



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](#)

교 육 학 석 사 학 위 논 문

유치원교사의 직무환경의 위험요소와
심리적 소진과의 관계에서
교사효능감의 역할



2011년 8월

부경대학교 교육대학원

유 아 교 육 전 공

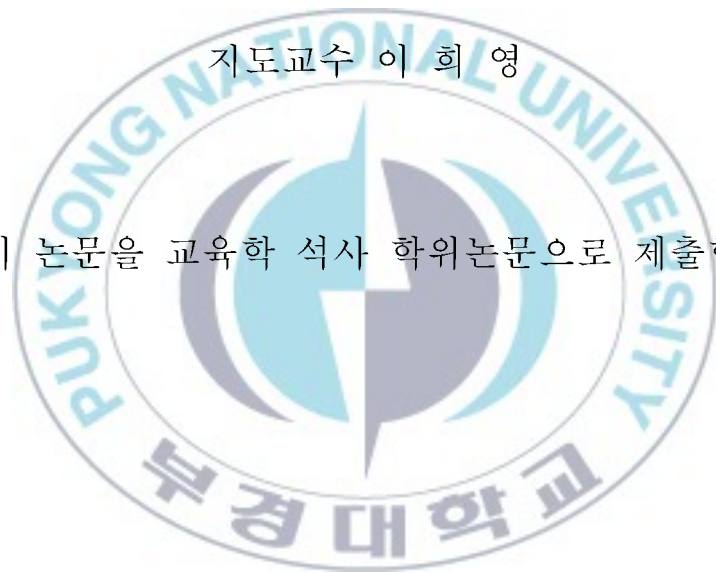
권 나 연

교 육 학 석 사 학 위 논 문

유치원교사의 직무환경의 위험요소와
심리적 소진과의 관계에서
교사효능감의 역할

지도교수 이 희 영

이 논문을 교육학 석사 학위논문으로 제출함.



2011년 8월

부경대학교 교육대학원

유 아 교 육 전 공

권 나 연

권나연의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2011 년 8 월



주심 교육학박사 황희숙 (인)

위원 철학박사 이정화 (인)

위원 철학박사 이희영 (인)

목 차

영문초록

I. 서	론	1
1. 연구의 필요성 및 목적		1
2. 연구문제		5
3. 용어의 정의		5
가. 직무환경의 위험요소		5
나. 교사효능감		6
다. 심리적 소진		7
II. 이론적 배경		9
1. 직무환경의 위험요소		9
가. 직무환경 위험요소의 개념		9
나. 직무환경의 위험요소에 관한 선행연구		12
다. 직무환경의 위험요소와 소진의 관계		12
2. 교사효능감		14
가. 교사효능감의 개념		14
나. 교사효능감에 관한 선행연구		16
다. 교사효능감과 소진의 관계		19
3. 심리적 소진		21
가. 심리적 소진의 개념		21

나. 소진의 위험요인과 보호요인에 관한 선행연구	22
III. 연구방법	27
1. 연구대상	27
2. 연구도구	28
가. 직무환경의 위험요소 척도	28
나. 교사효능감 척도	30
다. 심리적 소진 척도	31
3. 연구절차	32
4. 자료분석	32
IV. 연구결과	34
1. 각 변인 간 상관관계 분석	34
2. 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향	36
3. 교사효능감이 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향	39
4. 직무환경의 위험요소와 유치원교사의 심리적 소진의 관계에 교사효능감이 미치는 영향	42
V. 논의 및 결론	45
1. 논의	45
2. 결론 및 제언	49
참고문헌	51
부록	59

표 목 차

<표 1> 연구대상의 일반적 특성	27
<표 2> 직무환경의 위험요소 하위변인의 구성과 신뢰도	29
<표 3> 교사효능감 하위변인의 구성과 신뢰도	30
<표 4> 심리적 소진 하위변인의 구성과 신뢰도	31
<표 5> 각 변인 간 상관관계	35
<표 6> 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향	37
<표 7> 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 정서적 고갈에 미치는 영향	37
<표 8> 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 비인간화에 미치는 영향	38
<표 9> 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 성취감 박탈에 미치는 영향	39
<표 10> 교사효능감이 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향	40
<표 11> 교사효능감이 유치원교사의 정서적 고갈에 미치는 영향	41
<표 12> 교사효능감이 유치원교사의 비인간화에 미치는 영향	41
<표 13> 교사효능감이 유치원교사의 성취감 박탈에 미치는 영향	42
<표 14> 직무환경의 위험요소와 유치원교사의 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 매개효과	43

The Role of Teacher Efficacy in the Correlation between
preschool teacher's Risk Factors at Job Environment and Burnout

Na Yeon Kwon

Graduate School of Education
Pukyong National University

Abstract

The purpose of this research is to examine the influence of Risk Factors at Job Environment and Teacher Efficacy on the Burnout for preschool teachers and observe the effect of relationship between them on Teacher Efficacy to provide how to alleviate Burnout for preschool teachers and to improve Teacher Efficacy.

Here are some questions raised in order to accomplish the purpose of this research

1. What about the relationship between Risk Factors at Job Environment, Teacher Efficacy and preschool teacher's Burnout?
2. What influence do Risk Factors at Job Environment have on Burnout for preschool teachers?
3. What influence does Teacher Efficacy have on Burnout for preschool teachers?
4. Can the influence of Risk Factors at Job Environment on Burnout for preschool teachers be controlled by Teacher Efficacy?

To carry out this research, a survey was performed with teachers working in private preschools in Busan district. Then, based on collected questionnaires, Frequency Analysis was performed, categorizing general attributes of the objects studied.

Also, to find out the relationship between Risk Factors at Job Environment, Teacher Efficacy and Burnout for teachers for youngsters, Correlation Analysis was carried out. To verify the effect of Lower Variables of Major Related Variables have on each of other Lower Variables, Multiple Regression Analysis was performed

Furthermore, to find out about the influence of Teacher Efficacy on Risk Factors at Job Environment and Burnout for preschool teachers, Stepwise Multiple Regression Analysis, and verification process for Mediated Effect proposed by Baron and Kenny(1986) were employed.

Through such procedures and methods, following are the results gained;

1. Risk Factors at Job Environment and Teacher Efficacy, Burnout was a significant relationship.
2. preschool teachers with higher Risk Factors at Job Environment had higher degree of Burnout.
3. preschool teachers with higher Teacher Efficacy had lower level of Burnout, and
4. It is observed that the influence of Risk Factors at Job Environment on Burnout for preschool teachers was indeed controlled by Teacher Efficacy.

It is observed that the teachers shows experience Burnout due to high level of Risk Factors at Job Environment can reduce such Burnout by increasing their Teacher Efficacy.

This indicates that to carry on with teaching career while enjoying the sense of accomplishment, and not getting emotionally depleted, where it is hard to change the job environment, one needs to increase his/her level of Teacher Efficacy.

Through this work, one needs to understand the importance of Teacher Efficacy for preschool teachers. Also, through wide range of further research on Teacher Efficacy, methods of increasing its levels should be presented, and provide opportunity to re-educate the teachers.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

유치원 교사는 소진의 위험이 높은 직업이다(이은주, 2005). 이것은 유치원 교사가 교육환경을 구성하고 이를 바탕으로 아동의 성장과 발달을 돕는 교육활동 이외의 제반업무와 여러 가지 잡무를 처리하는 다양한 역할을 수행해야 하기 때문인데, 이는 유아교육의 본질과 특성, 유아교육기관의 유형, 유아의 연령, 프로그램의 종류 등에 따라 유아교사에게 기대하는 역할이 달라지기 때문이다. 특히, 유아 외의 다른 교직원들이나 부모들과도 밀접한 관계를 맺어야 하기 때문에 그 역할은 더욱더 복잡해지고, 더 많은 스트레스를 경험하게 된다. 특히, 초·중등 교사에 비해 현저히 적은 박봉과 과중한 업무, 행정적 지원이 훨씬 더 부족한 상황에서 많은 어린 유아들을 상대해야 하므로 유치원 교사들이 이로 인해 겪는 직무상의 어려움이 다른 초·중등 교사에 비해 크다고 한다(오선균, 2001; 장미아, 1996; 허송연, 2002). 이런 어려움 속에서 교사는 스트레스를 경험하게 되는데, 직무스트레스를 유발시키는 여러 요인 중 직무환경은 유아교사의 직무스트레스를 예언하는 중요한 변인(송진숙, 김규수, 송진영, 2010)이며, 이러한 직무환경의 위험요소에 노출된 유아교사는 스트레스로 인해 소진을 경험하게 된다(남미영, 2010; 박영란, 2005; 이은주, 2005; 조성연, 2005). 소진이란, 교사가 과도한 스트레스에 장기간 노출됨으로써 신체적, 정서적, 정신적으로 기력이 고갈된 상태가 되어 직무수행 능력이 떨어지고, 비인격화된 행동을 보이며 개인적 성취 결여를 보이는 현상을 말한다.

유치원 교사가 소진상태에 이르면 유아에 대한 관심이 줄어들고 유아에게 거리감을 두고 함께 하는 시간이 줄어들며 유아를 소극적·기계적인 방법으로 대하게 되므로 전반적인 교육의 질을 결정하는 교사와 유아의 상호작용을 감소시킨다. 또한 무력감과 절망감, 열정의 감소와 같은 부정적 의식과 태도를 보이게 되므로 교사 개인의 신체적·정서적 건강에도 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 유아교육의 질적 수준을 약화시킨다. 이것이 바로 유치원 교사의 소진에 대한 연구에 관심을 갖는 중요한 이유이다. 이런 이유로 유치원 교사의 소진을 일으키는 원인을 밝히려는 연구가 활발히 수행되었는데, Whitebook, Howes, Darrach와 Friedman(1982)은 연구를 통해 유아교사의 소진이 일의 특성, 유아교육기관 교사의 인성, 그리고 유아교육기관의 구조 등으로 인하여 생긴다고 하였고, 소진을 예측하는 개인적 요인에는 성, 연령, 경력 등 일반적 배경과 함께 일정한 상황에서 직무에 대한 만족 여부가 작용한다고 하였다. 또한 교사 소진은 직무 스트레스, 역할 갈등과 역할 모호성, 과도한 행정 업무, 과밀학급, 행정적 지원 부족, 승진 기회 부족, 저임금, 좋지 못한 동료 관계, 학생의 훈육 문제, 학생의 낮은 학습동기, 학교장의 리더쉽, 경쟁과 평가를 촉진하는 학교 정책 등 수많은 변인들과 관련이 있는 것으로 나타났다(이희영·정민상, 2007, 재인용).

그러나 교사 소진에 대한 또 다른 연구에서는 동일한 환경에서 일하는 교사 간에도 개인적 변인들에 따라서 환경, 업무로 인한 스트레스를 동일하게 받지는 않으며 이로 인한 소진의 정도가 다른 것으로 나타났다(임종철, 1990). 이와 같이 비슷한 직무환경 속에서도 교사가 보이는 소진 현상은 다름을 알 수 있는데, 소진에 대해서 위험요소와 보호요소와의 관계를 구체적으로 연구한 Cohen과 Wills(1985)는 직무환경에서 경험하는 소진의 개인적 차이는 소진을 일으키는 위험요소의 영향을 완충하는 요인들에 의해 좌우된다고 한다. 다시 말해 직무환경의 위험요소의 부정적 영향에도

불구하고 보호요소에 따라 직무환경에서 경험하는 심리적 소진의 정도가 달라질 수 있다는 뜻이다.

이런 점에 착안하여 직무환경과 소진의 관계에 영향을 주는 보호요인에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있는데, 다양한 선행연구들을 통해 내적변인으로 고려되는 것은 자아존중감, 내외통제성, 교사효능감, 사회적 문제기술 등이 있으며, 사회 환경적 변인으로 사회적 지지가 소진의 보호요소로 밝혀졌다.

그 중에서도 가장 많은 관심을 받은 변인은 교사효능감인데, 교사효능감은 교사가 학생들의 성취 결과에 영향을 미칠 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿는 정도로, Bandura(1997)는 직업적 효능감은 소진의 주요 매개변인이며, 직무스트레스와 소진을 줄이기 위해서는 업무에 대한 효능감, 자기조절효능감을 강화시키는 것이 효율적이라고 하였다. 또한 교사효능감과 관련하여 Zunz(1998)는 교사효능감이 소진에 영향을 미친다는 사실을 발견하였고, 양연숙(2006)은 일반교사들을 대상으로 연구한 결과 교사효능감이 소진의 부정적인 효과를 여과해 줄 수 있는 기능을 가지고 있다고 하였다. 또 다른 선행연구들을 통해서도 교사효능감이 소진에 긍정적인 영향을 주는 요인으로 나타났는데, 초등학교를 대상으로 한 연구에서도 교사효능감이 높은 교사는 소진을 낮게 경험하며(저전순, 2007), 중·고등학교 교사를 대상으로 연구한 이정숙(2011)도 교사효능감과 소진은 부적 상관관계를 나타낸다고 하였다. 또한 유치원교사를 대상으로 교사효능감과 소진의 관계를 알아본 연구에서도 같은 결과가 나타났고(이은주, 2005), 이와 같은 맥락으로 소진에 영향을 미치는 변인 중 가장 큰 영향을 미치는 변인은 자기효능감이라는 연구결과도 있다(손찬양, 2008).

