

보건교사의 소진이 직무만족에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과를 중심으로

권오윤¹ · 박경숙²

중앙대학교 간호대학원¹, 중앙대학교 적십자간호대학²

The Influences of Burnout on Job Satisfaction on School Health Teachers (School Nurse): Focused on the Mediating Effects of Self-leadership

Oh Yun Kwon¹ · Kyung Sook Park²

¹Graduate School of Nursing, Chung-Ang University, ²Red-Cross College of Nursing, Chung-Ang University

ABSTRACT

Purpose: This study was conducted to identify the impact of burnout on job satisfaction of school health teachers (school nurses) and the mediating effects of self-leadership on the relationship between burnout and job satisfaction. **Methods:** The research is a cross-sectional survey. The participants were 131 school health teachers (school nurses) in Korea. Data was collected using a self-reporting questionnaire covering demographic characteristics, self-leadership, burnout, and job satisfaction. The collected data was analyzed through t-test, ANOVA, correlation, and multiple regression using SPSS/WIN (ver. 23). **Results:** Significant positive correlations were found between self-leadership and job satisfaction ($r=.384, p<.001$). Significant negative correlations were found between burnout and job satisfaction ($r=-.748, p<.001$) and between burnout and self-leadership ($r=-.308, p<.001$). The factors that enhance job satisfaction were found to be lower burnout and higher self-leadership. The results of the 3-step regression are as follows: First, burnout had a significant negative effect on self-leadership. Second, burnout had a significant negative effect on job satisfaction. Third, self-leadership had a significant positive effect on job satisfaction and had a mediating effect on the relationship between burnout and job satisfaction ($Zab=3.271, p<.001$). **Conclusion:** Based on these results, self-leadership is needed in order to raise job satisfaction and reduce burnout.

Key Words: School health teacher, Self-leadership, Burnout, Job satisfaction

서론

1. 연구의 필요성

학교보건법 제 15조 2항에 따르면, 모든 학교에 보건교육과 학생들의 건강관리를 담당하는 보건교사를 두며, 대통령령으로 정하는 일정 규모 이하의 학교(초등 18학급, 중고등 9학급

미만인 경우)에는 순회 보건교사를 둘 수 있다고 규정하였다 [1]. 법률에 근거하여 보건교사는 학생들의 건강관리와 보건교육을 담당하는 학교에 상주하는 유일한 의료인이라고 볼 수 있기 때문에 보건교사는 교내 응급상황이 발생한 순간에 빠르고 정확한 판단과 대처를 위해 항상 긴장하며 학교생활을 하고 있다[2]. 그리고, 보건업무와 관련한 업무들은 보건교사가 주도로 판단하고, 기획해서 추진해야 하므로 보건교사에게

Corresponding author: Kyung Sook Park

Red-Cross College of Nursing, Chung-Ang University, 84 Huksuk-ro, Dongjak-gu, Seoul 06974, Korea.
Tel: +82-2-820-5676, Fax: +82-2-824-7961, E-mail: free5yun@hanmail.net

Received: Mar 15, 2016 / Revised: Jun 8, 2016 / Accepted: Jun 20, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

는 일정 수준 이상의 전문성이 요구된다. 보건교사는 손상과 질병으로 보건실을 방문하는 학생과 교직원을 치료하고, 상담하는 주 업무를 수행하면서, 스스로의 전문성과 자율성에 기반하여 업무를 수행해야 하며, 중한 상황의 경우 학부모와 학교관리인에게 의료인의 입장으로 학생의 대변인으로서 의사소통을 해야 한다[2,3].

보건교사들은 교내 1인으로서 다수의 학생, 교직원, 학부모를 모두 응대해야 하며, 사안이 발생한 순간에 신속히 연락을 받아야 하기 때문에 잠시의 시간도 보건실을 비울 수 없고[2], 수시로 방문하는 학생들의 건강 관련 처치와 상담을 하면서 동시에 보건업무 관련 서류작업을 하면서, 보건수업도 수행해야 하는 1인 다역의 업무를 수행한다[2,3]. 뿐만 아니라, 최근 학생들의 정서·행동에 대한 관심이 증대되면서 2007년부터 새롭게 도입된 ‘학생 정서·행동 발달검사’와, 금연에 대한 정부의 정책으로 교내 금연교육이 확대 되는 등 사회적으로 건강에 대한 관심이 증대되는 만큼 보건교사의 업무량은 점차 증가하고 있다[4]. 이렇게 다차원의 업무를 수행하는 보건교사는 직무 스트레스와 직무환경적인 영향으로 소진을 경험할 가능성이 높다[5].

소진이란 주로 대인 서비스 종사자들에게 나타나며, 직무를 수행하는 과정 중에 만성적인 스트레스로 정서적 소모가 지속되면서 발생하는 증후군으로 정서적 탈진(emotional exhaustion), 비인간화(depersonalization), 개인성취감 결여(reduced personal accomplishment)의 세 가지 양상으로 나타난다[6]. 소진은 업무에서 낮은 생산성과 효율성을 유발시키며, 결과적으로는 직무만족감을 감소시킨다[7]. 이와 관련하여 Nantsupawat 등[8]은 소진이 높을수록 간호의 질이 낮아지고, 환자 낙상, 투약오류, 감염 등이 증가한다는 보고가 있어, 간호사의 소진이 직무만족 뿐만 아니라 환자 결과에도 영향을 미치기 때문에 관심을 가져야 할 필요가 있는 부분이다. 보건교사를 대상으로 한 Park [5]의 연구에서 보건교사의 소진수준은 임상간호사나 다른 교사들보다 높다고 보고되었다. 따라서 지역사회 간호사의 한 부분인 보건교사 또한 학생들의 건강을 증진시키기 위하여 보건교사의 소진에 관심을 가져야 할 필요가 있다.

직무만족이란 개인이 직무를 수행하는 과정을 통해 얻는 긍정적인 감정 상태나 만족을 말한다[9]. 직무만족은 업무를 수행하는데 있어서 최대한의 능력을 발휘하도록 하게 하여, 조직의 업무성과를 높이는 데 중요한 역할을 하는데, 간호사의 직무만족은 환자 결과에도 영향을 미치기 때문에 중요하다는 많은 연구가 이루어져 왔다[9]. 그러나 보건교사는 의료 기관

이 아닌 학교 환경이라는 특수한 환경에서 의료인으로서의 자율성과 전문성을 가지고 업무를 수행하는 입장이기 때문에 지역사회 간호사의 한 부분으로 보건 교사의 직무만족 또한 학교 및 학생의 건강을 증진시키는데 중요하다고 할 수 있다[10].

