

유아교사의 직무만족도와 소진

Job Satisfaction and Burnout of Early Childhood Educational Teachers

문채련* · 이소은

충북대학교 아동복지학과 · 한국방송통신대학교 유아교육과

Chaelyun Moon · Soeun Lee

Dept. of Child Development & Guidance · Hannam Univ. Associate Professor

Abstract

The purpose of this study is to investigate the differences of early childhood teachers' job satisfaction and burnout by variables and to analyze the relationship between the two subject matters. Then this study will serve to improve overall quality of early childhood education through fair comprehension about them. We surveyed 333 teachers in total, 171 public/private kindergarten teachers and 162 preschool teachers. A questionnaire by ECJSS of Jord-Bloom(1989) and Fleischer(1985) was used to measure the degree of job satisfaction, along with the version MBI(Maslach Burnout Inventory) by Maslach and Jackson(1981), adjusted by An, youngkil(1992) and Seo, jiyoung(2002), to check the degree of burnout.

It was found that job satisfaction was higher among the surveyees of old age or with more education/less working hours. Small salaries, however, was one of the causes of low job satisfaction. Emotional burnout was shown in the surveyees of old age or with good education/career records. On the other hand, exhaustion from a lack of accomplishment was shown in single, young and low paid teachers. Thus, burnout and job satisfaction had a highly negative coefficient of correlation, meaning that job satisfaction gets high when burnout gets low.

Key Words : early childhood teacher's, job satisfaction, burnout

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

교육에 있어서 교사의 중요성은 오랫동안 강조되어 왔다. 아무리 좋은 교육환경과 교육 프로그램을 갖고 있다고 할지라도 그것을 운영하는 교사가 우수한 자질을 갖추고 있지 못할 때 교육효과는 제대로 나타날 수가 없다. 유아교육의 질은 여러 요소에 의해 영향을 받지만 교육의 질적 향상을 좌우하는 주요요인은 교사이다. 교사의 중요성은 "교육의 질은 교사의 질을 능가할 수 없다"는 말로써 대변될 수 있다. Spodek(1973)은 유아는 미분화된 발달적 특징을 가지고 있으므로 유아에게 종합적이고 구체적인 학습경험을 조성해 주는 교사의 역할은 다른 어느 시기보다도 절대적이어서 어떤 물리적 환경이나 내용보다 더욱 중요하다고 하였다.

물론 유아교육의 성패는 교사요인 한 가지에만 달려 있는 것은 아니다. 유아의 발달정도, 유치원 시설, 학부모의 관심도, 장학행정요인 등 많은 교사외적 요인들이 교육의 성패를 가름하는 데 영향을 미친다. 그러나 이와 같은 많은 외적요인들에도 불구하고 가장 핵심적인 것이 교사요인이라는 점은 명백하다.

교사의 자질이라고 하면 지적인 능력과 정의적인 특성요인으로 나눌 수 있다 이 가운데 정의적인 특성요인은 지적인 능력 못지않게 중요하다. 이와 같은 점에서 유아교사의 자질로서 어린이를 좋아하고 사랑할 것, 정서적으로 안정될 것, 명랑한 성격일 것, 투철한 사명의식을 갖출 것 등을 말하고 있는데, 이와 같은 정서적 요소들은 교사가 자기의 직업에 대해서 어떻게 생각하며 얼마나 만족하고 있는지와 밀접한 관계가 있다고 본다. 교사가 자기의 직업에 대해 만족할 경우 유아를 보다 사랑하게 되고, 정서적으로 안정되며, 명랑할 수 있을 것이며, 가르치는 데 최선을 다하게 되고 그렇게 됨으로써 능률도 향

* Corresponding author: Chaelyun Moon

상될 것이다(이명주, 1984).

직무만족이란 조직 속에서 조직원들이 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위하여 조직원들이 나타내고 있는 직업적 관심과 열의이며, 개인이 직무와 직무경험을 통하여 즐거움을 얻는 정적인 감정상태라고 정의할 수 있다(한임순, 김향자, 1998).

교사가 유아교육기관이라는 조직 속에서 교육의 목적을 달성하기 위해서 자기의 역할을 수행하며 조직 속에서 행하는 역할수행은 교사에게 만족을 주기도 하지만 다른 한편으로는 불안을 느끼게도 한다. 교사의 직무만족 정도는 만족과 불만족으로 평가되며 교사의 근무의욕, 교직과 관련된 태도, 교사-유아의 상호작용, 교육대상인 유아의 학습 성취 및 조직현신성과 관련이 있으며(신현주, 1995; 이윤경, 1998; Jord-Bloom, 1989), 또한 직무에 만족하는 정도는 효율적인 교수에도 필수적이며 새로운 교수 전략 개발을 촉진하거나 불확실한 교수환경에 대한 개선 능력을 확대하여(Dembo & Gibson, 1985) 결과적으로 교육기관의 조직효과성에 영향을 미친다(김동춘, 1997).

유아교사의 직무만족도는 유아발달에 영향을 미치게 되므로 직무만족도를 높이는 것은 유아교육기관 경영에 있어서도 중요한 과제 중의 하나이다. 교사의 높은 직무만족도는 교육의 질을 좌우하는 관건이 되며, 직무만족도가 높은 교사는 유아교육에 사명감을 갖고 창의적인 활동으로 유아들에게 영향을 주어 성취 및 교육 목적 달성에 지대한 영향을 미치는 직접적인 요인이 된다(송민재, 이희자, 2001).

교사의 직무만족에 관련된 요인들은 매우 다양하다. 직무만족에 관한 연구는 연구자의 목적, 방법, 요인설정 등에 따라 다양한 결과로 나타나는데 교사의 직무만족도는 직무를 중심으로 조직내·외의 여러 요소들과 밀접한 관계가 있다. 이러한 요소들에는 봉급, 승진기회, 조직구조 등 조직 전체 요인에 관련되는 것, 동료와의 관계, 원장과의 관계 등 작업 환경요인에 관련되는 것, 직무범위, 역할모호성 및 역할 갈등과 같은 직무내용에 관련되는 것, 연령 및 성격과 같은 개인 요인으로 나타날 수 있다(이윤경, 1999).

이상의 견해를 종합해 보면 직무만족은 조직구성원 개인이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등에 따라 경험하는 윤택하고 긍정적인 감정적 상태로 정의된다(Beatty, 1981; Jord-Bloom, 1989; McClelland, 1986; McCormick, 1974). 또한 직무만족도를 구성하는 하위요인도 직무특성과 연구자의 목적에 따라 다양하게 제시되고 있는데, 인간관계, 직무자체, 근무환경, 보수 및 승진을 직무만족의 일반적인 구성요인으로 추론할 수 있다(김수원, 1999; 박미선, 2000; Jord-Bloom, 1989; Pope

& Stremmel, 1992).

