

본 연구는 보육교사의 직무소진, 임파워먼트, 행복 플로리시 간의 상관관계와 직무소진과 임파워먼트가 행복플로리시에 미치는 상대적 영향력을 알아보고자 하였다. 서울, 경기, 전남 지역의 보육교사 296명을 대상으로 설문조사를 실시하였고 자료처리는 SPSS 21.0을 이용하여 상관 분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다. 연구결과는 첫째, 직무소진은 임파워먼트 및 행복플로리시와 유의미한 부적상관을 보였고 임파워먼트는 행복플로리시와 유의미한 정적 상관을 보였다. 둘째, 보육교사의 행복플로리시에 미치는 상대적인 영향력은 임파워먼트가 직무소진보다 높았고, 하위요인별로 미치는 영향력은 임파워먼트의 지위, 전문성, 자율성, 자아효능감 요인과 직무소진의 직무환경 불만족 요인 순이었다. 이 같은 결과는 보육의 질 제고를 위한 기초자료를 제공했다는 점에서 시사하는 바가 있으며, 보육교사의 행복 플로리시 증진을 위해 직무소진을 낮추고 임파워먼트를 높일 수 있는 효율적인 방안, 즉 직무 환경의 개선, 보육교사의 지위와 자율성 보장, 전문성 함양을 위한 지원 강화 등이 모색되어야 할 것이다.

■ 주제어: 보육교사
직무소진
임파워먼트
행복플로리시

보육교사의 직무 소진, 임파워먼트가 행복플로리시에 미치는 영향

The Effects of Job Burnout and Empowerment on the Flourishing of Child Care Teachers

이 신 영¹⁾ 서 원 경²⁾
Shin Young Lee Won Kyung Seo

I. 서론

최근 우리나라 보육정책의 방향은 보육의 양적 확대에서 보육의 질적 제고로 새로운 국면을 맞고 있다. 취업모 증가에 따른 보육기관의 확산 요구와 2012년 영유아 무상보육의 전면적인 실시로 양적 증가를 거듭해오던 보육기관이 최근 저출산율로 인해 감소의 추세를 보이기 시작했다. 2013년 43,770개소였던 보육기관이 2017년 40,238개소(보건복지부, 2017)로 줄었으며 학부모의 요구에 부응하여 보육의 질을 높이기 위한 다양한 정책방안이 강구되고 있다.

보육의 질은 물리적 환경, 교사 대 영유아 비율, 영유아 집단 크기, 보육교사의 경력 및 교육 수준 등의 구조적 요인과 보육교사의 자질이라 할 수 있는 보육교사 개인의 민감성, 반응성, 상호작용 수준, 인성, 가치관, 도덕성, 상호작용방법, 교수학습방법 등과 같은 과정적 요인에 의해 좌우된다(NICHD Early Child Care Research Network, 2005). 보육의 질에 영향을 주는 구조적 요인은 영유아보육법 및 보육기관 평가기준에 의해 비교적 통제가 용이하나 과정적 요인은 보육교사의 내면적 조건인 정의적 자질과 밀접한 관련(최운정, 2009; Berk, 1985)이 있기에 통제가 쉽지 않으며 구조적 요인을 일정한 수준으로 끌어올리는 것보다 까다롭고 어려운 과정이다.

긍정심리학에 따르면 보육교사의 질 높은 내면적 자질은 교사의 긍정적 심리상태가 이루어질 때 가능하고 보육교사의 긍정적 심리상태는 보육교사가 행복을 느낄 때 이루어질 수 있다(황해익, 강현미, 탁정화, 2014). 여기서 행복이란 시대와 문화를 초월하여 인류가 보편적으로 추구하는 가치이자 궁극적인 삶의 목표이기에(김미진, 2015) 최근 행복의 가치는 개인적 측면으로만 국한되는 것이 아니라 사회적 측면으로 확장되어 개인 자신이 소속된 사회의 성장·발달을 위한 필수 불가결한 조건으로 간주되고 있다(김미진, 2015). 이러한 관점에서 볼 때 행복한 보육을 위해서는 우선적

1) 세한대학교 유아교육과 교수, 제1저자
2) 삼육대학교 유아교육과 강사, 교신저자
(cute410@hanmail.net)

으로 보육의 주체인 영유아, 보육교사, 부모가 자신의 삶에 대한 만족감을 느낄 필요가 있다. 특히 오랜 시간 영유아와 함께 생활하는 보육교사의 행복은 보육의 질 향상에 긍정적인 기여를 할 뿐만 아니라 영유아의 성장·발달에 직접적인 영향을 미치므로(DeMulder, Denham, Schmidt, & Mitchell, 2000; Van Petegem, Creemers, Rossel, & Aelterman, 2005) 보육교사의 행복을 위해 보육현장에 대한 다각적인 고찰이 필요하다 하겠다(김성숙, 2013; 이경민, 최윤정, 2009; 황해익, 김미진, 김병만, 2014; 황해익, 김미진, 탁정화, 2013).

Seligman(Seligman, 2006; Seligman, Rashid, & Parks, 2006)은 행복에 대한 두 가지 흐름인 쾌락주의적 입장과 자아실현적 입장을 통합하여 행복이론을 제안하였다. 이 이론에서 '행복'은 과학적으로 보다 다루기 쉬운 세 가지의 구성요소인 긍정적 정서(즐거운 삶, pleasant life), 의미(의미 있는 삶, meaningful life), 몰입(몰입하는 삶, engaged life)으로 이루어지며, 행복한 삶이란 즐거운 삶, 의미 있는 삶, 몰입하는 삶이 어우러지는 것을 의미한다(권석만, 2008; 임영진, 2010; 홍용희, 나영이, 장현진, 김혜진, 전우용, 2013; Biswas-Diener & Dean, 2009; Seligman, 2006). 그러나 시간이 지남에 따라 Seligman(2006)이 제시한 행복이론은 사람들이 특정 시점의 기분에 따라 일시적으로 행복 여부를 결정하는 경향이 있고 긍정적 정서, 의미, 몰입의 세 가지 구성요소만으로 행복을 설명하는 데는 한계를 보여주었기에 비판을 받았다(황해익 외, 2013). 이에 Seligman(2011)은 기존의 행복의 개념을 뛰어넘어 행복의 지속성을 의미하는 행복플로리시(flourishing)를 제안했으며 본 연구에서는 보육의 질과 관련하여 시점적 행복관이 아닌 지속적으로 증진되는 행복플로리시의 개념에서 보육교사의 행복을 살펴보고자 한다.

