

학교도서관 사서직의 소진 경험에 관한 연구

- 기간제 사서교사와 계약직 사서를 중심으로 -

A Study of School Librarian Experience of Burnout: Focused on Contract Teacher Librarians and Contingent Librarians

임 성 관 (Seong-Gwan Lim)*

초 록

본 연구의 목적은 학교도서관에 근무하는 기간제 사서교사와 계약직 사서가 어떤 경우에 소진경험을 하는지 밝혀, 소진을 예방하기 위한 방안을 제시하고자 한다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 서울특별시와 경기도에 학교도서관에 근무하고 있는 사서직 100명을 대상으로 설문조사를 실시하여 인구사회학적 특성, 업무 환경, 심리 상태가 소진에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 연구 결과, 학교도서관에 근무하는 기간제 사서교사와 계약직 사서들의 소진도가 높지 않으며 소진에 가장 큰 영향을 미치는 요소는 자아존중감인 것으로 나타났다. 또한 보상 시스템에 대한 만족도가 보통 이하로 나타나 보상체계에 대한 개선이 필요하다고 본다.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate how contract teacher librarians and contingent librarians working in school libraries experience burnout, and to provide basic data that will serve as a reference guide for finding counter measures. In order to achieve the purpose of the study, 100 librarians (teachers) from the school library in Seoul & Gyeonggi Province were surveyed to investigate how their societal characteristics, working environment and conditions, psychological state affect their burnout. As a result, school librarians (teachers) felt almost no burnout, but the most influential factor was self-esteem. In addition, the satisfaction with the compensation system was less than average, and there was a need for improvement.

키워드: 학교도서관, 기간제 사서교사, 계약직 사서, 소진, 소진 경험
School library, Contract teacher librarians, Contingent librarians, Burnout,
Experience of Burnout

* 휴독서치료연구소 소장, 경기대학교 문헌정보학과 겸임교수(harin75@hanmail.net)
논문접수일자 : 2019년 8월 17일 논문심사일자 : 2019년 9월 19일 게재확정일자 : 2019년 9월 24일
한국비블리아학회지, 30(3): 171-193, 2019. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2019.30.3.171>

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

한 사람이 하루 동안 사용할 수 있는 에너지의 양은 한정되어 있다. 결국 사람들은 그 에너지 범위 안에서 생활을 하게 되는데, 만약 범위를 넘어서게 되면 스트레스가 유발되면서 소진(burnout) 상태에 빠질 수 있다. 따라서 각 개인은 자신이 갖고 있는 신체적·인지적·정서적 영역의 에너지와 그것의 총합이 얼마나 되는지 알 필요가 있다. 또한 그 에너지를 적절히 조절하여 소진 상태에 빠지지 않도록 노력해야 한다.

그러나 사회가 발전할수록 분야를 망라해 생존 경쟁이 치열해지면서, 모든 사람들은 자신이 갖고 있는 에너지 이상을 발휘해야 하는 상황에 놓여 있다. 또한 업무 환경의 변화나 대인관계 등 외적인 변수에 의해 내 에너지를 스스로 조절할 수 없는 상황에 처하기도 한다. 따라서 극심한 피로감을 느끼는 소진상태에 빠지면서 무력감과 우울증을 겪을 가능성도 높아졌다. 특히 대인 서비스를 해야 하는 직종에 종사하는 사람들은 감정 노동에도 시달려야 하기 때문에 정신적 스트레스를 더 많이 받을 수밖에 없다.

이때 위기를 기회로 전환시킬 수 있는 회복탄력성(resilience)을 갖고 있다면 그 상황에서 쉽게 빠져 나갈 수 있을 테고 더 높은 곳까지 도약할 수 있겠지만, 만약 그렇지 못하면 의욕이 상실되어 업무 효율과 성취감이 떨어지기 때문에 결국 일을 그만둘 수도 있다.

학교도서관은 초등학교, 중학교, 고등학교 및 이에 준하는 각종 학교에 설치된 도서관으로, 교사와 학생의 교수 학습 활동을 지원하는데 목

적을 두고 있다. 따라서 이 목적을 달성하기 위해서 학교도서관 사서직은 교사 및 학생들과의 원활한 상호작용을 통해, 적정 서비스 방안을 모색하고 실천해 나가야 한다. 따라서 학교도서관 사서직에 근무하는 사람들은 도서관 이용자(고객)에게 대인 서비스를 제공하기 때문에 인간관계에서 스트레스가 발생할 가능성이 있으므로 감정 노동에 속하는 직종으로 볼 수 있다.

그러므로 학교도서관의 목적을 달성하고 이용자들을 위한 서비스 질을 향상시키기 위해서는 사서직의 심리·정서적 상태에 관심을 가질 필요가 있다. 사서직은 학교도서관의 업무 환경, 조직 특성, 개인의 심리 상태로 인해 스트레스를 받을 수 있으며, 이 스트레스는 소진과 연결되어 업무에서의 탈진이나 무력감으로 이어질 수 있다. 또한 이용자 서비스의 질과 전문성에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 크다.

이에 본 연구에서는 학교도서관 사서직이 지각하는 소진의 원인이 무엇인지 그 요인들을 규명함으로써, 소진을 예방 및 감소시킬 수 있는 방안을 모색하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구문제 및 방법

본 연구는 학교도서관에 근무하는 사서직 가운데 기간제 사서교사와 계약직 사서들을 대상으로 그들이 지각하는 소진의 원인이 무엇인지 그 요인들을 파악하여, 소진을 감소시키고 예방할 수 있는 방안을 모색하기 위한 기초 자료를 제공하는데 목적이 있다. 이러한 목적을 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 기간제 사서교사와 계약직 사서의 인구

통계학적 특성이 소진에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 업무 환경(업무 환경, 보상 시스템, 인간관계)은 소진에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 심리 상태(자아존중감, 자기효능감)는 소진에 어떠한 영향을 미치는가?

본 연구는 다음과 같은 방법으로 수행되었다.

첫째, 이론적 고찰을 통해 학교도서관에 근무하는 기간제 사서교사와 계약직 사서의 개념, 자질과 업무, 소진의 개념에 대해 정리하였다.

둘째, 학교도서관에 근무하는 기간제 사서교사와 계약직 사서들의 소진 경험을 확인하기 위한 설문 문항을 개발하였다. 서울특별시 및 경기도에 근무하고 있는 학교도서관에 근무하는 기간제 사서교사와 계약직 사서들을 대상으로 2019년 6월 18일부터 25일까지 조사를 실시하였다. 설문 응답한 기간제 사서교사와 계약직 사서는 총 100명이며, 그 내용을 바탕으로 SPSS 20.0에서 응답자의 배경을 파악하기 위한 빈도분석, 배경에 따른 소진도의 차이를 알아보기 위한 t-test 및 일원변량분석(ANOVA), 조사 대상자의 소진에 영향을 미치는 변수를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

셋째, 분석 결과를 바탕으로 학교도서관에 근무하는 기간제 사서교사와 계약직 사서들의 소진 정도를 파악하고, 소진을 감소하고 예방하기 위한 방안을 제안했다.

2. 이론적 배경

2.1 학교도서관 사서

학교를 구성하고 있는 모든 자원들은 교육을

위한 것이다. 따라서 모든 인적 자원들은 교사로서의 지위를 갖고 그에 걸맞은 자질을 갖추어야 한다. 그러나 학교도서관을 담당하고 있는 사서는 사서교사, 실기교사, 사서 등 다양한 신분 체계 속에서 여러 이름으로 불리고 있으며, 어떤 신분이나에 따라 교사로서의 지위를 갖지 못하는 등의 차이가 발생한다.

학교도서관진흥법(법률 제15368호 일부개정 2018.02.21)의 정의에 의하면, 사서교사란 초·중등교육법 제21조에 따른 사서교사 자격증을 지니고 학교도서관의 업무를 담당하는 사람을 말한다. 실기교사란 문헌정보학 또는 도서관학을 이수하여 초·중등교육법 제21조에 따른 실기교사 자격증을 지니고 학교도서관의 업무를 담당하는 사람을 말한다. 사서란 도서관법 제6조 제2항에 따른 자격요건을 갖추고 학교도서관에서 근무하는 사람을 말한다.

