

유치원교사의 직무만족과 심리적 소진이 자아존중감에 미치는 영향

-울산광역시 O구 중심으로-

김필연*, 조성제**

The Effect on Self-Esteem according to job satisfaction and the Psychological Exhaustion of kindergarten teacher

- With a Focus on O Gu, Ulsan City-

PIL-yeon kim*, Sung-je Cho**

요 약 본 연구에서는 유치원교사의 직무만족과 심리적 소진이 자아존중감에 미치는 영향을 알아보려 한다. 이를 위하여 울산시에 소재한 유치원 교사 168명을 대상으로 2014년 9월 10일부터 10월 17일까지 설문조사를 통해 데이터를 수집하였다. 자료 분석은 SPSSWIN 21.0, Amos 21.0 프로그램을 사용하여 t-test, 일원변량분석, 상관분석, 확인적 요인분석 구조방정식 등을 실시하였고, 실증분석은 유의수준 5%에서 검증하였다. 분석 결과, 첫째, 직무만족과 자아존중감의 관계는 상관관계가 없음을 알 수 있다. 둘째, 심리적소진과 자아존중감의 관계는 서로 상관관계가 있는 것으로 파악되었다. 본 연구는 유아교육의 질적인 효과를 극대화하기 위한 방향성을 모색하고, 유치원교사의 근무 환경 개선 및 유아교사 교육의 방향을 제공하는데 기초적인 자료가 될 것으로 사료 된다 .

Abstract In this study, we investigate the effect on self-esteem in accordance with job satisfaction and psychological exhaustion of the kindergarten teachers. The data were collected through a survey aimed at 168 kindergarten teachers located in O gu, ulsan city from September 10, 2014 to October 17. Analysis methodologies using the program SPSSWIN 21.0 and Amos 21.0 were carried out. empirical analysis is verified at the significance level of 5% by t-test, one-way analysis of variance, correlation analysis, confirmatory factor analysis, structural equation. Results are as follows. First, the relationship between job satisfaction and self-esteem can be seen that there is no correlation. Second, the relationship between self-esteem and psychological exhaustion hat there is a correlation with each other. This study found out a direction to maximize the qualitative effects of Childhood Education. Also this study was considered to be the basic data to improve the working environment of kindergarten teachers and to provide a educational direction of early childhood teacher.

Key Words : Job satisfaction, Kindergarten Teacher, Psychological exhaustion, Self Esteem.

1. 서론

형태의 변환, 무상교육확대 등으로 인해 그 어느 때보다 유아교육에 대한 사회적 관심이 증대되고 있다. 이로 인해 가족의 교육체계에도 많은 변화가 일어나고 있다. 과거와는 다르게 유아교

1.1 연구의 필요성

최근 여성의 사회참여 증가와 저 출산, 가족

* Corresponding Author : Department of Education at Dongbang Graduate University

** Department of Education Professor of Dongbang Graduate University, Seoul, Korea

Received april 2, 2015

Revised april 8, 2015

Accepted april 10, 2015

육과 자녀양육에 대한 많은 부분들이 급속히 변화되고 있으며 특히, 그중에서도 유아교육은 가정에서 유아교육기관으로 옮겨져 옴으로서 유아교육기관은 급격히 양적 팽창을 가지고 왔다. 이러한 변화로 인해 유아교육의 질적 향상에 대한 욕구와 관심이 높아졌다. 따라서 부모들이 안심하고 자녀를 맡기며, 유아들의 전인발달을 도울 수 있도록 질 높은 교육과 보육수준의 육구가 증대되고 있다.

2014년 통계청 자료에 의하면 유치원 시설수는 2009년 8,373개원에서 2014년 8,826개원으로 증가하였으나, 유치원 취원 원아수는 2009년 537,361명에서 2014년 652,546으로 8.2%가 증가로 나타났다. 특히 유치원 교사수는 2009년 35,415명에서 2014년 48,530명으로 7.3%로 조사되었다[1].

