트스트래핑 신뢰구간을 통해 판단하였다. 신뢰구간에 0이 포함되지 않는 경우 조절된 매개효과가 유의한 것으로 해석하였다.

결 과

기술통계 및 상관분석

표 1에는 본 연구의 주요 변인들에 대한 기술통계치와 상관관계 분석 결과가 제시되어 있다. Kline(2005)의 기준에 따라 변인들의 정규성 충족 여부를 확인한 결과, 왜도와 첨도의 절대값이 각각 .37 이하 및 1.38 이하로 확인되어 정규성 가정이 적절하게 충족됨을 확인하였다. 변인 간 상관관계를 살펴보면, 직무 자율성은 소진($r=-.76, p<.001$)과 직무 스트레스($r=-.61, p<.001$)와 부적상관을, 전문직 정체성($r=.61, p<.001$)과는 정적상관을 나타냈다. 소진은 직무스트레스($r=.69, p<.001$)과 정적상관을, 전문직 정체성($r=-.77, p<.001$)과는 부적상관을 나타냈으며, 전문직 정체성은 직무스트레스($r=-.39, p<.001$)와 부적상관을 나타냈다. 다시 말해 군 상담관의 직무 자율성이 높을수록 소진과 직무 스트레스가 낮았으며, 전문직 정체성은 높았다. 소진이 높을수록 직무 스트레스는 높았으며, 전문직 정체성은 낮았다. 또한 직무 스트레스가 높을수록 전문직 정체성은 낮았다.

표 1. 주요 변인의 기술통계 및 상관분석 결과 ($N=315$)

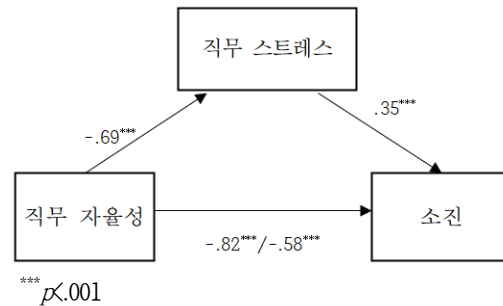
변수	1	2	3	4
1. 직무 자율성	-			
2. 소진	-.76 ^{***}	-		
3. 직무 스트레스	-.61 ^{***}	.69 ^{***}	-	
4. 전문직 정체성	.61 ^{***}	-.77 ^{***}	-.39 ^{***}	-
<i>M</i>	3.89	2.24	2.62	4.10
<i>SD</i>	0.68	0.73	0.77	0.56
왜도	-0.37	0.27	-0.20	-0.34
첨도	-0.56	-1.38	-1.10	-1.34

*** $p<.001$

직무자율성과 소진의 관계에서 직무스트레스의 매개효과 검증

직무자율성과 소진의 관계에서 직무스트레스가 매개하는지 알아보기 위해 Process Macro Model 4를 이용하여 매개효과를 검증하였다(표 2). 그 결과, 직무 자율성은 소진에 유의한 부정적영향을 미쳤으며($B=-0.82$, $p<.001$), 직무 자율성은 직무 스트레스($B=-0.68$, $p<.001$)에 유의한 부정적영향을 미쳤다. 또한 직무 스트레스는 소진에 유의한 정적영향을 미쳤다($B=0.35$, $p<.001$). 이때 직무 자율성이 소진에 미치는 영향은 매개변인 투입 후에도 여전히 유의한 것으로 나타났다($B=-0.58$, $p<.001$). 그림 2에는 이를 반영하여 직무자율성에서 소진으로 향하는 경로계수를 총효과/직접효과

그림 2. 직무스트레스의 매개모형



순서로 제시하였다. 이러한 결과는 직무자율성과 소진 간 관계에서 직무스트레스가 부분 매개함을 의미한다.

위 결과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 표본 수 5000, 신뢰구간 95%로 설정하여 Bootstrapping을 실시하였다. 결과는 표 3과

표 2. 직무 자율성과 소진 간의 관계에서 직무 스트레스의 매개효과

독립변수	종속변수	B	SE	t	95 % CI		
					LLCI	ULCI	
직무 자율성	소진	-0.82	0.04	-20.95***	-0.90	-0.74	F=438.75*** R ² =.58
직무 자율성	직무 스트레스	-0.69	0.05	-13.56***	-0.78	-0.59	F=183.93*** R ² =.37
직무 자율성	소진	-0.58	0.04	-13.19***	-0.67	-0.50	F=311.80*** R ² =.67
직무 스트레스		0.35	0.04	8.81***	0.27	0.42	

p<.001

표 3. 부트스트래핑을 통한 직무 스트레스의 매개효과 유의성 검증

	B	SE	95 % CI	
			LLCI	ULCI
총 효과	-0.82	0.05	-0.92	-0.72
직접효과	-0.58	0.04	-0.67	-0.50
간접효과	-0.24	0.04	-0.32	-0.16

같다. 그 결과 간접효과 값은 -0.24로 나타났으며(95% CI [-0.32, -0.16]) 직무 스트레스의 매개효과가 통계적으로 유의하였다. 즉, 직무 자율성이 높을수록 직무 스트레스가 낮아지며, 낮아진 직무 스트레스는 소진의 감소로 이어짐을 예측할 수 있다.

