

# 사서교사의 직무탈진에 관한 혼합연구\*

- 직무열의의 매개효과를 중심으로 -

## A Mixed Methods Research on the Job Burnout of Teacher Librarians: Focused on Mediating Effects of Job Engagement

김수진 (Soo-Jin Kim)\*\*

### 목차

- |                  |                |
|------------------|----------------|
| 1. 서론            | 4. 정량적 연구결과 분석 |
| 2. 이론적 배경 및 선행연구 | 5. 제언          |
| 3. 연구설계          |                |

### 초록

본 연구는 사서교사들의 직무탈진 양상과 수준을 파악하여 직무탈진에 영향을 미치는 요인을 도출하고, 도출된 요인들의 영향 관계를 실증적으로 규명하였다. 정성적 연구를 위해 17명의 사서교사를 의도표집하여 2018년 9월 5일부터 10월 30일까지 심층면담을 진행하였다. 심층면담 내용을 분석한 결과 사서교사의 직무탈진에 영향을 주는 요인으로는 소속감, 전문 직업 정체성, 전문성 강화 기회, 사서교사에 대한 평판, 사회적 지원, 직무열의가 중요한 요인이 밝혀졌고 이를 사서교사의 직무 특수성이라고 정의하였다. 2018년 12월 5일부터 12월 7일까지 6명의 사서교사를 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 이후 2018년 12월 20일부터 2019년 1월 3일까지 2주 동안 웹 질문지를 통해 설문조사를 실시하였다. 총 305부가 회수되었고 이는 모두 분석에 사용되었다. 정량적 연구 결과 첫째, 사서교사의 직무 특수성 중 직무탈진에 영향을 미치는 요인으로는 전문 직업 정체성, 사서교사에 대한 평판, 사회적 지원으로 나타났다. 둘째, 사서교사의 직무 특수성 중 직무열의에 영향을 미치는 요인으로는 소속감, 전문 직업 정체성, 사회적 지원으로 나타났다. 셋째, 사서교사의 직무 특수성과 직무탈진 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증한 결과, 전문 직업 정체성은 완전매개, 사회적 지원은 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

### ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the factors affecting job burnout by analyzing the job burnout patterns and levels in teacher librarians and to empirically investigate the relationship among the effective factors. For qualitative research 17 teacher librarians were intentionally chosen and in-depth interview was conducted from September 5, 2018 to October 30, 2018. The in-depth interview shows that the factors affecting the job burnout of teacher librarians are the sense of belonging, professional identity, professional development opportunities, reputation of teacher librarians, social support and job engagement which defined as librarians' job specificity. For the reliability and validity of the measurement tools, six teacher librarians were primarily investigated from December 5, 2018 to December 7. After that a survey was carried out through the web questionnaire for two weeks from December 20, 2018 to January 3, 2019. A total of 305 copies were collected, all of which were used for the analysis. The results of the quantitative study are summarized as follows. First, concerning the job specificity of teacher librarians, the factors affecting job burnout were professional identity, reputation of teacher librarians, and social support. Second, concerning the job specificity of teacher librarians, the factors affecting job engagement were sense of belonging, professional identity, and social support. Third, as a result of verifying the mediating effect of job engagement in relation to job specificity and job burnout of teacher librarians, professional identity showed complete mediating effect and social support showed partial mediation effect.

키워드: 직무탈진, 직무소진, 번아웃, 직무열의, 사서교사, 혼합연구

Job Burnout, Burnout, Job Engagement, Teacher Librarian, Mixed Methods Research

\* 본 논문은 상명대학교 일반대학원 박사학위 논문의 내용을 축약·정리한 것임.

\*\* 신진과학기술고등학교 사서교사(olib@naver.com / ISNI 0000 0004 7933 2461)

논문접수일자: 2019년 10월 22일 최초심사일자: 2019년 11월 7일 게재확정일자: 2019년 11월 18일  
한국문헌정보학회지, 53(4): 255-283, 2019. <http://dx.doi.org/10.4275/KSLJIS.2019.53.4.255>

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성 및 목적

학교도서관은 다른 관종의 도서관과는 달리 국가 수준의 교육과정, 대학 입시 제도의 변화 등 정부의 정책과 제도에 직접적으로 영향을 받으며, 대부분 사서교사 1인 체제로 운영되는 특징을 갖고 있다. 따라서 사서교사는 학교도서관 경영은 물론 정보활용교육과 다양한 독서 프로그램 운영 등 교육활동의 주체로서 핵심적인 역할을 수행하고 있을 뿐만 아니라 4차 산업혁명 시대에 적합한 교육환경에 대한 요구 및 자유학기제 시행 등으로 보다 능동적이고 적극적으로 대처해야 하는 상황에 직면하고 있다.

학교도서관 수는 2000년에 출범한 ‘학교도서관살리기국민연대’와 같은 시민운동과 2003년부터 시작된 학교도서관활성화사업 이후 꾸준히 증가하여 2018년 4월 1일 기준으로 11,881개 관이 설치되어 있다(교육통계서비스 2019. 5. 1). 이렇듯 학교도서관이 양적으로 성장해 왔지만 학교도서관 운영 주체인 사서교사의 존재는 오히려 위축되어 교육과정에 적극적으로 참여하기 어려운 실정이며, 이는 사서교사의 직무열의를 저하시키는 요인이 되고 있다. 뿐만 아니라 학교 내에서 학교장을 비롯한 교과교사들과 교직원, 학생, 학부모들의 학교도서관에 대한 낮은 인식과 사서교사에 대한 정확한 역할 및 직무에 대한 이해 부족 등으로 많은 스트레스를 받고 있다. 학교도서관은 다양한 구성원들과의 상호작용에 의해 운영되고 있기 때문에 사서교사와 이들과의 관계 정도가 학교도서관 활성화에 직접적인 영향을 미친다고 할 수

있다. 그러나 학교도서관의 열악한 직무환경은 사서교사들의 스트레스를 계속 유발하고 있으며 스트레스가 높아지면 직무열의를 떨어뜨려 결국 직무탈진으로 이어질 가능성이 매우 높다.

최근 세계보건기구(World Health Organization)에서는 ‘burnout’을 성공적으로 관리되지 않은 만성적 직장스트레스 증후군으로 정의하고, 질병으로 분류한다고 보도(MBC News 2019. 5. 29)한 바와 같이 직무탈진에 대한 사회적 관심이 높아지고 있는 상황이다. 직무탈진에 관한 연구는 외식종사자, 항공사 직원, 공무원, 일반 회사원으로까지 그 대상이 확대되고 있는 추세로 교사를 대상으로 한 연구도 활발히 진행되고 있다.

사서교사의 직무탈진은 단순히 개인의 문제에 그치는 것이 아니라 학생들의 올바른 성장과 발달은 물론 학교교육의 성과에도 중대한 영향을 미칠 수 있다는 점에서 사서교사의 직무탈진에 대한 연구가 시급하며, 더 나아가 사서교사의 직무탈진에 영향을 미치는 요인을 파악하여 이를 개선할 수 있는 대안을 모색할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 사서교사를 대상으로 직무탈진에 영향을 미치는 요인을 도출하고자 정성적 연구방법으로 심층면담을 실시하여 사서교사들에게 영향을 미치는 특수한 요인들을 귀납적으로 발견하였다. 그리고 도출된 요인들을 바탕으로 보다 많은 사서교사들을 대상으로 정량적인 연구방법을 적용하여, 직무탈진과 직무열의에 미치는 영향 관계를 규명하고자 한다. 본 연구의 결과는 사서교사들의 직무환경을 실질적으로 개선하여 직무탈진을 감소시키고 직무열의를 촉진하는 방안을 모색하는 기초자료로 활용되어 학교도서관 교육정보서비

스의 효과적인 운영과 질적 성장에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

## 1.2 용어의 정의

본 연구에서 사용하고자 하는 주요 용어에 대한 정의는 다음과 같다.

### 1.2.1 직무탈진

직무탈진은 자신에게 주어진 역할을 헌신적으로 수행했지만 기대만큼의 보상과 성과를 얻지 못해 좌절감과 회의감을 겪는 상태를 뜻하며(Freudenberger 1974), 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 감소의 세 가지 요소를 포함한다(Maslach 1982). 본 연구에서는 직무탈진을 사서교사가 학교도서관을 운영하고 교육정보 서비스를 수행하면서 경험하는 지속적이고 반복적인 정서적 압박으로 생리적, 심리적, 관계적 측면에서 에너지가 부족해 느끼는 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 감소로 정의한다.

### 1.2.2 직무열의

직무열의는 업무를 수행하는 과정에서 개인의 정서적, 육체적, 인지적 에너지를 쏟는 것으로(Kahn 1990), 활력, 헌신, 몰입의 세 가지 요소를 포함한다. 본 연구에서는 직무열의를 사서교사가 직무를 수행하는 과정에서 오는 스트레스나 직무탈진을 이겨내고 열정과 헌신을 바탕으로 직무에 몰입하여 에너지를 쏟는 긍정적인 마음상태로 정의한다.

### 1.2.3 사서교사의 직무 특수성

본 연구에서는 정성적 연구를 통해서 사서교

사가 직무탈진에 대해 경험하는 개별적이고 특수한 영향 요인으로 소속감, 전문 직업 정체성, 전문성 강화 기회, 사서교사에 대한 평판, 사회적 지원을 도출하였으며, 이를 포괄하는 용어로 사서교사의 직무 특수성으로 정의한다.

### 1.2.4 소속감

소속감은 사전적으로 '자신이 집단에 소속되어 있다는 느낌'을 뜻한다. Ashforth and Mael (1989)은 조직동일시를 조직에 대한 소속감을 의미하는 것으로 자신이 소속된 집단과 운명을 함께하고 성공이나 실패도 함께 경험하면서 그 조직과 자신이 일체감을 가지고 있다고 지각하는 것으로 정의하였다. 본 연구에서는 소속감을 사서교사가 학교조직구성원의 일원으로 생각하고 자신과 학교를 동일시하는 것으로 정의한다.

### 1.2.5 전문 직업 정체성

Hall(1968)은 전문 직업 정체성을 전문직에 종사하고 있는 사람이 스스로를 전문 직업인이라고 내리는 주관적 평가라고 정의하였다. 본 연구에서는 전문 직업 정체성을 사서교사가 전문적인 지식을 바탕으로 소명의식을 갖고 자율적으로 업무를 수행하면서 느끼는 자기 인식으로 정의한다.

### 1.2.6 전문성 강화 기회

Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli and Schreurs(2003)의 연구에서 전문성 개발 기회(Opportunity for Professional Development)를 직무자원의 하위요인으로 보고 있다. 본 연구에서는 전문성 강화 기회를 사서교사가 직무

수행과 관련한 교육과 훈련을 통해 사서교사로서의 자질 향상을 위한 노력과 기회 정도로 정의한다.

### 1.2.7 사서교사에 대한 평판

평판은 어떤 개인에 대한 이미지뿐만 아니라 그들이 수행하는 일련의 모든 사항에 대한 장기적 관찰을 통해 형성되는 관찰자의 인지를 토대로 한 평가라고 할 수 있다(박홍식 2008). 본 연구에서는 사서교사에 대한 평판을 외부사람들의 사서교사에 대한 평가나 이미지로 정의한다.

