

정서노동이 유아교사의 심리적 소진에 미치는 영향: 원장 리더십의 조절효과 분석

정재은* · 김성현**

본 연구의 목적은 유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향에서 원장의 변혁적 및 거래적 리더십의 조절효과를 분석하는데 있다. 본 연구대상은 경기도에 소재한 유치원 및 어린이집에 재원 중인 교사 211명을 대상으로 하였다. ‘유아교사 정서노동 검사도구’, ‘원장의 변혁적 및 거래적 리더십 검사도구’, 그리고 ‘유아교사의 심리적 소진 검사도구’를 사용하여 연구자료를 수집하였으며 수집된 자료는 Pearson 적률 상관계수와 위계적 중다회귀분석을 통해 검증하였다. 연구결과, 첫째, 유아교사의 정서노동은 심리적소진과 정적상관관계가 나타났으며 원장의 변혁적 및 거래적 리더십은 심리적 소진과 부적 상관관계가 나타났다. 둘째, 유아교사의 정서노동은 심리적 소진에 정적예측변인으로 나타났다. 셋째, 원장의 변혁적 및 거래적 리더십은 심리적 소진에 부적예측변인으로 나타났다. 넷째, 원장의 변혁적 리더십은 심리적 소진의 하위영역 중 직문환경 불만족에 조절효과가 나타났으며, 원장의 거래적 리더십은 심리적 소진의 하위영역 중 신체정서적 고갈에 조절효과가 나타났다.

주제어(Key Words) : 정서노동(Emotional Labor)

심리적 소진(Burn Out)

원장 리더십(Directors' Leadership)

I. 서론

심리적 소진은 대인 서비스와 관계된 직종의 근로자들이 직무수행을 하는 과정에서 경험하게 되는 장기피로와 정열상실과 같은 심리적 반응으로 근래 들어 다양한 학문 분야에서 관심을 받고 있다(권정윤, 정미라, 박수경, 2013). 특히, Maslach와 Jackson(1981)은 개인의 심리적 소진을 대인 서비스와 같이 타인에게 도움을 주는 직업을 가지는 사람들에게 공통적으로 나타나는 속성으로 정의하고 있으며, 심

* 두원공과대학교 유아교육과 교수, 제1저자

** 동남보건대학교 보육과 강의를담 조교수, 교신저자(sseng@dongnam.ac.kr)

리적 소진이 해소되지 않고 장기적으로 유지되면 정서적인 고갈, 비인간화, 성취감 저하 등의 문제를 야기할 수 있음을 지적한다. 정서적 고갈이란 과도한 심리적 부담이나 요구 때문에 정서적으로 지치고 자신의 정서적 자원이 고갈되었다고 느끼는 것을 의미하며, 비인간화란 다른 사람에게 부정적인 태도를 보이며 감정을 드러내지 않고 무감각해지는 것이다. 또한, 성취감 저하란 자신의 일에 대해 유능감과 성취감을 느끼지 못하고 자기 비하적인 태도를 보이는 것을 의미한다. 이러한 심리적 소진은 갑자기 나타나는 현상이 아니라 장기간에 걸쳐 누적되어 나타나는 신체적·심리적 현상으로 해소되지 않고 지속적인 경우 개인의 삶에 부정적인 영향을 미친다(Skaalvik & Skaalvik, 2010; 유현숙, 2013; 정덕희, 2015, 재인용).

심리적 소진에 대한 관심의 증가와 함께 유아교사의 심리적 소진에 대한 관심 또한 증가하고 있다. 가르친다(Teaching)는 것은 높은 수준의 심리적 소진 및 정서적인 고갈을 야기할 수 있는 전문적인 활동으로(Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001) 유아교사들의 돌봄은 단순히 영유아들을 보호하고 양육하는 기초적인 차원을 넘어 영유아, 부모 등과의 긴밀한 상호관계성에 요구된다(Noddings, 1996). 이러한 관계성을 바탕으로 유아교사들의 돌봄은 돌보는 사람의 사랑, 열정, 친숙함과 같은 정서를 수반하기 때문에(Goldstein, 2002; 이진화, 박은혜, 2008에서 재인용) 교사가 영유아와 성공적으로 상호작용 하고 적합한 발달을 하도록 돕기 위해서 교사는 스스로 인지적 그리고 정서적인 다양한 자원들을 사용하여야 한다(Woolfolk Hoy & Davis, 2005). 하지만 유아교사는 다양한 책무와 역할을 수행함에도 불구하고 열악한 근무환경, 낮은 사회적인 인식 등을 경험하기 때문에 육체적 및 정신적 스트레스를 느끼게 할 뿐만 아니라 교직에 대한 에너지와 열정을 고갈시키는 원인으로 작용한다(채영란, 2016). 이러한 에너지와 열정의 고갈은 신체 및 정신적인 건강을 저하시킬 수 있을 뿐만 아니라 유아를 돌보고 교육하는 활동에서 자신들의 위치에 대한 불안감을 가지게 되어 심리적인 소진에 이르게 한다(권성민, 2011).

유아교사의 심리적 소진은 교사 개인의 정서적 자원이 고갈된 상태로 유아들과 생활할 때 정서적으로 반응할 수 있는 에너지가 적어져 부정적 영향을 야기할 수 있다. 예를 들어, 유아에게 냉담하게 반응할 수 있고, 교사로서의 자신의 직무에 대한 실패감과 무력감으로 인하여 유아를 교육하는 일을 귀찮아 할 수도 있다(이영만, 2016). 특히 교사의 심리적인 수준은 내·외적으로 교사에게 영향을 미치는데, 미국의 경우 25%, 독일 등의 경우에는 10%이상의 교사들이 심리적 소진과 같은 심리적 이유로 교직을 떠나는 것으로 알려져 있으며(Milner & Woolfolk, 2003), 영유아의 학업 성취 및 발달에도 부정적인 영향을 주는 것으로 알려져 있다(Evers, 2011). 나아가 문제행동을 보이는 유아들이 늘어나고 있는 현시점에서 교사들은 유아들의 문제행동들을 다룰 때 지적 그리고 정서적으로 소진을 경험하는 경우가 많다(Chang & Davis 2009). 이와 같이 교사들은 자신의 근무하는 내·외적인 환경으로 인하여 다양한 심리·정서적 소진을 경험한다. 이러한 경험은 교사가 유아를 발달적으로 적합하고 안정적으로 교육할 수 있는 에너지를 잃어버릴 뿐만 아니라 이로 인해 교직을 포기하는 일이 발생할 수 있기 때문에 유아교사의 심리적 소진이 발생할 수 있는 다양한 원인을 탐색하고 교사들의 소진을 적합하게 완화할 수

있는 체계를 구축해야하는 노력이 중요하다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 유아교사의 심리적 소진을 예방하기 위해 심리적 소진 유발 요인이 교사의 심리적 소진에 미치는 부정적인 영향력을 조절하는 변인들을 탐색하는 연구를 통해 교사의 심리적 소진을 예방하기 위한 방법 구축의 기반자료를 제시하고자 한다. 이영만(2016)에 따르면 유아교사 뿐만 아닌 전 연령의 학교 교사들을 대상으로 한 심리적 소진연구에 대하여 메타 분석한 교사의 심리적 소진에 대한 연구들은 점차적으로 증가하고 있으며 중요성이 강조되는 추세임에도 불구하고 심리적 소진에 대한 보호요인, 위험요인 및 효과요인의 효과크기에 대한 조절효과에 관한 내용에 관한 선행연구들은 충분하게 축적되지 않음을 언급하고 있다. 이에 따라 심리적 소진에 영향을 주는 보호요인 혹은 위험요인과 그 조절효과를 살펴보는 연구가 필요할 것으로 보이며 이러한 기초연구는 추후 유아교사의 심리적 소진을 경합하고 예방 할 수 있는 대책 마련을 위한 기초자료로 사용할 수 있을 것이다.