그 이유는 2012년 3월부터 우리나라 만 5세 어린이라면 누구나 공정한 교육기회를 보장하기 위해 모든 유아에게 유아학비를 지원하는 누리교육과정이 실시되었다. 그 이듬해인 2013년부터는 3-4세 어린이에게도 확대 실시되는 법이 제정되었다[2]. 따라서 유치원 유아뿐만 아니라 유치원 교육에 종사하는 교사들에 대한 연구가 많이 진행되고 있다[2-9].

유아교사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에서 자기결정성은 직무만족도와 삶의 질에 정적인 직접적 영향을 미치고 있었고, 직무스트레스는 직무만족도에 부적인 직접적인 영향을 미치고 있었다[3]. 반면 유아교사들의 의사소통능력은 직무만족도는 정적 상관관계가 나타났으며, 유아교사의 의사소통능력이 높을수록 동료관계, 원장관계, 직무자체, 근무환경, 사회적 인정 등의 직무만족도가 높았다[4].

유아교사의 근무환경요인 및 직무만족도 관련 변인이 유아교사의 삶의 질에 미치는 직·간접 영향을 분석결과는 직무스트레스, 직무만족도와 삶의 만족도는 상관관계가 나타났으며, 직무스트레스는 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다[5]. 반면 유아교사의 만족도와 효능감,

유아의 정서적요인은 상관관계가 있음을 알 수 있었다[6].

유치원 교사의 직무 스트레스 요인에서 유아요인, 교사 요인 및 개인요인은 심리요인에 영향을 미치는 것으로 조사되었고, 스트레스에 대한 대처방법은 부분 매개하는 것으로 나타났다[7]. 직무환경의 위험요소와 유치원 교사의 심리적 소진과의 관계는 교사효능감에 의해 매개되는 것으로 나타났다. 따라서 유치원 교사들의 직무만족도에 따른 효능감 향상을 위한 대책이 요구된다[8]. 보육교사의 자아존중감이 생활만족에 미치는 영향은 직무스트레스 수준에 따라 다르게 나타났다. 즉 보육교사의 자아존중감이 높으면 생활만족도는 대체로 높다는 것을 알 수 있었다. 이는 직무스트레스 수준이 낮은 경우에만 해당한다[9].

물론 이와 같은 연구도 중요하지만 유치원교사의 자아존중감에 미치는 여러 영향의 변인들을 알아본다.

또한 유아교사의 심리적 소진과 직무만족도의 변인들이 교사의 자아존중감에 어떻게 영향을 미치는지 조사가 필요하다.

따라서 본 연구에서는 우선 유치원 교사에 대한 선행연구를 분석하여 유치원 교사의 직무만족과 심리적 소진이 자아존중감에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

1.2 연구문제

연구문제는 다음과 같다.

첫째, 유치원교사의 직무만족도는 자아존중감에 영향을 미칠 것이다.

둘째, 유치원교사의 심리적 소진이 자아존중감에 영향을 미칠 것이다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구를 위해 2014년 9월 10일부터 10월 17일까지 울산광역시 유치원의 교사들을 대상으로

설문조사를 실시하였다. 연구대상자의 표본크기는 Cohen의 표본추출 공식에 따른 검정력 분석 프로그램 G*Power 3.1을 이용하였으며, 5%유의 수준과 80% 검정력, 독립변수 3개 및 효과크기는 중간지수 0.15로 지정하여 최소 표본 수는 123명으로 계산되었다. 따라서 본 연구의 설문조사는 총 180부를 실시하였다. 무응답이거나 성실하지 못한 응답 12부를 제거하고, 168부의 응답 결과를 분석데이터로 활용하였다.

2.2. 연구 설계

설문조사를 실시하기 전에 본 설문조사의 작성방법 및 취지에 대하여 충분히 설명한 후 설문조사를 자기기입식으로 실시하였다. 또한 조사자의 개인별 면담으로 조사되었다.

