

# 유아교사의 교직선택동기와 소진의 관계에서 직무만족도의 매개효과

임원신<sup>1</sup>, 김소희<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>남서울대학교 아동복지학과, <sup>2</sup>남서울대학교 대학원 아동복지학과

## The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Motives for Selecting a Teaching Profession and Burnout of Early Childhood Teachers.

WonShin Lim<sup>1</sup>, SoHee Kim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Child Welfare, Namseoul University

<sup>2</sup>Department of Child Welfare, Graduate School of Namseoul University

**요약** 본 연구는 유아교사의 교직선택동기, 직무만족도 및 소진의 관계를 알아보고, 교직선택동기가 소진에 미치는 영향에서 직무만족도가 가지는 매개효과를 살펴보는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 서울, 충남 및 경기 지역의 유치원과 어린이집 교사 252명을 대상으로 질문지를 배부하고 불성실한 응답 52부를 제외한 200부가 분석되었다. 수집된 자료는 PASW Statistics 18.0 프로그램을 통해 분석되었다. 연구의 신뢰도 분석을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였으며, 연구대상의 사회인구학적 특성을 알아보기 위해 기술통계를 실시하였다. 유아교사의 교직선택동기, 직무만족도 및 소진의 상관관계 분석을 위해 Pearson 적률상관분석을 실시하였으며, 매개효과 검증에 위해 단순회귀분석과 중다회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel test를 실시하였다. 연구 결과, 유아교사의 교직선택동기, 직무만족도 및 소진 간에는 유의한 상관관계가 있었으며, 유아교사의 교직선택동기와 직무만족도는 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 교직선택동기가 소진에 영향을 미치는데 있어 직무만족이 이를 매개하는 것으로 분석되었다. 이는 유아교사의 직무만족 향상이 소진의 감소에 도움을 주며, 교직선택동기의 영향을 매개할 수 있음을 시사한다.

**Abstract** The aim of this study was to identify the interrelationship among the motives for selecting a teaching profession, job satisfaction, and the burnout of preschool teachers. In particular, this study examined the mediating effect of job satisfaction on the relationship between their motives and burnout. Data were collected from a group of 200 kindergarten and daycare center teachers working in Seoul, Choongnam and Gyeonggi Provinces. Data analysis was conducted using the PASW Statistics 18.0. The results are as follows. First, there were correlations among their motives for occupational choice, job satisfaction, and burnout. Their motives for selecting a teaching profession and job satisfaction had an influence on their burnout. Second, job satisfaction had a mediating effect on the relationship between motives for selecting a teaching profession and burnout of preschool teachers. These results suggest that improvements of their job satisfaction would help alleviate their burnout and mediate the influence of motives for selecting a teaching profession.

**Keywords** : Burnout, Early childhood education, Early childhood teacher, Job satisfaction, Motives for selecting a teaching profession.

---

Funding for this paper was provided by Namseoul University year 2015.

\*Corresponding Author : SoHee Kim(Graduate School of Namseoul Univ.)

Tel: +82-10-8381-8336 email: oath16@nate.com

Received December 21, 2016

Revised (1st January 9, 2017, 2nd January 12, 2017)

Accepted February 3, 2017

Published February 28, 2017

## 1. 서론

유아교사는 소진을 많이 경험한다[1]. 높은 수준의 신체적, 정서적 소진을 호소하는 유아교사들은 대부분 직업자체에 대한 회의감이나 무능감 보다는 직무환경에 대한 불만족으로 인해 소진을 느끼는 것으로 알려져 있다[2]. 소진은 일로 인해 지치고 탈진된 느낌인 정서적 고갈, 대상 영유아에게 감정을 나타내지 않고 무감각하게 상호작용하는 비인간화, 일에서 성공적인 성취감과 유능감을 느끼지 못하는 개인적 성취감 결여 등의 현상으로 나타난다[3, 4]. 지속적 소진상태는 직무에 대한 긍정적 확신을 약화시키고 효과적인 역할 수행을 저해하면서 자기일로부터 멀어지고 냉소주의, 경직성, 포기 등의 상태에 이르는 결과를 가져온다[3].

교사의 소진에 영향을 미칠 수 있는 변인으로 교직선택동기가 있다. 교직선택동기는 교사의 적성, 유아에 대한 애정, 타인에게 영향을 미치고 싶은 내적인 욕구, 직업의 안정성, 신분보장 및 경제적 시간적 여유, 타인의 권유나 진학 당시 상황 등을 포함한 외적인 조건들을 고려하여 직업으로서 교직을 선택하는 행위를 말한다[5]. 교직선택동기는 교직 입문 전에 결정되는 요인이지만 이후에도 지속적으로 교직생활에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[6].

선행연구에 의하면 유아교사들은 교직적성에 의해 교직을 선택하는 경우가 가장 많고, 다음으로 직업안정성, 사회적 존경, 자아실현 가능성, 우발적 동기의 순에 의해 교직을 선택한 것으로 나타났다[7]. 207명의 영어교사를 대상으로 한 연구에서 직업선택동기를 조사한 결과 교사들은 모두 교직 교유의 본질적인 동기와 사회적 동기를 가지고 교직을 선택하였으며, 남자 교사의 경우는 고용안정 및 고용 가능성에 대한 동기가 높은 것으로 나타났다[8].

