

연구논문

마음챙김에 근거한 스트레스 완화 프로그램이 조직구성원의 정신건강에 미치는 효과*

박남수**

- I. 서론
- II. 이론적 배경 및 연구가설
- III. 연구방법
- IV. 연구결과
- V. 논의 및 결론

〈 요약 〉

본 논문은 실험연구를 통해 8주간의 MBSR(Mindfulness Based Stress Reduction: 마음챙김에 근거한 스트레스 완화) 훈련이 마음챙김과 스트레스 및 자아존중감과 조직몰입, 소진, 창의성에 미치는 효과를 규명하기 위하여 21명의 실험집단과 19명의 통제집단을 대상으로 사전과 사후에 공변량 분석(ANCOVA)을 사용하여 직접적인 효과를 측정하고 비교/분석하였다. 사용된 척도로는 마음챙김 척도(MS), 스트레스 반응 척도(SRI), 소진 척도(MBI), 자아존중감 척도(SLCS-R), 조직몰입 척도(OCS), 창의성 척도(ECS)가 사용되었다.

MBSR 프로그램의 개입을 통하여 다음과 같은 결과를 도출하였다. 첫째, 집단 간 MBSR 프로그램 참여 여부에 따른 조직구성원들의 마음챙김 수준을 사전·사후에 비교 분석한 결과, 실험집단은 유의한 차이를 보였으나, 통제집단은 유의한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 스트레스 반응을 사전·사후에 비교한 결과, 실험집단은 유의한 변화를 보였지만, 통제집단은 유의한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 소진의 경우는 MBSR 프로그램에 참여한 실험집단은 유의하게 감소하였지만, 통제집단의 경우에는 유의한 변화가 없었다. 넷째, 자아존중감은 사전·사후의 차이를 분석한 결과, 실험집단은 유의하게 증가하였지만, 통제집단의 경우에는 점수의 변화가 없었다. 다섯째, 조직 몰입의 사전·사후의 차이를 보면, 실험집단은 유의하게 증가하였지만, 통제집단의 경우에는 유의하게 나타나지 않았다. 여섯째, 창의성은 사전·사후의 차이 분석결과, 실험집단은 유의하게 증가하였지만, 통제집단의 경우에는 점수 변화가 유의하게 나타나지 않았다. 위의 연구를 종합하면 MBSR 프로그램이 개인의 안녕뿐만 아니라 조직구성원의 스트레스를 완화하였으며, 민간기업이나 공공관리분야의 경쟁력에 이바지할 수 있는 효과적인 가능성을 시사해 주었다.

결론적으로 MBSR의 개입이 조직 구성원의 건강한 삶과 행복을 증진시키고 자신이 속한 조직에 기여할 수 있는 도구로서 유용함을 검증하였다. 본 연구의 제언을 중심으로 폭넓은 관심과 후속 연구로 조직구성원들의 삶과 건강 및 조직의 생산성 향상에 MBSR이 보다 긍정적인 기여를 하기를 기대한다.

[주제어: 마음챙김, 스트레스, 조직유효성, 자아존중감, MBSR]

* 본 논문은 박남수의 박사학위논문 중 일부를 발취하여 작성하였음

** 서울불교대학원대학교 겸임교수 (nsp1010@hanmail.net)

I. 서론

오늘날의 조직의 구성원들은 과다한 업무량, 책임감, 업무성과 등 여러 가지 압력에 시달리게 되고, 직장 생활 이외의 가정생활이나 사회생활에서도 여러 가지 어려움을 겪으면서 많은 스트레스에 노출되고 있다. 따라서 개인의 효과적인 스트레스 대처능력은 그 자신의 행복한 삶과 직접적인 관련이 있을 뿐만 아니라 그의 직무만족도에도 영향을 미쳐 조직의 이익과도 직결될 수 있다. 미국 국립산업안전보건연구원에 따르면, 스트레스 관련 장애들이 급속한 직무능력 저하를 불러오는 가장 유력한 원인이 되고 있으며(Sauter, Murphy, & Hurrell, 1990), 2009년 미국 스트레스 학회의 자료에 따르면, 기업에서 그들의 피고용인들을 위하여 지출하는 스트레스 관련 비용이 연간 3000억 달러에 이르고 있다고 한다(American Institute of Stress, 2009).

조직 구성원의 스트레스가 조직에 미치는 영향을 살펴보면, 사기 저하·회사 비용 증가·동기 저하·지각·생산성 감소·조직과 부서의 목표 실현의 어려움·병가 증가·업무수행력 저하·업무상 관계 형성의 부족·불안전한 업무수행 등을 들 수 있다(Chang, Koh, Kang, Cha, Park, & Hyun, 2005). Peter(1986)는 스트레스가 결근율과 이직율을 증가시키는 원인이 되고, 동시에 직무 불만족을 초래하여 조직의 성과가 감소된다고 하였다. 스트레스는 개인의 부적응 과정에서 흔히 나타나는 불안·우울·의욕상실·낮은 자아존중감 등의 원인이 되기도 하고(Matthews, Cottingham, Talbott, Kuler, & Siegel, 1987), 스트레스와 같은 부정적 정서는 조직 구성원의 창의성에도 많은 영향을 끼친 것으로 보고되고 있다(신민희와 구제선, 2010).

조직 구성원이 경험하는 스트레스는 더 이상 개인적인 문제가 아니고 조직의 경쟁력에 영향을 미치는 심각한 요인 중의 하나로서 작용한다. 조직원들이 스트레스로 인하여 자신의 능력을 제대로 발휘하지 못한다면 인적자원의 낭비일 뿐만 아니라 결국 기업이나 국가의 경쟁력 저하의 원인이 될 수 있으므로 이에 대한 효과적인 관리 방안이 모색되어야 할 것이다. 스트레스로 인한 각종 부정적인 영향이 미치기 전에 미리 조직원들이 경험할 스트레스 발생 요인을 능동적이고 적극적으로 분석하고 관리하여 스트레스를 감소시킴으로써 조직원이 심리적으로

소진되고 부정적인 직무 태도를 가지는 일이 없도록 예방할 필요성이 절실하게 요구되고 있다.

외국에서는 이미 많은 기관에서 이러한 스트레스를 효과적으로 관리하기 위하여 막대한 예산을 들여 프로그램을 시행하고 있다. 그러나 국내의 경우에는 스트레스에 대해 임상적으로 효과적인 방법을 적극적으로 개발하여 적용하고 있는 경우가 별로 많지 않다. 겨우 몇몇 대기업에서 관련 교육이나 상담시스템을 도입하고 있는 수준이다.

조직구성원을 대상으로 스트레스에 관한 연구들은 살펴보면, 박안순(2012)의 연구에서는 간호장교를 대상으로 변인들 간의 영향 분석, 소방공무원을 대상으로 한 문유석(2011)의 연구와 같은 조사연구, 스트레스의 원인에 대한 연구, 스트레스 상황에서 일어나는 결과에 대한 연구, 스트레스 대처 방법 등에 대한 연구가 이루어져 왔다. 변상해와 김세봉(2009)의 연구와 같은 집단 상담 프로그램 등이 있으나 심신의 통합의 관점에서 전체성의 회복으로 인간의 본연의 유기체적 능력과 영성의 회복으로 스트레스 상황을 벗어나게 하는 개입방법은 미흡한 실정이다. 이러한 우리나라의 현실을 감안한다면, 안전하고 과학적으로 검증되어 있고 저비용으로써 스트레스로 인한 손실을 사전에 방지하고, 스트레스 상황에서 효과적으로 대처할 수 있는 방안을 적용하려는 노력이 절실히 필요하다고 본다. 특히 조직 구성원의 스트레스와 그 관련 요인을 탐색하고, 그에 따른 조직의 유효성과 관련성을 실증적으로 밝힐 스트레스 관리방안을 제시하는 것이 매우 시급한 시점이라고 보고, 본 논문에서는 조직구성원을 대상으로 하여 마음챙김에 의한 스트레스 완화 방안을 제시하고자 한다.

마음챙김은 즉각적인 정서반응을 감소시키고 인지평가를 증진함으로써 보다 폭넓은 선택권을 가지고 스트레스 상황에 대응하여 변화에 대한 저항을 줄이고, 역기능적인 행동패턴을 제거하는 능력을 증진시킴으로써(Baer, 2006) 조직원들이 조직 유효성의 성과를 향상시킬 수 있게 한다. 이러한 마음챙김에 근거하여 개발된 개입방법 중에서 가장 역사가 길고 가장 많은 임상적인 연구결과가 나와 있으며(Baer, 2006; Shapiro, 2009), 직장 복지프로그램으로서 다양한 효과가 검증된(Kabat-Zinn, 1990) 개입방법으로 MBSR(Mindfulness Based Stress Reduction) 프로그램을 들 수 있다.

마음챙김 훈련의 적용사례를 보면, 안상섭(2007)은 현장근로자를 대상으로 만성통증에 마음챙김 프로그램을 적용시킨 결과, 스트레스와 만성통증에 효과가 있다는 연구 결과를 보고하였으며, 김인구(2008)는 인터넷 쇼핑몰 업체의 콜센터 직원을 대상으로 직장인용 간이 ACT프로그램을 실시한 결과, 심리적 수용을 향상시켰고 내면행위의 증가 및 직무만족 증진과 직무탈진 저하에 기여하였다고 주장하였다. 이러한 국내에서의 마음챙김 프로그램의 개입은 민간기업의 현장근로자에 대한 적용과 개인의 심리학적인 접근에서는 연구가 진행된 경우들이 있으나 실제적인 마음챙김에 근거한 프로그램을 적용하여 개인의 복지차원이나 조직의 유효성과 관련된 인적 자원의 효율적인 접근에 대해서는 미흡하였다. 따라서 본 연구에서는 저비용이면서 효과가 가장 널리 알려진 마음챙김 훈련 프로그램으로서 MBSR 프로그램의 적용이 개인과 조직의 인적 자원에 미치는 영향을 알아보려고 한다. 따라서 본 연구의 구체적 목적은 다음과 같이 요약될 수 있다. 첫째, MBSR프로그램의 개입으로 마음챙김 수준이 긍정적으로 향상되는 것인지를 밝혀보고자 한다. 국내외의 많은 선행연구들에 의하면 MBSR프로그램은 최초의 마음챙김 훈련방법이면서 가장 많은 연구결과로 검증된 프로그램이다. 서구에서 개발된 프로그램을 국내에 적용시켜 실제적인 마음챙김의 증가가 있는지 실증적으로 밝혀보고자 한다. 둘째, MBSR프로그램 참여자들은 스트레스가 감소하는지를 확인하고자 한다. MBSR프로그램은 최초의 개발은 병원에서 장기적인 질환을 가지고 있는 환자들을 대상으로 적용하였지만 2000년 이후에는 환자뿐만 아니라 스트레스를 가지고 있는 다양한 환경의 사람들과 여러 연령대에 걸쳐 정신건강의 효과를 위하여 실제로 적용되어 왔다. 본 연구에서는 MBSR 프로그램 참여가 조직구성원의 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 셋째, MBSR프로그램 참여자들의 자아존중감, 조직몰입, 소진, 창의성에 미치는 효과를 확인하고자 한다. 마음챙김 훈련은 인간의 정서적이며 정신적인 측면에서 다양하게 효과를 미치는 것으로 연구되어 왔다. MBSR 프로그램 참여가 조직유효성 측면에서 조직구성원에게 미치는 효과를 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 연구가설

1. 마음챙김

마음챙김은 많은 학자에 의하여 정의나 구성의 개념 및 영향에 대해서 연구되고 있다. Hanh(1992)은 삶은 오직 현재 순간에만 존재하며, 마음챙김은 세상에 존재하는 특별한 방법이라고 하였으며, 마음챙김 없이는 우리는 세상을 깨끗하게 볼 수 없으며 우리의 마음에서 길을 잃고 방황한다(Goldstein, 2007)고 하여 마음챙김의 중요성을 강조하였다.