### 1.2.8 사회적 지원

사회적 지원은 타인이 제공하는 물질적, 심리적 도움을 의미하며(Cobb 1976), 직장 내 상사 또는 동료의 직무관련 문제에 있어 도움을 주는 정도(최영숙 2014)를 의미한다. 본 연구에서 사회적 지원은 사서교사가 학교조직, 상사(교장, 교감선생님) 그리고 동료교사와의 상호작용을 통해 제공받을 수 있는 심리적 지원 상태로 정의한다.

## 2. 이론적 배경 및 선행연구

### 2.1 직무탈진(Job Burnout)

탈진이란 용어를 직무와 관련된 개념으로 확립한 사람은 1970년대 독일계 미국 심리학자이자 정신분석학 의사인 Freudenberger(1974)로 널리 알려져 있다. 정신보건센터에서 일하던 자신과 더불어 자원봉사자들이 특별한 이유 없이 의욕을 잃어가는 것을 느꼈고, 주어진 업무

에 대한 성과나 보상이 없어 회의감이나 좌절을 경험하고, 더 나아가 환자들에게 냉담해지는 것을 발견하고 이를 '탈진(Burnout)'이라 명명했다. 이는 자신에게 주어진 역할을 헌신적으로 수행했지만 기대만큼의 보상과 성과를 얻지 못해 좌절감과 회의감을 겪는 상태를 뜻한다.

Maslach and Jackson(1981)이 탈진의 정도를 측정할 수 있는 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 개발하면서 다양한 분야의 직업군에 종사하는 사람들의 탈진 현상에 대한 실증적 연구가 본격적으로 진행되었고, 이는 현재 탈진 연구에서 광범위하게 활용되고 있다. 또한 초기 탈진에 대한 연구는 간호사를 시작으로 심리치료사와 같은 인적 서비스 종사자를 중심으로 이루어졌으나 점차 모든 직업군으로 확대되었다.

Pines, Aronson and Kafry(1981)는 탈진을 오랜 시간 사람들과 지속적이고 반복적인 정서적 압력의 결과로 보고 무기력 및 만성적 피로와 같은 신체적 측면, 우울이나 좌절과 같은 정서적 측면, 낮은 자아개념의 정신적 측면으로 구분하였다. Girdin, Everly and Dusek(1996)는 관료주의적 분위기와 과로로 인한 장기간의 정신적, 신체적 피로 상태와 스트레스로 탈진을 정의하였으며, Gold and Roth(1993)는 성공적인 직무수행에 필요한 조직의 내외적인 압력의 증가와 자신의 능력보다 많은 요구가 자신에게 주어짐을 인식하게 됨으로써 나타나는 신체적, 정서적 고갈이라고 하였다.

이영만(2013)은 Maslach(1982)가 제시한 탈진의 하위요인을 교사들에게 적용해 해석했는데, 정서적 고갈은 교사 개인의 정서적 자원의 고갈로 인해 학생들을 환대할 수 있는 에너지

가 부족한 상태, 비인간화는 학생들을 부정적이고 냉담하게 대할 뿐 아니라 싫어하는 사물처럼 대하는 것으로, 개인 성취감 감소는 자신의 직무에 대한 실패감, 능력 상실감을 경험하여 이에 교직을 떠나려고 생각을 하는 것으로 보았다.

이상의 개념들을 종합해 보면 연구자마다 직무탈진에 대한 정의는 약간의 차이가 있었다. 그러나 공통적으로 인적 서비스를 대상으로 하는 직업군에서 많이 나타나며, 직무환경에서 야기되는 것으로써 일로 인해 지쳤다는 느낌을 갖고 일에 대한 열정이 상실되는 부정적 반응이며, 신체적, 심리적, 정서적인 스트레스 상태까지 포함하는 지속적이고 반복적인 개념임을 알 수 있었다.

## 2.2 직무열의(Work Engagement)

직무열의(Work Engagement)는 업무열의, 일중독 등의 여러 가지 용어로 번역되어 사용되고 있으며, 업무와 관련된 긍정적이고 충만한 동기 상태를 뜻한다(Bakker and Schaufeli 2008). 최근 긍정심리학의 등장으로 산업 및 조직, 심리학과 조직행동 분야에서도 긍정성이 강조되고 있으며, 과거에는 직무탈진이라는 부정적인 측면에 초점을 두고 이를 줄이는 것에 관심을 가졌다면, 최근에는 긍정적 측면인 구성원의 직무열의에 대한 개념과 중요성에 대해 관심이 증가하고 있다.

직무열의는 Kahn(1990)에 의해 처음으로 소개되었으며, 직무열의를 업무 과정에서 개인의 정서적, 육체적, 인지적 에너지를 쏟는 것이라고 정의하였다. 일반적으로 직무열의는 활력

(vigor), 헌신(dedication), 몰입(absorption)의 세 가지 하위요소로 구성되어 있다. Hackman and Oldham(1980)은 직무수행 과정에서 의미감을 경험하는 것은 매우 중요하고 심리적 안전과 가용성이 직원의 내부 업무 동기에 영향을 미친다고 설명하였고, Maslach(2001)은 직무탈진과 직무열의는 개인의 직무환경과 관련이 있으며, 개인과 직무환경 간의 간격이 커질수록 직무탈진이 나타날 여지가 크고, 반대로 개인과 직무환경 사이의 간격이 좁아질수록 직무열의가 발생할 여지가 많다고 주장하였다.

국내 연구에서는 성오현(2013)이 구성원들이 조직의 성장을 도모하고 개인의 발전과 성과를 창출하기 위해 업무에 몰입하고 집중하는 진취적인 직무태도로 정의하였으며, 박성애(2017)는 자신의 역할을 수행하는 과정에서 오는 스트레스나 갈등 속에서도 인내하고 업무에 대한 열정과 헌신을 바탕으로 자신의 직무에 집중하는 몰입으로 높은 에너지를 쏟아내는 긍정적인 마음 상태라고 정의하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 직무열의에 대한 정의는 연구자들마다 다양한 관점에서 제시하고 있었으며, 조직의 운영에 있어서 직무탈진과 함께 직무열의를 증가시키는 것이 효과적일 수 있다.

## 2.3 문헌정보학 분야의 직무탈진에 관한 연구

국내 문헌정보학 분야에서 직무탈진에 대한 연구는 미흡했다. 장지숙(1994)은 비교적 초기에 전문도서관 사서를 대상으로 탈진을 측정하였는데, 성취감 감소에서 높은 수준의 탈진 상태를 보였다. 진정희(2012)는 국회도서관 입법

지원조직 구성원들을 대상으로 한 연구에서 정서적 탈진에서는 비교적 높은 수준의 탈진을 나타냈다. 장혜란, 김정아(2015)는 의학도서관 사서들을 대상으로 한 연구에서 정서적 탈진과 직업효능감은 중간 단계에 속했으나, 냉소는 매우 높은 단계에 속하는 것으로 나타났다. 사서들의 탈진은 업무량, 역할갈등, 의사결정 및 성과평가의 합리성, 조직내 의견교환, IT환경, 계속교육 등과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 탈진에 대한 직접적인 연구는 아니지만 민숙희(2014)는 사서직을 감정노동자로 구분하여, 사서들이 최상의 정보서비스를 제공해야 한다는 직무환경이 탈진과 같은 부정적 결과를 초래할 수 있다고 보았다.

직무탈진에 관한 국외 연구는 최근까지도 다양하게 시도되었다.

Ferriero and Powers(1982)는 도서관의 절차가 융통성이 없고 특정 상황에서 사서 자신이 판단을 내리지 못하는 점과 참고데스크에서의 긍정적인 피드백의 부재가 탈진의 요소라고 지적했으며, Caputo(1991)는 사서들의 직무탈진에 대한 원인으로 사서들에 대한 고정관념, 참고 질문에 대한 시의적절한 대응, 검열 문제, 컴퓨터 및 네트워크 문제를 포함한 장비 문제, 도서관 자료의 도난과 훼손, 필요한 장서 수집에 대한 안내 부족 및 수집 결정 시 제한적인 승인 등 다양하게 분석하고 있었다. Sheesley(2001)는 학술교육사서(Academic Teaching Librarian)들의 탈진에 대해 도서관 업무가 자극과 도전이 부족하고 반복적인 업무를 수반하며, 사서들은 종종 노력의 결과를 보지 못한다고 하였다.

Togia(2005)는 서지사서(bibliographic instruc-

tion librarians)가 역할갈등과 역할모호로 인해 탈진에 취약하며, 이는 정서적 고갈과 비인격화로 이어진다고 했다. Topper(2007)는 인력 부족으로 인한 과중한 업무를 스트레스의 근원으로 보았으며, Pantry(2007)는 도서관 직원은 끊임없이 변화하는 기술, 축소되는 예산, 아웃소싱, 과도한 작업량으로 탈진에 직면해 있으며, 이 모두가 내적 스트레스와 갈등을 야기할 수 있다고 보았다. 또 도서관은 대중의 쉬운 접근성, 열려 있는 분위기, 서비스 윤리 등의 이유로 외부로부터의 스트레스에 취약하다고 하였다. 또 Harwell(2013)은 높은 작업량, 시간 압박, 모순되는 요구, 적절한 정보 부족, 사회적 지지 부족, 피드백 부족이 탈진의 원인이라고 봤다. DelGuidice(2011)는 학교도서관 사서들을 위한 탈진 대응 방법으로 지나친 과외활동을 거절하고 업무에 대해 생각하지 않는 등의 방법으로 탈진을 피할 수 있다고 하였다.

### 3. 연구설계

#### 3.1 연구절차 및 방법

본 연구는 사서교사의 직무탈진에 영향을 미치는 요인을 도출하고, 도출된 영향 요인들의 관계를 분석하여 사서교사들의 직무탈진 맥락을 보다 깊게 이해하기 위해 혼합연구방법(Mixed Methods Research)을 사용하였다. 사서교사를 대상으로 한 직무탈진에 관한 국내 연구가 미흡할 뿐만 아니라 기존의 연구처럼 다른 학문 분야에서 주로 사용되었던 변인들로 양적 연구만 수행하는 것은 사서교사의 특수한 직무환경

을 반영하기 어렵다는 판단에 따라 순차적 탐색 설계를 선택하였다. 전체적인 연구절차는 <그림 1>과 같다.