따라서 기간제 사서교사는 일정 기간을 정해 근로계약을 체결한 비정규직 교육 노동자이지만, 학교도서관을 운영하는 사서로서의 역할과 교사로서의 역할을 동시에 담당할 권한을 갖춘 사람이라고 할 수 있다. 또한 계약직 사서는 일정한 근로 기간 내에만 근로하는 비정규직 고용 형태이므로 사서교사 자격을 갖추고 있다고 하더라도 교사로서의 권한은 인정받지 못하는 사람이라고 할 수 있다. 계약직 사서 중에는 무기 계약직(공무직)의 신분이 있는데, 이는 계약직과 정규직의 중간적 고용 형태로서 계약기간이 무기한이기 때문에 대체로 정년까지 보장이 되지만, 임금이나 복지 수준은 계약직 수준에 머물거나 그보다 못한 신분을 말한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 현재 학교도서관에 근무하고 있는 사서의 신분은 사서교사, 기

간제 사서교사, 무기 계약직(공무직) 사서, 일반 계약직 사서로 구분 지을 수 있다.

그러나 어떤 신분으로 학교도서관에서 근무를 하고 있던, 그들에게 가장 중요한 것은 전문성을 갖고 있는 교사이자 동시에 사서로서의 역할을 수행하는 것이다. 특히 학교도서관은 운영 원리와 기능이 전문적인 철학과 기술을 필요로

하는 복잡하고 다면적인 성격을 갖고 있기 때문에(한윤옥 2001, 218), 그에 걸맞은 자질 또한 여러 측면에서 요구되고 있다.

〈표 1〉에 담긴 내용은 경상북도교육청(2000)에서 발간한 『학교도서관 운영 편람』에 제시되어 있는 사서교사의 자질과 업무에 관한 내용이다.

〈표 1〉 사서교사의 자질과 업무

자질	내용
자질	<ul style="list-style-type: none"> • 학교의 교육 계획, 교육 과정, 학습 지도 등을 잘 알고 있어야 한다. • 도서실 자료에 대한 넓은 지식과 도서실 운영과 기술적 사무처리 능력이 있어야 한다. • 학생을 충분히 이해하며 그들을 훌륭히 지도할 수 있는 능력이 있어야 한다. • 대인관계가 원만하고 협조와 봉사의 정신이 투철하여야 한다. • 창의성·계획성이 풍부하며 박력 있는 실천력이 있어야 한다. • 열의와 연구심이 왕성하고 성실과 정확성이 따르는 태도를 갖추어야 한다. • 도서와 독서 생활을 애호하며 훌륭한 독서인으로서 지식과 교양을 높이는데 노력하여야 한다.
관리 업무	<ul style="list-style-type: none"> • 학교도서관의 종합 계획 수립과 실시 • 학교도서관에 필요한 여러 규정의 작성과 유지 • 예산안의 편성과 지출의 조정 • 관내 환경 정리와 시설, 비품의 정비 및 관리 • 각종 장부, 서류, 통신 및 조사 통계의 처리와 보관 • 학교장에 대한 운영 관리 상황의 보고와 조언 • 학교 내의 여러 조직과의 연락 및 협조 • 학교도서관의 관계 기관, 단체와의 연락 및 협력 • 학교도서관의 평가와 개선 방책의 수립
기술적인 업무	<ul style="list-style-type: none"> • 학교도서관의 자료 선택과 수집 • 자료 등록과 장비 • 자료 분류와 목록 작성 • 신문, 잡지 기사 색인의 작성 • 특수 자료의 제작 • 자료 수리 및 제본 • 장서 점검과 제적 업무 • 시청각 자료의 관리 및 조작 • 도서 관리의 전산화 업무 • 학교도서관의 홈페이지 등록 및 관리 업무
교육봉사 업무	<ul style="list-style-type: none"> • 열람 대출 사무 • 학교도서관의 이용 지도 • 도서관 자료의 소개 및 안내 • 참고업무 • 독서지도 및 상담 • 학생도서반원의 지도 • 학교도서관 행사 실시 • 학급 문고 운영의 지도 및 협조 • 교직원 및 지역 사회에 대한 봉사

〈표 1〉에 정리된 사서교사의 자질과 업무는 전반적인 측면과 관리 업무, 기술적인 업무, 교육봉사 업무에 걸쳐 총 35가지에 이른다. 대부분의 학교가 1인 사서교사로 운영되고 있는 상황이기 때문에, 이 업무를 위한 자질을 한 사람이 모두 갖추어야 한다는 어려움이 있다.

2.2 소진

소진에 대한 연구는 정신분석학자인 Freudenberg가 1974년 발표한 논문에서 소진에 대한 증후를 기술하면서부터 시작되었다. 이후 여러 연구자들에 의해 개념이 정리되었는데, Cherniss(1980)는 에너지의 심각한 손실과 과업수행의 저하 및 심리적 고통의 한 형태로 이해할 수 있는 개념이며, 불안, 긴장, 직무, 스트레스에 대한 반응으로 정서적·신체적 고갈과 태도 및 행동상의 변화로 구분된다고 하였다. 또한 Maslach와 Leiter(1997)는 사람들이 자기 자신의 모습과 해야 하는 일 사이에 혼란을 나타내는 지표로 가치, 존엄성, 정신과 의지의 침식, 즉 인간 영혼의 부식됨(erosion)이라고 정의하면서, 그 요인으로 과중한 업무, 통제력의 부족, 불충분한 보상, 지역사회 붕괴, 중요한 가치 혼란 등을 꼽았다. 마지막으로 Corey와 Corey(2002)는 사람들에게 집중해서 장기간 관계를 맺는 것과 관련하여 지속적, 반복적인 압력의 결과로 발생하는 신체적·정서적·정신적 피로상태라고 정의하면서, 이로 인해 자기 자신에 대한 부정적인 견해와 일, 일생, 다른 사람들을 향한 부정적인 태도로 인한 무기력감과 절망감을 경험하게 된다고 하였다.

이와 같은 소진 상태에 빠지게 되면 그 증후는 신체, 정서, 행동 등 여러 영역에 걸쳐 나타날 수 있다. 〈표 2〉는 소진에 따른 증후를 밝힌 각 연구자들의 내용을 정리한 것이다.

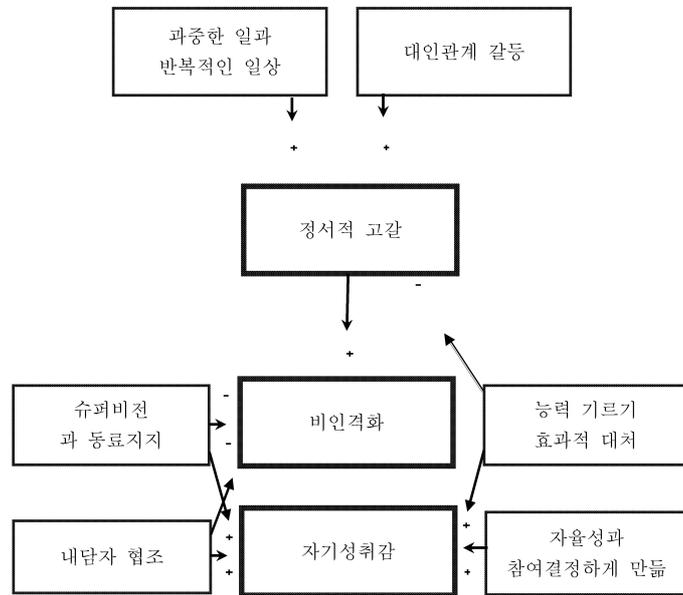
〈표 2〉에 정리한 각 연구자들의 증후를 종합해 보면 소진은 신체, 정서, 행동 등 광범위한 측면에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 소진 상태에 빠지지 않도록 예방하는 것이 최선의 방법이라고 할 수 있다.

〈그림 1〉은 Lieter(1993)의 소진 과정 모형이다. 이 모형은 상담치료자가 겪는 과정을 모형화 한 것으로 환경적 요인-정서적 고갈-비인격화와 자기성취감 저하의 순으로 진행이 된다. '과중한 일', '반복적인 일상', '대인관계 갈등'과 같은 환경적 유발 요인으로 인해 '정서적 고갈'을 경험하게 되고, 이러한 경험으로 인해 '비인격화'와 '자기성취감 저하'가 나타난다. 이때 정서적 고갈은 자신의 능력을 높임으로써 효과적으로 대처할 수 있고, 비인격화는 관리감독자로부터의 슈퍼비전이나 동료들의 지원, 그리고 내담자들의 협조를 통해 낮출 수 있다고 하였다.

