

중등교원의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향

권은경
경남대학교 교육학과 조교수

The effect of job stress on job exhaustion on Middle School teacher

Eun-Kyoung Kwon
Dept. of Education, Kyungnam University

요 약 교사들 사이에 명예퇴직이 유행처럼 번지고 있다. 이는 급격한 환경변화와 스트레스가 원인으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 교사들의 스트레스와 직무소진 간의 영향관계를 살펴보았다. 연구는 창원시 소재 중등교원을 대상으로 하여 진행하였다. 연구결과 첫째, 중등교원의 직무스트레스는 감정고갈에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 중등교원의 직무스트레스는 비인격화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 중등교원의 직무스트레스는 감소된 개인성취감에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과를 종합하면 중등교원의 직무스트레스는 직무소진과 밀접한 영향관계가 있는 것으로 사료된다. 따라서 교원의 스트레스요인의 분석을 토대로 한 행정의 간소화, 수업에의 몰입이 가능토록 개선이 시급하다 하겠다.

주제어 : 직무스트레스, 직무소진, 감정고갈, 비인격화, 감소된 개인성취감

Abstract Recently, honorary retirement is spreading like a fashion among teachers. This was due to rapid environmental changes and stress. Therefore, in this study, we examined the relationship between teachers' stress and job exhaustion. The study was conducted for middle school teachers in Changwon city. The results of this study were as follows: First, job stress of middle school teachers affected emotional exhaustion. Second, job stress of middle school teachers had an effect on impersonation. Finally, job stress of secondary teachers did not affect the reduced individual achievement. The results of this study suggest that job stress of middle school teachers is closely related to job exhaustion. Therefore, it is urgent to improve the administrative simplification based on the analysis of the teacher's stress factors and the immersion into the class.

Key Words : Job Stress, Job Burnout, Emotional exhaustion, Depersonalization, Reduced personal accomplishment

1. 서론

교사들 사이에 명예퇴직이 유행처럼 번지고 있다. 명예퇴직을 신청하는 교사수가 증가하는 이유를 묻는 질문에 55.8%의 교원들이 '교권이 하락하고 생활지도에 대한 어려움을 느낀다'를 꼽았다. 교원의 사기가 떨어진 이유에 대해 교사들은 경제적으로나 사회적인 환경의 변화보다는 정서적인 환경 변화에 더 불편함을 느끼고, 민감하

게 반응하는 것으로 밝혀졌다[1]. 이러한 조사 결과는 학교에서 교사들이 느끼는 스트레스가 스스로 퇴직을 신청할 정도로 높다는 점과 다양한 원인이 존재한다는 점을 잘 보여주고 있다.

스트레스의 개념을 보다 조직적 측면에서 직무차원으로 한정할 것을 직무 스트레스라고 한다. 직무스트레스가 과도하면 개인적으로는 삶의 만족감이 떨어지고 건강이 손상될 수 있으며, 조직적 차원에서는 직무에 대한 효

*Corresponding Author : Eun-Kyoung Kwon(cantatas@daum.net)

Received September 26, 2017

Accepted August 20, 2018

Revised October 30, 2017

Published August 28, 2018

울성과 생산성이 낮아지게 된다. 특히 미성숙한 학생들과 긴밀하게 상호작용하면서 어린 학생들의 성장과 발달, 건강과 복지에 직접적으로나 간접적으로 영향을 주는 교사들이 직무스트레스를 과다하게 받으면 학생들의 신체적·심리적 안녕에 부정적으로 영향을 미칠 수 있다. 이런 점에서 교사의 직무스트레스에 대한 연구의 필요성이 대두된다[2].