유아교사의 심리적 소진을 증폭시키는 위험요인으로는 먼저 정서노동이 있다. 앞서 언급한 것처럼 심리적 소진은 서비스 관련업종과 같이 타인과 주로 정서적인 상호작용이 요구되는 업무에서 종종 발생하는 현상으로 교사, 의사, 상담원 등과 같이 대인관계를 주 기반으로 하는 업종에서 빈번히 발생하고 있다(권혜진, 2008). 이와 관련하여 정서노동은 조직의 목표에 부합하기 위해 혹은 조직에서 요구하는 표현규칙에 적합하게 개인이 자신의 정서를 관리 및 표현하는 행위로 정의된다(임지윤, 도승이, 2014; Ashforth & Humphrey, 1993). 특히 정서노동은 직무수행과정에서 필수적으로 개인의 정서를 조절하도록 요구되는 상황에서 주로 연구되어지며 이러한 정서노동은 자연스럽게 이루어지기도 하지만 개인의 노력이 추가적으로 요구되는 상황 또한 발생한다(권혜진, 2008). 이에 따라 정서노동은 정서조절 및 정서의 억압을 요구하고 생리적인 각성의 강도를 높여주기 때문에 정서노동이 지속적으로 나타날 경우에 심리적인 안녕감 뿐 아닌 신체적인 건강에도 부정적인 영향을 미친다(Noor & Zainuddin, 2011).

한국직업능력개발원(2013)의 보고서에 따르면, 유아교사는 정서노동이 요구되는 직업 30선 안에 위치하고 있으며, 바람직한 유아교사로서의 직무 수행을 위하여 교사는 유아 앞에서 자신의 정서를 조절하고 관리하여야한다(최형성, 2014). 나아가 교사에 대하여 상호작용 혹은 정서적인 반응과 같이 다면적 평가를 강조하는 방향으로 정책이 변화하고 있기 때문에 유아교사에게 정서노동의 개념을 적용하는 것이 적절함을 연구자들(권정윤, 2010; 임지윤, 도승이, 2014; Hebson, Eamshaw, & Marchington, 2007)은 주장하고 있다. 정서노동은 교사가 자신의 직무를 이행하는 과정에서 자발적으로 수행하는 영역이며 교사의 재능이 될 수 있으며(Bolton, 2004), 교사가 교수를 하는 과정에서 자신의 역할로서 인식해야 하는 하나의 영역이다(Hargreaves, 1998). 이는 교사가 스스로 자신이 정서노동을 하고 있음을 인식하여야 하며 그러한 부분이 교사의 중요한 역할 중에 하나로 수용해야 함을 의미한다. 반면에 정서노동이 과도하거나 증가하게 될 경우 심리적 소진이 증가하게 됨을 많은 연구결과들은(권혜진, 2008; 임지윤, 도승이, 2014; 최형성, 2014; Noor & Zainuddin, 2011) 지적하고 있다. 다시 말해 자신의 통제 하에 있

는 수준에서의 정서노동은 교사의 긍정적인 수행의 원천이 될 수 있지만 높은 수준의 정서노동은 교사에게 심리적인 소진을 유발할 수 있음을 연구자들은 주장하고 있다. 영유아를 대상으로 하는 유아교사들의 교육 및 보육에 관한 활동들은 영유아 뿐만 아니라 그 가족을 대상으로 하고, 직접적이고 정서적인 접촉을 통한 온정적이고 반응적인 상호작용이 지속적이고 일관되며 긍정적으로 이루어지기를 기대한다(권혜진, 2008). 이는 정서노동의 하위영역 중 표면행동과 같이 조직의 정서표현 규범을 따르기 위해 실제로 느끼지 않는 정서를 얼굴표정, 목소리 톤과 같은 언어 및 비언어적 상호작용을 통해 나타냄으로써 자신의 감정을 조절하는(Brotheridge & Lee, 2002) 정서노동에 보육교사들이 지속적으로 노출되어 있음을 의미한다. 또한 교사들은 조직이 요구하는 정서를 본인이 실제로 경험하는 내면행동적인 정서로 성취되어야 하는데 이러한 과정을 성공적으로 성취하지 못할 경우 직무에 관한 다양한 스트레스를 지각하게 되어(문혜미, 유태용, 신강현, 2007) 궁극적으로 소진에 이르게 될 수 있다. 종합해 보면 유아교사는 근무환경 내에서 높은 강도의 정서노동에 노출되어 있는데 이를 적절하게 대응하고 인식하는 정도에 따라서 소진에 까지 영향을 줄 수 있다. 그러므로 유아교사의 정서노동이 교사의 소진에 미치는 영향을 보다 심도 깊게 다각도로 살펴볼 필요가 있다.

한편 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향에 관하여 연구한 최근의 연구들은 동일한 양의 정서노동이 발생할지라도 심리적 소진에 미치는 영향은 각각 다르게 나타날 수 있음을 밝히며 두 변인 간의 관계를 조절하는 변인의 존재에 대하여 주목하고 있다(최형성, 2014). 이는 같은 강도의 정서노동군에 있다고 할지라도 개인별 심리적 소진은 다를 수 있으며 심리적 소진에 이르게 되는 경로를 증폭시키거나 경감시키는 요소들이 존재할 수 있음을 시사한다. 특히 교사의 심리적 소진은 다양한 관점에서 조망이 될 수 있는데 교사의 전문적인 역할 수행에서 발생하는 사회적인 상호작용이 교사들의 심리적인 소진을 완충시킬 수 있다는 관점이 중요하게 대두되고 있다(Brouwers & Tomin, 2000). 이러한 관점에서 기관의 교사들의 목표설정에 따른 비전을 통하여 리더십을 발휘하고 개혁적인 태도로 구성원에 대한 권한 위임을 과감하게 주며 구성원에 대하여 지원을 해주는 원장의 리더십에 관한 역할이 주목받고 있다(김명선, 안지령, 2016; 김영은, 신정숙, 2012). 즉, 원장의 리더십은 영유아교육기관의 목적을 효율적으로 달성하는데 중요한 역할을 하며 교사들의 능력 및 상황에 따라 다양한 유형의 리더십을 발휘해야 한다(김경희, 2010). 유아교육기관은 각 급 학교와 비교하여 조직의 규모가 작고 여성편향적인 집단으로 다른 조직과 비교하여 구성원간의 관계가 더욱 밀접하고 집약적일 가능성이 높다(박영신, 2011). 또한 여성은 남성과 비교하여 매우 사적이며 개인적인 인간관계 속에서 문제를 처리하고자 하는 성향이 있기 때문에 원장의 리더십이 더욱 높은 영향을 줄 수 있다(박영신, 2011; 박은혜, 2004).

목표 달성을 위해 조직을 이끌어가는 지도자의 역량 관점에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 새롭게 부상하고 있는 리더십이다(Barnett, McCormick, & Connors, 2001). 거래적인 리더는 구성원들의 노력과 봉사에 대한 적합한 보상을 제공하는 과정을 통하여 구성원들을 동기화하며 이러한 과정에서 리더와 구성원과의 관계 간에 직접적인 이해관계가 있음을 인식할 수 있도록 한다(박영신, 2011). 교육

현장에서 거래적 리더십을 보이는 리더는 교사들에게 그들이 수행하여야 할 역할을 분명히 밝히고 바람직한 교육성공을 달성하도록 하며 그에 상응하는 적절한 보상을 제공하는 반면에 역할 수행이 미진한 경우에는 직접 개입하여 징계등과 같은 부정적인 형태의 행동 특성을 보인다(이효립, 정정희, 2015). 반면에 원장의 변혁적 리더십은 변화와 혁신을 위한 의지를 높이고 구성원 모두의 열의와 역량을 결집해 나가야 하는 현대사회의 리더들에게 새로운 패러다임을 제시하는 리더십으로 현재 리더십 분야에서 활발하게 적용되고 있다(이경순, 2012; 이성복, 2014). 변혁적 리더는 리더와 구성원이 서로의 동기유발 수준을 높여주며, 보다 높은 목표를 성취해야 한다는 의식을 제고시켜 리더와 구성의 의지와 포부를 하나로 결속시켜준다(박영신, 2011). 교육현장에서 변혁적 리더는 교사들을 동등한 입장으로 대우하고 존중해 주며 행동을 통해 모범을 보이고 창의적인 사고를 할 수 있도록 영감을 제공하며 명확한 비전과 교육철학을 제공한다. 이에 따라 원장의 변혁적 리더십이 교사의 임파워먼트 상승 및 스트레스 감소에 영향을 주며(김명선, 안지령, 2016), 직무만족, 조직 적응, 조직 헌신성 등에 긍정적인 영향을 줄 수 있다(김동춘, 송미선, 2005; 김정희, 문혁준, 2007; 박영신, 2011; 송주연, 2015; 이성복, 2014). 이러한 연구결과들은 궁극적으로 원장이 리더십을 발휘할 경우 교사의 정서노동 상황에서 조직 내 적응 혹은 스트레스 및 개인의 성취를 위한 동기유발 등에 영향을 주어 소진으로 이르게 되는 상황을 경감시켜 줄 수 있음을 시사한다.