2.3 연구도구

설문지는 연구대상자의 인구통계학적 특성 13문항과 직무만족도 13문항, 심리적소진 22개문항, 그리고 자아존중감 10문항으로 구성하였다.

2.3.1 인구통계학적 특성

유치원 교사의 인구통계학적 특성에 관한 조사도구는 지역사회 건강조사[10] 문항을 본 연구에 맞게 재구성 하였다. 항목은 성별, 연령, 교육정도, 결혼상태, 경력, 학급 수, 담당학급연령, 학급의 원아 수, 보조교사유무, 급여, 근무시간, 종교, 직급 등을 조사 하였다.

2.3.2 직무만족도

직무만족도는 Galloway[11]의 교사의 직무만족척도를 바탕으로 도순남[12], 강혜경[13] 등의 문항들을 참조하여 본 연구에 맞게 수정 보완하였다. 하위영역은 직업 및 직장관련, 보수 및 사회적인 인정, 직무자체, 인간관계요인 으로 구분하였다. 전체 문항수는 13문항이며 측정방법은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점), ‘그렇지 않다’(2점), ‘보통이다’(3점), ‘그렇다’(4점), ‘매우 그렇다’(5점)를

부여하였다.

2.3.3 자아존중감

자아존중감 척도는 Rosenberg[14]의 자아존중감 척도(Self-Esteem Scale:SES)를 백혜원[15]이 번안한 질문지를 본 연구에 맞게 수정 보완하였다. 자아존중감에 대한 문항은 10문항으로 구성되어 있으며, 5개의 긍정적 문항과 5개의 부정적 문항으로 이루어져 있다. 측정방법은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점), ‘그렇지 않다’(2점), ‘보통이다’(3점), ‘그렇다’(4점), ‘매우 그렇다’(5점)를 부여하였다.

2.3.4 심리적 소진

심리적 소진을 측정하기 위해 Maslach와 Jackson[16]이 개발한 MBI를 유정이[17]가 번안한 것을 본 연구에 맞게 재구성 하였다. 척도는 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 상실의 3개 하위요인으로 구성되어 있으며 22개 문항으로 이루어져 있다. 측정방법은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점), ‘그렇지 않다’(2점), ‘보통이다’(3점), ‘그렇다’(4점), ‘매우 그렇다’(5점)를 부여하였다.

2.3.5 자료처리 및 분석방법

첫째. 인구사회학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

둘째. 각 문항에 대한 신뢰도 검사를 실시하여 문항간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보았으며, 타당도 분석으로 주성분 분석(Principle component analysis)을 실시하여 문항의 요인으로 묶어서 분석을 실시하였다.

셋째. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족, 심리적 소진, 자아존중감의 차이를 알아보기 위하여 t-test와 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하여, Scheffe의 다중범위 검정(Scheffe's multiple range test)을 통하여 $p < .05$ 에서 유의한 차이를 검정하였다.

넷째. 확인적 요인분석, 구조방정식을 실시하

였다. 구조방정식을 통한 분석결과 도형제시를 위해 Amos 21.0을 사용하였고, 구조방정식에 의한 경로계수를 제시하여 연구가설을 검증하였다.

본 연구의 실증분석은 모두 유의수준 5%에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSSWIN 21.0, Amos 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

3. 연구결과 및 해석

3.1 직무만족도 요인분석

직무만족도 요인분석을 통하여 4개의 요인이 도출되었다. 특성을 나타내는 중심적인 개념에 따라서 도출된 4개의 요인에 이름을 부여하였다.<표1>에 나타난 것과 같이 항목의 요인분석에서는 요인을 구성하는 항목들의 특성에 따라 직업 및 직장관련, 보수 및 사회적인 인정, 직무 자체, 인간관계로 명명하였다.

