



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

보육교사의 직무스트레스가
심리적 소진에 미치는 영향
- 교사효능감의 조절효과

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

양 혜 진

2019년 8월

보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향 - 교사효능감의 조절효과

지도교수 최 보 영

양 혜 진

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함.

2019년 6월

양혜진의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

제주대학교 교육대학원

2019년 8월

<국문초록>

보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향
- 교사효능감의 조절효과

양혜진

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 최보영

본 연구에서는 보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향에서 교사효능감의 조절효과를 검증하고자 하였다. 이를 통하여 보육교사의 심리적 소진을 예방하는데 필요한 자료를 제공하고, 보육교사의 교사효능감을 높여 심리적 소진에 효과적으로 대처함으로써 보육교사의 심신의 건강 및 소진 감소 방안을 마련하도록 돕는데 목적을 두었다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제. 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감은 조절효과가 있는가?

본 연구의 모집단은 제주특별자치도에 위치한 어린이집에서 근무하고 있는 만 3~5세 보육교사 320명을 임의 표집하였다.

자료수집은 2018년 11월 16일부터 12월 30일까지 이루어졌으며, 320부 중 총 314부가 회수되었고, 이 중 누락되었거나 불성실한 응답을 한 8부를 제외한 306부가 최종분석에 사용되어 자료 유효율은 95.625%를 보였다.

측정도구는 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 심리적 소진 척도 및 인구통계학적 특성 조사문항으로 구성된 설문지를 사용하였다.

본 연구에서 수집한 자료는 통계분석 프로그램인 SPSS 18.0을 사용하여 분석하였다. 보육교사의 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감 척도의 신뢰도 검증을 위하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 그리고 보육교사의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도와 백분율을 산출하고, 각 변인 간의 관련성 및 방향성을 확인하기 위해 각 변수 간 상관분석을 실시하였다. 또한 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향 분석을 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 직무스트레스가 심리적소진에 미치는 영향에서 교사효능감이 조절역할을 하는지 알아보기 위해 위계적 다중조절회귀분석을 사용하여 조절변인의 상호작용 효과를 분석하였다. 이러한 분석결과를 바탕으로 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감의 상관분석을 실시한 결과, 직무스트레스와 소진 간에는 유의미한 정적상관, 교사효능감과 심리적 소진 간에는 유의미한 부적상관이 나타났다.

둘째, 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 다중조절회귀분석을 실시한 결과, 조절효과가 나타났다. 교사효능감의 하위변인을 나누어서 살펴보면 일반효능감은 조절효과를 보였으나 개인효능감은 조절효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

연구 결과를 종합해보면 보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진을 증가시키는 중요한 변인으로 작용하고 있고, 이 두 변인들의 관계에서 교사효능감이 조절변인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 보육교사의 심리적 소진을 감소시키기 위해 교사효능감 증진을 위한 심층적이며 다각적인 후속연구들이 이루어져야 함을 시사한다.

주요어 : 보육교사, 직무스트레스, 심리적소진, 교사효능감, 조절효과

목 차

국문초록	i
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	5
3. 연구모형	5
3. 용어의 정의	6
II. 이론적 배경	8
1. 보육교사	8
2. 직무스트레스	9
3. 심리적 소진	11
4. 교사효능감	13
5. 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감의 관계	15
III. 연구방법	18
1. 연구대상	18
2. 측정도구	20
3. 자료분석	24
IV. 연구결과 및 해석	25
1. 주요 변인의 기술통계	25
2. 보육교사의 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감의 상관관계	27
3. 보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향 분석	28

4. 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 조절 효과 검증	29
V. 논의 및 제언	35
참고문헌	38
Abstract	45
부 록(설문지)	48

표 목 차

표Ⅲ-1 연구 대상의 배경변인 및 분포	19
표Ⅲ-2 직무스트레스 문항 및 하위요인 신뢰도 계수	21
표Ⅲ-3 심리적 소진 문항 및 하위요인 신뢰도 계수	22
표Ⅲ-4 교사효능감 및 하위요인 신뢰도 계수	23
표Ⅳ-1 보육교사의 직무스트레스 정도	25
표Ⅳ-2 보육교사의 심리적 소진 정도	26
표Ⅳ-3 보육교사의 교사효능감 정도	27
표Ⅳ-4 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감의 상관관계	27
표Ⅳ-5 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향분석을 위한 단순회귀분석	28
표Ⅳ-6 교사효능감의 조절효과	30
표Ⅳ-7 교사효능감의 하위 요인 중 일반효능감의 조절효과	32
표Ⅳ-8 교사효능감의 하위 요인 중 개인효능감의 조절효과	34

그림 목 차

그림 I -1 연구모형	5
그림 IV-1 교사효능감의 조절효과	31
그림 IV-2 교사효능감의 하위 요인 중 일반효능감의 조절효과	33

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 기혼 여성의 사회 활동 참여증가와 산업의 구조적 변화 그리고 저출산 문제 등으로 보육에 대한 사회적 책임은 그 어느 때보다 중시되고 있다. 박희숙, 석성경(2017)은 이러한 시대적 상황에 따라 자녀 양육이 점차 어려워지면서 보육 서비스에 대한 국민적 요구는 갈수록 증가하고 있으며, 이에 따른 국가 차원의 보육 정책도 변화하고 있다고 말한다. 보건복지부(2019)에 따르면 1990년 말 1,919개소였던 어린이집은 꾸준히 증가하여 2018년 12월 기준 39,171개소로 늘어났으며, 어린이집을 이용하는 영유아의 수는 1998년에는 556,957명이었으나 20년이 지난 2018년 12월에는 약 85만 명이 늘어 1,415,742명에 달한다고 한다. 그리고 보육교사의 수는 2001년에는 103,924명이었으나 2018년 12월 기준 333,420명으로 약 3배 증가추세를 보이고 있다. 김정미, 백진아(2018)가 언급했듯이 이러한 양적 팽창은 보육의 중요성과 함께 필요성을 동시에 요구하게 되었으며, 시대적 요구에 따라 2004년 개정된 영유아보육법에 의거하여 보육의 공공성 강화와 더불어 질 향상 서비스 등을 통해 보육제도와 정책이 획기적으로 변화하는 계기가 마련되었다.

보건복지부(2019)가 제시한 보육통계에 의하면 2012년 2세 이하 영유아에 대한 무상보육이 시행된 이후, 2013년부터 0세부터 5세 영유아에 대한 전면 무상보육이 시행되면서 어린이집에 다니는 영유아 수는 증가하였고, 대상 연령 또한 하향화되었다. 그리고 2011년 유아교육과 보육을 보편교육의 출발점으로 인식하고 유·보통합의 기틀을 마련하는 정책으로 5세 누리과정을 발표하였고(이경미, 2015), 2013년부터는 만 3, 4세까지 누리과정 시행을 확대하여 한국의 모든 3~5세 유아가 공통의 교육과정을 받게 되었다(교육과학기술부·보건복지부, 2013). 누리과정 정책은 무상교육, 보육 정책인 동시에 국가 수준의 교육·보육과정 정책을 동시에 의미하는 기표가 되었다(박창현, 양미선, 2017). 이렇듯 과거에는 영유아

기를 보육의 관점에서 보았다면, 지금은 교육과 보육의 개념이 하나로 통합된 체제로 변화하고 있기 때문에 양질의 교육에 대한 요구와 기대 수준은 더욱 커지고 있다. 또한 유현숙, 권정혜(2017)가 언급했듯이 급속한 양적 확대는 질적 성장이 수반되지 않을 때 보육서비스의 질이 저하될 수 있다는 우려를 낳게 되면서 보육서비스의 질적 향상에 관한 관심으로 이어지고 있다.

보육서비스의 질과 관련하여 이소희(2005)는 보육교사를 보육의 질을 향상하는 요인 중 가장 중요한 요소로 보고하고 있다. 정희정, 김정희(2016) 역시 영유아기는 제1차 성장의 급등기로 전인적 발달이 이루어지고, 인격의 기초가 형성되므로 보육교사는 생애 첫 교사로서 의미 있는 영향을 미치게 된다고 강조하고 있다. 보육교사는 어린이집에서 영유아의 부모 대리자로서 보호 및 양육의 역할을 수행한다. 신영일, 정신섭(2017)은 수업을 계획하고 운영하며, 학습 환경을 조성하고, 행정업무 수행, 학부모와의 관계 등 다양한 업무를 수행해야 하므로 보육교사의 전문성에 따라 보육의 질이 달라진다고 말한다. 이용주, 조숙영(2014)은 교사는 교육과정에 대한 명확한 교육적 의도와 뚜렷한 목표를 가지고, 교육과정을 이해하고 해석하여야 한다고 한다. 하지만 누리과정의 목적이 유치원과 어린이집의 유아에게 공통된 양질의 교육을 제공하는 것이지만 유치원과 어린이집의 수업일수와 하루 운영시간을 고려하지 않고, 3~5시간으로 동일하게 누리과정 운영시간을 고시하고 있기 때문에 하루 12시간 종일 보육을 기본으로 하는 어린이집에서는 교사의 부담이 클 수밖에 없다. 따라서 홍금자, 이혜영(2008)이 언급했듯이 보육의 질적 수준 향상 차원에서 보육교사의 역할에 대한 요구는 점점 더 증가하고 있는 실정이라는 것이다.

보육교사는 영유아의 보호적 관리자의 역할을 넘어서 전문적 지식과 기술을 가진 교수자, 연구자, 상담자 등 다양한 역할을 요구받고 있다(이혜원, 2008). 하지만 하루 12시간의 보육, 연중무휴 수준의 보육 일수 등의 근무 여건과 낮은 보수, 정책적 지원의 부족, 고용의 불안전성, 학부모의 지나친 요구 등으로 인해 다양한 직무스트레스를 경험한다(유현숙, 권정혜, 2017). 그리고 담당 아동 연령이 초, 중등학교 교사보다 낮기 때문에 육체적 노동의 양이 많고, 업무 특성상 휴식을 할 수 있는 공간이나 시간이 없으며, 요구되는 정서 노동의 양은 많기 때문에 직무스트레스가 높다(최형성, 2015). 보육교사의 직무스트레스를 유현숙, 권정혜

(2017)는 보육현장에서 발생하는 갈등 상황에 적절히 대응하지 못해 경험하는 불쾌한 심리 상태로 좌절, 피로, 우울, 불안, 직무 불만족 등과 같은 심리적 부적응과 역할 수행의 어려움을 초래한다고 말한다. 또한 최형성(2015)은 교사의 심리적 건강이 교사 개인의 삶뿐만이 아니라 보육의 질에도 영향을 미칠 수 있기 때문에 보육교사의 직무스트레스에 대한 보다 많은 관심이 요구되어야 한다고 강조하고 있다.

직무스트레스가 장기간 누적되면 심리적 소진 상태에 이르게 된다(권혜진, 2008). 직무스트레스와 소진과의 관계를 살펴본 선행연구들에 따르면, 직무 스트레스는 보육교사의 심리적 소진과 높은 정적 상관관계가 있으며, 교사들의 소진을 예측하는 주요 변인으로 작용하고 있다(배성희, 김연화, 한세영, 2014; 이경남, 강진숙, 2014; 정지연, 박영희, 2016). 보육교사가 심리적 소진의 위협에 노출되어 소진상태에 빠지게 되면 개인의 신체, 정신적 건강을 저하 시킬 뿐만 아니라 불안정한 자아개념을 갖게 되고, 보육과정 활동에서의 의욕저하와 직무 수행에 영향을 주게 되어 양질의 보육을 제공하는 데 걸림돌이 된다(정순희, 최영미, 이희영, 2013). 소진은 일로 인해 정서적으로 지치고 탈진된 느낌이 드는 정서적 고갈과 대상자에게 감정을 드러내지 않고 무감각하게 상호작용하는 비인간화, 일을 하면서 성공적인 성취감이나 유능감을 느끼지 못하는 개인적 성취감 결여 등의 현상으로 나타난다(Maslach & Jackson, 1981). 따라서 보육교사 자신의 신체, 정신적 건강과 담당하고 있는 영유아들의 건전한 발달을 위해서는 보육교사의 심리적 소진 예방을 위한 노력은 필수적이다(정순희, 최영미, 이희영, 2013).