보육교사 행복플로리시와 관련된 연구는 보육교사의 행복플로리시가 교사의 상호작용, 효능감, 창의성 등 개인의 직무능력에 미치는 영향을 알아보는 연구(김성숙, 2013; 김혜리, 조형숙, 2013; 박성혜, 박은주, 2014; 황해익, 탁정화, 홍성희, 2013), 보육교사 행복플로리시와 개인의 성격적 요인과의 관련성에 관한 연구(김미진, 황해익, 2015; 정명자, 최혜순, 2014; 탁정화, 강현미, 2014; 한중화, 2014a)가 대부분이다. 그

다음으로 보육교사의 행복플로리시를 증진시킬 수 있는 프로그램 개발 연구(김미진, 황해익, 2015; 박윤, 양진희, 2013; 양진희, 2013; 최윤정, 2009), 보육교사 행복플로리시와 보육기관의 조직문화 및 조직 풍토와 관련된 연구(이효림, 차정주, 2015; 한중화, 2014b), 기관 내 의사소통과 관련된 연구(김미희, 김낙홍, 2015) 등이 있으며 아주 소수이긴 하지만 보육교사의 임파워먼트와 관련한 연구(서연실, 온은아, 2016; 이수천, 박진희, 조미애, 최윤석, 2013; 한중화, 2016; 현채송, 2011) 등이 이루어졌다.

또한 보육의 질적 측면에서 교사의 임파워먼트(empowerment)를 살펴볼 때 임파워먼트는 보육교사 직무의 중요성을 인식하고 전문적으로 자신의 업무를 처리할 수 있는 능력을 갖추는 것을 의미한다. Short와 Rinehart(1992)는 의사결정, 전문성, 지위, 자아효능감, 자율성, 영향력으로 임파워먼트를 측정할 수 있다고 하였다. 즉, 임파워먼트를 직무에 대해 전문성을 가지고 의사결정 과정에 참여하여 자신의 의사를 정확히 전달할 수 있는 능력, 자신의 위치의 중요성을 인식하는 것 그리고 자신이 보육교사로서 효능감을 가지고 있다고 인식하고 자율적으로 업무를 처리하며 자신의 업무가 보육에 영향을 준다는 것을 인식하는 것 등 다양한 하위요인을 통합하여 측정할 수 있다는 것이다. 임파워된 보육교사는 보육기관이 최선의 의사결정을 하도록 노력하며 보육에 애착을 가지고 자신의 능력을 최대한 발휘하고 비전을 가지고 업무에 임한다(강중수, 2010; 임창희, 김영천, 2003; Firestone & Pennell, 1993; Wallace, 1995).

교사 임파워먼트와 행복의 관계에 대한 선행연구에 의하면 교사 임파워먼트와 행복은 유의미한 정적상관을 보이며(김미진, 김병만, 2017; 서연실, 온은아, 2016; 이수천 외 2013; 한중화, 2016; 현채송, 2011; Biron & Bamberger, 2010; Lunberg, Hansson, Wentz, & Björkman, 2008) 임파워먼트가 행복감을 증진시키는 매개변인으로 작용하는 등(김미진, 김병만, 2015) 임파워먼트가 행복감과 관련된 변인임을 알 수 있다.

현재 우리나라의 보육교사는 자신에게 부과된 업무처리를 위해 평일 대부분의 시간을 보육기관에서 보내므로 기관에서의 행복은 보육교사 개인의 행복플로리시에 영향을 줄 수 있다. 그런데 보육교사는 초과근무를 포함하여 일일 9시간 이상 근무(강은진, 2017)하고 있으

며 1인당 영아반의 경우 영아 3~7명, 유아반의 경우 15~20명을 담당해야 한다. 또한 대부분의 보육기관이 소규모로 운영되어 보육교사가 행정업무, 등하원 버스 차량 탑승 등 보육 이외의 다양한 기타 업무를 병행할 수 밖에 없는 실정이다. 휴게시간 확보와 연차 휴가의 사용도 여의치 않아 직무소진에 처할 가능성이 높으며, 보육교사의 직무소진은 결국 보육교사의 영유아에 대한 무관심을 유발하고 교수효능감을 떨어뜨릴 뿐만 아니라 중국에는 보육교사 개인의 행복플로리시도 저해하게 된다.

직무소진은 보육교사가 기관에서 장기간 스트레스 상황에 노출되어 나타나는 반응으로 무능감, 정서적 피폐, 자율성 상실과 같은 심리적 징후를 보여주기에 (Maslach & Jackson 1986) 신체-정서적 고갈, 직업적 회의, 직무 환경적 불만족, 무능감 등의 다양한 하위요인을 통해 살펴볼 필요가 있다(김연옥, 2012).

보육교사의 직무소진과 관련된 연구들(노은호 2012; 오선균, 2001)은 보육기관의 근무 여건과 관련된 요인이 보육교사의 직무소진과 관계가 있다는 것을 밝히고 있으며 교사의 직무소진과 임파워먼트와의 관계에 대한 연구(강중수, 2010)는 임파워먼트가 직무소진을 감소시키는 효과가 있다고 하였고 이는 임파워 된 보육교사가 동일한 보육현장에서 느끼는 직무소진 정도가 그렇지 않은 보육교사보다 덜 하다는 것을 보여준다.

교사 직무소진과 행복플로리시와의 관계를 밝힌 연구(이경민, 박주연, 2015; 차정주, 이효림, 2015; Maslach, 2003)는 직무소진이 행복플로리시와 부적 상관관계가 있으며 하위변인 중 무능감, 신체·정서적 고갈이 행복플로리시를 설명한다고 하였다. 즉, 교사는 매일 예측 불가능한 환경에서 다양한 업무를 동시에 처리해야 됨에 따라 심리적 무능감을 겪게 되고 영유아 및 부모의 요구에 제한 없이 민감하게 반응해야 하는 긴장 상태의 지속이 신체 및 정서적 에너지의 고갈로 이어져 교사의 직무소진을 유발하게 되고 이는 행복플로리시를 낮추게 되는 요인이 된다는 것이다.

