

보육교사의 직무만족도와 소진*

Child Care Teacher's Job Satisfaction and Burnout

조성연
호서대학교 아동학전공

Cho, Song Yon
Major in Child Studies, Hoseo University

Abstract

The purpose of this study is to investigate child care teachers' job satisfaction in relation to their burnout and differences in their job satisfaction by demographic variables. Subjects of this study were 285 child care teachers in Chungnam province. They responded to 'Teachers' Work Satisfaction Scale' and 'Teachers' Burnout Scale.' The collected data were analyzed by one-way ANOVA, Pearson's partial correlation, stepwise multiple regression, Scheffé test for post hoc test, and Cronbach's α for reliability with SPSS PC program(10.0 version). The results are as follows: First, total job satisfaction was high in teachers with high school diploma and those married. Also, burnout level was high in teachers with high school diploma, those with more than 5 year, those married, and those over 40 years old. Second, the partial correlation coefficient of teachers' job satisfaction in relation to their burnout was -.52. Finally, teachers' burnout and demographic variables explained approximately 31% for total score of job satisfaction and 13~33% for subscales of it.

Key Words : child care teacher, job satisfaction, burnout

I. 서론

여성의 사회진출과 교육기회의 증대로 기혼 여성의 취업률이 해마다 증가하면서 그들 자녀의 양육을 위한 양질의 보육이 중요하다는 사회적 인식에 대한 공감대는 이미 오래 전에 형성되었다. 그리하여 1991년 영유아보육법을 제정하면서 이에 대한 기틀을 마련하였으나 재정적인 열악함이나 보육교사의 양성문제, 보육에 대한 낮은 사회적 인식 등으로 보육현장은 늘 답보상태에 있다. 그럼에도 불구하고 보육현장에 있는 많은 교사들은 그들 나름의 철학과 의지를 가지고 어려운 여건에도 양질의 보육을 제공하기 위해 부단히 노력하고 있다.

양질의 보육을 위해서는 물리적인 시설도 중요하지만 다른 무엇보다도 유능한 인적 자원, 즉 유능한 보육교사를 필요로 한다. 보육교사는 영유아의 능력과 흥미를 인

식하여 이들에게 유익한 보육프로그램을 제공하고, 부모와의 원활한 의사소통으로 신뢰감을 형성하는 중요한 역할을 수행하므로 보육의 가장 기본적인 필수요소라고 할 수 있다. 많은 연구들도 성공적인 보육서비스를 위해 가장 중요한 변인이 교사라는 점을 밝히고 있다(정효정, 2003; 조복희, 2001; 홍금자, 2002; Scottish Office, 2001). 그러나 현재 우리나라의 보육교사들에 대한 과노동과 저임금 등은 보육교사로 하여금 신체적, 심리적으로 직무에 대한 과중한 직무스트레스를 야기하여 소진상태를 경험하게 하며, 동시에 낮은 사회적 인식, 열악한 복지 등으로 보육교사로서의 직무만족도를 떨어뜨리고 있다.

많은 연구결과들에서도 교사의 소진이나 직무스트레스가 보육교사의 직무만족도를 낮춤으로써 보육의 질을 저하시킨다고 지적하였다(김남희, 1993; 김지현, 1995; 오선균, 2001; 유정혜, 1997; 윤혜미, 권혜경, 2003; 장미아, 1996; 정효정, 2003; 조성연, 2004; 허송연, 2001; Freudenberger,

* 이 논문은 2004년도 호서대학교 학술연구조성비에 의하여 연구되었음.

Corresponding author: Song Yon Cho
Tel: 041) 560-8133, Fax: 041) 560-8101
E-mail: sycho@office.hoseo.ac.kr

1977; Jorde-Bloom, 1989; Kim & Loadman, 1994). 이러한 결과는 보육과 관련된 분야를 전공한 대학 졸업생들이 열악한 근무환경과 저임금을 이유로 보육교사가 되는 일을 기피하게 하는 원인이 될 수 있어 양질의 교사수급을 어렵게 하며, 보육교사가 된다하더라도 보육활동 업무로 인해 자신의 능력을 제대로 발휘하지 못하게 됨으로써 우수한 보육프로그램의 제공에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. Wessen(1981)은 교사들의 문제는 내부에서 발생하는 문제보다 외부로부터의 문제에 의해 더 높게 동기화된다고 지적하면서 교사들에게 영유아들을 가르치는 일 외의 다른 직무스트레스가 상당하여 이것이 보육교사들로 하여금 소진의 원인이 되고 나아가 그들의 직무만족도를 떨어뜨릴 수 있다는 것을 암시하기도 하였다. 그러나 보육교사들은 생계를 목적으로 하기 보다는 개인의 자아실현과 적성에 맞아 어려운 여건에서도 이를 선택하여 활동하고 있다는 연구결과(임정숙, 1997)도 보고되는 바, 보육교사들은 많은 소진요인들로 인한 열악한 근무환경에서도 나름대로 직무만족을 하면서 영유아에게 보육서비스를 제공하고 있다.

직무만족도는 비교적 오래 전부터 연구자들의 관심이 되어왔던 주제이다. 신유근(1985:197-198)은 직무만족이란 직무에 대한 하나의 태도로서 한 개인의 직무나 직무경험평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태로 정의하였다. Hoy와 Miskel(1991)은 직무만족이란 교육적 상황에서 교사가 자신의 역할을 평가한 결과 나타난 현재와 과거중심적인 감정적 선호상태이며, Nias(1989)는 교직에서 경험한 것에 대해 총체적으로 집약된 보상이라고 하였다. 또한 McCormick은 직무를 통해 얻거나 경험하는 욕구만족이며, McClelland는 근무환경에 따른 개인의 욕구충족의 정도라고 제시하였다(최인섭, 2000, 재인용). 그러므로 보육교사의 직무만족도는 교사들이 수행하는 보육활동과 교사나 원장과의 밀접한 인간관계 및 교사들에 대한 처우를 통해 이들이 총체적으로 느끼게 되는 성취감, 보람, 보상이라고 할 수 있다.