‘직무 소진’이란 타인에게 조력역할을 하는 사람들이 주로 겪는 현상으로 정서적 고갈, 비인간화, 개인 성취감 결여의 형태로 나타난다[3]. Freudenberger(1974)에 의하면 자신의 직무에 헌신적인 이상주의적 직업관을 지닌 사람이 심리적 소진 상태에 빠지기 쉽다고 했다[4]. 직무 관련 스트레스는 정서적 소진으로 연결되고, 그에 따라 직무효율성이 저하되기 쉽다.[5] 교사가 직무 소진을 경험하면, 이전에 비해 가르치는 데 노력을 덜 기울이게 되고, 학생들과의 접촉을 피하게 되며, 다른 사람의 조언을 잘 받아들이지 않고, 지나치게 완고해지거나 권위적인 태도로 학생들을 대하고, 인내심을 상실하며, 교직에 대한 부정적인 견해가 많아지고, 직장 이탈에 대한 생각을 갖게 되며, 결근을 하거나 무기력을 느껴 업무에 소홀한 경향을 나타내는 등, 교사 자신이나, 학생, 학교에 여러 측면에서 역기능적 문제를 불러일으켜 성공적인 교육 활동을 기대하기 힘들게 된다[6]. 그러므로 교사들의 직무 소진을 미리 방지하고, 교사 자신의 삶의 만족과 교육의 질을 제고하려는 노력이 필요한 것이다. 이러한 노력은 양질의 수업을 제공하고 학교에서의 학생지도 및 학업향상에 크게 기여할 것이다.

본 연구에서는 중등교사의 직무 스트레스와 직무 소진 사이의 영향 관계를 통해, 직무 스트레스가 직무 소진에 미치는 영향을 알아보려 한다. 이를 통해 교육 현장에서 교사들이 느끼는 직무 스트레스와 직무 소진을 줄임으로써 교사 본인의 삶의 만족과 학교교육의 질을 제고할 수 있을 것으로 사료된다.

2. 이론적 고찰

2.1 직무스트레스

직무 스트레스에 대한 초기 연구들은, 직무와 관련된, 잠재적 긴장상태를 유발하는 스트레스 요인이라고 정의하였다. 그리고 직무스트레스가 심리적으로나 신체적, 행

동적 측면에서 부정적인 영향을 미치는 것에 관심을 두었다. 하지만 최근의 연구들은 스트레스의 부정적인 영향에 대한 연구 뿐 아니라 적정 수준의 스트레스가 긍정적 효과를 발휘한다는 결과를 보여주며, 직무스트레스의 요인으로 조직적 특성과 개인적 특성을 모두 포함하면서, 환경적 조건이 개인의 능력을 넘어서거나 개인의 욕구가 불충족 될 때 발생한다고 밝히고 있다[7].

교사들은 다른 직종과는 달리 직무적 특수성 때문에 높은 스트레스를 경험할 수밖에 없다. 수업 이외의 많은 업무량, 근무시간 이외에도 계속되는 학생 지도에 대한 책임감, 학부모나 행정가와의 관계, 교사에 대한 높은 사회적 기대로 인한 부담 등 다양한 원인이 제기되고 있으며, 학습이나 학업에 대한 동기가 없는 학생 가르치기, 체벌 없이 사랑으로 훈육하기, 제한된 시간과 다양한 업무량, 사회변화에 대한 적절하고 빠른 대처, 동료교사들과의 관계, 관리자와의 갈등, 열악한 업무환경 등을 그 요인으로 제시하였다[2].

최근에는 높은 위험요소와 낮은 사회적 신뢰[8], 사회적 변화에 따른 교육에 대한 새로운 정책과 교사에 대한 변화의 요구[9] 등이 교사들의 직무 스트레스를 불러일으키는 요인으로 밝혀지고 있다.

2.2 직무소진

직무소진에 대한 초기의 개념은 ‘불특정 다수와의 접촉이 많은 직무를 담당하는 사람이 장시간동안 스트레스 요인에 노출됨으로써 겪게 되거나 인지하게 되는 부정적인 심리적 경험’을 의미했다. 그러나 최근의 많은 연구들에서는 직무소진이 주로 대인접촉이 잦은 서비스업종 뿐만 아니라 다른 대부분의 직종 및 직무에서 포괄적으로 나타날 수 있는 것으로 확인되었다[7].

Gorkin(2004)은 소진을 4단계로 구분하였다. 첫째로는 장기간의 스트레스, 둘째로는 정신적 혹은 감정적 긴장, 셋째는 좌절감, 넷째는 고립감 등에 의해 점진적으로 진행되며 그 결과로는 생산성이 낮아지고, 냉소주의적으로 변하며, 고갈되는 느낌과 아무것도 할 수 없는 느낌 등을 초래한다고 하였다[10].