교직선택동기와 초등교사의 소진 간 관계에 대한 연구에서는 능동적 동기에 의해 교직을 선택한 교사는 소진을 경험하지 않는 반면, 물질적 동기나 수동적 동기에 의해 교직을 선택한 교사는 소진을 경험할 위험성이 큰 것으로 나타났다[6]. 보육교사의 소진에 있어 교직선택동기가 조절효과를 갖는다는 것을 보고한 최근 연구[9]가 한 편 있었으나, 아직까지는 두 변인 간 관계를 살펴본 유아교사 대상 연구가 미비한 실정이다.

한편, 소진 및 교직선택동기와 관련이 있는 변인으로

직무만족도를 들 수 있다. 직무만족이란 조직 내 직무상황에서 개인과 집단의 목표 성취를 위해 조직원들이 나타내는 직업적 관심과 열의이며, 개인이 직무와 직무경험을 통해 즐거움을 얻는 정적인 감정 상태를 말한다[10].

교사들은 교직에 입문하는 본인의 동기에 의해 직무만족에 영향을 받는 것으로 조사되었다[11]. 초등교사 대상의 연구에서는 교직선택동기 중 능동적 동기가 높은 교사의 경우 인간관계만족도가 높았으며, 근무환경과 보상체계, 전문성 신장, 사회적 대우 등 전체적인 직무만족도가 높게 나타났다. 또한 물질적 동기 수준이 높은 교사일수록 인간관계와 근무환경, 보상체계, 전문성 신장, 사회적 대우, 전체적인 만족도, 직무만족도가 높았다[12]. 중등교사의 경우 교직선택동기의 하위요인 중 교직적성, 사회적 존경, 자아실현 가능성이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 우발적 동기와 직업적 안정성은 전체 직무만족도와 유의한 상관성이 나타나지 않았다[13].

공립유치원 교사를 대상으로 한 연구에서는 교직선택동기의 하위요인 중 교직적성, 사회적 존경, 자아실현가능성 동기가 높은 교사일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다[7].

[14]는 교직적성을 동기로 교직을 선택한 유아교사들이 보상영역을 제외한 직무만족도의 모든 하위영역에서, 사회적 존경을 동기로 교직을 선택한 경우 직무만족도의 하위 영역 전체에서 높은 직무만족 수준을 나타냈음을 보고하였다.

또한 직업적 안정성 동기요인은 교직의식 및 보상영역과, 자아실현 가능성 동기요인은 업무영역을 제외한 모든 직무만족도 하위영역과 유의미한 정적 상관을 보였다. 반면 우발적 동기는 교직의식과 부적 관계를 나타내 [14] 교직선택동기는 직무만족도에 영향을 미치는 변인임을 확인할 수 있었다.

유아교사의 직무만족도와 소진에 관한 선행연구들을 살펴본 결과, 대부분 직무만족은 소진과 유의미한 상관관계가 있으며 직무만족을 적게 느낄수록 소진의 정도가 높아짐을 확인할 수 있었다[1, 3, 6, 7, 10, 15, 16]. 우리나라 보육교사들이 겪는 과도노동과 저임금은 신체적, 심리적으로 과중한 직무스트레스를 야기하여 소진을 경험하게 하며, 동시에 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식, 열악한 복지 등은 보육교사의 직무만족도를 떨어뜨리는 요인으로 조사되었다[1]. 보육교사의 직무만족과 소진에

관한 [10]의 연구에서도 직무에 대한 신념, 사회적 인식, 보수, 인간관계, 행정체계, 복지지원 등 6개의 직무만족 하위영역과 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취 등 소진의 3개 하위영역은 대체로 높은 상관이 있음이 보고되었다. [16]에서는 유아교사의 직무만족도가 소진에 부정적 영향을 미치는 것으로 보고하며, 유아교사의 처우와 직무환경 개선은 교사의 소진과 이직의도를 낮게 할뿐 아니라 직무에 대한 만족도를 높여 유아교육의 질적 향상에 많은 영향을 미치게 됨을 논의한 바 있다.

이상의 선행연구들을 살펴본 결과, 최근 유아교사의 소진은 주로 직무만족, 직무스트레스, 직무 능력과 같은 업무관련 변인과의 관계에 집중하여 연구되고 있음을 알 수 있다[1, 15, 17, 18]. 그러나 교사의 소진에 미치는 영향요인 중 교직선택동기는 교사로서의 자질 및 태도와 연관되며, 이에 따라 교사의 직무만족도와 소진의 정도도 달라질 수 있음을 추론해볼 수 있다.

그러나 지금까지 이루어진 교직선택동기에 대한 선행 연구 중 교직선택동기와 소진의 관계[6] 및 교직입문동기와 직무만족도의 관계를 살펴본 연구[11, 12]들은 모두 초중등 교사를 대상으로 한 연구들이다. 또한, 유아교사 대상의 교직선택동기와 소진의 관계[9], 교직선택동기와 직무만족의 관계를 알아본 연구가 있으나[7, 14], 유아교사의 교직선택동기가 소진에 미치는 영향에 있어 직무만족도의 매개효과를 규명한 연구는 아직까지 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구에서는 유아교사의 교직선택동기, 직무만족도 및 소진의 관계를 살펴보고, 교직선택동기가 소진에 미치는 영향에 있어 직무만족도가 갖는 매개효과를 검증하고자 하였다.

