

초등교사 소진 하위 요인의 분리적 관련성: 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십*

김선경(金仙卿)**

안도현(安度炫)***

논문 요약

본 연구는 학생의 문제행동 지각과 교장의 변혁적 리더십이 교사의 소진 세 하위 요인에 어떻게 영향을 미치는지를 확인하였다. 이를 위해 서울 및 경기지역 초등학교 교사 213명을 대상으로 학생의 문제행동 지각과 교장의 변혁적 리더십이 MBI(Maslach and Jackson, 1981)로 측정된 소진의 세 하위 요인인 정서적 탈진, 비인간화, 성취감 감소에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과, 학생의 문제행동 지각은 정서적 탈진 소진을 증가시켰으나, 성취감 감소 소진에는 영향을 미치지 못했다. 반면, 교장의 변혁적 리더십은 성취감 감소 소진을 줄이는 방향으로 영향을 미쳤으나, 학생의 문제행동 지각에는 영향력이 없었다. 학생의 문제행동 지각과 교장의 변혁적 리더십은 비인간화 소진에 영향을 미쳤다. 이상의 연구결과를 중심으로 초등교사 소진의 세 하위 요인의 특징을 논의하고 각 하위 요인별 소진을 예방하고 감소시키는 접근을 제언했다.

주요어 : 초등교사 소진, 소진의 하위 요인, 학생의 문제행동, 교장의 변혁적 리더십

* 이 논문은 2016년도 제주대학교 교원성과지원사업의 의하여 연구되었음.

** 1저자, 용문상담심리대학원대학교 상담심리학과 조교수

*** 교신저자, 제주대학교 언론홍보학과 조교수

I. 서론

전문적으로 타인을 돕는 직업은 흔히 스트레스를 많이 경험하는 것으로 알려져 있다. 특히, 초등학교 교사는 교과 지도라는 고유 업무 이외에 학생들의 생활지도와 상담, 그리고 최근 증가하고 있는 여러 가지 학교업무로 인해서 스트레스와 심리적 부담감을 많이 경험하고 있다(유정 이, 2002; 유정이, 박성호, 유성경, 2003; Marns & Cain, 2003). 교사의 스트레스는 과중한 교사 업무, 학교 환경 내 과도한 행정업무, 교사에게 대한 전문적 인식 부족, 교실 내 규율문제, 관료주의, 지원 부족, 업무 부담, 시간 압박 등의 다양한 요인에 의해 발생되는데, 이들 다양한 요인은 교사의 성격, 가치, 기술, 상황에 따라서 다른 결과를 낳는다. 이처럼 다양한 요인들에 의한 교사의 스트레스는 적절히 다루어지지 못할 때 결국 소진으로 연결된다. 소진은 직무 스트레스에 지속적으로 노출될 때 생기는 반응으로서 정서적 탈진, 비인간화, 성취감 감소라는 세 가지 다른 요인으로 구성된다는 정의가 일반적으로 사용된다(Maslach, Schaufeli, & Leither, 2001).

소진이 세 하위 요인으로 이루어진다는 정의를 바탕으로 만들어진 MBI는 소진연구에서 흔히 사용되는 도구이다. 그런데, 최근 MBI의 가정에 대해서 다양한 의견들이 제기되면서 소진이라는 개념을 다르게 개념화하려는 시도가 있다. Maslach(1982)은 사람을 돕는 일을 하는 사람들에게 나타날 수 있는 정서적 탈진(emotional exhaustion), 비인간화(depersonalization), 성취감 감소(personal accomplishment)라는 심리적 신드롬을 소진이라고 정의했다. Maslach과 Jackson(1986)은 이러한 정의를 반영하는 척도를 개발했는데, 이 척도는 인간 서비스 전문가들에게서 나타나는 소진을 측정하기 위한 것으로서 세 하위 요인으로 이루어졌으며 Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey(the MBI-HSS)라고 불린다. 이 후 교육장면에서 일하는 사람들의 소진을 측정하기 위한 Maslach Burnout Inventory-Educators Survey(the MBI-ES)라는 두 번째 판이 개발되었다. MBI-HSS와 MBI-ES는 ‘누구와 만나서 일하는가?’가 반영된 척도라고 볼 수 있다(내담자, 환자, 혹은 학생). 소진이 반드시 다른 사람을 돕는 직업에만 국한되지 않는다는 인식이 확산되면서, 직업의 종류와 무관하게 소진을 측정할 수 있는 Maslach Burnout Inventory-General Survey(MBI-GS)가 세 번째로 개발되었다. MBI-GS는 탈진(exhaustion), 냉소(cynicism), 감소된 전문적 효능감(professional efficacy)이라는 세 하위 요인으로 이루어졌고, 인간 서비스 장면에 국한되지 않는 문항들로 이루어졌다. MBI-GS의 한 하위 유형인 탈진은 신체 에너지의 감소와 피로를 측정하지만, 사람으로 인한 것을 측정하지 않는다는 점에서 MBI-HSS 혹은 MBI-ES의 정서적 탈진과 다르다. MBI-GS의 나머지 두 하위 요인인 냉소와 감소된 전문적 효능감은 MBI-HSS 혹은 MBI-ES의 비인간화와 성취감 감소와 이름만 다를 뿐 내용은 유사하다.

MBI의 세 요인 각각은 다른 특징을 지니고 있는 것으로 알려져 있다. MBI-HSS와 MBI-ES의

첫 번째 하위 요인인 정서적 탈진은 소진의 중심현상으로서, 인간을 돕는 직업을 지닌 사람이 소진되었다고 했을 때 경험하는 정서적으로 지친 상태로서 정서적 소진으로 볼 수 있다. 한편, 두 번째 하위 요인인 비인간화란 소진이란 자신의 일과 자신이 일터에서 만나는 사람과 정서적 및 인지적으로 거리를 두는 행위로서 행위적 소진으로 개념화된다. 즉, 스트레스가 지속되고, 정서적으로 지칠 때 사람들은 자신의 일과 자신을 분리하게 되는 경험을 말한다. 마지막 요인인 성취감 감소는 정서적으로 지치고, 자신의 일에서 스스로를 분리했을 때, 혹은 앞의 두 하위 요인과 함께 나타나는 낮아진 효율감으로서 인지적 소진으로 이해할 수 있다. 따라서 MBI의 세 하위 요인이 하나의 단일 측정치로 묶이기 보다는 독립적으로 측정되어야 할 필요성이 제기되고 있다. MBI를 사용한 연구들을 메타분석한 결과를 보아도 MBI의 세 하위 요인은 다른 특징을 지니는 것으로 확인되고 있다(Lee & Ashforth, 1996). 예컨대 정서적 탈진은 직무요구와 관련이 높았으며, 소진의 세 하위 요인에 따라 직장인들의 이직의도, 조직몰입, 대처방식이 달랐다. 한편, 다양한 직업군에게 소진의 하위 세 요인 중 어떤 요인이 더 많이 나타나는가를 분석한 연구에서도 교사는 다른 직업군에 비해서 정서적 탈진을 더 많이 경험하는 것으로 확인되었다(Schaufeli & Enzmann, 1998).

