

보육교사-학부모 간 의사소통 어려움과 직무만족도가 보육교사의 정서노동에 미치는 영향*

The Effects of Child-care Teachers' Communication Difficulty with Parents and Their Job Satisfaction on Emotional Labor of Child-care Teachers

정선영¹ 조안나²

Jeong, Seon-Yeong¹ Cho, Anna²

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study is to investigate the effect of the level of communication difficulty between child-care teachers and parents and teachers' job satisfaction on teacher's emotional labor.

Methods: The data of 137 questionnaires collected in Y city, Gyeonggi-do were analyzed. The respondents of the questionnaires were teachers of 0-5 year old children. Statistical analyses were performed using frequency analysis, explorative factor analysis, independent t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis at the $p < .05$ by SPSS 24.0 program.

Results: First, there was no statistically significant difference on child-care teachers' communication difficulties with parents by sociological variables of child-care teachers. Second, there was no statistically significant difference on teachers' job satisfaction by sociological variables of child-care teachers. However, there were significant differences on the sub-factors of job satisfaction by teaching careers, types of workplace, and marital status. Third, these two factors were found to be important predictors of child-care teachers' emotional labor.

Conclusion/Implications: In order to reduce the emotional labor experienced by child-care teachers in early childhood care settings, it will be necessary to pursue a multi-faceted approach to improving the working environment.

Key Words communication difficulty, job satisfaction, emotional labor

* 본 논문은 2019년 강남대학교 교육대학원 석사학위논문 일부의 수정·보완한 것임.

¹ 제1저자

강남대학교 교육대학원
유아교육과 석사과정 졸업

² 교신저자

강남대학교 유아교육과 교수
(e-mail : annacho@kangnam.ac.kr)

I. 서론

영유아의 행동이나 요구에 양육자가 민감하게 반응할 때 형성되는 신뢰로운 관계는 영유아의 최적의 발달을 위한 필수적인 전제조건이라 할 수 있다. 영유아의 건전한 성장과 발달을 도모하는 최초의 자원인 부모, 특히 어머니는 자녀의 성장, 행동양식, 기본생활습관 등 전반적인 성숙

과 발달에 가장 영향을 끼치는 존재이다(이영애, 2011). 그러나 급변하는 산업화 및 도시화와 더불어 여성의 경제활동 참여가 점차 보편화되고 있다. 2018년 현재 한국 여성의 경제활동인구는 11,893,000명으로 2010년에 비해 15%가 증가하였으며(여성가족부, 2019), OECD 가입국가의 여성경제활동 참여율은 2010년에 여성 전체의 54.5%에서 2018년 현재 59.4%로 꾸준히 증가하고 있는 추세이다(국가지표체계, 2019).

이와 같은 현상은 영유아의 보육과 교육이 가정에서 유아교육기관으로 이양되고 있는 현 사회적 상황을 대변한다. 연령별 어린이집 보육아동현황(보건복지부, 2018)을 살펴보면, 0세 어린이집 이용 아동은 2002년 11,632명에서 2018년 126,793명으로 10배 이상 급증하였고, 만1, 2세는 각각 319,016명과 397,955명으로 5.6배, 2.9배 이상 그 수가 확대 되었다. 또한 만3세의 어린이집 재원 원아 수는 198,000명에서 233,274명으로 증가한 것을 알 수 있다. 더불어 만3-5세만을 담당하는 유치원 이용 유아 수는 2002년 550,256명에서 2018년 675,998명으로 22.9% 증가(교육통계서비스, 2018)한 것으로 나타나, 전체적인 유아교육기관 이용 수요가 양적으로 팽창하고 있음을 보여준다.

이와 같이 유아교육기관에 대한 영유아의 보육과 교육 수요가 증가하고 있는 것은 타 교육기관과 달리 영유아 및 취업모의 비율이 높다는 것을 의미하며 이것은 가정과의 긴밀한 협력관계가 필요함을 시사한다(서재경, 2014). 이에 교육의 출발점이라 할 수 있는 어린이집의 보육교사는 부모와의 긍정적인 인간관계가 영유아 교육의 질을 결정하는 중요한 변수임을 인지하고 교사와 부모가 서로를 인정하고 협조하는 조력관계를 유지하는 것에 주목 할 필요가 있다(김다정, 2013). 다시 말해, 질 높은 보육의 가치를 실현하기 위해서는 어린이집과 가정의 협력관계를 통한 상호 의존이 필요하다. 이에 보육교사와 학부모는 능동적인 의사소통을 통해 정서적 공감대를 형성하여 서로 간의 소통과 화합을 다지는 동반자 관계를 구축하여야 한다(한찬희, 2014). 이는 생태학적 접근(Bronfenbrenner, 1986)에서 교사와 부모와의 밀접한 상호작용이 영유아의 발달에 직접적인 관계가 있음이 강조되었듯이 영유아의 총체적 성장에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

이러한 사회적 분위기와 변화는 더 이상 보육교사의 역할에 대한 관점을 ‘가르치고 돌보는 일’로써만 한정하지 않는다. 대신 다양한 기능의 통합이라는 측면에서 교사의 역할이 부각되고 있다. 이는 Spodek(1985)이 보육교사의 역할로 양육, 교수, 관계적 역할을 포함한 다차원적인 행동 요소를 강조한 것과 같은 맥락이다. 따라서 질 높은 보육의 실천 요소로써 교사와 부모, 특히 양육의 주가 되는 어머니와의 협력적인 의사소통을 통한 유아교육기관과 가정의 연계성 강화(박미화, 2017)가 요구된다.

조직 안에서 의사소통의 의미는 어떤 사실이나 생각, 정보를 교환하거나 전수하는 것으로 하나의 협동체제인 조직에서 공동의 목표를 달성하기 위해서 원활한 의사소통은 필수불가결한 요건이 된다. 즉, 의사소통이란 조직 안에서 개인과 집단이 서로 공통된 목표에 도달하기 위해 서로의 행동에 영향을 끼치는 행동 및 과정이라고 할 수 있다(백서영, 2013). 뿐만 아니라 의사소통은 개인 간의 관계에서 각자의 생각, 느낌, 태도, 감정 등을 전달하는 매개체 역할을 하고, 인간 관계를 형성하고 유지하는데 꼭 필요한 요인이 된다. 더불어 사람들 간에 생각이나 감정 등을 교환하는 총체적인 행위로 언어적 요소인 구어나 문어는 물론 비언어적 요소인 자세, 목소리, 열

굴표정, 억양 등을 통해서도 이뤄질 수 있다(국립특수교육원, 2009).

초기의 영유아교육기관에서는 가정의 기능이었던 정상적인 양육을 보완하는 보충적 기능을 수행했으나, 현대의 다양한 가족구조의 변화로 인해 가정과 사회가 함께 영유아를 위한 양질의 보육환경을 조성하고 활성화하는 지지적 기능으로 변화하게 되었다(김정원, 이경화, 이연규, 전선옥, 조순옥, 조혜진, 2006). 이러한 이유로 유아교사에게 의사소통능력이란 영유아, 부모, 동료 교사 및 원장 등 많은 사람들과 관계를 맺으며 생활하는 직무환경 안에서 반드시 갖춰야 할 비중 있는 직무능력이 되었다(이은주, 2007). 따라서 교사와 부모 간 의사소통은 유아교육기관과 가정의 연계를 위한 주춧돌이자 관계의 핵심으로써 영유아의 개인적인 가치 및 행동을 서로 공유할 수 있게 한다(이은혜, 2014; 정계숙, 2011). 또한 서로의 필요와 요구를 이해하고 이를 바탕으로 한 적절한 학습환경을 제공함으로써, 영유아는 장소에 대한 공간적 혼란이 없는 안정적인 적응 및 성장이 가능해진다(이은혜, 2014).

이와 같이 학부모와의 접촉과 의사소통 기회의 증가는 보육교사로 하여금 그들과 부모가 서로 상호존중하는 협력관계(Family-school partnership)임을 인식하게 하는 요인(강민정, 유희정, 2012; 정계숙, 2011)으로 작용한다. 즉 교사와 부모의 우호적인 의사소통을 통해 영유아의 성장과 교육에 대한 정보를 공유할 뿐만 아니라, 부모는 자신에 대한 이해의 폭 증대 및 자신의 역할 인식과 함께 기관에 대해 긍정적인 태도를 가지게 된다. 또한 교사는 부모와의 교류에 대한 부담을 감소시키고 상호유대와 지지의 교환 기회를 확장할 수 있다. 이렇듯 효과적인 의사소통은 교육기관, 교사, 부모, 영유아 모두에게 긍정적인 영향으로 작용할 것이다(신지혜, 2016).