보육교사의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 요인들로는 교사 자신의 보육에 대한 신념, 원장이나 동료교사, 학부모와의 인간관계, 근무조건, 직무자체, 보수수준이나 승진, 사회적 인식, 행정지원체계 등을 들 수 있다(Jorde-Bloom, 1989; Pope & Stimmel, 1992; Sarros & Sarros, 1992). 이외에 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 외적인 환경이나 자극은 열악한 근무환경, 높은 이직율, 사기 저하, 저임금, 과노동, 빈약한 복지후생과 물리적 환경, 교사의 교육수준과 경력, 연령, 결혼상태 등을 들 수 있다(보건복지부, 2003; 성영혜, 1994; 성영혜, 이은진, 1999; 유춘원, 1998; 조성연, 2004; 하정혜, 1998). 변미희(2004)는 보육교사의 직무만족도 효과크기를 비교

한 결과, 보육교사의 직무만족도에 대한 교사관련변인으로 교사의 연령, 자격증 소지여부, 경력, 결혼여부, 교육수준의 순으로, 환경관련변인은 담당학급 영유아 연령, 보육시설유형, 출산휴가 유무 등의 순으로 큰 영향을 미쳤다. 그리하여 변미희는 보육교사의 직무만족도는 교사 자신의 개인 변인뿐만 아니라 보육활동을 실시하는 다양한 주변 환경요인들도 상당부분 영향을 미친다고 언급하였다. 그러므로 이런 모든 요인들이 만족스러울 때 보육활동으로 인한 소진현상이 감소되어 보육교사로서의 직무만족도가 향상될 수 있다.

소진(burnout)은 Freudenberger(1974)가 업무로 인해 피곤하고, 지치고 탈진되는 현상을 설명하기 위하여 자신에게 주어진 업무를 헌신적으로 수행하였으나 기대했던 성과나 보상 없이 인간적인 회의감과 좌절감을 겪는 상태로 정의하면서 처음 사용하였다. 그러나 Maslach는 그의 정의가 정서적인 측면을 간과했다고 보고 하위요인에 이를 포함시키면서 매슬래쉬 소진척도(Maslach Burnout Inventory)(Maslach & Jackson, 1981)를 제작하였다. 이 척도의 하위요인은 일로 인해 정서적으로 지치고 탈진되는 느낌인 정서적 고갈(Emotional Exhaustion), 상대방(아동)에게 감정을 나타내지 않고 무감각한 비인간화(Depersonalization), 사람들과 일하면서 성공적인 성취감과 유능감을 느끼지 못하는 개인적 성취감 상실(Personal Accomplishment)이다. Maslach와 Jackson(1981)은 소진으로 인해 교사들의 사기가 저하되고, 신체적, 정서적으로 고갈됨으로써 교육의 질을 저하시킬 수 있다고 지적하였다. 소진과 관련하여 척도가 개발된 이후 유치원교사들을 대상으로 비교적 많은 연구가 진행되었으나 보육교사들에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

보육교사의 직무만족도와 소진에 대한 연구결과들을 살펴보면, 보육교사의 직무만족도는 학력이 높을수록(성영혜, 1994), 경제·사회적 대우관련요인과 업무관련요인 등이 나쁠수록(성영혜, 이은진, 1999) 낮다. 이는 상당한 근무시간에도 불구하고 보수가 낮기 때문에 보육교사로서의 직무만족도에 부정적인 영향을 미친다는 경규혜(1995), 김춘예(1998), 유정혜(1997) 등의 연구결과들과 일치한다. 조성연(2004)의 연구결과에서도 보육교사의 직무만족도는 미혼, 20대, 전문대 이상의 교육수준, 10시간 이상의 근무시간일 때 가장 낮았다. 반면 이희자와 송민재(2001)는 전문대를 졸업한 경우에, 유은자(2001)는 4년제 대졸자인 경우에 직무만족도가 가장 높게 나타남으로써 교육수준과 관련하여 앞서의 연구결과들과 상반되는 결과를 나타내기도 하였다. 또한 교육경력과 관련하여 이희자와 송민재(2001)는 경력이 많을수록, 유은자(2001)는 근무년수가 3~5년인 경우에 보육교사의 직무만족도가 가

장 높게 나타났고, 직무만족도에 대한 교육수준의 설명력이 비교적 높았다. 보육교사의 소진에 대한 연구결과로 미혼, 짧은 보육경력, 높은 교육수준, 20대와 30대 초반인 경우에 더 높은 수준의 소진을 나타냈다(Fuqua & Couture, 1986). 보육교사를 대상으로 소진과 직무만족과의 관계를 살펴본 한임순과 김향자(1998)의 연구에서는 보육교사가 20대 초반, 미혼, 유치원 2급 정교사인 경우에 가장 높은 수준의 소진을 나타냈다. 오선균(2001)은 보육교사의 직무만족도와 관련하여 시설유형, 결혼여부, 교육수준, 교육경력에 따라 보육교사의 직무만족도와 소진에 차이가 없다는 결과를 보고하였다.

직무만족도에 대한 소진의 설명력에 대한 연구결과들을 살펴보면, 오선균(2001)은 보육교사의 소진요인에 대해 직무만족도의 설명력이 3~44%로, 하위요인 중 정서적 고갈과 개인적 성취감 상실을 많이 설명해주었다. 한임순과 김향자(1998)는 직무만족도와 소진과는 부적상관 관계가 있으며, 직무만족도의 소진에 대한 설명력은 약 18~30%였다. 유치원과 보육교사들을 대상으로 연구한 김용미(2003)도 소진에 영향을 미치는 교사의 근무관련변인과 인가사회학적 변인을 살펴본 결과, 이들 변인들은 정서적 고갈이 41%, 비인간화는 21%, 개인적 성취감 상실은 24%를 설명하였다.

이상과 같은 연구결과들을 통해볼 때 보육교사들의 직무만족도는 소진에 상당한 영향력을 미친다고 볼 수 있다. 또한 보육교사들의 직무만족도는 소진 외에 다양한 개인적인 변인들에 의해서도 영향을 받는다고 볼 수 있다. 그리하여 직무만족과 소진과의 관계에 대해 보고된 대부분의 연구결과들은 주로 직무만족도가 소진에 미치는 영향이나 설명력에 대해 살펴보았다. 즉 직무만족도가 높은 사람일수록 심리적인 소진을 적게 느낀다는 결과를 보고하였다. 그러나 본 연구는 기존의 연구들과 반대로 소진으로 인한 직무만족도의 영향과 그 설명력에 대해 살펴보려 한다. 그러므로 소진에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변인들이 감소되면 보육교사들의 직무만족도도 증가될 것이고, 이는 영유아에 대한 양질의 보육으로 이어질 수 있을 것이다. 결국 소진은 보육교사들의 직무만족도의 한 원인이 될 수 있으므로 소진의 어떤 측면이 직무만족도에 영향을 미치며, 보육교사들의 어떤 개인적인 변인들이 직무만족도에 영향을 미치는지에 대해 살펴보려 하는 것이다. 이러한 결과는 향후 보육교사의 처우개선을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

이러한 연구목적에 따라 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 보육교사의 직무만족도와 소진 정도는 어떠한가?