Lieter(1993)의 소진 과정은 상담치료자가 겪는 과정을 모형화 한 것이기 때문에 학교도서관 사서직이 겪는 과정과 다를 수 있다. 그러나 학교도서관 사서직이 겪는 소진 과정에 대한 모형이 없고, '과중한 일', '반복적인 일상', '대인관계 갈등'과 같은 환경적 유발 요인으로 인한 '정서적 고갈'은 어떤 직업군에 적용을 해도 무리가 없을 요인이라 판단되어, 소진 과정을 이해하고 예방책을 모색하는데 도움을 받기 위해 선택하였다.

〈표 2〉 소진 증후

학자명	구분	증후
Moss (1981)	초기	1) 실적: 효율 감소, 일에 대한 관심 저하, 지속능력 저하 2) 신체적 조건: 피로, 체중 감소, 두통, 수면 곤란, 소화 장애, 호흡 곤란 3) 행동적 증후: 기분 변화 또는 저하, 의욕 증가, 분노 및 불안 증가, 무기력, 좌절, 통제력 감소, 위험 수용 수준의 증가
	후기	1) 자가-치료 시도(안정제, 알코올 등) 2) 경직성 증가(사고력, 태도 면에서 부정적이고 냉소적) 3) 자신과 동료에 대한 의심 4) 일에 소모되는 시간 증가 및 극적인 생산성 저하
Kahill (1988)	신체	피로, 수면 문제, 두통, 감기 등
	감정	과민성, 불안, 우울, 무기력함
	행동	냉소적, 물질남용, 비관적, 공격적
	업무	낮은 실행, 장기 결근, 지각
	대인관계	초점을 못 맞추고, 직장 동료로부터 철회, 피상적인 대화 등
Cherniss (1987)	종합	출근에 대한 높은 저항, 낙오자가 된 느낌, 분노와 원한, 죄책감, 단념과 무관심, 비관주의, 고립과 허탈감, 피곤함, 자주 시계보기, 퇴근 후 심한 피로, 고객에 대한 긍정적 느낌의 상실, 집중력 또는 청취력 저하, 고정된 느낌, 냉소적, 규정대로만 하기, 동료와의 업무적 토론 회피, 약물 과용, 잦은 두통과 소화 장애, 사고의 경직과 변화에 대한 저항, 의심 및 편집증, 부부 및 가족 간의 갈등, 이직 등
Kottler (1993)	종합	백일몽과 현실도피적인 환상, 약물 남용, 업무의 불성실, 사회적 활동 저하, 자신의 상태에 대한 탐색 감소 등
Corey와 Corey (2002)	종합	개인적 우울함, 도덕성 상실, 고립감, 생산성 감소, 대처능력 감소, 냉소적 태도와 이상, 신뢰, 염려, 원기의 부족 등



주. + 는 증가, -는 감소

〈그림 1〉 Lieter(1993)의 소진 과정 모형

2.3 선행연구

전체 도서관 분야를 망라해서 보더라도 우리나라에서는 아직까지 사서들의 소진경험에 대한 연구가 많지 않다. 따라서 공공도서관, 학교도서관, 의학도서관, 전문도서관 사서들을 대상의 선행연구 가운데 각 한 편씩을 중심으로 정리하였다.

박지선(2019)은 '공공도서관 사서의 이용자 관련 직무스트레스와 감정노동이 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구: 서울·인천 공공도서관 사서를 대상으로'를 통해, 공공도서관 사서의 감정노동 및 이용자 관련 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향을 알아보기 위해서 각 변수들 간의 영향관계를 검증하고 이용자 관련 직무스트레스가 감정노동과 직무소진 사이에서 매개역할을 하는지를 확인하였다. 그 결과 인구통계학적 특성과 직무소진 측면에서는 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무기간, 자격증에 따라 정도의 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 공공도서관 사서의 감정노동과 이용자 관련 직무스트레스 간에도 유의한 상관관계를 보였으며, 공공도서관 사서의 이용자 관련 직무스트레스와 직무소진 간에도 유의한 영향을 미치고 있다는 결과가 나타났다. 마지막으로 공공도서관 사서의 감정노동과 직무소진 간에도 유의한 상관관계를 보였다는 결론을 도출하였다.

노동조와 김수진(2018)은 '사서교사의 직무소진 경험에 관한 실증적 연구'를 통해, 사서교사에게 직무소진이 발생하는 요인 및 상황을 파악하기 위해 고등학교 도서관에서 근무하고 있는 15명의 사서교사를 대상으로 심층 인터뷰

를 실시하였다. 그 결과 사서교사의 직무환경, 사서교사의 역할 및 정체성의 문제, 학교공동체 구성원들의 학교도서관 및 사서교사에 대한 인식 등이 직무소진의 영향 요인으로 밝혀졌으며, 이를 해결하기 위한 방안으로는 사서교사들에 대한 적절한 보상 체계를 마련하고, 사서와 사서교사 간의 직무를 명확하게 구분하며, 학교공동체 구성원들의 사서교사에 대한 인식 전환을 위한 계기와 제도적 장치를 마련하고, 사서교사의 자기계발 및 재충전의 기회 제공도 필요함을 제시하였다.

장혜란과 김정아(2017)는 '의학도서관 사서들의 직무 소진에 관한 연구'를 통해 의학도서관 사서들의 직무 소진 현황을 파악하고, 영향요인을 구명하기 위하여 한국의학도서관협회 산하 138개 회원기관의 사서들을 대상으로 개인적 배경과 직력, 조직적 특성, 소진 수준, 극복 활동에 대한 이메일 설문조사를 수행하였다. 소진측정 도구 MBI-GS를 바탕으로 응답자 158명의 설문 내용을 분석한 결과, 의학도서관 사서들의 소진 상태는 정서적 탈진과 직업효능감은 중간 단계에 속하나, 냉소는 매우 높은 단계에 속하는 것으로 나타났다. 사서들의 소진은 나이, 의학사서 자격, 근무 경력, 관종, 업무의 수, 극복 프로그램 참여에 따라 유의한 차이가 있고, 업무량, 역할 갈등, 의사 결정 및 성과 평가의 합리성, 조직 내 의견 교환, IT 환경, 계속 교육 등과 유의한 상관관계가 있는 것으로 판명되었다. 연구자들은 이와 같은 분석 결과에 기초하여 소진 완화를 위한 개인적, 조직적, 그리고 전문직 단체의 관리 방안도 제언하였다.

장지숙(1993)은 '전문도서관 사서의 소진 경

힘에 관한 연구'를 통해, 전문 도서관에 근무하고 있는 사서가 경험하는 소진의 정도와 현상을 파악함으로써 사서 개인과 도서관, 그리고 모기관의 경영층이 전문직으로서의 사서의 업무에 대한 이해와 더불어 조직 운영의 효율성을 제고할 수 있도록 도움을 제공하고자 하였다. 본 연구의 대상자는 서울에 소재하는 전문도서관에 근무하는 사서이며, Maslach와 Jackson의 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 사용해 150명(67.0%)의 응답 내용을 분석하였다. 그 결과 소진의 세 가지 요인인 정서적 탈진, 비인간화 경향, 개인적 성취 등과 배경 변인에 의해 나타난 분석 결과에서 중간 수준 이상의 소진 경험이 나타났다.

이상의 선행연구들을 종합해 보면, 도서관 사서들이 경험하는 소진이 모든 측면에서 발견되지는 않는다는 것을 알 수 있다. 그러나 이런 연구들이 사서 한 사람이 경험하는 소진의 정도와 현상을 파악하는 것을 넘어, 모기관의 경영층과 이용자(고객)들이 전문직으로서의 사서 업무가 갖고 있는 어려움에 대해 더 이해하고, 나아가 조직 운영의 효율성을 제고하는데 도움을 준다. 따라서 소진에 대한 연구는 모든 관종의 사서들을 대상으로 주기적으로 실시될 필요가 있다.

3. 학교도서관 사서직의 소진경험 분석

3.1 연구 참여자의 선정

본 연구는 학교도서관 사서직 가운데 기간제

사서교사와 계약직 사서들이 지각하는 소진의 원인이 무엇인가 그 요인들을 규명하여, 소진을 예방하고 감소시킬 수 있는 방안을 모색하는데 필요한 기초 자료를 제공하는데 목적이 있다. 따라서 목적 달성을 위해 서울특별시 및 경기도 학교도서관에 근무하고 있는 기간제 사서교사와 계약직 사서들에게, 2019년 6월 18일부터 25일까지 일주일 동안 이메일 발송과 직접 만남을 통해 설문지를 배부하고 회수하는 과정을 거쳤다. 설문지 배부는 지역별 교육청 단위로 구분해 사서(교사) 협의회 대표에게 부탁해 일괄 배부를 한 뒤 회수가 된 것을 분석한 것이기 때문에, 설문에 응한 응답자 전체가 최근 소진경험을 한 대상자들이라고 볼 수 없다. 설문은 105건이 수집되었으나 전체 문항에 응답을 하지 않은 5건은 제외한 최종 100건을 분석 대상으로 삼았다.