표 1. 직무만족도 요인분석
Table 1. Job satisfaction analysis

		Ingredient					Entirety	% 분산	% 누적
		1	2	3	4	5			
Vocational and work-related Cronbach's α=	b_12	.649	.322	.313	.104	.123	3.219	21.45	21.45
	b_15	.005	.744	.009	.041	.476	2.272	15.15	36.61
Remuneration and social recognition Cronbach's α=.784	b_14	.449	.584	.177	-.030	.259			
	b_2	.189	.214	.795	.080	-.067	2.166	14.46	51.07
Work Itself Cronbach's α=.778	b_1	.167	.129	.772	.080	.251		3	6
	b_11	.429	.080	.601	.103	.265			
	b_8	.065	.055	.023	.899	.118	1.766	11.78	62.86
Relationships Cronbach's α=.802	b_9	.138	.035	.166	.878	-.061		7	4

KMO와 Bartlett의 검정=.869, 근사카이제곱=1074.43, p=.000

수집된 설문지의 각 항목에 대한 안정성, 일관성 및 예측가능성을 알아보기 위하여 본 연구에서는 크론바하 알파(Cronbach's α)계수를 신뢰도 계수로 사용하였다. 사회과학에서 신뢰성에 대한 정확한 기준이 없이, 인구사회학적으로 0.6 이상을 측정지표의 신뢰성에 커다란 문제가

없다고 인정하므로, 본 연구에서도 0.6 이상을 기준으로 신뢰성을 평가하기로 하였다. 본 연구에서는 이와 같은 크론바하 알파계수를 이용하여 내적 일관성에 의한 측정도구의 신뢰도를 검증하였으며, 크론바하 알파값을 참조하여 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 제거하였다.

3.2 심리적 소진 요인분석

심리적 소진 요인분석을 통하여 3개의 요인이 도출되었다. 특성을 나타내는 중심적인 개념에 따라서 도출된 3개의 요인에 이름을 부여하였다.<표2>에 나타난 것과 같이 항목의 요인분석에서는 요인을 구성하는 항목들의 특성에 따라 정서적고갈, 성취감상실, 비인간화로 명명하였다. 크론바하 알파값을 참조하여 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 제거하였다. 고유값은 3.10이상으로 나타났으며, 설명력은 48%로 나타났다.

표 2. 심리적 소진 요인분석

Table 2. Psychological exhaustion analysis

		Ingredient				Entirety	% Disperision	% Cumulative
		1	2	3	4			
Emotional exhaustion	c_2	.782	-.108	-.119	.236	4.054	18.429	18.429
	c_5	.762	.039	.035	.247			
	c_7	.756	-.009	.148	-.042			
	c_3	.735	-.165	.134	.090			
	c_9	.617	-.121	.361	.016			
	c_6	.608	-.148	.433	-.042			
	c_8	.513	-.185	.484	.033			
	c_1	.491	-.053	.344	.288			
Achievement listening room	c_16	.043	.756	.113	.054	3.525	16.021	34.449
	c_19	.003	.702	.045	-.340			
	c_17	-.038	.699	-.100	-.172			
	c_15	-.020	.684	-.194	.196			
	c_21	-.145	.665	-.250	-.190			
Dehumanization	c_18	-.279	.641	-.022	-.153	3.103	14.105	48.555
	c_22	-.240	.536	-.050	.222			
	c_10	.218	-.058	.699	.294			
	c_13	.013	-.051	.697	.359			
	c_14	.089	-.025	.651	.077			

KMO와 Bartlett의 검정=.869, 근사카이제곱=1074.43, p=.000

3.3 자아존중감 요인분석

자아존중감 요인분석(Factor Analysis)을 추출하기 위한 방법으로는 고유값이 1.0 이상인 요인에 한하며 요인적재량이 0.4이상인 항목들을 기준으로 설정하여 요인수를 3개로 결정하였다.