이런 연구들을 통해 생기는 또 하나의 의문은 교사효능감의 매개 효과에 대한 것인데, 즉, 교사효능감이 직무환경의 위험요소와 소진과의 관계에

서 매개효과를 갖느냐는 것이다. 이와 관련된 연구로, 남미영(2010)의 ‘특수 교사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 교사효능감의 역할’이 있는데, 연구결과 교사효능감이 높으면 소진을 경험하는 정도가 낮고, 교사효능감이 직무스트레스에 대한 소진에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 직무스트레스와 소진의 관계에서 교사효능감이 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 유치원교사의 교사효능감이 직무환경의 위험요소와 소진과의 관계에서 매개효과를 가질 수 있을 것이라고 추측해 볼 수 있게 한다. 이는 다양한 스트레스를 경험하는 유치원 교사들이 느끼는 직무환경의 위험요소와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감이 매개효과를 갖게 된다면, 동일한 직무환경에서 일하고 있는 교사들의 교사효능감을 증진시킴으로써 교사 소진의 정도를 줄여 이로 하여금 유아교육의 질을 높이고 유치원 교사로서의 역할을 효과적으로 수행할 수 있는 방안을 모색하는 기초자료로 활용 될 수 있을 것이다. 그러나 현재 유치원 교사를 대상으로 한 연구는 소진에 영향을 미치는 변인을 찾는 연구들과 이를 통해 밝혀진 변인들 즉, 교사효능감, 직무스트레스, 직무만족도, 스트레스 대처방식, 사회적 지지 등 각 변인들간의 단순 상관관계를 연구하는 것이 대부분이다.

따라서 본 연구에서는 유치원교사의 직무환경의 위험요소와 교사효능감이 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향을 알아보고, 직무환경의 위험요소와 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 탐구하여 이를 토대로 유치원교사의 심리적 소진을 완화하고 교사효능감을 높일 수 있는 방안을 마련하고자 한다.

2. 연구문제

본 연구의 목적에 맞게 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 직무환경의 위험요소, 교사효능감, 유치원 교사의 심리적 소진과의 관계는 어떠한가?

둘째, 직무환경의 위험요소가 유치원 교사의 심리적 소진에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 교사효능감은 유치원 교사의 심리적 소진에 어떠한 영향을 미치는가?

넷째, 직무환경의 위험요소와 유치원 교사의 심리적 소진의 관계에 교사효능감이 어떠한 영향을 미치는가?

3. 용어의 정의

본 연구에서 사용되는 용어에 대한 정의는 다음과 같다.

가. 직무환경의 위험요소

직무환경의 위험요소란 직무와 관련된 부정적인 환경요소로서 교사의 스트레스와 소진을 유발하고 교사의 사기를 저하시키며 교사의 특성과 상호작용하여 교사의 심리적 또는 신체적 항상성을 파괴하는 작업조건이다. 본 연구에서 직무환경의 위험요소란 조력전문가들의 직무환경 특성을 측정하

기 위하여 개발된 Jayaratne와 Chess(1981)의 질문지를 윤부성(2000)이 보완한 척도를 수정·보완한 것을 사용하여 얻어진 점수를 말하며 도전, 역할갈등, 역할 모호성, 업무과다 4개의 하위요인으로 구성되어 있다.

(1) 도전

업무에 대한 자율성과 능력개발의 기회를 의미하는 것으로 업무가 교사에게 얼마나 도전이 되고 적절한 자극을 주고 있는지를 측정하는 요인이다.

(2) 역할갈등

조직 내 직무수행상의 각종 요구가 개인적인 기준 또는 직무요건들과 불일치하고 상반된 둘 이상의 역할 수행의 갈등을 의미한다.

(3) 역할 모호성

교사가 역할을 어떻게 수행해야 하는가에 대하여 충분한 정보가 주어지지 않을 때 나타나는 역할수행의 불확실성을 의미한다.

(4) 업무과다

교사에게 주어진 시간과 능력을 초과하는 업무량을 의미한다.

나. 교사효능감

교사효능감이란 학교에서 필요한 모든 행동을 조직하고 수행할 수 있는 교사 개인의 능력에 대한 스스로의 신념과 인식정도이다. 본 연구에서 교사효능감이란 Enochs와 Riggs(1990)에 의해 개발된 과학 교수 효능감 검사도구(Science Teaching Efficacy Belief Instrument)를 김희진, 이분려(1999)가 번역, 수정한 척도를 사용하여 얻어진 점수를 말하며 개인적 교사효능감과 일반적 교사효능감으로 구성되어 있다.

(1) 개인적 교사효능감(Personal teaching efficacy)

교사 자신의 개인적 교수능력에 대한 지각으로서 학생들의 학습과 행동에 얼마나 영향을 미칠 수 있을 것인지에 대한 교사 자신의 개인적 평가를 말한다.

(2) 일반적 교사효능감(General teaching efficacy)

학생들의 가정환경, 학부모의 관심, 학습자의 능력 등과 같은 환경적 변인과 비교하여 학생들의 학습 결과와 행동에 얼마나 영향을 미칠 수 있을 것인지에 대해 교사들이 일반적으로 느끼고 있는 관습적인 기대를 의미한다.

다. 심리적 소진

심리적 소진이란 교사가 과도한 스트레스에 장기간 노출됨으로써 신체적, 정서적, 정신적으로 기력이 고갈된 상태가 되어 직무수행 능력이 떨어지고, 비인격화된 행동을 보이며 개인적 성취 결여를 보이는 현상을 말한다(한광현, 2005). 본 연구에서 사용된 심리적 소진은 Maslach과 Jackson(1981)의 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 강학구(1996)가 우리 실정에 맞도록 수정한 척도를 사용하여 얻어진 점수를 말하며, 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈로 구성되어 있다

(1) 정서적 고갈(emotional exhaustion)

사람들에 의하여 피로감과 정서적 소모감이 점증되는 현상을 말한다. 이런 경우 정서적인 힘이 고갈되었기 때문에 교사는 자신이 전에 할 수 있었던 일을 더 이상 할 수 없다고 느끼게 된다.

(2) 비인간화(depersonalization)

부정적이고 냉소적 경향의 태도로서 교사와 학생이 정서적으로 분리되어 학생들을 가치 있는 한 사람으로 보지 않고 지나치는 과정이나 귀찮은 존재로 보는 것이다.

(3) 성취감(personal accomplishment) 박탈

개인이 자신의 목표를 달성할 수 없다고 느끼는 것, 즉 개인의 노력이 만족스러운 결과를 낳지 못하여 자신의 일을 무의미하게 보는 것이다. 이런 경우 교사들은 자신과 학생들에 대하여 부정적으로 평가하려 한다.



Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무환경의 위험요소

가. 직무환경 위험요소의 개념

(1) 직무환경

직무환경은 조직 내에서 이루어지는 환경으로 조직환경이라고도 하는데 포괄적이며 주관적이고 다의적인 개념으로 학자에 따라 다른 정의를 내리고 있으며 연구결과 또한 매우 다양하다(황재성, 2008, 재인용). 직무환경이란 조직구성원들의 경험과 행동에 지속적으로 영향을 미치는 특성들의 총체로서, 조직특성이라는 관점에서 설명할 수 있는 내부적·외부적 조건의 총체를 나타내며 조직구성원과 환경에 대한 대응방식에서 표출된 특정조직이나 하위조직에 대하여 지각할 수 있는 고유의 속성으로 정의되기도 한다(Forehand & Gilmer, 1964).

박은정(2003)은 직무환경이란 보수 이외의 근무조건, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭하는 것으로 근무조건, 업무수행, 각종시설, 휴일 등을 말한다고 하였다. 즉, 효과나 능률의 극대화를 도모하기 위해서는 무엇보다도 그 직업에 알맞은 직무환경의 정비를 필수요건으로 하고 있다. 그 중에서도 유치원교사의 근무조건이 근무부담의 과중으로 연결되면 교육과 보육활동의 효과와 능률을 저하시키고, 교사의 자질향상과 전문성 신장을 저해하며 업무의 과중한 직무환경은 교사의 사기를

저하시키게 된다.

직무환경은 직업의 종류에 따라 그 범위가 넓고 다양하지만, 유치원교사의 직무환경은 보수 이외에 원장과 동료와의 관계를 비롯하여 사회보장제도, 승진, 적합한 휴가, 전문성 향상을 위한 지원, 운영이나 의사결정 참여, 각종 시설 등 유치원교사가 역할을 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 인적·정서적·물리적 환경을 총칭하며, 또한 직무환경은 구성원들이 자신들의 역할을 수행하는데 있어서 기본적인 태도를 형성하는데 영향을 주고 구성원들의 태도는 직무실제에 영향을 줄 수 있다는 측면에서 유치원교사가 교육업무를 함에 있어 효과나 능률의 극대화를 도모하기 위해서는 무엇보다도 유치원교사의 역할에 알맞은 직무환경이 필수요건이 되어야 한다. 다시 말해 유치원교사가 교수활동에 많은 시간을 투자하고 교육활동의 효과와 능률을 높이기 위해서는 유치원교사의 능력과 직무의 특성 등을 고려하여 알맞은 직무환경이 적절하게 조정되어야 한다.

(2) 직무환경의 위험요소

직무환경의 위험요소란 직무와 관련된 부정적인 환경요소로서 피고용인의 특성과 상호작용하여 피고용인의 심리적 또는 신체적 항상성을 파괴하는 작업조건이다(Cooper & Marshall, 1976). 직무환경이 피고용인이 가지고 있는 자원을 넘어서 과도하게 요구적이라고 지각될 때 스트레스가 유발되며 이런 직무환경은 높은 불안과 긴장을 일으키고 개인의 정상적인 행동과 수행에 부정적인 영향을 끼친다. 이런 직무환경은 피고용인에게 심리적 소진과 우울감을 일으키고 의욕을 떨어뜨리며 직업적 수행을 낮추고 결근이나 전직을 하게하고 부부, 가족, 직업과 관련된 사람들과의 사회적인 상호작용을 감소시키는 위험요소로 작용한다(Moore & Cooper, 1966).

심리적 소진을 일으키는 직무환경의 위험요소에 관한 연구는 활발하게 이루어지고 있는데 특히 심리적 소진을 일으키는 조직의 특성과 관련해서

어떠한 직무환경이 심리적 소진을 유발하는지에 대한 연구가 많이 이루어지고 있다(박성호, 2001).

조직적 요인에서 오는 심리적 소진의 발생요인을 살펴보면, 특정역할을 담당하고 있는 개인이 불연속적으로 부적절하며 갈등을 일으키는 요구를 받을 때 생기는 역할갈등, 자신의 역할에 대한 부적절한 정보를 가질 때 업무목적과 업무역할에 대한 동료들의 기대가 다를 때 그리고 업무의 범위 및 책임에 대한 명료성이 부족할 때 발생하는 역할모호성이 있다. 또한 과도한 업무시간, 업무량, 시간적인 제한 등을 포함하는 업무과다가 심리적 소진을 유발시키며, 부적절한 도전과 자율성의 부족을 들 수 있는데, Heifetz와 Bersani(1985)에 따르면 업무수행에서 적절한 도전을 받지 못하면 업무를 과소평가하게 되고, 반대로 도전이 지나치면 업무과다를 느낀다고 하였다. 박성호(2001)는 전국 16개 상담기관에서 전담 또는 시간제로 근무하는 상담자 115명을 분석한 결과, 상담자의 자율성을 떨어뜨리는 직무환경일수록 심리적 소진의 정도가 높아진다고 했다. 그 외의 심리적 소진을 일으키는 조직적 요인으로 조직 안에서의 대인관계갈등, 낮은 보상이 있다.

Raquepaw와 Miller(1989)는 조직적 특성과 더불어 상담자의 스트레스를 유발시키는 요인으로 내담자와 관련된 요인이 있다고 하였는데, 내담자와 관련된 위험요소들로는 내담자의 변화 부족, 내담자 문제의 심각성, 만성적인(chronic) 내담자, 치료자의 기대와 내담자의 성장사이의 불균형 등을 들 수 있다.

Delia와 Patrick(1996)은 직무환경에서 상담자들에게 스트레스를 유발시키는 요인을 전문가로서 자신의 능력에 대한 불확실성, 가정과 일에서의 갈등, 조직의 구조와 과정, 다른 전문가와 동료들과의 관계에서의 갈등, 과다한 업무량, 자원의 부족, 내담자와 관련된 어려움 등으로 포괄적으로 제

시하였다.

본 연구에서 직무환경 위험요소의 개념은 ‘직무와 관련된 부정적인 환경 요소로서 피고용인의 특성과 상호작용하여 피고용인의 심리적 또는 신체적 항상성을 파괴하는 작업조건’이며 직무환경의 여러 요인 중 조직적 요인 중에서 도전, 역할갈등, 역할 모호성, 업무과다로 정의한다.

나. 직무환경의 위험요소에 관한 선행연구

Farber과 Heifetz(1982)는 직무환경 위험요소의 하위요인 중 과다한 업무량이 스트레스를 가장 많이 유발하는 요인이라고 하였고, Pines와 Maslach(1978)는 자신의 업무에 대한 자율감과 통제감을 가질수록 내담자에 대해 보다 긍정적인 태도를 보이며 직무에도 만족한다고 하였다.

