

근무여건과 개인적인 특성에 따른 소진이 유아교육 교사의 이직에 미치는 영향

Variables Affecting Turnover Among Korean Early Childhood Educators

심 숙 영*
Sook-Young Shim

ABSTRACT

Multiple regression and stepwise logistic regression was conducted to examine the relationships of work conditions, individual characteristics, and burnout (emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment). Subjects were 144 early childhood educators. Teachers most likely to leave the profession were more educated, had less teaching experience and reported higher levels of burnout (i.e. high emotional exhaustion and lower personal fulfillment). Turnover was also predicted by high depersonalization, lower personal fulfillment, working overtime, and perceived choice of other jobs.

Implications of these results for early childhood programs were discussed.

I. 서론

취업모가 증가함에 따라 유아교육 기관에 대한 수요가 급격히 증가하였다. 따라서 부모가 일하는 동안에 많은 아동들은 대부분의 시간을 유아교육 기관에서 보내게 되었다. 이에, 일부 연구들은 유아교육 프로그램의 질적 수준이 아동 발달에 미치는 영향에 대해 조사하였다(e.g., Hayes, Palmer, & Zaslow, 1990; Whitebook, Howes, & Phillips, 1989). 연구들의 결과에 의하면, 유아교육 프로그램의 질을 결정하는 요인 중

의 하나는 안정성(stability)이다. 즉, 아동이 교사와 일관적이고 지속적인 관계를 안정적으로 유지하는 것이 프로그램의 질을 결정하는데 중요한 요인으로 영향을 미친다는 것이다. 그러나 National Child Care Staffing Survey(Whitebook et al., 1989)에 따르면, 유아교육 교사의 이직률은 해마다 23%~53%에 이르며, 지난 10년 동안 15%에서 41%로 거의 3배 이상 증가하였다.

몇몇 연구들은 교사의 빈번한 이직이 아동발

* 숙명여대 아동연구소

달에 부정적인 영향을 미쳤다는 결과를 보고하였다(e.g., Bollin, 1993; Howes, Smith, & Galinsky, 1995; Vandell & Power, 1983; Whitebook et al., 1989). 예를 들면, 교사와 안정적인 관계를 형성하지 못했던 아동은 활동에 잘 참여하지 않았고 교실을 배회하였으며 인지검사에서도 낮은 점수를 보였다(Whitebook et al., 1989). 특히 걸음마기 아동은 애착관계를 형성하는 과정에 있으므로 교사의 이직에 더 민감하게 영향을 받는다고 Bollin(1993)은 지적하였다.

교사의 이직은 아동발달 뿐만 아니라 유아교육 기관, 학부모, 교사 자신에게도 부정적인 영향을 미친다(Bollin, 1993; Howes, Smith, & Galinsky, 1995; Rinker, 1997). 교사의 빈번한 이직으로 인하여 유아교육 기관은 경험과 능력이 적은 교사를 채용하게 되며, 이러한 식의 교사 채용은 결국, 유아교육 프로그램의 질을 저하시키는 원인이 된다. 또 부모는 담당 교사가 자주 바뀌게 되면 프로그램에 불만족하게 되고 기관에 아동을 자주 보내지 않게 되며 유아교육 프로그램을 신뢰할 수 없게 된다. 빈번한 이직은 교사 자신의 질적 수준(quality of teacher)을 저하시키고 교육을 소홀히 하게되는 원인이 된다. 따라서, 이직에 따른 이러한 부정적인 영향을 막기 위해서는 이직의 원인을 알아볼 필요가 있다.

최근 들어 교사의 이직과 유아교육 프로그램 질의 관계는 교사의 근무 환경(work environment)으로 이어져, 낮은 봉급과 지위(Boyd & Shneider, 1997; Manlove & Guzell, 1997;), 과도한 업무(Whitebook et al., 1989), 직업 만족(Nelson, 1990), 소진(Maslach, 1982; Maslach & Jackson, 1986), 교수(teaching)에 대한 태도(Maslach & Jackson, 1986) 등의 다양한 요인들이 관련되어 조사되었다. 이러한 요인들 중에서 특히, 소진은 이직의 원인이 되며 프로그

램 질에 부정적인 영향을 미치기 때문에 결정적인 요인으로 간주되어왔다. 예를 들면, 소진은 조직의 효율성을 감소시켰고 근무와 관련하여 다양한 문제들, 즉 이직, 도덕성 결여, 결근 그리고 대인관계 문제 등을 초래하였다(Boyd & Shneider, 1997; Manlove, 1993), 또한 소진한 교사는 아동에게 발달적으로 적합한 최적의 환경을 제공하기 어렵기 때문에 아동발달에 부정적인 영향을 미치며 프로그램의 질을 저하시키는 원인으로 작용하였다(Hildebrand & Seefeldt, 1986; Manlove, 1993). 따라서, 프로그램의 질과 아동발달에 부정적인 영향을 미치는 교사의 소진과 이직을 예방하기 위해서는 소진의 원인을 알아볼 필요가 있다.

