



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

직무요구, 직무자원, 긍정심리자본이
보건교사의 소진에 미치는 영향

연세대학교 간호대학원
간호관리와 교육 전공
신 준 영

직무요구, 직무자원, 긍정심리자본이 보건교사의 소진에 미치는 영향

지도교수 이 승 은

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2023년 12월 21일

연세대학교 간호대학원

간호관리와 교육 전공

신 준 영

신준영의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 이 승 은 
심사위원 김 광 숙 
심사위원 장 은 미 

연세대학교 대학원

2023년 12월

감사의 글

간호대학원 석사 과정을 통해 많은 것을 배우고, 경험하며 성장할 수 있었습니다. 그리고 논문을 작성하는 1년 동안 많은 분들의 도움과 지지 덕분에 석사 학위논문을 마무리할 수 있었습니다. 그 간의 석사 과정을 잘 마칠 수 있도록 도와주신 분들께 감사의 마음을 전하고자 합니다.

간호대학원 석사 과정 동안 값진 가르침을 주신 모든 간호대학 교수님들과 논문을 잘 완성할 수 있도록 지도해주신 주심 및 부심 교수님들께 감사의 마음을 전합니다. 먼저, 연구의 계획부터 마무리 단계까지 부족한 저를 이끌어주시고, 꼼꼼하게 나아갈 방향을 지도해주신 이승은 교수님께 진심으로 감사드립니다. 교수님의 아낌없는 조언과 따스한 격려의 말씀 덕분에 석사 과정을 끝까지 잘 마무리할 수 있었습니다. 그리고 바쁘신 중에도 부심을 수락해 주시고 보다 좋은 논문이 될 수 있도록 심사 때마다 유익한 조언을 해주신 김광숙 교수님과 장은미 교수님께도 깊은 감사의 인사를 전하고 싶습니다.

또한, 모든 간호대학원 과정을 더욱 즐거운 경험으로 만들어 주신 대학원 동기분들과 저의 대학원 일정에 대하여 너그럽게 이해하고 배려해주신 김지연 차장님과 오승연 대리님께도 진심으로 감사드립니다. 그리고 자료 수집이 원활하게 진행될 수 있게 도움을 주신 많은 보건 선생님들께 감사의 마음을 전합니다. 마지막으로, 누구보다 항상 저를 응원해주시고 저에게 잘하고 있다고 격려의 말씀을 아낌없이 해주신 저의 소중한 가족 덕분에 석사 과정 내내 큰 힘이 되었습니다. 무한한 감사를 드립니다. 저의 값진 석사 과정의 배움을 바탕으로 간호학 발전에 더욱 기여할 수 있는 간호사가 될 수 있도록 앞으로도 노력하겠습니다.

2023년 12월

신준영 올림

차 례

차 례	i
표 차 례	iii
그림 차 례	iii
부 록 차 례	iv
국 문 요 약	v
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	5
3. 용어의 정의	6
II. 문헌고찰	10
1. 소진	10
2. 직무요구와 직무자원	11
1) 직무요구-자원 모델	11
2) 직무요구와 소진	13
3) 직무자원과 소진	16
3. 긍정심리자본	19
1) 긍정심리자본의 개념 및 구성요소	19
2) 긍정심리자본과 소진	21
III. 개념적 기틀	22

IV. 연구 방법	25
1. 연구 설계	25
2. 연구 대상	25
3. 자료수집 방법 및 윤리적 고려	26
4. 연구 도구	27
V. 연구 결과	34
1. 대상자의 특성	34
2. 소진 및 감정적 요구의 탐색적 요인분석	38
3. 대상자의 소진, 직무요구, 직무자원 및 긍정심리자본의 정도	40
4. 대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이	42
5. 대상자의 소진, 직무요구, 직무자원 및 긍정심리자본 간의 상관관계	44
6. 대상자의 소진에 영향을 미치는 요인	46
VI. 논의	48
1. 보건교사의 직무요구와 소진	48
2. 보건교사의 직무자원과 소진	53
3. 보건교사의 긍정심리자본과 소진	57
4. 연구의 의의 및 제한점	59
VII. 결론	60
참고문헌	61
부 록	81
영문초록	106

표 차례

Table 1. Results of Item-level Content Validity Index Assessment	29
Table 2. Characteristics of the Study Participants	36
Table 3. Answers to Multiple Choice Questions that Ask the Respondents to Choose All of the Burdensome Tasks and Helpful Work-related Resources	37
Table 4. Exploratory Factor Analysis of Burnout and Emotional Demand	39
Table 5. Descriptive Statistics and Reliability of Burnout, Job Demands, Job Resources, and Positive Psychological Capital	41
Table 6. Differences in Burnout According to Characteristics of the Study Participants	43
Table 7. Correlations between Burnout, Job Demands, Job Resources, and Positive Psychological Capital	45
Table 8. Factors influencing Burnout	47

그림 차례

Figure 1. JD-R Model Framework	23
Figure 2. Conceptual Framework for Research	24

부록 차례

부록 1. 연구 도구 사용 승인서	81
부록 2. 연구심의위원회 결과 통보서	86
부록 3. 연구 공고문	87
부록 4. 주요 변수의 문항별, 하위영역별 점수	88
부록 5. 연구 설문지	93

국문 요약

직무요구, 직무자원, 긍정심리자본이 보건교사의 소진에 미치는 영향

본 연구는 직무요구-자원 모델(Job Demands-Resources Model; JD-R Model)을 기반으로 보건교사의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향을 확인하기 위해 수행된 서술적 상관관계 연구이다. 본 연구는 편의 표집법 및 눈덩이 표집법으로 연구대상자 275명의 자료를 수집하였다. 본 연구대상자는 전국의 초등학교, 중학교 또는 고등학교에 재직 중인 보건교사이며 경력이 2년 이상인 대상을 선정하였고, 특수학교에서 근무하거나 2020년 3월 이후 휴직 기간이 1년 이상인 보건교사(육아, 질병, 또는 기타 사유 포함)는 제외하였다. 세브란스병원 생명윤리 위원회의 승인을 받은 후 2023년 5월 12일부터 5월 22일까지 자료수집을 하였고, 중복응답, 선정기준에 부합하지 않는 응답, 불성실한 응답 등에 해당하는 10개를 제외한 후 265개의 응답 자료를 최종 분석 대상으로 선정하였다. 자료는 SPSS/WIN 29.0 통계 프로그램을 사용하여 분석했다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

본 연구에서 소진과 주요 변수들 간의 상관관계 분석을 수행한 결과, 직무요구 변수인 업무량(양적 요구)($r=.692, p<.001$), 감정적 요구($r=.678, p<.001$)와 학생 및 가정 관련 요구($r=.467, p<.001$)는 모두 소진과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 직무자원 변수인 상사의 지지($r=-.208, p<.001$), 동료의 지지($r=-.234, p<.001$), 내적 보상($r=-.345, p<.001$)과 외적 보상($r=-.390, p<.001$)은

모두 소진과 유의한 음의 상관관계를 보였다. 긍정심리자본($r=-.408, p<.001$)도 소진과 유의한 음의 상관관계를 보였다.

본 연구에서는 대상자의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해서 다중회귀분석을 시행했다. 다중회귀분석 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의했으며($F=49.73, p<.001$) 모형의 설명력은 62%였다. 소진에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 요인은 업무량(양적 요구)($\beta=.446, p<.001$), 감정적 요구($\beta=.292, p<.001$), 학생 및 가정 관련 요구($\beta=.099, p=.027$)와 긍정심리자본($\beta=-.130, p=.007$)이었다. 하지만 직무자원 변수인 상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상과 외적 보상은 모두 소진에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($p>.05$).

본 연구 결과, 보건교사의 업무량(양적 요구)은 소진에 대한 가장 강력한 영향요인으로 확인되었다. 이에 따라 보건교사의 소진을 예방 및 감소하기 위하여 보건교사의 업무량(양적 요구)을 경감 또는 관리하기 위한 조직적, 정책적 관심과 지원이 필요할 것으로 사료된다. 그리고 보건교사의 감정적 요구와 학생 및 가정 관련 요구도 보건교사의 소진에 영향을 주기 때문에, 이의 개선을 위해서는 감정 표출 통로 및 지지체계 마련, 학부모의 인식 개선 연수 제공 등의 다양한 효과적인 방안을 강구할 필요가 있다. 또한, 본 연구는 보건교사의 소진을 방지하거나 완화하기 위한 전략 또는 제도의 수립에 있어서 직무 관련 요인뿐만 아니라 개인적 자원인 긍정심리자본 강화의 중요성을 제고했다는 점에서 의의가 있다.

핵심되는 말 : 보건교사, 소진, 직무요구, 직무자원, 긍정심리자본, 업무량, 양적 요구, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구, 상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상

I. 서론

1. 연구의 필요성

보건교사는 학교보건을 전담하는 유일한 보건의료인이자 교사이며 학교에서 건강관리 및 보건교육을 책임지는 중요한 역할을 수행한다(이충란 & 송해덕, 2014; 박시현 & 권진숙, 2017; 전은경 & 이규영, 2018; 이해진 & 신수진, 2021). 보건의료의 패러다임 변화로 인하여 보건교사의 업무 영역은 학교 내 응급조치, 간단한 질병의 치료와 통상적인 질환 관리뿐만 아니라 질병 예방, 건강증진 등의 영역으로 더욱 폭넓게 확장되어 가고 있다(임미영 & 이소영, 2014; 박시현, & 권진숙, 2017). 그에 따라 보건교사는 상담자, 교육자, 보건의료서비스 제공자 등의 다양한 역할을 수행하고 있다(임미영 & 이소영, 2014; 박시현, & 권진숙, 2017).

이와 더불어 학교폭력, 안전사고, 우울, 비만 등과 같은 아동 및 청소년의 건강 문제가 사회적 문제로 대두됨에 따라 보건교사의 체계적이며 포괄적인 역할이 강조되고 있다(홍진의 외, 2021; 김종윤 & 조대연, 2022). 그리고 보건교사가 의료인의 역할 뿐만 아니라 그 외의 업무들(석면 관리, 재난관리, 안전공제회 업무처리 등)까지 담당하는 경우가 발생하면서 과중한 업무 부담을 호소하는 것으로 확인되었다(강현숙, 2020; 김종윤 외, 2022). 또한, 보건교사는 새로운 감염병 발생 주기가 점점 단축되고 있는 상황에서(김종윤 & 조대연, 2022), 학교 감염병 관리 시스템 가동과 신종감염병 대응 업무를 전담하고 있다(이해진 & 신수진, 2021; Roesler et al., 2022). 특히, 코로나바이러스감염증-19(Coronavirus Disease-19; 코로나19)가 2020년 3월 11일에 ‘Pandemic (대유행)’으로 선언되며(WHO, 2020), 보건교사가 학교 방역업무에 대해 주요 역할을 담당하게 되었다(최성광 & 최미정, 2022; 서유나 & 하주영, 2022). 이와 같이 빠르게 변화하는 사회환경과 보건의료의 요구에 따라 보건교사의 업무가 확대되고 다양해져, 직무스트레스와 소진을 경험하는 것으로 확인되었다(박시

현, & 권진숙, 2017; 지성배, 2021; 백성희 외, 2022; Long, 2022; Chen et al., 2023; Seo et al., 2023; Wilson et al., 2023).

소진(Burnout)은 업무를 수행하는 과정에서 장기간 지속되는 스트레스 요인으로 인해 나타나는 신체적, 감정적, 정신적 고갈상태를 의미한다(Schaufeli & Greenglass, 2001; Maslach et al., 2001). 보건교사의 소진은 개인적 차원으로 신체·정신적 건강을 해치고 의욕 상실 및 집중력 저하를 유발하는 것뿐만 아니라, 학교 보건교육과 건강관리 활동을 수행하는 데 방해되는 요인으로 작용하게 된다(김은주, 2017; 박시현 & 권진숙, 2017; 홍진의 외, 2021). 보건교사가 수행하는 보건교육 및 건강관리의 효과는 학교 구성원 개인의 가정과 지역 사회까지 확대되어 영향을 미칠 수 있기에(임미영 & 이소영, 2014; 조경숙, 2016; 권은정 & 김숙영, 2017) 보건교사의 소진을 완화하는 것은 매우 중요하다. 하지만 보건교사를 대상으로 한 소진 관련 연구는 아직 부족한 실정이다(권은정 & 김숙영, 2017; Jameson & Bowen, 2020). 따라서 본 연구에서는 직무자원이 부족하고 직무요구가 높은 보건교사의 근무 환경을 고려하여(Galemore et al., 2022; Lowe et al., 2022) 직무요구-자원 모델(Job Demands-Resources Model; JD-R Model)(Schaufeli & Bakker, 2004)을 기반으로 보건교사의 소진에 대한 영향요인을 탐색하고자 한다.

JD-R Model은 직업적 건강 상태를 뜻하는 직무몰입과 직무소진의 선행 변인과 결과 변인을 설명하기 위해 소개된 모델이다(Schaufeli & Bakker, 2004). 모델 가정의 핵심은 직무요구와 자원이 상이한 두 과정을 통해 소진과 몰입에 영향을 준다는 것이다(차우정 & 김숙영, 2020). JD-R Model에서 직무요구(Job demand)란 직무를 수행하는 데 있어서 지속적인 신체·정신적 노력을 요구하는 직무의 심리적, 물리적, 조직적, 사회적 측면을 의미한다(Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007). 직무자원(Job resource)은 직무요구에 의해 초래되는 부정적인 영향을 감소시켜 신체·심리적 비용을 줄이고, 업무 목표의 달성을 돕고, 개인의 학습과 성장 및 발전을 자극하는 직무의 심

리적, 물리적, 조직적, 사회적 요인을 뜻한다(Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007). 직무요구와 직무자원은 직업에 따라 다양한 변수가 포함될 수 있다(Bakker et al., 2014). 직무요구에는 업무 과부하, 감정적 요구, 역할갈등 등이 있고, 직무자원에는 상사의 지지, 동료의 지지, 보상, 직무자율성 등이 있다(Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2014; Schaufeli, 2017). 그리고 직무요구와 직무자원은 그 자체로 측정되는 것이 아니며, 관련 하위변수에 의해 측정된다(Kim & Wang, 2018; 김영희 & 이태근, 2020). 이에 본 연구는 JD-R Model 을 기반으로 한 국내외 선행연구들처럼(Vander Elst et al., 2016; Van den Broeck et al., 2017; Cotel et al., 2021; Medich et al., 2022; 이재무, 2017; 김형태 & 이금희, 2019; 김영희 & 이태근, 2020; 양은옥 & 구미옥, 2022; 차우정 & 김숙영, 2020) 직무요구와 직무자원을 소진 관련 요인들로 구성하여 각 변수가 보건교사의 소진에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

직무요구를 구성하고 있는 여러 변수 중에 업무량(양적 요구)이 간호사(Vander Elst et al., 2016; 양은옥 & 구미옥, 2022), 교사(Parrello et al., 2019; Carroll et al., 2022; 조환이 & 윤선아, 2017; 김미현 & 김유정, 2019)와 사회복지사(김소희, 2016)의 소진에 유의한 정적 영향을 주는 것으로 보고되었다. 선행연구를 통해서 직무요구 요인 중 감정적 요구도 간호사(Vander Elst et al., 2016; 양은옥 & 구미옥, 2022), 의사(Hardy et al., 2020)와 교사(Arvidsson et al., 2019; Drüge et al., 2021)의 소진에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한, 고객을 자주 상대하는 직군 대상 연구에서는(김소연 & 지성구, 2014; 박인혜 & 윤성준, 2019; 김형태 & 이금희, 2019) 고객 관련 요구가 소진을 높이는 요인으로 나타나서, 본 연구에서는 보건교사가 주로 상대하는 학생 및 그 가정과 관련된 요구와 소진 간의 관계를 탐색하고자 한다. 이에 본 연구에서는 보건교사의 직무요구 변수를 업무량(양적 요구), 감정적 요구와 학생 및 가정 관련 요구로 구성하였다.

직무자원 변수 중에서는 상사의 지지(Evanoff et al., 2020; Kim et al., 2019; 박미경, 2017; 이정아 & 민희정, 2022)와 동료의 지지(Møller et al., 2022; 장량 & 이예다나, 2023; 이정아 & 민희정, 2022)가 다양한 의료계 종사자와 그 외 직군 대상 연구에서 소진을 감소시키는 요인으로 나타났다. 그리고 주로 혼자 근무하는 보건교사의 직무 특성상 소진과 같은 부정적인 심리상태를 완화하기 위해서는, 조직 내 사회적 지지가 중요하다고 확인되었다(Martinsson et al., 2021). 또한, 직무자원 중 보상이 보건교사의 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다(권은정 & 김숙영, 2017). 김재희(2021)는 보상의 영향을 확인하기 위해서 외적 보상과 내적 보상으로 구분할 필요하다고 하여, 보건교사의 직무자원 요인을 상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상과 외적 보상으로 구성하였다.

본 연구에서는 직무 관련 특성뿐만 아니라 개인적 자원도 JD-R Model에 추가하여 보건교사의 소진을 다차원적으로 이해하고자 한다. JD-R Model에 대한 체계적 문헌고찰 연구에서는 개인적 자원(Personal resource)이 소진을 감소시킬 수 있다고 하였다(Galanakis & Tsitouri, 2022). 여러 개인적 자원 중 자기효능감, 희망, 낙관주의와 회복탄력성의 네 가지 하위요인을 포함하는 개념인 긍정심리자본(Positive psychological capital)은 개인과 조직의 목표 달성 및 성과 향상 등의 긍정적인 영향을 주는 긍정 심리상태이다(Luthans et al., 2004; 김진희, 2019). 긍정심리자본은 다양한 간호사 대상 국내외 연구에서 소진을 감소시키는 데 유의한 영향요인으로 밝혀졌다(이세영 & 김유정, 2022; 오은정, 2022; 박승미 외, 2020; 김진희, 2019; 남미애 & 노윤구, 2021; Estiri et al., 2016; Li et al., 2019; Dwyer et al., 2019). 또한, 국내외 교사 대상 연구에서는 긍정심리자본이 소진에 유의한 음의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Freire et al., 2020; 이미라 외, 2020). 이에 긍정심리자본은 교사와 간호사의 역할을 동시에 하는 보건교사의 소진 발생을 예방하거나 완화하기 위한 중요한 개인적 자원이 될 수 있을 것이다.

앞서 설명된 선행연구들을 종합해 보면, 긍정심리자본을 추가한 JD-R Model은 보건교사의 소진을 설명하기 위한 이론적 기틀로 유용할 것으로 판단된다. 따라서 본 연구에서는 보건교사를 대상으로 직무요구 변수(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원 변수(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)와 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 본 연구 결과를 통해 보건교사의 소진을 방지하고 최소화하기 위한 다각적이고 효과적인 지원방안 및 정책 수립의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 보건교사의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향을 확인하는 것이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상), 긍정심리자본 및 소진의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상), 긍정심리자본과 소진간의 상관관계를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 소진

- 이론적 정의: 소진이란 업무를 수행하는 과정에서 장기간 지속되는 스트레스 요인으로 인해 나타나는 신체적, 감정적, 정신적 고갈상태를 의미한다(Schaufeli & Greenglass, 2001; Maslach et al., 2001).
- 조작적 정의: 본 연구에서 소진은 Kristensen 외(2005)가 개발한 코펜하겐 소진척도(Copenhagen Burnout Inventory)를 강중수(2022)가 국내에서 타당도 및 신뢰도를 확인한 한국어판 코펜하겐소진척도(K-CBI)의 하위항목 중 ‘업무 관련 소진(Work-related burnout)’으로 측정된 점수이다.

2) 직무요구

- 이론적 정의: 직무요구란 직무를 수행하는 데 있어 지속적인 신체적, 정신적 노력을 요구하는 직무의 심리적, 물리적, 조직적, 사회적인 측면을 의미한다(Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007).
- 본 연구에서는 직무요구를 ‘업무량(양적 요구)’, ‘감정적 요구’와 ‘학생 및 가정 관련 요구’로 구성하였다.

(1) 업무량(양적 요구)

- 이론적 정의: 업무량(양적 요구)이란 업무에서 달성해야 하는 목표의 양을 의미하며, 업무의 양과 업무를 만족스럽게 수행할 수 있는 시간 간의 불일치를 반영하는 개념이다(Vander Elst et al., 2016; Burr et al., 2019).
- 조작적 정의: 본 연구에서 업무량(양적 요구)은 Pejtersen 외(2010)가 개발한 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(Copenhagen Psychosocial Questionnaire; COPSOQ II)를 전경자와 최은숙(2013)이 번안하고 타당도 및 신뢰도를 확인한 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(COPSOQ-K)의 하위항목 중 ‘업무량(Quantitative demands)’으로 측정할

점수이다.

(2) 감정적 요구

- 이론적 정의: 감정적 요구란 업무를 수행하는 중에 다른 사람들의 감정을 다루거나 직면해만 해서 자신의 직무 관련 감정을 처리해야 할 때 발생하는 요구의 정도를 의미한다(나종호, 2014; Burr et al., 2019).
- 조작적 정의: 본 연구에서 감정적 요구는 전경자와 최은숙(2013)의 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(COPSOQ-K)의 하위항목 중 ‘감정적 요구(Emotional demands)’로 측정한 점수이다.

(3) 학생 및 가정 관련 요구

- 이론적 정의: 학생 및 가정 관련 요구란 학생이나 그 가정의 지속적인 요구로 인해 생리적, 심리적 비용을 유발하는 요인을 의미한다(Dormann & Zapf, 2004; 김소연 & 지성구, 2014; 김정남 & 이은영, 2013).
- 조작적 정의: 본 연구에서 학생 및 가정 관련 요구는 김정남과 이은영(2013)이 개발한 보건교사 직무스트레스 척도의 하위항목 중 ‘학생 및 가정 요인’으로 측정한 점수이다.

3) 직무자원

- 이론적 정의: 직무자원은 직무요구 관련 신체·심리적 비용을 감소시키거나, 업무 목표 달성을 돕거나, 개인의 배움, 성장 및 발전을 돕는 직무의 심리적, 물리적, 조직적, 사회적인 측면을 의미한다(Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007).
- 본 연구에서는 직무자원을 ‘상사의 지지’, ‘동료의 지지’, ‘내적 보상’과 ‘외적 보상’으로 구성하였다.

(1) 상사의 지지

- 이론적 정의: 상사의 지지란 조직구성원이 자신의 업무를 수행하는 과정에서 상사로부터 도움 및 지원을 받을 수 있는지에 대해 지각한 정도이다 (Susskind et al., 2003; Burr et al., 2019).
- 조작적 정의: 본 연구에서 상사의 지지는 전경자와 최은숙(2013)의 한국어 판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(COPSOQ-K)의 하위항목 중 ‘상사의 지지(Social support from supervisors)’로 측정된 점수이다.

(2) 동료의 지지

- 이론적 정의: 동료의 지지란 조직구성원이 업무 수행과 관련하여 직장 내 동료로부터 도움 및 지원을 받을 수 있는지에 대해 지각하는 정도를 뜻한다(Susskind et al., 2003; Burr et al., 2019).
- 조작적 정의: 본 연구에서 동료의 지지는 전경자와 최은숙(2013)의 한국어 판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(COPSOQ-K)의 하위항목 중 ‘동료의 지지(Social support from colleagues)’로 측정된 점수이다.

(3) 내적 보상

- 이론적 정의: 내적 보상이란 성취감, 즐거움, 능력 발전의 기회 등의 업무에 대한 내재적 동기 요인에 해당하는 비금전적·심리적 보상을 의미한다 (정재호 & 최규현, 2020).
- 조작적 정의: 본 연구에서 내적 보상은 정재호와 최규현(2020)이 개발한 ‘내적 보상’ 도구로 측정된 점수이다.

(4) 외적 보상

- 이론적 정의: 외적 보상이란 승진, 성과급, 복리후생 등의 업무 관련 외재적 동기요인이 포함되는 금전적·경제적 보상을 뜻한다(정재호 & 최규현,

2020).