이처럼 소진이 하나의 단일한 개념이 아니라는 점을 고려할 때 ‘무엇이 소진에 영향을 주는가?’에 대한 연구 또한 소진의 하위 요인 각각을 살펴보는 방식으로 이루어질 필요가 있다. 소진 경험을 탐색하기 위해, 몇몇 연구자들은 어떤 과정을 거쳐서 소진이 경험되는지, 어떤 요인이 어느 정도로 소진에 영향을 주는지에 관한 연구를 진행한 바 있다(Anoniou, Ploumpi, & Ntalla, 2013). 이 중 최근 주목을 받고 있는 직무 요구-자원 모델(job demands-resources: JD-R)은 소진을 일으키는 관련 요인들을 직무요구와 직무자원이라는 두 개의 대별되는 요인으로 구분하여, 교사가 이러한 두 개의 요인들을 어떻게 지각하느냐가 소진을 결정한다고 설명하고 있다(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Maslach, Schaufeli, & Leither, 2001; Schaufeli, & Bakker, 2004). 직무요구는 업무 부담(work overload), 역할문제, 부족한 장비, 학교정책과 분위기, 대인간 갈등, 학생들의 문제행동 등을 말하며, 직무자원은 행정적 리더십, 융통성 있는 스케줄, 결정 허용성(decision latitude), 기술 사용, 결정과정의 참여, 인식, 전문적 발전, 동료의 코칭과 지지 등을 말한다. 예를 들어, Hakanen, Bakker와 Schaufeli(2006)는 핀란드 교사 2038명을 대상으로 교사의 소진과정을 분석한 결과 직무 요구-자원 모델이 교사의 소진을 잘 설명할 수 있음을 확인하였다. 즉, 직무요구가 많을 때 교사 소진이 높아졌고, 그 결과 건강문제(ill health)가 나타났다. 반면에, 직무자원이 높으면 교사의 업무 관여(work engagement)가 높아졌고, 그 결과 조직 몰입(organizational commitment)이 높아졌으나, 직무자원이 부족하면 소진이 높아졌고, 이로 인해서 업무 관여가 낮아졌다. 이들 연구에서는 Maslach(1982)의 MBI를 사용하여 소진의 정도를 측정하였는데, MBI의 세 하위 요인을 각각 따로 분석하지 않고 MBI 총점

으로 소진의 정도를 파악하는 방식을 사용했다.

직무요구와 직무자원의 요인들이 소진의 세 하위 요인 각각에 미치는 다른 영향을 탐색한 연구들은 직무요구가 정서적 탈진 소진과 관련되지만, 직무자원은 성취감 감소 소진과 관련됨을 확인하고 있다(Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashforth, 1993; Leither, 1993; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). 직무요구 요인들 중에서 학생의 문제행동에 대한 교사의 지각은 교사의 소진과 관련하여 특히 주목할 필요가 있다. 왜냐하면 최근 학교현장에서 학교폭력 및 따돌림 등이 증가하고, 과거와 달리 교사를 대하는 학생의 태도와 행동이 바뀌었으며, 그에 반해 교사의 체벌금지 등 학생의 문제행동으로 인한 교사의 스트레스와 소진이 증가할 수 있는 환경으로 바뀌고 있다. 또한 초등교사는 중등교사와 달리 전 과목을 담당하고, 학생과 많은 상호작용을 해야 하는 초등학교 특성을 고려할 때 학생의 문제행동으로 인해 많은 영향을 받을 수 있다. 실제로 교사가 지각하는 학생의 문제행동은 교사의 소진에 영향을 주었고(김지현, 2012; Pierce & Molloy, 1990), 교사가 지각한 학생의 무례함은 소진의 하위 요인 중 하나인 정서적 탈진에 영향을 주는 것으로 확인되었다(Hastings & Bham, 2003). 특히, 학생의 문제행동에 대한 지각이 교사의 감정노동을 증가시키고 그 결과 교사의 소진이 증가했다(박대준, 2012; 박대준, 최수찬, 2015)는 연구결과는 학생의 문제행동 지각이 높을수록 교사는 소진의 세 하위 요인 중 정서적 탈진 소진이 높아질 것을 가정할 수 있다.

한편, 직무자원 중 하나인 교장의 변혁적 리더십은 교사 및 조직의 변화에 핵심적인 요인으로 서, 아랫사람의 고차원적 욕구를 자극하고 동기화시킴으로써 아랫사람들이 과업을 기대 이상으로 수행할 수 있도록 하는 영향력을 말한다(Bass, 1990). 교장의 변혁적 리더십은 사회적 변화와 교육환경 패러다임의 변화에 민감하게 반응하고, 미래에 대한 비전을 제시하는데 필수적 요인이다. 교장의 변혁적 리더십은 교사의 태도와 인식에 변화를 가져오도록 영향을 미침으로써, 성과를 향상시키고, 조직의 사명, 목표, 전략에 대한 몰입을 높일 수 있는 중요한 요인으로 인식되고 있다(곽영지, 2005; 권동택, 2008; 옥장흠, 2010; Bass, 1990). 실제로 교장의 변혁적 리더십으로 인해 교사의 교직 적응, 조직 만족, 교사 임파워먼트가 높아졌고(김민환, 안관영, 2005; 김현수, 이윤식, 2014; 박주호, 2011), 교사의 헌신을 높여 소진을 감소시켰다(권동택, 2008). 이처럼 교장의 변혁적 리더십은 교사로 하여금 조직과 일에 몰입하도록 해서 소진을 감소시키는 역할을 하는 요인임을 짐작케 한다.

따라서 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십은 교사의 업무환경에서 교사소진에 영향을 미치는 중요한 요인들로서 그 영향력을 소진의 하위 요인별로 살펴볼 필요가 있다. 본 연구는 직무요구에서는 학생의 문제행동에 대한 교사의 지각, 직무자원에서는 교장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 지각이 소진의 세 하위 요인 각각에 미치는 영향을 분석하려고 한다. 특히, MBI 척도로 측정된 소진이 세 가지 다른 요소로 구성되고 있음에 주목하고, 학생의 문제행동 지각과

교장의 변혁적 리더십이 정서적 탈진 소진, 비인간화 소진, 성취감 감소 소진이라는 세 요인의 소진에 차별적으로 미치는 영향을 분석하고자 한다. 지금까지 이루어진 연구결과를 볼 때, 학생의 문제행동에 대한 교사의 지각은 정서적 탈진 소진에 영향을 줄 것으로 가정되며, 교장의 변혁적 리더십은 성취감 감소 소진에 영향을 줄 것으로 가정할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 아래와 같은 두 개의 연구가설을 세웠다.

가설1: 학생의 문제행동에 대한 교사의 지각은 소진의 하위 요인 중 정서적 탈진 소진에 영향을 줄 것이다.

가설2: 교장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 지각은 소진의 하위 요인 중 성취감 감소 소진에 영향을 줄 것이다.

반면에 학생의 문제행동 지각과 교장의 변혁적 리더십이 소진의 하위 요인 중 하나인 비인간화 소진에 미치는 영향은 관련된 연구가 없기 때문에 어떤 영향을 미칠지에 대한 가정을 하기보다 연구문제로 탐색이 되어야 할 부분이다. 따라서 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1a: 학생의 문제행동에 대한 교사의 지각은 소진의 하위 요인 중 비인간화 소진에 어떤 영향을 줄 것인가?

