

보육교사의 외상경험이 조직몰입에 미치는 영향*

The Effect of Childcare Teachers' Traumatic Experience on Teachers' Organizational Commitment

이민희¹

Min Hee Lee¹

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study is to examine the difference between teachers' traumatic experience and teachers' organizational commitment while considering individual differences of the childcare teachers and to investigate the effect of childcare teachers' traumatic experience on organizational commitment.

Methods: This study used an online survey and collected data from 235 respondents. Then the data were analyzed by using a one-way ANOVA test, Scheffe post-hoc analysis, and hierarchical regression analysis.

Results: First, this study found that there was a statistically significant difference between the traumatic experience of childcare teachers and teachers' organizational commitment depending on the age and career stage of the childcare teachers. Second, the childcare experience of childcare teachers showed a positive correlation with experience, and the traumatic experience showed a negative correlation with the organizational commitment. Third, childcare teachers' traumatic experience had a negative effect on normative and continuous immersion, respectively.

Conclusion/Implications: This study contributes to the literature by recognizing the events that occurred in the process of childcare and identified the cause of the decrease in childcare teachers' motivation to work. It also suggests the need for continuous research on traumatic events that childcare teachers' experience during work in order to protect the rights and interests of childcare teachers.

* 본 논문은 2022년 한국보육지원학회 춘계학술대회 포스터 발표한 논문을 수정·보완한 것임.

¹ 제1저자(교신저자)

경희대학교 대학원
아동가족학과 박사수료생

(e-mail : lmb43102@hanmail.net)

key words childcare teacher, traumatic experience, organizational commitment

I. 서론

보육교사는 영유아와의 일차적 접촉을 통해 영유아의 전인적 발달에 영향을 미치는 인적자원으로서 중요하다. 「영유아보육법」에서는 ‘보육교직원 책무’에 대해 보육교직원이 업무를 수행함에 있어 영유아의 생명·안전보호 및 위험방지를 위하여 주의의무를 다하여야 한다(영유아보육법 제18조의 2)고 명시하고 있다. ‘보육교직원’이란 어린이집 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 어린이집의 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자로서 어린이집의 원장 및 보육교사와 그 밖의 직원(영유아보육법 제2

조)을 지칭한다(보건복지부, 2021. 12). 관련 법령에서는 영유아의 생명·안전보호 의무를 강조함과 동시에 영유아의 보호권에 대한 보육교사의 책임을 강조하고 있다. 그래서 보육교사의 정신건강은 영유아에게 직·간접적인 영향을 미칠 수 있으므로 교사들의 정신적 안정은 매우 중요하다(이경자, 문승연, 2015).

그러나 보육업무로 인한 보육교사의 부상이나 질병이환 등의 산업재해가 매년 평균 500건 정도 발생하는 것으로 파악되었다(임진석 등, 2020). 고용노동부와 안전보건공단(2017)에서는 보육교직원의 근무특성에 따른 장시간 근로, 감정노동 수행, 학부모의 언어적·신체적 폭력, 민원 등이 보육교직원의 직무관련, 정신건강, 신체건강에 부정적 영향을 미치고 있다고 보고하였다. 최근 몇 년 간 보육업무로 인해 발생한 보육교직원의 잇따른 자살 사건은 사회적으로 논란이 되고 있다. 이와 같은 사회적 문제가 발생한 데에는 보육현장에서의 경험이 보육교사의 개인의 삶의 위기나 직업윤리를 뒤흔드는 사건으로 인식되어지는 심각함을 지니고 있음을 짐작할 수 있다.

Calhoun와 Tedeschi(2006)는 외상경험이 기존의 목표와 신념, 세계관을 뒤흔드는 사건으로 극심한 무력감과 부정적인 정서적 결과를 유발하는 것으로 정의하였다. 외상경험은 죽음, 상해, 성폭력 등 직·간접적인 형태로 경험하는 외상사건, 미국의 9.11 테러와 같은 사회 문화적 특성의 외상사건, 직업상 외상사건에 반복적으로 노출되는 상황으로 DSM-5에서 설명되고 있다(Dailey et al., 2014). 외상과 관련된 연구들은 주로 소방공무원, 경찰관, 간호사 등 피해자들의 원조업무를 담당하는 직업군을 대상으로 이루어지고 있다(노인숙, 2020; 부찬주, 조운오, 2018; 이숙 등, 2018). 반면 보육교사를 대상으로 외상사건을 심층적으로 다룬 연구는 거의 이루어지지 않고 있는데, 보육교사가 보육현장에서 경험하는 사건이 DSM(정신질환 진단 및 통계 편람)에서 외상 후 스트레스를 진단하는 기준인 외상사건에 부합되지 못하였기 때문인 것으로 사료된다.

최근 일부 연구자들은 외상경험의 일반적 개념을 확장시켜 업무에서의 실패, 조직·집단에서의 체면 손상, 수치심 경험 등의 생활사건(서영석 등, 2012), COVID-19와 같은 사회재난 형태(Bridgland et al., 2021)등의 일상생활에서 흔히 경험할 수 있는 사건을 포함시켰다. 이들의 연구를 통해 사건을 ‘외상적’으로 정의하는 것은, 직업적 업무특성으로 인해 경험할 수 있는 상황을 개인의 주관적 해석에 따라 상이할 것으로 추측된다. 이에 본 연구에서는 보육교사가 보육현장에서 경험할 수 있는 다양한 부정적인 상황을 ‘외상경험’으로 총칭하고자 한다.