- 조작적 정의: 본 연구에서 외적 보상은 정재호와 최규현(2020)이 개발한 ‘외적 보상’ 도구를 수정 및 보완하여 측정한 점수이다.

4) 긍정심리자본

- 이론적 정의: 긍정심리자본이란 자기효능감, 희망, 낙관주의와 회복탄력성의 네 가지 하위요인을 포함하는 개념으로, 개인과 조직의 목표 달성 및 성과 향상 등의 긍정적인 영향을 주는 긍정 심리상태를 의미한다(김진희, 2019; Luthans et al., 2004).
- 조작적 정의: 본 연구에서 긍정심리자본은 Luthans 외(2007)가 개발한 긍정심리자본 척도(Psychological Capital Questionnaire; PCQ)의 문항을 이동섭과 최용득(2010)이 번역하고 타당도를 검증한 도구로 측정한 점수이다.

II. 문헌고찰

1. 소진

소진(Burnout)은 업무를 수행하는 과정에서 장기간 지속되는 스트레스 요인으로 인해 나타나는 신체적, 감정적, 정신적 고갈상태를 의미한다(Schaufeli & Greenglass, 2001; Maslach et al., 2001). Maslach 외(2001)는 소진이 대인관계 요구도가 높고 신체적, 심리적, 사회적 문제를 해결해주는 직업군(의료분야, 교직, 사회사업 등)에서 많이 나타날 수 있다고 했다. 현재는 직종을 불문하고 공통으로 경험하는 현상으로 이해되고 있으며 다양한 직군을 대상으로 연구되고 있다(WHO, 2019; 조수현, 2020; 강종수, 2022).

소진이라는 개념은 학자마다 구성개념이 다양하게 정의되며 측정되고 있다(김유진 외, 2019). Maslach와 Jackson (1981)은 소진이 정서적 고갈(Emotional exhaustion), 비인격화(Depersonalization)와 개인적 성취감 저하(Reduced personal accomplishment)의 하위영역으로 구성된다고 했다. 그리고 세 가지 하위변수를 포함하는 직무소진 척도인 Maslach Burnout Inventory (MBI)를 개발하였다(Maslach & Jackson, 1981).

‘정서적 고갈’이란 업무로 인해 정서적 자원을 소모하여 개인이 더 이상 감당하기 어려울 정도로 탈진된 상태를 의미한다(Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001). ‘비인격화’란 업무(지도, 돌봄, 처치 등)의 대상, 조직, 또는 업무 자체로부터 심리적 거리감을 유지하고 냉담한 태도와 반응을 보이는 것을 의미한다(Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001; 최성용 & 하규수, 2020). ‘개인적 성취감 저하’는 자신의 직무능력을 부정적으로 인식하고 평가하며, 업무 수행에 대한 성취감이 감소한 것을 의미한다(Maslach et al., 2001; 황송자 & 안관영, 2017).

MBI는 소진 측정을 위해 가장 보편적으로 활용되고 있지만, MBI의 구성요인에 대하여 다양한 관점이 제기되고 있다(조수현, 2020). Kristensen 외(2005)

는 비인격화가 정서적 고갈과 동일한 수준의 소진에 대한 구성개념이 아니라, 정서적 고갈에 대한 대처 기전이라고 했다. 개인적 성취감 저하는 소진의 하위요인이 아닌, 스트레스 또는 소진에 대한 결과로 봐야 한다는 의견도 있다(강종수, 2022; Kristensen et al., 2005). 그리고 소진은 발달단계를 보이며 정서적 고갈이 소진의 하위요인 중 가장 먼저 나타나서, 순차적으로 비인격화와 개인적 성취감 저하로 진행될 수 있다는 의견이 제기되었다(김유진 외, 2019; 강종수, 2022; Maslach et al., 2001). 이러한 이유로 선행연구에서 정서적 고갈만을 소진으로 보며 측정하기도 하고, 소진의 핵심 구성개념으로 보며 자주 분석되고 연구되고 있다(Lee & Ashforth, 1996; Maslach et al., 2001; Kristensen et al., 2005; 강종수, 2022).

이에 따라 Kristensen 외(2005)는 코펜하겐소진척도(Copenhagen Burnout Inventory; CBI)를 개발하여 피로와 탈진에 중점을 두고 소진을 측정하고자 하였다. CBI는 정서적 고갈만을 MBI의 핵심 요인으로 간주하는 여러 연구(Lee & Ashforth, 1996; Van den Broeck et al., 2008; 홍진의 외, 2021)의 내용을 지지하고 반영하고 있다. CBI는 개발된 이후 한국(Jeon et al., 2019; 강종수, 2022), 중국(Fong et al., 2014), 이란(Javanshir et al., 2019), 스페인(Molinero Ruiz et al., 2013) 등의 나라에서 신뢰도와 타당도가 확보되어 세계적으로 사용되고 있다. 그리고 코로나19 팬데믹이 시작된 후에도 교사, 보건의료인 등을 대상으로 소진을 측정하기 위해 유용하게 사용되었다(Fteropoulli et al., 2021; Ferry et al., 2021; Hussain et al., 2021; Gemine et al., 2021; Minihan et al., 2022). 이에 본 연구에서는 CBI를 활용하여 보건교사가 경험하는 소진을 측정하고자 한다.

2. 직무요구와 직무자원

1) 직무요구-자원 모델

소진을 설명하는 여러 이론 중에 Schaufeli와 Bakker (2004)의 직무요구-자

원 모델(Job Demands-Resources Model; JD-R Model)은 직업적 건강 상태를 뜻하는 두 축인 소진(Burnout)과 열의(Engagement)의 선행 변인과 그 결과들을 통합적으로 설명하기 위해 소개되었다. JD-R Model의 주요 개념은 직무자원과 직무요구이며, 직무요구와 자원은 그 자체로 측정되는 것이 아니며 관련 하위변수에 의해 측정된다(Kim & Wang, 2018; 김영희 & 이태근, 2020). 그리고 직무요구와 직무자원에는 다양한 변수가 포함될 수 있다(Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014; Bakker et al., 2014; Schaufeli, 2017). 직무요구(Job demand)란 직무를 수행하는 데 있어 지속적인 신체적, 정신적 노력을 요구하는 직무의 심리적, 물리적, 조직적, 사회적인 측면을 의미한다(Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007). 직무요구에는 업무과부하, 감정적 요구, 역할갈등 등이 포함된다(Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014; Schaufeli, 2017). 직무자원(Job resource)은 직무요구 관련 신체·심리적 비용을 감소시키거나, 업무 목표 달성을 돕거나, 개인의 배움, 성장 및 발전을 돕는 직무의 심리적, 물리적, 조직적, 사회적인 측면을 말한다(Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007). 직무자원에는 상사의 지지, 동료의 지지, 보상, 직무자율성 등이 포함된다(Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2014; Schaufeli, 2017).

JD-R Model의 핵심적인 가정은 직무요구와 직무자원이 심리적으로 상이한 두 과정을 통해 열의와 소진에 영향을 미친다는 것이다(차우정 & 김숙영, 2020). 두 과정 중 ‘에너지 과정(Energetic process)’은 직무요구가 조직구성원 개인의 에너지를 고갈시켜 소진을 경험하게 하고, 건강에 부정적인 영향을 미치는 것을 설명한다(Schaufeli & Bakker, 2004). 두 번째 과정은 ‘동기부여 과정(Motivational process)’으로, 직무자원이 일에 대한 몰입 및 열의를 통하여 조직의 긍정적 또는 부정적인 결과와 연결되는 것을 설명한다(Schaufeli &

Bakker, 2004). 즉, 직무자원은 직무만족도와 같은 긍정적 결과에는 정적 영향을 미치고, 이직의도와 같은 부정적 결과에는 부적 영향을 준다는 것이다. 이에 더해, 에너지 과정과 동기부여 과정이 일어나는 경로에는 변수들 사이의 교차 결합(Cross-links)도 있어서, 직무자원은 열의뿐만 아니라 소진에도 영향을 미치는 것으로 JD-R Model의 경로가 설정되어 있다(차우정 & 김숙영, 2020). 본 연구에서는 JD-R Model의 다양한 경로 중에 직무요구와 직무자원이 소진에 영향을 미치는 과정을 중심으로 살펴보고자 한다. 그리고 JD-R Model을 기반으로 한 국내외 선행연구들처럼(Vander Elst et al., 2016; Van den Broeck et al., 2017; Cotel et al., 2021; Medich et al., 2022; 이재무, 2017; 김형태 & 이금희, 2019; 김영희 & 이태근, 2020; 양은옥 & 구미옥, 2022; 차우정 & 김숙영, 2020) 직무요구와 직무지원을 소진 관련 요인들로 구성하여 각 변수가 보건교사의 소진에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

2) 직무요구와 소진

JD-R Model은 선행연구에서 보건교사의 소진에 대한 영향요인을 확인하기 위해 활용되었고, 직무요구는 보건교사의 소진에 영향을 미치는 요인으로 나타났다(권은정 & 김숙영, 2017; 홍진의 외, 2021). JD-R Model의 직무요구 요인 중 과도한 업무량은 조직구성원이 보유한 자원 및 시간을 넘어서 상당한 노력을 통해 많은 업무를 수행하도록 하기 때문에 직무소진을 초래할 수 있다고 하였다(Schaufeli & Bakker, 2004). 그 외의 선행연구에서는 ‘업무량(양적 요구)’과 같은 맥락으로 다양한 용어(업무 과다, 업무 과중, 과중한 업무, 업무 과부하 등)를 활용하여 소진과의 관계를 파악하고자 했다. 간호사(Vander Elst et al., 2016; 양은옥 & 구미옥, 2022), 의사(Debets et al., 2022), 교사(Parrello et al., 2019; Carroll et al., 2022; 조환이 & 윤선아, 2017; 김희수 & 안선희, 2016; 김미현 & 김유정, 2019), 사회복지사(김영희 & 이태근, 2020; 김소희, 2016), 소방공무원(이재무, 2017)과 승무원(양지혜, 2020)의 과도한 업무량은

소진을 높이는 요인으로 보고되었다. 1,517명의 서비스직 종사자 대상 연구 (Kim & Wang, 2018)에서도 업무 과다를 경험하는 직원이 소진을 더 많이 경험하는 것으로 밝혀졌다. JD-R Model을 기반으로 한 Van den Broeck 외 (2017)의 연구에서는 다양한 직군(의료, 산업, 서비스, 공공부문) 종사자 2,585명을 대상으로 수행되었고, 직무요구 요인 중에 업무량은 소진을 높이는 요인으로 보고되었다. 그리고 업무량은 다양한 직군 중에 의료 및 서비스 부문에서 가장 높은 수준으로 나타났다(Van den Broeck et al., 2017).

사회 및 교육 관련 정책의 변화와 학교폭력, 우울, 비만 등의 다양한 아동 및 청소년의 건강 문제로 인해 과거보다 보건교사의 역할에 대한 기대가 높아져 보건교사는 과도한 업무량을 부담하고 있는 것으로 확인되었다(권오윤 & 박경숙, 2017; 홍진의 외, 2021; 김종윤 & 조대연, 2022; 김종윤 외, 2022). 그리고 보건교사는 의료인으로서 해야 할 역할 뿐만 아니라 그 외의 업무들(석면 관리, 재난관리, 안전공제회 업무처리 등)까지도 담당하는 경우가 있어서 업무 부담을 호소하는 것으로 보고되었다(강현숙, 2020). 또한, 코로나19 팬데믹으로 인해 기존업무에 코로나19 대응 업무(코로나19 대응계획 수립, 방역물품 관리, 학교 소독, 코로나19 유증상자 및 확진자 관리 등)도 추가되어 보건교사의 업무량이 현저하게 증가하였다(Lowe et al., 2022; Sammut et al., 2022; 서유나 & 하주영, 2022; Lee et al., 2021; Seo et al., 2023; Chen et al., 2023; Morse et al., 2023; Wilson et al., 2023). 이처럼 빠르게 변화하는 학교 보건환경에 따라 보건교사의 업무가 확대되고 다양해져, 직무스트레스와 소진을 경험하는 것으로 확인되었다(박시현, & 권진숙, 2017; 지성배, 2021; 백성희 외, 2022; Long, 2022; Seo et al., 2023; Wilson et al., 2023). 따라서 보건교사의 과중한 업무량으로 인해 유발될 수 있는 소진에 대해 주목할 필요가 있을 것이다.

직무요구 변수 중 ‘감정적 요구(Emotional demand)’도 소진에 대한 영향요인으로 확인되었다. 업무의 대상(고객, 환자, 학생 등)이 되는 사람들과 상호작

용하는 과정에서 그들의 감정을 다루거나 직면할 때 감정적 요구가 발생할 수 있다(나중호, 2014; Burr et al., 2019). 선행연구에서 간호사(Vander Elst et al., 2016; 양은옥 & 구미옥, 2022), 의사(Hardy et al., 2020), 교사(Arvidsson et al., 2019; Drüge et al., 2021), 승무원(양지혜, 2020), 서비스 종업원(박범우, 2020)과 소방공무원(이재무, 2017)의 감정적 요구는 업무 관련 소진에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 특히 대인 서비스를 제공하는 기관에서는 직무요구의 차원에서 ‘감정적 요구’ 관리에 대한 중요성이 강조되었다(김소희, 2016). 서비스직 종사자, 교사, 간호사 등은 업무 대상(고객, 학생, 환자 등)을 자주 상대해야만 하고, 그들을 응대하는 과정에서 갈등이나 문제에 직면하게 되면 감정을 억누르거나, 숨기는 등의 감정관리 요구도가 높아져 소진을 경험할 수 있기 때문이다(양지혜, 2020; 김소희, 2016). 보건교사도 교내에서 교사와 간호사의 직무를 동시에 수행하면서, 학생, 학부모, 교직원 등을 응대해야 하는 직무 특성으로 인해 스트레스와 소진을 경험할 가능성이 크다(이미준, 2020). 이에 보건교사는 다양한 대상을 주로 혼자 응대하면서 겪어야만 하는 심리적 긴장감 또는 감정적 불편함으로 인해 소진을 경험할 가능성이 높은 것으로 이해할 수 있다.

보건교사의 직무요구에 대한 변수로 ‘학생 및 가정 관련 요구’도 포함할 수 있다. 김소연과 지성구(2014)는 ‘고객 관련 사회적 스트레스원(Customer-related social stressor)’과 소진 간의 연관성을 밝힌 서비스 종사자 대상 연구(Dormann & Zapf, 2004)를 참고하여 연구대상자인 판매원의 ‘고객 관련 요구’에 대하여 탐색하고자 했다. 김소연과 지성구(2014)는 직무요구를 업무량(양적 요구), 감정적 요구 등의 요인으로만 구성한다면, 판매원이 빈번하게 접촉하는 고객과의 관계에 기초한 직무요구 수준을 반영하기에는 한계가 있다고 밝혔다. 판매원의 업무 특성을 반영하여 JD-R Model을 고객요구-자원 모델(Customer Demands-Resources Model; CD-R Model)로 수정하여 개념적 기틀을 구축해서 고객요구가 소진에 정적 영향을 주는 요인으로 보고

하였다(김소연 & 지성구, 2014). 고객요구(Customer demands)란 고객에게 지속적으로 정신적, 물리적인 노력을 투입하는 과정에서 심리적, 생리적 비용을 유발하는 요인을 의미한다(Dormann & Zapf, 2004; 김소연 & 지성구, 2014). 이에 조직 차원과 고객 차원으로 스트레스 원천이 명확히 다르기 때문에 변수를 구분하여 확인할 필요가 있다고 했다(김소연 & 지성구, 2014).

보건교사도 업무 특성상 인간관계 측면에서 학생 및 가정과의 상호작용이 가장 빈번하게 발생하기 때문에 그들의 예측할 수 없거나 과도한 기대 및 요구를 만족시켜야 하는 것은 소진을 높이는 요인으로 작용할 수 있다. 이에 본 연구에서는 JD-R Model에 보건교사의 직무 특수성을 반영하기 위해 ‘고객요구’를 ‘학생 및 가정 관련 요구’로 변경하여 소진과의 직접적인 관계를 파악하고자 한다. 학생 및 가정 관련 요구는 선행연구를 기반으로(Dormann & Zapf, 2004; 김소연 & 지성구, 2014; 김정남 & 이은영, 2013) ‘학생이나 그 가정의 지속적인 요구로 인해 생리적, 심리적 비용을 유발하는 요인’으로 정의하였다. 이미준(2020)의 연구에서 보건교사의 직무스트레스 요인은 소진에 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 업무 영역별 스트레스 요인 중에는 학생 및 가정 관련 요구의 평균 점수가 가장 높은 수준으로 나타났다. 하지만 직무스트레스 요인들을 구분하여 다중회귀분석을 수행하지 않아서 학생 및 가정 관련 요구와 소진 간의 직접적인 관계에 대해 해석을 하기에는 제한이 있다. 따라서 본 연구에서는 소진과 관련성이 높은 직무요구 변수로 ‘업무량(양적 요구)’, ‘감정적 요구’와 ‘학생 및 가정 관련 요구’를 측정하여 보건교사의 소진에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

3) 직무자원과 소진

직무자원 변수 중에는 조직 내 사회적 지지(상사의 지지, 동료의 지지)와 보상이 소진 관련 요인으로 확인되었다. 먼저, 사회적 지지(Social support)란 개인이 대인관계로부터 받을 수 있는 모든 긍정적인 도움 및 자원을 의미한다

(Cohen & Hoberman, 1983). 이러한 사회적 지지의 분류와 내용은 다양하게 연구되어져 왔고, Kaufman과 Beehr(1986)은 사회적 지지의 원천을 상사의 지지, 동료의 지지와 직무 외(nonwork)의 원천(가족, 친구 등)으로 구분하였다. 다른 선행연구에서는 조직 내 지지를 상사의 지지와 동료의 지지로 구성하여 측정기도 하였다(Hege et al., 2019; Piotrowski et al., 2021; 장진숙 & 김미영, 2021; 김나래 & 김지근, 2021). 특히 직장인의 소진과 관련해서는 여러 사회적 지지 중에 상사와 동료의 지지가 중요하다고 보고되었다(Velando-Soriano et al., 2020). ‘상사의 지지’는 조직구성원이 자신의 업무 수행 과정에서 상사로부터 지원과 도움을 받을 수 있는지에 대해 지각한 정도를 의미하고, ‘동료의 지지’는 조직구성원이 조직 내 동료로부터 받는 업무 관련 지원과 도움을 인식하는 정도를 의미한다(Susskind et al., 2003; Burr et al., 2019).

다른 교사들과 차별화되는 보건업무를 수행하는 보건교사는 직무에 대한 동료나 상사의 도움을 받기 어렵고, 업무 부담과 관련하여 동료들의 이해를 기대하기 어려워 조직 내 사회적 지지 수준이 비교적 낮다고 인식하는 것으로 보고되었다(권은정 & 김숙영, 2017; 박시현 & 권진숙, 2017). 그리고 주로 혼자 근무하는 보건교사의 근무 특성상 소진 또는 부정적인 심리상태를 완화하기 위해서 조직 내 사회적 지지가 중요하다고 확인되었다(Martinsson et al., 2021). 선행연구에서는 직장 내 사회적 지지에 대한 하위변수를 상사와 동료의 지지로 구성하여 소진에 미치는 영향을 확인하였고, 간호사(Pisanti et al., 2015; 임현정 외, 2017; 양은옥 & 구미옥, 2019; 서정원 외, 2019; 양은옥 & 구미옥, 2022)와 국내 다수 기업 직장인(김보영 & 정기수, 2020) 대상 연구에서는 직장 내 사회적 지지가 소진을 낮추는 요인으로 보고되었다. 이와 일맥상통하게, Olaniyan 외(2020)의 연구에 따르면 직장 내 지지는 조직구성원에게 긍정적인 직장 경험(업무 만족, 몰입, 헌신, 업무에 대한 의미 등)을 높이는 동시에 부정적인 직장 경험(소진, 직무스트레스, 과중한 업무량 등)의 발생 또는 발생 가능성을 감소시키는 이중적 효과를 보이는 것으로 나타났다. 다양한 의

료계 종사자와 그 외 직군 대상 연구에서도 상사의 지지(Evanoff et al., 2020; Kim et al., 2019; 박미경, 2017; 이정아 & 민희정, 2022)와 동료의 지지(Møller et al., 2022; 장량 & 이예다나, 2023; 이정아 & 민희정, 2022)는 소진을 감소시키는 요인으로 확인되었다.

직무자원 중 ‘보상’이란 조직구성원이 업무에 대한 대가로 얻는 금전적인 것을 비롯하여 직무수행 과정에서 얻는 인정, 자기 성장 등의 비금전적인 것을 모두 포함하는 개념이다(Adeniji & Osibanjo, 2012; 박지선 & 류한수, 2021). 보건교사 대상 선행연구를 통해 보상은 소진에 부적 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다(권은정 & 김숙영, 2017). 간호사(Freimann et al., 2015), 교사(Bianchi et al., 2018)와 비영리 기관 종사자(김도영 & 김종인, 2015) 대상 선행연구에서는 보상이 소진과 음의 상관관계를 보였다. 보육교사(김희수 & 안선희, 2016) 대상 연구에서는 보상이 소진을 감소시키는 요인으로 확인되었으며, 정신종양학자(Psychosocial oncologists)(Rasmussen et al., 2016)와 의료계 종사자(Sérole et al., 2021) 대상 연구에서도 소진(구체적으로는 MBI 하위요인 중 정서적 고갈)에 유의한 음의 영향을 주는 것으로 나타났다. 홍진의 외(2021)는 보건교사가 헌신적으로 업무를 수행했거나 과도한 심리·정서적 부담을 경험했을 때, 그에 대해 기대한 보상이 고려되지 않는다면 좌절과 회의감을 경험하여 소진으로 이어질 수 있다고 했다. 그리고 보건교사는 낮은 처우로 인해 현장에서 어려움을 호소하고 있는 것으로 확인되었다(조경숙, 2016; 김주연, 2022). 현혜순 외(2020)는 일반교사와 비교했을 때 보건교사에 대한 공정한 근로평가가 부재하여 성과급과 승진의 기회가 부족하다고 했다. 특히 코로나19 대응 업무로 인해 보건교사의 업무량은 이전보다 훨씬 늘어났지만, 성과급은 전체 교사들과 비교하면 상대적으로 하위등급을 받아 허탈함을 느낀 것으로 보고되었다(이현근, 2021). 또한, 보건교사를 포함하는 비교과 교사(보건·영양·사서·상담교사)들의 95.5%는 현재 성과급 제도가 교사들의 업무 성과를 공평하게 반영하고 있지 못하다고 의견을 제기했다(오지연, 2021). 그리고

2021년 10월에 진행된 전국보건교사노동조합(전국보건교사노조)의 설문 조사에 참여한 일부 보건교사는 경제적 보상과 공적 인정이 보건교사의 업무를 지속하는 데 도움이 될 것이라고 응답했다(지성배, 2021). 이처럼 보건교사의 보상을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요한 것으로 확인되었다.