소진이란 용어는 일 때문에 피곤하고, 지치고 탈진되는 현상을 설명하기 위하여 Freudenberger(1974)가 처음으로 사용하였다. 그러나 Freudenberger(1974)는 소진을 정의할 때 정서적으로 탈진하는 현상을 간과하였다(Maslach, 1982 재인용). 이에 Maslach와 Jackson(1986)은 유아교육에 종사하는 교사들의 정서적인 고갈 현상을 고려하여 소진의 특성을 3가지로 정의하였다. 첫째, 일 때문에 지치고 고갈되며 탈진되는 느낌인 정서적인 고갈, 둘째, 보육을 받는 사람, 특히 아동에게 점점 감정이 없어지고 무관심해지며 냉정해지는 비인간화, 셋째, 일에서 성취감을 느끼지 못하며 무능력하다고 느끼는 성취감의 결여 등이다. Whitebook, Howes, Darrah와 Friedman(1982)은 유아교육 교사의 소진이 일의 특성, 유아교육 교사의 인성, 그리고 유아교육 기관의 구조 등으로 인하여 생긴다고 제안하였다.

지난 10년 동안 소진은 유아교육 분야에서 심각한 문제로 서서히 대두되어 왔다. 소진 관련 연구들은 크게 근무여건과 개인적인 특성이 소

진에 미치는 영향으로 나누어진다. 근무여건과 소진에 관한 연구들은 소진에 영향을 미치는 조직풍토에 중점을 두어, 도전적인 일(job challenge), 일의 스트레스, 직업에 대한 사회적인 지지 부족, 교사 대 아동의 비율, 근무시간, 기관유형, 봉급 등의 요인들과 소진과의 관계를 조사하였다(한임순·김향자, 1997; Friesen & Sarros, 1989; Pines & Maslach, 1980; Rusell, 1989; Whitebook et al., 1989). 한편, 개인적인 특성에 관한 소진 연구들은 소진이 주로 근무환경 때문에 야기된다 하더라도 소진의 정도는 개인마다 다를 것이라라고 주장하였다. 개인적인 특성에 관한 연구들은 교사의 연령, 학력수준, 교수경험, 결혼여부, 봉급 등의 개인적인 특성이 소진의 정도에 영향을 미친다고 제안하였다(c.g., Fugua & Couture, 1986; Maslach, 1982; Maslach & Jackson, 1986).

위의 연구들을 종합하여 볼 때, 대부분의 연구들은 다음의 몇 가지를 간과하고 있다. 첫째, 각각의 요인들이 소진에 미치는 영향에 중점을 두었기 때문에 다양한 요인들(예, 근무시간, 아동연령, 기관유형, 학력, 경력)을 개념적으로 분리하여(근무여건, 개인적인 특성) 이러한 요인들이 교사의 소진이 어떻게 영향을 미치는가에 대해서는 조사하지 않았다(한임순·김향자, 1997; Manlove & Guzell, 1997). 둘째, 근무여건과 개인적인 특성 요인들이 복합적으로 상호작용하여

소진에 어떻게 영향을 미치는지, 이직 의향과는 어떠한 관계가 있는지 밝히지 않았다. 셋째, 이직을 생각하고 있으면 맨 처음으로 하는 일이 다른 일을 찾는 것이다(Hulin, Roznowski, & Hachiya, 1985). 그러나 소진과 이직 관련 연구들에서는 소진과 이직의 중간단계인 다른 일 찾는 교사의 인지과정을 고려하여 조사하지 않았다. 마지막으로 근무여건과 개인적인 특성 요인들을 같이 고려하여 교사의 이직을 예측한 연구가 거의 없다. 따라서 본 연구에서는 근무여건과 개인적인 특성요인에 따른 교사의 소진을 조사하고, 소진을 포함하여 근무여건과 개인적인 특성이 교사의 이직에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 이를 위한 본 연구의 가설은 다음과 같이 설정되었다.

