

전문상담교사의 역할갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과*

김 정 숙[†]

유 금 란

가톨릭대학교

본 연구는 전문상담교사의 역할갈등, 전문직 정체성, 소진의 관계를 살펴보고, 역할갈등이 소진에 미치는 과정에서 전문직 정체성이 각기 매개효과와 조절효과를 보이는지 알아보았다. 이를 위해 전국에 있는 전문상담교사 총 223명을 대상으로 역할갈등, 전문직 정체성, 소진에 관한 설문조사를 실시하였으며, 상관분석과 위계적 회귀분석으로 분석을 하였다. 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 역할갈등은 전문직 정체성과 유의미한 상관을 보이지 않았으며, 무능감과 만 유의미한 정적 상관을 보였고, 전문직 정체성과 소진(신체적 피로감, 무능감, 비협조적 업무환경, 내담자 가치저하, 사생활 악화)은 유의미한 부적 상관을 보였다. 둘째, 이러한 변인들의 상관결과로 인하여 역할갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성의 매개효과는 검증되지 못했다. 셋째, 역할갈등과 소진(신체적 피로감, 비협조적인 업무환경)과의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과가 나타났는데, 역할갈등이 높더라도 전문직 정체성이 높으면 소진을 덜 경험하였다. 이는 전문상담교사의 소진을 예방하고 대처하는데 전문직 정체성이 중요한 변인으로 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 결과이다. 마지막으로 이러한 연구 결과를 토대로 시사점과 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 제시하였다.

주요어 : 전문상담교사, 역할갈등, 전문직 정체성, 소진

* 본 연구는 김정숙(2010년)의 가톨릭대학교 석사학위논문 ‘전문상담교사의 역할갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성의 역할연구’를 요약 및 수정한 것임.

† 교신저자 : 김정숙, 가톨릭대학교, (420-743) 경기도 부천시 역곡2동 43-1.

Tel : 010-6342-0255, E-mail : rrabit2004@naver.com.

급변하는 현대사회에서 학생들은 새로운 지식과 다양한 기술을 습득하는데 있어 빠른 적응력이 요구되고 있으나, 교과서 중심의 주입식 수업의 교과 과정과 대학 입시 위주의 교육은 정작 학생들의 창의성과 독창성의 성장을 저해하는 요인이 되고 있다. 게다가 복잡한 사회현상과 대인관계의 문제점들은 청소년들의 심리적인 갈등과 어려움을 불러일으키고 있으며(연문희, 강진령, 2002), 학교폭력, 비행, 교실 붕괴, 결손가정 자녀의 탈선, 집단 따돌림, 자살, 각종 중독(pc, 약물)등은 비단 교육문제로 국한되지 않고 심각한 사회문제로 대두되고 있다(조영희, 허승희 2007). 따라서 사회 변화와 교육환경의 변화에 발맞추어 학생들은 물론 학부모와 교직원을 지원하기 위한 학교 상담의 활성화는 다른 어느 때보다 절실한 시대적 요구라 하겠다(연문희, 강진령, 2002).

이러한 사회적 요구에 따라 현행 수업 겸임 상담교사로는 다양한 유형의 청소년문제에 대한 미흡한 대처 및 전문적인 학생상담에 한계를 느끼고, 학교상담 역사 60여년 만에 2005년 9월 학교상담 업무를 전담으로 하는 ‘전문상담교사 순회교사’ 308명이 181개 지역교육청에 임용·배치되었다(교육인적자원부, 2006). 전문상담교사란, 학교상담자 중 전문상담교사 1급 또는 2급 자격증 소지자로 지역교육청과 해당 학교에 임용·배치되어 학교상담을 전담하는 상담교사를 말한다(교육과학기술부, 2009). 교육인적자원부 보도 자료(2006. 10. 31)에 의하면 전문상담교사의 개인상담 실적은 2006년도 상반기 총 94,010명을 대상으로 상담하였으며, 유형별로는 진로진학상담 15,639명, 학업상담 13,182명, 성격·정신건강 상담 13,319명, 대인관계 10,183명 순으로 미래의 자기준비와 관련된 상담이 전체의 55.6%를 차지하고 있으

며, 폭력 7,865명, 가족문제 4,801명, 따돌림 2,033명, 흡연 1,309명 등 활발한 상담 활동이 보고되었다. 이를 통해, 교육인적자원부는 전문상담교사 배치 후 학교상담이 되살아나고 있다고 판단하고, 학교폭력과 학생범죄의 예방을 위하여 2009년 3,500명의 전문상담교사를 배치할 계획을 발표했다. 그러나 현재까지 전국 779명의 전문상담교사만이 배치가 되어있으며(교육과학기술부, 2008), 2010년 99명의 임용공고가 발표는 되었지만(교육청, 2009), 전국 1만 여개의 학교에 필요한 전문상담교사의 수에 비하면 턱 없이 부족한 상태이다(김신일, 2005).

학교상담자는 학생들의 심리적 건강을 위해 상담, 조정, 자문 등의 다양한 업무를 하고 있으며(Wittmer, 2000), 학생, 교사, 학부모 그리고 학교 행정가들로부터 여러 가지 역할들을 요구 받는다(이상민, 안성희, 2003; 이현주, 2003). 이러한 요구들을 정리하고 체계화시킨 것이 학교상담의 모형이라고 할 수 있는데 이는 학교상담자의 역할을 정의해 주며, 학교상담의 이론적 틀로서 효과적인 학교상담을 위한 기반을 제공한다(이상민, 오인수, 서수현, 2007). 이를 위해, 최근 학교상담자의 역할에 대한 다양한 연구들(강진령, 손현동, 조은문, 2005a; 강진령 등, 2005b; 이상민, 안성희, 2003; 이현주, 2003)이 이루어지고 있으며, 이때까지의 연구와 자료를 기반으로 교육과학기술부는 2009년 초 ‘전문상담교사 운영 및 활동 매뉴얼’을 발표하고 전문상담교사 역할모형의 세 가지 특징으로 1) 예방적 서비스와 반응적 서비스의 결합 모형 2) 목표 중심 학교상담모형 3) 조력자로서의 교육자모형을 제시하기도 하였다.

이와 같이, 전문상담교사제도가 시행되기

전부터 현재에 이르기까지 이들의 역할을 정립하고, 정의하기 위한 연구들이 이어지고는 있으나, 아직까지 명확하게 정립되지 않은 상담자 역할에 대한 혼돈과 갈등은 계속 되고 있다(Aluede & Imonikhe, 2002; Burnham & Jackson, 2000). 이러한 현상은 이상적인 상담 모형과 실제 학교상담자가 수행하는 것들과의 차이(Burnham & Jackson, 2000)에서 발견될 수 있으며, 역할수행은 자기 자신으로부터 발생한 주관적 역할기대와 외부의 타인으로부터 오는 객관적 역할기대에 의해 영향을 받는다(Secord & Backman, 1964).