국내 연구에서 사회복지사의 직무환경의 위험요소와 이직 의도의 관계를 연구한 김성한(1997)은 직무환경 위험요소의 하위요인 중 역할갈등이 이직 의도를 증가시키는 주요 요인임을 밝혔다. 또한 윤부성(2000)은 직무환경 위험요소의 하위요인 중 역할모호성은 낮은 직업만족도, 높은 직업적 긴장 및 자기 확신의 부족을 유발시킨다고 하였다.

다. 직무환경의 위험요소와 소진의 관계

직무환경의 위험요소와 소진의 관계를 알아본 연구를 살펴보면, 소진을 일으키는 조직의 특성과 관련해서 어떠한 직무환경이 소진을 유발하는지에 대한 연구가 많이 이루어지고 있는데, Ross(1989)도 직장동료와의 문제가 심리적 소진을 일으키는 위험요소라고 하였으며, Pines, Aronson과 Kafry

(1981)는 능력에 대한 인정과 금전적 보상, 승진기회 등이 작을수록 심리적 소진을 더 많이 경험하게 된다고 하였다. 또한 Delia와 Patrick(1996)은 심리적 소진을 일으키는 요인으로 다른 전문가들이나 직원들 간의 갈등, 조직에서의 의사소통의 문제를 들었다.

사회복지사들을 대상으로 한 연구에서는 역할갈등이 직무스트레스를 유발시키는 요인이라는 결과가 있고(황정임, 1996), 박성호(2001)는 상담자를 대상으로 연구한 결과, 직무환경의 위험요소들은 상담자의 심리적 소진을 증가시키며, 가장 중요한 요인은 도전이라고 하였다.

교사를 대상으로 한 연구에서 유정이(2003)는 교사의 심리적인 소진에 업무과다가 가장 큰 영향을 나타낸다고 하였으며, 전문상담교사를 대상으로 연구한 손혜진(2009)은 직무환경의 위험요소들은 심리적 소진을 증가시키는 방향으로 유의미한 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났고, 심리적 소진에 가장 큰 영향력을 갖는 변인은 도전기회의 부족으로 나타났다. 반면 역할갈등, 역할모호성, 업무과다는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 특수교사와 일반교사를 대상으로 소진, 직무환경의 위험요소 및 사회적 지지와의 관계를 연구한 최태옥(2006)은 직무환경의 위험요소는 특수교사와 일반교사 모두에게 소진을 증가시키는 요인으로 나타났고, 하위 요인 중 소진에 영향을 미치는 요인은, 특수교사는 도전, 업무과다, 역할모호성, 일반교사는 도전과 역할갈등으로 나타났다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 국내에서 교사를 대상으로 직무환경의 위험요소와 소진과의 관계를 알아본 연구는 미비하다. 특히, 유치원교사를 대상으로 한 연구는 거의 없는 실정이므로 유치원교사를 대상으로 직무환경의 위험요소와 소진과의 관계를 알아보는 연구의 필요성을 인식하게 된다.

2. 교사효능감

가. 교사효능감의 개념

자아효능감은 Bandura(1977, 1982, 1986, 1989)에 의해 제시된 개념으로, 주어진 과제를 조직하고 수행하는데 필요한 능력에 대한 개인적 판단이다. 따라서 자아 효능감은 개인이 가진 실제적인 지식이나 기술보다는 자신의 능력에 대한 개인의 판단(Peterson & Stunkard, 1992)이나 신념(Owen & Froman, 1988)에 초점을 둔 개념이다.

자아효능감의 개념은 다양한 분야, 예를 들면 직업선택(Betz & Hackett, 1981), 금연(Nicki, Remington & MacDonald, 1984), 운동 경기 수행(Feltz, Landers & Raeder, 1979), 부모역할 개선(Donovan & Leavitt, 1989)에 적용되어 왔는데, 교육에 적용한 것이 교사효능감(Teacher efficacy)이다.

자아효능감을 연구하기 시작한 Ashton(1984)은 교사효능감을 ‘교사가 학습자의 수행에 미칠 수 있는 능력을 가졌다고 믿는 정도’라고 정의하였고, Tschannen-Moran과 Woolfolk Hoy, Hoy(1998)는 교사효능감을 특정맥락에서 특정한 교수과제를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 행동을 실행하고 조직하는 능력에 대한 교사의 신념으로 정의하였다. 그리고 이영석, 이경민, 한석실(2001)은 유아교사효능감은 유아를 대상으로 교육하는 유아 교사들이 특정한 장면에서 특정한 활동을 성공적으로 이루어내는데 필요한 행위과정들을 조직하고 수행해내는 그 자신의 능력에 대한 신념으로 정의하였다.

Ashton과 Webb(1986)는 교수 결과에 대한 교사의 결과기대는 본질적으로 교사들이 환경을 통제할 수 있다고 믿는 정도 즉, 학생들의 가정환경이

나 지능, 학교 환경과 같이 주어진 요인들을 통제할 수 있는 범위에 영향을 주는 것으로 이러한 요인을 ‘일반적 교수효능감(general teaching efficacy)’이라고 정의하였다. 그리고 특정한 행위과정을 실행할 수 있는 개인적 능력에 대한 신념을 교사들이 학생들에게 긍정적인 변화를 가져올 수 있다는 자신의 교수능력에 대한 자기 평가를 말한다. 이것은 효능기대에 의해서 측정할 수 있으며, 이것을 ‘개인적 교수효능감(personal teaching efficacy)’이라고 하였다. 그들은 교사들이 이 두 차원에 근거해 행위의 과정에서 자신의 기대들을 조정한다고 했다. 또한 교사효능감은 교사 행위의 가장 좋은 예측 변수가 되고 ‘일반적 교사효능감’과 ‘개인적 교수효능감’의 통합이며, 학생들을 동기화 시키는 교사 개인의 능력에 대한 특별한 믿음이라고 하였다(Ashton, 1984).

Gibson과 Dembo(1984)는 ‘가장 다루기 힘들고 동기 유발이 되지 않는 학생들조차도 교사들이 도울 수 있다고 믿는 신념’이라고 정의하였는데 요인분석을 통하여 교사효능감이 두 개의 실제적인 요인이 있음을 밝히고, 이 두 요인이 각각 ‘일반적 교수효능감’과 ‘개인적 교수효능감’의 두 차원과 일치한다고 봄으로써 Ashton과 Webb(1986)의 이론적 입장을 지지하였다.

자기효능감은 성취경험(achievement experience), 대리경험(vicarious experience), 언어적 설득(verbal persuasion), 생리적 상태(physiological states)등의 네 가지 중요한 원천의 영향을 받게 된다(Bandura, 1997). 성취경험은 숙달경험(mastery experience)이라고도 하며, 성공적인 경험을 많이 한 사람은 강한 자기효능감을 갖게 될 가능성이 높고, 대리경험은 성취경험보다는 자기효능감이 미치는 영향력이 약하지만 힘들게 성공하는 모델을 보는 것은 쉽게 성공하는 모델을 보는 것보다 더 높은 자기효능감을 느끼게 된다. 언어적 설득은 사회적 설득이라고도 하는데 다른 사람의 격려나 칭찬 등의 언어적 설득을 통해서 얻어질 수 있다. 표현적인 격려를 받

은 사람은 그렇지 않은 사람보다 어떤 일의 성공적 수행을 위해 보다 많은 노력을 기울일 가능성이 높으며 그 만큼 성공의 가능성 또한 높아진다. 마지막으로 생리적 상태는 개인의 행동은 생리적 각성 상태에 의해서 영향을 받는다는 것이다. 즉, 신체적 흥분을 자신이 어떤 상황에 잘 대처하지 못해서 생긴 결과로 분석할 경우 효능감은 떨어지고 문제 상황에서 침착하고 전혀 불안이 높지 않으면 효능감은 높아질 것이다.

또한 Fuller, Wood, Rapoport와 Dornbusch(1982)는 교사효능감을 조직효능과 실천효능으로 구분하였다. 조직효능은 조직 내에서 다른 사람들에게 영향을 미침으로써 가치 있는 결과를 얻을 수 있다는 개인의 기대이며, 실천효능은 자신의 과제를 혼자 힘으로 성취할 수 있다는 기대를 의미한다.

이렇듯 학자마다 교사효능감에 대한 개념을 조금씩 다르게 정의하고 있는데, 본 연구에서 교사효능감의 개념은 ‘학교에서 필요한 모든 행동을 조직하고 수행할 수 있는 교사 개인의 능력에 대한 스스로의 신념과 인식정도’라고 정의한다.

나. 교사효능감에 관한 선행연구

Ashton(1984)은 학생의 성취도에 가장 일관성 있고 지속적으로 영향을 미치는 교사 관련 변인으로 교사효능감을 들었다. 교사들이 효능감을 가지고 적극적으로 자발적으로 학교교육 목표 달성에 임할 때, 학교조직의 질이 향상될 수 있다고 보는 것이다(이혜미, 2007). Ashton(1984)은 교사효능감이 교수 행위에 영향을 미치는 내적 변인 가운데 가장 영향력 있는 변수라고 주장하였으며, 교사효능감이 낮은 교사는 가르치는 일에 무력감과 좌절감을 빈번하게 느끼고, 의사결정 과정에서 독단적으로 결정하는 경향이

있으며 이는 직무스트레스를 가중시키는 결과를 초래한다고 하였다. 반대로 교사효능감이 높은 교사는 학생을 가르치는 직무를 중요하게 생각하고 의미 있게 여기며, 교사자신이 학생에게 긍정적인 영향력을 가지고 있다고 판단하여 개인적인 성취감을 맛본다. 또한 학생의 학습에 대한 개인적인 책임감을 느껴서 학생들에게 도움이 되는 방법으로 교수법을 검토하게 된다. 목표를 정할 때도 자신과 학생들에게 민주적인 방법으로 알맞게 설정하여 성취전략을 세우고, 학생들과 교사 자신에 대해 긍정적인 생각을 하며, 교사 자신이 학생들의 학습에 영향력이 있다고 확신한다.

Tschannen-Moran과 Hoy(2001)에 의하면 교사효능감은 학생의 학업 성취, 학생의 자기효능감, 학생의 동기화뿐만 아니라 교사의 끈기, 열정, 책임감, 그리고 교수 행동과 강하게 관련된다고 밝혔다.

이와 같이 교사효능감의 중요성이 지지되는 연구들이 나옴에 따라 교사효능감을 높이고 개발하기 위해 교사효능감에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지에 대한 연구가 활발하다.

Gibson과 Dembo(1984)의 교사효능감의 발달에 대한 연구에서 교사효능감은 교사로서의 교사경험이 쌓여가는 과정에서 발달하며, 교사의 연령, 교육수준, 자격증, 근무기관, 재교육 및 결혼여부 등에 따라 차이를 보인다고 하였다.

교사효능감과 관련하여 교사의 개인적 특성 측면을 밝힌 연구들에 의하면 교사효능감이 높은 교사들이 낮은 교사들보다 어려운 과정에 대해 지속적인 끈기를 보이고, 학생의 학습 결과를 가정이나 학생의 탓으로 돌리기 보다는 교사 자신의 책임으로 여기는 성향이 있었다. 또한 교사효능감과 관련하여 교사의 수행정도를 밝힌 연구에 의하면, 교사효능감이 높은 교사일수록 따뜻하고 지원적인 교실환경을 개발하고, 학생의 과제 참여를 적극적으로 관리하는 경향이 있으며, 높은 학문적 수준을 유지하고, 혁신적인

교수기술을 사용하여 인본적인 학급경영을 실시하였다(남미영, 2010, 재인용).

권영자(2009)의 유치원 교사와 어린이집 교사의 DAP교육신념과 교사효능감 및 직무만족도에 대한 연구에서는 전체 교사효능감은 두 집단 모두 높은 편이었고, 하위요인에서 일반적 교수효능감이 개인적 교수효능감보다 높게 나타났으며, 유치원교사의 일반적 배경변인에 따른 교사효능감에서는 학력이 높을수록, 보수 수준이 높을수록, 선생님 수 규모가 클수록 교사효능감이 높았다. 또한 보육교사를 대상으로 한 연구에서는 일반적으로 교사의 연령, 교육수준, 보육경력이 높을수록, 재교육 경험이 많을수록 교사효능감이 높았다(신은경, 2003).

교사의 인구학적 변인과 관련한 교사효능감에 대한 연구도 있었는데, 성별에 따라서는 남자교사가 여자 교사보다 교사효능감이 높은 것으로 나타났다(구영지, 2006; 서선순, 2007). 그러나 이와는 다르게 여교사가 남교사보다 교사효능감이 높게 나타난 연구도 있는데(Raudenbush. et al, 1991), 이는 여성이 교사에 더 적합하다는 고정관념이 작용한 결과라고 하였다(Ross, 1994). 교직경력에 따른 교사효능감은 대부분의 연구에서 교직경력이 많은 교사일수록 교사효능감이 높다고 보았지만, 일정수준에 이르러서는 교사로서의 경력이 오히려 교사효능감에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고 있다(김남진, 2005). 이는 교사로서의 경험과정에서 성공적인 교수경험을 얼마나 하였는지가 매개변수로 작용하기 때문인 것으로 여겨진다(김유정, 2005).

그 외에도 관련연구로 교사효능감에 따른 직무만족도의 연구(남기일, 2004; 윤혜미 외, 2008; 이미숙, 2008; 이분려, 1998; 장위숙, 2008; 정옥자, 2008; 황병숙, 2005)와 기관장의 지도성에 따른 교사효능감과 직무만족에 관련된 연구(나인규, 1999; 박언산, 2009; 이순희, 2007)등이 있다.