3.2 연구 참여자의 특징

본 연구에 설문을 통해 참여한 학교도서관 기간제 사서교사와 계약직 사서들은 모두 여성이다. 근무 중인 학교유형은 초등학교, 중학교, 고등학교 순이었으며, 연령은 40대, 30대, 50대 이상, 20대의 순이었다. 또한 근무하고 있는 학교는 초등학교, 중학교, 고등학교 순이었다.

3.3 측정 도구

본 연구에서 사용된 설문지는 크게 네 가지 범주로 구분할 수 있다. 첫 번째는 학교도서관 기간제 사서교사 및 계약직 사서의 인구통계학적 특성과 관련된 문항이며, 두 번째는 근무하

고 있는 학교도서관의 업무 환경에 관한 문항, 세 번째는 개인의 심리적 상태에 관한 문항, 네 번째는 소진 경험 정도를 묻는 문항이다. <표 3>은 측정 도구인 설문지의 내용을 범주와 세부 측정 변인에 따라 정리한 것이다.

3.3.1 인구 통계학적 측정 도구

인구 통계학적 요인을 측정하기 위한 세부 측정 변인에는 성별, 연령, 최종 학력, 소지하고 있는 사서 자격증의 등급, 학교도서관 근무 경력, 현재 근무 중인 학교, 학교에서의 직위 등을 묻는 문항으로 구성되어 있다.

3.3.2 업무 환경 측정 도구

업무 환경에 대한 평가는 역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과다, 자율성, 직무 특성, 업무량, 보상 시스템, 인간관계를 묻는 문항으로 구성되어 있다. 이 문항들은 Jayaratne(1983)의 설문을 이영미(1991)가 번역하여 사용한 것 중에서 burnout과 관련된 조직적 변수들과, Poulin(1993)의 연구에서 사용된 조직적 요인의 설문지를 최혜영(1994)이 번역하여 사용한 것을 사용하였다. 다만 전체 17개의 문항에 인간관계의 측면에서 이용자와의 관계에 대한 것을 추가하여 총 18개의 문항으로 만들었다. <표 4>는 학교도서관 업무 환경 요인의 측정 문항을 범

주별로 정리한 것이다.

3.3.3 심리 상태 측정 도구

학교도서관 기간제 사서교사와 계약직 사서들의 심리적 특성 요인은 자이존중감과 자기효능감의 정도에 대해 측정하였다. 자이존중감 척도는 Rosenberg(1965)가 개발하여 최혜영(1994)이 사용한 것으로 총 7개의 문항이며, 자기효능감 척도는 권선덕(2000)이 사용한 일반적 자기효능감 측정 도구를 참고하여 직업생활 영역에 맞추어 정연숙(2004)이 수정한 것을 학교도서관 영역에 맞게 내용만 재수정하였다. 자기효능감 척도는 총 14개 문항으로 구성되어 있다. <표 5>는 심리 상태 측정 문항을 범주별로 정리한 것이다.

3.3.4 소진에 대한 측정 도구

소진의 정도를 측정하기 위해서 사용한 척도는 Maslach(1978)가 개발한 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 최혜영(1994)이 번역한 것을 사용하였다. MBI는 감정적 고갈의 정도, 이용자에 대한 비인격화 정도, 개인적 성취감의 정도를 알아보기 위한 세 개의 하위 척도로 구성되어 있다. <표 6>은 소진도 측정 문항을 범주별로 정리한 것이다.

<표 3> 측정 도구의 구분

종류	범주	세부 측정 변인
독립변수	인구 통계학적 요인	성별, 연령, 최종 학력 등
	업무 환경 평가	역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과다, 자율성, 직무 특성, 업무량, 보상 시스템, 인간관계
	심리 상태 평가	자이존중감, 자기효능감
종속변수	소진에 대한 평가	감정적 고갈, 비인격화, 성취감 감소

〈표 4〉 업무 환경 요인 측정 문항

범주	하위 범주	세부 문항
업무 환경	자율성	나는 일을 할 때 모든 일을 완성할 충분한 시간을 갖는다.
		나는 내 일에 대하여 스스로 결정할 수 있는 재량권이 있다.
		업무 처리 시 나에게 주어진 권한에 대해 만족한다.
	업무량	우리 도서관은 업무량 대비 인원이 적당하다.
		학교도서관 사서(교사)에게 요구되는 행정적 기록이나 문서 작성 업무가 너무 많다. (●)
	역할 갈등	내가 맡은 일은 목적이 명확하다.
		나에게 기대하는 역할을 분명히 안다.
		나는 일을 할 때 동시에 모든 사람을 만족시킬 수 있다.
		일을 할 때 어떤 사람들을 만족시키기 위해 다른 사람들을 언짢게 만들지 않는다.
		학교도서관 업무가 방대하여 적정 서비스를 제공하는데 한계를 느낀다. (●)
		기관의 규칙이나 직장 상사와의 견해 차이로 내게 주어진 업무와 역할을 효과적으로 수행하기 어렵다. (●)
보상 시스템	보수	현재 근무하고 있는 직장의 보수는 적정하다.
	승진	승진(승급)의 기회가 공정하게 주어진다.
	복리후생	휴일 및 휴가 제도 등 각종 복지제도에 대해 만족한다.
	교육 기회	업무와 관련된 공식적 또는 비공식적인 교육 기회가 많다.
인간관계		상사와의 인간관계에 대해 만족한다.
		직장 동료들과의 관계가 친밀하다.
		이용자들과의 관계가 친밀하다.

(●) 부정 문항

〈표 5〉 심리 상태 측정 문항

범주	세부 문항
자아존중감	나는 나 자신에 대해 만족한다. 나는 내 자신에 대해 긍정적으로 생각한다. 나는 내가 좋은 자질을 많이 지녔다고 생각한다. 나도 남들처럼 잘 할 수 있다. 나는 내 자신에 대해 자랑할 것이 많다고 생각한다. 나는 내가 가치 있는 존재라고 생각한다. 나는 내 자신이 성공한 사람이라고 생각한다.
자기효능감	나는 내 능력으로 맡은 업무를 처리할 수 있다. 학교도서관 사서(교사) 업무를 수행하기에 내 자신의 전문적인 지식이나 기술이 부족하다고 생각한다. (●) 나는 내 업무에 필요한 지식을 갖추고 있으며, 다만 실제적인 경험이 부족할 뿐이다. 앞으로도 나의 능력이 동료들에 비해 뒤지지 않을 것이다. 내가 계획을 세우면 나는 그것을 이룰 수 있다. 나는 가능한 어려운 상황을 피하려고 한다. (●) 나는 어려운 일을 해야 할 때면 일단 그것을 끝낼 때까지 집중한다. 내가 어떤 일을 하기로 하면 나는 즉시 그것을 시행한다. 새로운 것을 배우고자 할 때 처음에 성공하지 못하면 나는 곧 포기한다. (●) 새로운 일이 어려워 보이면 나는 그 일을 배우고 싶지 않다. (●) 내게는 살아가면서 발생하는 많은 문제들을 처리하는 능력에 부족한 것 같다. (●) 나는 쉽게 포기하는 편이다. (●) 나는 학교도서관 이용자들을 돕는 과정에서 스트레스를 받는다. (●) 이용자들이 내 도움을 통해 학교도서관을 충분히 활용하는 것이 가장 큰 기쁨이다.

(●) 부정 문항

〈표 6〉 소진도 측정 문항

범주	세부 문항
감정적 고갈	나는 이용자들의 욕구를 쉽게 이해할 수 있다.
	직업으로 인해 내가 감정적으로 무더질까봐 걱정이다. (●)
	학교도서관 사서(교사)라는 직업을 선택한 이후 나는 다른 사람에게 점점 더 무관심해지고 있다. (●)
	나는 이용자들에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 갖는다.
	나는 이용자들을 위해 편안한 분위기를 만들 수 있다.
비인격화	일을 할 때 나는 감정적인 문제들을 침착하게 처리한다.
	나는 내가 이용자들을 비인간적으로 대하고 있다고 느낀다.
성취감	나는 이용자들이 자기 문제로 나를 비난할 때가 있다고 생각한다.
	나는 이용자들의 요구를 효과적으로 다룬다.
	나는 일 때문에 기진맥진한 상태에 처하곤 한다. (●)
	나는 직업을 통해서 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 생각한다.
	나는 내가 매우 활동적이라고 느낀다.
	이용자들과 친밀하게 지내면 매우 흐뭇하다.
	내 직업을 통해 가치 있는 일들을 성취하고 있다.