본 연구에서는 상담서비스를 받을 대상들의 기대요구를 중심으로 학교상담자의 역할이 탐색되었던 기존 연구들(강진령 등, 2005a; 강진령 등, 2005b; 이상민, 안성희, 2003; 이현주, 2003; Burnham & Jackson, 2000)과 달리, 상담서비스를 제공하는 당사자가 자신들의 역할을 어떻게 정의하고 기대하는지 알아보고자 한다. 이러한 주관적 기대는 상담서비스를 받을 대상자의 요구들에 대한 역할수행의 질에 영향을 미친다(금명자, 2007). 이 과정에서 개인이 주어진 역할을 어떻게 수행하는가에 대한 상반되는 기대에 의해서 역할 내 갈등이 발생하는데(Luthans, 1992), 전문상담교사를 대상으로 기대와 역할에 대한 연구(금명자, 2007)에 의하면 이들은 자신들이 해야 될 업무활동에 대한 기대가 학교 현장에서 실제 이루어질 예상 활동보다 큰 것으로 나타나 역할에 대한 갈등을 예견하였다. 실제로 전문상담교사들은 학교 현장에서는 상담 전문직 역할보다는 교직원으로서의 역할이 요구될 것으로 예상했다.

이러한 역할갈등은 역할스트레스의 주요 요인으로 작용하며(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964), 전문상담교사의 직무만족도에

부정적 영향을 미친다(이현아, 이기학, 2009). 미국의 학교상담자 연구(Butler & Constantine, 2005; Wilkerson & Bellini, 2006)에서도 다른 영역에 종사하는 상담자(대학상담소, 시설상담소)에 비해 학교상담자는 상담업무 외에 다중업무(행정업무) 수행으로 인한 역할 갈등, 역할의 모호성을 경험하고, 교사와 교직원과의 관계에서 더 많은 스트레스를 받고 있다는 결과들이 보고되고 있으며, 이 같은 과중한 업무와 개인적 갈등은 소진을 유발시킨다(Maslach & Goldberg, 1998).

소진은 특히 심리적, 사회적 및 신체적 어려움에 도움을 주는 서비스 업종의 전문직 사람들에게 더 경험된다(Freudenberger, 1974). 소진은 1980년대 Maslach와 Jackson(1981)에 의해 소진척도(Maslach Burnout Inventory: 이하, MBI로 칭함)가 개발되면서 산업 조직 심리학의 분야에서 경험적 연구들이 양적으로나 질적으로나 다양하게 탐색되고, 진행됐다. Maslach는 소진을 정서적 고갈(Emotional Exhaustion), 비인간화(Depersonalization), 개인의 성취감의 결여(Reduced Personal Accomplishment) 등 3가지 하위차원으로 구분하였다. 소진된 상담자는 다양한 신체적 증상과 함께 무력감, 절망감 등 좌절을 경험할 뿐만 아니라 내담자들을 돌보는 것에 무관심해지며(Maslach, 1982), 전문가로서 상담자에게 없어서는 안 될 활기가 사라지게 되고(Corey & Corey, 2002), 상담에 대한 낮은 직업만족도를 보인다(DeMato & Curcio, 2004). 경력에 따른 소진 연구를 살펴보면, 숙련상담자가 초보상담자보다 개인적 직무관련 성취감이 더 높았고(고은하, 2001; 최혜윤, 정남운, 2003), 초보상담자가 소진을 더 경험하였다(박정혜, 2006). 이러한 점을 고려해 본다면, 현재 전문상담교사는 만 3년의 길지 않는

경력을 가지고 있는데, 일반 상담자나 일반 교사와 비교해 볼 때, 상담업무와 관련한 다양한 업무(교육, 자문, 조정, 행정 등)를 맡고 있어 소진 정도가 높을 것으로 예측된다. 게다가 자신의 업무에 대한 기대가 높고(금명자, 2007), 전문상담교사제도가 현재 정착되는 과정이라 역할수행에 있어 강한 책임감과 열의를 보인다. 이러한 높은 기대와 과도한 책임감은 스트레스를 유발시키고, 상담의 관계에서 부정적으로 작용할 수 있으며 소진을 경험하게 만든다(Kotter, 1993; Pines, 1993).

한편, Lee 등(2007)은 상담자 소진을 개인적 낙담, 시스템 스트레스에 대한 무감동 그리고 신체적·정신적 고갈 때문에 임상적 업무를 적절하게 행하는데 실패하는 것으로 정의하고, 상담자의 소진을 좀 더 정확하게 측정할 수 있는 상담자 소진척도(Counselor Burnout Inventory: 이하, CBI로 칭함)를 개발했다. CBI의 문항들은 직무소진의 다양한 수준을 총 5개의 하위요인 즉, 신체적 피로감, 무능감, 비협조적 업무환경, 내담자 가치저하, 마지막으로 사생활 악화로 구분하고 있다. 종전까지는 상담자의 소진을 측정할 때, MBI를 사용해 왔으나 이 척도는 상담자만을 대상으로 개발된 척도가 아니며, 또한 상담이라는 직무환경 내에서의 소진관련 문항들을 측정하지 않기 때문에 상담자 소진에 대한 정확한 측정에 한계를 갖는다(Lee et al., 2007).

이처럼 상담이라는 전문직에서 매우 중요한 문제로 다뤄지는 것이 바로 소진인데(이영란, 2006), 전문직 정체성이 높은 사람이 소진의 정도가 낮다는 등 소진 대처를 위한 이들의 관계에 대한 연구(안수경, 2000; 오요셉, 2005; Butler & Constantine, 2005; Yu, 2008)가 증가하고 있다. 전문직 정체성이란 전문직에 종사하

는 사람이 스스로 전문직업인이라고 내리는 주관적인 평가를 말한다(박종우, 1994). 하나의 직업이 전문직으로 인정받기 위해서는 그 일의 특수성과 독자성이 내포되어야 할뿐만 아니라 그 나름대로 명확한 기준이 있어야 한다(한상철, 1998). Hall(1968)은 전문직의 태도적 속성은 자신의 일에 대한 태도를 반영하고, 이는 전문가가 하는 일의 중요한 부분을 구성한다고 보았으며, 전문직 정체성의 주요한 행동 준거를 5가지로 설명했다. 첫째, 전문조직의 활용 둘째, 공중에 대한 서비스의 신념 셋째, 자기규제에 대한 신념 넷째, 직업에 대한 소명의식 그리고, 자율성에 대한 신념이다. 한편, 성공적인 전문상담교사는 전문상담에 적합한 인성적 자질과 전문적 자질을 겸비해야 하며, 학생, 학부모, 교사 등 상담수요자들에게 전문상담에 대한 신뢰를 회복하고, 소속기관에서 정체성을 확립하여 전문성을 인정받아야 한다. 이를 위해 전문상담교사의 몇 가지 능력을 살펴보면, 첫째, 학교시스템 이해능력 둘째, 상담수요자 및 관련자들의 욕구 파악 능력 셋째, 상담이론과 기술의 현장 적용 능력 넷째, 학교 내외 협력관계 구축 능력 다섯째, 자기관리 및 개발능력 마지막으로, 미래 학교상담 방향에 대한 예견 능력 등이다(김희대, 2007).