직무스트레스와 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과 검증

군 상담관의 직무 스트레스와 소진 간의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과를 알아보기 위해 SPSS Process Macro Model 1을 이용하였다. 상호작용항의 해석을 용이하게 하고 다중공선성 가능성을 완화하기 위하여 직무스트레스와 전문직 정체성은 평균중심화한 후 상호작용항을 산출하였고, 두 변인의 곱을 산출하여 상호작용항의 효과를 분석한 후 그 결

과를 표 4에 제시하였다. 분석 결과, 전문직 정체성은 소진에 단독으로 미치는 영향은 유의하지 않았으나 직무스트레스와의 상호작용은 유의한 영향을 미쳤다($B=-0.33, p<.001$). 이는 군 상담관의 직무 스트레스와 소진의 관계가 전문직 정체성 수준에 따라 유의하게 달라짐을 의미하며, 전문직 정체성이 조절변수로서 유의하게 작용하고 있음을 의미한다.

전문직 정체성의 수준에 따라 저(Mean-1SD), 중(Mean), 고(Mean+1SD) 집단으로 구분하여 각 수준별 간접효과 유의성을 검증하였다(표 5). 전문직 정체성의 평균값과 $\pm 1SD$ 값 모두 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않아 조절효과가 유의한 것으로 나타났다. 구체적으로, 전문직 정체성이 낮은(Mean-1SD) 집단은 직무 스트레스가 증가할 때 소진이 0.75만큼 증가하고, 평균(Mean)인 집단은 0.44만큼 증가하며, 높은(Mean+1SD) 집단은 0.34만

표4. 직무 스트레스와 소진 간의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과

독립변수	종속변수	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	95% CI		<i>R</i> ²	ΔR^2
					LLCI	ULCI		
직무 스트레스		1.86	.34	5.47***	1.19	2.53		
전문직 정체성	소진	.20	.24	.39	-.26	.67	.79	.01
직무 스트레스 × 전문직 정체성		-.33	.08	-4.19***	-.48	-.17		

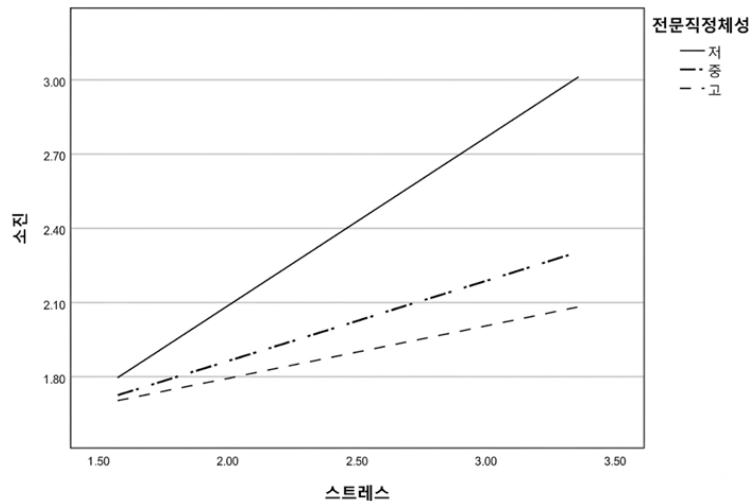
 $p<.001$

표 5. 부트스트래핑을 통한 전문직 정체성의 조절효과 검증

전문직 정체성	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	95% Bias-corrected CI	
				LLCI	ULCI
Mean -1SD	0.75	0.08	9.51***	0.60	0.91
Mean	0.44	0.03	16.36***	0.39	0.49
Mean +1SD	0.34	0.04	9.71***	0.27	0.41

 $p<.001$

그림 3. 전문직 정체성의 조절효과에 대한 단순 기울기



크 증가하였다. 이는 직무 스트레스가 소진에 영향을 미칠 때 이 관계가 전문직 정체성에 의해 유의미하게 조절됨을 의미한다. 전문직 정체성 수준을 저(Mean -1SD), 중(Mean), 고(Mean +1SD) 집단으로 나누어 단순회귀선을 산출하고 그림 3에 제시하였다. 이를 통해, 전문직 정체성이 직무 스트레스와 소진의 관계를 완화하는 조절변수로 작동함을 확인할

수 있다.

직무자율성과 소진의 관계에서 전문직 정체성을 통한 직무스트레스의 조절된 매개효과

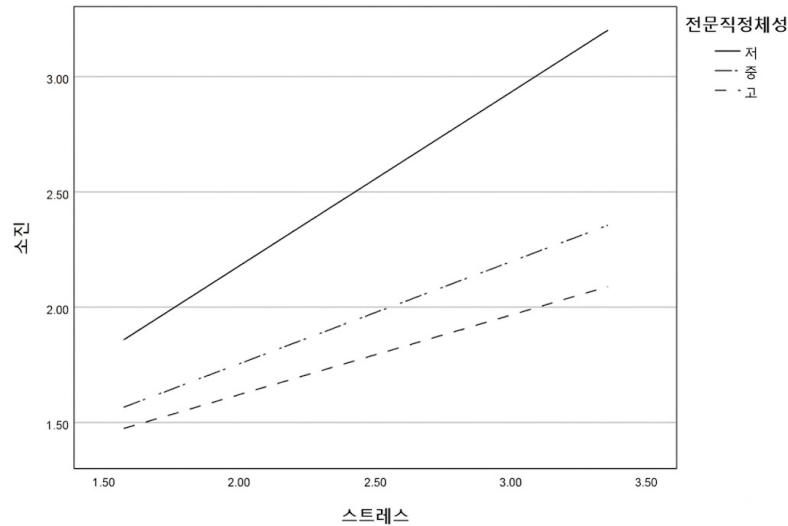
직무 자율성이 소진에 미치는 영향에서 전문직 정체성으로 조절된 직무스트레스의 매개 효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)의