이 같이 선행연구를 살펴보았을 때 보육교사의 직무소진과 임파워먼트와의 관계, 교사 임파워먼트, 직무소진 각각의 변인과 행복플로리시와의 관계를 알아보는 연구는 있으나 보육교사의 직무소진, 임파워먼트, 보육교사의 행복플로리시의 관계를 통합하여 알아본 연구, 세 변인의 하위변인 간의 관계를 살펴본 연구 그리고

직무소진, 임파워먼트가 보육교사의 행복플로리시에 미치는 위계적 영향력을 살펴본 연구는 미흡함을 알 수 있다. 선행연구를 통하여 세 변인이 각각 서로 관련되어 있고 하위변인을 통합하여 고찰해야 하는 바, 이를 고려하여 관계 및 위계적 영향력을 살펴보는 것은 보육현장의 질적 수준 개선을 위한 조치 사항을 결정하는데 도움을 주리라 사료된다. 이에 본 연구는 이상의 연구 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제1. 직무소진, 임파워먼트, 보육교사의 행복플로리시 간의 관계는 어떠한가?

연구문제2. 직무소진, 임파워먼트가 보육교사의 행복플로리시에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 서울, 경기, 전남 지역의 국공립어린이집, 법인어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집 등에 근무하는 보육교사 320명을 임의표집(convenient sampling)을 통해 선정하였다. 보육교사 연수기관과 단위기관을 직접 방문하여 연구목적과 방법에 대한 충분한 설명을 한 후에 설문조사가 이루어졌으며 설문지의 배부와 회수는 2018년 7월 1일부터 9월 30일까지 실행되었다. 설문지는 전체 320부 중 미회수되거나 불성실하게 작성된 24부(7.5%)를 제외한 최종 296부(92.5%)가 분석되었다. 연구대상의 일반적 특성은 표 1과 같다.

표 1. 연구대상의 일반적 특성 (N = 296)

변인	구분	N	%
연령	20대	103	34.8
	30대	91	30.7
	40대	79	26.7
	50대 이상	23	7.8
학력	전문대 졸	154	52.1
	4년제 대학교 졸	99	33.6

변인	구분	N	%
학력	대학원 이상	10	3.7
	보육교사교육원	31	10.6
경력	3년 이하	96	32.4
	3~5년	95	32.1
	5~10년	74	25.0
	10년 이상	31	10.5
계		296	100.0

2. 연구 도구

1) 행복플로리시

본 연구에서는 보육교사의 행복플로리시를 측정하기 위해 Seligman(2011)이 제시한 행복플로리시 관련 변인을 토대로 Butler과 Kern(2013)이 개발한 다차원적 행복플로리시척도를 전정애(2015)가 번역·수정한 도구를 교수 3인과 보육교사 5인의 안면타당도를 거쳐 사용하였다. 다차원적행복플로리시척도는 긍정적 기분과 만족감인 '긍정적 정서' 관련 3문항, 일에 대한 흥미와 몰입에 대한 내용으로 '몰입' 관련 3문항, 대인관계 만족에 대한 내용으로 '관계' 관련 각 3문항, 목적의식 및 의미 있는 삶에 대한 내용으로 '의미' 관련 3문항, 설정한 목표 성취 및 책무 처리에 대한 내용으로 '성취' 관련 3문항, 직장에서의 전반적인 행복감인 '전반적 행복플로리시' 1문항, 총 16개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 10점 Likert 척도로 이루어져 점수가 높아질수록 높은 행복플로리시를 나타내는 것으로 측정할 수 있도록 구성되었다. 본 척도의 신뢰도는 .95이다.

표 2. 행복플로리시 척도의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	Cronbach's α
긍정적 정서	1, 2, 3	.92
몰입	4, 5, 6	.82
관계	7, 8, 9	.80
의미	10, 11, 12	.94
성취	13, 14, 15	.86
전반적 행복플로리시	16	
전체		.95

2) 보육교사 임파워먼트

본 연구에서 사용한 임파워먼트 측정도구는 Short와 Rinehart(1992)가 개발한 학교구성원 임파워먼트 척도 (SPES: School Participant Empowerment Scale)를 이철수(2007)가 번역·수정하여 사용한 유아교사용 임파워먼트 검사도구를 근거로 교수 3인과 보육교사 5인의 안면타당도를 거쳐 보육 관련 용어로 수정·보완하여 사용하였다. 본 도구는 자신의 업무일정을 스스로 결정할 수 있는지에 대한 '의사결정' 관련 10문항, 연수 기회 보장 및 전문가로서 대우받고 있는지 등 '전문성' 관련 11문항, 동료, 영유아, 학부모에게 교사로서 존중받고 능력 있는 교사로 지각하고 있는지에 대한 '지위' 관련 14문항, 영유아의 특성 및 발달수준을 이해하고 영유아가 주도적인 학습을 하도록 지원하는 교사인지에 대한 '자아효능감' 관련 4문항, 무엇을 가르칠 것인가에 대한 의사결정의 권한 등 '자율성' 관련 6문항, 다른 교사들과 유아들에 대한 영향을 끼치는 사람인지에 대한 '영향력' 관련 8문항, 총 6개 하위변인 53문항으로 구성되어 있다.

표 3. 보육교사 임파워먼트 척도의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	Cronbach's α
의사결정	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	.90
전문성	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26,	.90
지위	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	.88
자아효능감	36, 37, 38, 39	.90
자율성	40, 41, 42, 43, 44, 45	.86
영향력	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53	.83
전체		.95

3) 직무소진

보육교사의 직무소진을 알아보기 위하여 김연옥(2012)이 개발한 유아교사 소진척도를 교수 3인과 보육교사 5인의 안면타당도를 거쳐 보육현장에 적절한 용어로 수정·보완하여 사용하였다. 본 척도는 '신체·정

서적 고갈' 관련 8문항, '직업적 회의' 관련 4문항, '직무 환경적 불만족' 관련 3문항, '무능감' 관련 3문항, 총 18문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도를 사용하여 매우 그렇다 5점에서 매우 그렇지 않다는 1점까지 응답하도록 되어 있고 점수가 높을수록 보육교사의 직무소진이 높은 것을 의미한다. 본 연구도구의 전체신뢰도는 .92이다.