셀프리더십이란 스스로에게 리더십을 발휘하여 자신의 잠재력을 이끌어 내는 새로운 방식의 리더십으로 Manz가 최초로 제안한 개념이다[11]. 셀프리더십은 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위한 과정으로, 자기영향력을 행사하기 위해 사용되는 사고 및 행동전략을 말한다[11,12]. 보건교사는 학교에서 학교보건 업무를 수행하는 유일한 의료인으로서 스스로 리더가 되어 업무에 임해야 하는 특수성이 있다. 따라서 보건교사는 자기 스스로 목표설정, 자기 통제 하는 등의 자율성을 중심으로 하는 셀프리더십의 개념이 필요하다. Won과 Cho [12]의 셀프리더십에 관한 문헌분석에서 셀프리더십은 나이, 학력, 직위, 임상경력이 많을수록 셀프리더십이 높으며, 간호사들의 직무만족과 조직몰입을 높이는 데 영향을 미친다고 하였다. 그러나 보건교사를 대상으로 셀프리더십과 직무만족에 대한 연구가 전무하기 때문에 보건교사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십의 정도를 확인하고, 셀프리더십이 직무만족에 미치는 효과를 확인하여, 이를 증진시킴으로써 보건교사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 기초로 활용되기 위하여 본 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

지금까지 소진, 직무만족, 셀프리더십과 관련된 연구를 살펴보면, 간호사의 셀프리더십과 직무만족은 정의 상관관계를 나타냈으며, 셀프리더십의 하위영역 중에서도 직무만족과 높은 상관관계를 보인 하위영역은 건설적 사고였다[13,14]. 반면, 소진은 직무만족과 부적 상관관계가 있어, 업무량이 많을수록, 상사의 지원이 낮을수록 정서적 고갈이 더 심화되고, 비인간화가 되며 자아성취감이 낮아졌고, 소진이 높을수록 직무만족이 낮다고 하였다[15,16]. 그리고 소진은 셀프리더십과도 부적 상관관계가 있어 셀프리더십이 증가하면, 소진은 감소한다고 하였다[17]. 이처럼 직무만족은 소진과 셀프리더십과 서로 상관관계가 있다고 연구되었으나 소진과 직무만족 사이에서 셀프리더십이 매개 변수로서 작용 가능한지에 대한 연구는 없는 실정이다. 최근 새로이 유입되는 신종 감염병에 대한 신속한 대처에 대한 요구 증가, 흡연 예방 교육의 확대, 학생 정신 건강에 대한 관심의 증대 등으로 늘어나는 보건교사의 업무 증가로 인하여 발생할 수 있는 소진을 줄이기 위하여, 그리고 학교현장에서 유일한 의료인으로서 자율성과 전문성을 가지고 업무를 수행하는 보건교사들의 직무만족을 유도하기 위하여 셀프리더십을 향상시키는 것을 통하여 직무만족을 향상시키

기 위한 연구가 필요한 실정이다. 셀프리더십이 소진을 감소시키며, 직무만족을 높이는데 매개변수로서 작용한다는 것을 확인한다면, 셀프리더십을 보건교사 연수를 통하여 개발시켜 향상 가능한 변수로서의 의의를 찾을 수 있을 것이다.

이에 이 연구는 보건교사의 소진과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 알아보고, 셀프리더십의 매개효과를 확인하여, 보건교사의 소진을 감소시키고 직무만족을 향상시킬 수 있는 보건교사 연수 프로그램개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 보건교사의 일반적 특성과 소진, 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 규명하고, 이를 토대로 직무만족을 향상시키고, 소진을 감소시키기 위한 보건교사 연수 프로그램 개발의 기초자료로 활용하고자 하는 것이다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

- 보건교사의 일반적 특성에 따른 소진, 직무만족, 셀프리더십의 차이를 확인한다.
- 보건교사의 소진, 직무만족, 셀프리더십 사이의 상관관계를 확인한다.
- 일반적 특성이 직무만족에 미치는 영향과 셀프리더십, 소진을 포함했을 때 직무만족에 미치는 영향을 비교 분석한다.
- 보건교사의 소진과 직무만족과의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 보건교사의 소진, 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 분석하고, 직무만족에 영향을 주는 요인들을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 전국의 초, 중, 고, 특수학교의 보건교사를 대상으로 자료를 수집하였다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G^*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 구하였다[18]. 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80으로 선정하였을 때, 적절한 대상자수는 회귀분석일 경우 독립변수가 6개일 경우 98명, 독립변수가 13개일

경우 131명, 상관분석일 경우 128명이 필요하였기 때문에 필요한 대상자 수가 모집이 될 때까지 자료수집을 하였으며, 자료수집기간은 2015년 8월 17일부터 2015년 10월 1일까지 하였다. 자료수집방법은 보건교사들이 자주 이용하는 홈페이지인 학교보건교사회 홈페이지와 참보건의연구회의 자유게시판에 설문모집을 공지하였다. 학교에서 1인이 독립된 공간에서 근무하며, 컴퓨터 사용을 많이 하는 직업의 특성을 고려하여 인터넷 설문으로 진행하였다. 설문지 모집공고 및 설문 첫 내용으로 연구목적 및 익명성을 보장하는 내용과 연구참여를 원하는 자만 설문에 응하도록 설명문을 삽입하였다. 본 연구를 수행하기에 앞서 연구계획서와 설문지에 대해 C대학의 생명윤리위원회의 승인(1041078-20507-HR-108-01)을 받았다.

참여자에 대한 보상은 엑셀 프로그램을 이용해 일부를 무작위 선정하여 소정의 상품권을 제공하였다. 설문내용 중 의문이라는 부분은 전화로 확인을 하였으며, 총 133부의 설문지가 응답하였고, 중복 응답을 한 설문지 2부를 제외하고 최종적으로 131부의 설문지를 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

설문지는 선행연구 분석 후, 일반적 특성에 대한 내용을 완성하였고, 작성된 설문지를 간호학 교수 1인과 10년 이상의 경력이 있는 보건교사 2인에게 초안을 검토 받아 중복되거나 유의미하지 않은 문항을 제외하여 외적 타당도를 충족하였다.

설문지의 조 사항목은 일반교사, 간호사, 보건교사를 대상으로 셀프리더십, 소진, 직무만족도에 대한 여러 선행연구를 바탕으로 '일반적 특성'의 항목을 정하였다. '일반적 특성'에 대한 질문은 성별, 종교, 나이, 학력, 간호사 경력, 보건교사 경력, 학교급, 설립유형, 학급수, 학생수, 교직원수, 일평균 방문자수, 연간 보건실 이용자수, 주당 보건교육 시수, 보건수업학년 수, 성과급으로 구성 하였다.

1) 소진

소진 척도는 Maslach와 Jackson [6]의 MBI (Maslach Burnout Inventory)를 Park [5]이 보건교사에게 맞게 수정한 설문지를 사용하였다. 본 척도는 총 18개의 문항으로 정서적 탈진 9문항, 비인간화 4문항, 개인적 성취감 결여 5문항으로 나뉘어졌으며, 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 소진의 정도가 높은 것이다. 7번, 10번, 13번, 15번, 16번 문항은 역산하였다. 선행연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 정서적 탈진 .91, 비인간화 .73, 개인성취감 결여 .73이었다[5]. 본 연구의 신뢰도는

정서적 탈진 .918, 비인간화 .767, 개인적 성취감 결여는 .769, 소진척도 전체의 신뢰도는 .921이었다.