표 6. 직무자율성과 소진의 관계에서 전문직 정체성을 통한 직무 스트레스의 조절된 매개효과

	종속변수: 직무 스트레스					R^2
	B	SE	t	95% CI		
				LLCI	ULCL	
직무 자율성	-0.69	0.05	-13.56***	-0.78	-0.59	.37
종속변수: 소진						
직무 자율성	-0.30	0.04	-8.05***	-0.37	-0.23	.83
직무 스트레스	1.96	0.31	6.33***	1.35	2.57	
전문직 정체성	0.52	0.22	2.35*	0.08	0.95	
직무 스트레스 x 전문직 정체성	-0.38	0.07	-5.29***	-0.52	-0.24	

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

그림 4. 조절된 매개효과 모형



PROCESS MACRO model 14를 활용하였다(표 6). 그 결과 직무 자율성은 직무스트레스에 유의미한 영향을 미쳤으며($B=-0.69, p<.001$), 직무자율성($B=-0.30, p<.001$)과 직무스트레스($B=1.96, p<.001$)는 소진에 유의한 영향을 미쳤다. 또한 직무 스트레스와 전문직 정체성의 상호작용이 소진에 유의한 영향을 미쳤다($B=-0.38, p<.001$). 이는 직무자율성과 소진의 관계에서 직무스트레스의 효과가 전문직 정체성에 의해 조절되고 있음을 의미한다.

조절된 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Bootstrap을 실시하여 표본의 수 5,000개를 재추출하고 95% 신뢰구간에서 검증하였다. 먼저 조절된 매개효과의 직접적 유의성을 확인하기 위하여 조절된 매개지수(Index of Moderated Mediation)를 산출하였다. 분석 결과 조절된 매개지수는 0.26이었으며, BootSE는 0.06(95% CI [0.15, 0.37])로 나타나 신뢰구간에 0이 포함되지 않았다. 따라서 직무자율

성과 소진의 관계에서 직무스트레스의 간접효과는 전문직 정체성 수준에 따라 유의하게 달라지는 것으로 나타났다.

다음으로 전문직 정체성 수준에 따른 조건부 간접효과를 검토하였다. 조절변인인 전문직 정체성의 수준을 저(Mean-1SD), 중(Mean), 고(Mean+1SD) 집단으로 구분하여 각 수준별 간접효과의 유의성을 검증하였다. 전문직 정체성이 낮은 수준(평균-1SD)에서 간접효과는 0.68, Boot SE는 0.07(95% CI [0.54, 0.82])였다. 전문직 정체성이 평균 수준일 때 간접효과는 0.33, Boot SE는 0.03(95% CI [0.27, 0.38])이었다. 전문직 정체성이 높은 수준(평균+1SD)에서 간접효과는 0.21, Boot SE는 0.04(95% CI [0.14, 0.28])로 나타났다. 모든 전문직 정체성 수준에서 신뢰구간에 0이 포함되지 않았으며, 이는 전문직 정체성이 낮아짐에 따라 직무 자율성과 소진의 관계에서 직무스트레스의 매개효과가 커짐을 보여준다.

논 의

본 연구는 군 상담관의 직무 자율성이 직무스트레스를 통해 소진에 이르는 과정에서 전문직 정체성이 조절하는지 확인하기 위해 조절된 매개모형을 설정하고 이를 검증하였다. 이를 위해 직무 자율성과 소진의 관계에서 직무 스트레스의 매개효과, 직무스트레스와 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과와 이를 통합한 조절된 매개효과를 확인하였으며 본 연구에서 밝혀진 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 군 상담관의 직무 자율성은 소진에 부적영향을 미쳤다. 즉, 군 상담관의 직무 자율성이 높을수록 심리적 소진이 낮아졌다. 다시 말해 군 상담관이 상담 과정과 업무 수행에서 통제감을 낮게 지각하는 직무자율성이 클수록 정서적 소모, 상담으로 인한 좌절감, 냉소적 태도가 커짐을 말한다. 이는 직무 자율성이 높을수록 소진이 낮다는 국내 선행연구들(강용관, 2013; 김태욱, 2011)과 일치하는 결과이다.