직무소진의 정의 중 일반적으로 가장 널리 사용되고 있는 것은 Maslach 및 Jackson(1981)의 개념이다[11]. 그들은 직무소진을 세 가지 요소로 설명하고 있다. 첫째는, 다른 사람에게 도움을 제공하는 일을 하는 사람들에게서 발생하는 감정고갈(emotional exhaustion), 둘째는 직무

환경으로부터 심리적으로 이탈되어 냉담한 태도를 보이게 되는 비인격화(depersonalization), 셋째는 스스로를 부정적으로 평가하는 감소된 개인성취감(reduced personal accomplishment)의 심리적 증후군으로 정의하고 있다[7]. 본 연구에서는 Maslach & Jackson(1981)의 직무소진 3가지 요소인 '감정 고갈, 비인격화, 개인성취감 감소'를 기준으로 연구하고자 한다.

2.2.1 감정고갈

감정고갈(emotional exhaustion)은 과도한 심리적 부담감 또는 불편한 요구들에 의해 한 개인의 정서적 자원들이 고갈 되었다고 느끼는 에너지 결핍을 뜻한다[12]. 과도한 직무를 수행하면서 겪게 되는 긴장, 우울, 불안, 피로 등을 수반하는 만성적 스트레스에 대한 반응으로 볼 수 있다.

2.2.2 비인격화

비인격화(depersonalization)는 조직의 구성원이 대상과의 상호작용에 시간과 에너지를 덜 쓰려고 하며 일에 만족감을 느끼지 못하고 싫증과 짜증이 나게 되어 결국 개인의 성취나 성과 하락과 함께 조직의 생산성을 저하시키는 것이다[12]. 비인격화의 증상으로는 비속어 사용, 단편적인 대답으로만 응대하는 행위, 자신과 직장의 생활은 분리되었다는 생각 등을 나타내며, 이러한 경우 문제해결을 위해 몰입하기 보다는 독선적이거나 관료적인 행동을 한다[13].

2.2.3 감소된 개인성취감

감소된 개인성취감 (reduced personal accomplishment)은 직무를 수행하는 과정에서 성취감이나 만족감 부족으로 자신을 부정적 평가를 하는 것을 말한다. 앞서 설명한 감정고갈과 비인격화가 작용하여 자기 스스로 일에 대해 시간과 노력을 덜 투자하게 되면서 직무상 능력을 발휘하거나 성취감을 느끼는 것이 감소되어 자신을 부정적으로 평가하는 경향을 뜻한다[13].

2.3 직무스트레스와 직무소진

직무스트레스 중 조직 내에서 대인관계에 문제가 발생했을 경우는 다른 직장으로의 이직을 고려하게 하고, 직무에 대한 만족도를 저하시키며, 업무효율성을 떨어뜨린다. 또한 우울과 불안의 유발하거나, 성취 욕구를 저하

시키고 사기를 떨어뜨린다. 국내 연구들에 따르면 교사의 대인관계문제는 직무만족도에 영향을 미치고 교육의 질을 저하시키고, 학생들에게 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[7].

높은 직무요구도도 중요한 직무스트레스 요인 중의 하나로 연구되고 있다. 직무 요구의 증가는 몸과 마음을 피로하게 만들어 업무의 효율과 능력을 저하시키고 업무를 회피하게 한다[14]. 방병문·이선영·정종원(2015)은 종합병원 간호사를 대상으로 한 직무스트레스와 소진간에 영향관계를 규명하였다[15]. 이외에도 직무스트레스와 직무만족, 조직유효성, 직무탈진, 삶의 질과 관련하여 다수의 연구가 진행되어 왔다 있다[16-21].

하지만 본 연구에서는 교원의 스트레스와 직무소진간의 관계를 규명하고자 한다.

이지혜와 이인희(2010)는 교사의 업무부담에 대한 문제의 핵심은 교사가 교사본연의 업무인 교육활동에 전념할 수 없는 환경과 교사의 전문성을 향상 시킬수 없는 교육 여건이라고 하였다[22].

교사의 부적절한 보상 문제는 학교의 특수한 인사방식과, 보수체계에 관련해 외적 보상이 부적절하게 이루어짐에 따라 스트레스를 유발하는 요인으로 작용한다. 기훈인 여교사들을 대상으로 한 안귀여루(2008)의 연구에서는 '장기 근속자에 대한 대우가 낮다', '사회경제적으로 낮은 대우를 받고 있다'와 같은 낮은 대우가 큰 스트레스 요인으로 나타났으며, 다양하고 적절한 보상을 통해 스트레스가 높은 사람들에게 보호 장치의 효과를 기대할 수 있다고 밝혔다[23].