사회복지전담공무원에 대한 연구(문영주, 2007)에서는 전문직 정체성의 경우 역할갈등, 역할모호성과 부적인 상관을 보이지만, 직무수행능력, 직업만족도는 정적인 상관을 보였다. 유사한 연구로, 미국 학교상담자의 집단자기존중감(집단정체성)과 정서적 고갈은 부적인 상관을 보였으며(Butler & Constantine, 2005), 전문직 정체성이 높을수록 소진 수준이 낮고, 스트레스가 높은 상황에서도 전문직 정체성이

높은 사람일수록 소진 수준이 낮았다(오요셉, 2005). 한편 Yu(2008)의 연구에서는 상담자의 직업만족도가 집단자존감(집단정체성)을 매개로 하여 소진에 영향을 미쳤다. 이런 다양한 연구 결과로 인하여 업무 현장에서는 소진과 함께 전문직 정체성의 중요성이 대두되고 있다(신현정, 1993; 이서우, 1995; 이한구, 1992).

앞에서도 언급했듯이 현재 전문상담교사제도는 정착되어 가는 과정으로 전문상담교사의 역할에 대한 불확실성으로 인한 갈등과 정체성 혼란을 경험하며(교육과학기술부, 2009), 이는 전문상담교사의 소진을 불러일으킨다(김희대, 2007). 최근 들어, 상담자 소진에 대한 많은 연구들이 상담자의 소진이 상담성과에 중요한 영향을 미치고 있으며 그 결과 상담자 교육 시 상담자의 소진을 다뤄야 한다는 점을 강조하고 있다(유성경, 박성호, 2002; 최윤미, 양난미, 이지연, 2002). 반면, 현재까지 전문상담교사를 대상으로 한 소진에 대한 연구(이현아, 이기학, 2009)는 극소수로 한정되어 있다. 따라서 본 연구에서는 실제적인 전문상담교사의 소진에 대한 기초자료를 제공하기 위해 역할갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성이 어떠한 역할을 하는지 알아보고자 한다. 구체적으로, 1) 역할갈등과 전문직 정체성, 그리고 소진이 서로 유의미한 상관을 보이고 있는지 알아보고, 2) 전문직 정체성이 역할갈등과 소진 사이에서 매개역할을 하고 있는지 검증하고, 3) 전문직 정체성의 수준에 따라 역할갈등이 소진에 미치는 영향이 달라지는지를 알아보고자 한다.

방 법

연구대상 및 절차

본 연구는 2005년 9월 이후로 발령 받아, 현재 교육청과 단위 학교에 근무하고 있는 전문상담교사를 대상으로 온라인과 지역별 교육 연수를 통해 설문조사를 실시하였다. 총 247부가 수거되었으며, 그 중 성실하지 못한 응답을 하거나 중도에 응답을 하지 않은 설문과 경력 6개월 미만인 자료를 제외한 최종 223부를 분석에 사용하였다. 응답자의 성별은 남성이 30명(13.5%)이고, 여성이 193명(86.5%)이었다. 연령은 20대가 47명(21.1%), 30대가 96명(43.0%), 40대가 44명(19.7%), 50대 이상이 36명(16.1%)로 나타났다. 경력은 1년 미만이 9명(4.0%), 1년 이상 2년 미만이 92명(41.3%), 2년 이상 3년 미만이 57명(25.6%), 3년 이상이 65명(29.1%)이었다.

측정도구

역할갈등

본 연구에서는 역할갈등을 개인 내적 역할 기대와 역할수행의 차이에서 오는 불안정한 심리적 상태로 정의하였다. 여기서 역할기대란 ‘과거 또는 현재 상황에서 전문상담교사의 업무에 대한 개인 내적 가치기대 또는 이상적인 업무정도 및 중요도’로 나타냈으며, 역할수행은 전문상담교사가 현재 수행하고 있는 상담 관련 업무 총체(개인·집단상담, 자문·중재, 행정업무)로 보았다. 이를 측정하기 위해 강진령 등(2005b)이 개발한 ‘학교상담자 역할 척도’를 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 예컨대, 총33개 문항의 동일한 도구에 역할기대 정도를 알아보는 질문지에는 ‘각각의 역할에 대한 중요도’를 ‘전혀 중요하지 않다’ 1점

에서 ‘매우 중요하다’ 9점까지 범위로 평가하였으며, 역할수행 정도를 알아보는 질문지에서는 ‘각각의 역할에 대한 현재 수행정도’를 ‘전혀 하고 있지 않다’ 1점에서 ‘매우 많이 하고 있다’ 9점까지 범위로 평가하였다. 그리고 역할기대와 역할수행의 점수 차이의 값을 역할갈등의 점수로 환산하였고, 점수가 높을수록 역할갈등의 수준이 높은 것을 의미한다. 강진령 등(2005b)의 연구에서 연구대상별 신뢰도계수(Cronbach's α)는 학생은 .92, 교사는 .94, 학부모는 .95, 행정가는 .96였으며, 본 연구에서는 역할기대와 역할수행 각각 .93으로 동일하며, 역할갈등은 .94이다.

전문직 정체성

박종우(1994)의 ‘전문직업적 정체성’ 척도를 최윤경(2003)이 ‘한국 상담자의 전문직 정체성과 전문 업무’에 관한 연구에서 상담전문가를 통해 내용타당도를 재검증한 것을 사용했다. 총 20문항으로 이루어져 있으며, 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 범위에서 평가하도록 되어있고, 점수가 높을수록 전문직 정체성의 수준이 높은 것을 의미한다. 최윤경(2003)의 연구에서 신뢰도계수(Cronbach's α)는 .70이었으며, 본 연구에서도 신뢰도계수(Cronbach's α)가 .70이다.

소진

본 연구에서는 전문상담교사의 소진을 측정하기 위하여, 상담자소진 척도 Counselor Burnout Inventory(CBI, Lee et al., 2007)를 Yu (2007)가 한국 문화에 타당화 연구한 한국판 상담자 소진 척도(Korean Counselor Burnout Inventory; 이하 K-CBI 칭함)를 사용하였다. 총 20개 문항으로 5개의 하위요인으로 이루어져

있으며, 구체적인 내용을 살펴보면, 첫째, 신체적 피로감(Exhaustion)은 상담자라는 직업으로 인해 발생하는 신체적인 피로감과 탈진정도를 의미하며, 둘째, 무능감(Incompetence)은 상담자로서 자신의 능력에 대한 내적인 효능감 정도를 나타내고, 셋째, 비협조적 업무환경(Negative Work Environment)은 상담직무환경에 대한 상담자의 태도와 감정을 말하며, 넷째, 내담자 가치저하(Devaluing Client)는 상담자가 가지는 내담자에 대한 태도와 지각 등을 나타내고, 마지막으로 사생활 악화(Deterioration in Personal Life)는 상담자라는 직업으로 인한 개인적인 삶의 영향 정도를 측정하고 있다. K-CBI는 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘언제나 그렇다’ 5점까지 범위로 평가하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 소진의 정도가 높은 것을 의미한다. Yu(2007)의 연구에서 하위요인별 신뢰도계수(Cronbach's α)는 신체적 피로감 .83, 무능감 .85, 비협조적 업무환경 .83, 내담자 가치저하 .81, 그리고 사생활 악화 .78로 나타났으며 소진 전체는 .92였고, 본 연구에서는 신체적 피로감 .83, 무능감 .83, 비협조적 업무환경 .82, 내담자 가치저하 .72, 그리고 사생활 악화 .75이며, 소진 전체는 .90이다.