효과적인 리더는 카리스마 혹은 비전을 제시함으로써 조직 구성원 각각을 보살피고, 직무수행에 부합되는 가치관을 갖도록 격려하여 동기를 부여하는 변혁적 리더십과 동시에 업무를 수행하는 과정에서 이탈적인 행동이 나타날 경우 이를 해결하기 위해 적극적으로 개입하는 거래적 리더십 또한 동시에 요구된다(Avolio, 1999). 그럼에도 불구하고 국내에서는 원장 리더십에 관한 연구들은 변혁적 리더십만을 강조하는 경향이 있다. 그러므로 본 연구에서는 원장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십 각각이 유아교사의 정서노동과 심리적 소진 사이의 관계를 어떻게 조절하는 지에 대하여 살펴볼 뿐만 아니라 심리적 소진의 각 하위요인에 각기 다른 영향을 주는지의 여부를 살펴봄으로써 유아교사의 심리적 소진을 예방하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 또한 유아교사의 연령, 경력 등이 소진에 영향을 줄 수 있다는 연구결과(김정희, 최미경, 2013; 이병임, 2014)에 따라 사회적인 배경을 통제된 상태에서 분석을 실시하고자 한다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 선정된 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 유아교사의 심리적 소진과 정서노동 및 원장 리더십 간에는 어떠한 상관관계가 있는가?
- 연구문제 2. 유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향은 어떠한가?
- 연구문제 3. 유아교사의 변혁적 및 거래적 리더십이 유아교사의 심리적 소진에 미치는 영향은 어떠한가?
- 연구문제 4. 원장의 변혁적 및 거래적 리더십은 유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향을 중재하는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 연구대상은 K도에 소재한 유치원 및 어린이집에 재직 중인 교사 총 211명 이었다. 연구대상 교사들의 인구통계학적인 배경특성은 표 1에 제시된 바와 같다.

표 1.

연구대상 배경특성

배경변인	구분	빈도	비율(%)
연령	만 25 세 이하	57	27.0
	만 26 ~ 30세	79	37.4
	만 30~ 35세	42	19.9
	만 36세 이상	33	15.6
학력	전문대졸	89	42.1
	대졸	101	47.9
	대학원졸	21	10.0
전공학과	유아교육	121	57.3
	아동 혹은 보육	90	42.7
기관유형	유치원	111	52.6
	어린이집	100	47.4
교육경력	1년 미만	34	16.1
	1-3년	76	36.0
	4-7년	36	17.1
	7-10년	28	13.3
	10년 이상	37	17.5

2. 연구도구

본 연구에서 사용한 검사도구는 다음과 같다

1) 교사의 심리적 소진 척도

본 연구에서는 교사의 심리적 소진을 측정하기 위하여 김연옥(2012)이 소진 관련 문헌과 교사 면담을 토대로 타당화한 유아교사의 소진 검사도구를 사용하였다. 본 검사도구는 교사가 유아를 돌보는 과정에서 나타나는 심리적이고 신체적인 어려움을 의미하는 ‘신체·정서적 고갈(8문항)’, 직무 수행 과정에서 교사가 지각하는 부정적인 인식에 관한 ‘직업적 회의(4문항)’, 직무를 수행하는 과정에서 업무의 분담, 동료 교사 혹은 상사와의 관계, 근무의 체계들과 관련하여 느끼는 비만족감을 의미하는 ‘직무환경적 불만족(3문항)’, 자기 스스로 자신의 능력을 과소평가하는 것과 관련한 ‘무능감(3문항)’ 으로 총 4개의 하위 영역으로 구성되어 있으며 전체 18문항으로 구성되어 있다. 문항에 대한 평가는 5점 평정으로 실시하게 되어 있으며 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’ 에서 ‘매우 그렇다(5점)’ 까지 응답할 수 있도록 제시된다. 점수가 높을수록 교사의 소진 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach’s α 는 신체·정서적 고갈 .90, 직업적 회의 .86, 직무환경적 불만족 .87, 무능감 .86, 전체 .90으로 나타났다.

2) 유아교사의 정서노동 검사도구

본 연구에서는 유아교사의 정서노동을 평가하기 위하여 Gilstrap(2005)이 제시한 Emotional Labor Scale(ELS)을 이진화(2007)가 수정 보완한 검사도구를 사용하였다. 본 검사도구는 유아교사들이 현장에서 느끼거나 표현하는 정서가 꾸미거나 변화시키려는 노력과 상관없이 자연스럽게 일치하여 나타나는 행동인 자연적 행동(3문항), 실제로 느끼는 정서가 부정적이지만 긍정적인 정서 행동으로 바꾸어 표현하는 ‘표면적행동(5문항)’ 그리고 유아교육 현장에서 교사들에게 기대되는 긍정적인 정서를 표현하기 위하여 노력하는 ‘내면적행동(5문항)’ 의 3가지 하위요인 총 13문항으로 구성되어 있다. 본 검사도구는 5점 평정으로 구성되어 있으며 전혀 그렇지 않다(1점) 에서 ‘매우 그렇다(5점)’ 까지 응답할 수 있도록 제시된다. 점수가 높을수록 교사의 정서노동의 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach’s α 는 자연적 행동 .71, 표면적 행동 .78, 내면적 행동 .85, 전체 .84로 나타났다.

3) 교사가 지각한 원장리더십 측정도구

본 연구에서는 원장의 리더십을 변혁적 리더십과 거래적 리더십 두차원으로 구분하여 측정하였다.

먼저 원장의 변혁적 리더십은 노종희(1994)가 제작한 ‘학교장의 변혁 지향적 리더십 질문지’를 황유경(2010)이 유아교육 현장에 맞추어 재구성한 도구를 사용하였다. 유아교육기관 원장의 변혁적 리더십은 인간존중, 솔선수범, 지적 자극 등 총 3개의 하위 요인으로 구성되어 있으며 요인별 5문항씩 총 15문항으로 구성되어 있다. 본 검사도구는 5점 평정으로 구성되어 있으며 전혀 그렇지 않다(1점)에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 응답할 수 있도록 제시된다. 점수가 높을수록 원장의 리더십이 높음을 의미한다. 원장의 거래적 리더십은 Bass(1990)가 개발한 MLQ(Multiple Leadership Questionnaire)를 바탕으로 황유경(2010)이 유아교육현장에 맞게 수정·보완한 검사도구를 사용하였다. 원장의 거래적 리더십은 상황적 보상 및 예외적 관리 각 5문항 씩으로 총 10문항으로 이루어져 있다. 본 연구에서의 연구도구의 신뢰도 Cronbach ‘s α 는 변혁적 리더십이 .85 그리고 거래적 리더십이 .82로 나타났다. 또한 각각의 하위 요인에 대한 신뢰도는 변혁적 리더십의 하위요인인 인간존중이 .90, 솔선수범이 .82, 지적자극이 .80으로 나타났으며, 거래적 리더십의 하위 요인인 상황적 보상이 .87, 예외적 관리가 .80으로 나타났다.

3. 연구절차

1) 연구 자료 수집

다음과 같은 검사 절차를 통해 연구 자료를 수집하였다.

첫째, 본 유아교사 대상 설문지는 교사들이 직접 작성하였으며, 자기보고식 질문지를 통하여 측정되었다. 유아교사의 소진과 관련된 연구 참여 공문을 각 유치원 및 어린이집에 발송하고 유치원 및 어린이집의 원장이 승인을 한 상태에서 참여를 원하는 교사에게 본 검사 관련 연구도구들을 우편 발송하였다.