그러나 유아교육기관에서 근무하고 있는 많은 교사들이 직무 수행 중 부모와의 의사소통 과정에서 부모보다 어려움을 더 겪는 것으로 나타났다. 여러 선행연구들(박향아, 제경숙, 2003; 서재경, 2014)에 의하면, 부모와의 의사소통 과정에서 교사가 지각하는 어려움이 부모가 지각하는 어려움보다 상대적으로 더 높게 나타났다. 또한 보육교사들은 교사와 부모 상호 간 의사소통의 중요성 및 필요성에 대해 인식하고는 있으나 의사소통의 빈도가 적고, 교수·학습적인 부분에서 소통의 내용이 직접적으로 반영되는 기능이 약하며, 오히려 의사소통 자체가 서로 간의 갈등을 일으키는 요인이 됨(구수진, 2001)이 보고되었다. 따라서 현 시점에서 보육교사가 경험하는 의사소통의 어려움에 대해 다시 한 번 살펴보고, 다양한 환경과 요구에 따른 양방향적인 의사소통(two way communication)을 통해 교사와 부모 간 효율적인 상호협력관계 구축이 필요할 것이다.

교사의 의사소통 능력은 교사의 질적 수준과 신념, 내면적 상황에서 강조되는 직무만족에도 영향을 미친다(김사녀, 2011). 보육교사의 직무만족이란 교사로서 자신의 임무나 역할에 대한 감정적이고 정서적인 평가이며, 이는 보육교사들이 수행해야 하는 보육 및 교육활동 뿐 아니라 직무 활동에 관련된 근무환경, 복지, 인간관계 등에서 총체적으로 느끼는 보람과 성취감이라고 할 수 있다(조성연, 2005). 보육교사가 영유아의 발달 및 교육 전반에 직접적으로 지대한 영향력을 행사한다는 측면에서 볼 때, 보육교사 자신이 교사로서의 직업에 스스로 만족하고 자긍심을 갖는다는 것은 매우 중요한 일이다. 왜냐하면 직무만족도가 높은 교사는 유아교육의 사명감을 가지고 창의적이고 다양한 활동에 주력하며, 이는 교육목적 달성 및 영유아의 성취감 향상에 직접적인 영향을 주는 요인이 되기 때문이다(이희자, 송민재, 2001). 더불어 보육교사의 직무만족의

결과물이라 할 수 있는 열성적 태도, 충성심과 신뢰감의 증대, 더 나은 학습 환경 조성을 위한 노력은 유아교육기관의 궁극적 목표인 유아교육의 질을 향상시키는 중요 요인이 된다(나석희, 이현진, 2012; 최영희, 2015). 따라서 교사의 심리적·정서적 가치관에 바탕을 둔 직무만족과 교사의 개인적 상황과의 관련성을 구체적으로 살펴보고, 보육교사의 직무만족도 향상을 위한 여건 조성 연구가 지속되어야 할 것이다.

또한 교사의 직무만족도에 관한 다양한 선행연구의 흐름은 교사의 직무만족과 관련하여 물리적이고 외적인 환경(박은정, 2003; 유현정, 2003; 이기향, 2001)과 더불어 교사의 내적, 특히 심리 및 정서와 관련한 변인들(김민숙, 2012; 김은경, 2014; 신지혜, 2016; 최영희, 2015)이 주요 관심사가 되고 있음을 보여준다. 특히, 보육교사는 기관 안에서 다양한 계층 및 연령대의 사람들과 정서적으로 서로 영향을 주고받으며, 하루일과의 대부분을 영유아와 보내면서 긍정적 또는 부정적인 정서를 경험한다(이진화, 2007). 이 때 보육교사는 보육과 교육의 역할을 수행하는 과정에서 사랑과 배려 등이 전제된 민감한 정서적 상호작용을 필요로 하기 때문에 다른 서비스 종사자와는 차이점이 있다(박은혜, 2013). 실제로 보육교사는 영유아들과 장시간 함께 지내며 연이은 피로감을 느끼게 된다. 또한 개인적인 활동이나 휴식시간을 가질 수 없는 직무환경으로 인해 안정적이고 긍정적인 정서를 느끼기 어렵다. 물론 2018년 7월부터 ‘보육교직원 휴게시간 의무화’(보건복지부, 2018)에 따라 근무시간 중 휴식시간이 법적으로 시행되고 있으나, 휴게를 위한 적절한 시간과 장소의 결핍으로 현장에서 제대로 적용하는 것이 쉽지 않은 상황이다.

이러함에도 불구하고, 보육교사는 효과적인 역할수행을 위하여 사회적 규범 안에서 바람직하고 긍정적인 것으로 판단되는 정서를 표현하도록 요구받는다(이진화, 2007). 이는 내면의 정서를 조절하고 통제하여 분노, 좌절 등의 부정적인 정서가 발생하는 상황에서도 인내하고 조절하는 능력을 가진 교사가 유능하다고 보는 사회적 시각(박은혜, 2013)에 기인한다. 즉 영유아의 보육 및 교육과 관련하여 경험하게 되는 학부모의 요구 충족이나 원장의 기대 부응을 위해 교사는 실제와 다른 감정을 표현하거나 이를 위해 노력하는 행위가 필요하며, 이와 같은 부정적인 직무상황은 보육교사의 정서노동(표갑수, 엄영숙, 2012)을 수반한다.

정서노동은 실제 개인이 느끼는 감정을 표현하기보다는 조직에서 정한 규칙에 따라서 개인의 정서를 표현하는 것으로써, 종사자 개개인이 조직이 원하는 바람직한 정서적 표현을 얼마나 적절하게 수행했는가에 초점을 두고 있다. 즉 보육교사는 개인의 정서보다는 영유아와 정서적 애착관계를 형성하고, 동시에 부모 및 동료 교직원과 의사소통을 통한 원만한 인간관계를 맺으며, 교사로서의 역할 수행을 위한 정서적 노력이 요구된다(김윤경, 2011; 이진화, 2007). 다시 말해, 보육교사는 역할 수행과정 중 발생하는 갈등상황에서 자신의 정서를 그대로 표현하지 못하고, 바람직한 보육교사로서의 역할에 충실하기 위해 분노나 좌절감 등의 부정적 정서는 조절하고 억제하며, 대신 가식적인 정서적 표현을 하게 된다(고재욱, 2012).

한편, 보육교사의 정서노동, 즉 직무환경에서 비롯되는 감정적 부조화를 적절하게 조절하지 않을 경우 유아교사에게는 심한 스트레스가 유발될 수 있다(김수연, 2015). 가르침이란 긍정적 정서로 채워지는 일이며, 좋은 가르침을 실천한다는 것은 교사 자신의 정서를 영유아와의 학습 상황과 학습자와의 관계에 헌신적으로 적용하는 것이다(Day, 2007). 이는 보육교사의 정서노동

으로 인한 부정적 영향력 보다는 긍정적인 측면에 더 비중을 두며, 보육교사의 정서노동이 계속 요구됨을 의미한다. 따라서 장시간 영유아, 동료직원, 부모와의 다양한 정서표현에 끊임없이 반응하는 과정에서 자신의 정서와 무관한 정서표현을 지속해야하는 보육교사들의 직무 특성을 고려하여 유아교사의 정서노동과 의사소통 능력 및 직무만족과의 관계를 살펴보는 것은 의미있는 일이라 하겠다. 또한 보육교사가 인식하는 정서노동의 정도를 파악하고, 보육교사의 정서노동에 영향을 주는 관련 요인 및 양상에 대한 통합적 접근이 적극적으로 시도될 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 학부모와의 의사소통 어려움 수준과 직무만족도의 정도를 알아보고, 이와 같은 변인들이 보육교사의 정서노동에 미치는 영향을 분석해보고자 한다. 유아교육기관에서 다양한 역할을 수행하는 교사의 중요성이 점차적으로 강조되고 있는 상황이다. 따라서 교사가 인식하는 학부모와의 의사소통 어려움 수준과 그들의 직무만족도를 살펴봄으로써 교사와 부모 간 상호보완적인 관계 유지 및 효율적인 교육활동을 위한 환경을 모색하는 것은 필수적인 일이다. 이에 따라 교사-부모 간 의사소통 어려움 수준과 교사의 직무만족, 교사의 정서노동 강도 간에 어떠한 관계가 있는지, 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대한 연구를 통해 보육교사의 건강하고 안정된 직무활동을 위한 근무환경을 조성하고, 나아가 보육의 질을 향상시키기 위한 기초 정보를 제공하고자 한다.

본 연구에서는 보육교사와 부모와의 원활한 의사소통 여부와 보육교사의 직무만족 정도가 보육교사의 정서노동에 미치는 영향을 파악하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제1. 보육교사의 사회인구학적 변인에 따라 보육교사의 학부모와의 의사소통 어려움 수준에는 차이가 있는가?

연구문제2. 보육교사의 사회인구학적 변인에 따라 보육교사의 직무만족도에는 차이가 있는가?