군 상담관은 지휘관의 개입이나 보고체계와 같은 구조적 제약으로 인해 자율성이 제한되는 경우가 빈번하다(김향란, 2020; 이하나, 구자경, 2021). 이러한 환경에서 군 상담관의 낮은 직무 자율성은 조직적 압박을 경험하고, 결국 소진으로 이어지기 쉬울 것이다. 실제로 군 조직에서 간부인력의 자율성이 낮을수록 정서적 직무몰입이 낮았고, 소진이 높았다(강용관, 2013; 전윤미, 2020). 이러한 경향은 군 상담관에 한정된 결과라기보다 정신건강 전문직을 대상으로 한 국외 연구에서도 확인된다. O'Connor 등(2018)의 체계적 문헌고찰 및 메타분석에서는 업무상 자율성과 업무 관련 의

사결정에 영향을 미칠 수 있다는 지각이 정신건강 전문직의 소진, 특히 정서적 고갈과 낮은 전문직 성취감과 관련되는 보호요인으로 보고되었다. 따라서 군 상담관의 소진과 관련된 위험을 완화하기 위해서는 직무자율성을 지원하는 조직적·제도적 환경을 마련할 필요가 있다. 구체적으로 상담 개입의 일정, 방법 및 우선순위는 상담관의 전문적 판단을 원칙으로 하되, 고위험 사례나 조직 안전과 직접 관련된 사안에 한하여 보고의 범위와 절차를 명확히 구분할 필요가 있다. 또한 지휘관과 상담관 간 역할 경계를 구체화하고, 상담기록의 접근 권한 및 비밀보장 예외 기준을 표준화함으로써 지휘체계가 상담 내용이나 개입 방향에 과도하게 관여하는 상황을 최소화할 필요가 있다. 이러한 제도적 장치는 군 상담관이 위계적 조직환경에서도 상담전문가로서의 판단과 책임을 수행할 수 있는 업무 통제감을 지원하는 방향으로 검토될 수 있다.

둘째, 직무 자율성과 소진 간의 관계에서 직무 스트레스는 매개역할을 하였다. 이러한 결과는 군 상담관의 직무 자율성이 높을수록 직무스트레스가 낮아지고, 낮아진 직무스트레스는 소진 예방으로 이어짐을 의미한다. 이는 직무자율성이 높을수록 직무스트레스가 낮아진다는 선행연구(김태욱, 2011)와 직무스트레스가 낮을수록 심리적 소진이 낮아진다는 기존 연구(박희현, 오숙경, 2013; 윤아랑, 정남운, 2011; 최철환, 1997)와 맥을 같이 한다. Bakker 등(2004)이 제시한 직무요구-자원 모델에 따르면, 과도한 직무요구는 개인의 정서적·신체적 자원을 지속적으로 소모시키며, 이러한 상태가 반복될 경우 결국 소진으로 이어진다. 반면 자율성과 같은 직무자원은 직무스트레스를 완충하여 소진의 발생 가능성을

낮춰준다. 즉, 직무자율성은 소진에 직접 영향을 미칠 뿐 아니라, 직무스트레스를 감소시키는 과정을 통해 간접적으로도 소진을 완화할 수 있다. 군 상담관의 경우, 상담업무 과중, 비자발적 내담자, 반복적인 위기상담, 조직의 단기성과 압박 등 다양한 직무요구 속에서 높은 수준의 직무스트레스를 경험한다(황정임, 2024). 특히 군 조직의 위계적 구조와 지휘체계는 상담 계획 및 개입 과정에서 상담관의 역량을 제한할 가능성이 있어서 직무스트레스를 경험하기 쉽고, 이는 소진으로 이어질 수 있다.

이를 볼 때 군 상담관에게 직무스트레스는 단순한 일시적 부담이 아니라, 장기간 축적될 경우 정서적 고갈과 무기력으로 이어질 수 있는 위험요인이라는 점에서 적극적인 관리가 요구된다. 따라서 소진 예방을 위해서는 직무자율성을 확대하는 노력과 함께, 직무스트레스 자체를 조절하고 완화할 수 있는 개입이 병행될 필요가 있다. 예를 들어 위기상담 사례에 대한 팀 단위의 공유 및 지원체계를 마련하거나, 직무스트레스 대처 훈련과 정기적 슈퍼비전을 제공하는 등의 조직 차원의 지원이 요구된다.

셋째, 직무 스트레스와 소진 간의 관계에서 전문직 정체성이 조절하였다. 이는 군 상담관의 전문직 정체성 수준에 따라 직무스트레스가 소진에 미치는 영향의 정도가 달라짐을 의미한다. 즉, 전문직 정체성은 스트레스가 소진으로 전이되는 과정을 완충하는 보호기제로 기능한다는 것이다. 이러한 결과는 상담교사나 요양보호사의 스트레스와 소진 간에 전문직 정체성이 조절한다는 국내 선행연구(임성옥, 김현희, 2011; 채현순, 장유진, 2016)와 맥을 같이 한다. 또한 학교상담자를 대상으로

한 Maor와 Hemi(2021)의 연구에서도 전문직 정체성은 역할스트레스 및 소진과 관련되었으며, 상담자의 전문적 역할에 대한 인식이 스트레스 경험과 소진을 이해하는 중요한 변인이 될 수 있음이 제시되었다. 전문직 정체성이 소진을 완충하는 조절요인으로 작용하는 이유는 다음과 같이 생각해 볼 수 있다. 첫째, 전문직 정체성이 높은 상담자일수록 자신의 역할과 가치에 대한 확신을 바탕으로 스트레스 상황에서도 직무를 의미 있게 재해석하며 심리적 자원을 유지할 가능성이 있다(설동숙, 김택호, 2022; 오요셉, 2005). 둘째, 전문직 정체성이 높은 상담자는 업무의 우선순위를 보다 분명하게 판단할 수 있어 직무스트레스가 완화되고 직무만족도가 높아질 수 있다(이현아, 이기학, 2009). 셋째, 전문직 정체성이 높은 상담자는 조직의 요구와 상담 윤리 사이의 긴장을 전문적 기준에 따라 재해석함으로써 역할갈등과 무력감을 줄이고, 그 결과 소진을 완충할 가능성이 있다(김정숙, 유금란, 2010).