둘째, 교사용 설문지는 검사 실시 방법 및 과정들을 설명하는 안내문을 함께 동봉하여 교사들이 검사과정에서 어려움을 겪지 않도록 하였으며, 의문이 드는 문항에 대하여는 연구자의 이메일 혹은 전화를 통하여 문의할 수 있도록 안내하였다.

셋째, 교사용 검사도구는 2016년 11월 12일부터 2017년 2월 19일까지 배포 후 회수하였다. 총 230부를 배포하고 215부를 회수하였다(회수율 93.28). 회수된 215부의 검사 설문 중 응답하지 않은 반응이 있는 등과 같은 오류가 존재하는 설문 총 4부를 제외하고 211부를 본 연구의 분석에 사용되었다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 연구 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하였다. 측정도구의 신뢰도를 살펴보기 위하여 Cronbach ‘s α 를 산출하였으며, 각 변인들간의 관계는 Pearson 적률상관을 통

하여 분석하였고, 유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향에서 원장리더십의 중재효과를 분석하기 위해 유아교사의 연령, 학력 및 교육경력을 통제한 후 위계적 회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 유아교사의 심리적 소진, 원장리더십, 정서노동과의 관계

유아교사의 심리적 소진, 정서노동, 원장리더십간의 관계를 분석한 결과는 아래 표 2와 같다.

표 2.

유아교사의 심리적 소진, 원장리더십, 정서노동 간의 관계 (N=211)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1										
2	.663**	1									
3	.758**	.675**	1								
4	.764**	.577**	.805**	1							
5	.943**	.797**	.898**	.874**	1						
6	-.083	-.157	-.290**	.757**	.911**	1					
7	.966**	.624**	.733**	-.111	-.163	-.028	1				
8	.804**	.677**	.763**	.728**	.848**	.815**	.210*	1			
9	.642**	.456**	.462**	.539**	.616**	.684**	.636**	.880**	1		
10	-.202*	-.259**	-.430**	-.287**	-.309**	-.150	.975**	.069	.513**	1	
11	-.185*	-.288**	-.274**	-.216*	-.256**	-.109	.717**	.283**	.518**	.721**	1

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

주: 1. 신체정서적 고갈, 2. 직업적 회의, 3. 직무환경적 불만족, 4. 무능감, 5. 전체 소진, 6. 자연적행동, 7. 표면적 행동, 8. 내면행동, 9. 전체 정서노동, 10. 변혁적 리더십, 11. 거래적 리더십

표 2에 제시된 바와 같이 유아교사의 심리적 소진, 정서노동 및 원장리더십은 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 먼저 전체 심리적 소진과 하위 요인들의 상관관계를 살펴보면, 전체 정서노동($r=.616, p < .01$)과 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났으며 정서노동의 하위요인인 표면적 행동($r=.911, p < .01$), 내면적 행동($r=.848, p < .01$)과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 하위 요인 중 표면적 행동($r=-.163, p > .05$)과는 유의미한 상관이 나타나지 않았다. 또한 전체 심리적 소진과 원장

의 변혁적 리더십($r=-.309, p<.01$)과 거래적 리더십($r=-.256, p<.01$)간에 유의미한 부적 상관관계가 나타났다.

2. 유아교사의 정서노동이 유아교사의 소진에 미치는 영향

유아교사의 정서노동이 유아교사 소진에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 유아교사의 심리적 소진 및 심리적 소진의 하위요인인 신체적 고갈, 직업적 회의, 직무환경 불만족, 무능감을 각각 종속변인으로 하고, 1단계에서 유아교사의 연령, 학력, 경력을 통제변인으로 투입한 후 2단계에서 독립변인으로 전체 정서노동을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 표 3과 같다. 먼저 유아교사의 사회학적인 변인들을 심리적 소진에 유의미한 영향을 미치지 않았지만 정서노동은 전체 심리적 소진($\beta=.65, p<.001$), 신체정서적 고갈($\beta=.68, p<.001$), 직업적 회의($\beta=.48, p<.001$), 직무환경 불만족($\beta=.49, p<.001$), 무능감($\beta=.55, p<.001$)에서 유의미한 예측변인으로 나타났다. 이러한 본 연구결과는 유아교사의 정서노동에 정도가 높을수록 높은 심리적 소진을 지각하는 것으로 해석할 수 있다.

표 3.

유아교사의 정서노동이 심리적 소진 및 심리적소진의 하위요인에 미치는 영향 (N=211)

독립 변인	신체정서적 고갈		직업적 회의		직무환경 불만족		무능감		전체 심리적소진	
	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계
연령	.10	-.03	.03	-.07	.03	-.07	.07	-.04	.08	-.06
학력	-.10	-.06	.07	.10	-.05	-.01	-.13	-.09	-.07	.03
교육 경력	-.15	-.17	-.09	-.10	-.07	-.09	.01	-.02	-.10	-.13
전체 정서 노동		.68***		.48***		.49***		.55***		.65***
R^2	.02	.46	.01	.48	.01	.24	.01	.31	.01	.41
F	.927	27.611***	.261	9.551***	.284	10.017***	.591	14.026***	.436	22.539***

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

3. 원장의 리더십이 유아교사의 심리적 소진에 미치는 영향

1) 원장의 변혁적 리더십이 유아교사의 심리적 소진에 미치는 영향

원장의 변혁적 리더십이 유아교사 소진에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 유아교사의 심리적 소진 및 심리적 소진의 하위요인인 신체적 고갈, 직업적 회의, 직무환경 불만족, 무능감을 각각 종속변인으로 하고, 1단계에서 유아교사의 연령, 학력, 경력을 통제변인으로 투입한 후 2단계에서 독립변인으로 원장의 변혁적 리더십을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 표 4과 같다. 먼저 유아교사의 사회화적인 변인들을 심리적 소진에 유의미한 영향을 미치지 않았지만 원장의 변혁적 리더십은 전체 심리적 소진($\beta = -.31, p < .001$), 신체정서적 고갈($\beta = -.19, p < .05$), 직업적 회의($\beta = -.27, p < .01$), 직무환경 불만족($\beta = -.44, p < .001$), 무능감($\beta = -.30, p < .01$)에서 유의미한 예측변인으로 나타났다. 이러한 본 연구결과는 원장이 변혁적 리더십을 발휘할수록 유아교사의 심리적 소진의 강도가 감소할 수 있음을 의미한다.

표 4.

원장의 변혁적 리더십이 심리적 소진 및 심리적소진의 하위요인에 미치는 영향 (N=211)

독립변인	신체정서적 고갈		직업적 회의		직무환경 불만족		무능감		전체 심리적소진	
	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계
연령	.10	.13	.03	.07	.03	.10	.07	.12	.08	.13
학력	-.10	-.09	.07	.09	-.05	-.02	-.13	-.11	-.07	-.05
교육경력	-.15	-.15	-.09	-.09	-.07	-.07	.01	.01	-.10	-.10
변혁적 리더십		-.19*		-.27**		-.44***		-.30**		-.31***
R^2	.02	.06	.01	.08	.01	.19	.01	.10	.01	.10
F	.927	2.915*	.261	2.669*	.284	7.402***	.591	3.458**	.436	3.648**

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

2) 원장의 거래적 리더십이 유아교사의 심리적 소진에 미치는 영향

원장의 거래적 리더십이 유아교사 소진에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 유아교사의 심리적 소진 및 심리적 소진의 하위요인인 신체적 고갈, 직업적 회의, 직무환경 불만족, 무능감을 각각 종속변인으로

로 하고, 1단계에서 유아교사의 연령, 학력, 경력을 통제변인으로 투입한 후 2단계에서 독립변인으로 원장의 거래적 리더십을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 표 5와 같다. 먼저 유아교사의 사회학적인 변인들을 심리적 소진에 유의미한 영향을 미치지 않았지만 원장의 변혁적 리더십은 전체 심리적 소진($\beta=-.27, p<.01$), 신체정서적 고갈($\beta=-.18, p<.05$), 직업적 회의($\beta=-.30, p<.01$), 직무환경 불만족($\beta=-.28, p<.001$), 무능감($\beta=-.30, p<.01$)에서 유의미한 예측변인으로 나타났다. 이러한 본 연구결과는 원장이 거래적 리더십을 발휘할수록 유아교사의 심리적 소진의 강도가 감소할 수 있음을 의미한다.