보상은 내용에 따라 ‘외적 보상(Intrinsic reward)’과 ‘내적 보상(Extrinsic reward)’으로 구분되는데, 내적 보상이란 비금전적·심리적 보상을 의미하고, 외적 보상은 금전적·경제적 보상을 의미한다(정재호 & 최규현, 2020). 내적 보상에는 성취감, 즐거움, 능력 발전의 기회 등의 업무에 대한 내재적 동기요인이 해당되고, 외적 보상에는 승진, 성과급, 복리후생 등의 업무 관련 외재적 동기요인이 포함된다(정재호 & 최규현, 2020). 많은 조직에서 보상을 임금과 같은 외적 보상과 동일하게 이해하고 있지만, 김재희(2021)는 보상의 영향을 확인하고자 한다면 내적 및 외적 보상으로 구분하여 분석할 필요가 있다고 했다. 김정인(2014)의 공무원 대상 연구에서는 내적 보상과 외적 보상이 소진(구체적으로는 MBI의 하위요인 중 정서적 고갈)과 유의한 음의 상관관계를 보였다. 이에 본 연구에서는 위의 선행연구들과 JD-R Model을 기반으로 보건교사의 소진을 이해하기 위해서 직무자원 변수 중 ‘상사의 지지’, ‘동료의 지지’, ‘내적 보상’과 ‘외적 보상’이 소진에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

3. 긍정심리자본

1) 긍정심리자본의 개념 및 구성요소

긍정심리자본(Positive psychological capital)이란 개인과 조직의 목표 달성 및 성과 향상 등에 영향을 주는 긍정적인 심리상태를 의미하며, 단순히 하나의 심리 역량이 아닌 자기효능감(Self-efficacy), 희망(Hope), 낙관주의(Optimism)와 회복탄력성(Resilience)의 네 가지 심리적 속성을 통합하는 상위 개념이다(Luthans et al., 2004). 긍정심리자본은 개인 내적 요인의 강점을 강조하는 긍정심리학의 영향으로, 2000년대 초반에 경영학자인 Luthans 의

(2004)가 조직 현장에 긍정심리학을 적용하며 소개되었다. Luthans 외(2004)는 인적 자본, 경제 자본, 사회적 자본과 같이 인간에게 필요한 기존의 ‘자본’에 대한 개념을 ‘긍정심리’와 결합하여 개념을 확장했다. 그리고 네 가지 종류의 심리 변수들이 모두 합쳐져서 다차원적인 긍정심리자본으로 형성되어 상호 작용할 때 더욱 큰 시너지 효과가 나타난다고 했다(Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

긍정심리자본의 하위개념 중 ‘자기효능감’은 업무에 대한 목표를 성공적으로 달성하기 위해 일을 잘 수행해낼 수 있는 자신감을 의미한다(Luthans et al., 2007; Durukan Köse et al., 2018). ‘희망’은 자신이 목표를 세우고 이를 달성하기 위한 방법을 찾기 위해 노력하고자 하는 긍정적 동기부여 상태이다(Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2007; 홍계훈, 2018). ‘낙관주의’는 어떤 좌절과 난관에 직면하여도 현재에 좋은 일이 일어날 것이며 미래가 나아질 것이라는 강한 신념 또는 믿음을 가진 상태를 의미한다(Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2007; Durukan Köse et al., 2018). ‘회복탄력성’은 어려움과 역경을 직면하더라도 회복하여 원래 상태로 돌아오거나 기존의 상태를 뛰어넘는 역량이다(Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2007; Durukan Köse et al., 2018).

긍정심리자본을 강화하면 조직구성원의 소진 예방, 직무만족도와 재직의도 증가 등의 개인적 차원뿐만 아니라 조직성과 향상과 같은 조직적 차원에도 도움이 되는 것으로 확인되었다(이동섭 & 최용득, 2010; 박승미 외, 2020; Newman et al., 2014; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). 따라서 긍정심리자본은 단순한 개인의 내적 자원이 아닌 사회적, 조직적으로 중요한 역량으로 발전되고 있다(이순늬 & 김정아, 2017). 그리고 긍정심리자본은 학습이나 훈련의 조직적 개입에 의해 지속적으로 관리되고 향상될 수 있기에 인적자원 개발의 새로운 패러다임으로 주목받고 있다(이병엽 & 정향미, 2019; 김진희, 2019).

2) 긍정심리자본과 소진

JD-R Model에 대하여 체계적 문헌고찰을 수행한 연구에서는 개인적 자원(Personal resource)이 조직구성원의 소진을 감소시킬 수 있다고 하며, JD-R Model에 개인적 자원을 추가한 연구가 더 진행될 필요가 있다고 하였다(Galanakis & Tsitouri, 2022). 여러 개인적 자원 중에 긍정심리자본은 국내외 선행연구에서 간호사의 소진을 감소시키는 요인으로 보고되었다(이세영 & 김유정, 2022; 오은정, 2022; 박승미 외, 2020; 김진희, 2019; 남미애 & 노윤구, 2021, Peng et al., 2013; Estiri et al., 2016; Li et al., 2019; Dwyer et al., 2019). 또한, 국내외 교사 대상 연구에서도 긍정심리자본은 소진에 유의한 음의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Freire et al., 2020; 이미라 외, 2020). 3,743명의 교사를 대상으로 수행된 종단적 연구에서는 긍정심리자본이 소진 발생의 가능성을 줄이고, 소진 증상을 감소시키기 위한 중요한 요인으로 확인되었다(Xie et al., 2022). 중소기업 직원(최성용 & 하규수, 2020) 대상 연구에서도 긍정심리자본은 소진을 낮추는 요인으로 확인되었다. 이러한 연구 결과는 긍정심리자본이 교사와 간호사의 역할을 동시에 하는 보건교사의 소진을 예방하고 소진 증상을 완화하기 위한 중요한 개인적 자원이 될 수 있다는 것을 시사한다. 따라서 본 연구에서는 보건교사의 긍정심리자본과 소진의 관계를 분석하고자 한다.

III. 개념적 기틀

앞서 설명된 연구 결과를 종합해 보면 Schaufeli와 Bakker (2004)의 JD-R Model (Figure 1)은 보건교사의 소진을 설명하기 위한 이론적 기틀로 유용할 것으로 판단된다. 본 연구에서는 선행연구를 기반으로(Vander Elst et al., 2016; Parrello et al., 2019; Carroll et al., 2022; Arvidsson et al., 2019; Drüge et al., 2021; Dormann & Zapf, 2004; 김소연 & 지성구, 2014; 이미준, 2020; 양은옥 & 구미옥, 2022) 직무요구에 대한 변수로 ‘업무량(양적 요구)’, ‘감정적 요구’와 ‘학생 및 가정 관련 요구’를 측정하고, 해당 변수가 보건교사의 소진에 영향을 미치는지 확인하고자 한다. 또한, 직무자원도 여러 선행연구(Evanoff et al., 2020; Møller et al., 2022; 김재희, 2021; 권은정 & 김숙영, 2017; 이정아 & 민희정, 2022)를 참고하여 ‘상사의 지지’, ‘동료의 지지’, ‘내적 보상’과 ‘외적 보상’으로 구성하였다.

본 연구에서는 개인적 자원인 긍정심리자본을 JD-R Model에 추가하여 보건교사의 소진을 다차원적으로 이해하고자 한다. 개인적 자원(Personal resource)은 조직구성원의 소진에 영향을 미칠 수 있으며(Galanakis & Tsitouri, 2022), 여러 개인적 자원 중 긍정심리자본은 소진에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다(이세영 & 김유정, 2022; 오은정, 2022; Li et al., 2019; Dwyer et al., 2019).

따라서 본 연구에서는 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)과 긍정심리자본이 소진에 영향을 주는 것으로 개념적 기틀을 구축하였다(Figure 2). 이를 기반으로 보건교사의 직무요구, 직무자원과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

Figure 1

JD-R Model Framework

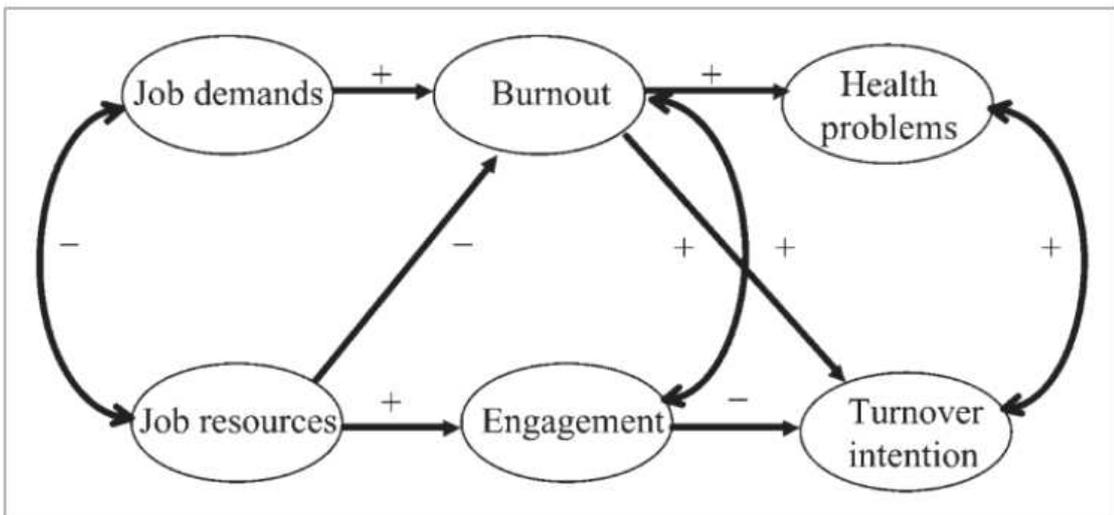
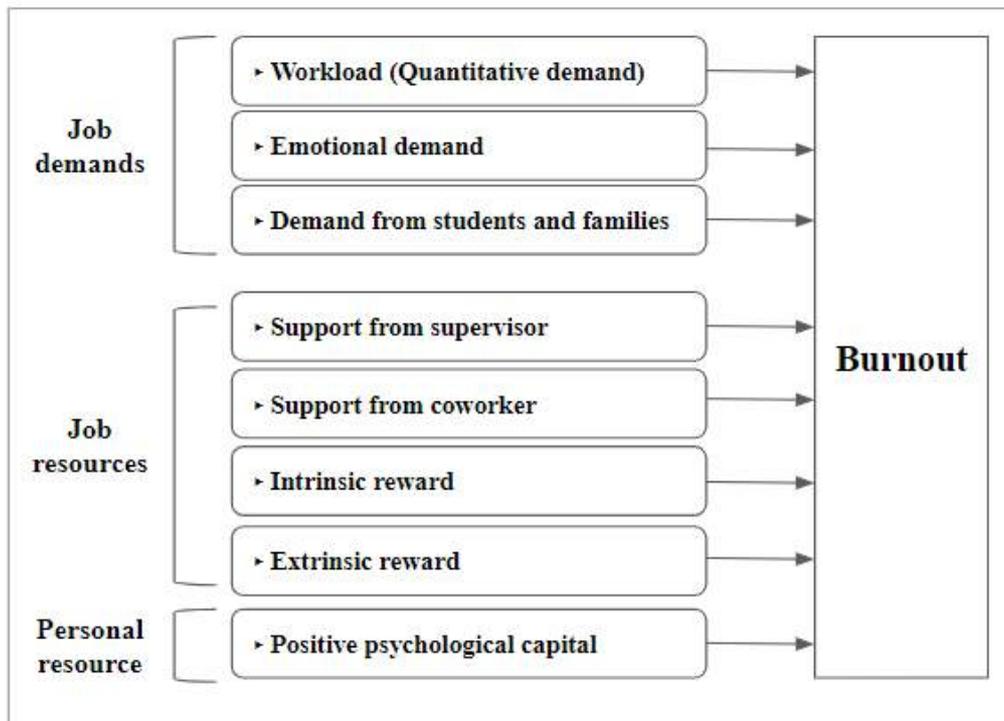


Figure 2

Conceptual Framework for Research



IV. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 보건교사의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구대상자는 전국의 초등학교, 중학교 또는 고등학교에 재직 중인 보건교사이다. 신규 보건교사가 새로운 업무에 대한 역량 부족과 업무의 버거움을 경험하게 된다고 확인되어(이정희 & 이병숙, 2014) 근무 경력이 1년 이상인 보건교사를 연구대상자로 선정한 선행연구들(임경미 & 김지아, 2021; 이해진 & 신수진, 2021; 홍진의 외, 2021)을 참고하여 선정기준을 결정하였다. 또한, 2020년 3월에 시작된 코로나19 팬데믹 기간을 고려하여, 보건교사로서의 경력이 2년 이상인 자를 선정기준에 포함했다. 특수학교는 학교보건 업무상 별도의 지침과 관리가 요구되는 점(서유나 & 하주영, 2022; 전은경 & 이규영, 2018)을 고려하여 특수학교 보건교사는 연구 대상에서 제외하였다. 그리고 코로나19 팬데믹이 시작된 2020년 3월 이후 휴직 기간이 1년 이상인 보건교사(육아, 질병, 또는 기타 사유 포함)도 제외기준에 포함했다. 정리해보면 본 연구대상자에 대한 선정기준과 제외기준은 아래와 같으며, 해당 기준에 부합한 대상자 중 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구에 참여할 것을 자발적으로 동의한 보건교사를 연구 대상으로 선정하였다.

1) 선정기준

- (1) 초등학교, 중학교 또는 고등학교에 재직 중인 보건교사
- (2) 보건교사로서의 업무 경력이 2년 이상인 자

- (3) 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구에 참여할 것을 자발적으로 동의한 자

2) 제외기준

- (1) 특수학교에서 근무하는 보건교사
(2) 2020년 3월 이후 휴직 기간이 1년 이상인 자(육아, 질병, 또는 기타 사유 포함)

본 연구에 필요한 대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 위해 유의수준 .05와 검정력 .90으로 설정하였다. 보건교사 대상 선행연구를 기반으로 효과크기는 .15로 했다(이해진 & 신수진, 2021; 권은정 & 김숙영, 2017; 권오윤 & 박경숙, 2017). 예측변수로 27개의 조건을 고려해서 최소로 필요한 표본 수는 216명으로 확인되었다. 대상자 탈락률 20%(권정옥 & 강정미, 2020)를 고려하여 최종 표본 크기는 275명으로 정하였다.

3. 자료수집 방법 및 윤리적 고려

본 연구는 세브란스병원 생명윤리 위원회(Institutional Review Board; IRB)의 승인을 받은 후(4-2023-0157) 2023년 5월 12일부터 5월 22일까지 편의 표집 방법(convenience sampling)과 눈덩이 표집법(snowball sampling)으로 자료수집을 진행했다. 먼저, 연구 설문 링크와 QR 코드가 불특정 다수에게 확산될 수 있는 위험을 줄이기 위해 보건교사가 주로 활용하는 웹사이트(보건교사회 <http://koreanhta.org/>, 이메딕 <https://emedic.co.kr/>, 사단법인 보건교육포럼 <https://www.gsy.or.kr/>, 한국보건교육학회 <http://www.kshealthedu.or.kr/>) 담당자로부터 허락을 받은 후 게시판에 모집 공고문을 올려 연구대상자를 모집하였다. 또한, 눈덩이 표집법을 활용하여 선정기준에 부합하고 신뢰성 있는 소

수의 연구대상자를 연구자의 연락망 내에서 찾아 개별적으로 이메일 또는 문자로 공고문을 전송했다. 그 후 이들의 소개로 추가적인 연구대상자를 모집했다. 연구 참여를 원하는 자는 공고문에 있는 온라인 설문지 링크(Google survey) 또는 QR 코드에 접속하도록 하고, 첫 화면에는 대상자 선정기준을 확인하는 페이지가 열리게 되어 본 연구에 적합한 대상자를 선별하였다. 대상자 선정기준에 부합하지 않는 응답을 한 대상자는 바로 설문이 종료될 수 있도록 설정했다. 대상자 선정기준에 부합되는 것으로 선별된 참여자는 연구 설명문을 읽을 수 있도록 했다. 연구 설명문에는 연구의 목적, 연구 대상, 연구 방법과 기대효과 등에 대하여 설명했다. 연구 진행 중 언제든지 연구 참여를 중단할 수 있으며 이에 대한 불이익이 없을 것을 설명했다. 설문 조사 시작 전에 연구 참여에 자발적으로 동의하면 설문 조사가 즉시 시작될 수 있도록 설정했다. 본 연구에서는 총 275명의 보건교사가 참여했고, 중복응답, 선정기준에 부합하지 않는 응답, 불성실한 응답 등에 해당하는 10개를 제외한 후 265개의 응답 자료를 최종 분석 대상으로 선정하였다.

4. 연구 도구

구조화된 온라인 설문지에 포함된 연구 도구는 총 75문항으로 구성되어 있다. 설문 문항에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 대상자의 특성

본 연구에서 대상자의 특성에 관한 문항은 선행연구(전은경 & 이규영, 2018; 권오윤 & 박경숙, 2017; Jameson & Bowen, 2020; 이해진 & 신수진, 2021)를 기반으로 구성하였다. 본 연구에서 대상자의 인구 사회학적 특성으로 연령, 교육 수준, 총 보건교사 경력, 현재 근무학교 경력과 고용 형태를 포함했다. 대상자의 직무 관련 특성으로는 현재 근무학교 소재지, 학교급, 학급 수, 학생 수와 하루 평균 보건실 방문자 수를 포함했다. 그리고 보건교사가 부담

감을 느끼는 업무 영역과 보건교사 업무를 수행하면서 도움받는 업무 관련 자원을 모두 선택하는 다중응답 문항을 추가했다. 또한, 코로나19 팬데믹 동안 보건지원강사(간호사 면허를 소지한 보건교사 지원인력) 지원 여부, 현재 지원 여부와 학교의 보건교사 수(보건지원강사 제외)를 확인하는 문항도 포함하여 구성하였다.

직무 관련 특성 문항 중 보건교사의 업무 영역과 업무 관련 자원에 대한 다중응답 문항은 4월 24일부터 4월 28일까지 국공립 또는 사립학교에서의 보건교사 경력이 17년 이상인 전문가 10명을 통해 검토받고, 설문 내용의 적합성에 대한 의견조사를 시행했다. 다중응답 문항의 선택지로 기술되어 있는 내용이 보건교사의 업무 영역 또는 업무 관련 자원으로 얼마나 적합한지에 대하여 4점 척도(‘전혀 적절하지 않다’ 1점, ‘적절하지 않다’ 2점, ‘적절하다’ 3점, ‘매우 적절하다’ 4점)로 질문하여 문항수준 내용타당도 지수(Item-level Content Validity Index; I-CVI)의 값을 확인했다(장문정 & 이은남, 2015; 송효숙 & 임소희, 2020). I-CVI는 전문가들이 3점 또는 4점을 준 항목의 비율로 계산했고 I-CVI 값이 0.8 이상인 것을 선정했다(장희경 외, 2019; 성미현 외, 2022). 보건교사 업무 영역 중 ‘학교 환경위생의 유지·관리 및 개선에 관한 사항’은 I-CVI 값이 0.1로 확인되어 삭제했다(Table 1). 그 외의 업무 영역과 업무 관련 자원은 모두 0.8 이상으로 확인되어 설문 문항에 포함했다.

Table 1
Results of Item-level Content Validity Index Assessment

Items	Results
Tasks of school nurses	
Establishment of school health plan	1
Preventive measures and health guidance for various diseases	1
Prevention and management of infectious diseases in schools	1
School emergency management (managing emergency management systems in schools)	1
Establishment and implementation of health education plan	1
Management of facilities, equipment, and medications in health offices	1
Treatment of patients with common health conditions such as injury	1
Prevention of substance (narcotics, cigarette, alcohol, etc) abuse	0.9
Management of students requiring protection (students with health conditions such as rare and intractable diseases)	0.9
Treatment to prevent injuries and illnesses from worsening	0.9
Medication administration	0.9
Student health check	0.8
Administrative tasks (documentation and NEIS ^a practices)	0.8
Tasks related to maintenance, management and improvement of school environmental hygiene	0.1
Work-related resources for school nurses	
Youtube contents	1
Association of school nurses in cities, counties, and districts	1
Communities of school nurses (Kakao Talk group chatroom, Naver Band, Angel Room ^b , E-Medic ^b , Orange Pharm ^b , etc.)	1
On-campus education/training programs	0.9
Off-campus education/training programs	0.9
Guidelines from Korea Disease Control and Prevention Agency	0.9
Guidelines from Ministry of Education/Office of Education	0.9

^a National Education Information System. ^b Websites for school nurses.

2) 소진

본 연구에서 소진은 Kristensen 외(2005)가 개발한 코펜하겐소진척도(Copenhagen Burnout Inventory; CBI)를 강종수(2022)가 국내에서 타당도 및 신뢰도를 확인한 한국어판 코펜하겐소진척도(K-CBI)로 측정했다. CBI는 세 가지 하위항목(Personal burnout, Work-related burnout, Client-related burnout)으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 선행연구들(Crowe et al., 2020; Walker et al., 2020; Campos et al., 2021; Messias et al., 2021)에 근거하여 CBI의 업무 관련 소진(Work-related burnout)에 대한 문항(CBI-Work subscale; CBI-W)으로 소진을 측정했다. 한국어판 CBI-W는 총 6문항으로 구성되어 있다(강종수, 2022). 1점인 ‘전혀 그렇지 않다’부터 5점인 ‘매우 그렇다’까지의 5점 Likert 척도로 측정되고, 총 평균 점수가 높을수록 보건교사가 느끼는 소진 정도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 CBI-W의 Cronbach’s α 값은 .87이었고(Kristensen et al., 2005), 한국어판 척도에서는 .90으로 확인되었다(강종수, 2022). 본 연구에서의 Cronbach’s α 값은 .91이었다.

3) 직무요구

(1) 업무량(양적 요구), 감정적 요구

본 연구에서 업무량(양적 요구)과 감정적 요구는 Pejtersen 외(2010)가 개발한 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(Copenhagen Psychosocial Questionnaire; COPSQ II)를 전경자와 최은숙(2013)이 번안하고 타당도 및 신뢰도를 확인한 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(COPSQ-K)의 ‘업무량(Quantitative demands)’ 4문항과 ‘감정적 요구(Emotional demands)’ 4문항으로 측정했다. 각 문항은 1점인 ‘전혀 없음’에서 5점인 ‘항상’까지의 Likert 척도로 측정되며, 업무량에 대한 1개의 문항은 역환산하여 처리했다. 요인별 총 평균 점수가 높을수록 보건교사가 지각하는 업무량(양적 요구) 또는 감정적 요구가 높은 것을 의미한다. Pejtersen 외(2010) 연

구에서의 Cronbach's α 값은 업무량 .82와 감정적 요구 .87로 확인되었다. 전경자와 최은숙(2013)의 연구에서는 업무량 .80과 감정적 요구 .71이었다. 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 업무량(양적 요구) .86과 감정적 요구 .83이었다.

(2) 학생 및 가정 관련 요구

본 연구에서 학생 및 가정 관련 요구를 측정하기 위해 김정남과 이은영(2013)이 개발한 보건교사 직무스트레스 척도를 활용했다. 김정남과 이은영(2013)의 보건교사 직무스트레스 척도의 총 5개 하위영역 중에 '학생 및 가정 요인'에 대한 6문항을 사용했다. '학생 및 가정 요인'이라는 명칭을 도구 개발자의 허락을 받고 본 연구와 문항 내용에 적합하게 '학생 및 가정 관련 요구'로 변경했다. 각 문항은 5점 Likert 척도인 '전혀 그렇지 않다'(1점)부터 '매우 그렇다'(5점)까지로 측정된다. 총 평균 점수가 높을수록 보건교사가 지각하는 학생 및 가정 관련 요구가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's α 값은 .90이었다(김정남 & 이은영, 2013). 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .82였다.

4) 직무자원

(1) 상사의 지지, 동료의 지지

본 연구에서 상사의 지지와 동료의 지지는 COPSOQ-K의 하위항목인 '상사의 지지(Social support from supervisors)' 3문항과 '동료의 지지(Social support from colleagues)' 3문항으로 측정했다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 1점인 '전혀 없음'에서 5점인 '항상'까지로 측정된다. 요인별 총 평균 점수가 높을수록 보건교사가 지각하는 상사의 지지 또는 동료의 지지가 높은 것을 의미한다. Pejtersen 외(2010)의 연구에서 Cronbach's α 값은 상사의 지지 .79와 동료의 지지 .70으로 확인되었다. 전경자와 최은숙(2013)의 연구에서는 상사의 지지 .76과 동료의 지지 .83이었다. 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 상사의

지지 .75와 동료의 지지 .82였다.