연구문제 2. 사회인구론적 변인들에 따라 보육교사의 직무만족도와 소진에 차이가 있는가?

연구문제 3. 보육교사의 소진과 사회인구론적 변인들이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2003년 7월 7일부터 19일에 걸쳐 충남지역의 보수교육에 참여한 보육교사 363명을 대상으로 하였다. 이들에게 해당 기간에 질문지를 배부하여 수집하였으며, 수집된 자료 중 응답 내용이 미진하거나 한 문항이라도 누락된 경우는 제외시킴으로서 최종 분석에 사용된 연구대상은 285명이었다. 본 연구대상의 사회인구론적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1>에서 나타난 바와 같이 본 연구대상의 대부분이 전문대졸(69.4%)이고, 미혼(62.9%)의 20대(67.7%)로 3년 이상의 보육경력(55.5%)을 가지고 있었다. 이들은 대부분 보육교사자격증(49.5%)과 유치원교사자격증(49.1%)을 가지고 있었으며, 주로 법인보육시설과 민간보육시설(80.5%)에 근무하고 있었다. 이들의 월평균보수는 90만원 이하가 31.2%로 낮은 임금 수준을 나타냄으로써 보육교사들이 보육활동으로 인해 소진되어 직무만족도가 낮아질 수 있음을 드러내주고 있다. <표 1>에서 변인별 계에 차이가 산출된 것은 무응답이 있었기 때문이다.

2. 연구도구

1) 직무만족척도

보육교사의 직무만족척도는 Bently와 Remple(1970)이 제작한 Purdue Teacher Opinionnaire(PTO)에 기초하여 연구를 실시했던 선행연구들(김수원, 1998; 김춘예, 1998; 김혜성, 2001; 송유진, 1993; 이희자, 송민재, 2001)에서 사용된 척도를 본 연구자가 75문항으로 제작하였다. 이를 예비조사를 실시하여 요인분석하고, 아동학을 전공한 2인의 전문가의 자문을 통해 42문항의 6개 하위요인으로 재제작하였다. 요인분석 시에는 요인부하량이 .30 이상인 문항들만을 선정하였다. 6개 하위요인은 7문항씩으로 구성되어 있으며, 직무에 대한 신념, 사회적 인식, 보수, 인간관계,

<표 1> 연구대상의 사회인구론적 특성

		변인	빈도(%)
교육 수준		고졸	54(19.9)
		전문대졸	188(69.4)
		4년제 대졸 이상	29(10.7)
		계	271(100.0)
보육 경력		1년 미만	78(27.6)
		1-3년 미만	48(17.0)
		3-5년 미만	78(27.6)
		5년 이상	79(27.9)
		계	283(100.0)
보육 시설		국공립보육시설	35(12.4)
		법인보육시설	134(47.5)
		직장보육시설	7(2.5)
		민간보육시설	93(33.0)
		가정보육시설	13(4.6)
		계	282(100.0)
교사 연령		20-29세	191(67.7)
		30-39세	79(28.0)
		40세 이상	12(4.3)
		계	282(100.0)
자격증		보육교사	140(49.5)
		유치원	139(49.1)
		사회복지사	4(1.4)
		계	83(100.0)
월평균 보수		50만원 이하	2(.7)
		51-70만원	35(12.4)
		71-90만원	51(18.1)
		91-110만원	154(54.6)
		111만원 이상	40(14.2)
		계	282(100.0)
결혼 여부		기혼	105(37.1)
		미혼	178(62.9)
		계	283(100.0)

행정체계, 복지(근무여건)이다. 직무만족척도는 '매우 그렇다'의 5점에서 '전혀 그렇지 않다'의 1점의 점수를 부여하는 5점 Likert 척도로 제작되었다. 그리하여 점수가 높을수록 보육교사로서의 직무만족도가 높은 것을 나타낸다. 직무만족척도의 전체 신뢰도는 Cronbach's α 가 .86이었으며, 6개 하위요인의 각각의 신뢰도는 Cronbach's α 가 직무에 대한 신념 .82, 사회적 인식 .70, 보수 .56, 인간관계 .73, 행정체계 .55, 복지 .70이었다.

2) 소진척도

보육교사의 소진척도는 Maslach와 Jackson(1981)의 MBI(Maslach Burnout Inventory) 척도를 번역하여 사용

하였다. 이 척도의 구인타당도는 우리나라의 연구에서도 이미 확인된 바 있다(강학구, 1996; 김정휘, 1991; 오영재, 1991). MBI는 총 22문항의 세 개 하위영역으로 구성되어 각 문항에 대해 소진 빈도와 강도의 두 가지로 체크하도록 되어있으나 본 연구에서는 강도에 대해서만 체크하였다. 하위영역들과 문항수는 정서적 고갈(Emotional Exhaustion)이 9문항, 비인간화(Depersonalization)가 5문항, 개인적 성취감(Personal Accomplishment)이 8문항이다. 각 문항은 '매우 그렇다'의 5점에서 '전혀 그렇지 않다'의 1점으로 구성된 5점 Likert 척도로 응답함으로써 점수가 높을수록 자신의 일에 대해 정서적으로 고갈되고 냉정하며, 성취감과 유능감이 상실되는 것을 의미한다. 3개 하위요인의 신뢰도로 Cronbach's α 를 산출한 결과는 정서적 고갈 .84, 비인간화 .52, 개인적 성취감 .78이었고, 전체 MBI에 대한 Cronbach's α 는 .84였다.

3. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 연구문제에 따라 SPSS win(10.0 version)을 이용하여 평균과 표준편차를 산출한 후 연구문제에 따라 통계 처리되었다. 연구문제 1에 대해서는 일원분산분석과 사후검정으로 Duncan 검증을 실시하였다. 연구문제 2는 연구문제 1에서 차이가 산출된 변인들을 통계적으로 통제하여 부분상관계수 r 을 산출하였으며, 연구문제 3은 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 모든 질문지의 신뢰도는 Cronbach's α 가 산출되었으며, 척도의 문항선정을 위해서는 요인분석을 실시하였다.

