

## 보육교사의 경력 및 소진과 놀이교수효능감이 직무만족에 미치는 영향\*

김송이\*\*

The Influence of Career, Burnout, and Play-teaching Efficacy on the Job Satisfaction of Childcare Teachers

Kim, Song Yee

본 연구는 보육교사의 경력, 소진, 놀이교수효능감이 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 알아보고자 서울 및 경기도에 위치한 직장어린이집에 재직 중인 교사 201명을 대상으로 실시하였다. 연구 결과, 첫째 1년차 보육교사들이 5~7년차와 8년차 이상의 보육교사들보다 놀이교수효능감은 유의하게 더 낮고 5~7년차 교사들에 비해 직무만족도는 유의하게 더 높았다. 둘째, 보육교사의 경력과 놀이교수효능감, 놀이교수효능감과 직무만족 간에는 유의한 정적 상관이 나타났으며, 교사 경력과 성취감 상실로 인한 소진, 소진과 놀이교수효능감, 소진과 직무만족 간에는 유의한 부적 상관이 나타났다. 셋째, 직무만족의 하위영역별로 차이는 있었으나 대체로 소진, 놀이교수효능감, 교사 경력이 보육교사의 직무만족을 예측하여, 소진 경험이 적고 교사 경력이 낮을수록 그리고 놀이교수효능감이 높을수록 보육교사의 직무만족이 높았다. 이러한 결과는 보육교사의 직무만족을 높이기 위해 교사 경력에 따른 차별화된 접근과, 교사의 소진 경험을 줄여주는 것 외에도 보육일과의 특성상 놀이교수효능감을 높이는 방안을 고려해야 함을 시사한다.

▶ 주제어 : 보육교사, 직무만족, 소진, 놀이교수효능감, 교사 경력

\* 본 논문은 2012년도 1학기 한양여자대학교 교내연구비에 의하여 지원됨.  
\*\* 한양여자대학교 아동복지학과 교수(E-mail : ssong216@hywom.ac.kr)

## I. 서론

최근 여성의 취업과 가족구조의 변화 등으로 공보육이 자리잡으면서 어린이집의 양적 확대가 있어 왔으나, 이에 반해 양질의 보육서비스 및 환경을 동반하지 못함에 따라 이와 관련된 다양한 요구와 문제가 이어지고 있다. 특히 매일 오랜 시간동안 영유아와 상호작용하는 보육교사가 보육의 질을 결정짓는 중요한 요인으로 여겨지며 강조되어 왔지만, 보육교사의 자질과 역할 및 이들을 위한 복지와 처우는 여전히 해결되어야 할 문제로 남아있다(최혜영, 조성연, 권연희, 2014). 보육교사의 근무조건은 전 세계적으로 열악한 편이며(Ebbeck, Chan, & Yim, 2011), 우리나라의 경우에도 과노동과 저임금, 낮은 사회적 인식과 열악한 복지 등은 보육교사로 하여금 신체적, 심리적으로 직무에 대한 과중한 스트레스를 가지게 하며 직무만족도를 떨어뜨리고 이는 다시 보육의 질을 위협하고 있다. 직무만족(job satisfaction)이란 자신의 직무를 평가하거나 또는 직무과정에서의 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌한 감정 또는 좋은 정서상태로써, 직무가 자신이 중요하게 생각하는 것들을 얼마나 잘 제공해줄 수 있는지에 대한 인식의 결과이다(Hoigaard, Giske, & Sundsli, 2012). 보육교사들의 직무는 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그리고 어린이집의 관리, 운영 등으로 포괄적이며, 실제 보육교사는 어린이집 내에서 매우 다양한 역할을 수행하고 있다. 이러한 직무 수행 과정에서 보육교사가 자신의 직업에 대한 사명의식을 갖고 성취감과 보람, 즐거움을 찾을 수 있어야 영유아에게 최적의 보육 서비스를 제공할 수 있고, 어린이집의 원활한 운영이 가능해지고, 궁극적으로 보육사업의 목적을 달성할 수 있다는 의미에서 보육교사의 직무만족은 중요하다(민혜영, 윤미정, 2011).

보육교사의 직무만족에 대한 국내외 연구들은 주로 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인이나 직무만족의 차이를 나타내는 요인을 밝히고자 하였다. 그래서 동료나 원장, 학부모와의 관계와 같은 인간관계, 근무시간과 조건과 같은 근무환경, 보수나 복지혜택과 같은 경제적 요인, 직무특성이나 교육과정 운영과 같은 직무 자체 요인 등에 따라 보육교사의 직무만족에 차이가 있는지를 연구하여 왔다(김낙홍, 서영민, 2010; 이정미, 2009; Ma & MacMillan, 1999; Pope & Stemmel, 1992). 한편으로는 보육교사의 직무만족과 개인적 특성 간의 관계를 살펴본 연구들에서 직무스트레스(국성자, 2011; 조성연, 2004), 자아존중감(조성연, 2005), 사회적 지지(이병록, 2011), 교사효능감(강란혜, 2006; 오영숙, 2010) 등이 직무만족과 관련됨을 밝히고 있다. 최근 전국 어린이집의 보육교사 4.2명 가운데 절반인 2.1명이 1년 내에 이직을 하거나 아예 그만두는 것(보건복지부, 2010)과 같은 높은 이직율과 보육교사들이 생활하면서 경험하는 스트레스 정도를 고려할 때 보육교사의 직무만족과 관련된 요인들을 전반적으로 살펴보기보다 요인별로 심층적으로 검증하여 이들의 직무만족을 높일 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

보육교사의 다양한 직무 특성과 매일 오랜 시간동안 영유아를 돌보며 생기는 육체적, 정신적 노동 등으로 보육현장에서 보육교사의 소진은 빈번하게 경험되는 현상이다. 직무에서의 자율성 부족, 과노동, 높은 정서적 요구, 낮은 사회적 지지, 역할 모호성이 스트레스와 소진을 이끌 수 있다(Chang, 2009). 소진은 일로 인해 정서적으로 지치고 탈진되는 느낌인 정서적 고갈, 상대방에게 감정을 나타내지 않고 무감각한 비인간화, 사람들과 일하면서 성공적인 성취감과 유능감을 느끼지 못하는 개인적 성취감 상실로 구성된다(Maslach & Jackson, 1981a). 보육교사의 직무만족

도와 소진에 대한 연구결과들을 살펴보면, 보육교사의 전반적인 소진 정도가 평균보다 높으며, 일반적으로 직무만족이 낮을수록 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 상실 등의 소진이 높게 나타났다(이윤주, 2014; 조성연, 2004; 최선경, 2012). 그러나 직무에 불만족해도 소진이 없을 수 있고 반대로 소진상태에 있다 해도 직무만족도가 높을 수 있다. 따라서 그동안 주로 직무만족도가 소진에 미치는 영향을 살펴본 연구가 주를 이루나, 조성연(2005)의 연구처럼 소진이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다. 교사의 소진이나 직무스트레스는 교사들의 사기를 저하시키고, 신체적·정신적으로 고갈됨으로써 직무만족을 낮추고, 이는 다시 보육의 질을 저하시킨다는 측면에서 보육교사들의 소진이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