표 4. 보육교사 직무소진 척도의 하위요인과 신뢰도

하위요인	문항번호	Cronbach's α
신체·정서적 고갈	1, 2, 3, 6, 7, 11, 12, 17	.86
직업적 회의	5, 13, 16, 18*	.81
직무 환경적 불만족	4, 9, 14	.79
무능감	8, 10, 15	.83
전체		.92

*역채점 문항

3. 자료 처리 및 분석

본 연구에서 자료처리는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 보육교사의 직무소진, 임파워먼트, 행복플로리시에 대한 평균과 표준편차를 구하기 위해 기술통계분석을 하였으며 둘째, 연구도구의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 검사를 하였다. 셋째, 연구변인들 간의 상관관계를 분석하기 위해 Pearson의 적률상관계수를 살펴보았으며 넷째, 보육교사의 행복플로리시에 미치는 직무소진과 임파워먼트의 상대적 영향력을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였고 다중공선성도 검증하였다.

III. 결과 및 해석

1. 보육교사의 직무소진, 임파워먼트, 행복플로리시의 평균과 표준편차

보육교사의 직무소진, 임파워먼트, 행복플로리시의 평균과 표준편차를 제시하면 표 5와 같다. 보육교사 직무소진의 전체평균은 2.34로 중간값 보다 조금 낮은 수준이며 하위요인 중에서는 '신체·정서적 고갈($M =$

2.58, $SD = .76$)'로 인한 직무소진이 가장 높은 것으로, '무능감($M = 1.99, SD = .66$)'으로 인한 직무소진이 가장 낮은 것으로 나타났다. 임파워먼트의 전체 평균은 3.51로 중간값보다 높은 수준이었으며 하위요인에서는 영유아의 특성 및 발달수준을 이해하고 영유아가 주도적인 학습을 하도록 지원하면서 교사가 갖게 되는 '자아효능감($M = 3.92, SD = .64$)'이 가장 높았으며 자신의 업무일정을 스스로 결정할 수 있는 '의사결정($M = 3.15, SD = .78$)'이 가장 낮게 나타났다. 행복플로리시의 전체평균은 7.37로 중간값보다 높은 수준이었고 하위요인 중 대인관계에서의 만족을 의미하는 '관계($M = 7.75, SD = 1.41$)'가 가장 높게 나타난 반면 '긍정적 정서($M = 6.96, SD = 1.64$)'는 가장 낮게 나타났다.

표 5. 보육교사의 직무소진, 임파워먼트, 행복플로리시의 평균과 표준편차

변인	하위변인	M	SD
직무 소진	신체·정서적 고갈	2.58	.76
	직업적 회의	2.33	.58
	직무 환경적 불만족	2.27	.76
	무능감	1.99	.66
	전체	2.34	.55
임파워먼트	의사결정	3.15	.78
	전문성	3.72	.65
	지위	3.28	.57
	자아효능감	3.92	.64
	자율성	3.45	.76
	영향력	3.56	.69
	전체	3.51	.53
행복 플로리시	긍정적 정서	6.96	1.64
	몰입	7.40	1.35
	관계	7.75	1.41
	의미	7.32	1.62
	성취	7.35	1.44
	전반적 행복플로리시	7.53	1.61
	전체	7.37	1.34

2. 보육교사의 직무소진, 임파워먼트, 행복플로리시 간의 상관관계

보육교사의 직무소진, 임파워먼트, 행복플로리시 간의 상관관계를 분석하기 위해 Pearson의 적률상관계수

(r)를 살펴본 결과는 표 6과 같다. 보육교사의 직무소진과 임파워먼트 간에는 유의미한 부적상관($r = -.36, p < .01$)이 있는 것으로 나타났고 직무소진과 행복플로리시 간에도 유의미한 부적상관($r = -.42, p < .01$)이 있는 것으로 나타났다. 반면 임파워먼트와 행복플로리시 간에는 유의미한 정적상관($r = .48, p < .01$)이 있는 것으로 나타났다. 다른 요인 간의 하위요인의 상관계수를 살펴보면 $-.13 \sim .55$ 로 통계적으로 유의미한 상관관계를 보였으며 동일 요인 간의 하위요인의 상관계수는 직무소진 $.40 \sim .69$, 임파워먼트 $.47 \sim .71$, 행복플로리시 $.68 \sim .92$ 로 나타났다.

3. 보육교사의 행복플로리시에 미치는 직무소진과 임파워먼트의 상대적 영향력

보육교사의 행복플로리시에 대한 직무소진, 임파워먼트의 고유한 설명력을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 변인들 간의 다중공선성을 확인하기 위해 Durbin-Watson 값에 대한 검증을 실시한 결과, Durbin-Watson 값이 1.92로 정상분포곡선을 의미하

표 7. 행복플로리시에 미치는 직무소진과 임파워먼트의 상대적 영향력

	1단계			2단계			
	B	SE	β	B	SE	β	
직무소진	신체·정서 고갈	-.27	.12	-.15**	-.18	.11	-.10
	직업적 회의	.02	.17	-.01	-.05	.15	-.02
	직무환경 불만족	-.51	.12	-.29***	-.24	.11	-.13*
	무능감	-.19	.15	-.10	-.04	.14	-.02
임파워먼트	의사결정			.03	.12	.02	
	전문성			.40	.14	.19**	
	지위			.86	.16	.37***	
	자아효능감			.28	.12	.13*	
	자율성			.27	.12	.15*	
영향력			-.03	.14	-.01		
			$R^2 = .20$		$R^2 = .42$		
			$\Delta R^2 = .20$		$\Delta R^2 = .22$		
			$F = 18.26***$		$F = 20.47***$		