연구문제3. 보육교사의 학부모와의 의사소통 어려움 수준과 직무만족도가 보육교사의 정서노동에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

연구대상은 경기도 Y시에 소재하고 있는 어린이집 중 유형별로 국·공립어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집, 민간어린이집에서 만0~5세를 담임하고 있는 보육교사를 대상으로 총 250부를 배부하여 최종적으로 137부가 연구에 사용되었다. 조사대상자의 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 한 결과, 연령은 40세 이상이 44.5%로 가장 많았고 25세~30세 미만, 30세~35세 미만, 35세~40세 미만은 각각 15% 내외로 비슷하였으며, 25세 미만은 8.8%로 가장 낮았다. 최종학력에서 2~3년제와 4년제 대학 졸업은 40%대로 비슷하였으며 고등학교 졸업은 16.1%로 나타났다. 교직 경력은 5년 이상~10년 미만이 33.6%, 3년 이상~5년 미만과 10년 이상은 21%대로 비슷하였고, 1년 이상~3년 미만은 16.1%, 1년 미만은 7.3%이었다. 근무기관 유형은 4가지 유형 모두 고르게

분포되었고, 미혼은 38.7%, 기혼은 61.3%이었다. 본 연구대상의 구체적인 사회인구학적 특성은 표 1과 같다.

표 1. 연구대상의 사회인구학적 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)
연 령		
25세 미만	12	8.8
25세~30세 미만	21	15.3
30세~35세 미만	23	16.8
35세~40세 미만	20	14.6
40세 이상	61	44.5
최종학력		
고등학교 졸업	22	16.1
2~3년제 대학 졸업	57	41.6
4년제 대학 졸업 이상	58	42.3
교직경력		
1년 미만	10	7.3
1년 이상~3년 미만	22	16.1
3년 이상~5년 미만	30	21.9
5년 이상~10년 미만	46	33.6
10년 이상	29	21.2
근무기관 유형		
국·공립 어린이집	30	21.9
직장 어린이집	32	23.4
가정 어린이집	39	28.5
민간 어린이집	36	26.3
결혼여부		
미혼	53	38.7
기혼	84	61.3
계	137	100.0

2. 연구도구

1) 보육교사-부모 간 의사소통 어려움

보육교사와 부모 간 의사소통의 어려움에서 보육교사가 지각하는 어려움의 정도를 알아보기 위한 측정 도구로는 손환희(2009)의 연구에서 사용된 부모-교사 간 의사소통의 어려움 척도를 본 연구의 목적에 맞게 새롭게 수정·보완하여 사용하였다. 조작적 정의에 의해서 설계된 설문

조사도구의 타당성 확인을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다, 그 중에서 요인으로 묶이지 않거나 또는 저해하는 문항으로 공통성(Communnality)은 .4미만 요인적재값(Factor Loding)은 .5미만인 문항이 나타나 이를 제거하였다. 최종적으로 ‘교사 자신과 관련된 어려움’ 3문항, ‘부모와 관련된 어려움’ 4문항, ‘어린이집과 관련된 어려움’ 4문항이 본 연구분석에 사용되었으며, 표 2와 같다. 각 문항은 5점에 가까울수록 유아교사가 느끼는 부모-교사 간 의사소통 어려움 강도가 높은 것에 해당한다. 긍정문인 역 채점 문항은 5점에 가까울수록 낮은 점수를 받도록 반대로 채점하였다. 최종적으로 분석에 사용된 도구의 문항 및 내적 신뢰도는 표 2와 같다.

표 2. 보육교사-부모 간 의사소통 어려움 문항 내용 및 내적 신뢰도

하위요인	문항 내용	문항수	Cronbach's α
보육교사 자신과 관련된 어려움	부모와의 대화 후의 느낌 및 결과에 대한 만족감, 교사의 부응 정도에 관련된 어려움	3	.78
부모와 관련된 어려움	부모의 유아교육과 자녀에 대한 이해 부족, 교육 및 생활지도 방법의 차이와 관련된 어려움	4	.85
어린이집과 관련된 어려움	부모-보육교사 관계에 대한 기관장의 태도, 교사교육의 부재와 관련된 어려움	4	.86
전 체		11	.75

2) 보육교사 직무만족도

보육교사의 직무만족도를 측정하기 위한 도구로는 Jorde-Bloom(1988)이 제작한 유치원 교사의 직무만족 측정도구(ECJSS: Early Childhood Job Satisfaction Survery)를 우리나라 실정에 맞춰 ‘사회적 인정’ 요인을 추가하여 수정·보완한 정향림(2005)의 검사도구와 권영자(2009)의 검사 도구 2개를 선정하여 수정·보완 과정을 거쳐 사용하였다. 1차로 현재 유아교육기관에 있는 원장 2인과 전문가 1인, 본 연구자가 각각 54개, 35개의 하위문항을 비슷한 범주로 분류한 후 유사문항 제거와 문항병합을 통해 연구에 사용할 42개의 문항을 선정하였다. 2차에서는 보육교사와 하위요인별 문항의 이해도를 확인하였다. 마지막으로 유아교육전문가 1인과 본 연구자가 95% 이상의 일치도에 도달할 때까지 의견을 조율하여 최종적으로 36개의 하위문항을 완성하였다. 조사도구의 타당성 확인을 위한 요인추출 방법으로 주성분(Principal Component)분석, 요인회전 방법으로는 베리맥스(Varimax) 방법을 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인으로 묶이지 않거나 저해하는 문항이 나타나 이를 제거하여 최종 문항 수는 21문항으로 각 문항은 전혀 아니다(1점), 가끔 그렇다(2점), 보통 그렇다(3점), 자주 그렇다(4점), 항상 그렇다(5점)의 5점 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 유아교사가 느끼는 직무만족도가 높은 것에 해당되고, 부정문인 역 채점 문항은 5점에 가까울수록 낮은 점수를 받도록 반대로 채점하였다. 최종적으로 분석에 사용된 도구의 문항 및 내적 신뢰도는 표 3과 같다.

표 3. 보육교사의 직무만족도 문항 내용 및 내적 신뢰도

하위요인	문항 내용	문항수	Cronbach's α
동료관계	어린이집 직무환경 중 동료와의 관계에 대한 만족	4	.83
원장관계	원장의 직무능력, 교사에 대한 존중에 대한 만족	4	.85
직무자체	유아교사의 직무에 대한 만족	4	.81
근무환경	지역사회 환경, 어린이집의 정책 및 자료 제공에 대한 만족	4	.81
보수승진	능력에 대해 정당한 보수, 승진 및 발전의 기회에 대한 만족	2	.71
사회적 인정	유아교사에 대한 자긍심, 사회적 인정에 대한 만족	3	.76
전 체		21	.78

3) 보육교사의 정서노동

보육교사의 정서노동 수준을 측정하기 위해 Grandey(2000)에 의해 개발된 Emotional Labor Scale을 이진화(2007)가 번역·수정한 것을 그대로 사용하였다. 유아교사 자신의 정서노동 척도는 총 13문항의 세 개의 하위영역-자연적 행동, 표면적 행동, 내면적 행동-으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점~5점 Likert 척도인 전혀 아니다(1점), 가끔 그렇다(2점), 보통 그렇다(3점), 자주 그렇다(4점), 항상 그렇다(5점)로 구성되어 있으며, 총 점수가 높을수록 보육교사가 느끼는 정서노동의 강도가 높은 것에 해당된다. 최종적으로 분석에 사용된 도구의 문항 및 내적 신뢰도는 표 4와 같다.

표 4. 유아교사의 정서노동 문항 내용 및 내적 신뢰도

하위요인	문항 내용	문항수	Cronbach's α
자연적 행동	자연스러운 긍정적 정서표현	3	.77
표면적 행동	기관의 표현규칙에 맞게 자신의 정서를 조절하는 정서표현	5	.84
내면적 행동	설정된 정서를 표현하기 위해 의식적으로 내면화하는 정서표현	5	.84
전 체		13	.79

3. 연구절차

1) 사전조사

본 연구를 실시하기 전에 질문의 적절성과 연구도구의 타당성 및 이해도, 문제점 등을 파악하기 위해 본 연구에 참여하지 않으며 경기도 지역 어린이집에 근무하고 있는 보육교사 11인을 대

상으로 2018년 4월 23일~24일 양일에 걸쳐 사전조사를 실시하였다. 사전조사 참여자들이 모든 설문에 응답하는 데는 약 15분 정도의 시간이 소요되었고, 설문지의 문항에서 표현이 불분명하거나 모호하고 이해하기 힘든 문항, 적절하지 않은 문항 등에 대한 문제점이 발견되지 않아 질문지를 그대로 사용하였다.