(●) 부정 문항

3.4 소진경험 분석 결과

학교도서관 기간제 사서교사와 계약직 사서들의 소진경험에 대한 분석은 인구 통계학적 요인, 업무 환경, 심리 상태를 독립변수로 하여, 종속변수인 소진 정도에 미치는 영향을 알아보았다. 이 가운데 인구 통계학적 특성은 빈도분석을 통해 알아보았고, 인구 통계학적 특성에 따른 소진 정도의 차이를 알아보기 위한 t-test 및 일원변량분석(ANOVA)을 실시했으며, 조사 대상자의 소진에 영향을 미치는 변수를 알아보기 위해 다중회귀분석도 실시하였다.

3.4.1 인구 통계학적 빈도분석

설문을 통해 조사한 응답자의 인구 통계학적 특성은 성별, 연령, 학력, 소지 자격증의 종류, 학교도서관 근무 경력, 근무하고 있는 학교 유형, 근무하고 있는 학교도서관의 총 사서 수, 근무하고 있는 학교도서관에서의 지위이다. 이에

대한 빈도분석 결과는 〈표 7〉과 같다.

응답자의 인구 통계학적 특성을 보면 성별 분포는 100명 모두 여성이었다. 연령은 3-40대가 78%로 대다수였고, 50대 이상이 20대의 두 배를 넘는 것도 확인할 수 있다. 또한 74% 이상이 석사과정 재학 이상이라는 점을 통해 학교도서관 사서직의 학력이 높다는 것을 알 수 있었다. 소지하고 있는 자격증은 2급 정사서가 89%로 압도적이었으며, 1급 정사서와 준사서가 뒤를 이었다. 이어서 근무 경력은 6-10년이 27%로 가장 높았고, 11-15년 근무자도 24%나 되었다. 근무하고 있는 학교 유형은 초등학교가 절반 이상인 54%였고, 중학교와 고등학교 순이었다. 근무하고 있는 사서의 수는 모두 1명이었으며, 지위는 여전히 무기 계약직이 75%로 가장 많았다.

이 결과는 경기도교육청이 2019학년도부터 도내 전담 인력이 없는 학교도서관 750여개에 기간제 사서교사를 배치하기로 한 정책에 따라

〈표 7〉 인구 통계학적 빈도분석표(결측값 제외)

변수	항목	빈도	%
성별	여	100	100.0
연령	20대	7	7.0
	30대	35	35.0
	40대	39	39.0
	50대 이상	19	19.0
학력	대학교 졸업	26	26.0
	석사과정 재학	56	56.0
	석사과정 졸업	11	11.0
	박사과정 재학	4	4.0
	박사과정 졸업	3	3.0
자격증	준사서	4	4.0
	2급 정사서	89	89.0
	1급 정사서	7	7.0
경력	3년 미만	17	17.0
	3-5년	18	18.0
	6-10년	27	27.0
	11-15년	20	20.0
	15년 이상	18	18.0
학교	초등학교	54	54.0
	중학교	37	37.0
	고등학교	9	9.0
사서 수	1명	100	100.0
직위	일반 계약직 사서	6	6.0
	무기 계약직 사서	75	75.0
	기간제 사서교사	19	19.0

사서교사 자격을 소지하고 있는 사서들의 이동이 있었던 측면에서 보자면, 기간제 사서교사의 비율이 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 설문에 참여한 학교도서관 사서직들이 무기 계약직이 많았기 때문에 나타난 결과일 수 있다.

3.4.2 신뢰도 검증

동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 경우 같은 측정값을 얻을 가능성이 있는지에 관해 알아보는 것을 신뢰도 검증 또는 Cronbach 알파 검증이라고 한다. 보통 논문에서는 0.6이상이면 신뢰도가 있다고 판단을 한다. 〈표 8〉은 그 결과를

정리한 것이다.

먼저 업무 환경을 살펴보면 신뢰도의 값이 0.611으로 낮은 신뢰도를 보이고 있고, 보상 시스템을 살펴보면 신뢰도의 값이 0.769로 보통 신뢰도를 보이고 있다. 이어서 인간관계를 살펴보면 신뢰도의 값이 0.730으로 보통 신뢰도를 보이고 있으며, 환경 전체를 살펴보면 신뢰도의 값이 0.789으로 보통 신뢰도를 보이고 있다. 다음으로 자아존중감의 측면에서는 신뢰도가 0.886으로 높은 신뢰도를 보이고 있고, 자기효능감은 신뢰도의 값이 0.651으로 낮은 신뢰도를 보이고 있다. 마지막으로 심리 상태는 신

〈표 8〉 신뢰도 검증 결과

변수 명	문항 수	Cronbach's Alpha
업무환경	11	.611
보상시스템	4	.769
인간관계	3	.730
환경전체	18	.789
자이존중감	7	.886
자기효능감	14	.651
심리상태	21	.752
소진도	14	.612

뢰도의 값이 0.752로 보통 신뢰도를 보이고 있고, 소진도에서는 신뢰도의 값이 0.612로 낮은 신뢰도를 보이고 있다.

3.4.3 변수들의 기술적 통계값 분석

변수들의 기술적 통계값을 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 9〉에 정리하였다.

〈표 9〉에 정리한 결과 가운데 먼저 업무 환경 전체를 살펴보면 평균이 3.34, 표준편차가 .475로 나타났다. 인간관계는 평균이 3.76, 표준편차가 .789이고, 보상 시스템은 평균이 2.36, 표준편차가 .834로 나타났다. 또한 업무 환경은 평균이 3.58, 표준편차가 .453이었고, 심리

상태를 살펴보면 평균이 3.52, 표준편차가 .379으로 나타났다. 이어서 자이존중감을 살펴보면 평균이 3.93, 표준편차가 .651으로 나타났고, 자기효능감은 평균이 3.32, 표준편차가 .408으로 나타났다. 마지막으로 소진도를 살펴보면 평균이 3.39, 표준편차가 .369으로 나타났다.

이어서 정규성 검정을 검토하고 정규성 항목 중 왜도와 첨도를 통해 파악한 결과를 보면, 왜도 자료의 대칭성 정도를 나타낸 것으로 평균에 대한 대칭적 정규분포와는 달리 양의 왜도는 자료가 평균 좌측에 몰려있고, 음의 왜도는 평균의 우측에 몰려있어 평균에 대한 비대칭적 분포를 이룬다. 왜도는 절대값 3이상, 첨도는 절대값 7이상일 경우 자료의 정규성에 문제가

〈표 9〉 변수들의 기술적 통계값

	N	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
업무환경전체	100	3	4	3.34	.475	-.067	-1.444
인간관계	100	3	5	3.76	.789	.415	-1.259
보상시스템	100	1	5	2.36	.834	.831	.915
업무환경	100	3	4	3.58	.453	-.223	-1.192
심리상태	100	3	4	3.52	.379	.373	-.746
자이존중감	100	2	5	3.93	.651	-.850	.658
자기효능감	100	3	4	3.32	.408	.648	-.525
소진도	100	3	4	3.39	.369	-.323	-.523

있는 것으로 판단한다. SPSS에서 첨도 값은 정규분포에서 표준화된 첨도지수 값 3을 제외한 결과로 해석할 때는 3을 더한 뒤 해석한다. 따라서 본 연구의 응답자료 정규성 검토결과 일변량 정규성 가정에는 왜도와 첨도의 문제가 없는 것으로 나타났다.

3.4.4 인구 통계학적 특성에 따른 소진도의 차이
인구 통계학적 특성에 따른 소진도의 차이를

보기 위해서 t-test와 일원변량분석(ANOVA)을 실시하고 사후검정은 Scheffe를 사용하였으며, 그 결과는 <표 10>에 정리한 내용과 같다. 설문에 응한 학교도서관 기간제 사서교사 및 계약직 사서의 성별이 모두 여성인 관계로 t-test를 통해 성별에 따른 차이는 검증하지 않았으며, 일원변량분석에서도 총 사서 수는 모두 1명뿐이라서 제외했다.