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

표 6. 보육교사의 직무소진, 임파워먼트, 행복플로리시 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. 신체정서고갈	1																		
2. 직업적회의	.46**	1																	
3. 직무환경 불만족	.59**	.39*	1																
4. 무능감	.48**	.69**	.43**	1															
5. 직무소진전체	.81**	.77*	.78*	.80*	1														
6. 의사결정	-.07	-.17**	-.23**	-.13*	-.19**	1													
7. 전문성	-.15**	-.19**	-.36**	-.22**	-.29**	.56**	1												
8. 지위	-.28**	-.15**	-.31**	-.20**	-.31**	.51**	.61**	1											
9. 자아효능감	-.27**	-.31**	-.34*	-.43*	-.43**	.28*	.46**	.46**	1										
10. 자율성	-.03	-.18*	-.17**	-.17**	-.17*	.67**	.51**	.49**	.40**	1									
11. 영향력	-.11	-.27**	-.25**	-.26**	-.28**	.58**	.48**	.62**	.46**	.64**	1								
12. 임파워먼트 전체	-.19**	-.28**	-.35**	-.30**	-.35**	.79**	.77**	.78**	.64**	.81**	.81**	1							
13. 긍정적정서	-.32**	-.20**	-.39**	-.18**	-.35**	.29**	.45**	.52**	.26**	.21**	.33*	.43**	1						
14. 몰입	-.38**	-.23**	-.36**	-.28**	-.40**	.21**	.40**	.50**	.41**	.19**	.28*	.41**	.79**	1					
15. 관계	-.23**	-.22**	-.37**	-.33**	-.37**	.24**	.43**	.39**	.38**	.19**	.24**	.39**	.67**	.71**	1				
16. 의미	-.35**	-.20**	-.37**	-.23**	-.37**	.26**	.41**	.51**	.38**	.17**	.28**	.42**	.76**	.77**	.69**	1			
17. 성취	-.32**	-.21**	-.33**	-.28**	-.36**	.26**	.40**	.51**	.43**	.20**	.34*	.45**	.70**	.77**	.72**	.86**	1		
18. 전반적 행복플로리시	-.25**	-.21*	-.37**	-.18*	-.29**	.14**	.35**	.37**	.29**	.29**	.23**	.31*	.69**	.64**	.68*	.76**	.76**	1	
19. 행복플로리시 전체	-.36*	-.24*	-.41**	-.29*	-.42**	.28**	.47**	.55**	.41**	.21**	.33*	.47**	.88**	.89**	.84**	.92**	.91**	.82**	1

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

는 2에 근접하므로 잔차에 대한 상관이 낮고 다중공선성이 없음을 알 수 있었다. 표 7을 살펴보면, 1단계로 직무소진 요인을 투입하였을 때 직무소진 요인이 행복플로리시의 20%를 설명하는 것으로 나타났으나($p < .001$, $F = 18.26$) '직업적 회의'와 '무능감'의 하위요인을 제외한 '신체·정서적 고갈'과 '직무환경 불만족'의 하위요인만 유의하게 설명력이 있었다. 2단계로 임파워먼트 요인을 투입하였을 때 보육교사의 행복플로리시에 대한 설명력을 22% 증가시켰으나($p < .001$, $F = 20.47$) 의사결정관련과 영향력의 요인을 제외한 '전문성 관련', '지위', '자아효능감 관련', '자율성 관련'의 4요인에서만 유의한 설명력이 있었다. 전체 요인으로 볼 때 지위, 전문성 관련, 자율성 관련, 자아효능감 관련과 직무환경 불만족 순으로 설명력이 크다는 것을 알 수 있고 모든 요인의 행복플로리시에 대한 설명력은 총 42%였다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 직무소진, 임파워먼트와 행복플로리시와의 관계를 알아보고 두 가지 요인이 보육교사의 행복플로리시에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위한 목적으로 실시되었다. 본 연구의 결과를 근거로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무소진, 임파워먼트와 행복플로리시와의 관계를 분석해 본 결과, 먼저 보육교사의 직무소진과 임파워먼트는 부적상관 관계를 보여 권석만(2008)의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 이는 다양한 업무를 동시에 처리하고 영유아와 부모의 요구에도 즉각적으로 반응해야 되는 업무에 스트레스를 받아 직무소진이 될 가능성이 높은 보육교사는 자신의 직무에 대한 전문성과 중요성을 자각하고 효율적으로 업무를 처리하는 능력이 저하될 수 있음을 의미한다. 반면 직무소진이 낮은 보육교사는 의사결정, 업무처리에 최대한의 능력을 발휘할 수 있기에 보육현장에서는 보육교사의 직무소진을 낮추고 임파워먼트를 높이기 위한 노력이 강구될 필요가 있다.

또한 보육교사의 직무소진과 행복플로리시 간에도 부적상관이 있으며 직무소진의 하위요인인 신체·정서적 고갈, 직업적 회의, 직무환경적 불만족, 무능감 모두 보육교사의 행복플로리시와 유의미한 부적상관 관계를 나

타내어 차정주와 이효림(2015)의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 행복플로리시가 낮은 보육교사 집단이 높은 집단보다 직무소진이 높았고 행복플로리시가 교사의 소진을 예방하고 매개할 수 있는 중요한 요인이라고 본 연구결과들(이지연, 김희열, 2016; 차정주, 이효림, 2015; Biron & Bamberger, 2010; Lunberg et al, 2008)과 맥락을 같이한다. 따라서 보육교사의 행복플로리시를 높이기 위해서는 보육기관의 운영관리를 효율적으로 이끌어 직무소진 정도를 낮추어야 할 것이며 직무소진의 모든 하위요인이 행복플로리시와 유의미한 관계를 나타낸 바, 소진의 하위요인을 해결할 수 있는 대안이 마련될 필요가 있다.

신체·정서적 고갈과 관련하여 보육교사는 영유아의 직접 보육을 비롯하여 행정, 부모와의 관계형성, 지역사회 연계 등 고강도의 많은 직무를 수행하고 있으므로 보육교사의 행복플로리시를 높이기 위해서는 적절한 업무 분배, 전문성 있는 기타 인력 투입 등의 방안을 통해 직무 강도를 감소시켜 주어야 할 것이다. 보육교사의 직업적 회의는 영유아 부모에 의한 신체·정서적 폭행, 과도한 업무 요구 등으로 인한 것(김창기, 2011)이 많으므로 국가적인 차원에서의 체계적인 부모교육프로그램을 통해 영유아의 부모가 보육교사에게 자신의 역할과 관련된 업무를 떠넘기거나 교사에게 적절치 않은 언행을 하지 않도록 지도해야 할 것이다. 보육교사의 직무환경적 불만족으로는 다양한 업무의 중첩 및 휴식 시간 보장의 어려움 등을 들 수 있는데 보육기관에 다양한 보조 인력의 지원이 이루어지고는 있으나 여전히 보육교사는 하루일과에 따라 다양한 업무를 담당하고 있으며, 그 과정에서 인력이 지원되지 않거나 과도한 업무가 배정되어 피로감을 느끼거나 분노하게 되는 것이다(강은진, 2017). 또한 일일 1시간의 휴식 시간이 보장되지 않으므로 적재에 휴식이 이루어지기 어렵고 휴식 시간을 이용한 개인 업무 처리가 이루어지지 않음에 따라 그 불만족이 지속적으로 증가하고 있다(강은진, 2017). 그러므로 대체인력, 지원인력 배치 및 지원인력에 대한 역할 기준의 제시로 교사의 직무환경을 개선할 필요가 있다. 보육교사가 느끼는 무능감은 교사가 자신의 업무 수행에서 실패감을 느낄 때 나타나는 현상(이병임, 2014)으로 보육교사의 전문성을 함양할 수 있는 체계화된 교사교육과 보수교육을 통해 이를 완화시킬 필요가 있다.