그러나 동일한 환경에 있는 모든 교사들이 유사한 수준의 소진을 경험하지는 않는다. 어떤 교사들은 직무환경의 부정적 영향으로 인해 쉽게 소진을 느끼게 되어 영유아에게도 부정적인 영향을 미치는 반면, 교사로서의 역할을 충실하게 수행하는 교사들도 있다(김정숙, 최태진, 이희영, 2011). 즉 부정적인 영향을 주는 환경의 위험요소의 영향을 개인이 모두 받는 것이 아니라 보호요인이 위험요소의 부정적 영향력을 완충할 수 있는데(이윤주, 2014), 보육교사의 심리적 소진을 예방하거나 감소시키는 보호요인 중의 하나가 보육교사의 효능감이다. 교수효능감은 교사의 교수행동에 대한 자기효능감으로 교수능력에 대한 교사 개인의 성취에 대한 기대이며, 결과기대(outcome expectation)와 효능기대(efficacy expectation)의 두 유형으로 구분된다. 결과기대는 효과적인 보육활동이 영유아에게 긍정적으로 영향을 미친다는 신념이고, 효능기대는 스스로 자신을 얼마나 유능한 교사로 생각하는지에 대한 신념이다(서지연, 2004). 이러한 교수효능감은 교사들의 지도능력에 있어 개인차를 설명할 수 있는 변인이며, 교수행동과 운영상의 중요한 요소이다(신은수, 2000; Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Steca, 2003; Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone, 2006). 특히 교사들이 언어, 수과학, 음률 등 다양한 교육과정의 영역에서 똑같은 교수효능감을 느낀다는 것은 불가능하기 때문에 보육교사 역할에 있어 중심이 되는 놀이에 대한 교사효능감을 알아보는 것이 중요하다. 영유아에게 놀이는 생활의 일부이고, 놀이중심 교육방법은 영유아의 전인발달을 위한 가장 적합한 방법이다. 교사는 영유아의 적극적인 놀이참여를 유도하여 놀이를 정교화하고 교육적으로 이끄는 역할을 함으로써 최대의 학습과 발달을 위한 질 높은 놀이가 이루어지도록 하는 역할을 한다. 놀이교수효능감이란 교사 자신이 어떻게 영유아의 놀이에 개입하고 참여할 수 있는가를 스스로 인식하는 것과 놀이에 개입하거나 참여행동을 할 때, 자신의 행동이 영유아의 놀이활동에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 확신하는 정도이다(신은수, 유영의, 박현경, 2004). 관련 연구 결과에 따르면, 영아와 유아반 교사 모두 놀이교수효능감이 높을수록 교사-영유아간의 상호작용이 긍정적이었다(김현지, 나동진, 2006; 이재진, 2013). 놀이에 대한 교수효능감이 높은 교사는 자신의 교수결과에 대해 영유아의 긍정적인 발달과 교육에 대한 결과를 기대하며 성취하려고 하는 반면, 놀이에 대한 교수효능감이 낮은 교사는 자신의 교수능력에 대한 영유아의 성취를 의문시하여 유아의 긍정적인 행동을 유발하는데 실패한다(박선경, 2014; Schaller & Dewine, 1993).

보육교사의 놀이교수효능감은 소진과도 관련된다. 선행연구들에 따르면, 보육교사의 교사효능감이 높을수록 소진의 정도가 감소하였다(권나연, 2011; 이은주, 2005). 특히 개인적 교사효능감이 보육교사의 소진 완화나 예방에 기여를 하였다. 그러나 이러한 연구들은 대부분 유아교사를

대상으로 하였고, 교사 경력에 따른 차이를 거의 살펴보지 않았으며, 교사 경력에 따른 차이를 살펴본 연구에서도 그 결과가 일관되게 나타나지 않고 있다. 교직경력이 높을수록 교사효능감이 높아진다는 연구결과도 있으나(김아영, 김민정, 2002), 점차 증가하다가 감소하는 형태를 보인다는 연구(이규남, 2005; Gibson & Brown, 1982), 경력에 따라 교사효능감에 차이가 없다는 연구결과(권주영, 2001; 심지은, 2001)도 보고되고 있다. 교수효능감은 보편적인 인성적 특성이기보다는 특정 상황에 따른 행동의 결정요인으로서 교사경력이 많고 교육을 많이 받은 교사라 할지라도 교수효능감의 정도는 다를 수 있다. 이에 교사 경력에 따라 놀이교수효능감이 어떠한 차이를 보이는지, 이러한 놀이교수효능감이 보육교사의 직무만족과 어떠한 관련이 있는지를 알아볼 필요가 있다.

교사도 영유아와 마찬가지로 성장과 변화의 단계를 거친다. 특히 초임교사의 경우 새로운 도전을 시작하면서 짧은 시간 내에 영유아의 발달과 요구에 맞는 보살핌과 교육을 제공하며 한 학급을 운영하는 교사로서의 역할을 수행해야 하기 때문에 경력교사들이 일반적으로 겪는 것 외에도 다른 어려움을 경험한다(김순환, 전셋별, 2010). 김옥주(2013)에 따르면, 초임교사는 교사발달측면에서 생존기에 해당되기 때문에 다른 발달단계에 있는 교사보다 직무에 대한 소진을 경험하는 빈도가 높다. 초임교사가 교직 초기에 지원을 적절히 받지 못하고 직무수행의 어려움이 누적되면 직무소진으로까지 연결되고, 결국 자신의 일에 대한 열정을 잃게 되어 결과적으로 이직을 하거나 보육현장을 떠날 수 있다. 특히 경력 2년 미만의 초임 교사들은 영유아에 대해 지속적인 관심이 있고 교수활동을 열심히 하려는 마음은 있으나 다양한 놀이상황에서 적절한 교수방법, 전문적인 놀이지도에 대한 부담과 교사발달과정상의 개인적, 지식·기술적, 생태적 측면의 변화로 인해 어려움을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다(박선경, 2014). 또한 경력교사 역시 교사의 발달단계에 따라 담당 업무에서 차이가 나고 초임교사와는 다른 어려움을 경험하며, 정체성 확립과 관련하여 많은 고민을 하게 된다. 이는 보육교사의 직무만족도가 교사의 경력과 관련하여 차이 나는 결과를 보고하고 있는 것과 연관지을 수 있는데, 경력이 많을수록 직무만족도가 높다는 연구(이희자, 송민재, 2001)와 근무년수가 3-5년인 경우에 직무만족도가 가장 높다는 연구(유은자, 2001), 교육경력에 따른 차이가 없다는 연구(오선균, 2001) 등이 있다. 이처럼 보육교사의 경력에 따라 업무나 인간관계에 따른 소진이나 놀이교수효능감, 직무만족 등에서 차이가 날 수 있으므로 이들 간의 관련성을 파악하여 직무만족도를 높이기 위해 경력에 따른 체계적인 접근이 필요로 된다.

따라서 본 연구는 보육의 질과 직접적인 관련이 있는 교사의 직무만족도에 관심을 가지고 교사역할을 하는 과정에서 경험하는 소진과 놀이교수효능감, 직무만족도가 교사 경력에 따라 어떠한 차이가 있는지를 살펴보고자 하였다. 또한 보육활동에서의 소진의 경험에도 불구하고 직무만족을 높일 수 있는 변인으로 교사 개인의 놀이교수효능감 정도를 살펴봄으로써 교사 경력, 소진, 그리고 놀이교수효능감이 보육교사의 직무만족에 영향 미치는 요인들의 상대적인 영향력을 살펴보고자 하였다. 이를 통해 보육교사들이 보다 안정적이고 자신의 직무에 만족을 느끼며 영유아의 보육을 책임질 수 있도록 근무조건 개선을 위한 바람직한 방향을 교사의 경력에 따라 모색하고, 아울러 보육교사들의 업무능률을 향상시켜 보육의 질을 높일 수 있는 방안을 마련하고자 하였다.

이상의 목적에 따라 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 보육교사의 경력에 따라 소진, 놀이교수효능감, 직무만족에 차이가 있는가?  
 둘째, 보육교사의 경력, 소진, 놀이교수효능감, 직무만족 간의 관계는 어떠한가?  
 셋째, 보육교사의 경력, 소진, 놀이교수효능감이 직무만족에 미치는 상대적인 영향력은 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구 대상

본 연구는 임의표집에 따라 선정된 서울 및 경기도에 위치한 직장어린이집에 재직하고 있는 201명의 보육교사를 대상으로 하였다. 각 어린이집에 전화를 걸어 연구목적을 설명하고 연구 협조를 요청하였고, 연구에 협조하기로 한 어린이집별로 우편과 이메일로 각각 설문지를 배부하고, 연구에 동의한 보육교사들은 개별적으로 응답한 설문지를 이메일로 회신하도록 하였다. 배부된 설문지 총 246부 중에서 213부가 회수되어 회수율은 86.6%였다. 회신된 설문지 213부 중에 일부 응답이 누락된 설문지 12부를 제외한 총 201부를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다. 연구대상자의 일반적 배경은 다음과 같다. 연구대상 보육교사의 연령은 25~29세(50.7%), 20~24세(26.4%), 30~34세(21.4%), 35세 이상(1.5%)의 순으로 나타났으며, 미혼인 경우가 84.6%로 대부분을 차지하였고, 4년제 대학교를 졸업한 비율이 83.1%로 가장 많았으며, 그 다음이 2~3년제 대학 졸업(10.9%), 대학원 졸업(6.0%)의 순이었다. 연구대상 보육교사들이 담당하고 있는 학급은 영아반(50.2%), 유아반(34.8%), 유치반(14.9%)의 순이었으며, 경력은 2~4년차 교사가 가장 많았으며(45.7%), 그 다음으로 5~7년차(22.5%), 8년차 이상(17.0%), 1년차(14.9%)의 순이었다.