마음챙김은 특별한 기술이 아닌, 의식적으로 순간순간의 경험에 주의를 기울이는 본유적인 의식의 상태(Brown & Ryan, 2003)로 현재의 순간에 무슨 일이 일어나는지 판단이나 여과 없이 완전하게 알아차리고 있는 상태를 말한다. 마음챙김은 누구나 유익함을 얻을 수 있는 인류의 보편적인 수행방법으로서, 현재에 존재한다는 것과 마음을 챙기는 것은 불교·기독교·힌두교·이슬람교·유대교·도교를 포함한 많은 영적 전통에서 중요한 개념이다. 오늘날 마음챙김은 영적 근원을 넘어 심리학과 정신적, 정서적 웰빙으로 확장되고 있으며, 사람들의 스트레스와 고통, 질환 등에 마음챙김 수련이 도움을 주고 있다. 이미 서양에서의 마음챙김은 주류에 속해있으며 의학, 뇌과학, 심리학, 교육 그리고 비즈니스를 포함한 넓고 다양한 맥락에서 영향력을 가지고 있다(Stahl & Goldstein, 2010).

또한 마음챙김은 주의력을 기울이는 방법이기도 하다. Ludwig & Kabat-Zinn(2008)은 비 판단적인 방법으로 경험과 관련된 양상들에 주의를 주는 것이 포함되며, 정서적인 균형과 웰빙의 큰 감각을 개발하는 목적으로서 강한 집착으로부터 정서와 사고와 믿음을 분리하고, 순간순간 알아차림을 유지하는 것이 마음챙김의 목적이라고 하였다. Kabat-Zinn(1990)은 마음챙김을 현재의 순간에 일어나는 생각·감정·감각을 비판단적이며 수용의 방식으로 자신의 주의를 경험에 의도적으로 초점을 맞추는 것이라고 설명하며, 스트레스 반응을 벗어나는 데 있어 매우 중요한 요소가 된다고 제안하였다.

Brown & Cordon(2009)은 마음챙김은 경험적인 처리 방식으로 현재 경험하는 심리적·신체적·환경적인 요인들에 지속적이며 민감한 주의력을 유지·통제하는

기술로 제시하였으며, Shapiro, Carlson, Astin, & Freedman(2006)은 현재 이 순간에 자연스럽게 일어나는 내·외적인 경험에 주의를 유지하여 알아차림하는 것이라고 주장하였다. Segal, Williams, & Teasdale(2002)은 탈 중심화된 관점에서 부정적인 생각과 감정들을 경험하는 과정을 상위 인지적 자각(meta-cognitive awareness)이라 하며, 마음챙김 개입은 사고를 정신적 사건으로 관찰할 수 있는 상위 인지적 자각의 유의미한 향상을 이끌 수 있다고 하였다.

마음챙김 개입의 전반적인 효과에 대한 선행연구를 살펴보면, Bonadonna(2003)는 우리 몸과 마음의 간격, 알아차림과 그 대상 간의 연결성의 회복으로 우리에게 전체성을 경험하게 하는 수련이라고 주장하였다. Siegel(2007)은 마음챙김이 우리의 기억·신념·감정으로 구성된 하향적 선입관(top-down preconceptions)이 우리 경험의 상향적(bottom-up)이고 직접적인 감각에 영향을 주는 것을 방지해 주고 호기심·개방·수용 및 사랑으로 삶에 접근할 수 있도록 힘을 준다고 하였다. Arch & Craske(2006)는 마음챙김이 부정적인 자극을 견뎌내고 자극에 휘말리지 않으며 평정심을 쉽게 찾게 해주며, 누구나 쉽게 접근하여 명확하고 생생하게 순간순간의 경험들과 접촉하도록 해준다고 하였다. Kabat-Zinn(2003, 2005)은 비판단적으로 온전하게 삶의 경험들에 접촉하게 함으로써 자각, 통찰, 지혜, 연민 그리고 평정과 같은 긍정적인 자질을 길러 내어 삶의 질을 향상 시킬 수 있게 도와준다고 하였다.

동양의 지혜에서 비롯된 마음챙김과 서양심리학의 관점에서 보는 마음챙김은 차이가 있지만 Langer의 마음챙김에 대한 개념은 동양의 관점과 몇몇 공통점을 가지고 있다. 이러한 공통점으로는 알아차림, 주의, 현재 순간과 관계 맺기 등을 강조한다(Brown, Ryan, & Creswell, 2007). 이러한 개념의 연장선에서 Langer(2005)는 마음챙김은 ‘새로운 것을 알아차리는(noticing) 단순한 과정’이며 ‘창의성과 마음챙김은 자연스러운 동반자’라고 주장하며, 마음챙김이 없는 사람은 딱딱한 마음의 틀에 갇히게 되고, 문맥이나 관점을 망각하게 된다고 주장하여 창의성과 마음챙김의 관계를 설명하였다. 결국 마음챙김은 인간이면 누구나 가지고 있는 치유와 성장을 위한 필수적인 내적 자원으로, 의도를 가지고 비판단적으로 현재 순간에 경험하는 내외적 자각을 수용하는 것이다.

마음챙김의 응용은 기업체 등에서 응용되고 있다. 참여 대상은 어린이부터

청소년, 성인 및 노인에 이르기까지 다양한 연령대에서 폭넓게 참여하며, 부정적인 증상을 완화하는 효과가 경험적이며 임상적으로 보고되고 있으며(Baer, 2006), 기억, 지능, 창조성, 대인관계 개선, 인격, 자아존중감, 행복, 긍정적 정동, 공감, 자기실현, 우호적 신뢰감과 영성 등의 긍정적 심리 효과에 영향을 미친다(Shapiro, Astin, John, Bishop, Scott, Cordova, & Matthew, 2005). 이와 같은 선행연구의 결과를 토대로 마음챙김의 높은 수준은 조직원의 스트레스와 업무수행 및 정서에 긍정적인 효과가 있을 것으로 추정할 수 있다.

2. MBSR(Mindfulness Based Stress Reduction; 마음챙김에 근거한 스트레스 완화) 프로그램

동양의 전통적인 지혜로서 수천 년의 역사를 가진 마음챙김 명상이 오늘날 서양의 주류 의학에 편입된 데에는 Kabat-Zinn의 MBSR이 지대한 공헌을 하였다. 그것은 서양의 과학에 입각한 근거중심 의학으로서 수많은 논문과 저서로서 연구결과가 뒷받침되었기 때문이다. 또 대학의 교과과정에 편입되어 Kabat-Zinn과 그의 동료들이 Massachusetts 대학에서 20여년 동안 마음챙김을 의대생들에게 가르쳐 오고 있으며(Irving, Dobkin, & Park, 2009), Pennsylvania 대학의 마음챙김을 위한 Penn Program과 Thomas Jefferson 대학의 마음챙김 연구소에서도 MBSR 프로그램을 제공하고 있다(Rosenzweig, Reibel, Greeson, Brainard, & Hojat, 2003).

1999년대 이후 복미를 중심으로 치유를 위한 몸/마음 접근을 포함하는 통합의학이 새로운 패러다임을 형성하여 심신치유나 대체의학 및 보완의학 등을 중심으로 과학적으로 규명된 치료방법들을 포괄하고 있다. 그리하여 MBSR 프로그램의 핵심요소인 마음챙김은 연구자들 사이에서 통합의학을 담아내는 ‘그릇(container)’이라는 동의가 형성되어 있다(Kabat-Zinn, 1990).

마음챙김은 인간이면 누구나 활용할 수 있고, 행복한 삶을 살아가게 하는 중요한 자원이다. 이를 이용하여 자기 자신 속에 이미 갖추어져 있는 치유의 힘을 발견하고, 이 힘을 자신의 건강증진을 위해 활용하면 되는 것이다. 또한 MBSR 프로그램의 내용은 심리학적인 분야가 아닌 행동의학 분야로서 마음의 여러 가지 요인이 신체의 건강과 직접적으로 관련되어 있으며, 질병의 치료나 웰빙에 밀

접한 영향을 미친다고 본다. MBSR은 여러 가지 ‘재앙(catastrophe)’으로 가득 차 있는 인생에서 인간이 고통과 더불어 어떻게 살아가고, 성장하고, 치유되는가를 가르쳐줌으로써 우리의 삶을 더욱 알차게 만들어 준다.

MBSR프로그램의 모든 참가자들은 끊임없이 변하고 있는 내면의 변화를 경험하는 마음챙김을 수련함으로써 순간순간의 알아차림을 계발할 수 있는 능력을 가지고 있다는 점을 강조한다. 그리고 광범위한 문제를 가지고 있는 사람들이 전통적으로 한반에 포함되어(Baer, 2006) 자신의 마음과 육체의 한계를 초월하여 보다 높은 수준의 건강과 안녕을 찾도록 도움을 준다. 또한 주의집중 훈련에 의하여 어떤 순간에 무엇이 일어나고 있는지를 자각하는 능력이 확대됨에 따라 개인적 경험을 즐기는 능력과 경험에 빠져들지 않는 능력이 증대된다.

MBSR 프로그램은 치유이기보다는 교육적 지향을 강조하여 상담자나 치료자가 아닌 지도자에 의하여 교육이 제공되며, 프로그램의 참여자들은 자신이 심리적으로나 정서적으로 손상되었다고 믿지 않도록 하는 것으로 시작된다(Mace, 2008). 또한 주의집중 훈련에 의하여 어떤 순간에 무엇이 일어나고 있는지를 자각하는 능력이 확대됨에 따라 개인적 경험을 즐기는 능력과 경험에 빠져들지 않는 능력이 증대된다. MBSR 프로그램은 개발초기에는 병원 환자를 대상으로 시작하였지만 현재는 환자뿐만 아니라 일반인, 학교, 기업체, 운동선수 등 다양한 사람들을 대상으로 폭넓게 응용하고 있어서, 불안·우울 등의 심리질환뿐만 아니라 만성적인 통증·피부질환·고혈압 등 각종 생활습관에 기인한 신체질환과 민간 기업 및 공공기관의 직원 복지 및 조직의 생산성 향상에서의 응용에 이르기까지 몸과 마음의 관계를 통합적 관점에서 보고 있다.

이와 같은 선행연구의 결과를 토대로 MBSR프로그램의 참여자들은 마음챙김 수준을 높일 것으로 추정할 수 있다.

가설1. MBSR 프로그램 참여자(실험)그룹은 통제그룹에 비하여 마음챙김의 점수가 증가할 것이다.