III. 결과 및 해석

1. 보육교사의 직무만족도와 소진 경향

보육교사의 직무만족도와 소진이 어느 정도인지 살펴 보기 위하여 이들 변인들의 평균과 표준편차를 산출한 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2>의 직무만족도와 소진의 총점에서 보면 보육교사들은 5점 리커트 척도의 중간점이상의 직무만족도 수준과 중간점이하의 소진수준을 나타내어 소진은 비교적 낮고, 직무만족도는 비교적 높은 편이라고 할 수 있다. 그러나 하위요인별로 다양한 양상을 나타내었다. 즉 직무만족도 중 보수와 복지는 5점 리커트 척도의 중간점이하로서 보육교사들은 월평균 급여와 복지수준에 대해 불만

<표 2> 연구대상의 직무만족도와 소진의 문항별 평균과 표준편차 (N=285)

		평균	표준편차
직무 만족도	직무에 대한 신념	4.24	.51
	사회적 인식	3.22	.59
	보수	2.71	.58
	인간관계	3.66	.57
	행정체계	3.15	.47
	복지	2.84	.64
	총점	3.30	.38
소진	정서적 고갈	2.82	.63
	비인간화	2.20	.51
	개인적 성취감	2.28	.46
	총점	2.48	.42

족하는 것으로 나타났으나, 직무에 대한 신념은 다른 하위요인들에 비해 매우 높은 수준은 나타내어 보육교사들이 낮은 급여와 불만스런 복지수준에도 불구하고 보육교사로서의 신념은 확고한 것으로 나타났다. 이러한 보육교사로서의 높은 직무에 대한 신념은 사회적 인식, 인간관계와 행정체계도 중간점 이상으로 비교적 높은 수준을 나타낸 것과도 일관되는 결과이다. 즉 보육교사들은 자신들의 역할이나 지위에 대한 사회적 인식을 비교적 높게 인식하고 있었으며, 교사들과 원장과의 관계도 원만하고, 행정체계도 교사로서 역할을 수행하는데 체계적인 것으로 인식하였다. 소진의 하위요인들에서는 모두 중간점 이하로 나타나 보육교사들이 비교적 소진 정도가 낮은 것으로 나타났다. 이중 정서적 고갈의 수준이 가장 높아서 일로 인해 정서적으로 소진되는 경향을 나타냈다.

2. 사회인구론적 변인에 따른 보육교사의 직무만족도와 소진의 차이

사회인구론적 변인에 따라 보육교사의 직무만족도와 소진에 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3>에서 알 수 있는 바와 같이 사회인구론적 변인에 따라 직무만족도와 소진의 총점과 하위요인들에서 다양하게 통계적으로 유의 있는 차이가 산출되었다.

보육교사의 직무만족도 총점은 사회인구론적 변인 중 교육수준과 결혼여부에서만 통계적으로 유의 있는 차이가 산출되었다. 교육수준의 사후검증 결과, 교육수준은 고졸과 4년제 대졸 간에서 유의한 차이가 나타나 고졸의 보육교사가 4년제 대졸보다 더 높은 만족도를 지니는 것으로 나타났다. 또한 기혼인 보육교사가 미혼보다 더 높은 직무만족도를 나타냈다. 보육교사의 직무만족도 하위요인 중 '직무에 대한 신념'은 교육수준, 보육경력, 자격증 종류, 결혼여부, 교사연령에서, '보수'는 보육경력, 교사연령, 보육시설유형, 월평균보수에서, '인간관계'는 보육경력, 결혼여부, 보육시설유형에서, '행정체계'와 '사회적 인식'은 각각 결혼여부와 자격증 종류에서 통계적으로 유의한 차이가 산출되었다. 이에 대한 사후검증 결과, 교육수준은 고졸과 전문대졸과 4년제 대졸 간에, 보육경력은 3년 미만과 5년 이상 간에, 교사연령은 29세 이하와 40세 이상 간에, 보육시설유형은 직장보육시설과 민간보육시설 간에, 국공립보육시설과 민간보육시설 간에, 월평균보수는 50만원 이하와 91만원 이상, 71-90만원과 91만원 이상 간에 각각 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과로 볼 때, 보육교사의 교육수준이 고졸인 경우, 보육교사자격증을 가지고 있는 경우, 기혼인 경우, 보육교사의 연령이 많은

<표 3> 사회인구론적 변인에 따른 직무만족도와 소진에서의 분산분석결과

(F치)

요인	하위요인	교육수준	교사연령	자격증	보육경력	보육시설	월평균 보수	결혼여부
직 무 만 족 도	직무에 대한 신념	7.01***	6.49**	3.19*	4.29**	.867	1.02	4.31***
	사회적 인식	.89	.10	3.48*	.26	1.10	1.50	3.47
	보수	2.60	3.43*	1.23	2.83*	7.18***	7.07***	3.20
	인간관계	2.89	2.24	.53	3.09*	3.54**	1.87	6.18*
	행정체계	.93	.90	.29	1.29	2.32	.99	4.25*
	복지	1.31	1.35	.83	1.12	1.71	.92	.20
	총점	3.33*	.87	2.61	.83	.72	.11	4.18*
소 진	정서적 고갈	3.15*	4.28*	.70	1.21	.58	.97	3.88*
	비인간화	2.91	5.43**	.46	3.92**	2.30	.54	4.96*
	개인적 성취감	2.73	11.00***	2.03	11.78***	3.43**	1.40	19.36***
	총점	4.19*	10.99***	1.58	6.25***	2.35	.83	13.30***

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

경우, 국공립보육시설이나 법인보육시설에 근무하는 경우, 월평균보수가 많은 경우에 보육업무로 인한 직무만족도가 더 높다고 볼 수 있다. 하위요인 중 '복지'는 유의한 차이가 없어 보육교사의 복지에 대한 처우가 직무만족도에는 영향을 미치지 않는다고 볼 수 있다.

보육교사의 소진 총점과 하위요인에서는 사회인구론적 변인 중 자격증 종류와 월평균보수에서 통계적으로 유의 있는 차이가 나타나지 않아, 소지한 자격증 종류와 월평균보수의 수준이 소진에는 별다른 차이를 나타내지 않는다고 볼 수 있다. 소진 총점은 교육수준, 보육경력, 결혼여부와 교사연령에서 통계적으로 유의 있는 차이가 나타났다. 이에 대한 사후검증 결과, 교육수준은 고졸과 4년제 대졸 간에, 보육경력은 5년 이상과 1년 미만 및 13년과, 교사연령은 20대와 30대, 40대간에 차이가 있었다. 즉 보육교사들은 교육수준이 높을수록, 보육경력이 1-3년인 경우, 20대의 교사연령, 미혼인 경우에 보육활동으로 인해 더 많이 소진되었다. 소진의 하위요인들에서는 정서적 고갈은 교육수준, 결혼여부, 교사연령에서, 비인간화는 보육경력, 결혼여부, 교사연령에서, 개인적 성취감 상실은 보육경력, 결혼여부, 교사연령, 시설종류에서 통계적으로 유의 있는 차이가 있었다. 이에 대한 사후검증 결과, 교육수준은 고졸과 전문대졸간, 보육경력은 1년 미만과 3-5년과 5년 이상 간, 교사연령은 20대와 30대, 40대간에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이는 보육교사의 소진에 대한 하위요인은 전문대졸 이상의 교육수준, 1년 미만의 보육경력, 20대의 교사연령, 미혼, 직장보육시설에 근무하는 경우에 더 많이 소진되는 경향을 나타낸다.