소진의 개념을 Webster 사전에서 살펴보면 “에너지, 힘, 자원들이 고도의 소비에 의하여 소멸되어 버리는 것, 혹은 피폐해져 버린 것”이라고 정의되어 있고, 우리말 큰사전에서는 소진을 ‘다 타서 없어짐, 모조리 타버림’, 의 의미로 규정하고 있다 소진에 대한 정의는 다양하나 Maslach와 Jackson(1981)은 소진을 세 가지 핵심적인 개념으로 연구하였다. 첫 번째 핵심적 개념은 정서적 고갈로 느낌의 상실, 신뢰의 상실 및 원기의 상실로 특징 지워지며, 더 이상 자신의 의지로는 일에 전념할 수 없게 되고 감정들로부터 고통 받는 개인의 상태를 의미한다. 두 번째 개념은 비인간화로 이는 대인 봉사 전문가들이 그들의 문제에 대한 책임을 그들에게 전가시키며 자기 자신에 대해서도 부정적인 태도를 고수하고 강화시키는 것이다. 세 번째 개념인 개인적 성취감의 결여는 자신을 부정적으로 평가하고, 타인을 돕는 임무에 실패했다고 믿게 하는 경향을 갖게 한다. 이러한 소진은 이직의 원인이 되며, 프로그램 질에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 간주되어왔다(심숙영, 1999). 소진한 교사는 아동에게 발달적으로 적합한 최적의 환경을 제공하기 어려우며 아동 발달에 부정적 영향을 미치므로 프로그램의 질을 저하시키는 원인으로 작용한다(Manlove, 1993). 특히 유아교육에서 교사는 유아의 학습활동을 주도하는 지시자나 통제자라기 보다는 학습 중재자로서 다양한 역할을 요구받게 된다. 이로 인해 교사는 다양한 직무스트레스를 겪게 되며 이는 소진으로 이어질 가능성이 매우 높다. 교사가 장기간 반복적으로 직무에 대해 만족하지 못해서 오는 소진은 교사와 유아사이에 거리를 두게 하고 유아의 사회적, 육체적, 감정적 요구에 대해 관심을 덜 갖게 되는 등 교육의 질적 수준을 약화시킨다. 즉 유아교육기관 교사가 소진상태에 이르면 유아에 대한 관심이 줄어들고 유아에게 거리감을 두고 소극적이며 기계적인 방법으로 대하게 된다(Maslach & Pines, 1979).

유아교육기관 교사들은 사회적 인식의 저하, 열악한 근무환경, 낮은 보수, 과도한 업무량, 승진기회의 부족 등으로 해서 직무에 대한 불만족이 증대되고 있는 것이 사실이다. 이러한 직무에 대한 불만족이 해소되지 못하고 누적되면 심한 좌절감이나 무기력감, 의미 상실감 등을 느끼게 된다. 물론 개인에 따라서 그것을 느끼는 정도나 빈도는 다르다. 이러한 무기력감, 상실감 등은 일반적 의미의 신경증이나 정신병 범주에 포함시키지 않고 소진증후군(Burnout syndrome)이라고 명명하여 그 원인이라든가 대처 방법에 관한 연구들이 관심을 모으고 있다. 일반적으로 소진은 교사, 의사, 사회사업가, 상담원 등 대인 봉사 업무에 종사하는 사람들에게 많이 나타나는 현상으

로 알려졌다.

McGuire는 교사소진이 해소되지 못하고 계속되어진다면 심각한 문제를 일으키게 된다고 말하였다(Gold & Roth, 1993). 교직환경에 대한 불만을 해소하지 못한 소진은 유아교사의 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 결여 등 부정적인 결과를 야기한다. Whitebook, Howes, Darrach와 Friedman(1982)은 연구를 통해 유아교사의 소진이 일의 특성, 유아교육기관 교사의 인성, 그리고 유아교육 기관의 구조 등으로 인하여 생긴다고 하였고 소진을 예측하는 개인적 요인에는 성, 연령, 경력 등 일반적 배경과 함께 일정한 상황에서 직무에 대한 만족 여부가 작용한다고 하였다.

교사의 소진현상에 관한 연구들의 일관된 전제는 교사는 소진의 위험성이 큰 집단들 중의 하나라는 점으로 평가되어 주된 연구 주제로 부각되고 있다(Farber, 1984). 최근 교사 소진현상의 중요성이 인식되고, 교사 소진에 대한 연구들이 점차 증가됨에 따라 교사 소진의 정의가 다양하게 제시되고 있다. 교사의 소진은 장기간에 걸쳐 점진적으로 발생하게 되며, 최종상태의 소진은 교사의 전문적 능력의 실제적 고갈과 아동과 함께 효과적인 과업 수행을 위한 능력의 축소를 동시에 지칭하는 개념에 해당된다(양숙란, 1997).

소진에 영향을 미치는 일반적 배경 중 성별에 따른 소진의 경우 Maslach와 Jackson(1981)의 연구에 의하면 여성은 소진 중 정서적 고갈을 더 많이 겪고 남성은 비인간화를 더 경험하는 것으로 나타났다. 또 기혼자가 미혼자보다 소진 경험이 높다고 보고하였으며 고은하(2001), 최혜윤(2002)은 미혼이 기혼자보다 개인적 성취감의 결여를 더 경험한다고 보고하였다. 경력에 따라서는 경력 1-5년 사이의 짧은 경력자가 소진을 더 많이 경험한다고 하였다.

위에서 살펴본 바와 같이 현재 교원의 직무만족도에 관한 연구와 소진에 관한 연구는 다양하게 이루어져 왔으나, 유아교사의 다양한 배경변인에 따른 직무만족도와 소진을 조사한 연구들은 그다지 활발하다고 볼 수는 없다. 유아교사들의 직무만족도와 소진에 대한 선행연구를 고찰하면 다음과 같다.

Stremmel(1991)은 유치원 교사를 대상으로 한 조직풍토와 직무만족도와 관계를 연구한 결과, 유치원 교사들은 중간 이상으로 그들의 직무에 만족하고 있다고 보고하였다. 가장 높은 만족을 나타낸 하위요인은 직무자체였고 가장 낮은 만족을 나타낸 하위요인은 보수와 승진 기회였다. Fugua, Couture(1986)와 Maslach(1982)은 개인적 특성에 관한 소진 연구들을 살펴본 결과, 소진은 주로 근무환경 때문에 야기된다 하더라도 소진의 정도는 개인마

다 다르다고 주장하였다.

어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구(오선균, 2001; 한임순, 김향자, 1988)에서 일반적으로 직무에 대한 만족도는 보통이었으며 소진은 일반적으로 높았다. 또한 교사의 직무만족과 소진간에 높은 상관이 있으므로 교사의 근무시간 단축, 적절한 보수, 교사들의 상급자격연수, 연금제도보장 등을 마련하여 교사의 직무만족도를 높여 줌으로써 극심한 스트레스로부터 벗어나 소진을 예방하거나 감소시킬 수 있다고 보고 있다. 유아교사의 직무만족, 조직헌신, 소진과 이직의도에 관한 연구(김수옥, 2004)에서는 교사의 배경변인(연령, 결혼여부, 보수 및 근무시간)에 따라 원장과의 관계에서 유의한 차이가 나타났다. 연령에서 27세 이상 집단이 26세 이하집단보다 원장과의 관계에 더 만족하는 것으로 나타났고, 기혼교사가 원장과의 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 유치원교사의 자기효능감, 직무스트레스와 스트레스 대처방안이 소진에 미치는 영향(이은주, 2005)에서 유치원 교사의 소진은 상당히 높게 나타났으며 교직경력이 높을수록 정서적 고갈이 심하고 교직경력이 낮을수록 개인적 성취감은 낮은 것으로 나타났다.

선행연구들을 보면 유아교육기관을 어린이집, 사립유치원, 공립유치원 등 부분적으로 다루어 교사의 전반적인 직무만족도와 소진에 관한 결과에서 차이를 비교해 볼 수 없었다. 이점을 고려하여 본 연구에서는 유아교육기관 전체를 통해 교사가 지각한 직무만족도와 소진의 전반적인 경향을 알아보고, 이들 요인이 개인적 배경변인에 따라 각각 어떠한 차이가 있으며, 상호 관련성은 어떠한지 살펴보고자 하는 것이다.