(2) 내적 보상, 외적 보상

본 연구에서 내적 보상과 외적 보상은 정재호와 최규현(2020)의 연구에서 내적 보상과 외적 보상을 측정하기 위해 선행연구(김영곤 외, 2016; 이형우, 2016; 이혜윤, 2017; 박순애 & 이혜연, 2017)를 참고하며 개발하고 타당도 및 신뢰도를 검증한 도구로 측정했다. 내적 보상과 외적 보상은 각 5문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 5점 Likert 척도인 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)부터 ‘매우 그렇다’(5점)까지로 측정된다. 외적 보상에 대한 도구는 보건의교사의 업무 환경에 맞게 다음과 같이 수정 및 보완하였다. 설문 문항 중 “더 열심히 일한 만큼 보상(성과급, 승진 등)을 받을 수 있다면 나는 더욱 열심히 일할 것이다.”는 ‘더 열심히 일한 만큼 보상(성과급, 승진 등)을 받을 수 있다.’로 수정하여 사용하였다. 또한, “나는 대외적으로 포상을 받을 수 있는 과제인 경우 더욱 열심히 일한다.”는 ‘내가 받는 성과급 및 임금은 조직 내 다른 직원들과 비교할 때 적정하다.’로 수정하여 사용하였다. 요인별 총 평균 점수가 높을수록 보건의교사가 지각하는 업무 관련 내적 보상 또는 외적 보상이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 Cronbach’s α 값은 내적 보상이 .76이었고, 외적 보상은 .74로 확인되었다(정재호 & 최규현, 2020). 본 연구에서의 Cronbach’s α 값은 내적 보상 .77과 외적 보상 .65로 확인되었다.

5) 긍정심리자본

본 연구에서 긍정심리자본은 Luthans 외(2007)가 개발한 긍정심리자본 척도 (Psychological Capital Questionnaire; PCQ)의 문항을 이동섭과 최용득(2010)이 번역하고 타당도를 검증한 도구로 측정했다. Luthans 외(2007)의 PCQ는 총 24문항이며, 4개 하위영역인 자기효능감, 희망, 낙관주의와 회복탄력성에 대하여 각 6문항씩으로 구성되어 있다. 그중 3개의 문항은 역환산하여 처리했

다. 문항들은 6점 Likert 척도로 1점인 ‘전혀 그렇지 않다’에서 6점인 ‘매우 그렇다’까지로 측정되고, 총 평균 점수가 높을수록 보건교사가 지각하는 개인의 긍정심리자본 형성 정도가 높은 것을 뜻한다. 본 연구에서는 설문 대상자인 보건교사의 문항에 대한 이해도를 높이기 위해, 문항 용어 중 ‘회사’를 ‘학교’로 수정하여 사용하였다. 개발 당시 Cronbach’s α 값은 .89였고(Luthans et al., 2007), 이동섭과 최용득(2010)의 연구에서는 .93이었다. 간호사 대상 선행 연구(이세영 & 김유정, 2022)에서는 .94로 나타났으며, 본 연구에서의 Cronbach’s α 값은 .94였다.

5. 자료분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 연구의 목적에 따라 SPSS/WIN 29.0 통계 프로그램을 이용하여 양측검정으로 유의수준(α) .05에서 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상), 긍정심리자본과 소진의 정도는 평균과 표준편차를 이용하여 분석했다.
- 2) 대상자의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상), 긍정심리자본과 소진 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient를 이용하여 분석했다.
- 3) 대상자의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향은 Multiple linear regression analysis를 이용하여 분석했다.

V. 연구 결과

1. 대상자의 특성

1) 대상자의 인구 사회학적 특성

연구대상자 265명의 특성을 조사한 결과는 Table 2와 같다. 연구대상자의 평균 연령은 39.22 ± 9.62 세였고 교육 수준(최종 학력)은 학사가 207명(78.1%)으로 가장 많았고, 석사 39명(14.7%), 전문학사 16명(6%), 박사 3명(1.1%) 순으로 확인되었다. 보건교사로 근무한 평균 경력은 9.99 ± 8.82 년이었고, 현재 학교에서 근무한 평균 경력은 2.67 ± 2.88 년이였다. 연구대상자의 고용 형태는 정규직 244명(92.1%)과 비정규직(기간제, 시간제 등) 21명(7.9%)으로 확인되었다.

2) 대상자의 직무 관련 특성

대도시에 소재한 학교에서 근무하고 있는 연구대상자가 186명(70.2%)으로 대부분이었다. 중소도시에서 근무하는 대상자는 54명(20.4%)이었고, 읍, 면, 도서벽지에서 근무하는 대상자는 25명(9.4%)으로 확인되었다. 초등학교에서 근무하고 있는 연구대상자가 136명(51.3%)으로 가장 많았다. 연구대상자가 근무하는 평균 학급 수는 25.97 ± 12.94 학급이었고, 평균 학생 수는 641.88 ± 386.81 명이였다. 하루 평균 보건실 방문자 수는 45.20 ± 24.89 명이였다. 코로나19 기간 동안 연구대상자가 보건지원강사의 지원을 받았는지 조사한 결과, 지원받지 않았다고 응답한 보건교사는 188명(70.9%)으로 대부분이었다. 코로나19 기간 동안 보건지원강사의 지원을 받은 대상자 77명 중에 40명(51.9%)은 현재도 지원받고 있다고 응답하였다. 보건교사 수(보건지원강사 제외)는 1.14 ± 0.34 명으로 확인되었고, 1명이라고 응답한 대상자가 229명(86.4%)으로 대부분을 차지했다.

보건교사가 부담감을 느끼는 업무 영역을 선택하는 다중응답 문항에서는 ‘교내 감염병 예방관리’를 가장 많이 선택한 것으로 나타났다. 그다음으로 ‘학

교 응급환자 관리(학교 내 응급상황 관리체계 관리), ‘마약류, 흡연, 음주 등 약물 오남용 예방’, ‘행정 업무(문서 작성 및 나이스 실무)’, ‘학생 건강검사’, ‘요보호 학생(희귀·난치성 질환 등 건강장애 학생) 관리’, ‘보건교육 계획 수립 및 실시’, ‘학교보건계획의 수립’, ‘각종 질병의 예방처치 및 보건지도’, ‘의약품 투여’, ‘부상과 질병의 악화를 방지하기 위한 처치’, ‘외상 등 흔히 볼 수 있는 환자의 치료’와 ‘보건실의 시설·설비 및 약품 등의 관리’ 순서로 선택한 것으로 확인되었다(Table 3). 보건교사가 업무를 수행하면서 도움을 받는 자원을 선택하는 다중응답 문항에서는 ‘보건교사 커뮤니티(카카오톡 단체방, 네이버 밴드, 천사방, 이메딕, 오렌지팜 등)’를 가장 많이 선택했다. 그다음으로 ‘Youtube 콘텐츠’, ‘교육부/교육청 지침’, ‘교외 교육/연수 프로그램’, ‘시군구 보건교사회’, ‘질병관리청 지침’과 ‘교내 교육/연수 프로그램’ 순으로 나타났다(Table 3).

Table 2
Characteristics of the Study Participants

(N=265)

Characteristics	Categories	n (%) or M (\pm SD)
Age (year)		39.22 (\pm 9.62)
Level of education	Associate's degree	16 (6)
	Bachelor's degree	207 (78.1)
	Master's degree or higher	42 (15.8)
Total year of experience as a school nurse		9.99 (\pm 8.82)
Year of experience at current school		2.67 (\pm 2.88)
Type of employment	Temporary or part-time	21 (7.9)
	Full-time	244 (92.1)
Location of current school	Large city	186 (70.2)
	Small or medium-sized city	54 (20.4)
	Town, village or rural area	25 (9.4)
Type of school	Elementary school	136 (51.3)
	Middle school	63 (23.8)
	High school	66 (24.9)
Number of classes		25.97 (\pm 12.94)
Number of students		641.88 (\pm 386.81)
Average number of health office visitors per day		45.20 (\pm 24.89)
Whether supported by health support instructor (school nurse aid) during the COVID-19 pandemic	Yes	77 (29.1)
	No	188 (70.9)
Whether supported by health support instructor now ^c (n = 77)	Yes	40 (51.9)
	No	37 (48.1)
Number of school nurses (excluding health support instructors)	1	229 (86.4)
	2	36 (13.6)
		1.14 (\pm 0.34)

^c Question answered only by respondents who selected "Yes" to "Whether supported by health support instructor (school nurse aid) during the COVID-19 pandemic".

Table 3

Answers to Multiple Choice Questions that Ask the Respondents to Choose All of the Burdensome Tasks and Helpful Work-related Resources (N=265)

Items	n (%)
Tasks that school nurses feel burdensome	
Prevention and management of infectious diseases in schools	147 (55.5%)
School emergency management (managing emergency management systems in schools)	134 (50.6%)
Prevention of substance (narcotics, cigarette, alcohol, etc) abuse	131 (49.4%)
Administrative tasks (documentation and NEIS ^a practices)	131 (49.4%)
Student health check	95 (35.8%)
Management of students requiring protection (students with health conditions such as rare and intractable diseases)	85 (32.1%)
Establishment and implementation of health education plan	52 (19.6%)
Establishment of school health plan	30 (11.3%)
Preventive measures and health guidance for various diseases	27 (10.2%)
Medication administration	27 (10.2%)
Treatment to prevent injuries and illnesses from worsening	24 (9.1%)
Treatment of patients with common health conditions such as injury	15 (5.7%)
Management of facilities, equipment, and medications in health offices	13 (4.9%)
.....	
Work-related resources that help school nurses perform their tasks	
Communities of school nurses (Kakao Talk group chatroom, Naver Band, Angel Room ^b , E-Medic ^b , Orange Pharm ^b , etc.)	247 (93.2%)
Youtube contents	147 (55.5%)
Guidelines from Ministry of Education/Office of Education	147 (55.5%)
Off-campus education/training programs	115 (43.4%)
Association of school nurses in cities, counties, and districts	113 (42.6%)
Guidelines from Korea Disease Control and Prevention Agency	76 (28.7%)
On-campus education/training programs	55 (20.8%)

^a National Education Information System. ^b Websites for school nurses.

2. 소진 및 감정적 요구의 탐색적 요인분석

직무요구 변수인 ‘감정적 요구’는 본 연구의 종속변수인 ‘소진’과 높은 양의 상관관계를 보였다($r=.731, p<.001$). 이에 본 연구에서는 소진과 감정적 요구 측정 도구의 타당도 검증을 위하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 시행하였다. 탐색적 요인분석을 위한 요인추출 방법은 주성분분석(principal component analysis)을 사용했고, 요인 회전방식은 베리맥스회전(varimax rotation method)을 이용하였다.

측정 도구에 관한 요인분석의 결과에서 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 값이 0.932였고, Bartlett의 구형성 검정 근사 χ^2 값은 1664.372(df=45, $p<.001$)로 나타나 측정 문항이 탐색적 요인분석에 적합한 것으로 확인되었다. 전체 분산 설명력은 69.12%로 나타났다. 요인분석 결과에서 감정적 요구 3번 문항(귀하의 업무가 감정적인 소모가 큰 편입니까?)의 요인부하량(factor loading)이 소진 및 감정적 요구 두 개 변수에서 모두 0.50 이상인 것으로 나타나 해당 문항을 제외하였다(Table 4).

해당 문항을 제외한 후 수행한 탐색적 요인분석의 결과에서 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 값이 0.921이었고, Bartlett의 구형성 검정 근사 χ^2 값이 1434.641(df=36, $p<.001$)로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 확인되었다. 고유값(eigenvalue)은 소진 3.376과 감정적 요구 2.317, 전체 분산 설명력은 69.92%로 나타났다. 그리고 소진과 감정적 요구 문항의 요인부하량이 0.50 이상으로 각 요인에 추출이 되는 것을 확인했다. 이에 본 연구에서는 감정적 요구의 3번 문항을 제외한 후 통계 분석을 시행하였다.

Table 4
Exploratory Factor Analysis of Burnout and Emotional Demand

(N=265)

Variables	Items	Factor loading	
		Burnout	Emotional demand
Burnout	1. Is your work emotionally exhausting?	0.806	0.340
	2. Do you feel burnt out because of your work?	0.880	0.233
	3. Does your work frustrate you?	0.697	0.363
	4. Do you feel worn out at the end of the working day?	0.812	0.214
	5. Are you exhausted in the morning at the thought of another day at work?	0.708	0.349
	6. Do you feel that every working hour is tiring for you?	0.742	0.313
Emotional demand	1. Does your work put you in emotionally disturbing situations?	0.466	0.686
	2. Do you have to relate to other people's personal problems as part of your work?	0.281	0.770
	3. Is your work emotionally demanding?	0.545	0.614
	4. Do you get emotionally involved in your work?	0.166	0.815
	eigenvalue	4.241	2.672
	variance%	42.407	26.715
	cumulative%	42.407	69.123

 KMO=0.932, Bartlett's test of sphericity(χ^2)=1664.372 (df=45, p <.001)

3. 대상자의 소진, 직무요구, 직무자원 및 긍정심리자본의 정도

연구대상자가 인지한 소진, 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상) 및 긍정심리자본의 정도는 Table 5와 같다. 소진은 5점 척도에 평균 3.36 ± 0.86 점이었다. 직무요구 변수의 평균 점수는 5점 척도에서 학생 및 가정 관련 요구(3.72 ± 0.72 점)가 가장 높았고, 감정적 요구(2.99 ± 0.79 점)와 업무량(양적 요구)(2.95 ± 0.78 점) 순으로 나타났다. 직무자원 변수의 평균 점수는 5점 척도에서 내적 보상(3.29 ± 0.74 점)이 가장 높았고, 상사의 지지(2.68 ± 0.79 점), 동료의 지지(2.56 ± 0.78 점)와 외적 보상(2.14 ± 0.64 점) 순으로 나타났다. 긍정심리자본은 6점 척도에 평균 4.17 ± 0.70 점이었다. 연구 변수들의 정규성을 확인한 결과, 소진, 직무요구 변수(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원 변수(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상) 및 긍정심리자본의 왜도는 $-0.36 \sim 0.54$, 첨도는 $-0.43 \sim 1.25$ 로 나타났다. 왜도와 첨도의 절대값이 각각 3과 10을 넘지 않아(Kline, 2016) 정규분포 가정을 만족한 것으로 나타났다.

Table 5
Descriptive Statistics and Reliability of Burnout, Job Demands, Job Resources, and Positive Psychological Capital
 (N=265)

Variables	n	M±SD	Min	Max	Range	Cronbach's α
Burnout	6	3.36±0.86	1.00	5.00	1~5	.91
Job demands						
Workload (Quantitative demand)	4	2.95±0.78	1.25	5.00	1~5	.86
Emotional demand	3	2.99±0.79	1.00	5.00	1~5	.77
Demand from students and families	6	3.72±0.72	1.50	5.00	1~5	.82
Job resources						
Support from supervisor	3	2.68±0.79	1.00	5.00	1~5	.75
Support from coworker	3	2.56±0.78	1.00	5.00	1~5	.82
Intrinsic reward	5	3.29±0.74	1.00	5.00	1~5	.77
Extrinsic reward	5	2.14±0.64	1.00	3.80	1~5	.65
Positive psychological capital	24	4.17±0.70	1.63	6.00	1~6	.94

4. 대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이

대상자의 특성 중 교육 수준, 고용 형태, 현재 근무학교 소재지, 학교급, 코로나19 팬데믹 동안 보건지원강사 지원 여부, 현재 보건지원강사 지원 여부와 학교 보건교사 수에 따른 소진의 차이를 분석한 결과는 Table 6과 같다. 대상자 특성에 따른 소진은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다 ($p>.05$).

Table 6
Differences in Burnout According to Characteristics of the Study Participants (N=265)

Characteristics	Categories	Burnout			
		n	M±SD	t or F	p
Level of education	Associate's degree	16	3.42±1.04	0.744	0.527
	Bachelor's degree	207	3.40±0.84		
	Master's degree	39	3.18±0.90		
	Doctoral's degree	3	3.28±1.02		
Type of employment	Temporary or part-time	21	3.52±0.88	0.886	0.377
	Full-time	244	3.35±0.86		
Location of current school	Large city	186	3.37±0.87	3.028	0.050
	Small or medium-sized city	54	3.50±0.82		
Type of school	Town, village or rural area	25	2.99±0.87	0.300	0.741
	Elementary school	136	3.35±0.88		
	Middle school	63	3.44±0.78		
Whether supported by health support instructor (school nurse aid) during the COVID-19 pandemic	High school	66	3.33±0.93	1.678	0.095
	Yes	77	3.50±0.93		
Whether supported by health support instructor now ^c (n = 77)	No	188	3.31±0.83	-0.345	0.731
	Yes	40	3.47±0.98		
Number of school nurses (excluding health support instructors)	No	37	3.54±0.89	1.825	0.069
	1	229	3.40±0.85		
	2	36	3.12±0.95		

^c Question answered only by respondents who selected "Yes" to "Whether supported by health support instructor (school nurse aid) during the COVID-19 pandemic".

5. 대상자의 소진, 직무요구, 직무자원 및 긍정심리자본 간의 상관관계

본 연구에서는 소진과 상관관계가 있는 변수를 확인하기 위하여 대상자 특성 중 연령, 총 보건의료 경력, 현재 근무학교 경력, 학급 수, 학생 수, 하루 평균 보건실 방문자 수와 주요 변수들(소진, 직무요구, 직무자원, 긍정심리자본) 간의 상관관계를 분석했다(Table 7). 직무요구 변수인 업무량(양적 요구)($r=.692, p<.001$), 감정적 요구($r=.678, p<.001$)와 학생 및 가정 관련 요구($r=.467, p<.001$)는 모두 소진과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 직무자원 변수인 상사의 지지($r=-.208, p<.001$), 동료의 지지($r=-.234, p<.001$), 내적 보상($r=-.345, p<.001$)과 외적 보상($r=-.390, p<.001$)은 모두 소진과 유의한 음의 상관관계를 보였다. 긍정심리자본($r=-.408, p<.001$)도 소진과 유의한 음의 상관관계를 보였다. 대상자 특성 중에서는 하루 평균 보건실 방문자 수($r=.130, p=.034$)만 소진과 유의한 양의 상관관계를 보였다.

Table 7
Correlations between Burnout, Job Demands, Job Resources, and Positive Psychological Capital
(N=265)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Burnout	1														
2. Workload (Quantitative demand)	.692 ($<.001$)	1													
3. Emotional demand	.678 ($<.001$)	.568 ($<.001$)	1												
4. Demand from students and families	.467 ($<.001$)	.393 ($<.001$)	.493 ($<.001$)	1											
5. Support from supervisor	-.208 ($<.001$)	-.268 ($<.001$)	-.226 ($<.001$)	-.173 (0.005)	1										
6. Support from coworker	-.234 ($<.001$)	-.204 (0.001)	-.176 (0.004)	-.187 (0.002)	.620 ($<.001$)	1									
7. Intrinsic reward	-.345 ($<.001$)	-.145 (0.018)	-.400 ($<.001$)	-.238 ($<.001$)	.260 ($<.001$)	.363 ($<.001$)	1								
8. Extrinsic reward	-.390 ($<.001$)	-.346 ($<.001$)	-.356 ($<.001$)	-.297 ($<.001$)	.252 ($<.001$)	.290 ($<.001$)	.391 ($<.001$)	1							
9. Positive psychological capital	-.408 ($<.001$)	-.231 ($<.001$)	-.421 ($<.001$)	-.211 (0.001)	.348 ($<.001$)	.379 ($<.001$)	.538 ($<.001$)	.299 ($<.001$)	1						
10. Age (year)	-.082 (0.183)	.021 (0.735)	-.238 ($<.001$)	-.219 ($<.001$)	.078 (0.205)	.085 (0.168)	.260 ($<.001$)	.026 (0.670)	.240 ($<.001$)	1					
11. Total year of experience as a school nurse	-.096 (0.119)	-.042 (0.498)	-.275 ($<.001$)	-.151 (0.014)	.144 (0.019)	.139 (0.024)	.229 ($<.001$)	.011 (0.860)	.303 ($<.001$)	.828 ($<.001$)	1				
12. Year of experience at current school	-.005 (0.937)	.079 (0.202)	.041 (0.502)	-.024 (0.697)	-.060 (0.330)	-.007 (0.910)	.011 (0.854)	-.039 (0.530)	-.057 (0.352)	.135 (0.029)	.118 (0.055)	1			
13. Number of classes	.101 (0.100)	.082 (0.182)	.109 (0.077)	.073 (0.239)	-.097 (0.114)	-.062 (0.314)	-.119 (0.053)	-.015 (0.809)	-.110 (0.075)	-.109 (0.076)	-.203 (0.001)	-.057 (0.359)	1		
14. Number of students	.078 (0.206)	.066 (0.285)	.087 (0.156)	.045 (0.468)	-.110 (0.075)	-.057 (0.356)	-.089 (0.150)	-.020 (0.741)	-.089 (0.149)	-.132 (0.032)	-.233 ($<.001$)	-.067 (0.280)	.947 ($<.001$)	1	
15. Average number of health office visitors per day	.130 (0.034)	.209 (0.001)	.068 (0.269)	.172 (0.005)	-.104 (0.090)	-.056 (0.367)	-.032 (0.608)	-.030 (0.626)	-.034 (0.582)	-.123 (0.046)	-.211 (0.001)	-.109 (0.077)	.727 ($<.001$)	.746 ($<.001$)	1

6. 대상자의 소진에 영향을 미치는 요인

대상자의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해서 다중회귀분석을 시행했다. 단변량 분석에서 소진과 통계적으로 유의한 관계를 보인 하루 평균 보건실 방문자 수를 통제변수로 포함하고, 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)과 긍정심리자본을 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 수행했다.

분석에 앞서 다중회귀분석의 기본 가정을 검토했다. 독립변수 간 공차한계(Tolerance)는 .10이상인 .48~.93이었고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor)는 10미만인 1.08~2.07으로 확인되어 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson 통계량은 2에 근사한 수치인 1.90으로 확인되어 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 나타났다. 잔차그림(Residual plot)을 통해 잔차의 산점도를 확인한 결과, 잔차들이 0을 중심으로 고르게 흩어져 있어 모델의 등분산성 가정을 만족한 것으로 평가되었다. 정규확률그림(Normal probability plot)에서는 잔차가 45도 직선에 근접하게 나타나서 오차의 정규성을 만족하는 것으로 확인되었다.

다중회귀분석 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의했으며($F=49.73, p<.001$) 모형의 설명력은 62%였다(Table 8). 소진에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 요인은 업무량(양적 요구)($\beta=.446, p<.001$), 감정적 요구($\beta=.292, p<.001$), 학생 및 가정 관련 요구($\beta=.099, p=.027$)와 긍정심리자본($\beta=-.130, p=.007$)이었다. 즉, 보건교사가 지각하는 업무량(양적 요구), 감정적 요구와 학생 및 가정 관련 요구가 높아질수록 소진이 유의하게 증가하고, 긍정심리자본 수준이 높을수록 소진이 유의하게 감소하는 것이다. 하지만 직무자원 변수인 상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상과 외적 보상은 모두 소진에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($p>.05$).