연구문제 1b: 교장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 지각은 소진의 하위 요인 중 비인간화 소진에 어떤 영향을 줄 것인가?

II. 연구 방법

1. 참여자

서울 및 경기지역 초등학교 교사 213명(남자 32명, 여자 181명)의 응답 자료를 분석에 이용했다. 자료 수집은 2014년 9월부터 2015년 3월 사이에 편의표집에 의해 수집하였으며, 총 231명에게 설문지를 배포했다. 이 중 18명은 모든 문항에 동일하게 응답하여 분석에서 제외되었다.

2. 측정도구

1) 교장의 변혁적 리더십

교장의 변혁적 리더십은 광영지(2005)의 연구에서 사용된 학교장의 변혁적 리더십에 관한 질문지를 사용하여 측정했다. 총 25문항으로 이뤄진 교장의 변혁적 리더십은 비전 5문항 (예: 우리 교장 선생님은 학교비전을 설정하는데 앞장서며, 이 과정에서 교사들을 참여시킨다), 개인적 배려 5문항(예: 우리 교장 선생님은 교사들의 개인적인 문제에 대해서 관심을 기울인다), 솔선수범 5문항 (예: 우리 교장 선생님은 학교경영 전반에 걸쳐 깊이 관여한다), 지적 자극 5문항 (예: 우리 교장 선생님은 행동하기에 앞서 사려 깊게 숙고할 것을 요구한다), 학교 문화 5문항 (예: 우리 교장 선생님은 교사들 간의 협동을 중시한다) 등으로 이뤄져 있다. 리커트 형식의 7점 척도 (“전혀 그렇지 않다” = 1, “전적으로 그렇다” = 7)로 측정했다. 내적 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 광영지(2005)의 내적 신뢰도 .97와 유사한 .98이었다. 하위 요인의 내적 신뢰도는 다음과 같다. 리더십 전체 .98, 비전 .94, 개인적 배려 .92, 솔선수범 .90, 지적 자극 .92, 학교 문화 .91.

2) 학생의 문제행동

학생의 문제행동은 선현우가(2014)가 사용한 교사가 지각한 학생의 문제행동 척도를 사용하여 측정되었는데, 이 척도는 46문항으로 구성되었다. 학생의 문제행동에 대한 교사의 지각 척도는 학생의 문제행동을 세 가지 영역으로 나누어 측정하고 있는데, 또래관련 문제 16문항 (예: 친구를 때린다), 학업관련 문제 15문항 (예: 수업시간에 잠을 잔다), 교사관련 문제 15문항 (예: 교사를 노려보거나 눈을 흘긴다) 등이다. 리커트 형식의 5점 척도(“전혀 심각하지 않다” = 1, “매우 심각하다” = 5)이며 내적 신뢰도(Cronbach’ alpha)는 다음과 같다. 학생의 문제행동 전체 .99, 동료 관련 .97, 학업 관련 .95, 교사 관련 .98. 선현우(2014)의 논문에서 제시한 내적 신뢰도는 다음과 같다. 동료관련 .91, 학업관련 .94, 교사 관련 .97.

3) 소진

초등교사의 소진을 측정하기 위해서 Maslach과 Jackson(1981)이 개발한 MBI-HSS(Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey)를 박성호(2001)가 번안한 도구를 사용했다. 총22문항으로 이뤄진 MBI는 정서적 탈진 9문항 (예: 나는 일 때문에 정서적으로 메마른 느낌이다), 비인간화 5문항 (예: 나는 이 일을 시작한 이래 점점 사람들에 대해 무감각해져 간다), 성취감 감소 8문항 (예: 나의 일에서 좌절감을 느낀다) 등 3개의 하위 척도로 이뤄졌다. 리커트 형식의 7점

척도(“전혀 그렇지 않다” = 1, “전적으로 그렇다” = 7)로 측정했다. 총 22문항의 내적 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 .85이었고, 3개 각 하위 요인의 내적 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 정서적 탈진 소진 .88, 비인간화 소진 .67, 성취감 감소 소진 .87이었다. 박성호(2001)의 내적 신뢰도는 전체 .88, 정서고갈 소진 .89, 비인간화 소진 .77, 성취감 감소 소진 .85이었다.

4) 인구통계학적 문항

인구통계학적 요소를 통제하기 위해 성별(“귀하의 성은 무엇입니까”)과 교사의 지위(“귀하의 학교에서의 지위는 무엇입니까”)에 대한 정보를 수집했다. 성별에 대한 질문은 남성과 여성 중 하나를 선택하도록 했고, 교사의 지위에 대한 질문은 부장교사와 평교사 중 하나를 선택하도록 했다.

3. 분석 방법

분석에는 공개프로그래밍언어 R(3.3)을 이용했다(R Core Team, 2016). 다변인 이상치 탐지(Filzmoser, Garrett, & Reimann, 2005)를 했는데, 이상치가 관측돼 서열기반의 비모수 통계를 사용했다. 본 분석에서는 회귀분석을 했는데 모수 기반의 최소자승(least-squared) 회귀분석을 하고 서열기반의 회귀분석 결과와 비교했다. 모수 기반 회귀 분석의 결과가 이상치의 영향에 따른 것인지 판단하기 위해서다. 모수기반 회귀분석은 R(3.3)의 기본 패키지를 이용했고(R Core Team, 2016), 서열기반 회귀분석은 Rfit패키지를 이용했다(Kloke & McKean, 2012).

III. 연구 결과

1. 사전 분석

성별에 따른 Wilcox rank-sum(모수통계의 t검정에 해당) 검정 결과, 남성($N=32$)과 여성($N=181$) 교사 사이에 학생의 문제 행동 ($W=3312, p=.32$), 교장의 변혁적 리더십 ($W=3236, p=.29$), 정서적 탈진 소진 ($W=3292, p=.22$), 비인간화 소진 ($W=3378, p=.13$), 성취감 감소 소진 ($W=2534, p=.26$) 모든 변수에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 반면 부장교사($N=40$)는 평교사($N=173$)에 비해 성취감 감소 소진과 비인간화 소진을 덜 겪는 것으로 나타났다. 부장교사의 비인간화 소진(평균 = 4.08, 중간 값 = 3.85, 표준편차 = 2.54)은 평교사(평균 =

5.05, 중간 값 = 5.38, 표준편차 = 2.64)의 비인간화 소진 보다 유의미하게 낮았다($W = 2743, p = .04$). 마찬가지로 성취감 감소 소진도 부장교사(평균 = 3.19, 중간 값 = 3.20, 표준편차 = 1.84)가 평교사(평균 = 4.01, 중간 값 = 4.00, 표준편차 = 2.01)보다 낮았고, 그 차이는 유의미했다($W = 2642, p = .02$). 정서적 탈진 소진의 차이는 유의미하지 않았다($W = 3487, p = .94$). 교장의 변혁적 리더십에 대해서는 부장교사(평균 = 7.10, 중간 값 = 7.40, 표준편차 = 2.28)가 평교사(평균 = 6.30, 중간 값 = 6.07, 표준편차 = 2.26)에 비해 유의미하게 더 높게 지각했다($W = 4168.5, p = .04$).