2. 연구문제

- 1) 유아교육기관 교사의 배경변인(연령, 학력, 교직경력, 결혼여부, 근속여부, 근무기관유형, 담당원아수, 월수입, 1일 평균근무시간)에 따라 교사의 직무만족도에는 차이가 있는가?
- 2) 유아교육기관 교사의 배경변인(연령, 학력, 교직경력, 결혼여부, 근속여부, 근무기관유형, 담당원아수, 월수입, 1일 평균근무시간)에 따라 교사의 소진에는 차이가 있는가?
- 3) 유아교육기관 교사의 직무만족도와 소진과의 관계는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2004년 12월 28일부터 2005년 2월 2일에 걸쳐 한국교원대학교·충북대학교에서 연수 중인 공·사립 유치원교사 200명, 청주시를 중심으로 공립어린이집·민간어린이집 교사 200명을 대상으로 설문지를 배부하여 이 중 373부가 회수되어 93.25%의 회수율을 보였다. 회수된 질문지 중 모든 문항에 답하지 않은 18부를 제외하고 최종적으로 처리 가능한 질문지 333부만을 연구의 자료로 사용하였다.

본 연구에 참여한 연구대상자들의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 일반적인 특성 (N=333)

변인	구분	빈도(%)	
개인적 변인	연령	24세이하	97(29.1)
		25세-28세	83(24.9)
		29세-33세	77(23.1)
		34세이상	76(22.8)
	학력	보육교사양성과정	17(5.1)
		전문대졸	162(48.6)
대졸 대학원이상		71(21.3) 83(24.9)	
결혼 여부	미혼	208(62.5)	
	기혼	125(37.5)	
교육 관련변인	교직 경력	2년 이하	79(23.7)
		3년-4년	77(23.1)
		5년-9년	99(29.7)
		10년 이상	78(23.4)
	근무 기관 유형	공립유치원	81(24.3)
		사립유치원	90(27.0)
		사립어린이집	79(23.7)
		법인어린이집	83(24.9)
	담당 원아수	20명 미만	109(32.7)
		20-24명	79(23.7)
		25-29명	74(22.2)
		30명 이상	71(21.3)
1일 근무시간	8시간 이하	56(16.8)	
	9시간	44(13.2)	
	10시간	138(41.4)	
	11시간 이상	95(28.5)	
월수입	80만원 이하	44(13.2)	
	81만원-100만원 이하	79(23.7)	
	101만원-150만원이하	123(36.9)	
	151만원 이상	87(26.1)	
계		333(100)	

2. 연구도구

1) 일반적 배경

유아교육기관과 교사의 일반적인 배경을 묻는 질문지는 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구대상 교사의 일반적 배경

변인	문항번호	문항수	
개인 배경변인	연령, 학력, 교직경력, 결혼여부, 근속연수	1~5	5
	근무기관유형, 담당원아 수, 월수입, 1일 평균근 무시간	6~9	4
계		9	

2) 직무만족척도

직무만족 척도는 김수원(1999)이 수정·보완하여 사용한 Bloom(1989)의 유치원 직무만족 측정도구(ECJSS : Early Childhood Job Satisfaction Survey)와 Fleischer(1985)의 연구에서 사용된 도구를 소병만(1998)이 완역, 수정하여 제작한 문항들 중에서 27개 문항으로 제작하였다. 이를 연구자들이 예비조사를 실시하여 요인분석하고, 4인의 유아교육 전문가(유아교육교수, 박사과정을 수료한 유아교육 전공자 1인 유치원 원장, 어린이집 원장)의 안면 타당도를 검증 받아 하위변인 중 내적 합치도 계수(Cronbach's α)가 .25인 사회적 인정 3문항을 뺀 5개 하위요인 24문항으로 질문지를 작성하였다. 또한 개인 배경 변인에서 근속연수는 교직경력과 차별화되지 않아 근무년 수를 뺀 4개 변인으로 질문지를 작성하였다.

직무만족척도는 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 5점 Likert 척도로 제작되었으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 나타낸다. 이 척도의 구성내용과 신뢰도는 <표 3>과 같다.

3) 소진척도

교사의 소진척도는 Maslach와 Jackson(1981)이 제작한 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 안영길(1992)과 서지영(2002)이 수정한 것을 재인용하여, 총 13개 문항을 사용하였다. MBI 13개 문항은 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 결여의 3개 하위요인으로 나뉘어진다. 유아교사 소진에 관한 척도는 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 5점 Likert 척도로 구성하였다. 정서적인 고갈과

<표 3> 직무만족 하위요인별 구성내용과 신뢰도

변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
직무자체	1, (7), (14), 19, 24	5	.67
보수	(2), 18, 17	3	.72
업무량	3, 9, (15), (20), 25	5	.74
인간 관계	4, (10), (11), (16), 21, (26), 27	7	.68
사회적 인정	2, 6, (22)	3	.25
근무환경	5, 13, 18, (23)	4	.84
계		27	.89

※ ()표의 문항은 마이너스 득점

비인간화 항목들은 높은 점수가 정서적으로 탈진 또는 무관심의 정도가 높은 것을 의미하고, 성취감을 측정하는 문항에 대해서는 역산 처리하여 점수가 높을수록 성취감과 유능감이 상실되는 것을 의미한다. 이 척도는 일반적인 대인봉사 업무에 종사하는 사람을 대상으로 개발된 것으로 Schwab와 Iwanicki가 교사를 대상으로 한 연구에서 요인분석을 통해 이 척도의 구인 타당도를 확인한 바 있다. 이 척도의 구성내용과 신뢰도는 <표 4>와 같다.

<표 4> MBI의 하위 요인별 구성내용과 신뢰도

변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
정서적 고갈	1, 2, 3, 4, 7	5	.67
비인간화	5, 6, 8	3	.59
성취감 결여	(9), (10), (11), (12), (13)	5	.82
계		13	.82

※ ()표의 문항은 역채점 문항임

3. 자료분석

본 연구에서는 연구대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위해 기술통계를 이용해 빈도, 백분율, 평균을 사용하였으며 질문지의 내적 일관성 신뢰도를 살펴보기 위해 Cronbach's α를 산출하였다. 연구문제 1과 2의 분석을 위해 일원변량분석을 실시한 후 집단간의 차이를 검증하기 위해 Scheffe검증을 실시하였고 마지막으로 연구문제 3의 분석을 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 이를 위해 수집된 모든 자료는 SPSS/WIN 11.0을 이용해 통계처

리 하였다.

III. 결과 및 해석

1. 유아교육기관 교사의 배경변인에 따른 교사의 직무만족도 차이

1) 교사의 개인변인에 따른 직무만족도의 차이

교사의 개인적 변인으로 교사연령, 학력 그리고 결혼 여부에 따른 직무만족도의 차이를 살펴본 결과 유의한 차이가 나타난 변인들은 <표 5>와 같다. <표 5>에서 보는 바와 같이 연령과 학력에 따라서는 직무만족도의 몇몇 하위변인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으나 결혼여부에 따라서는 차이가 발견되지 않았다.

먼저 교사의 연령에 따라 유의한 차이를 보인 변인은 전체 직무만족도와 직무만족도의 하위변인인 보수와 인간관계였다. 즉 24세 이하의 교사들은 자신의 직무에 만족하는 정도가 높았으며 상대적으로 29세~33세 사이의 교사들이 직무만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다(F=2.68, p<.05). 구체적인 하위변인별로 살펴보면 보수에서는 34세 이상의 교사들이 다른 집단에 비해 보수에 만족하는 정도가 높았고(F=3.81, p<.05) 인간관계에서는 24세 이하인 교사들이 동료교사와의 관계나 원감, 원장과의 관계에 만족하는 정도가 높았으나 29세~33세의 연령인 교사들은 동료관계나 직장상사와 원만한 관계를 형성하지 못해 많은 갈등을 겪고 있는 것으로 나타났다(F=4.65, p<.01).