2) 직무만족

직무만족이란 개인이 자신의 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 상태로 본 연구에서는 대한교육연합회의 교사직무만족척도(Korean Teacher Opinionnaire, KTO)를 보건교사의 상황에 맞게 수정·보완한 Kim [19]의 도구를 사용하였다. 도구는 5점 Likert 척도로서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 점수가 높을수록 만족도가 높은 것을 의미한다. 하위 요인으로 인간관계 4문항, 근무환경 3문항, 담당직무 6문항, 보상체계 4문항, 전문성신장 4문항, 행정체계 4문항, 사회적 인식 5문항, 총 30문항이다. 10, 11, 12, 17, 27, 29번은 역산하였다. 5점 Likert 척도로 선행연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .885였다[19]. 본 연구에서의 신뢰도는 인간관계 .842, 근무환경 .703, 담당직무 .679, 보상체계 .545, 전문성 신장 .792, 행정체계 .804, 사회적 인식 .803이었으며 직무만족 도구 전체의 신뢰도는 .914였다.

3) 셸프리더십

셸프리더십은 개인이 자신의 행동을 통제하고, 일련의 특정한 행위와 인지전략을 사용하여 스스로 방향과 동기를 부여하여 스스로에게 영향을 미치고 이끌어 가는 자율적인 힘을 의미한다[11,20]. 본 연구에서는 Manz [11]의 셸프리더십 측정도구를 Kim [21]이 수정·보완하여 중학교 교사를 대상으로 연구한 도구를 사용하였다. 이 도구는 ‘자기기대’, ‘리허설’, ‘목표설정’, ‘자기보상’, ‘자기비판’, ‘건설적 사고’의 6개 요인으로 각 3문항씩 총 18문항으로 구성되어 있다[21]. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 셸프리더십이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim [21]의 선행연구에서 Cronbach's α 는 .87이었다. 본 연구에서의 신뢰도는 자기기대 .860, 리허설 .794, 목표설정 .795, 자기보상 .805, 자기비판 .838, 건설적 사고 .808이었으며, 셸프리더십 도구 전체의 신뢰도는 .873이었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 연구목적에 따라 IBM SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 유의수준 .05수준에서 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 대상자가 인지한 소진, 직무만족,

셸프리더십의 차이를 비교하기 위하여 실수와 백분율, 평균과 표준편차, t-test 및 ANOVA test로 분석하고, 유의한 차이가 있는 변수는 Sheffe 사후 검증을 실시하였다.

- 대상자의 소진, 직무만족, 셸프리더십 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient를 이용하였다.
- 직무만족에 영향을 주는 요인은 위계적 회귀분석(Hierarchical multiple linear regression)을 이용하여 분석하였다.
- 소진과 직무만족 간에 셸프리더십의 매개효과를 파악하기 위해 Baron과 Kenny[22]의 3단계의 회귀분석과 Sobel test를 실시하였다[23].

연구결과

1. 대상자의 일반적인 특성에 따른 소진, 직무만족, 셸프리더십의 차이

대상자의 일반적인 특성에 따른 소진, 직무만족, 셸프리더십을 분석한 결과는 Table 1과 같다. 일반적 특성에 따른 소진은 연령($F=3.708, p=.007$), 보건교사 경력($F=4.887, p=.001$), 일평균 보건실 방문자 수($t=2.306, p=.023$), 연간 보건실 방문자 수($F=6.549, p=.002$), 주당수업시수($F=3.640, p=.015$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 살펴보면 연령이 30대와 40대인 경우 소진이 높게 나타났으며, 40대 이후에는 소진정도가 감소하였다. 보건교사 경력이 16~20년인 경우 소진이 가장 많이 된 것으로 나타났으며, 일 방문자가 50명 이상인 경우 소진 점수가 더 높았다. 그리고 연간 방문자 수가 10,000명이 넘는 경우 소진의 정도가 심하였으며, 주당 보건교육시수가 많을수록 소진 점수가 높았다. 일반적 특성에 따른 직무만족은 연령($F=4.996, p=.001$), 보건교사 경력($F=4.882, p=.001$), 일평균 보건실 방문자 수($t=2.353, p=.020$), 연간 보건실 방문자 수($F=3.075, p=.050$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 살펴보면 30대가 직무만족이 가장 낮았고, 경력이 20년 이상인 경우, 일평균 보건실 방문자 수가 50명 이하인 경우, 연간 보건실 방문자 수가 5,000명 이하인 경우가 직무만족이 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 셸프리더십은 성과급이 A인 경우가 성과급이 B인 경우보다 셸프리더십이 유의하게 높았다($p=.001$).

2. 보건교사의 소진, 직무만족, 셸프리더십의 정도

연구대상자의 소진, 직무만족, 셸프리더십의 정도는 Table 2

Table 1. Differences in Burnout, Job Satisfaction and Self-leadership according to General Characteristics of the Participants (N=131)