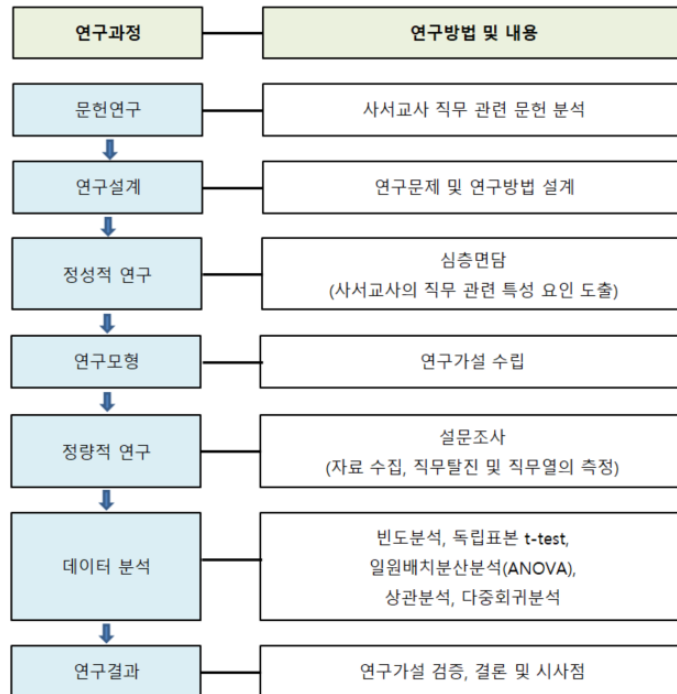
### 3.2 정성적 연구

문헌정보학 분야의 연구에서는 정성적 연구 방법으로 심층면담(Depth Interview), 표적집단면담(Focus Group Interview)이 많이 활용되고 있다. 심층면담 대상자는 의도표집(purposive sampling)으로 선정하였다. 이는 직무탈진에 대한 경험을 풍부하게 제공해 줄 수 있는 표본 선정 방법이라고 판단되었다. 따라서 근무 경력이 10년 이상인 사서교사 17명을 대상으로 심층면담을 진행하였으며, 연구의 윤리성을 확

보하기 위해 참여자들에게 연구목적과 연구과정을 구체적으로 설명하고 동의를 구했다. 또한 연구에서 발생될 수 있는 윤리적 문제를 확인하고 방지하기 위해 자발적으로 연구에 참여하는 것을 원칙으로 하였다.

#### 3.2.1 정성적 연구결과 요약

사서교사의 직무탈진에 관한 심층면담 내용을 분석한 결과를 정리하면 <표 1>과 같다. 정성적 연구결과를 바탕으로 도출된 요인 중 직무탈진에 중요한 영향을 미칠 변인으로 소속감, 전문 직업 정체성, 전문성 강화 기회, 사서교사에 대한 평판, 사회적 지원, 직무열의를 채택하여 정량적 연구에서는 직무탈진과의 영향 관계를 파악하고자 한다.



<그림 1> 연구절차

〈표 1〉 심층면담 내용 분석 결과 정리

영역	세부 영역	직무탈진 경험 내용 요약
직무 탈진 양상	생리적 측면	• 피부트러블, 소화불량, 수면장애, 우울감뿐 아니라 상담치료까지 받은 경험이 있음
	심리적 측면	• 심리적 좌절 및 사기저하, 조직에 대한 기대감 상실 • 개인적 성취감을 느낄 수 없고 무관심과 체념으로 일관되는 태도를 보이며, 자존감도 하락됨 • 잉여인간 같음
	관계적 측면	• 고등학교는 관리자와의 관계, 초등학교는 학부모와의 관계에서 갈등 유발 • 동료교사와 단절된 상태
근무 환경 요인	학교급 운영 형태	• 초등학교는 전교생이 이용에 적극적이어서 너무 힘들 • 방학중 개관과 같은 운영시간에 학교 차이가 큼
직무 관련 요인	성과급 및 승진제도	• 아무리 열심히 해도 B급교사로 상대적 박탈감을 느낌 • 행정실 직원은 급수라도 올라가지만 사서교사는 평생 사서교사
	전문성 강화 기회	• 늘 새로운 수업, 독서문화프로그램 기획해야 하는 부담감 • 연수기회가 많지 않고 있더라도 참가하기 어려움 • 스스로 전문성을 향상하기 위해 부단히 노력해야 함
인식 요인	소속감	• 학교 내에서 존재감이 없음 • 동일 학년(초등), 동일 교과(중등)에 대한 소속감 부족 • 부당한 대우와 상대적 박탈감
	전문 직업 정체성	• 사서교사로서의 전문성을 발휘할 수 없는 학교도서관의 다양한 인력 채용 방식 • 사서교사와 사서의 직무 모호 및 사서교사 고유의 업무지침의 미비 • 전문 직업 정체성 위기감 및 혼란 • 정체성 혼란으로 인한 자존감 저하
	사서교사에 대한 학교 내 평판	• 학교 조직 내에서 관리자, 동료교사, 학생, 학부모 등 사서교사의 역할 및 중요성에 대한 인식이 낮음 • 사서교사 업무에 대한 평가 절하 • 동료교사로 인정받기 어려움
	사서교사에 대한 사회적 평판	• 신문기사나 인터넷, 드라마 등을 볼 때 학교도서관과 사서교사에 대한 부정적인 내용 • 사서교사에 대한 인식이 과거보다 하향평준화 되었다고 느낌 • 교사를 대상으로 하는 프로모션에 사서교사는 제외되어 교사로서 인정받고 있지 못함을 느낌
	직무 열의	• 스스로 자신의 직무에 노력을 투자하려는 활력 상태 • 사서교사에 대한 인식전환과 관계 형성을 위해 헌신 • 학생들을 위해 해마다 더 열정적으로 직무에 깊게 몰입

### 3.3 가설설정

이상의 논거에 의하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1 사서교사의 직무 특수성은 직무탈진에 영향을 미칠 것이다.  
1-1 사서교사의 소속감이 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이다.

- 1-2 사서교사의 전문 직업 정체성이 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이다.
- 1-3 사서교사의 전문성 강화 기회가 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이다
- 1-4 사서교사에 대한 평판이 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이다.
- 1-5 사서교사의 사회적 지원이 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이다.

- 가설 2 사서교사의 직무 특수성은 직무열의에



- 영향을 미칠 것이다.
- 2-1 사서교사의 소속감이 높을수록 직무열의는 높아질 것이다.
  - 2-2 사서교사의 전문 직업 정체성이 높을수록 직무열의는 높아질 것이다.
  - 2-3 사서교사의 전문성 강화 기회가 높을수록 직무열의는 높아질 것이다.
  - 2-4 사서교사에 대한 평판이 높을수록 직무열의는 높아질 것이다.
  - 2-5 사서교사의 사회적 지원이 높을수록 직무열의는 높아질 것이다.

- 가설 3 직무열의는 사서교사의 직무 특수성과 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.
  - 3-1 직무열의는 사서교사의 소속감과 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.
  - 3-2 직무열의는 사서교사의 전문 직업 정체성과 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.
  - 3-3 직무열의는 사서교사의 전문성 강화 기회와 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.
  - 3-4 직무열의는 사서교사에 대한 평판과 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.
  - 3-5 직무열의는 사서교사의 사회적 지원과 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

### 3.4 정량적 연구

본 연구에서는 정성적 연구결과 도출된 사서교사의 직무 특수성을 반영한 연구모형을 수립하였고, 제시한 연구가설들을 검증하기 위하여 다음과 같이 정량적 연구방법을 적용하였다.

#### 3.4.1 연구절차 및 조사대상자의 선정

본 연구에서 설정된 가설 검정을 위해 질문지 방법으로 자료를 수집하였다. 측정도구의 신뢰도

및 타당도를 위해 정량적 연구를 실시하기 전 측정 도구에 관한 설문 내용을 본 연구에 맞게 수정하고자 6명의 사서교사를 대상으로 2018년 12월 5일부터 12월 7일까지 예비조사(pilot test)를 실시하였다. 예비조사는 자유기입식으로 수행되었으며, 번역된 문항의 경우 맥락에 맞게 내용 및 어휘를 수정, 보완하였다. 또 사서교사와 관련성이 낮은 문항은 삭제하거나 사서교사에게 적합하도록 수정하였다.

예비조사 결과를 바탕으로 설문지를 재구성하고 본 연구의 가설을 검증하기 위해 웹 설문지를 작성하여 2018년 12월 20일부터 2019년 1월 3일까지 전국의 사서교사를 대상으로 배포하였다. 그리고 본 연구의 필요성과 목적에 대해 설명하며 단체 문자 메시지와 SNS를 통해 참여를 유도하였다. 2018년 4월 기준으로 사서교사 수는 910명이며, 이 중 설문에 응답한 사서교사는 305명(33.51%)이었고 이는 모두 분석에 사용하였다.

#### 3.4.2 설문지 구성

본 연구에서 사용한 설문지는 선행 연구자들이 사용한 측정 도구를 근거로 구성하였으며, 적합한 측정 도구가 없는 경우 심층면담의 결과를 바탕으로 연구자가 직접 작성하였다. 본 연구의 설문지 구성은 <표 2>와 같다.

#### 3.4.3 자료 분석 방법

본 연구에서는 SPSS 21.0을 사용하여 분석하였다. 우선 연구대상자들의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 인구통계학적 특성에 따른 집단 간 차이를 확인하기 위해 성별, 담임여부, 학교 설립 유형은 독립

〈표 2〉 설문지 구성 체계

구분	변인 유형	하위요인	설문항목	문항수	출처	
독립변인	사서 교사의 직무 특수성	소속감	I. 1 ~ 8	8	Mael and Ashforth(1995) 연구자 작성	
		전문 직업 정체성	II. 1 ~ 11	11	Snizek(1972)	
		전문성 강화 기회	III. 1 ~6	6	Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli and Schreurs(2003) 연구자 작성	
		사서교사에 대한 평판	IV. 1 ~ 13	13	연구자 작성	
		사회적 지원	조직	V. 1,2,3	3	Cohen and Hoberman(1983)
			상사	V. 4,5	2	민숙희(2014)
동료	V. 6, 7, 8, 9		4	정창훈(2014)		
종속변인	직무 탈진	정서적 고갈	VI. 1 ~ 7	7	Maslach and Jackson(1981)	
		비인간화	VI. 8 ~ 11	4		
		개인적 성취감 감소	VI. 12 ~ 16	5		
매개변인	직무 열의	활력	VII. 1, 2, 3	3	Schaufeli, Bakker and Salanova(2006)	
		헌신	VII. 4, 5, 6	3		
		몰입	VII. 7, 8, 9	3		
인구 통계학적 특성	개인 특성 요인	성별, 연령, 지역, 경력, 자격증 취득경로	VIII. 1 ~ 5	5	연구자 작성	
	근무 환경 요인	학교 급, 학교 설립 유형, 학교 유형, 학급 수	VIII. 6 ~ 9	4	"	
	직무 관련 요인	수업시수, 담임여부, 근무 시간, 방학중 개관, 성과급	VIII. 10 ~ 14	5	"	
계				86		

표본 t-test를 실시하였다. 연령, 경력, 학교 급, 학급 수, 주당 수업 시수는 일원배치분산분석(ANOVA)을 사용하였으며, 집단 간 차이를 확인하기 위해 Scheffe 사후 검정을 실시하였다. 각 항목의 타당도를 분석하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 신뢰도 검정하기 위해 Cronbach's *a* 계수를 확인하였으며 이는 〈표 3〉과 같다. 또 가설의 검증을 위해 상관분석과 다중회귀분석을 실시했고, Baron and Kenny (1986)가 제안한 3단계 절차의 위계적 다중회귀분석을 통해 직무열의의 매개효과를 검증하였다.

## 4. 정량적 연구결과 분석

### 4.1 인구통계학적 분석

본 연구에서 설정된 가설 검정을 위해 질문지 방법으로 자료를 수집하였다. 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시했으며 그 결과는 〈표 4〉와 같다.

### 4.2 기술통계 분석

측정 변인의 기술통계량은 〈표 5〉와 같다.