보육교사의 임파워먼트와 행복플로리시 간에는 유의미한 정적상관을 보였으며 임파워먼트의 하위요인인 의사결정, 전문성, 지위, 자아효능감, 자율성, 영향력 관련 요인 모두 행복플로리시와 유의미한 정적상관을 나타냈다. 이는 임파워먼트와 행복플로리시 간에 정적상관 관계를 나타낸 여러 연구결과들(서연실 외 2016; 이수천 외, 2013; 조숙영, 이용주, 2016; 한중화, 2016; 현채송, 2011)을 지지하는 결과로서 임파워먼트와 행복플로리시가 서로 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다. 그러므로 보육교사의 행복플로리시를 높이기 위한 방법으로 보육교사의 임파워먼트를 강화하기 위한 방안이 모색된다면 바람직한 효과를 얻을 수 있다. 그 이유는 임파워 된 보육교사는 자신의 전문성을 발전시키고 직무 몰입도를 높이며 성취감 달성을 위해 자발적, 지속적으로 노력함으로써 높은 행복플로리시에 도달할 수 있기 때문이다. 보육교사의 의사결정을 높이기 위해 보육기관에서 운영방향 등 주요 문제를 결정할 때 보육교사의 발언권을 강화하는 문화가 필요하며 보육교사의 전문성 향상을 위해 다양한 자체 및 외부 연수의 기회가 주어져야 한다. 또한 자아효능감과 자율성의 증진을 위하여 보육교사 스스로 문제를 해결하는 기회를 갖도록 하며 보육교사 자신이 영유아와 부모 그리고 보육 전체에 큰 영향력을 끼칠 수 있다는 것을 인식할 수 있는 기회를 부여하는 것이 필요하다.

둘째, 직무소진과 임파워먼트의 보육교사 행복플로리시에 대한 설명력을 분석한 결과, 보육교사의 행복플로리시에 미치는 상대적인 영향력은 임파워먼트가 직무소진보다 높게 나타났다. 직무소진의 행복플로리시에 대한 설명력은 20%였으며 하위요인 중 직업적 회의와 무능감을 제외한 신체-정서적 고갈과 직무환경 불만족의 요인이 유의미하게 설명력이 있었다.

차정주와 이효림(2015)의 연구에서 행복플로리시와 관련하여 교사의 요인인 무능감이 유의미한 설명력을 보이고 자신이 통제할 수 없는 직무환경적 요인이 설명력이 없는 것으로 나타난 것과는 달리, 본 연구에서는 교사 자신의 요인, 즉 무능감 보다는 직무환경적 요인이 가장 높은 설명력을 보였다. 이 같은 결과는 교사의 행복플로리시 증진을 위한 방안에 변화를 예고하는 것으로 복지 및 처우 개선을 중점으로 하는 사회적 변화가 교사 자신의 업무처리 능력에 대한 심리적 무능감보다 보육현장에 대한 근무환경 개선을 교사 자신의 행복

을 좌우하는 잣대로 높이 평가하고 있음을 의미한다. 그러므로 교사의 행복플로리시에 근무환경의 개선이 무엇보다 우선시 되어야 하며 보육기관의 직무환경은 보육교사의 직무소진을 유발하며(노은호 2012; 오선균, 2001) 보육교사의 행복플로리시를 저해하는 가장 큰 요인이 됨을 직시하여 정책적으로 보육교사의 근무시간 조정, 휴게 및 휴가 보장, 보육교사 이외의 인력 배치 등 보육교사의 직무환경을 개선할 수 있는 방안이 제시되어야 한다.

본 연구에서는 직무소진 변인에 보육교사 임파워먼트 변인이 합쳐질 때 보육교사의 행복플로리시에 대한 설명력은 증가하였는데, 임파워먼트의 하위요인 중에서 지위관련, 전문성관련, 자아효능감, 자율성 관련 요인이 유의미한 영향력이 있었으며 그 중 지위 관련 요인이 가장 큰 영향력을 나타냈다. 교사의 지위는 교사가 가지는 법적·경제적 지위를 의미하는 것으로 보육교사라는 지위가 법적으로 자신을 보장해 주고 경제적으로 안정된 삶을 유지하게 해 준다는 인식이 높을수록 보육교사의 행복플로리시가 증가하게 된다. 보육기관의 노동법 적용으로 이전보다는 교사의 법적·경제적 지위가 향상되었으나 정년의 미보장 등 여전히 개선되어야 할 문제가 많으므로 보육교사 지위 보장을 위한 행정적 정책 및 재정적 지원 강화를 통해 안정적인 근무여건을 조성할 필요가 있다. 또한 보육교사의 전문성과 관련하여 보육교사의 전문성을 함양하기 위한 방안으로 보육교사 양성기관의 수준을 3~4년제 대학 이상으로 높이고 보육교사의 연수시간을 증가시킬 필요가 있다. 이렇게 될 때 보육교사는 사회적으로 전문성을 인정받으며 높은 자아효능감을 갖게 될 것이며 나아가 자율성을 발휘하는 등 행복플로리시한 보육교사로서 보육의 질을 높이게 될 것이다.