교사의 직무소진이 인구학적 배경과의 관련성을 밝히기 위해 적용된 변인들을 선별하여 연구 결과를 정리한 이영만(2013)에 따르면, 성별이나 학교급별, 또는 결혼 여부, 근무경력과 연령, 근무지, 담당직무 등에 관한 연구가 많았지만, 서로 상반된 결과들이 혼재되어 있어 유의한 차이점을 발견하기 어려웠다[4].

초등 교사 소진의 유형에 대한 연구(김선경, 안도현, 2015)에서는 기존 연구에서 분류된 5개의 하위 유형을 확인하였다. 첫 번째로는 탈진형으로, 심각한 소진상태를 경험하면서도 상당한 성취를 이루고 있는 유형이다. 두 번째는 탈진형의 반대 유형인 저성취형으로 정서적 고갈과 비인격화에 따른 소진 경험은 없이 개인적 성취감 결여에 따른 소진이 심하게 나타나는 유형이다. 셋째로 저소진형은 소진의 유형으로 확인은 됐으나, 소진의 정도

가 낮거나 실제 소진 없이 잘 적응하는 집단이고, 넷째로 중소진형은 정서적 고갈과 개인적 성취감 결여는 중간 정도지만 비인격화에 따른 소진 경험은 낮은 유형이며, 다섯째로 고소진형은 전체 소진 점수가 높고, 비인격화 소진의 정도가 매우 높은 유형이다. 이 연구에서는 초등 교사의 직무소진을 유발하는 주된 요인으로는 업무부담감과 학생의 문제행동, 학생지도에 대한 자기효능감을 제시하였는데, 직무부담이 핵심적인 요소는 아닐 수 있지만 학생의 문제행동과 학생지도 자기효능감은 유의미한 요소라고 밝혔다[24].

또한, 교사들의 소진은 교사 개인의 건강뿐만 아니라 직무능력에도 밀접한 관련이 있고, 시간적인 제약과 자율성, 학부모와의 관계, 학생에 대한 훈육 문제, 관리자의 지지 등의 요인에 의해 자기 효능감과 교사의 직무소진이 서로 간에 매우 강력한 관련성을 갖게 된다는 연구 결과도 발표되었다[25]. 이상의 연구결과를 살펴보면 직무스트레스와 직무소진 간에는 매우 밀접한 영향관계가 있는 것으로 파악되어지며 본 연구에서는 이러한 직무스트레스를 다른 연구들과는 달리 영향관계측면으로 분류하여 진행하였다. 우선 동료, 상사와 관련한 교사스트레스, 업무와 관련한 업무스트레스, 학생, 학부모와 관련한 학생스트레스로 구분하여 진행하였다. 이 세 가지 요인과 직무소진과의 영향관계를 살펴보고자 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 직무스트레스가 감정고갈에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 교사스트레스는 감정고갈에 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 업무스트레스는 감정고갈에 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 학생스트레스는 감정고갈에 영향을 미칠 것이다.

가설2. 직무스트레스가 비인격화에 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 교사스트레스는 비인격화에 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 업무스트레스는 비인격화에 영향을 미칠 것이다.
- 2-3. 학생스트레스는 비인격화에 영향을 미칠 것이다.

가설3. 직무스트레스가 감소된 개인성취감에 영향을 미칠 것이다.

- 3-1. 교사스트레스는 감소된 개인성취감에 영향을 미칠 것이다.
- 3-2. 업무스트레스는 감소된 개인성취감에 영향을 미칠 것이다.

3-3. 학생스트레스는 감소된 개인성취감에 영향을 미칠 것이다.

3. 실증 분석

3.1 연구 설계

3.1.1 조사 설계

본 연구의 실증분석을 위해 창원시 소재 중학교의 교원을 대상으로 하여 설문지조사를 실시하였다. 설문지는 총 180부를 배포하였으며, 165부가 회수되었으며, 분석에 사용이 불가능한 설문지 4부를 제외하고 최종적으로 161부를 실증분석에 사용하였다. 통계분석을 위해서는 SPSS 18.0을 사용하였으며 신뢰성, 회귀분석을 실시하였다.