이러한 보호기제는 군 상담관에게 특히 중요한 의미를 지닌다. 구조적 긴장 속에서 전문직 정체성이 견고한 군 상담관은 자신을 조직의 지시를 수행하는 근로자가 아니라 상담 윤리와 전문적 판단을 수행하는 군 상담 전문가로 인식함으로써, 조직적 압박을 전적으로 내면화하지 않고 전문적 기준에 근거하여 대응할 수 있게 된다(김향란, 2020; Brott & Myers, 1999). 나아가 군 상담관의 전문직 정체성은 단순한 조직 적응 차원을 넘어, 자신이 수행하는 상담이 위기에 처한 장병의 정신건강을 보호하고 궁극적으로 군 조직의 안정적인 운영에 기여하는 공익적 역할임을 내면화하는 방식으로도 형성된다(박은정, 2022; 이숙영, 김은주, 2023). 이처럼 전문직 정체성이

높은 군 상담관은 직무스트레스를 경험하는 상황에서도 자신의 역할에 대한 의미와 방향을 잃지 않음으로써 소진을 완충하는 것으로 이해할 수 있다.

넷째, 직무자율성이 직무스트레스를 매개로 하여 소진에 미치는 경로에서 전문직 정체성이 조절변인으로 작용하는 조절된 매개효과가 확인되었다. 이는 직무 자율성이 직무스트레스를 통해 소진에 이어지는 과정이 전문직 정체성 수준에 따라 달라질 수 있음을 나타낸다. 이는 방예슬(2025)이 상담자의 공감피로와 소진 간 관계에서 전문직 정체성이 매개경로를 조절하는 조절된 매개효과를 확인한 연구와 맥을 같이 한다.

직무자율성이 낮은 군 조직에서는 직무스트레스가 소진으로 이어질 가능성이 크다. 다만 그 영향은 군 상담관이 자신의 역할을 얼마나 분명하게 내면화하고 있는지에 따라 달라질 수 있다. 전문직 정체성이 높은 군 상담관은 군 조직의 제약을 단순한 통제로 받아들이기보다, 군이라는 특수한 환경에서 상담윤리와 전문성을 실천하기 위해 조정해야 할 조건으로 해석할 가능성이 높다(김향란, 2020; Brott & Myers, 1999). 또한 장병의 심리적 안녕과 위기 예방에 기여한다는 공익적 역할을 분명히 인식할수록, 외부 압박 속에서도 자신의 직무 의미와 방향성을 유지하기가 쉬워진다(박은정, 2022; 이숙영, 김은주, 2023). 따라서 군 상담관의 소진을 예방하기 위해서는 직무자율성을 높이고 직무스트레스를 줄이기 위한 조직적 지원과 함께, 전문직 정체성을 강화하는 교육과 슈퍼비전이 병행될 필요가 있다(설동숙, 김택호, 2022; 채현순, 장유진, 2016).

본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 군 상담관의 소진에 영향을 미치는 심리적 경로를 체계적으로 탐색하였다. 직무자율성, 직무스트레스, 전문직 정체성, 그리고 소진 간의 관계를 매개효과, 조절효과, 조절된 매개효과 모형을 통해 다각도로 분석함으로써 복합적 작용 과정을 규명하였다. 본 연구는 군이라는 특수한 조직 환경을 반영하여 군 상담관의 소진을 설명하는 심리적 기제를 검증했다는 점에서 의의가 있다. 둘째, 직무자율성이 소진을 직접 낮출 뿐 아니라, 직무스트레스를 통해 소진에 이르는 간접 경로가 확인되었다. 이는 직무자율성이 낮은 환경에서 누적되는 직무스트레스가 소진을 촉진하는 구체적 과정을 실증적으로 제시한 것으로, 군 조직에서의 직무자율성이 단순한 업무 재량 이상으로 상담관의 정신 건강을 보호하는 주요 자원임을 확인했다는 점에서 의의가 있다. 셋째, 직무스트레스와 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과, 그리고 직무자율성과 소진의 관계에서 직무스트레스가 매개하는 관계에서 전문직 정체성의 조절된 매개효과를 확인함으로써 개인 내적 자원의 중요성을 밝혔다. 이는 동일한 구조적 제약 속에서도 전문직 정체성 수준에 따라 소진 경험이 달라질 수 있으며, 군 상담관의 소진 예방을 위한 개입에서 조직 환경의 개선과 함께 전문직 정체성 발달 지원이 병행되어야 함을 시사한다. 넷째, 본 연구는 위의 결과를 토대로 군 상담관 소진에 관한 다차원적 개입 방향을 제안하였다. 이는 상담관 개인의 역량 강화에만 초점을 맞추어 온 현행 제도에 대한 근본적인 개선을 요구한다. 구체적 개입으로는 상담관의 자율적 직무 수행을 보장하는 환경 조성과 함께, 군 조직의 위계 구조·윤리적 갈등 등 군 특수 맥락을 반영한 교육과정

을 선발·배치·보수교육 단계에 체계적으로 포함하는 제도 개선 등이 필요하다. 특히 민간 상담자 정체성을 그대로 적용하는 방식은 조직 현실과의 충돌로 이어질 수 있으므로, 군 상담관으로서의 역할 의미와 가치를 동료들과 함께 성찰하는 집단상담 프로그램 및 군 사례 중심의 전문 수퍼비전 체계 운영이 효과적일 것이다.