한편, 임파워먼트의 하위요인을 투입한 후 직무소진의 하위 영역 중 신체-정서적 고갈은 작업환경 불만족 변인과 달리 행복플로리시에 대한 영향력이 더 이상 유의미하지 않았다. 이는 보육교사의 신체-정서적 고갈을 유발하는 장시간 근무환경, 교사 개인의 감정을 기관의 가치와 규범에 부합되도록 조절하는 정서적 노동(강은진, 2017)이 보육교사의 행복플로리시에 부정적인 영향을 나타내나 전문적이고 효과적인 업무처리 능력을 갖출 수 있도록 돕는 임파워먼트는 그 영향력을 감소시키는 변인임을 보여준다. 그러므로 보육교사의 임파워

먼트를 증진시키는 것이 궁극적으로는 보육교사의 직무 소진을 감소시키고 보육교사의 행복플로리시를 증진하는 길이므로 보육교사의 전문적 능력 배양을 위한 다각적인 재교육이 필요함을 나타낸다고 할 수 있다.

정리하면, 본 연구를 통해 보육교사의 직무소진과 임파워먼트가 보육교사의 행복플로리시에 유의미한 영향력을 가짐을 명확히 입증하였으며, 보육교사의 행복플로리시를 높일 수 있는 방안 모색을 위한 기초자료를 제공하였다는 점에서 본 연구는 시사하는 바가 크다고 본다. 그러나 본 연구는 첫째, 일부 지역의 보육교사들을 대상으로 진행된 설문조사 연구이므로, 본 연구 결과를 전체 보육기관 보육교사의 직무소진, 임파워먼트, 행복플로리시와의 관계로 일반화시키기에는 한계가 있으며 둘째, 보육교사의 직무소진, 임파워먼트가 보육교사의 행복플로리시에 미치는 영향력을 파악하기 위해 자기보고형식의 설문지를 이용한 조사연구로 이루어졌으므로 보육교사의 행복플로리시에 대한 심층적인 이해를 하는 데는 제한점이 있다. 후속연구로 전국단위의 보육교사를 대상으로 참여관찰, 심층 면담, 저널 쓰기 등을 활용한 질적 연구를 통해 보육교사의 행복플로리시에 대한 이해 및 행복플로리시를 높일 수 있는 심층적인 매커니즘이 파악될 필요가 있겠다.

참고문헌

강은진(2017). 2017 KICCE 이슈페이퍼 모음집 육아 지원 정책 현안과 과제: 유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복을 위한 정서적 역량 지원 방안. 서울: 육아정책연구소.

강종수(2010). 보육시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 임파워먼트 및 조직시민행동 간의 인과 모형 연구. **한국유아보육학**, 61, 153-173.

권석만(2008). 심리학의 관점에서 본 욕망과 행복의 관계. **철학 사상**, 36, 121-152.

김미진(2015). 성격 강점에 기반한 유아교사의 행복 증진 프로그램 개발 및 적용. 부산대학교 대학원 박사학위논문.

김미진, 김병만(2015). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 변인의 경로분석. **생태유아교육연구**, 14(4), 99-120.

김미진, 김병만(2017). 유아교사의 임파워먼트와 행복의 관계에서 셀프리더십의 매개 및 조절 효과. **미래유아교육학회지**, 24(2), 191-215. doi:10.22155/JFECE.24.2.191.215

김미진, 황해익(2015). 성격 강점에 기반한 유아교사의 행복증진프로그램 개발. **열린유아교육연구**, 20(5), 65-94.

김미희, 김낙홍(2015). 어린이집 내 조직 커뮤니티 케이션이 보육 교사의 행복에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 20(5), 95-115.

김성숙(2013). 유아가 인식하는 행복의 의미 탐색. **유아교육연구**, 33(3), 377-400.

김연옥(2012). 유아교사 소진척도 개발 및 타당화. 경성대학교 대학원 박사학위논문.

김창기(2011). 보육교사의 직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향: 문제중심적 대처의 매개효과를 중심으로. **한국 영유아보육학**, 69, 315-336.

김혜리, 조형숙(2013). 유아교사의 교사 효능감과 대인관계 스트레스가 행복감에 미치는 영향. **한국 교육문제연구**, 31(4), 275-292.

노은호(2012). 보육환경의 질이 교사의 직무만족과 소진에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 12(2), 67-83.

박성혜, 박은주(2014). 유아교사의 교직적성과 행복감과의 관계. **유아교육학논집**, 18(6), 165-190.

박윤, 양진희(2013). 협력중심 심리 건강증진 프로그램이 우울 성향이 있는 유아 교사의 우울, 주관적 안녕감 및 행복감에 미치는 영향. **열린 유아교육연구**, 18(5), 265-300.

보건복지부(2017). **보육통계**. 세종: 보건복지부.

서연실, 온은아(2016). 유아교사의 심리적 임파워먼트, 직무만족, 행복감 간의 구조적 관계. **어린이 미디어연구**, 15(3), 1-22. doi:10.21183/kjcm.2016.09.15.3.1

양진희(2013). 감사일기 쓰기활동 경험이 예비유아교사의 감사 성향과 자아존중감 및 행복감에 미치는 영향. **유아교육연구**, 33(2), 259-280.

오선균(2001). 보육교사 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.