Characteristics	Categories	n (%)	Burnout		Job satisfaction		Self-leadership	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	20~29 ^a	20 (15.0)	47.95±9.63	3.708 (.007)	95.95±12.99	4.996 (.001) b < c, d	67.25±6.74	0.712 (.585)
	30~39 ^b	29 (19.9)	55.86±11.93		87.90±13.29		67.86±7.24	
	40~49 ^c	50 (39.0)	49.54±14.04		100.02±16.76		68.60±10.70	
	50~59 ^d	29 (23.6)	46.93±10.83		104.38±16.60		70.52±8.76	
	≥ 60 ^e	3 (2.6)	33.00±9.64		111.67±30.09		73.67±9.61	
Marital status	Married	27 (20.6)	49.96±11.98	0.422 (.657)	96.74±14.60	0.098 (.907)	65.56±5.69	2.243 (.110)
	Single	102 (77.9)	49.84±12.88		98.29±17.43		69.58±9.59	
	Separated	2 (1.5)	41.50±21.92		96.50±12.02		71.00±2.83	
Religion	Yes	87 (66.4)	49.09±12.37	0.818 (.415)	99.94±17.06	1.939 (.055)	68.70±8.12	0.125 (.901)
	No	44 (33.6)	51.02±13.50		94.00±15.54		68.91±10.61	
Education level	College	25 (19.1)	49.68±12.23	1.162 (.327)	96.24±16.84	1.417 (.241)	67.12±9.71	1.032 (.381)
	University	67 (51.1)	51.21±12.88		95.69±17.61		68.31±7.78	
	≥ Master	36 (27.5)	46.64±12.88		102.78±14.95		70.89±10.62	
	RN-BSN	3 (2.3)	54.67±10.02		98.67±9.07		67.33±5.13	
Nursing career (year)	None	18 (13.7)	49.56±12.41	2.653 (.074)	99.28±17.10	1.707 (.186)	67.28±8.64	0.785 (.458)
	< 3	62 (47.3)	52.24±12.32		95.16±16.23		68.24±9.74	
	≥ 3	51 (38.9)	46.76±12.96		100.86±17.00		69.94±8.16	
Career (year)	< 5 ^a	40 (30.5)	50.80±10.27	4.887 (.001) c < d d > e	94.68±13.30	4.882 (.001) a, b, d < e	69.50±6.902	1.967 (.104)
	5~10 ^b	29 (22.1)	52.45±12.65		93.69±16.72		67.76±8.53	
	11~15 ^c	20 (15.3)	44.45±12.22		103.00±16.72		70.00±7.90	
	16~20 ^d	11 (8.4)	61.00±12.72		87.73±17.37		62.27±9.19	
	> 20 ^e	31 (23.7)	45.26±13.19		106.52±16.83		70.29±11.49	
School stage	Elementary	72 (55.0)	50.78±1.10	2.339 (.077)	97.22±18.46	1.143 (.334)	68.28±9.32	0.811 (.490)
	Middle	37 (28.2)	51.54±2.09		95.86±14.35		68.32±8.21	
	High	21 (16.0)	43.29±1.98		103.76±13.94		70.81±9.25	
	Special	1 (0.8)	44.0		105.0		78.0	
Number of classes	< 18	30 (22.9)	45.67±12.69	2.375 (.073)	102.17±16.28	1.967 (.122)	69.33±7.61	1.456 (.230)
	18~35	80 (61.1)	50.28±13.05		97.81±17.16		68.03±9.61	
	36~43	15 (11.5)	51.13±9.49		95.33±13.88		72.80±8.74	
	> 43	6 (4.6)	59.50±11.01		85.17±15.34		65.83±4.54	
Number of staff	< 50	46 (35.1)	46.83±13.06	1.908 (.153)	101.76±15.70	1.952 (.146)	68.20±9.21	0.437 (.647)
	50~99	82 (62.6)	51.26±12.21		96.02±16.91		68.9±8.85	
	100~150	3 (2.3)	53.00±19.16		92.00±23.64		73.00±11.79	
Average number of visitors per day	< 50	85 (64.9)	47.88±12.80	2.306 (.023)	100.44±16.64	2.353 (.020)	68.62±8.33	0.254 (.800)
	≥ 50	46 (35.1)	53.17±12.03		93.35±16.11		69.04±10.19	
Number of visitors per year	< 5,000 ^a	76 (58.0)	48.09±12.51	6.549 (.002) a, b < c	99.82±15.06	3.075 (.050) a > c	68.82±7.34	0.235 (.791)
	5,000~9,999 ^b	41 (31.3)	49.00±12.90		97.90±19.83		69.20±11.33	
	≥ 10,000 ^c	14 (10.7)	60.86±7.59		87.93±12.47		67.29±9.96	
Number of class hours per week	None	20 (15.3)	44.65±11.73	3.640 (.015)	100.90±13.86	2.628 (.053)	69.15±8.77	1.075 (.362)
	1~4	58 (44.3)	47.78±13.30		101.34±16.50		69.17±8.15	
	5~8	45 (34.4)	53.40±11.40		93.51±17.16		69.07±10.23	
	9~12	8 (6.1)	56.13±12.08		90.88±17.72		63.25±7.70	
Performance-based pay	S ^a	11 (8.4)	47.00±11.55	1.068 (.365)	100.09±17.01	2.594 (.055)	68.09±6.88	3.917 (.010) b > c
	A ^b	46 (35.1)	47.63±12.42		102.70±17.20		72.07±7.56	
	B ^c	67 (51.1)	51.60±13.44		95.24±15.95		67.21±9.86	
	None ^d	7 (5.3)	50.14±8.11		89.29±15.03		63.14±5.01	

와 같다. 연구대상자의 소진은 1~5점 범위에서 평균 2.76±0.71이었으며, 하위영역별 평균을 살펴보면, 정서적 탈진이 3.08±0.90점, 비인간화가 2.49±0.88점, 개인적 성취감 결여가 2.41±0.62점으로 정서적 탈진이 가장 높게 나타났다. 직무만족은 1~5점 범위에서 평균 3.27±0.56점이었으며, 하위영역별 평균을 살펴보면, 인간관계가 3.64±0.85점, 담당직무가 3.67±0.54점, 근무환경이 3.17±0.92점, 보상체계가 2.46±0.69점, 전문성 신장이 3.78±0.74점, 행정체계가 3.10±0.90점, 사회적 인식이 2.91±0.89점으로 보상체계가 가장 낮은 직무만족도를 나타내었고, 전문성 신장이 가장 높게 나타났다. 셀프리더십은 1~5점 범위에서 평균 3.82±0.50점이었으며, 하위영역별 평균을 살펴보면, 자기기대가 4.06±0.80점, 리허설이 4.15±0.66점, 자기 목표 설정이 3.72±0.75점, 자기보상이 4.08±0.71점, 자기비판이 3.39±0.89점, 건설적 사고가 3.53±0.73점으로 나타났다.

3. 보건교사의 소진, 직무만족, 셀프리더십 사이의 상관관계

보건교사의 소진, 직무만족, 셀프리더십 사이의 상관관계는 Table 3과 같다. 직무만족은 소진과 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 나타내었다($r = -.748, p < .001$). 셀프리더십은 소진과 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 나타내었고

($r = -.308, p < .001$), 직무만족과는 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계를 나타내었다($r = .384, p < .001$).

4. 보건교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 위계적 회귀분석을 시행하였다. 직무만족에 유의한 차이를 보인 일반적 특성인 연령, 보건교사 경력, 일 방문자, 연간방문자를 통제변인으로 설정하고, 셀프리더십, 소진, 성과급을 독립변수로 포함하여 위계적 다중 회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 회귀모형은 Durbin-Watson 통계량이 2.246으로 2와 가까워 자기상관성이 없는 것으로 나타났으며, Tolerance는 .355~.765으로 0.1 이상, VIF는 1.307~2.814로 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

회귀모형분석 결과는 다음과 같다. 모형 1의 설명력은 10.9

Table 3. Correlations among Burnout, Job Satisfaction and Self-leadership (N=131)

Variables	Self-leadership	Burnout
	r (p)	r (p)
Burnout	-.308 (<.001)	
Job satisfaction	.384 (<.001)	-.748 (<.001).