자료분석

수집된 자료는 SPSS WIN 15.0 프로그램을 이용하였다. 연구대상들의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 역할갈등, 전문직 정체성, 소진의 상관관계를 살펴보았다. 그리고 전문직 정체성과 역할갈등의 상호작용효과가 소진을 예측하는가를 확인하기 위해 위계적 다중회귀분석(hierarchical moderated multiple regression)을 사용하였다.

결 과

전문상담교사의 역할갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성의 매개효과

전문상담교사의 역할갈등, 전문직 정체성 소진과의 상관관계

역할갈등, 전문직 정체성과 소진의 관계를 알아보기 위하여 상관분석을 실시한 결과는 표 1에 제시하였다. 상관분석 결과, 역할갈등과 전문직 정체성간에는 유의미한 상관이 나타나지 않았으며, 역할갈등과 신체적 피로감, 비협조적 업무환경, 내담자 가치저하, 그리고 사생활 악화 간에도 유의미한 상관이 나타나지 않았다. 소진의 하위개념 중 무능감과 역할갈등 간에만 유의미한 정적상관이 나타났고 ($r = .215, p < .01$), 전문직 정체성과 신체적 피로감 ($r = -.190, p < .01$), 무능감($r = -.478, p < .01$), 비협조적 업무환경($r = -.177, p < .01$), 내담자 가치저하($r = -.349, p < .01$), 사생활 악화($r = -.223, p < .01$)간에는 모두 유의미한 부적상관이 나타났다. 소진의 하위개념간의 상관은 .368 ~ .586의 범위를 갖는다.

Baron과 Kenny(1986)의 가정에 따르면, 매개 변수로 고려되기 위해서는 네 가지의 조건을 충족시켜야 한다. 첫째, 예언변인이 종속변인과 유의미한 관계에 있어야 하며, 둘째, 예언변인과 매개변인이 유의미한 관계가 성립되어야 하고, 셋째, 매개변인과 종속변인 간에 유의미한 관계가 있어야 하며, 마지막으로 종속변인에 대한 예언변인의 효과는 예언변인과 매개변인이 함께 고려되었을 때 줄어들어야 한다. 앞의 상관분석 결과 예언변인인 역할갈등과 종속변인 중 무능감에서만 유의미한 상관이 보이고($r = .215, p < .01$), 전문직 정체성과 소진의 모든 하위변인들과는 유의미한 상관이 나타났지만, 역할갈등과 전문직 정체성의 유의미한 상관이 존재하지 않으므로 매개변인으로 고려되기 위한 기본가정이 성립되지 않는다. 따라서 전문직 정체성이 역할갈등과 소진과의 관계에서 매개의 역할을 할 것이

표 1. 역할갈등, 전문직 정체성, 소진간의 상관분석 및 평균과 표준편차 (N = 223)

	1	2	3	4	5	6	7
1. 역할갈등	-						
2. 전문직 정체성	-.072	-					
3. 신체적 피로감	-.100	-.190**	-				
4. 무능감	.215**	-.478**	.476**	-			
5. 비협조적 업무환경	.062	-.177**	.503**	.368**	-		
6. 내담자 가치저하	.053	-.349**	.379**	.541**	.413**	-	
7. 사생활 악화	.040	-.223**	.586**	.508**	.438**	.427**	-
평균(M)	1.32	3.73	2.88	2.60	2.82	2.06	2.48
표준편차(SD)	1.20	.30	.83	.71	.82	.56	.66

* $p < .05$, ** $p < .01$

라는 가설 2)는 지지되지 않았다.

전문상담교사의 역할갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과

역할갈등이 소진을 유발하는데 전문직 정체성이 조절변인으로서 작용하는지 알아보기 위하여 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 방법에 따라 위계적 회귀분석을 실시하였다. 첫 번째 단계에서는 역할갈등과 전문직 정체성을 투입하였으며, 두 번째 단계에서는 역할갈등과 전문직 정체성의 상호작용 항을 투입하였다. 첫 번째 단계에서는 역할갈등과 전문직 정체성의 주효과를 확인할 수 있으며, 두 번째 단계에

서는 첫 번째 단계의 주효과가 통제된 후의 상호작용 효과를 확인 할 수 있다. 상호작용 항은 각각의 예언변인들을 센터링(centering) 한 후 생성하였다. 예언변인의 원래 값과 평균값의 차이를 절대값으로 변환하였는데 원점수를 사용하는 경우, 상호작용 항과 각 주효과 항이 서로 높은 상관관계를 갖게 되고 다중공선성(multicollinearity)이 발생하기 때문이다.

전문직 정체성의 조절효과 결과는 표 2에 제시하였으며, 신체적 피로감과 비협조적인 업무환경에 대한 역할갈등과 전문직 정체성의 상호작용 효과가 유의하게 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 신체적 피로감에 대한 전문직 정체성의 주효과가 나타났으며($\beta = -.199, p$

표 2. 역할갈등과 소진에 대한 전문직 정체성의 조절효과

종속변인	단계	예언변인	β	R^2	ΔR^2	ΔF
신체적 피로감	1	역할갈등(A)	.115	.049		5.706**
		전문직 정체성(B)	-.199**			
	2	A × B	-.133*	.067	.018	4.108*
무능감	1	역할갈등(A)	.182**	.262		38.968***
		전문직 정체성(B)	-.465***			
	2	A × B	-.002	.262	.000	.001
비협조적 업무환경	1	역할갈등(A)	-.049	.034		3.833*
		전문직 정체성(B)	-.173**			
	2	A × B	-.160*	.059	.025	5.905*
내담자 가치저하	1	역할갈등(A)	-.028	.123		15.383***
		전문직 정체성(B)	-.347***			
	2	A × B	.033	.124	.001	.265
사생활 악화	1	역할갈등(A)	-.024	.050		5.805**
		전문직 정체성(B)	.221***			
	2	A × B	-.063	.054	.004	.901

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

< .01), 역할갈등과 전문직 정체성의 상호작용이 유의하게 나타났다($\beta = -.133, p < .05$). 비협조적 업무환경에 대한 전문직 정체성의 주효과가 유의하게 나타났으며($\beta = -.173, p < .01$), 역할갈등과 전문직 정체성의 상호작용이 유의하게 나타났다($\beta = -.160, p < .05$). 반면에 무능감($\beta = -.002, n.s.$)과 내담자 가치저하($\beta = .033, n.s.$), 그리고 사생활 악화($\beta = -.063, n.s.$)에 대한 역할갈등과 전문직 정체성의 상호작용은 유의미하지 않았다. 이에 따른, 신체적 피로감과 비협조적 업무환경의 조절효과는 그림 1과 그림 2로 제시하였으며, 조절

효과의 양상을 나타내기 위해 역할갈등과 전문직 정체성 점수를 상위 30%, 하위 30%로 구분하여 도식화 하였다. 자세한 수치는 표 3과 표 4에 제시되어 있다.