직무스트레스와 심리적 소진 간의 관계에 관한 선행연구들은 동일한 양의 직무스트레스라도 심리적 소진에 미치는 영향력에 차이가 있다는 점에 주목하면서 두 변인 사이의 관계를 조절하는 변인에 관해 관심을 기울여 왔다(Mostert & Joubert, 2005; Wallace, Lee, & Lee, 2010). 이러한 노력은 조절변인으로 적절한 개입을 하면서 교사의 심리적 소진을 감소시켜 교사 개인적인 측면에서 심리적 안녕감을 가지고, 교육적 측면에서는 바람직한 아동발달에 기여 할 것이라는 믿음에 근거한 것이다(최형성, 2014). 선행 연구에서는 자아존중감, 교사효능감, 사회적 지지 등을 포함한 다양한 요인들이 심리적 소진을 예방해주는 변인으로 보고 있는데, 이들 변인 중에서 소진에 가장 많은 영향을 미치는 변인은 교사효능

감이 대표적이라고 보고한다(권나연, 이희영, 2012). 이성희, 박영신(2007)에 따르면 교사효능감은 학습자의 학습에 대한 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 교사 자신의 능력에 대한 신념으로 일반적 교수효능감(general teaching efficacy)과 개인적 교수효능감(personal teaching efficacy)의 두 요소로 구성된다. 일반적 교수효능감은 교수·학습에 관한 일반화된 신념을 의미하며, 개인적 교수효능감은 교사가 자신의 교수 능력에 관해 갖는 신념을 의미한다.

교사효능감과 소진에 대한 연구 결과는 이들 사이에 유의미한 관계가 있음을 보여준다. 이는 보육교사 또한 누리과정이 시행된 이후에는 교수자로서의 역할이 중요하게 대두되고 있기 때문에 보육교사의 심리적 소진을 감소하기 위해서는 교사효능감을 높이기 위한 노력이 필요함을 의미한다. 서선순(2006)은 초등학교 교사의 교사효능감 및 사회적 지지와 소진과의 관계를 연구하며 교사효능감이 높은 교사는 소진을 덜 경험한다고 하였고, 이정숙(2011)은 교사효능감과 심리적 소진의 관계를 밝히면서 중·고등학교 교사들도 교사효능감과 소진의 관계에서 부적 관계를 나타낸다고 하였다. 이은주(2005)는 유치원 교사의 자기효능감, 직무스트레스와 스트레스 대처 방식이 소진에 미치는 영향을 연구하며 교사효능감이 소진에 부적 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 이들 연구는 교사효능감이 교사의 소진 완화에 긍정적인 영향이 있음을 보여준다. 하지만 보육교사는 교육 뿐 만이 아니라 보육도 중요한 역할이기 때문에 유치원 교사와의 특성이 다르며, 초·중·고등학교 교사와는 차별된 업무 구조로 되어 있기 때문에 보육하는 대상자의 특성과 특수성을 반영한 연구는 반드시 필요한 실정이다. 또한 누리과정이 시행된 이후에 보육교사를 대상으로 교사효능감의 조절효과를 살펴본 연구는 더욱 드물어 그 경향성에 대해 파악하기 어려울 뿐만 아니라 개입을 위한 기초자료조차 부족한 현실이다.

따라서 본 연구에서는 보육교사를 대상으로 직무스트레스와 심리적 소진과의 관계에 영향을 미치는 교사효능감의 조절효과를 살펴봄으로써 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 심리적 소진의 관계에 대한 이해를 돕고자 한다. 그리고 교사효능감의 조절효과에 대한 이해를 도우며 더 나아가 보육교사의 심신의 건강 및 소진 감소 방안 마련을 위한 기초자료 제공에 도움이 되고자 한다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구에서는 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 조절효과를 알아보기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다

연구문제. 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감은 조절효과가 있는가?

가설 1. 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감은 조절효과가 있을 것이다.

1-1. 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진과의 관계에서 일반효능감은 조절효과가 있을 것이다.

1-2. 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진과의 관계에서 개인효능감은 조절효과가 있을 것이다.

3. 연구 모형

보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 영향을 미치는 경로에서 교사효능감이 조절효과를 미칠 것이라는 연구 모형을 제안하고 검증하고자 한다. 본 연구의 연구모형은 그림 I-1과 같다

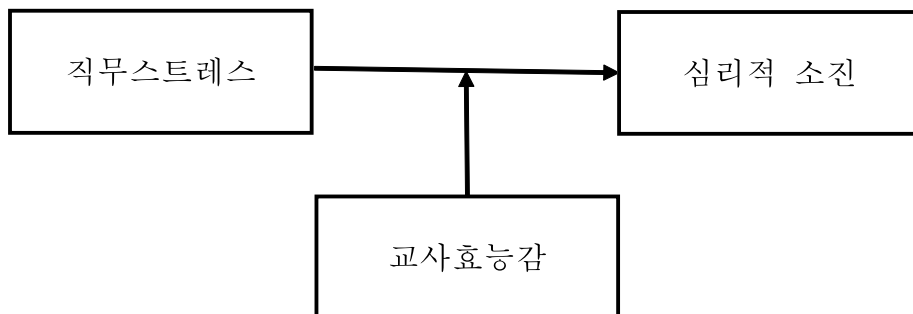


그림 I-1 연구모형

4. 용어의 정의

본 연구에서 사용되는 주요 용어인 보육교사, 직무스트레스, 심리적 소진, 교사 효능감을 정의하면 다음과 같다.

1) 보육교사

영유아보육법 제2조 제 5항에 의하면 보육교사란 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담 그 밖에 보육시설의 관리운영 등의 업무를 담당하는 전문가를 의미한다. 본 연구에서는 누리과정 교육을 하고 있는 만 3~5세 보육교사를 대상으로 한다.

2) 직무스트레스

직무스트레스란 교사가 업무수행 중에 발생하는 긴장, 불안, 우울, 욕구, 좌절, 분노 등과 같은 불쾌한 정서를 경험하고, 이로 인해 심리적 안정에 대한 위협으로 지각되는 상태를 의미한다(신혜영, 2004). 본 연구에서는 보육교사의 직무스트레스를 측정하기 위하여 Clark(1980)가 개발하고 D'Arenzo(1981)이 수정한 것을 권기태(1990)가 번안하고 이명화(2002)가 사용한 도구와 신혜영(2004)이 제작하고 백영숙(2013)이 수정·보완한 것을 보육교사에게 적합하도록 김정미(2016)가 수정한 것을 사용하였다. 하위요인은 원아활동 관련, 업무 관련, 행정적 지원 관련, 원장 및 교사 관련, 학부모 관련, 개인 관련으로 이루어져 있다.

3) 심리적 소진

심리적 소진이란 타인과의 과도한 접촉으로 인해 신체적, 정신적, 감정적 자원이 고갈되어 직무 수행 능력이 떨어지고, 비인격화된 행동을 보이게 되면서 개인적 성취감 상실을 나타내는 현상을 의미한다(Maslach & Jackson, 1981). 본 연

구에서는 보육교사의 심리적 소진을 측정하기 위하여 Maslach & Jackson(1981)가 개발한 검사도구를 기초로 하여 오선균(2001)이 번안·수정한 것을 보육교사에게 적합하도록 이민선(2015)이 수정·보안하고, 김정미(2016)가 최종 수정한 것을 사용하였다. 하위요인은 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 감소로 이루어져 있다.

4) 교사효능감

교사효능감이란 영유아가 학업을 수행하는데 있어서 교사가 영향을 미칠 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿는 정도를 말한다(이미영, 2005). 본 연구에서는 보육교사의 교사효능감을 측정하기 위하여 Enochs와 Riggs(1990)가 개발한 교사의 과학 교수효능감 검사도구를 기초로 하여 신혜영(2004)이 어린이집에 적합하도록 문항을 수정·보안한 것을 사용하였다. 하위요인은 개인적 교수효능감과 일반적 교수효능감으로 이루어져 있다.

II. 이론적 배경

본 연구는 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 조절효과를 알아보고자 하는 연구로서, 선행연구를 바탕으로 이론적 배경을 고찰해 보고자 한다.

1. 보육교사

1) 보육교사의 개념

영유아보육법 제 2조 제 5항에 따르면 보육교사는 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담 그 밖에 보육시설의 관리운영 등의 업무를 담당하는 전문가를 의미한다. 그리고 보건복지부 장관이 수여하는 보육교사 국가 자격증(보육교사 1급, 2급, 3급)을 보유하여야 한다.

성미영, 김진경, 서주현, 민미희, 김유미(2015)는 보육교사를 영유아의 신체적·사회적·정서적·인지적·언어적인 영역에서 균형 잡힌 발달과 성장에 목적을 두고 영유아의 개인별 능력을 최대한 발휘하도록 돕는 전문가라고 말한다. 그리고 최진영, 김영희, 김대광(2015)은 보육교사가 영유아를 가르치는 역할만이 아니라 영유아와 함께 많은 시간을 보낸다는 것을 강조하면서 또 다른 의미의 양육자로서 정의하고 있다.

보육통계(2019)에 따르면 2018년 12월 31일 기준 총 239,996명(담임교사, 대체교사, 누리과정 보조교사 등 포함)이 근무를 하고 있으며, 제주특별자치도에서 근무하고 있는 보육교사의 수는 총 4,142명이다.

본 연구에서는 제주특별자치도에서 근무하고 있는 교사 중 연구 취지에 맞도록 누리과정 교육을 담당하고 있는 만 3~5세 보육교사를 대상으로 한다.

2) 보육교사의 역할

보육교사의 주요업무인 보육(Educare)은 보호(Care)와 교육(Education)의 통합된 개념이다. 이주영(2016)은 보호에는 영유아의 안전과 건강, 영양 관리가 포함되며, 교육의 개념에는 영유아의 전인적인 발달을 지원하고 바람직한 성장 발달이 이루어지도록 일과를 구성하는 내용을 포함한다고 말한다.

최근 무상보육과 누리과정 시행으로 어린이집을 이용하는 영유아가 증가하면서 보육교사 역할은 무엇보다 중요시 되고 있다. 박복매(2011)가 언급했듯이 보육대상에 따라 영아반 보육교사는 발달적 특성을 이해하고, 기질을 존중하며 신뢰감 형성, 일상생활을 활용한 놀이 환경 제공 등으로 개인차에 따른 민감한 반응 등 보호의 역할이 강조된다. 반면 유아반 교사는 보육과정의 계획과 실행, 학습 환경 조성, 관찰에 의한 부모와의 협력 및 문제 행동지도, 교육과정 실행 및 평가 등 보호의 역할과 더불어 교육의 역할이 강조된다.

즉, 보육교사는 양육자나 보호자의 역할 뿐만 아니라 영유아의 전인적인 발달을 지원하고 촉진하는 전문가의 역할을 동시에 수행하도록 요구하고 있다(박소영, 2019). 따라서 임지숙(2019)이 언급했듯이 어린이집에서 보육·교육을 동시에 행하고 있는 보육교사에 대한 다각적인 지원 및 교육을 통해 이들의 전문성과 직무환경 개선 등을 향상시켜 역량을 강화하도록 돕는 것은 매우 중요하다고 볼 수 있다.

2. 직무스트레스

1) 직무스트레스의 개념

스트레스는 누구나 일상에서 경험할 수 있는 것으로 그동안 사회과학 분야의 많은 연구자들이 해당하는 분야와 자신의 관점에 따라 다양한 정의를 내려왔다

(신희연, 2005). 직무스트레스의 개념을 살펴보면, Cobb(1976)는 직무스트레스는 개인이 가진 능력이 자원과 환경의 요구와 불일치하고, 개인의 욕구를 만족시켜 줄 수 있는 직무환경이 아닐 때 나타나는 것으로 정의하였다. 이강호(2010)는 직무스트레스를 직무환경에서 느끼는 신체적, 심리적인 자극에 대한 역기능적 인식이라고 정의하였으며, 박준철, 박진영(2008)은 직무환경 요인과 개인의 상호작용 사이에서 발생하는 불일치 때문에 경험하는 심리적 불균형 상태를 직무스트레스라고 정의하였다.

교육 영역에서의 직무스트레스는 교육현장의 환경적 요인이 반영된 결과로 어떤 개인이 가진 자원이나 능력보다 환경의 요구가 더 클 때 개인의 안녕 상태가 위협 받게 되는 상황을 뜻한다(Lazarus & Folkman, 1984). 이런 관점에서 살펴보면, 교사의 직무스트레스란 자신의 직무수행과정에서 교사의 안녕 상태를 위협하는 문제에 당면하였을 때, 그 위협을 감소시키기 위해 대처하는 방식의 결과로써 경험하는 심리적 평형상태의 변화를 의미한다(Moracco, J. C. & McFadden, 1980; 구본용, 김영미, 2014). 이렇듯 직무스트레스는 조규영(2011)이 언급했듯이 조직의 틀 안에서 직무와 관련되어서 만들어진 스트레스라는 점에서 일반적인 스트레스보다는 한정적이고 구체적이라 할 수 있지만 스트레스가 가지고 있는 기본적인 특성은 같다고 할 수 있다.