그 다음으로 교사의 학력에 따라서는 직무만족도의 하위변인인 직무자체, 보수 그리고 업무량에서 유의한 차이가 나타났다. 직무자체에 대해서는 보육교사양성과정을 마치고 교육을 담당하는 교사들이 직무에 만족하는 정도가 높은 반면 학력이 높은 대학원 이상의 학력을 가진 교사는 자신이 담당하고 있는 직무에 만족도가 낮아 자신이 하는 일에 보람을 덜 느끼는 것으로 나타났다(F=2.99, p<.05). 또한 보수에서는 대학원 이상의 고학력을 가진 교사가 대학을 졸업한 교사보다 만족을 느끼고 있었다(F=7.77, p<.001). 업무량에 있어서는 보육교사 양성과정을 마친 교사가 자신이 담당하고 있는 업무량에 만족하고 있었으며 대학을 졸업한 교사는 자신의 업무량에 불만을 가지고 있는 것으로 조사되었다(F=3.86, p<.05).

<표 5> 교사의 개인변인에 따른 직무만족도의 차이

	개인변인	N	M(SD)	F(종속변인)	사후검증(Scheffe)
연령	24세 이하(a)	97	9.64 (1.97)	3.81* (보수)	d>a,b,c
	25세-28세(b)	83	9.37 (2.03)		
	29세-33세(c)	77	9.47 (2.59)		
	34세 이상(d)	76	10.46 (2.39)		
	계	333	9.72 (2.27)		
	24세 이하(a)	97	26.84 (3.46)	4.65** (인간관계)	a>c
	25세-28세(b)	83	25.53 (3.80)		
	29세-33세(c)	77	24.73 (4.29)		
	34세 이상(d)	76	26.22 (4.03)		
	계	333	25.88 (3.94)		
	24세 이하(a)	97	94.88 (10.60)	2.68* (계)	a>c
	25세-28세(b)	83	91.76 (10.30)		
	29세-33세(c)	77	90.40 (11.86)		
	34세 이상(d)	76	93.07 (10.75)		
	계	333	92.65 (10.95)		
학력	보육교사양성과정(a)	17	20.41 (1.62)	2.99* (직무자체)	a>d
	전문대졸(b)	162	20.17 (2.60)		
	대학졸(c)	71	20.20 (2.55)		
	대학원이상(d)	83	19.27 (2.25)		
	계	333	19.96 (2.49)		
	보육교사양성과정(a)	17	9.94 (2.22)	7.77*** (보수)	d>c
	전문대졸(b)	162	9.45 (2.09)		
	대학졸(c)	71	9.15 (2.36)		
	대학원이상(d)	83	10.69 (2.26)		
	계	333	9.72 (2.27)		
	보육교사양성과정(a)	17	15.41 (3.36)	3.86* (업무량)	a>c
	전문대졸(b)	162	14.62 (3.29)		
	대학졸(c)	71	13.18 (3.62)		
	대학원이상(d)	83	13.95 (3.36)		
	계	333	14.19 (3.43)		

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

참고1) 종속변인인 직무만족도의 하위변인은 직무자체측정, 보수, 업무량, 인간관계 그리고 근무환경의 5변인으로 구성되어 있으며 이중 독립변인에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타난 변인만 표로 제시하였다.

2) 교육관련변인에 따른 직무만족도의 차이

교사의 교육관련변인으로 교사가 교육을 담당할 총 경력, 현재 근무하고 있는 근무기관유형, 1일 근무시간, 현재 담당하고 있는 원아수 그리고 월수입을 조사하여 이러한 변인들이 교사의 직무만족도를 살펴본 결과가 <표 6>에 나타나 있다. <표 6>에 나타났듯이 담당 원아수를 제외한 모든 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

우선 경력에 따른 차이는 업무량에서만 나타나 4년 이하의 경력을 가진 교사가 10년 이상의 경력을 가진 교사보다 자신이 담당하는 업무량에 만족하고 있는 것으로 나타났다(F=4.55, p<.01).

그 다음으로 근무기관유형에 따라서는 직무만족도의 하위변인 중 직무자체를 제외한 모든 영역에서 차이를 보여 법인이 어린이집에 근무하는 교사가 사립유치원이나

사립어린이집에 근무하고 있는 교사보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(F=6.44, p<.001). 하위변인별로 살펴보면, 보수에 대해서는 공립유치원에 근무하는 교사의 만족도가 가장 높았으며 그 다음으로 법인이 어린이집이었고 사립유치원과 사립어린이집의 교사가 자신이 받고 있는 보수에 대해 만족도가 낮은 것으로 조사되었다(F=26.98, p<.001).

업무량에서는 법인이 어린이집에 근무하는 교사가 사립어린이집이나 사립유치원에 근무하는 교사보다 자신의 업무량에 대해 만족하는 정도가 높았다(F=7.52, p<.001). 이는 법인이 어린이집에 근무하는 교사는 정규시간외에 근무하는 일이 적어 개인적인 일에 지장을 받지 않을 뿐 아니라 자신의 일과를 차근차근 검토할 수 있는 시간적 여유 및 유아를 위한 학습자료를 준비할 수 있는 시간이 충분하기 때문으로 생각된다. 또한 법인이 어린이집에 근무하는

<표 6> 교육관련변인에 따른 직무만족도의 차이

	개인변인	N	M(SD)	F(종속변인)	사후검증(Scheffe)
경력	2년 이하(a)	79	14.71 (3.67)	4.55** (업무량)	a,b>d
	3년-4년(b)	77	14.69 (2.97)		
	5년-9년(c)	99	14.33 (3.19)		
	10년 이상(d)	78	12.99 (3.64)		
	계	333	14.19 (3.43)		
	공립유치원(a)	81	11.35 (1.59)	26.98*** (보수)	a>d>b,c
	사립유치원(b)	90	8.77 (2.42)		
	사립어린이집(c)	79	9.01 (1.98)		
	법인어린이집(d)	83	9.84 (2.03)		
	계	333	9.72 (2.27)		
	공립유치원(a)	81	14.40 (3.30)	7.52*** (업무량)	d>c,b
	사립유치원(b)	90	13.28 (3.20)		
	사립어린이집(c)	79	13.62 (3.47)		
	법인어린이집(d)	83	15.52 (3.36)		
	계	333	14.19 (3.43)		
근무 기관 유형	공립유치원(a)	81	25.58 (4.15)	4.70** (인간관계)	d>b
	사립유치원(b)	90	25.11 (4.25)		
	사립어린이집(c)	79	25.67 (3.58)		
	법인어린이집(d)	83	27.22 (3.43)		
	계	333	25.88 (3.94)		
	공립유치원(a)	81	14.58 (2.45)	2.69* (근무환경)	d,c,a>b
	사립유치원(b)	90	13.79 (2.71)		
	사립어린이집(c)	79	14.58 (2.50)		
	법인어린이집(d)	83	14.73 (2.02)		
	계	333	14.41 (2.46)		
	공립유치원(a)	81	93.56(10.21)	6.44*** (계)	d>c,b
	사립유치원(b)	90	89.58(11.50)		
	사립어린이집(c)	79	91.32(10.73)		
	법인어린이집(d)	83	96.37(10.18)		
	계	333	92.65(10.95)		
1일 평균 근무시간	8시간 이하(a)	56	19.36 (2.38)	4.45** (직무자체)	d>a,b
	9시간(b)	44	19.27 (2.53)		
	10시간(c)	138	19.99 (2.48)		
	11시간 이상(d)	95	20.60 (2.42)		
	계	333	19.96 (2.49)		
	8시간 이하(a)	56	11.14 (1.68)	10.62*** (보수)	a>b,c,d
	9시간(b)	44	9.84 (2.27)		
	10시간(c)	138	9.49 (2.27)		
	11시간 이상(d)	95	9.17 (2.24)		
	계	333	9.72 (2.27)		
	8시간 이하(a)	56	14.80 (3.60)	6.92*** (업무량)	b,a,c>d
	9시간(b)	44	15.11 (2.59)		
	10시간(c)	138	14.53 (3.52)		
	11시간 이상(d)	95	12.91 (3.22)		
	계	333	14.19 (3.43)		
월수입	80만원 이하(a)	44	19.59 (2.74)	2.65* (직무자체)	c>d
	81만원-100만원 이하(b)	79	20.16 (2.70)		
	101만원-150만원 이하(c)	123	20.33 (2.26)		
	151만원 이상(d)	87	19.45 (2.39)		
	계	333	19.96 (2.49)		
	80만원 이하(a)	44	8.57 (1.53)	19.40*** (보수)	d>b,c,a
	81만원-100만원 이하(b)	79	9.43 (2.41)		
	101만원-150만원 이하(c)	123	9.33 (2.17)		
	151만원 이상(d)	87	11.13 (1.94)		
	계	333	9.72 (2.27)		