이를 통해 예비교사 선발 및 직전교육에서 능동적 교직선택동기를 확인하고 강화하는 유아교사 양성교육과정 개발의 필요성을 강조하고자 한다. 또한 현직 교사들의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 제도적 지원을 통해 다수의 보육교사가 경험하는 소진의 감소 방안 마련을 위한 이론적 근거를 제시하고자 한다.

- 연구문제1. 유아교사의 교직선택동기와 직무만족도, 소진 간에는 어떠한 관계가 있는가?
- 연구문제2. 유아교사의 교직선택동기와 소진의 관계를 직무만족도가 매개하는가?

- 2.1 유아교사의 교직선택동기와 직무만족도는 소진에 어떠한 영향을 미치는가?
- 2.2 유아교사의 교직선택동기는 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는가?
- 2.3 유아교사의 직무만족도는 교직선택동기와 소진의 관계에서 매개적 역할을 하는가?

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구의 대상은 서울 및 충남, 경기 지역의 어린이집과 유치원 교사 200명으로 본 연구대상의 사회 인구학적 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. General Characteristics of Participants.

(N=200)

Variable	Categories	N	%
Age	20-30	73	36.5
	30-40	78	39
	40-50	43	21.5
	50-60	6	3
Career (years)	1	24	12
	1-3	44	22
	3-5	42	21
	5-7	42	21
	7-10	25	12.5
Type of facility	Private Child Care Center	65	32.5
	National Child Care Center	27	13.5
	Home Child Care Center	34	17
	Employer Supported Child Care Center	5	2.5
	Private Kindergarten	43	21.5
	Public Kindergarten	3	1.5
	Other	13	6.5

유아교사의 나이는 20세 이상 30세 미만이 73명(36.5%), 30세 이상 40세 미만은 78명(39%), 40세 이상 50세 미만은 43명(21.5%), 50세 이상 60세 미만은 6명(3%)로 나타났다.

유아교사의 경력은 1년 이상 3년 미만이 44명(22%)로 가장 많았으며 3년 이상 5년 미만, 5년 이상 7년 미만의 교사가 각각 42명(21%)로 많았다. 7년 이상 10년 미만의 경력을 가진 교사는 25명(12.5%), 1년 미만의 교사

가 24명(12%)로 나타났다.

근무하는 기관 유형은 민간어린이집 65명(32.5%), 사립유치원 43명(21.5%), 가정어린이집 34명(17%), 국공립 어린이집 27명(13.5%), 직장어린이집 5명(2.5%), 국공립 유치원 3명(1.5%), 기타 13명(6.5%)으로 나타났다.

## 2.2 연구도구

### 2.2.1 독립변수: 교직선택동기

유아교사의 교직선택동기를 측정하기 위해 [19]이 제작한 ‘교사의 교직 의식에 관한 설문지’를 기초로 [7]의 연구에서 전문가 내용타당도를 구한 질문지를 사용하였다. 교직 선택 동기 관련 문항들은 교직적성, 사회적 존경, 우발적 동기, 직업안정성, 자아실현가능성의 5개 요인의 총15문항으로 구성되어있다. 질문의 응답은 Likert의 5단계 척도인 ‘전혀 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’까지 1-5점으로 배점하여 작성하였다. 본 연구에서 교직 선택동기 측정도구의 영역별 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha$ 를 산출한 결과 신뢰도는 교직적성 .87, 사회적 존경 .73, 우발적 동기 .72, 직업적 안정성 .71, 자아실현가능성 .79, 전체 .75로 나타났다.

### 2.2.2 종속변수: 소진

유아교사의 소진을 측정하기 위해서는 [20]이 고안한 도구를 보육교사에게 적합하게 수정하여 [21]의 연구에서 사용된 문항들을 수정·보완한 [22]의 질문지를 사용하였다. 성취감 감소 5문항, 정서적 고갈 8문항, 비인간화 3문항 총16문항으로 구성되어 있다. 질문의 응답은 Likert의 5단계 척도를 활용하였으며 ‘전혀 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’까지 1-5점으로 배점된 5점 Likert식 척도로서 점수가 높을수록 자신의 일에 대해 정서적으로 고갈되고 냉정하며 성취감과 유능감이 상실되는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 계수는 성취감 감소 .68, 정서적 고갈 .90, 비인간화 .79, 전체 .92로 나타났다. 본 연구에서는 소진의 총점에 초점을 두어 단일차원의 한 요인으로 취급하였다.

### 2.2.3 매개변수: 직무만족도

유아교사의 직무만족 변인을 측정하기 위하여 [23]가 개발한 교사직무만족 설문지(Teacher Job Satisfaction Questionnaire: TJSQ)를 분석하여 [7]이 전문가 내용 타당도를 검증한 질문지를 사용하였다. 본 설문지의 직무

만족도 관련문항들은 동료애만족, 혁신성만족, 교직의식만족, 업무부담만족, 보상만족, 발전성만족, 자율성만족의 7개 요인 총23문항으로 구성되어있다. 질문의 응답은 Likert의 5단계 척도를 활용하여 ‘전혀 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’까지 1-5점으로 배점하여 산출하였다. 직무만족도의 하위영역 중 업무부담 만족은 부정적 문항을 긍정적 문항으로 바꾸기 위해 역산처리(역산문항: 11, 12, 13) 하였다. 직무만족도 측정도구의 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha$ 를 산출한 결과 신뢰도는 동료애만족 .88, 혁신성만족 .93, 교직의식만족 .86, 업무부담만족 .76, 보상만족 .90, 발전성만족 .84, 자율성만족 .81, 전체 .90으로 나타났다. 본 연구에서는 직무만족도의 총점에 초점을 두어 단일 차원의 한 요인으로 취급하였다.