<표 1> 연구대상의 일반적 배경

(N=201)

구	분	빈도 (백분율)
연령	20~24세	53 (26.4)
	25~29세	102 (50.7)
	30~34세	43 (21.4)
	35세 이상	3 (1.5)
결혼	미혼	170 (84.6)
	기혼	31 (15.4)
최종학력	2~3년제 대학 졸	22 (10.9)
	4년제 대학교 졸	167 (83.1)
	대학원 졸	12 (6.0)
담당학급	영아반	101 (50.2)
	유아반	70 (34.8)
	유치반	30 (14.9)
교사경력*	1년차	30 (14.9)
	2~4년차	92 (45.7)
	5~7년차	45 (22.5)
	8년차 이상	34 (17.0)

\* 보육교사 경력은 Katz(1972)와 Burden(1980)의 교사발달 구분에 기초하여(백혜리, 2008, 재인용), 1년차, 2~4년차, 5~7년차, 8년차 이상으로 구분하였음.

## 2. 연구도구

### 1) 보육교사 직무만족

보육교사들의 직무만족을 측정하기 위해 조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나(2011)의 ‘한국형 보육교사 직무만족도 척도(Korean Childcare Teacher’s)’를 사용하였다. 본 도구는 6개 하위영역, 총 40개 문항으로 구성되어 있으며, 응답방법은 ‘매우 그렇다’에서 ‘전혀 그렇지 않다’의 6점 척도로서 점수가 높을수록 보육교사가 느끼는 직무만족 수준이 높은 것을 의미한다. 6개 하위영역은 원장의 운영방식 및 태도, 사회적 인식 및 처우, 보육환경과 복지, 보육업무, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계이다. 본 연구에서는 6개 하위영역 중 ‘원장의 운영방식과 태도’ 영역을 제외하고(어린이집의 원활한 연구 참여를 위해 원장과 관련된 하위영역은 제외하였음.) 5개 하위영역, 총 30개 문항만을 사용하였다(문항의 예: ‘보육교사는 사회적으로 인정받는 직업이다.’ ‘보육활동 이외의 업무가 많다.’). 직무만족 척도의 내적합치도 Cronbach’s  $\alpha$ 를 산출한 결과, 하위영역별로 .84~.88, 직무만족 총점의 신뢰도는 .90으로 높게 나타났다.

### 2) 소진

보육교사의 소진 정도를 측정하기 위해 Maslach와 Jackson(1986b)의 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 번안하여 교사에게 알맞도록 수정 보완한 손찬양(2009)의 소진 척도 문항을 사용하였다. 본 측정도구는 정서적 고갈, 성취감 상실, 비인간화 3개 하위요인 22개 문항으로 구성되어 있으며(문항 예: ‘나는 퇴근할 즈음이면 완전히 녹초가 된다.’, ‘나는 교직에 종사한 이후 사람들에게 대해서 더욱 무감각해졌다.’), 5점 척도로서 점수가 높을수록 보육교사가 소진이 더 많이 되어 있음을 의미한다. 소진 척도의 내적합치도 Cronbach’s  $\alpha$ 를 산출한 결과, 정서적 고갈은 .75, 성취감 상실은 .76, 비인간화는 .86의 신뢰도가 산출되었으며, 소진 총점의 신뢰도는 .86이었다.

### 3) 놀이교수효능감

보육교사의 놀이에 대한 교수효능감을 측정하기 위하여 신은수 등(2004)이 개발한 질문지를 사용하였다. 놀이에 대한 교사효능감 측정 척도는 2개 하위영역의 총 21문항으로 구성되어 있다. 두 개의 하위영역은 놀이를 효과적으로 지도할 수 있다는 자신의 놀이교수효능에 대한 기대 12문항과, 효과적인 놀이교수가 영유아의 놀이 활동에 영향을 미칠 것이라는 놀이교수결과에 대한 기대 9문항이다(문항 예: ‘나는 영유아가 놀이를 잘 할 수 있도록 도와주는 효과적인 교수 전략을 알고 있다.’, ‘나는 놀이를 지도할 때 영유아들의 놀이가 적절하게 잘 일어나도록 하는데 유능한 편이다.’). 측정도구의 검사 문항은 5점 평정척도로 점수가 높을수록 놀이교수효능감이 높은 것을 의미한다. 놀이교수효능감 척도의 내적합치도 Cronbach’s  $\alpha$ 를 산출한 결과, 놀이교수효능에 대한 기대는 .92, 놀이교수결과에 대한 기대는 .85의 신뢰도가 산출되었으며, 놀이교수효능감 총점의 신뢰도는 .92로 높게 나타났다.

## 3. 자료 분석

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS 13.0 통계프로그램을 사용하여 분석하였다. 먼저 모든 척

도의 신뢰도 검증을 위해서 내적합치도 계수인 Cronbach's  $\alpha$ 를 산출하였고, 선정된 변인들의 일반적 경향을 알아보기 위해 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였다. 교사 경력에 따른 소진, 놀이교수효능감, 직무만족 간의 차이를 검증하기 위해 일원분산분석을 실시하였고, Duncan 방식을 사용하여 사후검증을 하였다. 또한 변인들간의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였으며, 보육교사의 직무만족에 미치는 교사 경력, 소진, 놀이교수효능감의 상대적인 영향력을 알아보기 위해 다중공선성 검증을 하였으며, stepwise 방식으로 중다회귀 분석을 실시하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 보육교사의 경력에 따른 소진, 놀이교수효능감, 직무만족의 차이

보육교사의 경력에 따라 소진, 놀이교수효능감, 직무만족에 차이가 있는지를 알아보기 위해 경력에 따라 일원분산분석을 실시하였다. 일원분산분석 결과를 살펴보기 전에 각 변인들의 일반적인 경향은 다음과 같다. 보육교사들의 소진 총점은 2.46으로 본 척도가 5점 척도임을 고려할 때 보통보다 약간 낮은 정도의 소진을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 하위영역별로 정서적 고갈은 1.89, 성취감 상실은 2.20 정도로 보통 수준보다 낮았으나, 상대적으로 비인간화는 3.29로 보통보다 높은 수준이었다. 놀이교수효능감의 경우 총점은 3.90으로 본 척도가 5점 척도임을 고려할 때, 보육교사들의 놀이교수효능감은 높은 편이었다. 하위영역별로 놀이교수효능에 대한 기대는 3.81, 놀이교수결과에 대한 기대는 3.98로 전반적으로 보육교사들의 놀이교수효능감은 높은 편으로 나타났다. 직무만족의 경우 총점은 4.24로 본 척도가 6점 척도임을 고려할 때 보육교사들의 직무만족의 정도가 보통보다 높은 수준임을 알 수 있다. 또한 하위영역별로 살펴보면, 보육업무에 대한 만족도가 가장 낮았으며( $M=2.83$ ), 그 다음이 처우 및 인식에 대한 만족( $M=3.73$ )이었으며, 동료관계에 대한 만족도와 보육환경 및 복지에 대한 만족도는 5.04, 4.92로 높은 편이었다.