2) 보육교사의 직무스트레스

보육교사의 직무스트레스에 관한 연구는 1970년대 교직에서 발생하는 부정적인 정서를 경험하는 것이라는 정의를 내린 것에서부터 시작되었다(Kyriacou & Sutcliffe, 1978), 조규영(2011)은 초기에는 보육교사의 개인적인 측면에 초점을 맞춘 스트레스와 관련된 연구가 많았던 반면 최근에는 환경적인 면을 강조한 연구가 증가하고 있는 추세라고 말한다. 이에 김정미(2016)는 개인의 특성과 자질을 포함하여 어린이집의 인적, 물적 환경과 개인의 상호작용에 초점을 맞춘 연구들이 주목을 받고 있다고 언급하였다.

보육교사의 직무스트레스는 서비스 대상 연령이 낮다는 점에서 다른 교사의 직무스트레스와는 차이가 있다(박태준, 2016). 보육교사의 직무스트레스에 대한 정의

를 살펴보면, 오유진(2008)은 보육교사가 근무하는 동안 직무와 관련된 여러 가지 요구와 자극으로 심리적인 안정을 방해받게 될 때 발생하는 스트레스로 정의하였다. 그리고 이정현과 안효진(2012)은 보육교사 개인과 직무환경과의 상호작용 과정에서 생기는 불균형이나 직무요건의 돌발적인 변화 때문에 보육교사가 경험하게 되는 역기능적인 감정이라고 정의하였다. 따라서 보육교사의 심리적 건강은 교사 개인 뿐만이 아니라 보육의 질에도 영향력을 미칠 수 있기 때문에 보육교사의 직무스트레스를 관리 할 수 있는 방법을 밝히는 노력이 필요하다.

3. 심리적 소진

1) 심리적 소진의 개념

‘소진’이라는 용어는 1970년대 미국 심리학자인 Freufenberger(1974)에 의해 처음으로 소개되었다. Freufenberger(1974)는 지역사회 정신건강센터에서 일하는 사회복지사들이 뚜렷한 이유 없이 의욕을 잃고, 피곤, 절망, 탈진 증세가 나타나고 이러한 증상이 이어지면서 환자에게 냉담해지는 것을 발견함으로써 이러한 정서적, 신체적 고갈상태를 소진으로 정의 내렸다(정순희, 2013).

소진에 대한 정의는 학자마다 다르게 표현되고 있는데 Barry(1991)는 개인의 욕구와는 상관없이 지나치게 일을 하여 발생한 탈진 상태로 헌신적이고 봉사적인 사람들에게 주로 나타난다고 하였다. 김정숙(2011)과 유은경(2012)은 성공적으로 직무 수행을 하기 위한 조직 내·외적인 압력의 증가와 자기 능력 이상의 요구가 주어짐에 따라 나타나는 신체적·정신적인 고갈로 인해 피곤하고, 지치고, 탈진되는 현상이라고 설명하였다.

직무에 따른 소진의 개념 중 교사의 소진에 대해 살펴보면, 한광현(2005)은 교사가 오랫동안 스트레스에 노출되면 신체적, 정서적, 정신적으로 기운이 빠지는 고갈상태가 되어 업무수행 능력이 떨어지게 되고, 개인적인 성취가 결여 되거나 비인

격적인 행동을 보이는 것이라고 하였다. 그리고 조효숙(2011)은 교사가 교육에 대한 열정과 의욕을 갖고 자기 일을 하다가 그 에너지를 상실한 채 스트레스의 부정적인 결과 때문에 신체적, 정신적, 정서적 기력이 고갈되어 학생 및 타인을 무관심과 냉소적, 비인간적으로 대하며 교육 전반에 대한 부정적이고 부적절한 태도를 보이는 모습으로 소진을 정의하고 있다.

Maslach와 Jackson(1981)은 소진에 대해 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 감소 등 세 가지 핵심적 개념을 정립하였다. 첫 번째 개념인 정서적 고갈은 심리적, 신체적으로 느끼는 과도한 부담으로 자신의 의지로는 일에 전념하기가 힘들고 감정들로부터 고통받는 상태를 말한다. 두 번째 개념인 비인간화는 타인에 대해 냉소적이며 부정적인 태도와 감정이 확산 되면서 문제에 대한 책임을 타인에게 전가 시키며 자기 자신에 대해서도 부정적인 태도를 갖는 것이다(정순희, 2013). 세 번째 개념인 성취감 감소는 자신이 수행하고 있는 일에서 노력한 결과가 긍정적인 결과를 가져오지 못해 무능하다고 느끼게 되어 자기 일에 대해서 사기가 저하되며 자신의 능력을 부정적으로 평가하게 되는 것을 말한다(임미영, 2012).

본 연구에서는 Maslach & Jackson(1981)이 개발한 소진의 세 가지 핵심적 개념을 토대로 김정미(2016)이 사용한 연구를 기초로 하여 심리적 소진을 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 감소 3개 하위영역으로 나누어 연구를 진행하였다.

2) 보육교사의 심리적 소진

보육교사는 어린이집에서 영유아들을 장시간 돌보아야 하는 신체적, 정신적 노동의 환경에 있다. 이외에도 학부모와의 지속적이며 잦은 접촉, 사회적으로 낮은 인식, 타직업에 비해 낮은 처우와 보수, 행정적 지원 부족 등으로 인해 소진을 경험한다. 더욱이 공통된 누리과정 교육을 하고 있는 만 3~5세 유치원 교사에 비해 사회적으로 낮은 인식과 처우 등으로 인해 무력감, 좌절감에 빠지기도 쉽다.

보육교사의 소진 과정을 살펴보면, 김정미(2016)는 직무상 나타나는 스트레스는 업무를 함에 있어서 의욕을 상실하게 하고, 실패를 거듭하면서 좌절을 하게 된다고 말한다. 이때 소진에 이르게 되는데 신체적, 정서적으로 급감된 상태는 회복할 수 있도록 지지를 한다고 하더라도 소진 이전의 상태로 빠른 시간 내에 되돌리기

는 쉽지 않다.

보육교사가 소진을 경험하는 것은 자신뿐만 아니라 영유아에게도 부정적인 영향을 미치게 된다. 교사가 소진을 회복하지 못한다면 영유아의 신체적, 심리적, 사회적 욕구에 대해 무관심하고 비효율적인 보육으로 이어질 수 있기 때문이다(김은숙, 오현경, 2013). 따라서 보육교사의 소진에 영향을 미치는 원인을 파악하고, 효과적으로 관리할 수 있는 방법을 강구하는 것은 의미가 있다고 본다.

4. 교사효능감

1) 교사효능감의 개념

교사효능감은 Bandura(1977)의 자기효능감 개념을 교직이라는 특수한 상황에 적용한 것으로 교사효능감은 교사와 학습자 간의 관계에 대한 교사의 신념이라고 정의한다. 이를 계기로 하여 1980년대 이후 교사효능감과 관련된 다양한 측정도구들이 개발되어왔고, 지금까지 연구가 활발하게 진행되고 있다(신혜영, 2004).

교사효능감은 교사가 학습자가 학습 하는데 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 자신에 대한 믿음이며, 학생의 성취 결과에 영향을 줄 수 있다고 믿는 것이다(조은정, 1997). 교사효능감에 대한 개념을 살펴보면, 이현정(1998)은 교사가 학교 상황에서 결과를 이루는 데 필요한 것을 조직, 수행하는 것에 얼마나 유능한가에 대한 개인의 능력과 판단에 대한 신념이라고 하였다. 정순희(2013)는 교사효능감을 다루기 어렵거나 동기유발이 되지 않는 학생들조차도 교사들이 도울 수 있다고 믿는 신념이라고 정의하였다.

Bandura(1997), Ashton, Webb, Doda(1983)는 교사효능감을 개인적 교수효능감과 일반적 교수효능감의 2요인설로 구분한다. 개인적 교수효능감은 학생들의 성취에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 교사 자신의 역량에 대한 판단을 말한다. 그리고 일반적 교수효능감은 학교에서 가르치는 행위를 의미한다. 즉, 일반적으로 규정된 교수 행위 자체에 대한 교사의 판단을 말한다. 이처럼 2요인으로 교사효능감을 구

분하고 있는 이유는 각각 서로 다르게 교사의 행동과 정서가 영향을 미치기 때문이다(김민아, 2018). Gibson & Dembo(1984)는 Ashton, Webb, Doda(1983)의 이론을 지지하면서 교수효능감을 교사가 자신이 환경을 통제할 수 있다고 믿는 정도라고 정의한다. 교사효능감을 상황 특수적 결정으로 교사가 처한 환경과 대상, 맥락에 따라 달라지는 지각요인으로 설명한다.

2) 보육교사의 교사효능감

보육교사의 교사효능감이란 영유아가 학업을 수행 하는데 있어서 교사가 영향을 미칠 수 있는 역량을 가지고 있다고 믿는 정도를 말한다(이미영, 2005). 보육현장에서도 다른 교육현장과 마찬가지로 교사가 교사효능감이 높으면 영유아에게 자신의 능력을 발휘하여 동기를 부여하고 성취감을 갖는다(권영란, 2015). 따라서 보육교사의 교사효능감 역시 보육현장에서 영유아에게 긍정적 영향을 미칠 수 있는 보육교사의 능력에 대한 신념이라고 할 수 있다.

이분려(1998)은 효능감이 높은 교사는 자신의 활동에 있어서 가치를 가지고 유아의 성취와 행동에 긍정적 기대를 갖는다고 한다. 또한 유아의 학습에 대하여 책임감을 갖고, 유아들의 교육목표를 달성하기 위해 다양한 교수 방법을 적용하며, 의사결정 과정에서도 민주적인 방법을 적용한다고 한다. 한편, 효능감이 낮은 교사는 유아들을 가르치는데 좌절감을 쉽게 느끼며, 학습을 실패하는 경우를 두려워하고 학습에 대한 책임을 유아에게 있다고 보았다. 신혜영(2004)은 보육교사의 효능감은 교사가 아동과의 상호작용에서 보이는 행동의 질과 관계가 있다고 하였다. 그리고 구은미(2004)는 보육교사의 개인적 교사효능감과 전문성 인식은 보육프로그램의 질에도 직접적인 영향을 준다고 하였다.

이상의 연구 결과를 종합해보면, 보육교사의 교사효능감은 보육현장에서 자신만의 교육과 보육에 대한 가치를 느끼고, 영유아들에게 긍정적인 영향력을 미칠 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음과 신념이라고 말할 수 있다.

5. 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감의 관계

1) 직무스트레스와 심리적 소진의 관계

일반적으로 소진의 주요 원인 중 하나로 지속적인 스트레스가 지적되고 있다. Pines & Keinan(2005)은 조직에서 개인이 추구하는 목표의 실현 가능성과 업무수행 중에 느끼는 자신의 존재감, 조직 내에서의 자기실현을 위한 기회 등에 대한 상실 및 좌절로 인해 직무 스트레스를 경험함으로써 소진에 이른다고 하였다. Zellars, Perrewe & Hochwarter(2000)등은 소진에 가장 큰 영향을 끼치는 것이 역할 스트레스(role stress)라고 보고하였다.

직무스트레스와 소진과의 관련성을 밝히려는 국내의 연구에서는, 간호사(박정옥, 2007), 교사(박영란, 2006), 전문상담교사(조문주, 2007), 특수교사(박현경, 2001) 등과 같이 주로 타인을 돌보는 직업을 가진 사람들이 자신의 직무환경에서 오는 스트레스를 높게 인식할수록 심리적 소진을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(서지영, 2011).

이는 영유아나 학부모, 원장, 동료 교사 등 많은 사람들과 밀접한 관계를 지속적으로 유지해야 하는 보육교사의 경우도 예외는 아니다. 보육교사의 직무스트레스와 소진과의 관계 관한 대부분의 선행연구 역시 보육교사의 직무스트레스가 높을수록 소진도 높을 것이라고 조사 되었다. 정정옥, 김승경(2010)은 보육교사가 과도한 직무스트레스에 장시간 노출되면 심리적 소진 상태에 이른다고 하였으며, 유현숙(2013)과 이종각(2013)은 보육교사의 행정지원 부족, 업무 과부화, 동료 및 학부모와의 관계 등의 하위스트레스 요인을 포함한 직무스트레스가 소진에 정적인 영향을 있음을 밝혔다.

위의 선행연구 결과들은 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴보고자 하는 본 연구모형에 타당성을 제시해주고 있으며, 소진 예방 및 대처가 중요함을 인지하고, 보육현장에서 직무스트레스와 심리적 소진 사이에서 조절효과를 갖는 변인 탐색의 중요성을 시사한다.