## 2.3 연구절차

본 연구는 2013년 6월부터 8월까지 약 12주간에 걸쳐 실시하였다. 실시방법은 유치원과 어린이집의 원장을 통해 교사들에게 질문지를 전달하고 작성하도록 배부하고 회수하는 방법으로 진행되었다. 252부의 질문지중 응답이 불성실한 52부를 제외하고 200부를 분석에 사용하였다.

## 2.4 자료분석

본 연구의 자료분석은 SPSS 18.0 통계 프로그램을 사용하였다. 연구문제에 따라 자료분석을 위해 사용한 통계방법은 다음과 같다.

첫째, 연구도구의 신뢰도 분석을 위해 Cronbach’s  $\alpha$  계수를 산출하였다.

둘째, 연구대상의 사회·인구학적 특성을 살펴보기 위하여 기술통계를 실시하였다.

셋째, 변인 간 관계 분석을 위해 Pearson 적률상관분석을 실시하였다.

넷째, 매개효과 검증을 위하여 단순회귀분석과 중다회귀분석을 실시하였으며, 마지막으로 간접효과와의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel Test를 실시하였다.

다섯째, 회귀분석에 앞서 회귀식의 기본과정인 다중공선성의 위반여부를 검토하기 위해 VIF(분산팽창계수)와 Tolerance(공차한계)를 확인한 결과 각각 10이하 (1.09~1.46)와 0.1(0.69~0.91) 이상으로 나타나 회귀분석 실시에 무리가 없었다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 유아교사의 교직선택동기와 직무만족도, 소진의 관계

유아교사의 교직선택동기와 직무만족도, 소진간 관계를 알아보기 위해 Pearson 적률상관계수를 산출하였다.

**Table 2.** Correlations between burnout, motivation for selecting teaching profession and job satisfaction. (N=200)

Variable	M(SD)	Job Satisfaction	Burnout
Aptitude for a teaching profession	3.77(.68)	.47**	-.45**
Social respect	3.01(.73)	.32**	-.02
Accidental motives	2.43(.79)	-.30**	.49**
Job stability	2.83(.96)	.14	.06
Possibility of self-realization	3.18(.81)	.47**	-.39**
Job satisfaction	3.36(.49)	1	-.62**
Burnout	2.44(.56)	-.62**	1

\*\*  $p < .01$ .

첫째, 교직선택동기와 직무만족도의 관계를 살펴본 결과 교직적성( $r=.47, p<.01$ ), 자아실현가능성( $r=.47, p<.01$ ), 사회적 존경( $r=.32, p<.01$ )은 직무만족도와 정적인 상관관계를 나타내었으며 우발적 동기( $r=-.30, p<.01$ )만이 유의한 부적 상관관계를 나타내었다. 즉, 교직적성, 자아실현 가능성, 사회적 존경을 동기로 교직을 선택할수록 직무만족도가 높았으며 우발적 동기로 교직을 선택할수록 직무만족도가 낮았다.

둘째, 교직선택동기와 소진의 상관관계를 살펴본 결과 우발적 동기( $r=.49, p<.01$ )만이 소진과 유의한 정적 상관을 나타내었으며 교직적성( $r=-.45, p<.01$ ), 자아실현가능성( $r=-.39, p<.01$ )은 소진과 유의한 부적 상관을 나타내었다. 즉, 우발적 동기로 교직을 선택할수록 소진이 높고 교직적성과 자아실현가능성을 동기로 교직을 선택한 교사일수록 소진이 낮았다.

셋째, 직무만족도와 소진의 관계를 살펴본 결과 직무만족도( $r=-.62, p<.01$ )는 소진과 부적으로 유의한 상관관계가 나타났다. 즉, 직무만족도가 높을수록 소진이 낮았다.

#### 3.2 유아교사의 교직선택동기와 소진에서의 직무만족도의 매개적 역할

##### 3.2.1 유아교사의 교직선택동기와 직무만족도가 소진에 미치는 영향

첫째, 유아교사의 교직선택동기가 소진에 미치는 영향을 알아보기 위하여 교직선택동기의 하위요인인 교직적성, 사회적 존경, 우발적 동기, 직업적 안정성, 자아실현가능성을 독립변인으로 하고 소진을 종속변인으로 중다회귀분석을 실시하였다.