표 5.

원장의 거래적 리더십이 심리적 소진 및 심리적소진의 하위요인에 미치는 영향 (N=211)

독립변인	신체정서적 고갈		직업적 회의		직무환경 불만족		무능감		전체 심리적소진	
	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계
연령	.10	.12	.03	.06	.03	.06	.07	.10	.08	.11
학력	-.10	-.12	.07	.03	-.05	-.08	-.13	-.15	-.07	-.10
교육경력	-.15	-.11	-.09	-.02	-.07	-.01	.01	.06	-.10	-.05
거래적리더십		-.18*		-.30**		-.28**		-.25**		-.27**
R^2	.02	.05	.01	.09	.01	.08	.01	.07	.01	.08
F	.927	2.755*	.261	3.068*	.284	2.786*	.591	2.473*	.436	2.606*

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

4. 유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향에서 원장의 리더십의 조절효과

유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향에서 원장 리더십의 조절효과를 살펴보는 과정에서 상호작용을 위한 집단 기준은 중위수를 기준으로 하여 상위 범주와 하위 범주를 사용하였다. 각 변인별 조절효과에 대한 검증결과는 다음과 같다.

1) 유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향에서 원장의 변혁적 리더십의 조절효과

유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향에서 원장의 변혁적 리더십의 조절효과를 알아보

기 위해 1단계에서 교사의 연령, 학력, 교육경력을 통제변인으로 투입한 후, 2단계에서는 유아교사의 정서노동과 원장의 변혁적 리더십을 3단계에서는 양변인들 간의 상호작용 변인을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과 유아교사의 심리적 소진의 하위 영역인 직무환경 불만족에서만 유의미한 상호작용 효과가 나타났다 표 6에서와 같이, 3단계에서 유아교사의 정서노동($\beta=1.20$, $p<.01$), 원장의 변혁적 리더십의($\beta=-.47$, $p<.05$)의 주효과가 나타났으며, 유아교사의 정서노동과 원장의 변혁적 리더십의 상호작용($\beta=-.62$, $p<.05$)이 유의한 영향력이 나타났다. 유아교사의 사회학적 변인을 제외한 변인들의 설명력은 83%였으며 상호작용의 추가 설명력은 3%로 나타났다. 이러한 연구결과는 원장의 변혁적 리더십이 높아질수록 정서노동이 직무환경 불만족에 미치는 영향력을 경감시킴을 의미한다.

표 6.

유아교사의 직무환경 불만족에 대한 유아교사의 정서노동과 변혁적리더십의 위계적 회귀분석 (N=211)

독립변인	직무환경 불만족		
	1단계	2단계	3단계
연령	.11	-.01	-.03
학력	-.10	-.10	.07
교육경력	-.15	-.06	-.08
유아교사 정서노동(A)		.99***	1.20***
변혁적 리더십(B)		-.62***	-.47**
A×B			-.62*
R^2	.01	.81	.84
F	.284	124.060***	109.073***

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

이어서 상호작용 효과를 구체적으로 살펴보기 위하여 원장의 변혁적 리더십의 상, 하 집단별로 유아교사의 정서노동과 심리적 소진간의 관계를 비교한 결과를 그림 1에 제시하였다. 그림 1에서 보여지는 것과 같이 변혁적 리더십이 높은 집단의 경우 정서노동이 높고($M=12.91$), 낮음($M=10.42$)에 따라 직무환경에 대한 불만족에서 유의미한 차이가 나타났지만($t=-5.087$, $p<.001$), 변혁적 리더십이 낮은 집단의 경우 정서노동이 높고($M=13.40$), 낮음($M=12.48$)에 따라 직무환경 불만족에서 유의미한 차이($t=-1.629$, $p>.05$)가 나타나지 않았다.

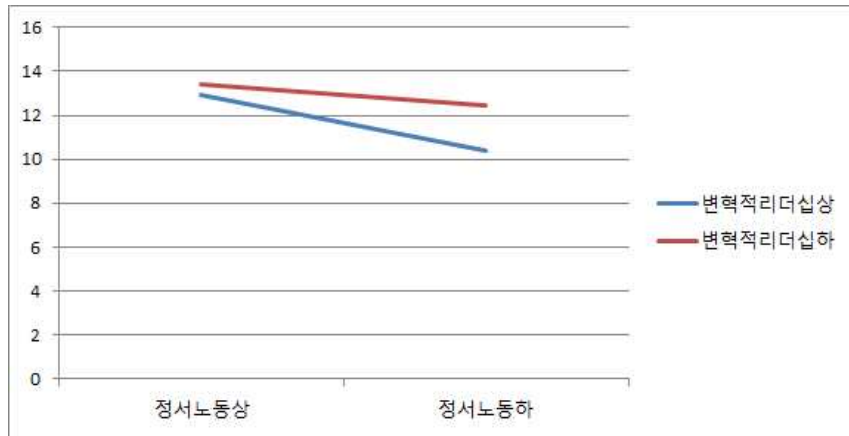


그림 1. 정서노동이 유아교사의 소진에 미치는 영향에서 원장의 변혁적 리더십의 중재효과

2) 유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향에서 원장의 거래적 리더십의 조절효과

유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향에서 원장의 거래적 리더십의 조절효과를 알아보기 위해 1단계에서 교사의 연령, 학력, 교육경력을 통제변인으로 투입한 후 2단계에서는 유아교사의 정서노동과 원장의 거래적 리더십을 3단계에서는 양변인들 간의 상호작용 변인을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과 유아교사의 신체·정서적 고갈에서 유의미한 상호작용 효과가 나타났다 표 5에 서와 같이, 3단계에서 유아교사의 정서노동($\beta=.70, p<.001$), 원장의 거래적 리더십의($\beta=-1.17, p<.001$)의 주효과가 나타났으며, 유아교사의 정서노동과 원장의 변혁적 리더십의 상호작용($\beta=.72, p<.05$)이 유의한 영향력이 나타났다. 유아교사의 사회학적 변인을 제외한 변인들의 설명력은 79%였으며 상호작용의 추가 설명력은 2%로 나타났다. 이러한 연구결과는 원장의 거래적 리더십이 정서노동이 신체·정서적 고갈에 미치는 영향을 중재함을 의미한다.

표 7.

유아교사의 직무환경 불만족에 대한 유아교사의 정서노동과 거래적 리더십의 위계적 회귀분석 (N=211)

독립변인	신체 정서적 고갈		
	1단계	2단계	3단계
연령	.11	-.01	.01
학력	-.10	-.10	-.09
교육경력	-.15	-.06	-.08
유아교사 정서노동(A)		.99***	.70***
거래적 리더십(B)		-.62***	-1.17***
A×B			.72*
R^2	.02	.81	.83
F	.436	134.757***	123.682***

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

이어서 상호작용 효과를 구체적으로 살펴보기 위하여 원장의 거래적 리더십의 상, 하 집단별로 유아교사의 정서노동과 신체정서적 고갈간의 관계를 비교한 결과를 그림 2에 제시하였다. 그림 2에서 보여지는 것과 같이 거래적 리더십이 높은 집단의 경우 정서노동이 높고($M=24.50$), 낮음($M=16.29$)에 따라 신체·정서적 고갈에서 유의미한 차이가 나타났지만($t=-5.747$, $p < .001$), 변혁적 리더십이 낮은 집단의 경우 정서노동이 높고($M=28.23$), 낮음($M=25.32$)에 따라 직무환경 불만족에서 유의미한 차이($t=-1.327$, $p > .05$)가 나타나지 않았다.