학생의 문제행동(동료관련 문제행동, 학업관련 문제행동), 교사관련 문제행동, 교장의 변혁적 리더십, 소진(정서적 탈진 소진, 비인간화 소진, 성취감 감소 소진) 등 모든 변수 사이의 영차(zero order) 상관관계(Kendall's τ)를 분석했다. 정서적 탈진 소진은 학생의 문제행동 지각과 유의미하게 상관성이 있었으나($r\tau = .34, p < .00$), 교장의 변혁적 리더십과는 유의미한 상관성이 없었다($r\tau = -.07, p = .28$). 반면, 성취감 감소 소진은 교장의 변혁적 리더십과 유의미하게 상관성이 있었으나($r\tau = -.31, p = .00$), 학생의 문제행동 지각과는 유의미한 상관성이 없었다($r\tau = -.10, p = .14$). 교장의 변혁적 리더십은 학생의 문제행동 지각과 유의미한 상관성이 나타나지 않았다($r\tau = .07, p = .27$). 정서적 탈진 소진도 성취감 감소 소진과 유의미한 상관성이 없었다($r\tau = .00, p = .96$). 비인간화 소진은 정서적 탈진 소진($r\tau = .36, p = .00$) 및 성취감 감소 소진($r\tau = .29, p = .00$)과 모두 유의미한 상관성이 관측됐다. 상관분석과 기술분석 결과는 표 1에 요약되어 있다.

<표 1> 학생의 문제행동, 교장의 변혁적 리더십, 소진의 영차(zero order) 상관관계(Kendall) 및 평균, 중간 값, 및 표준편차

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. PB	1								
2. PP	.82**	1							
3. SP	.77**	.66	1						
4. TP	.84**	.70**	.65	1					
5. LS	.07	.07	.05	.09	1				
6. BO	.24**	.21**	.28**	.22**	-.19**	1			
7. BEE	.34**	.33**	.34**	.33**	-.07	.58*	1		
8. BDP	.21**	.18*	.25**	.20**	-.10	.66**	.36**	1	
9. BRA	-.10	-.13*	-.03	-.12	-.31**	.42**	.00	.29**	1
평균	5.87	6.36	5.81	5.88	6.45	5.14	5.45	4.86	3.86
중간 값	6.27	6.56	6	6.33	6.4	5.25	5.67	4.62	4
표준편차	2.51	2.31	2.18	3.18	2.28	1.76	2.25	2.64	2

주: PB: 학생의 문제행동(전체), PP: 학생의 문제행동(동료 관련), SP: 학생의 문제행동(학업 관련), TP: 학생의 문제행동(교사 관련), LS: 교장의 변혁적 리더십, BO: 소진(전체), BEE: 정서적 탈진 소진, BDP: 비인간화 소진, BRA: 성취감 감소 소진

* $p < .05$; ** $p < .01$.

2. 본 분석

학생의 문제행동 및 교장의 변혁적 리더십과 소진의 3개 요인(정서적 탈진, 비인간화, 성취감 소) 사이의 관계를 파악하기 위해 학생의 문제행동 및 교장의 변혁적 리더십을 투입해, 정서적 탈진 소진, 비인간화 소진 및 성취감 감소 소진에 대해 회귀분석을 했다. 성별(남성 = 0, 여성 = 1)과 교사의 지위(부장교사 = 0, 평교사 = 1)는 더미변수로 바꿔 통제변수로 투입했다. 연속변수는 평균값을 0으로 삼아 중심화 했다.

학생의 문제행동의 하위 요인인 동료관련 문제행동, 학업관련 문제행동, 교사관련 문제행동을 별도의 변수로 투입할 경우, VIF(variance inflation factor)가 4에 육박해, 3개 하위 요인을 문제행동 지각 하나의 변인으로 통합해 분석했다. 통합결과 VIF가 1.7로 감소해, 다중공선성의 가능성을 배제할 수 있게 됐다. 또한 회귀선 잔차가 일정해 이분산(heteroscedacity) 가능성도 배제할 수 있다.

1) 가설 1: 학생의 문제행동 지각의 정서적 탈진 소진에 대한 영향

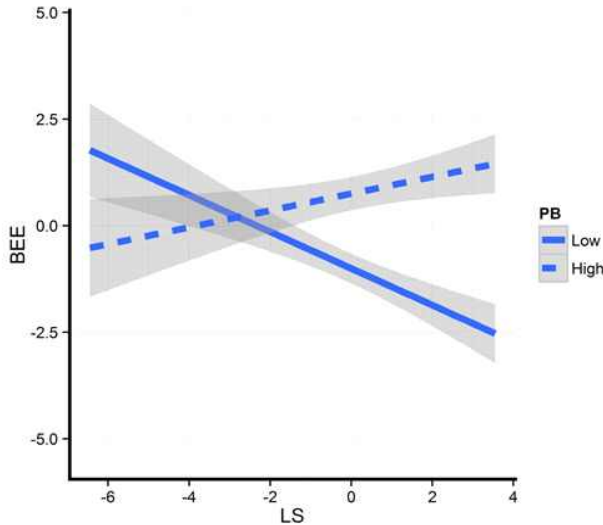
최소자승 회귀분석 결과 학생의 문제행동이 심할수록 정서적 탈진 소진이 유의미하게 높아졌다 ($\beta = .39, p = .00$), 그러나 교장의 변혁적 리더십은 정서적 탈진 소진과 유의미한 관계가 나타나지 않았다($\beta = -.01, p = .09$). 서열기반 회귀분석 결과도 같았다. 학생의 문제행동이 심할수록 교사의 정서적 탈진 소진이 유의미하게 심해졌으나($\beta = .43, p = .00$), 교장의 변혁적 리더십은 교사의 정서적 탈진 소진과 유의미한 관련이 없었다($\beta = -.08, p = .18$). 자세한 내용은 표2에 기술되어 있다.

<표 2> 학생의 문제행동 및 교장의 변혁적 리더십의 정서적 탈진 소진에 대한 최소자승 회귀분석 결과

변수	B	SE B	t	β	p
Step 1					
성별	-.25	.37	-.66	-.11	.51
교사지위	0.20	0.34	.58	.09	.56
Step 2					
학생의 문제행동	0.35	.06	6.28	.39	.00
교장의 변혁적 리더십	-.10	.06	-1.71	-.10	.09
Step 3					
학생의 문제행동 x 교장의 변혁적 리더십	.11	.02	4.67	.27	.00

$R^2 = 0.00$ for step 1; $\Delta R^2 = 0.25$ for step 2 $p < .00$; $\Delta R^2 = .07$ for step 3, $p < .00$

학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십 사이에 유의미한 상호작용이 관측됐다. 최소자승 계산($\beta = .27, p = .00$) 및 서열기반 계산($\beta = .25, p = .00$)과 유의미한 정도가 같았다. 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십 사이의 상호작용 방향을 확인하기 위해, 학생의 문제행동을 높은 문제행동과 낮은 문제행동으로 이분했다. 학생의 문제행동이 낮은 수준일 때, 교장의 변혁적 리더십은 정서적 탈진 소진을 낮추었으나, 학생의 문제행동이 높은 수준일 때는 교장의 변혁적 리더십이 정서적 탈진 소진을 낮추지 않았다(그림 1).