2) 본조사

본 연구는 보육교사와 부모 간 의사소통 어려움 수준과 교사의 직무만족도가 교사의 정서노동에 미치는 영향이 어떠한가를 알아보기 위한 것으로 목적을 달성하기 위해 Y시에 소재하고 있는 어린이집 유형별로 국·공립어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집, 민간어린이집에서 0~만 5세를 담임하고 있는 보육교사를 대상으로 2018년 5월 1일부터 5월 31일까지 총 250부를 배부하였다. 이 중 약 71%인 178부가 회수되었으나 연구의도의 잘못된 이해로 인한 불확실한 답변으로 분석오류의 요인이 된 설문지 27부와 충실한 답변을 하지 못한 14부를 제외하여 총 137부를 최종 분석에 사용하였다.

4. 자료분석

본 연구결과를 도출하기 위해 수집된 자료는 SPSS Statistics 24 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 조사대상자 특성을 살펴보기 위해서 범주형 변수의 경우에는 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하여 빈도 및 퍼센트를 산출하였다. 둘째, 각 요인들이 조사도구로써의 타당성 여부를 살펴보기 위해 탐색적 요인분석(EFA : Exploratory Factor Analysis)을 실시하였고, 각 요인이 조사도구로써 일관성을 바탕으로 신뢰할 수 있는가를 살펴보기 위해 문항내적일치도 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째, 조사 대상자 특성에 따라 각 요인별로 평균 차이를 확인하기 위해 독립 t-test 및 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였고, 차이가 있는 경우에는 Duncan의 사후검증을 실시하였다. 넷째, 회귀분석을 실시하기 전 상관관계가 높아서 다중공선성이 의심되는 요인들은 공차한계(Tolerance), 분산팽창계수(VIF)로 다중공선성여부를 확인한 후, 다중선형회귀분석(Multiple Linear Regression)을 실시하였다. 이에 본 연구의 통계적 유의수준은 $\alpha = .05$ 이다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 교사-부모 간 의사소통 어려움 수준의 차이

보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 교사-부모 간 의사소통의 어려움 차이를 알아 본 결과, 보육교사의 사회인구학적 변인인 연령, 최종학력, 교직경력, 근무지 유형, 결혼 여부에 따른 교사-부모 간 의사소통 어려움 전체와 각 하위 요인별과의 차이 검정에서 모두 통계적으로 유의미

한 결과가 없는 것으로 나타났다. 그러나 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 교사-부모 간의 의사소통 어려움 수준 평균은 2.08~2.33으로 나타나 보육교사의 의사소통 어려움 정도는 가끔 어려운 수준으로 보였다. 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 교사-부모 간 의사소통의 어려움 차이 검정 결과는 표 5와 같다.

표 5. 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 교사-부모 간 의사소통 어려움 차이분석 (N = 137)

구분	n	M	SD	t/F	p
연령					
25세 미만	12	2.28	.87		
25세~30세 미만	21	2.11	.38		
30세~35세 미만	23	2.20	.49	.18	.95
35세~40세 미만	20	2.18	.36		
40세 이상	61	2.17	.35		
최종학력					
고등학교 졸업	22	2.23	.64		
2~3년제 대학 졸업	57	2.22	.44	.94	.39
4년제 대학 졸업 이상	58	2.12	.34		
교직경력					
1년 미만	10	2.31	.96		
1년~3년 미만	22	2.10	.47		
3년~5년 미만	30	2.24	.39	.77	.65
5년~10년 미만	46	2.18	.35		
10년 이상	29	2.13	.34		
근무기관 유형					
국공립 어린이집	30	2.15	.39		
직장어린이집	32	2.08	.42		
가정 어린이집	39	2.14	.43	2.20	.09
민간 어린이집	36	2.33	.49		
결혼 여부					
미혼	53	2.21	.55		
기혼	84	2.16	.36	.54	.59
계	137	2.18	.44		

2. 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 교사의 직무만족도의 차이

보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 직무만족도에 차이가 있는가를 살펴 본 결과는 표 6과 같다. 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 교사의 직무만족도 전체와의 차이검정에서는 통계적으로 유의미한 결과가 없는 것으로 나타났다.

표 6. 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 교사의 직무만족도 차이분석 (N = 137)

구분	n	M	SD	t/F	p
연령					
25세 미만	12	2.94	.49		
25세~30세 미만	21	3.13	.37		
30세~35세 미만	23	2.95	.39	1.56	.19
35세~40세 미만	20	3.05	.46		
40세 이상	61	3.18	.47		
최종학력					
고등학교 졸업	22	3.05	.46		
2~3년제 대학 졸업	57	3.07	.45	.50	.61
4년제 대학 졸업 이상	58	3.14	.44		
교직경력					
1년 미만	10	3.07	.26		
1년~3년 미만	22	3.16	.40		
3년~5년 미만	30	3.01	.47	.47	.76
5년~10년 미만	46	3.13	.47		
10년 이상	29	3.09	.47		
근무기관 유형					
국공립 어린이집	30	3.06	.46		
직장어린이집	32	3.10	.40		
가정 어린이집	39	3.17	.45	.74	.53
민간 어린이집	36	3.03	.47		
결혼 여부					
미혼	53	3.02	.41		
기혼	84	3.14	.46	-1.46	.15
계	137	3.09	.44		

그러나 직무만족도의 하위요인별 차이를 살펴본 결과 연령과 최종학력에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 교직경력, 근무기관 유형, 결혼여부에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교직경력에 따른 보육교사의 직무만족도 하위요인별 차이 비교는 표 7과 같다. 교직경력에 따라 직무자체($F = 2.92, p < .05$), 보수승진($F = 4.25, p < .01$)은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 동료관계, 원장관계, 근무환경, 사회적 인정, 유아교사의 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 7. 교직경력에 따른 직무만족도 하위요인별 차이분석 (N = 137)

구분	n	M	SD	F	Duncan
동료관계					
1년 미만	10	1.55	.75	.56	-
1년 이상~3년 미만	22	1.44	.80		
3년 이상~5년 미만	30	1.63	.75		
5년 이상~10년 미만	46	1.39	.71		
10년 이상	29	1.45	.51		
원장관계					
1년 미만	10	4.28	.83	.33	-
1년 이상~3년 미만	22	3.98	.93		
3년 이상~5년 미만	30	3.93	.84		
5년 이상~10년 미만	46	4.04	.86		
10년 이상	29	4.04	.80		
직무자체					
1년 미만	10	3.55	1.02	2.92*	c=e<a=b=d
1년 이상~3년 미만	22	3.73	.56		
3년 이상~5년 미만	30	3.20	.85		
5년 이상~10년 미만	46	3.49	.92		
10년 이상	29	3.16	.77		
근무환경					
1년 미만	10	3.30	.93	1.30	-
1년 이상~3년 미만	22	3.84	.87		
3년 이상~5년 미만	30	3.41	.89		
5년 이상~10년 미만	46	3.63	.85		
10년 이상	29	3.70	.65		
보수승진					
1년 미만	10	1.55	.76	4.25**	a<b<c=d=e
1년 이상~3년 미만	22	2.05	.92		
3년 이상~5년 미만	30	2.72	1.14		
5년 이상~10년 미만	46	2.48	1.05		
10년 이상	29	2.86	1.11		
사회적 인정					
1년 미만	10	3.50	.61	1.44	-
1년 이상~3년 미만	22	3.24	.98		
3년 이상~5년 미만	30	2.89	.93		
5년 이상~10년 미만	46	3.33	.93		
10년 이상	29	3.05	1.05		

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

(a) 1년 미만, (b) 1년 이상~3년 미만, (c) 3년 이상~5년 미만, (d) 5년 이상~10년 미만, (e) 10년 이상

근무기관 유형에 따른 보육교사의 직무만족도 하위요인별 차이 비교는 표 8과 같다. 근무기관 유형에 따라 근무환경($F = 4.63, p < .01$), 보수승진($F = 4.81, p < .01$)은 모두 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 동료관계, 원장관계, 직무자체, 사회적 인정에는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 8. 근무기관 유형에 따른 직무만족도 하위요인별 차이분석 (N = 137)

구분	n	M	SD	F	Duncan
동료관계					
국공립 어린이집	30	1.43	.75	.99	-
직장어린이집	32	1.40	.62		
가정 어린이집	39	1.42	.77		
민간 어린이집	36	1.65	.63		
원장관계					
국공립 어린이집	30	4.10	.91	.82	-
직장어린이집	32	3.91	.84		
가정 어린이집	39	4.16	.86		
민간 어린이집	36	3.92	.78		
직무자체					
국공립 어린이집	30	3.36	.92	.31	-
직장어린이집	32	3.45	.74		
가정 어린이집	39	3.47	.87		
민간 어린이집	36	3.31	.88		
전체	137	3.40	.85		
근무환경					
국공립 어린이집	30	3.65	.72	4.63**	d<a=b=c
직장어린이집	32	3.78	.68		
가정 어린이집	39	3.81	.90		
민간 어린이집	36	3.19	.84		
보수승진					
국공립 어린이집	30	2.08	.79	4.81**	a=b<c=d
직장어린이집	32	2.22	.94		
가정 어린이집	39	2.56	1.26		
민간 어린이집	36	2.93	1.12		
사회적 인정					
국공립 어린이집	30	3.13	1.07	.27	-
직장어린이집	32	3.30	.80		
가정 어린이집	39	3.15	.87		
민간 어린이집	36	3.11	1.08		

** $p < .01$.

(a) 국공립어린이집 (b) 직장어린이집 (c) 가정어린이집 (d) 민간어린이집

결혼 여부에 따른 보육교사의 직무만족 하위요인별 평균 차이를 살펴 본 결과는 표 9와 같다. 결혼 여부에 따른 요인별 평균 차이를 살펴보기 위해 독립 t-test를 실시한 결과, 결혼 여부에 따라 보수승진은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t = -2.72, p < .01$).