즉, 보육교사의 외상경험은 보육교사가 보육현장에서 경험하는 일들로 인해 개인의 신체적·심리적 건강에 부정적인 영향을 미치는 사건을 뜻한다. 보육교사와 유사한 업무 특성을 지닌 중·고등학교 교사를 대상으로 한 연구(Matsela & Kirsten, 2014)에서 기관장, 동료, 학부모, 학생들로부터 폭력이나 괴롭힘 등이 교사의 신체·심리적 측면에 악영향을 미친 것으로 나타났다. 또한 유치원 교사는 학부모와 관계의 어려움 속에서 두려움, 자책감 등의 부정적인 감정 변화를 보였다(김보영, 김현주, 2013). 이러한 실증적 연구를 통해 일반적으로 외상사건이라고 정의되지 않는 사건들이 보육교사의 신체적, 심리적 건강에 부정적인 영향을 미치는 외상으로 인식될 수 있을 것으로 판단됨으로 보육교사가 보육현장에서 겪게 되는 상황을 외상사건으로 정의한 연구의 필요성을 제기한다.

보육현장에서 보육교사가 경험할 수 있는 외상경험으로 영유아의 안전사고와 학부모의 반응, 과중한 업무수행, 동료 교사 및 교직원과의 갈등, 영유아의 돌발행동 경험 등으로 분류할 수 있다(장수진, 구훈정, 2019; 정선영, 조안나, 2019; 주봉관, 2008). 특히, 보육현장에서 COVID-19와 같

은 전염병을 대처한 보육교사들이 두려움과 공포, 스트레스, 죄책감, 확진교사에 대한 감정이입 등의 부정적인 정서를 경험하고 있는 것으로 나타났다(최예린, 2020). 이처럼 보육교사들은 다양한 외상사건에 노출되어 있음에도 불구하고 보육교사가 보육현장에서 경험하게 되는 복합적인 상황들을 다루지 못하고 있다는 한계를 보여준다. 따라서 보육교사가 보육현장에서 직·간접적으로 경험하게 되는 외상사건에 대해 주목할 필요가 있다.

보육현장에서의 보육교사는 영유아에게 질 높은 보육환경을 제공하기 위해 다양한 업무를 수행해야 하는 전문인이다. 전문인은 전문분야의 사회화 과정을 통해 이미 그 분야에 대해 몰입되어 있다(이혜원, 2011). 보육교사의 역할과 기능에 대한 연구들이 이루어지고 있는데 이를 살펴보는 방법 중 하나는 조직몰입의 정도를 살펴보는 것이다. 조직몰입은 자신과 조직을 동일시하고 조직에 몰두하여(Mowday et al., 1979) 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념과 수용, 조직을 위해 노력하려는 의지, 조직의 구성원으로 남고자 하는 욕구 등을 포함한다(이영희, 2005). 따라서 보육교사 조직몰입은 교사가 근무하고 있는 어린이집에 애착을 가지고 기관에 남아 조직이 지향하는 목표와 가치를 위해 자발적으로 노력하고 헌신하는 것으로 정의 할 수 있다. Jackson과 Stevens(2022)는 외상을 경험한 교사들을 조사한 결과 지각과 병가 횟수가 빈번한 것으로 나타났는데 이는 교사의 퇴사 및 이직 의도와 관련이 있을 것으로 제언하였다. 또한 보육교직원 운영 실태를 조사한 연구(유해미 등, 2018)에서 보육교사가 조사 당시 근무하고 있는 어린이집의 근무경력은 평균 3년 1개월 이었으며, 2017년 한 해 동안 사직한 교사가 있는 어린이집의 비율은 67.3%인 것으로 나타났다. 이러한 통계적 사실은 보육교사가 보육 현장에서 지속적으로 근무하지 않는다는 것을 반증하고 있다.

심리적 속성으로 간주되는 조직몰입은 조직의 효과성을 나타내는 유용한 지표로써(Steers, 1977), 조직몰입도가 높으면 조직원들에게 직무동기가 부여되어 조직에 긍정적인 행동을 할 것으로 기대할 수 있다(Porter et al., 1974). 특히 영유아를 보호하고 교육해야 되는 목적을 지니고 양질의 보육서비스를 도모해야하는 보육교사의 조직 효율성 증대를 위해(방성옥, 안지혜, 2021) 높은 조직몰입도가 요구된다. 보육교사의 조직몰입에 영향을 주는 요인을 다룬 선행 연구들(김정희, 김동춘, 2010; 정다운, 문혁준, 2009)에서 보육교사의 연령, 학력, 보육경력 등과 같은 사회 인구학적 변인의 중요성을 보고하였다. 이에 본 연구는 보육교사의 개인변인이 조직몰입과 관계가 있을 것으로 예측하고 변인간의 관계를 분석해 보고자 한다. 또한 치과위생사들이 근무 환경 내에서 경험하는 외상경험이 조직몰입을 저하시키는 것을 검증한 연구(정애진, 장경애, 2020)를 통해 보육교사의 외상경험이 교사의 조직몰입 정도를 저하시키는 요인으로 작용할 것으로 예측해 볼 수 있다.