[그림 1] 정서적 탈진 소진에 대한 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십의 상호작용

PB: 학생의 문제행동, LS: 교장의 변혁적 리더십, BEE: 정서적 탈진 소진.

파란 실선 주변의 회색음영은 95% 신뢰구간.

2) 가설 2: 교장의 변혁적 리더십 지각의 성취감 감소 소진에 대한 영향

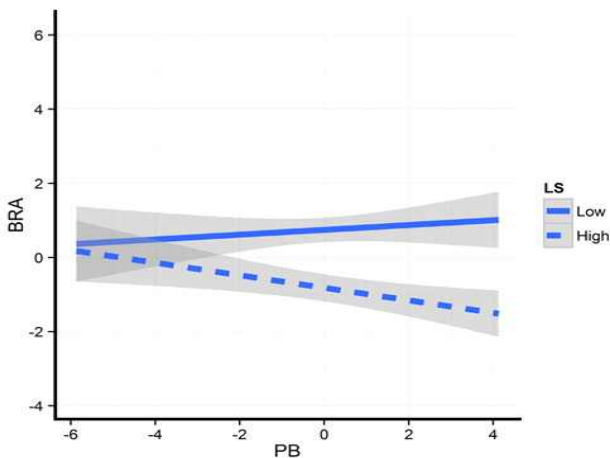
최소자승 회귀분석 결과, 학생의 문제행동은 교사의 성취감 감소 소진과 유의미한 관계가 나타나지 않았다($\beta = .00, p = .98$). 그러나 교장의 변혁적 리더십이 높을수록, 교사의 성취감 감소 소진은 유의미하게 낮아졌다($\beta = -.37, p = .00$). 서열기반 회귀분석 결과도 다르지 않았다. 학생의 문제행동과 교사의 성취감 감소 소진 사이에 유의미한 관계가 없었다($\beta = .04, p = .52$). 그러나 교장의 변혁적 리더십이 높으면, 교사의 성취감 감소 소진이 유의미하게 낮아졌다($\beta = -.43, p = .00$). 자세한 내용은 표 3에 정리돼 있다.

<표 3> 학생의 문제행동 및 교장의 변혁적 리더십의 성취감 감소 소진에 대한 최소자승 회귀분석 결과

변수	B	SE B	t	β	p
Step 1					
성	-.15	.35	-.42	-.07	.67
교사 지위	.51	.32	1.59	.25	.11
Step 2					
학생의 문제행동	.00	.05	.02	.00	.98
교장의 변혁적 리더십	-.32	.05	-6.99	-0.37	.00
Step 3					
학생의 문제행동 x 교장의 변혁적 리더십	-.08	.02	-3.65	-0.22	.00

R2 = 0.02 for step 1; Δ R2 = 0.23 for step 2 p < .00; Δ R2 = .05 for step 3, p < .00

성취감 감소 소진에 대한 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십 사이의 상호작용이 최소자승 계산($\beta = -.22, p = .00$) 및 서열기반 계산($\beta = -.26, p = .00$) 모두에서 유의미했다. 성취감 감소 소진에 대한 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십 사이의 상호작용을 파악하기 위해 교장의 변혁적 리더십을 낮은 리더십과 높은 리더십으로 이분했다. 성취감 감소 소진을 설명하는데 있어서 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십 간에는 상호작용 효과가 있었다. 즉, 학생의 문제행동과 교사의 성취감 감소 소진 간에는 관련성이 없었으나, 교장의 변혁적 리더십이 높다고 지각한 경우는 학생의 문제행동이 많아도 성취감 감소 소진은 오히려 덜 지각하는 것으로 나타났다(그림 2).



[그림 2] 성취감 감소 소진에 대한 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십의 상호작용

PB = 학생의 문제행동; LS = 교장의 변혁적 리더십, BRA = 성취감 감소 소진.

파란 실선 주변의 회색음영은 95% 신뢰구간.

3) 연구문제: 학생의 문제행동 및 교장의 변혁적 리더십 지각이 비인간화 소진에 미치는 영향

최소자승 회귀분석결과, 학생의 문제행동이 심할수록 교사의 비인간화 소진 수준이 유의미하게 높아졌고($\beta = .32, p = .00$), 교장의 변혁적 리더십이 높을수록 비인간화 소진 수준이 유의미하게 낮아졌다($\beta = -.14, p = .03$). 비인간화 소진에 대한 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십 사이의 상호작용은 유의미하지 않았다($\beta = .03, p = .62$). 서열기반 회귀분석 결과도 다르지 않았다. 학생의 문제행동이 교사의 비인간화 소진수준을 유의미하게 높였고($\beta = .36, p = .00$), 교장의 변혁적 리더십이 높을수록 교사의 비인간화 소진은 유의미하게 낮았다($\beta = -.16, p = .01$). 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십 사이의 상호작용은 유의미하지 않았다($\beta = .03, p = .64$). 자세한 내용은 표3에 정리되어 있다.

<표3> 학생의 문제행동 및 교장의 변혁적 리더십의 비인간화 소진에 대한 최소자승 회귀분석 결과

변수	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	β	<i>p</i>
Step 1					
성	-.90	.49	-1.84	-0.34	.07
교사지위	1.05	.45	2.36	.40	.02
Step 2					
학생문제행동	.33	.07	4.56	.32	.00
교장리더십	-0.17	.07	-2.20	-.14	.03
Step 3					
학생문제행동 x 교장리더십	.01	.03	.49	.03	.62

$R^2 = 0.03$ for step 1; $\Delta R^2 = 0.22$ for step 2 $p < .00$; $\Delta R^2 = .14$ for step 3, $p = .62$

IV. 논의 및 결론

본 연구는 소진이 서로 다른 특징을 지닌 세 요인으로 이루어졌다는 것에 주목하고, 어떤 요인들이 소진의 세 하위 요인에 영향을 주는가를 확인하기 위한 목적에서 출발했다. 소진이 세 가지 다른 심리적 특징을 지닌 하위 요인으로 이루어진다는 것을 설명하려는 시도는 세 하위 요인의 높고 낮음에 따라 유형을 나누는 상태모델(phase model)과 세 하위 요인이 어떻게 다르게 발생하는가의 발달모델(developmental model)로 진행되었다. 국내 자료를 통한 소진연구들은 상태모델을 주로 검증한 반면, 어떤 요인이 소진의 세 하위 요인에 영향을 미치는가에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 본 연구는 소진을 쉽게 경험하면서 소진으로 인해 직무에 영향