후속연구에 관한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 특정 시점의 자료를 분석한 횡단 연구로 설계되어 직무자율성-직무스트레스-소진으로 이어지는 경로의 인과적 방향성을 단정하는 데 한계가 있다. 향후 구조방정식 모형 등을 활용하여 변인 간 시간적 선후관계와 모형의 상대적 설명력을 검증할 필요가 있다. 또한 후속 연구에서는 종단적 추적 설계를 통해 변인 간 관계의 시간적 선후 관계와 전문직 정체성이 경력 단계에 따라 어떻게 발달하는지를 보다 정밀하게 검증할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 육·해·공군 및 해병대 상담관을 구분하지 않고 통합 분석하였다. 그러나 각 군의 조직문화, 위계 구조, 직무 환경은 상이할 수 있으므로, 후속 연구에서는 군별 집단을 구분하여 소진 경로의 차이를 비교함으로써 보다 세분화된 개입 설계의 근거를 마련할 필요가 있다. 셋째, 본 연구의 모든 변인은 자기보고식 설문으로 측정되어, 군 조직 특성상 소진이나 스트레스를 실제로 낮게 보고하는 사회적 바람직성 편향이 개입되었을 가능성이 있다. 후속 연구에서는 심층 면접이나 관찰 등 다양한 접근을 병행하여 양적 결과를 보완할 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서 직무자율성, 직무스트레스, 전문직 정체성이라는 세 변인을 중심으로 소진을 설명하였으나, 이 변인들만으로 군 상담관 소진

의 심리적 기제를 완전히 설명하기는 어렵다. 후속 연구에서는 소명의식, 동료 지지, 회복탄력성, 조직 신뢰 등 추가적인 개인·환경 자원 변인을 발굴하여 설명 모형의 범위를 확장할 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구는 군 상담관 소진에 영향을 미치는 위험 경로를 양적으로 규명하였으나, 전문직 정체성이 형성되는 과정이나 소진을 경험하면서도 이를 극복해 나가는 내적 과정은 탐색하지 못하였다. 후속 연구에서는 질적 연구 또는 혼합 연구 방법을 활용하여 군 상담관으로서의 고유한 전문직 정체성 형성 과정과 소진 회복 경험을 심층적으로 탐색하기를 기대한다.

참고문헌

- 국방부. (2023). 2023 국방통계연보.
https://www.mnd.go.kr/bbs/mnd/29525/l_11140715/artclView.do?layout=unknown
- 강용관. (2013). 전문직업적 정체성을 매개로 육군 전문인력의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 [박사학위논문, 서울대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T13143587>
- 권기룡. (2009). 직무의 자율성이 혁신적 업무 성과에 미치는 영향: 부하의 주도적 행동의 매개효과를 중심으로 [석사학위논문, 단국대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T11958091>
- 김문정, 유금란. (2016). 아동상담자의 직무스트레스가 심리적 소진과 직무열의의 관계에서 나타나는 정서지능의 매개효과. *통합치료연구*, 8(1), 51-74.
<https://www.riss.kr/link?id=A102226700>

- 김영태, 이현엽. (2009) 병영생활 전문상담관 제도의 효과성 분석 및 발전방안 탐색. 국방정책연구, 25(3), 177-200.
<http://dx.doi.org/10.22883/jdps.2009.25.3.006>
- 김정숙, 유금란. (2010). 전문상담교사의 역할 갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(1), 53-69.
<https://www.riss.kr/link?id=A104098787>
- 김태욱. (2011). 직무자율성, 감정부조화가 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구 [석사학위논문, 서울시립대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T12501043>
- 김하경, 이해란. (2024). 병영생활 전문상담관의 경험에 대한 질적 사례 연구: 경계선급 지능 병사를 중심으로. 한국질적탐구, 10(3), 401-443.
<https://scholar.kyobobook.co.kr/article/detail/4010070089102>
- 김향란. (2020). 군 상담자의 직업경험 이야기 [박사학위논문, 충남대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T15512982>
- 김형남. (2022, 9월 18일). 극단적 선택하는 군간부들... 안타까운 죽음에 공통점 있다. 오마이뉴스.
https://www.ohmynews.com/NWS_Web/Series/series_premium_pg.aspx?CNTN_CD=A0002879384
- 박경희. (1995). 사회적 지지가 사회복지사의 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구 [석사학위논문, 서울대학교 대학원].
<https://hdl.handle.net/10371/57698>
- 박성호. (2001). 상담의 직무환경에서의 위험요소와 사회적 지지가 상담자의 심리적 소진에 미치는 영향 [석사학위논문, 이화여자대학교 대학원].
<https://dspace.ewha.ac.kr/handle/2015.oak/190132>
- 박은정. (2022). 청소년상담자의 전문직 정체성 형성 과정 [박사학위논문, 백석대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T16648985>
- 박철우. (2017). 자살위기개입과 자살예방 관련하여 병영생활전문상담관들이 지각하는 어려운 점과 극복 방안. 한국군사회복지학, 10(1), 69-92.
<https://ebook-product.kyobobook.co.kr/dig/epd/scholar/detail/product?cmdtcode=4050026041376>
- 박재완, 정일성. (2021). 포스트 코로나 시대의 국가안보 변화와 군의 대응. 한국과 국제사회, 5(1), 215-234.
<http://dx.doi.org/10.22718/kg.2021.5.1.008>
- 박희현, 오숙경. (2013). 청소년상담자의 자아탄력성과 자기효능감이 소진에 미치는 영향. 한국놀이치료학회지, 16(2), 153-169.
<https://kiss.kstudy.com/Detail/Ar?key=3140744>
- 방예슬. (2025). 심리상담자의 소명이 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본에 의해 조절된 상담자 전문직 정체성의 매개효과 [석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T17166146>
- 설동숙, 김택호. (2022). 상담자 전문직 정체성, 자기효능감, 상담자 발달 수준, 소진의 구조적 관계. 청소년시설환경, 20(3), 11-24.
<http://dx.doi.org/10.55063/KIYFE.2022.20.3.2>
- 손아람. (2016). 조직구성원의 직무자율성이