다음으로 보육교사의 경력에 따라 소진, 놀이교수효능감, 직무만족도에 차이가 있는지를 알아보기 위한 일원분산분석 결과는 <표 2>에 제시하였다. 일원분산분석을 실시한 결과, 소진 총점을 제외하고 놀이교수효능감 총점( $F=4.29, p<.01$ )과 직무만족 총점( $F=3.58, p<.05$ )에서 교사 경력에 따른 유의한 집단 차이가 나타났다. 어느 집단 간에 유의한 차이가 나타났는지를 알아보기 위해 Duncan 방식으로 사후검증을 실시한 결과, 1년차 보육교사들이 5~7년차, 8년차 이상의 보육교사들보다 놀이교수효능감은 유의하게 더 낮은 반면, 1년차 보육교사들이 5~7년차 보육교사들에 비해 직무만족은 유의하게 더 높았다( $p<.05$ ). 하위영역별로 차이검증 결과를 살펴보면, 놀이교수효능에 대한 기대( $F=11.14, p<.001$ ), 직무만족의 사회적 인식 및 처우( $F=8.83, p<.001$ )와 보육업무에 대한 만족( $F=5.27, p<.05$ )에서 교사 경력에 따른 유의한 집단 차이가 나타났다. 사후검증 결과, 1년차 교사, 2~4년차 교사, 그리고 5~7년차 및 8년차 이상 교사들의 순서로 놀이교수효능에 대한 기대가 높았으며, 사회적 인식 및 처우에 대한 만족도는 1년차 교사들이 다른 경력의 교사들에 비해 높았고, 보육업무에 대한 만족도는 5~7년차 교사들이 다른 경력의 교사들에 비해

유의하게 더 낮았다( $p < .05$ ).

<표 2> 교사 경력에 따른 소진, 놀이교수효능감, 직무만족의 일원분산분석 결과 (N=201)

변인	교사 경력	1년차 (n=30)	2~4년차 (n=92)	5~7년차 (n=45)	8년차 이상 (n=34)	전체 (N=201)
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
<b>소진</b>						
정서적 고갈		1.76(.45)	1.97(.67)	1.95(.60)	1.73(.55)	1.89(.61)
비인간화		3.07(.54)	3.30(.72)	3.42(.62)	3.29(.65)	3.29(.66)
성취감 상실		2.33(.49)	2.23(.42)	2.16(.43)	2.07(.41)	2.20(.44)
총점		2.39(.39)	2.50(.47)	2.51(.39)	2.36(.41)	2.46(.43)
<b>놀이교수효능감</b>						
놀이교수효능 기대		3.47(.52) <sup>a</sup>	3.75(.44) <sup>b</sup>	3.99(.44) <sup>c</sup>	4.04(.48) <sup>c</sup>	3.81(.49) <sup>***</sup>
놀이교수결과 기대		3.91(.59)	3.99(.49)	3.96(.51)	4.06(.42)	3.98(.50)
총점		3.69(.49) <sup>a</sup>	3.87(.41) <sup>ab</sup>	3.97(.44) <sup>b</sup>	4.05(.41) <sup>b</sup>	3.90(.44) <sup>**</sup>
<b>직무만족</b>						
사회적 인식 및 처우		4.39(.72) <sup>a</sup>	3.75(.92) <sup>b</sup>	3.38(.85) <sup>b</sup>	3.58(.75) <sup>b</sup>	3.73(.90) <sup>***</sup>
보육환경 및 복지		4.90(.59)	4.87(.66)	4.99(.63)	5.02(.58)	4.93(.63)
동료교사와의 관계		5.19(.58)	5.09(.57)	4.91(.61)	4.95(.49)	5.04(.57)
학부모와의 관계		4.57(.62)	4.66(.60)	4.69(.72)	4.77(.56)	4.67(.62)
보육업무		3.14(.73) <sup>a</sup>	2.90(.85) <sup>a</sup>	2.46(.62) <sup>b</sup>	2.90(.85) <sup>a</sup>	2.84(.81) <sup>**</sup>
총점		4.44(.36) <sup>a</sup>	4.25(.48) <sup>ab</sup>	4.09(.50) <sup>b</sup>	4.24(.42) <sup>ab</sup>	4.24(.47) <sup>*</sup>

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

a, b, c 사후검증 결과 다른 집단을 의미함.

## 2. 보육교사의 경력, 소진, 놀이교수효능감, 직무만족 간의 관계

보육교사의 경력, 소진, 놀이교수효능감, 직무만족이 어떠한 관계가 있는지를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였으며, 그 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 교사 경력, 소진, 놀이교수효능감, 직무만족 간의 상관관계 결과 (N=201)

	경력	정서적 고갈	비인간화	성취감 상실	소진 총점	효능 기대	결과 기대	효능 총점	인식 처우	환경 복지	교사 관계	부모 관계	보육 업무	직무 만족 총점
경력	1													
소진		정서적 고갈	비인간화	성취감 상실	소진 총점	효능 기대	결과 기대	효능 총점	인식 처우	환경 복지	교사 관계	부모 관계	보육 업무	직무 만족 총점
		-.07	.53 <sup>***</sup>											
				1										



놀이 교수 효능	성취감 상실	-.21**	.36***	.12	1												
	총점	-.05	.86***	.80***	.56***	1											
	효능 기대 결과 기대	.38***	-.27***	.00	-.63***	-.34***	1										
직무 만족	총점	.25***	-.23***	.04	-.63***	-.30***	.88***	.89***	1								
	인식 처우	-.25***	-.42***	-.51***	-.23***	-.53***	.02	.13	.09	1							
	환경 복지	.13	-.27***	-.24***	-.38***	-.38***	.30***	.27***	.32***	.36***	1						
	교사 관계	-.14	-.29***	-.35***	-.32***	-.42***	.14*	.29***	.24***	.42***	.48***	1					
	부모 관계	.10	-.33***	-.20**	-.45***	-.41***	.46***	.29***	.42***	.26***	.41***	.43***	1				
보육 업무	보육 업무	-.13	-.30***	-.56***	.06	-.41***	-.12	-.14*	-.15*	.34**	.10	.20**	.00	1			
	총점	-.11	-.50***	-.59***	-.37***	-.66***	.20**	.22**	.24***	.77***	.67***	.72***	.58***	.55***	1		

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

보육교사의 경력\*\*\*은 소진 중 성취감 상실과 유의한 부적 상관이 있었으며( $r = -.21, p < .01$ ), 놀이교수효능에 대한 기대 및 놀이교수효능감 총점과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다( $r = .38, p < .001$ ;  $r = .25, p < .001$ ). 즉 보육교사의 경력이 높을수록 성취감 상실 경험을 적게 하였으며, 이에 반해 놀이교수효능감에 대한 기대는 더 높았다. 교사의 경력은 직무만족 총점과는 유의한 상관이 나타나지 않았으나, 사회적 인식 및 처우( $r = -.25, p < .001$ )와 유의한 부적 상관이 나타나서 교사의 경력이 높을수록 보육교사로서의 사회적 인식 및 처우에 대해서는 불만족하는 것으로 나타났다. 소진 중 정서적 고갈은 놀이교수효능에 대한 기대( $r = -.27, p < .001$ ) 및 직무만족 총점 및 직무만족의 모든 하위영역과 유의한 부적 상관이 나타났다. 즉 정서적 고갈을 많이 경험하는 보육교사일수록 놀이교수효능에 대한 기대와 보육교사로서의 직무만족이 낮은 경향을 보였다. 소진 중 비인간화는 놀이교수효능과는 유의한 상관이 나타나지 않았으나 직무만족과는 모든 하위영역과 총점에서 유의한 부적 상관이 나타났다. 즉 비인간화를 많이 경험하는 보육교사일수록 보육교사로서 직무만족이 낮았다. 소진 중 성취감 상실은 놀이교수효능에 대한 기대( $r = -.63, p < .001$ )와 놀이교수결과에 대한 기대( $r = -.49, p < .01$ ), 놀이교수효능감 총점( $r = -.63, p < .001$ ), 그리고 보육업무 만족도를 제외한 모든 직무만족 하위영역과 유의한 부적 상관이 나타났다. 즉 성취감 상실을 많이 경험하는 교사일수록 놀이교수효능에 대한 기대와 놀이교수결과에 대한 기대가 낮고 직무만족도 낮았다. 소진 총점은 놀이교수효능의 모든 하위영역 및 총점과 유의한 부

\*\*\* 보육교사의 경력은 재직기간을 개월수로 측정하여 년차로 재분류하였고, 이를 다시 연구문제 1에서는 경력에 따른 소진, 놀이교수효능감, 직무만족의 차이를 보기 위해 명목변인으로 재분류하여 분석하였으며, 연구문제 2와 3에서는 연속변인으로 사용하여 분석하였음.