그러나 보육교사의 외상경험과 조직몰입과의 관계를 설명하는 연구는 거의 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구는 보육교사의 개인변인에 따른 외상경험과 조직몰입의 차이와 보육교사의 외상경험이 조직몰입에 영향력을 나타내는지 알아보며 보육업무 수행 중에 발생하는 외상경험을 예방하고, 근무환경 재정비를 통해 조직몰입도를 높이기 위한 기초자료로 제공하고자 한다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 보육교사들의 개인변인(연령, 최종학력, 교사경력)에 따른 외상경험과 조직몰입은 어떠한가?
- 둘째, 보육교사들의 개인변인(연령, 최종학력, 교사경력), 외상경험, 조직몰입 간의 관계는 어떠한가?
- 셋째, 보육교사들의 외상경험이 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 보육교사를 대상으로 2022년 3월 18일 부터 3월 30일까지 Google 온라인 설문을 배포하였으며, 연구의 목적과 자발적 연구 참여를 위해 언제든지 설문 참여를 중단할 수 있음을 안내하였다. 이에 총 242명의 교사가 설문에 참여하였으며, 연구 참여에 대한 답례로 응답자들에게 온라인 기프트콘을 전송하였다. 연구대상은 외상경험 관련 문항 중 ‘우리 반에서 일어남’에 한 개 이상 답하지 않은 응답자를 제외하고 총 235명의 자료를 최종 연구에 사용하였다. 보육교사의 연령은 20대 85명(36.2%), 40대 이상 80명(34%), 30대 70명(29.8%) 순으로 나타났다. 최종학력 문항에 4년제 대학교 졸업 101명(43%), 전문대 졸업 88명(37.4%), 대학원 이상 졸업 40명(17%), 고등학교 졸업 6명(2.6%) 순으로 나타났다. 보육교사의 경력은 전순득과 조성제(2022)의 연구에 근거하여 3년 단위로 군집화 하였으며 10년 이상 77명(32.8%), 3년 이하 57명(24.3%), 4년 이상 7년 미만 54명(23.0%), 7년 이상 10년 미만 47명(20%) 순으로 나타났다.

2. 측정도구

1) 보육교사의 외상경험

보육교사의 외상경험을 측정하기 위해 장수진(2019)이 개발한 도구를 사용하였다. 장수진(2019)의 연구에 근거하여 응답자에게 ‘(a)우리 반에서 일어남’, ‘(b)목격했음’, ‘(c)얘기들음’, ‘(d)해당없음’의 응답 항목 중 해당하는 항목에 체크하도록 하였다. 본 도구는 총 26문항으로 영유아를 책임지고 돌보아야 하는 보육교사의 특성 상 1번, 2번, 3번, 4번, 5번, 7번, 8번, 9번, 10번, 11번, 12번, 14번, 15번 문항은 영유아에게 일어난 사건을 목격한 경우(b: 목격했음)까지 긍정 응답(1점)으로 간주하였다. 그 외 문항은 직접 경험한 것으로 체크한 응답(a: 우리 반에서 일어남)을 1점으로, 나머지 응답(b~d)은 0점으로 코드화하는 이분화 문항으로 채점하였다. 가능한 점수범위는 1점~26점으로 점수가 높을수록 보육교사의 외상경험 정도가 높음을 의미한다. 보육교사의 외상경험 예시 문항은 “실외 활동 또는 견학 중 사고”, “안전사고 전달 과정에서 부모님의 비난을 경험함”, “부모님으로부터 정서적 괴롭힘을 당함(고성, 녹음, 욕설 등)” 등이다. 본 척도의 *Kuder-Richardson 20(KR20)*는 .75로 나타났다.

표 1. 외상경험 측정도구의 문항구성 및 측정방법

문항 번호(문항 수)	응답 항목	배점
1,2,3,4,5,7,8,9,10,11,12,14,15 (13문항)	(a)우리 반에서 일어남, (b)목격했음 (c)얘기들음, (d)해당없음	1점 0점
6,13,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26 (13문항)	(a)우리 반에서 일어남 (b)목격했음, (c)얘기들음, (d)해당없음	1점 0점

2) 보육교사의 조직몰입

보육교사의 조직몰입 척도는 Allen과 Meyer(1990)의 연구에서 사용한 도구를 어린이집의 조직에 맞게 수정, 보완한 선행연구(김옥주, 2021; 정미영, 2010)에서 사용한 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 보육교사의 조직몰입은 정서적 몰입(8문항), 지속적 몰입(8문항), 규범적 몰입(7문항)의 세 개의 하위영역으로 나뉜다. 총 23문항으로 역채점 문항은 역코딩하여 분석하였다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘별로 그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘대체로 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 척도 상에서 평정하게 되어 있다. 가능한 점수범위는 23점~115점으로 점수가 높을수록 보육교사의 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 정서적 몰입 예시 문항은 “나는 어린이집에 강한 소속감을 느낀다.”, 지속적 몰입 예시 문항은 “미래를 볼 때 현재 근무하는 어린이집을 그만두는 것은 나에게 큰 손실이다.”, 규범적 몰입 예시 문항은 “나는 현재의 어린이집에서 많은 도움을 받고 있다.” 등이다. 본 척도의 Cronbach's α 는 .88로 나타났으며, 하위요인별 정서적 몰입 .80, 지속적 몰입 .72, 규범적 몰입 .78이었다.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 21.0을 사용하여 분석하였다. 먼저, 인구사회학적 특성을 분석하기 위한 기술통계와 각 도구의 신뢰도를 검증하였다. 첫째, 보육교사의 개인변인에 따른 외상경험, 조직몰입과의 차이를 검증하기 위해 일원배치 분산분석(one-way ANOVA), Scheffe 사후분석을 실시하였다. 둘째, 보육교사의 개인변인, 외상경험, 조직몰입의 관계성을 검증하기 위해 상관분석을 실시하였다. 셋째, 주요변인간의 영향력을 검증하기 위해 위계적 회귀분석의 통계기법을 사용하였다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 보육교사의 개인변인에 따른 외상경험, 조직몰입의 차이