〈표 3〉 신뢰도 분석 결과

구분	변인	Cronbach's <i>a</i>	문항 수
독립변인	소속감	.907	8
	전문 직업 정체성	.764	11
	전문성 강화 기회	.815	6
	사서교사에 대한 평판	.871	13
	사회적 지원	.909	9
종속변인	직무탈진	.897	16
매개변인	직무열의	.857	9

〈표 4〉 응답자의 인구통계학적 특성

구분	내용	빈도(명)	비율(%)	구분	내용	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	26	8.5	자격증 취득경로	교육대학원	25	8.2
	여성	279	91.5		사범대학	81	26.2
연령	20대	69	22.6		교직이수	199	65.2
	30대	135	44.3	학교급	초등학교	111	36.4
	40대	86	28.2		중학교	77	25.2
	50대 이상	15	4.9		고등학교	112	36.7
		강원	9		3.0	기타	5
지역	경기	40	13.1	설립 유형	사립	47	15.4
	경남	14	4.6		국공립	258	84.6
	경북	16	5.2	학급 수	18학급 이하	60	19.7
	광주	11	3.6		24학급 이하	72	23.6
	대구	16	5.2		36학급 이하	113	37
	대전	9	3.0		36학급 이상	60	19.7
	부산	11	3.6		주당 수업 시수	없음	75
	서울	79	25.9	5시간이하		124	40.7
	세종	5	1.6	5~10시간		87	28.5
	울산	9	3.0	10~16시간		15	4.9
	인천	13	4.3	17시간 이상		4	1.3
	전남	17	5.6	담임여부	없음	278	91.1
	전북	16	5.2		있음	27	8.9
	제주	9	3.0	근무시간	일반교사와 동일	287	94.1
	충남	20	6.6		1~2시간 탄력조정	18	5.9
	충북	11	3.6		방학중 개관	개관 안함	76
	경력	5년 이하	110	36.1		일주일	55
5~10년		57	18.7	2주일		37	12.1
10~20년		127	41.6	3주일		137	44.9
20~30년		5	1.6	성과 등급		아직 없음	71
30년 이상		6	2.0		S등급	39	12.8
			A등급		77	25.2	
			B등급		118	38.7	

〈표 5〉 측정 변인의 기술통계

측정 변인	하위 요인	최소값	최대값	평균	표준 편차	왜도	첨도
소속감	소속감	1.00	5.00	3.313	.777	-.297	.175
전문 직업 정체성	자율성	1.75	5.00	3.693	.730	-.412	-.193
	소명감	1.00	5.00	3.617	.816	-.204	-.416
	공공성	2.00	5.00	4.182	.658	-.451	-.432
	서비스	1.50	5.00	3.727	.719	-.201	-.086
	합계	2.35	5.00	3.805	.508	-.077	-.141
전문성 강화 기회	역량개발 기회	1.00	5.00	3.149	.849	-.248	-.110
	개발지원 기회	1.00	5.00	3.179	.713	-.045	.249
	합계	1.00	5.00	3.164	.681	-.076	.403
사서교사에 대한 평판	학교 내 평판	1.00	4.50	2.516	.656	.077	-.034
	사회적 평판	1.00	5.00	3.037	.670	-.176	.371
	합계	1.00	4.56	2.777	.579	-.104	.317
사회적 지원	동료 지원	1.00	5.00	3.346	.914	-.530	.028
	조직 지원	1.00	5.00	3.052	.890	-.342	-.344
	상사 지원	1.00	5.00	3.298	.993	-.495	-.106
	합계	1.00	5.00	3.232	.785	-.595	.399
직무탈진	정서적 고갈	1.00	5.00	3.182	.876	-.147	-.515
	비인간화	1.00	4.60	2.229	.767	.453	-.133
	개인적 성취감 감소	1.00	4.00	2.426	.554	.063	-.155
	합계	1.00	4.29	2.612	.601	.025	-.389
직무열의	헌신	1.00	5.00	3.630	.873	-.475	-.037
	활력	1.00	5.00	2.850	.737	-.017	.405
	몰입	1.00	5.00	3.519	.753	.029	-.021
	합계	1.00	5.00	3.333	.660	-.171	.557

### 4.3 인구통계학적 변인에 따른 집단 간 차이 검정

본 연구에서는 성별, 담임 여부, 학교 설립 유형, 연령, 경력, 학교 급, 학급 수, 수업 시수 등과 같은 사서교사의 인구통계학적 특성들을 통제변인으로 설정하여 독립변인과 매개변인, 종속변인의 영향력을 확인하였다. 그리고 통제변인으로 설정된 인구통계학적 특성에 따라 각 변인에서 나타나는 집단 간 평균 차이를 검정하였다. 성별, 담임 여부, 학교 설립 유형은 독립표본

t-test로, 연령, 경력, 학교 급, 학급 수, 수업 시수는 일원배치분산분석(ANOVA)으로 분석하였으며, 집단 간 유의미한 차이를 확인하기 위해 Scheffe 사후검증을 실시하였다.

#### 4.3.1 성별

각 변인들에 관한 성별 차이는 〈표 6〉과 같다. 분석 결과 전문성 강화 기회( $t=2.65, p<.01$ ), 사서교사에 대한 평판( $t=2.57, p<.05$ ), 사회적 지원( $t=3.20, p<.01$ )에 유의미한 성별 차이가 있었다.

〈표 6〉 성별에 따른 차이 검정

변인	성별	N	평균	표준 편차	평균차	t	p
전문성 강화 기회	남	26	3.500	.585	.367	2.658**	.008
	여	279	3.132	.681			
사서교사에 대한 평판	남	26	3.054	.492	.303	2.576*	.010
	여	279	2.751	.581			
사회적 지원	남	26	3.697	.764	.508	3.203**	.002
	여	279	3.189	.775			

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

4.3.2 담임 여부

담임 여부에 따른 각 변인들에 관한 차이는 〈표 7〉과 같다. 분석 결과 담임을 하는 경우가 담임을 하지 않는 경우보다 사회적 지원에 대한 평균이 높았으며, 통계적으로도 유의미한 차이가 있었다(t=-2.310, p<.05). 이는 담임 업무의 특성상 학교조직, 관리자, 동료교사와의 상호작용이 자주 일어나다 보니 업무를 수행하는 데 있어 이들과의 관계가 더 중요하다고 생각한 것으로 판단된다.

4.3.3 연령

각 변인들에 관한 연령별 차이는 〈표 8〉과 같다. 사서교사의 연령은 20대, 30대, 40대, 50대 이상으로 구분하였다. 소속감(F=4.63, p<.01), 전문 직업 정체성(F=5.13, p<.01), 전문성 강화 기회(F=3.15, p<.05), 사서교사에 대한 평판(F=5.26, p<.01), 직무탈진(F=5.89, p<.01)

과 매개변인인 직무열의(F=7.94, p<.001)에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 소속감, 전문 직업 정체성, 전문성 강화 기회, 사서교사에 대한 평판 모두 50대 이상에서 가장 높게 나타났다. 직무탈진에 대해서는 20대가 가장 높게 나타났으며, 직무열의에 대해서는 50대 이상이 가장 높게 나타났다. 50대 이상의 연령에서 직무탈진이 낮게 나타난 이유는 이미 업무에 대한 노하우가 내재되어 있으며 풍부한 경험을 지니고 있기 때문에 직무탈진의 수준이 점점 낮아지는 것으로 판단된다.

사후 분석에 대한 평균차이 도표는 〈그림 2〉, 〈그림 3〉, 〈그림 4〉, 〈그림 5〉, 〈그림 6〉, 〈그림 7〉과 같다.

4.3.4 경력

각 변인들에 관한 사서교사의 경력별 차이는 〈표 9〉와 같다. 사서교사의 경력은 5년 이하, 5~

〈표 7〉 담임 여부에 따른 차이 검정

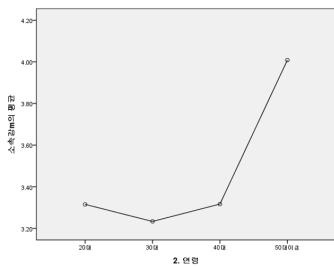
변인	담임 여부	N	평균	표준 편차	평균차	t	p
사회적 지원	없음	278	3.200	.792	-.363	-2.310*	.022
	있음	27	3.563	.633			

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

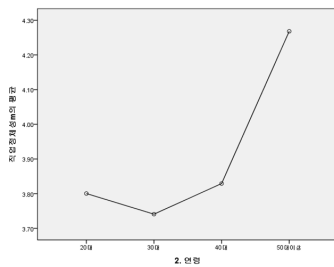
〈표 8〉 연령에 따른 차이 검정

변인	연령	N	평균	표준 편차	F	p	사후 검증
소속감	20대(a)	69	3.315	.677	4.638**	.003	a, b, c < d
	30대(b)	135	3.233	.720			
	40대(c)	86	3.316	.880			
	50대 이상(d)	15	4.008	.789			
	합계	305	3.313	.777			
전문 직업 정체성	20대	69	3.800	.568	5.137**	.002	a, b, c < d
	30대	135	3.740	.465			
	40대	86	3.829	.495			
	50대 이상	15	4.268	.447			
	합계	305	3.805	.508			
전문성 강화 기회	20대	69	3.101	.642	3.157*	.025	a, b, c < d
	30대	135	3.125	.671			
	40대	86	3.186	.692			
	50대 이상	15	3.666	.723			
	합계	305	3.163	.680			
사서 교사에 대한 평판	20대	69	2.893	.529	5.269**	.001	b, c < d
	30대	135	2.703	.568			
	40대	86	2.719	.588			
	50대 이상	15	3.234	.613			
	합계	305	2.777	.579			
직무 탈진	20대	69	2.680	.586	5.890**	.001	d < a, b, c
	30대	135	2.670	.591			
	40대	86	2.568	.595			
	50대 이상	15	2.030	.487			
	합계	305	2.612	.601			
직무 열의	20대	69	3.212	.614	7.944***	.000	a, b, c < d
	30대	135	3.246	.638			
	40대	86	3.450	.662			
	50대 이상	15	3.992	.613			
	합계	305	3.333	.660			

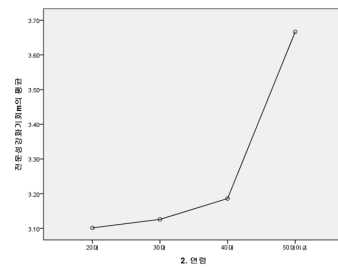
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001