연구가설 1. 근무여건(근무시간, 아동연령, 아동수, 기관유형, 봉급)과 개인적인 특성(결혼여부, 교사연령, 학력, 경력)에 따라 교사의 소진(정서적 고갈, 비인간화, 성취감)은 차이가 있는가?

연구가설 2. 근무여건, 개인적인 특성과 소진에 따라 다른 일의 선택 여부에 차이가 있으며, 이러한 요인들을 통하여 다른 일의 선택 여부를 예측할 수 있는가?

연구가설 3. 근무여건, 개인적인 특성과 소진에 따라 이직을 결정하는데 차이가 있으며, 이러한 요인들을 통하여 이직을 예측할 수 있는가?

II. 연구 방법

1. 연구참여자

서울에 있는 사립유치원과 어린이집에 재직중

인 교사 300명을 대상으로 설문조사를 하였다. 배부된 설문지는 총 300부였으며, 이중 144부가 회수되었다. 총 사립유치원 교사 66명과 어린이

집 교사 78명이 본 연구에 참여하였다.

2. 연구도구

본 연구에 사용된 측정도구는 교사의 소진에 관한 설문지로서, 세 부분으로 나뉘어져 있다. 첫 부분에는 교사의 일반적인 배경, 즉 기관유형, 결혼유무, 교사의 연령, 경력, 학력, 근무시간, 봉급, 아동연령, 아동 수 등의 일반 사항을 묻는 질문으로 구성되어 있다.

설문지의 두 번째 부분은 Maslach와 Jackson(1986)이 만든 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 본 연구자가 우리 실정에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. MBI는 총 22개 항목으로 이루어져 있으며, Likert 7점 척도로 교사가 자신의 일(직업)에 대해 느끼는 것을 평가하는 것이다(1=전혀 그렇지 않다 에서 7=날마다 그렇다). 항목들은 3가지 소진의 증상(syndrome), 즉 (1) 정서적인 고갈(일로 인하여 지치고 탈진되는 느낌) (2) 비인간화(아동에게 무관심하고 냉정해지는 느낌) (3) 성취감(일에서 성취감을 느끼지 못하며 무능력하다고 드는 느낌) 등을 나타낸다. Maslach와 Jackson(1986)의 제안에 따라, 본 연구에서는 소진을 연속변인(continuous variable)으로 간주하여 소진의 정도를 낮음, 중간, 높음 등으로 나누었다. 정서적인 고갈과 비인간화 항목들은 높은 점수가 정서적으로 탈진 또는 무관심의 정도가 높은 것을 의미한다. 성취감을 측정하는 문항은 역산을 하여 합산 산출하였으며, 높은 점수가 자신의 일에서 성공적이고 능력이 있

다는 것을 나타낸다. 각각의 하위척도에 대해 Maslach와 Jackson(1986)이 보고한 Cronbach's alpha는 정서적 고갈 = .90, 비인간화 = .79, 성취감 = .71 이었다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 정서적 고갈 = .88, 비인간화 = .73, 성취감 = .83 이었다.

설문지의 세 번째 부분은 이직에 대한 교사의 인지과정을 알아보기 위하여 다른 직업을 찾거나 이직할 의향이 있는지를 조사하였다. 예를 들면, 만약 다른 일(직업)을 할 수 있는 기회가 있다면 유아교육 교사를 그만둘 생각이 있는지 예 또는 아니오로 응답하는 것이다. 또 가까운 시일 안에 유아교육 교사를 그만둘 의향이 있는지를 4점 척도(1=그만둘 것이다 부터 4=그만두지 않겠다)로 보고하는 것이다.

3. 자료분석

소진 관련 변인들과 이직에 대한 인지과정과의 관련 정도를 알아보기 위하여 Pearson Correlation을 사용하였다. 개인적인 특성과 근무여건 중에서 어느 요인이 소진에 가장 많이 영향을 미치며 어느 정도 예측할 수 있는가를 조사하기 위해서 단계적 중다회귀분석으로 분석하였다. 개인적인 특성, 근무여건, 그리고 소진 중에서 어느 요인이 교사의 이직에 대한 인지과정, 즉 다른 일의 선택 여부와 이직의향에 가장 많이 영향을 미치며, 어느 정도 예측할 수 있는가를 조사하기 위해서 단계적 로지스틱 회귀분석을 사용하였다.