3. 보육교사의 직무만족도에 대한 소진과 사회인구론적 변인의 영향력

보육교사의 사회인구론적 변인들과 소진이 직무만족도를 얼마나 설명해주는지에 대해 살펴보기 위하여 먼저 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계를 살펴보았다. 이를 위해 사회인구론적 변인 중 교육수준, 보육경력, 자격증, 결혼여부, 교사연령, 월평균 보수 및 보육시설유형이 직무만족도와 소진의 총점과 하위요인에서 유의한 차이가 산출됨에 따라 이들 변인들을 통계적으로 통제하여 부분상관계수를 산출하였다. 그 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4>에서 알 수 있는 바와 같이 직무만족도 총점과 소진 총점 간에는 $r=-.52$ 의 높은 부적상관계수가 산출되었다. 이는 보육교사들이 소진될수록 보육활동으로 인한 직무만족도가 낮아진다고 볼 수 있다. 직무만족도 총점과 소진의 하위요인들과의 상관에서도 $r=-.25\sim-.53$ 의 부적상

<표 4> 직무만족도와 소진과의 부분상관계수 (N=285)

	정서적 고갈	비인간화	개인적 성취감	소진 총점
직무에 대한 신념	-.38***	-.25***	-.41***	-.47***
사회적 인식	-.34***	-.24***	-.25***	-.39***
보수	-.30***	-.14*	-.11	-.28***
인간관계	-.42***	-.21***	-.13*	-.38***
행정체계	-.40***	-.13*	-.08	-.33***
복지	-.35***	-.15*	-.07	-.29***
직무만족도 총점	-.53***	-.27***	-.25***	-.52***

* $p<.05$ *** $p<.001$

관계수가 산출되었고, 특히 소진의 정서적 고갈과 직무만족도 총점과 높은 부적상관관계를 산출하였다. 또한 소진 총점과 직무만족도의 하위요인들과의 상관도 $r=-.28\sim-.47$ 의 부적상관계수가 산출되었다. 이러한 결과들에서 볼 때, 보육교사가 정서적으로 탈진되는 느낌을 받을수록, 영유아에 대해 무감각해질수록, 성취감을 느끼지 못할수록 직무만족도가 낮아진다.

직무만족도의 하위요인들과 소진의 하위요인들과의 상관에서도 소진의 정서적 고갈과 직무만족도의 하위요인들 간에 $r=-.30$ 이상의 부적상관계수가 산출되었으며, 직무만족도의 하위요인 중 인간관계와 가장 높은 부적상관계수 ($r=-.42$)를 산출하였다. 이는 보육교사들이 일로 인해 지치고 탈진될수록 인간관계가 그만큼 소원해져서 그로 인해 직무만족도가 낮아지게 된다고 볼 수 있다. 소진의 비인간화와 개인적 성취감은 직무에 대한 신념에서 가장 높은 부적상관관계를 나타낸 바, 일로 인해 지치고 성취의욕이 상실되면 자신이 수행하는 보육교사로서의 신념도 흐트러질 수 있음을 드러내주고 있다. 이러한 결과들을 종합해보면 보육교사들이 보육업무로 인해 덜 지치고 영유아에게 덜 냉정해질수록, 성공적인 성취감을 더 많이 느낄수록 그들의 직무만족도가 높아질 수 있음을 나타내준다.

이상의 상관관계를 기초로 보육교사의 직무만족도에 대한 소진과 사회인구론적 변인들의 영향력에 대해 살펴보고자 단계적 중다회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5>에서 보는 바와 같이 직무만족도 총점은 소진의 하위요인 중 정서적 고갈($\beta=-.50$)과 개인적 성취감($\beta=-.15$)이 31%의 유의한 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 특히 일로 인한 탈진 느낌을 갖는 정서적 고갈이 높은 설명력을 지님으로써 직무만족도는 보육업무로 인해 지치고 탈진되는 느낌이 우선적으로 제거될 때 향상될 수 있음을 드러내준다고 볼 수 있다. 직무만족도 총점과 관련하여 교사의 개인변인이나 환경변인들의 설명력은

<표 5> 보육교사의 직무만족도에 대한 소진과 사회인구론적 변인에 대한 단계적 중다회귀분석결과 (N=285)

종속변인	독립변인	B	β	R2	F
직무에 대한 신념	개인적 성취감	-.36	-.38	.33	42.50***
	정서적 고갈	-.20	-.31		
	교육수준	-.88	-.13		
사회적 인식	정서적 고갈	-.21	-.28	.16	12.26***
	개인적 성취감	-.22	-.20		
	보육경력	-.46	-.13		
보수	자격증	-.93	-.19	.30	18.69***
	월평균보수	1.89	.41		
	정서적 고갈	-.19	-.27		
	자격증	-1.89	-.25		
	보육경력	-.72	-.21		
인간관계	교사연령	-1.24	-.18	.21	34.74***
	교육수준	-1.03	-.14		
행정체계	정서적 고갈	-.30	-.42	.15	46.43***
복지	보육시설유형	.67	.19	.13	39.03***
	정서적 고갈	-.28	-.36		
직무만족도 총점	정서적 고갈	-1.40	-.50	.31	57.48***
	개인적 성취감	-.63	-.15		

***p<.001

없었다. 이는 전체 직무만족도는 사회인구론적 변인들보다 소진이 더 많이 영향을 미치는 것이라고 볼 수 있다.

직무만족도의 하위요인들에 대해서도 전반적으로 소진의 정서적 고갈의 설명력이 가장 많은 것으로 나타났으며, 이외에 소진의 개인적 성취감과 사회인구론적 변인들 중 교육수준, 보육경력, 자격증 종류, 월평균보수, 교사연령 및 보육시설유형이 설명력이 있는 것으로 나타났다. 직무만족도에 대한 이들 변인들의 설명력은 13~33% 수준이었다. 직무만족도의 하위요인 중 행정체계와 복지는 소진의 정서적 고갈만이 설명력이 있는 것으로 나타났다. 사회인구론적 변인들 중에서는 보육교사의 교육수준과 보육경력이 직무만족도에 비교적 설명력이 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 월평균 급여수준과 관련되는 직무만족도의 하위요인 중 보수는 사회인구론적 변인들의 설명력이 많은 것으로 나타났다. 특히 보수는 월평균보수의 설명력이 많은 것으로 나타난 바, 급여가 많을수록 보수에 대한 만족도도 높아지는 것으로 나타났다. 한편 소진요인 중 비인간화와 사회인구론적 변인 중 결혼여부는 직무만족도에 대한 설명력이 없었다.