- 직무소진에 미치는 영향 [석사학위논문, 한양대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T14169026>
- 오요셉. (2005). 사회복지 전문종사자의 소진 (Burnout)에 영향을 주는 요인에 관한 연구 [석사학위논문, 서강대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T10020707>
- 육군본부 전투준비안전단. (2021). 2021년 병영생활전문상담관 제도 인식 설문조사 결과 [비공개 내부보고서]. 육군본부.
- 윤아람, 정남운. (2011). 상담자 소진: 개관. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 23(2), 231-256.
<https://www.riss.kr/link?id=A104103768>
- 이강경, 설현주. (2023). 북한의 군사전략 변화와 국방력 강화 동향 고찰. 대한정치학회보, 32(2), 149-186.
http://koreapss.or.kr/thesis/old_thesis/1717167771787240.pdf
- 이선희, 최한나. (2012). 상담자의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 자기위로능력의 조절효과. 인간이해, 33(1), 123-137.
<https://scienceon.kisti.re.kr/srch/selectPORSrchArticle.do?cn=ART001670047>
- 이숙영, 김은주. (2023). 병영생활 전문상담관의 직업정체성 형성 경험 연구. 한국군사회복지학, 16(2), 5-38.
<https://www.earticle.net/Article/A452852>
- 이하나, 구자경. (2021). 한 병영생활전문상담관의 역할수행 경험에 관한 내러티브 탐구. 독서치료연구, 13(2), 135-157.
<https://www.dbpia.co.kr/journal/detail?nodeId=T15980481>
- 이현아, 이기학. (2009). 전문상담교사의 직무스트레스요인과 직무만족도, 심리적 소진의 관계. 한국심리학회지: 학교, 6(1), 83-102.
<http://dx.doi.org/10.16983/kjsp.2009.6.1.83>
- 이혜경, 권성복. (2019). 간호사와 의사가 지각하는 간호사의 전문직 자율성과 직무만족 및 이직의도. 보건의료산업학회지, 13(4), 83-94.
<http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2019.13.4.083>
- 이효선, 이희수. (2011). 항공사 객실승무원의 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향. 직업교육연구, 30(3), 111-132.
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001593726>
- 임성옥, 김현희. (2011). 요양보호사의 직무스트레스와 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과. 한국사회복지행정학, 13(3), 151-176.
<http://dx.doi.org/10.22944/kswa.2011.13.3.006>
- 장현아, 한수진. (2018). 치과위생사의 역할스트레스, 회복탄력성, 전문직정체성이 소진에 미치는 영향. 한국치위생학회지, 18(5), 683-691.
<http://dx.doi.org/10.13065/jksdh.20180059>
- 정은미. (2017). 전문상담교사의 전문직 정체성과 소진의 관계에서 전문상담교사 효능감의 매개효과 [석사학위논문, 가톨릭대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T14322183>
- 전윤미. (2020). 직무소진과 자율성 및 직무몰입을 위한 마음챙김 기반의 인지치료 (MBCT) 프로그램 효과 연구: 군 초급간부 대상으로. 정서행동장애연구, 36(3),