2) 교사효능감과 소진의 관계

교사효능감과 소진의 관계에서 선행연구에서는 소진의 보호요인으로 교사효능감의 가능성에 대해 밝혔다. Egyed와 Short(2006)의 연구에서는 교사의 교사효능감과 심리적 소진은 부적 상관을 보인다고 하면서 교사효능감이 높은 교사일수록 심리적 소진을 적게 경험한다고 보고한다. Skaalvik과 Skaalvik(2007)의 연구에서도 교사효능감과 밀접한 관련이 있는 내적 요인 중 하나로 심리적 소진을 제시하고 있다.

국내의 선행연구를 살펴보면, 이정숙(2011)은 심리적 소진과 교사효능감은 부적 관계를 나타내며, 특히 심리적 소진의 하위요인 중 정서적 고갈과 비인간화에서 유의미한 부적 관계를 보인다고 하였다. 정순희(2013)는 심리적 소진의 하위변인에 교사효능감이 영향을 미친다고 하였으며, 이정숙(2011)은 교사효능감의 소진에 부적 관계가 있으며, 효능감이 높으면 소진은 감소한다고 하였다. 서홍숙(2014)는 보육교사의 교사효능감이 높을수록 소진이 감소한다고 하였다.

선행연구를 통해 알 수 있듯이 교사효능감은 심리적 소진과 부적의 관계를 통해 영향을 준다는 점에서 중요한 의미를 가지고 있음을 보여준다. 하지만 보육교사를 대상으로 교사효능감과 소진의 관계를 연구한 선행연구는 다른 교사들에 비해 미흡한 실정이다.

우리나라에서 유아기 교육을 담당하는 유아교육기관은 교육부 관할의 유치원과 보건복지부 관할의 어린이집이 공존한다. 유치원 교사들은 대학에서 반드시 유아교육과를 전공하여야 하는 반면, 어린이집 보육교사의 자격은 1년제 보육교사 연수원, 전문대 및 4년제 대학의 보육학과 또는 유아교육과, 가정학과, 간호학과 등 다양한 전공과에서 영·유아보육법에 명시된 소정의 과목을 이수하여 그 자격이 인정된다. 하지만 박은숙(2009)이 언급했듯이 어린이집과 유치원에 다니는 만 3~5세 아이들이 동일한 교육을 받을 수 있도록 국가 수준의 공통된 누리과정을 시행하는데 비해 유치원교사와 보육교사가 되기 위한 자격조건이 다르며, 보육 중심으로 전문지식과 기술을 습득했던 보육교사가 유치원교사와 마찬가지로 동일한 누리과정으로 교육을 하게 됨으로써 느끼는 교사효능감은 그 차이가 있다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구에서는 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 만 3~5세 누리과정 교육을 담당하고 있는 교사들의 교사효능감이 조절변수로서 얼마나 영향을 줄 수 있는지의 여부를 확인하는 것은 의의가 있다고 본다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 제주특별자치도에 위치한 어린이집에서 근무하고 있는 만 3~5세 보육교사 320명을 대상으로 하였다. 자료수집은 2018년 11월 16일부터 12월 30일까지 이루어졌으며 본 연구자가 각 어린이집 보육교사들에게 연구의 취지 및 실시 방법을 설명하고 배포 후 회수하였다. 총 320부의 설문지 중 314부가 회수되어 98.125%의 회수율을 보였으며, 이 중 누락 되었거나 불성실한 8부를 제외한 306명의 자료가 본 연구의 분석 자료로 사용되었으며 자료 유효율은 95.625%을 보였다.

제주특별자치도에는 2018년 12월 31일 기준 제주시 391개, 서귀포시 122개 총 513개의 어린이집이 운영되고 있으며, 총 4,142명의 보육교사가 근무하고 있다. 제주특별자치도의 만 3~5세 보육교사의 총 인원을 파악하기 위해 연령별 어린이집 이용 아동 현황과 아동 대 교사 비율에 근거하여 살펴보았다. 만 3세 아동 5,617명을 기준으로 하여 아동 대 교사비율 15:1을 적용하면 만 3세 보육교사는 약 374명이다. 만 4세 아동 4,492명을 기준으로 하여 아동 대 교사비율 20:1을 적용하면 만 4세 보육교사는 약 224명이다. 만 5세 아동 2,725명을 기준으로 하여 아동 대 교사비율 20:1을 적용하면 만 5세 보육교사는 약 136명이다. 본 연구의 취지에 적합한 만 3~5세 보육교사의 총 인원은 약 634명이다. 그리고 본 연구에서 보고자 하는 변인이 환경적인 특성과 지역적 특성에 따라 크게 달라지지 않은 개인 내적, 심리적 변인이기 때문에 약 634명 중 절반인 320명을 대상으로 대표성을 확보하는데 문제가 없을 것으로 판단하여 임의 표집하였다.

연구대상의 배경 변인 및 분포는 표Ⅲ-1과 같다. 먼저 성별은 여성은 301명(98.4%), 남성은 5명(1.6%)으로 여교사가 더 많은 비중을 차지하였고, 연령대는 만 25세 이하 47명(15.4%), 만 26세~30세 이하 109명(35.6%), 만 31~35세 이하

62명(20.3%), 만 36세~40세 이하 40명(13.1%), 만 40세~45세 이하 25명(8.2%), 만 45세 이상 23명(7.5%)의 순으로 나타나 20대가 가장 많았으며, 결혼 여부는 기혼이 117명(38.2%), 미혼은 189명(61.8%)으로 나타났다. 최종학력은 고등학교 졸업 2명(0.7%), 전문대 졸업 205명(67%), 4년제 졸업 77명(25.2%), 대학원 졸업(석/박사 포함) 22명(7.2%)으로 나타났다. 전공은 유아교육학 208명(68%), 아동학(보육, 아동복지학) 30명(9.8%), 사회복지학 42명(13.7%), 기타 26명(8.5%)으로 나타났다. 경력은 1년 미만 9명(2.9%), 1년 이상~3년 미만 57명(18.6%), 3년 이상~5년 미만 55명(18%), 5년 이상~10년 미만 105명(34.3%), 10년 이상 80명(26.1%)으로 나타났다. 현 근무지 어린이집 시설 유형은 국공립어린이집 36명(11.8%), 민간어린이집 77명(25.2%), 법인 어린이집 119명(38.9%), 직장어린이집 56명(18.3%), 가정어린이집 17명(5.6%)으로 나타났다. 담당 학급은 만 3세 113명(36.9%), 만 4세 98명(32%), 만 5세 86명(28.1%), 혼합연령 9명(2.9%)으로 나타났다. 보육교사의 보유 자격증은 보육교사 1급 199명(65%), 보육교사 2급 106명(34.6%), 보육교사 3급 1명(3%)으로 나타났다.

표Ⅲ-1 연구 대상의 배경변인 및 분포 (N=306)

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	여자	301	98.4
	남자	5	1.6
연령	만 25세 이하	47	15.4
	만 26세 ~ 30세 이하	109	35.6
	만 31세 ~ 35세 이하	62	20.3
	만 36세 ~ 40세 이하	40	13.1
	만 40세 ~ 45세 이하	25	8.2
	만 45세 이상	23	7.5
결혼유무	미혼	189	61.8
	기혼	117	38.2
최종학력	고등학교 졸업	2	0.7
	전문대 졸업	205	67.0
	4년제 졸업	77	25.2
	대학원 졸업(석/박사 포함)	22	7.2
전공	유아교육학	208	68.0

	아동학(보육, 아동복지학)	30	9.8
	사회복지학	42	13.7
	기타	26	8.5
경력	1년 미만	9	2.9
	1년 이상 ~ 3년 미만	57	18.6
	3년 이상 ~ 5년 미만	55	18.0
	5년 이상 ~ 10년 미만	105	34.3
	10년 이상	80	26.1
현 근무지 어린이집 시설유형	국공립어린이집	36	11.8
	민간어린이집	77	25.2
	법인어린이집	119	38.9
	직장어린이집	56	18.3
	가정어린이집	17	5.6
담당 학급 아동연령	만 3세	113	36.9
	만 4세	98	32.0
	만 5세	86	28.1
	혼합연령	9	2.9
자격	보육교사 1급	199	65.0
	보육교사 2급	106	34.6
	보육교사 3급	1	3

2. 측정도구

1) 보육교사의 직무스트레스 척도

보육교사의 직무스트레스를 알아보기 위해 사용한 검사 도구는 Clark(1980)가 개발하고 D'Arenzo(1981)이 수정한 것을 권기태(1990)가 번안하고 이명화(2002)가 사용한 도구와 신혜영(2004)이 제작하고 백영숙(2013)이 수정·보완한 것을 보육교사에게 적합하도록 김정미(2016)가 수정한 것을 사용하였다. 본 연구에서 사용된 직무스트레스 척도는 6개 하위영역 총 35문항으로 구성되어 있다. 각 하위영역과 문항 수는 '원아활동 관련' 5개 문항, '업무관련' 5개 문항, '행정적 지원

관련' 7개 문항, '원장 및 교사관련' 8개 문항, '학부모 관련' 5개 문항, '개인관련' 5개 문항이다. 이 척도는 Likert식 5점 척도로서 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 5점까지로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 큰 것을 뜻한다.

직무스트레스 하위요인과 전체의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 주로 크론바흐 알파 계수(Cronbach's alpha)를 산출하여 신뢰도를 판단하는데 일반적으로 0.7 이상이면 신뢰도가 양호한 것임을 의미한다. 직무스트레스의 하위요인과 전체에 대해 각각 크론바흐 알파 계수를 산출한 결과 모두 0.7 이상으로 높게 나타났다. 선행연구에서 김정미(2016)가 사용한 척도의 전체 신뢰도는 Cronbach's α .926이었지만, 본 연구에서 보육교사 직무스트레스의 신뢰도를 산출한 결과 Cronbach's α .953으로 나타났다. 본 연구의 주요 변인들의 신뢰도는 양호한 것으로 파악되어 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다. 직무스트레스 척도의 구성 및 하위요인별 신뢰도는 표Ⅲ-2에 제시된 바와 같다.

표Ⅲ-2 직무스트레스 문항 및 하위요인 신뢰도 계수(Cronbach's α)

하위요인	문항	문항 수	Cronbach's α
원아활동	1, 2, 3, 4, 5	5	.849
업무	6, 7, 8, 9, 10	5	.792
행정적 지원	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	7	.817
원장 및 교사	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	8	.907
학부모	26, 27, 28, 29, 30	5	.839
개인	31, 32, 33, 34, 35	5	.764
전체	1-35	35	.953

2) 보육교사의 심리적 소진 척도

심리적 소진의 척도는 Maslach & Jackson(1981)이 개발하고 김정미(2016)가 최종 수정한 질문지를 사용하였다. 심리적 소진 척도의 문항 수는 '정서적 고갈'

9문항, ‘비인간화’ 5개 문항, ‘성취감 감소’ 8개 문항을 포함한 3개 영역에 총 22개 문항으로 구성되었다. 이 척도는 Likert식 5점 척도로서 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점부터 ‘매우 그렇다’의 5점까지로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 심리적으로 소진이 큰 것을 의미한다.

심리적 소진 하위요인과 전체의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 주로 크론바흐 알파 계수(Cronbach’s alpha)를 산출하여 신뢰도를 판단하는데 일반적으로 0.7 이상이면 신뢰도가 양호한 것임을 의미한다. 심리적 소진의 하위요인과 전체에 대해 각각 크론바흐 알파 계수를 산출한 결과 모두 0.7 이상으로 높게 나타났다. 선행연구에서 김정미(2016)가 검증한 측정도구의 신뢰도 계수는 Cronbach’s α 값이 .877이며, 본 연구에서 심리적 소진의 Cronbach’s α .971으로 나타났다. 본 연구의 주요 변인들의 신뢰도는 양호한 것으로 파악되어 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다. 심리적 척도의 구성 및 하위요인별 신뢰도는 표Ⅲ-3에 제시된 바와 같다.

표Ⅲ-3 심리적 소진 문항 및 하위요인 신뢰도 계수(Cronbach’s α)

하위요인	문항	문항 수	Cronbach’s α
정서적 고갈	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9	.955
비인간화	10, 11, 12, 13, 14	5	.911
성취감 감소	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	8	.945
전체	1-22	22	.971

3) 교사효능감 척도

보육교사의 교사효능감을 알아보기 위해 사용한 검사 도구는 Enochs와 Riggs(1990)에 의해 개발된 교사의 과학교수효능감 검사도구(Science Teaching Efficacy Belief Instrument:STEBI)를 기초로 하여 신혜영(2004)이 어린이집의 일반적인 상황에 맞게 문항을 수정 보완한 것을 사용하였다. 교사 자신이 교사 역

할을 얼마나 효율적으로 수행한다고 믿는지를 측정하기 위한 본 도구는 자기 보고식 도구로서 일반효능감과 개인효능감 두 개의 하위 요인으로 되어 있다. 보육교사의 ‘개인효능감’ 13개 문항과 ‘일반효능감’ 9개 문항 총 22개의 문항수로 구성되어 있다. 이 척도는 Likert식 5점 척도로서 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점부터 ‘매우 그렇다’의 5점까지로 구성되어 있다.