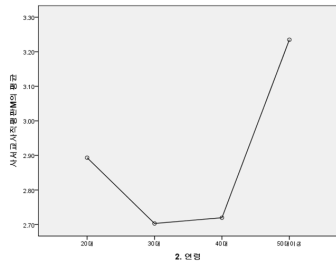
〈그림 2〉 연령에 따른 차이 검정 - 소속감



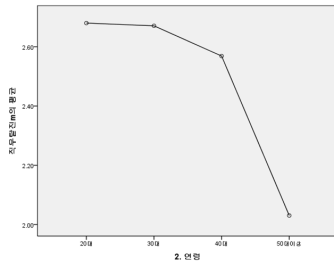
〈그림 3〉 연령에 따른 차이 검정 - 전문 직업 정체성



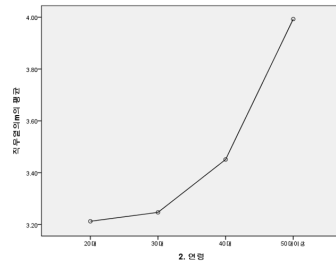
〈그림 4〉 연령에 따른 차이 검정 - 전문성 강화 기회



〈그림 5〉 연령에 따른 차이  
검정 - 사서교사에 대한 평판



〈그림 6〉 연령에 따른 차이  
검정 - 직무탈진



〈그림 7〉 연령에 따른 차이  
검정 - 직무열의

〈표 9〉 경력에 따른 차이 검정

변인	경력	N	평균	표준 편차	F	p	사후 검증
소속감	5년 이하 (a)	110	3.345	.685	6.053**	.001	a, b, c < d
	5~10년 (b)	57	3.054	.893			
	10~20년 (c)	127	3.335	.750			
	20년 이상 (d)	11	4.079	.791			
	합계	305	3.313	.777			
전문 직업 정체성	5년 이하	110	3.805	.507	3.786*	.011	a, b, c < d
	5~10년	57	3.679	.544			
	10~20년	127	3.825	.475			
	20년 이상	11	4.221	.497			
	합계	305	3.805	.508			
전문성 강화 기회	5년 이하	110	3.122	.672	2.731*	.044	a, b < d
	5~10년	57	3.032	.689			
	10~20년	127	3.220	.659			
	20년 이상	11	3.606	.800			
	합계	305	3.163	.680			
사서 교사에 대한 평판	5년 이하	110	2.904	.521	7.223***	.000	b, c < d
	5~10년	57	2.571	.601			
	10~20년	127	2.719	.566			
	20년 이상	11	3.229	.708			
	합계	305	2.777	.579			
직무 탈진	5년 이하	110	2.645	.596	5.054**	.002	d < a, b, c
	5~10년	57	2.792	.606			
	10~20년	127	2.546	.582			
	20년 이상	11	2.112	.484			
	합계	305	2.612	.601			
직무 열의	5년 이하	110	3.246	.616	5.563**	.001	a, b, c < d
	5~10년	57	3.183	.735			
	10~20년	127	3.425	.634			
	20년 이상	11	3.919	.553			
	합계	305	3.333	.660			

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

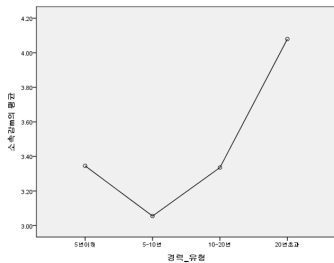
10년, 10~20년, 20년 이상으로 구분하였다. 분석 결과 소속감( $F=6.05, p<.01$ ), 전문 직업 정체성( $F=3.78, p<.05$ ), 전문성 강화 기회( $F=2.73, p<.05$ ), 사서교사에 대한 평판( $F=7.22, p<.001$ ), 직무탈진( $F=5.054, p<.05$ )과 직무열의( $F=5.563, p<.01$ )에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 매개변인인 직무열의는 20년 이상에서 높게 나타났다. 종속변인인 직무탈진은 이와 반대로 나타났다. 이러한 결과는 교직경험이 쌓여감에 따라 전문적인 지식과 기능, 태도도 함께 발달해 나가기 때문인 것으로 판단되며, 사서교사의 경력은 연령과 유사한 패턴을 보이고 있음을 발견할 수 있었다.

사후 분석에 대한 평균차이 도표는 <그림 8>, <그림 9>, <그림 10>, <그림 11>, <그림 12>

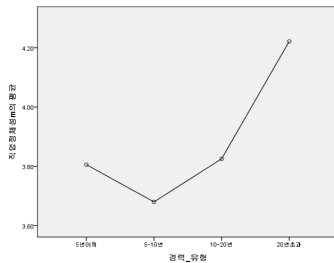
<그림 13>과 같다.

#### 4.3.5 학교 급

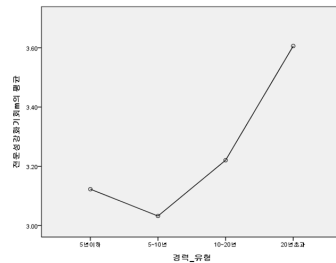
초등학교, 중학교, 고등학교, 기타 학교 등 학교 급에 따른 차이는 <표 10>과 같다. 분석 결과 전문성 강화 기회( $F=3.31, p<.05$ )가 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. Scheffe 사후검증에서 전문성 강화 기회는 기타 학교보다 중학교에서 높게 나타났다. 이는 중학교에서 2016년도부터 실시된 자유학기제가 학교도서관을 중심으로 진로독서 및 도서관활용교육 등 다양한 프로그램과 연계되어 운영되고 있기 때문에 아이 디어와 정보 공유가 필요했을 것으로 판단된다. 뿐만 아니라 대부분의 교사들이 초등학교와 고등학교보다 중학생들의 생활지도에 큰 어려움



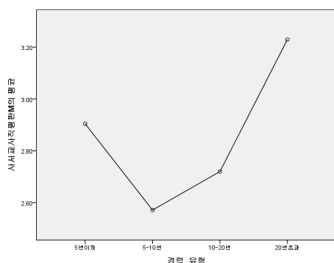
<그림 8> 경력에 따른 차이 검정 - 소속감



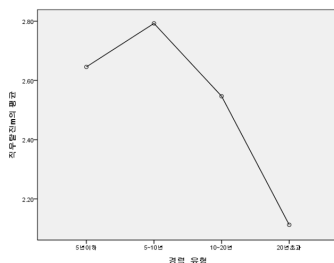
<그림 9> 경력에 따른 차이 검정 - 전문 직업 정체성



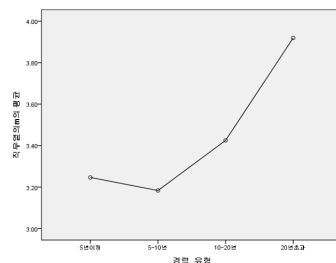
<그림 10> 경력에 따른 차이 검정 - 전문성 강화 기회



<그림 11> 경력에 따른 차이 검정 - 사서교사에 대한 평판



<그림 12> 경력에 따른 차이 검정 - 직무탈진



<그림 13> 경력에 따른 차이 검정 - 직무열의



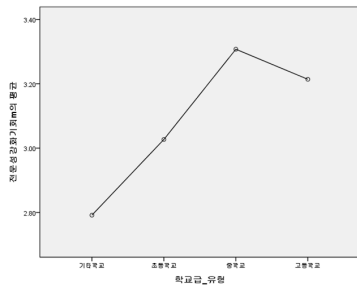
〈표 10〉 학교 급에 따른 차이 검정

변인	학교 급	N	평균	표준 편차	F	p	사후 검증
전문성 강화 기회	초등(a)	111	3.027	.639	3.312*	.020	d < b
	중등(b)	77	3.307	.606			
	고등(c)	113	3.213	.748			
	기타(d)	4	2.791	.515			
	합계	305	3.163	.680			

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

을 겪고 있기 때문에 다양한 주제 분야의 연수 기회가 필요했기 때문인 것으로 사료된다.

사후 분석에 대한 평균차이 도표는 〈그림 14〉와 같다.



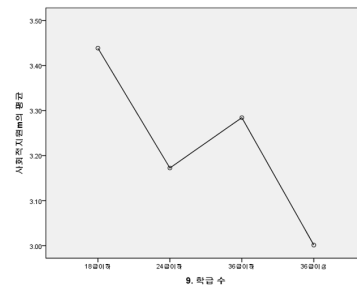
〈그림 14〉 학교 급에 따른 차이 검정 - 전문성 강화 기회

#### 4.3.6 학급 수

18학급 이하, 24학급 이하, 36학급 이하, 36학급 이상 등 학급 수에 따른 차이는 〈표 11〉과 같다. 분석 결과 사회적 지원에 대해 통계적으

로(F=3.48, p<.05) 유의미한 차이가 있었다. Scheffe 사후검증에서 사회적 지원에 대해 36학급 이상 학교보다 18학급 미만 학교에서 더 높게 나타났다. 이는 학급 수가 작을수록 관리자 및 동료교사와의 상호작용이 더 활발하게 이루어지고 있는 것으로 판단된다.

사후 분석에 대한 평균차이 도표는 〈그림 15〉와 같다.



〈그림 15〉 학급 수에 따른 차이 검정 - 사회적 지원

〈표 11〉 학급 수에 따른 차이 검정

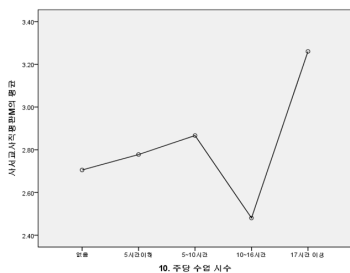
변인	학급 수	N	평균	표준 편차	F	p	사후 검증
사회적 지원	18학급 이하 (a)	60	3.438	.675	3.489*	.016	d < a
	24학급 이하 (b)	72	3.172	.889			
	36학급 이하 (c)	113	3.284	.761			
	36학급 이상 (d)	60	3.001	.752			
	합계	305	3.232	.785			

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

### 4.3.7 주당 수업 시수

주당 수업 시수에 따른 차이는 <표 12>와 같다. 분석 결과 사서교사에 대한 평판(F=2.53, p<.05)이 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. Scheffe 사후검증에서 사서교사에 대한 평판에 대해 10~16시간 수업 시수가 있는 사서교사보다 17시간 이상 수업 시수가 있는 사서교사에서 더 높게 나타났다. 이는 수업을 통해서 동료교사와 학생, 학부모 등 다양한 인적구성원들과 상호작용이 활발하게 일어나고, 사서교사가 교사로 인정받을 수 있는 기회가 될 수 있기 때문에 수업 시수가 많은 사서교사일수록 사서교사에 대한 평판이 중요한 요인으로 작용한 것으로 판단된다.

사후 분석에 대한 평균차이 도표는 <그림 16>과 같다.



<그림 16> 주당 수업 시수에 따른 차이 검정 - 사서교사에 대한 평판

<표 12> 수업시수에 따른 차이 검정

변인	수업 시수	N	평균	표준 편차	F	p	사후 검증
사서교사에 대한 평판	없음 (a)	75	2.705	.458	2.533*	.040	d < e
	5시간 이하 (b)	124	2.777	.617			
	5 ~ 10 시간 (c)	87	2.866	.575			
	10 ~ 16 시간 (d)	15	2.480	.704			
	17시간 이상 (e)	4	3.260	.556			
	합계	305	2.777	.579			

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

### 4.4 상관관계 분석

연구가설을 검증하기 전에 본 연구에서 설정한 독립변인, 매개변인, 종속변인 간의 관련 정도와 방향을 파악하기 위해 Spearman 상관관계 분석(correlation analysis)을 실시하였다. 사서교사들의 소속감, 전문 직업 정체성, 전문성 강화 기회, 사서교사에 대한 평판, 사회적 지원이 높을수록 직무탈진은 낮아지고, 사서교사들의 직무탈진이 낮을수록 직무열의는 높아지고 있는 것으로 나타났다. 분석 결과는 <표 13>과 같다.