3. 마음챙김과 관련된 심리적 변인

1) 부정적인 심리적 변인

(1) 스트레스

스트레스는 현대인들이 거의 일상적으로 경험하며 사는 것으로서, 정도에 차이가 있을 뿐 누구나 경험하게 되는 필연적인 문제이다. 스트레스라는 용어를 처음으로 유행시킨 Selye(1976)는 스트레스로부터의 완전한 자유는 오직 죽음뿐이라고 하면서, 스트레스를 우리가 인생에서 경험하는 모든 압력을 아우르는 우산과 같은 것이라고 하였다. Hanson & Mendius(2009)는 스트레스는 피할 수 없는 몸과 마음의 괴로움으로 인간이 살아가고 사랑하는 한 피할 수 없는 숙명이 되어 찾아온다고 하였다.

스트레스의 정의를 보면, Selye(1936)는 스트레스를 어떤 압력이나 요구에 대한 불특정한 반응으로 정의하였다. 여기에는 외부적인 부분만이 아니라 내부의 생각이나 감정이 그 요인이 될 수도 있다.

Cranwell-Ward(1995)는 스트레스가 외부에서 오는 자극이나 자신이 스스로 부과하는 내부의 자극에 대응하는 개인적인 반응이라고 하였다. 적절한 압력은 자신이 수행하는 성과를 최대로 달성하는 에너지의 원천이 될 수도 있지만, 자신의 능력을 넘어서는 압력은 부정적인 스트레스가 되어 개인은 고통으로 인식하게 되며 궁극적으로는 속해있는 조직에까지도 부담을 초래하게 된다.

초기의 연구자들은 직장인들이 근무처에서 ‘행동은 정서의 영향을 받지 않는 인지적 존재’로 오랜 세월 동안 생각해왔으나(Mowday & Sutton, 1993), 그 이후의 연구자들은 정서나 기분 모두 직장에서 생성되었으며, 작업 결과에 영향을 끼쳤다는 것을 깨달아(Barsade & Gibson, 2007) 직장에서의 스트레스와 업무 수행상의 효과에 대하여 관심을 가지게 되었다.

직무 스트레스의 결과로 나타나는 조직구성원의 행동적 차원으로는 주로 질적·양적 성과 저하, 직무 몰입 저하, 책임감 및 창조성 감소, 조직 및 동료에 대한 관심 결여, 결근 및 이직률 증가, 사고율 증가 등으로 나타난다(이주현, 김영철, 2002). Hellrigel, Slocum, & Woodman(1983)은 직무스트레스가 미치는 심리적인 영향을 보면 직무 불만족·자아존중감의 저하·정신적 긴장·우울·따분함·심리적 피로 등이 있으며, 행동적 부분은 체중·흡연·음주·습관의 변화·식욕의 변화 등을 들 수 있다. 조직에 대한 영향은 결근·이직 등으로 조직의 입장에서는 매우 중요하다. 직무관련 스트레스가 비합리적으로 그리고 지속적으로 나타날 때는 심

리적 질병으로 분류될 수 있으며, 그것은 조직원의 생산성 저하 및 조직 유효성에 영향을 끼치게 된다. 또한 스트레스 반응이 높은 각성 수준을 동반하여 인지적으로 적절한 기능을 하지 못하면서 정서적인 흥분상태에 있게 되면, 심신에 비정상적인 각성 수준이 증가하게 되어 유연한 사고를 할 수 없게 하고 집중력 저하를 불러온다.

스트레스의 발생은 특정한 발생양식이 정해져 있는 것이 아니고 개인의 특성에 따라 다양한 수준과 방법으로 발생한다. Kabat-Zinn(1990)은 스트레스 원(stressor)을 개인이 어떻게 지각하고 평가하느냐에 따라 수준이 달라진다고 하였다. 마음챙김으로 자신의 삶을 명료하게 바라봄으로써 무의식적이면서 습관적으로 반응하는 자동반응으로부터 벗어날 수 있다고 하여 스트레스에 대해 효과적으로 대처하기 위해서는 마음챙김의 역할이 중요하다고 강조하였다.

Hayes, Bond, Barnes-Holmes, & Austin(2006)은 조직의 환경변화가 불가능하거나 현실적이지 않은 때라도, 마음챙김 훈련으로 스트레스를 감소시킬 수 있다고 하여, 개인이 받는 스트레스가 경직된 직장의 조직 내에서도 효과가 있음을 주장하였다. Shapiro, Carlson, Astin, & Freedman(2006)은 마음챙김의 기제 중의 하나인 의도에 따라, 자기조절이나 스트레스 관리가 목적이었던 사람은 마음챙김을 통해 자기조절을 얻게 되고, 목적이 자기 탐구였던 사람은 자기 탐구를, 자기해방이 목적인 사람은 자기해방과 연민어린 희생을 얻게 된다고 하여, 스트레스와 마음챙김의 관계를 간접적으로 설명하였다. 또한 직장의 업무수행에 있어서 마음챙김을 하면 어떤 일에 종사하든 삶의 질을 크게 향상시킬 수 있다고 하였다(Kabat-Zinn, 1990). 이와 같은 선행연구의 결과를 토대로 마음챙김 훈련인 MBSR 프로그램의 참여자들은 스트레스 점수가 감소할 것으로 추정할 수 있다.

가설2. MBSR 프로그램 참여자(실험)그룹은 통제그룹에 비하여 스트레스 점수가 감소할 것이다.

(2) 소진

심리적 소진에 대해서도 많은 학자들이 다양하게 연구하였다. Pines & Aronson(1988)은 개인이 정서적으로 부담이 되는 환경에 장시간 노출됨으로써 발생하는 생리적, 정서적, 정신적인 소진상태를 ‘소진’으로 정의하였으며, Demerouti,

Bakker, Nachreiner, & Schaufel(2001)은 육체적, 정신적, 사회적, 조직적 측면이 손실되는 상태라고 정의하여, 소진은 개인의 정신과 신체의 안녕을 위협하는 원인일 뿐만 아니라 조직의 측면에서도 부정적인 원인을 제공한다.

소진과 스트레스의 관계를 보면, 스트레스의 단기적 반응인 긴장은 장기적 반응인 소진으로 이행된다(Koslowsky, 1998)고 한다. Cherniss(1980)는 소진을 기업의 조직원이 직무에서 발생하는 스트레스로 인해 태도나 행동이 부정적인 상태로 변화해가는 과정으로서 정의하였으며, Schaufeli & Enzmann(1998)은 스트레스가 유발되는 요인과 환경에 장기간 과다하게 노출됨으로써 심리적·정서적·생리적으로 발생하는 부정적인 반응이라고 하였다. Cordes & Dougherty(1993)는 성공적인 업무수행을 방해하고 업무수행 과정 중 위협을 받는 상황에서 구성원이 스트레스에 대한 방어기제를 상실한 상태라고 하여 소진과 업무 수행의 직접적인 관계를 설명하였다. Pines & Keinan(2005)은 소진은 만성적이고 심각한 직무긴장 또는 스트레스에 대한 반응과정으로, 조직에서 자신이 추구하는 목표의 실현 가능성과 업무수행 중에 느끼는 자신의 존재감, 조직 내에서의 자기실현을 위한 기회 등에 대해 상실감을 느끼고 좌절하게 되어 소진을 경험하게 된다고 하였다.

Cohen-Katz, Wiley, Capuano, Baker, Deitrick, & Shapiro(2005)가 27명의 간호사를 대상으로 한 MBSR 개입연구에 의하면, 심리적 소모 상황에서 어떻게 적용되는가를 여러 관점에서 보여 주었는데, 정서적 탈진을 줄여주고 객관화와 개선된 감각을 보여주었다. 정서적 탈진과 관련하여 긍정적이고 효과적인 영향은 프로그램 종료 후 3개월의 추조조사에서도 유지되는 것으로 나타났다. 또한, 대학병원 고용인들을 대상으로 한 Galantino, Baime, Maguire, Szapary, & Farrar(2005)의 연구에서 마음챙김 프로그램의 개입이 소진을 감소한 연구결과를 확인할 수 있었다.

이와 같은 연구결과를 토대로 스트레스는 소진과 정의 관계를 나타내며, MBSR프로그램의 참여자들은 소진 점수가 낮아질 것으로 추정할 수 있다.

가설3. MBSR 프로그램 참여자(실험)그룹은 통제그룹에 비하여 소진 점수가 감소할 것이다.

2) 긍정적인 심리적 변인

(1) 자아존중감

자아존중감은 사람이 살아가는데 있어서 가장 많이 영향을 미치는 것으로서 인간의 행동을 다루는 분야에서 가장 많이 사용되는 개념이다(Blitzer, Petersen, & Rogers, 1993). 자아존중감은 인간의 사고·감정·욕구·가치·목표와 관련되는 것으로서 한 개인의 사회적 행동의 역할을 결정하는 중심 특성으로서 개인의 행동양식·성취동기·목표의 계획 및 달성·자아실현·사회적 적응행동에 중요한 영향을 미치며, 전반적으로 개인의 거의 모든 면에 있어 중요한 영향력을 끼치고 있다(Branden, 1999). Brown & Mankowski(1993)는 자아존중감을 자신에 대한 전반적인 평가로 보고, 자아존중감의 차이는 개인들이 일상적인 생활사건들과 직면할 때 그 결정의 방향을 정하는 중요한 역할을 한다고 하였다.

Luke, Maio, & Carnelley(2004)는 높은 자아존중감을 가진 사람은 자신에 대하여 긍정적인 모델을 형성하는데 큰 역할을 한다고 하였다. 그러므로 자아존중감이 높은 사람은 표현력이나 태도 등에서 자신감을 갖고 도전하며 자신의 수행결과를 긍정적으로 평가하고 책임감이 강하다(류부열, 2007). 여러 연구에 의하면 자아존중감은 주관적인 행동의 정도에 영향을 미치는 것(Lucas, Diener, & Shu, 1996)으로 보고되어 있다. 이처럼 개인에게 중요한 영향을 미치는 자아존중감은 개인의 정서에도 많은 영향을 미쳐 자아존중감은 주관적 행복감과 긍정적으로 관련되어 있다(Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). 긍정적인 자아 존중감은 인간의 행복과 효과적인 기능을 발휘하는데 필수적이고, 부정적인 자아 존중감은 자기 자신의 통제나 다른 사람에 대한 자기방어도 불가능하게 한다(정진영, 2009).

직무만족 면에 있어서도 자아존중감이 높은 사람이 낮은 사람보다 직무만족도가 더 크다(Robbins, 2005). 자아존중감이 낮으면 외부의 변화에 지나치게 민감하게 되고 늘 실패를 예견하여(김정숙, 2008) 개인의 성취를 제약한다. 이러한 연구결과로 볼 때 자아존중감은 다양하게 인간의 개인적인 정서와 사고에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. Baumeister & Tice(1985)의 연구에서는, 자아존중감 수준이 높은 사람은 자신이 지닌 능력과 좋은 특성을 신뢰하기 때문에 문제를 쉽게 해결하게 되어 성과가 높아지게 되고 결국 자신에 대한 신뢰나 믿음도 증가시킬 수 있는 반면에, 자아존중감이 낮은 사람은 자신이 지닌 단점이나 부족한 점 등에 초점을 두어 성공을 두려워하고, 자신에 대한 믿음이나 신뢰가 결여 되

고, 문제들을 해결하기 위해 그 상황에 직면하기 보다는 숨으려고만 하는 경향이 있다고 하였다.