홍혜정과 안선희(2004)는 유아교육기관의 조직건강 및 의사결정 참여가 교사효능감에 유의미한 영향을 준다고 밝혔으며, 문태형(2003)은 유치원교사의 사회성효능감과 스트레스 대처양식의 관계를 밝혔다.

송진숙, 김규수, 송진영(2010)의 유아교육기관 교사의 직무스트레스에 영향을 미치는 관련변인 연구에서는 교사경력에 따라 교사효능감은 통계적으로 유의한 차이가 있고, 교사효능감이 높은 교사는 직무스트레스가 낮으며, 교사효능감이 직무스트레스를 예언하는 중요한 변인으로 나타났다. 그 밖의 연구들(김신혜, 2007; 김혜정, 2001; 송인록, 2003; 임진형, 1999; 장은주, 1997; 정언애, 2002)에서도 마찬가지로 교사의 교사효능감이 높으면 직무스트레스가 낮은 것으로 보고되었다.

강연희, 장영숙(2010)이 공립유치원교사의 근무부담과 교사효능감의 관계를 연구한 결과 수업과 직접적으로 관련 있는 근무부담은 교사효능감과 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았으나, 수업과 간접적으로 관련 있는 근무부담과 수업과 무관한 근무부담은 교사효능감과 통계적으로 유의미한 부적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

다. 교사효능감과 소진의 관계

Friedman(2000)은 성공적인 업무수행에 대한 기대와 만족스럽지 못한 현실간의 괴리로 인해 나타나는 직무스트레스 유발은 교사효능감 부족으로 이어지고 이러한 낮은 교사효능감으로 인해 성취감의 결여, 좌절감, 탈진을 경험하게 되어 마침내 소진으로 발전되어 간다고 하였다.

Zunz(1998)는 교사효능감이 소진에 영향을 미친다는 사실을 발견하였고, 교사효능감의 증가는 정서적 고갈과 비인간화를 감소시킨 반면, 개인적 성

취감을 증대시킨다고 하였다.

선행연구들을 살펴보면 교사효능감과 소진의 관계에 대해 더 잘 알 수 있는데, 국외연구로 교사효능감이 높은 교사는 스트레스를 낮게 지각하고 심리적 소진을 덜 경험한다는 연구 결과를 보였다(Jin et al., 2007; Ralf & Suhair, 2008; Schwarzer & Hallum, 2008; Van Dick & Wagner, 2001; Vicky et al., 2005).

일반 교사들을 대상으로 한 국내연구로, 양연숙(2006)은 교사효능감이 소진의 부정적인 효과를 여과해 줄 수 있는 기능을 가지고 있다고 하였고, 서선순(2007)의 초등교사를 대상으로 한 연구에서도 교사효능감과 소진은 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보인다고 하였다. 이정숙(2011)은 중·고등학교 교사를 대상으로 연구한 결과, 교사효능감과 교사의 심리적 소진 간에는 부적상관을 보인다고 하였으며, 이를 통해 교사의 심리적 소진이 높아질수록 교사효능감이 낮아짐을 알 수 있다고 하였다. 특수교사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 연구한 남미영(2010)의 연구에서도 교사효능감은 특수교사의 직무스트레스와 소진의 관계에서 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

유치원교사를 대상으로 교사효능감과 소진의 관계를 알아본 연구에서 이은주(2005)는 유치원 교사의 소진은 자기효능감에 의해 설명이 가장 잘 된다고 하였으며, 주미정(2009)은 유치원교사의 사회적지지는 단독으로 소진에 긍정적인 영향을 미치기도 하지만 교사효능감을 경유하여 긍정적 영향의 정도가 높아지는 것으로 나타난다고 하였다.

이러한 선행연구들을 통하여 교사효능감과 소진의 관계를 살펴본 결과, 최근 들어 교사효능감과 교사 소진의 중요성을 인식하여 관련변인들에 대한 연구들이 이루어지고 있으며 그 결과로 교사효능감이 소진을 완화시키며, 교사효능감이 높은 교사는 소진을 덜 느낀다는 것을 알 수 있다. 또한

교육에 있어 교사의 질이 가장 중요하다고 할 수 있는 유치원교사를 대상으로 한 교사효능감과 소진에 대한 연구는 미비한 실정임을 알 수 있다.

3. 심리적 소진

가. 심리적 소진의 개념

Freudenberger는 1974년 소진(Burnout)이란 용어를 통해 사회적인 스트레스로 인한 개인의 완전한 좌절과 심리 공황 상태를 설명했다. 소진은 Freudenberger가 Alternative Health Care Center에서 일하는 치료자들이 경험하는 정서적 및 신체적 소진 현상을 묘사하기 위해 1974년 Journal of Social Issues에 게재되면서 처음 사용하기 시작한 용어로 소진을 성공적인 직무수행에 대한 조직 내외적인 압력의 증가와 자신의 능력 이상의 많은 요구가 자신에게 주어짐을 인식하게 됨으로써 나타나게 되는 신체적, 정신적 고갈로 묘사하였다(최태욱, 2006, 재인용).

Freudenberger가 처음 소진이라는 용어를 사용하기 시작한 이후 소진의 개념은 학자마다 다르게 사용되었는데, Pines와 Maslach(1978)은 소진을 부정적인 자아개념, 직업에 대한 부정적인 태도, 클라이언트에 대한 관심이나 느낌의 상실을 포함하는 신체적, 정서적 탈진증후라고 정의하였고, Miller(1980)는 사람들의 심리적, 사회적, 신체적 문제들을 도와주는 봉사직에 근무하는 직업인들이 오랫동안 사람들을 접촉함으로써 받게 되는 정서적 압박의 결과를 가져온다고 하였다.

소진에 대한 정의는 매우 다양하나 Maslach와 Jackson(1981)은 소진을 세가지 핵심적인 개념으로 정의했다. 첫 번째는 정서적 고갈로 느낌의 상

실, 흥미 및 원기의 상실로 특징 지워지며, 더 이상 자신의 의지로는 일에 전념할 수 없게 되고 감정들로부터 고통 받는 게임의 상태를 의미한다. 두 번째 개념은 비인간화로 이는 대인 봉사 전문가들이 그들의 내담자들에게 냉소적, 부정적 태도와 감정이 확장됨에 따라, 문제에 대한 책임을 그들에게 전가시키며 자기 자신에 대해서도 부정적인 태도를 고수하고 강화시키는 것이다. 세 번째 개념은 개인적 성취감의 결여로 자신을 부정적으로 평가하고, 타인을 돕는 그들의 임무를 실패했다고 믿게 하는 경향을 갖게 한다.

이렇듯 학자마다 소진의 정의가 다르나 본 연구에서 소진의 개념은 ‘교사가 과도한 스트레스에 장기간 노출됨으로써 신체적, 정서적, 정신적으로 기력이 고갈된 상태가 되어 직무수행 능력이 떨어지고, 비인격화된 행동을 보이며 개인적 성취 결여를 보이는 현상’으로 정의한다.

나. 소진의 위험요인과 보호요인에 관한 선행연구

이강성(1987), 김종철(1987)은 일반공무원, 기업체 직원, 교원 세 집단 중 다른 직업군에 비해 가장 스트레스가 높은 집단은 교원집단이라고 하였고, Farber(1984)도 교사는 소진의 위험성이 큰 집단 중 하나라고 하였다. 또한 양숙란(1997)은 교사의 소진은 장기간에 걸쳐 점진적으로 발생하게 되며, 최종상태의 소진은 교사의 전문적 능력의 실제적 고갈과 아동과 함께 효과적인 과업수행을 위한 능력의 축소를 의미한다고 하였다. 이와 같이 교사의 소진은 교육의 질과 효과성에 중요한 의미를 갖기에, 소진을 일으키는 위험요인과 소진을 경감시키는 보호요인에 관한 선행연구를 살펴보고자 한다.

(1) 소진의 위험요인

위험요인이란 부적응적인 발달산물과 관계있는 개인 또는 환경적인 특성들이다. 위험요인은 특정장애에 대한 유전적 소인, 다루기 힘들 기질과 같은 개별적인 특성이 포함될 수 있고, 스트레스 정도가 큰 외상성 생활사건이나 만성적 빈곤, 역경 같은 환경적 요인도 위험요인이 될 수 있다.

이러한 위험요인들로 인해 소진이 일어나게 되는데, 첫 번째 요인으로 인구사회학적 요인을 들 수 있다. 인구사회학적 요인으로는 성별, 연령, 학력, 교직경력 등을 들 수 있다.

교사의 성별과 소진의 관계를 연구한 결과 여자교사보다 남자교사가 심리적 소진을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(박영란, 2006; 서선순, 2007; 유정이, 2002).

교사의 연령과 소진의 관계를 연구한 결과를 보면 소진의 하위영역인 정서적 고갈은 연령이 높을수록 높게 나타났다(한임순, 김향자, 1998; 문채련, 이소은, 2005)고 하였다. 반대로 교사의 연령은 소진과 유의미한 관계를 갖지 않는다(남미영, 2010; 서선순, 2007; 심숙영, 1999; 안애숙, 2005)는 연구 결과도 있다.

교사의 학력과 소진의 관계에 대한 연구에서는 학력이 높을 수록 일 때문에 지치고 탈진하는 정서적 고갈을 자주 느끼며(심숙영, 1999; 문채련, 이소은, 2005, 조성연, 2005), 이는 한임순, 김향자(1988)의 연구결과와는 반대되는 결과이다. 학력이 높은 교사가 소진을 더 많이 경험하는 이유는 학력이 높을수록 기대수준이 높아지고 성취감이나 유능감에 대한 요구가 많아져서 그것이 충족되지 못하는 경우가 많기 때문이다.

교사의 경력과 소진의 관계를 살펴보면, 경력과 소진은 유의미한 관련성을 나타내지 않는다(김순봉, 2001; 남미영, 2010; 서선순, 2007; 안애숙, 2005)고 하였으나, 문채련과 이소은(2005), 한임순과 김향자(1988)는 경력이

많은 교사가 정서적 고갈을 많이 느낀다고 하였는데 이와 같은 결과는 경력이 높아지면서 교육업무 외의 제반업무들이 많아지면서 피로감과 좌절감을 느끼게 되어 정서적으로 쉽게 피로해지기 때문이다. 이와는 반대로 경력이 적은 교사가 정서적 고갈의 정도가 높다(심숙영, 1999)는 연구결과도 있다.

두 번째로 소진에 영향을 미치는 요인은 직무환경적 요인이다. 직무환경적 요인으로는 담당 유아의 연령·유아 수, 근무시간, 봉급 등이 있다.

황혜신(2008)의 연구에서는 담당하고 있는 유아의 연령과 유아의 수가 많을수록 소진을 많이 경험한다고 하였으며, 담당 원아수가 많으면 소진을 많이 경험한다는 것은 심숙영(1999)과 문채련·이소은(2005)의 연구에서도 비슷한 결과로 나타났다.

근무시간과 소진의 관계에서는 근무시간이 긴 교사들은 정서적 고갈의 소진 증상을 자주 느끼고 일에서 성취감도 적게 느낀다(심숙영, 1999; 유경숙, 김수옥, 2004). 이는 근무시간이 길어질수록 일에 대한 집중력이 떨어지고, 개인시간을 갖기가 어려워지며, 휴식의 시간이 줄어들기 때문인 것으로 생각된다.

봉급과 소진의 관계에서 정서적 고갈은 높은 보수를 받는 교사가 더 많이 경험하며, 성취감은 낮은 보수를 받는 교사가 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(문채련·이소은, 2005). 비인간화 증상도 낮은 보수를 받는 교사가 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(심숙영, 1999).

(2) 소진의 보호요인

보호요인이란 취약한 환경적 조건하에서도 위험의 원천에 적용하여 부정적인 산물의 가능성을 경감시키는 요소이다(Compas, Hinden, & Gerhardt, 1995). 보호요소가 작용하는 4가지 기본적인 과정에 대해서는 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 위험요소 자체에 작용함으로써 스트레스의 영향이나

위험의 영향을 감소시키는 방법, 둘째, 위험으로부터 야기된 부정적인 반응의 가능성을 최소화시키는 방법, 셋째, 안정되고 지지적인 개인적 관계를 활용하거나 또는 과업성취나 성공을 통해 자존감과 자기 유능감을 증진시키는 방법, 마지막으로 긍정적인 기회를 확대하는 방법이다(Hernandez, 1993)

Zunz(1998)는 소진을 일으키는 위험요인에 대한 연구는 활발하나 소진을 경감시키는 보호요인에 대해서는 무심했었다고 비판하며, 기관관리자를 대상으로 소진 보호요인에 대한 연구를 했다. 이 연구를 통해 다섯 가지 요인으로 첫째, 사회적지지(정서적 유대, 사회적 소속감, 가치의 인정, 의지할 만한 관계, 필요시 이용 가능한 가이드, 돌봄의 기회 요소) 둘째, 문제해결 기술 셋째, 전문적 목적 및 사명감 넷째, 재능 및 기술을 인정받는 것 다섯째, 자기 효능감을 설정하였다. 이와 같은 연구를 통해 전문적 목적 및 사명감, 재능이나 기술을 인정받는 것, 자기 효능감이 실제 조사를 통해 소진의 보호요인으로 입증되었다.

