

<원저>

## 어린이집 보육교사의 감정부조화, 직무소진이 정신건강에 미치는 영향

### - Effects of Emotional Dissonance and Job Burnout on the Psychological Health of the Nursery Teachers -

<sup>1)</sup>가천대학교 보건학과, <sup>2)</sup>가천대학교 헬스케어경영학과

최광일<sup>1)</sup> · 이원재<sup>2)</sup>

— 국문초록 —

이 연구는 어린이집 보육교사의 감정부조화, 직무소진과 정신건강 간의 연관관계를 규명하는 것을 목적으로 467명의 보육교사를 대상으로 조사하였으며, 5점 척도로 구성된 측정도구를 활용하였다. 수집된 자료는 통계패키지 IBM SPSS 23과 AMOS 21을 사용하여 유의수준 5% 수준에서 검정하였다. 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 어린이집에 종사하는 보육교사의 감정부조화가 정신건강 하위요인 중 직무스트레스(학부모관계, 업무과부하)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 감정부조화는 직무소진에 모두 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다. 셋째, 직무소진은 정신건강 하위요인인 직무스트레스, 심리적 안녕감에 부분적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 넷째, 직무소진은 감정부조화와 정신건강에 대해 부분적 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 어린이집에서 종사하는 보육교사의 정신건강 증진의 중요성을 제시하고 있으며, 정신건강 증진을 위한 제도적 지원을 모색할 필요성을 시사한다.

**중심 단어:** 보육교사, 감정부조화, 직무소진, 정신건강

## 1. 서 론

한국직업능력개발원에 의하면 보육교사는 감정노동을 많이 수행하는 직업으로서 보육을 스트레스가 심한 직종으로 분류하고 있다<sup>[1]</sup>. 2014년 12월 말 현재 국내 어린이집에는 보육교직원 311,817명이 종사하고 있고, 어린이집 시설은 43,742개소(대도시 15,999, 중소도시 19,478, 농어촌 8,265)가 운영 중이며, 1,496,671명이 보육서비스를 이용하고 있다<sup>[2]</sup>. 보육교사는 영유아들과 장시간 상호작용을 유지하기 때문에 돌봄과 교육에 있어 매우 중요한 역할자이다<sup>[3]</sup>.

보육교사의 평균 근무시간은 9시간 21분으로 근무여건에 대한 전반적인 인식이 낮은 것으로 보고되고 있다<sup>[4]</sup>. 또한,

과중한 업무, 업무에 비해 낮은 급여, 대인관계의 어려움, 열악한 근무환경으로 스트레스, 신체적 증상, 무력감, 이직 등이 많은 것으로 보고되고 있다<sup>[5]</sup>. 어린이집은 많은 여성이 보육교사로 종사하고 있다. 전진아(2014)<sup>[6]</sup>에 따르면, 성별에 따른 정신건강에서 우울, 기분장애, 불안장애는 남성보다 여성 중에 유병률이 높아 여성의 정신건강이 더 위협받고 있으며, 보육교사의 정신건강 수준은 총동성 9.4%, 불안 9%, 우울 3.7%, 공격성 2.9% 등으로 취약하다<sup>[7]</sup>.

감정부조화는 감정노동의 하위 요인 중 하나로 부정적 결과를 초래하는 대표적인 요인으로<sup>[8]</sup> 감정부조화의 수준이 지속되거나 높으면 스트레스나 고갈과 같은 심리적 긴장을 유발한다<sup>[9-10]</sup>. 일부 선행연구<sup>[11-13]</sup>를 살펴보면 감정노동자의 감정부조화는 스트레스와 정적(+) 상관관계를 보였으며

Corresponding author: Won Jae Lee, 1342 Seongnamdaero, Sujeong-gu, Seongnam-si, Gyeonggi-do, Korea (13120), Department of Public Health, Graduate School, Gachon University / Tel: +82-31-750-5370/ E-mail: health21@gachon.ac.kr

Received 04 October 2016; Revised 04 December 2016; Accepted 05 December 2016

직무스트레스의 수준이 높을 경우 조직구성원들에게 부정적 영향뿐만 아니라 생산성감소, 수면방해, 신체적·심리적 장애를 유발한다<sup>[14]</sup>고 하였다. 감정부조화는 직무소진에 부정적인 영향을 미치며<sup>[15]</sup> 감정부조화는 정서적 고갈에 유의한 영향을 미치는 반면에 감정부조화는 개인성취감 감소에는 유의하지 않은 결과를 제시하고 있다<sup>[8]</sup>. 소진은 주로 교사, 의사, 상담원 등 봉사업무 종사자가 업무를 수행하는 과정에서 장시간 스트레스에 노출되었을 때 좌절감, 무력감, 상실감 등을 경험하는 현상으로 알려져 있다.

직무소진을 유발하는 요인으로는 과중한 업무, 행정가와의 원만하지 못한 대인관계, 낮은 보수, 근무시간의 증가<sup>[16-17]</sup> 등을 제시하고 있다. 영유아 학부모들이 적극적인 보육서비스에 대한 기대수준이 높음에도 불구하고 보육교사들은 과중한 업무에 비해 낮은 급여, 높은 스트레스로 신체적, 심리적 부담감은 가중되고<sup>[18]</sup>, 낮은 사회적 인식으로 소진을 겪고 있다<sup>[19-20]</sup>. 선행연구를 종합해 보면 감정부조화 수준이 높을 경우 조직적 차원에서는 생산성감소, 개인적 차원에서는 신체적, 정신적 건강의 위협이 초래될 수 있다. 반면 정신건강 수준이 높은 종사자는 자신의 직무에 대해 가치를 부여하고 몰입을 증가시킨다고 하였다<sup>[21-22]</sup>.