III. 결과 및 해석

1. 일반적인 특성

〈표 1〉에는 개인적인 특성, 근무여건, 소진, 다른 일의 선택, 이직의향 등 모든 변인들에 대한 평균, 표준편차, 그리고 범위가 제시되었다. 교사의 평균 근무시간은 10시간 31분이었고, 담당하고 있는 아동의 평균 연령은 4세였으며 아동 수는 21명이었다. 유아교육 기관은 어린이집이 더 많았고 교사의 월 평균 봉급은 79만원이었다. 미혼인 교사(73.6%)가 더 많았고 교사의 평균 연령은 27세였다. 교사의 평균 경력은 3년이었으며 학력은 2년제 대학(54.2%), 4년제 대학(20.8%), 보육교사양성원(15.3%) 순이었다. 유치원 교사가 어린이집 교사 보다 최종학력이 더 높았으나

($t=-3.24, p=.01$), 봉급은 어린이집 교사가 유치원 교사 보다 더 많이 받았다($t=-1.23, p=.0001$).

소진의 정도를 높음, 중간, 낮음으로 나누었을 때 교사가 느끼는 정서적 고갈의 정도는 높았고(높음 = 45.8%), 일에서 느끼는 성취감의 정도는 낮았다(낮음 = 44.4%). 그러나 비인간화의 정도는 낮은 편이었다(낮음 = 45.8%). 많은 교사들이 다른 일을 할 수 있는 기회가 있으면 그만두겠다고 응답하였으나, 가까운 시일 안에 그만두겠다고 응답한 교사는 적었다($t=-12.35, p=.0001$). 유치원 교사가 어린이집 교사 보다 다른 일이 있으면 그만두겠다고 더 많이 응답하였다($t = -1.73, p = .001$).

〈표 1〉 소진관련 변인들의 평균 및 표준편차

변인	평균	표준편차	가능범위	실제범위
근무여건				
근무시간	10시간31분	151.74	5:00-14:30	5:00-14:30
아동연령	4.08	1.52	1-8	1-7
아동수	21.21	10.02	3-45	3-45
기관유형	1.54	.50	1-2	1-2
봉급	79.37	13.05	40-100	40-100
개인적인 특성				
결혼여부	1.26	.44	1-2	1-2
연령	27.76	5.61	21-48	21-48
학력	2.06	.81	0-4	0-4
경력	3.42	2.86	0-17	0-17
소진				
정서적 고갈	2.24	.78	1-3	1-3
비인간화	1.85	.86	1-3	1-3
성취감	1.83	.83	1-3	1-3
다른 일	1.35	.68	1-2	1-2
이직의향	3.22	.80	1-4	1-4

2. 소진관련 요인들의 상관관계

소진관련 변인들과 이직에 대한 인지과정과의 관련 정도를 알아보기 위하여 Pearson Correlation을 사용하여 분석하였다. 상관관계를 살펴보면, 독립변인들간의 상관관계가 .58 이하이기 때문에 다중공선성(multicollinarity)의 문제는 없었다(표 2 참조). 교사가 느끼는 소진의

정서적 고갈은 근무시간이 길수록, 아동수가 많을수록, 미혼일수록, 교사 연령이 적을수록, 학력이 높을수록, 경력이 적을수록 높았다. 소진의 비인간화는 아동연령이 높을수록, 아동수가 많을수록, 유치원에서, 월 평균 봉급이 적을수록, 미혼일수록, 경력이 적을수록, 정서적 고갈의 증상이 빈번할수록 높았다. 소진의 성취감은 근무시간이 길수록, 비인간화 증상을 자주 느낄수록 적었다.