보육교사의 개인변인에 따라 외상경험과 조직몰입의 평균이 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원배치 분산분석을 실시하였다. 보육교사의 개인변인(연령, 최종학력, 경력)에 따른 외상경험의 차이는 <표 2>와 같다. 교사의 연령, 경력에 따른 외상경험의 차이는 통계적으로 유의하였으나 교사의 최종학력에 따른 차이는 유의하지 않았다. 연령은 30세 이상에서 40세 미만 교사의 평균이 7.16으로 가장 높았고, 40세 이상($M=6.50$), 20세 이상 30세 미만($M=5.87$) 순으로 높게 나타났다($F=3.34, p<.05$). 교사의 연령에 대한 사후검증 결과 20세 이상 30세 미만 교사보다 30세 이상 40세 미만 교사의 외상경험 정도가 더 높은 것으로 나타났다.

보육교사의 경력은 7년 이상 10년 미만 교사의 평균($M=7.83$)이 가장 높았고, 10년 이상($M=7.00$), 4년 이상 7년 미만($M=6.02$), 3년 이하($M=5.05$) 순으로 높게 나타났다($F=8.824, p<.001$). 사후검증 결과 7년 이상 10년 미만 경력교사와 10년 이상 경력교사보다 3년 이하 경력교사의 외상경험은 낮은 것으로 나타났다.

표 2. 보육교사 개인변인에 따른 외상경험의 차이 (N = 235)

개인변인	구분	N	M	SD	F(p)	Scheffe
교사 연령	20세 이상 - 30세 미만 ^a	85	5.87	2.73	3.34* (.037)	a < b
	30세 이상 - 40세 미만 ^b	70	7.16	3.55		
	40세 이상 ^c	80	6.50	3.02		
최종학력	고등학교 졸업	6	7.83	3.31	1.53 (.208)	-
	전문대학 졸업	88	6.31	2.92		
	4년제 대학교 졸업	101	6.22	2.90		
	대학원 이상	40	7.25	3.92		
교사 경력	3년 이하 ^a	57	5.05	2.62	8.82*** (.000)	a < c, d b < d
	4년 이상 - 7년 미만 ^b	54	6.02	2.42		
	7년 이상 - 10년 미만 ^c	47	7.83	3.96		
	10년 이상 ^d	77	7.00	2.87		

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

보육교사의 개인변인(연령, 최종학력, 경력)에 따른 조직몰입의 차이는 <표 3>과 같다. 교사의 연령, 경력에 따른 조직몰입의 차이는 통계적으로 유의하였으나 교사의 최종학력에 따른 차이는 유의하지 않았다. 연령은 40세 이상 교사의 평균이 76.91로 가장 높았고($F = 6.635, p < .01$), 20세 이상 30 미만($M = 76.59$), 30세 이상 40세 미만($M = 70.74$) 순으로 높게 나타났다. 교사의 연령에 대한 사후검증 결과 30세 이상 40세 미만 교사보다 20세 이상 30세 미만 교사와 40세 이상 교사의 조직몰입 정도가 높은 것으로 나타났다.

교사의 경력은 3년 이하 교사의 평균이 77.54로 가장 높았고($F = 2.980, p < .05$), 10년 이상($M = 76.32$), 4년 이상 7년 미만($M = 73.20$), 7년 이상 10년 미만($M = 72.00$) 순으로 높게 나타났다. 그러나 사후검증 결과 통계적으로 유의한 집단간 차이는 나타내지 않았다.

표 3. 보육교사 개인변인에 따른 조직몰입이 차이 (N = 235)

개인변인	구분	N	M	SD	F(p)	Scheffe
교사 연령	20세 이상 - 30세 미만 ^a	85	76.59	10.31	6.64** (.002)	b < a, c
	30세 이상 - 40세 미만 ^b	70	70.74	11.40		
	40세 이상 ^c	80	76.91	12.90		
최종학력	고등학교 졸업	6	76.00	11.70	.72 (.542)	-
	전문대학 졸업	88	73.94	11.76		
	4년제 대학교 졸업	101	74.88	11.13		
	대학원 이상	40	77.23	13.78		
교사 경력	3년 이하	57	77.54	9.47	2.98* (.032)	-
	4년 이상 - 7년 미만	54	73.20	11.80		
	7년 이상 - 10년 미만	47	72.00	9.50		
	10년 이상	77	76.32	14.10		

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

2. 보육교사의 개인변인, 외상경험, 조직몰입 간의 관계

보육교사의 일반적 특성 중 교사의 보육경력은 교사의 외상경험과의 관계에서 정적상관($r =$

.264, $p < .05$)을 보였다. 이는 보육교사의 경력이 많을수록 외상경험 정도가 높아짐을 의미한다. 보육교사의 외상경험과 조직몰입 전체와의 관계는 -.152로 부적 상관을 보였으며, 조직몰입의 하위영역 중 지속적 몰입($r = -.133, p < .05$)과 규범적 몰입($r = -.207, p < .01$)과의 관계에서 부적 상관을 보였다. 이는 교사의 외상경험이 높을수록 조직몰입은 낮아진다는 것을 알 수 있다.