우리나라의 보육문제는 사회적으로 큰 이슈로 부각되고 있고, CCTV 설치 의무화는 아동학대 방지 차원에서 바람직하지만 영유아의 돌봄과 교육을 직접적으로 수행하는 보육교사의 정신건강에 대해서는 관심이 적은 것으로 보인다. 어린이집 보육교사를 대상으로 한 정신건강에 대한 선행연구는 부족한 실정이다. 보육교사의 정신건강이 높을수록 영유아들과 긍정적인 관계가 유지될 수 있다는 관점에서 보육교사들의 정신건강에 영향을 미치는 요인들을 파악하고 이의 개선을 위한 기본 자료를 생성하기 위해 이 연구를 수행하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 감정부조화(Emotional dissonance)

감정부조화(emotional dissonance)는 조직상황에서 구성원들이 실제로 느끼는 감정과 조직이 요구하는 감정 간의 갈등으로 인해 경험하게 되는 불편한 느낌의 감정 상태를 의미하며<sup>[23]</sup>, 긍정적인 감정을 표현해야만 하는 직무에 종사하는 사람들이 많은 감정부조화를 경험하게 된다<sup>[15,24]</sup>. Morris & Feldman(1996, 1997)은 감정노동 수행의 결과로서 감정부조화가 발생하는 세 가지 원인을 설명하고 있다<sup>[25-26]</sup>. 첫째, 직무수행 중 겪는 역할 갈등, 둘째, 상황적

환경과 개인이 인지하는 조건 간의 일치 정도, 셋째, 조직이 요구하는 감정노동 행위를 내면화시키지 못하거나 할 수 없을 때, 감정부조화가 나타난다고 하였다. 보육교사는 학부모가 요구하는 밝은 표정, 언어 등을 묵시적으로 강요받고 있다<sup>[27]</sup>. 특히 보육교사의 감정부조화가 지속적으로 심화되면 정신적 소외감, 감정마비, 소진 등 심신건강에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라<sup>[28]</sup> 영유아 간 긍정적 애착관계에 부정적 영향을 미치며, 보육의 질을 저하시키는 원인으로 작용한다.

### 2. 직무소진(Job burnout)

직무소진이란 직무와 소진의 합성어로 인적 소진(staff burnout)이라는 용어를 사용하여 직무소진을 에너지, 파워 또는 자원에 대한 과도한 요구로 인해 다 써버리거나 또는 고갈된 상태로 정의하고 있다<sup>[29]</sup>. Maslach(1976)는 직무소진은 스트레스에 의해 발생하는 문제로서 타인에게 도움을 주는 직업을 가진 사람에게 공통적으로 나타나며<sup>[30]</sup>, 육체적, 심리적 고갈현상으로 보고, 소진을 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 감소의 3가지 하위요인으로 구성하였다<sup>[31]</sup>. 정서적 고갈은 개인의 감정적 자원이 바닥나 버린 상태를 의미하고, 비인간화는 대인관계에 있어 사무적으로 대하는 상태를 의미한다. 개인적 성취감 감소는 일에 대한 흥미가 없고 더 이상 성취할 수 없다고 생각하는 현상을 의미한다<sup>[32]</sup>. 직무소진이 지속적으로 누적이 되면 다양한 신체적·정신적 건강을 파괴하여 질병이 유발되게 된다<sup>[33]</sup>. 구은미(2011), 윤경미, 윤희미(2015)의 연구에서는 보육교사의 소진과 무력감은 신체적·정신적 건강에 유의미한 결과를 제시하고, 부정정서를 높게 지각할 경우 과도한 스트레스를 경험하게 되어 소진으로 이어진다고 하였다<sup>[16-17]</sup>. 양점미, 문승연(2016)의 연구에서도 직무소진은 정신건강에 정(+), 영향을 미치는 것으로 나타났다<sup>[34]</sup>. 기용희 외(2014)<sup>[35]</sup>는 정신건강에 직무소진이 간접적인 매개효과가 있어 직무소진은 개인의 건강문제에 심각한 영향을 준다고 하였다. 직무소진을 경험한 보육교사는 이직의도가 높아 영유아와 학부모에게 양질의 서비스를 제공할 수 없고, 개인적 관점에서는 신체적으로 만성피로를 유발하며, 호흡기 질환에 노출되기 쉽다. 직무소진을 겪은 보육교사는 정신적으로는 우울을 경험하게 될 가능성이 높다고 하였다<sup>[16]</sup>.

### 3. 정신건강(mental health)

WHO(2001)는 정신건강이란 삶에서 발생하는 스트레스에 적응하고 생산적이며 사회 구성원으로서의 역할을 수행

할 수 있는 안녕의 상태로 정의하고 있다<sup>[36]</sup>. 심리적 안녕감은 개인의 정신건강 수준을 포괄적으로 보여주는 지표이다<sup>[6]</sup>. 이 연구에서는 보육교사들의 직무나 연관성이 높은 요인들이 스트레스와 심리적 안녕감일 것으로 판단하여 두 하위 요인을 선정하였다.

### 1) 직무스트레스(Job Stress)

미국노동부산하 국립산업안전 건강연구소(NIOSH ; National Institute for Occupational Safety and Health, 1999)에 따르면 직무스트레스란 직무환경과 조직구성원 간의 상호작용 과정에서 발생하는 불균형으로서 신체적 반응, 심리적 반응, 행동적 반응이 급성으로 나타나는 증상이며, 다양한 질병을 유발하는 요인으로 알려져 있다<sup>[37]</sup>. 또한 강한 직무스트레스를 받게 되면 업무수행의 효율성이 감소되어 양질의 업무를 수행하기 어려워진다<sup>[38]</sup>. 직무스트레스의 환경적 요인은 3가지 측면에서 논의되고 있는데, 환경적 자극(stress as a stimulus), 개인의 반응, 개인과 환경의 상호작용의 결과로 나누어 볼 수 있다. 환경적 자극은 특정 직무와 관련된 역할과<sup>[39]</sup>, 역할갈등, 역할모호성 등이다. 개인의 생리적, 심리적 반응으로 직무스트레스가 발생<sup>[40]</sup>되며, 환경적 자극과 개인의 특이한 반응간의 상호작용의 결과<sup>[41]</sup>로 직무스트레스가 발생하기도 한다. 교사와 관련한 직무스트레스의 요인을 연구한 선행연구에서는 직무스트레스 요인들을 행정적인 지원, 동료교사와의 관계, 학생들과의 활동, 재정적인 안정, 업무의 과부하로 구분하고 있으며, 조직 내의 잠재된 환경적 요인, 학급관리와 동료교사, 학부모 등의 대인적 요인, 자아개념, 동기유발, 교사의 역할, 학급관리기술 등 개인적 내적요인을 제시하고 있다<sup>[42-44]</sup>. 보육교사의 높은 스트레스는 심리적 건강뿐만 아니라 대인관계에 있어서도 부정적인 결과를 초래하게 된다. 결과적으로 보육교사 개인의 정신건강문제는 영유아에 부정적인 영향을 줄 뿐만 아니라 조직성과에도 부정적인 영향을 미치게 된다.