을 많이 받을 수 있는 초등교사를 대상으로, 직무요구 요인인 학생의 문제행동과 직무자원 요인인 교장의 변혁적 리더십이 소진의 각 요인에 어떻게 영향을 미치는가를 살펴보았다. 연구 결과, 교사 소진의 세 하위 요인은 각기 다른 요인으로 인해 영향을 받는 것으로 확인되었는데 정서적 탈진 소진은 직무요구 차원인 학생의 문제행동으로 인해서 증가하며, 성취감 감소 소진은 직무자원 차원인 교장의 변혁적 리더십을 통해서 감소했다. 반면, 비인간화 소진은 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십 모두에 의해서 영향 받는 것으로 나타났다. 본 연구에서 확인된 결과를 연구가설과 연구문제를 중심으로 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 소진의 세 하위 요인간의 상관을 분석한 결과 정서적 탈진 소진과 비인간화 소진, 성취감 감소 소진과 비인간화 소진 간에는 유의미한 상관이 확인되었다. 그러나 정서적 탈진 소진과 성취감 감소 소진 사이의 상관성은 확인되지 않았다. 이러한 결과는 정서적 탈진 소진이 스트레스에 대한 정서적 반응이고, 비인간화 소진은 정서적 탈진으로 인하여 자신의 일 및 일을 통해 만나는 사람과 거리를 두려는 시도라는 Maslach, Schaufeli 와 Leither(2001)의 설명과 일맥상통하는 결과로 보인다. 비인간화 소진으로 인해 사람들은 자신의 성취를 낮게 평가하고, 효율감도 낮게 지각하기 때문에 비인간화 소진과 성취감 감소 소진과의 상관 또한 Maslach, Schaufeli 와 Leither(2001)의 설명과 일관된 결과였다. 그러나 정서적 탈진 소진과 성취감 감소 소진은 서로 유의미한 상관을 나타내지 않아서, 성취감 감소 소진이 정서적 탈진 소진과는 다른 특징을 지닌 소진임을 확인했다. 실제로 Leither(1993)는 정서적 탈진 소진으로 인해 성취감 감소 소진이 생긴다기 보다, 서로 다른 환경 자극에 반응하는 소진으로서 정서적 탈진 소진과 성취감 감소 소진은 서로 다른 특징을 지니고 있다고 제안한 바 있다. 일반적으로 소진되었다고 할 때 정서적으로 지치고, 에너지가 낮은 상태를 설명하는데 이 상태는 소진의 세 하위 요인 중에서 정서적 탈진과 유사하다. 본 연구 결과 소진의 대표적인 증상인 정서적 탈진 소진과 성취감 감소 소진 간에 유의미한 상관이 나타나지 않아서, 비록 정서적으로 탈진된 상태여도 성취감이 줄어들지는 않는다는 것을 예상할 수 있었다. 또는 성취감이 줄어들어도 정서적으로는 탈진이 되지 않는 상태도 가능할 수 있다. 정서적으로 지치고, 피로하더라도 자신이 맡은 업무에서의 성취는 지속하거나, 혹은 개인적인 성취를 하고 있다고 지각하지만, 실제로 정서적으로는 많이 탈진되고 지친 상태가 가능하다는 뜻이다. Farber(2000)는 소진이 실제로 세 가지 다른 유형으로 이루어지고 있음을 지적하고, 각각의 특징에 맞는 심리적 접근이 필요함을 제안했음을 고려할 때 일맥상통하는 결과로 이해된다. 본 연구에서 확인되었듯이 초등교사의 소진이 단일 현상이 아니라, 하위 요인별로 따로 발생할 수 있음을 고려할 때, 초등교사의 소진을 예방하고, 다루기 위해서는 요인별 구체적인 접근이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 본 연구의 가설 1(학생의 문제행동에 대한 교사의 지각은 소진의 하위요인 중 정서적 고갈 소진에 영향을 줄 것이다)과 가설 2(교장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 지각은 소진의

하위 요인 중 성취감 감소 소진에 영향을 줄 것이다)는 모두 검증되었다. 구체적으로 설명하면, 학생의 문제행동은 교사의 정서적 탈진 소진을 높였으나, 성취감 감소 소진에는 영향을 주지 않았다. 반면에, 교장의 변혁적 리더십은 성취감 감소 소진을 줄이는데 영향을 주었지만, 정서적 탈진 소진에는 영향을 주지 않았다. Lee와 Ashforth(1996)는 MBI를 사용한 연구 61개를 메타분석한 결과 8개의 직무요구 요인 중 5개 요인이 정서적 탈진 소진과 관련이 되었고, 직무자원 요인인 동료(work friends) 및 참여(participation)는 성취감 감소 소진과 관련됨을 확인해서, 정서적 탈진과 성취감 감소 소진은 각기 다른 요인에 영향을 받는다는 본 연구결과와 일맥상통했다. 또한 학생의 문제행동이 정서적 탈진 소진을 증가시키고, 교장의 변혁적 리더십은 성취감 감소 소진을 줄였다는 본 연구의 결과는 소진 과정 모델 개정판(Leither, 1993)과 일맥상통하는 결과였다. 과거의 소진 과정 모델(Leither & Maslach, 1988)에서는 환경의 과도한 직무요구들(과도한 업무, 대인갈등, 성가신 일 등)로 인해서 정서적 탈진 소진이 발생하고, 그 결과 사람들은 업무와 관련된 사람들에게서 철수하는 비인간화 소진을 경험하며, 결국 성취감을 못 느끼는 성취감 감소 소진으로 연결된다고 제안한다. 그러나 소진 과정 모델 개정판에서는 직무요구가 과도할 때 정서적 탈진 소진이 경험되고 그 결과 비인간화 소진이 발생하지만, 직무자원(사회적지지, 전문성 발달을 위한 기회, 자율성, 의사결정 참여 등)이 없을 때는 성취감 감소 소진이 생긴다고 주장하고 있다. 다시 말해서 정서적 탈진 소진과 성취감 감소 소진은 순차적이라기 보다는 각기 다른 요인에 의해 평행적으로 발생된다. 물론 직무요구가 많은 환경에서 직무자원이 결여될 가능성이 있고 그 결과 소진의 세 유형이 모두 발생할 것을 예상할 수는 있으나, 그 기제 자체는 다르다는 설명이다.

학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십이 소진의 하위 요인에 다르게 영향을 준다는 연구 결과는 상호작용 효과를 분석한 결과에도 반영되어 있었다. 먼저, 학생의 문제행동 지각은 교사의 정서적 고갈 소진을 높이지만, 교장의 변혁적 리더십이 낮다고 지각한다고 해서 교사의 정서적 고갈 소진이 높아지지는 않았다. 반면에, 학생의 문제행동이 낮다고 지각한 경우는, 교장의 변혁적 리더십이 정서적 고갈 소진과 관련이 있었다. 즉, 교장의 변혁적 리더십이 교사의 정서적 고갈 소진에 미치는 영향은 학생의 문제행동이 낮은 경우에만 영향을 미쳤다. 또한, 성취감소 소진을 설명하는데 있어서 학생의 문제행동과 교장의 리더십 간에 상호작용 효과가 나타났다. 즉, 학생의 문제행동이 교사의 성취감소 소진을 높이지는 않았으나, 교장의 리더십이 낮다고 지각한 경우는 학생의 문제행동이 성취감소 소진을 높이는 것으로 나타났다. 한편, 비인간화 소진은 학생의 문제행동 지각과 교장의 변혁적 리더십 모두 영향을 받았으며, 상호작용 효과는 발견되지 않았다.