표 4. 주요 변수의 상관분석 결과

변수	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1.00							
2	.12	1.00						
3	.63**	.22**	1.00					
4	.07	.05	.23**	1.00				
5	.05	.08	.02	-.15*	1.00			
6	.15*	.13	.07	-.06	.82**	1.00		
7	-.05	.03	-.04	-.13*	.90**	.61**	1.00	
8	.03	.04	.04	-.21**	.85**	.48**	.71**	1.00

1. 교사 연령, 2. 교사 최종 학력, 3. 교사 경력, 4. 외상경험, 5. 조직몰입 전체, 6. 정서적 몰입, 7. 지속적 몰입, 8. 규범적 몰입

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

3. 보육교사의 외상경험이 조직몰입에 미치는 영향

1) 보육교사의 외상경험이 조직몰입에 미치는 영향

보육교사의 외상경험이 조직몰입 전체에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모형 1에는 보육교사의 개인변인 중 연령, 학력, 경력을 투입하고, 모형 2에는 외상경험을 추가로 투입하였다. 모든 변인의 공차한계는 1이하, VIF 계수 10미만으로 분석을 함에 있어 문제는 없는 것으로 나타났다. 보육교사의 개인변인(연령, 최종학력, 경력)을 통제변인으로 설정하고 보육교사의 외상경험과 조직몰입 전체에 미치는 영향력에 대해 알아보았다. 그 결과, 모형 1과 모형 2에서 통제변인은 통계적으로 유의하지 않았다. 모형 2에서 보육교사의 외상경험을 추가로 투입한 결과 조직몰입 전체에 부적 영향($\beta = -.16$)을 미치고 3.4%의 설명력을 나타냈다.

표 5. 보육교사 외상경험이 조직몰입 전체에 미치는 영향

($N = 235$)

	교사의 조직몰입(전체)			
	모형 1		모형 2	
	β	β	β	β
교사 연령	.08	.06	.05	.04
최종학력	1.23	.08	1.23	.08
교사 경력	-.07	-.03	.04	.02
외상경험			-.62	-.16*
R ²	.009		.034	
ΔR^2			.017*	

* $p < .05$.

2) 보육교사의 외상경험이 조직몰입에 하위영역에 미치는 영향

보육교사의 외상경험이 조직몰입 하위영역에 미치는 영향력을 검증하기 위해 상관분석에서 유의미한 결과가 나타난 규범적 몰입, 지속적 몰입에 미치는 영향을 알아보았다. 변인의 공차한계는 1이하, VIF 계수 10미만으로 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다. 먼저, 보육교사의 개인변인(연령, 최종학력, 경력)을 통제변인으로 설정하고 보육교사의 외상경험과 규범적 몰입에 미치는 영향을 검증하였다. 그 결과, 모형 1과 모형 2에서 통제변인은 통계적으로 유의하지 않았다. 모형 2에서 보육교사의 외상경험을 추가로 투입한 결과 보육교사의 외상경험이 규범적 몰입에 부적 영향($\beta = -.23$)을 미치고 10%의 설명력을 나타냈다.

표 6. 보육교사 외상경험이 규범적 몰입에 미치는 영향 (N = 235)

	규범적 몰입			
	모형 1		모형 2	
	β	β	β	β
교사 연령	.01	.02	-.01	-.01
최종학력	.22	.04	.21	.04
교사 경력	.02	.02	.07	.10
외상경험			-.33	-.23**
R ²	.003		.10	
Δ R ²			.04**	

** $p < .01$.

보육교사의 외상경험이 지속적 몰입에 미치는 영향을 검증한 결과, 모형 1과 모형 2에서 통제변인은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 모형 2에서 보육교사의 외상경험을 추가로 투입한 결과 보육교사의 외상경험이 지속적 몰입에 부적 영향($\beta = -.14$)을 미치고 2%의 설명력을 나타냈다.

표 7. 보육교사 외상경험이 지속적 몰입에 미치는 영향 (N = 235)

	지속적 몰입			
	모형 1		모형 2	
	β	β	β	β
교사 연령	-.02	-.04	-.03	-.06
최종학력	.26	.04	.26	.04
교사 경력	-.02	-.03	.01	.02
외상경험			-.20	-.14*
R ²	.004		.02	
Δ R ²			.004*	