표 3. 자아존중감 요인분석
Table 3. Self esteem factor analysis

		Ingredient			Entirety	% Dispersion	% Cumulative
		1	2	3			
Self-esteem factor1	e_2	.871	-.162	.001	3.486	34.859	34.859
	e_4	.817	-.203	-.067			
	e_3	.788	-.218	.071			
	e_1	.754	-.351	.004			
	e_5	.729	-.145	.019			
Self-esteem factor2	e_9	-.111	.879	-.051	2.703	27.035	61.894
	e_8	-.208	.861	-.031			
	e_10	-.298	.794	.040			
	e_6	-.440	.547	-.058			
Self-esteem factor3	e_7	.011	-.043	.996	1.010	10.103	71.997

KMO와 Bartlett의 검정=.861, 근사 카이제곱=816.80, p=.000

3.4 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도

인구사회학적 특성에 따른 직무만족도를 살펴보면 평균 근무시간이 15시간 이상인 경우에 직무만족도가 3.73점으로 낮게 나타났음을 알 수 있으며, 8시간 이하는 4.44점으로 나타나 직무만족도가 높게 나타났다(p<.05). 성별, 연령, 유치원을 전체 학급 수별 등은 유의한 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과는 평균근무시간의 경우에 직무만족도와 관계가 높다는 것을 알 수 있다.

표 4. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도

Table 4. Job satisfaction according to demographic characteristics

		Job Satisfaction		F/t	p	Scheffe's
		Average	Standard Deviation			
Sex	Female	4.20	.59	.303	.863	
	male	4.25	.96			
Years	20~29 years	4.20	.60	.295	.745	
	30~39 years	4.12	.61			
	over40 years	4.26	.56			
Total number of classes of kindergarten	3 or lower class	4.28	.52	.115	.951	
	4-5 Class	4.18	.46			

In charge of the class	6~7 Class	4.20	.60	.816	.487	
	More than 8 classes	4.19	.69			
	3 Sevans	4.27	.60			
	4 Sevans	4.21	.64			
	5 Sevans	4.10	.54			
Can kindergartener	Mixed-age half	4.29	.56	.501	.682	
	More than 15 people	4.22	.49			
	16~20 people or less	4.22	.60			
	21~25 people or less	4.12	.63			
Paraprofessionals	26~30 people or less	4.26	.62			
	Have	4.21	.69			
	Not	4.20	.58			
Monthly Salary	More than 1.2 million won	4.33	.61	1.144	.338	
	121~1400000 won	4.13	.56			
	141~1600000 won	4.29	.76			
	161~1800000 won	4.03	.55			
	More than 1.81 million won	4.26	.54			
Average working hours	Less than 8 hours	4.44	.56	3.761*	.012	a>b>c>d
	9~11 hours	4.26	.55			
	12~14 hours	4.09	.65			
	More than 15 hours	3.73	.65			
	Total	4.20	.59			

*p<.05 Scheffe's test: a>b

3.5 인구사회학적 특성에 따른 심리적 소진

인구사회학적 특성에 따른 심리적 소진을 살펴보면 전체 학급수가 8학급 이상인 경우에 심리적 소진이 높게 나타났으며, 평균 하루 근무시간이 15시간 이상인 경우에 심리적 소진이 상대적으로 높게 나타났음을 알 수 있다.

표 5. 인구사회학적 특성에 따른 심리적 소진

Table 5. Psychological exhaustion according to demographic characteristics

		Psychological exhaustion		F/t	p	Scheffe's
		Average	Standard Deviation			
Sex	Female	2.72	.35	.062	.802	
	male	2.67	.26			
Years	20~29 years	2.71	.35	.044	.957	
	30~39 years	2.73	.35			
	over40 years	2.71	.39			
Total number of classes of	3 or lower class	2.59	.26	4.976*	.002	d>b>c,a
	4~5 class	2.74	.32			
	6~7 class	2.62	.35			