교사효능감 하위요인과 전체의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 주로 크론바흐 알파 계수(Cronbach's alpha)를 산출하여 신뢰도를 판단하는데 일반적으로 0.7 이상이면 신뢰도가 양호한 것임을 의미한다. 교사효능감의 하위요인과 전체에 대해 각각 크론바흐 알파 계수를 산출한 결과 모두 0.7 이상으로 높게 나타났다. 선행연구에서 신혜영(2004)이 검증한 측정도구의 신뢰도 계수는 Cronbach's α 값이 .88이며, 본 연구에서 보육교사 교사효능감의 신뢰도를 산출한 결과 Cronbach's α .893으로 나타났다. 본 연구의 주요 변인들의 신뢰도는 양호한 것으로 파악되어 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다. 교사효능감 척도의 구성 및 하위요인별 신뢰도는 표Ⅲ-4에 제시된 바와 같다.

표Ⅲ-4 교사효능감 및 하위요인 신뢰도 계수(Cronbach's α)

하위요인	문항	문항 수	Cronbach's α
일반효능감	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9	.898
개인효능감	10, 11*, 12, 13, 14*, 15, 16*, 17, 18*, 19*, 20*, 21, 22	13	.886
전체	1-22	22	.893

*역채점문항

3. 자료분석

본 연구에서는 보육교사를 대상으로 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향에서 교사효능감의 조절효과를 알아보기 위하여 SPSS 18.0을 이용하여 다음과 같은 통계분석을 실시하였다.

첫째, 보육교사의 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감 척도의 신뢰도 분석을 위해 크론바흐 알파 계수(Cronbach's alpha)를 산출하여 검증하였다.

둘째, 보육교사의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하고, 각 변인 간의 관련성 및 방향성을 확인하기 위해 각 변수 간 상관분석을 실시하였다.

셋째, 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향에서 교사효능감이 조절역할을 하는지 알아보기 위해 위계적 다중조절회귀분석을 사용하여 조절변인의 상호작용 효과를 분석하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 주요 변인의 기술 통계

1) 직무스트레스

직무스트레스에 해당하는 하위요인은 원아활동 관련, 업무 관련, 행정적 지원 관련, 원장 및 교사 관련, 학부모 관련, 개인 관련이다. 하위요인들의 5점 척도상의 평균값을 기준으로 원아활동 관련(M=3.07), 업무 관련(M=3.36), 행정적 지원 관련(M=2.97), 원장 및 교사 관련(M=2.63), 학부모 관련(M=2.69), 개인관련(M=2.63)은 보통보다 다소 높은 수준이다. 이 변인들의 값이 점수가 높을수록 해당하는 직무스트레스가 높은 것을 의미한다.

표IV-1 보육교사의 직무 스트레스 정도 (N=306)

하위요인	평균(M)	표준편차(SD)
원아활동 관련	3.07	.77
업무 관련	3.36	.69
행정적 지원 관련	2.97	.66
원장 및 교사 관련	2.63	.78
학부모 관련	2.69	.72
개인관련	2.63	.75
직무 스트레스 전체	2.88	.58

2) 심리적 소진

심리적 소진에 해당하는 하위요인은 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 감소이다. 하위요인들의 5점 척도상의 평균값을 기준으로 정서적 고갈(M=3.02), 비인간화(M=2.09), 성취감 감소(M=2.24)이다. 정서적 고갈은 다른 요인들에 비해 다소 높은 편으로 이는 보육교사들이 어린이집 생활에서 정서적으로 고갈되어 에너지가 손실되고 이로 인해 피로를 많이 느끼는 것을 알 수 있다. 반면 비인간화와 성취감 감소는 평균보다 다소 낮은 수준으로 보육교사 자신에 대한 냉소적인 태도나 유능감, 성취감에 관련하여 부정적인 평가를 덜 하는 것으로 보인다.

표IV-2 보육교사의 심리적 소진 정도 (N=306)

하위요인	평균(M)	표준편차(SD)
정서적 고갈	3.02	.84
비인간화	2.09	.78
성취감 감소	2.24	.74
심리적 소진 전체	2.53	.71

3) 교사효능감

교사효능감에 해당하는 하위변인은 일반효능감, 개인효능감이다. 하위변인들의 5점 척도상의 평균값을 기준으로 일반효능감(M=3.63), 개인효능감(M=3.34)이다. 교사효능감의 하위요인 중 일반효능감이 개인효능감보다 조금 높은 평균값을 나타내며 근소한 차이를 보였다.

표IV-3 보육교사의 교사효능감 정도

(N=306)

하위요인	평균(M)	표준편차(SD)
일반효능감	3.63	.50
개인효능감	3.34	.51
교사효능감 전체	3.46	.41

2. 보육교사의 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감의 상관관계

보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진, 교사효능감과 그 하위변인인 일반효능감, 개인효능감의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였고, 결과는 표IV-4와 같다.

표IV-4 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감의 상관관계

(N=306)

변인	A	B	C
직무 스트레스 (A)	1		
심리적 소진 (B)	.691***	1	
교사효능감 (C)	-.404***	-.552***	1

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

보육교사의 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감은 통계적으로 유의미하게 나타났다($p < .001$). 구체적으로 살펴보면, 직무스트레스는 심리적 소진과 유의미한 정적상관($r = .691$, $p < .001$)을 보였다. 이는 보육교사의 직무스트레스가 높을수록 심리적 소진은 높아지는 경향이 있음을 알 수 있다. 직무스트레스는 교사효능감과 유의미한 부적상관($r = -.404$, $p < .001$)을 보였고, 심리적 소진은 교사효능감과 유의미한 부적상관($r = -.552$, $p < .001$)을 보였다. 이는 교사효능감이 높을수록 심리

적 소진이 줄어드는 것을 알 수 있다.

이러한 상관분석을 통해 보육교사의 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감이 통계적으로 유의미한 결과를 보임에 따라 조절효과 분석을 위한 기본 조건이 충족된 것을 알 수 있다.

3. 보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향 분석

직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향을 알아보기 위해, 직무스트레스 전체와 심리적 소진 전체 단순회귀분석을 실시하였다.

표IV-5 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향 분석을 위한 단순회귀분석 (N=306)

소진전체							
독립변수	B	Std Err	Beta	t	p	DW	R ²
(상수)	.788	.178		4.429	.000		
직무전체	.557	.059	.473	9.359***	.000	1.312	.224

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

표IV-5에서 보는 바와 같이 Durbin-Watson의 결과 2에 가까워 자기 상관이 없으므로 잔차의 독립성 조건이 만족된다. 그러므로 변수에 이상이 없는 것으로 파악된다. 회귀분석에서 이 결정계수와 같은 것으로 변수 요소에 의해서 설명될 수 있는 종속 변수의 총 변동 비율을 의미한다. 회귀모형의 설명력은 약 22.4%로 나타났다($R^2 = .224$).

직무전체를 살펴보면, 비표준화 베타의 값이 0.557으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면, t값이 9.359이고 유의확률이 0.000($p < .001$)이므로 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 비표준화 베타(B)의 값이 0.557이므로 직무전체가 1단위 증가하게 되면 소진전체는 0.557 증가하는 것으로 알 수 있다.

4. 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 조절효과 검증

보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 조절효과 검증을 실시하였다. 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 조절효과 검증을 실시 한 뒤, 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진 간의 관계에서의 교사효능감의 하위요인들의 조절효과를 검증하였다. 본 연구에서는 독립변수, 종속변수, 조절변수 모두 연속형 변수이므로 위계적 다중조절회귀분석을 이용해 검증하였다. 위계적 다중조절회귀분석의 첫 번째 단계에서는 독립변수와 조절변수를, 두 번째 단계에서는 독립변수, 조절변수, 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 넣어 분석하였다.

또한 조절효과 검증 시 발생할 수 있는 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 원점수를 중심화(Meancentering)를 이용해 독립변수, 조절변수, 상호작용항을 생성해 분석하였다. 이로 인해 다중공선성을 판단하는 값인 VIF값이 10을 넘지 않아 다중공선성에 문제가 없는 것을 확인하였다.

1) 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감 전체의 조절효과

직무스트레스가 소진에 미치는 영향에서 전체효능감이 조절효과를 가지는지 알아보기 위하여 위계적 다중조절회귀분석으로 실시하였다. 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 평균중심화한 값을 사용하였다.

표IV-6 교사효능감의 조절효과

(N=306)

단계	독립변인	B	β	R ²	ΔR^2	F
1	직무스트레스	.557***	.473***	.224	-	87.583
2	직무스트레스	.352***	.299***	.400	.176	101.181
	교사효능감	-.799***	-.455***			
3	직무스트레스 (A)	.349***	.297***	.420	.020	72.836
	교사효능감 (B)	-.764***	-.435***			
	상호작용 항 (A*B)	-.308**	-.141**			

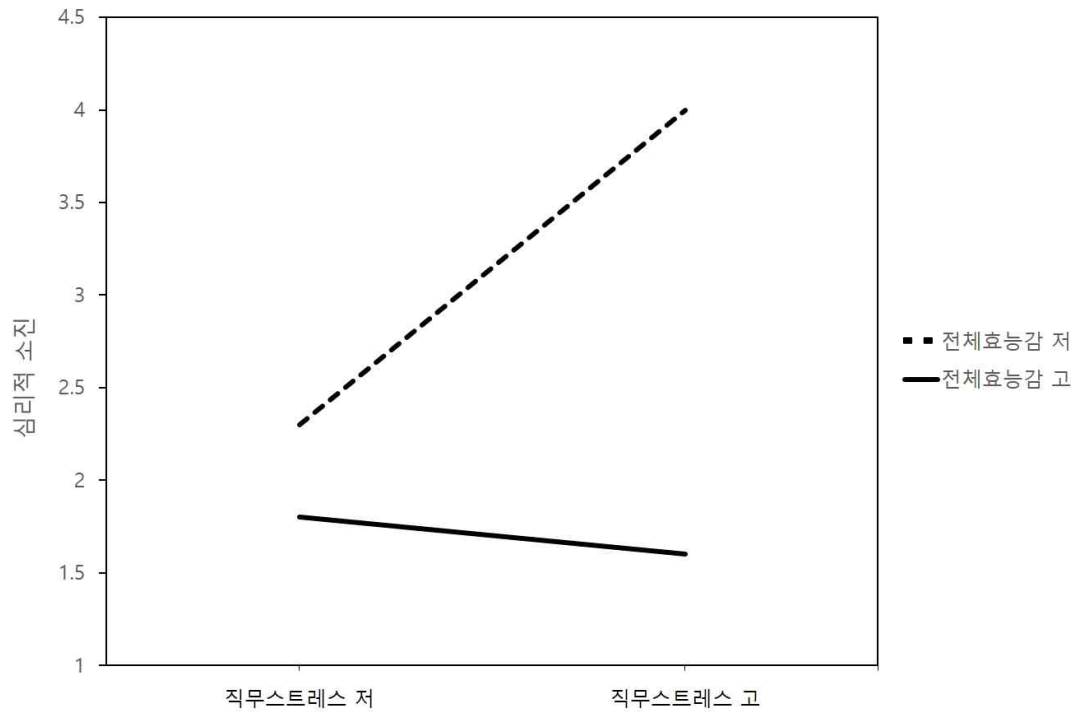
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

분석결과를 살펴보면 직무스트레스를 투입한 모형 1단계에서의 설명력은 22.4%로 나타났고, 전체효능감을 첨가한 모형 2단계의 설명력은 40.0%로 증가하였다. 독립변수인 직무스트레스를 통제하였을 때 조절변수인 전체효능감이 종속변수인 소진에 통계적으로 유의한($p < 0.001$) 영향을 미치고 있다.

3단계에서 ‘직무스트레스×전체효능감’의 상호작용항이 추가로 투입되면서 설명력은 42.0%로 .020증가하였고, 통계적으로 유의하게 증가($p < 0.01$)하였기 때문에 이는 직무스트레스가 소진에 미치는 영향에 전체효능감은 조절효과가 있다고 할 수 있다.

제시된 그림IV-1을 보면, 교사효능감이 높은 집단은 교사효능감이 낮은 집단에 비해 심리적 소진의 정도가 낮은 것을 확인할 수 있다. 또한, 교사효능감이 높은 집단은 직무스트레스가 높더라도 심리적 소진이 낮은 것을 볼 수 있다. 이는 교사효능감이 심리적 소진을 완충해 주는 보호요인으로서 중요한 변인이 됨을 알 수 있다.