선행 연구에 의하면 대학생 349명을 대상으로 마음챙김 주의자각과 자아존중감의 관계를 연구한 이훈진(2009)의 연구에 따르면, 마음챙김 주의자각 척도 수준이 모두 높은 집단은 비교 집단에 비해 우울과 피해사고는 유의미하게 더 낮고, 자아존중감은 더 높으며, 주의분산·자기비난·걱정·이분법적 사고 등 역기능적 조절 및 부정적 사고도 더 적게 사용하는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구 결과를 토대로 마음챙김 훈련인 MBSR프로그램의 참여자들은 자아존중감 점수가 높아질 것으로 추정할 수 있다.

가설4. MBSR 프로그램 참여자(실험)그룹은 통제그룹에 비하여 자아존중감 점수가 증가할 것이다.

(2) 조직몰입

조직몰입은 현대 기업에서는 조직에 대한 헌신과 희생적인 차원에서 그 진가가 발휘되어 조직의 경영성과나 근태 등에 결정적인 요인으로 작용하고, 조직에 대한 심리적, 태도적 결과변수로 작용하기 때문에 많은 연구가 이루어지고 있다. 조직의 구성원들이 자신이 속한 조직에 얼마나 많은 애착심과 일체감을 가지고 조직에 몰입하느냐 하는 것이 기업의 성장과 발전을 위한 단초가 될 수 있기 때문이다.

조직몰입은 어떤 개인이 조직의 구성원으로서 남고자 하는 바램, 조직의 가치와 목표에 대한 믿음과 수용, 조직을 위해 노력하려는 의지(Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974) 등으로 자신이 속한 조직 자체에 대한 깊은 애정과 관련되어 있다. 조직몰입은 조직의 목표를 달성하기 위해 행동을 유발하도록 하는 내재화된 규범적 힘의 총체로서 조직구성원이 조직의 목적 및 성과달성에 부합되는 행동을 하고자 하는 노력이다(Wiener, 1982). Cohen(2007)은 조직의 충성심 및 동일한 감정을 불러일으키는 긍정적인 측면을 강조했으며, 조직목표와 가치에 대한 강한 믿음, 조직을 위하여 아낌없는 노력을 발휘하고자 하는 의지, 구성원으로서 존속하고자하는 욕구 등의 특징들을 포함하는 것이라고 했다(김상목, 김영중, 2005).

선행 연구에 의하면 직무와 관련된 스트레스는 조직몰입에 영향을 미치는 것 (Beehr & Bhaget, 1985)으로 보고되어 있다. 그런데 여기에 마음챙김이 개입되면 스트레스를 감소시키게 되고 그 결과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라는 추측을 할 수 있다.

가설5. MBSR 프로그램 참여자(실험)그룹은 통제그룹에 비하여 조직몰입 점수가 증가할 것이다.

(3) 창의성

기업에서 조직구성원의 창의성은 조직의 혁신과 생존 및 장기적 성공에 기여할 수 있기 때문에 기업의 성장을 위해서 매우 중요하게 인식되며, 조직원들이 창의적으로 일을 하게 될 때 조직은 경쟁 우위를 가질 수 있다(홍윤기, 2008). 창의성은 흔히 영역의 경계를 넘나드는 일이 수반되므로(Csikszentmihalyi, 1996) 획일적이고 경직된 생활 속에서 새로운 사고방식으로 업무를 처리하여 창의성을 발휘하는 것은 대단히 어렵다. 그러나 많은 학자들은 창의성을 특정한 개인이 보유하고 있는 자질이 아닌 인간이 보편적으로 가지고 있는 자원으로 여기며 집단 내에서 발휘될 수 있는 것으로 보았다.

조직 내에서의 창조성의 중요성을 강조한 연구들을 보면, Taylor(1988)는 창의성은 특정한 목적을 가지고 모인 집단이 지속성과 유용성이 있는 신기한 작품을 만들어 내는 과정이라고 정의하며, 창의성을 문제의 포괄적 인식, 문제에 대한 지각의 변형, 창의적 산물의 생산 등 3단계로 구분하였다. 창의적 성과가 높은 구성원일수록 지식능력과 경험에 의한 전문성이 높으며, 구성원 개인이 직무분야에 대하여 가지는 전문성이 높을수록 기존의 업무수행방식과 제품의 특성, 장단점 등을 깊이 있게 파악하여 이들의 조합을 통해서 새롭고 유용한 성과를 이끌어낸다고 하였다(최성우, 이선규, 2008).

창의성은 긍정적인 정서와 깊은 관계가 있다. 창의력은 우울상태보다는 정상 또는 정서적 고양상태에서 더 높았으며(Lyubomirsky King, & Diener, 2005), 긍정적 정서가 유발된 집단은 부정적 정서가 유발된 집단보다 창의력 검사 점수가 높았다. 이러한 결과는 행복과 같은 긍정적 정서가 창의적 성격·행동·사고와 관련이 있으며, 창의력은 정서적 행복에 의해서 촉진될 수 있음을 시사한다(신민희,

구제선, 2010). 계속 스트레스를 받거나 지루한 일을 해야 하는 상황은 창의성을 위해서는 좋은 환경이 아니다. 기존의 영역에서 창의성을 발휘하기 위해서는 우리가 기울일 수 있는 집중력에 여유가 있어야 한다. 사람들은 좀 더 자유로운 상황에서 새로운 사고를 수용할 가능성이 높다. 획일적이고 경직된 문화 속에서 새로운 사고방식이 싹트기 위해서는 그만큼 더 많은 집중력이 요구된다. 창의성은 새로운 사고가 수월하게 인정을 받는 곳에서 좀 더 순조롭게 발전한다(Csikszentmihalyi, 1996).

창의성을 마음챙김 관점에서 보면 마음챙김은 현재 이 순간에 일어나는 모든 사고·감정·감각을 판단하지 않고 있는 그대로 알아차림 할 것을 주문함으로써 과거의 성장 배경이나 교육, 현재의 환경에 의하여 한정된 관념에 사로잡혀 새롭고 유연한 사고에 장애가 되는 것을 막아주며, 마음챙김은 특수한 방식으로 주의를 기울이게 한다(Kabat-Zinn, 1994). 이는 MacKinno(1962)가 창의적인 사람은 자신의 정서·지각·경험에 더 개방적이고 몰두한다고 창의성의 발현에 대해 주장한 내용과 일치하여 마음챙김과 창의성의 향상은 정의 상관관계로 볼 수 있다.

가설6. MBSR 프로그램 참여자(실험)그룹은 통제그룹에 비하여 창의성 점수가 증가할 것이다.

III. 연구방법

1. 참가자 및 절차

본 연구의 참여자들은 서울 및 근교에 있는 기업의 임직원을 대상으로서, 인터넷으로 MBSR 프로그램의 내용 및 연구 취지를 홍보하여 본 연구의 취지에 동의하는 인원에게 한하여 메일로 참가신청을 받았다. 신체적인 질병의 유무와 심리상담/치료 여부의 항목을 통한 자기보고를 통하여 신체적이거나 혹은 정신적인 치료를 위하여 현재 병원이나 심리치료센터 등에서 치료를 받지 않는 직장인으로 집단을 구성하였다.

MBSR 프로그램의 효과 측정을 위하여 프로그램 실시 전과 후에 실험집단과 통제집단을 대상으로 동일한 척도(마음챙김, 스트레스, 자아존중감, 창의성, 조직

몰입, 소진)로 자기보고식 설문지를 사용하여 측정하였다.

통제집단과 구분하여 실험집단에 대하여 총 8회기(주 1회 실시)의 MBSR 프로그램을 실시하며, 각 훈련 시간은 1회기 3시간, 2회기부터 7회기까지는 2시간 30분씩, 8회기 3시간을 실시하였다.

연구참여자들의 지역 및 일정을 고려하여 3개 집단으로 구성되었으며, MBSR 프로그램을 실시한 일정은 1차는 2011년 1월 17일부터 3월 7일까지 이루어졌으며, 2차는 3월 4일부터 4월 22일까지, 3차는 3월 19일부터 5월 14일까지 프로그램이 실시되었다. 연구 참여자는 총 50명으로 동질성을 고려하지 않고 이들을 실험집단 25명과 통제 집단 25명으로 무선 배치하였다. 전체 신청자 중에서 실험집단에서 2회 이상 불참자 4명, 통제집단에서 6명(불참 통보 4명, 연락 두절 2명) 등 총 10명의 탈락자를 제외한 최종적인 연구 참여자는 실험집단 21명과 통제집단 19명으로 이루어졌다. 이들의 일반적 특성은 <표 1>에 제시하였다.

〈표 1〉 연구 참여자의 일반적 특성

구분	특성	실험집단	통제집단
성별	남자	12	13
	여자	9	6
결혼	기혼	20	18
	미혼	1	1
연령	20대	1	
	30대	3	3
	40대	7	8
	50대 이상	10	8
학력	대학졸	14	10
	대학원 이상	7	9
직위	대리/계장	1	1
	과장/차장	8	8
	부장이상	12	10

2. 측정도구

1) 마음챙김 척도

박성현(2006)이 제작한 척도로서, 내·외적 경험에 대한 즉각적인 자각과 집중, 비판단적 수용 및 탈중심적 주의의 정도를 양적으로 측정할 수 있도록 제작되었다. 전 항목을 역산 항목으로 변환하여 사용하여 점수가 높을수록 마음챙김 수준이 높은 것을 의미한다. 척도의 문항은 총 20개로 구성되었으며 박성현 연구에서의 신뢰도는 .88이다. 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .92였다.

2) 스트레스 반응 척도

스트레스를 측정하기 위한 고경봉, 박중규, 김찬형(2000)이 개발한 감정·신체·인지·행동영역의 반응들을 포함하는 스트레스 반응 척도를 사용하였다. 이 척도는 7개의 하위 요인(긴장·공격성·신체화·분노·우울·피로·좌절)으로 구성되어 있다. 전체 문항은 39개로 이루어져 있다. 스트레스 반응척도는 5점 Likert 척도에서 평정되며, 점수는 최저 0점에서 최고 156점으로 분포되고, 점수가 낮을수록 스트레스에 덜 노출된 것으로 해석할 수 있다. 이들의 연구에서의 신뢰도는 .97이며, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .97이었다.

3) 소진 척도

소진 척도는 Maslach Burnout Inventory를 유성경과 박성호(2002)가 번역한 것을 사용하였다. 소진의 양상에 따라 정서적 고갈(emotional exhaustion)·비인간화(depersonalization)·개인적성취감(personal accomplishment) 저하의 3개 하위요인으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 소진이 더 많이 되어 있음을 의미한다. 5점 Likert 척도 방식이며 유성경과 박성호 연구에서의 신뢰도는 .88, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .90이었다.

4) 자아존중감 척도

Tafarodi & Swann(2001)이 개발한 자아존중감 척도(Self-Linking / Self-Competence Scale-Revised Version): SLCS-R)를 양지운(2006)이 번역한 것을 사용하였다. 자존감 척도는 총 16문항으로 자기 효능감(self-competence)에 관한 8문항, 자기 효감(self-linking)에 관한 8문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 자아존

충감이 높다는 것을 의미한다. 4점 Likert 척도 방식이며 양지윤 연구에서의 신뢰도는 .90이었다. 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .88이었다.