적 상관관이 나타났으며, 또한 직무만족의 모든 하위영역 및 총점과도 유의한 부적 상관관이 나타났다. 즉 소진을 많이 경험하는 보육교사일수록 놀이교수효능감과 직무만족이 낮았다.

마지막으로 놀이교수효능에 대한 기대는 직무만족 중 사회적 인식 및 처우와 보육업무 만족도를 제외하고 모든 하위영역 및 총점과 유의한 정적 상관관이 나타나서, 놀이교수효능에 대한 기대를 많이 하는 교사일수록 보육환경 및 복지, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계에 대해 더 많이 만족하였다. 또한 놀이교수결과에 대한 기대는 보육업무 만족도와는 유의한 부적 상관관을 보였으며( $r=-.14, p<.05$ ), 보육환경 및 복지, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계, 직무만족 총점과는 유의한 정적 상관관이 나타났다. 즉 놀이교수결과에 대한 기대가 높을수록 보육교사들은 보육업무에 대한 만족도는 낮은 반면, 보육환경 및 복지, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계에 대해서는 더 많이 만족하였다. 놀이교수효능감의 총점은 보육업무 만족도와는 유의한 부적 상관관을 보였으며( $r=-.15, p<.05$ ), 보육환경 및 복지, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계, 직무만족 총점과는 유의한 정적 상관관이 나타났다. 즉 놀이교수효능감이 높을수록 보육교사들은 보육업무에 대한 만족도는 낮은 반면, 보육환경 및 복지, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계에 대해서는 더 많이 만족하였다.

### 3. 보육교사의 직무만족에 미치는 변인들의 상대적 영향력

보육교사의 경력, 소진, 놀이교수효능감이 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 직무만족 하위영역을 종속변인으로 하고, 소진의 하위영역 3개, 놀이교수효능감의 하위영역 2개, 교사 경력을 독립변인으로 하는 단계적 중다회귀분석을 실시하였다(〈표 4〉 참고). 회귀분석을 실시하기 전에 각 변인들간의 다중공선성을 확인하기 위해 공차한계(Tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 및 Durbin-Watson 검정통계량을 살펴보았다. 공차한계값은 .1 이상(.63~.98)의 값으로 나타났고, VIF 값은 4 이하(1.02~1.60)의 값을 나타냈으며, Durbin-Watson 검정통계량 값은 1.88로 2에 근접하여 잔차간 자상관이 없음을 확인하였다. 이에 따라 다중공선성의 위험은 없는 것으로 나타났다.

보육교사의 직무만족에 대한 경력, 소진과 놀이교수효능감의 하위영역별 상대적 영향력을 살펴본 결과, 첫째, 소진 중 비인간화, 성취감 상실, 정서적 고갈과 교사 경력이 보육교사들의 사회적 인식 및 처우에 대한 만족도를 약 37% 정도 설명하였다. 이 중 비인간화로 인한 소진( $\beta=-.37, p<.001$ )이 26%로 보육교사들의 사회적 인식 및 처우에 대한 만족도를 가장 많이 설명하였고, 그 다음으로 교사 경력( $\beta=-.26, p<.001$ ), 성취감 상실( $\beta=-.18, p<.01$ ), 정서적 고갈( $\beta=-.17, p<.05$ )이 유의미한 변인으로 나타났다. 즉 비인간화, 성취감 상실, 정서적 고갈로 인한 소진이 적고 경력이 낮을수록 사회적 인식 및 처우에 대한 보육교사들의 만족도가 높아졌다. 둘째, 소진 중 성취감 상실과 비인간화가 보육교사들의 보육환경 및 복지에 대한 만족도를 약 18% 정도 설명하였다. 이 중 성취감 상실로 인한 소진( $\beta=-.36, p<.001$ )이 15%로 보육교사들의 보육환경 및 복지에 대한 만족도를 가장 많이 설명하였고, 그 다음으로 비인간화로 인한 소진( $\beta=-.19, p<.01$ )이 유의미한 변인으로 나타났다. 즉 성취감 상실과 비인간화로 인한 소진이 적을수록 보육환경 및 복지에 대한 보육교사들의 만족도가 높아졌다. 셋째, 소진 중 비인간화와 성취감 상

실, 교사 경력, 그리고 놀이교수결과에 대한 기대가 보육교사들의 동료와의 관계에 대한 만족도를 약 52% 정도 설명하였다. 이 중 비인간화로 인한 소진( $\beta=-.33, p<.001$ )이 35%로 보육교사들의 동료교사와의 관계에 대한 만족도를 가장 많이 설명하였고, 그 다음으로 놀이교수결과에 대한 기대( $\beta=.22, p<.01$ ), 성취감 상실( $\beta=-.20, p<.01$ ), 교사 경력( $\beta=-.16, p<.05$ )이 유의미한 변인으로 나타났다. 즉 비인간화와 성취감 상실로 인한 소진이 적고 경력이 낮고 놀이교수결과에 대한 기대가 높을수록 동료교사와의 관계에 대한 보육교사들의 만족도가 높아졌다. 넷째, 놀이교수효능에 대한 기대, 정서적 고갈과 성취감 상실이 보육교사들의 학부모와의 관계에 대한 만족도를 약 53% 정도 설명하였다. 이 중 놀이교수효능에 대한 기대( $\beta=.28, p<.001$ )가 46%로 보육교사들의 학부모와의 관계에 대한 만족도를 가장 많이 설명하였고, 그 다음으로 성취감 상실( $\beta=-.21, p<.01$ ), 정서적 고갈( $\beta=-.17, p<.01$ )이 유의미한 변인으로 나타났다. 즉 놀이교수효능에 대한 기대가 높고 성취감 상실과 정서적 고갈로 인한 소진이 적을수록 학부모와의 관계에 대한 보육교사들의 만족도가 높아졌다. 마지막으로, 비인간화로 인한 소진이 보육교사들의 보육업무에 대한 만족도를 약 56% 정도 설명하였다. 즉 비인간화로 인한 소진이 적을수록 보육업무에 대한 보육교사들의 만족도가 높아졌다.

<표 4> 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 변인들의 중다회귀분석 결과 (N=201)

		직무만족						
		B	SE B	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
사 회 적 인 식 및 처우	(상수)	7.02	.37		19.41***			
	비인간화	-.50	.09	-.37	-5.38***	.26		
	교사 경력	-.08	.02	-.26	-4.40***	.30	.04***	28.19***
	성취감 상실	-.36	.13	-.18	-2.76**	.34	.05***	
	정서적 고갈	-.27	.11	-.17	-2.54*	.37	.02*	
환 경 및 복 지	(상수)	6.67	.27		24.41***			
	성취감 상실	-.52	.09	-.36	-5.57***	.15		22.18***
	비인간화	-.18	.06	-.19	-2.96**	.18	.04**	
동 료 교 사 와 의 관 계	(상수)	5.70	.48		11.89***			
	비인간화	-.28	.05	-.33	-5.24***	.35		
	놀이교수결과 기대	.25	.08	.22	3.10**	.47	.10***	17.69***
	성취감 상실	-.27	.10	-.20	-2.76**	.49	.02*	
	교사 경력	-.03	.01	-.16	-2.53*	.52	.02*	
학 부 모 와 의 관 계	(상수)	4.32	.57		7.56***			
	놀이교수효능 기대	.36	.10	.28	3.60***	.46		25.64***
	정서적 고갈	-.18	.07	-.17	-2.69**	.51	.05***	
	성취감 상실	-.30	.12	-.21	-2.61**	.53	.03**	