Table 8
Factors influencing Burnout

(N=265)

Variables	B	SE	β	t	p
Workload (Quantitative demand)	0.496	0.055	0.446	9.029	<.001
Emotional demand	0.318	0.059	0.292	5.383	<.001
Demand from students and families	0.119	0.054	0.099	2.218	0.027
Support from supervisor	0.105	0.054	0.097	1.954	0.052
Support from coworker	-0.052	0.056	-0.047	-0.930	0.353
Intrinsic reward	-0.067	0.057	-0.057	-1.165	0.245
Extrinsic reward	-0.070	0.059	-0.052	-1.169	0.244
Positive psychological capital	-0.161	0.059	-0.130	-2.703	0.007
Average number of health office visitors per day	<.001	0.001	<.001	0.001	0.999

 $R^2=.64$, Adjusted $R^2=.62$, $F=49.73$, $p<.001$

VI. 논의

본 연구는 JD-R Model (Schaufeli & Bakker, 2004)을 기반으로 보건교사의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향을 파악하여 보건교사의 소진을 예방하고 최소화하는 지원방안 및 정책 수립의 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다. 먼저, 본 연구에서는 보건교사의 소진을 한국어판 코펜하겐소진척도(5점 척도)로 측정하였고, 평균 3.36 ± 0.86 점으로 나타났다. 같은 도구로 보건교사의 소진을 측정한 연구가 없어서 직접적인 비교가 가능하지 않지만, 본 연구대상자는 중간값보다 높은 소진을 경험하고 있음을 알 수 있다. 본 연구에서 발견한 보건교사의 소진과 주요 변수들 간의 관계를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

1. 보건교사의 직무요구와 소진

본 연구에서 직무요구 변수로 제시한 업무량(양적 요구), 감정적 요구와 학생 및 가정 관련 요구는 모두 보건교사의 소진에 정적 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 특히 업무량(양적 요구)은 보건교사의 소진에 대한 가장 큰 영향요인으로 나타났다. 이는 보건교사가 과도한 업무량(즉, 시간과 자원을 초과하는 업무량)에 노출될수록 소진을 경험할 가능성이 높은 것을 의미한다. 본 연구 결과는 조직구성원의 소진을 낮추기 위해서 업무량을 줄이거나 조절할 필요가 있다고 밝힌 간호사(Vander Elst et al., 2016; 양은옥 & 구미옥, 2022), 교사(Parrello et al., 2019; Carroll et al., 2022; 조환이 & 윤선아, 2017; 김희수 & 안선희, 2016; 김미현 & 김유정, 2019)와 사회복지사(김영희 & 이태근, 2020; 김소희, 2016) 대상 연구의 결과와도 일치한다. 간호사의 소진에 대한 문헌 91편을 고찰한 연구에서도 간호조직 구성원의 업무량은 소진을 높이는 요인으로 확인되었다(Dall'Ora et al., 2020).

이에 업무량(양적 요구)은 보건교사의 소진을 유발할 수 있기에 보건교사의 업무량 관리를 위한 조직적, 정책적 차원의 방안이 마련될 필요성이 있다. 먼저, 학교장은 보건교사의 업무량 조절을 위해서 보건교사 직무 범위에 대하여 명확하게 이해하고, 보건교사의 직분에 해당하지 않는 업무를 이관하거나 외부 기관의 협조를 받아서 업무분장을 정확하게 하여(조경숙, 2016) 업무에 대한 경계선 설정(boundary setting)을 도와야 한다(Morse et al., 2023). 적절한 업무분담을 통하여 업무환경이 개선된다면, 보건교사가 고유의 업무인 학생 건강관리 및 보건교육(김중윤 외, 2022)에 더욱 집중할 수 있을 것이다. 이는 보건교사의 소진 경감뿐만 아니라 학교 구성원의 건강 보호 및 증진에 더욱 효과적으로 기여할 것으로 사료된다.

대한간호협회나 보건교사회는 보건교사들이 부담감을 경험하는 업무에 대하여 교육 프로그램을 제공해서 직무 수행 능력을 강화하는 방안을 마련할 필요가 있다. 본 연구에서는 보건교사가 업무 영역 중 ‘교내 감염병 예방관리’, ‘학교 응급환자 관리(학교 내 응급상황 관리체계 관리)’, ‘마약류, 흡연, 음주 등 약물 오남용 예방’ 등의 순으로 부담감을 느끼는 것으로 확인되었다. 미국의 학교간호사협회(National Association of School Nurses; NASN)가 NASN Learning Center (<https://learn.nasn.org/>)을 통하여 학교보건 업무에 대한 다양한 교육 자료와 프로그램을 제공하고 있는 것처럼, 국내 보건교사에게 부담되는 업무에 대한 실질적인 교육 또는 연수 프로그램이 제공된다면 업무 수행 능력 및 전문성 향상으로 인하여 업무 부담감이 감소할 수 있을 것이다.

이와 더불어, 지원인력 배치 또는 인력 증원은 선행연구(김희수 & 안선희, 2016; 조환이, & 윤선아, 2017; 김미현 & 김유정, 2019; Van den Broeck et al., 2017; Kordsmeyer et al., 2022)에서 과중한 업무량에 대한 해결방안으로 제시되었다. 교육부는 코로나19 팬데믹 기간 동안에 학교를 대상으로 보건지원강사(간호사 면허를 소지한 보건교사 지원인력)의 지원을 받을 수 있도록 했지만, 본 연구에서는 265명의 보건교사 중 77명(29%)만 실제 지원을 받은

것으로 확인되었다. 이와 유사하게, 2021년도의 학교보건법 개정으로 36학급 이상 초·중·고등학교에서 보건교사 2명 이상의 배치가 의무화되었으나, 2023년 9월을 기준으로 60.5%의 과밀학교만 보건교사를 2명 이상 배치한 것으로 확인되었다(정광성, 2023). 하지만 학교에서 이러한 법적 기준을 준수하지 않더라도 그에 대한 법적 조치는 미흡한 실정이다. 따라서 보건교사 인력 배치와 증원에 대한 제도의 실효성을 높이기 위해서 교육부와 시도교육청 차원에서 적극적으로 나서야 하며, 정부의 관리 감독을 강화할 필요성이 있다. 이에 더하여, 미국의 학교간호사협회(NASN)(Durant et al., 2011; Dolatowski et al., 2015; Combe et al., 2015)와 국내외 선행연구(Jameson et al., 2018; Jameson et al., 2022; McKinley Yoder et al., 2022; Daughtry & Engelke, 2018; 차경미 & 유정옥, 2023)에서는 학생 수나 학급 수뿐만 아니라 학생의 건강 상태(만성 질환, 정신 질환 등), 건강의 사회적 결정요인(social determinants of health) 등의 보건교사 업무량 관련 요인을 다차원적으로 고려하여 학교 보건인력 배치 기준을 마련할 것을 제안하였다. 하지만 보건교사의 업무량 관련 국내 연구가 부족하므로(차경미 & 유정옥, 2023), 향후 관련 연구를 수행하여 보건교사 인력배치 기준에 대한 객관적이고 과학적인 근거를 마련할 필요가 있을 것이다.

직무요구 요인 중 감정적 요구도 보건교사의 소진을 증가시키는 요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 감정적 요구가 소진에 정적 영향을 미치는 것으로 보고한 간호사(Vander Elst et al., 2016; 양은옥 & 구미옥, 2022), 교사(Arvidsson et al., 2019; Drüge et al., 2021)와 서비스 종업원(박범우, 2020) 대상 연구의 결과와 일치한다. 또한, 소방공무원(이재무, 2017)과 승무원(양지혜, 2020) 대상 연구에서도 감정적 요구가 소진을 높이는 요인으로 나타나서 본 연구 결과와 유사하였다. 보건교사는 직무 특성상 간호사, 교사와 서비스 종사자처럼 업무의 대상이 되는 다양한 사람들(학생, 동료 교사, 학부모 등)을 빈번하게 상대해야 한다(이미준, 2020). 그리고 주로 홀로 그들을 응대하는 과

정에서 발생하는 감정적 불편감 또는 부담감의 정도가 보건교사의 소진과 연관성을 보이는 것으로 해석될 수 있다.

감정적 요구는 개인의 문제가 아닌 조직 차원으로 함께 관리되어야 하는 문제이기에(Vander Elst et al., 2016; 조환이 & 윤선아, 2017), 교육청 또는 학교는 보건교사가 업무 수행 중에 경험하는 감정적 요구를 효과적으로 관리할 수 있도록 감정 표출 통로 및 지지체계를 마련할 필요가 있다. 먼저, 학교장, 보건교사, 동료 교사와 학부모가 모두 감정요구에 대하여 자유롭게 논의하고 상호 이해를 도울 수 있는 소통의 장이 필요하다. 경상남도교육청은 2023년 11월과 12월에 ‘공감 대토론회’를 개최하여 교권과 학생의 인권을 상호 존중하는 기반을 제공하고자 하였고, 초·중·고등학교 학생, 교원과 학부모가 참여할 수 있도록 하였다(최광열, 2023; 이성용, 2023). 고성초등학교에서는 2023년 12월 13일에 고성교육공동체 대토론회 ‘학교마실’을 개최하여 학교장, 학생, 학부모와 교직원 100여 명이 한자리에 모여서 서로의 마음을 열고 소통할 수 있는 자리를 마련하였다(경남교육청, 2023). 이와 같은 소통의 장이 주기적으로 마련되고 보건교사가 적극적으로 참여해서 학교 구성원들과 함께 감정 및 생각을 나누고 서로 공감한다면, 궁극적으로 보건교사의 감정적 요구 해소에 도움이 될 것으로 사료된다.

또한, 심리상담은 보건교사의 감정적 요구를 관리하고 감소시키기 위한 효과적인 방안이 될 수 있다. 보육교사 대상 선행연구에서 1시간 동안 진행되는 심리상담을 총 3회 받은 참여자는 상담 후에 업무의 감정적 측면에 대하여 더욱 잘 이해하고 대처할 수 있게 되어 스트레스와 소진이 감소된 것으로 확인되었다(Sottimano et al., 2018). 따라서 교내에서 교직원을 대상으로 심리상담 프로그램을 운영하여 보건교사가 전문적인 상담을 통해 감정적 요구를 해소할 수 있게 도와야 하며, 이를 위해 정부의 체계적이고 지속적인 지원이 필요할 것이다. 이에 더하여 보건교사의 개인적 차원으로 개인의 다양한 사회적 지지망을 감정 소통 및 표출의 창구로 활용하여(김소희, 2016) 감정요구를 감소한

다면, 소진 완화 및 정신건강 증진에 기여할 수 있을 것이다. 본 연구에서는 보건교사 대다수가(93.2%) ‘보건교사 커뮤니티(카카오톡 단체방, 네이버 밴드, 천사방, 이메딕 등)’를 유용한 업무 자원으로 인지하였기에, 보건교사 커뮤니티를 활용하여 서로의 업무 관련 감정을 공유한다면 감정적 요구 관리에 도움이 될 것으로 사료된다.

본 연구에서는 학생 및 가정 관련 요구도 보건교사의 소진을 높이는 요인으로 나타났다. 보건교사를 대상으로 학생 및 가정 관련 요구와 소진 간의 직접적인 관계를 확인하는 선행연구가 없어 비교가 어려우나, 고객의 요구가 소진에 정적 영향을 미치는 것으로 확인한 판매원(김소연 & 지성구, 2014), 승무원(박인혜 & 윤성준, 2019)과 기술직 직원(김형태 & 이금희, 2019) 대상 연구결과와 유사하다고 볼 수 있다. 본 연구에서 학생 및 가정 관련 요구를 측정 한 여섯 문항(5점 척도) 중 ‘학생 외상 시 가정에서 처치를 하지 않고 보건실에서 해주기를 요구한다.’(4.12 ± 0.73), ‘가정이나 학교 밖의 외상에 대해 지속적인 보건교사의 처치를 요구한다.’(4.00 ± 0.95), ‘병원에서 전문적 치료가 필요한 상황이나 지속적으로 보건실을 방문한다.’(3.79 ± 0.89), ‘불필요한 치료를 계속 요구한다.’(3.70 ± 0.98)는 평균 점수가 3.7점 이상으로 높게 확인되었다. 이러한 결과는 보건교사의 주요 업무 대상인 학생 및 학부모의 보건교사에 대한 높은 역할기대와 요구가 보건교사의 소진을 높이는 요인으로 작용할 수 있다는 것을 의미한다.

이에 보건교사의 학생 및 가정 관련 요구를 관리하는 방안을 모색해야 할 필요가 있다. 먼저, 판매원이 사전 교육 훈련을 통해 고객 응대 대처요령을 숙지하는 것처럼(김소연 & 지성구, 2014) 보건교사도 학생 및 가정을 응대하는 과정에서 과도하거나 무리한 요구에 효율적으로 대처할 수 있도록 표준화된 업무 지침을 개발하여 활용해 볼 수 있다. 또한, 교육청은 지역별 중재팀을 운영하여 보건교사가 학부모와 학생으로부터 경험하는 과도하거나 무리한 요구로 인해 발생할 수 있는 갈등을 해결할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이와

관련하여 2023년도부터 경기도 전 교육지원청은 ‘화해중재단’을 설치 및 운영하여 교내 갈등 상황(학교폭력, 학생인권 침해, 교육활동 침해 등)의 해결을 돕고자 하였다(최종호, 2023; 이보현, 2023). 12월 13일에 개최한 ‘2023 화해중재단 성과평가회’에서 임태희 교육감은 교사가 교육활동에 더욱 집중할 수 있도록 화해중재단이 교내에서 해결하기 어려운 부분을 분담하고자 한다고 설명하였다(정태권, 2023). 하지만 현재 경기도 교육지원청의 화해중재단은 학생이 경험하는 교내 갈등 사안을 중심으로 운영되고 있다(명종원, 2023). 따라서 향후 중재단이 전국적으로 설치 및 운영되고 교직원의 교내 갈등 해결도 적극적으로 지원한다면, 보건교사가 필요에 따라 과도한 학생 및 가정 관련 요구의 감소 방안으로 활용할 수 있을 것이다. 이와 더불어, 보건실 또는 보건교사의 역할에 대한 학부모의 인식 개선의 필요성이 제기된다. 학부모 또는 학생의 무리한 요구사항으로 인해 보건교사들이 심리적으로 위축되어 소진을 경험하게 될 수 있지만, 보건교사 개인이 학부모를 상대로 학생의 보건실 내에서 지켜야 할 기본 사항을 요구하기는 어려울 것이다. 따라서 학교 차원으로 학부모 교육 프로그램을 의무화하여 보건실 운영의 목적, 보건교사의 업무와 역할, 보건실에서 지켜야 할 사항, 학생의 건강관리 등을 중심으로 교육한다면, 보건교사에 대한 인식 개선에 도움이 될 것으로 사료된다.

2. 보건교사의 직무자원과 소진

본 연구에서는 보건교사의 직무자원 변수 중 상사의 지지와 동료의 지지가 보건교사의 소진에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 상사와 동료의 지지가 소진에 음의 영향을 주는 것으로 보고한 청소년 지도사(이정아 & 민희정, 2022) 대상 선행연구와 차이를 보인다. 그리고 다양한 의료계 종사자와 그 외 직군 대상 연구에서도 상사의 지지(Evanoff et al., 2020; Kim et al., 2019; 박미경, 2017; 이정아 & 민희정, 2022)와 동료의 지지(Møller et al., 2022; 장량 & 이예다나, 2023; 이정아 & 민희정, 2022)는 소진

을 감소시키는 요인으로 확인되어 본 연구와 다른 결과를 보였다. 그와 반대로, 직장 내 사회적 지지를 상사와 동료의 지지로 측정된 교사(Bianchi et al., 2018)와 종합병원 간호사(전혜진 & 송미옥, 2023) 대상 연구에서는 직장 내 사회적 지지가 소진에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나서 본 연구의 결과와 유사하였다.

연구마다 상사 및 동료의 지지에 대한 측정 도구와 연구대상자 특성의 차이가 있어서 이러한 상이한 결과가 나타난 것으로 이해할 수 있다. 보건교사는 상사 또는 동료와 같은 공간에서 함께 업무를 수행하는 타 직종과는 다르게, 보건실이라는 분리된 환경에서 주로 홀로 업무를 수행하기 때문에 상사와 동료 교사들로부터 인지하거나 기대하는 지지의 유형이 다를 수 있다. 하지만 보건교사를 대상으로 상사와 동료의 지지를 측정하고 소진 간의 관계를 탐색하는 연구가 부족하기 때문에 향후 관련 연구가 반복 수행될 필요가 있을 것이다.

사회적 지지는 구조적(사회적 소속과 관계의 구조) 또는 기능적(사회적 지지의 내용 및 유형) 측면에 따라 그에 대한 영향이 다를 수 있다(유은경 & 설현수, 2015). 본 연구에서는 사회적 지지를 구조적으로 상사와 동료로부터 제공받는 지지로 구분했고, ‘얼마나 자주 동료들이 귀하의 업무 문제에 귀 기울이려 합니까?’, ‘얼마나 자주 동료들로부터 도움과 지원을 받으십니까?’ 등의 문항으로 업무에 대한 동료와 상사의 ‘관심과 도움’에 초점을 두고 측정했다. 따라서 후속연구에서는 지지의 기능적인 측면을 측정해볼 필요가 있을 것이다. 구체적으로, 향후 상사와 동료의 지지 유형을 ‘정서적 지지, 정보적 지지, 평가적 지지와 물질적 지지’로 구성하여 보건교사의 소진에 미치는 영향을 확인해볼 필요가 있다. 선행연구에 따르면 일반교사가 지각하는 동료 교사와 교장의 정서적 지지, 평가적 지지, 정보적 지지와 물질적 지지는 소진에 유의한 음의 상관관계를 보였다(박미화, 2016). 그리고 보육교사의 소진에 영향을 주는 요인은 사회적 지지의 유형 중 정서적 지지로 확인되었다(김지민 & 정지나, 2016).

보건교사 대상 질적 연구(박시현 & 권진숙, 2017)에서도 동료 교사의 정서적 지지와 관리자의 배려는 소진을 예방하는 데 중요하다고 했다. 이에 상사와 동료 지지의 다양한 유형과 보건교사의 소진 간의 관계를 확인하는 연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서는 직무자원 변수 중 내적 보상과 외적 보상도 보건교사의 소진에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보상이 소진을 감소시키는 요인이라고 보고한 보건교사 대상 선행연구(권은정 & 김숙영, 2017)와 차이를 보인다. 하지만 권은정과 김숙영(2017)의 연구에서는 보상을 내적 보상과 외적 보상으로 구분하지 않고 단일변수로 측정하였기 때문에 결과 비교에 제한이 있다. 보육교사(김희수 & 안선희, 2016) 대상 연구에서는 보상이 소진을 완화하는 요인으로 확인되었으며, 정신종양학자(Psychosocial oncologists)(Rasmussen et al., 2016)와 의료계 종사자(Sérole et al., 2021) 대상 연구에서도 보상이 정서적 소진에 음의 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구와 다른 결과를 보였다. 하지만 보상의 영향을 확인하고자 한다면 내적 보상과 외적 보상으로 구분할 필요성이 제기되었기에(김재희, 2021) 본 연구에서는 보건교사의 보상을 내적 및 외적 보상으로 구분하여 확인한 점에 의의가 있다.

내적 보상과 외적 보상의 균형이 중요하지만(김재희, 2021; Hee & Kamaludin, 2016) 보건교사의 내적 보상(5점 척도)은 평균 3.29 ± 0.74 점이었고, 외적 보상은 내적 보상 점수보다 현저히 낮은 점수(2.14 ± 0.64 점)로 나타나 본 연구 결과를 통해 두 변수 간의 불균형을 확인했다. 이는 보건교사가 직무로부터 얻는 성취감, 즐거움 등의 내재적 동기 요인보다 임금, 성과급 등의 외적 보상이 확연하게 부족하다는 현황을 반영하고 있는 결과이다. 외적 보상의 문항(5점 척도) 중에 ‘내가 받는 성과급 및 임금은 조직 내 다른 직원들과 비교할 때 적절하다.’의 평균 점수는 2.08 ± 1.01 점이었고 ‘나는 직장에서 노력한 만큼 적절한 보상(임금, 성과급, 승진 등)을 받고 있다.’는 1.99 ± 0.90 점으로 나타

났다. 이는 보건교사가 성과급, 승진 등의 공정성에 대하여 불만을 호소하고 있다고 확인된 문헌들을(조경숙, 2016; 이현근, 2021; 오지연, 2021; 현혜순 외, 2022)의 내용을 반영하는 결과라고 이해할 수 있다. 또한, 2021년에 진행된 설문 조사에 참여한 일부 보건교사는 경제적 보상이 보건교사의 업무를 지속하는데 도움이 될 것이라고 응답하였다(지성배, 2021). 이에 향후 보건교사의 소진에 대한 내적 보상과 외적 보상의 영향력을 분석하기 위한 반복 연구가 필요하고, 내적 보상 및 외적 보상의 적절한 균형을 보장하는 보상체계를 마련하기 위한 정책적, 제도적 노력이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 직무요구 및 직무자원에 관한 결과를 요약해보면, 직무요구 변수들(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구)은 소진에 대한 영향요인으로 나타났으나 직무자원 변수들(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)은 소진에 유의한 영향력을 발휘하지 못하였다. 이러한 연구 결과는 교사의 직무자원 요인들이 소진에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인한 선행연구의 결과(Drüge et al., 2021)와도 유사하다. 이는 직무요구가 직무자원보다 소진(구체적으로는 MBI의 하위요인 중 정서적 고갈)에 대한 강력한 예측요인이라고 설명한 선행연구(Lee & Ashforth, 1996)와 직무자원이 직무요구에 비해 소진과의 연관성이 비교적 낮다고 보고한 선행연구(Bakker et al., 2014)와도 일맥상통하다. 특히 본 연구가 코로나19 팬데믹으로 인하여 학교 구성원의 보건의료 요구도가 높아진 시점에 수행되었다는 점을 고려한다면, 직무자원보다 현저하게 높은 수준의 직무요구로부터 경험하는 스트레스가 보건교사의 소진에 더욱 큰 영향력을 발휘한 것으로 해석될 수 있다. 그리고 본 연구의 상관분석 결과, 직무자원 변수는 소진과 음의 상관관계를 보이긴 하였으나 직무요구와 소진 간의 상관성이 훨씬 높았기에 회귀분석에서 직무자원 변수의 영향이 소진에 통계적으로 유의미하지 않게 나타난 것으로 이해될 수 있다. 이에 향후 보건교사의 직무자원 변수와 소진 간의 관계를 다시 확인하는 후속 연구를 수행해볼 것을 제안한다.

이와 더불어, Bakker 외(2005)의 연구에서는 직무요구와 직무자원의 불균형은 소진을 유발할 수 있다고 했다. 따라서 보건교사의 높은 수준의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구)를 우선적으로 경감한 후에, 직무자원을 제공하여 직무요구와 자원의 균형을 유지하는 방안을 마련할 필요가 있을 것이다. 또한, 권은정과 김숙영(2017)은 연구대상자의 직무 특성에 따라 소진을 감소시키는 직무자원 변수가 다를 수 있다고 하였다. 이에 김형태와 이금희(2019)의 연구처럼 실제 조사에 앞서 보건교사와 사전 인터뷰를 진행하여 그들에게 중요한 직무자원 변수들을 도출해볼 필요성이 있다. 또는, 간호사 대상 직무요구 및 자원 측정 도구(Job Demands and Job Resources in Nursing Scale)를 개발한 선행연구(Penz et al., 2018)처럼 국내 보건교사의 특수한 업무환경을 반영하는 직무자원 측정 도구가 개발될 필요가 있다.

3. 보건교사의 긍정심리자본과 소진

본 연구에서는 JD-R Model에 개인적 자원인 긍정심리자본을 추가하였고, 보건교사의 긍정심리자본은 소진에 음의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 긍정심리자본이 소진을 유의하게 감소시키는 요인이라고 보고한 간호사(이세영 & 김유정, 2022; 오은정, 2022; 박승미 외, 2020; 김진희, 2019; 남미애 & 노윤구, 2021; Estiri et al., 2016; Li et al., 2019; Dwyer et al., 2019), 교사(Freire et al., 2020; 이미라 외, 2020)와 중소기업 직원(최성용 & 하규수, 2020) 대상 선행연구와 일치하는 결과이다. 그리고 3,743명의 교사를 대상으로 수행된 종단적 연구에서도 긍정심리자본은 소진을 효과적으로 완화하는 데 중요한 요인으로 확인되어(Xie et al., 2022) 본 연구 결과와 유사하였다. 이러한 연구 결과들을 종합해 보면, 학교에서 교사와 간호사의 역할을 동시에 수행하고 있는 보건교사의 긍정심리자본은 소진을 예방하거나 감소시킬 수 있는 중요한 개인 내적 자원임을 알 수 있다.