### 2) 심리적 안녕감(psychological well-being)

심리적 안녕감은 개인의 심리적인 건강 상태나 신체적 복지 및 물리적 복지 등을 포함한 개인의 생활의 질을 구성하는 하나의 지표이며, 전반적인 개인의 삶에 대한 주관적인 평가이고, 삶의 과정에 있어 성공적인 적응을 측정하는 개념이라고 정의하고 있다<sup>[45]</sup>. 보육의 질을 향상시키기 위해서는 보육교사의 심리적, 신체적 건강 향상이 무엇보다도 중요하다<sup>[46]</sup>. 광희경(2011)에 의하면 보육교사의 행복 수준이 높을수록 영유아들과 상호관계에서 기쁨과 보람을 느낄 수

있고<sup>[47]</sup> 조직에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다<sup>[48]</sup>. Ryff (1989)는 다수의 심리학 이론을 기반으로 심리적 안녕감의 구성요인을 자아수용(self-acceptance), 긍정적 대인관계(positive relationship), 삶의 목적(purpose of life), 자율성(autonomy), 환경에 대한 통제력(environmental mastery), 개인의 성장(personal growth)의 6가지로 분류하였다<sup>[49]</sup>. 이 구성 요인들을 고려해 볼 때 심리적 안녕감은 자신에 대한 긍정적인 태도로 타인과 친밀한 관계를 형성하고 자신의 삶의 명확한 목적을 갖고, 독립적인 자기결정과 환경의 적응력이 높으며, 개인의 문제를 스스로 해결 성장하는 능력이라고 할 수 있다. 보육현장에 종사하는 보육교사는 정신적, 신체적 감정노동을 요구받고 있으며, 건강상의 위협을 받고 있다. 특히 영유아의 발달과정에서 담당교사의 활기찬 모습과 건강한 모습은 영유아들에게는 긍정적인 사회상을 갖게 할 수 있다<sup>[16]</sup>. 이처럼 영유아 돌봄과 교육의 질 향상 및 개인의 정신건강을 위해서는 심리적 안녕감이 중요한 요인이라고 할 수 있다.

## III. 연구방법

### 1. 연구대상 및 기간

2016년도 경기도 보육교직원 보수교육 대상자 중 원장 및 시설장을 제외한 530명의 보육교사를 대상으로 설문지를 작성하여 자료를 수집하였다. 조사는 2016년 5월 7일부터 6월 8일까지 약 4주에 걸쳐 실시하였으며, 배부된 530부 중 510부를 회수하였고, 결측값이 있는 43부를 제외한 467부를 최종 분석자료로 사용하였다. 연구 대상자의 사회인구학적 특성은 Table 1과 같다. 성별 분포는 여성이 98.7%로 대부분을 차지하고 있었고, 연령별로는 45세 이상이 29.6%, 40-44세가 21.6%, 25-29세가 18.6%의 순이었다. 경력별 분포는 3년 미만인 42.4%로 가장 많았으며, 보육자격증별로는 보육교사 2급이 66.8%로 가장 많았다. 근무시간은 8-10시간이 93.6%로 가장 많았으며, 급여수준은 150-200만원이 75.8%로 가장 많았다. 기관유형별로는 민간어린이집이 54%로 가장 많았고, 다음으로 가정어린이집이 29.8%이었다.

### 2. 연구도구

감정부조화, 직무소진, 직무스트레스, 심리적 안녕감에 관한 타 연구의 도구들을 검토하였으며, 타당도와 신뢰도가

**Table 1** General characteristics of respondents( $n=467$ )

Characteristics		%
Gender	Male	1.3
	Female	98.7
Age(years old)	-25	6.6
	25-29	18.6
	30-34	10.1
	35-39	13.5
	40-44	21.6
	Over 45	29.6
	Career(year)	Under 3
3-5		31.5
5-10		21.8
Over 10		4.3
Certificate	nursery teacher level 1	18.8
	nursery teacher level 2	66.8
	nursery teacher level 3	13.5
Business hours	Etc	0.9
	-8	1.9
	8-10	93.6
	10-	4.5
Monthly income(10,000 Won)	-150	13.7
	150-200	75.8
	200-250	9.4
	250-	1.1
Institution Type	Public Childcare Center	8.6
	Corporate Childcare Center	0.9
	Private Childcare Center	54
	Semi-Public Childcare Center	3.4
	Workplace Childcare Center	3
	Parent Cooperative Childcare Center	0.4
	Home Childcare Center	29.8

**Table 2** Number and reliability of questions of emotional dissonance

Variables	Number of questions	Cronbach's
Emotional dissonance	3	.808

검증된 도구들을 중심으로 보육현장에 맞게 재구성하여 조사도구를 개발하였다. 일부 일반적 특성 중 범주형 변수를 제외한 측정변수들에 대하여 Likert 5점 척도를 사용하였다.

#### 1) 감정부조화

이 연구에서 감정부조화를 측정하기 위해 Morris & Feldman(1996,1997)<sup>[25-26]</sup>이 사용하였던 문항들을 우리나라

라의 보육교사에게 맞도록 재구성하여 측정항목으로 사용하였다. 점수가 높을수록 감정부조화 정도가 높음을 의미한다[Table 2].

#### 2) 직무소진

이 연구에서 직무소진을 성취감 감소, 정서적 소진 2개의 요인으로 측정하였다. Maslach & Jackson(1981)<sup>[50]</sup>이 개발

한 척도를 보육교사에게 맞도록 재구성하여 측정항목으로 사용하였다. 점수가 높을수록 직무소진의 정도가 높음을 의미한다[Table 3].

3) 직무스트레스

이 연구에서는 직무스트레스를 학부모관계, 업무과부하, 급여불공정의 3개의 요인으로 측정하였다. 보육교사들이 가장 어려운 일이라고 생각하는 직무는 보육활동 업무, 학부모관계, 교사의 급여불공정 순으로<sup>[51]</sup> 응답하였다. 직무스트레스의 측정을 위해 학부모관계, 업무과부하, 급여불공정성을 선택하였다. 척도는 Clark(1980)<sup>[52]</sup>, 조규영(2011)<sup>[53]</sup>, 서정은(2015)<sup>[54]</sup> 등이 사용한 측정도구를 보육교사에게 맞도록 재구성하여 사용하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다[Table 4].