〈표 2〉 소진관련 요인들과 이직과의 상관관계

점수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 근무시간	1.00													
2. 아동연령	-.01	1.0												
3. 아동 수	.30**	.58**	1.0											
4. 기관유형	-.13	.01	-.57**	1.0										
5. 봉급	.14	-.06	-.15	.36**	1.0									
6. 결혼여부	-.12	-.10	-.31**	.24**	.30**	1.0								
7. 교사연령	-.17*	-.10	-.38**	.27**	.27**	.66**	1.0							
8. 학력	.06	.06	.32**	-.34**	-.12	-.12	-.15	1.0						
9. 경력	-.10	.06	-.03	-.00	.40**	.44**	.50**	-.02	1.0					
10. 정서적 고갈	.35**	.12	.27**	-.14	-.00	-.31**	-.21*	.20*	-.18*	1.0				
11. 비인간화	.13	.16*	.30**	-.12*	-.21*	-.21*	-.14	.13	-.19*	.57**	1.0			
12. 성취감	-.31**	.15	.09	.03	-.11	-.05	-.05	.02	-.04	-.02	-.20*	1.0		
13. 다른 일	-.08	-.11	-.15	.14	.09	.16	.17*	-.11	-.17*	-.47**	-.36**	-.13	1.0	
14. 이직의향	0.6	-.16	-.07	.15	.20*	.06	.00	-.00	-.03	-.23**	-.37**	-.30**	.34**	1.0

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

다른 일의 선택 여부와 관련이 있었던 요인들은 교사연령, 경력, 소진의 정서적 고갈과 비인간화이었다. 즉, 교사가 젊을수록, 경력이 높을수록, 유아교육 현장에서 정서적 고갈과 비인간화를 자주 느낄수록 다른 일을 생각하는 경우가 많았다. 이직의향과 관련이 있었던 변인들은 봉급, 정서적 고갈, 비인간화, 성취감, 다른 일의 선택이었다. 봉급이 적고, 정서적 고갈과 비인간화의 정도가 높으며 교사가 느끼는 성취감이 낮을수

록 이직하고자 하는 경향이 있었다. 또한 다른 일에 대해 자주 생각할수록 이직하고자 하는 경향이 있었다. 전반적으로 봉급과 소진이 교사가 이직을 생각하는데 결정적인 영향을 미치는 것으로 해석된다.

3. 소진에 영향을 미치는 요인들

소진에 영향을 미치는 요인들을 알아보기 위

해서 단계적 중다회귀분석을 사용하여 분석하였다(표 3 참조). 미혼이고($\beta = -.17$), 근무시간이 길며($\beta = .35$), 학력이 높은($\beta = .17$) 교사가 일 때문에 지치고 탈진하는 정서적 고갈 증상을 자주 느꼈다. 또한 담당하고 있는 아동 수가 많고($\beta = .28$) 봉급이 적음($\beta = -.22$) 교사가 아동에게 무관심하고 냉정해지는 비인간화 증상을 느꼈다. 마

지막으로 근무시간이 길고($\beta = .41$) 담당하는 아동 수가 많은($\beta = .25$) 교사가 일에서 느끼는 성취감을 아주 적었다. 특히, 근무시간이 긴 교사들은 정서적 고갈의 증상을 자주 느끼고 일에서 성취감도 적게 느끼는 것으로 보아 개인적인 특성 요인들 보다 근무여건이 소진에 더 결정적인 영향을 미치는 것으로 해석된다.

〈표 3〉 소진에 영향을 미치는 요인들

소진의 하위척도	b	SE	β	R ²	R ² 증가	F
정서적 고갈						
결혼여부	-.33	.16	-.17*			
근무시간	-.00	.00	.35****	.21	.03	10.45*
학력	.18	.08	.17*			
비인간화						
아동 수	.20	.08	.28**	.09	.03	5.84*
봉급	-.01	.04	-.22*			
성취감						
근무시간	-.00	.00	-.41****	.16	.05	11.51**
아동 수	-.20	.01	-.25**			

*p < .05. **p < .01. ****p < .0001.

4. 교사가 다른 일을 생각하는 이유

단계적 로지스틱 회귀분석을 사용하여 교사가 다른 일을 선택하는데 영향을 미치며, 다른 일의 선택을 예측할 수 있는 요인들을 조사하였다(표 4참조). 단계적 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 단지 2개의 값을 가진다는 것을 제외하고는 단계적 중다회귀분석과 비슷하다. 로지스틱 회귀분석은 단지 2개의 값만을 자기는 종속변수와 독립변수들간의 인과관계를 추정하며, 이들 독립변수로 종속변수를 예측하고자 할 때 사용된다.