그림 1은 역할갈등과 신체적 피로감에 대한 전문직 정체성의 조절효과를 보여준다. 전문직 정체성이 낮은 전문상담교사는 역할갈등이 높아질수록 신체적 피로감이 증가하는 양상을 보이지만, 전문직 정체성이 높은 전문상담교사는 역할갈등이 높아져도 신체적 피로감의 증가가 크지 않는 것으로 나타났다. 그림 2는 역할갈등과 비협조적 업무환경에 대한 전문직

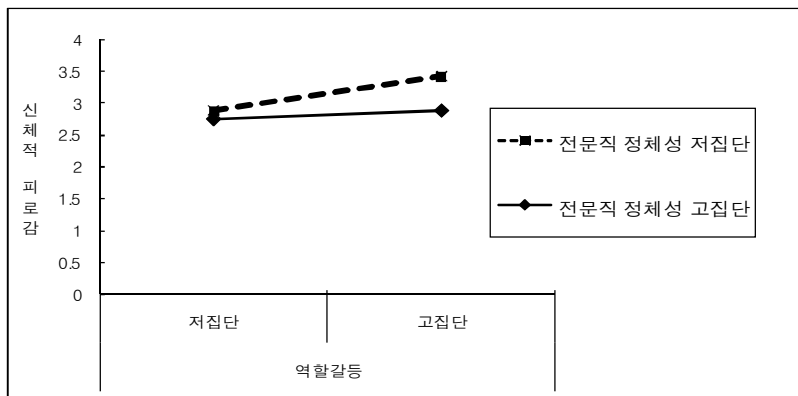


그림 1. 역할갈등과 신체적 피로감에 대한 전문직 정체성의 조절효과 양상

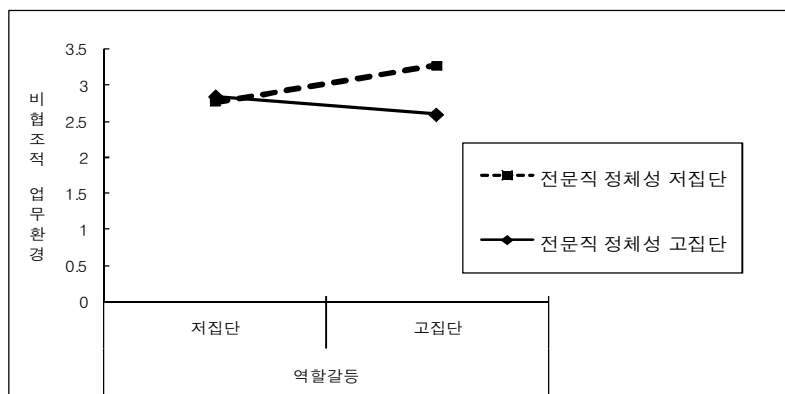


그림 2. 역할갈등과 비협조적 업무환경에 대한 전문직 정체성의 조절효과 양상

표 3. 역할갈등과 전문직 정체성의 고·저 집단별 신체적 피로감 점수의 평균

	역할갈등				전체	
	저		고		평균	표준 편차
	평균	표준 편차	평균	표준 편차		
전문직 정체성	2.88	0.82	3.42	0.77	3.07	0.87
고	2.75	0.77	2.89	0.83	2.83	0.80
전체	2.82	0.79	3.07	0.84	2.93	0.84

표 4. 역할갈등과 전문직 정체성의 고·저 집단별 비협조적 업무환경의 평균

	역할갈등				전체	
	저		고		평균	표준 편차
	평균	표준 편차	평균	표준 편차		
전문직 정체성	2.77	0.79	3.27	0.90	2.94	0.85
고	2.84	0.70	2.59	0.79	2.70	0.75
전체	2.80	0.75	2.83	0.88	2.81	0.80

정체성의 조절효과를 보여준다. 전문직 정체성이 낮은 전문상담교사는 역할갈등이 높아질수록 비협조적 업무환경에 대한 소진정도가 증가하는 양상을 보이지만, 전문직 정체성이 높은 전문상담교사는 역할갈등이 높아질 때, 상대적으로, 비협조적 업무환경에 대한 소진이 줄어드는 양상이 나타났다.

계획적 비교를 통해 역할갈등이 높고, 전문직 정체성이 낮은 집단과 나머지 세 집단을 구분하여 확인한 결과, 역할갈등이 높고 전문직 정체성이 낮은 집단이 다른 세 집단보다 유의미하게 신체적 피로감이 높게 나타났으며 ($t = 2.343, df = 77, p = .022$), 또한 역할갈등

이 높고, 전문직 정체성이 낮은 집단이 다른 세 집단보다 유의미하게 비협조적 업무환경에 대한 소진도 높게 나타났다($t = 2.236, df = 77, p = .028$).

논 의

본 연구는 전문상담교사를 대상으로 역할갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성이 어떠한 역할을 하는지 알아보기 위하여 진행되었다. 연구의 결과를 토대로 몇 가지 논의를 해 보면 다음과 같다.

첫째, 전문상담교사의 전문직 정체성과 소진, 역할갈등의 관계를 살펴본 결과, 전문직 정체성과 신체적 피로감, 무능감, 비협조적 업무환경, 내담자 가치저하, 사생활 악화 등 소진의 5개 하위개념 간에는 모두 부적인 상관이 나타났다. 즉 전문직 정체성이 높은 사람은 소진을 덜 경험하고, 전문직 정체성이 낮은 사람은 상대적으로 소진을 더 경험한다는 것을 알 수 있었다. 이는 상담자의 직업만족도와 소진과의 관계에서 집단자기존중감(집단 정체성)의 역할을 살펴본 Yu(2008)의 연구에서 나타난 것처럼 공적·개인적 집단자기존중감과 소진의 하위개념들이 모두 부적인 상관을 나타낸 결과와 유사하다고 이해할 수 있다. 또한 사회복지 전문종사자의 정체성이 소진과 부적 상관을 보인다는 선행연구(오요셉, 2005)의 결과와도 일치한다. 다음으로 역할갈등과 무능감 간에는 정적인 상관, 즉 역할갈등이 높은 사람은 무능감도 높은 것으로 나타났다. 전문상담교사는 교사, 학생, 그리고 학부모 등으로부터 상담에 대한 다양한 기대를 받을 뿐만 아니라 자기 자신에게도 업무에 대한 기대

가 높는데(금명자, 2007), 현실적 문제(과다업무, 시간부족 등)와 부딪치면서 역할갈등이 높아짐에 따라 직무수행 능력이 떨어질 수 있다(문영주, 2007). 예컨대 전문상담교사들은 이를 외부 환경적 요인보다는 자신의 업무처리능력의 부족으로 기인하는 것으로 보인다.