이경민, 박주연(2015). 유아교사의 행복, 소진, 이직

- 의도의 관계. **유아교육연구**, 35(6), 33-48.
- 이경민, 최윤정(2009). 유아교사의 행복, 강점, 직무 만족의 관련성 탐색 연구. **유아교육연구**, 29(3), 215-235.
- 이병임(2014). 유아교사의 교사효능감과 정서노동이 소진에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 14(3), 129-152.
- 이수천, 박진희, 조미애, 최윤석(2013). 아동의 임파워먼트가 행복감에 미치는 영향: 지역아동 센터를 중심으로. **학교사회복지**, 25, 83-107.
- 이지연, 김희열(2016). 어린이집 교사의 정서노동과 소진 간 관계에서 행복플로리시의 조절 및 매개 효과. **아동학회지**, 37(4), 169-179. doi:10.5723/kjcs.2016.37.4.169
- 이철수(2007). 유치원 교사의 임파워먼트. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이효림, 차정주(2015). 기관풍토와 영아반 교사의 자기 결정성, 행복감 간의 관계. **열린유아교육연구**, 20(5), 21-39.
- 임영진(2010). 성격 강점과 긍정 심리치료가 행복에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 임창희, 김영천(2003). 임파워먼트와 절차공정성이 조직시민행위에 미치는 영향: 상사신회의 매개역할을 중심으로. **인적자원개발연구**, 5(1), 25-53.
- 전정애(2015). 직장어린이집 교사의 자아탄력성, 낙관성 및 정서노동이 교사 행복플로리시에 미치는 영향. 부산대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 정명자, 최혜순(2014). 보육교사의 윤리의식과 행복감에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 88, 21-39.
- 조숙영, 이용주(2016). 보육교사의 정신건강과 행복감이 임파워먼트에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 21(2), 191-211. doi:10.2047437/KOAECE21-2-08
- 차정주, 이효림(2015). 유아교사의 소진과 정서노동이 행복감에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 20(2), 375-393.
- 최윤정(2009). 유아교사의 행복증진프로그램 개발연구: Seligman의 강점을 중심으로. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 탁정화, 강현미(2014). 보육교사의 자아존중감과 회복 탄력성이 행복감에 미치는 영향. **유아교육연구**, 34(5), 107-128.
- 한종화(2014a). 유아교사의 자아존중감과 전문성 인식이 행복감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 18(4), 271-287.
- 한종화(2014b). 유아교사의 행복에 관한 연구: 교사 효능감과 협동조직문화를 중심으로. **유아교육연구**, 34(3), 221-238.
- 한종화(2016). 보육교사의 임파워먼트가 행복감에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 21(4), 77-95. doi:10.20437/KOAECE21-4-04
- 현채송(2011). 정서조절과 행복의 관계에서 사회적 지지와 임파워먼트의 매개효과. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍용희, 나영이, 장현진, 김혜진, 전우용(2013). **유아 행복교육탐구**. 서울: 창지사.
- 황해익, 강현미, 탁정화(2014). 유아교사의 유머와 행복감의 관계에서 긍정성의 매개효과. **유아교육학논집**, 18(1), 341-363.
- 황해익, 김미진, 김병만(2014). 유아교사의 행복 교육에 대한 개념도 분석. **한국보육지원학회지**, 10(1), 59-79. doi:10.14698/jkcce.2014.10.1.059
- 황해익, 김미진, 탁정화(2013). 유아교사의 개인적 특성 및 근무환경 변인에 따른 임파워먼트 인식 연구. **열린유아교육연구**, 18(2), 221-246.
- 황해익, 탁정화, 홍성희(2013). 유치원 교사의 회복탄력성, 교사효능감, 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 17(3), 411-432.
- Berk, L. E. (1985). Relationship of caregiver education to child-oriented attitude, job satisfaction and behavior toward children. *Child Care Quarterly*, 14(2), 103-129.
- Biswas-Diener, R., & Dean, B. (2009). **긍정심리학 교칭**(서희연 역). 교양: 아시아코치센터(2007년 원저 발간).
- Biron, M., & Bamberger, P. (2010). The impact of structural empowerment on individual well-being and performance: Taking agent preferences, self-efficacy and operational

- constraints into account. *Human Relations*, 63(2), 163-191. doi:10.1177/0018726709337039
- Butler, J., & Kern, M. L. (2013). *The PERMA-profiler: A brief multidimensional measure of flourishing*. LA: International Positive Psychology Association.
- DeMulder, K. E., Denham, S., Schmidt, M., & Mitchell, J. (2000). Q-sort assessment of attachment security during the preschool years: Links from home to school. *Developmental Psychology*, 36(2), 274-282.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525. doi:10.3102/00346543063004489
- Lundberg, B., Hansson, L., Wentz, E., & Björkman, T. (2008). Stigma, discrimination, empowerment and social networks: A preliminary investigation of their influence on subjective quality of life in a Swedish sample. *International Journal of Social Psychiatry*, 54(1), 47-55. doi:10.1177/0020764007082345
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. doi:10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Seligman, M. E. P. (2006). **긍정심리학: 진정한 행복 만들기**(김인자 역). 안양: 물푸레(2002년 원저 발간)
- Seligman, M. E. P. (2011). **플로리시: 웰빙과 행복에 대한 새로운 이해**(우문식, 윤상운, 문용린 역). 안양: 물푸레(2011년 원저 발간).
- Seligman, M. E. P., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *The American Psychologist*, 61(8), 774-788. doi:10.1037/0003-066X.61.8.774
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment with in the school environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 951-960. doi:10.1177/0013164492052004018
- The NICHD Early Child Care Research Network. (2005). *Child care and child development: Results from the NICHD study of early child care and youth development*. New York, NY: Guilford Press.
- Van Petegem, K., Creemers, B. P., Rossel, Y., & Aelterman, A. (2005). Relationships between teacher characteristics, interpersonal teacher behaviour and teacher wellbeing. *The Journal of Classroom Interaction*, 40(2), 34-43.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255. doi:10.2307/2393637

The Effects of Job Burnout and Empowerment on the Flourishing of Child Care Teachers

Shin Young Lee

Professor, Dept. of Early Childhood Education, Sehan University

Won Kyung Seo

Lecturer, Dept. of Early Childhood Education, Samyook University

Abstract

Objective: The purpose of the study was, first, to look for the correlation among child care teacher's job burnout, their empowerment, and their flourishing. The second aim was to find out the relative effects of job burnout and empowerment on the flourishing of child care teachers.

Methods: The participants were 296 child care teachers from Seoul, Gyeonggi and Jeon-nam districts among whom questionnaires were distributed. Correlation and hierarchical regression analyses were used for the analysis with SPSS 21.0 program.

Results: The results revealed that, first, while there was significant correlation in child care teacher's job burnout, their empowerment, and their flourishing. Child care teacher's job burnout showed a significant negative correlation with their empowerment and their flourishing, and child care teacher's empowerment had a significant positive correlation with their flourishing. Second, the relative influence on the flourish of child care teachers was in the order of empowerment and job burnout. In terms of sub-factors, the relative influence on the flourish of child care teachers was in the order of professionalism, autonomy, self-efficacy and job dissatisfaction. This study is meaningful in that it provided the basic data for improving the quality level of the child care.

Conclusion/Implications: This study suggests that basic data for improving the quality of the child care. In order to improve the flourishing of child care teacher, it is necessary to find effective ways to eliminate the job burnout and increase the empowerment.

Keywords: child care teacher, job burnout, empowerment, flourishing

Received January 30, 2019

Revision received February 24, 2019

Accepted March 12, 2019