**Table 3.** Motivation for selecting teaching profession impact on the Burnout. (N=200)

Variable	Burnout				F	R <sup>2</sup>
	b(SE)	$\beta$	t			
Aptitude for a teaching profession	-.22(.05)	-.27	-4.06***	23.22***	.37	
Social respect	.05(.05)	.07	1.08			
Accidental motives	.25(.04)	.35	5.66***			
Job stability	.01(.04)	.02	.32			
Possibility of self-realization	-.14(.05)	-.20	-2.89**			
Durbin-Watson 1.67						

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

그 결과, 교직적성( $\beta=-.27, p<.001$ ), 우발적 동기( $\beta=.35, p<.001$ ), 자아실현가능성( $\beta=-.20, p<.01$ )이 소진에 유의미한 영향을 미쳤으며 그 설명력은 37%이었다. 즉, 유아교사가 교직적성 및 자아실현가능성을 동기로 교직을 선택한 경우 소진을 적게 경험하며, 우발적동기로 교직을 선택한 경우 소진이 높았다. 사회적 존경과 직업적 안정성은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 유아교사의 직무만족도가 소진에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 유아교사의 직무만족도를 독립변인으로 하고 소진을 종속변인으로 단순회귀분석을 실시하였다.

**Table 4.** Job Satisfaction impact on the Burnout. (N=200)

Variable	Burnout				F	R <sup>2</sup>
	b(SE)	$\beta$	t			
Job satisfaction	-.71(.06)	-.62	-11.08***	122.68***	.38	
Durbin-Watson 1.80						

\*\*\*  $p < .001$ .

그 결과 직무만족도( $\beta=-.62, p<.001$ )는 소진에 유의한 영향을 미쳤으며 그 설명력은 38%로 나타났다. 즉, 유아교사가 직무에 만족할수록 소진이 낮았다.

### 3.2.2 유아교사의 교직선택동기가 직무만족도에 미치는 영향

유아교사의 교직선택동기가 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 유아교사의 교직선택동기의 교직적성, 사회적 존중, 우발적 동기, 직업적 안정성, 자아실현 가능성을 독립변인으로 하고 직무만족도를 종속변인으로 하여 중다회귀분석을 실시하였다.

그 결과, 교직적성( $\beta=.25, p<.001$ ), 자아실현가능성( $\beta=.25, p<.001$ ), 사회적 존경( $\beta=.19, p<.01$ ), 우발적 동기( $\beta=-.19, p<.01$ )가 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 설명력은 36%이었다. 즉 교직적성, 자아실현가능성, 사회적 존경을 동기로 교직을 선택한 경우 직무만족도가 높았으며 우발적 동기로 교직을 선택한 경우 직무만족도가 낮았다. 직업안정성은 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 5. Motivation for selecting teaching profession impact on the Job Satisfaction.

(N=200)

Job satisfaction					
Variable	b(SE)	$\beta$	t	F	R <sup>2</sup>
Aptitude for a teaching profession	.18(.05)	.25	3.67***	21.65***	.36
Social respect	.13(.04)	.19	2.95**		
Accidental motives	-.12(.04)	-.19	-3.03**		
Job stability	.02(.03)	.04	.58		
Possibility of self-realization	.15(.04)	.25	3.57***		
Durbin-Watson 1.78					

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

### 3.2.3 유아교사의 직무만족도는 교직선택동기와 소진의 관계에서 매개적 역할을 하는가?

유아교사의 교직선택동기와 소진간의 관계에서 직무만족도의 매개적 역할을 알아보기 위해 [24]가 제안한 세 단계 모델을 이용하여 회귀분석을 실시하였다. 단계1에서는 유아교사의 교직선택동기가 매개변인인 직무만족도에 미치는 영향을 단계2에서는 독립변인인 교직선

택동기가 종속변인인 소진에 미치는 영향을 그리고 단계3에서는 유아교사의 교직선택동기와 직무만족도를 함께 독립변인으로 투입하여 소진에 미치는 영향을 살펴보았다. 매개효과가 성립하기 위해서는 각 변인 간에 유의한 상관관이 있어야 하며 단계3에서 직무만족도는 소진에 유의한 영향을 미치나 교직선택동기가 소진에 미치는 영향은 감소(부분매개)하거나 유의하지 않아야 한다(완전매개). 교직선택동기의 하위요인 중 사회적 존경과 직업안정성은 소진과 유의한 상관관계가 나타나지 않아 매개효과 분석에서 제외하였다.

첫째, 유아교사의 교직적성과 소진과의 관계에서 직무만족도의 매개효과를 알아보기 위해 단순회귀분석과 중다회귀분석을 실시하였다. 단계1에서 교직적성은 매개변인인 직무만족도( $\beta=.47, p<.001$ )에, 단계2에서 교직적성은 종속변인인 소진( $\beta=-.45, p<.001$ )에 유의한 영향을 미쳤으며 단계3에서 교직적성과 직무만족도가 함께 투입되었을 때 직무만족도( $\beta=-.52, p<.001$ )는 유의한 영향을 미쳤으며 교직적성이 소진에 미치는 영향은 감소하였다( $\beta=-.45, p<.001 \rightarrow \beta=-.21, p<.01$ ). Sobel Test를 통해 간접효과의 유의성을 살펴본 결과 교직적성이 직무만족도를 통해 소진에 미치는 영향은 통계적으로 유의하였다( $z=-3.31, p<.001$ ). 즉 직무만족도는 교직적성과 소진의 관계를 부분매개 하였다.