- 119-140.
<http://dx.doi.org/10.33770/JEBD.36.3.6>
- 진두찬, 손은정. (2015). 상담자의 직무자율성과 전문성 개발 기회가 직무열의에 미치는 영향: 소명의식과 자기효능감의 매개효과. *상담학연구*, 16(4), 177-192.
<http://dx.doi.org/10.15703/kjc.16.4.201508.177>
- 채현순, 장유진. (2016). 전문상담교사의 전문직 정체성형성 과정에 관한 질적 연구. *한국교육교육연구*, 33(4), 167-192.
<http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2016.33.4.167>
- 최서운, 최한나. (2021). 한국 상담사 전문직 정체성 척도개발. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 33(3), 983-1014.
<http://dx.doi.org/10.23844/kjcp.2021.08.33.3.983>
- 최정인, 하 정. (2020). 직업상담원의 전문직업적 정체성과 직무 만족의 관계에서 직무스트레스의 매개 효과. *사회과학연구논총*, 36(2), 257-281.
<http://dx.doi.org/10.16935/ejss.2020.36.2.009>
- 최철환. (1997). 집단상담의 초기단계에서 지도자의 자기효능감과 집단내의 구조화가 집단응집력에 미치는 효과 [석사학위논문, 계명대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T4545939>
- 하성욱, 양종평. (2012). 직무소진의 직무요구-통제모형에서 완충가설의 재해석. *인적자원관리연구*, 19(5), 27-52.
<https://ebook-product.kyobobook.co.kr/dig/epd/scholar/detail/product?cmdtcode=4010023538239>
- 현희주, 신애자. (2018). 병영생활전문상담관의 직무스트레스에 관한 현상학적 연구. *한국군사회복지학*, 11(2), 139-172.
<https://www.earticle.net/Article/A343525>
- 황정임. (2024). 군 상담관의 소진 및 직무열의에 비자발 내담자 저항 및 단기 성과 압박이 미치는 영향 [박사학위논문, 대구대학교 대학원].
<https://www.riss.kr/link?id=T17081181>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
<https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551-570.
<https://doi.org/10.1177/001872678503800604>
- Brott, P. E., & Myers, J. E. (1999). Development of professional school counselor identity. *Professional School Counseling*, 2(5), 339-348. Retrieved from Academia.edu: <https://www.academia.edu>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.
[https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Endler, N. S., Speer, R. L., Johnson, J. M., &

- Flett, G. L. (2001). General self-efficacy and control in relation to anxiety and cognitive performance. *Current Psychology*, 20(1), 36-52. Retrieved from SpringerLink: <https://link.springer.com>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gibson, D. A., Dollarhide, C. T., & Moss, J. M. (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education and Supervision*, 50(1), 21-38. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2010.tb00106.x>
- Greenwood, E. (1966). *The elements of professionalization*. Professionalization, 9-19.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104. <https://doi.org/10.2307/2092242>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Jayaratne, S., & Chess, W. A. (1984). The effects of emotional support on perceived job stress and strain. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 20(2), 141-153. <https://doi.org/10.1177/002188638402000205>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford Press.
- Maor, R., & Hemi, A. (2021). Relationships between role stress, professional identity, and burnout among contemporary school counselors. *Psychology in the Schools*, 58(8), 1597-1610. <https://doi.org/10.1002/pits.22518>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behaviour*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*

- Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Moss, J. M., Gibson, D. M., & Dollarhide, C. T. (2014). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of counselors. *Journal of Counseling & Development, 92*(1), 3-12.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00124.x>
- O'Connor, K., Muller Neff, D., & Pitman, S. (2018). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. *European Psychiatry, 53*, 74-99.
<https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.06.003>
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well being among two career couples. *Journal of Organizational Behavior, 13*(4), 339-356.
<https://doi.org/10.1002/job.4030130403>
- Reid, A., Dahlgren, L. O., Petocz, P., & Dahlgren, M. A. (2008). Identity and engagement for professional formation. *Studies in Higher Education, 33*(6), 729-742.
<https://doi.org/10.1080/03075070802457108>
- Remley, T. P., Jr., & Herlihy, B. (2014). *Ethical, legal, and professional issues in counseling (5th ed.)*. Pearson.
- Renn, R. W., & Vandenberg, R. J. (1995). The critical psychological states: An underrepresented component in job characteristics model research. *Journal of Management, 21*(2), 279-303.
[https://doi.org/10.1016/0149-2063\(95\)90059-4](https://doi.org/10.1016/0149-2063(95)90059-4)
- Skovholt, T. M., & Rønnestad, M. H. (2003). Struggles of the novice counselor and therapist. *Journal of Career Development, 30*(1), 45-58.
<https://doi.org/10.1177/089484530303000103>
- Winburn, A., Keith, S. N., & Reysen, R. (2023). *Examining perceived levels of stress, burnout, and job satisfaction among play therapists*. International Journal of Play Therapy.

원고접수일: 2026년 7월 16일

논문심사일: 2026년 8월 10일

게재결정일: 2026년 8월 10일

The Relationship Between Job Autonomy and Burnout Among Military Counselors: The Mediating Effect of Job Stress Moderated by Professional Identity

Yeonu Sim Kyungmi Kim
Tongmyong Universty

This study examined whether job stress mediates the relationship between job autonomy and burnout among military counselors and whether professional identity moderates that mediated pathway. A total of 315 currently employed military counselors completed measures of job autonomy, burnout, job stress, and professional identity, and the data were analyzed with SPSS 29.0 and the PROCESS macro. The results were as follows. First, job autonomy negatively predicted burnout among military counselors. Second, job stress partially mediated the relationship between job autonomy and burnout. Third, professional identity significantly moderated the relationship between job stress and burnout. Fourth, professional identity also significantly moderated the mediating effect of job stress on the relationship between job autonomy and burnout. By identifying factors that shape burnout among military counselors, these findings offer empirical grounds for intervention strategies designed to prevent burnout and improve work effectiveness.

Keywords: military counselors, job autonomy, burnout, job stress, professional identity