4) 심리적 안녕감

이 연구에서는 심리적 안녕감을 자율성, 자아수용성, 대인관계 3개의 요인으로 측정하였다. Ryff(1989)<sup>[49]</sup>가 개발한 심리적 안녕감 척도(Psychological Well-Being Scale: PWBS)를 사용하여 보육교사에게 맞도록 재구성하여 측정항목으로 사용하였다. 점수가 높을수록 심리적 안녕감 정도가 높음을 의미한다[Table 5].

3. 연구모형 및 가설

Figure 1에서 제시한 바와 같이 감정부조화를 독립변수로 설정하였으며, 종속변수로는 정신건강(직무스트레스, 심리적 안녕감)을 설정하였다. 직무소진이 이들 변수들 간에 매개효과가 있는지를 검증하기 위한 모형을 개발하였다.

위 연구모형을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

Table 3 Number and reliability of questions on job burnout

Variables		Number of questions	Cronbach's
Job burnout	reduced personal accomplishment	3	.780
	emotional exhaustion	3	.884

Table 4 Number and reliability of questions of job stress

Variables		Number of questions	Cronbach's
Job Stress	Parent Relations	3	.846
	Work overload	6	.888
	Salary unfairness	4	.816

Table 5 Number and reliability of questions of psychological well-being

Variables		Number of questions	Cronbach's $\alpha$
psychological well-being	positive relationship	4	.863
	autonomy	5	.758
	self-acceptance	6	.873

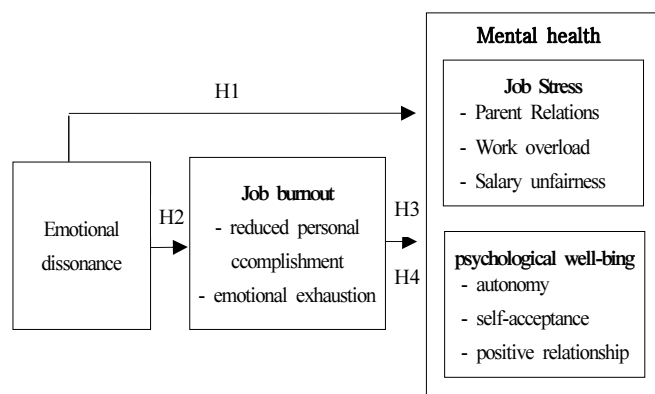


Figure 1 Research Model

- H1: 어린이집 보육교사의 감정부조화가 정신건강에 영향을 미칠 것이다.
- H2: 어린이집 보육교사의 감정부조화가 직무소진에 영향을 미칠 것이다.
- H3: 어린이집 보육교사의 직무소진이 정신건강에 영향을 미칠 것이다.
- H4: 어린이집 보육교사의 직무소진은 감정부조화와 정신건강에 대해 매개효과가 있을 것이다.

#### 4. 자료분석

이 연구에서 설정한 가설을 검증하기 위해서 수집된 자료를 통계패키지 IBM SPSS Statistics 23과 AMOS 21을 사용하여 분석하였다. 첫째, 기초적인 분석으로 조사대상자의 인구통계학적 특성을 분석하기 위해서 빈도분석을 실시하였고, 측정도구의 신뢰도(reliability)평가를 위해서 내적 일관성(internal consistency) 정도를 나타내는 Cronbach's alpha test를 실시하였으며, alpha값을 0.6을 기준으로 하여 기준 값보다 낮을 경우 항목을 제거했다. 둘째, 감정부조화, 직무소진, 정신건강 간의 연관관계를 검증하기 위해 경로분석(path analysis)을 실시하였다. 셋째, 직무소진의 매개효과를 검증하기 위해 Sobel test를 수행하였다.

### IV. 연구결과

#### 1. 측정모형 분석

모형적합도를 판정하기 위한 지표로 CFI, TLI, GFI, AGFI, NFI는 1에 가까울수록 좋은 모형이라고 할 수 있으며, 0.9가 넘으면 매우 양호한 모형이라고 할 수 있다. RMR, RMSEA의 값은 0에 가까울수록 좋으며, 0.1 이하가 되어야 한다. 분석 결과는 총 9개 항목, 4개의 개념으로 구성되었으며 확인적 요인분석을 위해 구조방정식모형(SEM)을 추정하였다. 대부분 적합도를 유지하고 있었으나 NFI(Normed fit index) 값이 0.9 이상이면 SEM 모형이 적합하다고 판단하는데 NFI=0.855으로 약간 낮게 측정되었으나 전반적으로 적합도에는 무리가 없다고 판단하였다 [Table 6].

#### 2. 구성 요소 간 상관관계 분석

구성요소 사이의 다중공선성을 판별하기 위해 상관관계를 분석하였다. 분석결과 독립변수 사이의 다중공선성은 없

는 것으로 판단되었다. 판별타당도 값이 가장 큰 것은 정서적 소진으로 0.867, 업무과부하와 정서적 소진의 상관계수는 0.491이었고, AVE값이 이 상관계수보다 모두 크므로 판별타당도는 확보되었다[Table 7].

#### 3. 구조모형 분석 및 가설검정

가설검정을 위하여 각 구성요소의 경로를 분석하였다. 일반적인 모형적합도 판정기준은  $\chi^2$  값이 유의할 때 ( $p < 0.05$ ). RMR과 RMSEA는 0.05 미만, GFI, AGFI, NFI, CFI 등은 0.90 이상일 때 모형이 적합하다고 판단한다.

각 구성요소의 경로를 분석하기 위해 구조방정식모형에서 모형의 적합도를 평가하는 지표들을 살펴보면, RMR(0.046), GFI(0.858), RMSEA(0.053), NFI(0.858), TLI(0.897), CFI(0.905), AGFI(0.836)이었다. 구조모형 적합도 평가결과  $\chi^2$  값은 1397.963,  $p=0.000$ , CMIN/d.f은 2.296 (2~3일 때 양호)으로 양호하였다. 종합적인 모형 적합도를 평가하는데 있어 무리가 없었다[Table 8].

- H1: 어린이집 보육교사의 감정부조화가 정신건강에 있어 영향을 줄 것이다.