5) 조직몰입 척도

Allen & Meyer(1990)가 개발한 도구로서 임승옥(2007)에 의해서 사용된 척도를 활용하였다. 이 도구는 조직 몰입을 정서적 몰입(affective commitment), 규범적 몰입(normative commitment), 그리고 지속적 몰입(continuance commitment)의 세 가지 요소로 규정하고 있다. 5점 Likert 척도 방식이며 임승옥의 연구에서는 신뢰도는 .79, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .92이었다.

6) 창의성 척도

정은이(2002)가 개발한 대학생 및 성인을 위한 일상적 창의성 척도를 사용한다. 하위 항목으로 독창적 유연성·대안적 해결책·모험적 자유 추구·이타적 자아 확산·관계적 개방성·개성적 독립성·탐구적 몰입의 7개로 이루어져 있다. 점수가 높을수록 창의성이 높은 것을 의미한다. 5점 Likert 척도 방식이며 정은이 연구에서의 신뢰도는 .9, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .83이었다.

3. MBSR 프로그램의 구성

MBSR 프로그램 구성은 주 1회씩 총 8회기로 진행하며, 회기 당 2시간 30분에서 3시간 사이의 수업으로 이루어지며, 6주차와 7주차 사이에 7시간 정도의 침묵 속에 진행되는 집중수업이 있다. 교육기간 동안의 마음챙김 훈련은 공식 명상과 비공식 명상으로 나누어진다. 공식 명상은 시간과 장소를 정해 놓고 일정 시간 동안 수련을 하는 것이며, 바디스캔, 마음챙김 요가, 정좌명상, 걷기 명상 등이 포함되어 있다. 비공식 명상은 특별히 시간과 장소를 정해서 하는 연습이 아니고 일상생활 알아차림, 유쾌한 일, 불쾌한 일 알아차리기 등의 연습이 포함되어 있다. 참가자들은 약 45분 정도 소요되는 매일의 과제를 CD를 이용한 연습과 제시되는 유인물에 의하여 수행하여야 하며, 수업시간에 과제에 대한 토의로 경

험을 공유한다. 수업은 경험 공유, 체험적인 실습, 강의 등으로 구성되어 있으며, 한명의 MBSR 지도자가 처음부터 프로그램 종료까지 수업을 진행하며 명상 유도를 위해 녹음된 내용을 사용하거나 지시문을 읽으면서 진행하진 않는다.

MBSR 수업의 첫 회기에서는 오리엔테이션을 포함하는 회기로서 이론적 근거인 마음챙김과 수업에 참여하는 자세에 대하여 설명한다. 프로그램은 매우 경험적으로 성과를 위하여서는 매일매일 수행해야할 과제의 중요성에 대하여서도 설명한다.

프로그램의 모든 회기에 참여하여야 하며 참여자들은 모든 수행과제를 자신의 능력에 맞게 조절하여 몸과 마음에 무리가 가지 않도록 해야 한다는 것을 강조한다. MBSR 프로그램은 체험 수업이며, 매 회기에는 마음챙김 실습이 포함되어 있고, 수업 중에 연습하는 마음챙김 실습과 매 주 제시되는 과제에 대한 토론이 있다. 토론에서 지도자는 충고나 어떤 행동 전략 변화를 삼가라고 권고 받으며, 참가자의 마음챙김 경험을 탐구하는데 집중한다. 참가자는 비판단·인내심·초심자의 마음·내면의 감정에 대한 신뢰·지나치게 애를 쓰지 않음·수용하는 마음·집착하지 않음과 같은 7가지 마음가짐의 자세(Kabat-Zinn, 1990)를 격려받는다.

마음챙김은 일상의 언어만으로 설명하기 어렵다. 그래서 MBSR 수업 중에 언어로는 제대로 전달하지 못할 수도 있는 내용은 시를 활용하기도 하는데, 이것이 MBSR 프로그램의 특징이다. 시는 엄격한 정의로는 전달하기 어려운 공평성과 수용의 태도를 보여주는데 효과적이다. MBSR 프로그램 주요 내용은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 MBSR 프로그램 주요 내용

회기	MBSR 프로그램 내용
1회기 프로그램	주제: 자신의 내재된 자원의 재인식 실습: 오리엔테이션, 건포도 명상, 바디스캔
2회기 프로그램	주제: 알아차림(awareness)과 창조적 대응 실습: 바디 스캔, 호흡 알아차림
3회기 프로그램	주제: 현재 순간의 기쁨 실습: 마음챙김 요가, 정좌명상, 유쾌한 일 알아차리기
4회기 프로그램	주제: 생각과 감정에 빠져 있는 것 알아차림 실습: 마음챙김 걷기, 불쾌한 일 알아차리기
5회기 프로그램	주제: 자동반응과 마음챙김에 의한 자율반응 실습: 정좌 명상(생각 알아차리기)

6회기 프로그램	주제: 대인관계 기술 실습: 마음챙겨 먹기, 무 선택적 알아차림, 대인관계기술
7회기 프로그램	주제: 자신과 타인에 대한 친절함 함양 실습: 대인관계 의사소통 및 일상 속의 관대함
8회기 프로그램	주제: 8주 수업은 평생 지속됨 실습: 바디스캔 등 총 복습, 향후 실천계획 세우기

4. 자료분석 방법

자료의 처리 분석은 통계 프로그램인 SPSS Window 12.0K를 사용하였다. 연구 참여자들을 대상으로 사전 검사와 사후검사에서 측정된 마음챙김 척도, 스트레스 반응 척도, 조직몰입 척도, 창의성 척도, 소진 척도, 자아존중감 척도 등에 대해 공변량 분석(ANCOVA)을 실시하였다. 또한 모든 통계의 유의수준은 $p < .05$ 로 하였다. 또한, 각 변인에 대한 Cronbach's α 값을 통해 신뢰도 분석을 수행하였다.

IV. 연구결과

1. 가설1의 검증결과

가설1은 MBSR 프로그램 참여자(실험)그룹은 통제그룹에 비하여 마음챙김의 점수가 증가할 것이라는 것이다. MBSR프로그램이 마음챙김에 미치는 효과를 검증하기 위하여 공분산분석(ANCOVA)으로 분석한 결과, 실험군과 통제군 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F(1, 37)=30.49, p=.000$). 구체적으로 마음챙김의 사전점수의 영향력을 제거한 후에는 통제군($M=76.05$)보다 실험군($M=82.38$)에서의 마음챙김의 사후점수가 유의하게 높았다<표 3><표 4>. 따라서 가설1은 지지되었다.

〈표 3〉 마음챙김 점수에 대한 공분산 분석 결과

소스	제 III 유형 제곱합	자유도	평균제곱	F
마음챙김 사전점수	960.76	1	960.76	78.93***
집단간	371.13	1	371.13	30.49***
오차	450.32	37	12.17	
합계	254241.00	40		
수정 합계	2225.37	39		

*** $p < .001$

〈표 4〉 마음챙김 점수에 대한 평균과 표준편차

	사전		사후		조정된 사후	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준오차
실험집단(n=21)	80.66	9.84	83.66	5.36	82.38	.77
통제집단(n=19)	75.15	10.64	74.63	6.80	76.05	.81

2. 가설2의 검증결과

가설2는 MBSR 프로그램 참여자(실험)그룹은 통제그룹에 비하여 스트레스 점수가 감소할 것이라는 것이다.

MBSR 프로그램이 스트레스 반응에 미치는 효과를 검정하기 위하여 공분산 분석(ANCOVA)으로 분석한 결과, 실험군과 통제군 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F(1, 37)=4.90, p=.05$), 구체적으로 스트레스 반응 사전점수의 영향력을 제거한 후의 사후점수는 통제군($M=83.02$)보다 실험군($M=2.54$)에서 유의하게 낮았다<표 5><표 6>. 따라서 가설2는 지지되었다.

〈표 5〉 스트레스 반응 점수에 대한 공분산 분석 결과

소스	제 III 유형 제곱합	자유도	평균제곱	F
스트레스 반응 사전점수	10387.99	1	10387.99	76.85***
집단간	662.92	1	662.92	4.90*
오차	5000.92	37	135.16	
합계	263557.00	40		
수정 합계	15651.97	39		

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

〈표 6〉 스트레스 반응 점수에 대한 평균과 표준편차

	사전		사후		조정된 사후	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준오차
실험집단(n=21)	85.71	30.31	76.28	21.01	74.83	2.54
통제집단(n=19)	80.63	24.05	81.42	19.08	83.02	2.67

3. 가설3의 검증결과

가설3은 MBSR 프로그램 참여자(실험) 그룹은 통제그룹에 비하여 소진 점수가 감소할 것이라는 것이다.

MBSR 프로그램이 소진에 미치는 효과를 검정하기 위하여 공분산분석(ANCOVA)으로 분석한 결과, 실험군과 통제군 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F(1, 37)=21.76, p=.001$), 구체적으로 소진 사전점수의 영향력을 제거한 후의 사후점수는 통제군($M=76.91$)보다 실험군($M=72.31$)에서 유의하게 낮았다<표 7><표 8>. 따라서 가설3은 지지되었다.

〈표 7〉 소진 점수에 대한 공분산 분석결과

소스	제 III 유형 제곱합	자유도	평균제곱	F
심리적 소진 사전점수	1231.69	1	1231.69	133.22***
집단간	201.18	1	201.18	21.76***
오차	342.06	37	9.24	
합계	224068.00	40		
수정 합계	2058.00	39		

*** $p < .001$

〈표 8〉 소진 점수에 대한 평균과 표준편차

	사전		사후		조정된 사후	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준오차
실험집단(n=21)	75.04	10.30	71.19	6.50	72.31	.61
통제집단(n=19)	79.47	10.94	78.15	6.36	76.91	.70

4. 가설4의 검증결과

가설4는 MBSR 프로그램 참여자(실험)그룹은 통제그룹에 비하여 자아존중감 점수가 증가할 것이라는 것이다.

MBSR 프로그램이 자아존중감에 미치는 효과를 검정하기 위하여 공분산분석(ANCOVA)으로 분석한 결과, 실험군과 통제군 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F(1, 37)=12.27, p=.01$). 구체적으로 자아존중감 사전점수의 영향력을 제거한 후의 사후점수는 통제군($M=48.85$)보다 실험군($M=51.41$)에서 유의하게 높았다<표 9><표 10>. 따라서 가설4는 지지되었다.

〈표 9〉 자아존중감 점수에 대한 공분산 분석 결과

소스	제 III 유형 제곱합	자유도	평균제곱	F
자존감 사전점수	327.75	1	327.75	66.25***
집단간	60.73	1	60.73	12.27**
오차	183.02	37	4.94	
합계	101322.00	40		
수정 합계	520.40	39		

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

〈표 10〉 자아존중감 점수에 대한 평균과 표준편차

	사전		사후		조정된 사후	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준오차
실험집단($n=21$)	46.33	6.77	50.66	3.30	51.41	.49
통제집단($n=19$)	49.84	6.26	49.68	4.02	48.85	.52

5. 가설5의 검증결과

가설5는 MBSR 프로그램 참여자(실험) 그룹은 통제그룹에 비하여 조직몰입 점수가 증가할 것이라는 것이다.