<표 10>에서 연령을 살펴보면 20대의 평균이 3.49이고, 30대는 3.31, 40대는 3.37, 그리고

<표 10> 인구 통계학적 특성에 따른 소진도의 차이

변수	항목	평균	표준편차	t/F	p	사후검증
연령	20대	3.49	.191	1.669	.179	n/a
	30대	3.31	.387			
	40대	3.37	.389			
	50대 이상	3.53	.309			
학력	대학교 졸업(a)	3.57	.272	3.809	.006**	d>b,e
	석사과정 재학(b)	3.29	.380			
	석사과정 졸업(c)	3.34	.424			
	박사과정 재학(d)	3.71	.000			
	박사과정 졸업(e)	3.29	.000			
자격증	준사서	3.07	.000	2.042	.135	n/a
	2급 정사서	3.39	.378			
	1급 정사서	3.53	.229			
경력	3년 미만(a)	3.33	.427	3.089	.019*	d>b
	3-5년(b)	3.17	.250			
	6-10년(c)	3.39	.440			
	11-15년(d)	3.53	.277			
	15년 이상(e)	3.50	.291			
학교	초등학교	3.39	.401	.039	.962	n/a
	중학교	3.40	.366			
	고등학교	3.36	.107			
직위	일반 계약직 사서(a)	3.32	.117	5.602	.005**	c>a
	무기 계약직 사서(b)	3.33	.392			
	기간제 사서교사(c)	3.63	.183			

*p<0.05, **p<0.01

50대 이상은 3.53으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 F값이 1.669이고 유의확률이 0.179이므로 연령에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 없다. 학력을 살펴보면 대학교 졸업(a)의 평균이 3.57이고, 석사과정 재학(b)은 3.29, 석사과정 졸업(c)은 3.34, 박사과정 재학(d)은 3.71, 그리고, 박사과정 졸업(e)은 3.29으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 F값이 3.809이고 유의확률이 0.006이므로 학력에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 있다. 자격증을 살펴보면 준사서의 평균이 3.07이고, 2급 정사서는 3.39, 그리고 1급 정사서는 3.53으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면, F값이 2.042이고 유의확률이 0.135이므로 자격증에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 없다. 경력을 살펴보면 3년 미만(a)의 평균이 3.33이고, 3-5년(b)은 3.17, 6-10년(c)은 3.39, 11-15년(d)은 3.53, 그리고, 15년 이상(e)은 3.50으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 F값이 3.089이고 유의확률이 0.019이므로 경력

에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 있다.

학교를 살펴보면 초등학교의 평균이 3.39이고, 중학교는 3.40, 그리고 고등학교는 3.36으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 F값이 0.039이고 유의확률이 0.962이므로 학교에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 없다. 직위를 살펴보면 일반 계약직 사서(a)의 평균이 3.32이고, 무기 계약직 사서(b)는 3.33, 그리고 기간제 사서교사(c)는 3.63으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 F값이 5.602이고 유의확률이 0.005이므로 직위에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 있다.

3.4.5 변수들의 상관관계 분석

변수들의 상관관계를 보기 위하여 Pearson 상관분석을 사용하였으며, 그 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11>에 정리한 결과 가운데 먼저 업무 환경 전체와 인간관계를 살펴보면, 상관계수가

<표 11> 변수들의 상관관계

	업무환경 전체	인간관계	보상시스템	업무환경 평균	심리상태 평균	자아존중감	자기효능감	소진도평균
업무환경 전체	1							
인간관계	.790**	1						
보상시스템	.714**	.489**	1					
업무환경 평균	.862**	.553**	.322**	1				
심리상태 평균	.362**	.361**	-.061	.491**	1			
자아존중감	.425**	.379**	.249*	.382**	.708**	1		
자기효능감	.165	.199*	-.283**	.378**	.827**	.187	1	
소진도평균	.449**	.455**	.250*	.386**	.566**	.668**	.255*	1

*p<0.05, **p<0.01

0.790으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 업무 환경 전체와 보상 시스템을 살펴보면 상관계수가 0.714으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 업무 환경 전체와 업무 환경 평균을 살펴보면 상관계수가 0.862으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 업무 환경 전체와 심리 상태 평균을 살펴보면 상관계수가 0.362으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 업무 환경 전체와 자아존중감을 살펴보면 상관계수가 0.425으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 업무 환경 전체와 소진도 평균을 살펴보면 상관계수가 0.449으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$).

이어서 인간관계와 보상 시스템을 살펴보면 상관계수가 0.489으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 인간관계와 업무 환경 평균을 살펴보면 상관계수가 0.553으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 인간관계와 심리 상태 평균을 살펴보면 상관계수가 0.361으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 인간관계와 자아존중감을 살펴보면 상관계수가 0.379으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 인간관계와 자기효능감을 살펴보면 상관계수가 0.199으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 인간관계와 소진도 평균을 살펴보면 상관계수가 0.455으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$).

보상 시스템과 업무 환경 평균을 살펴보면 상관계수가 0.322으로 통계적으로 유의한 양의

상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 보상 시스템과 자아존중감을 살펴보면 상관계수가 0.249으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 보상 시스템과 자기효능감을 살펴보면 상관계수가 -0.283으로 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 보상 시스템과 소진도 평균을 살펴보면 상관계수가 0.250으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 업무 환경 평균과 심리 상태 평균을 살펴보면 상관계수가 0.491으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 업무 환경 평균과 자아존중감을 살펴보면 상관계수가 0.382으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 업무 환경 평균과 자기효능감을 살펴보면 상관계수가 0.378으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 업무 환경 평균과 소진도 평균을 살펴보면 상관계수가 0.386으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 심리 상태 평균과 자아존중감을 살펴보면 상관계수가 0.708으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 심리 상태 평균과 자기효능감을 살펴보면 상관계수가 0.827으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 심리 상태 평균과 소진도 평균을 살펴보면 상관계수가 0.566으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 자아존중감과 소진도 평균을 살펴보면 상관계수가 0.668으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$). 마지막으로 자기효능감과 소진도 평균을 살펴보면 상관계수가 0.255으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다($p < 0.05$).

3.4.6 연령, 학력, 자격증, 경력, 학교, 직위, 인간관계, 보상 시스템, 업무 환경 평균, 자아존중감, 자기효능감이 소진도에 미치는 영향 분석

연령, 학력, 자격증, 경력, 학교, 직위, 인간관계, 보상 시스템, 업무 환경 평균, 자아존중감, 자기효능감이 소진도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시했으며, 그 결과는 <표 12>에 정리했다.

<표 12>에 정리한 결과를 보면 모형 F값이 14.552으로 통계적으로 유의한 회귀모형이라고 할 수 있다. 회귀분석에서 R^2 이 결정계수와 같은 것으로 변수 요소에 의해서 설명 될 수 있는 종속 변수의 총 변동 비율을 의미한다. R^2 은 64.5%으로 매우 높은 편이므로 설명력이 좋다고 할 수 있다. Variation Inflation Factor(다중공선성)은 1부터 무한대까지의 수를 가지므로 1 이상부터 10 이하는 다중공선성 문제가 존재

하지 않는다고 할 수 있다. VIF 는 10 이하이므로 다중공선성 문제가 없다. Durbin-Watson의 결과 2에 가깝기 때문에 자기상관이 없으므로 잔차의 독립성 조건이 만족된다. 따라서 변수에 이상은 없다. 유의수준은 0.05(95%)를 기준으로 하고 있기 때문에 0.05보다 높으면 유의하지 않은 결과이고 낮으면 유의한 결과라고 할 수 있다.