IV. 논의 및 결론

보육교사들에 대한 선행연구들(김남희, 1993; 김지현, 1995; 유정혜, 1997; 윤혜미, 권혜경, 2003; 조성연, 2004; 허송연, 2001)은 보육교사들이 장시간의 근무와 저임금, 낮은 사회적 인식, 보육교사들이 지니는 개인 환경적인 변인들로 상당한 수준의 스트레스를 경험하게 되고 이로 인해 이직률도 높이고, 보육교사로서의 자부심이나 만족도를 낮추어 양질의 보육을 제공하는데 걸림돌이 된다는 결과들을 보고하였다. 이러한 결과들은 양질의 보육서비스를 제공하는데 보육교사의 역할이 무엇보다 중요함에도 불구하고 이들이 보육활동 시 상당한 수준의 소진을 경험하여 직무만족도를 낮추는 원인이 될 수 있다는 점을 시사해준다. 그리하여 본 연구는 보육교사들이 나타내는 소진과 그들이 지니고 있는 사회인구론적 변인들이 보육교사의 직무만족도에 어떤 영향을 미치는지에 대해 살펴보고자 하였다. 산출된 결과들에 대해 논의함으로써 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무만족도와 소진 경향을 살펴본 결과, 보육교사들은 전반적으로 보육업무에 대해 만족하고 있었으나 보수와 복지수준에 대해서는 비교적 불만족

하였다. 그러나 보육교사로서의 직무에 대한 신념은 매우 높아 보육교사로서의 역할에 최선을 다하는 모습을 보였다. 이는 보육교사로서의 사회적 인식, 인간관계와 행정 체계도 비교적 높은 수준을 나타낸 것과 일맥상통되는 결과이다. 즉 보육교사들은 자신들의 교사로서의 지위에 대한 사회적 인식을 비교적 높게 인식하고 있었으며, 동료교사, 원장 및 학부모와의 관계도 원만하고, 교사로서 역할을 수행하기 위한 행정체계도 비교적 체계적이라고 인식하였다. 그리하여 보육교사로서의 역할수행과 관련된 심한 소진현상은 나타내지 않았다. 이중 가장 소진 정도가 높은 것은 일로 인해 정서적으로 탈진되고 지치는 느낌을 갖는 정서적 고갈이었다. 이러한 결과는 보육교사들의 교육수준이나 근무시간, 이 사회의 대졸 초임 월급수준 등을 고려해볼 때 상대적으로 낮은 임금수준을 나타내기 때문이라고 생각되며, 이로 인해 업무로 인한 지치는 느낌도 더 많을 수 있다고 생각된다. 그렇지만 이는 어려운 여건에서도 개인의 자아실현과 적성에 맞아 이를 직업으로 선택하여 활동하고 있다는 임정숙(1997)의 연구 결과를 지지하는 것이다. 또한 이런 결과는 보육업무로 인해 소진되지 않으면서 보육교사로서의 직무에 대한 높은 신념을 계속 유지하고, 보다 양질의 보육을 제공해 주기 위하여 월평균 급여수준의 향상과 보육교사에 대한 복리후생제도, 예를 들면, 법정 출산휴가의 보장, 육아수당지급 등의 개선이 필요하다는 것을 시사해준다.

둘째, 사회인구론적 변인들에 따라 보육교사들의 직무만족도와 소진에 차이가 있는지 살펴본 결과, 보육경력, 결혼여부, 교사연령 등에서 차이가 많았다. 그리하여 고졸의 교육수준, 기혼의 보육교사의 직무만족도가 높게 나타났으며, 고졸, 5년 이상의 보육경력, 기혼, 40세 이상인 경우에 소진이 적었다. 이러한 결과는 기혼과 20대 이상의 연령층인 보육교사의 직무만족도가 더 높았다는 선행연구결과들(윤혜미, 권혜경, 2003; 조성연, 2004; 한임순, 김향자, 1998)과 일치하였다. 특히 소진은 기혼인 경우와 40세 이상의 교사들에게서 낮았다. 이처럼 보육교사의 경력과 연령 및 결혼여부가 직무만족도와 소진에서 주요 차이가 나타난 결과는 보육이라는 분야가 결혼해서 자녀를 양육해본 경험의 중요성, 고졸의 교육수준으로 1년의 단기교육과정을 거쳐 교사로서 직장생활을 할 수 있다는 점, 오랜 보육교사의 경험이 영유아를 돌보는데 상당한 노하우를 제공해줄 수 있어 미혼의 짧은 보육경력의 교사들에 비해 소진수준도 낮추고 직무만족도도 향상시킬 수 있기 때문이라고 볼 수 있다. 또한 오랜 보육교사로서의 생활을 통해, 혹은 기혼의 보육교사들이 미혼의 보육교사들에 비해 힘든 영유아 돌보기를 더 잘 감내하고, 기혼은 미혼에 비해 직장을 이동하기 어렵기 때문에 자신

의 직장에 대해 더 몰두할 수 있어서 보육업무로 인해 지치거나 힘든 느낌이나 영유아에 대해 무감각해지는 것이 적고, 성취감도 더 가질 수 있어서 이것이 직무만족도를 높여주기 때문이라고도 볼 수 있다. 이와 관련하여 교육수준이 높고, 연령이 낮으며, 미혼인 경우에는 자신의 직무에 대해 더 높은 보상을 요구하고 기대하게 되며, 자신의 일에 대한 철학이나 신념도 더 이상적인 것을 기대하게 되고, 의사소통도 원활하지 못한 영유아들을 돌보는 것으로 인해 스트레스를 받게 됨으로써 현재의 힘든 보육업무를 담당함에 있어서 소진될 수 있는 여지가 많아 그로 인해 직무만족도가 떨어질 수 있다고도 추측해볼 수 있다. 이러한 결과는 교육수준이 높을수록, 미혼인 경우, 낮은 보수, 짧은 보육경력, 유치원교사 자격증을 가진 경우에 직무만족도가 낮거나 높은 수준의 소진을 나타냈던 선행연구들(경규혜, 1995; 김춘예, 1998; 성영혜, 1994; 유정혜, 1997; 조성연, 2004; 한임순, 김향자, 1998; Anderson & Iwanicki, 1984; Fuqua & Couture, 1986)과 일치하는 결과라고 볼 수 있다. 이는 추후 보육교사 대상의 개별심층면접 등의 다양한 자료수집방법을 통해 심층적으로 연구되어야 할 것이다. 그러나 본 연구에서의 결과를 통해 볼 때, 보육교사의 높은 직무 신념과 직무만족도를 유지하여 영유아들의 안전한 보육을 책임 있게 수행하기 위해서는 40대 기혼여성인력을 적극 활용하는 정책입안이 필요하다. 또한 대졸 이상의 학력수준을 지닌 보육교사들에게는 현행 1급과 2급의 급료수준차이를 수정하여 현행 대졸 초임 급료에 상응하는 수준으로 상향 조정되어야 할 것이다.