### 4.5 다중회귀분석을 통한 가설검증 결과 및 논의

사서교사의 직무 특수성이 직무탈진과 직무열의에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 또한 Baron and Kenny(1986)가 제안한 3단계 절차를 통해 사서교사의 직무 특수성과 직무탈진 사이에서 직무열의의 매개효과를 검증하였으며, 매개효과 유의성 검정을 살펴보기 위해 sobel test를 실시하였다.

〈표 13〉 변인들 간의 상관관계 분석 결과

	1	2	3	4	5	6	7
1. 전문성 강화 기회	1						
2. 소속감	.519**	1					
3. 전문 직업 정체성	.309**	.457**	1				
4. 사서교사에 대한 평판	.521**	.472**	.363**	1			
5. 사회적 지원	.655**	.573**	.329**	.648**	1		
6. 직무열의	.455**	.562**	.557**	.424**	.532**	1	
7. 직무탈진	-.518**	-.501**	-.412**	-.559**	-.603**	-.646**	1

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

4.5.1 사서교사의 직무 특수성이 직무탈진에 미치는 영향

사서교사의 직무 특수성이 직무탈진에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 분석 결과는 〈표 14〉와 같다. 종속변인인 직무탈진에 대해 유의한 영향을 미치는 변인의 표준화 계수 크기를 살펴보면 전문 직업 정체성( $\beta = -.135, p < .01$ ), 사서교사에 대한 평판( $\beta = -.225, p < .001$ ), 사회적 지원( $\beta = -.300, p < .001$ ) 순으로 직무탈진과 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4.5.2 사서교사의 직무 특수성이 직무열의에 미치는 영향

사서교사의 직무 특수성이 직무열의에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 분석 결과는 〈표 15〉와 같다. 매개변인인 직무열의에 대해 유의한 영향을 미치는 변인의 표준화 계수 크기를 보면 전문 직업 정체성( $\beta = .342, p < .001$ ), 사회적 지원( $\beta = .262, p < .001$ ), 소속감( $\beta = .210, p < .001$ ) 순으로 직무열의와 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 14〉 직무탈진에 미치는 영향에 대한 회귀분석

변인	구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성 통계량 VIF
		B	표준 오차	$\beta$			
	(상수)	5.269	.270		19.516		
독립변인	소속감	-.083	.043	-.107	-1.927	.055	1.791
	전문 직업 정체성	-.159	.057	-.135	-2.777**	.006	1.359
	전문성 강화 기회	-.098	.052	-.111	-1.897	.059	1.993
	사서교사에 대한 평판	-.233	.060	-.225	-3.876***	.000	1.938
	사회적 지원	-.230	.051	-.300	-4.535***	.000	2.531

F = 22.004  
 $R^2 = .496, \text{adj. } R^2 = .473$   
 D/W = 1.964

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

〈표 15〉 직무열의에 미치는 영향에 대한 회귀분석

변인	구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성 통계량 VIF
		B	표준 오차	$\beta$			
	(상수)	-.295	.290		-1.016		
독립변인	소속감	.179	.046	.210	3.856***	.000	1.791
	전문 직업 정체성	.445	.062	.342	7.207***	.000	1.359
	전문성 강화 기회	.038	.056	.039	.680	.497	1.993
	사서교사에 대한 평판	.030	.065	.026	.462	.645	1.938
	사회적 지원	.220	.054	.262	4.044***	.000	2.531

F = 23.941  
R<sup>2</sup> = .517, adj. R<sup>2</sup> = .495  
D/W = 1.998

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

4.5.3 직무열의의 매개효과 분석

본 연구에서는 Baron and Kenny(1986)가 제안한 3단계 절차를 통해 사서교사의 직무 특수성과 직무탈진 사이에서 직무열의의 매개효과를 검증한 결과 〈표 16〉과 같다. 1단계에서 사서교사의 직무 특수성이 직무탈진에 미치는 영향을 검증한 결과 전문 직업 정체성( $\beta = -.135, p < .01$ ), 사서교사에 대한 평판( $\beta = -.225, p < .001$ ),

사회적 지원( $\beta = -.300, p < .001$ ) 이 직무탈진과 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서 사서교사의 직무 특수성이 직무열의에 미치는 영향을 검증한 결과 전문 직업 정체성( $\beta = .342, p < .001$ ), 사회적 지원( $\beta = .262, p < .001$ ), 소속감( $\beta = .210, p < .001$ ) 순으로 직무열의와 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 독립변인과 매개변인 모두 종속변인에 대한

〈표 16〉 직무열의의 매개효과 분석

단계구분		1단계			2단계			3단계		
구분	변인	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
	(상수)		19.516			-1.016			20.569	
독립변인	소속감	-.107	-1.927	.055	.210	3.856***	.000	-.027	-.505	.614
	전문 직업 정체성	-.135	-2.777**	.006	.342	7.207***	.000	-.004	-.075	.940
	전문성 강화 기회	-.111	-1.897	.059	.039	.680	.497	-.096	-1.766	.078
	사서교사에 대한 평판	-.225	-3.876***	.000	.026	0.462	.645	-.215	-3.986***	.000
	사회적 지원	-.300	-4.535***	.000	.262	4.044***	.000	-.200	-3.163**	.002
매개변인	직무 열의							-.383	-6.886	.000
종속변인	직무 탈진				직무 열의			직무 탈진		
적합도 통계량		F = 22.004 R <sup>2</sup> = .496 adj. R <sup>2</sup> = .473 D/W = 1.964			F = 23.941 R <sup>2</sup> = .517 adj. R <sup>2</sup> = .495 D/W = 1.998			F = 27.078 R <sup>2</sup> = .567 adj. R <sup>2</sup> = .546 D/W = 1.941		

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

회귀분석을 실시한 결과 사서교사에 대한 평판 ( $\beta=-.215, p<.001$ )과 사회적 지원( $\beta=-.200, p<.01$ )이 유의미한 것으로 나타났다.

4.5.4 매개효과에 대한 유의성 검정

매개효과의 유의성 검정을 살펴보기 위해 sobel test를 실시하였으며 그 결과는 <표 17>과 같다. sobel test 검증은 Z검증 통계치로 해석이 가능한데 Z의 값이 1.96보다 크거나 -1.96보다 작고, 유의수준 .05보다 작으면 매개효과가 유의미한 것으로 볼 수 있다. 직무열의는 전문 직업 정체성이 직무탈진에 미치는 영향관계( $Z=-4.953, p<.001$ )에서 완전매개 효과가 있었고, 사회적 지원은( $Z=-3.501, p<.001$ ) 부분 매개효과가 있는 것으로 검증되었다.

이상의 연구 결과를 요약하면 <표 18>과 같다.

4.6 가설검증 결과 및 논의

이상의 가설검증 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 사서교사의 직무 특수성이 직무탈진에

미치는 영향을 검증한 결과, 전문 직업 정체성, 사서교사에 대한 평판, 사회적 지원이 부적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문상담교사들의 직무탈진에 전문직 정체성이 유의미한 조절효과가 있었고(김정숙, 유금란 2010), 사회복지사의 직업 정체성이 높을수록 직무탈진이 감소한(안수경 2001) 선행연구도 있었다. 또 허난설(2016)은 초등교사의 직무스트레스와 탈진과의 관계에서 직업 정체성의 조절효과가 통계적으로 유의미함을 확인한 바 있다. 이렇듯 사서교사의 전문 직업 정체성이 직무탈진에 영향을 미치는 변인으로 나타난 본 연구결과와도 일치한다. 사서교사의 역할과 직무의 범위를 명확하게 인식하면 사서교사의 전문 직업 정체성이 향상되고, 이는 곧 직무탈진을 감소시키는 효과로 나타난다는 것을 알 수 있다.

또 사회적 지지를 많이 받고 있다고 느낄수록 직무탈진 수준이 낮게 나타나거나(이영만 2012), 관리자의 지원과 동료교사의 지원이 교사의 직무탈진과 부적 상관관계가 있다(이재향, 허진영 2006; 이재일 2011)는 선행연구 결

<표 17> 매개효과에 대한 유의성 검정

구분	비표준화 계수			t-통계량		sobel-통계량			매개종류	
	model 1 (a)	model 2 (b)	간접효과 크기(a-b)	model 1	model 2	z값	S.E	p		
독립 변인	소속감	-.083	-.021	-.062	-1.927	-0.505	-3.383	0.018	0.001	효과 없음
	전문 직업 정체성	-.159	-.004	-.155	-2.777**	-0.075	-4.953	0.031	0.000	완전매개
	전문성 강화 기회	-.098	-.085	-.013	-1.897	-1.766	-0.675	0.020	0.500	효과 없음
	사서교사에 대한 평판	-.233	-.222	-.010	-3.876***	-3.986***	-0.460	0.023	0.645	효과 없음
	사회적 지원	-.230	-.153	-.077	-4.535***	-3.163**	-3.501	0.022	0.000	부분매개
매개변인	직무 열의		-.349			-6.886***				
종속변인	직무 탈진									

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

〈표 18〉 연구가설 검증 결과 요약

번호	연구가설	채택 여부
<b>가설 1</b>	<b>사서교사의 직무 특수성은 직무탈진에 영향을 미칠 것이다.</b>	<b>부분채택</b>
1-1	사서교사의 소속감이 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이다.	기각
1-2	사서교사의 전문 직업 정체성이 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이다.	채택
1-3	사서교사의 전문성 강화 기회가 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이다.	기각
1-4	사서교사에 대한 평판이 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이다.	채택
1-5	사서교사의 사회적 지원이 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이다.	채택
<b>가설 2</b>	<b>사서교사의 직무 특수성은 직무열의에 영향을 미칠 것이다.</b>	<b>부분채택</b>
2-1	사서교사의 소속감이 높을수록 직무열의는 높아질 것이다.	채택
2-2	사서교사의 전문 직업 정체성이 높을수록 직무열의는 높아질 것이다.	채택
2-3	사서교사의 전문성 강화 기회가 높을수록 직무열의는 높아질 것이다.	기각
2-4	사서교사에 대한 평판이 높을수록 직무열의는 높아질 것이다.	기각
2-5	사서교사의 사회적 지원이 높을수록 직무열의는 높아질 것이다.	채택
<b>가설 3</b>	<b>직무열의는 사서교사의 직무 특수성과 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.</b>	<b>부분채택</b>
3-1	직무열의는 사서교사의 소속감과 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	기각
3-2	직무열의는 사서교사의 전문 직업 정체성과 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	채택 (완전매개)
3-3	직무열의는 사서교사의 전문성 강화 기회와 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	기각
3-4	직무열의는 사서교사에 대한 평판과 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	기각
3-5	직무열의는 사서교사의 사회적 지원과 직무탈진과의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	채택 (부분매개)

과들은 본 연구의 결과와도 일치한다. 그리고 김정은, 이상록(2018)은 직업존중감의 하위요인인 사회적 평판이 탈진에 부적 영향을 미치고 있는 것으로 확인하였으며, 주변인들로부터 자신의 직업에 대한 사회적 인정 및 평가가 탈진에 영향을 미친다는(박은정 2002; 고수정 2006; 김녹현, 권오숙 2013) 연구결과는 사서교사에 대한 긍정적 평판이 높을수록 직무탈진은 낮아질 것이라는 본 연구의 가설과 일치하는 결과이다. 사서교사에 대한 긍정적 평판은 사서교사가 자긍심을 갖고 열정적으로 직무를 수행할 수 있기 때문에 직무탈진에 대한 부적 영향이 나타난 것으로 판단된다.