Table 2. Descriptive Statistics of Burnout, Job Satisfaction and Self-leadership of School Health Teachers (School Nurses) (N=131)

Variables	Categories	Sum				Mean			
		M±SD	Min	Max	Range	M±SD	Min	Max	Range
	Subtotal	68.77±8.99	28.00	86.00	18~90	3.82±0.50	1.56	4.78	1~5
Burnout	Emotional exhaustion	27.76±8.13	9.00	43.00	9~45	3.08±0.90	1.00	4.78	1~5
	Depersonalization	9.95±3.50	4.00	19.00	4~20	2.49±0.88	1.00	4.75	1~5
	Reduced personal accomplishment	12.03±3.11	5.00	20.00	5~25	2.41±0.62	1.00	4.00	1~5
	Subtotal	49.74±12.74	21.00	78.00	18~90	2.76±0.71	1.17	4.33	1~5
Job satisfaction	Relationship	14.51±3.39	4.00	20.00	4~20	3.64±0.85	1.00	5.00	1~5
	Performance	22.03±3.24	8.00	28.00	6~30	3.67±0.54	1.33	4.67	1~5
	Work environment	9.50±2.77	3.00	15.00	3~15	3.17±0.92	1.00	5.00	1~5
	Compensation system	9.82±2.75	4.00	17.00	4~20	2.46±0.69	1.00	4.25	1~5
	Professional development	15.13±2.95	5.00	20.00	4~20	3.78±0.74	1.25	5.00	1~5
	Administrative system	12.40±3.58	5.00	20.00	4~20	3.10±0.90	1.25	5.00	1~5
	Social cognition	14.55±4.44	5.00	25.00	5~25	2.91±0.89	1.00	5.00	1~5
	Subtotal	97.95±16.74	59.00	135.00	30~150	3.27±0.56	1.97	4.50	1~5
Self-leadership	Self-expectation	12.17±2.39	3.00	15.00	3~15	4.06±0.80	1.00	5.00	1~5
	Rehearsal	12.44±1.97	4.00	15.00	3~15	4.15±0.66	1.33	5.00	1~5
	Self-set goals	11.16±2.26	5.00	15.00	3~15	3.72±0.75	1.67	5.00	1~5
	Self-reward	12.23±2.12	4.00	15.00	3~15	4.08±0.71	1.33	5.00	1~5
	Self-punishment	10.18±2.68	3.00	15.00	3~15	3.39±0.89	1.00	5.00	1~5
	Constructive thinking	10.60±2.20	5.00	15.00	3~15	3.53±0.73	1.67	5.00	1~5

%로 일반적 특성 중 양(+)의 영향력을 갖는 유의한 변수는 연령이었고($\beta=.271, p=.020$), 경력과 일 방문자와 연간 방문자는 각각 유의하지 않았지만, 모형은 통계적으로 유의하였다($F=4.975, p=.001$). 모형 2에서는 소진의 하위요인을 독립변수로 추가하였고, 설명력은 66.2%로 55.3%가 증가하였다. 모형은 통계적으로 유의하였다($F=37.419, p<.001$). 모형 2에서 음(-)의 영향력을 갖는 유의한 변수는 소진 중에서 정서적 탈진($\beta=-.469, p<.001$)과 개인적성취감 결여($\beta=-.503, p<.001$)였고, 모형 1에서 유의한 변수였던 연령은 유의하지 않게 되었다. 모형 3에서는 셀프리더십의 하위요인을 독립변수로 추가하였고, 설명력은 69.3%로 모형 2보다 3.1%가 증가하였다. 모형은 통계적으로 유의하였다($F=23.615, p<.001$). 모형 3에서 양(+)의 영향력을 갖는 유의한 변수는 셀프리더십 중에서 자기보상($\beta=.164, p=.017$)과 건설적 사고($\beta=.187, p=.008$)이었고, 음(-)의 영향력을 갖는 유의한 변수는 소진 중에서 정서적 탈진($\beta=-.407, p<.001$)과 개인적성취감 결여($\beta=-.410, p<.001$)였다.

5. 보건교사의 소진과 직무만족 간에 셀프리더십의 매개 효과

보건교사의 소진과 직무만족간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 파악하기 위한 분석결과는 Table 5와 같다. 직무만족에 대하여 유의한 차이를 보인 일반적 특성인 연령, 보건

교사 경력, 일 방문자, 연간방문자를 통제 변인으로 설정하고, 셀프리더십에 대하여 유의한 차이를 보인 일반적 특성인 성과급을 통제변인으로 설정하여 3단계의 회귀분석을 실시하고 Sobel test를 실시하였다. 회귀모형은 Durbin-Watson 통계량이 1.979~2.314로 2와 가까워 자기상관성이 없는 것으로 나타났다, Tolerance는 .452~.982로 0.1 이상, VIF는 1.018~2.242로 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

소진과 직무만족과의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증하기 위한 분석 1단계에서 독립변수인 소진이 매개변수인 셀프리더십에 미치는 영향을 회귀분석 한 결과, 회귀모형은 유의하였으며($F=8.99, p<.001$), 소진이 셀프리더십에 음(-)의 영향력을 갖는 유의미한 관계를 나타내었다($\beta=-.286, p=.001$). 독립변수인 소진이 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 분석한 2단계에서의 회귀모형은 유의하였으며($F=37.25, p<.001$), 독립변수인 소진은 종속변수인 직무만족에 대하여 음(-)의 영향력을 갖는 유의미한 관계를 나타내었다($\beta=-.711, p<.001$). 마지막 단계인 3단계에서 독립변수인 소진과 매개변수인 셀프리더십을 동시에 회귀모형에 투입하였을 때, 회귀모형은 유의하였다($F=33.74, p<.001$). 매개변수인 셀프리더십은 직무만족에 통계적으로 유의하게 양(+)의 영향력을 나타내었고($\beta=.157, p=.009$). 독립변수인 소진은 직무만족에 대하여 통계적으로 유의하게 음(-)의 영향력을 나타내었으나 두번째 단계보다 영향력이 약화되었고($\beta=-.667, p<.001$), 모델의 설명력은

Table 4. Factors Affecting Job Satisfaction

(N=131)

Dependent variable	Independent variables	Model 1		Model 2		Model 3		
		β	t (p)	β	t (p)	β	t (p)	
Job satisfaction	Age	.271	2.358 (.020)	.122	1.676 (.096)	.133	1.824 (.071)	
	Career	-.015	-0.132 (.896)	-.027	-0.354 (.724)	-.031	-0.422 (.674)	
	Number of visitors per day	-.204	-1.657 (.100)	-.113	-1.480 (.141)	-.108	-1.455 (.148)	
	Number of visitors per year	-.011	-0.091 (.928)	.010	0.135 (.893)	-.024	-0.327 (.744)	
	Burnout	Emotional exhaustion			-.469	-6.018 (<.001)	-.407	-5.068 (<.001)
		Depersonalization			.079	0.960 (.339)	.069	0.848 (.398)
		Reduced personal accomplishment			-.503	-8.158 (<.001)	-.410	-5.482 (<.001)
	Self-leadership	Self-expectation					.012	0.156 (.877)
		Rehearsal					-.120	-1.787 (.077)
		Self-set goals					-.085	-1.243 (.216)
Self-reward						.164	2.413 (.017)	
Self-punishment						-.057	-1.031 (.305)	
	Constructive thinking					.187	2.715 (.008)	
	Model F (p)		4.975 (.001)		37.419 (<.001)		23.615 (<.001)	
	Adj. R ²		.109		.662		.693	

Table 5. Mediating Effect of Self-leadership on Relationship between Burnout and Job Satisfaction

(N=131)

Steps	Direction	B	β (p)	t	Adj. R ²	F (p)	Sobel test statistics Zab (p)
Step 1	Burnout → Self-leadership	-.200	-.286 (.001)	-3.421	.109	8.988 (< .001)	
Step 2	Burnout → Job satisfaction	-.935	-.711 (< .001)	-11.991	.582	37.247 (< .001)	
Step 3	Burnout → Job satisfaction	-.876	-.667 (< .001)	-11.057	.602	33.735 (< .001)	
	Self-leadership	.293	.157 (.009)	2.664			3.271 (< .001)

두번째 단계인 58.2%보다 60.2%로 2% 증가하였기 때문에 셀프리더십은 소진이 직무만족에 미치는 영향력에 있어 부분매개효과를 가지고 있는 것으로 나타났다. 따라서 Sobel test를 통하여 셀프리더십의 매개효과 유의성을 검증하였다. 독립변수인 소진이 매개변수인 셀프리더십을 통해 직무만족으로 가는 경로가 유의미한지 Sobel test로 검증한 결과 셀프리더십이 소진과 직무만족에 부분매개효과가 있는 것으로 확인되었다(Zab=3.27, $p < .001$).