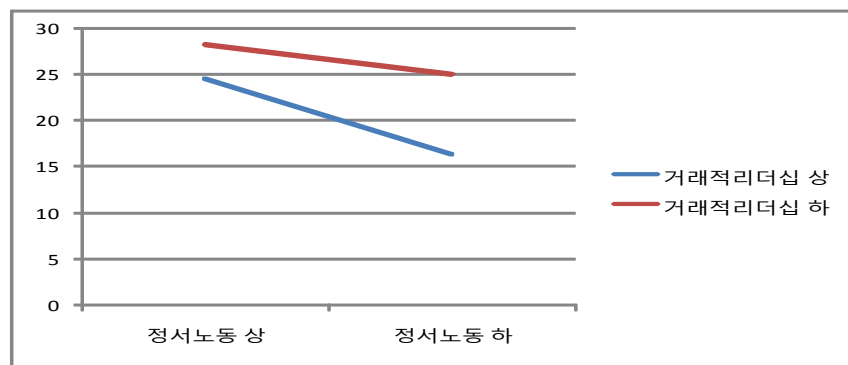


그림 2. 정서노동이 유아교사의 신체정서적 고갈에 미치는 영향에서 원장의 거래적 리더십의 중재효과

IV. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 유아교사의 정서노동이 심리적 소진에 영향을 미치는 경로에서 원장의 리더십이 그 영향을 조절하는지의 여부를 검증하는 것이었다. 연구문제에 따른 연구결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 정서노동과 심리적 소진은 정적 상관관계가 나타났으며, 원장의 변혁적 리더십, 거래적 리더십 그리고 유아교사의 심리적 소진은 부적 상관관계가 나타났다. 또한 하위 영역별로 살펴보면, 표면적인 행동과 내면행동이 모든 소진의 영역과 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 하지만 자연적인 행동은 소진과 관계가 나타나지 않았다. Ashforth와 Humphrey(1993)는 정서노동의 차원에서 표면적 행동과 내면적 행동이 정서과정에서의 노력이 요구되는 차원이라고 주장하였는데 본 연구결과는 Ashforth와 Humphrey(1993)의 주장을 지지해 준다고 볼 수 있다. 자연적인 행동은 현장에서 지각하거나 인식하는 정서를 조절하거나 꾸미는 과정 없이 현재의 정서를 자연스럽게 표현하는 과정으로 소진에는 큰 영향을 미치지 않는 것으로 볼 수 있다.

또한 원장의 거래적 리더십과 변혁적 리더십 모두 심리적 소진과 부적 상관이 나타났다. 이는 원장의 거래적 리더십의 정도가 높을수록 혹은 변혁적 리더십의 정도가 높을수록 심리적 소진이 줄어들 수 있음을 의미한다. 이러한 본 연구결과는 유아교사를 대상으로 하지는 않았지만 상사의 리더십과 심리적 소진과의 관계를 주장한 기타 연구들(하성욱, 장함자, 2014; Russell, 2014; Zopiatis & Constanti, 2010)의 주장을 지지해 주는 결과이다. Russell(2014)은 경찰관을 대상으로, Zopiatis 와 Constanti(2010)는 호텔업 종사자들을 대상으로 연구를 하였지만 두 연구들 모두에서 상사의 거래적 리더십 및 변혁적 리더십이 소진과 연관이 있음을 밝혔으며 본 연구는 이러한 연구결과를 지지해준다.

둘째 유아교사의 정서노동은 유아교사의 심리적 소진에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 본 연구결과는 교사의 정서노동과 심리적 소진과의 관련성을 주장한 선행연구자들의 연구결과(권혜진, 2008; 임지윤, 도승이, 2014; Noor & Zainuddin, 2011)와 일치한다. 정서노동은 정서적인 상황이 요구되는 상황에서 근무하는 근로자에게는 필수적으로 요구되어지는 것으로, 이를 긍정적으로 인식하거나 자신의 역할로서 자연스럽게 받아들여지게 되는 경우 직무상에서의 스트레스 등과 같이 심리적 소진을 감소시키는데에 긍정적인 역할을 하게 되는 반면에 이러한 정서노동의 강도가 높을 경우 궁극적으로 심리적인 소진을 유발시킬 수 있음을 의미한다. 유아교사의 정서적인 행동은 영유아에 대한 교육 및 보육의 출발점으로 볼 수 있다(이진화, 2007; 이병임, 2014). 특히 유아교사의 정서적인 행동은 유아 교육 현장에서 적합하면서도 기초적인 관계를 형성하는 것의 핵심이기 때문에 유아교사는 상황에 적합한 정서적 행동을 수행해야 한다(이진화, 2007; 이병임, 2014). 하지만 유아교육현장은 유아 앞에서 자

신의 정서를 조절하고 관리해야 하며(최형성, 2014), 보육 및 교육 상황에서 영유아 뿐만 아니라 여러 가족들도 함께 상대해야 하고(권혜진, 2008), 다양한 문제행동의 상황을 경험한다(Chang & Davis 2009). 그럼에도 불구하고 교사는 온정적이고 반응적인 상호작용이 일관적으로 지속적으로 이루어지기를 기대하는 상황에 놓여있다(권혜진, 2008). 교사는 자신의 정서가 조직이나 사회가 요구하는 정서에 일치하거나 이러한 규범에 동의하는 경우에는 소진을 적게 지각하는 한편 자신의 내적 정서와 외적인 정서가 불일치 하는 행동이 늘어날수록 더욱 높은 소진을 경험할 수 있다(이유경, 이선미, 2016). 그렇다고 해서 유아들을 대상으로 하는 유아교육 현장에서 유아교사의 정서적 노동의 형태를 감소시켜줄 수 있는 환경을 조성하는 것은 많은 제약이 발생할 것으로 판단된다. 이에 심리적 소진이 활용 가능한 인지적 혹은 정서적 자원들이 부족해서 나타날 수 있는 현상임을 감안해 보았을 때(Woolfolk Hoy, & Davis, 2005) 유아교사에게 정서적인 지지를 보내고 교사의 정서적 에너지를 촉진해 줄 수 있는 상담지원체계의 마련이 필요하다고 본다.

셋째, 원장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 모두 유아교사의 심리적 소진에 부적인 영향을 나타냈다. 이러한 연구결과는 원장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 높을수록 유아교사의 심리적 소진이 줄어들 수 있음을 의미한다. 이러한 본 연구결과는 원장리더십과 교사의 효능감(민성혜, 김온기, 2012), 심리적 안정감과 이직의도(전선영, 최혜순, 2013), 직무스트레스(고현, 2009; 정소라, 이경남, 2016) 등의 연구결과를 간접적으로 지지해 주는 것으로 볼 수 있다. 보육교직원의 정서노동으로 인한 소진이 단순히 개인의 역량이나 자질의 부족 때문이라고 할 수 없으며, 소진을 해결하기 위해 개인이나 기관에 재정적 지원으로 물리적인 환경을 개선해주는 데에도 한계가 있다(이유경, 이선미, 2016). 이에 원장이 변혁적인 리더십을 발휘하여 교사들에게 장시적인 비전을 제시하고 자극을 부여해주는 과정에서 유아교사의 심리적 소진이 감소할 수 있음을 본 연구결과 보여주고 있다. 특히 유아교육 기관은 공적 조직의 성격뿐 아니라 사적 조직의 특성을 가지며 구성원간의 인간관계가 친밀하고, 조직구성원간의 의사소통 관계가 비공식적인 경로로 쌍방적이고 수평적인 특성을 갖고 있다(고현, 2009). 이에 원장이 카리스마, 인간존중, 배려와 같은 변혁적 리더십을 발휘하여 유아교사들의 심리적 안녕감 및 생활방식에 긍정적인 영향을 미쳐야 함(Gilbreath & Benson, 2004)을 본 연구결과는 시사해 준다. 또한 거래적인 리더십 또한 유의미한 부적 예측변인으로 나타났다. 성과에 따른 조건적인 보상을 통해 리더는 교사들에게 달성해야 할 과업을 명확하게 할당하고 과업수행에 따른 긍정적인 보상을 제공한다(김영수, 2012). 거래적 리더십은 또한 예외에 대한 관리를 포함하는데 이는 원장들이 과업수행에 있어서 이탈, 실수 등을 예방하기 위한 적합한 기준을 마련하고 기준에 벗어났을 경우 명확하게 피드백을 전달하는 것을 의미한다. 다시 말해 원장이 동기를 부여하고 지적인 자극을 제공하여 교사의 스스로의 의식개선을 위한 기회를 제공하는 것과 더불어 합리적인 기준을 마련하여 교사가 정확한 기준하에 업무를 수행할 수 있는 환경을 제공해주는 것도 교사의 소진예방에 중요함을 본 연구결과는 시사한다.