한편 본 연구결과에 따르면, 사서교사의 직무 특수성 중 전문성 강화 기회와 소속감은 직무탈진에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

설진화(2012)는 장애인복지관 사회복지사들이 교육, 연수, 학회 등에 적극 참여하고 자격증 취득, 공부 모임, 전공 분야의 대학원 진학 및 타 전공 분야의 학부 및 대학원 진학 등을 통해 전문성을 강화하는 것이 탈진보호요인으로 작용한다고 보았는데, 이는 본 연구결과와는 다른 결과이다. 이는 도서관인 윤리선언에 나타난 바와 같이 사서교사들은 직무를 수행하는 데 필요한 전문지식과 기술을 습득하고 응용하기 위해 노력해야 하는 것을 당연한 것으로 받아들이는 경향 때문인 것으로 판단된다. 그리고 앞서 정성적 연구에서는 소속감이 직무탈진에 부적 영향을 주는 속성으로 파악되었으나 정량적 연구결과에서는 이러한 가설은 채택되지 않았다. 사서교사들의 경우에는 소속감을 직무탈진의 부적 영향요인으로 일반화하기에는 한계

가 있었다.

둘째, 사서교사의 직무 특수성이 직무열의에 미치는 영향을 검증한 결과 소속감, 전문 직업 정체성, 사회적 지원이 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사서교사의 전문 직업 정체성 정립이 자신의 직무에 대한 확신으로 이어져 궁극적으로 직무열의를 상승시키는 데 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있었다. Xanthopoulos et al. (2008)은 승무원을 대상으로 동료지원, 자기효능감, 직무열의의 관계를 분석한 연구에서 동료지원은 직무열의에 정적인 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 또 최민석(2016)의 연구에서도 동료로부터 도움을 받고 상사의 지원이 직무열의에 정적인 영향 관계가 있는 것으로 나타나 이는 본 연구결과와 같다. 또 조철호(2016)의 연구에서는 소속감과 유사한 개념인 조직동일시가 직무열의에 정적인 영향을 미치는 것으로 조사된 바, 본 연구결과와도 일치하는 결과라고 할 수 있다. 즉 학교에 대한 소속감은 사서교사들의 자발적이고 능동적인 업무 수행에 정적인 관계가 있음을 시사하는 연구결과로 학교조직의 일원으로 다른 구성원들에게 필요한 존재로 인정받을 때 직무를 수행하는 데 있어 활력이 된다는 것을 알 수 있었다.

그러나 전문성 강화 기회는 사서교사의 직무열의에 직접적인 영향 요인이 아닌 것으로 나타났다. 상담자의 직무열의를 높이기 위해서 전문성개발 기회를 제공하는 것이 중요하다는 연구결과(진두찬, 손은정 2015)와 다른 결과라고 할 수 있다. 이러한 결과는 사서교사가 독립된 공간인 도서관에서 혼자 근무하는 특성으로 인하여 스스로가 개인의 성장은 물론 도서관 발전을

위해서라도 반드시 전문성 향상을 위해 노력해야 하는 당연한 존재로 인식하고 있기 때문이라고 여겨진다. 또 사서교사에 대한 평판도 직무열의를 유발하는 데 있어서 영향 요인이 아닌 것으로 나타났는데, 이는 외부사람들의 사서교사에 대한 평가보다 사서교사 스스로 직업에 대한 사명감이 높기 때문인 것으로 추론된다.

셋째, 사서교사의 직무 특수성과 직무탈진과의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증한 결과 전문 직업 정체성과 사회적 지원은 직무탈진에 직접적인 영향을 주기도 하지만, 직무열의를 거쳐 직무탈진에 영향을 준다는 것이 밝혀졌다. 이러한 결과는 전문 직업 정체성과 사회적 지원이 높아질수록 직접적으로 직무탈진이 감소하기도 하며, 직무열의를 통해 직무탈진이 감소되기도 한다는 것을 보여준다. 특히 전문 직업 정체성은 완전매개 효과가 있는 것으로 나타나 직무탈진에 대한 직접효과보다는 직무열의를 매개로 한 간접효과가 더 강력함을 보여주는 결과이다. 또 사회적 지원은 부분 매개효과가 있는 것으로 나타나 그 자체가 직무탈진을 감소시키는 직접효과뿐 아니라 직무열의를 매개로 한 간접효과도 동시에 작용함을 확인할 수 있다. 따라서 사서교사들의 직무탈진을 감소시키기 위해서는 전문 직업 정체성과 사회적 지원을 높이는 동시에 직무열의를 증가시키는 것도 중요함을 시사하고 있는 결과다.

## 5. 제 언

본 연구의 결과를 근거로 하여 사서교사들의 직무탈진의 예방과 감소를 위해 다음과 같은

제언을 하고자 한다.

첫째, 사서교사들의 직무탈진을 완화하기 위해서는 무엇보다 전문 직업 정체성을 정립해야 한다. 전문 직업 정체성이 높은 사람은 직무열의도 높고 직무탈진도 감소했다. 사서교사 스스로 교육적 역할에 대한 정체성이 부족한 것은 학교도서관을 운영하는 인력 구성이 다양화됨에 따라 구성원 간의 직무가 모호하여 갈등을 유발하고 있는 상황과 관련이 있다. 또한 사서교사보다 사서가 더 많은 상황 속에 사서교사로서의 정체성을 확립시켜야 하는 전환점에서 있다고 볼 수 있다. 이런 문제점을 해결하기 위해서 사서교사의 정확한 직무 구분을 실행하기 위한 행정적, 제도적, 법적 지원이 반드시 뒷받침되어야 한다.

둘째, 사서교사의 직무탈진은 개인적 차원의 접근이 아니라 사회적 차원으로 확대하여 교육공동체 구성원간의 상호작용적 관점에서 해결해야 할 필요가 있다. 특히 사서교사에 대한 비난이나 평가절하는 자긍심을 갖고 열정적으로 직무를 수행하기 어렵다. 사회 전반적으로 학교도서관의 중요성 및 사서교사의 역할의 중요성을 전환시킬 수 있는 방안을 강구해야 한다. 교육공동체 구성원들의 관심과 이해가 바탕이 된다면 학교도서관이 제 기능을 발휘하여 그 효과가 증대될 것이다.

셋째, 관리자의 경영철학과 사서교사에 대한 지원 정도, 동료교사와의 협업 정도 등 직무탈진이 사회적 지원과 밀접한 관계가 있다는 본 연구의 결과는 기존의 연구결과와도 일치한다. 특히 사회적 지원 중 동료의 지원이 높게 나타난 점은 학교도서관에서 교수학습의 파트너로 매우 중요한 역할을 하고 있기 때문이다.

넷째, 사서교사들의 전문성 강화를 위해 각종 연수기회를 확대하여 제공하고 이를 적극 활용할 수 있도록 행정적, 제도적 뒷받침이 마련되어야 한다. 교육환경은 빠르게 변화하고 있으며 대부분 1인체제로 운영되는 학교도서관의 특성상 정보를 공유하고 업무에 대한 적절한 피드백도 필수적이다. 보건교사의 경우 의료법 시행규칙(보건복지부령 제673호, 2019. 10. 24. 일부개정) 제20조에 따라 의료인은 연간 8시간 이상의 보수교육을 이수하여야함을 명시하고 있다. 따라서 사서교사도 전문성 향상 및 자격 유지, 4차 산업혁명 시대에 요구되는 최신 지식 습득 및 직무역량 향상을 위해 계속교육을 의무화할 필요가 있다. 또한 각종 연구회와 교원학습공동체 등의 기회를 통해 역량 강화를 실천해야 한다.

다섯째, 기존 사서교사와 신규 사서교사와의 소통프로그램 개발 및 지원이 필요하다. 사서교사의 연령과 경력이 낮을수록 직무탈진의 정도가 높았다. 이는 사서교사의 연령과 경력이 높아질수록 시행착오를 겪으며 습득된 경험과 지식을 바탕으로 직무탈진이 완화되었음을 알 수 있었다. 또한 선배 교사로부터 문제 상황에 적절하게 대처하는 방식도 전수받는다는 측면을 볼 때(홍우림 2015), 선배 사서교사와의 긴밀한 관계를 형성하는 적극적인 대처 전략을 통해 직무탈진을 회복하려는 시도가 필요하다.

여섯째, 직무열의가 매개변인으로 사서교사의 직무탈진에 영향을 미치고 있음이 입증되었다. 사서교사의 직무탈진 예방과 감소에 대한 노력과 함께 직무열의를 증가시킬 수 있는 방안도 함께 모색되어야 할 필요가 있다.



## 참 고 문 헌

- [1] 고수정. 2006. 공·사 부문 사회복지 전문인력의 직무만족 결정요인 비교분석, 『한국행정논집』, 18(2): 473-495.
- [2] 김녹현, 권오숙. 2013. 경상북도 장애인거주시설 생활 재활교사의 직무요인이 소진에 미치는 영향. 『복지행정학』, 23(2): 187-219.
- [3] 김정숙, 유금란. 2010. 전문상담교사의 역할갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과. 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』, 22(1): 53-69.
- [4] 김정은, 이상록. 2018. 사회복지사의 소진에 미치는 직업존중감의 영향. 『사회과학연구』, 34(4): 147-175.
- [5] 민숙희. 2014. 『대학도서관 사서의 감정노동에 관한 연구: 상사의 감성지능, 사회적 지원 및 도서관 서비스 제공수준과의 관계를 중심으로』. 박사학위논문, 상명대학교 대학원 문헌정보학과.
- [6] 박성애. 2017. 『원장의 감성리더십이 보육교사의 직무열의 및 창의적 역할수행에 미치는 영향』. 박사학위논문, 성균관대학교 대학원 교육학과.
- [7] 박은정. 2011. 『보건교사의 소진(burnout) 관련 요인: 직무환경, 직무스트레스 및 대인관계 요인 중심으로』. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원 간호교육전공.
- [8] 박홍식. 2008. 『뉴스 앵커의 평판이 프로그램의 신뢰도와 만족도에 미치는 영향: 지상파TV 3사의 메인뉴스프로그램을 중심으로』. 박사학위논문, 성균관대학교 대학원 신문방송학과.
- [9] 설진화. 2012. 장애인복지관 사회복지사들의 소진 보호요인에 대한 경험. 『한국지역사회복지학』, 40: 103-129.
- [10] 성오현. 2013. 『호텔서비스 접점 직원의 직무요구, 소진, 직무열의 및 고객지향성 간의 구조적 관계: 자아탄력성의 조절효과를 중심으로』. 박사학위논문, 세종대학교 대학원 호텔관광경영학과.
- [11] 안수경. 2001. 『사회복지사의 전문 직업 정체성과 재교육 및 소진과의 관계에 관한 연구: 서울시 사회복지관의 근무자를 중심으로』. 석사학위논문, 동국대학교 대학원 사회복지학과.
- [12] 이영만. 2013. 교사의 심리적 소진에 관한 연구동향. 『초등교육연구』, 26(2): 125-152.
- [13] 이재일. 2011. 『학교조직 특성, 사회적 지원, 교사의 전문적 발달, 자아효능감 및 교사 소진간의 관계』. 박사학위논문, 인하대학교 대학원, 교육학과.
- [14] 이채향, 허진영. 2006. 정신지체 특수학교 교사의 역할 스트레스와 사회적 지지가 직무탈진에 미치는 영향. 『특수교육학연구』, 40(4): 211-231.
- [15] 장지숙. 1994. 『전문도서관 사서의 소진 경험에 관한 연구』. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원 문헌정보학과.
- [16] 장혜란, 김정아. 2017. 의학도서관 사서들의 직무 소진에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 51(1):

245-269.