MBSR 프로그램이 조직몰입에 미치는 효과를 검정하기 위하여 공분산분석

(ANCOVA)으로 분석한 결과, 실험군과 통제군 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F(1, 37)=12.72, p=.01$). 구체적으로 조직몰입 사전점수의 영향력을 제거한 후의 사후점수는 통제군($M=78.43$)보다 실험군($M=83.41$)에서 유의하게 높았다<표 11><표 12>. 따라서 가설5는 지지되었다.

〈표 11〉 조직몰입 점수에 대한 공분산 분석 결과

소스	제 III 유형 제공합	자유도	평균제곱	F
조직몰입 사전점수	2439.78	1	2439.78	130.60***
집단간	237.55	1	237.55	12.71**
오차	691.18	37	18.68	
합계	266552.00	40		
수정 합계	3787.90	39		

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

〈표 12〉 조직몰입 점수에 대한 평균과 표준편차

	사전		사후		조정된 사후	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준오차
실험집단($n=21$)	80.09	13.24	84.90	9.82	83.41	.95
통제집단($n=19$)	74.36	16.01	76.78	8.16	78.43	1.00

6. 가설6의 검증결과

가설6은 MBSR 프로그램 참여자(실험) 그룹은 통제그룹에 비하여 창의성 점수가 증가할 것이라는 것이다.

MBSR 프로그램이 창의성에 미치는 효과를 검증하기 위하여 공분산분석(ANCOVA)으로 분석한 결과, 실험군과 통제군 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F(1, 37)=37.53, p=.001$). 구체적으로 창의성 사전점수의 영향력을 제거한 후의 사후점수는 통제군($M=127.54$)보다 실험군($M=137.08$)에서 유의하게 높았다<표 13><표 14>. 따라서 가설6은 지지되었다.

〈표 13〉 창의성 점수에 대한 공분산 분석 결과

소스	제 III 유형 제곱합	자유도	평균제곱	F
창의성 사전점수	2078.35	1	2078.35	91.19***
집단간	855.49	1	855.49	37.53***
오차	843.23	37	22.79	
합계	706056.00	40		
수정 합계	3275.90	39		

*** $p < .001$

〈표 14〉 창의성 점수에 대한 평균과 표준편차

	사전		사후		조정된 사후	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준오차
실험집단(n=21)	124.38	10.88	135.38	9.64	137.08	1.05
통제집단(n=19)	129.31	9.35	129.42	7.68	127.54	1.11

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 사무직 근로자들을 MBSR 프로그램이 마음챙김·자아존중감·심리적 소진·스트레스 반응과 창의성·조직 몰입 등에 미치는 효과를 규명하는 것이었다. 이를 위해 연구 참여자들을 대상으로 MBSR 프로그램 참여 여부에 따른 변화와 집단 간의 사전·사후 차이를 측정하여 탐색하고 분석하였다.

연구에 참여한 실험집단과 통제집단을 대상으로 사전과 사후에 공변량 분석(ANCOVA)을 사용하여 MBSR 프로그램의 효과를 측정하여 비교/분석하여 다음과 같이 결과와 시사점을 살펴보았다.

첫째, 집단 간 MBSR 프로그램 참여 여부에 따른 직장인들의 마음챙김 수준을 사전·사후에 비교 분석한 결과, 실험집단은 유의한 차이를 보였으나, 통제집단은 유의한 차이를 보이지 않아 가설1이 지지되었다. 참여 전과 참여 후의 마음챙김 척도의 점수를 비교한 결과에서 마음챙김 수준이 향상된 효과를 보여주었다. 이러한 연구 결과는 Vøllestad, Sivertsen, & Nielsen(2011)의 연구에서 MBSR

은 마음챙김의 수준을 증가시켜주며 이는 긍정적인 효과를 중재한다는 연구결과를 지지한다. 또한 본 연구 결과는 MBSR 참여가 마음챙김의 증가를 가져오고, 참가자들의 웰빙(well-being)에 긍정적 효과를 가져온다는 Shapiro, Oman, Thoresen, Plante, & Flinders(2008)의 연구결과와도 유사성이 증명되었다. 마음챙김은 MBSR 프로그램 과정 중 가장 핵심적으로 연습하는 기능적 요소로 대표적인 심신치유적 접근으로 다양한 분야에서 적용하여 임상적 효과를 보고 있다. 마음챙김 수준의 향상을 위하여 프로그램 참여 중에 바디스캔, 좌선, 걷기, 대화, 샤워하기 등 일상의 모든 생활 중에서 마음챙김 훈련을 할 수 있도록 격려하여 삶에서 체화되어 내재될 수 있도록 동기를 부여한다. 이러한 마음챙김은 기억, 지능, 창조성, 대인관계 개선, 인격, 자아존중감, 행복, 긍정적 정동, 공감, 자기실현, 우호적 신뢰감과 영성 등의 긍정적 심리 효과를 주어(Shapiro, Astin, John, Bishop, Scott, Cordova, & Matthew, 2005) 개인의 삶뿐만 아니라 주의 환경과도 밀접하게 영향을 미친다. 개인이 실제 경험하는 사건보다는 경험을 인식하고 바라보는 개인의 지각이 정신 건강에 있어서 보다 중요하며, 처치나 조작에 의한 변화보다 마음챙김에 의하여 지금-여기의 경험을 자각하며 현 상황을 있는 그대로 수용하도록 돕는 것이 조직 구성원으로서 개인과 조직의 보다 궁극적인 참여 효과가 된다는 것을 시사한다.

둘째, 스트레스 반응을 사전·사후에 비교한 결과, 실험집단은 유의한 변화를 보였지만, 통제집단은 유의한 차이를 보이지 않아 가설2는 지지되었다. 이와 관련된 선행연구 결과들을 살펴보면, MBSR의 핵심 요소인 마음챙김은 스트레스를 줄이기 위한 심리사회적 개입의 가장 알려진 훈련법이다(Feldman, Hayes, Kumar, Greeson, & Laurenceau, 2006). MBSR 참여자들은 주관적 웰빙과 공감 능력, 희망, 스트레스에서 큰 감소를 가져왔다(Shapiro, Brown, Thoresen, & Plante, 2011)는 연구와 간호사를 대상으로 한 MBSR 연구에서, 스트레스에 의한 정신적 쇠약과 같은 증상을 줄이고, 편안함이 증가하고, 간호사로서의 삶에 높은 만족도를 보였다(Beddoe & Murphy, 2004)는 결과에 비추어 볼 때 본 연구의 결과를 지지해 주었다. 일상적으로 경험하는 스트레스를 Hanson & Mendius(2009)는 피할 수 없는 몸과 마음의 괴로움으로 인간이 살아가고 사랑하는 한 피할 수 없는 숙명이 되어 찾아온다고 하였다. 그러나 경험하는 스트레스를 어떻게 받아들이는가에 따라 스

트레스는 생활에 긍정적인 자극제가 되어 활기찬 삶을 살아가는데 도움을 주기도 하고, 인간이 부정적인 상태에 이르게도 한다. 인간이 이를 실질적으로 지각하고 적절한 대응을 함으로써 평형상태를 회복하느냐 아니면 자극에 의해 균형을 잃고 마느냐에 따라 건강과 질병의 갈림길에 서게 된다. 마음챙김 훈련을 하면 자신의 생각이나 감정과 현재 일어나는 사건 자체와의 거리를 인식할 수 있는 능력이 키워진다. 현재 일어나고 있는 자신의 경험에서 한 발 물러나 관찰한다는 것은 일어난 사건에 대한 자신의 반응과 순수한 사건 그 자체의 경험 간의 차이를 인식하게 되어 경험에 대한 재인식에 의해서 평가가 변화될 수 있는 것이다. 자신의 처해진 현실을 오해와 고정관념이 아닌 명료하게 현재 상황을 직시하는 힘을 키움으로써 무의식적이면서 습관적으로 반응하는 방식에서 벗어나 효율적으로 스트레스에 대처할 수 있는 능력이 향상된다.

셋째, 소진의 경우는 MBSR 프로그램에 참여한 실험집단은 유의하게 감소하였지만, 통제집단의 경우에는 유의한 변화가 없어 가설3은 지지되었다. 건강전문가들을 대상으로 한 마음챙김 개입의 나레이티브 연구에서는 정서적으로 부정적인 영향, 불안, 우울 및 소진 등의 부정적인 영향이 감소한 것으로 나타났다(Irving, Dobkin, & Park, 2009). 또 다른 연구에서는 심리적 소진을 줄이고 이완반응을 가져왔으며 삶의 만족도가 향상되었다(Mackenzie, Poulin, & Seidman-Carlson, 2006). 대학병원 고용인들을 대상으로 한 Galantino, Baime, Maguire, Szapary, & Farrar(2005)의 연구에서도 앞의 연구결과를 확인할 수 있었다. 이러한 연구들을 종합하면 MBSR 프로그램의 참가자들은 소진과 정서적인 탈진을 줄이고 피로와 기분상태의 변화에서 활력의 증가를 주는 것으로 보고하고 있어서 본 연구와 유사한 결과를 보여주었다. 소진은 반복적인 스트레스 상황으로 인하여 개인과 주변 환경과의 상호작용으로부터 오는 부정적인 경험의 결과이다. 좀 더 나은 목표를 구현하여야 하는 조직의 입장에서 구성원의 소진은 조직과 구성원 모두에게 부정적인 영향을 미친다는 관점에서 다양한 분야에 걸쳐 심도 깊은 논의가 이루어져야 할 것이다. MBSR프로그램에 참여하여 마음챙김 수준을 높임으로써 소진을 해결하는데 기여할 수 있다는 것을 보여주고 있다. 마음챙김은 기존의 부정응답적이며 자동적인 반응행동에서 현상을 세밀하게 분석하고 집중하며 자각하게 된 것으로 보인다. 이는 마음챙김 훈련의 기본적인 변화로 프로그램의 효과적으로

적용되었다는 것을 의미한다.

넷째, 자아존중감은 사전·사후의 차이를 분석한 결과, 실험집단은 유의하게 증가하였지만, 통제집단의 경우에는 점수의 변화가 없어 가설4는 지지되었다. 프로그램 참여자들은 통제집단에 비하여 자아존중감이 증가했는데 MBSR 프로그램이 효과적으로 작용하였다는 것에 대하여 의의가 있다. Goldin, Ramel, & Gross(2009)는 14명의 사회불안 장애(SAD)를 가진 집단을 대상으로 MBSR을 적용하여 뇌-행동 메커니즘을 연구한 결과, 프로그램 참여자들은 자아존중감 향상과 불안 감소, 긍정적인 감정의 증가와 부정적인 자기지지의 감소, 주의 조절과 관련된 뇌 회로 활동의 증가, 뇌 시스템의 부정적인 활동이 감소하였으며, 청소년 50명을 대상으로 한 연구에서는 MBSR 참여자들의 자기 진술에서 불안, 우울증, 신체적인 스트레스(somatic distress)의 증상이 감소하고 자존감과 수면의 질이 향상되었다고 보고하였다(Biegel, Brown, Shapiro, & Schubert, 2009). 위와 같은 연구들을 종합하면 MBSR 참여자들은 자아존중감에 긍정적인 효과를 나타내어 본 연구의 결과를 지지하였다. 마음챙김 훈련은 자신과 타인에 대한 신뢰감이 높아지는 것으로 보이며 주위의 환경을 객관적인 관점에서 보게 함으로써 긍정적인 영향을 미친 것으로 해석된다.