넷째, 정서노동이 유아교사의 심리적 소진에 미치는 영향에서 원장의 변혁적 리더십과 거래적 리더

십의 조절효과를 살펴본 결과 전체 소진에서는 조절효과가 나타나지 않았지만 직무환경 불만족에서는 변혁적 리더십의 조절효과가 그리고 신체·정서적 고갈에서는 거래적 리더십의 조절효과가 나타났다. 이러한 리더십의 조절효과는 원장의 리더십에 따라 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향을 경감시키지만 리더십의 형태별로 소진의 각 하위항목에 미치는 영향이 각기 다르게 나타날 수 있음을 의미한다. 먼저 원장의 변혁적 리더십이 직무환경적 불만족에 미치는 조절효과를 살펴보면, 변혁적인 리더십이 낮은 집단의 경우 정서노동의 강도와 관계없이 정서노동이 심리적 소진에 강한 영향을 보이지만 변혁적 리더십이 높을 경우 정서노동의 강도에 따라 심리적 소진에 미치는 영향이 달라짐이 본 연구결과 나타났다. 직무환경의 불만족은 직무를 수행하는 과정에서 업무의 분담, 동료 교사 혹은 상사와의 관계, 근무의 체계들과 관련하여 느끼는 비만족감을 의미한다. 선행연구(김정희, 문혁준, 2007; 고현, 2009; Jung, 2004)들은 원장은 유아교육기관의 효과적인 경영을 위해 교사들의 성장욕구를 촉진하고 충족시키는 과정을 통해 동기화시킴으로써 교사들의 신념 및 태도를 변화시키고 자신감을 갖고 더 많은 노력과 헌신을 이끌어 내기 위하여 변혁적 리더십을 발휘하여야 함을 주장하고 있다. 특히 변혁적인 리더십을 갖춘 원장은 교사들 간의 동기유발 수준을 높여주며 리더와 구성원의 의지와 포부를 높여 조직 내의 결속력을 높여준다(박영신, 2011). 박영신(2011)의 연구에서는 원장의 변혁적 리더십이 유치원 조직 내에서의 인간관계 만족도를 높여주는 결과가 나타났다. 직무환경적 불만족이 업무수행에서의 관계에 관한 측면들에 내용들이 포함이 되는 것으로 비추어 볼 때 변혁적 리더십을 통한 동기화와 교사들의 심리정서적 지원이 교사들의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향을 완충될 수 있을 것으로 판단한다. 다른 한편 원장의 거래적 리더십은 정서노동이 유아교사의 신체정서적 고갈에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다. 신체정서적 고갈은 교사가 유아를 돌보는 과정에서 나타나는 심리적이고 신체적인 어려움을 의미한다. 교사에게 자율성을 주는 측면은 한편으로는 교사를 방임하는 것으로 볼 수 있다. 관련하여 자유방임형 리더는 리더십의 부재상태로 의사결정에 대한 판단을 정확하게 내리지 못하거나 상사로써 행동을 취하는 것을 회피하고 필요한 순간에 적합한 상호작용을 하지 못하는 경우를 의미하는 것으로 조직 구성원의 성취나 조직 몰입에 부정적인 영향을 미친다(Bass & Avolio, 1997). 유아교사는 다양하고 과다한 업무에 시달리고 있으며 여러 가지 상황을 동시에 처리하는 업무환경에 놓여있기 때문에 순간순간 많은 결정의 순간에 직면하게 된다. 거래적 리더십이 높은 원장의 경우 업무에 있어 정확한 가이드라인을 제시하고, 조직구성원의 실수나 잘못된 수행에 대한 실수를 모니터링 하고 수정해주며, 실수가 발생한 이후에도 문제해결을 돕는 방식을 취한다(Avolio & Bass, 2002). 이를 유아교육 현장에 적용하면 거래적 리더십을 지닌 원장은 유아교사의 업무수행을 위한 명확한 가이드를 제공하고 문제가 발생할 경우 이를 해결하기 위한 노력을 기울이는 것을 통하여 교사의 신체 및 정서적인 고갈을 조절해 주는 것으로 볼 수 있다. 결론적으로 본 연구결과 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 각기 다른 영역에서 교사의 정서노동이 심리적 소진에 미치는 영향을 조절하였다. 변혁적 및 거래적 리더십에 대해 연구한 대표적 학자인 Avolio(1999)는 이상적인 리더는 다양한 상황을 고려하여 리더

십을 발휘하며 변혁적인 리더십을 발휘하여 개인을 동기화 하면서도 거래적 리더십을 통하여 목표를 제시하고 구성원이 목표를 달성함을 도우며 실수나 이탈 행동을 보일 때는 적극적으로 개입하여 이를 해결함을 주장하였다. 본 연구결과는 Avolio(1999)의 주장과 궤를 같이하며, 유아교육현장에서도 원장은 유아교사의 심리적 소진을 완화하기 위해서 교사의 다양한 상황을 고려하여 변혁적 혹은 거래적 리더십을 조화롭게 발휘해야 함을 시사한다.

마지막으로 본 연구의 제한점을 살펴보면, 교사의 심리적 소진의 중요성에도 불구하고 교사의 심리적 소진에 영향을 미치는 다양한 요인들을 모두 고려하지 못한 제한점이 있다. 이에 후속연구에서는 교사의 심리적 소진에 영향을 미치는 다양한 위험 및 보호요인들이 심리적 소진에 미치는 경로에 관한 연구들이 요구된다. 또한 본 연구는 K도에 재직 중인 교사들을 중심으로 연구가 수행되었기 때문에 보다 다양한 지역의 교사들을 대상으로 연구를 실시해 볼 필요성이 제기된다.

참고문헌

- 고현(2009). 유치원장의 변혁적 리더십과 교사의 직무스트레스 및 교사 헌신 간의 관계 연구. *미래유아교육학회지*, 16(4), 447-469.
- 권성민(2011). 유아교사에 대한 사회지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 16(5), 313-333.
- 권정윤(2010). 유아교사의 정서지능과 정서노동 및 직무스트레스와의 관계. *유아교육연구*, 30(6), 269-289.
- 권정윤, 정미라, 박수경(2013). 유치원의 조직특성과 교사의 심리적 소진간의 관계. *유아교육학논집*, 17(5), 251-266.
- 권혜진(2008). 보육교사의 정서노동과 소진: 정서적 부조화의 매개효과에 대한 탐색. *인간발달연구*, 15, 93-113.
- 김경희(2010). 유치원 원장의 리더행동과 상황변수와의 적합성이 교사의 직무만족에 미치는 연구. *한국보육학회지*, 10(2), 97-112.
- 김동춘, 송미선(2005). 유치원 원장의 변혁적지도성과 조직효과성과의 관계. *열린유아교육연구*, 10(2), 291-312.
- 김명선, 안지령(2016). 유아교육기관 원장의 변혁적 리더십이 유아교사의 임파워먼트와 직무스트레스에 미치는 영향. *열린부모교육연구*, 8(4), 331-345.
- 김연옥, 천성문, 이정희(2012). 유아교사 소진 척도 개발 및 타당화. *열린유아교육연구*, 17(4), 273-298.
- 김영수(2012). 리더십 유형이 종사자의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. *한성대학교 대학원 박사*

학위논문.