한편, 역할갈등과 전문직 정체성간에는 유의미한 상관성이 나타나지 않았으며, 역할갈등과 소진의 하위개념 중 신체적 피로감, 비협조적 업무환경, 내담자 가치저하 그리고 사생활 악화 간에도 유의미한 상관성이 나타나지 않았다. 이러한 결과는 역할갈등의 변인만으로 소진에 직접적인 영향을 끼치기 어렵다는 것을 설명해 주고 있다. 전문상담교사의 직무스트레스 요인과 직무만족도, 심리적 소진의 관계 연구(이현아, 이기학, 2009)를 살펴보면, 직무스트레스가 소진에 유의미한 영향을 미치지 않지만, 직무스트레스의 하위요인 중 역할갈등은 심리적 소진에 유의미한 영향을 주지 않는다는 결과가 이를 뒷받침 해준다.

본 연구에서는 역할갈등을 내적인 갈등상황 즉 전문상담교사 자신이 바라보는 역할기대와 역할수행의 차이로 본 만큼 현재 전문상담교사는 스스로 판단하기에 역할에 대한 기대만큼 역할수행을 잘 해 내고 있다고 생각하고 있음을 짐작할 수 있다. 다시 말하면, 내적인 역할갈등으로 인한 스트레스는 낮으며 이로 인해, 전문직 정체성과 소진에 직접적인 영향을 미치지 어렵다는 것을 설명해 준다. 반면, 다른 연구들(문영주, 2007; Wilkerson & Bellini, 2006)에서는 역할갈등을 둘 이상의 타인들로부터 다양한 요구나 기대를 받는 상태 또는 그러한 지시를 만족시킬 수 없을 때 발생하는 갈등(Szilagyi & Wallace, 1983)으로 설명하면서 외적인 기대요인까지 포함하였다. 역할갈등에

대한 이러한 정의 차이는 각각의 연구 결과를 다르게 만들 수 있으며, 이는 학교상담에서 전문상담교사의 역할을 정립하는 과정 초기에 나타난 내적·외적 역할갈등이 높았던 양상(금명자, 2007; 이규미, 권혜수, 김희대, 2008; 이현주, 2003)과 대조적인 본 연구의 결과를 반영하고 있다.

둘째, 전문상담교사의 역할갈등과 소진과의 관계에서 전문직 정체성의 매개효과를 알아보는 과정에서 역할갈등이 전문직 정체성 및 소진과 유의미한 관계에 있지 않아 매개효과를 검증하기 위한 기본과정이 성립되지 않았다. 외적 기대를 포함한 역할갈등 또는 직무스트레스와 정체성 및 소진과의 관계에 대한 기존의 연구들(문영주, 2007; Wilkerson & Bellini, 2006)을 살펴보면 유의미한 상관성이 나타나고 있는데, 이는 앞서서도 언급했듯이 역할갈등의 개념을 어떻게 정의하고 제한하는지에 따라 결과의 차이가 날 수 있음을 보여준다. 본 연구에서는 역할갈등을 개인의 기대와 그에 따른 수행정도의 차이로 정의하고 개인 내적인 요인으로 제한했다는 점을 고려해 본다면, 내적인 요인보다는 외적인 요인들(타인기대, 역할과다, 업무환경 등)이 소진과 유의미한 관계에 있는 것으로 보인다(이현아, 이기학, 2009; Levert, Lucas, & Ortlepp, 2000).

셋째, 전문상담교사의 역할갈등과 소진과의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과를 살펴본 결과, 소진의 하위개념 중 신체적 피로감과 비협조적인 업무환경에서 조절효과를 갖는다는 것을 발견 할 수 있었다. 역할갈등이 낮은 경우에는 전문직 정체성 수준과 상관없이 동일한 수준의 신체적 피로감을 보였으나, 역할갈등이 높은 경우 전문직 정체성이 낮은 전문상담교사들이 신체적 피로감을 더 많이 경험

하였다. 전문상담교사는 상담, 교육, 자문, 조정 그리고 상담행정 등 다양한 업무를 맡고 있으며(김희대, 2007), 학교에 단 한 명이 배치되어 있거나 지역 교육청에 5명이하의 적은 인원이 소속되어 있어 업무량이 과중되어 있다. 과중된 업무환경에서 중요도에 따른 업무 처리를 할 때 행동의 주요준거로서 직업 정체성이 영향을 미치는데(Hall, 1968), 이러한 전문직 정체성이 낮은 전문상담교사는 어떤 업무를 우선 처리해야 될지 몰라 갈등이 일어날 것이며, 직무스트레스로 이어져 직무만족도가 감소되고(이현아, 이기학, 2009), 신체적 피로감을 더 느끼게 된다.

다음으로 역할갈등이 높은 경우 정체성이 낮은 전문상담교사들이 비협조적 업무환경에 대한 소진을 더 많이 경험하였다. 학교상담은 일반상담과 달리 학교 안에서의 체계적인 연계망 구축과 지지가 필요하다. 이는 학교관리자(교장, 교감)의 상담에 대한 관심과 이해를 기반으로 상담업무가 활성화 될 수 있게 제도적으로 뒷받침 되어야 하며(이규미 등, 2008), 내담학생에 대한 정보 수집을 위한 담임교사와의 활발한 교류와 학부모 상담 및 외부상담 기관과의 연계도 포함되어야 함을 말한다. 이러한 지원은 상담의 효과까지도 좌우할 수 있으며(연문희, 강진령, 2002), 환경적 자원 부재는 학교상담의 활성화를 막는 장애 요인으로 대표될 수 있다(이현주, 2003). 이처럼 낮은 업무수행은 역할갈등을 초래하며 업무환경에 대한 어려움과 불편감을 만들어 낸다. 이때 자신의 역할에 대한 정립이 부족한 전문상담교사들은 열악한 근무 환경으로부터 소진을 더 경험 할 수 있다.

소진은 전문상담자의 심리적·신체적 건강을 위협하며 업무만족도를 떨어뜨리고 나아가

결근과 이직을 초래한다(Maslach & Goldberg, 1998). 본 연구 결과로부터 전문직 정체성의 수준에 따라 특히, 낮은 경우 전문상담교사는 신체적 피로감과 비협조적인 업무 환경으로부터 소진을 더 경험한다는 것을 알 수 있었는데, 이는 신체적 피로감이나 비협조적인 근무 환경과 같은 외부 요인에 기인하는 심리적 어려움들이나 현상들을 전문직 정체성이라는 내부 요인이 조절해 준다는 것을 시사한다. 특히, 미국 상담자의 경우 신체적 피로감과 비협조적 직무환경이 상담 경력에 따라 통계적으로 유의미한 관련이 있는 것(이자영 등, 2008)으로 나타났는데, 이는 전문상담교사의 초기 근무상황에서 전문직 정체성 향상을 위한 교육 및 지원이 중요하다는 것을 말해주고 있다.