국내연구로는 사회복지사에 대한 소진 보호요인에 대한 연구가 있는데, 결과로는 교육정도, 편안함, 도전, 금전적 보상, 승진 및 업무만족도 등이 사회복지사의 소진과 반비례하며(이영미, 성규탁, 1991), 사회복지사의 소진 과정 모델에 관한 연구를 통하여 전문직 효능성이 소진을 감소시키는 요인이라는 것을 밝혀내었다(이명신, 2004). 또한 7년 이상의 실무경력을 가진 의료사회복지사 중 동료들로부터 유능하다고 인정받은 10명의 사회복지사들을 대상으로 연구한 최명민, 현진희, 전해성(2005)은 소진의 보호요인이 ‘전문적 역량’, ‘성취와 보람’, ‘일에 대한 확고한 가치와 신념’, ‘좋은 팀워크’, ‘개인적 자질’, ‘구조적 뒷받침’, ‘가족의 인정과 지원’이라고 하였다.

교사를 대상으로 소진과의 관계를 살펴본 연구의 보호요인으로서는 자기효능감(이은주, 2005), 비합리적신념(이희영, 정민상, 2007), 내외통제성(서석

립, 1995), 귀인 성향(김장섭, 2004), 교사효능감(남미영, 2010; 이정숙, 2011; 조은주, 2009), 정서노동과 정서조절(임지윤, 2011)등이 있다.

보육교사를 대상으로 소진과의 관계를 살펴본 연구는 보육교사와 소진과의 관계에서 자아탄력성(이정희·조성연, 2009), 직무만족도(조성연, 2005; 한임순, 김향자, 1998), 귀인성향과 사회적 지지(안효진, 안선희, 문혁준, 2007)등의 관계를 알아보는 연구가 있었고, 보육교사의 소진에 영향을 주는 변인에 관한 연구(황혜신, 2008)에서는 직무만족도가 높을수록 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났다. 또 다른 연구에서는 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인 중 소진에 가장 영향을 미치는 요인은 교사효능감이라고 하였으며 교사효능감이 높을수록 소진은 낮아진다고 하였다(손찬양, 2008).

유치원교사를 대상으로 한 소진과 보호요인과의 관계에 대한 연구를 살펴보면, 사회적 지지를 많이 받는 교사가 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났다(김용미, 2003). 정서지능과 직무만족도, 소진과의 관계(이진화, 2007)연구에서는 유아교사의 정서지능이 높을수록 직무만족도는 높아지고 소진은 낮아진다고 하였다. 민하영(2010)의 연구에서는 유치원교사 개인의 우울과 소진은 정적 관계를 나타냈고 이러한 관계에 동료의 정서적지지는 주효과 및 상호작용 효과를 갖는 것으로, 원장의 정서적지지는 주효과만 갖는 것으로 나타났다.

이와 같이 소진의 보호요인에 대한 선행연구들을 살펴본 결과 유치원교사를 대상으로 소진을 경감시키는 보호요인에 대한 연구는 미비한 실정임을 알 수 있고, 따라서 유치원교사의 소진에 영향을 미치는 보호요인에 대한 보다 폭넓은 연구가 이루어져야 할 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 부산 지역의 사립유치원에 근무하고 있는 유치원교사를 대상으로 하였다. 배포된 300부의 설문지 중 279부가 회수되었고, 이 중 무응답이나 불성실하게 응답한 7부를 제외하고 272부를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다. 연구 대상 교사들의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성

구분	빈도	퍼센트
연령	20~24세	101
	25~29세	110
	30세 이상	61
교육경력	1~2년	101
	3~4년	51
	5~6년	50
	7~8년	30
	9년 이상	40
학력	전문대졸	187
	대졸	69
	대학원이상	16
직위	교사	234
	부장교사	25
	원감이상	13
총 학급 수	2~3학급	10
	4~6학급	117
	7학급 이상	145
	합계	272
		100.0

<표 1>의 연구대상의 일반적 특성을 살펴보면, 교사의 연령은 20세에서 24세까지의 교사가 101명(37.1%)이었고 25세에서 29세까지의 교사가 110명(40.4%)으로 가장 많았다. 30세 이상의 교사는 61명(22.4%)이었다. 교사의 교육경력은 1년에서 2년이 101명(37.1%)으로 가장 많았고, 3년에서 4년이 51명(18.8%), 5년에서 6년은 50명(18.4%), 7년에서 8년은 30명(11%), 9년 이상은 40명(14.7%)이었다. 교사의 학력은 전문대졸이 187명(68.8%)으로 가장 많은 분포를 보였고 대졸은 69명(25.4%), 대학원 이상은 16명(5.9%)이었다. 교사의 직위는 교사가 234명(86.0%)으로 대다수를 차지하였고, 부장 교사 25명(9.2%), 원감 이상이 13명(4.8%)이었다. 교사가 근무하고 있는 유치원의 총 학급 수는 2학급에서 3학급이 10명(3.7%), 4학급에서 6학급이 117명(43%), 7학급 이상이 145명(53.3%)으로 가장 많은 분포를 보였다.

2. 연구도구

본 연구에서는 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 교사효능감, 심리적 소진의 관계를 알아보기 위하여 교사용 설문지를 사용하였다. 설문지의 구성은 응답자의 일반적인 사항을 묻는 개인적 특성 5문항, 직무환경 19문항, 교사효능감 25문항, 소진 22문항으로 총 71문항으로 구성하였다.

가. 직무환경의 위험요소 척도

유치원 교사가 경험하는 직무환경의 위험요소를 측정하기 위한 도구는 상담자들이 근무하고 있는 상담실의 직무환경 특성을 측정하기 위하여 개

발된 Jayaratne와 Chess(1981)의 척도를 윤부성(2000)이 변안한 척도 중 수퍼비전 척도와 재교육 척도를 빼고, ‘클라이언트’라는 용어를 ‘학생’으로 수정하여 사용하였다. 본 설문지는 총 19개 문항으로 도전, 역할갈등, 역할 모호성, 업무과다 4개의 하위변인으로 구성되어 있다. 모든 문항은 5점 Likert 척도(‘전혀 그렇지 않다’ 5점, ‘매우 그렇다’ 1점)로 되어있고, 직무환경 위험요소의 수준을 나타내는 총점의 범위는 19점~95점이고, 각 하위변인별로 도전은 6점~30점, 역할갈등은 5점~25점, 역할 모호성은 3점~15점, 업무과다는 5점~25점이다. 따라서 각 하위변인들의 점수가 높을수록 직무환경의 위험요소 수준이 높다는 것을 의미한다.

직무환경의 위험요소 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과 전체 Cronbach α 의 값이 .845로 나타났고, 하위변인별로는 도전이 .759, 역할갈등이 .760, 역할 모호성이 .782, 업무과다가 .759로 나타났다. 직무환경 위험요소 하위변인의 구성과 신뢰도는 <표 2>와 같다.

<표 2> 직무환경의 위험요소 하위변인의 구성과 신뢰도

하위변인	내용	문항 번호	문항 수	α
도전	업무에 대한 자율성과 능력개발의 기회	1~6 (*5)	6	.759
역할갈등	조직 내 직무수행상의 각종 요구가 개인적인 기준 또는 직무요건들과 불일치하고 상반된 둘 이상의 역할수행의 갈등	*7~*11	5	.760
역할 모호성	개인이 역할을 어떻게 수행해야 하는가에 대하여 충분한 정보가 주어지지 않을 때 나타나는 역할수행의 불확실성	12~14	3	.782
업무과다	개인에게 주어진 시간과 능력을 초과하는 업무량	*15~*19	5	.759
전체			19	.845

*표의 문항은 역산처리 문항임.

나. 교사효능감 척도

교사효능감 검사도구는 Enochs와 Riggs(1990)에 의해 개발된 과학 교수 효능감 검사도구 Science Teaching Efficacy Belief Instrument를 김희진, 이분려(1999)가 번역, 수정한 도구를 사용하였다.

교사효능감은 총 25개 문항으로 개인적 교사효능감에 대한 13문항과 일반적 교사효능감에 대한 문항 12개로 구성되어 있다. 모든 문항은 5점 Likert 척도('전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점)로 되어있고, 교사효능감을 나타내는 총점의 범위는 25점~125점이고, 개인적 교사효능감은 13점~65점, 일반적 교사효능감은 12점~60점이다. 따라서 각 하위변인들의 점수가 높을수록 교사효능감이 높다는 것을 의미한다.

교사효능감 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과 전체의 Cronbach α 의 값은 .842이고, 하위변인별로 개인적 교사효능감이 .854, 일반적 교사효능감이 .709로 나타났다. 교사효능감 하위변인의 구성과 신뢰도는 <표 3>과 같다.

<표 3> 교사효능감 하위변인의 구성과 신뢰도

하위변인	내용	문항 번호	문항 수	α
개인적 교사효능감	교사가 자신의 교수능력에 관해 갖는 신념	1~13 (*2, *4, *5, *7, *9, *10, *11, *13)	13	.854
일반적 교사효능감	교수-학습에 관한 일반화된 신념	14~25 (*18, *20, *24, *25)	12	.709
전체			25	.842

*표의 문항은 역산처리 문항임.

다. 심리적 소진 척도

심리적 소진 검사도구로는 Maslach과 Jackson(1981)의 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 강학구(1996)가 번안한 척도 중 ‘학생’이라는 용어를 ‘유아’로 수정하여 사용하였다. 심리적 소진은 총 22개 문항으로 정서적 고갈(emotional exhaustion) 9문항, 비인간화(depersonalization) 5문항, 성취감(personal accomplishment) 박탈 8문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 5점 Likert 척도(‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점)로 되어있고, 심리적 소진을 나타내는 총점의 범위는 22점~110점이고, 정서적 고갈은 9점~45점, 비인간화는 5점~25점, 성취감 박탈은 8점~40점이다. 따라서 각 하위변인들의 점수가 높을수록 심리적 소진 경험이 높다는 것을 의미한다.

심리적 소진 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과 측정도구 전체의 Cronbach α 의 값은 .886으로 나타났고, 하위변인인 정서적 고갈은 .867, 비인간화는 .724, 성취감 박탈은 .818로 나타났다. 심리적 소진 하위변인의 구성과 신뢰도는 <표 4>와 같다.

<표 4> 심리적 소진 하위변인의 구성과 신뢰도

하위변인	내용	문항 번호	문항 수	α
정서적 고갈	교사가 경험하는 육체적 · 정서적 피로감	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	.867
	자신의 상대에 대하여			
비인간화	부정적으로 냉소적인 태도를 나타냄	5, 10, 11, 15, 22	5	.724
성취감 박탈	교사가 자신이나 자신의 직무에 대해 나타내는 부정적인 견해	*4, *7, *9, *12, *17, *18, *19, *21	8	.818
전체			22	.886

*표의 문항은 역산처리 문항임.

3. 연구절차

본 조사를 실시하기 전에 연구도구인 설문지의 적절성을 알아보기 위해 대학의 유아교육학과 교수로 재직 중인 전문가로부터 검증을 받았다. 이를 통해 한 개의 문구와 한 개의 불명료한 문장을 수정하였다. 수정된 설문지로 사립유치원에 근무 중인 교사 10명을 대상으로 예비조사를 하였고, 응답시간이 적절하고 응답이 불분명하거나 이해도가 떨어지는 문항의 내용이 없다고 판단되어 본 연구에 사용하였다. 완성된 설문지는 부산에 소재하는 사립 유치원의 유아교사 300명을 대상으로 연구의 목적과 취지를 설명하고, 우편과 직접방문을 통하여 배부하고 수거하였다. 총 300부 중 279부가 회수되어 93%의 회수율을 보였다. 자료 분석에는 279부 중 무응답이나 불성실한 답변을 한 7부를 제외한 272부를 사용하였다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 12.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 먼저, 본 연구에서 사용한 척도들의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach α 를 산출하였고, 연구대상자들의 일반적 특성을 범주화하여 빈도분석을 실시하였다.

유치원교사의 직무환경의 위험요소, 교사효능감과 심리적 소진 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였고, 주요변인의 하위변인들이 각각의 다른 하위변인들에게 미치는 영향을 확인하기 위해 중다회귀분석을

실시하였다.

직무환경의 위험요소와 유치원교사의 심리적 소진의 관계에서 교사효능감이 어떠한 영향을 미치는지 확인하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 절차와 단계적 중다회귀분석을 사용하였다.



IV. 연구결과

1. 각 변인 간 상관관계 분석

<연구문제 1> ‘직무환경의 위험요소, 교사효능감, 유치원 교사의 심리적 소진과의 관계는 어떠한가?’를 분석하기 위하여, 상관분석을 실시하였다.

각 변인 간 상관관계 분석 결과는 <표 5>와 같다.