정서적 탈진이 퇴사 및 낮은 조직몰입과 관련된다는 연구(Lee & Ashforth, 1996)를 고려할 때, 학생의 문제행동으로 인한 정서적 탈진 소진을 경험한 교사는 교직을 포기하거나, 교직생활에

몰입하지 못할 수도 있음이 예상된다. 그리고 이러한 교사의 정서적 탈진 소진이 교장의 변혁적 리더십과 무관하다는 점도 주목할 만한 결과였다. Lee와 Ashforth(1993)가 리더십과 같은 직무자원들이 정서적 탈진 소진에 직접적으로 영향을 미치기보다 간접적으로 영향을 미치기 때문에 정서적 탈진을 줄일 수 있는 직접적인 조치들이 필요하다고 제안한 바 있는데, 본 연구결과를 보면 교사의 정서적 탈진을 감소시킴으로써 학생의 문제행동을 줄이는 것이 직접적인 방법임을 시사한다. 따라서 교사의 정서적 탈진 소진을 줄이기 위해서는 학생의 문제행동이 자연스럽게 줄어들거나, 학생의 문제행동에 대해서 교사가 통제할 수 있는 구체적인 방법들이 필요하다. 그러나 학교폭력의 발생빈도가 증가하고, 학교체벌금지와 입시위주의 교과과정으로 학생의 태도와 행동의 문제가 증가하고 있는 최근의 교육현장을 고려할 때, 학생의 문제행동으로 인한 교사의 정서적 탈진 가능성은 보다 높아질 수 있다. 한국교원단체총연합회(2017)에 따르면 2016년 교권침해 상담건수는 전년 대비 17.21%가 증가하였는데, 이 중 학생, 학부모, 제3자에 의한 교권침해가 가장 높은 것으로 나타났다. 구체적으로, 학생에 의한 교권침해 내용을 분석해 보면, 폭언과 욕설이 가장 높았고, 폭행과 명예훼손도 빈번하게 발생하는 것으로 확인되었다. 특히, 정서적 탈진 소진이 교사로 하여금 교사직을 포기하고 싶은 의도까지 갖게 한다는 점을 고려할 때 학생의 문제행동으로 인한 정서적 탈진을 막기 위한 다양한 조치들은 매우 구체적이고 현실적으로 논의되어야 한다. 현재 국회에서는 교원지위법 개정안을 발의하고 학생의 문제행동으로 인한 교사의 영향을 줄이고자 노력중임은 긍정적인 노력으로 보인다. 이처럼 법적 조치를 강구하는 노력과 함께, 교사를 위한 전문가의 심리상담, 교사의 정신건강 관리, 학생의 문제행동을 효과적으로 다룰 수 있는 교육, 학생의 문제행동 감소를 위해서 교실 내에서 활용할 수 있는 효과적인 지침, 학생의 문제행동 감소를 위한 학교문화 정립 등 다양한 접근들이 시도되어야 할 필요가 있다.

한편, 교장의 변혁적 리더십이 교사의 성취감 감소 소진에 긍정적인 영향, 즉 성취감 감소 소진을 약화시켰다는 본 연구의 결과는 직무자원 요인이 대처전략 사용과 관련이 되기 때문에(Lee & Ashforth, 1996) 교장의 변혁적 리더십을 지각한 교사들이 대처전략을 사용하고, 그 결과 성취감 감소 소진이 감소된 것으로 예상해 볼 수 있다. 다시 말해서 본 연구 결과를 통해, 학생의 문제행동으로 인해 교사는 정서적 탈진을 경험하지만, 교장이 변혁적 리더십을 발휘할 때 교사들은 성취감 감소를 덜 경험하면서 교직생활을 지속할 수 있음을 예측할 수 있었다. 교장의 변혁적 리더십은 교사의 욕구와 능력을 인정하고, 잠재력을 일깨워, 보다 더 훌륭한 사람으로 향상시키는 지도성으로서(곽영지, 2004), 학교장의 변혁적 리더십은 조직 공정성, 임파워먼트, 조직몰입, 교직적응 등에 영향을 미치는 요인으로 알려져 있다(권순호, 김병주, 2012; 김민환, 안관영, 2005; 김현수, 이윤식, 2014). 교장의 변혁적 리더십은 교사의 고차원적 욕구를 자극하고 동기화시킴으로써 과업을 수행할 수 있도록 하는데 영향을 미치기 때문에(Bass, 1990) 교사는 학생의 문제행동에도 불구하고 성취감 감소를 덜 느낄 수 있는 것으로 보인다. 따라서 학생의 문제행동

감소가 단시간 내에 가능하지 않을 때, 개인의 변화라는 면에서 좀 더 가능한 방법인 교장의 변혁적 리더십은 교사의 성취감 감소 소진을 줄여줄 수 있을 것이다.

셋째, 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십이 비인간화 소진에 미치는 영향을 탐색한 연구문제(연구문제 1a: 학생의 문제행동에 대한 교사의 지각은 소진의 하위요인 중 비인간화 소진에 어떤 영향을 줄 것인가? 연구문제 1b: 교장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 지각은 소진의 하위요인 중 비인간화 소진에 어떤 영향을 줄 것인가?)를 검증한 결과, 학생의 문제행동을 심하게 지각할수록 비인간화 소진이 높았고, 교장의 변혁적 리더십을 높게 지각할수록 비인간화 소진은 낮았다. 비인간화란 소진은 자신의 일과 일터에서 만나는 사람들에게서 정서적 및 인지적으로 거리를 두는 행위소진이라고 볼 수 있는데, 본 연구결과는 소진 과정 모델 개정판(Leither, 1993)의 제안을 확인할 수 있는 것이었다. 소진 과정 모델 개정판에 따르면 직무요구가 과도할 때 정서적 탈진 소진이 생기고, 그 결과 비인간화 소진이 발생하며, 직무자원이 없을 때 성취감 감소 소진이 생긴다. 본 연구결과를 해석하면, 교사는 학생의 문제행동이 많다고 지각함으로써 정서적 탈진을 경험한 뒤 그 결과 비인간화 소진을 경험하며, 교장의 변혁적 리더십을 낮게 지각함으로써 성취감 감소 소진을 경험하는 것으로 보인다. 교사가 학생에게 그리고 자신의 교직 자체에 대해서 정서적으로 거리를 두는 것을 의미하는 비인간화 소진은 정서적 탈진 상태에서 스스로를 지키기 위한 노력이다. 그럼에도 불구하고, 정서적 탈진이 과도할 때 혹은 정서적 관여와 비인간화 간의 균형이 깨질 때 교사들은 비인간화 소진을 경험하게 된다(Maslach, Schaufeli, & Leither, 2001). 따라서 교사가 정서적으로 탈진한 이후 비인간화 소진으로까지 발전되지 않도록 교사 스스로 정서적 탈진 상태를 감지하는 것은 단지 학생들을 가르치는 것에 그치지 않고 학생들과의 관여와 보살핌을 통해 학생의 성장을 돕는 “교직”이라는 특성을 고려할 때 중요하다. 교사가 단지 학생에게 지식을 전달하기보다, 사랑과 정성으로 학생의 성장과 발달을 돕는 역할을 한다고 할 때 비인간화 소진은 보다 많은 관심을 가져야 할 중요한 현상이기 때문이다. 한편, 학교차원에서도 교사의 정서적 탈진이 비인간화로 악화되지 않도록 정서적 탈진 상태의 교사를 조기 발견하고, 지원하기 위해서 심리상담 및 정신건강 관리를 비롯하여 현실적인 조치와 제도적 장치가 필요해 보인다.