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 개인변인에 따른 보육교사의 외상경험, 조직몰입의 차이와 보육교사의 외상경험이 조직몰입에 미치는 영향력을 확인하고자 하였다. 연구를 위해 총 235명의 보육교사를 대상으로 분석하였으며, 온라인 설문을 통해 수집되었다. 본 연구의 분석결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 개인변인에 따른 외상경험, 조직몰입의 차이를 검증하였다. 먼저, 보육교사의 개인변인에 따른 외상경험의 차이를 살펴보았다. 그 결과 보육교사의 외상경험은 보육교사의 연령, 경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 30세 이상 40세 미만 보육교사와 7년 이상 10년 미만의 경력을 지닌 교사의 외상경험이 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 치과위생사의 개인변인에 따른 외상경험의 차이를 보인 연구(최미현, 배현숙, 2015)와 유사한 맥락이다. 즉, 보육경력이 오래된 교사는 경력이 쌓인 기간만큼 교사의 연령은 높아진다. 그리고 보육경력이 쌓이는 기간 동안에 보육교사는 다양한 상황에 노출되어 있다. 이는 영유아의 안전사고, 학부모의 민원, 원장 및 동료교사와의 갈등상황 등을 실제로 경험하거나 대리 경험하는 기간이 많아짐으로써 보육교사의 외상경험이 높아지는 것으로 설명될 수 있다. 따라서 보육교사가 경험하는 외상사건을 파악하는데 중요함을 시사한다.

이미 한국보육진흥원과 육아종합지원센터에서는 보육교사의 정서적 안정을 위해 마음성장 프로젝트와 상담서비스를 지원하고 있다. 그러나 본 연구에서는 이러한 연구결과를 토대로 관련 전문기관에서 보육교사의 외상에 관심을 가지고 외상사건으로 인해 발생한 부정적인 감정을 완화시킬 수 있는 서비스가 추가적으로 제공 될 수 있도록 제안하고자 한다. 또한 보육교사들이 지원받을 수 있는 서비스의 접근성을 높이기 위한 홍보와 교사의 지속적인 참여를 위해 어린이 집에서 기관장의 적극적인 지원이 필요하다.

다음으로 보육교사의 개인변인에 따른 조직몰입의 차이를 살펴보았다. 그 결과 40세 이상 보육교사들의 조직몰입이 가장 높았으며 30세 이상 40세 미만 보육교사들의 조직몰입 정도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 연령에 따른 조직몰입의 차이를 검증한 고태순과 김종석(2010)의 연구와 일부분 일치한다. 교사의 연령이 높을수록 보육업무 외에 다양한 상황들에 대한 경험이 많을 것이다. 그렇기 때문에 교사의 연령이 높을수록 갈등상황을 유연하게 대처하고 어려움을 극복하여 조직몰입도가 높은 것으로 사료된다. 보육기관은 20대, 30대 등 다양한 연령층의 교사들이 협력하여 업무를 수행 곳이다. 따라서 보육기관 내에서의 교사들에게 멘토링, 힐링프로그램 등과 같은 비공식적 모임의 지원은 조직에 대한 애착형성과 보육업무 수행을 위해 필요한 기술 및 새로운 정보를 습득할 수 있도록 도와주어 조직몰입을 향상시켜 줄 것으로 판단된다.

둘째, 보육교사의 개인변인과 보육교사의 외상경험, 조직몰입 간의 관계를 살펴보았다. 먼저, 보육교사의 보육경력에 따른 교사의 외상경험과의 관계에서 정적상관을 나타냈다. 반면 보육교사의 연령과 최종학력은 교사의 외상경험과의 관계에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 지역사회 정신건강서비스 기관 종사자들을 대상으로 한 변유경과 이지하(2018)의 연구결과를

지지한다. 다음으로 보육교사의 외상경험과 조직몰입 전체와의 관계는 부적상관을 보였다. 보육교사의 외상경험은 조직몰입의 하위영역 중 지속적 몰입, 규범적 몰입과의 관계에서 부적상관을 나타냈다. 사회복지사를 대상으로 한 연구(최은정 등, 2015)에서 외상경험이 규범적 몰입과의 관계는 유의하지 않았으며, 정서몰입에는 부적상관을 나타낸 결과와 상반된다. 이는 본연구와 조사대상, 측정변수, 외상경험의 측정도구가 다르기 때문에 연구의 결과가 상이한 것으로 사료된다.

셋째, 보육교사의 외상경험이 보육교사의 조직몰입에 영향을 미치는 영향을 살펴보았다. 그 결과 보육교사의 외상경험이 보육교사의 조직몰입 전체에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사의 외상경험이 조직몰입의 하위영역에 미치는 영향을 검증하기 위해 외상경험과 상관관계를 나타낸 규범적 몰입과 지속적 몰입에 대한 영향력을 살펴보았다. 검증 결과 보육교사의 외상경험은 규범적 몰입과 지속적 몰입 각각에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합해보면 보육교사의 외상경험은 근무하고 있는 보육기관의 재직여부에 대한 의무감과 보육현장에 남고 싶은 심리적 상태를 저하시키는데 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 사회복지 종사자들을 대상으로 한 이정은과 조영은(2008)의 연구에서도 업무 수행 중 경험한 외상이 조직몰입의 저하, 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다. 본 연구에서도 보육교사의 외상경험이 조직 차원의 결과로 까지 이어질 수 있다는 것을 확인할 수 있었다. 이에 보육현장에서 경험하게 되는 다양한 외상사건으로부터 보육교사들을 보호하기 위한 사회적 지지가 필요하다. 따라서 한국보육진흥원, 육아종합지원센터, 국가인권위원회 등 관련 전문기관이 협업하여 심리 검사 및 상담, 법률상담, 보육교사에 대한 인식개선을 위한 보육교사 권익관련 부모교육 등의 다차원적인 지원이 강구되어야 한다.