3.1.2 변수의 조작적 정의

(1) 직무스트레스

본 연구에서는 직무스트레스를 측정하기 위해 Wilson(1979)이 개발한 Stress Profile for Teacher(SPT)를 재구성한 홍승희(2009)의 직무스트레스척도를 재구성하여 사용하였다[26]. 이 척도는 3개의 하위요인으로 구성되어 있는데 ‘학생으로 인한 스트레스’ 5문항, ‘교사에 의한 스트레스’ 6문항, ‘업무로 인한 스트레스’ 9문항의 총 20문항으로 구성되어 있다. 문항의 예를 보면 “학생들이 내 말을 듣지 않아서 힘이 든다”(학생으로 인한 스트레스), “업무 관계로 상급자와의 관계가 불편하다.”(교사에 의한 스트레스), “업무를 완수하기 위해 일거리를 집에 가져 갈 때가 종종 있다.”(업무로 인한 스트레스) 등이 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 되어 있고 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 나타낸다.

(2) 직무소진 척도

직무소진을 측정하기 위해 Maslach와 Jackson(1981)이 개발한 MBI(Maslach Burnout Inventory)척도를 유성경과 박성호(2002)가 번안한 것을 김연우(2015)가 재구성한 직무 소진 척도를 사용하였다. 이 척도는 3개의 하위요인으로 구성되어 있는데 ‘감정 고갈’에 관한 9개 문항, ‘비인격화’에 관한 5개 문항, ‘감소된 개인성취감’에 관한 8개의 문항 등으로 총 22문항으로 구성되어 있다. 문항의 예를 보면 “나는 학교 업무 때문에 정신적으

로 지쳐있다고 느낀다.” (감정 고갈), “내가 학생들을 비인격적으로 대하고 있다고 느낀다.” (비인격화), “나는 학생들의 감정을 쉽게 이해할 수 있다.” (감소된 개인성취감) 등이 있으며 이 중 개인적 성취감 저하 요인은 역채점점으로 이루어진다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 되어 있고 점수가 높을수록 심리적 소진이 높음을 의미한다. 감소된 개인성취감문항(8개 문항)은 역채점하면 전체 점수가 높을수록 직무 소진이 높음을 의미한다[27].

3.2 설문지 구성

본 연구의 검증을 위하여 아래와 같이 설문지를 구성하였으며 신뢰도측정을 위해 Cronbach's α 계수를 활용하였는데 그 결과는 아래 Table 1와 같다.

Table 1. Questionnaire configuration

Scale	Items	Cronbach's α
T. S.	4-9	.702
S. S.	1,2,3,10,11	.756
J. S.	12-20	.828
E. E.	21,22,23,26,28,33,34,36,40	.904
Dep.	25,30,31,35,42	.797
R. P.	24,27,29,32,37,38,39,41	.866

3.3 가설 검증

3.3.1 가설 1의 검증

Table 2. Verification of hypothesis 1

Independent variables	Non-standardized coefficients	standardized coefficients	t	p
	B	Beta		
Constant	.129		1.08	.282
T. S.	.331	.283	4.85	.000
J. S.	.656	.683	12.39	.000
S. S.	-.043	-.038	-.63	.527
R ² =0.734, F=144.457 (p=0.000)				

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

가설 1의 검증을 위하여 회귀분석을 실시한 결과 R²는 73.4%를 나타내어 높은 설명력을 보였다.

가설 1-1. 교사스트레스는 t값이 4.85, p값이 0.000(p<0.001)

로 나타나 유의한 결과를 나타내었다. 가설 1-2. 업무스트레스는 t값이 12.39, p값이 0.000(p<0.001)로 나타나 유의한 결과를 나타내었다. 가설 1-3. 학생스트레스는 p값이 0.527(p<0.05)로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 결과를 종합하면 가설 1은 부분적으로 유의한 결과를 나타내어 채택되었다. 따라서 중등교원의 직무스트레스는 감정고갈에 영향을 미치는 것으로 파악된다.

3.3.2 가설 2의 검증

Table 3. Verification of hypothesis 2

Independent variables	Non-standardized coefficients	standardized coefficients	t	p
	B	Beta		
Constant	.153		1.36	.175
T. S.	.306	.331	4.80	.000
J. S.	.190	.250	3.84	.000
S. S.	.297	.331	4.72	.000
R ² =0.628, F=88.535 (p=0.000)				

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

가설 2의 검증을 위하여 회귀분석을 실시한 결과 R²는 62.8%를 나타내어 높은 설명력을 보였다.