논 의

본 연구는 보건교사의 일반적인 특성과 소진과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 규명하고, 셀프리더십이 직무만족에 이르도록 하는 데에 매개변인으로서의 기능을 확인하여 이를 토대로 보건교사의 직무만족을 향상시키기 위한 보건교사 연수 프로그램 개발의 기초자료가 되기 위하여 시행되었다.

본 연구대상자의 소진 점수는 90점 만점에 49.74점, 평균점수는 5점 만점에 2.76점이었었다. 이는 보건교사를 대상으로 한 Park [5]의 연구에서 나타난 소진수준 2.74점보다 다소 높은 경향을 보였고, 그 중 정서적 탈진이 3.19점으로 높게 나타나 본 연구의 2.74점과 비슷한 수준의 소진수준인 것으로 나타났다. 그리고, 하위요인 중 정서적 탈진이 3.08점으로 3.19점인 Park [5]의 선행연구보다는 약간 낮았지만 하위요인 중에는 가장 높은 소진정도를 나타내어 선행연구와 유사한 결과가 나타났다. 한편 임상간호사들을 대상으로 조사한 연구는 도구는 다르지만, 5점 척도에서 소진 점수가 2.93점으로 나타나[24], 보건교사가 임상간호사들보다는 소진의 정도가 낮은 것으로 나타났다. 하지만, 보육교사를 대상으로 한 연구에서 소진 점수는 5점 만점에 2.62점[25], 초등교사를 대상으로 한 Lee [26]의 연구에서는 2.71점으로 보건교사의 소진정도가 약간 높은 것으로 나타났다. 이는 보건교사들에게 보건과 관련된 업무와 함께 최근 보건교육 시간의 증가, 신종 감염병의 출현, 정서행동특성 검사, 흡연예방교육 사업 등 신규 사업의 증가로 인하

여 업무의 강도가 가중됨에 따라 보건교사의 소진이 증가되는 것으로 볼 수 있으며, 소진의 정도 또한 다른 교사 직종보다 비슷하거나 높기 때문에 이에 대한 관심과 정책의 마련이 필요하다. 특히 소진의 하위 요인 중 정서적 탈진이 3.08점으로 가장 높은 것과 연간 보건실 방문자가 10,000명 이상인 경우 소진이 높은 것은 신체적, 정서적으로 건강하지 못한 대상자를 지속적으로 응대하며, 보건과 관련된 다양한 서류작업을 처리해야 하는 동시에 언제 발생할지 모르는 응급상황에 항상 대비해야 하는 스트레스를 감내해야 하는 보건교사의 상황을 반영해 주는 결과로 이들의 정서적 탈진을 방지하기 위한 학생 수에 따른 보건교사 배치율의 조정 및 인력지원과 함께 업무분장의 명확화 등의 체계구축이 필요하다고 볼 수 있다. 그와 함께 직무만족도 점수 중 보상체계에 대한 만족도가 가장 낮은 것 또한 보건교사 스스로가 업무강도에 비해 보상이 낮다고 인지하는 것이므로 보건교사에게 적절한 보상을 제공할 수 있는 방안이 모색될 필요가 있는 것으로 사료된다.

직무만족 점수는 150점 만점에 97.95점이었으며, 평균점수는 5점 만점에 3.27점이었었다. 이는 간호사를 대상으로 한 선행 연구에서 직무만족 평균 3.37점[13], 가정전문간호사를 대상으로 한 연구에서는 3.31점[27]으로 보고 된 것보다 낮은 점수이며, 보건교사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Kim [19]의 연구에서 총점 105점, 문항 평균 3.60점 보다 낮은 점수이며, 도구는 다르지만 5점 척도인 Kim 등[28]의 연구에서는 3.34점 보다 낮은 점수였다. 그리고, 서울시 중등교사 4,575명을 대상으로 한 Cho, Ka, Yu와 Kim [29]의 연구에서는 5점 척도에 3.37점으로 본 연구결과보다 높은 직무만족을 나타내었다. 선행연구와 비교해 볼 때 보건교사의 직무만족도는 비슷한 계열인 간호사와 교사보다 낮으며, 또 과거보다 보건교사의 직무만족이 감소된 것으로 볼 수 있다. 이는 보건교사의 업무가 보건교육과 함께 학생들의 건강관리를 수행하며 항시 응급상황에 대비해야 하면서 보건교육 수업시수가 증가되었으며[4], 정서·행동 특성검사 실시 및 관리의 신설[4], 신종 감염병의 출현 등으로 갈수록 업무가 가중되고 있어 보건교사의 직무만

족도가 낮아지는 것으로 해석될 수 있으며, 이에 대한 대안 마련이 필요하다고 볼 수 있다.

본 연구대상자의 셀프리더십 점수는 90점 만점에 68.77점이었으며, 자기비판을 제외하고 58.60점이었다. 그리고 평균 점수는 5점 만점에 3.82점이었다. 선행연구와 비교하여 보면 중학교 교사를 대상으로 한 Kim [21]의 연구에서는 자기비판을 제외한 셀프리더십의 점수가 57.17점이었고, 간호사를 대상으로 한 Seomun [14]의 연구에서는 3.38점으로 선행연구에 비해 보건교사의 셀프리더십 점수가 약간 높았다. 이는 학교 보건을 총체적으로 책임지고 역할을 수행하는 데 있어 보건교사 스스로 목표를 설정하고 수행하면서 학교 보건 사업 전체를 스스로 이끌어 나가는 보건교사의 업무 특성이 반영된 것임을 알 수 있다. 일반적 특성에 따른 셀프리더십 점수의 차이를 보면 성과급을 제외한 나머지 항목에서는 셀프리더십의 차이가 없음을 볼 수 있다. 이는 셀프리더십이 외부 요인에 영향을 많이 받지 않는 개인의 내적인 영역으로 볼 수 있으며, 학교 급이나 업무의 과중과 상관없이 개발되어 질 수 있는 분야라고 사료된다. 특히 셀프리더십이 유일하게 유의한 차이가 나타난 성과급의 부분에서도 성과급이 A등급인 경우가 B등급인 경우보다 셀프리더십이 유의미하게 높지만, A등급보다 더 높은 S등급의 경우에는 셀프리더십의 점수가 오히려 더 낮은 것을 볼 때 셀프리더십이 높은 사람들이 높은 성과급을 받았다는 설명이 어렵다고 볼 수 있다. 그러므로 앞으로 셀프리더십과 성과급의 상관성에 대한 연구는 더 필요하다고 볼 수 있으며, 또한 현재 시행되고 있는 성과급 평정이 보건교사의 소진, 직무만족에 유의한 차이가 없어 성과급이 보건교사의 업무성과를 적절히 평가하는지, 성과급으로 인하여 직무만족이 상승할 수 있는지에 대한 검토도 필요하다고 사료된다.