kindergarten	More than 8 classes	2.84	.36			
In charge of the class	3 Sevan	2.66	.32	.649	.585	
	4 Sevan	2.72	.34			
	5 Sevan	2.76	.36			
Can kindergarten	Mixed-age half	2.70	.44	2.104	.102	
	More than 15 people	2.67	.30			
	16~20 people or less	2.62	.32			
	21~25 people or less	2.75	.40			
Paraprofessionals	26~30 people or less	2.79	.34	1.669	.194	
	Have	2.64	.35			
Monthly Salary	Not	2.73	.35	.134	.970	
	More than 1.2 million won	2.68	.32			
Average working hours	121~1400000 won	2.72	.31	2.704*	.047	d>b,c >a
	141~1600000 won	2.75	.48			
	161~1800000 won	2.70	.31			
	More than 1.81 million won	2.70	.33			
	Less than 8 hours	2.39	.10			
Average working hours	9~11 hours	2.72	.36	2.704*	.047	d>b,c >a
	12~14 hours	2.74	.27			
	More than 15 hours	2.81	.51			
	Total	2.71	.35			

* p<.05 Scheffe's test: a>b

the class	4 Sevan	3.04	.25			
	5 Sevan	3.03	.31			
Can kindergarten	Mixed-age half	3.02	.29	.719	.542	
	More than 15 people	3.19	.38			
	16~20 people or less	2.98	.26			
	21~25 people or less	3.07	.26			
Paraprofessionals	26~30 people or less	3.06	.30	.049	.826	
	Have	3.07	.35			
Monthly Salary	Not	3.04	.38	1.18	.332	
	More than 1.2 million won	3.05	.28			
	121~1400000 won	2.85	.30			
	141~1600000 won	3.00	.34			
	161~1800000 won	3.07	.35			
Average working hours	More than 1.81 million won	3.09	.34	2.843*	.039	d>a,c >b
	Less than 8 hours	3.07	.21			
	9~11 hours	2.88	.60			
	12~14 hours	3.02	.24			
	More than 15 hours	3.15	.35			
Total	3.11	.28				

* p<.05 Scheffe's test: a>b

3.6 인구사회학적 특성에 따른 자아존중감

표 6. 인구사회학적 특성에 따른 자아존중감
Table 6. Self-esteem factor according to demographic characteristics

		Self-esteem factor		F/t	p	Scheffe's
		Average	Standard Deviation			
Sex	Female	3.04	.28	6.770**	.010	
	male	3.43	.74			
Years	20~29 years	3.02	.25	4.284*	.015	
	30~39 years	3.06	.23			
	over40 years	3.24	.56			
Total number of classes of kindergarten	4~5 class	3.00	.35	.329	.804	
	6~7 class	3.04	.20			
	More than 8 classes	3.04	.35			
In charge of	3 Sevan	3.08	.28	1.559	.201	

인구사회학적 특성에 따른 자아존중감을 살펴 보면 여자보다 남자가 자아존중감이 높고, 연령이 높을수록 자아존중감이 높았다. 근무시간의 경우에도 15시간 이상 일하는 경우에 자아존중감이 상대적으로 높게 나타났다.

3.7 직무만족도, 심리적 소진, 자아존중감의 상관관계

독립변인들 간의 상관관계를 파악하기 위해서 실시하였으며, 대부분 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 또한 판별계수의 값도 일정수준인 0.5 이상으로 나타나 판별타당도에는 이상이 없다는 것을 알 수 있다.

표 7. 직무만족도, 심리적 소진, 자아존중감의 상관관계
Table 7. Job satisfaction and psychological exhaustion, the correlation of self-esteem

	Job Satisfaction	Psychological exhaustion	Self-esteem factor	Teacher efficacy
Job Satisfaction	1			
Psychological exhaustion	-.217(**)	1		
Self-esteem factor	-.136	.176(*)	1	

* p<.05** p<.01*** p<.001

3.8 직무만족도 요인이 자아존중감요인에 미치는 영향

가설(H)1. 직무만족과 자아존중감 요인은 유의한 관계를 가질 것이다.

직무만족도 요인이 자아존중감요인에 미치는 영향을 살펴본 결과는 <표8>과 같다. 경로계수 값($\beta = -.068, p > .05$)으로 나타나 유의수준 $p < .05$ 수준에서 유의하지 않게 나타났다. 이러한 결과는 직무만족과 자아존중감의 관계가 유의하지 않다는 것을 알 수 있다.