둘째, 유아교사의 우발적 동기와 소진과의 관계에서 직무만족도의 매개효과를 알아보기 위해 단순회귀분석과 중다회귀분석을 실시하였다. 단계1에서 우발적 동기는 매개변인인 직무만족도( $\beta=-.30, p<.001$ )에, 단계2에서 우발적 동기는 종속변인인 소진( $\beta=.49, p<.001$ )에 유의한 영향을 미쳤으며 단계3에서 우발적 동기와 직무만족도가 함께 투입되었을 때 직무만족도( $\beta=-.52, p<.001$ )는 유의한 영향을 미쳤으며 우발적 동기가 소진에 미치는 영향은 감소하였다( $\beta=.49, p<.001 \rightarrow \beta=.34, p<.001$ ). Sobel Test를 통해 간접효과의 유의성을 살펴본 결과 우발적동기가 직무만족도를 통해 소진에 미치는 영향은 통계적으로 유의하였다( $z=2.81, p<.01$ ). 즉, 직무만족도는 우발적동기와 소진의 관계를 부분매개 하였다.

셋째, 유아교사의 자아실현가능성과 소진과의 관계에서 직무만족도의 매개효과를 알아보기 위해 단순회귀분석과 중다회귀분석을 실시하였다. 단계1에서 자아실현가능성은 매개변인인 직무만족도( $\beta=.47, p<.001$ )에, 단계2에서 자아실현가능성은 종속변인인 소진( $\beta=-.39,$

$p < .001$ )에 유의한 영향을 미쳤으며 단계3에서 자아실현 가능성과 직무만족도가 함께 투입되었을 때 직무만족도 ( $\beta = -.56, p < .001$ )는 유의한 영향을 미쳤으며 자아실현 가능성이 소진에 미치는 영향은 유의하지 않았다( $\beta = -.39, p < .001 \rightarrow \beta = -.12, n.s.$ ). Sobel Test를 통해 간접효과의 유의성을 살펴본 결과 자아실현가능성이 직무만족도를 통해 소진에 미치는 영향은 통계적으로 유의하였다 ( $z = -3.24, p < .01$ ). 즉 직무만족도는 자아실현가능성과 소진의 관계를 완전매개 하는 것으로 나타났다.

**Table 6.** The mediating effects of Job satisfaction. (N=200)

verification stage of the mediating effects		b(SE)	$\beta$	t	F	R <sup>2</sup>
X:1 M:2 Y:3	step1	.34(.05)	.47	7.50***	56.20***	.22
	step2	-.37(.05)	-.45	-7.11***	50.60***	.20
	step3(X)	-.17(.05)	-.21	-3.34**	70.04***	.42
	step3(M)	-.60(.07)	-.52	-8.45***		
X:4 M:2 Y:3	step1	-.19(.04)	-.30	-4.43***	19.62***	.09
	step2	.35(.04)	.49	7.96***	63.43***	.24
	step3(X)	.24(.04)	.34	6.30***	93.15***	.49
	step3(M)	-.59(.06)	-.52	-9.66***		
X:5 M:2 Y:3	step1	.29(.04)	.47	7.57***	57.28***	.22
	step2	-.27(.05)	-.39	-5.90***	34.83***	.15
	step3(X)	-.08(.04)	-.12	-1.92	64.02***	.39
	step3(M)	-.64(.07)	-.56	-8.91***		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .  
 1. Aptitude for a teaching profession  
 2. Job satisfaction 3. Burnout 4. Accidental motives  
 5. Possibility of self-realization  
 X: Independent variable M: Mediator variable  
 Y: Dependent variable

#### 4. 결론

본 연구에서는 유아교사의 교직선택동기, 직무만족도 및 소진의 관계를 살펴보고, 교직선택동기가 소진에 미치는 영향에 있어 직무만족도가 갖는 매개효과를 검증하고자 하였다. 연구결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 교직선택동기와 직무만족의 관계를 살펴본 결과에서 유아교사의 교직선택동기 중 교직적성, 자아실현 가능성, 사회적 존경을 동기로 교직을 선택한 경우 직무

만족도가 높고, 우발적 동기로 교직을 선택한 경우 직무만족은 낮았다.

[11]의 연구에서 중국, 영국, 호주, 뉴질랜드 교사의 교직선택동기와 직무만족도를 조사한 결과, 각국의 교사 모두 “항상 교사가 되기를 원했다”는 응답이 가장 높게 나타났다. 교사들은 공통적으로 교직 선택에 있어 본질적인 동기를 중시하고 있으며, 본질적인 동기로 교직을 선택한 교사는 그렇지 않은 교사보다 높은 직무만족을 나타내고 있어 본 연구와 유사한 결과를 보여 주었다. 또한 초등 교사를 대상으로 한 [6]의 연구에서도 유사하게 능동적 동기가 높은 교사의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

한편, 공립유치원 교사를 대상으로 한 [7]의 연구에서 교직선택동기와 직무만족도의 상관관계를 살펴본 결과, 교직선택동기의 하위요인 중 교직적성, 사회적 존경, 자아실현가능성이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 그러나 본 연구에서의 결과와는 달리 [7]에서는 우발적 동기로 교직을 선택한 경우에도 직무만족도와 정적상관이 나타났다. 현실적으로 공립유치원의 근무 환경, 보수, 직업적 안정성 등 근무체제와 교사에 대한 사회적 인식이 사립유치원이나 어린이집에 비해 우수한 것에 기인한 현상이라고 추측해볼 수 있다.