감정부조화는 직무스트레스의 하위요인 학부모관계와 업무과부하에 대해서는 유의한 영향을 미치는 반면에 급여불공정에 대해서는 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 또한 감정부조화와 심리적 안정감의 하위요인에 대해서는 대인관계, 자율성, 자아수용성에 대해서는 유의한 영향이 없는 것으로 나타나 [H1]은 부분 채택되었다.

- H2: 어린이집 보육교사의 감정부조화가 직무소진에 있어 영향을 줄 것이다.

감정부조화는 직무소진에 대해 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 [H2]는 모두 채택되었다.

- H3: 어린이집 보육교사의 직무소진이 정신건강에 있어 영향을 미칠 것이다.

직무소진의 하위요인인 개인 성취감 감소는 직무스트레스에 모두 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 추정된 반면에 개인 성취감 감소는 심리적 안정감에는 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한 정서적 소진은 직무스트레스의 하위요인들인 학부모관계, 업무과부하, 급여불공정성에 유의한 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 하지만

**Table 6** Model Fit

$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	CFI	TLI	RMR	GFI	NFI	AGFI	RMSEA
1305.869	593	2.202	.915	.904	.035	.865	.855	.840	.051

**Table 7** Result of correlation analysis

Measurement factor	Mean	AVE	correlation coefficient									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. Emotional dissonance	3.08	.814	1									
2. reduced personal accomplishment	3.71	.499	-.130**	1								
3. emotional exhaustion	3.37	.867	.400**	-.177**	1							
4. Parent relations	2.79	.864	.392**	-.146**	.432**	1						
5. Work overload	3.75	.783	.303**	-.112*	.491**	.371**	1					
6. Salary unfairness	2.33	.610	-.073	-.004	-.221**	-.110*	-.302**	1				
7. Positive relationship	3.53	.641	-.033	.292**	-.074	-.012	-.014	.005	1			
8. Autonomy	2.98	.556	-.061	.238**	-.138**	-.038	-.146**	.046	.127**	1		
9. Self-acceptance	3.39	.601	-.174**	.408**	-.319**	-.176**	-.186**	.071	.320**	.347**	1	

**Table 8** Test of hypotheses and path coefficients

Hypothesis Path		Unstandardized coefficient	S.E	CR	$\rho$	A or R
H1	Emotional dissonance → Parent relations	0.305	0.059	4.988	0.000***	Adopt
	Emotional dissonance → Work overload	0.129	0.058	2.253	0.024**	Adopt
	Emotional dissonance → Salary unfairness	0.016	0.051	0.243	0.808	Reject
	Emotional dissonance → Positive relationship	0.032	0.041	0.502	0.616	Reject
	Emotional dissonance → Autonomy	0.072	0.036	1.063	0.288	Reject
	Emotional dissonance → Self-acceptance	0.001	0.049	0.018	0.985	Reject
H2	Emotional dissonance → Reduced personal accomplishment	-0.156	0.034	-2.761	0.006***	Adopt
	Emotional dissonance → Emotional exhaustion	0.494	0.059	8.87	0.000***	Adopt
H3	Reduced personal accomplishment → Parent relations	-0.060	0.077	-1.241	0.215	Reject
	Reduced personal accomplishment → work overload	-0.015	0.079	-0.313	0.754	Reject
	Reduced personal accomplishment → Salary unfairness	-0.067	0.069	-1.229	0.219	Reject
	Reduced personal accomplishment → positive relationship	0.335	0.061	5.929	0.000***	Adopt
	Reduced personal accomplishment → Autonomy	0.296	0.055	4.721	0.000***	Adopt
	Reduced personal accomplishment → Self-acceptance	0.389	0.074	7.138	0.000***	Adopt
	Emotional exhaustion → Parent relations	0.347	0.052	5.973	0.000***	Adopt
	Emotional exhaustion → Work overload	0.498	0.056	8.553	0.000***	Adopt
	Emotional exhaustion → Salary unfairness	-0.286	0.046	-4.49	0.000***	Adopt
	Emotional exhaustion → Positive relationship	-0.053	0.037	-0.883	0.377	Reject
Emotional exhaustion → Autonomy	-0.164	0.032	-2.517	0.012**	Adopt	
Emotional exhaustion → Self-acceptance	-0.302	0.045	-5.144	0.000***	Adopt	

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

Fitted values :  $\chi^2=1397.963$ ,  $df=609$ ,  $p\text{-value}=0.000$ ,  $\chi^2/df=2.296$

RMR:0.046, RMSEA:0.053, GFI:0.858, NFI: 0.845, CFI: 0.905, AGFI: 0.836, TLI: 0.897

정서적 소진이 심리적 안녕감에 미치는 영향은 자율성과 자아수용성에 대해서만 유의한 영향이 있는 반면에 대인관계에 대해서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 [H3]은 부분 채택되었다[Table 8].

#### 4. 직무소진의 매개효과 검증

AMOS를 사용하여 각 경로별 매개효과 검정을 위한 부트스트래핑(bootstrapping) 검사를 통해 간접효과를 산출하려고 하였으나 통계적으로 유의하지 않아 sobel-test를 실시하여 간접효과를 추정하였다. 또한  $t$ 값이 1.96 이상일 경우 간접효과가 있는 것으로 간주할 수 있다.

H4: 어린이집 보육교사의 직무소진은 감정부조화와 정신건강에 대해 매개효과가 있을 것이다.

매개효과에 대한 가설검정 결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 직무소진(개인성취감 감소)과 직무스트레스(학부모관계와 업무과부하)에서는 매개효과가 있는 반면 개인성취감과 급여불공정성에는 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 둘째, 직무소진(개인성취감 감소)과 심리적 안녕감(대인관계, 자율성, 자아수용성)에는 모두 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 직무소진(정서적 소진)과 직무스트레스의 관계에서 정서적 소진과 학부모관계, 업무과부하, 급여불공정성에는 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 넷째, 직무소진(정서적 소진)과 심리적 안녕감(자율성, 자아수용성)에 대해서는 매개효과가 있는 반면 정서적 소진과 대인관계에는 매개효과가 없는 것으로 나타났다 [Table 9].