표 9. 결혼 여부에 따른 보육교사의 직무만족도 하위요인별 차이분석 (N = 137)

요인	구분	n	M	SD	t
동료관계	미혼	53	1.44	.64	-.48
	기혼	84	1.50	.73	
원장관계	미혼	53	3.91	.85	-1.31
	기혼	84	4.10	.84	
직무자체	미혼	53	3.41	.84	.07
	기혼	84	3.40	.86	
근무환경	미혼	53	3.60	.71	-.05
	기혼	84	3.61	.90	
보수승진	미혼	53	2.18	.88	-2.72**
	기혼	84	2.66	1.18	
사회적 인정	미혼	53	3.06	.97	-1.05
	기혼	84	3.24	.94	

** $p < .01$.

3. 교사-부모 간 의사소통 어려움과 보육교사의 직무만족도가 정서노동에 미치는 영향

우선, 보육교사-부모 간 의사소통 어려움, 보육교사의 직무만족도, 보육교사의 정서노동 간에 어떠한 관계가 존재하는지를 파악하기 위해 상관분석을 실시하였으며, 변인들 간의 상관관계를 살펴본 결과는 표 10과 같다. 교사-부모 간의 의사소통 어려움 수준 전체와 보육교사의 정서노동 전체 간에는 뚜렷한 양(+)의 상관이 있는 것으로 나타났다($r = .33, p < .01$). 교사-부모 간의 의사소통 어려움 수준 전체와 정서노동의 하위요인인 표면적 행동과는 약한 양(+)의 상관이 있는 것으로 나타났고($r = .29, p < .01$), 내면적 행동과도 약한 양(+)의 상관이 있는 것으로 나타났다($r = .27, p < .01$). 교사-부모 간 의사소통 어려움 하위요인인 '보육교사 자신과 관련된 어려움'은 정서노동의 하위요인인 표면적 행동과 뚜렷한 음(-)의 상관이 있고($r = -.35, p < .01$), 정서노동 전체와는 약한 음(-)의 상관이 있는 것으로 나타났다($r = -.27, p < .01$). '부모와 관련된 어려움'은 표면적 행동과 뚜렷한 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타났고($r = .40, p < .01$), 내면적 행동과는 약한 양(+)의 관계가 있으며($r = .27, p < .01$), 정서노동 전체와는 뚜렷한 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다($r = .43, p < .01$). '어린이집과 관련된 어려움'은 정서노동의 하위요인인 표면적 행동과 뚜렷한 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타났고($r = .40, p < .01$), 내면적 행동과는 약한 양(+)의 관계가 있으며($r = .28, p < .01$), 정서노동 전체와는 뚜렷한 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다($r = .38, p < .01$).

보육교사의 직무만족도와 정서노동 전체 간에는 약한 음(-)의 상관이 있는 것으로 나타났고($r = -.20, p < .05$), 표면적 행동과는 뚜렷한 음(-)의 상관이 있는 것으로 나타났다($r = -.34, p < .01$). 보육교사의 직무만족도의 하위요인 ‘원장관계’는 표면적 행동과 뚜렷한 음(-)의 상관이 있는 것으로 나타났고($r = -.35, p < .01$), 정서노동 전체와 약한 음(-)의 상관이 있는 것으로 나타났다($r = -.26, p < .01$). ‘직무자체’는 표면적 행동과 뚜렷한 음(-)의 상관이 있는 것으로 나타났고($r = -.37, p < .01$), 정서노동 전체와도 약한 음(-)의 상관이 있는 것으로 나타났다($r = -.23, p < .01$). ‘근무환경’은 표면적 행동과 뚜렷한(-)의 상관이 있는 것으로 나타났고($r = -.417, p < .01$), 정서노동 전체와도 뚜렷한(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r = -.35, p < .01$). ‘보수승진’은 표면적 행동과 뚜렷한 양(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났고($r = .35, p < .01$), 내면적 행동과도 약한 양(+의 상관이 있는 것으로 나타났으며($r = .29, p < .01$), 정서노동 전체와는 뚜렷한 양(+의 상관이 있는 것으로 나타났다($r = .41, p < .01$).

표 10. 교사-부모 간 의사소통 어려움, 직무만족도, 정서노동 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1														
2	-.17	1													
3	-.25**	.63**	1												
4	.21*	.83**	.79**	1											
5	-.25**	.46**	.54**	.45**	1										
6	.26**	-.26**	-.38**	-.24**	-.24**	1									
7	.36**	-.15	-.14	-.00	-.10	.44**	1								
8	.18*	-.31**	-.30**	-.26**	-.22*	.50**	.44**	1							
9	-.16	.34**	.27**	.27**	.19*	-.12	-.17	-.25**	1						
10	.26**	-.03	-.16	.01	-.10	.28**	.47**	.32**	-.32**	1					
11	.26**	-.07	-.14	-.00	.09	.69**	.76**	.73**	-.02	.58**	1				
12	.04	.11	-.09	.03	.01	.09	.11	-.03	.13	.06	.10	1			
13	-.35**	.40**	.40**	.29**	.37**	-.35**	-.37**	-.48**	.35**	-.34**	-.34**	.10	1		
14	-.08	.27**	.28**	.27**	.23**	-.09	-.02	-.13	.29**	-.09	.01	.33**	.13	1	
15	-.27**	.43**	.38**	.33**	.36**	-.26**	-.23**	-.35**	.41**	-.25**	-.20*	.53**	.78**	.65**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$
 1.보육교사 자신과 관련된 어려움 2.부모와 관련된 어려움 3.어린이집과 관련된 어려움 4.부모-교사 간 의사소통어려움 전체 5.동료관계 6.원장관계 7.직무자체 8.근무환경 9.보수승진 10.사회적 인정 11.직무만족도 전체 12.자연적 행동 13.표면적 행동 14.내면적 행동 15.정서노동 전체

보육교사의 학부모와의 의사소통 어려움과 직무만족도 요인이 보육교사의 정서노동에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 표 11과 같이 유의미한 모형으로 나타났고($F = 11.68, p < .001$), 모형의 설명력은 약 14.8%($R^2 = .148$)로 확인되었다. 종속변수의 자기상관 여부와 독립변수 간의 다중공선성 여부 진단 결과, Durbin-Watson 지수는 1.538로 2에 가깝게 나타나 종속변수는 자기상관 없이 독립적인 것으로 나타났고, 분산팽창요인(VIF)은 1.000로 모두 10미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타나, 본 회귀모형은 회귀분석의 기본가정을 충족시키는 것으로 나타났다.

독립변수들이 종속변수에 미치는 영향을 보면, 교사-부모 간 의사소통 어려움은 보육교사의 정서노동에 유의미한 양(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났고($\beta = 3.3, p < .001$), 보육교사의 직무만족도는 보육교사의 정서노동에 유의미한 음(-)적인 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta = -.20, p < .05$). 비표준화 회귀계수를 통해 종속변수에 미치는 영향력을 살펴 본 결과, 보육교사의 정서노동은 교사-부모 간 의사소통 어려움이 1만큼 증가할 때, .38만큼 증가하고, 보육교사의 직무만족도가 1만큼 증가할 때 보육교사의 정서노동은 .22만큼 감소하는 것으로 나타났다.

표 11. 학부모와의 의사소통 어려움과 직무만족도가 보육교사의 정서노동 전체에 미치는 영향

독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	SE B	β	
(상수)	3.49	.35		10.02***
의사소통 어려움	.38	.09	.33	4.16***
직무만족도	-.22	.09	-.20	-2.46*
Adjusted R^2	.15			
F	11.68***			

* $p \leq .05$, *** $p < .001$
 종속변수 : 보육교사의 정서노동 전체

Durbin-Watson=1.538

보육교사가 지각하는 의사소통 어려움 수준과 직무만족도 요인이 보육교사의 정서노동의 하위요인인 자연적 행동, 표면적 행동, 내면적 행동에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 12,13,14와 같다. 먼저 표 12와 같이 보육교사의 의사소통 어려움과 직무만족도 요인이 유아교사의 자연적 행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 모형으로 나타나지 않았다($F = 0.80, p > .05$).