- 김영은, 신정숙(2012). 원장의 감성리더십이 보육교사의 역할수행에 미치는 영향. 한국보육학회지, 12(4), 189-207.
- 김정희, 문혁준(2007). 유아교육기관 원장의 리더십이 유아교사의 임파워먼트와 조직효과성에 미치는 영향. 아동학회지, 28(6), 73-84.
- 노혜미, 유태용, 신강현(2007). 정서지능과 정서노동 전략이 직무관련 태도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(4), 529-550.
- 민성혜, 김은기(2012). 민간 어린이집 교사가 지각하는 셀프리더십과 원장 리더십이 교사효능감에 미치는 영향. 한국보육지원학회지, 8(5), 111-127.
- 박영신(2011). 유아교사의 직무만족에 대한 원장 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직문화의 영향력 연구. 열린유아교육연구, 16(3), 207-229.
- 송주연(2015). 유아교사가 인식한 교사효능감과 원장의 변혁적 리더십이 교수몰입에 미치는 영향. 한국보육학회지, 15(2), 153-171.
- 오교선, 공인숙(2015). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도에 미치는 영향. 한국보육학회 2015 춘계학술대회자료집
- 유현숙(2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 계명대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이경순, 노진형(2013). 유아교육기관 원장의 변혁적 리더십이 교사효능감과 직무만족에 미치는 영향. 육아지원연구, 8(1), 269-284.
- 이병임(2014). 유아교사의 교사효능감과 정서노동이 소진에 미치는 영향. 한국보육학회지, 14, 129-152.
- 이성복(2014). 초임교사가 지각한 원장의 변혁적 리더십, 직무스트레스, 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 21(3), 317-337.
- 이영민(2016). 교사의 심리적 소진 관련 변인에 대한 메타분석. 교사교육연구, 55(4), 441-459.
- 이유경, 이선미(2016). 보육교직원의 정서노동이 소진에 미치는 영향: 조직문화와 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 미래유아교육학회지, 23(4), 99-122.
- 이진화(2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이진화, 박은혜(2008). 개인 및 기관 정서변인이 보육교사의 정서노동에 미치는 영향. 한국교원교육연구, 25(1), 5-27.
- 이효림, 정정희(2015). 유아교육기관의 조직문화와 원장의 리더십 간의 관계: 경쟁가치모델을 기반으로 유아교육연구, 35(2), 395-410.
- 임영미, 정희정(2016). 보육교사의 정서지능, 정서노동, 정서표현이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영

- 향, 한국보육학회지 16(4), 77-105.
- 임지윤, 도승이(2014). 교사의 정서노동이 직무스트레스, 소진 및 교사효능감에 미치는 영향. 한국교원 교육연구, 31(1), 197-220.
- 전선영, 최혜순(2013). 원장의 리더십 및 보육교사의 심리적 안녕감과 이직의도의 관계. 어린이미디어연구, 12(1), 203-220.
- 정덕희(2015). 보육교사의 소진에 대한 이야기. 미래유아교육학회지, 22(2), 77-99.
- 정소라, 이경남(2016). 원장의 코칭리더십과 보육교사의 직무스트레스 및 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 21(4), 225-224.
- 조미숙, 전홍주(2016). 만 1세 영아반 교사의 정서적 노동에 대한 경험 탐색. 한국보육학회지, 16(4), 23-50.
- 지명원, 이주연(2012). 정서노동자의 자아탄력성, 스트레스 대처방식이 직무스트레스에 미치는 영향. 한국보육학회지, 12(2), 249-163.
- 채영란(2016). 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계: 교사의 심리적 소진의 매개효과를 중심으로. 유아교육학논집, 20(4), 27-46.
- 최형성(2014). 어린이집 교사의 정서노동이 소진에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 유아교육학논집, 18(5), 271-292.
- 하성욱, 장함자(2014). 직무요구와 직무소진 그리고 리더십 유형간의 관계에 관한 연구. 인적자원관리연구, 21(4), 23-47.
- 한국직업능력개발원(2013). 정서노동의 직업별 실태. KRIVET Issue Brief, 26.
- 황유경(2010). 유아교육기관의 원장의 변혁적·거래적 리더십과 교사효능감의 관계 연구: 팔로워십 (followership)의 조절효과를 중심으로. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H.(1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Avolio, B. J.(1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Sage.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M.(2002). *Manual for the multifactor leadership questionnaire (Form 5X)*. Redwood City, CA: Mindgarden.
- Barnett, K., McCormick, J., & Conners, R.(2001). Transformational leadership in schools—panacea, placebo or problem?. *Journal of Educational Administration*, 39(1), 24-46.
- Bass, B. M.(1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J.(1997). *Concepts of leadership. Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations*, 3-23.

- Bolton, S. C.(2004). *Emotion management in the workplace*. Palgrave Macmillan.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T.(2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 7(1)*, 57-67.
- Brouwers, A., & Tomic, W.(2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education, 16(2)*, 239-253.
- Chang, M. L., & Davis, H. A.(2009). Understanding the role of teacher appraisals in shaping the dynamics of their relationships with students: Deconstructing teachers' judgments of disruptive behavior/students. *Advances in teacher emotion research*(pp. 95-127). Springer US.
- Gilbreath, B., & Benson, P. G.(2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress, 18(3)*, 255-266.
- Gilstrap, C. M.(2005). *Closing in on closeness: Teacher immediacy as a form of emotion labor*. Unpublished doctoral dissertation, Colorado State University, Colorado Spring, CO.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K.(2002). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*. Belmont, CA, US: Wadsworth/Thomson Learning.
- Hargreaves, A.(1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education, 14(8)*, 835-854.
- Hebson, G., Earnshaw, J., & Marchington, L.(2007). Too emotional to be capable? The changing nature of emotion work in definitions of 'capable teaching'. *Journal of Education Policy, 22(6)*, 675-694.
- Jung, J.(2004). *Transformational leadership in early childhood education: A qualitative study of three korean early childhood organizations*. Unpublished Ed. D. Dissertation, Teachers College, Columbia University.
- Maslach, C., & Jackson, S. E.(1981). *MBI: Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA, 1(2), 49-78.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P.(2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52(1)*, 397-422.
- Milner, H. R., & Woolfolk Hoy, A.(2003). Teacher self-efficacy and retaining talented teachers: A case study of an African American teacher. *Teaching and Teacher Education, 19(2)*, 263-276.
- Noddings, N.(1996). Stories and affect in teacher education. *Cambridge Journal of Education, 26(3)*, 435-447.
- Noor, N. M., & Zainuddin, M.(2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology, 14(4)*, 283-293.
- Russell, L.(2014). An empirical investigation of high-risk occupations: Leader influence on employee

- stress and burnout among police. *Management Research Review*, 37(4), 367-384.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S.(2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Woolfolk Hoy, A., & Davis, H.(2005). Teachers' sense of efficacy and adolescent achievement. *Adolescence and Education*, 5, 117-137.
- Ybema, J. F., Evers, M. S., & van Scheppingen, A. R.(2011). A longitudinal study on the effects of health policy in organizations on job satisfaction, burnout, and sickness absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(11), 1251-1257.
- Zopiatis, A., & Constanti, P.(2010). Leadership styles and burnout: Is there an association?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(3), 300-320.

Abstract

Analysis of Mediating and Moderating Effect of Directors’ Leadership between Early Childhood Teachers’ Emotional Labor and their Burn Out

Jung, Jae Eun

(Dept. of Early Childhood Education, DooWon Technical University)

Kim, Sung Hyun

(Dept. of Child Care Education, DongNam Health University)

The purpose of this study was to analyze the mediating and moderating effect of directors’ transformational leadership or transactional leadership between early childhood teachers’ emotional labor and their burn out. The subjects were 211 early childhood teachers in the kindergartens and day care centers located in Kyonggido. ‘Emotional Labor Assessment for Early Childhood Teachers’, ‘Assessment of Directors’ Transformational Leadership or Transactional Leadership’, and ‘Early Childhood Teachers’ Burn Out Assessment’ were used in the collection of data. It used Pearson’s correlation and Multi-Regression Analysis to analyze the data. The results of this study are as follows; first, there were positive correlations between early childhood teachers’ emotional labor and their burn out. And, there was negative correlations between early childhood teachers’ burn out and directors’ transformational leadership or transactional leadership. Second, it was revealed that early childhood teachers’ emotional labor was found as the positive predict variable for effecting their burn out. Third, it was revealed that directors transformational leadership or transactional leadership was found as the negative predict variable for effecting early childhood teachers’ burn out. Fourth, directors’ transformational leadership was a mediating effect of job environment dissatisfaction which is a sub area of burn out. In addition, directors’ transactional leadership was a mediating effect of physical-emotional exhaustion which is a sub area of burn out.