**Table 9** Test of hypotheses of mediated effects

Hypotheses path		Unstandardized coefficient	S.E	C.R	Sobel-test	P	A or R
H4-1	Emotional dissonance → Reduced personal accomplishment	-0.179	0.035	-3.141		0.002***	Adopt
	Emotional dissonance → Reduced personal accomplishment → Parent relations	-0.204	0.088	-3.693	2.11140	0.000***	Adopt
	Emotional dissonance → Reduced personal accomplishment → Work overload	-0.163	0.092	-3.034	1.67412	0.002***	Adopt
	Emotional dissonance → Reduced personal accomplishment → Salary unfairness	0.008	0.071	0.144	-0.11264	0.885	Reject
H4-2	Emotional dissonance → Reduced personal accomplishment → Positive relationship	0.346	0.062	6.142	-3.77045	0.000***	Adopt
	Emotional dissonance → Reduced personal accomplishment → Autonomy	0.323	0.057	5.100	-3.79665	0.000***	Adopt
	Emotional dissonance → Reduced personal accomplishment → Self-acceptance	0.458	0.079	7.980	-3.83525	0.000***	Adopt
H4-3	Emotional dissonance → Emotional exhaustion	0.514	0.059	9.220		0.000***	Adopt
	Emotional dissonance → Emotional exhaustion → Parent relations	0.525	0.049	9.702	6.75939	0.000***	Adopt
	Emotional dissonance → Emotional exhaustion → Work overload	0.573	0.050	11.057	6.93539	0.000***	Adopt
	Emotional dissonance → Emotional exhaustion → Salary unfairness	-0.267	0.038	-5.024	-5.46918	0.000***	Adopt
H4-4	Emotional dissonance → Emotional exhaustion → Positive relationship	-0.096	0.032	-1.869	-2.83652	0.062	Reject
	Emotional dissonance → Emotional exhaustion → Autonomy	-0.179	0.028	-3.176	-5.15405	0.001***	Adopt
	Emotional dissonance → Emotional exhaustion → Self-acceptance	-0.363	0.041	-6.856	-6.20974	0.000***	Adopt

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

Fitted values  $\chi^2=1429.353(df=615, p=0.000)$ ,  $\chi^2/Q=2.324$

GFI=0.855 AGFI=0.834, NFI=0.841, RMSEA=0.053



## V. 고찰

이 연구는 어린이집 보육교사의 감정부조화, 직무소진이 정신건강(직무스트레스, 심리적안녕감)에 미치는 영향을 규명하고자 2016년도 경기도 보육교사 보수교육 대상자 중 원장 및 시설장을 제외한 보육교사를 대상으로 설문지를 배포하였다. 총 472부의 수집된 자료는 통계패키지 IBM SPSS Statistics 23과 AMOS 21을 사용하여 분석하였다.

이 연구의 결과는 첫째, 어린이집에서 종사하는 보육교사의 감정부조화는 직무 스트레스 하위요인 중 학부모관계와 업무과부하에 대해서는 유의한 영향이 있는 것으로 나타나 선행연구<sup>9,11,13)</sup>의 감정부조화는 심리적 긴장과 스트레스를 발생시켜 신체적·심리적 장애를 유발한다는 결과와 유사한 결과를 얻었다. 반면, 급여불공정에 대해서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 추정되었다. 이러한 이유는 감정부조화는 직무환경 및 업무의 특성으로 개인이 지각하는 감정과 조직이 요구하는 감정의 불일치로 발생하는 것으로 급여의 공정성에는 큰 영향을 미치지 않는 것으로 볼 수 있다. 감정부조화는 심리적 안정감의 하위요인인 대인관계, 자율성, 자아수용성에 대해서는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 감정부조화는 직무소진에 대해서는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 선행연구 서문식 등(2002)<sup>15)</sup>의 결과 감정부조화는 직무소진에 부정적인 결과를 초래한다는 결과를 지지한다고 볼 수 있다. 즉, 개인이 느끼는 실제 감정과 조직이 요구하는 감정의 불일치로 감정부조화가 발생되어 만성피로, 우울, 마찰, 업무성과 감소, 이직을 야기시킨다<sup>16,20,32)</sup>고 할 수 있다.

셋째, 직무소진의 하위요인인 개인 성취감이 직무스트레스에 대해서는 모두 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 추정된 반면에 개인 성취감 감소는 심리적 안녕감에 대해서는 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 정서적 소진은 직무스트레스의 하위요인들인 학부모관계, 업무과부하, 급여불공정성에 대해서는 유의한 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 하지만 정서적 소진은 심리적 안녕감 중 자율성과 자아수용성에 대해서는 유의한 영향을 미치는 반면에 대인관계에 대해서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 추정되어 선행연구<sup>16,17,18)</sup> [30,34)]에서 직무소진이 신체적·정신적 건강에 유의한 영향을 미친다는 결과를 부분적으로 지지하고 있다.

넷째, 개인성취감 감소는 감정부조화의 학부모관계, 업무과부하에 대한 관계에서 매개효과가 있는 반면, 개인성취감은 감정부조화의 급여불공정성에 대한 관계에서는 매개효

과가 없는 것으로 추정되었다. 개인성취감 감소는 감정부조화의 심리적 안녕감(대인관계, 자율성, 자아수용성)에 대한 관계에서 모두 매개효과가 있는 것으로 추정되었으며, 정서적 소진은 감정부조화의 학부모관계, 업무과부하, 급여불공정성에 대한 관계에서는 매개효과가 있는 것으로 추정되었다. 정서적 소진은 감정부조화의 심리적 안녕감(자율성, 자아수용성)에 대한 관계에는 매개효과가 있는 반면에 대인관계에 대해서는 매개효과가 없는 것으로 추정되었다. 이러한 결과는 선행연구 기용희 등(2014)<sup>35)</sup>의 직무소진은 정신건강에 간접적인 매개효과가 있으며, 직무소진은 개인의 정신건강에 심각한 영향을 준다는 결과와 일치한다고 볼 수 있다.

## VI. 요약 및 결론

어린이집은 영유아들의 주요 양육시설로 인식되고 있으며, 보육교사는 영유아의 돌봄과 교육을 수행함에 있어 성장과 발달에 영향을 미치는 존재일 뿐만 아니라 보육의 질에 영향을 미치는 핵심적인 변인이다. 이러한 보육교사가 정신건강 수준이 낮을 경우 영유아들에게 부정적인 영향을 주며 더 나아가 개인의 삶의 질에도 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 보육교사의 정신건강 증진은 무엇보다 중요하다.