표 8. 직무만족도 요인이 자아존중감요인에 미치는 영향
Table 8. Job satisfaction factors impact on self-esteem factors

Path	Standardization Coefficient	Non-standardized Coefficient	S.E.	C.R.	P
Self-esteem factor < Job Satisfaction	-.068	-.044	.054	-.812	.417

* p<.05** p<.01*** p<.001

3.9 심리적 소진이 자아존중감요인에 미치는 영향

가설(H)2. 심리적 소진 요인과 자아존중감요인에 유의한 관계를 가질 것이다.

심리적 소진 요인이 자아존중감요인에 미치는 영향을 살펴본 결과는 <표9>과 같다. 경로계수 값 ($\beta = -.878, p < .001$)으로 나타나 유의수준 $p < .001$ 수준에서 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 심리적소진과 자아존중감의 관계가 유의하게 나타났다는 것을 알 수 있다.

표 9. 심리적 소진이 자아존중감요인에 미치는 영향
Table 9. Psychological exhaustion impact on self-esteem factors

Path	Standardization Coefficient	Non-standardized Coefficient	S.E.	C.R.	P
Self-esteem factor < Psychological burnout factor	-.878	-1.397	.304	-4.600**	.000

* p<.05** p<.01*** p<.001

4. 결론

본 연구에서는 유치원 교사의 직무만족과 심리적 소진이 자아존중감이 각각 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다.

첫째, 유치원 교사의 직무만족도는 자아존중감에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

Lee[18]의 연구에서는 부정적 자존감이 직무만족도와 유의적인 음(-)의 상관관계를 나타내는 것으로 조사되었다. 즉, 유치원교사의 부정적인 자존감은 직무만족이 낮게 나타났고, 자존감이 긍정적일 경우엔 직업만족도만 유의적인 관계가 있는 것으로 나타난 것과는 차이가 있다.

반면 Kwon[19]의 연구에서 자아존중감이 직무만족도에 미치는 영향은 보육교사의 직무스트레스 수준에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 자아존중감이 높은 교사는 낮은 교사에 비해 직무만족이 높지만, 이러한 관계는 직무스트레스가 낮은 경우에만 유의하였다. 이 결과는 직무스트레스가 유치원교사의 직무만족도와 자아존중감에 결정적인 변인임을 알 수 있다.

둘째, 심리적 소진이 자아존중감에 미치는 영향을 살펴본 결과 유의미하게 나타났다. 이 결과

는 청소년 동반자 집단에 대한 자존감이 낮아질 수록 더 높은 수준의 심리적 소진을 경험하는 것으로 나타났다는 결과와 일치한다[20]. 이 의미는 유치원 교사의 심리적 소진은 유치원 교사의 자아존중감을 결정하는 중요한 변인임을 알 수 있다.

결론적으로 유치원 교사의 직무만족도가 자아존중감에 미치는 영향은 직무스트레스가 유치원 교사의 직무만족도와 자아존중감에 결정적인 변인임을 알 수 있었다.

이상의 연구결과의 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구의 대상은 0시의 사립유치원에 재직하고 있는 유치원교사로 구성되어 본 연구가 다른 특징을 가지고 있는 집단에는 적용되지 않을 수도 있다. 따라서 국공립 유치원 교사와 타 지역의 유치원 교사에게 연구가 필요하다.

둘째, 유치원 교사의 직무만족의 어려움을 지원할 수 있는 심리적 연구를 활성화시킬 수 있는 교육 시스템이 요구된다. 또한 교사의 환경적 요인을 분석하는 연구가 요구된다.