다섯째, 조직 몰입의 사전·사후의 차이를 보면, 실험집단은 유의하게 증가하였지만, 통제집단의 경우에는 변화가 유의하게 나타나지 않았다. 따라서 MBSR 프로그램 참여자는 조직몰입 점수가 증가할 것이라는 가설5은 지지되었다. Hayes, Bond, Barnes-Holmes, & Austin(2006)의 연구를 보면, 환경 변화가 불가능하거나 현실적이지 않은 때라도, 마음챙김 훈련으로 스트레스를 감소시켜 조직에 몰입할 수 있다고 하였고, 마음챙김 개입이 스트레스를 감소시키며, 이는 결국 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 이론적인 근거가 된다(Beehr & Bhagat, 1985)고 하므로, 본 연구의 결과를 뒷받침해준다.

여섯째, 창의성은 사전·사후의 차이 분석결과, 실험집단은 유의하게 증가하였지만, 통제집단의 경우에는 점수 변화가 유의하게 나타나지 않아 가설6은 지지되었다. Horan(2009)은 다양한 명상(마음챙김, 집중명상, 결합된 명상)의 전통이 뇌 심리학적인 측면에서 창의성과 깊은 관계가 있다고 주장했다. 이와 같은 연구는 본 연구의 결과를 지지해주고 있음을 알 수 있다. Csikszentmihalyi(1996)는 창의성

에 대하여 흔히 영역의 경계를 넘나드는 일이 수반된다고 하였다. 관념에 사로잡혀 고정되고 획일적인 사고 속에서의 경직된 생활은 새로운 사고방식을 바탕으로 창의성을 발휘하는 것을 방해한다. 마음챙김 상황에서는 모든 대상들을 처음 본 것같이 대하라고 강조한다. 습관적인 생활방식이 아닌 매번 새롭게 사물을 관찰하고 새롭게 생각하는 능력을 증진시킴으로써 창의성을 발전시키는 것으로 유추해 볼 수 있다. 위의 결과들을 종합하면 MBSR 프로그램은 부정적인 생각과 감정에 대한 태도를 감소시켜 스트레스와 소진을 긍정적으로 개선하는 데 기여하는 측면이 있으며, 마음챙김의 수준을 증가시켜 보다 합리적이고 적응적인 방식으로 생각과 감정을 조절하여 조직원의 자아존중감과 조직몰입 및 창의성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 유추해볼 수 있다. MBSR 프로그램이 개인의 안녕뿐만 아니라 조직원의 스트레스를 완화하여 조직의 경쟁력에 이바지할 수 있는 효과적인 방법임을 시사해 주었다.

본 연구의 결과를 중심으로 정책적 대안들은 제시하고자 한다. 한국 직장인들의 스트레스 보유율은 95%(2007.4.10, 연합뉴스)로 세계 최고 수준으로 나타난 결과를 보면 조직의 구성원 누구나 스트레스에 노출되어 있다고 할 수 있다. 스트레스는 개인에 미치는 여러 심리적인 이상증세를 비롯하여 조직의 생산성에 다양하게 부정적인 영향을 미치며, 스트레스 완화를 위한 기존의 다양한 심리적인 개입은 낮은 심리적 복지감이나 이상 심리상태에서 개입함으로써 많은 비용과 노력을 필요로 한다. 공공기관의 조직원들은 내외적인 변화의 분기점에 있는 상황으로 시대에 맞는 개인의 변화가 요구되어지며 주위 환경 또한 급변하고 있다. 따라서 스트레스에 대응하여 개인의 안녕과 조직의 유효성을 향상시킬 수 있는 방안이 필요하다. 마음챙김 훈련의 효과는 정신적이며 신체적인 이상증상의 치유뿐만이 아니라 삶의 행복과 안녕을 위한 자기 성장을 위한 동기부여도 될 수 있다. 이러한 차원에서 미국을 비롯한 서구 여러 나라의 마음챙김 훈련은 민간기업과 공공부문의 생산성 향상과 조직원의 복지 차원에서 다양하게 적용되어 시행되고 있으며, 직장 복지프로그램으로서 다양한 효과가 검증되었다(Kabat-Zinn, 1990). 마음챙김 훈련 프로그램의 국내 도입은 아직 초창기로서 몇몇 병원이 환자를 대상으로 시행하고 있으며, 개인 연구소를 중심으로 일반인에게 교육하고 있는 실정으로 민간기업 및 공공부문에서는 도입이 저조한 상황이다. 따라서 조

직원의 웰빙과 조직의 생산성 향상을 위한 마음챙김 훈련의 도입을 위하여 전문가의 양성을 들 수 있다. MBSR 프로그램은 교육 프로그램으로 장비의 도입이나 특별한 장소가 필요하지 않으며 기존의 심리사나 사회복지사를 교육하여 활용할 수 있다. 통상의 마음챙김 교육은 1주일에 1회의 주기로 회당 소요시간은 2.5~3 시간 정도이므로 기존 상담전문가의 재교육 혹은 신규 전문가의 배치 등 제도적 실행이 예방적 관점에서 적극적으로 시도되어야 한다. 둘째, 과도한 업무로 인하여 공식적으로 근무 후에 참여할 수 있는 기회가 있다고 하더라도 참여의 기회가 박탈될 수 있다. 이에 대한 관리.감독자의 배려에 의한 교육의 기회를 부여하여야 한다. 셋째, 일반적인 정신건강 프로그램과 비교하여 MBSR 프로그램의 가장 큰 장점이 효과의 지속성이지만 한 달에 한번 정도의 교육 참여를 추천한다. 이를 위하여 제도적인 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구가 가질 수 있는 의의로는 첫째, 국내에서 최초로 MBSR 프로그램을 조직 구성원의 개인적인 웰빙과 조직의 생산성 제고를 위한 조직효율성의 관점에서 적용한 연구이다. 본 연구의 결과에서 제시된 MBSR 프로그램의 효과들이 대부분 유의한 것으로 확인되었다. 이것은 MBSR적 접근이 개인적인 삶에서의 긍정적인 효과뿐만이 아니라 조직 효율성 측면에서의 적용 가능성도 확인시켜 주는 것이다. 즉 조직원 개인의 건강과 행복한 삶의 측면뿐만 아니라 조직의 인적 효율성을 증진시켜 줄 수 있는 한 가지 접근 방법으로서 가치를 지닌다고 하겠다. 둘째, 본 연구는 오랜 교육경험과 임상연구를 축적한 미국 MBSR 본부(CFM)의 정신과 교과과정을 반영하여 국내의 환경에서 실시한 점에 의의가 있다. MBSR 프로그램이 문화적인 차이에 상관없이 마음챙김의 수준과 자아존중감 및 조직몰입과 창의성을 증가시키며, 스트레스와 소진 수준을 완화시켜 조직유효성에 긍정적으로 영향을 끼친다는 연구결과는 MBSR 프로그램이 국내 민간기업이나 공공부문에서 보다 다양한 맥락으로 적용시킬 수 있는 가능성을 보여주었다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 참여 대상자들은 다양한 배경을 가진 조직원들로 구성되었다. 참여자들의 특성 및 근무만족도 등을 통제하지 않았기 때문에 본 연구의 결과를 확대 적용하기에는 무리가 있을 수 있다. 또한 연구 참여자들의 개인별 특성에 따라 경험에 미친 영향에 대해서도 밝힐 수 없었다는 한계점도 가지고 있다. 둘째, MBSR의 효과를 검증하는데 사용된 척

도는 자기보고 형식의 단일한 척도의 자기보고만으로 각 변인의 수준을 정확하게 확인하기에는 무리가 있다. 이를 보완하기 위해서는 자기보고식 질문지뿐만 아니라 보다 더 과학적이고 객관적인 신경 생리적 측정지표를 사용할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 MBSR 프로그램의 지도자는 본 연구자였다. 프로그램 지도자의 마음챙김 경험이나 이해도에 따라서 마음챙김의 지도와 교육에서 차이가 날 수 있기 때문에 효과를 일반화하는데 다소 한계가 따른다. 넷째, MBSR의 효과가 장기간에 걸쳐 의식의 확장과 변형이 일어날 수 있는데 본 연구에서는 장기간에 걸쳐 일어나는 내·외적인 체험을 밝혀내지 못한 제한점을 가지고 있다.

추후 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 참여자들의 특성을 고려하여 스트레스 노출 수준 등과 같은 개인별 특성을 좀 더 세분화하여 각 변인들의 수준에 따른 변화를 연구할 필요가 있다. 둘째, MBSR 프로그램에서는 마음챙김을 훈련할 수 있는 다양한 명상법들이 포함되어 있는데, 개인의 특성과 선호하는 명상법들과의 관계를 좀 더 구체적으로 연구한다면 보다 효과적인 프로그램이 될 수 있을 것이다. 셋째, 본 연구에서는 MBSR 프로그램의 지속성 여부를 확인하기 위한 추후 조사가 제외 되었다. 효과를 장기적으로 확인하기 위한 조사가 이루어진다면 보다 효과적으로 조직적인 관점에서 적용에 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 고경봉, 박중규, 김찬형.(2000). 스트레스 반응척도의 개발. 신경정신의학. 39(4): 707-719.
- 김상묵, 김영종.(2005). 정부조직의 직무특성에 관한 연구. 한국행정학보. 39(2): 63-86.
- 김인구.(2008). 「심리적 수용과 직무스트레스: 직장인용 ACT프로그램 효과검증」. 아주대학교대학원 박사학위논문.
- 김정숙.(2008). 「봉사-학습이 고등학생의 자아존중감, 학업적 자기효능감 및 학업성취도에 미치는 영향」. 서울여자대학교대학원 박사학위논문.
- 류부열.(2007). 「또래상담자 훈련이 고등학생의 공감능력, 친사회적 행동 및 자존감에 미치는 효과」. 건국대학교대학원 박사학위논문.