표 12. 학부모와의 의사소통 어려움과 직무만족도가 자연적 행동에 미치는 영향

독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	SE B	β	
(상수)	3.43	.51		6.76***
의사소통 어려움	.05	.13	.03	.36
직무만족도	.16	.13	.104	1.21
Adjusted R^2			-.00	
F			.80	

*** $p < .001$. 종속변수: 보육교사의 자연적 행동
Durbin-Watson=1.895

교사-부모 간 의사소통 어려움과 보육교사의 직무만족도 요인이 정서노동의 두 번째 하위요인인 표면적 행동에 미치는 영향을 살펴본 결과는 표 13과 같다. 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향을 살펴보면, 교사-부모 간 의사소통 어려움은 표면적 행동에 유의미한 양(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났고($\beta = .29, p < .001$), 보육교사의 직무만족도는 표면적 행동에 유의미한 음(-)적인 영향을 주는 것으로 나타났으며($\beta = -.34, p < .001$) 모형의 설명력은 18.7%($R^2 = .19$)로 나타났다.

표 13. 학부모와의 의사소통 어려움과 직무만족도가 표면적 행동에 미치는 영향

독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	SE B	β	
(상수)	3.90	.60		6.48***
의사소통 어려움	.59	.16	.29	3.69***
직무만족도	-.70	.16	-.34	-.42***
Adjusted R^2			.19	
F			16.62***	

*** $p < .001$. 종속변수: 보육교사의 표면적 행동
Durbin-Watson = 1.305

교사-부모 간 의사소통 어려움과 보육교사의 직무만족도 요인이 보육교사의 내면적 행동에 미치는 영향을 살펴본 결과는 표 14와 같다. 다중회귀분석을 실시한 결과 유의한 모형으로 나타났다($F = 5.37, p < .01$), 모형의 설명력은 약 6.0%($R^2 = .06$)로 나타났다. 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향을 보면, 교사-부모 간 의사소통 어려움은 보육교사의 내면적 행동에 유의미한 양(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta = .27, p < .01$). 보육교사의 내면적 행동은 교사-부모 간 어려움이 1만큼 증가할 때, .38만큼 증가하는 것으로 나타났다.

표 14. 학부모와의 의사소통 어려움과 직무만족도가 내면적 행동에 미치는 영향

독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	SE B	β	
(상수)	3.11	.44		7.14***
의사소통 어려움	.38	.12	.27	3.27***
직무만족도	.02	.11	.01	.161
Adjusted R ²				.06
F				5.37*

***종속변수: 보육교사의 내면적 행동
 Durbin-Watson = 1.871

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사와 부모와의 원활한 의사소통 여부와 보육교사의 직무만족 정도가 보육교사의 정서노동에 미치는 영향에 대해 파악하고자 하였다. 이를 위해서 설정된 세 가지의 연구문제에 대해 도출된 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 사회인구학적 변인과 교사-부모 간의 의사소통 어려움 전체 및 하위요인별 차이를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사가 관계중심 조직사회에서의 중요한 생존 전략인 ‘의사소통을 통한 타인과의 관계 맺기’라는 사회적 능력이 다양한 사람과 관계를 맺으며 생활하는 어린이집 직무환경에서도 반드시 갖추어야 하는 직무능력(이은주, 2007)이라는 것을 인지한 것이라 볼 수 있다. 즉 대부분의 보육교사가 부모-교사 간 의사소통 능력이 직무환경에서 중요한 능력임을 인식하고 의사소통을 통한 상호보완적인 동반자로서의 관계를 유지하기 위해 부단히 노력하고 있는 것으로 유추해 볼 수 있다. 따라서 가정과 기관 간의 활발한 의사소통을 지속 발전시켜 기관의 운영계획 및 철학을 함께 공유함으로써 유아를 위한 일관성 있는 교육의 실천과 효과의 극대화를 기하는 것이 필요할 것이다. 더불어 보육교사가 영유아, 부모, 동료교사 및 원장과의 효과적인 의사소통 능력을 향상해 나갈 수 있도록 관련 프로그램의 구체적인 실행계획을 수립하여야 할 것이다.

둘째, 보육교사의 사회인구학적 변인에 따라 보육교사의 직무만족도 전체에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 보육교사 직무만족도의 하위요인별로 차이를 살펴본 결과, 교직경력, 근무기관 유형, 결혼 여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저, 교직경력에 따른 보육교사의 직무만족도 하위요인별 차이를 살펴본 결과 교직경력에 따라 직무자체, 보수승진에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 교직경력 1년 이상~3년 미만인 교사의 직무자체에 대한 만족도가 가장 높고, 10년 이상인 교사가 가장 낮게 나타났다. 이와 같은 결과는 교직경력이 적은 교사가 교직경력이 많은 교사에 비해 직무자체에 대해 상대적으로 보다 더 관심을 가지고 영유아를 위한 교육적 지원에 있어 기쁨을 느낀다는 선

행 연구결과(장혜진, 권미량, 2012)와 맥락을 같이 한다. 반면 10년 이상의 교직경력을 가진 교사가 보수승진에 관한 직무만족에서는 가장 높은 점수를 나타냈고, 1년 미만이 가장 낮은 점수를 나타냈다. 교직경력이 적은 교사의 경우 자신의 호봉 및 처우에 대한 관심도가 상대적으로 높고, 수행직무에 비해 보수에 만족하지 못한다는 연구결과(장혜진, 권미량, 2012)와도 그 맥락을 같이 한다. 본 연구결과는 보육교사가 부임초기에는 교직에 대한 높은 기대를 가지나 이상과 교직현실 간의 격차에서 오는 실무적 갈등으로 인해 직무에 회의감을 느끼는 한 측면을 보여주는 것이라 할 수 있다. 그러나 경력이 많아짐에 따라 현실 상황을 반영한 직무만족도의 재형성이 진행된 것으로 해석해볼 수 있다. 이와 같은 결과는 교사의 발달단계에 기반한 개별적·집중적 교사교육을 제공하여 교사 개개인의 전문성 개발 및 전문직으로서의 삶에 만족할 수 있는 지지체계가 필요함을 시사한다.

근무기관 유형에 따른 보육교사의 직무만족도 하위요인별 차이를 살펴보면 근무환경, 보수승진에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무환경에 따라서는 가정 어린이집의 교사의 직무만족도가 가장 높게 나타났고, 민간 어린이집 교사가 가장 낮게 나타났다. 이와 같은 연구결과는 국·공립과 직장 어린이집에 근무하는 교사의 직무만족도가 민간 및 가정 어린이집 교사보다 높게 나타났다는 여러 선행연구들(김영관, 2011; 박태인, 2011; 황선아, 2014)과는 대조적이다. 반면 직무만족도 전체에서 가정 어린이집 교사가 민간 어린이집의 교사보다 높게 나타난 신광순(2013)의 연구와 근무환경 관련 비교연구(강형욱, 2016)에서 가정어린이집 교사가 민간 어린이집 교사보다 어린이집의 정책, 절차, 책임 등의 전달방식에 대한 명확성과 물리적 환경에 대해 긍정적인 인식 정도가 높게 나타난 결과와 맥을 같이 한다. 이와 같이 상반된 결과는 민간 어린이집 교사보다 가정 어린이집 교사가 담당하고 있는 원아수가 상대적으로 적어 책임과 역할에 대한 부담감이 줄고, 더불어 직무관계를 맺어야 하는 학부모의 수도 줄어들기 때문이라고 유추해 볼 수 있다. 또한 민간 어린이집에서 행하는 운동회, 부모교육, 부모참여 수업과 같은 행사들이 많은 것도 하나의 요인이라 여겨진다.