단계적 로지스틱 회귀분석 결과, 아동연령과

정서적 고갈을 포함한 모형이 다른 일의 선택을 예측할 때 가장 적합한 것으로 선정되었다. -2 로그우도(Log Likelihood)는 추정된 모형이 자료가 적합하다는 것을 보여주었다(p=.00001). 교사가 다른 일을 선택하게 되는 요인으로는 아동연령과 정서적 고갈이 있었다. 즉, 담당하는 아동의 연령이 많고($\beta = -.34$) 정서적 고갈을 자주 느낄 때($\beta = -.12$) 교사들은 다른 일에 대해 생각하였다. 예측치의 분석 결과를 살펴보면, 다른 일을 선택하겠는가(예 또는 아니오)의 질문에 대해 전체 141명의 응답자 중 75.89%가 옳게 분석되었다.

〈표 4〉 교사가 다른 일을 선택하게 되는 원인

변인	B	SE	Wald	df	Sig.
아동연령	-.34	.11	5.78	1	.01
정서적 고갈	-.12	.03	23.60	1	.0001
상수	3.67	.82	20.00	1	.0001
-2 Log Likelihood			137.75		
Goodness of Fit			126.72		
Model Chi-Square			45.63	2	.00001

5. 교사가 이직을 결정하게 되는 원인

교사가 이직을 결정하는데 영향을 미치며, 이직을 예측할 수 있는 요인들을 조사하기 위하여 단계적 로지스틱 회귀분석을 사용하여 분석하였다(표 5참조). 이직의향에 대한 질문(4점 척도)은 “그만둘 것이다” 와 “그만두지 않겠다” 두 개로 분류되었다.

단계적 로지스틱 회귀분석 결과, 봉급, 경력, 비인간화, 성취감 등을 포함한 모형이 이직을 예측할 때 가장 적합한 것으로 선정되었다. -2 로그

우도(Log Likelihood)는 추정된 모형이 자료가 적합하다는 것을 보여주었다($p=.00001$). 이직의 원인은 봉급, 경력, 비인간화, 성취감 등이었다. 즉, 경력이 적고($\beta = -.28$) 소진의 비인간화 증상($\beta = -.18$)을 자주 느끼며 성취감이 낮을 때($\beta = -2.22$) 교사들은 이직하고자 한다. 그러나 봉급을 많이 받으면($\beta = .08$) 교사들은 이직하지 않으려는 경향이 있었다. 예측치의 분석결과를 살펴보면, 가까운 시일 안에 유아교육 교사를 그만두겠다는가에 대한 질문에 대해 전체 144명의 응답자 중 92%가 옳게 분석되었다.

〈표 5〉 교사가 이직을 결정하게 되는 원인

변인	B	SE	Wald	df	Sig.
봉급	.08	.03	9.37	1	.01
경력	-.28	.12	5.21	1	.01
비인간화	-.18	.06	8.78	1	.001
성취감	-2.28	1.01	4.80	1	.05
상수	-1.71	1.76	.95	1	.33
-2 Log Likelihood			60.21		
Goodness of Fit			91.82		
Model Chi-Square			23.46	5	.00001

IV. 결론 및 논의

본 연구는 교사의 이직에 결정적인 영향을 미치는 소진 관련 요인들을 근무여건과 개인적 특성에 따라 비교·분석하였고, 이러한 요인들을 통하여 교사의 이직을 예측하였다. 먼저, 교사의 소진 정도를 살펴보면, 교사들은 정서적으로 지치고 탈진하는 정서적 고갈을 자주 느꼈고 일에서 성취감을 적게 느꼈다. 그러나 교사들은 아동에게 무관심하고 냉정해지는 비인간화는 덜 경험하였다. 이러한 결과는 유아교육 교사들의 소진을 조사한 선행연구 결과와 일치한다(Boyd & Shneider, 1997; Maslach & Jackson, 1986).

많은 교사들이 다른 일을 할 수 있는 기회가 있으면 그만두겠다고 했으나, 가까운 시일 안에는 그만두지 않겠다고 하였다. 이러한 결과는 이직의향과 실제 이직과는 차이가 있다는 Manlove와 Guzell(1997)의 연구 결과와 비슷하다. 또한 유치원 교사가 어린이집 교사보다 다른 일을 선택하고자 하였다. 이는 유치원 교사가 어린이집 교사보다 학력이 더 높기 때문에 다른 일을 선택하고자 하는 것 같다. 이러한 결과는 학력이 높은 교사가 일에서 만족을 느끼지 못했을 때에 다른 직업을 찾고자하는 경향이 있다는 Deery-Schmitt와 Todd(1995)의 연구결과와 비슷하다.