- [17] 조철호. 2016. 『공공기관의 사회공헌활동이 직무열의에 미치는 영향에 관한 연구: 조직동일시의 매개효과를 중심으로』. 석사학위논문, 울산대학교 대학원 경영학과.
- [18] 진두찬, 손은정. 2015. 상담자의 직무자율성과 전문성 개발 기회가 직무열의에 미치는 영향: 소명 의식과 자기효능감의 매개효과. 『상담학연구』, 16(4): 177-192.
- [19] 진정희. 2012. 『입법지원조직 구성원의 소진(burnout) 실태와 영향 요인에 관한 연구: 국회도서관을 중심으로』. 석사학위논문, 연세대학교 대학원 행정학과.
- [20] 최민석. 2016. 『직무소진과 작업열의가 직무스트레스 관련 프리젠티즘에 미치는 영향: 직무요구-자원 모형을 중심으로』. 박사학위논문, 가천대학교 대학원 경영학과.
- [21] 최영숙. 2014. 『직무특성과 사회적 지원이 호텔종사자의 조직몰입과 심리적 임파워먼트 및 서비스 품질에 미치는 영향』. 박사학위논문, 호서대학교 대학원 벤처·정보경영학과.
- [22] 홍우림. 2015. 초등학교 초임교사의 심리적 소진에 관한 연구. 『한국초등교육학회』, 28(3): 255-280.
- [23] 교육통계서비스. [online] [cited 2019. 5. 1.] <<https://kess.kedi.re.kr>>
- [24] MBC News. “WHO, 번아웃(Burn-out) 질병으로 분류” [online] [cited 2019. 5. 29.] <[http://imnews.imbc.com/news/2019/world/article/5333785\\_24712.html](http://imnews.imbc.com/news/2019/world/article/5333785_24712.html)>
- [25] Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. and Schreurs, P. J. 2003. “A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home care organizations.” *International journal of stress management*, 10(1): 16-38.
- [26] Bakker, A. B. and Schaufeli, W. B. 2008. “Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations.” *Journal of Organizational Behavior*, 29: 147-154.
- [27] Baron, R. M. and Kenny D. A. 1986. “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- [28] Caputo, J. 1991. *Stress and burnout in library service*. Phoenix, AZ: Oryx Press.
- [29] Cobb, S. 1976. “Social support as a moderator of life stress.” *psychosomatic medicine*, 38(5): 300-314.
- [30] DelGuidice, M. 2011. “Avoiding school librarian burnout: simple steps to ensure your personal best.” *Library Media Connection*, 29(4): 22-23.
- [31] Freudenberger, H. J. 1974. “Staff burn out.” *Journal of social issues*, 30(1): 159-165.
- [32] Girdin, D. A., Everly, G. S. and Dusek, D. E. 1996. “Controlling stress and Tension.” Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- [33] Gold, Y. and Roth, R. A. 1993. *Teachers managing stress and preventing burn-out: The Professional health solution*. London: Falmer Press.

- [34] Hackman, J. R. and Oldham, G. R. 1980. *Work redesign*. reading, MA: Addison-Wesley.
- [35] Harwell, K. 2013. "Burnout and job engagement among business librarians." *Library Librarianship & Management*, 27(1-2).
- [36] Hall, R. H. 1968. "Professionalization and bureaucratization." *American Sociological Review*, 33: 92-104.
- [37] Kahn, W. A. 1990. "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work." *Academy of Management Journal*, 33: 692-724.
- [38] Maslach, C. and Jackson, S. E. 1981. "The measurement of experienced burnout." *Journal of organizational behavior*, 2(2): 99-113.
- [39] Maslach, C. 1982. *Burnout: The cost of caring*. Cambridge: Malor Book, MA.
- [40] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Salanova, M. 2006. "The measurement of work engagement with a short questionnaire." *Educational and Psychological Measurement*, 66: 701-716.
- [41] Sheesley, D. F. 2001. "Burnout and the academic teaching librarian: An examination of the problem and suggested solutions." *The Journal of Academic Librarianship*, 27(6): 447-451.
- [42] Pantry, S. 2007. *Managing Stress and Conflict in Libraries*. London: Facet.
- [43] Pines, A. M., Aronson, E. and Kafry, D. 1981. *Burnout: from tedium to personal growth*. New York: Macmillan.
- [44] Togia, A. 2005. "Measurement of burnout and the influence of background characteristics in Greek academic librarians." *Library Management*, 26(3): 130-138.
- [45] Topper, E. F. 2007. "Stress in the library workplace." *New Library World*, 108(11/12): 561-564.
- [46] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E. and Schaufeli, W. B. 2008. "Working in the Sky: A Diary Study on Work Engagement Among Flight Attendants." *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4): 345-356.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- [1] Go, Soo-Jung. 2006. "A Comparative Analysis on the Determinants of Job Satisfaction for the Social Welfare Professional." *Korean Public Administration Quarterly*, 18(2): 473-495.
- [2] Kim, Nok-Hyun and Kwon, Oh-Sook. 2013. "A Study on Affecting the Burnout in Duties Factors of Rehabilitation Teachers at Gyeongsangbuk Province Living Facilities for the Disabled." *Journal of Public Welfare Administration*, 23(2): 187-219.

- [3] Kim, Jeong-Suk and Yu, Kum-Lan. 2010. "A Moderating Effect of Professional Identity for the Professional School Counselors in the Relationship between Role Conflict and Burnout." *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 22(1): 53-69.
- [4] Kim, Jung-Eun and Lee, Sang-Rok. 2018. "The Effects of Job-Esteems on the Burnout among Social Workers." *Social Science Research Review*, 34(4): 147-175.
- [5] Min, Sook-Hee. 2014. *The Librarian's Emotional Labor at the University Libraries: focusing on the relationship among supervisor's emotional intelligence, social support and library service level*. Ph.D. diss., Dept. of Library and Information Science, Graduate School of Sangmyung University, Korea.
- [6] Park, Seoung-Ae. 2017. *The Effects of Directors' Emotional Leadership on Child Care Teachers' Job engagement and Creative Job Performance*. Ph.D. diss., Dept. of Education, Graduate School of Sunkyunkwan University, Korea.
- [7] Park, Eun-Jung. 2011. *Factors Associated with Burnout of Health Teachers: Focused on work environment, work-related stress and interpersonal relationship*. M.A. thesis, Dept. of Nursing Education, Graduate School of Korea University, Korea.
- [8] Park, Heung-Sik. 2008. *The Influence of News Anchors' Reputation on the Credibility and Satisfaction of News Programs: Focusing on the main news programs of three terrestrial TVs*. Ph.D. diss., Dept. of Journalism and Mass Communication, Graduate School of Sunkyunkwan University, Korea.
- [9] Seol, Jin-Hwa. 2012. "Social Workers Experience of Burnout Protective Factors in Community Rehabilitation Center." *Journal of community welfare*, 40: 103-129.
- [10] Sung, Oh-Hyun. 2013. *The Structural Relationships between Job Demands, Burnout, Job Engagement and Customer Orientation of Hotel Service Encounter Employees: Focused on the Moderating effect of Ego-Resilienc*. Ph.D. diss., Dept. of Hospitality & Tourism Management, Graduate School of Sejong University, Korea.
- [11] An, Su-Kyoung. 2001. *A Study On The Relationship Between Professional Identity And Training And Burn-Out: Focused on social workers in community welfare center in Seoul*. Ph.D. diss., Dept. of Social welfare, Graduate School of Dongguk University, Korea.
- [12] Lee, Young-Man. 2013. "An Study on the Trends in the Studies of the Teachers' Psychological Burnout." *The Journal of Elementary Education*, 26(2): 125-152.
- [13] Lee, Jae-il. 2011. *The Relationship among School Organizational Characteristics, Social Support, Teacher's Professional Development, Teacher's Self-efficacy, and Teacher Burnout*. Ph.D. diss., Dept. of Education, Graduate School of Inha University, Korea.

- [14] Lee, Chai-hang and Huh, Jin-young. 2006. "Effects of Role Stress and Social Support on job Burnout of Teachers with Mental Retardation in Special Education School." *Korean Journal of Special Education*, 40(4): 211-231.
- [15] Jang, Ji-Sug. 1994. *A Study on the Burnout of Librarians in Special Libraries*. M.A. thesis, Dept. of Library and Information Science, Graduate School of Ewha Womens University, Korea.
- [16] Chang, Hye-Rhan and Kim, Jeong-A. 2017. "A Study on the Job Burnout of Medical Librarians in Korea." *Korean Society for Library and Information Science*, 51(1): 245-269.
- [17] Jo, Cheol-Ho. 2016. *A Study on the Effects of Public Institutions' Corporate Social Responsibility Activities on Job Engagement: Focused on the Mediator Effect of Organizational Identification*. M.A. thesis, Dept. of Business Administration, Graduate School of Ulsan University, Korea.
- [18] Jin, Du-Chan and Shon, Eun-Jung. 2015. "The effect of counselor's job autonomy and opportunity for professional development on job engagement: The mediating roles of calling and self-efficacy." *Korean Journal of Counseling*, 16(4): 177-192.
- [19] Jin, Jung Hee. 2012. *A Study on Realities and Influencing Factors of Burn-out of Legislative Supporting Staffs: Focusing Staffs of National Assembly Library of Korea*. M.A. thesis, Dept. of Public Administration, Graduate School of Yeonsei University, Korea.
- [20] Choi, Min-Seok. 2016. *The Effect of Job Burnout and Work Engagement on the Job Stress Related Presenteeism: Focused on the Job Demand-Resource Model*. Ph.D. diss., Dept. of Business Administration, Graduate School of Gachon University, Korea.
- [21] Choi, Young-Suk. 2014. *An Empirical Study on the Effects of Job Characteristics and Social Support on Psychological Empowerment, Organizational Commitment and Service Quality among Hotel Industry Employees*. Ph.D. diss., Dept. of Venture Technology Management, Graduate School of Hoseo University, Korea.
- [22] Hong, Woo-Rim. 2015. "A Study on A Beginning Elementary School Teacher's Burnout." *The Journal of Elementary Education*, 28(3): 255-280.
- [23] Educational Statistic. [online] [cited 2019. 5. 1.] <<https://kess.kedi.re.kr>>
- [24] MBC News. "WHO, Burn-out is classified as disease." [online] [cited 2019. 5. 29.] <[http://imnews.imbc.com/news/2019/world/article/5333785\\_24712.html](http://imnews.imbc.com/news/2019/world/article/5333785_24712.html)>