긍정심리자본은 개발과 개선이 가능하고 효율적으로 관리될 수 있는 개념이

기에(김진희, 2019; Luthans & Youssef-Morgan, 2017), 보건교사의 소진을 예방하고 감소시키기 위해서 직무 관련 요인뿐만 아니라 개인적 자원인 긍정심리자본을 개발 및 강화하는 방안이 마련될 필요가 있다. 긍정심리자본의 개발은 단순히 특정 행동 또는 기술을 훈련하는 것과는 다르게 오래된 신념과 생각이 긍정적인 사고 패턴으로 변화되는 과정이므로, 이러한 변화를 수용하고 이해할 수 있는 조직의 긍정적인 문화와 분위기가 조성되어야 한다(Luthans & Youssef-Morgan, 2017). 따라서 보건교사의 긍정심리자본을 강화하기 위해서는 보건교사 개인의 노력뿐 아니라 학교 구성원 모두의 지속적인 교육과 관리가 필요할 것이다.

선행연구에서는 긍정심리자본이 다양한 조직에서 개발 및 향상될 수 있도록 Psychological Capital Intervention Model (PCI Model)을 제시하며(Luthans et al., 2006; Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017) 긍정심리자본의 하위요인(자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성)을 통합적으로 교육할 것을 제안하였다. PCI Model을 기반으로 개발된 프로그램은 대학생, 군인, 관광업계 종사자, 건축자재 기업 직원 등의 다양한 대상에게 적용되어 긍정심리자본과 정신건강에 긍정적인 효과를 보였다(Liang et al., 2018; Da et al., 2020; Hernández Varas & García Silgo, 2021; Carter & Youssef-Morgan, 2022; Sumalrot et al., 2023). 하지만 긍정심리자본 프로그램은 참여자의 문화적 특성과 근무환경 특성을 반영할 필요가 있기 때문에(Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Salanova & Ortega-Maldonado, 2019), 향후 PCI Model을 기반으로 국내 교직원 대상 프로그램 개발 연구가 수행되어 긍정심리자본 향상을 위한 전략으로 활용할 것을 제언한다.

4. 연구의 의의 및 제한점

본 연구는 JD-R Model에 긍정심리자본을 추가하여 소진에 미치는 영향을 파악한 점에서 기존 이론을 확장하였다는 연구적 의의가 있다. 또한, 보건교사를 대상으로 사회적 지지를 ‘상사의 지지’와 ‘동료의 지지’로 분류하고 보상을 ‘내적 보상’과 ‘외적 보상’으로 구분하여 직무자원을 구성함으로써 국내 보건교사 대상 연구에 새로운 관점을 제공했고, 각 개념에 대한 이해를 도모했다는 점에서 교육적 의의가 있다. 본 연구에서는 직무요구 변수로 ‘학생 및 가정 관련 요구’를 추가하여 보건교사의 직무 특성을 반영하였다는 점에서 실무적 의의가 있다. 이와 더불어 보건교사의 소진을 완화 및 예방하기 위하여 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구)를 감소하고 긍정심리자본을 강화하는 방안의 필요성을 확인했다는 점에서 연구의 실무적이며 정책적인 의의를 찾을 수 있다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 연구대상자를 통한 자료수집을 편의 표집법과 눈덩이 표집법으로 하였기에 연구의 결과를 전체 보건교사에 대해 일반화하기에는 제한이 있다. 향후 더 폭넓은 범위의 국내 보건교사를 대상으로 반복 연구를 수행할 것을 제언한다. 둘째, 본 연구의 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상) 측정 도구는 보건교사의 특수한 업무 특성을 반영하지 못하였다는 제한점이 있다. 이에 향후 보건교사의 업무환경을 반영하는 직무자원 측정 도구가 개발될 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 횡단적, 탐색적 연구이므로 변수 간의 명확한 인과성을 규명하기에는 다소 한계가 있다. 이에 향후 다양한 연구 설계(질적 연구, 혼합 연구 등) 및 추적 연구(종단적 연구 등)를 통하여 보건교사의 소진에 대한 영향요인을 반복 검증을 해 볼 것을 제언한다.

VII. 결론

본 연구는 JD-R Model에 긍정심리자본을 추가하여 보건교사의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상)과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 본 연구에서 보건교사의 소진에 영향을 미치는 요인은 업무량(양적 요구), 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구와 긍정심리자본이었다. 즉, 보건교사가 지각하는 업무량(양적 요구), 감정적 요구와 학생 및 가정 관련 요구가 높을수록 소진이 유의하게 증가하고, 긍정심리자본 수준이 높을수록 소진이 유의하게 감소하는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구 결과가 향후 보건교사의 소진을 방지하고 최소화하기 위한 다각적이고 효과적인 지원방안 및 정책 수립의 기초자료로 활용되기를 제언한다. 조직적, 정책적 차원으로는 보건교사의 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구) 수준을 경감하거나 효과적으로 관리할 수 있도록 지원하고, 긍정심리자본을 개발 및 강화할 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요가 있다. 그리고 이러한 제도의 실효성 제고를 위하여 교육부, 시도교육청, 학교구성원과 보건교사 조직 내의 지속적인 관심과 지원이 뒷받침되어야 할 것이다. 또한, 향후 보건교사의 직무자원에 관한 후속 연구가 필요하며, 특히 소진과 직무자원 간의 관계를 다시 확인하거나 보건교사의 직무 특성을 반영한 직무자원 측정 도구를 개발하는 연구를 수행할 필요성을 제언한다.

참고문헌

- 강중수. (2022). 한국어판 코펜하겐소진척도(K-CBI) 타당화 연구. *사회복지정책과실천*, 8(1), 211-239.
- 강현숙. (2020, 1. 18). [과도한 업무에 멎드는 보건교사] 1. “잠깐만 기다려… 학생은 뒷전”…보건교사는 시설관리 중. *경기일보*.
<https://www.kyeonggi.com/article/202001181110110>
- 경남교육청. (2023, 12. 17). *고성교육공동체 대토론회 ‘학교마실’ 개최*. *경남매일*.
<http://www.gnmaeil.com/news/articleView.html?idxno=531773>
- 교육부. (2022). *유초중등 및 특수학교 코로나19 감염예방 관리 안내(제7판)*.
<https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=72756&boardSeq=91415&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=031304&opType=N>
- 권오윤, & 박경숙. (2017). 보건교사의 소진이 직무만족에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과를 중심으로. *한국학교보건학회지*, 30(1), 1-11.
- 권은정, & 김숙영. (2017). 직무요구와 직무자원이 보건교사의 소진과 열의에 미치는 영향. *한국학교보건학회지*, 30(2), 103-112.
- 권정옥, & 강정미. (2020). 고객불량행동, 직무소진, 긍정심리자본이 간호사의 직무착근도에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 21(8), 205-214.
- 김권수, 손성문, & 김미점. (2019). 긍정심리자본 향상을 위한 마음챙김 명상의 활용에 관한 실증연구. *경영컨설팅연구*, 19(4), 63-76.
- 김나래, & 김지근. (2021). 20-30대 직장인의 조직 내 사회적 지지가 우울에 미치는 영향: 직무소진을 통한 자기자비의 조절된 매개효과. *상담학연구*, 22(5), 323-347.
- 김도영, & 김종인. (2015). 비영리조직의 직무과부하 및 노력보상불균형과 직무소진 간의 관계: 소명의식의 조절효과를 중심으로. *기업경영연구*, 22(6), 183-207.
- 김미현, & 김유정. (2019). 유아교사의 근무환경이 소진에 미치는 영향. *미래유아교육학회지*, 26(2), 73-96.
- 김보영, & 정기수. (2020). 조직구성원의 사회적 지지와 직무소진 및 직무열의의 관계

- 에서 회복탄력성의 매개효과. *평생교육·HRD 연구*, 16(2), 1-22.
- 김소연, & 지성구. (2014). 판매원의 직무열의와 소진: 고객요구-자원 모형의 개발. *서비스경영학회지*, 15(5), 81-106.
- 김소희. (2016). 사회복지사의 직무요구가 소진에 미치는 영향: 감정노동을 중심으로. *미래사회복지연구*, 7(1), 103-124.
- 김영곤, 이근혁, & 강제상. (2016). 소방공무원의 직무동기가 조직시민행동에 미치는 영향: 직무관여의 매개효과 검증. *한국인사행정학회보*, 15(1), 153-178.
- 김영희, & 이태근. (2020). 사회복지기관종사자의 직무요구와 직무자원이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 직무소진의 매개변수를 중심으로. *한국정책과학학회보*, 24(4), 81-107.
- 김유진, 김철웅, 임효빈, 이상이, & 강정희. (2019). 간호사의 업무 부담에 따른 정서적 소진. *한국산학기술학회논문지*, 20(9), 93-102.
- 김은주. (2017). 교사소진의 원인과 대안 모색. *교육의 이론과 실천*, 22(1), 1-36.
- 김재희. (2021). 인지된 내적 외적 보상이 간호사의 직무 열정에 미치는 영향. *한국응용과학기술학회지*, 38(6), 1423-1432.
- 김정남, & 이은영. (2013). 보건교사 직무스트레스 척도 개발. *한국모자보건학회지*, 17(1), 79-92.
- 김정은. (2019). 긍정심리 기반 집단상담 프로그램이 대학생의 긍정심리자본에 미치는 효과. *인문사회* 21, 10(6), 1323-1332.
- 김정인. (2014). 남을 것인가? 떠날 것인가?: 직무동기와 직무소진이 이직의도에 미치는 영향 연구. *행정논총*, 52(2), 258-287.
- 김종윤, & 조대연. (2022). 학교 관리자가 인식한 보건교사의 업무량 관련 연구. *문화와 융합*, 44(8), 459-469.
- 김종윤, 최지수, & 조대연. (2022). DACUM을 통한 학교 보건교사 직무분석 연구. *교육문제연구*, 35(3), 1-23.
- 김주연. (2022, 1. 21). *보건교사 10명 중 9명 “학교 방역업무 힘들어”...처우개선 요구*. 교육플러스(e뉴스통신).
<https://www.docdocdoc.co.kr/news/articleView.html?idxno=2019038>
- 김지민, & 정지나. (2016). 영아보육교사의 심리적 안녕감과 사회적 지지가 소진에 미

- 치는 영향. *가정과삶의질연구*, 34(5), 21-33.
- 김진희. (2019). 정신과 병동 간호사의 폭력경험과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향. *보건의료산업학회지*, 13(3), 67-80.
- 김형태 & 이금희. (2019). 직무요구와 자원이 직무소진, 직무열의 및 이직의도에 미치는 영향: 설계엔지니어링 기술직 사원들을 대상으로. *산업혁신연구*, 35(3), 89-118.
- 김희수, & 안선희. (2016). 보육교사의 소진에 대한 인간관계와 업무보상 및 업무과중의 영향. *가정과삶의질연구*, 34(5), 119-133.
- 나종호. (2014). JD-R 모형을 이용한 호텔종사원들의 직무자원들의 차별적 효과 - 대응가설을 중심으로 -. *관광연구*, 29(2), 103-122.
- 남미애, & 노윤구. (2021). 일개 종합병원 간호사의 감정노동, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 19(2), 289-297.
- 명종원. (2023. 12. 19). *경기교육청 화해중재율 74%...“전문인력 확충 계획”*. 서울신문. https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20231219500065&wlog_tag3=naver
- 박미경. (2017). 응급실 간호사의 강인성, 사회적지지 및 소진간의 관계. *한국융합학회 논문지*, 8(10), 397-405.
- 박미화. (2016). 특수교사와 일반교사가 지각한 사회적지지가 심리적 소진에 미치는 영향. *지체.중부.건강장애연구*, 59(3), 109-128.
- 박범우. (2020). 외식고객의 고객시민행동과 고객불량행동이 서비스 종업원의 감정부조화와 직무소진에 미치는 영향. *한국산학기술학회 논문지*, 21(3), 342-352.
- 박순애, & 이해연. (2017). 공공봉사동기와 성과중심 보상제도에 대한 인식이 성과에 미치는 영향: 공직봉사동기의 구축효과에 대한 실증분석. *한국조직학회보*, 14(2), 97-128.
- 박승미, 이명하, & 김지영. (2020). 정신간호사의 D 성격유형, 긍정심리자본, 감정노동이 소진에 미치는 영향. *정신간호학회지*, 29(2), 133-142.
- 박시현, & 권진숙. (2017). 과대학급근무 초등보건교사의 직무소진경험. *한국보건간호학회지*, 31(2), 352-364.
- 박인혜, & 윤성준. (2019). 항공사 객실승무원의 직무요구가 직무소진에 미치는 영향-

- 내재적 직무동기의 조절효과를 중심으로. *한국항공경영학회지*, 17(3), 97-115.
- 박지선, & 류한수. (2021). 지역아동센터 종사자의 보상인식이 직무스트레스와 소진에 미치는 영향. *한국과 국제사회*, 5(1), 157-182.
- 백성희, 이연후, 안민정, & 임인자. (2022). 중·고등학교 보건교사의 COVID-19 관련 직무 경험에 관한 현상학적 연구. *학습자중심교과교육연구*, 22(8), 559-570.
- 서유나, & 하주영. (2022). 초·중·고 보건교사의 COVID-19에 대한 학교감염병 대응실태 조사연구. *글로벌 건강과 간호*, 12(2), 113-125.
- 서정원, 강미란, & 제남주. (2019). 정신과병동 간호사의 소진 영향 요인에 관한 연구 -폭력경험, 폭력대처, 사회적지지-. *한국산학기술학회논문지*, 20(7), 393-405
- 성미현, 윤채민, & 김인숙. (2022). 한국판 백신주저성 측정도구의 신뢰도, 타당도 검증. *한국웰니스학회지*, 17(4), 21-27.
- 송효숙, & 임소희. (2020). 한국어판 간호대학생의 그릿 측정도구 신뢰도 및 타당도 검증. *한국간호교육학회지*, 26(3), 322-331.
- 양은옥, & 구미옥. (2019). 직무요구-자원모형을 기반으로 한 요양병원 간호사의 소진에 대한 영향요인 분석. *한국산학기술학회논문지*, 20(4), 137-148.
- 양은옥, & 구미옥. (2022). 요양병원 간호사의 소진과 직무열의에 대한 구조모형: 확장된 직무요구-직무자원 모델의 적용. *노인간호학회지*, 24(1), 108-121.
- 양지혜. (2020). 항공사 객실승무원의 직무요구가 직무소진에 미치는 영향: 자기개발기회의 조절효과를 중심으로. *관광레저연구*, 32(9), 411-429.
- 오은정. (2022). 정신병동간호사와 응급실간호사의 폭력경험, 감정노동과 긍정심리자본이 직무소진에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 20(1), 445-458.
- 오지연. (2021, 4. 6). *학교방역 최일선 보건교사 47%, 성과급 최하등급*. 교육희망. <http://news.eduhope.net/23158>
- 유은경, & 설현수. (2015). 사회적지지 척도의 요인구조 탐색. *조사연구*, 16(1), 155-184.
- 이동섭, & 최용득. (2010). 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구. *경영학연구*, 39(1), 1-28.
- 이미라, 박분희, & 전향신. (2020). 교사의 심리적 및 구조적 임파워먼트, 긍정심리자본, 교사소진의 구조 관계. *한국교원교육연구*, 37(1), 183-210.

- 이미준. (2020). 보건교사의 직무 스트레스와 소진 및 자기 효능감에 대한 구조모형: 경로분석. *한국산학기술학회논문지*, 21(1), 317-325.
- 이병엽, & 정향미. (2019). 국내 임상간호사의 긍정심리자본 관련 요인: 체계적 문헌고찰 및 메타분석. *임상간호연구*, 25(3), 221-236.
- 이보현. (2023, 10. 03). 경기도교육청, '경기도형 화해중재단 통합모델 개발' 추진. *경기신문*. <https://www.kgnews.co.kr/mobile/article.html?no=764956>
- 이성용. (2023, 12. 19). 경상남도교육청 '모두가 존중받는 학교' 함께 만들어요. 브레이크뉴스. <https://www.breaknews.com/1005116>
- 이세영, & 김유정. (2022). 호흡기 감염환자를 간호하는 간호사의 호흡기 감염병에 대한 위험인식, 감염관리 피로도, 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 28(2), 154-163.
- 이순늬, & 김정아. (2017). 긍정심리자본에 대한 개념분석. *간호행정학회지*, 23(2), 181-190.
- 이재무. (2017). 직무요구-자원모형을 활용한 소방공무원의 직무 영향요인과 직무만족 간 관계구조 분석. *한국행정연구*, 26(1), 133-169.
- 이정아, & 민희정. (2022). 청소년지도사가 지각한 사회적 지지와 심리적 소진의 관계에서 직무만족도의 매개효과. *청소년시설환경*, 20(1), 29-40.
- 이정희, & 이병숙. (2014). 초등학교 보건교사의 역할적응 과정: 자기자리 만들어 가기. *대한간호학회지*, 44(3), 305-316.
- 이충란, & 송해덕. (2014). 초등학교 보건교사의 역할에 대한 DACUM 직무분석. *지역사회간호학회지*, 25(3), 187-197.
- 이해진, & 신수진. (2021). 초등학교 보건교사의 COVID-19에 대한 지식과 회복탄력성이 감염관리 업무수행에 미치는 영향. *한국보건간호학회지*, 35(2), 297-309.
- 이현근. (2021, 3. 29). "코로나 영웅이라더니 성과급 홀대." *경남신문*. <http://www.knnews.co.kr/news/articleView.php?idxno=1347704>
- 이형우. (2016). 공공부문 성과중심 보상제도의 동기부여 효과에 관한 연구: 조절변수의 탐색. *한국공공관리학보*, 30(3), 1-28.
- 이혜윤. (2017). 공기업과 준정부기관 종사자들의 공공봉사동기(PSM)와 직무동기요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구. *한국행정학보*, 51(2), 349-388.

- 임경미, & 김진아. (2021). 보건교사의 COVID-19상황 대응 경험. *한국학교보건학회지*, 34(1), 76-86.
- 임미영, & 이소영. (2014). 초·중등학교 보건교사의 직무분석 -DACUM 기법을 이용한-. *한국보건간호학회지*, 28(3), 619-632.
- 임태홍, & 정구인. (2021). 긍정심리기법을 활용한 심리훈련프로그램이 아이스하키 선수의 긍정심리자본과 긍정심리치료에 미치는 영향. *한국스포츠학회*, 19(1), 587-598.
- 임현정, 박경숙, 이나래, 이윤미, 이은숙, 전지원, 하서인, & 반효정. (2017). 임상간호사의 감정노동과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 15(1), 255-266.
- 장량, & 이예다나. (2023). 특수교사의 사회적 지지와 감정노동이 심리적 소진에 미치는 영향: 중국 지적장애 학교를 중심으로. *교육방법연구*, 35(1), 175-195.
- 장문정, & 이은남. (2015). 한국형 폭력 반응 측정도구의 타당도 및 신뢰도 검증: 응급실 간호사 대상. *대한간호학회지*, 45(4), 544-553.
- 장진숙, & 김미영. (2021). 간호사의 수면장애, 조직 내 지지, 건강증진행위가 소진에 미치는 영향. *문화기술의 융합*, 7(2), 27-33.
- 장희경, 이지연, 김미경, 양은옥, & 길초롱. (2019). 한국판 간호사-환자 상호작용 측정도구의 신뢰도 및 타당도 검증. *한국산학기술학회논문지*, 20(12), 747-757.
- 전경자, & 최은숙. (2013). 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도. *한국직업건강간호학회지*, 22(1), 1-12.
- 전은경, & 이규영. (2018). 초·중·고 보건교사들의 메르스 발생 시 대응. *지역사회간호학회지*, 29(1), 65-75.
- 전혜진, & 송미옥. (2023). COVID-19에 대한 두려움, 사회적지지, 극복력이 간호사의 소진에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 24(1), 297-309.
- 정광성. (2023, 10. 13). *과밀학교 '보건교사 2인 배치법' 통과 2년...배치 미진*. 의학신문. <http://www.bosa.co.kr/news/articleView.html?idxno=2207359>
- 정재호, & 최규현. (2020). 공무원의 공공봉사동기(PSM)가 조직효과성에 미치는 영향: 내적 보상과 외적 보상의 조절효과를 중심으로. *정부학연구*, 26(1), 185-215.
- 정태권. (2023, 12. 13). *임태희 경기도교육감 "학교 안 갈등 교육적 해결하는 화해중재*

- 단 좋은 모델 만들어 전국 선도” 2023 화해중재단 성과평가회 개최. 뉴스뷰.
<https://www.newsview.co.kr/53275>
- 조경숙. (2016). 고등학교 보건교사 DACUM 직무분석. *한국학교보건학회지*, 29(3), 167-179.
- 조수현. (2020). 한국판 직무소진평가척도(K-BAT) 타당화를 위한 예비연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 33(4), 461-499.
- 조환이, & 윤선아. (2017). 직무요구와 초등 교사소진과의 관계에서 긍정심리자본의 조절효과. *인문사회* 21, 8(3), 1295-1318.
- 지성배. (2021, 10. 20). “보건교사들이 심상찮다”...방역업무 일일 문화에 ‘번아웃’ 호소. 교육플러스(e뉴스통신).
<https://www.edpl.co.kr/news/articleView.html?idxno=3051>
- 차경미, & 유정욱. (2023). 보건교사 업무량 측정 지표 개발을 위한 델파이 연구. *한국학교보건학회지*, 36(2), 62-70.
- 차우정, & 김숙영. (2020). 직무요구와 직무자원이 병원행정직 간호사의 소진과 조직몰입에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 29(4), 262-272.
- 최광열. (2023, 11. 20). 경남교육청, ‘교육 공동체의 가치 회복’ 공감 대토론회 개최. 뉴스프리존.
<https://www.newsfreezone.co.kr/news/articleView.html?idxno=528903>
- 최성광, & 최미정. (2022). 코로나-19 유행 시기 신규 보건교사의 교직 적응에 대한 FGI연구. *문화기술의 융합*, 8(6), 317-326.
- 최성용, & 하규수. (2020). 중소기업 구성원의 긍정심리자본, 직무소진, 조직시민행동의 영향관계. *벤처창업연구*, 15(3), 159-174.
- 최용득. (2009). *조직맥락에서의 긍정심리역량의 선행요인과 결과에 관한 연구*. [석사학위논문, 서강대학교 경영전문대학원]
- 최종호. (2023, 04. 11). 경기도 전 교육지원청에 화해중재단 설치...교내 갈등 해결 모색. 연합뉴스. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20230411137500061>
- 현혜순, 김태열, 김미향, & 김윤영. (2020). 보건교사의 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 매개효과. *한국보건간호학회지*, 34(2), 277-288.
- 홍계훈. (2018). 인지된 팀 특성이 조직시민행동과 일탈행동에 미치는 영향: 긍정심리

- 자본을 매개로 하여. *경영학연구*, 47(3), 523-548.
- 홍진의, 정혜선, 임현우, & 정현숙. (2021). 보건교사의 직무요구와 감성지능이 정서적 고갈에 미치는 구조모형: 스트레스 반응과 직무만족 매개요인을 중심으로. *한국학교보건학회지*, 34(1), 13-21.
- 황송자, & 안관영. (2017). 사회복지기관 종사자의 감정노동과 직무소진의 관계 및 사회적 지원의 조절효과. *대한안전경영과학회지*, 19(3), 59-70.
- Adeniji, A. A., & Osibanjo, A. O. (2012). *Human resource management: Theory and practice*. Pumark Nigeria. p. 33
- Arvidsson, I., Leo, U., Larsson, A., Håkansson, C., Persson, R., & Björk, J. (2019). Burnout among school teachers: quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. *BMC public health*, 19(1), 655.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170 - 180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD - R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bianchi, R., Mayor, E., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2018). Burnout and depressive symptoms are not primarily linked to perceived organizational problems. *Psychology, Health & Medicine*, 23(9), 1094-1105.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H. J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., Pohrt, A., & international COPSOQ Network (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482 - 503.
- Campos, A., Ernest, E. V., Cash, R. E., Rivard, M. K., Panchal, A. R., Clemency, B. M., Swor, R. A., & Crowe, R. P. (2021). The Association of Death

- Notification and Related Training with Burnout among Emergency Medical Services Professionals. *Prehospital Emergency Care*, 25(4), 539 - 548.
- Carroll, A., Forrest, K., Sanders-O'Connor, E., Flynn, L., Bower, J. M., Fynes-Clinton, S., York, A., & Ziaei, M. (2022). Teacher stress and burnout in Australia: examining the role of intrapersonal and environmental factors. *Social Psychology of Education*, 25(2-3), 441 - 469.
- Carter, J. W., & Youssef-Morgan, C. (2022). Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and micro-learning interventions. *Education and Information Technologies*, 27(5), 6553-6575.
- Chen, H. J., Liao, L. L., Lin, H. L., & Chang, L. C. (2023). Burnout and Mental Health and Well-Being of School Nurses After the First Wave of the COVID-19 Pandemic: A National Cross-Sectional Survey. *The Journal of School Nursing*, 39(2), 125 - 132.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125.
- Combe, L. G., Bachman, M. B., Dolatowski, R., Endsley, P. E., Hassey, K., Maughan, E., Minchella, L., Shanks, B., Trefry, S., & Zeno, E. (2015). School Nurse Workload: Students Are More Than Just Numbers. *NASN School Nurse*, 30(5), 283 - 288.
- Cotel, A., Golu, F., Pantea Stoian, A., Dimitriu, M., Socea, B., Cirstoveanu, C., Davitoiu, A. M., Jacota Alexe, F., & Oprea, B. (2021). Predictors of Burnout in Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 9(3), 304.
- Crowe, R. P., Fernandez, A. R., Pepe, P. E., Cash, R. E., Rivard, M. K., Wronski, R., Anderson, S. E., Hogan, T. H., Andridge, R. R., Panchal, A. R., & Ferketich, A. K. (2020). The association of job demands and resources with burnout among emergency medical services professionals. *Journal of the American College of Emergency Physicians open*, 1(1), 6 - 16.

- Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020). Effectiveness of Psychological Capital Intervention and Its Influence on Work-Related Attitudes: Daily Online Self-Learning Method and Randomized Controlled Trial Design. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 8754.
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human resources for health*, 18(1), 41.
- Daughtry, D., & Engelke, M. K. (2018). Demonstrating the Relationship Between School Nurse Workload and Student Outcomes. *The Journal of School Nursing*, 34(3), 174 - 181.
- Debets, M., Scheepers, R., Silkens, M., & Lombarts, K. (2022). Structural equation modelling analysis on relationships of job demands and resources with work engagement, burnout and work ability: an observational study among physicians in Dutch hospitals. *BMJ open*, 12(12), e062603.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499 - 512.
- Dolatowski, R., Endsley, P., Hiltz, C., Johansen, A., Maughan, E., Minchella, L., & Trefry, S. (2015). School Nurse Workload--Staffing for Safe Care: Position Statement. *NASN School Nurse*, 30(5), 290 - 293.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2004). Customer-related social stressors and burnout. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 61 - 82.
- Drüge, M., Schladitz, S., Wirtz, M. A., & Schleider, K. (2021). Psychosocial Burden and Strains of Pedagogues-Using the Job Demands-Resources Theory to Predict Burnout, Job Satisfaction, General State of Health, and Life Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 7921.
- Durant, B. V., Gibbons, L. J., Poole, C., Suessmanm, M., & Wyckoff, L. (2011). NASN position statement: caseload assignments. *NASN School Nurse*,

201), 49 - 51.

- Durukan Köse, S., Köse, T., & Ugurluoglu, Ö. (2018). The Antecedent of Organizational Outcomes Is Psychological Capital. *Health & Social Work, 43*(3), 155 - 164.
- Dwyer, P. A., Revell, S. M. H., Sethares, K. A., & Ayotte, B. J. (2019). The influence of psychological capital, authentic leadership in preceptors, and structural empowerment on new graduate nurse burnout and turnover intent. *Applied Nursing Research, 48*, 37-44.
- Estiri, M., Nargesian, A., Dastpish, F., & Sharifi, S. M. (2016). The impact of psychological capital on mental health among Iranian nurses: considering the mediating role of job burnout. *SpringerPlus, 5*(1), 1377.
- Evanoff, B. A., Strickland, J. R., Dale, A. M., Hayibor, L., Page, E., Duncan, J. G., Kannampallil, T., & Gray, D. L. (2020). Work-Related and Personal Factors Associated With Mental Well-Being During the COVID-19 Response: Survey of Health Care and Other Workers. *Journal of medical Internet research, 22*(8), e21366.
- Ferry, A. V., Wereski, R., Strachan, F. E., & Mills, N. L. (2021). Predictors of UK healthcare worker burnout during the COVID-19 pandemic. *QJM: An International Journal of Medicine, 114*(6), 374-380.
- Fong, T. C., Ho, R. T., & Ng, S. M. (2014). Psychometric properties of the Copenhagen Burnout Inventory-Chinese version. *The Journal of Psychology, 148*(3), 255 - 266.
- Freimann, T., & Merisalu, E. (2015). Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in Estonia: a cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Public Health, 43*(5), 447 - 452.
- Freire, C., Ferradás, M. D. M., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., Rodríguez, S., & Piñeiro, I. (2020). Psychological Capital and Burnout in Teachers: The Mediating Role of Flourishing. *International journal of environmental*

research and public health, 17(22), 8403.

- Fteropoulli, T., Kalavana, T. V., Yiallourou, A., Karaiskakis, M., Koliou Mazeri, M., Vryonides, S., Hadjioannou, A., & Nikolopoulos, G. K. (2021). Beyond the physical risk: Psychosocial impact and coping in healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*. Advance online publication.
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Galemore, C. A., Marion, S., Moran Fossile, K., O'Toole, S., Ragan, K., & Robertson, B. (2022). Leading During a Pandemic: A School Nurse Administrator Roundtable. *NASN School Nurse*, 37(3), 155 - 164.
- Gemine, R., Davies, G. R., Tarrant, S., Davies, R. M., James, M., & Lewis, K. (2021). Factors associated with work-related burnout in NHS staff during COVID-19: a cross-sectional mixed methods study. *BMJ Open*, 11(1), e042591.
- Hardy, P., Costemale-Lacoste, J. F., Trichard, C., Butlen-Ducuing, F., Devouge, I., Cerboneschi, V., Jacob, E., Buferne, R., Benyamina, A., Cantero, A., Gravier, V., Ghanem, T., Guérin, A., Meidinger, A., Baleyte, J. M., Pelissolo, A., & Corruble, E. (2020). Comparison of burnout, anxiety and depressive syndromes in hospital psychiatrists and other physicians: Results from the ESTEM study. *Psychiatry research*, 284, 112662.
- Hee, O. C., & Kamaludin, N. H. B. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Caring Sciences*, 9(1).
- Hege, A., Lemke, M. K., Apostolopoulos, Y., Whitaker, B., & Sönmez, S. (2019). Work-Life Conflict among U.S. Long-Haul Truck Drivers: Influences of Work Organization, Perceived Job Stress, Sleep, and Organizational Support. *International journal of environmental research and public health*,

166), 984.

- Hernández Varas, E., & García Silgo, M. (2021). Benefits of PsyCap Training on the Wellbeing in Military Personnel. *Psicothema*, 33(4), 536 - 543.
- Hussain, M., Amjad, M. B., Ahsan, J., & Minhas, S. O. (2021). Implementation Of National Institute Of Health Guidelines And Other Factors Contributing To Work-Related Burnout In Covid Isolation Ward And ICU Physicians. *Journal of Ayub Medical College Abbottabad-Pakistan*, 33(2), 283-288.
- Jameson, B. E., & Bowen, F. (2020). Use of the Worklife and Levels of Burnout Surveys to Assess the School Nurse Work Environment. *The Journal of School Nursing*, 36(4), 272 - 282.
- Jameson, B. E., Anderson, L. S., & Endsley, P. (2022). Identification of workload measurement indicators for school nursing practice. *The Journal of School Nursing*, 38(3), 287-298.
- Jameson, B. E., Engelke, M. K., Anderson, L. S., Endsley, P., & Maughan, E. D. (2018). Factors related to school nurse workload. *The Journal of School Nursing*, 34(3), 211-221.
- Javanshir, E., Dianat, I., & Asghari-Jafarabadi, M. (2019). Psychometric properties of the Iranian version of the Copenhagen Burnout Inventory. *Health Promotion Perspectives*, 9(2), 137 - 142.
- Jeon, G. S., You, S. J., Kim, M. G., Kim, Y. M., & Cho, S. I. (2019). Psychometric properties of the Korean version of the Copenhagen Burnout Inventory in Korean homecare workers for older adults. *PloS One*, 14(8), e0221323.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T. A. (1986). Interactions between job stressors and social support: some counterintuitive results. *The Journal of Applied Psychology*, 71(3), 522 - 526.
- Kim, M. H., Mazenga, A. C., Yu, X., Simon, K., Nyasulu, P., Kazembe, P. N., Kalua, T., Abrams, E., & Ahmed, S. (2019). Factors associated with burnout amongst healthcare workers providing HIV care in Malawi. *PloS one*, 14(9), e0222638.

- Kim, S., & Wang, J. (2018). The Role of Job Demands-Resources (JDR) between Service Workers' Emotional Labor and Burnout: New Directions for Labor Policy at Local Government. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2894.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (4th ed)*. The Guilford Press.
- Kordsmeyer, A. C., Efimov, I., Harth, V., & Mache, S. (2022). Job demands and resources related to burn-out symptoms and work engagement in supervisors working with people with severe disabilities in social firms: a cross-sectional study. *BMJ open*, 12(9), e063118.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Lee, R. L. T., West, S., Tang, A. C. Y., Cheng, H. Y., Chong, C. Y. Y., Chien, W. T., & Chan, S. W. C. (2021). A qualitative exploration of the experiences of school nurses during COVID-19 pandemic as the frontline primary health care professionals. *Nursing Outlook*, 69(3), 399-408.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123.
- Li, Y., Wu, Q., Li, Y., Chen, L., & Wang, X. (2019). Relationships among psychological capital, creative tendency, and job burnout among Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3495 - 3503.
- Liang, L., Xiao, Q., & Yang, Y. (2018). The psychological capital of left-behind university students: A description and intervention study from China. *Frontiers in Psychology*, 9, 2438.
- Long, C. (2022, February 7). *School Nurses: We're Not OK*. National Education Association.
<https://www.nea.org/advocating-for-change/new-from-nea/school-nurses->

were-not-ok

- Lowe, A. A., Ravi, P., Gerald, L. B., & Wilson, A. M. (2022). The Changing Job of School Nurses during the COVID-19 Pandemic: A Media Content Analysis of Contributions to Stress. *Annals of Work Exposures and Health, 67*(1), 101 - 117.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 4*, 339-366.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Management Department Faculty Publications, 154*.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education, 7*(2), 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541 - 572.
- Luthans, F., Luthans, K.W., & Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*, 45-50.
- Martinsson, E., Garmy, P., & Einberg, E. L. (2021). School Nurses' Experience of Working in School Health Service during the COVID-19 Pandemic in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(13), 6713.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review*

of Psychology, 52, 397-422.

- McKinley Yoder, C., Cantrell, M. A., & Hinkle, J. L. (2022). Explaining the Variability in School Nurse Workload and Educational Outcomes. *Western journal of nursing research, 44*(9), 822 - 829.
- Medich, M., Rose, D., McClean, M., Nelson, K., Stewart, G., Ganz, D. A., Yano, E. M., & Stockdale, S. E. (2022). Predictors of VA Primary Care Clerical Staff Burnout Using the Job Demands-Resources Model. *The Journal of ambulatory care management, 45*(4), 321 - 331.
- Messias, E., Flynn, V., Gathright, M., Thrush, C., Atkinson, T., & Thapa, P. (2021). Loss of Meaning at Work Associated with Burnout Risk in Academic Medicine. *Southern Medical Journal, 114*(3), 139 - 143.
- Minihan, E., Adamis, D., Dunleavy, M., Martin, A., Gavin, B., & McNicholas, F. (2022). COVID-19 related occupational stress in teachers in Ireland. *International Journal of Educational Research Open, 3*, 100114.
- Molinero Ruiz, E., Basart Gómez-Quintero, H., & Moncada Lluís, S. (2013). Validation of the Copenhagen Burnout Inventory to assess professional burnout in Spain. *Revista Espanola de Salud Publica, 87*(2), 165 - 179.
- Møller, C. M., Clausen, T., Aust, B., & Eiberg, J. P. (2022). A cross-sectional national study of burnout and psychosocial work environment in vascular surgery in Denmark. *Journal of Vascular Surgery, 75*(5), 1750 - 1759.
- Morse, B. L., Meoli, A., Samuel, C., & Carmichael, A. (2023). School Nurse Experiences and Changes to Practice During the COVID-19 Pandemic. *The Journal of School Nursing*. Advance online publication.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior, 35*(S1), S120-S138.
- Olanian, O. S., Hetland, H., Hystad, S. W., Iversen, A. C., & Ortiz-Barreda, G. (2020). Lean on Me: A Scoping Review of the Essence of Workplace Support Among Child Welfare Workers. *Frontiers in psychology, 11*, 287.

- Parrello, S., Ambrosetti, A., Iorio, I., & Castelli, L. (2019). School Burnout, Relational, and Organizational Factors. *Frontiers in psychology, 10*, 1695.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health, 38*(3), 8 - 24.
- Peláez Zuberbuhler, M. J., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2020). Coaching-Based Leadership Intervention Program: A Controlled Trial Study. *Frontiers in psychology, 10*, 3066.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: the mediator role of organizational commitment. *PloS One, 8*(12), e84193.
- Penz, K. L., Kosteniuk, J. G., Stewart, N. J., MacLeod, M. L. P., Kulig, J. C., Karunanayake, C. P., & Kilpatrick, K. (2018). Development and psychometric evaluation of the Job Demands in Nursing Scale and Job Resources in Nursing Scale: Results from a national study. *Nursing open, 6*(2), 348 - 366.
- Piotrowski, A., Rawat, S., & Boe, O. (2021). Effects of Organizational Support and Organizational Justice on Police Officers' Work Engagement. *Frontiers in psychology, 12*, 642155.
- Pisanti, R., van der Doef, M., Maes, S., Lombardo, C., Lazzari, D., & Violani, C. (2015). Occupational coping self-efficacy explains distress and well-being in nurses beyond psychosocial job characteristics. *Frontiers in psychology, 6*, 1143.
- Rasmussen, V., Turnell, A., Butow, P., Juraskova, I., Kirsten, L., Wiener, L., Patenaude, A., Hoekstra-Weebers, J., Grassi, L., & IPOS Research Committee (2016). Burnout among psychosocial oncologists: an application and extension of the effort-reward imbalance model. *Psycho-oncology, 25*(2), 194 - 202.

- Roesler, M., Fato, P., & Obst, B. (2022). Long COVID–The New “Invisible” Illness: How School Nurses Can Support the Nursing and Educational Teams for Student Success. *NASN School Nurse*, 37(2), 90 - 95.
- Salanova, M., & Ortega–Maldonado, A. (2019). Psychological Capital Development in Organizations: An Integrative Review of Evidence–Based Intervention Programs. In L. E. Van Zyl & S. R. Sr. (Eds.) *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi–Cultural Contexts* (pp.81–102). Springer.
- Sammut, D., Cook, G., Taylor, J., Harrold, T., Appleton, J., & Bekaert, S. (2022). School Nurse Perspectives of Working with Children and Young People in the United Kingdom during the COVID–19 Pandemic: An Online Survey Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 481.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands–resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 2(46), 120–132.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi–sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–316.
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501 - 510.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands–resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public health: A Transdisciplinary Approach* (pp.43 - 68). Springer Science, Business Media.
- Seo, K., Kim, S. A., Choe, Y. J., & Moon, J. (2023). School Nurses’ Experiences and Needs in COVID–19 Pandemic Response: A Qualitative Study. *The Journal of School Nursing*. Advance online publication.

- Sérole, C., Auclair, C., Prunet, D., Charkhabi, M., Lesage, F. X., Baker, J. S., Mermillod, M., Gerbaud, L., & Dutheil, F. (2021). The Forgotten Health-Care Occupations at Risk of Burnout-A Burnout, Job Demand-Control-Support, and Effort-Reward Imbalance Survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *63*(7), e416 - e425.
- Sottimano, I., Guidetti, G., Converso, D., & Viotti, S. (2018). We cannot be “forever young,” but our children are: A multilevel intervention to sustain nursery school teachers’ resources and well-being during their long work life cycle. *PloS one*, *13*(11), e0206627.
- Sumalrot, T., Suwanwong, C., Pimthong, S., Surakarn, A., Chiangkhong, A., & Khunakorncharatphong, A. (2023). The development and effectiveness of web-based psychological capital intervention on the mental well-being of tourism workers during the COVID-19 pandemic. *BMC psychology*, *11*(1), 1-8.
- Susskind, A. M., Kacmar, K. M., & Borchgrevink, C. P. (2003). Customer service providers’ attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology*, *88*(1), 179 - 187.
- Van den Broeck, A., Elst, T. V., Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H., & Godderis, L. (2017). Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *59*(4), 369 - 376.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, *22*(3), 277-294.
- Vander Elst, T., Cavents, C., Daneels, K., Johannik, K., Baillien, E., Van den Broeck, A., & Godderis, L. (2016). Job demands-resources predicting burnout and work engagement among Belgian home health care nurses: A

- cross-sectional study. *Nursing outlook*, 64(6), 542 - 556.
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., De La Fuente, E. I., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2020). Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12269.
- Walker, A. L., Gamble, J., Creedy, D. K., & Ellwood, D. A. (2020). Impact of traumatic birth on Australian obstetricians: A pilot feasibility study. *The Australian & New Zealand Journal of Obstetrics & Gynaecology*, 60(4), 555 - 560.
- Wilson, A. M., Ravi, P., Pargas, N. T., Gerald, L. B., & Lowe, A. A. (2023). School health systems under strain: an example of COVID-19 experiences & burnout among school health staff in Pima County, Arizona. *BMC public health*, 23(1), 1626.
- World Health Organization (WHO). (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- World Health Organization (WHO). (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020*. <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.
- Xie, M., Huang, S., Ke, L., Wang, X., & Wang, Y. (2022). The Development of Teacher Burnout and the Effects of Resource Factors: A Latent Transition Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2725.

부록 1. 연구 도구 사용 승인서

1. 소진 도구(한국어판 코펜하겐소진척도; K-CBI)

☆ RE: (연세대학교 간호대학원 5학기 신준영) 한국어판 코펜하겐소진척도(K-CBI) 사용 관련 의견

보낸사람 강종수 <nomu119@naver.com> VIP

받는사람 신준영

2023년 3월 15일 (수) 오전 10:51

네, 제가 영광입니다. 허락합니다.

강원대 강종수 배상

-----Original Message-----

From: "신준영" <sjy2973@naver.com>

To: <jskang@kangwon.ac.kr>;

Cc:

Sent: 2023-03-15 (수) 09:24:51 (GMT+09:00)

Subject: (연세대학교 간호대학원 5학기 신준영) 한국어판 코펜하겐소진척도(K-CBI) 사용 관련 의견

2. 업무량(양적 요구), 감정적 요구, 상사의 지지, 동료의 지지 도구(한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구; COPSOQ-K)

☆ [RE](연세대학교 간호대학원 5학기 신준영) 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경  인쇄
측정도구(COPSOQ-K) 사용 관련 의견 

보낸사람 최은숙 <eschoi2007@knu.ac.kr> 

받는사람 신준영

2023년 3월 15일 (수) 오후 3:29

도구사용 허락합니다.
좋은 성과 있으시길 바랍니다.



최은숙

교수 | 간호대학 간호학과

소장 | 간호과학연구소

T 053-420-4936 | M 010-7375-0483 | E eschoi2007@knu.ac.kr

A 대구광역시 중구 국제보상로 680

--- Original Message ---

From : 신준영 <sjy2373@naver.com>

To : <eschoi2007@knu.ac.kr>

Cc :

Sent : 2023-03-15 09:47:43

Subject : (연세대학교 간호대학원 5학기 신준영) 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(COPSOQ-K) 사용 관련 의견

3. 학생 및 가정 관련 요구 도구(보건교사 직무스트레스 척도)

☆ RE: (연세대학교 간호대학원 5학기 신준영) 보건교사 직무스트레스 척도 사용 관련 의견

^ 보낸사람 이은영 <kdglee@hanmail.net> VIP

받는사람 신준영

2023년 3월 23일 (목) 오전 4:52

반갑습니다. 이은영입니다. 좋은 논문 탄생하길 응원드립니다 ~

----- 원본 메일 -----

보낸사람: 신준영 <sjy2973@naver.com>

받는사람: <kdglee@hanmail.net>

날짜: 23.03.17 10:16 GMT +0900

제목: (연세대학교 간호대학원 5학기 신준영) 보건교사 직무스트레스 척도 사용 관련 의견

이은영 선생님께.

안녕하세요, 선생님.

저는 연세대학교 간호대학원 석사과정(간호관리와 교육 전공) 5학기 신준영 원생입니다.

4. 내적 보상, 외적 보상 도구

☆ RE: (연세대학교 간호대학원 5학기 신준영) 석사학위 논문을 위한 '내적 보상, 외적 보상' 문항 활용의 건 

^ 보낸사람 최규현 <ckh7905@korea.kr> 

받는사람 신준영

2023년 3월 17일 (금) 오전 9:17

안녕하세요.

문항을 잘 활용하셔서 훌륭한 논문이 작성됐으면 합니다. 감사합니다.

원본 메일

보낸 사람: "신준영" <sjy2973@naver.com>

받는 사람: <ckh7905@korea.kr>

받은 날짜: 2023년 3월 15일(수) 12:02:32 (GMT +09:00)

제목: (연세대학교 간호대학원 5학기 신준영) 석사학위 논문을 위한 '내적 보상, 외적 보상' 문항 활용의 건

최규현 선생님께.

5. 긍정심리자본 도구(한국어판 긍정심리자본 척도)

☆ RE: (연세대학교 간호대학원 5학기 신준영) 긍정심리자본 한글 번역 도구 활용의 건 📄 인쇄 🔄 번역

보낸사람 최응득 <ydchoi@chonnam.ac.kr> VIP

받는사람 신준영

2023년 3월 15일 (수) 오후 4:30

안녕하십니까.

말씀하신 것처럼, 보통의 다른 측정도구와 달리 긍정심리자본 측정도구(Psychological Capital Questionnaire)는 Mindgarden.com이라는 회사에서 직접 저작권을 소유하고 있습니다.

따라서, 원칙적 절차상 해당 홈페이지(<https://www.mindgarden.com/psychological-capital-questionnaire/598-pcq-research-permission.html#horizontalTab1>)에 접속하여 영어로 된 원도구에 대한 사용 승인을 우선 받아야 합니다.

학술적 목적을 위한 연구일 경우 특별한 비용을 요구하지 않으며, 몇 가지 정보 입력으로 큰 어려움 없이 긍정심리자본 도구 사용 승인을 메일로 받을 수 있을 것입니다. 승인 후, 저희가 번안한 긍정심리자본 측정도구를 사용하시면 되겠습니다.

좋은 연구를 기원합니다.

저자 일동

보낸 사람: 신준영 <sjy2973@naver.com>

보낸 날짜: 2023년 3월 15일 수요일 오후 2:07:07

받는 사람: 최응득

제목: (연세대학교 간호대학원 5학기 신준영) 긍정심리자본 한글 번역 도구 활용의 건

📄 [Mind Garden] Order #55728 Complete

보낸사람 Mind Garden <info@mindgarden.com> VIP

받는사람 Jun Young Shin

2022년 10월 29일 (토) 오후 8:04



Hi, Jun Young Shin

Thank you for shopping with Mind Garden!