소진과 관련된 요인들을 살펴보면, 교사들은 근무시간이 길수록, 학력이 높을수록 일 때문에 지치고 탈진하는 정서적 고갈 증상을 자주 느꼈으며, 교사가 담당하고 있는 아동 수가 많을수록, 봉급이 적을수록 아동에게 무관심하고 냉정해지는 비인간화 증상을 느꼈다. 교사들은 근무시간 일 길수록, 아동 수가 많을수록 일에서 성취감을 덜 느꼈다. 이러한 결과는 소진에 관한 선행 연구들의 연구 결과와 일치한다(한임순·김향자, 1997; Boyd & Schneider, 1997; Deery-Schmitt &

Todd, 1995; Whitebook et al., 1989). 특히, 많은 아동 수로 인하여 교사들은 자주 소진을 경험하였다. 교사 대 아동의 높은 비율은 교사가 아동 개개인에게 관심과 애정을 가질 수 없게 만들며, 유아교육 프로그램의 질을 저하시키는 원인이 된다고 Kontos와 Riessen (1993) 지적하였다. 따라서, 교사의 소진을 증진시키고 프로그램의 질도 향상시키기 위해서는 교사가 담당하는 아동 수를 감소시켜야 할 것이다.

소진 관련 요인들 중에서 교사의 소진을 예측할 수 있었던 요인들은 결혼여부, 근무시간, 학력, 아동 수와 봉급 등이었으며, 특히, 근무시간은 소진의 정서적 고갈을 심화시키고 성취감을 저하시키는데 많은 영향을 미쳤다. 따라서 개인적 특성 요인들 보다 근무여건이 소진에 더 많이 영향을 미치는 것 같다.

교사들은 아동연령이 높을수록, 정서적 고갈을 자주 느낄수록 다른 일을 찾고자 하는 경향이 있었다. 그러나 이직을 결정하는데 영향을 미치는 요인들은 봉급, 경력, 비인간화, 성취감 등으로서, 경력이 적을수록, 봉급이 적을수록, 소진의 비인간화 증상을 자주 느낄수록, 성취감이 낮을수록 교사들은 이직하고자 한다. 즉, 정서적으로 지치고 탈진하여 힘들 때에는 다른 일을 했으면 하지만, 막상 이직을 생각할 때에는 봉급이 적고 일에서 성취감을 느끼지 못하며, 아동에게 무관심해지고 냉담해질 때이다. 이러한 결과는 유아교육 기관이 다른 직업보다 봉급이 적기 때문에 성취감을 느끼지 못한다는 선행연구의 결과들과 비슷하다(Fleischer, 1985; Nelson, 1990; Whitebook et al., 1989). 또 경력이 적은 교사가 경력이 많은 교사보다 이직을 더 자주 생각하는 경향이 있었는데, 그 이유는 경력이 적은 교사가

정서적으로 지치고 탈진하는 정서적 고갈의 정도와 비인간화의 정도가 높기 때문이다. 이러한 결과는 경력이 적은 교사가 정서적 고갈의 정도가 높다는 Manlove와 Guzell(1997)의 연구결과와 일치한다. Todd와 Deery-Schmitt(1996)의 연구결과에 의하면, 경력이 8년 이상이 되면 소진을 덜 경험하고 이직할 의향이 적어진다고 한다. 따라서, 교사들이 경력을 쌓을 수 있도록 정기적인 재교육과 훈련을 한다면 소진과 이직을 예방할 수 있을 것이다.

본 연구의 결과를 종합해 볼 때 소진은 교사가 다른 직업을 자주 생각하게 하고 이러한 인지과정을 통하여 결국 이직을 결정하는데 결정적인 영향을 미쳤다. 그러나 소진한 교사가 그대로 유아교육 현장에 남아 있는 것도 문제이다. 왜냐하면, 지치고 탈진한 교사는 아동의 요구에 민감하게 반응해줄 수가 없으며 아동에게 발달적으로 적합한 활동을 제공하기 힘들기 때문이다. 이러한 것은 결국, 유아교육 프로그램의 질을 저하시키는 원인으로 작용하게 될 것이다(Maslach, 1982; Boyd & Schneider, 1997; Manlove, 1993; Manlove & Guzell, 1997; Todd & Deery-Schmitt, 1996). 따라서, 교사의 이직을 감소시키고 소진을 예방하기 하기 위해서는 근무시간을 줄이고 봉급을 인상시키며, 교사대 아동의 비율을 1:8로 줄이고(National Association for the