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

참고2) 종속변인인 직무만족도의 하위교육관련변인은 교직경력, 근무기관유형, 담당 원아수, 1일 근무 시간 그리고 월수입 5변인으로 구성되어 있으며 이중 독립변인에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타난 변인만 표로 제시하였다.

교사는 사립유치원에 근무하는 교사에 비해 동료나 상사와 원만한 관계를 유지하고 있는 것으로 조사되었고(F=4.70, p<.01) 학습자료 제공이나 연수회 강습회 참여부 등 유치원 시설 전반에 관한 근무환경을 조사한 결과 다른 집단에 비해 사립유치원에 근무하는 교사가 자신의 근무환경이 열악하다는 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다(F=2.69, p<.05).

다음으로 교사의 하루 평균 근무시간에 따른 직무만족도의 차이를 알아본 결과 직무자체, 보수 그리고 업무량에서 차이가 나타났다. 11시간 이상 근무하는 교사가 9시간 이하로 일하는 교사보다 자신의 일이 적성에 맞고 자신이 하고 있는 일에 대해 가치와 보람을 느끼고 있는 것으로 나타났다(F=4.45, p<.01). 하지만 보수에 대한 만족도에서는 8시간 이하로 근무하는 교사가 그보다 많은 시간동안 근무하는 교사보다 만족하고 있는 것으로 나타났다(F=10.62, p<.001) 11시간 이상 근무하는 교사는 자신이 업무량이 과다하다고 생각하는 것으로 조사되었다(F=6.92, p<.001).

마지막으로 월수입에 따른 차이를 살펴 본 결과 직무 자체와 보수에서만 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 월수입이 101만원-150만원 이하인 교사들이 151만원 이상인 교사보다 자신의 직무에 대해 만족하고 있는 것으로 나타났으며(F=2.65, p<.05) 151만원 이상의 월수입을 받는 교사가 다른 집단보다 자신의 보수에 만족하고 있는 것으로 나타났다(F=19.40, p<.001).

2. 유아교육기관 교사의 배경변인에 따른 소진의 차이

1) 교사의 개인변인에 따른 소진의 차이

교사의 개인변인에 따른 소진의 차이는 <표 7>와 같다. <표 7>에서 나타난 바와 같이 교사연령, 학력, 결혼여부에 따라 차이가 나타났으며 이는 통계적으로 유의했다.

교사 연령에 대해서는 소진의 하위변인인 정서적 고갈에서 집단간 차이가 나타나 29-33세의 교사가 이보다 어린 연령의 교사보다 정서적으로 어려움을 느껴 자신이 하고 있는 일에 대해 좌절감을 더 경험하고 있는 것으로 나타났다(F=4.21, p<.01).

다음으로 학력에 대해서는 소진의 하위변인인 정서적 고갈과 비인간화에서 차이가 나타나 대학이상의 학력을 가진 교사들이 보육교사 양성과정을 마친 교사들보다 자신이 일을 마친 뒤 피로감을 느낄 뿐 아니라 정서적으로 고갈된 느낌을 더 갖는 것으로 조사되었다(F=5.35, p<.01). 또한 대학원 이상의 높은 학력을 가진 교사는 1년의 양성과정을 수료한 보육교사보다 동료교사나 유아에게 냉정하게 대하고 있다는 결과가 나타났다(F=3.66, p<.05).

한편 결혼여부와 관련해서 기혼보다는 미혼인 교사가 자신의 일에 대해 성취감이 낮은 것으로 나타났다(t=2.67, p<.01).

<표 7> 교사의 개인변인에 따른 소진의 차이

	개인변인	N	M(SD)	F/t(종속변인)	사후검증(Scheffe)
연령	24세 이하(a)	97	15.12 (3.27)	4.21** (정서적 고갈)	c>a.b
	25세-28세(b)	83	15.53 (3.00)		
	29세-33세(c)	77	16.81 (3.51)		
	34세 이상(d)	76	16.12 (3.32)		
	계	333	15.84 (3.32)		
학력	보육교사양성과정(a)	17	14.18 (2.16)	5.35** (정서적 고갈)	d,c>a
	전문대졸(b)	162	15.37 (3.39)		
	대학졸(c)	71	16.17 (3.26)		
	대학원이상(d)	83	16.82 (3.16)		
	계	333	15.84 (3.32)		
결혼여부	보육교사양성과정(a)	17	5.88 (1.54)	3.66* (비인간화)	d>a
	전문대졸(b)	162	6.77 (1.83)		
	대학졸(c)	71	6.63 (1.63)		
	대학원이상(d)	83	7.27 (1.79)		
	계	333	6.82 (1.79)		
결혼여부	미혼	208	11.59 (2.30)	2.67** (성취감결여)	
	기혼	125	10.86 (2.58)		

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

참고3) 종속변인인 소진의 하위변인은 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 결여로 구성되어 있으며 이중 독립변인에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타난 변인만 표로 제시하였다.

2) 교육관련변인에 따른 소진의 차이

교육관련변인에 따라 교사의 소진에 차이가 있는지를 살펴본 결과가 <표 8>에 나타나있다. <표 8>에 제시되어 있는 바와 같이 교사의 경력에 따라서는 소진의 하위변인 중 정서적 고갈과 성취감 결여에서 차이가 나타났다. 10년 이상 교육경력이 있는 교사가 4년 이하의 교육경력을 가진 교사보다 자신이 유아교육기관에서 처리해야 할 일에 비해 시간이 부족하며 일로 인해 피로감과 좌절감을 쉽게 느끼는 등 정서적으로 많이 고통을 받고 있는 것으로 조사되었다(F=6.04, p<.01). 한편 성취감에 있어서는 10년 이상의 교육경력을 가진 교사가 2년 이하의 교육경력을 가진 교사보다 성취감을 덜 느끼고 있는 것으로 나타났다(F=2.67, p<.05).

교사가 근무하는 시설의 유형에 따라서 차이를 보인 변인은 정서적 고갈이며 법인어린이집에 근무하는 교사가 다른 집단에 비해 정서적 고갈을 덜 경험하고 있는

것으로 나타났다(F=5.36, p<.01).

다음으로 교사가 담당하는 원아수에 따른 차이는 소진의 하위변인 중 비인간화에서 나타나 20~29명의 유아를 담당하고 있는 교사가 20명 미만의 유아를 담당하고 있는 교사보다 일 때문에 주변사람들을 비인간적으로 대하는 경우가 많은 것으로 나타났다(F=2.90, p<.05).

마지막으로 월수입에 따른 소진의 차이를 살펴본 결과 정서적 고갈과 성취감 결여에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 월수입이 151만원 이상인 교사가 80만원 이하의 월수입을 받는 교사보다 정서적 고갈을 더 많이 경험하고 있는 것으로 나타났다(F=3.51, p<.05) 성취감에서는 80만원 이하의 월수입을 받는 교사가 월수입이 151만원 이상인 교사보다 성취감을 덜 느끼는 것으로 나타났다(F=3.35, p<.05).