보수승진관련 만족도 차이를 살펴본 결과, 민간 어린이집에 근무하는 교사가 가장 높고, 국·공립 어린이집에 근무하는 교사가 가장 낮게 나타났다. 이와 같은 결과는 국·공립어린이집인 경우 법령으로 정해진 보수체계를 적용받지만, 민간어린이집인 경우에는 지켜지지 않는 곳이 대부분이기 때문에(박미나, 2013), 국·공립 어린이집에 근무하는 교사의 만족도가 더 높게 나타난 선행연구들(김영분, 2010; 이기애, 2017)과 불일치한다. 국·공립과 법인어린이집에서의 1일 평균 근무시간과 월평균 급여가 가장 많으나 교사가 시간 외 수당을 제대로 지급받지 못하였으며, 반면 민간 및 가정어린이집은 상대적으로 시간 외 근무가 많지 않아 직무만족도에서 우위를 보였다는 선행연구(박세은, 2011)에 비추어볼 때 최근 일과 삶의 균형을 중요시하는 사회문화가 반영된 결과로 유추해 볼 수 있다. 또한 정부 및 지자체에서 보육교사에게 지급하는 급여성지원금이 매년 상승되고, 최근 최저임금의 대폭적인 인상으로 인해 비지원·지원 시설 간 임금 격차가 줄어들고 있는 것에 대한 기대감과 만족감에 기인한 것이라고 해석해 볼 수 있다. 이는 향후 국·공립에 집중되어 있는 보육관련 지원제도를 민간으로 확대 실시하고, 공정한 수준의 보수 및 승진에 대한 혜택을 제공할 수 있도록 하는 정책적인 지원이 중요함을 시사한다.

결혼 여부에 따른 보육교사의 직무만족도 하위요인별 평균 차이를 살펴보면, 결혼 여부에 따라 보수승진에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기혼이 미혼에 비해 교사의 전문성, 교직업무수행, 근로조건, 교사효능감, 보육헌신, 교직만족도 등에서 만족도가 높아진다는 선행연구들(곽미라, 2017; 박선화, 2012; 손인숙, 2014)과 결혼으로 인한 심리적 안정과 가족의 지지가 기혼교사의 직무만족에 긍정적인 영향을 준다는 최형성(2014)의 연구 결과와 일부 맥을 같이한다. 이는 기혼인 보육교사가 산전·후 휴가와 육아휴직 등의 일·가정양립 지원제도의 활용으로 일과 가정을 병행함(배현주, 2018)으로써 교사라는 직업에 대한 자부심과 더불어 미혼교사에 비해 보다 더 긍정적 인식을 가지고 있는 것으로 유추해볼 수 있다. 따라서 향후에도 결혼과 관련한 경력단절, 출산과 육아부담 등의 과정에서 일과 가정의 균형을 유지할 수 있는 제반 여건 조성에 대한 지속적 관심이 필요할 것이다.

셋째, 교사-부모 간 의사소통 어려움과 보육교사의 직무만족도 요인이 보육교사의 정서노동에 미치는 영향을 살펴보기 위해 먼저 상관분석을 한 결과, 교사-부모 간 의사소통 어려움 수준과 보육교사의 정서노동 전체 간에는 뚜렷한 정적인 상관이 있는 것으로 나타났고, 정서노동의 하위요인인 표면적 행동과 내면적 행동과는 약한 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 부모-교사 간 의사소통에 대한 어려움과 감정노동 간에 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타난 이현정, 김낙홍(2017)의 연구결과와 일치하며, 교사가 인식하는 부모-교사 간 의사소통 어려움이 커질수록 표면적 행동과 높은 정적인 상관관계가 있다는 민영현(2017)의 연구와 일부 맥을 같이 한다. 보육교사의 직무만족도와 정서노동 전체 간에는 약한 부적 상관이 있는 것으로 나타났고, 표면적 행동과는 뚜렷한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 감정노동이 높을수록 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 방혜순, 조옥선(2017)의 연구와 연결될 수 있다.

교사-부모 간 의사소통 어려움과 보육교사의 직무만족도가 유아교사의 정서노동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 교사-부모 간 의사소통 어려움과 유아교사의 직무만족도는 영유아의 정서노동을 예측하는데 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사-부모 간 의사소통 어려움 수준의 증가는 보육교사의 정서노동 전체에 부정적인 영향을 주고, 직무만족도의 증가는 유아교사의 정서노동 전체에 긍정적인 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다. 특히, 교사-부모 간 의사소통 어려움 수준과 직무만족도가 보육교사의 정서노동의 하위요인인 자신의 실제 정서와 상관없이 조직의 정서표현 규칙에 따라 행동하는 ‘표면적 행동’, 상황에 맞는 설정된 정서를 보이기 위해 의식적으로 노력하여 내면화하는 ‘내면적 행동’에 미치는 영향은 각각 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 정서노동의 하위요인별로 살펴보았을 때 교사-부모 간 의사소통 어려움의 증가는 ‘표면적 행동’과 ‘내면적 행동’에 정적인 영향을 미쳤고, 직무만족도의 증가는 ‘표면적 행동’에 부적적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구결과는 교사가 인식하는 교사-부모 간 의사소통 어려움이 정서노동 전체와 하위요인 간에 유의미한 정적인 상관관계가 있으며(민영현, 2017), 교사-부모 간 의사소통 어려움이 클수록 교사 정서노동의 표면적 행동 빈도가 높아졌다는 연구(김담영, 2018)와 일부 맥을 같이 한다. 또한 정서노동의 하위요인인 표면적 행동이 직무만족에 부적적인 영향을 끼친다는 연구(김수연, 2015;

이진화, 2007)와 연결될 수 있다.

종합해 보건데, 교사-부모 간 의사소통 어려움과 직무만족도는 보육교사의 정서노동을 증가시키는 요인이 되므로, 교사-부모 간 상호협력관계를 공고히 할 수 있는 부모참여활동 및 부모상담, 간담회, 운영위원회 활성화 등을 통한 학부모와의 우호적이고 긍정적인 관계 형성 및 확대가 강조되어야 할 것이다. 인간관계 형성은 단시간에 이뤄지지 않고 일상적인 사소함이 쌓여 만들어진다. 적극적인 의사소통을 통해 교사가 부모와의 관계를 개선해 나갈 수 있음을 강조한 연구(신현숙, 2017)나 영유아의 등·하원 시 교사-부모 간 짧은 대화가 의사소통의 주요한 경로가 됨을 나타낸 연구(유현정, 안지혜, 2010) 등이 이를 뒷받침 한다. 따라서 보육교사는 상담과 같은 형식적인 대화뿐만 아니라 일상적인 지도에서의 비형식적인 대화의 활용을 통해 부모와의 긍정적 관계 형성에 힘써야 할 것이다. 또한 이러한 과정에서 교사가 경험하는 어려움이나 고충을 상담하거나 지원하는 체계적인 프로그램이 필요할 것으로 보인다.

또한 교사 자신이 교사로서의 직무수행에 대해 그 가치를 향상시키는 긍정적인 인식의 변화가 수반되어야 한다. 보육교사는 평소 자신의 정서노동에 대해 명확하게 인지하지 못하고, 인지하는 경우에도 적절한 해법을 찾기 어려운 직무환경으로 인해 신체 및 업무 피로가 직무 스트레스로 이어져 심리·정서적 건강에 악영향을 끼치는 현상으로 귀결된다. 따라서 보육교사가 경험하는 정서노동의 강도를 경감시키기 위해 교사의 정서적 역량을 지원하는 다양한 프로그램의 제공이 필요할 것이다. 한편 교사의 처우나 근무환경 등 다양한 경로에서의 정책 개선을 통해 직무만족의 수준을 높이는 것 또한 현 교육현장에서 간과할 수 없는 일이다. 이와 관련한 다각적인 계획과 지원이 교사-부모-영유아 간의 선순환 구조를 확립하게 할 것으로 기대한다.

이상의 논의와 결론을 바탕으로 추후 연구를 위해 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 경기도 소재의 어린이집에 재직하고 있는 보육교사를 대상으로 하였고, 표집대상의 수가 제한되어 있으므로 추후 연구에서는 지역의 범위를 확대하고 표집대상의 수를 증가시킨다면 더욱 신뢰성 있는 연구가 될 것이다. 둘째, 본 연구는 구조화된 질문지를 통한 사회조사방법을 사용한 양적연구였으나 추후 연구에서는 보육교사를 대상으로 심층적 인터뷰, 반구조적 인터뷰, 또는 참여 관찰법 등의 깊이 있는 질적연구를 시도하는 것도 의미가 있을 것이라고 본다. 셋째, 본 연구에서는 보육교사의 사회인구학적 변인으로 한정하였으나 추후 연구에서는 교사 이외의 주체로부터 사회인구학적 변인을 선정하여 다양한 측면에서의 영향력을 살펴보는 것으로 확장할 수 있을 것이다. 넷째, 본 연구에서는 의사소통 어려움 전체와 직무만족도 전체가 교사의 정서노동의 전체 및 하위요인별로 미치는 영향을 살펴보았다. 그러나 각 독립변인의 하위요인별로 정서노동에 대한 구체적 영향력을 심층적으로 파악하여 유아교육 및 보육정책에 실제적인 적용이 가능하도록 연구를 확장하는 것도 의미있을 것이다.