보육 (상수)	5.08	.24		21.01***		
업무 비인간화	-.68	.07	-.56	-9.47***	.56	89.58***

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

## IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 경력에 따른 소진, 놀이교수효능감 및 직무만족도에서의 차이와, 보육 활동에서의 소진의 경험에 대한 보호요인으로 교사 개인의 놀이교수효능감 정도를 살펴봄으로써 보육교사의 직무만족에 영향 미치는 요인들의 상대적인 영향력을 살펴보고자 하였다. 산출된 결과들에 대해 논의함으로써 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 소진, 놀이교수효능감, 직무만족도의 일반적 경향을 살펴본 결과, 보육교사들은 전반적으로 소진 정도는 낮은 편이었고 놀이교수효능감과 직무만족도는 비교적 높은 수준이었다. 직무만족도 하위 영역 중 동료관계와 보육환경 및 복지에 대해서는 매우 만족하고 있었고 학부모와의 관계나 사회적 처우 및 인식도 긍정적인 편이었다. 그러나 보육업무에 대해서는 비교적 불만족하였다. 이러한 결과는 보육교사들의 소진 수준은 비교적 낮고 직무만족도는 비교적 높게 나타난 조성연(2005)의 연구 결과와 유사하다. 또한 보육교사의 교사효능감이 전반적으로 높았다고 보고한 이성희와 박영신(2007)의 연구 결과와 유사하다. 실제 보육교사들의 처우나 상황이 다른 직업에 비해 열악한 상황에도 불구하고 직무만족이 높게 나타난 결과는 보육교사들이 교사로서의 사명감으로 보육교사직을 선택하고 또한 영유아와 함께 생활하면서 얻는 보람이 반영된 결과라고 할 수 있다. 그러나 보육교사들의 직무만족 중에서 보육업무에 대한 만족도가 낮게 나타났는데, 이는 보육교사의 업무가 과다하게 많고 또한 법적 근무시간이 보장되지 않는 현실을 반영한 것이라 할 수 있다. 게다가 본 연구가 직장어린이집 교사들을 대상으로 함으로 인해 다른 유형의 어린이집에 비해 상대적으로 근무시간이 긴 기관의 특성이 더욱 반영된 것이라 생각된다. 이는 본 연구대상 보육교사들이 정서적 고갈이나 성취감 결여와 관련된 소진은 적게 경험하고 있었으나, 상대적으로 자신의 상태에 대해 부정적이며 냉소적인 태도를 갖는 것으로 나타나는 비인간화로 인한 소진은 보통보다 높게 나타났다는 것에도 연관지어볼 수 있다. 유미나와 신나리(2013)는 근무환경이나 경제적 요인, 근무상황에서 경험하는 인간관계에 대한 만족도보다는 보육업무 자체의 특성에 얼마나 만족하고 직무에 대한 신념이 어떠한지가 개인의 정서적 자원과 에너지가 고갈되고 냉소적이면서도 부적절한 태도를 가지게 한다고 지적하면서, 직무특성이 소진 중에 비인간화와 밀접한 관련이 있다고 하였다. 이와 같은 결과에 기초해 볼 때, 보육업무로 인해 교사들이 소진되지 않으면서 보육교사로써 직무에 대해 만족하고 양질의 보육을 실시하기 위해 보육교사들의 과중한 업무를 줄이고 1일 8시간 근무시간을 보장받을 수 있는 시스템의 제도화, 근무시간의 탄력적 운영, 교사 대 아동비율의 하향 조절의 필요성이 제기된다.

둘째, 보육교사의 경력에 따라 소진, 놀이교수효능감, 직무만족도에 차이가 있는지를 알아본 결과, 교사 경력에 따른 유의한 집단 차이가 나타났다. 1년차 보육교사들의 놀이교수효능에 대

한 기대가 가장 낮았고, 2~4년차, 5~7년차, 8년차 이상의 교사 순으로 놀이교수효능에 대한 기대가 높았다. 이에 반해 사회적 인식 및 처우에 대한 직무만족도는 1년차 교사들이 다른 경력의 교사들에 비해 높았으며, 보육업무에 대한 만족도는 5~7년차 교사들이 다른 경력의 교사들에 비해 유의하게 더 낮았다. 본 연구에서 1년 미만 경력 교사들의 놀이교수효능감이 가장 낮았고, 교사 경력이 높아질수록 놀이교수효능감이 높게 나타난 결과는 교사 경력이 높을수록 교사효능감이 높아진다는 김아영과 김민정(2002)의 연구와 일치하는 결과이다. Gibson과 Brown(1982)도 교사효능감은 교사의 내적 요인인 교사의 교육경험에 의해 영향을 받으며 교사로서 경험이 쌓여가는 과정에서도 효능감이 발달하여, 경력교사는 초임교사보다 효능감이 높고, 특히 5~10년 경력 교사가 효능감이 가장 높다고 하였다. 신은수 등(2004)의 연구에서도 놀이교수결과에 대한 기대는 교육경력이 1~3년 미만인 경우를 제외하고 경력이 높은 교사일수록 높았다. 놀이교수결과에 대한 기대는 효과적인 교육활동이 영유아에게 긍정적으로 영향을 미친다는 신념이고, 놀이교수효능에 대한 기대는 스스로 자신을 유능한 교사로 생각하는지에 대한 신념이다. 따라서 본 연구결과에 따르면 교사 경력이 낮을수록 놀이 활동을 통해서 자신이 영유아에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 신념이 적음을 알 수 있다. 이는 초임교사들이 경력교사들에 비해 열심히 하려는 마음은 있으나 다양한 놀이상황에서 적절한 교수방법이나 놀이지도에 대한 어려움을 겪는다는 선행연구 결과들(강상이, 2002; 박선경, 2014)로 해석이 가능하다. 영유아의 전인발달과 학습능력을 향상시키는 놀이상황에서 교사 역할의 중요성이 강조되기에(Enz & Christie, 1997), 특히 경력이 낮은 교사들의 놀이교수효능감을 높이기 위해 놀이에 기초한 영유아 교수방법 등 실천적 지식을 배우고 훈련받을 수 있는 사전교육과 보수교육을 제공하여 교사 역할에 대한 사명감 및 개인적 성취감을 경험할 수 있도록 하는 노력이 뒷받침되어야 할 것이다.

이에 반해 사회적 인식 및 처우에 대한 직무만족도는 1년차 교사가 가장 높고, 보육업무에 대한 만족도는 5~7년차 교사가 가장 낮은 것으로 나타난 본 연구결과는 보육교사의 직무만족도와 경력과의 관계는 보육교사 초기에 만족도가 높다가 점차 낮아지고 다시 경력이 높아지면 높아지는 U자형의 관계를 가진다고 보고하는 Kacmar와 Ferris(1989)의 연구결과와 일부 일치한다. 특히 사회적 인식 및 처우에 대한 직무만족도가 1년차 교사들에서 높게 나타난 본 연구결과는 임용 초기에 교직에 대한 기대가 높다가 여러 경험과 스트레스로 인해 본인의 직업적인 현실과 이상에 대한 괴리를 경험하면서 만족도가 낮아지는 패턴을 보인다는 이경선과 윤정진(2012)의 주장 및 본 연구대상의 기관 설립유형이 직장어린이집임으로 인해 국공립이나 민간어린이집보다 보수 등의 처우가 더 높은 결과에 기인할 수 있다. 또한 5~7년차 교사들의 보육업무에 대한 만족도가 다른 경력의 교사들에 비해 낮은 결과는 5~7년차 교사들이 Katz나 Burden이 제시한 교사발달단계 중 더 발전하기 위해 새로운 것을 시도해보고자 하지만 그동안의 반복적인 교직 생활에 회의를 느끼고 교수상황에 대한 좌절과 한계를 느끼는 시기인 갱신단계나 강화기에 속해서일 수 있다. 이에 과다한 수업의 업무, 시간적 압박, 비용통적 상황, 교수자료의 부족, 어린이집 내에서 선임교사로서 후배교사의 교육과 지도를 담당해야 하는 등 다양하고 과중한 보육 업무로 인해 이에 대한 만족도가 낮았을 수 있다. 아직은 교사 경력을 자세히 구분하여 직무만족이나 교수효능감을 살펴본 연구가 적으므로 이에 대한 충분한 후속 연구가 필요로 되며, 이를 통해 교사 경력에 따라 낮아지는 직무만족 영역을 파악하여 이들의 직무만족을 높일 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