그림 IV-1 교사효능감의 조절효과



2) 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 하위 요인 중 일반효능감의 조절효과

직무스트레스가 소진에 미치는 영향에서 일반효능감이 조절효과를 가지는지 알아보기 위하여 위계적 다중조절회귀분석으로 실시하였다. 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 평균중심화한 값을 사용하였다.

표IV-7 교사효능감의 하위요인 중 일반효능감의 조절효과 (N=306)

단계	독립변인	B	β	R ²	ΔR^2	F
1	직무스트레스	.557***	.473***	.224	-	87.583
2	직무스트레스	.546***	.058***	.261	.037	53.436
	일반효능감	-.277***	.071***			
3	직무스트레스 (A)	.560***	.476***	.287	.021	39.446
	일반효능감 (B)	-.272***	-.189***			
	상호작용 항 (A*B)	-.285**	-.145**			

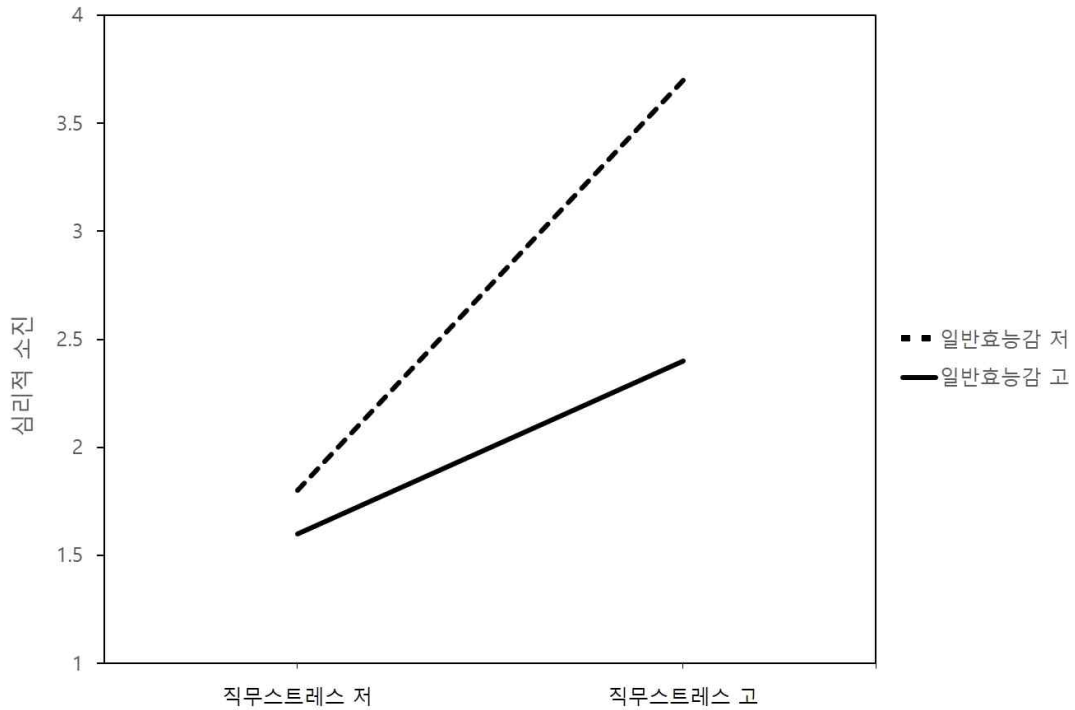
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

분석결과를 살펴보면 직무스트레스를 투입한 모형 1단계에서의 설명력은 22.4%로 나타났고, 일반효능감을 첨가한 모형 2단계의 설명력은 26.1%로 증가하였다. 독립변수인 직무스트레스를 통제하였을 때 조절변수인 일반효능감이 종속변수인 소진에 통계적으로 유의한($p < 0.001$) 영향을 미치고 있다.

3단계에서 ‘직무스트레스×일반효능감’의 상호작용항이 추가로 투입되면서 설명력은 28.7%로 .021증가하였고, 통계적으로 유의하게 증가($p < 0.01$)하였기 때문에 이는 직무스트레스가 소진에 미치는 영향에 일반효능감은 조절효과가 있다고 할 수 있다.

제시된 그림IV-2를 보면, 일반효능감이 높은 집단은 일반효능감이 낮은 집단에 비해 심리적 소진의 정도가 낮은 것을 확인할 수 있다. 또한 일반효능감이 높은 집단은 직무스트레스를 많이 받더라도 심리적 소진이 낮은 것을 확인할 수 있다. 이는 일반효능감이 심리적 소진을 완충해 주는 보호요인으로서 중요한 변인이 됨을 알 수 있다.

그림 IV-2 교사효능감의 하위요인 중 일반효능감의 조절효과



3) 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 하위요인 중 개인효능감의 조절효과

직무스트레스가 소진에 미치는 영향에서 개인효능감이 조절효과를 가지는지 알아보기 위하여 위계적 다중조절회귀분석으로 실시하였다. 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 평균중심화한 값을 사용하였다.

표IV-8 교사효능감의 하위요인 중 개인효능감의 조절효과

(N=306)

단계	독립변인	B	β	R ²	ΔR^2	F
1	직무스트레스	.557***	.473***	.224	-	87.583
2	직무스트레스	.253***	.058***	.434	.210	116.015
	개인효능감	-.744***	.070***			
3	직무스트레스 (A)	.251***	.213***	.440	.006	78.978
	개인효능감 (B)	-.719***	-.507***			
	상호작용 항 (A*B)	-.137	-.080			

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

분석결과를 살펴보면 직무스트레스를 투입한 모형 1단계에서의 설명력은 22.4%로 나타났고, 개인효능감을 첨가한 모형 2단계의 설명력은 43.4%로 증가하였다. 독립변수인 직무스트레스를 통제하였을 때 조절변수인 개인효능감이 종속변수인 소진에 통계적으로 유의한($p < 0.001$) 영향을 미치고 있다.

3단계에서 ‘직무스트레스×개인효능감’의 상호작용항이 추가로 투입되면서 설명력은 44.0%로 .006 증가 하였지만, 통계적으로 유의하게 증가($p > 0.05$)하지 않았기 때문에 이는 직무스트레스가 소진에 미치는 영향에 개인효능감은 조절효과가 있다고 하기 어렵다.

V. 논의 및 제언

본 연구는 제주특별자치도 만 3~5세 보육교사를 대상으로 이들의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 영향을 미치는 교사효능감에 대해 살펴봄으로써 보육교사의 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감의 관계에 대한 이해와 교사효능감이 조절효과에 대한 이해를 돕고자 하였다. 이를 통해 보육교사의 심리적 소진을 예방하는데 필요한 기초자료를 제공하고, 보육교사의 교사효능감을 높여 심리적 소진에 효과적으로 대처함으로써 보육교사의 심신의 건강 및 소진 감소 방안 마련하도록 하는데 그 목적이 있다. 본 연구의 결과에 기초하여 선행 연구와 관련지어 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무스트레스, 심리적 소진, 교사효능감 간에 어떠한 관계가 있는지 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 그 결과 직무스트레스는 심리적 소진과 유의미한 정적상관($r=.691, p<.001$)을 보였다. 이는 보육교사의 직무스트레스가 높을수록 심리적 소진은 크다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 직무스트레스가 소진과 정적인 상관관계를 가지며 소진에 영향을 미친다는 선행연구(강학구, 1996; 양안숙, 2008; 조행난, 김수진, 2014; 홍길희, 정혜진, 2013; 황인희, 이영호, 2012)와 일치한 연구 결과이다. 그리고 보육교사의 업무수행과정에서 발생한 스트레스로 인해 소진이 나타난다는 연구(김영희, 이수정, 구현아, 2005; 서지영, 서영숙, 2002;)를 지지한다. 이는 보육교사의 직무스트레스를 줄이고 심리적 소진을 완화시킬 수 있는 방안에 대한 노력이 필요함을 시사한다.

한편 교사효능감과 심리적 소진은 유의미한 부적상관($r=-.552, p<.001$)을 나타내었다. 이는 교사효능감이 높을수록 심리적 소진이 낮게 나타난다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 초등학교 교사가 교사효능감이 높을수록 소진이 감소한다는 서선순(2007)이 연구결과와 중등학교 교사의 교사효능감은 소진과 부적 상관을 보인다는 조은주(2009)와 일치한 연구결과이다. 그리고 양연숙(2006)이 장애전담 보육시설 교사를 대상으로 교사효능감과 소진과의 관계를 연구하여 교사효능감이 소진에 부적 영향을 미친다는 연구결과와 영유아보육교사를 대상으로 교사효

능감과 소진을 연구하여 교사효능감은 소진의 하위변인 중 성취감에 큰 영향을 미친다는 정순희(2013)의 연구 결과를 지지한다. 이는 교사효능감이 심리적 소진을 예방하거나 개선하기 위한 자원으로 활용될 수 있다는 것을 보여준다.

둘째, 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 다중조절회귀분석을 실시하였다. 그 결과 교사효능감과 심리적 소진은 유의미한 부적상관을 보였고, 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감은 조절효과를 나타내었다. 이러한 결과는 교사효능감과 심리적 소진 간에는 부적상관을 보인다는 이정숙(2010)의 연구결과와 직무환경의 위험요소와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감은 매개적인 완화역할을 한다는 권나연, 이희영(2012)의 연구 결과와 일치한다. 그리고 김아영, 박인영(2001)의 교사효능감이 높다는 것은 교사의 가치와 능력에 대한 개인 확신 정도가 높고, 자기조절 기제를 긍정적으로 활용하며, 도전적인 과제를 선택하는 성향이 높다고 한 연구결과와 임성택(2008)의 교사효능감이 심리적 소진을 예방할 수 있는 대표적 교사의 면역체라고 주장한 연구 결과를 지지한다. 이는 보육교사의 교사효능감은 직무스트레스와 상호작용함으로써 심리적 소진에 미치는 영향력을 유의미하게 변화시키는 조절변인으로 심리적 소진을 낮추는데 기여함을 보여주고 있다.

셋째, 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 하위변인인 일반효능감, 개인효능감의 조절효과를 검증한 결과, 일반효능감은 조절효과를 보였으나 개인효능감은 상호작용항이 추가로 투입되면서 설명력은 .006 증가하였지만 통계적으로 유의하여 증가($p>0.05$)하지 않았다. 교사효능감의 하위요인 중, 개인적 효능감이 심리적 소진에 높은 영향력을 가지는 것으로 나타난 선행연구들(서홍숙, 2014; 정순희, 2013)과 본 연구의 결과는 조사 대상자에 따른 차이 발생 가능성을 보여주는 결과라 하겠다. 그리고 일반적 교수효능감이 높게 나타난 것은 교사가 자신의 능력보다는 환경적 원인으로 결과를 받아들인다는 이병임(2014)의 연구결과를 지지한다.

따라서 본 연구를 토대로 논의를 종합해보면, 기존의 선행연구들에서는 직무스트레스가 소진에 미치는 영향에 관한 연구를 했던 것에 비해 본 연구에서는 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감의 조절효과를 확인하였다는 데 그 의의가 있다. 이 결과는 보육교사들의 직무스트레스가 높아

지더라도 교사효능감의 수준을 끌어올릴 수 있다면 심리적 소진에 이르게 되는 것을 예방할 수 있음을 보여준다. 또한 보육교사의 교사효능감은 직무스트레스와 상호작용함으로써 심리적 소진에 미치는 영향력을 유의미하게 변화시키는 조절 변인으로 소진을 낮추는 데 기여한다. 보육의 질을 높이기 위해서는 보육교사의 심리적 소진을 줄이고 예방하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 보육교사의 교사효능감을 높일 수 있는 패널데이터 구축이 요구된다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구 결과는 제주특별자치도의 누리과정 교육을 하고 있는 만 3~5세 보육교사만을 대상으로 하였다. 이 결과를 일반화하기 위해서 향후 전국의 누리과정 교육을 하고 있는 만 3~5세 보육교사를 대상으로 확대하여 연구하고, 동일한 교육과정을 교육하고 있는 보육교사와 유치원교사의 차이에 대해 비교 분석이 이루어진다면 일반화 가능성이 높아질 것이다.

둘째, 본 연구는 횡단적 연구로서 한 시점을 기준으로 측정하였다는 점이다. 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 심리적 소진은 조사하는 시점에 따라 측정 수준이 달라질 수 있기 때문에 시기적 변화추이를 분석하기 위한 종단적 연구가 있어야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서 사용된 척도는 자기 보고식 설문지를 사용하고 있어 대상자들이 자신의 내면적 특성을 드러내지 않고 방어적으로 응답했을 가능성이 있다. 따라서 후속 연구에서는 행동 관찰, 면담 등을 적용한 다양한 방식으로 측정을 하는 시도가 필요하다.