이 결과를 바탕으로 먼저 연령을 살펴보면 비표준화 베타의 값이 -.038으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 -.887이고 유의확률이 0.378이므로 통계적으로 유의한 음의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 학력을 살펴보면 비표준화 베타의 값이 -.177으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 -4.889이고 유의확률이 0.000이므로 통계적으로 유의한 음의 영향을 주는 것으로 나타났다. 비표준화 베타(B)의 값이 -0.177이므로 학력이 1단위 증가

<표 12> 연령, 학력, 자격증, 경력, 학교, 직위, 인간관계, 보상 시스템, 업무 환경 평균, 자아존중감, 자기효능감이 소진도에 미치는 영향

독립변수	소진도						DW	R^2	F
	B	SE	Beta	t	p	VIF			
(상수)	1.664	.325		5.112	.000		1.734	.645	14.552** (.000)
연령	-.038	.043	-.089	-.887	.378	2.473			
학력	-.177	.036	-.431	-4.889	.000**	1.932			
자격증	.008	.102	.007	.073	.942	2.099			
경력	.099	.029	.361	3.381	.001**	2.835			
학교	.115	.049	.204	2.357	.021*	1.864			
직위	.032	.073	.042	.431	.667	2.305			
인간관계	.073	.046	.156	1.590	.115	2.394			
보상시스템	.149	.057	.337	2.605	.011*	4.153			
업무환경평균	-.123	.081	-.151	-1.532	.129	2.426			
자아존중감	.318	.042	.562	7.566	.000**	1.368			
자기효능감	.107	.089	.118	1.204	.232	2.397			

*p<0.05, **p<0.01 ad $R^2 = .601$

하게 되면 소진도는 -0.177 감소하게 된다. 자격증을 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.008으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 0.073이고 유의확률이 0.942이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 경력을 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.099으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 3.381이고 유의확률이 0.001이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 주는 것으로 나타났다. 비표준화 베타(B)의 값이 0.099이므로 경력이 1단위 증가하게 되면 소진도는 0.099 증가하게 된다. 학교를 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.115으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 2.357이고 유의확률이 0.021이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 주는 것으로 나타났다. 비표준화 베타(B)의 값이 0.115이므로 학교가 1단위 증가하게 되면 소진도는 0.115 증가하게 된다. 직위를 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.032으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 0.431이고 유의확률이 0.667이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 인간관계를 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.073으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 1.590이고 유의확률이 0.115이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 보상 시스템을 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.149으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 2.605이고 유의확률이 0.011이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 주는 것으로 나타났다. 비표준화 베타(B)의 값이 0.149이므로 보상시스템이 1단위 증가하게 되면 소진도는 0.149 증가하게 된다. 업무 환경 평균을 살펴보면 비표준

화 베타의 값이 -.123으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 -1.532이고 유의확률이 0.129이므로 통계적으로 유의한 음의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 자아존중감을 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.318으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 7.566이고 유의확률이 0.000이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 주는 것으로 나타났다. 비표준화 베타(B)의 값이 0.318이므로 자아존중감이 1단위 증가하게 되면 소진도는 0.318 증가하게 된다. 자기효능감을 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.107으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 1.204이고 유의확률이 0.232이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

3.4.7 연령, 학력, 자격증, 경력, 학교, 직위, 업무 환경 전체, 심리 상태 평균이 소진도에 미치는 영향 분석

연령, 학력, 자격증, 경력, 학교, 직위, 업무 환경 전체, 심리 상태 평균이 소진도에 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였고, 그 결과를 <표 13>에 정리했다.

<표 13>의 결과를 보면 모형 F값이 10.677으로 통계적으로 유의한 회귀모형이라고 할 수 있다. 이 결과는 회귀분석에서 R제곱이 이 결정계수와 같은 것으로 변수 요소에 의해서 설명될 수 있는 종속 변수의 총 변동 비율을 의미한다. R²는 48.4%로 높은 편이므로 설명력이 좋다고 할 수 있다. Variation Inflation Factor(다중공선성)는 1부터 무한대까지 수를 가지므로 1이상부터 10이하의 다중공선성문제가 존재하지 않는다고 할 수 있다. VIF는 10이하이므로 다중

〈표 13〉 연령, 학력, 자격증, 경력, 학교, 직위, 업무 환경 전체, 심리 상태 평균이 소진도에 미치는 영향

독립변수	소진도						DW	R ²	F
	B	SE	Beta	t	p	VIF			
(상수)	1.009	.361		2.795	.006		1.672	.484	10.677** (.000)
연령	-.102	.048	-.239	-2.134	.036*	2.206			
학력	-.108	.040	-.262	-2.677	.009**	1.696			
자격증	.087	.119	.078	.731	.467	2.018			
경력	.085	.030	.308	2.866	.005**	2.042			
학교	.091	.053	.162	1.719	.089	1.570			
직위	.142	.078	.187	1.814	.073	1.880			
업무 환경 전체	.200	.071	.257	2.800	.006**	1.489			
심리 상태 평균	.383	.084	.393	4.568	.000**	1.307			

*p<0.05, **p<0.01 ad R² = .439

공성문제가 없다. Durbin-Watson의 결과 2에 가깝기 때문에 자기상관이 없으므로 잔차의 독립성 조건이 만족된다. 그러므로 변수에 이상은 없다. 유의수준은 0.05(95%)를 기준으로 하고 있다. 0.05보다 높으면 유의하지 않는 결과이고 낮으면 유의한 결과라고 할 수 있다.

이상의 결과를 바탕으로 먼저 연령을 살펴보면, 비표준화 베타의 값이 -.102으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 -2.134이고 유의확률이 0.036이므로 통계적으로 유의한 음의 영향을 주는 것으로 나타났다. 비표준화 베타(B)의 값이 -.102이므로 연령이 1단위 증가하게 되면 소진도는 -0.102 감소하게 된다. 학력을 살펴보면 비표준화 베타의 값이 -.108으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 -2.677이고 유의확률이 0.009이므로 통계적으로 유의한 음의 영향을 주는 것으로 나타났다. 비표준화 베타(B)의 값이 -.108이므로 학력이 1단위 증가하게 되면 소진도는 -0.108 감소하게 된다. 자격증을 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.087로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이

0.731이고 유의확률이 0.467이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 경력을 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.085로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 2.866이고 유의확률이 0.005이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 주는 것으로 나타났다. 비표준화 베타(B)의 값이 0.085이므로 경력이 1단위 증가하게 되면 소진도는 0.085 증가하게 된다. 학교를 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.091으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 1.719이고 유의확률이 0.089이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직위를 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.142으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 1.814이고 유의확률이 0.073이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 업무 환경 전체를 살펴보면 비표준화 베타의 값이 0.200으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면 t값이 2.800이고 유의확률이 0.006이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 주는 것으로 나타났다. 비표준화 베타(B)의

값이 0.200이므로 업무 환경 전체가 1단위 증가하게 되면 소진도는 0.200 증가하게 된다. 심리 상태 평균을 살펴보면, 비표준화 베타의 값이 0.383으로 나타났다. 감정통계량을 살펴보면 t 값이 4.568이고 유의확률이 0.000이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 주는 것으로 나타났다. 비표준화 베타(B)의 값이 0.383이므로 심리 상태 평균이 1단위 증가하게 되면 소진도는 0.383 증가하게 된다.

4. 결론 및 제언

본 연구는 학교도서관 사서직 가운데 기간제 사서교사와 계약직 사서들이 지각하는 소진의 원인이 무엇인지 그 요인들을 규명하여, 소진을 예방하고 감소시킬 수 있는 방안을 모색하는데 필요한 기초 자료를 제공하는데 목적이 있다. 따라서 목적 달성을 위해 서울특별시 및 경기도 내 학교도서관에 근무하는 기간제 사서교사와 계약직 사서 100명으로부터 인구 통계학적 특성, 업무 환경, 심리 상태, 소진도를 알아보기 위한 내용이 담긴 설문지를 회수하여, SPSS 20.0을 활용하여 빈도분석과 t-test, 일원변량분석(ANOVA)과 다중회귀분석을 실시하였다. 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 학교도서관 기간제 사서교사와 계약직 사서들의 소진에 영향을 미치는 인구 통계학적 요인을 살펴본 결과 성별 분포는 100명 모두 여성이었다. 연령은 3-40대가 78%로 대다수였고, 50대 이상이 20대의 두 배를 넘는 것도 확인할 수 있다. 또한 74% 이상이 석사과정 재학 이상이라는 점을 통해 학교도서관 사서(교사)들의

학력이 높다는 것을 알 수 있었다. 소지하고 있는 자격증은 2급 정사서가 89%로 압도적이었으며, 1급 정사서와 준사서가 뒤를 이었다. 이어서 근무 경력은 6-10년이 27%로 가장 높았고, 11-15년 근무자도 24%나 되었다. 근무하고 있는 학교 유형은 초등학교가 절반 이상인 54%였고, 중학교와 고등학교 순이었다. 근무하고 있는 사서의 수는 모두 1명이었으며, 지위는 무기계약직이 75%로 가장 많았다.

둘째, 전체 소진도에 대한 평균값은 3.39로 학교도서관 기간제 사서교사와 계약직 사서들이 느끼는 소진 정도가 보통보다 적음을 알 수 있었다.