가설 2-1. 교사스트레스는 t값이 4.80, p값이 0.000(p<0.001)로 나타나 유의한 결과를 나타내었다. 가설 2-2. 업무스트레스는 t값이 3.84, p값이 0.000(p<0.001)로 나타나 유의한 결과를 나타내었다. 가설 2-3. 학생스트레스는 t값이 4.72, p값이 0.000(p<0.001)로 나타나 유의한 것으로 나타났다. 결과를 종합하면 가설 2는 유의한 결과를 나타내어 채택되었다. 따라서 중등교원의 직무스트레스는 비인격화에 영향을 미치는 것으로 파악된다.

3.3.3 가설 3의 검증

가설 3의 검증을 위하여 회귀분석을 실시한 결과 R²는 3.7%를 나타내어 높은 설명력을 보여주지 못했다.

가설 3-1. 교사스트레스는 p값이 0.858(p<0.05)로 유의하지 않은 것으로 나타났고, 3-2. 업무스트레스는 0.428(p<0.05)로 유의하지 않은 것으로 나타났으며, 3-3. 학생스트레스는 0.052(p<0.05)로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 결과를 종합하면 가설 3은 채택되지 않았으며, 중등교원의 직무스트레스는 감소된 개인성취감에 영향을 미치지 않는 것으로 파악된다.

Table 4. Verification of hypothesis 3

Independent variables	Non-standardized coefficients	standardized coefficients	t	p
	B	Beta		
Constant	2.156		11.53	.000
T. S.	.019	.020	.18	.858
J. S.	-.066	-.083	-.80	.428
S. S.	.206	.221	1.96	.052
R ² =0.037, F=2.031 (p=0.112)				

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

4. 결론

상기의 연구결과를 종합하면 아래와 같다.

첫째, 중등교원의 직무스트레스는 감정고갈에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세부요인으로는 교사스트레스와 업무스트레스는 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 학생스트레스는 영향이 없는 것으로 나타났다.

둘째, 중등교원의 직무스트레스는 비인격화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세부요인으로는 교사스트레스, 업무스트레스, 학생스트레스 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다.

마지막으로 중등교원의 직무스트레스는 감소된 개인 성취감에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

연구결과를 토대로 하여 시사점을 종합하면 중등교원의 직무스트레스는 직무소진과 밀접한 영향관계가 있는 것으로 사료된다. 교원의 근본 책무는 철저한 수업준비를 토대로 한 학생들에게 양질의 수업을 제공하는 것인데, 여타 스트레스로 인한 수업에 차질이 생기면 안 된다. 따라서 교원의 스트레스요인의 분석을 토대로 한 행정의 간소화, 수업에의 몰입이 가능토록 개선이 시급하다하겠다. 아울러 본 연구의 한계점으로는 창원시 소재 중등교원에 대한 조사를 토대로 하여 모든 연구에 적용하는 것은 한계가 있다하겠다.

REFERENCES

[1] THE KOREAN FEDERATION OF TEACHER'S ASSOCIATIONS, http://www.kfta.or.kr/news/view.asp?bName=news&s_div=1&num=6452, 2015.
 [2] S. W. Song, S. J. Jang, J. H. Lee & M. A. Cho. (2010).