REFERENCES

- [1] The Korea National Statistical Office materials, 2014.
- [2] Ministry of Education, 2014.
- [3] K. S. Cho, E. J. Kim, "Early childhood teachers: An analysis of the structural relationship among the quality of life, self-determinacy, job stress, and job satisfaction", The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, Vol.19, No.1, pp.269-288, 2014.
- [4] S. N. Kim, S. S. Pu, "The Impact of Communicative Competence on the Teaching Efficacy and Job Satisfaction of Early Childhood Teachers", Korean Journal of Human Ecology, Vol.22, No.4, pp.511-524, 2013.
- [5] K. S. Kim, K. M. Koh, K. S. Kim, "Structural model analysis on the influences of work environments and work satisfaction on the quality of work life of childhood education teachers", The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, Vol.19, No.1, pp.251-268, 2014.
- [6] M. J. Chang, "The influence of kindergarten quality, teacher's job satisfaction and efficacy on children's cognitive, linguistic, emotional and social competences", Department of Early Childhood Education The Graduate School Ehwa Womans Universit, 2010.
- [7] M. S. Kang, H. Y. Lee, "Mediating Effect of Coping Strategies on the Relationship Between Job Stress and Burnout of Kindergarten Teachers", Journal of Humanities, Vol.29, pp.289-307, 2012.
- [8] N. Y. Kwon, H. Y. Lee, "Mediating Effect of Teacher Efficacy in the Relationship Between Risk Factor of Job Environment and Psychological Burnout of Kindergarten Teachers", Association for Future Early Childhood Education, Vol.19, No.3, pp.199-218, 2012.
- [9] Y. H. Kwon, "The Effects of Organizational Climate, Self-esteem, and Job Stress on Childcare Teacher's Life Satisfaction", Korea Journal of Child Care and Education, Vol.74, pp.131-151, 2013.
- [10] Community Health Survey, 2010 healthy happy positive community healthy investigation, http://chs.cdc.go.kr/03_contents/content_04.jsp, 2010.
- [11] Galloway, D., Parckhurst, F. & Boswell, K. Theachers and Stress, ED 231 055, 1982.
- [12] S. M. Do, "The Analysis of the Kindergarten

Teachers' Job Stress, Psychological, and Demographic Variables on Their Job Attitudes", Department of Education, Graduate School of Gyeongsang National University, 1999.

[13] H. K. Kang, "A Study on the Effects of Daycare Teachers' Job Stress on Their Job Satisfaction", Department of Social Welfare Graduate School of Social Welfare Ewha Womans University, 2001.

[14] Rosenberg, M. Self-concept from middle childhood through adolescence. Psychological perspectives on the self, 3, PP107-136, 1968.

[15] H. W. Baek, "Comparison of psychological character of female university students majoring in dance", The Graduate School Seoul National University, 1993.

[16] Maslach, C., & Jackson, S., E. The Maslach Burnout Inventory; Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press, 1986.

[17] J. Y. Ryu, "Influence of Occupational Stress and Perceived Social Support on Elementary School Teachers Burnout in Korea", The Journal of Elementary Education, Vol.15, No.2, pp.315-328, 2002.

[18] H. S. Lee, J. H. Lim, "Structural equation modeling analysis with AMOS 16.0", Beopmunsa, 2009.

[19] Y. H. Kwon, "The Effects of Organizational Climate, Self-Esteem and Job Stress on Childcare Teacher's Life Satisfaction", Korea Journal of Child Care and Education, Vol.74, pp.131-151, 2013.

[20] K. O. Seol, J. I. Lim, "Collective Self-Esteem, Calling and Burnout Among Youth Companions", The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, Vol.25, No.2, pp.187-201, 2013.

저자약력

김 필 연(Pil-Yeon Kim) [정회원]



- 2010년 8월 : 울산대학교 교육대학원 유아교육학과 (유아교육학 석사)
- 2014년 3월 ~ 2015년 2월 : 동방문화대학원대학교 교육학과 박사과정
- 2002년 3월 ~ 현재 : 울산 굿모닝유치원 원장

<관심분야>

부모교육, 영유아 발달 상담, 유아교사교육,

조 성 제(Sung-Je Cho) [정회원]



- 1977년 2월 : 홍익대학교 전자계산학과 (이학박사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 동방대학원 대학교 교육학과 교수

<관심분야>

문화콘텐츠, 멀티미디어 교육방법, 정보보안, 데이터베이스