참고문헌

- 강학구(1996). 특수학교 교사와 일반학교 교사의 직무스트레스 특징과 요인 간의 관계성 분석. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 교육과학기술부.보건복지부(2013). 3-5세 연령별 누리과정: 해설서.
- 구본용, 김영미(2014). 중등교사의 직무스트레스와 심리적 소진 및 교사효능감의 관계. **청소년학연구**, 21(7), 281-297.
- 구은미(2005). “보육교사의 일반적 배경 및 전문성 인식이 직무태도에 미치는 영향”. **한국영유아보육학**, 41: 457-476.
- 권나연, 이희영(2012). 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감의 역할. **미래유아교육학회지**, 19(3), 199-218.
- 권영란(2015). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무스트레스의 매개효과. 대전대학교 대학원 석사학위논문.
- 권혜진(2008). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향과 개인적 성취감의 조절효과. **한국지역사회생활과학회지**, 19(4), 597-609.
- 김민아(2018). 어린이집 보육종사자가 지각한 평가인증지표의 적절성이 업무 소진에 미치는 영향: 교사효능감의 조절효과 분석. 명지대학교 대학원. 박사학위논문.
- 김아영, 박인영(2001). 학업적 자기효능감 척도 개발 및 타당화 연구. **교육학연구**, 39(1), 95-123.
- 김영희, 이수정, 구현아(2005). 교사의 정서적 개인차와 심리적 탈진. **상담학연구**, 6(2), 587-600.
- 김은숙, 오현경(2013). “보육교사의 심리적 소진과 전문성 인식 및 사회적 지지 지각과의 관계 연구”. **한국한부모가정학**, 6(1), 27-48.
- 김정미(2016). 보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. 한세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정미, 백진아(2018). 보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향:

- 자아존중감의 매개효과를 중심으로. **디지털융복합연구**, 16(3), 321-331
- 김정숙(2011). 유치원 교사의 직무환경의 위험 요소와 심리적 소진 사이에서 나타나는 사회적 지지의 역할. 부경대학교 석사학위논문.
- 박복매(2011). 보육교사의 역할수행에 영향을 미치는 변인에 관한 연구 : 내-외통제성, 직무환경, 정서지능을 중심으로. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 박소영(2019). 보육교사 평가척도 타당화 검증. 한국교통대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영란(2006). 초등학교 교사의 직무스트레스와 소진 경험과의 관계. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은숙(2009). CNU Journal of Educational Studies. **교육연구논총**, 30(1), 43-61.
- 박정욱(2007). 정신과 병동 간호사의 직무스트레스와 소진. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박창현, 양미선(2017). 유치원과 어린이집 교직원의 누리과정 운영에 관한 인식 분석: 교육과정 운영의 자율화·다양화를 중심으로. **육아정책연**, 11(1), 209-237.
- 박태준(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향 : 교사효능감의 매개효과 검증. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 박현경(2001). 지체부자유 학교 교사의 직무스트레스 및 소진 특성 연구. 대구대학교 석사학위논문.
- 박희숙, 석성경(2017). 보육교사 직무스트레스 관련 요인에 대한 메타분석. **The Journal of Child Education**, 26(2), 187-206.
- 배성희, 김연화, 한세영(2014). 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 18(1), 234-258.
- 보건복지부(2019). 2018 보육통계. 서울: 보건복지부.
- 서선순(2007). 초등교사의 교사효능감 및 사회적 지지와 소진과의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서지영(2011). 전문상담교사의 역할 수행에 대한 스트레스가 소진에 미치는 영향-자기효능감과 사회적 지지의 조절효과. 한국교원대학교 대학원 석사

- 학위논문.
- 서지영·서영숙(2002). 유아교사의 조직헌신도에 영향을 미치는 관련 변인 연구: 프로그램의 결과 직무환경을 중심으로. **미래유아교육학회지**, 9(2), 115-136.
- 서홍숙(2014). **보육교사의 교사효능감 및 집단자존감이 심리적 소진에 미치는 영향**. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 성미영, 김진경, 서주현, 민미희, 김유미(2015). **보육교사론**. 서울:학지사.
- 신영일, 정신섭(2017). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향-교사 소진의 매개효과. **한국사회복지경영학회, 사회복지경영연구** 4(1), 155-181.
- 신혜영(2004). **보육교사의 직무스트레스와 효능감이 교사행동의 질에 미치는 영향**. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 신희연(2005). **영아보육교사의 근무환경과 직무스트레스에 관한 연구**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안상미(2002). **유아교사의 교사효능감에 따른 교사-유아상호작용**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 양안숙(2008). 직무스트레스에 의한 소진이 이직의도에 미치는 영향. **한국정책과 학회보**, 12(4), 367-388.
- 양연숙(2006). 장애전담 보육시설 보육교사의 교사효능감 및 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 47. 175-195.
- 오선균(2001). **보육교사의 직무만족과 소진에 관한 연구**. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 오유진(2008). **노인의 지각된 건강상태, 가족지지 및 생활만족도와의 관계연구**. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 유은경(2012). **보육교사의 직무 만족도와 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향**. 가천대학교 석사학위논문.
- 유현숙(2013). **보육교사의 직무스트레스, 교사 효능감, 조직헌신. 소진과 이직 의도간의 구조적 관계**. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 유현숙, 권정해(2017). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과

- 이직의도간의 구조적 관계. *幼兒教育學論集*, 21(1), 113~132.
- 이경남, 강진숙(2014). 보육교사의 직무스트레스와 정서지능 및 교사효능감이 소진에 미치는 영향. *미래유아교육학회지*, 21(2): 93-112.
- 이경미(2015). 「3~5세 연령별 누리과정」에 대한 담당 교사의 인식과 운영. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이미영(2005). 어린이집 교사의 효능감과 직무 만족도의 관계 연구. 성결대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이민선(2015). 기혼보육교사의 다중역할과 심리적 소진 관계에서 사회적 지지의 매개효과. 배재대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이분려(1998). 유치원조직풍토와 직무만족 및 교사효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이병임(2014). 유아교사의 교사효능감과 정서노동이 소진에 미치는 영향. *韓國保育學會誌*, 14(3), 129-152.
- 이성희, 박영신(2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족에 관한 연구. *열린유아교육연구* 2, 12(1), 31-50.
- 이소희(2005). *보육학개론*. 서울: 양서원.
- 이용주, 조숙영(2014). 3'5세 연령별 누리과정의 내용 적절성에 대한 어린이집교사의 인식: 주요구성방향, 목적 및 목표, 영역별 내용 중심으로. *幼兒教育·保育福祉研究*, 18(4). 29-60
- 이은주(2005). 유치원교사의 자기효능감, 직무스트레스와 스트레스 대처 방식이 소진에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이정숙(2011). 교사의 효능감과 심리적 소진의 관계. 강원대학교 석사학위논문.
- 이정현, 안효진(2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 직무스트레스의 관계 연구. *아동학회지*, 33(4), 157-172.
- 이종각(2013). 보육교사가 지각한 보상인식, 정서노동, 직무스트레스, 직무소진 및 조직몰입 간의 관계 구조분석. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이주영(2016). 보육교사의 감정노동이 직무성과에 미치는 영향: 자아탄력성의 조절효과를 중심으로. 가톨릭관동대학교 일반대학원 박사학위논문.

- 이현정(1998). **교사 효능감 척도개발을 위한 예비연구: 초등학교 교사를 중심으로**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이혜원(2008). 유아교사의 개인적 변인(반성적 사고, 정서적 적응성, 동기 부여)과 교사효능감의 관계에 대한 연구. **아동학회지**, 29(2), 139-153.
- 임성택(2008). 교사의 학생체별관에 대한 개인적 교사효능감과 일반적 교수효능감의 설명 효과 비교. **교육과학연구**, 39(3), 51-77.
- 임지숙(2019). **보육교사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향**. 대구한의대학교 대학원 석사학위논문.
- 정순희(2013). **영아보육교사의 교사 효능감 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향**. 부경대학교 교육대학원 유아교육전공 석사학위논문.
- 정순희, 최영미, 이희영(2013). 영아보육교사의 교사효능감 및 정서적 지지가 소진에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 20(4), 193-215.
- 정정옥, 김승경(2010). 보육시설장의 직무스트레스와 소진에 관한 연구:충청남도 보육시설장을 중심으로. **한국영유아보육학**, 64, 285-306.
- 정지연, 박영희(2015). 교사교육 및 교사전문성 발달 ; 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성, 사회적지지, 그리고 직무소진의 관계. **한국유아교육학회**, 1: 367-382.
- 정희정, 김정희(2016). 보육교사의 직무스트레스 관련 국내 학술지 연구동향 분석. **어린이문학교육연구**, 17(3), 293-31.
- 조규영(2011). **보육교사의 직무스트레스 선행요인과 행위결과에 관한 연구**. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 조문주(2007). **불안과 자기효능감, 사회적 지지가 상담자의 소진에 미치는 영향**. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 조은정(1997). **교사의 효능감과 교수행동 및 초등학교 학생의 학습 참여와의 관계**. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 조은주(2009). **교사효능감이 직무열의와 소진에 미치는 영향 :문제해결 방식과 목표불안정성의 매개효과**. 경남학교 교육학원 석사학위논문
- 조행난, 김수진(2014). 응급실 간호사의 업무 스트레스, 강인성 및 소진간의 관계. **한국직업건강간호학회지**, 23(1), 11-19.

- 조효숙(2011). **초등교사 소진에 대한 체험분석**. 청주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최진영, 김영희, 김대광(2015). 보육교사와 유치원 교사의 직장내 지지가 이직의도에 미치는 영향: 정서적 소진과 직무만족도의 매개효과. **유아교육·보육복지연구**, 19(4): 575-593.
- 최형성(2014). 어린이집 교사의 정서노동이 소진에 미치는 영향; 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. **유아교육학논집**, 18(5), 271-292.
- 최형성(2015). 보육교사의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향: 정서조절의 조절효과를 중심으로. **幼兒教育學論集**, 19(5). 193-212.
- 한광현(2005). 교사의 소진원인과 결과 간 관계 및 사회적지원의 조절 효과. **경영교육연구**, 38, 355-379.
- 홍금자, 이혜영(2008). 보육교사의 전문성 증진과 전문 인력의 확대방안. **한국영유아보육학**, 52, 125-154.
- 홍길희, 정혜진(2013). 유아교사의 직무스트레스 및 우울이 직무소진에 미치는 영향. **한국보육지원학회: 한국보육지원학회지**, 9(1), 263-280.
- 황인희, 이영호(2012). 경찰공무원의 직무스트레스 및 외상스트레스가 소진에 미치는 영향. **한국심리학회**, 31(4), 1115-1138.
- Ashton, P. T., Webb, R. B., & Doda, N.(1983). *A study of teachers' sense of efficacy*. Final report. Executive Summery.
- Bandura, A.(1977) . Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Cambridge University Press.
- Cobb, S.(1976). Social support as a mediator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Egyed, C., & Short, R.(2006). Teacher self-efficacy, burnout, experience and decision to refer a disruptive student. *School Psychology International*, 27(4), 462-474.
- Freudenberger ,H.J.(1974). *Staff burnout Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

- Gibson, S. & Dembo, M. H.(1984). Teacher efficacy : A construct validation. *Journal of Educational Psychology*. 76, 569-582.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J.(1978). “Teacher stress prevalence, source and symptoms” , *British Journal of Educational Psychology*, 48(2):159-167.
- Pines, A. M., & Keinan, G.(2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625-635.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S.(2007). Dimensions of Teacher Self-Efficacy and Relations With Strain Factors, Perceived Collective Teacher Efficacy, and Teacher Burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611-625.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S.(1984). *Stress, Appraisal and Coping*. NY: Springer.
- Maslach, C., & Jackson, S. E.(1981). The measurement of perceived burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Mostert, K., & Joubert, A. F.(2005). Job stress, burnout and coping strategies in the South African police service. *SAJEMS NS*, 8, 39-53.
- Moracco, J. C. & McFadden, H.(1980). Burnout in human service organizations: Prevention and remediation. *Humanist educator*, 19(2), 59-66.
- Wallace, S. L., Lee, J., & Lee, S. M.(2010). Job stress, coping strategies, and burnout among abuse-specific counselors. *Journal of Employment Counseling*, 47,111-122.
- Zellars, K. L., Perrewe, P. L., & Hochwarter, W. A.(2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30 ,1570-1598.