하지만 1일 근무시간에 따라 소진의 차이는 발견되지 않았다.

<표 8> 교육관련변인에 따른 소진의 차이

	교육관련변인	N	M(SD)	F(종속변인)	사후검증(Scheffe)
경력	2년 이하(a)	79	15.30(3.07)	6.04** (정서적 고갈)	d>a,b
	3년-4년(b)	77	15.13(3.07)		
	5년-9년(c)	99	15.81(3.21)		
	10년 이상(d)	78	17.13(3.61)		
	계	333	15.84(3.32)		
정서적 고갈	2년 이하(a)	79	11.81 (1.87)	2.67* (성취감 결여)	a>d
	3년-4년(b)	77	11.31 (2.27)		
	5년-9년(c)	99	11.39 (2.59)		
	10년 이상(d)	78	10.73 (2.76)		
	계	333	11.32 (2.43)		
근무 기관 유형	공립유치원(a)	81	16.41 (3.32)	5.36** (정서적 고갈)	a,b,c>d
	사립유치원(b)	90	16.24 (3.44)		
	사립어린이집(c)	79	16.09 (3.20)		
	법인어린이집(d)	83	14.61 (3.04)		
	계	333	15.84 (3.32)		
담당 원아수	20명 미만(a)	109	6.42 (1.68)	2.90* (비인간화)	b,c>a
	20명-24명(b)	79	7.08 (1.85)		
	25명-29명(c)	74	7.07 (1.88)		
	30명 이상(d)	71	6.89 (1.69)		
	계	333	6.82 (1.79)		
월수입	80만원 이하(a)	44	14.82 (2.75)	3.51* (정서적 고갈)	d>a
	81만원-100만원 이하(b)	79	15.63 (3.13)		
	101만원-150만원 이하(c)	123	15.74 (3.51)		
	151만원 이상(d)	87	16.69 (3.33)		
	계	333	15.84 (3.32)		
성취감 결여	80만원 이하(a)	44	12.05 (2.06)	3.35* (성취감 결여)	a>d
	81만원-100만원 이하(b)	79	11.54 (2.29)		
	101만원-150만원 이하(c)	123	11.33 (2.39)		
	151만원 이상(d)	87	10.72 (2.67)		
	계	333	11.32 (2.43)		

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

3. 교사의 직무만족도와 소진과의 관계

<표 9>은 교사가 지각하고 있는 직무만족도와 소진과의 관계를 알아보고자 상관계수를 산출하여 제시한 것이다. <표 9>에서 보는 바와 같이 직무만족도의 하위변인인 업무량과 소진의 하위변인인 성취감결여를 제외한 직무만족도와 소진간 모든 영역에서 부적상관이 있는 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의했다. 교사의 직무만족도 전체와 소진의 하위변인 및 전체간에는 -.41~-.71의 범위로 비교적 높은 수준에서 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이를 구체적으로 살펴보면, 소진의 하위변인 중 정서적 고갈을 많이 경험한 교사일수록 직무만족도가 낮은 것으로 조사되었으며($R=-.64, p<.01$), 교사가 비인간화를 많이 경험할수록 자신의 직무에 만족하는 정도가 낮음이 확인되었다($r=-.50, p<.01$). 또한 자신의 일에 대해 성취감이 결여되어 있을수록 자신의 일에 만족도가 낮았다($r=-.41, p<.01$). 한편 직무만족도의 하위변인별로 살펴보면, 업무량이 많을수록 정서적 고갈을 많이 경험하는 것으로 나타났고($r=-.62, p<.01$) 다음으로 직무자체에 대한 만족도가 낮을수록 일에 대한 성취감이 낮은 것으로 조사되었다($r=-.59, p<.01$)

이러한 결과를 종합하여 볼 때 직무만족도가 높을수록 교사는 일에 대한 스트레스가 적기 때문에 정서적으로 안정되고 일에 대한 성취감을 느낄 수 있을 뿐 만 아니라 유아, 동료교사 등과도 원만한 대인관계를 형성하여 긍정적인 인간관계를 형성할 수 있을 것으로 생각된다.

<표 9> 교사의 직무만족도와 소진과의 상관관계 (N=333)

변인	직무만족도					
	직무 자체	보수	업무량	인간 관계	근무 환경	계
정서적 고갈	-.29**	-.29**	-.62**	-.51**	-.44**	-.64**
비인간 화	-.44**	-.26**	-.29**	-.42**	-.37**	-.50**
성취감 결여	-.59**	-.18**	-.06	-.34**	-.31**	-.41**
계	-.56**	-.33**	-.48**	-.57**	-.51**	-.71**

**p<.01

IV. 논의 및 결론

본 연구는 유아교육기관 교사의 직무만족도와 소진이 교사의 배경변인에 따라 어떤 차이가 있으며, 직무만족도와 소진과의 관계는 어떠한지를 분석하여 교사의 직무만족도를 향상시키고, 소진을 예방하거나 감소시킬 수 있는 합리적인 개선 방향을 모색하는 데 목적이 있다. 연구에서 밝혀진 결과에 대한 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 유아교육기관 교사의 개인 변인에 따른 직무만족도를 보면 교사의 연령과 학력에 따라서는 몇몇 하위변인에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령이 적을수록 직무만족도가 높았으며 직무만족도의 하위변인 중 인간관계에서 만족하는 정도가 높은 것으로 나타났다. 중간정도의 연령을 가진 교사들은 보수, 인간관계, 모두에서 만족도가 전반적으로 낮게 나타났다. 이는 교사들이 유아교육기관의 적응기간이 지나 교사 갱신기, 성숙기로 들어가면서 정체감이 확립되어 보다 현실적인 보수 및 원만하고 치밀한 인간관계 수립에 대한 욕구가 높아져 만족도가 낮아지는 것으로 해석된다. 직무자체에 대해서는 보육교사 양성과정을 마치고 유아교육을 담당하는 교사가 전문대학 이상의 학력교사보다 만족도가 높게 나타났다. 이것은 서은희(2002), 오선균(2001), 유정혜(1997), 한임순, 김향자(1988)의 연구결과와는 부분적으로 일치하나, 신지음(1989)의 연구 결과에서 유치원 교사는 학력이 높을수록 직무만족이 높다는 결과와는 상반된다. 이는 신지음의 연구가 직무만족도의 질문지의 내용이나 형식이 다른데서 나온 결과로 판단된다고 보고하였다. 유아교육의 합리적인 기초자료를 제공하기 위해서 질문지의 내용이나 형식의 통일이 되어야할 필요가 있다고 판단된다.

둘째, 교육관련 변인에 따른 직무만족도의 차이를 살펴본 결과 담당 원아 수에서는 차이가 나타나지 않았으나, 경력, 유아교육기관유형, 1일 근무시간, 월수입에 따라 유의한 차이가 나타났다. 교직경력이 짧은 교사가 교직 경력이 많은 교사보다 자신이 담당하는 업무에 보다 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 이론과 실재를 교육현장에서 실현해보고자 노력하는 과정에서 얻은 보람이 크지 않은 적은 것에서도 만족할 수 있는 데서 오는 결과로 보여진다. 그러나 경력이 많은 교사는 제반 업무를 담당하고, 교육계획수립 등 교육전반에 걸친 파괄한 업무로 인한 스트레스가 그 같은 결과로 나타난 것으로 보여진다. 경력이 많은 교사가 직무에 만족할 수 있도록 하기 위해서는 근무와 관련하여 교육기관 행사는 학습활동에 지장을 주지 않도록 업무량을 줄일 수 있도록 하고, 교사는 교육활동에만 전념 할 수 있도록 하여야 할 것이

다. 유아교육기관 유형에 따라서는 사립유치원 교사보다 공립유치원교사가 보다 보수에 대해 만족하는 것으로 나타났다. 이는 교육공무원 보수규정에 따라 보수를 받는 공립유치원 교사와 비교할 때, 사립유치원교사의 봉급이 경력이 증가할수록 더 많은 차이가 나타나기 때문인 것으로 여겨진다. 일반적으로 보수의 수준은 사회적 지위와 직결되며, 이는 교직에 대한 개인적인 만족이나 자긍심을 갖게 하는 기본조건이 되기 때문에 사립 유치원, 사립어린이집 교사의 보수를 공립유치원 교사수준으로 현실화하여야 될 것으로 생각된다.