이 연구의 결과 감정부조화는 정신건강(직무스트레스, 심리적 안녕감)에 대부분 유의한 영향을 미치고 있었으며, 직무소진(개성성취감 감소)에 유의한 영향을 미치고 있었다. 반면 직무소진의 하위요인 중 개인성취감 감소는 직무스트레스에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었고, 심리적 안녕감에는 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 직무소진(정서적 소진)은 직무스트레스에 유의한 영향이 있었고, 심리적 안녕감에는 부분적 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 직무소진은 정신건강에 부분적 매개효과가 있는 것으로 분석되었다.

보육현장에서 보육교사의 정신건강수준을 높이기 위해서는 개인이 스스로 극복하거나 대처할 수 있는 능력도 필요하지만 이를 지원할 수 있는 제도적 시스템이 필요하다. 보육교사의 정신건강을 증진시키고 직무소진을 감소시킬 수 있도록 원장 및 동료의 지지, 근무시간 조정, 업무량의 감소, 처우개선, 보육교사 1인당 담당 아동 수의 감소, 보육교사의 휴식 등을 개선할 필요가 있다.

이 연구결과를 일반화시키는 데는 제한이 있다. 조사대상자로 2016년 상반기 보수교육 대상자 중 일부를 선정하였기

때문에 응답자 연령이 40세 이상이 51.2%, 5년 미만 경력이 73.9%로 편향된 결과의 우려를 안고 있어 앞으로 광범위한 표본에 의한 어린이집 보육교사의 정신건강에 대한 심층적 후속연구가 필요할 것이다. 또한 보육교사의 정신건강에 영향을 미칠 수 있는 통제변수를 모형에 포함시켜 감정부조화 와 직무소진이 정신건강에 미치는 영향을 보다 정밀히 추정 할 필요가 있다.

## REFERENCES

1. Cooper C. L., Sloan S., Williams S. et al: Occupational Stress Indicator, Slough, UK: NFER-Nelson, 1988
2. Health Statistics, Ministry of Health and Welfare, 2014
3. EunKyung Byun., KoungOh Chang, et al.: Influencing Factors of Self-esteem and job stress on Teacher Efficacy for Childcare Teacher, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 6(6), 3982-3990, 2015
4. OkGyeong, Lee: A Study on the Child Care Condition of Child Care Centers, Busan Women and Development Institute, 25, 1-8, 2015
5. Dukhee Chung: A Study on the Burn-out of Child Care Teachers, Journal of Future Early Childhood Education, 22(2), 77-99, 2015
6. JinAh Jeon: Gender Differences in Mental Health of Korean Adults: Focusing on Depression, Health Welfare Policyforum (210), 17-26, 2014
7. JunOh Jo., Jung Na, et al.: A Study on the Mental Health of In-service Early Childhood Teachers and Pre-service Early Childhood Teachers, The Korean Society for Early Childhood Teacher Education, 20(3), 35-59, 2016
8. Sunghwan Kim., Bonggyu Song. et al.: The Effects of Korean Police Officer's Emotional Dissonance by Intoxicated People on Burnout, Korean Academy of Public Safety and Criminal Justice, 23(1), 10-31, 2014
9. Mann S. 'People-work': emotion management, stress and coping, British Journal of Guidance and Counselling, 32(2), 205-221, 2004
10. Grandey A. A., Tam A. P., Brauburger A. L.: Affective states and traits in the workplace: Diary and survey data from young workers, Motivation and Emotion, 26, 31-55, 2002
11. JiHyeong Choi., EunMin Park, et al.: The Mediating Effect of Ego-resilience in the Relation between Emotional Dissonance and Job Stress in the Emotional Labor, The Korean Psychological Association, 8, 164-164, 2015
12. jungHyun Kim., hyeonJi Kim, et al.: The Moderating Effect of Soothing Ability in the Relationship between Emotional Dissonance and Job Stress of Emotional labors', The Journal of Career Education Research, 26(1), 159-173, 2013
13. Won Seb Cho: The Effect of Coffee Shop Part-timer's Emotional Dissonance on Job Stress, International Journal of Tourism and Hospitality Research, 28(8), 163-172, 2014
14. JungWan Koo., HyunJung Kim, et al.: The factor affecting job stress and psychological well-being of prison officers, International Congress Series, 1294, June, 175-178, 2006
15. MunShik Suh., SangHee Kim, et al.: The Effects on the Customer Orientation and the Service Quality Influenced by Salesperson's Emotional Dissonance and Emotional Exhaustion, Marketing Research, 17(4), 47-7, 2002
16. EunMi Koo: A Study on Child Care Teacher's Physical Health, Mental Health and Burnout, Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare, 15(4), 120-139, 2011
17. KyoungMi Yun., HyeMee Yoon, et al.: Effects of Socio-demographic Characteristics, Emotionality, Health Status, & Organizational Health on Burnout among Teachers of Young Children, Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare, 19(4), 503-528, 2015
18. kyung Ae Woo., SeGon Kim, et al.: A Study on Determining Factors Causing Private Kindergarten Teachers to Transfer, Early Childhood Education Research & Review, 17(2), 265-286, 2013.
19. JungSuk Kim., JongHyang Lee., YoungSook Park., Hyun Joung Jo. et al.: The Recognition of Kindergarten Teachers, Kindergarten Parents and Ordinary People on the Occupational Image of