사회인구학적 변인에서 자격증 종류와 관련해서는 보육교사자격증을 가진 교사가 직무에 대한 신념도 높고, 사회적 인식에 대해서도 긍정적으로 지각하였다. 이는 보육업무를 전담하도록 훈련받은 보육교사들이 보육에 대한 태도가 유치원교사나 사회복지사에 비해 보다 긍정적일 수 있고, 그에 따라 직무에 대한 신념도 더 확실하여 사회적 인식에 대한 지각도 더 긍정적으로 바라본다고 생각해볼 수 있다. 또한 보육시설유형은 직무만족도의 보수와 인간관계, 소진의 개인적 성취감에서 차이가 나타났다. 이는 국공립보육시설에 근무하는 경우 보육교사의 월평균 급여수준이 비교적 높은 편이어서 직무만족도는 높을 수 있지만 근무시간이 취업모의 시간에 맞춰야 하는 직장보육시설은 상대적으로 근무시간이 길어 과노동을 경험하기 때문에 이로 인해 가장 높은 소진을 나타내는 것이라 생각해볼 수 있다. 이러한 결과는 장시간의 근무와 과노동이 직무만족도를 낮춘다는 선행연구들(강진옥, 1994; 김지현, 1994; 보건복지부, 2003; 성영혜, 1994; 성영혜, 이은진, 1999; 유춘원, 1998; 조성연, 2004; 최애경,

1996; 하정해, 1998)의 결과로도 뒷받침될 수 있으나 추후 연구에서 보육교사의 근무시간과 관련하여 검토되어야 할 것이다. 뿐만 아니라 보육교사자격증을 소지한 보육교사에 한하여 보육업무를 전담할 수 있는 보육교사 자격증 체제 개선도 이루어져야 할 것이며, 직장보육시설의 과노동과 관련하여 근무시간의 탄력적 운영과 교사 대 아동비율의 하향조정이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 보육교사의 직무만족도에 대한 소진과 사회인구론적 변인들의 영향력을 살펴보기 위하여 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계를 살펴본 결과, 총점과 대부분의 하위요인에서 -.13~-.53의 범위로 통계적으로 유의 있는 부적상관관계가 나타났다. 그러나 직무만족도의 보수, 행정체계, 복지가 소진의 개인적 성취감의 상실과는 부적상관관계를 나타냈지만 통계적으로 유의한 결과는 아니었다. 이러한 결과는 보육활동을 수행함에 있어 보육에 대한 신념이 부족하고, 사회적 인식이 낮으며, 저임금이고, 행정체계도 제대로 갖춰져 있지 않고, 동료교사나 원장과의 인간관계도 바람직하지 않으며, 보육교사들을 위한 복지후생이 제대로 갖춰져 있지 않을 경우에 보육교사들은 보육활동으로 인해 지치고, 탈진하는 듯한 느낌을 받으며, 영유아에게 더 냉정하게 대하고, 보육으로 인해 성공적인 성취감도 느끼지 못하게 된다는 것을 의미한다. 이는 Maslash와 Jackson(1981)이 교사의 직무만족도가 낮아 높은 수준의 소진을 나타내면 교육의 질이 저하될 수 있다고 지적한 것을 지지하는 결과라고 볼 수 있다. 또한 직무스트레스가 높아짐으로써 직무만족도를 떨어뜨린다는 조성연(2004)의 연구결과와도 일맥상통하는 것이라 할 수 있다. 즉 보육교사들의 높은 직무스트레스는 직무만족도를 낮추게 되고, 이는 다시 보육교사의 소진으로 이어질 수 있기 때문이다. 이러한 결과는 보육교사의 소진 수준을 낮추기 위해서는 임금수준을 일반 회사의 대졸자 초임월급 수준으로 끌어올려주어야 하며, 출산 휴가나 정규 근무시간의 준수 등에 대한 복지후생시설이 하루속히 제대로 갖춰짐으로써 보육교사에 대한 처우개선이 이루어져야만 하고, 보육교사에 대한 정부차원의 계몽을 통해 사회의 전반적인 인식 수준을 향상시켜주어야 함을 시사해준다.

직무만족도의 하위요인 중 직무에 대한 신념과 사회적 인식은 소진과 높은 부적상관을 나타내고 있는데 이는 보육교사로서 보육에 대한 철학이나 신념이 확실할수록, 사회적 인식에 대해 긍정적으로 지각할수록 영유아를 돌보는 힘든 일과 장시간의 근무나 저임금 등의 열악한 근무조건에 대해서도 덜 소진되는 경향을 보이는 것이라고 볼 수 있다. 이러한 결과는 보육교사를 양성하는 교육과정을 시행할 때 보육철학의 중요성을 강조할 필요가 있

다는 점을 시사해주는 것이기도 하다.

이런 결과에 따라 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, 보육교사의 직무만족도에 대해 소진과 사회인구론적 변인들은 약 13~33% 정도 설명해주었다. 특히 소진의 하위요인 중 정서적 고갈이 직무만족도의 상당부분을 설명해주었는데 이는 보육교사에게 있어서 보육업무가 지나쳐 지치고 탈진하게 되면 직무만족도에 가장 많은 영향을 미치게 된다는 것을 지적하고 있다. 이는 보육교사들의 장시간 근무나 과중한 업무는 직무만족도의 향상을 위하여 하루속히 개선되어야 할 문제라는 점이라는 것을 드러내주고 있다. 소진의 하위요인 중 영유아에 대해 감정을 나타내지 않고 무감각해지는 느낌을 갖는 비인간화는 직무만족도에 대해 거의 영향을 미치지 않았다. 이는 직무만족도에 있어서는 오히려 일로 인한 탈진이나 동료교사와 함께 일하면서 성취감을 느끼는 것이 더 많은 영향을 미치는 소진요인이 된다는 것을 의미하는데 이에 대해서는 추후연구를 통해 그에 대한 원인이나 내용을 심층적으로 살펴보아야 할 것이다. 이런 정서적 고갈과 개인적 성취감의 부족은 보육교사의 과노동이 원인이 될 수 있으므로 보육교사들의 법정 근무시간의 준수와 휴가, 개인적 성취감을 증진시킬 수 있는 각종 워크샵의 자유스런 참여를 진작시킬 수 있는 환경의 마련 등이 필요한 보육과제라고 볼 수 있다.