직무만족도와 직무만족도의 하위변인 중 업무량, 인간관계, 근무환경에서 법인 어린이집 교사들의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 법인어린이집 교사는 정규시간 외에 근무하는 일이 적고 어린이집 보수규정에 의해서 보수를 지급 받고 있으며, 개인적인 일에 지장을 받지 않기 때문에 스트레스를 덜 받는데서 나온 것으로 보여진다. 근무환경에서 학습자료 제공이나 연수회, 강습회 참여여부 등 유치원 시설 전반에 걸쳐 사립유치원교사가 공립유치원교사보다 자신의 근무환경이 열악하다는 생각을 가지고 있는 것은 김수원(1998)의 연구결과와 일치한다. 교사가 하루에 근무하는 1일 근무시간에 따라서는 보수, 업무량에 대한 만족에서 차이가 나타나 8시간 이하로 근무하는 교사가 보수나 업무량에 있어 만족하다고 보고했으며, 이는 김수원(1998), 오선균(2001), 한임순, 김향자(1988)의 연구결과와도 부분적으로 일치한다. 월수입별로는 큰 차이 없이 직무에 대하여 소신을 갖고 일하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 높은 보수를 받는 교사가 만족도가 높은 것으로 나타난 것은 경력이 많을수록 전문직으로서 사회, 경제적 지위가 오르고 그에 대한 보상을 받는다고 생각하고 있기 때문으로 보여진다.

셋째, 교사의 개인변인에 따른 소진의 차이를 살펴본 결과, 교사연령, 학력, 결혼여부에 따라 유의한 차이가 나타났다.

연령별로 보면 소진의 하위변인인 정서적 고갈은 연령이 높을수록 높게 나타나 29세~33세의 교사가 이보다 어린 연령의 교사보다 정서적으로 많은 어려움을 느껴 자신이 하고 있는 일에 대해 좌절감을 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다. 학력이 높을수록 정서적 고갈을 많이 느끼고 있는 것으로 나타난 것은 심숙영(1999)의 보고와 일치하나 한임순, 김향자(1988)의 연구결과와는 상반되는 결과이다. 또한 대학원 이상의 높은 학력을 가진 교사가 보육교사 양성과정을 거친 교사보다 비인간적 경향의 빈도가 많이 나타난 것은 학력이 높은 교사는 직무에 대해 더 높은 보상을 요구하고 기대하게되며, 자신의 일에 대한 이상적인 교육철학이나 교육신념이 기대와는 달리 의

사소통도 원활하지 못한 유아들을 돌보는 것으로 인해 스트레스를 받게 됨으로써 자신의 일과 관련해 유아에게 감정이 무감각해지고 냉정하며 거리를 두게되는 것으로 추측해볼 수 있다는 연구결과(조성연, 2005)와도 일치한다. 보육교사는 1년 과정의 짧은 교육기간을 거쳐 교사로 채용됨으로써 자신의 직업에 보다 만족하고 있는데서 나온 차이로 볼 수 있다. 결혼여부에 대해서는 미혼보다 기혼인 교사가 자기 일에 대해 성취감이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기혼인 교사가 생활에 있어서 좀더 안정적이고, 결혼 후에도 계속 근무할 수 있다는 점과 다른 직장에 대한 개인의 선택범위와 이동가능성이 줄어든다는 점에서 성취감이 높게 나타난 것이라고 여겨진다. 이는 조성연(2005), Fugua와 Couture(1986), Maslach와 Jackson(1979), Farber(1984)의 연구결과와 일치한다.

넷째, 유아교육관련변인에 따른 소진의 차이를 살펴보면 교사의 경력에 따라 소진의 하위변인 중 정서적 고갈과 성취감 결여에서 차이가 나타났다.

구체적으로 경력이 높은 교사가 경력이 낮은 교사보다 정서적 고갈을 느끼는 것은 어느 정도 경력이 쌓여 보다 많은 교육업무 외에 잡무를 요구받으며 이로 인해 제반 업무를 처리하는 것에 많은 시간을 소모하는 데서 피로감과 좌절감을 쉽게 느끼는 등 정서적으로 고통 받고 있기 때문인 것으로 보여진다. 이는 한임순, 김향자(1988)의 결과와 유사한 것으로 나타났으나, 심숙영(1999)의 연구결과와는 상반되는 결과를 보였다. 경력이 낮을수록 성취감이 결여되어 있는 것으로 나타난 것은 교직경력이 짧을수록 기간 내에 목표에 도달하려는 성취의욕이 앞서 쉽게 좌절하고 탈진하는 경험도 많으며, 직전교육을 통한 기대와 이상이 현실과 부딪히면서 붕괴를 경험하게되고, 이론과 실제 사이에서 많은 갈등상황에 놓이게 되므로 성취감 결여가 발생된다고 예측된다(이은주, 2005). 기관 유형에 따라서는 법인어린이집 교사가 다른 집단에 비해 정서적 고갈을 덜 경험하는 것으로 나타났다. 이런 정서적 고갈과 개인적 성취감의 부족은 교사의 과도한 업무가 원인일 수 있으므로 법정근무시간의 준수와 휴가, 각종 워크숍에의 자유로운 참여를 통해 개인적 성취감을 증진시킬 수 있는 환경을 마련하는 것이 과제라고 볼 수 있다(조성연, 2005). 교사가 담당하는 원아수에 따른 차이를 보면 담당하는 원아수가 많은 집단이 적은 수를 담당하는 교사보다 유아에게 무관심하고 냉정해지는 비인간화 증상이 나타났으며 이는 심숙영(1999)의 보고와 일치한다. 월수입에 따라서는 높은 보수를 받는 교사가 낮은 보수를 받는 교사보다 정서적 고갈을 더 많이 경험하고 있는 것으로 나타났고, 성취감에서는 80만원 이하의 월수입을 받는 교사가 월수입이 151만원이상인 교사보다 성

취감을 덜 느끼는 것으로 나타났다. 이는 봉급이 적으면 성취감을 느끼기 어려우며, 유아에게 무관심해지고 냉담해지는 결과를 초래한다. 이러한 결과는 다른 직업에 비해 유아교육 교사의 봉급이 적기 때문에 성취감을 느끼지 못한다는 선행연구의 결과들과 유사하다(Fleischer, 1985; Nelson, 1990).

다섯째, 교사의 직무만족도와 소진과의 상관 관계에서 직무만족도와 소진은 서로 높은 부적상관이 있는 것으로 나타났으며, 직무만족도 전체와 소진의 하위변인 간에도 비교적 높은 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 직무만족도가 높을수록 교사는 일에 대한 스트레스를 적게 느끼기 때문에 정서적으로 안정되고 일에 대한 성취감을 느낄 수 있을 뿐 만 아니라 유아, 동료교사, 원감, 원장 등 과도 원만한 대인관계를 형성하여 긍정적인 인간관계를 형성할 수 있음을 나타내는 것으로 생각된다. 이러한 결과는 직무만족도가 높을수록 교사의 소진이 낮다는 조성연(2005)의 연구결과와도 일치하는 것이다. 직무만족도의 하위변인 중 업무량과 소진의 하위변인인 성취감 결여에서는 상관이 없는 것으로 나타났다. 이는 유아교사는 장시간의 근무와 저 임금에도 업무에 대한 보통정도의 만족을 취할 수 있는데서 나온 것으로 교사로서의 교육철학과 교육신념이 그러한 결과로 나타난 것으로 보여진다.