본 연구 결과를 통해 보육현장에서 겪은 보육교사의 외상경험은 보육교사의 조직몰입에 영향을 주는 위험요인임을 확인할 수 있었다. 이러한 연구 결과는 보육업무를 수행하는 과정에서 발생하는 사건들을 외상으로 인지하고 보육교사의 근로 의욕 저하의 원인을 파악하였다는 것에 의의가 있다. 또한 보육교직원의 정신건강을 진단하고 조직에 대한 심리적 애착형성을 위한 보호요인을 파악하기 위한 기초자료가 될 수 있을 것이다.

앞에서 살펴보았듯이 보육교사는 영유아의 전인발달을 위한 업무의 다양성과 함께 장시간의 보육시간, 낮은 임금, 예상치 못한 학부모의 반응, 평가제 등의 과중한 업무, 원장이나 동료와의 의견차이로 인한 감정노동 등으로 건강을 위협받고 있다. 그러나 현행 「영유아보육법」에서는 보수교육, 지도 및 감독, 결격사유 등에 대한 내용이 명시되고 있을 뿐 보육교사가 제도적 차원에서 신체·정신적 건강의 권리를 보장 받을 수 있는 조항은 없다. 따라서 보육교사가 영유아에게 질 높은 교육환경을 제공할 수 있도록 외상사건으로부터 교사를 보호 할 수 있는 안전망 구축의 필요성이 제기된다. 어린이집에서 원장은 보육교사와의 상담 및 익명 건의함을 운영하여 보육업무 내 어려움을 공유하고 보육환경 개선의 노력이 필요하다. 나아가 보육교사의 권익보호를 위한 법적, 제도적 장치 마련을 위해 보육현장에서 발생하는 외상사건에 대한 지속적인 연구가 이루어져야 한다.

본 연구의 결과를 토대로 후속연구에 대한 방향을 제언하면 다음과 같다. 첫째, 보육현장에서 외상경험을 경험한 조사대상의 표집에 어려움으로 무작위 표집이 이루어졌다는 한계를 지닌다.

후속연구에서는 보육교사의 외상경험 여부를 사전조사하여 연구에 적합한 대상자를 선정한다면 보다 더 심도 있는 연구가 될 것이다.

둘째, 본 연구에서는 보육교사의 개인변인으로 연령, 최종학력, 경력만을 선정하여 외상경험이 조직몰입에 미치는 영향력을 연구하였다는 한계를 지닌다. 외상경험과 조직몰입은 기관유형, 담당연령, 결혼유무에 따라서 차이를 보일 수 있을 것으로 예측해볼 수 있다. 더불어 보육교사의 외상경험은 조직몰입 저하라는 부정적인 결과를 가져올 뿐만이 아니라 이직의도, 소진 등의 조직체계와 개인의 정서적 문제에도 영향을 미칠 수 있을 것이다. 이에 후속 연구에서는 보육교사의 개인변인을 추가하여 외상경험과 조직몰입 간의 관계에서 직·간접적인 영향을 미치는 요인을 고려한 연구가 필요하다.

셋째, 보육교사가 보육현장에서 겪는 외상경험에 대해 명확하게 측정할 수 있는 척도개발이 시급하다. 후속 연구에서는 보육교사가 보육현장에서 경험한 다양한 외상사건들을 측정할 수 있는 도구가 개발되어 사실적인 접근을 통한 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 고용노동부, 안전보건공단 (2017). 「보육교사」 직업건강 가이드라인. 안전보건공단 직업건강실.
- 고태순, 김종석 (2010). 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 65, 19-35.
- 김보영, 김현주 (2013). 교사-부모 관계에서 경험하는 유치원 교사의 어려움. **한국보육지원학회지**, 9(6), 73-106.
- 김옥주 (2021). 보육교사의 감정노동, 교사효능감, 조직몰입의 구조적 관계 : 교사 경력에 따른 다집단 분석. 단국대학교 박사학위논문.
- 김정희, 김동춘 (2010). 영유아교사의 조직몰입에 대한 사회 인구학적 변인, 조직커뮤니케이션 만족의 영향. **유아교육연구**, 30(2), 167-191. <https://doi.org/10.18023/kjece.2010.30.2.008>
- 노인숙 (2020). 소방공무원의 외상사건 경험, 외상 후 스트레스와 직무 만족 관계. **한국융합과학회지**, 9(3), 421-433. <https://doi.org/10.24826/KSCS.9.3.26>
- 방성옥, 안지혜 (2021). 보육교사의 감정노동과 심리적 소진이 조직몰입에 미치는 영향. **아동중심실천연구**, 16(1), 20-38. <https://doi.org/10.53526/KACP.2021.16.1.20>
- 변유경, 이지하 (2018). 지역사회 정신건강서비스 기관 종사자의 직무외상 경험이 외상 후 성장에 미치는 영향: 낙관성과 수퍼비전 기능의 조절효과를 중심으로. **사회과학연구**, 29(1), 23-45. <https://doi.org/10.16881/jss.2018.01.29.1.23>
- 보건복지부 (2021.12). **영유아보육법**. <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20211209&lsiSeq=232561#0000>에서 2022년 4월 2일 인출
- 부찬주, 조운오 (2018). 경찰관의 외상 후 스트레스와 자살생각에 관한 연구. **한국경찰연구**, 17(4), 105-132. <https://doi.org/10.38084/2018.17.4.5>