셋째, 보육교사의 직무만족도에 영향미치는 변인들의 상대적인 영향력을 알아보기에 앞서 보육교사의 직무만족과 소진, 놀이교수효능감의 관계를 살펴본 결과, 소진 경험이 많을수록 보육교사의 놀이교수효능감과 직무만족이 낮았으며, 놀이교수효능감이 높을수록 직무만족이 높았다. 즉 보육교사가 보육활동으로 지치고 탈진하는 느낌을 받고 보육활동에서 성공적인 성취감을 느끼지 못할 경우 놀이교수효능감도 낮고 보육활동을 수행하는데 있어 만족감을 느끼지 못하는 것을 의미한다. 이는 보육교사의 소진이 높을수록 직무만족이 낮다는 기존의 선행연구들(유미나, 신나리, 2013; 조성연, 2005)과 일맥상통하는 결과이며, 이를 통해 보육교사의 소진 정도를 낮추기 위한 직무여건 및 보육교사에 대한 사회의 전반적인 인식 수준을 향상시켜주어야 함을 시사한다. 또한 소진을 많이 경험하는 교사일수록 놀이교수효능감이 낮다는 본 연구결과는 교사효능감이 높을수록 소진의 정도가 감소한다는 권나연(2011), 이은주(2005)의 연구결과와 일치한다. 이들은 교사효능감이 소진 중에서 특히 성취감 상실의 완화와 많이 관련된다고 하였다. 이러한 결과에 기초할 때, 보육교사의 소진 완화와 예방을 위해 교사효능감을 높여주는 방안이 고려될 필요성이 제기된다. 또한 놀이교수효능에 대한 기대와 놀이교수결과에 대한 기대가 높을수록 보육교사들의 직무만족이 높게 나온 결과는 교사의 보육효능감이 높은 교사들은 직무만족도가 높다는 강란혜(2006), 이성희와 박영신(2007)의 연구결과와 일치한다. 영유아를 위한 양질의 보육서비스를 위해 긍정적인 놀이교수효능감이 필요하고(Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone, 2006), 교사효능감이 보편적인 인성적 특성이라기보다 활동 내용이나 상황에 따라 다를 수 있고 교사경력이 많고 적응과 일치하지 않는다는 Enochs, Scharmann과 Riggs(1995)의 주장에 근거할 때 교사의 교수효능감은 교육을 통해 변화가능함을 알 수 있다. 교사효능감은 실제 능력이기보다는 능력에 대한 자신의 인식, 자신감, 확신과 관련되어 있다. 이에 다양한 형태의 보육교사 재교육 프로그램에서 놀이교수와 관련된 기술과 지식을 가르치는 것 외에도 자신의 놀이교수에 대한 긍정적 인식과 자신감을 함양시킬 수 있는 내용을 포함하여 보육교사의 교수효능감을 높이도록 노력해야 할 것이다.

넷째, 보육교사들의 직무만족에 영향미치는 변인들의 상대적 영향력을 검증한 결과, 사회적 인식 및 처우, 보육환경 및 복지, 동료와의 관계, 학부모와의 관계, 보육업무에 대한 만족도는 주로 보육교사가 경험하는 소진에 의해 많은 부분이 예측되었다. 또한 교사 경력은 사회적 인식 및 처우, 동료와의 관계를 예측하였고, 놀이교수효능감은 동료와의 관계와 학부모와의 관계에 대한 직무만족도를 예측하였다. 특히 비인간화로 인한 소진과 성취감 상실로 인한 소진이 직무만족도의 상당부분을 설명해주었는데, 이는 보육교사로서 생활하면서 영유아에 대해 감정을 나타내지 않고 무감각해지는 느낌을 갖는 비인간화와 개인적 성취감을 경험하지 못하고 무능력함을 느낌으로 인해 지치게 되면 직무에도 어려움을 느끼게 됨을 의미한다. 이는 실제적으로 보육교사로서 일이 많고 적응에 따른 직접적인 어려움이기보다는 그로 인해 부차적으로 영유아들에게 인간적으로 대하지 못하는 자신의 모습에 대한 실망감과 자신이 가진 보육교사로서의 사명감을 다하고 있지 못하는 것에 대한 자책감, 목표를 달성하지 못하고 자신이 무능력하다는 느낌으로 교사들이 더 어려움을 겪고 이것이 보육교사직에 대한 만족감을 떨어뜨리는 것으로 보인다. 이 중 특히 비인간화로 인한 소진은 보육교사의 과노동이 원인이 될 수 있으므로 보육교사의 과중한 업무 부담을 줄여 개별 영유아에 대한 관심과 존중, 사랑으로 상호작용할 수 있는 기회를 보장할 수 있도록 업무 환경 및 여건 개선의 필요성이 제기된다. 또한 보육교사의 경력이

낮을수록 사회적 인식 및 처우에 대한 만족도와 동료교사와의 관계에 대한 만족도가 높고, 놀이교수결과나 놀이교수효능에 대한 기대가 높을수록 동료교사와의 관계와 학부모와의 관계에서의 직무만족도가 높은 결과는 보육업무로 인한 소진에도 불구하고 직무만족을 높여 보육의 질을 높일 수 있는 한가지 방안으로 교사의 효능감과 관련된 재교육이 중요하며, 교사 경력에 따른 차별화된 접근이 필요함을 시사한다.

이와 같은 논의를 기초로 본 연구의 한계 및 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 서울 및 경기 지역의 직장어린이집 보육교사만을 대상으로 표집하였다. 직장어린이집은 우리나라 전체 어린이집 중에서 소수이고 또한 근무여건에서 다른 유형의 어린이집들과 차이가 크므로 본 연구결과를 보육교사 전체로 일반화하기에는 무리가 있다. 이에 후속 연구에서는 다양한 지역에서 다양한 형태의 어린이집 교사들을 포함하여 연구결과의 일반화 가능성을 높여야 할 것이다. 그러나 우리나라 어린이집 유형 중 가장 많은 비율을 차지하는 민간어린이집에 비해 근무여건이나 교사들의 교육수준이 우수한 직장어린이집의 교사들을 대상으로 이들의 소진 정도, 놀이교수효능감과 직무만족도를 살펴봄으로써 민간어린이집의 교사들과 어떤 측면에서 차이가 나는지를 파악함으로써 앞으로 보육교사들을 위한 처우개선 방안에 대한 방향성과 시사점을 얻는데 도움이 되리라 생각한다. 둘째, 본 연구에서는 연구대상의 원활한 표집을 위해 보육교사의 직무만족을 ‘원장의 운영방식과 태도’ 영역을 제외하고 측정하였다. 실제 어린이집 원장과 보육교사의 직무만족 간의 관계에 관한 연구들에 따르면, 원장과 긍정적인 관계를 맺고 유지하는 보육교사는 직무만족도가 높고(박영신, 2011; Girad, 2000), 원장의 리더십은 교사들에게 자율성과 권한을 부여함으로써 구성원의 자발적인 성장과 더불어 직무수행능력의 증대, 조직에 대한 헌신, 직무에 대한 만족과 관련된다(김의석, 김성원, 권성민, 2013). 이처럼 보육교사의 직무만족에 주요한 영향을 주는 원장과의 관계가 본 연구에서는 포함되지 않았으므로 본 연구결과에서 보육교사의 직무만족을 해석하는데 있어 조심해야 하며, 본 연구결과를 해석할 때에는 보육교사의 직무만족 총점에 기초하기보다는 하위영역별 결과에 기초할 필요가 있다.

이상의 논의를 종합해보면, 본 연구는 보육교사의 직무만족에 미치는 다양한 변인들의 영향을 교사의 경력에 따라 구분하여 살펴본다. 교사 경력에 따른 차별화된 접근이 필요함을 시사해주었고, 보육교사의 직무만족에 영향미치는 위험요인과 보호요인을 검증함으로써 보육교사의 소진을 낮추고 놀이교수효능감을 높이는 것이 교사의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 밝혔다는데 의의가 있다. 이에 교사 양성교육과 현직 교사 재교육에서 교사의 경력과 발달단계를 고려하여 직무만족도와 놀이교수효능감을 높일 수 있는 구체적인 프로그램 개발의 필요성이 제기되었고, 본 연구가 사명감과 자긍심을 가지고 영유아를 보육하기 위해 노력하는 보육교사들에 대해 사회가 긍정적인 관심을 가지게 하고 또한 소진을 감소시키고 직무만족을 높일 수 있는 처우개선을 위한 정책 자료로 활용될 것으로 기대한다.