셋째, 인구 통계학적 특성에 따른 소진 정도를 살펴본 결과 연령과 자격증 소지 여부, 근무하고 있는 학교 유형에서는 유의미한 차이가 없었고, 학력과 근무 경력, 학교에서의 지위에서는 유의미한 차이가 있었다.

넷째, 연령, 학력, 자격증, 경력, 학교, 직위, 인간관계, 보상 시스템, 업무 환경 평균, 자아존중감, 자기효능감이 소진도에 미치는 영향을 분석한 결과, 연령과 학력은 음의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 업무 환경 평균은 음의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 자격증 소지 여부와 학교에서의 직위, 인간관계, 자기효능감은 양의 영향을 미치지 않았고, 경력, 근무하고 있는 학교 유형, 보상 시스템, 자아존중감은 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 연령, 학력, 자격증, 경력, 학교, 직위, 업무 환경 전체, 심리 상태 평균이 소진도에 미치는 영향을 분석한 결과, 연령과 학력은 음의 영향을 미쳤고, 학교 및 직위는 양의 영향을 미치지 않았다. 또한 자격증과 경력, 업무 환경 전

체, 심리 상태 평균은 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 업무 환경의 측면에서 보상 시스템에 대한 만족도가 보통보다 낮기 때문에 이 부분에 대한 정책적 개선도 필요하다고 할 수 있다.

이상의 결과를 통해 학교도서관 기간제 사서교사와 계약직 사서들은 소진도가 높지 않음을 알 수 있었다. 다만 가장 큰 영향을 미치는 요소가 자아존중감이기 때문에, 학교도서관 사서직으로서의 유능감을 갖고 스스로의 가치를 인정하면서 전문성을 발휘해 나가는 것이 중요하겠다. 이에 학교도서관 사서직들이 전문성을 발휘하며 자아존중감을 유지해 나갈 수 있도록 돕기 위한 측면에서 다음과 같은 제언을 하는 바이다.

첫째, 학교 교육현장에서 신분으로 인한 차별을 받지 않도록 하기 위해서는 계약직 사서들이 점진적으로 사서교사 자격증을 갖출 수 있도록 유도하고, 임용고시에서 사서교사 정원을 충분히 확보할 수 있는 제도적 개선이 수반되어야 한다. 자아존중감은 객관적이고 중립적인 판단이라기보다 주관적인 느낌이라고는 하지만, 직장 내에서는 자신이 어떤 성과를 이루어낼 만한 유능한 사람이라고 믿는 마음이기 때문에 신분으로 인한 차별이 발생하지 않는다는 전제가 있어야 하기 때문이다. 학교도서관에 일하는 사서들이 근무환경에서 인정을 받을 때 비로소 학교도서관의 교육적 역할을 원활하게 수행할 수 있을 것이다.

둘째, 학교도서관 사서직들의 역량을 향상시킬 수 있는 연수 과정이 체계적으로 개발 및 실

천될 필요가 있다. 학교도서관은 대부분 사서직 한 사람이 근무하며 여러 역할을 동시에 수행해야 하는 곳이다. 따라서 사서로서의 역량, 교사로서의 역량, 대인관계 역량 등 많은 역량을 갖추어야 한다. 그러나 한 사람의 역량은 제한적일 수밖에 없으며, 환경의 변화에 따라 추가적으로 필요한 역량이 있기 때문에 적절한 대응을 할 수 있는 기회 마련이 필요하다.

셋째, 자아존중감이나 자기효능감과 같은 정서는 삶에서의 경험으로부터 영향을 받는다. 따라서 학교도서관 사서직들은 학교 내에서 스스로는 물론이고 나아가 교사, 학부모, 학생들로부터도 존중과 인정을 받을 수 있도록 최선을 다할 필요가 있다.

본 연구는 학교도서관에 근무하는 사서직 가운데 기간제 사서교사와 계약직 사서가 어떠한 경우에 소진경험을 하며, 그러한 소진을 경험하게 된 경위나 현재 소진 정도를 파악하고, 소진으로부터 벗어나는 과정을 심층적으로 밝힘으로써 소진을 예방하고 이에 따른 대처 방안을 모색하는데 참고가 될 기초자료를 제공하는데 목적이 있었다. 그 결과 소진도가 낮게 나온 점은 환영할 일이지만, 여전히 열악한 여건에서 고군분투하는 학교도서관 사서직들이 많다는 것은 주지해야 할 사실이다. 따라서 지위를 망라하여 전국 학교도서관에 근무하고 있는 사서직들의 심리 상태를 점검하는 연구가 계속 이루어질 필요가 있으며, 나아가 자아존중감과 자기효능감과 같은 심리·정서적 측면에서의 지원을 할 수 있는 방안 마련이 시급하다고 본다.

참 고 문 헌

- 경상북도교육청. 2000. 『학교도서관 운영 편람』. 안동: 경상북도교육청.
- 노동조, 김수진. 2018. 사서교사의 직무소진 경험에 관한 실증적 연구. 『한국비블리아학회지』, 29(4): 227-249.
- 박지선. 2019. 『공공도서관 사서의 이용자 관련 직무스트레스와 감정노동이 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구: 서울·인천 공공도서관 사서를 대상으로』. 석사학위논문. 명지대학교 대학원, 문헌정보학과.
- 장지숙. 1993. 『전문도서관 사서의 소진 경험에 관한 연구』. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원, 도서관학과.
- 장혜란, 김정아. 2017. 의학도서관 사서들의 직무 소진에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 51(1): 245-269.
- 최혜영. 1994. 『사회사업가의 burnout에 영향을 미치는 요인 연구: 복지관과 병원을 중심으로』. 석사학위논문. 연세대학교 대학원, 사회사업학과.
- 학교도서관진흥법. [online]. [cited 2019.9.4].
<<https://www.lawnb.com/Info/ContentView?sid=L000010584>>.
- 한윤옥. 2001. 전문직으로서의 사서교사에 대한 사회문화적 전망에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 35(3): 211-234.
- Cherniss, C. 1980. *Professional Burnout in the Human Services Organizations*. NY: Praeger Publishers.
- Cherniss, C. 1987. Staff burnout: *Too Much Stress or too Little Commitment?* In S. Landesman & P. M. Vietze (Eds.), *Living Environments and Mental Retardation*, (pp. 213-228). Washington, D. C.: American Association on Mental Deficiency.
- Corey, M. S. and G. Corey. 2002. *Becoming a Helper*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Freudenberger, H. J. 1974. "Staff Burnout." *Journal of Social Issues*, 30: 159-165.
- Kahill, S. 1988. "Interventions for Burnout in the Helping Professions: A Review of the Empirical Evidence." *Canadian Journal of Counseling Review*, 22(3): 310-342.
- Kottler, J. A. 1993. *On Being a Therapist (rev. ed.)*. San Francisco, Co: Jossey-Bass.
- Lieter, M. P. 1993. "Burnout as a Developmental Process: Consideration of Models," pp. 237-250 in *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Edited by Schaufeli et al. Washington, D. C.: Taylor and Francis.
- Maslach, C. and M. P. Leiter. 1997. *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.

Moss, L. 1981. *Managing Stress*. Reading, MA: Addison-Wesley.

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

Choi, Hye-Young. 1994. *A Study on the Factors Affecting Social Worker's Burnout: Focused on Welfare Center & Hospital*. M.A. thesis, Department of Social Welfare Graduate School Yonsei University.

Gyeongsangbuk-do Office of Education. 2000. *Management Handbook of School Library*. Andong: Gyeongsangbuk-do Office of Education.

Han, Yoon-Ok. 2001. "Socio-Cultural Perspectives on the Image of Teacher-Librarian as Profession." *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 35(3): 211-234.

Jang, Hye-Rhan and Jeong-A Kim. 2017. "A Study on the Job Burnout of Medical Librarians in Korea." *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 51(1): 245-269.

Jang, Ji-Sook. 1993. *A Study on the Burnout of Librarians in Special Libraries*. M.A. thesis. Department of Library Science Graduate School Ewha Womans University.

Noh, Dong-Jo and Soo-Jin Kim. 2018. "An Empirical Study on the Job Burnout of Teacher Librarian." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 29(4): 227-249.

Park, Ji-Seon. 2019. *A Study on the Effects of User-Related Occupational Stress and Emotional Labor on Job Exhaustion in Public Librarian: Focusing on Librarians in Public Libraries in Seoul and Incheon*. M.A. thesis, Department of Library and Information Science Graduate School, Myongji University.

School Library Promotion Act. [online]. [cited 2019.9.4].

<<https://www.lawnb.com/Info/ContentView?sid=L000010584>>.