교직이 적성에 맞고, 자아실현을 위한 가능성 및 사회적 지위를 높게 평가하고 교직을 선택하는 교사들일수록 직무만족도가 높아질 수 있으며 우발적 동기를 가지고 교직을 선택하더라도 근무체제와 교사복지 개선을 통해 사립 기관 교사들의 처우가 국공립 수준으로 향상된다면 우발적 동기를 가지고 교직을 선택한 교사들의 직무만족도까지도 높일 수 있을 것으로 예측된다.

둘째, 교직선택동기와 소진의 관계를 살펴본 결과, 유아교사가 교직적성 및 자아실현가능성을 동기로 교직을 선택한 경우 소진을 적게 경험하고, 우발적동기로 교직을 선택한 경우 소진이 높은 것으로 나타났다. 사회적 존경과 직업적 안정성은 교사의 소진에 영향을 미치는 요인이 아닌 것으로 나타났다.

[6]의 연구에서 소진은 능동적 동기, 물질적 동기와 유의한 부적상관관계를 보이고 수동적 동기와의 유의한 정적 상관관계가 있었다. 즉, 초등 교사가 교직을 선택할 때 능동적 동기나 물질적 동기 때문에 선택하는 경우에는 소진을 적게 경험하나 타의에 의해 수동적 동기를 가지고 교직을 선택하면 높은 수준의 소진을 경험한다는

것을 의미하는 것이다. 이는 유아교사들이 사회적 외부 요인 보다는 개인의 교직 적합성 및 자아실현을 위해 자발적으로 교직을 선택하는 경우 소진을 덜 경험하는 것으로 나타난 본 연구의 결과와 같은 맥락이라 볼 수 있다.

이상의 연구결과는 유아교사양성학과에서 학생을 선발할 때, 그리고 아동학 관련학과에서 교직을 이수하는 예비유아교사를 선발할 때, 성적 위주의 선발 방식 보다는 교직적성 및 교직선택동기에 대한 반성적 사고 등을 살펴볼 수 있는 에세이, 심층면접 등을 통해 유아교사를 선발하는 평가체계 구축이 필요함을 시사한다.

셋째, 직무만족과 소진의 관계를 살펴본 결과, 유아교사가 직무에 만족할수록 소진은 낮게 나타났다.

본 연구에서 유아교사의 직무만족도가 높을수록 소진은 낮았다. 이는 앞서 살펴보았던 유아교사의 직무만족도와 소진에 대한 선행연구의 결과들과 일치한다. [25]의 연구에서도 어린이집 교사의 직무만족과 소진이 상관관계가 높은 것으로 나타나 교사의 근무시간 단축, 적절한 보수, 상급자격 연수, 연금제도 등을 지원함으로써 교사의 직무만족도를 높여주어 소진을 예방하거나 감소할 수 있다고 보았다. 유아교사의 소진을 낮추기 위한 방안으로 교사의 직무만족도를 높이는 노력이 요구된다.

넷째, 교직선택동기가 소진에 미치는 영향에 있어 직무만족도가 갖는 매개효과를 살펴본 결과, 직무만족도는 교직선택동기의 하위요인 중 교직적성 및 우발적 동기와 소진 간의 관계를 부분매개 하였으며, 자아실현가능성과 소진 간의 관계를 완전매개 하였다.

즉, 교직선택동기는 소진에 직접적 영향을 미칠 뿐 아니라, 직무만족도의 매개적 역할을 통해 소진에 간접적 영향력을 미치고 있음을 확인하였다. 이는 소진에 직접적인 영향을 미치는 교직선택동기의 중요성과 더불어 유아교사의 교직선택동기와 소진의 관계에 있어 직무만족도가 중요한 변인임을 시사하는 것이다.

본 연구결과에 대한 결론은 다음과 같다.

영유아들을 직접 돌보고 교육하는 교사들은 높은 수준의 소진을 경험하고 있으며, 바람직한 교육을 실현하기 위해 유아교사의 소진을 감소하기 위한 방안 마련이 시급하다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 유아교사들이 교직에 입문하는 동기가 되는 교직선택동기는 직무만족도와 소진에 직접적인 영향을 미치는 요인일 뿐만 아니라, 직무만족도를 매개로

소진에 영향을 미치는 간접효과를 갖는 것으로 나타났다.

따라서 앞서 논의한 바와 같이 교직을 선택하여 현장에서 근무하고 있는 유아교사들의 직무만족도를 높일 수 있도록 복지 지원 및 근무체계의 개선이 요구된다. 특히, 유아교사의 소진에 직·간접적 영향을 미치는 교직선택 동기의 중요성을 인식해야만 한다. 이에 유아교사의 소진 감소를 위해 예비유아교사들이 우발적 동기가 아닌 교직에 대한 적성이나 자아실현 가능성을 동기로 유아교사직을 시작할 수 있도록 선발 제도의 보완이 필요함을 제안하는 바이다.