## 참고 문헌

강란해 (2006). 보육교사의 전문성 인식과 교사효능감 및 직무만족도에 관한 연구. **직업교육연구**, 25(1), 71-88.

- 강상이 (2002). 교사발달 측면에서 본 유치원 초임교사의 어려움에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 국성자 (2011). 보육교사의 직무환경과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 광주여자대학교 사회개발대학원 석사학위 청구논문.
- 권나연 (2011). 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감의 역할. 부경대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 권주영 (2001). 유아교사의 과학 교수효능감 수준에 따른 과학교육 실제에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김낙홍, 서영민 (2010). 보육시설의 주임교사가 지각한 조직풍토와 직무만족도와의 관계. **유아교육학논집**, 14(4), 315-337.
- 김순환, 전셋별 (2010). 경력에 따른 영아반 교사들의 어려움과 관심사, 현직교육 요구에 대한 고찰. **한국교원교육연구**, 27(3), 239-267.
- 김아영, 김민정 (2002). 초등교사들의 교사효능감과 학교조직 풍토와의 관계. **교육심리연구**, 16(3), 5-29.
- 김옥주 (2013). 보육전문가가 제안하는 영아반 초임교사의 임무교육 내용과 방법에 대한 연구. **유아교육연구**, 33(5), 325-346.
- 김의석, 김성원, 권성민(2013). 유치원 원장의 서번트 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 팔로 위십을 매개로. **열린유아교육연구**, 18(6), 333-351.
- 김정숙, 최태진, 이희영(2011). 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진의 관계에서 사회적 지지의 매개효과. **한국직업교육학회지**, 30(3), 427-441.
- 김현지, 나동진 (2006). 보육교사의 교사효능감과 교사-유아 상호작용과의 관계. **한국보육지원학회지**, 2(2), 111-128.
- 민혜영, 윤미정 (2011). 영아반과 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 18(3), 147-168.
- 박선경 (2014). 어린이집 유아반 교사의 놀이에 대한 교수효능감과 놀이개입행동. 한남대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 박영신 (2011). 유아교사의 직무만족에 대한 원장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직문화의 영향력 연구. **열린유아교육연구**, 16(3), 207-229.
- 백혜리 (2008). **보육교사론**(p.211). 서울: 동문사.
- 보건복지부 (2010). 전국보육실태조사: 보육시설 조사보고서. 서울: 보건복지부.
- 서지연 (2004). 놀이에 대한 유아교사 효능감에 영향을 미치는 직무만족 요인에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 손찬양 (2009). 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 광주대학교 사회복지전문대학원 석사학위 청구논문.
- 신은수 (2000). 놀이에 대한 교사효능감이 교사와 유아의 상호작용과 유아놀이 발달에 미치는 영향. **유아교육연구**, 20(1), 27-42.
- 신은수, 유영의, 박현경 (2004). 유아교사의 놀이에 대한 교수효능감과 놀이운영 실제 신념에 관한 도구 개발연구. **유아교육연구**, 24(1), 49-69.
- 심지은 (2001). 유치원 교사의 컴퓨터 교수효능감 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.



- 오선균 (2001). 보육교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.
- 오영숙 (2010). 영아반 교사의 교수효능감과 직무만족도 분석. 아주대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 유미나, 신나리(2013). 보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회적 지지. **생애학회지**, 3(2), 73-85.
- 이경선, 윤정진 (2012). 보육교사 관심사 발달단계에 따른 직무만족도 분석. **미래유아교육학회지**, 19(1), 53-77.
- 이규남 (2005). 유치원 교사의 과학교사효능감에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 42, 77-98.
- 이병록 (2011). 보육교사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향: 보육교사의 개인적 특성과 직무환경을 통제변수로 하여. **한국영유아보육학**, 67, 1-18.
- 이성희, 박영신 (2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 12(1), 31-50.
- 이윤주 (2014). 보육교사의 심리적 소진이 자기장학에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이은주 (2005). 유치원 교사의 자기효능감, 직무스트레스와 스트레스 대처방식이 소진에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이재진 (2013). 영유아 교사의 놀이신념, 놀이교수효능감, 교사-영유아상호작용의 관계. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이정미 (2009). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이희자, 송민재 (2001). 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도. **한국생활과학회지**, 10(2), 153-163.
- 조성연 (2004). 보육교사의 직무만족과 직무스트레스. **한국영유아보육학**, 36, 23-44.
- 조성연 (2005). 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. **아동학회지**, 26(1), 359-373.
- 조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나 (2011). 한국형 보육교사 직무만족척도의 표준화를 위한 타당화 연구. **한국가정관리학회지**, 29(2), 1-12.
- 최혜영, 조성연, 권연희 (2014). 보육교사의 이직의도에 대한 조직문화와 직무만족도의 영향. **Family and Environment Research**, 52(4), 405-414.
- Burden, P. (1980). Teacher development. In R. Houston (Ed.), *Handbook of research on teacher education*(pp.311-328). NY: Macmillan.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-832.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218.
- Ebbeck, M., Chan, Y. Y. Y., & Yim, H. Y. B. (2011). Encouraging a culture of research in

- practicing teachers in Singapore. *Early Childhood Education Journal*, 33(5), 355-364.
- Enochs, L. G., Scharmann, L. C., & Riggs, I. M. (1995). The relationship of pupil control to preservice elementary science teacher self-efficacy and outcome expectancy. *Science Education*, 79(1), 63-75.
- Enz, B., & Christie, J. (1997). Teacher play interaction styles: Effects on play behavior and relationships with teacher training and experience. *International Journal of Early Childhood Education*, 2(1), 55-75.
- Gibson, S. & Brown, R. (1982). Teachers' sense of efficacy: Change due to experience. Paper presented at the annual meeting of the California Educational Research Association, Sacramento.
- Girad, S. (2000). *Servant leadership qualities exhibited by Illinois public school district superintendents*. Doctoral dissertation of Saint Louis University.
- Hoigaard, R., Giske, R., & Sundslø, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357.
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1989). Theoretical and methodological considerations in the age-job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 201-207.
- Katz, L. G. (1972). Developmental stages of preschool teachers. *Elementary School Journal*, 73(1), 50-54.
- Ma, X., & MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981a). The measurement of experiencing burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981b). *Maslach burnout inventory: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Pope, S., & Stempel, A. J. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child & Youth Care Forum*, 21(1), 44-45.
- Schaller, K. A., & Dewine, S. (1993). The development of a communication-based model of teacher efficacy. (ERIC NO. ED362928)

## ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the influence of career, burnout, and play-teaching efficacy on the job satisfaction of childcare teachers. Participants of this study were 201 childcare teachers in work-site daycare centers from the Seoul and Kyonggi areas. Collected data were analyzed by one-way ANOVA, Pearson's product moment correlation, and multiple regression with SPSS ver. 13.0. Major results of this study were as follows. First, there were significant differences in total play-teaching efficacy and total job satisfaction according to childcare teacher's career. Second, there were significant positive correlations between childcare teachers' career and their play-teaching efficacy, and between childcare teachers' play-teaching efficacy and their job satisfaction. Also, there were significant negative correlations between childcare teachers' career and their burnout, between childcare teachers' burnout and their play-teaching efficacy, and between childcare teachers' burnout and their job satisfaction. Finally, the most powerful predictor on job satisfaction was burnout. Further, childcare teachers' burnout, play-teaching efficacy, and career explained their job satisfaction. This study primarily suggests that efforts heightening childcare teachers' play-teaching efficacy as well as reducing their burnout according to their career is important in enhancing their job satisfaction.

▶*Key Words* : *childcare teachers, job satisfaction, burnout, play-teaching efficacy, career*

논문투고 2015. 01. 18.  
수정원고접수 2015. 02. 04.  
최종게재결정 2015. 02. 07.