참고문헌

- 강민정, 유희정 (2012). 유아교육기관과 부모의 효율적인 협력관계를 위한 부모들의 인식. **Family and Environment Research**, **50**(2), 25-38. doi:10.6115 /khea.2012.50.2.025
- 강형욱 (2016). 민간·가정어린이집 교사가 인식한 조직분위기가 이직의도에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 고재욱 (2012). 보육교사의 감정노동 해소에 관한 연구. **유아교육·보육복지연구**, **16**(2), 269-294.
- 곽미라 (2018). 보육교사의 직무환경이 교직만족도에 미치는 영향: 보육헌신과 교사효능감의 매개효과. 서울한영대학교 대학원 박사학위논문.
- 교육통계서비스 (2018. 4). **교육통계> 유치중등통계> 연도별추이> 연도별 학생 수**. <http://kess.kedi.re.kr/index>에서 2019년 7월 29일 인출
- 구수진 (2001). 유치원 교사의 자기효능감과 부모와의 의사소통 수준간의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 국가지표체계 (2019.09). **일반고용동향: 연간 성별 경찰참가율 추이**. http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1494에서 2019년 9월 25일 인출.
- 국립특수교육원 (2009.11). **특수교육학용어사전(의사소통)**. <https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=383967&cid=42128&categoryId=42128> 에서 2019년 7월 29일 인출.
- 권영자 (2009). 유치원 교사와 어린이집 교사의 DAP 교육신념과 교사효능감 및 직무만족도 연구. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김다정 (2013). 영아기 자녀를 둔 취업모와 비취업모의 교사와의 의사소통에 관한 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김담영 (2018). 보육교사의 감정노동과 원장의 감성리더십이 교사-부모간 의사소통의 어려움에 미치는 영향. 순천향대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김민숙 (2012). 상담교사의 공감능력, 직무만족도, 상담만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향. 배재대학교 교육대학교 석사학위논문.
- 김사녀 (2012). 유아교사의 의사소통 능력과 교수 효능감 및 직무 만족도와와의 관계. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김수연 (2015). 유아교사의 정서노동이 직무만족 및 교사-유아 상호작용에 미치는 영향: 정서지능과 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 신라대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영관 (2011). 보육시설 보육교사의 근무환경에 따른 직무만족의 차이에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영분 (2010). 영유아보육시설 유형에 따른 보육교사의 근무환경과 직무만족에 관한 연구: 인천시 영유아보육시설 보육교사를 중심으로. 인하대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김윤경 (2011). 유아교사의 정서노동과 자아탄력성과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은경 (2014). 조직 구성원이 인식하는 조직문화유형이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 개인·조직 가치일치성의 조절효과를 중심으로. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.

- 김정원, 이경화, 이연규, 전선옥, 조순옥, 조혜진 (2006). **보육과정**. 서울: 파란마음.
- 나석희, 이현진 (2012). 어린이집 교사들이 보육경험과정에서 겪는 인간관계의 어려움과 해결방안. **유아교육학논집**, **16**(1), 69-94.
- 민영현 (2017). 보육교사가 인식하는 부모와의 의사소통 어려움과 정서노동과의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박미나 (2013). 유치원교사의 직무 실태와 만족도 분석. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박미화 (2017). 교사가 인식하는 부모-교사 의사소통 어려움이 교사-유아 관계에서 미치는 영향: 만3세를 중심으로. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문
- 박선화 (2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감에 관한 연구. 목포대학교 대학원 석사학위논문.
- 박세은 (2011). 보육교사의 근무환경과 직무만족도에 관한 연구: 보육시설 유형별 비교를 중심으로. 영남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박은정 (2003). 어린이집 보육교사의 직무 만족도와 직무환경 개선방안에 관한 연구: 원주시 어린이집을 대상으로. 상지대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은혜 (2013). **유아교사론(4판)**. 서울: 창지사.
- 박태인 (2011). 보육교사의 직무만족 영향요인에 관한 연구: 서울형 국공립 및 민간보육시설간 비교분석. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박향아, 제경숙 (2003). 유아교사와 학부모와의 관계에 관한 한일 비교연구. **교육이론과 실천**, **12**(3), 67-80.
- 방해순, 조옥선 (2017). 보육교사의 감정노동이 직무만족에 미치는 영향-직무소진과 교사효능감의 매개효과-. **유아교육·보육복지연구**, **21**(3), 309-332.
- 배현주 (2018). 기혼 보육교사의 일·가정 양립이 직무만족에 미치는 영향. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백서영 (2013). 직장어린이집 원장의 지도성 및 의사소통유형에 따른 교사의 직무만족도 차이. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 보건복지부 (2018). **어린이집 및 이용자 통계(2018년): 연령별 보육아동 현황**. http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_pi/8/6/2/index_board?bmode=read&aSeq=372682에서 2019년 7월 29일 인출.
- 보건복지부 (2018). **2018년도 보육사업안내**. 세종: 보건복지부.
- 손인숙 (2014). 공공형 어린이집 교사관련 변인에 따른 교사의 전문성인식과 직무만족도 및 이직의도. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손환희 (2009). 유아교사가 지각하는 부모-교사 간 의사소통의 어려움에 대한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 서재경 (2014). 학부모 및 보육교사가 지각하는 보육교사-학부모간의 의사소통에 관한 어려움과 보육교사 효능감의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서재경 (2014). 학부모 및 보육교사가 지각하는 보육교사-학부모간의 의사소통에 관한 어려움과

- 보육교사 효능감의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신광순 (2013). 어린이집 유형과 보육교사 경력에 따른 직무만족도와 교사효능감의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신지혜 (2016). 유아 교사의 정서 지능과 교사-부모 의사소통 어려움사이의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신현숙 (2017). 부모와의 관계에서 보육교사가 겪는 어려움과 해결방안에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 여성가족부 (2019. 5). **여성경제활동인구 및 참가율**. http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd =1572 에서 2019년 9월 25일 인출.
- 유현정 (2003). 직장보육시설의 근무환경에 따른 교사의 직무만족도 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 유현정, 안지혜 (2010). 보육교사의 부모와의 의사소통과 교사효능감과의 관계. **아동보육연구**, **6**(2), 39-53.
- 이기에 (2017). 유치원교사의 핵심역량과 직무만족도의 관계. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이기향 (2001). 어린이집 보육교사의 직무환경과 직무 만족에 관한 연구. 동덕여자대학교 여성개발대학원 석사학위논문.
- 이영애 (2011). 어린이집 교사의 의사소통능력과 가정-교사 간 의사소통의 관계. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은주 (2007). 교사의 대인 의사소통 유형에 관한 고찰. **커뮤니케이션학연구**, **15**(2), 109-138.
- 이은혜 (2014). 유치원교사의 의사소통 능력이 소진에 미치는 영향: 교사- 부모 간 의사소통 어려움의 매개효과. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이진화 (2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이현정, 김낙홍 (2017). 영유아 교사의 조직 내 의사소통과 교사-부모간 의사소통의 어려움이 감정노동에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, **22**(5), 163-186. doi:10. 20437/KOAECE22-5-07
- 이희자, 송민재 (2001). 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도. **한국생활과학회지**, **10**(2), 153-163.
- 장혜진, 권미량 (2012). 유치원교사의 교직경력에 따른 교사관심사의 차이. **미래유아교육학회지**, **19**(1), 407-433.
- 정계숙 (2011). 유아교사의 어머니-교사 간 의사소통의 어려움에 대한지각 관련 변인 연구. **유아교육학논집**, **15**(3), 143-164.
- 조성연 (2005). 보육교사의 직무만족도와 자기효능감. **교육과학연구**, **36**(1), 81-104.
- 최영희 (2015). 유아교사의 정서노동과 직무만족도가 심리적 행복감에 미치는 영향. **상담심리교육복지**, **2**(2), 49-65.
- 최형성 (2014). 어린이집 교사의 정서노동이 소진에 미치는 영향: 사회 지지의 조절효과를 중심

- 으로. **유아교육학논집**, **18**(5), 271-292.
- 표갑수, 엄영숙 (2012). 민간어린이집 교직원의 정서노동이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로. **한국영유아보육학**, **71**, 309-332.
- 한찬희 (2014). 보육교사 직무스트레스와 이직도간의 연구. 충신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황선아 (2014). 직무환경과 직무만족도가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향. 한국방송통신대학교 대학원 석사학위논문.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspective. *Developmental Psychology*, *22*(6), 723-742. doi:10.1037//0012-1649.22.6.723
- Day, D. E. (2007). A Passion for Teaching, **열정으로 가르치기**(박은혜, 이진화, 수경, 조혜선 옮김). 서울: 파란마음(원판 2004).
- Jorde-Bloom, P. (1988). Self-efficacy expectations as a predictor of computer use: A look at early childhood administrators. *Computers in the Schools New York*, *5*(1-2), 45-63.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 95-110.
- Spodek, B. (1985). *Teaching in the early years* (3rd ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

논문투고: 19.06.11
수정원고접수: 19.09.01
최종게재결정: 19.10.01