<Abstract>

**The Effects of Child Care Teachers Job Stress on Psychological
Burnout – Moderating Effect of Teacher Efficacy**

Yang Hye Jin

**Major in Counseling Psychology, Graduate School of Education,
Jeju National University**

Supervised by Professor : Choi Bo Young

The purpose of this study was to examine the moderating effect of teacher efficacy on the effects of job stressors on psychological burnout. The purpose of this study was to provide the data necessary to prevent the psychological exhaustion of day care teachers and to help the day care teachers reduce the physical and mental health and exhaustion by coping effectively with psychological exhaustion by raising the teachers efficacy of the day care teachers. In order to achieve the purpose of the study, the research problems are as follows.

Research problems. Teacher efficacy in the relationship between child care

teachers job stress and psychological burnout Is there a modulating effect?

The population of this study randomly sampled 320 children from 3 ~ 5 years old who were working at day care center in Jeju Special Self - governing Province.

Data collection was conducted from November 16, 2018 to December 30, 2018. A total of 314 copies were collected from 320 copies, of which 306 copies were used for the final analysis, except for 8 copies missing or untrue. The data validity rate was 95.625 Respectively.

The questionnaire consisted of job stress, teacher efficacy, psychological exhaustion, and demographic characteristics.

The data collected in this study were analyzed using SPSS 18.0 statistical analysis program. Reliability analysis was conducted to verify the reliability of the teachers job stress, psychological exhaustion, and teacher efficacy scale. The frequency and percentage were calculated to identify the demographic characteristics of the child care teachers, and correlation analysis was performed to confirm the relationship and direction between the variables. In addition, simple regression analysis was conducted to analyze the effect of job stress on psychological exhaustion. Finally, in order to investigate whether teacher efficacy plays a moderating role in the effect of job stress on psychological exhaustion, we analyzed the interaction effect of control variables using hierarchical multiple regression analysis. The results of this study are summarized as follows.

First, the correlation between job stress, psychological exhaustion, and teacher efficacy of child care teachers showed significant negative correlation

between job stress and exhaustion, teacher efficacy and psychological exhaustion.

Second, in order to verify the control effect of teacher efficacy in the relationship between job stress and psychological exhaustion of child care teachers, multiple control regression analysis showed a regulatory effect. Among the subvariants of teacher efficacy, general efficacy showed a regulatory effect, but personal efficacy was not significantly controlled.

The results of the study show that the job stress of the child care teachers is an important variable for increasing psychological exhaustion, and that the teacher efficacy is a regulatory variable in the relationship between these two variables. These results suggest that in-depth and multifaceted follow-up studies should be conducted to improve teacher efficacy in order to reduce the psychological exhaustion of child care teachers.

Key words : Child care Teachers, Job Stress, Psychological Burnout, Teacher Efficacy, Moderating Effect

<부 록>

설 문 지

안녕하십니까?

보육의 일선에서 보육의 발전을 위하여 노력하시는 선생님께 존경과 경의를 표하며, 바쁘신 와중에도 이렇게 귀중한 시간을 내어 주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 ‘보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향 : 교사효능감의 조절효과’를 알아보기 위한 것입니다.

선생님께서 응답하신 내용은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것이며, 응답하시는데 약 10~15분 정도 소요됩니다. 조사결과는 통계법 제13조 2항에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정 개인의 자료는 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 사용될 것임을 약속드립니다.

각 설문지에 들어있는 모든 문항에는 맞거나 틀리는 답이 없으니 보기에 바람직하게 생각되는 것이 아닌 선생님께서 느끼거나 생각하는 바를 있는 그대로 표시해주시면 됩니다. 또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니, 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시기를 간곡히 부탁드립니다.

바쁜 시간을 내어 주신 선생님께 진심으로 감사드리며 늘 건강과 행복이 가득하시길 기원합니다.

2018년 11월

제주대학교 교육대학원 교육학과
상담심리전공
지도교수 : 최 보 영
연구자 : 양 혜 진

연구자의 연락처 :

교사의 일반적 사항

※ 다음은 교사의 일반적 사항입니다.

해당 부분에 기입 또는 √표시를 해주시면 감사하겠습니다.

1. 성별	① 여자	② 남자
2. 연령	① 만 25세 이하 ③ 만31세 ~ 35세 이하 ⑤ 만40세 ~ 45세 이하	② 만 26세 ~ 30세 이하 ④ 만 36세 ~ 40세 이하 ⑥ 만 45세 이상
3. 결혼유무	① 미혼	② 기혼
4. 최종학력	① 고등학교 졸업 ③ 4년제 졸업 ⑤ 기타 ()	② 전문대 졸업 ④ 대학원 졸업(석/박사 포함)
5. 전공	① 유아교육학 ③ 사회복지학	② 아동학(보육, 아동복지학) ④ 기타()
6. 경력	① 1년 미만 ③ 3년 이상 ~ 5년 미만 ⑤ 10년 이상	② 1년 이상 ~ 3년 미만 ④ 5년 이상 ~ 10년 미만
7. 현 근무지 어린이집 시설유형	① 국공립어린이집 ③ 법인 어린이집 ⑤ 가정어린이집	② 민간어린이집 ④ 직장어린이집 ⑥ 기타 ()
8. 담당학급 아동연령	① 만 3세 ④ 혼합연령 ()	② 만 4세 ③ 만 5세
9. 자격	① 보육교사 1급 ② 보육교사 2급 ③ 보육교사 3급	

※ 다음은 **보육교사의 직무스트레스**와 관련된 질문입니다. 각 문항 내용을 읽고, 선생님의 생각과 가장 가까운 곳에 'V'표를 해주시기 바랍니다.

번호	문항내용	전혀 그렇지 않다.	별로 그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	교육활동에 참여하지 않으려는 영유아들에게 동기를 부여하는 것이 힘들다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 반에는 항상 문제를 일으키는 영유아들이 많다.	①	②	③	④	⑤
3	학급당 영유아가 너무 많다.	①	②	③	④	⑤
4	영유아들의 행동을 적절히 통제할 수 없다.	①	②	③	④	⑤
5	부적응 영유아를 어떻게 지도해야 할지 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
6	수업 이외의 기타 잡무가 많다.	①	②	③	④	⑤
7	교육활동에 필요한(교재, 교구 및 교수자료) 수업 자료가 너무 부족하다.	①	②	③	④	⑤
8	보육활동을 계획하고 조직하는 능력이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
9	보육교직원(행정)이 따로 없어 힘들다.	①	②	③	④	⑤
10	필요이상으로 행사가 너무 많다.	①	②	③	④	⑤
11	교사들을 위한 행정적 지원이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
12	국가 수준의 표준보육과정(누리과정)에 따르지 않고 원장의 임의로 운영한다.	①	②	③	④	⑤
13	어린이집 운영에 일관성이 없다.	①	②	③	④	⑤
14	권한에 비해 너무 많은 책임을 부여한다.	①	②	③	④	⑤
15	전인교육을 위한 교육보다는 특별활동이나 학부모를 위한 교육이 이루어진다.	①	②	③	④	⑤
16	교수-학습활동을 도와줄 보조교사가 부족하다.	①	②	③	④	⑤
17	내가 맡은 반에 대해 원장의 간섭이 심하다.	①	②	③	④	⑤
18	원장은 교사들을 자주 칭찬하거나 격려하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
19	원장은 교사의 업무에 대해 적절한 피드백을 제공하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
20	원장은 교사들에게 지시적이고 명령적이다.	①	②	③	④	⑤
21	교사 간에 갈등이 많다.	①	②	③	④	⑤
22	보육교사들 간에 경쟁이 심하다.	①	②	③	④	⑤
23	동료교사들 중에 자기 책임을 다하지 않는 교사들이 있다.	①	②	③	④	⑤
24	보육교사들 간에 파벌이 있다.	①	②	③	④	⑤
25	교사들 간에 의사소통이 잘 안 된다.	①	②	③	④	⑤
26	학부모들은 교사에게 무례하거나 과도한 요구를 한다.	①	②	③	④	⑤
27	학부모와의 관계가 원만하지 못하다.	①	②	③	④	⑤
28	영유아들간의 싸움이나 안전사고 등으로 어린이집에 항의하는 학부모가 많다.	①	②	③	④	⑤
29	많은 학부모들이 어린이집 문제에 관해 무관심하다.	①	②	③	④	⑤
30	학부모들은 어린이집 문제에 지나치게 관여를 한다.	①	②	③	④	⑤
31	영유아들을 가르치는 일에 보람을 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤
32	(미혼자의 경우) 결혼 후에는 교사로서 근무할 수 없도록 압력을 받는다.	①	②	③	④	⑤
33	(기혼자의 경우) 결혼 후 가정생활과 직장 생활을 병행하는데 많은 어려움이 있다.	①	②	③	④	⑤
34	나의 의견이 존중되지 않는다.	①	②	③	④	⑤
35	어린이집의 행정적인 문제에 대해 나의 생각을 표현할 수 없다.	①	②	③	④	⑤

※ 다음은 **보육교사의 교사효능감**과 관련된 질문입니다. 각 문항 내용을 읽고, 선생님의 생각과 가장 가까운 곳에 'V'표를 해주시기 바랍니다.

번호	문항내용	전혀 그렇지 않다.	별로 그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	영유아가 평소보다 적극적으로 활동하는 것은 교사의 노력 때문이다.	①	②	③	④	⑤
2	영유아에게 발전이나 진보가 있다면 그것은 교사의 효과적인 교수학습방법 때문이다.	①	②	③	④	⑤
3	영유아가 어떤 활동에 흥미를 보이지 않는 것은 교사의 교수방법이 적절하지 못하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
4	영유아의 능력이 다소 부족하다고 하더라도 교사가 효과적인 교수방법을 사용하면 극복될 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	몇몇 영유아가 활동에 흥미를 보이지 않는 것은 교사의 책임이라고 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	어떤 활동에 관심이 없었던 영유아가 활동에 참여를 하는 것은 교사의 적극적인 시도 때문이다.	①	②	③	④	⑤
7	어떤 활동에 대한 영유아의 관심과 흥미 정도는 일반적으로 교사에게 책임이 있다.	①	②	③	④	⑤
8	영유아의 적극적인 활동 참여는 그 활동에 대한 교사의 교수능력과 직접적인 관련이 있다.	①	②	③	④	⑤
9	'영유아가 어린이집 활동에 흥미를 많이 보인다.'는 부모의 반응은 아마도 교사의 적절한 지도 때문일 것이다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아내고자 끊임없이 노력한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 아무리 노력해도 특정영역의 활동은 잘 지도하지는 못한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 영유아를 효과적으로 지도하는 방법을 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 영유아를 지도하는데 있어 유능하다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 보통 영유아를 효과적이지 않는 방법으로 지도한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 영유아를 지도하는데 필요한 지식이 충분하다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 영유아에게 어떤 활동의 목적을 이해시키는 것이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 영유아가 질문할 때 적절하게 대답한다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 영유아를 지도하는 교사로서 필요한 능력이 있는지 염려된다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 내 교수능력에 대해 외부전문가로부터 객관적으로 평가받는 것이 꺼려진다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 다루기 힘든 영유아를 어떻게 지도해야 할지 당황스럽다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 영유아의 질문을 반기고 격려한다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 영유아의 관심을 유도하는 방법에 대해 알고 있다.	①	②	③	④	⑤

※ 다음은 **보육교사의 심리적 소진**과 관련된 질문입니다. 각 문항 내용을 읽고, 선생님의 상황에 해당 된다고 생각하시는 곳에 ‘√’표를 해주시기 바랍니다.

번호	문항내용	전혀 그렇지 않다.	별로 그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 일 때문에 정서적으로 고갈된 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 매일 일이 끝나면 진이 빠진 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 아침에 일어나서 다시 이 일에 직면해야 한다는 것을 생각하면 피곤하다.	①	②	③	④	⑤
4	하루 종일 영유아들과 일한다는 것이 내게는 정말 힘들다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 내 업무 때문에 기진맥진한 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 내 일에 좌절을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 너무 힘들게 일하고 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
8	어린이들과 직접적으로 일해야 하는 것이 내게는 많은 스트레스를 준다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 진퇴양난에 빠진 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 어떤 영유아를 비인격적으로 대하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 이 일을 하게 된 후로 사람들에게 점점 더 무감각해져간다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 이 일이 나를 정서적으로 무디게 할까봐 걱정이다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 영유아들에게 무슨 일이 일어났는지에 대해 관심이 없다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 영유아들이 자신의 문제로 나를 비난하고 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 영유아의 감정을 쉽게 이해하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 영유아의 문제를 매우 효과적으로 다루지 못한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 내 일을 통해 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 주지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 매우 활동적이지 않다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 영유아와 쉽게 편안한 분위기를 만들지 못한다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 영유아를 친밀하게 대하고 나면 호뭇하기보다는 어색해진다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 이 일을 통해 많은 가치 있는 일들을 이루지 못했다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 내 일에서 정서적인 문제를 매우 침착하게 다루지 못한다.	①	②	③	④	⑤

실문에 응답해주셔서 감사합니다.