<표 5> 각 변인 간 상관관계

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 도전	1											
2 역할갈등	.535**	1										
3 역할보호성	.467**	.178**	1									
4 업무과다	.274**	.491**	.120*	1								
5 직무환경	.814**	.834**	.418**	.668**	1							
6 개인적 교사효능감	-.464**	-.216**	-.495**	.061	.397**	1						
7 일반적 교사효능감	-.392**	-.217**	-.334**	.001	.312**	.380**	1					
8 교사효능감	-.519**	-.259**	-.510**	.042	.432**	.879**	.775**	1				
9 정서적고갈	.531**	.465**	.207**	.536**	.647**	-.362**	-.275**	-.389**	1			
10 비인간화	.479**	.434**	.301**	.270**	.530**	-.393**	-.333**	-.440**	.638**	1		
11 성취감 박탈	.494**	.185**	.495**	-.116	.328**	.575**	.443**	.621**	.309**	.371**	1	
12 심리적 소진	.634**	.469**	.394**	.347**	.655**	.540**	.423**	.588**	.883**	.814**	.659**	1

* p<.05, ** p<.001

<표 5>와 같이, 직무환경의 위험요소(도전, 역할갈등, 역할보호성, 업무과다), 교사효능감(개인적 교사효능감, 일반적 교사효능감), 심리적 소진(정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈)간에 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다.

직무환경의 위험요소는 심리적 소진($r=0.655^{**}$)과 심리적 소진의 하위요

인인 정서적 고갈($r=0.647^{**}$), 비인간화($r=0.530^{**}$), 성취감 박탈($r=0.328^{**}$)과 정적인 상관관계를 보인 반면, 교사효능감은 심리적 소진($r=-0.588^{**}$)과 심리적 소진의 하위요인인 정서적 고갈($r=-0.389^{**}$), 비인간화($r=-0.440^{**}$), 성취감 박탈($r=-0.621^{**}$)과는 모두 부적의 상관관계를 보였다.

2. 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향

<연구문제 2> ‘직무환경의 위험요소가 유치원 교사의 심리적 소진에 어떠한 영향을 미치는가?’를 분석하기 위하여, 중다회귀분석을 실시하였다.

가. 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향

직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 한 결과가 <표 6>에 제시되어 있다. 회귀분석 결과 도전($B=0.365$, $p<0.001$), 역할모호성($B=0.163$, $p<0.001$), 업무과다($B=0.146$, $p<0.001$)가 심리적 소진을 통계적으로 유의하게 예측하였으며, 그 설명력은 46.9%로 나타났다.

<표 6> 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향

	B	베타	t	F	R ²
(상수)	0.635		4.261***		
도전	0.365	0.429	7.199***		
역할갈등	0.076	0.105	1.803	59.049***	0.469
역할	0.163	0.199	3.776***		
모호성	0.146	0.201	3.782***		

*** p<0.001

나. 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진의 하위요인 중 정서적 고갈에 미치는 영향

직무환경의 위험요소가 유치원교사의 정서적 고갈에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 한 결과가 <표 7>에 제시되어 있다. 회귀분석 결과 도전(B=0.405, p<0.001), 업무과다(B=0.427, p<0.001)가 정서적 고갈을 통계적으로 유의하게 예측하였으며, 그 설명력은 45.4%로 나타났다.

<표 7> 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 정서적 고갈에 미치는 영향

	B	베타	t	F	R ²
(상수)	0.135		0.644		
도전	0.405	0.343	5.666***		
역할갈등	0.059	0.058	0.986	55.424***	0.454
역할	0.099	0.087	1.627		
모호성	0.427	0.423	7.832***		

*** p<0.001

다. 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진의 하위요인 중 비인간화에 미치는 영향

직무환경의 위험요소가 유치원교사의 비인간화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 한 결과가 <표 8>에 제시되어 있다. 회귀분석 결과 도전($B=0.311$, $p<0.001$), 역할갈등($B=0.213$, $p<0.01$), 역할모호성($B=0.175$, $p<0.05$)이 비인간화를 통계적으로 유의하게 예측하였으며, 그 설명력은 29.4%로 나타났다.

<표 8> 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 비인간화에 미치는 영향

	B	베타	t	F	R ²
(상수)	0.184		0.769		
도전	0.311	0.263	3.824***		
역할갈등	0.213	0.211	3.144**	27.853***	0.294
역할 모호성	0.175	0.154	2.539*		
업무과다	0.114	0.113	1.833		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

라. 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진의 하위요인 중 성취감 박탈에 미치는 영향

직무환경의 위험요소가 유치원교사의 성취감 박탈에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 한 결과가 <표 9>에 제시되어 있다. 회귀분석 결과 도전($B=0.355$, $p<0.001$), 역할모호성($B=0.227$, $p<0.01$), 업무과다

($B=-0.149$, $p<0.01$)가 성취감 박탈을 통계적으로 유의하게 예측하였으며, 그 설명력은 36.7%로 나타났다.

<표 9> 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 성취감 박탈에 미치는 영향

	B	베타	t	F	R ²
(상수)	1.479		9.014***		
도전	0.355	0.413	6.350***		
역할갈등	0.010	0.014	0.225	38.662***	0.367
역할 모호성	0.227	0.275	4.780***		
업무과다	-0.149	-0.203	-3.490**		

** $p<0.01$, *** $p<0.001$

3. 교사효능감이 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향

<연구문제 3> ‘교사효능감은 유치원 교사의 심리적 소진에 어떠한 영향을 미치는가?’를 분석하기 위하여, 중다회귀분석을 실시하였다.

가. 교사효능감이 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향

교사효능감이 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 한 결과가 <표 10>에 제시되어 있다. 회귀분석 결과

개인적 교사효능감($B=-0.456$, $p<0.001$), 일반적 교사효능감($B=-0.321$, $p<0.001$)이 심리적 소진을 통계적으로 유의하게 예측하였으며, 그 설명력은 34.8%로 나타났다.

<표 10> 교사효능감이 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향

	B	베타	t	F	R ²
(상수)	5.324		22.234***		
개인적 교사효능감	-0.456	-0.444	-8.335***	71.688***	0.348
일반적 교사효능감	-0.321	-0.255	-4.789***		

*** $p<0.001$

나. 교사효능감이 유치원교사의 심리적 소진의 하위요인 중 정서적 고갈에 미치는 영향

교사효능감이 유치원교사의 정서적 고갈에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 한 결과가 <표 11>에 제시되어 있다. 회귀분석 결과 개인적 교사효능감($B=-0.429$, $p<0.001$), 일반적 교사효능감($B=-0.281$, $p<0.01$)이 정서적 고갈을 통계적으로 유의하게 예측하였으며, 그 설명력은 15.3%로 나타났다.

<표 11> 교사효능감이 유치원교사의 정서적 고갈에 미치는 영향

	B	베타	t	F	R ²
(상수)	5.467		14.440***		
개인적 교사효능감	-0.429	-0.301	-4.967***	24.345***	0.153
일반적 교사효능감	-0.281	-0.161	-2.649**		

p<0.01, *p<0.001

다. 교사효능감이 유치원교사의 심리적 소진의 하위요인 중 비인간화에 미치는 영향

교사효능감이 유치원교사의 비인간화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 한 결과가 <표 12>에 제시되어 있다. 회귀분석 결과 개인적 교사효능감(B=-0.444, p<0.001), 일반적 교사효능감(B=-0.375, p<0.001)이 비인간화를 통계적으로 유의하게 예측하였으며, 그 설명력은 19.3%로 나타났다.

<표 12> 교사효능감이 유치원교사의 비인간화에 미치는 영향

	B	베타	t	F	R ²
(상수)	5.193		14.035***		
개인적 교사효능감	-0.444	-0.311	-5.258***	32.261***	0.193
일반적 교사효능감	-0.375	-0.214	-3.622***		

***p<0.001

라. 교사효능감이 유치원교사의 심리적 소진의 하위요인 중 성취감 박탈에 미치는 영향

교사효능감이 유치원교사의 성취감 박탈에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 한 결과가 <표 13>에 제시되어 있다. 회귀분석 결과 개인적 교사효능감($B=-0.493$, $p<0.001$), 일반적 교사효능감($B=-0.332$, $p<0.001$)이 성취감 박탈을 통계적으로 유의하게 예측하였으며, 그 설명력은 38.9%로 나타났다.

<표 13> 교사효능감이 유치원교사의 성취감 박탈에 미치는 영향

	B	베타	t	F	R ²
(상수)	5.244		22.457***		
개인적 교사효능감	-0.493	-0.476	-9.236***	85.783***	0.389
일반적 교사효능감	-0.332	-0.262	-5.087***		

 $p<0.001$

4. 직무환경의 위험요소와 유치원교사의 심리적 소진의 관계에서 교사효능감의 매개효과

<연구문제 4> ‘직무환경의 위험요소와 유치원 교사의 심리적 소진의 관계에 교사효능감이 어떠한 영향을 미치는가?’를 분석하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 절차와 단계적 중다회귀분석을 실시

하였고, 그 결과는 <표 14>에 제시되어 있다.

<표 14> 직무환경의 위험요소와 유치원교사 심리적 소진의 관계에서
교사효능감의 매개효과

종속 변인	독립 변인	B	베타	t	F	R ²
교사 효능감	(상수)	4.426		35.491***	61.969***	0.187
	직무환경	-0.345	-0.432	-7.872***		
심리적 소진	(상수)	0.659		4.669***	202.43***	0.428
	직무환경	0.706	0.655	14.228***		
심리적 소진	(상수)	2.899		9.624***	159.574***	0.543
	직무환경	0.532	0.493	10.777***		
	교사 효능감	-0.506	-0.375	-8.194***		

*** p<0.001

독립변인인 직무환경의 위험요소가 매개변인인 교사효능감에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였고(B=-0.345, p<0.001), 직무환경의 위험요소가 종속변인인 심리적 소진에 미치는 영향력 또한 통계적으로 유의하였다(B=0.706, p<0.001). 그리고 3단계 회귀방정식에서 매개변인인 교사효능감이 심리적 소진에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였으며(B=-0.506, p<0.001), 유치원교사의 직무환경의 위험요소가 심리적 소진에 미치는 영향이 두 번째 방정식(B=0.706)보다 3단계 방정식에서 줄어들었다(B=0.532, p<0.001).

또한 심리적 소진에 대한 직무환경의 위험요소 단독의 설명량은 42.8%(F=202.43, p<0.001)였으나 직무환경의 위험요소와 교사효능감을 포함한 모

형에서는 54.3%($F=159.574$, $p<0.001$)로 증가하여 직무환경의 위험요소가 통제된 후에도 교사효능감이 심리적 소진에 미치는 영향이 유의하였다.



V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구에서는 부산 지역의 사립유치원에 근무하고 있는 유치원 교사들을 대상으로 직무환경의 위험요소와 교사효능감이 유치원 교사의 심리적 소진에 미치는 영향을 알아보고, 직무환경의 위험요소와 유치원 교사의 심리적 소진과의 관계에 교사효능감이 어떠한 영향을 미치는지를 알아보았다. 연구를 통해 밝혀진 결과에 기초하여 논의하면 다음과 같다.

첫째, 직무환경의 위험요소와 교사효능감, 소진의 상관분석결과 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 교사효능감, 소진은 모두 통계적으로 유의한 관계를 보였다. 직무환경의 위험요소는 교사효능감과 교사효능감의 하위요인인 개인적 교사효능감과 일반적 교사효능감과 부적인 상관관계를 나타낸 반면, 심리적 소진과 심리적 소진의 하위요인인 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 상실과는 정적인 상관관계를 보였다. 이 결과는 직무환경의 위험요소가 높을수록 교사효능감은 낮아지고, 직무환경의 위험요소가 높아지면 유치원 교사가 느끼는 심리적 소진은 높아진다는 것이다.

둘째, 직무환경의 위험요소가 유치원 교사의 심리적 소진에 미치는 영향을 알아보았는데, 직무환경의 위험요소와 유치원 교사의 심리적 소진의 상관분석 결과 직무환경의 위험요소와 심리적 소진은 통계적으로 유의한 관계를 보였다. 직무환경의 위험요소와 심리적 소진의 하위요인인 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈과는 양의 상관관계를 보였으며, 직무환경 위험요소의 하위요인인 도전, 역할모호성, 업무과다가 유치원 교사의 심리적 소

진을 통계적으로 유의하게 예측하는 요인으로 나타났다. 직무환경 위험요소의 하위요인이 심리적 소진의 하위요인에 미치는 영향을 살펴보면 심리적 소진의 하위요인인 정서적 고갈에는 도전, 업무과다가, 비인간화에는 도전, 역할갈등, 역할모호성이, 성취감 박탈에는 도전, 역할모호성, 업무과다가 통계적으로 유의하게 예측되었다.

이는 최태옥(2006)의 특수교사와 일반교사를 대상으로 한 소진과 직무환경 위험요소의 관계 연구에서 직무환경의 위험요소가 특수교사의 소진을 증가시키는 요인으로 나타났다는 결과와 일치한다. 또한 선행연구에서도 상담자를 대상으로 한 박성호(2001), 교사를 대상으로 한 유정이(2003), 전문 상담교사를 대상으로 연구한 손혜진(2009)이 직무환경의 위험요소가 심리적 소진을 증가시키는데 유의미한 영향력이 있는 요인이라고 하였는데, 이 역시 본 연구의 결과와 같은 입장이라 하겠다.