본 연구는 공·사립 유치원, 법인어린이집, 사립어린이집 여자 교사만을 대상으로 연구하였다는 제한점이 있다. 그러나 유아교사의 직무만족도와 소진을 분석하면, 유아교사에게 있어서 업무에 지치고 탈진하게 되면 직무만족도에 영향을 미치게 되어 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 측면에서 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 교사의 직무만족도는 연령이 적을수록, 근무시간이 적을 수록 교사들이 직무에 만족하는 정도가 높고, 중간정도의 연령에서 보수, 인간관계 모두에서 만족도가 낮았고, 경력이 많은, 저임금의 교사가 직무에 만족하는 정도가 낮았다.

둘째, 소진은 연령과 학력, 경력이 높을수록 소진의 하위 변인 중 정서적 고갈이 높았으며, 결혼여부에서 기혼 교사보다 미혼 교사가 정서적 고갈이 높고, 경력과 월수입이 적을 수록 성취감이 결여되어 있는 것으로 나타났다. 또한 원아수가 많은 집단이 비인간화 현상을 보였으며, 기관유형에서는 법인어린이집 교사가 정서적으로 소진을 덜 겪는 것으로 나타났다.

셋째, 교사의 직무만족도 전체와 소진에서 비교적 높은 부적 상관이 있는 것으로 나타나 직무만족도가 높을수록 소진이 낮은 것으로 나타났다.

이상으로 본 연구의 후속연구를 위해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 기관유형에서 단설 유치원, 국·공립 어린이집과 직장 어린이집 등 본 연구에서 제외된 교육기관을 포함한 다양한 변인을 넣은 연구가 이루어질 필요가 있다.

둘째, 소진은 정체되어 있는 현상이 아니라 지속적으로 느끼는 과정이기 때문에(Cordes & Dougherty, 1993) 후속연구에서는 종단적 연구를 통하여 누적된 스트레스를 감소시키고 다양한 배경변인에 따라 소진감을 느끼게 하는 요인을 찾아 이를 해소할 수 있는 방법에 대한 연구가 필요하다.

셋째, 유아교사들의 직무만족도와 소진에 관한 조사를 설문지에만 의존하여 현상을 정확하게 파악하지 못하였기 때문에 후속 연구에서는 면접 형식 등을 함께 적용하여 유아교사의 주관적 시각도 측정할 필요가 있다.

주제어 : 유아교사, 직무만족도, 소진

참 고 문 헌

- 고은하(2001). 아동상담자의 의욕상실과 경험과 대처유형에 관한 연구. *놀이치료연구*, 4(1), 3-14.
- 김동춘(1997). 교사가 지각한 유아교육기관의 조직문화와 조직효과성과의 관계 연구. 서울여자대학교. 대학원 박사학위논문.
- 김수원(1999). 유치원교사의 직무만족에 관한 연구. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김수옥(2004). 유아교사의 직무만족, 조직현신, 소진과 이직도에 관한 연구. 광주여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김신주(1999). 특수학교의 직무환경과 교사 소진의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 박미선(2000). 유치원 교사의 직무만족도 및 관련변인에 관한 연구. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서은희(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직현신과 이직도의 관계. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서지영(2002). 유치원 교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 소병만(1998). 유치원 교사의 이직의도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신지음(1990). 유치원 교사의 직무만족에 관한 연구: 서울시를 중심으로. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신현주(1993). 유아 교사의 직무만족에 관한 연구-Maslow의 욕구단계를 중심으로, 이화여자대학교. 석사학위논문.
- 심숙영(1999). 근무여건과 개인적인 특성에 따른 소진이 유아교육 교사의 이직에 미치는 영향. *아동학회지*,

- 20(3), 339-349
- 안영길(1992). 교사의 직무만족과 소진간의 관계연구. 원광대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 양숙란(1997). 초등교장의 지도성 유형과 교사소진간의 관계. 경상대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오선균(2001). 보육교사 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 유정혜(1997). 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이명주(1984). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 조사연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이윤경(1998). 유치원 교사의 직무만족도 및 물리적 근무 환경과 조직헌신성과의 관계 연구. 유아교육연구, 18(1), 223-241.
- _____(1999). 유치원 교사의 갈등관리유형과 직무만족도와의 관계. 교육학연구, 37(3), 365-383.
- 이은주(2005). 유치원교사의 자기효능감, 직무스트레스와 스트레스 대처방식이 소진에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이희자, 송민재(2001). 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 지도성유형과 교사의 직무만족도. 한국생활과학지, 10(2), 153-163.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. 한국생활과학지, 14(1), 69-79.
- 최혜윤(2002). 상담자의 완벽주의 성격, 사회적 지지와 소진. 카톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 한임순, 임향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. 한국영유아보육학회, 14, 171-218.
- Beatty, R W & Schnier, C E (1981). *Personnel administration: An experimental /Skill-building approach*, 2nd ed., Addison-Wasle Publishing Co., 392-393.
- Cordes, C, Dougherty. T (1993). A review and integration of reserach on job burnout. *Academy of Management Retku*, 18, 621-656.
- Dembo, MH, Gibson, S (1985). Teachers' sense of efficacy: An important factor in school improvement. *Elementary School Journal*, 86, 173-84.
- Faber, BA (1984). Stress and burnout in suburban teacher. *Journal of Educational Research*, 77, 325-331.
- Fleischer, BJ (1985). Identification of strategies to reduce to among child care takers. *Child Care Quarterly*, 14(2), 130-139.
- Fuqua, R., Couture, K (1986). Burnout and locus of control in child day center staff. *Child Care Quarterly*, 6, 90-99.
- Gold, Y., Roth, R A (1993). Teachers managing stress and preventing burnout: The professional health solution, The Falmer Press.
- Jorde-Bloom, P (1988). A grate place to work: *Improving condition for staff in young children's program*. Washington DC. : NAEYC.
- Jorde-Bloom, P (1989). Measuring work attitudes in the early childhood setting. technical manual for the childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey. *Illinois Early Childhood Professional Development Project*.
- Manlove, EE (1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Reacher Quarterly*, 8, 499-518.
- Maslach, C, Jackson, S E (1981). The Measurement of Perceived Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C (1982). *Burnout : The cost of caring*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Maslach, C, Jackson, S E (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: *Consulting Psychologists Press*.
- Maslach, C., Pines, A (1979). *Burnout: The loss of human caring*.
- McClelland, J (1986). Job satisfaction of child care workers : A review. *Child Care Quarterly*, 15(2), 82.
- McCormick, EJ, Tiffin, J (1974). *Industrial psychology* (6th ed.). Prentice-Hall.
- Nelson. M (1990). A study of turnover among family day care providers. *Children Today*. 8-30.
- Pope, S, Stremmel, AJ (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child & Youth Care Forum*, 21(1), 44-45.
- Spodek, B. (1973). *Early childhood education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.
- Stremmel, AJ (1991). Predictor of intention to leave child care worker. *Early Childhood Research Quarterly*, 6, 285-298.
- Whitebook, M Howes, C Darrach, R, Friedman, J (1982). Caring for the care givers staff burnout in child care. In L. Katz(Ed). *Curent topics in early childhood* (Vol. 4 p.211-235.) Norwood, NJ Apex Publishing Co.

(2005. 04. 29 접수; 2005. 06. 01 채택)