## References

- [1] S. Y. Cho. Child Care Teacher's Job Satisfaction and Burnout. *Korean Journal of Human Ecology*, 14(1). pp. 69-79, 2005.
- [2] O. Kim. A Study on the Relationship Between Job Stress and Exhaustion According to the Development Stage of Early Childhood Teachers. Master's thesis, Gachon University. 2016.
- [3] J. H. Yoon. The Relationship between Job Satisfaction and Emotional Burnout of Young Children' Teachers. Master's thesis, Wonkwang University. 2015.
- [4] S. H. Joung, Y. M. Choi, H. Y. Lee. The Influence of Teacher Efficacy and Emotional Support on the Burnout of Infant Nursing Teachers. *Journal of Future Early Childhood Education*, 20(4). pp. 193-215, 2013.
- [5] M. K. Nam-Kung. Effect of motivation for choosing the teaching profession on commitment to teaching and teacher efficacy in early childhood. Master's thesis, Hanyang University. 2011.
- [6] J. Y. Kim. The relation of elementary school teacher's motivation for selecting teaching profession and occupational view on teaching profession and burnout experience. Master's thesis, Gyeongin National University of Education. 2010.
- [7] S. J. Oh, Y. S. Jang. Relations of Public Kindergarten Teachers' Motivations of Choosing a Teaching Profession to Their Job Satisfaction and Job Ability. *Journal of Future Early Childhood Education*, 18(3). pp. 1-24, 2011.
- [8] E. Z. Topkaya, M. S. Uztosun. Choosing Teaching as a Career: Motivations of Pre-service English Teachers in Turkey. *Journal of Language Teaching and Research*, 3(1). pp. 126-134, 2012.  
DOI: <https://doi.org/10.4304/jltr.3.1.126-134>
- [9] H. J. Kim. Emotional Labor and Burnout of Child care teachers: The Moderating effects of Motivation of Choosing a Teaching Profession and Work environment. Master's thesis, Graduate School of Kyung Hee University. 2016.



[10] I. S. Han, H. J. Kim. A Study on the Relationship between Child Care Center Teacher's Job Satisfaction and Burnout. The Korea Association of Child Care and Education, 14. pp. 171-218, 1998.

[11] S. Liu, A. J. Onwuegbuzie. Teachers' motivation for entering the teaching profession and their job satisfaction: a cross-cultural comparison of China and other countries. Learning Environ Res, 17. pp. 75 - 94, 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.1007/s10984-013-9155-5>

[12] Y. S. Jang. Correlation of Motivation for Choosing the Teaching Profession to Job Satisfaction in Elementary Teachers. Master's thesis, Gyeongin National University of Education. 2010.

[13] S. H. Lim. The Relationship Among Middle School Teacher's Motivation of the Teaching Profession Selection, Resilience, and Job Satisfaction. Master's thesis, Chungbuk National University. 2016

[14] H. Y. Hong. The Effect of Early childhood Teacher's Motivation for Teaching Profession and Teaching Efficacy on their Job satisfaction. Master's thesis, Graduate School of Kyung Hee University. 2016.

[15] E. M. Skaalvik, S. Skaalvik. Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. Teaching and Teacher Education, 25 pp. 518 - 524, 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>

[16] S. M. Kwon. The effect of social support of kindergarten and preschool teachers on job stress, job satisfaction, burnout and turnover intention. The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, 16(5). pp. 313-333, 2011.

[17] C. I. Moon, S. E. Lee. Job Satisfaction and Burnout of Early Childhood Educational Teachers. Korean Journal of Human Ecology, 14(3). pp. 387-399, 2005.

[18] H. J. Cho, S. Y. Kim. The Mediating Effect of Emotional Intelligence on the Relationship between Child-care Teacher's Job Stress and Their Burnout. The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, 16(6). pp. 231-247, 2011.

[19] Korean Federation of Education Associations. A Study on Teacher's Teaching Profession Consciousness. 1983.

[20] Maslach, C, Jackson. S. E. Maslach Burn-out Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press Inc, 1981.

[21] S. K. Oh. A Study on Job Satisfaction and Burnout of Child Care and Education teacher in Korea. Master's thesis, Chongju University. 2001.

[22] J. H. Lee. The Analysis of effect between job-satisfaction, burnout and perceived teacher's emotional intelligence in early childhood teaching. The Journal of Child Education, 16(4). pp. 199-210, 2007.

[23] J. H. Ro. Study on the conceptualization and measurement of teacher job satisfaction. The Journal of Educational Administration, 19(2). pp. 163-182, 2001.

[24] Baron. R. M, Kenny. D. A. The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6). pp.

1173-1182, 1986.

DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

[25] I. S. Han, H. J. Kim. A Study on the Relationship between Child Care Center Teacher's Job Satisfaction and Burnout. The Korea Association of Child Care and Education, 14. 1998.

**임 원 신(WonShin Lim)**

[정회원]



- 1991년 2월 : 이화여자대학교 유아교육학과(문학사)
- 1994년 2월 : 이화여자대학교 대학원 유아교육학과(문학석사)
- 2006년 6월 : 이화여자대학교 대학원 유아교육학과(문학박사)
- 1998년 3월 ~ 현재 : 남서울대학교 아동복지학과 교수

<관심분야>

유아교육, 보육

**김 소 희(SoHee Kim)**

[정회원]



- 2010년 2월 : 남서울대학교 대학원 아동복지학과 석사 졸업
- 2015년 2월 : 남서울대학교 대학원 아동복지학과 박사과정 수료
- 2009년 3월 ~ 2015년 2월 : 남서울대학교 아동연구원 선임연구원

<관심분야>

보육, 유아교육