ORDER DETAILS - PAYMENT COMPLETE

Order: QUJGJTGFL
Completed on: 10/29/2022 09:40:34
Payment: Free order

Product	Unit price	Quantity	Total price
Psychological Capital Questionnaire - Research Permission - Translation : English (default)	\$0.00	1	\$0.00
		Shipping	\$0.00
		Total Tax	\$0.00
		Total	\$0.00

부록 2. 연구심의위원회 결과 통보서



연세의료원 세브란스병원 연구심의위원회
Yonsei University Health System, Severance Hospital, Institutional Review Board
서울특별시 서대문구 연세로 50-1 (우) 03722
Tel.02 2228 0430-4, 0450-4 Fax.02 2227 7888-9 Email. irb@yuhs.ac

심 의 일 자 2023년 4 월 6 일
접 수 번 호 2023-0392-001
과 제 승 인 번 호 4-2023-0157

세브란스병원 연구심의위원회의 심의 결과를 다음과 같이 알려 드립니다.

Protocol No.

연구 제목 직무요구, 직무자원, 긍정심리자본이 보건교사의 소진에 미치는 영향
연구 책임자 이승은 / 세브란스병원 간호학과
의뢰자 세브란스병원
연구 예정 기간 2023.04.06 ~ 2024.01.05
지속심의 빈도 9개월마다
과제 승인일 2023.04.06
위험 수준 Level 1 최소위험
심의 방법 신속
심의 유형 신규과제
심의 내용
- 연구계획서 (국문)
- 증례기록서
- 대상자 모집 문건
- 연구책임자 이력 및 경력에 관한 사항
- 대상자 설명문 및 동의서 대상자 설명문 및 동의서_2023.03.29_신준영 (2021560046) (1).pdf
- 연구 대상자 모집을 위한 이메일 및 문자 가안_2023.03.29_신준영 (2021560046)
- 설문조사지_2023.03.30_신준영 (2021560046)
심의 위원회 제8위원회
참석 위원 제8위원회 신속심일자
심의 결과 승인, 대상자 동의서 면제
심의 의견 -
권고/안내사항 1. 증례기록서는 excel 파일을 사용할 예정임을 확인하였으므로 연구에서 실제로 사용하게 되는 양식의 증례기록서 제출을 요함.

※ 본 통보서에 기재된 사항은 세브란스병원 연구심의위원회의 기록된 내용과 일치함을 증명합니다.
※ 세브란스병원 연구심의위원회는 국제 임상시험 통일안 (ICH-GCP), 임상시험 관리기준 (KGCP), 생명윤리 및 안전에 관한 법률을 준수합니다.
※ 연구책임자 및 연구담당자가 IRB위원인 경우, 해당 위원은 위 연구의 심의과정에 참여하지 않았습니다.

연세의료원 세브란스병원

연구심의위원회 위원장



부록 3. 연구 공고문



연구 참여자 모집 공고문

코로나19 팬데믹의 시작부터 현재까지 방역의 최일선에서 신종감염병의 학교 내 유입과 확산방지를 위해 고생하시느라 누적된 보건선생님들의 노고에 감사드립니다. 짧아지는 신종감염병 발생 주기와 보건의료의 패러다임 변화로 인해 보건교사는 다양한 학교보건 업무를 담당하고 있으며, 이와 같은 학교의 환경 변화 및 역할 확대로 인해 소진을 경험하고 있는 것으로 확인되었습니다. 이에 본 연구는 보건교사의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 합니다. 본 연구를 통해 보건교사의 소진을 방지하고 최소화하기 위한 효과적인 지원방안 및 정책 제언에 기여하고자 합니다. 또한, 학생과 교직원의 건강을 보호 및 증진시킬 수 있는 보다 나은 학교보건 환경을 마련하기 위한 기초 자료를 제공하고자 합니다. 연구와 관련된 구체적인 내용은 다음과 같습니다.

- 연구 제목: 직무요구, 직무자원, 긍정심리자본이 보건교사의 소진에 미치는 영향
- 연구 대상자: 아래의 기준을 모두 충족하는 275명의 보건교사

선정기준	제외기준
<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재 우리나라 초등학교, 중학교 또는 고등학교에 재직 중인 보건교사 ■ 보건교사로서의 경력 2년 이상인 자 ■ 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구에 참여할 것을 자발적으로 동의한 보건교사 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 특수학교에서 근무하는 보건교사 ■ 2020년 3월 이후 휴직 기간이 1년 이상인 보건교사(육아, 질병, 또는 기타 사유 포함)

- 연구 기간: IRB 승인일로부터 9개월
- 연구 방법: 온라인 설문조사 1회 (약 10분 내외 소요)
- 설문 내용: 일반적 특성, 직무요구(업무량, 감정적 요구, 학생 및 가정 관련 요구, 동료 교사의 부정적 인식), 직무자원(상사의 지지, 동료의 지지, 내적 보상, 외적 보상), 긍정심리자본, 그리고 소진에 대한 객관식 질문으로 구성되어 있습니다.
- 사례비: 연구 참여시 소정의 사례로 커피 쿠폰이 제공됩니다.
- 예측 가능한 위험성: 약 10분간 설문을 응답하는 과정에서 피로감이 유발될 가능성만 있기에 연구 참여에 따른 위험성은 최소 수준일 것으로 예상됩니다.

연구책임자	이승은 교수 (연세대학교 간호대학)
연구담당자	신준영 학생 (연세대학교 간호대학원 석사과정) - 연락처: sly2973@naver.com - 주소: 서울특별시 서대문구 연세로 50-1 (03722)

여러분의 많은 참여 부탁드립니다. 본 연구의 참여를 원하는 보건교사는 [링크](#)
<http://bit.ly/SchoolNurseBurnout> 또는 [QR코드](#)에 접속해주시시오. 감사합니다.



부록 4. 주요 변수의 문항별, 하위영역별 점수

1. 소진 문항별 평균 및 표준편차

문항	M±SD	범위
1. 일이 당신을 정서적으로 지치게 합니까?	3.59±0.97	1~5
2. 일 때문에 녹초가 된 기분입니까?	3.45±1.05	1~5
3. 일이 당신을 좌절하게 합니까?	2.96±1.16	1~5
4. 근무를 마칠 때쯤이면 지쳤다고 느끼십니까?	3.77±1.00	1~5
5. 아침에 출근할 생각을 하면 지치십니까?	3.24±1.11	1~5
6. 근무시간 내내 피곤하다고 느끼십니까?	3.16±0.95	1~5

2. 업무량(양적 요구) 문항별 평균 및 표준편차

문항	M±SD	범위
1. 업무량이 불균형하게 분배되어 업무가 누적되고 있습니까?	3.28±0.89	1~5
2. 얼마나 자주 모든 업무 과제를 완수할 시간이 없곤 합니까?	2.92±0.91	1~5
3. 일이 밀려 늦어지고 있습니까?	2.71±1.01	1~5
4. 업무 과제를 수행할 시간이 충분합니까? (역채점한 문항)	2.87±0.90	1~5

3. 감정적 요구 문항별 평균 및 표준편차

문항	M±SD	범위
1. 귀하의 업무가 귀하를 감정적으로 불쾌한 상황에 몰아넣습니까?	3.20±0.93	1~5
2. 업무의 일환으로서 타인의 개인적 문제가 귀하와 관련을 갖도록 해야 합니까?	2.93±1.04	1~5
3. 귀하의 업무가 감정적인 소모가 큰 편입니까?	3.67±0.97	1~5
4. 귀하의 업무에 감정적으로 임하고 있습니까?	2.84±0.91	1~5

4. 학생 및 가정 관련 요구 문항별 평균 및 표준편차

문항	M±SD	범위
1. 가정이나 학교 밖의 외상에 대해 지속적인 보건교사의 처치를 요구한다.	4.00±0.95	1~5
2. 학생 외상 시 가정에서 처치를 하지 않고 보건실에서 해주기를 요구한다.	4.12±0.73	1~5
3. 보건실에서는 학생의 모든 문제를 해결해줘야 한다고 생각한다.	3.18±1.29	1~5
4. 병원에서 전문적 치료가 필요한 상황이나 지속적으로 보건실을 방문한다.	3.79±0.89	1~5
5. 불필요한 치료를 계속 요구한다.	3.70±0.98	1~5
6. 자녀에게 보건실에서 받을 처치를 지시해서 학교에 보낸다.	3.52±1.05	1~5

5. 상사의 지지와 동료의 지지 문항별 평균 및 표준편차

문항	M±SD	범위
상사의 지지		
1. 얼마나 자주 직속상관이 귀하의 업무 문제들에 귀 기울이려 합니까?	2.90±1.00	1~5
2. 얼마나 자주 직속상관으로부터 도움과 지원을 받으십니까?	2.69±0.93	1~5
3. 귀하가 업무를 잘 수행하는지에 관해 직속상관이 귀하에게 이야기합니까?	2.43±0.99	1~5
동료의 지지		
1. 얼마나 자주 동료들이 귀하의 업무 문제에 귀 기울이려 합니까?	2.56±0.93	1~5
2. 얼마나 자주 동료들로부터 도움과 지원을 받으십니까?	2.66±0.90	1~5
3. 얼마나 자주 귀하가 업무를 잘 수행하는지에 관해 동료들이 귀하에게 이야기합니까?	2.47±0.89	1~5

6. 내적 보상과 외적 보상 문항별 평균 및 표준편차

문항	M±SD	범위
내적 보상		
1. 업무수행을 통해 느껴지는 성취감(보람)은 나에게 있어 일을 열심히 하게끔 만드는 원동력이다.	3.71±1.02	1~5
2. 승진이나 성과급보다는 동료나 상사로부터 인정받는 것이 나를 더 열심히 일하게 만든다.	3.19±1.10	1~5
3. 성공적인 업무수행은 내 개인의 발전을 가져온다고 믿는다.	3.62±0.95	1~5
4. 직무 수행 시 내 능력과 소질을 발휘할 기회가 비교적 많아 열심히 일하게 된다.	2.86±0.99	1~5
5. 일을 열심히 하는 이유는 그 일을 하고 있으면 즐겁기 때문이다.	3.08±1.05	1~5
외적 보상		
1. 더 열심히 일한 만큼 보상(성과급, 승진 등)을 받을 수 있다.	1.78±0.95	1~5
2. 내가 받는 성과급 및 임금은 조직 내 다른 직원들과 비교할 때 적정하다.	2.08±1.01	1~5
3. 나는 직장에서 노력한 만큼 적절한 보상(임금, 성과급, 승진 등)을 받고 있다.	1.99±0.90	1~5
4. 높은 성과급은 나를 열심히 일하도록 자극한다.	3.34±1.23	1~5
5. 나는 승진에 대한 기대감 때문에 열심히 일한다.	1.52±0.79	1~5

7. 긍정심리자본 하위변수별 평균 및 표준편차

변수	M±SD	범위
자기효능감	4.34±0.91	1~6
희망	4.13±0.87	1~6
낙관주의	4.00±0.78	1~6
회복탄력성	4.19±0.75	1~6

부록 5. 연구 설문지

1. 소진

아래 질문은 귀하의 학교에서 근무하면서 경험하는 소진(번아웃)과 관련된 내용입니다. 해당하는 답을 선택해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	일이 당신을 정서적으로 지치게 합니까?	①	②	③	④	⑤
2	일 때문에 녹초가 된 기분입니까?	①	②	③	④	⑤
3	일이 당신을 좌절하게 합니까?	①	②	③	④	⑤
4	근무를 마칠 때쯤이면 지쳤다고 느끼십니까?	①	②	③	④	⑤
5	아침에 출근할 생각을 하면 지치십니까?	①	②	③	④	⑤
6	근무시간 내내 피곤하다고 느끼십니까?	①	②	③	④	⑤

2. 직무요구

1) 업무량(양적 요구), 감정적 요구

아래 문항은 귀하의 학교에서 근무하면서 경험하는 업무량(양적 요구)과 감정적 요구와 관련된 내용입니다. 해당하는 답을 선택해 주십시오.

항목	번호	문항	전혀 없음	드물게	가끔	자주	항상
업무량 (양적 요구)	7	업무량이 불균형하게 분배되어 업무가 누적되고 있습니까?	①	②	③	④	⑤
	8	얼마나 자주 모든 업무 과제를 완수할 시간이 없곤 합니까?	①	②	③	④	⑤
	9	일이 밀려 늦어지고 있습니까?	①	②	③	④	⑤
	10	업무 과제를 수행할 시간이 충분합니까? (역채점 문항)	①	②	③	④	⑤
감정적 요구	11	귀하의 업무가 귀하를 감정적으로 불쾌한 상황에 몰아넣습니까?	①	②	③	④	⑤
	12	업무의 일환으로서 타인의 개인적 문제가 귀하와 관련을 갖도록 해야 합니까?	①	②	③	④	⑤
	13	귀하의 업무가 감정적인 소모가 큰 편입니까?	①	②	③	④	⑤
	14	귀하의 업무에 감정적으로 임하고 있습니까?	①	②	③	④	⑤

2) 학생 및 가정 관련 요구

아래 문항은 귀하의 학교에서 근무하면서 경험하는 학생 및 가정 관련 요구와 관련된 내용입니다. 해당하는 답을 선택해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
15	가정이나 학교 밖의 외상에 대해 지속적인 보건교사의 처치를 요구한다.	①	②	③	④	⑤
16	학생 외상 시 가정에서 처치를 하지 않고 보건실에서 해주기를 요구한다.	①	②	③	④	⑤
17	보건실에서는 학생의 모든 문제를 해결해줘야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
18	병원에서 전문적 치료가 필요한 상황이나 지속적으로 보건실을 방문한다.	①	②	③	④	⑤
19	불필요한 치료를 계속 요구한다.	①	②	③	④	⑤
20	자녀에게 보건실에서 받을 처치를 지시해서 학교에 보낸다.	①	②	③	④	⑤

3. 직무자원

1) 상사의 지지, 동료의 지지

아래 질문은 귀하가 경험하는 학교 내 상사와 동료의 지지와 관련된 내용입니다.

해당하는 답을 선택해 주십시오.

항목	번호	문항	전혀 없음	드물게	가끔	자주	항상
상사의 지지	21	얼마나 자주 직속상관이 귀하의 업무 문제들에 귀 기울이려 합니까?	①	②	③	④	⑤
	22	얼마나 자주 직속상관으로부터 도움과 지원을 받으십니까?	①	②	③	④	⑤
	23	귀하가 업무를 잘 수행하는지에 관해 직속상관이 귀하에게 이야기합니까?	①	②	③	④	⑤
동료의 지지	24	얼마나 자주 동료들이 귀하의 업무 문제에 귀 기울이려 합니까?	①	②	③	④	⑤
	25	얼마나 자주 동료들로부터 도움과 지원을 받으십니까?	①	②	③	④	⑤
	26	얼마나 자주 귀하가 업무를 잘 수행하는지에 관해 동료들이 귀하에게 이야기합니까?	①	②	③	④	⑤

2) 내적 보상, 외적 보상

아래 문항은 귀하가 학교에서 경험하는 내적 보상 및 외적 보상과 관련된 내용입니다. 해당하는 답을 선택해 주십시오.

항목	번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
내적 보상	27	업무수행을 통해 느껴지는 성취감(보람)은 나에게 있어 일을 열심히 하게끔 만드는 원동력이다.	①	②	③	④	⑤
	28	승진이나 성과급보다는 동료나 상사로부터 인정받는 것이 나를 더 열심히 일하게 만든다.	①	②	③	④	⑤
	29	성공적인 업무수행은 내 개인의 발전을 가져온다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
	30	직무 수행 시 내 능력과 소질을 발휘할 기회가 비교적 많아 열심히 일하게 된다.	①	②	③	④	⑤
	31	일을 열심히 하는 이유는 그 일을 하고 있으면 즐겁기 때문이다.	①	②	③	④	⑤

외적 보상	32	더 열심히 일한 만큼 보상(성과급, 승진 등)을 받을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
	33	내가 받는 성과급 및 임금은 조직 내 다른 직원들과 비교할 때 적정하다.	①	②	③	④	⑤
	34	나는 직장에서 노력한 만큼 적절한 보상(임금, 성과급, 승진 등)을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
	35	높은 성과급은 나를 열심히 일하도록 자극한다.	①	②	③	④	⑤
	36	나는 승진에 대한 기대감 때문에 열심히 일한다.	①	②	③	④	⑤

4. 긍정심리자본

아래 문항은 귀하의 긍정심리자본과 관련된 내용입니다. 해당하는 답을 선택해 주십시오.

(*긍정심리자본: 긍정심리자본(Positive psychological capital)은 개인과 조직의 목표 달성 및 성과 향상 등의 긍정적인 영향을 주는 긍정적인 심리상태를 의미하며, 단순히 하나의 심리 역량이 아닌 자기효능감(Self-efficacy), 희망(Hope), 낙관주의(Optimism)와 회복탄력성(Resilience)의 네 가지 긍정적인 심리적 속성을 통합하는 상위개념입니다.)

하위 요인	번 호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
자기 효능감	37	나는 장기적 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	38	나는 상사들과의 회의에서 자신 있게 나의 직무분야를 대표할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	39	우리 학교의 전략에 대한 논의가 있다면 거기에 내가 자신 있게 공헌을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	40	나의 업무분야에서 목표설정을 도울 수 있는 자신감이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	41	나는 문제를 논의하기 위해 공급자와 소비자	①	②	③	④	⑤	⑥

		같은 학교 외부 사람들을 자신 있게 접촉할 수 있다.						
	42	나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신 있게 전달할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
희망	43	내가 직장에서 난관에 부딪혔을 때 그것을 벗어날 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	44	나는 현재 직장에서 나의 목표를 열성적으로 추구하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	45	어떤 문제든 그것을 해결하는 방법은 많다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	46	나는 지금 현재 직장에서 꽤 성공한 것으로 스스로 평가한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	47	나의 업무 목표를 달성하기 위한 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	48	나는 현재 직장에서 내 스스로 설정한 목표를 만족시키고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥

낙관 주의	49	나와 관련된 업무상 일들의 전망이 불확실할 때 나는 보통 최선의 결과를 기대한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	50	나와 관련된 직무에 문제가 생길 경우 그 일이 잘 안될 것이라고 받아들이는 편이다. (역채점 문항)	①	②	③	④	⑤	⑥
	51	나는 항상 내 직무에 있어서 밝은 면을 보려고 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	52	나는 내가 하고 있는 일의 미래의 전망에 대해 낙관적이다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	53	내가 맡고 있는 일들은 결코 내가 원하는 방식으로 풀려가지 않는다. (역채점 문항)	①	②	③	④	⑤	⑥
	54	나는 힘든 일이 있으면 좋은 일도 있을 것이라는 믿음으로 나의 직무를 대한다.	①	②	③	④	⑤	⑥

회복 탄력성	55	내가 직장에서 좌절을 겪었을 때 그것을 떨쳐버리고 회복하는데 어려움을 느낀다. (역채점 문항)	①	②	③	④	⑤	⑥
	56	나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움을 여러 가지 방식으로 잘 대처한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	57	나는 근무시 필요하다면 혼자 힘으로도 일을 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	58	나는 보통 직장에서 스트레스를 주는 일들을 잘 이겨낸다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	59	나는 과거에 경험이 있기 때문에 직장에서의 힘든 시간들을 잘 극복해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
	60	나는 현재 나의 직무에서 한번에 많은 일들을 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥

5. 대상자의 특성

마지막으로 귀하의 특성에 관한 문항입니다. 각 문항을 읽고 해당되는 것을 선택해 주시기를 바랍니다.

1) 대상자의 인구 사회학적 특성

번호	문항	응답
61	귀하의 <u>나이</u> 는 어떻게 됩니까? (만 나이 기준)	만 () 세
62	귀하의 최종 <u>학력</u> 은 어디에 해당합니까?	① 전문학사 ② 학사 ③ 석사 ④ 박사
63	귀하의 <u>총 보건의교사 경력</u> 은 어떻게 됩니까?	()년 ()개월
64	<u>현재 근무하는 학교에서의 경력</u> 은 어떻게 됩니까?	()년 ()개월
65	귀하의 <u>고용 형태</u> 는 어떻게 됩니까?	① 비정규직 (기간제, 시간제 등) ② 정규직

2) 대상자의 직무 관련 특성

번호	문항	응답
66	현재 근무하는 <u>학교의 지역</u> 은 어디입니까?	① 대도시 ② 중소도시 ③ 읍, 면, 도서벽지
67	현재 근무하는 <u>학교급</u> 은 다음 중 어디에 해당합니까?	① 초등학교 ② 중학교 ③ 고등학교
68	현재 근무하는 학교의 <u>학급 수</u> 는 몇 학급에 해당합니까?	()학급
69	귀하가 근무하는 학교의 <u>학생 수</u> 는 어떻게 됩니까?	()명
70	최근 <u>한달 간</u> ' <u>하루평균</u> ' 보건실 방문자 수는 어떻게 됩니까?	()명
71	<p>귀하의 학교 보건업무 영역 중 부담감을 느끼는 업무를 모두 선택해 주십시오. (복수 선택 가능합니다.)</p> <p>(업무 내용 출처: 서울특별시교육청 보건업무 길라잡이 2023년 개정판, 2023학년도 학교보건 기본방향, 학교보건법 시행령 제23조)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 학교보건계획의 수립 2) 학생 건강검사 3) 마약류, 흡연, 음주 등 약물 오남용 예방 4) 각종 질병의 예방처치 및 보건지도 5) 요보호 학생(회귀·난치성 질환 등 건강장애 학생) 관리 6) 교내 감염병 예방관리 7) 학교 응급환자 관리(학교 내 응급상황 관리체계 관리) 	

	8) 보건교육 계획 수립 및 실시 9) 보건실의 시설·설비 및 약품 등의 관리 10) 외상 등 흔히 볼 수 있는 환자의 치료 11) 부상과 질병의 악화를 방지하기 위한 처치 12) 의약품 투여 13) 행정 업무 (문서 작성 및 나이스 실무)	
72	아래 업무 관련 자원 중 보건교사 업무를 수행하면서 도움을 받는 것을 모두 선택해 주십시오. (복수 선택 가능합니다.) 1) Youtube 콘텐츠 2) 교내 교육/연수 프로그램 3) 교외 교육/연수 프로그램 4) 질병관리청 지침 5) 교육부/교육청 지침 6) 시군구 보건교사회 7) 보건교사 커뮤니티(카카오톡 단체방, 네이버 밴드, 천사방, 이메딕, 오렌지팜 등)	
73	교육청 지침에 따르면 코로나19 기간 동안에 코로나19 담당자를 복수 지정할 수 있도록 했습니다. 귀하가 근무하는 학교에는 코로나19 기간 동안에 보건지원강사가 지원되었습니까?	① 예. ② 아니오.
74	(Q73에서 ‘예’를 선택한 대상자만 응답) 현재도 지원받고 있습니까?	① 예. ② 아니오.
75	귀하를 포함하여 학교에는 보건교사가 총 몇 명입니까? (보건지원강사 제외)	()명

Abstract

Effects of Job Demands, Job Resources, and Positive Psychological Capital on Burnout among School Nurses

Shin, Jun Young

Nursing Management and Education

Graduate School of Nursing

Yonsei University

The purpose of this study was to investigate the effects of job demands (workload, emotional demand, demand from students and families), job resources (support from supervisor, support from coworker, intrinsic reward, extrinsic reward), and positive psychological capital on burnout among school nurses. Job Demands-Resources Model (JD-R Model) guided this study. The data were collected by convenience sampling and snowball sampling methods from May 12 to 22, 2023. A total of 265 responses were used for final analysis. The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, and multiple linear regression analysis. The study findings revealed the statistically significant effects of workload (quantitative demand), emotional demand, demand from students and families, and positive psychological capital on burnout among school nurses. Therefore, organizational and governmental efforts are needed to implement strategies that could effectively reduce school nurses' job

demands (workload, emotional demand, demand from students and families) and increase their levels of positive psychological capital in order to mitigate their burnout.

KEY WORDS : school nurse, burnout, job demands, job resources, positive psychological capital, workload, quantitative demand, emotional demand, demand from students and families, support from supervisor, support from coworker, intrinsic reward, extrinsic reward