이러한 결과는 직무환경 위험요소가 높은 유치원 교사일수록 심리적 소진의 정도가 높다는 것을 나타내는 것인데, 이는 유치원 교사의 직업적 특성 상 교육활동 이외의 기타 잡무가 많고, 상황에 따라 다양한 역할을 해야 하는 상황이 심리적 소진을 일으킨다는 것을 의미한다. 특히 직무환경의 위험요소의 하위 요인 중 ‘도전’이 심리적 소진에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이것은 업무에 대한 자율성이 부족하고, 승진이나 능력개발의 기회가 부족하여 교사로서 적절한 자극을 받지 못함으로써 느끼는 유치원교사의 심리적 소진의 정도가 매우 크다는 것을 시사하며, 이를 위해서는 교사들의 건전한 경쟁을 이끌고, 교사들의 능력 개발을 위한 발판을 마련하여 교사들이 스스로 도전할 수 있는 분위기를 만들 수 있는 여건과 함께 이를 이끌어 낼 수 있는 운영자의 리더십이 발휘되어야 하겠다. 또한 ‘업무과다’로 인한 심리적 소진을 경험하는 것으로 나타난 연구 결과는 유치원교사가 근무하는 유치원의 인적·물적·제도적인 직무환경을

개선할 필요성을 느끼게 하며, 이를 위해 다양한 인적자원(어머니 자원봉사, 교육청 지원 봉사자(퇴직 전문가, 퇴직 노인), 대학생 교육봉사자 등)을 활용하고, 효율적인 업무처리 시스템을 갖추어 업무를 경감하도록 하는 노력도 필요할 것이다.

셋째, 교사효능감이 유치원 교사의 심리적 소진에 미치는 영향을 알아보았는데, 개인적 교사효능감, 일반적 교사효능감 모두가 심리적 소진을 통계적으로 유의하게 예측하였다. 특히, 개인적 교사효능감이 더 큰 영향을 미치며, 교사효능감의 증가는 심리적 소진의 하위요인인 정서적 고갈과 비인간화를 감소시킨 반면, 성취감을 증대시키며 이는 Zunz(1998)의 연구결과와도 일치한다.

이러한 결과는 교사효능감이 낮은 유치원 교사일수록 심리적 소진이 높다는 것을 의미하는데, 이는 교사효능감 부족으로 낮은 교사효능감을 가진 교사가 소진을 경험한다는 Friedman(2000)과 이정숙(2011)의 연구를 지지한다. 또한 교사효능감이 소진의 부정적인 효과를 여과해 줄 수 있는 기능을 가지고 있다고 한 양연숙(2006)의 연구결과와도 같다. 선행연구인 서선순(2007)의 초등교사를 대상으로 한 연구와 특수교사를 대상으로 연구한 남미영(2010)의 연구에서도 교사효능감과 심리적 소진 간에 부적상관을 보이는 것으로 나타났다. 또한 유치원교사를 대상으로 교사효능감과 소진과의 관계를 알아본 이은주(2005)의 연구결과와도 일맥상통하며, 소진에 영향을 미치는 변인 중 가장 큰 영향을 미치는 변인은 자기효능감이라고 밝힌 손찬양(2008), 이은주(2005), 주미정(2009)의 연구와도 같은 입장을 취한다.

이와 같이 교사효능감이 유치원 교사의 심리적 소진에 부적영향을 미친다는 연구 결과는 교사효능감을 높이기 위한 다양한 노력이 필요함을 시사한다. 교사효능감을 높이기 위해서는 교사 스스로가 교사효능감에 대한 중요성을 인식하고, 교육활동에 대한 다양한 연구 활동에 참여하며, 선·후배

교사들이 서로 멘토링 활동을 통해 교육활동 전반에 대한 정보와 노하우를 공유할 수 있는 분위기가 되어야 할 것이다. 또한 교사효능감에 대한 폭넓은 연구를 통해 교사효능감을 높이기 위한 방안을 모색하고, 이를 바탕으로 한 다양한 재교육의 장을 마련하여야 할 것이다. 또한 유치원 교사를 양성하는 대학 과정에서도 예비 유치원 교사들이 긍정적이고 높은 교사효능감을 가질 수 있도록 교육하여야 할 것이다. 이런 다양한 노력들을 통해 유치원 교사는 교육 전문가로서의 역량을 갖추게 될 것이며 이는 교사로서의 긍정적인 자아개념 확립으로 이어져 유아교육자로서의 자긍심을 가지고, 교사효능감이 높은 교사가 될 수 있도록 도울 것이다.

넷째, 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진의 관계에서 교사효능감이 매개효과를 가지는지에 대한 여부를 알아보았는데, 직무환경의 위험요소는 소진에 통계적으로 유의한 영향력을 미쳤고, 매개변인인 교사효능감이 소진에 미치는 영향력도 통계적으로 유의하였다. 이는 교사효능감이 직무환경의 위험요소에 대한 소진에 긍정적인 영향을 미친다는 결과로, 특수교사를 대상으로 직무스트레스와 소진과의 관계에서 교사효능감의 역할을 알아본 남미영(2010)의 연구결과와도 일치한다. 또한 직무스트레스와 소진을 줄이기 위해서는 업무에 대한 효능감과 자기조절효능감을 강화시키는 것이 효율적이라고 하였던 Bandura(1997)의 연구에서도 그 관련성을 찾아볼 수 있다. 이와 같이 직무환경의 위험요소와 유치원교사의 심리적 소진의 관계에서 교사효능감이 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 높은 직무환경의 위험요소에 의해 심리적 소진을 경험하는 교사는 교사효능감을 높임으로써 심리적 소진을 낮출 수 있다는 것인데, 이는 쉽게 변화되기 힘든 직무환경 속에서 교사 스스로가 정서적으로 고갈되지 않고, 성취감을 느끼며 교육활동을 하기 위해서 교사효능감을 높이는 것이 도움이 된다는 것을 시사해준다.

교사효능감을 높이는 이러한 노력들은 ‘교사가 행복해야 아이들이 행복하다’는 말처럼 유치원 교사의 심리적 소진을 낮추어 교사와 우리 아이들 모두가 행복한, 질 높은 유아교육을 이루는 데 큰 도움이 될 것이다.

2. 결론 및 제언

본 연구의 결과와 논의에 기초하여 내린 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 직무환경의 위험요소와 교사효능감, 소진은 모두 통계적으로 유의한 관계를 가진다. 직무환경의 위험요소는 교사효능감과 부적인 상관관계를 나타낸 반면, 심리적 소진과는 정적인 상관관계를 보인다.

둘째, 직무환경의 위험요소가 높은 유치원교사는 심리적 소진을 높게 경험한다. 이러한 관계는 심리적 소진의 하위요소에 따라 조금씩 다르게 나타났다는데, 비인간화와 성취감 박탈에는 도전이, 정서적 고갈에는 업무과다, 전체적 소진에는 도전이 가장 큰 영향을 준다.

셋째, 교사효능감이 높은 유치원교사는 심리적 소진이 낮게 경험한다. 교사효능감의 증가는 심리적 소진의 하위요인인 정서적 고갈과 비인간화를 감소시킨 반면, 성취감을 증대시키는 것에 영향을 준다.

넷째, 직무환경의 위험요소와 유치원교사의 심리적 소진의 관계에서 교사효능감이 매개효과를 가진다.

본 연구의 제한점을 기초로 후속 연구를 위하여 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 연구 대상을 부산지역의 사립유치원 교사로 한정하였기에 본 연구의 결과를 전국의 유치원 교사의 조사결과로 일반화하기에는 다

소 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 다양한 지역의 공·사립 유치원 교사들을 대상으로 한 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구의 측정도구가 자기보고식으로 이루어져 정의적 측면의 평가에 있어 사회적으로 긍정적인 방향으로 반응하는 경향이 있다는 점을 고려하여, 추후에는 유치원 교사에 대한 면접이나 사례연구, 참여 관찰 등의 다양한 방법을 통한 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구의 결과에서 나타난 바와 같이 직무환경의 위험요소가 유치원교사의 심리적 소진에 미치는 영향이 교사효능감에 의해 조절되므로, 유치원 교사의 교사효능감에 대한 위험요인과 보호요인에 대한 연구가 이루어져 교사효능감을 높이고, 유치원 교사의 심리적 소진을 낮출 수 있는 방안을 마련할 수 있는 후속연구를 기대해 본다.



참 고 문 헌

- 강학구(1996). 특수학교 교사와 일반학교 교사의 직무 스트레스 특징과 요
인간의 관계성 분석. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 강연희, 장영숙(2010). 공립유치원 교사의 근무부담과 자아개념 및 교사효
능감의 관계. 미래유아교육학회지, 17(3), 1-20.
- 구영지(2006). 교사의 사고양식과 교사효능감간의 관계. 부경대학교 교육대
학원 석사학위논문.
- 권영자(2009). 유치원교사와 어린이집 교사의 DAP교육신념과 교사효능감
및 직무만족도 연구. 동국대학교 석사학위논문.
- 김남진(2005). 특수학급교사의 ICT활용능력 인식수준과 교사효능감. 대구
대학교 대학원 박사학위논문.
- 김성한(1997). 사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구. 서울대학교
대학원 박사학위논문.
- 김순봉(2001). 학교장의 변혁적 지도성과 교사의 소진감과의 관계. 공주대
학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김신혜(2007). 유치원 교사의 직무스트레스 관련 변인 연구. 연세대학교 교
육대학원 석사학위논문.
- 김용미(2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대
한 연구. 한국영유아보육학, 34, 111-127.
- 김유정(2005). 중등학교 가정과교사의 교사 효능감 유형과 관련 변인. 중앙
대학교 대학원 박사학위논문.
- 김장섭(2004). 고등학교 교사의 소진경험과 귀인성향의 관계. 고려대학교
대학원 석사학위논문.

- 김종철(1987). 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 성균관대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김희진·이분려(1999). 유아교사의 교사효능감에 영향을 주는 교사 내·외적 요인에 대한 연구. 한국교사교육, 16, 161-181.
- 김혜정(2001). 유치원의 조직풍토, 교사 효능감과 직무스트레스의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 나인규(1999). 구성원의 자기효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 전남대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 남기일(2004). 중등학교 운동부 지도교사의 교사효능감이 교직만족에 미치는 영향. 수원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 남미영(2010). 특수교사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 교사효능감의 역할. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 문채련·이소은(2005). 유아교사의 직무만족도와 소진. 한국생활과학회지, 14(3), 387-399.
- 문태형(2003). 유치원 교사의 사회적 효능감과 스트레스대처양식 및 내외통제소재간의 관련성 연구. 유아교육학론집, 7(1), 27-42.
- 민하영(2010). 유아교육기관 교사의 우울 및 동료교사/원장의 정서적 지지가 직무소진에 미치는 영향. 아동학회지, 31(4), 1-14.
- 박성호(2001). 상담의 직무환경에서의 위험요소와 사회적 지지가 상담자의 심리적 소진에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박언산(2009). 교장의 변혁적 지도성과 교사효능감이 교사의 직무만족에 미치는 영향. 부산교육대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영란(2006). 초등학교 교사의 직무스트레스와 소진 경험과의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은정(2003). 어린이집 보육교사의 직무 만족도와 직무환경 개선방안에 관

- 한 연구:원주시 어린이집을 대상으로. 상지대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 서선순(2007). 초등교사의 교사효능감 및 사회적 지지와 소진과의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서석립(1995). 내외통제성과 사회적 지지에 따른 특수교사의 소진에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 손찬양(2008). 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 광주대학교 사회복지전문대학원 석사학위논문.
- 손혜진(2009). 전문상담교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진 사이에서 나타나는 사회적 지지의 조절효과. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송인록(2003). 초등학교 교사의 직무 스트레스와 교사 효능감 및 교수 효과성과의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송진숙, 김규수, 송진영(2010). 유아교육기관 교사의 직무스트레스에 영향을 미치는 관련 변인 연구. 한국영유아보육학, 65, 105-123.
- 신은경(2003). 보육교사의 역할수행능력 인식과 교수효능감과의 관계. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 안애숙(2005). 사회적 지원이 유아교사의 소진에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양숙란(1997). 초등학교장의 지도성 유형과 교사의 소진간의 관계. 경상대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양연숙(2006). 장애전담 보육시설 보육교사의 교사효능감 및 소진에 관한 연구. 한국영유아보육학, 47, 175-195.
- 오선균(2001). 보육교사 직무만족과 소진에 관한연구. 청주대학교 대학원 석사학위논문.