상관분석 결과, 셀프리더십이 직무만족과는 양(+)의 상관관계를 소진과는 음(-)의 상관관계가 나타났는데, 이러한 연구의 결과는 간호사를 대상으로 한 선행연구결과와 유사했다. Choi 등[13]과 Seomun [14]의 선행연구를 살펴보면, 직무만족과 셀프리더십은 양(+)의 상관관계를 나타냈고, Kim과 Lee [17]의 연구에서는 소진과 셀프리더십이 음의 상관관계가 나타났다. 그리고, 본 연구에서 직무만족과 소진과는 강력한 음의 상관관계가 나타났는데, 이러한 연구결과는 간호사를 대상으로 한 Yom [15]의 연구와 일부 유사하였고, 호스피스 간호사를 대상으로 한 Chung과 Han [16]의 연구결과와도 유사하였다. 이를 종합하여 보면, 소진이 높을수록, 셀프리더십이 낮을수록 직무만족은 낮아진다고 볼 수 있다.

회귀 분석 결과, 통제변수로 사용된 연령, 경력, 일 보건실

방문자, 연간 보건실 방문자의 수가 보건교사의 직무만족에 미치는 영향을 본 모형 1에서 직무만족에 유의하게 영향을 미치는 변수는 연령이었고 설명력은 10.9%였다. 그러나 모형 2에서 소진이 투입되면서 설명력이 66.2%로 증가하면서 연령이 유의한 영향력을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 소진의 정서적 탈진과 개인적 성취감 결여가 유의미하게 영향을 미쳐 보건교사의 직무만족을 감소시키는 것으로 나타났다. 그리고, 소진의 영향력이 강해 연령이 의미가 없어진 것으로 볼 수 있다. 반면 비인간화는 통계적으로 유의하지 않게 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 보건교사의 비인간화의 경향이 보건교사마다 편차가 크기 때문인 것으로 볼 수 있다. 모형 3에서 셀프리더십을 투입한 결과 설명력이 69.3%로 모형 2보다 3.1%만 증가하였는데, 이는 셀프리더십이 강력하지는 않지만, 어느 정도 소진을 상쇄시키는 역할을 하는 변인으로서 의미가 있다고 볼 수 있다. 셀프리더십이 투입이 된 후 소진의 하위 요인의 변화를 보면, 정서적 탈진이 -6.018에서 -5.068로 영향력이 0.95감소하였고, 개인적 성취감 결여가 -8.158에서 -5.482로 영향력이 2.676감소하여 셀프리더십이 소진을 상쇄시켜 직무만족을 높이는 데 기여하였다고 볼 수 있다. 이는 셀프리더십이 직무만족을 높인다는 선행연구들의 결과와 유사하였고[14,17], 소진이 직무만족을 감소시키는 영향을 미친다는 선행연구들의 결과와 유사하여 본 연구를 지지했다[15,16]. 종합해 보면, 셀프리더십을 개발시키면 소진을 감소시켜 보건교사의 직무만족을 높일 수 있으며, 셀프리더십 중 자기 보상과 건설적 사고를 증진시킬 수 있는 방안을 모색한다면, 보건교사의 직무만족을 높일 수 있을 것이라는 점을 시사한다.

본 연구에서는 3단계 위계적 회귀 분석의 결과를 통하여 셀프리더십의 매개 효과를 확인하였다. 소진이 셀프리더십에 유의하게 음(-)의 영향력이 있음을 확인하였고, 소진이 직무만족에 유의하게 음(-)의 영향력이 있음을 확인하였다. 그리고, 소진과 셀프리더십을 함께 회귀식에 투입하였을 때 직무만족에 미치는 영향이 둘다 유의미하게 영향을 미쳤으나, 셀프리더십이 투입이 되면서 소진의 영향력이 감소하여, 셀프리더십이 소진과 직무만족 사이에서 부분 매개역할을 하는 것을 확인하였다. 본 연구결과를 통해 소진으로 인해 낮아지는 직무만족도를 극복하기 위한 대안으로 셀프리더십을 강화할 수 있는 프로그램을 개발하여 보건교사의 소진을 감소시켜 직무만족을 높일 수 있는 대안이 될 수 있다. 셀프리더십의 매개 효과를 검증한 Yang과 Choi [30]의 연구에서는 셀프리더십이 심리적 자본과 직무만족 사이를 부분 매개하는 역할이 있음을 확인하였다. 본 연구가 셀프리더십이 소진과 직무만족을 부분매개

한 것으로 선행연구와 변수의 차이는 있으나, 셀프리더십이 매개역할의 기능을 하는 것은 유사하다. 본 연구는 기존의 선행연구들에서 확인해 보지 않았던 소진과 직무만족 사이를 매개하는 셀프리더십의 매개역할을 확인하고 셀프리더십을 통하여 소진을 극복하고 직무만족을 상승시킬 수 있는 새로운 모델을 제시한 것에 의의가 있다고 할 수 있다. 일반적 특성에서 연령이나 경력 등은 개인이 통제할 수 없는 영역이며, 학교급이나 학생 수 등은 대부분 정해진 현장에 발령이 나기 때문에, 개인의 힘으로는 변경이 불가능하고 교육당국의 정책과 연관된 변수이기 때문에 조절이 어렵다. 때문에 보건교사가 스스로 통제할 수 있는 유일한 변수로서 셀프리더십의 개발은 보건교사의 소진을 방지하며 직무만족을 높이는 데 중요한 변수로 작용될 수 있다고 사료된다.

이상의 연구를 통해 보건교사의 셀프리더십이 소진과 직무만족 사이에 부분매개효과가 있음을 확인하였다. 따라서 보건교사의 소진감소와 직무만족 향상을 위한 프로그램에 셀프리더십을 강화시킬 수 있는 내용을 포함한다면, 보건교사의 직무만족도가 상승할 것으로 사료된다. 본 연구는 보건교사의 소진을 방지하고, 직무만족을 높이기 위한 환경을 조성하는 정책적 제언의 기초자료로서 셀프리더십을 개발시키는 것의 중요성을 탐색하고, 결과에 기초하여 보건교사의 셀프리더십을 향상시킬 수 있는 연수 프로그램을 개발하는 근거자료가 되는데 의의가 있다.