- 문유석.(2011). 소방공무원의 스트레스 수준과 직무환경적 유발요인. 지방정부연구, 15(1): 119-141.
- 박성현.(2006). 「마음챙김 척도 개발」. 가톨릭대학교대학원 박사학위논문.
- 박안숙.(2012). 간호장교의 직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. 군진간호연구. 30(1): 112-127.
- 변상해, 김세봉.(2009). 「현실요법 집단상담 프로그램이 직장인의 직무스트레스에 미치는 효과」. 한국경영학회 통합학술발표논문집.
- 신민희, 구제선.(2010). 행복과 창의력의 관계: 행복한 사람이 더 창의적이다. 한국심리학회지: 사회 및 성격. 24(3): 37-51.
- 안상섭.(2007). 「한국형마음챙김명상에 기반한 스트레스 감소 프로그램이 만성통증에 미치는 효과: 근로자를 중심으로」. 영남대학교대학원 박사학위논문.
- 양지윤.(2006). 「애착 유형, 자존감, 자기침묵이 관계만족에 미치는 영향: 성인 여성 표본을 대상으로」. 이화여자대학교대학원 석사학위논문.
- 유성경, 박성호.(2002). 상담환경의 위험요소, 지각된 사회적 지지가 상담자의 심리적 소진에 미치는 영향. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 14(2): 389-400.
- 이주현, 김영철.(2002). 직무스트레스와 이직의도의 인과관계 연구. 관광경영연구. 6(3): 217-241.
- 이훈진.(2009). 수용(Acceptance)이 심리적 증상, 자존감 및 삶의 만족도에 미치는 영향. 인지행동치료. 9(1): 1-23.
- 임승옥.(2007). 「기업조직원의 인적자원전략 인식과 조직몰입 및 경력 몰입의 관계 분석」. 고려대학교대학원 박사학위논문.
- 정진영.(2009). 「노인여가복지시설 운동프로그램 참여자의 행복감, 무력감, 자궁심과 삶의 질과의 인과관계」. 조선대학교대학원 박사학위논문.
- 정은이.(2002). 「일상적 창의성과 개별성-관계성 및 심리·사회적 적응의 관계」. 고려대학교대학원 박사학위논문.
- 홍윤기.(2008). 창의성과 통합인문학 구상. 사회와 철학. 15: 239-322.
- 최성우, 이선규.(2008). 직무특성과 창의성 및 임파워먼트의 관계분석. 기업교육연구. 10(2): 21-58.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." Journal of

- Occupational Psychology. 63: 1-18.
- Arch, J. J., & Craske, M. G. (2006). "Mechanism of mindfulness: Emotion regulation following a focused breathing induction." *Behavior Research and Therapy*. 44: 1849-1858.
- Baer, R. A. (2006). Mindfulness-based Treatment Approaches. 『안희영 외 공역(2009)』 마음챙김에 근거한 심리치료. 서울: 학지사.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment*. 11(3): 191-206.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). "Why does affect matter in organizations?" *Academy of Management Perspectives*. 21: 36-59.
- Baumesiter, R. F., & Tice, D. M. (1985). "Self-esteem and responses to success and failure: Subsequent performance and intrinsic motivation." *Journal of Personality*. 53(3): 450-467.
- Beddoe, A. E., & Murphy, S. O. (2004). "Does mindfulness decrease stress and foster empathy among nursing students?" *Journal of Nursing Education*. 43: 305-312.
- Beehr, T. A., & Bhagat, R. S. (1985). *Human Stress and Cognition in Organization: An Integrated Perspective*. NY: John Wiley & Sons.
- Biegel, G. M., Brown, K. W., Shapiro, S. L., & Schubert, C. M. (2009). "Mindfulness-based stress reduction for the treatment of adolescent psychiatric outpatients: A randomized clinical trial." *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 77(5): 855-866.
- Blau, G. J. (1986). "Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism." *Journal of Management*. 12(4): 577-584.
- Blitzer, R. J., Petersen, C., & Rogers, L. (1993). "How to build self-esteem." *Training and Development*. 14: 58-60.
- Bonadonna, R. (2003). "Meditation's impact on chronic illness." *Holistic Nurse Practitioner*. 17: 309-319.
- Branden, P. A. (1999). *Sociology of American Sport*. Dubuque Iowa: Wm. C., Brown

Company Publishers.

- Brown, K. W., & Cordon, S. L. (2009). Toward a Phenomenology of Mindfulness: Subjective Experience and Emotional Correlates. In F. Didonna (Ed.). *Clinical handbook of mindfulness*(pp.59-.81). NY: Springer.
- Brown, J. D., & Mankowski, T. A. (1993). "Self-esteem, mood, and self-evaluation: Changes in mood and the way you see you." *Journal of Personality and social Psychology*. 64: 421-430.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). "The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being." *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), pp. 822-848.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). "Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects." *Psychological Inquiry*. 18: 211-237.
- Caldwell, C. (1996). *Getting Our Bodies Back*. Shambahala, Boston & London. 김정명 역, 2007. 몸으로 떠나는 여행. 서울: 한울.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, M. K., Cha, S., Park, J. K., & Hyun, S. J. (2005). "Epidemiology of psychosocial distress in korean employee." *Korean Journal of Preventive Medicine*. 38: 25-37.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organization*. NY: Praeger Publishers.
- Cohen, A. (2007). "Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review*. 17: 336-354.
- Cohen-Katz, J., Wiley, S., Capuano, T., Baker, D. M., Deitrick, L., & Shapiro, S. (2005). "The effects of mindfulness-based stress reduction on nurse stress and burnout: A qualitative and quantitative study, Part III." *Holistic Nursing Practice*. 19(2): 78-86.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). "A review of an integration of research on job burnout." *Academy of Management Review*. 18: 621-656.
- Cranwell-Ward, J. (1995). "When the going gets tough." *People Management Journal*. 13:

22-25.

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity*, Harper perennial.

Davis, G. A.(1999), *Creativity is Forever*. Dubuque, IA: Kendall/Hunt Publishing Company.

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). "The job demand resources model of burnout." *Journal of Applied Psychology*. 86(3): 499-512.

Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., & Laurenceau, J. (2006). "Mindfulness and emotional regulation: the development and initial validation of the cognitive and affective mindfulness scale-revised (CAMS-R)." *Journal of Psychopathological Behavior Assessment*. 29: 177-190.

Galantino, M. L., Baime, M., Maguire, M., Szapary, P. O., & Farrar, J. T. (2005). "Association of psychological and physiological measures of stress in health-care professionals during an 8-week mindfulness meditation program: Mindfulness in practice." *Stress and Health*. 21: 255-261.

Goldin, P., Ramel, W., & Gross, J. (2009). "Mindfulness meditation training and self-referential processing in social anxiety disorder: Behavioral and neural effects." *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*. 23(3): 242-257.

Goldstein, J. (2007). *A Heart Full of Peace*. Boston, MA: Wisdom.

Hanh, T. N. (1992). *Touching Peace*. Berkeley, CA: Parallax Press.

Hanson, R., & Mendius, R. (2009). *Buddha's Brain*. New Harbinger Publications. CA.

Hayes, S. C., Bond, F. W., Barnes-Holmes, D., & Austin, J. (2006). *Acceptance and Mindfulness at Work: Applying Acceptance and Commitment Therapy and Relational Frame Theory to Organizational Behavior Management*. NY: Haworth.

Hellrigel, T. W., Slocum, J., & Wood Man, R. W. (1983). *Organizational Behavior* (3rd ed.), SP: West.

Horan, R. (2009). "The Neuropsychological connection between creativity and Meditation." *Creativity Research Journal*. 21(2-3): 199-222.

Irving, J. A., Dobkin, P. L., & Park, J. (2009). "Cultivating mindfulness in health care

- professionals: A review of empirical studies of mindfulness-based stress reduction (MBSR).” *Complementary Therapies in Clinical Practice*. 15: 61-66.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain and Illness*. NY: Delacorte.
- _____. (1994). *Wherever You Go There You Are*. NY: Hyperion.
- _____. (2003). “Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future.” *Clinical psychology: Science and Practice*. 10: 144-156.
- _____. (2005). *Coming to Our Senses: Healing Ourselves and the World Through Mindfulness*. NY: Hyperion.
- Koslowsky, M. (1998). *Modeling the Stress-strain Relationship in Work Setting*. London: Routledge.
- Langer, E. (2005). *On Becoming an Artist*. NY: Random House, Inc.
- Lucas, R. E., Diener, E., & Shu, E. (1996). “Discriminant validity of well-being measures.” *Journal of Personality and Social Psychology*. 71: 616-28.
- Ludwig, D. S., & Kabat-Zinn, J. (2008). “Mindfulness in medicine.” *JAMA*. 300(11): 1350-1352.
- Luke, M. A., Maio, G. R., & Carnelley, K. B. (2004). “Attachment models of the self and others: Relations with self-esteem, humanity-esteem, and parental treatment.” *Personal Relationships*. 11: 281-303.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). “The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?” *Psychological Bulletin*. 131: 803-855.
- Mace, C. (2008). *Mindfulness and Mental Health: Therapy. Theory and Science*. London: Routledge.
- Mackenzie, C. S., Poulin, P. A., & Seidman-Carlson, R. (2006). “A brief mindfulness-based stress reduction intervention for nurses and nurse aides.” *Applied Nursing Research*. 19: 105-109.
- MacKinnon, D. W. (1962). “The nature and nurture of creative talent.” *American Psychologist*. 17: 484-494.
- Matthews, K. A., Cottingham, E. M., Talbott, E., Kuler, L. H., & Siegel, J. M.(1987). “Stressful work conditions and diastolic blood pressure among blue collar factory

- workers.” *American Journal of Epidemiology*. 126(2): 280-291.
- Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (1993). “Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts.” *Annual Review of Psychology*. 44: 195-229.
- Peter, H. (1986). *Stress and the Nurse Manager*. NY: John Wiley & Sons.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. NY: Free Press.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). “Stress & burnout: The significant difference.” *Personality & Individual Differences*. 39(3): 625-667.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). “Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.” *Journal of Applied Psychology*. 59(5): 603-609.
- Robbins. (2005). *Organizational Behavior*. NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Rosenzweig, S., Reibel, D. K., Greeson, J. M., Brainard, G. C., & Hojat, M. (2003). “Mindfulness-based stress reduction lowers psychological distress in medical students.” *Teach Learn Med*. 15: 88-92.
- Sauter, S. L., Murphy, L., & Hurrell, J. J. (1990). “Prevention of work related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health.” *American Psychologist*. 45: 1146-1148.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Schein, E. H. (1984). “Coming to a new awareness of organizational culture.” *Sloan Management Review*. 25(2): 3-16.
- Segal, Z. V., Williams, J., & Teasdale, J. D. (2002). *Mindfulness-based Cognitive Therapy for Depression*. NY: Guilford Press.
- Selye, H. (1936). “A syndrome produced by diverse nocuous agents.” *Nature*. 138: 32.
- _____. (1976). *Stress in Health and Disease*. Boston: Butterworths.
- Siegel, D. J. (2007). *The Mindful Brain: Reflection and Attunement in the Cultivation of Well-being*. NY: W. W. Norton & Company.
- Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. (2005). “Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: Results from a randomized trial.” *International Journal of Stress Management*. 12(2): 164-176.

- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). "Mechanisms of mindfulness." *Journal of Clinical Psychology*. 62(3): 373-386.
- Shapiro, S. L., Oman, D., Thoresen, C. E., Plante, T. G., & Flinders, T. (2008). "Cultivating mindfulness: Effects on well-being." *Journal of Clinical Psychology*. 64(7): 840-862.
- Shapiro, S. L. (2009). "The integration of mindfulness and psychology." *Journal of Clinical Psychology*. 65: 555-560.
- Shapiro, S. L., Brown, K. W., Thoresen, C., & Plante, T. G. (2011). "The moderation of mindfulness-based stress reduction effects by trait mindfulness: Results from a randomized controlled trial." *Journal of Clinical Psychology*. 67(3): 267-277.
- Stahl, B., & Goldstein, E. (2010). *A Mindfulness-Based Stress Reduction Workbook*. CA: New Harbinger Publication, inc.
- Tafarodi, R. W., & Swann, W. B. (2001). "Two-dimensional self-esteem: Theory and measurement." *Journal of Personality and Individual Differences*. 31: 653-673.
- Taylor, C. W. (1988). Various Approaches to and Definitions of Creativity. In R. J. Sternberg (Ed.), *The Nature of Creativity*. Cambridge: Cambridge University.
- Vøllestad, J., Sivertsen, B., & Nielsen, G. H. (2011). "Mindfulness based stress reduction for patients with anxiety disorders: Evaluation in a randomized controlled trial." *Behaviour Research and Therapy*. 49: 281-288.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization: "A normative view. *Academy of Management Review*." 7(3): 418-428.