- 서영석, 조화진, 안하얀, 이정선 (2012). 한국인이 경험한 외상사건: 종류 및 발생률. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 24(3), 671-701.
- 유해미, 강은진, 권미경, 박진아, 김동훈, 김근진, 등 (2018). **2018년 전국보육실태조사 - 어린이 집조사 보고**(연구보고서 2018-27). 세종: 보건복지부. <https://repo.kicce.re.kr/handle/2019.oak/1590>에서 2022년 8월 5일 인출
- 이경자, 문승연 (2015). 보육교사의 외상 후 스트레스가 정신건강에 미치는 영향 : 정서조절곤란의 매개효과. **한국영유아보육학**, 91, 63-89.
- 이숙, 권문경, 김연정 (2018). 간호사의 외상후성장, 외상사건경험 및 인지정서조절 간 관계. **스트레스연구**, 26(1), 31-37. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.31>
- 이영희 (2005). 학교 특성이 교사의 조직몰입에 미치는 영향. 동국대학교 박사학위논문.
- 이정은, 조영은 (2008). 클라이언트 폭력과 사회복지 종사자의 스트레스, 소진, 조직몰입 및 이직의도의 구조적 관계. **한국사회복지조사연구**, 19, 83-104.
- 이혜원 (2011). 보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. **한국유아교육·보육복지연구**, 15(2), 109-126.
- 임진석, 정성춘, 권용준, 김근진, 도남희, 이재희, 최윤경 (2020). 보육교사의 산업재해 현황 및 사례에 관한 연구. **한국보육지원학회지**, 16(4), 73-92. <https://doi.org/10.14698/jkce.2020.16.04.073>
- 장수진 (2019). 보육교사의 안전사고 스트레스가 외상 후 스트레스 증상에 미치는 영향. 한신대학교 석사학위논문.
- 장수진, 구훈정 (2019). 보육교사의 안전사고 스트레스가 외상 후 스트레스 증상에 미치는 영향에 대한 연구. **인지행동치료**, 19(3), 355-377. <https://doi.org/10.33703/cbtk.2019.19.3.355>
- 전순득, 조성제 (2022). 보육교사가 지각하는 교수몰입이 행복감에 미치는 영향. **한국산학기술학회 논문지**, 23(1), 340-347. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2022.23.1.340>
- 정다운, 문혁준 (2009). 보육교사의 개인특성 및 보육시설의 조직특성이 조직갈등과 조직몰입에 미치는 영향. **유아교육연구**, 29(5), 163-183. <https://doi.org/10.18023/kjece.2009.29.5.008>
- 정미영 (2010). 보육교사가 지각한 시설장의 서번트 리더십 특성이 시설장 신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향. 국민대학교 석사학위논문.
- 정선영, 조안나. (2019). 보육교사-학부모 간 의사소통 어려움과 직무만족도가 보육교사의 정서노동에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 15(5), 87-111. <https://doi.org/10.14698/jkce.2019.15.05.087>
- 정애진, 장경애 (2020). 언어폭력경험이 외상 후 스트레스, 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향. **한국구강보건과학회지**, 8(1), 23-29. <https://doi.org/10.33615/jkohs.2020.8.1.23>
- 주봉관 (2008). 유아교사의 사기에 관한 연구, 중앙대학교 박사학위논문.
- 최미현, 배현숙 (2015). 진료실 안전사고에 의한 치과위생사의 외상 경험 실태 및 예방 실천에 관한 연구. **치위생과학회지**, 15(6), 845-850. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.6.845>
- 최예린 (2020). 코로나 19에 대한 보육교사의 정서적 경험과 달라진 어린이집 일상에 관한 연구. **한국유아교육연구**, 22(1), 253-279. <https://doi.org/10.15409/riece.2020.22.1.12>
- 최은정, 양정남, 박순희 (2015). 클라이언트의 폭력을 경험한 사회복지사의 스트레스, 우울, 조직

- 몰입에 관한 연구: 스트레스와 우울의 매개효과를 중심으로. *정신건강과 사회복지*, 43(1), 83-110.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bridgland, V. M. E., Moeck, E. K., Green, D. M., Swain, T. L., Nayda, D. M., Matson, L. A., et al. (2021). Why the COVID-19 pandemic is a traumatic stressor. *Plos One*, 16(1), 1-15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0240146>
- Calhoun, L. G., & Tedeschi, R. G. (2006). The foundations of posttraumatic growth: An expended framework. In L. G. Calhoun, & R. G. Tedeschi(Eds.), *Handbook of posttraumatic growth: Research & practice*(pp. 1-23). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dailey, S. F., Gill, C. S., Karl, S. L., & Barrio, M. C. A. (2014). *DSM-5 learning companion for counselors*. American Counseling Association.
- Jackson, J., & Stevens, T. (2022). Predicting Teachers' Job Satisfaction from Student Aggression Toward Teachers and Related Trauma. *Contemporary School Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s40688-022-00409-5>
- Matsela, M. A., & Kirsten, T. (2014). Teachers' Experiences and Impact of Workplace Bullying on Their Health in Lesotho. *Journal of Psychology Research*, 4(6), 479-491. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2014.06.008>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Porter, L. W., Streers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, Job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>

논문투고: 22.06.14.

수정원고접수: 22.09.16.

최종게재결정: 22.09.21.