- Kindergarten Teachers, *Early Childhood Education Research & Review*, 15(3), 459-484, 2011
20. JinWha Lee., SeungYeon Lee, et al.: Relations between Caregivers' Perceptions on Participation in Decision-Making Processes and Organizational Psychological Factors, Job Satisfaction, and Intention to Leave, *The Korean Society for Early Childhood Teacher Education*, 10(1), 229-250, 2006
  21. Thoits P. A., Hewitt L. N: Volunteer work and well-being, *Journal of Health and Social Behavior*, 42(2), 115-131, 2001
  22. Krueger R. F., Hicks B. M., McGue. M: Altruism and antisocial behavior: Independent tendencies, personality correlates, distinct etymologies, *Psychological Science*, 12(5), 397-402, 2001
  23. Middleton D. R: Emotional style: The cultural ordering of emotions, *Journal of the Society for Psychological Anthropology*, 17(2), 187-201, 1989
  24. HyeokGi Kwon., BongGyu Park. et al.: The Effects Of Surface And Deep Acting Of Emotional Labor On Emotional Dissonance And Job Attitudes, *Journal of Human Resource Management Research*, 18(1), 311-325, 2010
  25. Morris J. A., Feldman, D. C: The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor, *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010, 1996
  26. Morris J. A., Feldman D. C: Managing emotions in the workplace, *Journal of Managerial Issues*, 9(3), 257-27, 1997
  27. YoungEun Kim.: The Effects of Emotional Labor on Burnout and Career Commitment of Childcare Teachers, *Journal of Korean Child Care and Education*, 8(6), 57-76, 2012
  28. Kyungjin Jeong., Hyemee Yoon, et al.: Child-Care Teachers' Emotional Labor, Job Stress, Psychological Well-being, and Turnover Intention, *Korea Journal of Child Care and Education*, 96, 129-152, 2016
  29. Freudenberger H. J: Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165, 1974
  30. Maslach, C: Burned-out. *Human Behavior*, 9(5), 16-22, 1976
  31. Maslach, C: Burnout: The cost of caring, Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall, 1982
  32. Brewer E. W., Clippard L. F: Burnout and job satisfaction among student support services personnel, *Human Resource Development Quarterly*, 13(2), 169-186, 2002
  33. Ae Wha Jang.: The effects of the job stress of local government employees on the job involvement, *Business Administration The Graduate School of Government and Business Yonsei University*, 2013
  34. Jeommi Yang., Seungyeon Moon, et al.: The Impact of Occupational Stress on Correctional Officials' Happiness: With Emphasis on occupational burnout and mental health, *Corrective Welfare Study*, 42, 99-131, 2016
  35. KeeYong Hee., HyunSil Kim., ManBok Jo. et al.: Impact of Job Stress of Housing Managers on Psychological Burnout and Mental Health, *Journal of the Korean Academy of Health and Welfare for Elderly*, 6(2), 1-11, 2014
  36. WHO. Basic Documents (45rd ed.). Geneva: Author, 2001
  37. NIOSH: Stress at work DHHS(NIOSH) Publication No. 99-101, 1999, North FM, Syme L, Feeney A, Shipley M, Marmot M. Psychosocial work environment and sickness absence among civil servants: The Whitehall II Study, *Am J Public Health*, 86, 332-340, 1996
  38. HyunOk Lee., OnJu Ju., YoungIm Kim. et al.: An Analysis on Factors Related to the Job Satisfaction of Dental Hygienists at J Region, *Journal of Dental Hygiene Science*, 7(2), 65-72, 2007
  39. Margolis L. B., and Kross W. H., Quinn R: Job Stress: An Unlisted Occupational Hazard, *Journal of Occupational Medicine*, 16(10), 659-661, 1974
  40. Seyle H: Stress without Distress. New York: Sight Books, 1979
  41. French J. R. P., Rogers, W., & Cobb, S: Adjustment as a Person-Environment Fit. 1974, in Hamburg, G. V. and Adams, J. F. eds. *Coping and Adaptation: Interdisciplinary Perception*. New York: Basic Books, 1980
  42. D'Arienzo R. V., Moracco J. C., Krafewski R. J: Stress in teaching. The United states of America, 1992

43. SongYee Kim.: The Influence of Career, Burnout, and Play-teaching Efficacy on the Job Satisfaction of Childcare Teachers, *Korean Journal of Childcare and Education*, 11(1), 481-499, 2015
44. HaeYoung Shin.: Effects of teachers' job stress and belief of efficacy on the quality of teachers' interaction behaviors in child care, Graduate School Yonsei University, 2004.
45. MeeJung Chin., SunWha Ok, et al.: The Mother - role Burden and Psychological Well - being in Mid - life Women, *Family and Environment Research*, 32(5), 1-13, 1993
46. ChaeHo Lee., TaeSoon Kho. et al.: A Study on Health Perception, Health Promoting Lifestyle and Psychological Well-being of Child Care Teachers, *Journal of Early Childhood Education & Educare Administration*, 12(2), 23-40, 2009
47. HeeKyung Kwark: A Study of the Relationship between Happiness, Self-Identity and Teacher's Efficacy Belief, *Teacher-Young Children Interaction*, A graduate of Dongguk University graduate school, 2011
48. SuJin Lee: A Study on the Relationship Between Happy Index, Character Strengths, and Job Satisfaction, Graduate School of Master's Degree in Korea University, 2013
49. Ryff C, D: Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081, 1989
50. Maslach C., Jackson S. E: The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113, 1981
51. MunSuk Kang., HeIk Hwang. et al.: Analysis Job Contents and Perceptions Investigation of Child Teachers, *Journal of Early Childhood Education*, 17(2), 1-23, 2009
52. Clark, E. H: An analysis of occupational stress factors as perceived by public school teachers. Unpublished doctoral dissertation, Auburn University, Auburn, AL, 1980
53. YoungKyu Cho.: A Study on Factors of Child Care Teacher's Job Stress and Effect on Behavioral Outcome, Graduate School, Dong-A University, 2011
54. JoungEun Suh.: The research of child care teachers' teaching strategy, job stress, self-esteem and awareness of infant human right against infant challenging behaviors, Department of Child Welfare Graduate School of Sookmyung Women's University, 2015

•Abstract

## Effects of Emotional Dissonance and Job Burnout on the Psychological Health of the Nursery Teachers

Kwang Il Choi<sup>1)</sup>·Won Jae Lee<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>*Department of Healthcare Management, College of Social Science, Gachon University*

<sup>2)</sup>*Department of Public Health, Graduate School, Gachon University*

This study collected data from 467 nursery teachers and it aimed to investigate the association between mental health and emotional dissonance and job burnout of the day care nursery teachers. Measurement tool was developed, most of the questions having 5-point scale. The data were analyzed structural equation model with the statistical package IBM SPSS 23 and AMOS 21 with 5% percent of significance level. Main results are as follows. First, it was found that emotional dissonance of nursery teachers working in day care centers showed significant effect on the mental health such factors as job-stress (relationships with children and parents and work overload). Second, emotional dissonance were found to have a significant effect on job burnout, too. Third, job burnout had a significant effect on the mental health, job stress and psychological wellbeing. Fourth, job burnout was found to mediate partially on mental health and emotional dissonance. These findings suggest the importance of mental health promotion programs for child care teachers working in the day care centers.

---

**Key Words :** Nursery teacher, Emotional dissonance, Job burnout, Mental health