The Relationship Among Job Stress, Teacher Efficacy, Ego Resilience, and Burnout of the Elementary School Teachers, *Korean Journal of Teacher Education*, 26(4), 17-37.
 [3] M. S. Chung. (2017). Convergence Study on the Relationship between Emotional Labor and Burnout in Early Childhood Teachers : The Buffering Effect of Goal-Focused Self-Regulation, *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(6), 291-297.
 [4] Y. M. Lee. (2013). An Study on the Trends in the Studies of the Teachers' Psychological Burnout, *The Journal of Elementary Education*, 8(6), 125-152.
 [5] M. J. Kim & K. H. Kim. (2018). Effects of Job burn-out, Emotional labor on Mental Health of Mental Health Professionals - Focusing on Moderating Effect Model of Resilience -, *The Journal of Elementary Education*, 9(4), 251-259.
 [6] H. Y. Cho & S. A. Yoon. (2014). Analysis of the Trend of Research on Teacher Burnout, *Journal of Brain education*, 13, 77-100.
 [7] J. H. Lee. (2016). *The Effect of Psychological Contractation and Roll Over on the Job Burnout of Medium and Small-Sized Enterprises R&D Personnel*, a master's thesis, Yeungnam University, Seoul.
 [8] G. Troman. (2000). Teacher Stress in the Low-Trust Society, *British Journal of Sociology of Education*, 21(3), 331-353.
 [9] J. Margolis & L. Nagel. (2006). Education Reform and the Role of Administrators in Mediating Teacher Stress, *Teacher Education Quarterly*, 33(4), 143-159.
 [10] M. Gorkin. (2004). The Four Stages of Burnout, *National Association of Elementary*, 83(4), 24-27.
 [11] Maslach & Jackson. (1981). *Maslach Burnout Inventory(MBI)*.
 [12] I. S. Lee, M. S. Park & M. G. Jeong. (2007). A Study on the Effect of Job Burnout-Based on the Professions Working in Financial Companies, *Korea Journal of Business Administration*, 20(6), 2879-2900.
 [13] H. K. Lee. (2014). *Control effectiveness of manager coaching behavior in relation to job characteristics and job losses*, a master's thesis, Korea University, Seoul.
 [14] Y. G. Han, W. S. Shim, U. J. Lee & H. G. Kim. (2014). Psychological study on high job demands in the workplace using interaction and mediation effect analysis, *Journal of Organization and Management*, 38(3), 181-210.
 [15] B. M. Bang, S. Y. Lee & J. O. Cheong. (2015). Empirical study on the turn-over intention of university hospital

nurses, *Journal of Digital Convergence*, 13(2), 205-213.

[16] K. H. Han & W. K. Lim. (2017), The Effect of Social Workers' Job Stress on Organizational Effectiveness and the Moderating Role of Organizational Commitment, *Journal of Digital Convergence*, 15(7), 65-80.

[17] S. Y. Bae & S. H. Kim. (2017). Analysis of Convergent Influence of Self Efficacy, Job Characteristics and Occupational Stress on Job Satisfaction among Hospital Administrative Staff, *Journal of Digital Convergence*, 15(7), 239-246.

[18] H. C. Choi. (2017). Moderating Effect of the Resilience in the Relationship between Job Stress and Quality of Life of Employees with Mentally Disabled, *Journal of Digital Convergence*, 15(2), 431-439.

[19] H. K. Lee & H. S. Yang. (2016). Effects of Job Characteristics and Job Stress on Job Satisfaction in ICT Convergence Venture Companies -Considering the Moderating effect of Social Support-, *Journal of Digital Convergence*, 14(9), 265-279.

[20] Y. J. Shin & S. N. Lee. (2015). The Impact of Emotional Labor and Job Stress on the Job Burnout in the Digital Era : Focusing on Staff Accountants, *Journal of Digital Convergence*, 13(2), 61-71.

[21] H. J. Lim, M. H. Gang & K. O. Oh. (2013). Nursing Activity, Job Stress, and Job Satisfaction of Nurses in Community Mental Health Facilities, *Journal of Digital Convergence*, 11(12), 507-513.

[22] J. H. Lee & I. H. Lee. (2010). An Analysis of the Structural Relationship Among Teachers' Work Load, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Teachers' Professionalism and Schools' Educational Outcomes, *The Journal of Korean Teacher Education*, 27(2), 25-52.

[23] K. Y. R. An. (2008), Female Teacher's Job Stress / Reward Factors and Their Relationship with Psychological Well-being, *The Korean journal of stress research*, 16(3), 241-249.

[24] S. K. Kim & D. H. Ahn. (2015), A Typology of Burnout among Elementary School Teachers, *Korea Journal of Counseling*, 16(5), 305-321.

[25] E. M. Skaalvik & S. Skaalvik. (2010). Teacher Self-Efficacy and Teacher Burnout: A Study of Relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.

[26] S. H. Hong. (2009). *The Relationships among Stress on Jop Stress, Ego-Resilience and Burn-out Factors of Intellectual and Developmental Disabilities Special Education School Teachers*, a master's thesis, Chungbuk National University, Seoul.

[27] Y. W. Kim. (2016). *Controlling Effect of gratitude of disposition and perceiving a calling within the relationship between secondary school teachers' job stress and psychological burn out*, a master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.

권 은 경(Kwon, Eun Kyoung)

[정회원]



- 2013년 2월 : 경남대학교 대학원 교육학과(교육학박사)
- 2018년 3월~ 현재 : 경남대학교 교육대학원 교육학과 조교수
- 관심분야 : 교육심리, 상담
- E-Mail : cantatas@daum.net