본 연구는 다음 두 가지의 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구에 응답한 교사들은 서울 및 경기지역에 국한 되었다는 점에서 본 연구결과를 전국의 초등학교 교사의 경우로 일반화하기는 어렵다. 둘째 연구에 참여한 참가자의 남녀 비율이 편중되었다는 한계점도 있었다. 연구 결과에서 성별에 따른 차이가 확인되지는 않았으나, 이는 표본의 성차 불균형에 기인했을 가능성을 배제하기 어렵다. 셋째, 직무요구 차원에서 학생의 문제행동을, 직무자원 차원에서 교장의 변혁적 리더십을 탐색하였으나, 학생의 문제행동과 교장의 변혁적 리더십 이외에 직무요구 및 직무자원에 속하는 다른 요인들이 소진의 세 하위 요인에 미치는 영향력도 추후 연구에서 탐색해 볼 필요가 있다.

참고문헌

- 김민환, 안관영(2005). 학교장의 변혁적 리더십이 교사 임파워먼트에 미치는 효과 분석. **경영교육논총**, 31, 169-194.
- 김민환, 광영지(2005). **초등교사가 지각한 학교장의 변혁적 지도성과 교사의 교직헌신도 간의 관계**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 김지현(2012). **아동의 문제행동과 초등교사의 소진: 교사효능감의 매개효과**. 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원.
- 김현수, 이윤식(2014). 교장의 변혁적 리더십과 부장교사의 리더십, 초임교사의 교직원 및 교직정응 간의 구조관계. **한국교원교육연구**, 31(2), 105-130.
- 권동택(2008). 초등학교 교사소진과 학교조직 관련 변인간 구조적 관계 분석. **초등교육논단**, 7(2), 41-57.
- 권순호, 김병주(2012). 학교장의 변혁적 리더십과 조직효과성의 관계에서 조직공정성과 교사 임파워먼트의 매개효과. **한국교원교육연구**, 29(4), 153-176.
- 박대준(2012). **교사 소진에 미치는 학생의 부적 행동에 관한 연구: 감정노동의 매개효과를 중심으로**. 석사학위논문, 연세대학교 사회복지대학원.
- 박대준, 최수찬(2015). 교사가 지각한 학급 내 학생의 문제행동이 교사의 소진에 미치는 영향: 감정노동의 매개효과를 중심으로. **초등교육연구**, 28(2), 77-102.
- 박성호(2001). **상담자의 직무환경에서의 위험요소와 사회적 지지가 상담자의 심리적 소진에 미치는 영향**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 박주호(2011). 학교변화 촉진을 위한 교장의 리더십과 교사 직무만족도. **한국HRD연구**, 6(4), 89-111.
- 옥장흠(2010). 학교장의 변혁적 리더십이 교사의 직무특성과 학교조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **한국초등교육연구**, 27(3), 1-22.
- 유정이(2002). 교육환경의 위험요소와 사회적 지지가 초등학교 교사의 심리적 소진에 미치는 영향. **초등교육연구**, 15(2), 315-328.
- 유정이, 박성호, 유성경(2003). 상담자와 초등교사의 심리적 소진 관련변인 연구. **청소년상담연구**, 11(2), 111-120.
- 한국교원단체총연합회(2017). 2016년도 교권회복 및 교직상담 활동실적. 한국교원단체총연합회.
- Antoniou, A. S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: The role of coping

- strategies, *Psychology*, 4(3), 349-355.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-31.
- Berkhin, P. (2006). A survey of clustering data mining techniques. In *Grouping multidimensional data* (pp. 25-71). Springer Berlin Heidelberg.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Psychotherapy in Practice*, 5(5), 675-689.
- Filzmoser, P., Garrett, R. G., & Reimann, C. (2005). Multivariate outlier detection in exploration geochemistry. *Computers & Geosciences*, 31(5), 579-587.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hastings, R. P., & Bham, M. S. (2003). The relationship between student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology International*, 24(1), 115-127.
- James, G., Witten, D., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2013). *An introduction to statistical learning: with Application in R*. New York: Springer.
- Kaufman, L., & Rousseeuw, P. J. (2009). *Finding groups in data: an introduction to cluster analysis* (Vol. 344). John Wiley & Sons: New Jersey.
- Kloke, J.D. and McKean, J.W. (2012), Rfit: Rank-based estimation for linear models. *The R Journal*, 4, 57-64.
- Lee, R., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Leither, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek. (Eds.) *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, pp. 237-250. Washington: Taylor & Francis.
- Leither, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leither, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422

- Mearns, J., & Cain, J. E. (2003). Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Role of coping and negative regulation expectancies. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16, 71-82
- Pierce, C. M. B., & Molloy, G. N. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 60(1), 37-51.
- R Core Team (2016). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a Multiple-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: A critical analysis*. Philadelphia: Taylor & francis.
- Schirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.
- Siegel Castellan (1988) *Non parametric statistics for the behavioral sciences*. (2nd Ed.) MacGraw Hill: New York

* 논문접수 2017년 2월 3일 / 1차 심사 2017년 3월 10일 / 2차 심사 2017년 5월 1일 / 게재승인 2017년 6월 9일

* 김선경: 서울대학교 교육학과에서 교육상담 전공으로 박사학위를 취득하였다. 현재 용문상담심리대학원대학교 상담심리학과 조교수로 재직 중이다.

* E-mail: skim@minds.kr

* 안도현: 미국 알라바마 대학교에서 미디어심리 전공으로 박사학위(Ph.D.)를 취득하였다. 현재 제주대학교 언론홍보학과 조교수로 재직 중이다.

* E-mail: dohyun@socialbrain.kr

Abstract

Divergent Associations of Student's Problematic Behaviors and Headmasters' Transformational Leadership with Burnout Subtypes among Korean Elementary School Teachers*

Kim, Sunkyung**

Ahn, Dohyun***

This study examined how teachers' perception of students' problematic behaviors and headmasters' leadership influenced subtypes of burnout. To this end, this study surveyed 213 elementary school teachers in Seoul and Gyeonggi metro area in South Korea, and analyzed associations among three subtypes of burnout(i.e., emotional exhaustion, depersonalization, and reduced accomplishment). The analyses suggested that teachers' perception of students' problematic behaviors was associated with increased emotional exhaustion, but headmasters' leadership was not. On the other hand, teachers' perception of headmasters' leadership was associated with reduced accomplishment, but students' problematic behaviors was not. Both students' problematic behaviors and headmasters' leadership were associated with depersonalization in a similar way. Grounded on these results, implications of intervention for burnout prevention and reduction were discussed.

Key words: Elementary school teachers' burnout, burnout subtype, students' problematic behavior, headmasters' transformational leadership

* This work was supported by the research grant of Jeju National University in 2016.

** Assistant Professor, Yongmoon Graduate School of Counseling Psychology

*** Corresponding author, Assistant Professor, Jeju National University