Education of Young Children, 1997), 연금보장 제도를 마련해야 할 것이다. 또한, 소진을 예방하거나 감소시키기 위해 교사를 교육시키는 개입 전략(intervention strategies)이 필요하다. 예를 들면, 교사의 학력과 경력에 따라 정기적인 훈련을 하고, 신입 교사를 위한 오리엔테이션 프로그램이 필요하며, 일에 대한 지식과 기대를 향상시키고, 복잡한 조직내에서 적용하는 법을 가르치며, 일 분량을 적절히 분배하고 때에 따라서 역할을 바꿀 수 있는 능력을 키워주며, 스트레스 대처 방식을 개발시키도록 도와준다(Perlman & Hartman, 1982).

본 연구의 결과는 소진 관련 요인들이 이직에 미치는 영향을 이해하는데 중요한 정보를 제공해주었지만, 사실상 교사가 이직을 결정하는데는 여러 요인들이 더 있을 것이다. 예를 들면, 교사의 인성, 사회적 지지, 상황, 배우자의 수입, 자녀 유무, 승진, 학부모의 비협조 등 다양한 요인들이 있다. 만약 이직과 관련된 다양한 요인들이 연구에 포함된다면, 교사가 이직하는 원인을 더 잘 설명할 수 있을 것이다. 또한 소진은 정체되어 있는 현상이 아니라 지속적으로 느끼는 과정이기 때문에(Cordes & Dougherty, 1993) 횡단적 연구를 통해서만 밝혀지지 않을 수 있다. 따라서, 후속연구는 종단적인 연구를 하여 소진에 따른 교사의 이직을 검증하여야 할 것이다.

참고문헌

- 한임순·김향자 (1997). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. *한국영유아보육학회*, 14, 171-218.
- Bollin, G. (1993). An investigation of job stability and job satisfaction among family day care providers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 207-220.
- Boyd, B., & Schneider (1997). Perceptions of the work environment and burnout in Canadian child care providers. *Journal of Research in*

- Childhood Education*, 11(2), 171-179.
- Cordes, C., & Dougherty, T. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Deery-Schmitt, D., & Todd, C. (1995). A conceptual model for studying turnover among early child care providers. *Early Childhood Research Quarterly*, 10, 121-143.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Friesen, D., & Sarros, J. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 179-188.
- Fuqua, R., & Couture, K. (1986). Burnout and locus of control in child day center staff. *Child Care Quarterly*, 6, 90-99.
- Hays, C., Palmer, J., & Zaslow, M. (Eds.). (1990). *Who cares for America children?* Washington, DC: National Academy Press.
- Hidebrand, J., & Seefeldt, C. (1986). Teacher burnout and environmental quality in child care centers. *Child Care Quarterly*, 15(2), 90-97.
- Howes, C., Smith, E., & Galinsky, E. (1995). *The Florida child care quality improvement study*. New York: Families and Work Institute.
- Hulin, C., Roznowski, M., & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97, 233-250.
- Manlove, E. (1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 499-518.
- Manlove, E., & Guzell (1997). Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff. *Early Childhood Research Quarterly*, 12, 145-167.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Nelson, M. (1990). A study of turnover among family day care providers. *Children Today*, March-April, 8-30.
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 4, 283-305.
- Pines, A., & Maslach, C. (1980). Combatting staff burn-out in a day care centre: A case study. *Child Care Quarterly*, 9, 5-16.
- Russell, S. (1989). *Working in child care in North Carolina*. Report presented to Day Care Services Association, Inc., Chapel Hill, N. C. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 332 793).
- Todd, C., & Deery-Schmitt, D. (1996). Factors affecting turnover among family child care providers: A longitudinal study. *Early Childhood Research Quarterly*, 11, 351-376.
- Vandell, D. J., & Powers, C. (1983). Daycare quality and childrens free activities. *American Journal of Orthopsychiatry*, 53, 293-300.
- Whitebook, M., Howes, C., Darrach, R., & Friedman, J. (1982). Caring for the caregivers: Staff burnout in child care. In L. Katz (Ed.), *Current topics in early childhood: Vol. 4* (pp. 211-235). Norwood, NJ: Apex Publishing Co.
- Whitebook, M., Howes, C., & Phillips, D. (1989). *Who cares: Child care teachers and the quality of care in America. Final report: National child care staffing study*. Oakland, CA: Child Care Employee Project.