- 유정숙, 김수옥(2004). 유아교사의 소진에 관한 연구. 아동교육, 13(2), 293-302.
- 유정이, 박성호, 유성경(2003). 상담자의 초등학교사의 심리적 소진 관련변인 연구. 청소년상담연구. 11(2), 111-120.
- 윤부성(2000). 아내학대 관련기관 상담원의 소진에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤희미, 정경진(2008). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향. 생활과학연구논총, 12(1), 81-95.
- 이강성(1987). 직무스트레스가 개인 및 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이명신(2004). 사회복지사의 소진과정 모델. 한국사회복지학, 56(4), 5-34.
- 이미숙(2008). 초등학교 교사의 교사효능감과 직무만족도와의 관계. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 이분려(1998). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사 효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이순희(2007). 학교자의 코칭리더십이 교사들의 자아효능감과 직무 만족에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이영미, 성규탁(1991). 우리나라 사회사업가들의 소진에 관한 연구. 한국사회복지학, 18, 25-60.
- 이영석, 이경민, 한석실(2001). 유아교사 효능감 개념 및 관련 변인 고찰. 미래유아교육학회지, 8(2), 181-203.
- 이은주(2005). 유치원교사의 자기효능감, 직무스트레스와 스트레스 대처방식이 소진에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이정숙(2011). 교사의 효능감과 심리적 소진의 관계. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 이정희, 조성연(2009). 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자
아탄력성의 중재효과. 한국지역사회생활과학회지, 20(4), 559-570.
- 이진화(2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족
도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이혜미(2007). 고등학교 교사가 지각하는 교사효능감의 수준 및 영향 요인
에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이희영, 정민상(2007). 비합리적 신념이 교사 소진에 미치는 영향. 수산해양
교육연구, 19(3), 467-477.
- 임지윤(2011). 교사의 정서노동과 정서조절이 직무스트레스, 소진 및 교사
효능감에 미치는 영향. 성균관대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 임진형(1999). 유치원 초임교사의 사회적지지, 자기효능감과 직무스트레스
간의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 임종철(1990). 교사배경 및 학교상황 변인과 교사소진경험 간의 관계. 동국
대학교 대학원 박사학위논문.
- 장미아(1996). 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방법. 이화여자대학교 대
학원 석사학위논문.
- 장은주(1997). 자기 효능감과 사회적 지지가 생활 만족도와 신체적·심리적
건강에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 장위숙(2008). 전문계고등학교 교사의 자기효능감과 직무만족도와의 상관
연구. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정언애(2002). 유치원의 조직풍토 교사 효능감 및 직무스트레스간의 상호
관계연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 정옥자(2008). 교사효능감과 교수효과성 및 학생의 수업만족도 간의 관계.
경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. 한국생활과학회지, 14(1),

69-79.

- 조은주(2009). 교사효능감이 직무열의와 소진에 미치는 영향:문제해결방식과 목표불안정성의 매개효과. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 주미정(2009). 유치원 교사가 지각하는 교사효능감, 사회적 지지, 소진의 인과적 구조분석. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최명민, 현진희, 전해성(2005). 의료사회복지사를 소진으로부터 보호하는 요인은 무엇인가?. 한국사회복지학, 57(4), 343-370.
- 최태옥(2006). 특수교사와 일반교사의 소진, 직무환경의 위험요소 및 사회적 지지와의 관계성 연구. 대구대학교 특수교육대학원 석사학위논문.
- 한광현(2005). 교사의 소진 원인과 결과 간 관계 및 사회적 지원의 조절효과. 경영교육논총, 38, 355-379.
- 한임순, 김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. 한국영유아보육학, 14, 171-218.
- 허송연(2002). 보육교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 홍혜정, 안선희(2004). 유아교육기관의 조직건강 및 의사결정 참여와 교사효능감과 의 관계. 미래유아교육학회지, 11(4), 255-273.
- 황병숙(2005). 교사의 배경변인에 따른 자기효능감과 직무만족. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 황정임(1996). 조직특성과 직무스트레스에 관한 연구:지역사회복지관을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 황재성(2008). 청소년동반자의 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향. 명지대학교 대학원 석사학위논문.
- 황혜신(2008). 보육교사의 소진에 영향을 주는 변인에 관한 연구. 한국생활과학회지, 17(4), 589-600.

- Ashton, P. T.(1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35, 28-32.
- Ashton, P. T. & Webb, R. B.(1986). *Making a Difference: Teacher' Sense of Efficacy and Student Achievement*. N. Y.:Longman.
- Bandura, A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The exercise control*. New York: Cambridge University Press.
- Cohen, S., & Wills, T. A.(1985). Positive events and social support as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social psychology*, 13, 19-125.
- Delia, C., & Patrick, T.(1996). Stress in clinical psychologists. *The International Journal of Social Psychiatry*, 42, 141-149.
- Farber, B. A., & Heifetz, L. J.(1982). The process and dimensions of burnout in psychotherapists. *Professional Psychology: Research & Practice*, 13, 293-301.
- Farber, B. A.,(1984). *Stress and burnout in the Human Service Professions*. New York: Pergamon Press, Inc.
- Gibson, S., & Dembo, M. H.(1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Research*, 76(4), 569-582.
- Maslach, c., & Jackson. S. E.(1981). *Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Moore, K. A., & Cooper, C. L.(1996). Stress in mental health professionals: A theoretical overview. *The International Journal*

of Social Psychiatry, 42, 82-89.

- Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D.(1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: The Free Press.
- Pines, A., & Maslach, C.(1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital and Community Psychiatry, 29*, 233-237.
- Raquepaw, J. W., & Miller, R. S.(1989). Psycho-therapist burnout: A componential analysis. *Professional Psychology: Research and Practice, 20*(1), 32-36.
- Ross, R. R., Altmaier, E. M., & Russell, D. W.(1989). Job stress, social support, and burnout among counseling center staff. *Journal of Counseling Psychology, 36*, 464-470.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy W. K.(1998). Teacher efficacy: Its Meaning and Measure. *review of Educational Research, 68*(2), 202-248.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A. W.(2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education, 17*(7), 783-805.
- Whitebook, M Howes, C Darrach, R, Friedman, J.(1982). Caring for the care givers staff burnout in child care. In L. Katz(Ed). *Current topics in early childhood*(Vol. 4 pp. 211-235.) Norwood, NJ Apex Publishing Co.

부 록

유치원 교사의 직무환경, 교사효능감 및 소진 관련 설문지

안녕하십니까?

이 설문지는 유치원 교사의 소진과 직무환경 위험요소, 교사효능감의 관계를 알아보기 위한 것입니다. 설문지의 문항들은 옳고 그른 답이 없으므로 선생님께서 평소에 느끼신 대로 솔직하게 응답하시면 됩니다. 각 문항에 대한 선생님의 답변은 연구의 귀중한 자료가 되오니 한 문항도 빠뜨리지 마시고 해당되는 한 곳에만 V표시를 해주십시오.

응답해 주신 자료는 절대 공개되지 않고, 숫자로 부호화되어 컴퓨터로 처리되므로 비밀이 보장되며 연구 이외의 다른 목적으로는 사용되지 않습니다.

귀중한 시간을 할애해주셔서 감사합니다.

2010년 11월

부경대학교 교육대학원 유아교육전공

지도교수 이 희 영

연구자 권 나 연

* 다음은 유아교사의 일반적인 사항에 대한 질문입니다.

1. 연령 : 만()세

2. 교육경력 : ()년 ()개월

3. 학력 : ①2~3년제 유아교육과 ②4년제 유아교육과
 ③대학원 재학 또는 졸업

4. 직위 : ①교사 ②부장교사 ③원감이상

5. 근무기관의 총 학급 수 : ①2~3학급 ②4~6학급 ③7학급이상



설문지 1 - 직무환경에 대한 설문지

다음은 선생님의 직무환경에 관한 문항입니다.

잘 읽어보시고 가장 가깝게 반영한다고 생각하시는 칸에 V표 해 주시기 바랍니다.

문 항 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 나의 잠재능력을 개발시킬 기회가 있다.					
2. 일이 재미있다.					
3. 내가 하는 일에 대한 자유재량권이 있다.					
4. 최선을 다해 일할 기회가 주어진다.					
5. 학생 문제와 그밖에 결정하기 어려운 문제들이 많다.					
6. 수행한 일의 결과를 알 수 있다.					
7. 업무수행에 필요한 자원이 충분하지 않다.					
8. 내 판단과 상반된 일을 해야 할 때가 있다.					
9. 업무수행에 필요한 지침/시책이 결여되어 있다.					
10. 기관의 정책이나 규칙에 맞지 않는 방식으로 일을 할 때가 있다.					
11. 여러 사람이 동시에 각기 다른 요구를 하는 경우가 있다.					
12. 직장에서 나에게 기대하는 역할을 분명히 알고 있다.					
13. 담당업무 가운데 나의 책임부분이 분명하다.					
14. 이제까지 수행해 온 업무에 대해 명확히 설명할 수 있다.					
15. 때때로 감당하기 어려운 과제들이 주어지는 경우가 있다.					
16. 말은 일은 아주 신속하게 처리해야 한다.					
17. 몹시 고되게 일해야 한다.					
18. 업무 완성을 위한 시간이 너무 모자란다.					
19. 수행해야 할 업무가 아주 많다.					

설문지 2 - 교사효능감에 대한 설문지

다음은 선생님의 교사효능감에 관한 문항입니다.

잘 읽어보시고 가장 가깝게 반영한다고 생각하시는 칸에 V표 해 주시기 바랍니다.

*유아교사의 개인적 교사효능감

문 항 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 나는 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아내고자 끊임 없이 노력한다.					
2. 나는 아무리 노력해도 어떤 영역의 활동은 다른 영역의 활동보다 잘 지도하지 못한다고 생각한다.					
3. 나는 유아들이 효과적으로 지도하기 위한 단계를 알고 있다고 생각한다.					
4. 나는 유아들을 지도하는데 있어서 그다지 유능하지 않은 것 같다.					
5. 나는 유아들을 비효과적으로 지도한다고 생각한다.					
6. 나는 유아들을 지도하는데 필요한 만큼의 지식이 있다고 생각한다.					
7. 나는 유아들에게 어떤 활동을 왜 하는지 이해시키는데 어려움을 느낀다.					
8. 나는 유아들이 질문을 할 때, 적절하게 대답할 자신이 있다.					
9. 나는 유아들을 지도하는 교사로서 필요한 능력을 가지고 있는지 염려된다.					
10. 나는 나의 교수능력을 외부전문가로부터 객관적으로 평가 받는 것이 꺼려진다.					
11. 나는 유아가 어려움을 나타낼 때 어떻게 지도해야 할 지 당황한다.					
12. 나는 유아의 질문을 반기고 격려한다.					
13. 나는 유아들이 어떤 것에 관심을 갖도록 하기 위해서 어떻게 해야 할지 모르겠다.					

***유아교사의 일반적 교사효능감**

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
14. 유아가 평소보다 적극적으로 활동을 하는 것은 교사의 노력 때문이다.					
15. 유아들이 어떠한 분야에 대해 관심을 더 많이 가지게 된다면, 교사가 효과적인 교수방법을 적용했기 때문이다.					
16. 유아가 어떤 활동에 관심을 보이지 않는 것은 교사의 교수 방법이 적절하지 못하기 때문이다.					
17. 교사가 효과적인 교수방법을 사용하면, 유아의 부족한 지식은 향상될 수 있다.					
18. 몇몇 유아가 어떤 활동에 흥미를 보이지 않는 것은 교사의 탓이라고 할 수는 없다.					
19. 어떤 활동에 관심이 없었던 유아가 활발한 참여를 하는 것은 교사의 적극적인 지도 때문이다.					
20. 교사가 교수에 많은 노력을 기울일지라도 유아의 어떤 활동에 대한 태도는 변하지 않을 수 있다.					
21. 어떤 활동에 대한 유아의 관심과 흥미정도는 일반적으로 교사에게 책임이 있다.					
22. 유아의 적극적인 활동 참여는 그 활동에 대한 교사의 교수 능력과 직접적인 관련이 있다.					
23. 유아가 유치원의 활동에 흥미를 많이 보인다는 부모의 반응은 아마도 교사의 적절한 교수 때문일 것이다.					
24. 어떤 활동에 전혀 관심을 보이지 않는 유아에게는 교사가 효과적으로 교수를 해도 영향을 미치지 않는다.					
25. 교사가 뛰어난 교수능력을 가졌어도 어떤 유아는 동기유발을 시킬 수 없다.					

설문지 3 - 소진에 대한 설문지

다음은 선생님이 느끼는 소진에 관한 문항입니다.

잘 읽어보시고 가장 가깝게 반영한다고 생각하시는 칸에 V표 해 주시기 바랍니다.

문 항 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 나는 업무로 인하여 몸과 마음이 지쳐있는 느낌이다.					
2. 퇴근할 때쯤이면 완전히 녹초가 된다.					
3. 아침에 일어나면 피곤함을 느끼며, 다른 날 일을 했으면 한다.					
4. 나는 유아들이 생각하고 느끼는 바를 쉽게 이해할 수 있다.					
5. 종종 유아들의 인격을 무시하는 경향이 있다고 생각한다.					
6. 하루 종일 유아들과 함께 생활하는 것은 정말 피곤하다.					
7. 나는 유아들의 문제를 효율적으로 처리하고 있다.					
8. 수업과 업무로 인하여 기진맥진한 상태가 된다.					
9. 나는 교직을 통하여 유아들의 인생에 많은 기여를 하고 있다고 생각한다.					
10. 나는 교직에 종사한 이후 사람들에게 대해서 더욱 무감각해졌다.					
11. 교직이 나를 정서적으로 메마르게 하지 않을까 걱정한다.					
12. 나는 매우 정력적이다.					

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
13. 업무로 인해 좌절감을 느낀다.					
14. 너무 과중한 업무에 시달리는 것 같다.					
15. 나는 유아들에게 어떤 일이 일어났는지 전혀 신경 쓰지 않는다.					
16. 유아들을 개별적으로 직접 지도해야 하는 일은 나에 게 너무 많은 스트레스를 준다.					
17. 나는 유아들과 편안한 분위기를 쉽게 조성할 수 있다.					
18. 나는 유아들과 함께 시간을 보낸 후에는 유쾌함을 느낀다.					
19. 교직을 통하여 나는 매우 가치 있는 일을 성취하여 왔다.					
20. 나는 내 인생에 대하여 허망함을 느낀다.					
21. 나는 교직과 관련된 감정적인 문제를 매우 차분하게 처리한다.					
22. 유아들은 그들의 문제에 대한 책임이 나에게 있다고 비난하는 것 같이 느낀다.					