본 연구를 토대로 전문상담교사의 소진을 예방하고 대처하기 위한 몇 가지 방법을 제안해보면 다음과 같다.

첫째, 전문직 정체성의 함양이다. 전문상담교사는 전문상담을 위한 인성적 자질을 바탕으로 전문적 능력을 겸비해야 하는데(김희대, 2007) 이는 상담에 대한 전문적 기술을 의미하며, 교육경험 및 훈련을 통해 향상시킬 수 있다. 따라서 초기 직무연수 과정에서 상담실습의 시간 연장과 체계적이고 지속적인 수퍼비전 제공이 필요하다. 현재 직무연수과정은 총 180시간으로 상담사례 연구 및 실습 시간이 96시간을 배정(교육인적자원부, 2005)하고 있지만, 미국의 학교상담자나 한국상담심리학회 상담사 자격요건과 비교해 본다면 부족한 것이 사실이다. 전문상담교사의 직무에 대한 연구(김신애, 2009)를 살펴보면 직무 중 '자기개발 및 연구 활동'이 가장 높은 직무수행 곤란도를 나타낸 반면, 전문상담교사는 처우

에 대한 기대에서, 연수지원과 전문성 신장을 위한 프로그램을 교육청에서 의무적으로 제공하기를 희망한 것(유순화, 류남애, 2006)으로 보아 현실적으로 보수 교육의 기회도 부족하다는 것을 알 수 있다.

둘째, 비효율적인 행정업무의 감소이다. 전문상담교사의 역할에서 가장 큰 중요도를 차지하는 상담업무(유순화, 류남애, 2006)보다 실제 현장에서는 행정업무가 더 많다는 보고가 있다(김신애, 2009). 일반 상담자와 달리 전문상담교사는 학교장면에서의 상담이라는 특수성 즉, 학교관리자, 교사, 학부모와 외부 기관과의 연계로 인해, 보고하고 정리해야 될 행정업무가 다른 일반 상담자보다 많을 수는 있지만, 주 업무가 되고 있다는 것은 상담업무 외에 과중되는 업무로 전문상담교사의 신체적 피로감 즉, 소진을 높이는 요인으로 작용될 수 있다(이현아, 이기학, 2009). 한편, 본 연구 결과를 살펴보면, 소진의 하위 요인 중 신체적 피로감 정도가 가장 높은 것($M = 2.88$)으로 나타났는데, 이를 줄이는 노력이 필요하다.

셋째로 협조적인 업무환경의 제공이다. 전문상담교사는 일반교사와 달리 위기 학생들에게 위기개입, 치료, 교정의 역할(교육과학기술부, 2009) 등 위기 상황에 대한 빠른 문제해결력과 판단력이 요구되며, 앞서서도 언급했듯이 담임교사, 학부모, 외부 기관 등의 연계 활동들이 중요하다. 이를 위해서는 스스로 업무의 중요성을 판단하고 실행할 수 있는 권한과 책임, 즉 자율성과 원활한 연계 활동을 위한 학생들의 정보 제공 및 지원, 그리고 행정가들의 사회적 지지 등 협조적인 업무환경이 뒷받침 되어야 한다.

다음으로 본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제안은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 역할갈등을 전문상담교사의 개인 내적인 측면 즉, 개인이 지각한 역할에 대한 기대와 역할수행 정도의 차이로 정의했다. 한편, 역할기대에는 개인의 내부 기대와 더불어 타인(교사, 행정가, 학생, 학부모 등)들로부터 오는 외부기대로 나뉘볼 수 있는데(Szilagy & Wallace, 1983), 외부기대가 포함됐을 때 과연 역할스트레스 및 직업스트레스가 유발이 되는지 이를 통해 소진에 어떻게 영향을 끼치는지, 그리고 매개 효과를 검증할 수 있는지 등에 대한 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 소진에 영향을 주는 스트레스 요인으로 전문상담교사의 역할갈등에만 초점을 두고 있다. 소진에 관련된 다른 연구들(이현아, 이기학, 2009; 최은정, 2006; Wilkerson & Bellini, 2006)을 살펴보면, 역할갈등을 포함한 좀 더 포괄적인 개념인 역할스트레스 및 직무스트레스를 변인으로 선택하고 있다. 이 점을 고려하여 다양한 변인들을 대상으로 한 소진에 대한 다차원적인 연구가 필요하다.

셋째, 전문상담교사는 학교에 배치된 일반 전문상담교사와 지역 교육청에 근무하는 전문상담순회교사로 나뉘어져 있다. 근무환경과 주어진 업무내용에 차이가 있는 만큼 두 집단의 비교 연구가 의미 있을 것으로 보이는데 본 연구에서는 연구대상이 적은 관계로 구분이 이루어지지 못했다.

마지막으로 연구 절차 상 자기보고식 응답 형태를 취했기 때문에 주관적인 보고에 의존한 연구의 한계가 있다. 이를 보완하기 위해서는 질적 연구를 병행하여 전문상담교사에 대한 좀 더 심도 있는 연구과정이 필요 할 것이다.

참고문헌

- 강진령, 손현동, 조은문 (2005a). 고등학교 상담 교사의 역할에 대한 요구 분석. *상담학연구*, 6(4), 1351-1368.
- 강진령, 손현동, 조은문 (2005b). 중학교 상담 교사의 역할에 대한 요구 분석. *청소년상담연구*, 13(2), 61-74.
- 고은하 (2001). 이동상담자의 의욕상실 경험과 대처유형에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 교육과학기술부 (2008). 학교와 교육청이 학교 부적응학생 예방위해 발 벗고 나선다. *교육과학기술부*.
- 교육과학기술부 (2009). 전문상담교사 운영 및 활동 매뉴얼. *교육과학기술부*.
- 교육인적자원부 (2005). 전문상담교사 선발·배치·활용계획(안). *교육인적자원부*.
- 교육인적자원부 (2006). 진로·학업상담 최고, 중학생 87.4% 가장 많아 전문상담순회교사 배치 1년, 학교상담 살아나. <https://u-lib.nanet.go.kr>에서 2009, 3, 5 인출.
- 교육청 (2009). 2010학년도 시·도교육청 공·사립 중등교사 임용시험 모집현황. http://cafe.daum.net/consuling?t__nil_cafemy=item에서 2009, 10, 10 인출.
- 금명자 (2007). 전문상담교사의 학교상담자 역할에 대한 기대와 예상의 차이. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 19(4), 843-861.
- 김신애 (2009). 전문상담교사직무의 수행 빈도, 중요도, 곤란도 분석. *서울대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김신일 (2005). 전문상담교사 관련 부총리 발 언록. <https://u-lib.nanet.go.kr>에서 2009, 3, 5 인출.
- 김희대 (2007). 한국의 전문상담교사제도. *고양: 서현사*.
- 문영주 (2007). 사회복지전담공무원의 역할스트레스, 전문직업적 정체성, 직무수행에 있어 멘토 유무에 따른 잠재평균분석. *사회복지연구*, 35(-), 93-115.
- 박종우 (1994). 사회사업가의 전문직업적 정체성 연구. *서울대학교 대학원 박사학위논문*.
- 박정해 (2006). 상담자의 자기위로능력, 영적 안녕 및 상담자발달수준과 심리적소진의 관계. *가톨릭대학교 대학원 석사학위논문*.
- 신현정 (1993). 초등교사의 교직 전문성 인식과 역할수행 관계에 관한 연구. *이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 안수경 (2000). 사회복지사의 전문직업적정체성과 재교육 및 소진에 관한 연구: 서울시 사회복지관의 근무자를 중심으로. *동국대학교 대학원 석사학위논문*.
- 연문희, 강진령 (2002). 학교상담-21세기의 학생 생활지도. *서울: 양서원*.
- 오요셉 (2005). 사회복지 전문종사자의 소진(Burnout)에 영향을 주는 요인에 관한 연구: 스트레스와 자기정체성을 중심으로. *서강대학교 신학대학원 석사학위논문*.
- 유성경, 박성호 (2002). 상담환경의 위험요소, 지각된 사회적 지지가 상담자의 심리적 소진에 미치는 영향. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 14(2), 389-400.
- 유순화, 류남애 (2006). 제1기 전문상담 순회교사의 직무기대 조사연구. *상담학연구*, 7(3), 899-915.
- 이규미, 권혜수, 김희대 (2008). 전문상담교사의 초기 정착 과정 분석. *한국심리학회지: 일반*, 21(3), 819-837.
- 이상민, 안성희 (2003). 학교상담자 무엇을 해