사회인구론적 변인들은 직무만족도에 큰 영향을 미치지 않았으나 교육수준, 보육경력, 자격증, 교사연령, 월평균보수, 보육시설유형 등이 직무만족도의 하위요인들을 설명해주었다. 본 연구결과는 보육교사의 소진요인이 직무만족도를 3~44% 설명한다는 오선균(2001)의 연구, 직무만족도에 대한 소진의 영향력이 18~30%였던 한임순과 김향자(1998)의 연구, 교사의 직무만족도를 포함한 근무관련변인과 사회인구론적 변인이 교사의 소진을 21~41% 설명한다는 김용미(2003)의 연구 등에서 산출된 결과들과 일치한다. 또한 보육교사의 직무만족도와 관련된 변인들에 대해 메타분석을 실시하여 연구한 변미희(2004)의 결과에서 직무만족도에 영향을 미치는 관련변인들의 효과크기는 시설유형, 근무환경과 연령, 자격증 소지여부, 보육경력, 결혼여부, 교육수준 등의 교사관련변인의 순으로 높게 나타났던 것과도 부분적으로 일치한다고 볼 수 있다.

본 연구에서 산출된 결과들을 중심으로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무만족도는 고졸인 경우, 기혼인 경우에 더 높고, 소진은 고졸인 경우, 5년 이상의 많은 보육경력을 지닌 경우, 기혼인 경우, 40세 이상의 많은 교사연령인 경우에 더 적다.

둘째, 보육교사의 직무만족도가 높을수록 소진 수준은

더 낮아진다.

셋째, 보육교사의 직무만족도에 대해 정서적 고갈과 개인적 성취감 상실이 가장 많은 설명력을 지닌다.

주제어 : 보육교사, 직무만족도, 소진

참 고 문 헌

- 경규혜(1995). 보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구. *청주대학교 대학원 석사학위 청구논문*.
- 김남희(1993). 유치원의 조직풍토와 보육교사의 직무스트레스와 그 대처방법에 관한 연구. *한국교원대학교 대학원 석사학위 청구논문*.
- 김용미(2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구. *한국영유아보육학*, 34, 111-127.
- 김춘예(1998). 보육시설 보육교사의 근무조건과 직무만족에 관한 연구. *경남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문*.
- 김혜성(2001). 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족간의 상관성에 관한 연구. *부산대학교 대학원 석사학위 청구논문*.
- 보건복지부(2003). 전국 보육실태 조사결과. 서울: 보건복지부.
- 변미희(2004). 보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석. *한국영유아보육학*, 36, 95-117.
- 성영혜(1994). 영유아 보육교사의 직무 스트레스에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 1, 1-21.
- 성영혜, 이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. *생활과학연구지*, 14(1), 143-159.
- 신유근(1985). *조직행위론*. 서울: 다산.
- 오선균(2001). 보육교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. *청주대학교 행정대학원 석사학위 청구논문*.
- 오영재(1991). 학교장의 지도성행위 · 교사의 소진 · 학교효과성의 관계연구. *고려대학교 대학원 박사학위논문*.
- 유은자(2001). 보육교사의 직무능력과 직무만족도에 관한 연구. *천안대학교 사회복지대학원 석사학위 청구논문*.
- 유정혜(1997). 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. *중앙대학교 교육대학원 석사학위 청구논문*.
- 유춘원(1998). 민간보육시설 운영의 문제점과 개선방안에 관한 연구: 청주시를 중심으로. *청주대학교 행정대학원 석사학위 청구논문*.
- 윤혜미, 권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. *한국생활과학회지*, 12(3), 303-319.
- 이희자, 송민재(2001). 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도. *한국생활과학회지*, 10(2), 153-163.
- 임정숙(1997). 보육교사 직무만족에 관한 연구. *한남대학교 지역개발대학원 석사학위 청구논문*.
- 정효정(2003). 보육교사의 조직환경이 직무만족도에 미치는 요인분석. *한국영유아보육학*, 33, 273-305.
- 조복희(2001). 보육교사 양성교육체계에 관한 연구. *보육발전기획단 자료집*.
- 조성연(2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. *한국영유아보육학*, 36, 23-44.
- 최인섭(2000). 사회복지전문요원의 직무만족과 직무성과 결정요인에 관한 연구. *경성대학교 대학원 박사학위논문*.
- 하정해(1998). 어린이집 보육교사 근무실태에 관한 연구: 대전광역시 어린이집 보육교사를 중심으로. *한남대학교 지역개발대학원 석사학위 청구논문*.
- 한임순, 김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 14, 171-218.
- 홍금자(2002). 보육교사 양성 교과과정에 관한 비교적 고찰. *한국영유아보육학*, 31, 287-325.
- Freudenberger, J.(1977). Burnout: Occupational hazard of the child care worker. *Child Care Quarterly*, 6, 2.
- Fuqua, R. & Couture, K.(1986). Burnout and locus of control in child day care staff. *Child Care Quarterly*, 15(2), Summer.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G.(1991). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: Random House.
- Jorde-Bloom, P.(1989). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107-122.
- Kim, I. & Loadman, W.E.(1994). Predicting teacher job satisfaction. ERIC 383-707.
- Maslash, C. & Jackson, S.E.(1981). *Maslash Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Nias, J.(1989). *Primary teachers taling: A study of teaching as work*. London: Routledge.
- Pope, S. & Stemmell, A.J.(1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child & Youth Care Forum*, 21(1), 44-45.
- Sarros, J. & Sarros, A.(1992). Social support and teacher burnout. *Journal of Educational Administration*, 30(1), 55-69.
- Scottish Office(2002). Early education and child care plans 2001~2004. HMSO: Edinburgh.

Stemmel, A.J.(1991). Predictor of intention to leave child care worker. *Early Childhood Research Quarterly*, 6, 285-298.

Information Exchange, 42, 10-12.

Wessen, P.D.(1981). Off-site stress and the disadvantaged caregiver: A neglected actor. *Child Care*

(2005. 12. 31 접수; 2005. 02. 14 채택)