결론

본 연구는 보건교사의 일반적인 특성과 소진과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 규명하고, 셀프리더십이 직무만족에 이르도록 하는 데에 매개변인으로서의 기능을 확인하여 보건교사의 소진을 감소시키고, 직무만족을 향상시키기 위한 방안을 마련하는데 기여하고자 연구하였다. 연구결과 셀프리더십은 소진과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 또한 소진이 높을수록 직무만족은 감소하며, 셀프리더십이 높을수록 직무만족이 증가하는 것을 확인하였다. 그리고, 셀프리더십은 직무만족과 소진사이의 매개변인으로서 부분매개역할을 하는 것을 확인하였다. 따라서 보건교사의 소진감소와 직무만족 향상을 위한 보건교사 연수 프로그램에 셀프리더십을 강화시킬 수 있는 내용을 포함시키는 것을 고려해 볼 수 있다. 그리고, 특히 30대의 경우 직무만족이 가장 낮고, 소진이 높기 때문에 이 시기를 집중적으로 관리하는 프로그램을 개발하여 적용한다면 보다 높은 효과를 볼 수 있을 것으로

사료된다.

본 연구는 몇 가지 제한점이 있다. 본 연구에서는 소진과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고, 셀프리더십의 매개효과를 검증하였으나, 직무만족과 소진사이에서 셀프리더십의 매개효과를 검증한 연구는 발견할 수 없어 비교가 불가능한 제한점이 있다. 그리고 횡단적 연구로서 변수간의 인과관계를 추론하기에는 제한점이 있다. 또한, 표본수를 G*Power로 산출하긴 하였지만 대상자가 130여명으로 연구결과를 일반화하는데 신중해야 하며, 설문문항에서 비정규직 여부를 확인하지 않아 정규직 여부에 따른 소진이나 직무만족, 셀프리더십의 차이를 확인할 수 없는 제한점이 있다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 보건교사가 소진에 이르는 과정이나 셀프리더십이 발휘되어 직무만족이 이루어지는 과정에서 보건교사의 직무만족에 영향을 미치는 다른 요인이나 보건교사의 적응 양상을 도출할 수 있는 연구를 제언한다.

둘째, 셀프리더십을 개발시키기 위한 연수 프로그램을 개발하여 교육 제공한 후 이에 대한 효과를 검증할 수 있는 실험연구를 제언한다.

이해관계

The authors declared no conflict of interest.

REFERENCES

1. Ministry of Government Legislation. School Health Act No. 14055, 2016. 3. 2. amendment [Internet]. Seoul: Author; 2016 [cited 2016 Apr 20]. Available from: <http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1§ion=&tabNo=&query=%ED%95%99%EA%B5%90%EB%B3%B4%EA%B1%B4%EB%B2%95#liBgcolor0>
2. Lee JH, Lee BS. Role adaptation process of elementary school health teachers: Establishing their own positions. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2014;44(3):305-316. <https://doi.org/10.4040/jkan.2014.44.3.305>
3. Libbus MK, Bullock LF, Brooks C, Igoe J, Beetem N, Cole M. School nurses: Voices from the health room. *Journal of School Health*. 2003;73(8):322-324. <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2003.tb06590.x>
4. Seoul Metropolitan Office of Education. Plan for school health education and students' health promotion [Internet]. Seoul: Author; 2016 [cited 2016 Apr 20]. Available form: <http://sen.go.kr/web/services/bbs/bbsView.action?bbsBean.bbsCd=62&bbsBean.bbsSeq=212>
5. Park E. Factors associated with burnout of health teachers:

- Focused on work environment, work-related stress and interpersonal relationship [master's thesis]. Seoul: Korea University; 2011. p. 1-66.
6. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 1981;2(2):99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
 7. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001;52:397-422.
 8. Nantsupawat A, Nantsupawat R, Kunaviktikul W, Turale S, Poghosyan L. Nurse burnout, nurse-reported quality of care, and patient outcomes in Thai hospitals. *Journal of Nursing Scholarship*. 2016;48(1):83-90. <https://doi.org/10.1111/jnu.12187>
 9. Best MF, Thurston NE. Measuring nurse job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*. 2004;34(6):283-290.
 10. Foley M, Lee J, Wilson L, Cureton VY, Canham D. A multi-factor analysis of job satisfaction among school nurses. *The Journal of School Nursing*. 2004;20(2):94-100. <https://doi.org/10.1177/10598405040200020701>
 11. Manz CC. Taking the self-leadership high road: Smooth surface or potholes ahead?. *Academy of Management Perspectives*. 2015;29(1):132-151. <https://doi.org/10.5465/amp.2013.0060>
 12. Won HJ, Cho SH. A review of research on self-leadership in nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2013;19(3):382-393. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.382>
 13. Choi S, Jang I, Park S, Lee H. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(2):206-214. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
 14. Seomun GA. The relationship of self-leadership, job satisfaction and perceived outcome in nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2005;11(1):45-58.
 15. Yom Y. Analysis of burnout and job satisfaction among nurses based on the job demand-resource model. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2013;43(1):114-122.
 16. Chung B, Han J. Influential factors related to job satisfaction in hospice nurses: Focus on emotional labor and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2014;20(3):323-332. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.322>
 17. Kim YM, Lee YM. Influence of self-leadership on job stress, job satisfaction and burnout among nurses in hospitals. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2009;11(4):1939-1951.
 18. Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang A. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*. 2009;41(4):1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
 19. Kim JH. The effects of job stress and teacher efficiency focused on school health teachers job satisfaction [master's thesis]. Gwangju: Chonnam National University; 2012. p. 1-55.
 20. Kim E, Lee J. The effects of organizational culture and self-leadership on organizational effectiveness. *Korean Corporation Management Review*. 2010;33:81-101.
 21. Kim HS. The relationship between teachers' self-leadership and the job satisfaction at secondary schools [master's thesis]. Seoul: Soongsil University; 2002. p. 1-83
 22. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51(6):1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
 23. Sobel ME. Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*. 1982; 13:290-312. <https://doi.org/10.2307/270723>
 24. Han MY, Lee MS, Bae JY, Kim YS. Effects of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(2):193-202. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.193>
 25. Kim JH, Lee YJ, Kim DC. Relationship among child care teachers' role performance, supervisor's support and burnout. *Journal of Korean Child Care and Education*. 2014;10(5):175-90. <https://doi.org/10.14698/jkce.2014.10.5.175>
 26. Lee JY. The effect of perfectionism on burnout in the elementary school teachers-moderating effect of negative mood regulation expectancies. *The Journal of Child Education*. 2011;20(1): 45-59.
 27. Park MM, Han SJ. Relations of job satisfaction with emotional labor, job stress, and personal resources in home healthcare nurses. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*. 2013;24(1):51-61. <https://doi.org/10.12799/jkachn.2013.24.1.51>
 28. Kim KG, Yun B, Jeon MS. The effects of school health teachers' self-efficacy on job satisfaction. *The Journal of Educational Research*. 2011;9(2):22-42.
 29. Cho DY, Ka SH, Yu JY, Kim JY. A study of factors influencing teachers' job satisfaction. *The Journal of Korean Education*. 2015;42(1):51-80.
 30. Yang PS, Choi SB. The relationship among psychological capital, self-leadership and job satisfaction: The mediating effect of self-leadership. *Korea Academy of Organization and Management*. 2012;36(1):1-29.