- 야 하는가? 상담학연구, 4(2), 281-293.
- 이상민, 오인수, 서수현 (2007). 한국적 학교상담 모형개발을 위한 한국과 미국의 학교상담 비교 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 19(3), 539-567.
- 이서우 (1995). 고등학교 교사의 교직 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이영란 (2006). 상담자의 소진과 5요인 성격특성과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이자영, 남숙경, 박희락, 김동현, 이미경, 이상민 (2008). 상담경력과 상담자소진과의 관계: 한국과 미국상담자 비교연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 20(1), 23-42.
- 이한구 (1992). 교사의 교직 전문성 태도와 교직수행 능력과의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이현아, 이기학 (2009). 전문상담교사의 직무스트레스요인과 직무만족도, 심리적 소진의 관계. 한국심리학회지: 학교, 6(1), 83-102.
- 이현주 (2003). 학교상담현황과 학교상담가 역할에 대한 교사와 학생의 지각에 관한 연구. 교육심리연구, 17(4), 1-20.
- 조영희, 허승희 (2007). 전문상담교사의 역할수행 및 처우에 대한 만족. 부산교육학연구, 20(1), 137-152.
- 최윤경 (2003). 한국상담자의 전문직 정체성과 전문업무에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 최윤미, 양난미, 이지연 (2002). 상담자 소진내용의 질적 분석. 한국심리학회지, 14(3), 581-598.
- 최은정 (2006). 직무스트레스 유발요인이 조직구성원의 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 최혜윤, 정남운 (2003). 상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적 소진. 한국심리학회지: 건강, 8(2), 279-300.
- 한상철 (1998). 청소년학 개론. 서울: 중앙적성출판사.
- Aluede, O., & Imonikhe, J. S. (2002). Secondary school students' and teachers' perceptions of the role of the school counsellor. *Guidance & Counseling, 17*(2), 46-50.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Burnham, J. J., & Jackson, C. M. (2000). School Counselor Roles: Discrepancies Between Actual Practice and Existing Models. *Professional School Counseling, 4*(1), 41-47.
- Butler, S. K., & Constantine, M. G. (2005). Collective self-esteem and burnout in professional school counselors. *Professional School Counseling, 9*, 55-62.
- Corey, M. S., & Corey, G. (2002). *Becoming a helper*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- DeMato, D. S., & Curcio, C. C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors: A new look. *Professional School Counseling, 7*, 236-245.
- Freudenberger, H. J. (1974). The staff burnout. *Journal of Social issues, 30*, 19-27.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review, 33*(1), 90-104.

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in role conflict & ambiguity*. New York: Wiley.
- Kotter, J. A. (1993). *On being a therapist*(rev.ed.). San Francisco, Co: Jossey-Bass.
- Lee, S. M., Baker, C. R., Cho, S. H., Heckathorn, D. E., Holland, M. W., Newgent, R. A., et al. (2007). Development and Initial Psychometrics of the Counsellor Burnout Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 40(3), 142-154.
- Lever, T., Lucas, M., & Ortlepp, K. (2000). Burnout in psychiatric nurses: Contributions of the work environment and a sense of coherence. *South African Journal of Psychology*, 30, 36-44.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Maslach, C. (1982). *Burnout, the cost of caring*. Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Journal of the American Association of Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The Maslach Burnout Inventory: Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Pines, A. M. (1993). *Burnout: An Existential Perspective*. In *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research*, (pp.32-52). NY: Taylor & Francis.
- Secord, P. F., & Backman, C. W. (1964). *Social Psychology*. McGraw-Hill.
- Szilagyi, A. D., & Wallace, M. J. (1983). *Organizational behavior and performance*. Good Year Book.
- Wilkerson, K., & Bellini, J. (2006). Intrapersonal and Organizational Factors Associated With Burnout Among School counselors. *Journal of Counseling & Development*, 84, 440-450.
- Wittmer, J. (2000). *Managing your school counseling program: K-12 developmental strategies (2nd ed.)*. Minneapolis, MN: Educational Media Corporation.
- Yu, K. (2007). *A Cross-Cultural Validation Study on Counselor Burnout: A Korean Sample*. Doctoral Dissertation. University of Arkansas.
- Yu, K. (2008). The Role of Counselor's Collective Self-esteem in the Relationship between Job Satisfaction and Counselor Burnout. *교육방법 연구*, 20(1), 197-213.

원 고 접 수 일 : 2009. 12. 07
수정원고접수일 : 2010. 01. 14
게 재 결 정 일 : 2010. 01. 27

A Moderating Effect of Professional Identity for the Professional School Counselors in the Relationship between Role Conflict and Burnout

Jeong-Suk Kim

Kumlan Yu

The Catholic University of Korea

This study was designed to examine whether professional identity of the professional school counselors moderates or mediates in the relationship between role conflict and burnout. The results were as follows: First, role conflict didn't show a significant relationship with professional identity but showed a significant positive relationship with incompetence only among burnout variables. In addition, professional identity showed significant negative relationships with burnout variables. Second, because the relationship between role conflict and professional identity was not significant, the mediating effect of professional identity couldn't be investigated. Third, professional identity played as a moderator between role conflict and burnout variables(exhaustion and negative work environment). When professional school counselors experience high level of role conflict with high level of professional identity, they experience low level of burnout. This result indicated that professional identity could be a preventive factor for professional school counselors' burnout.

Key words : professional school counselors, role conflict, professional identity, burnout