

보육교사의 직무스트레스와 직무소진, 이직의도 조절을 위한 긴급 감염병 상황에서의 회복탄력성 탐구

Exploring of Resilience in Emergency Infectious Diseases to Moderate Job Stress, Job Burnout, and Turnover Intention of Childcare Teachers

이재무*, 조경서**

단국대학교 행정학과*, 을지대학교 유아교육학과**

Jae-Moo Lee(ljm-policy@hanmail.net)*, Kyung-Seu Cho(cks6531@eulji.ac.kr)**

요약

본 연구는 보육교사의 직무스트레스와 직무소진, 이직의도 조절을 위한 긴급 감염병 상황에서의 회복탄력성에 대한 유용한 정보를 얻고자 수행되었다. 분석을 위해 2020년 8월 19일부터 30일까지 설문을 실시하였고, 최종적으로 201명의 응답을 분석에 활용하였다. 분석결과, 보육교사의 직무스트레스, 직무소진, 이직의도는 낮은 수준, 회복탄력성은 높은 수준으로 확인되었으며, 모두 개인적 특성 유형에 따라 대부분 차이가 있는 것으로 파악되었다. 보육교사의 직무스트레스는 직무소진에 통계적으로 유의한 수준에서 정적(+) 영향력을 미쳤으나 이직의도와는 영향관계가 없는 것으로 판명되었다. 또한 직무스트레스와 직무소진의 관계 속에서 회복탄력성 중 정서조절력, 충동통제력, 적극적 도전성이 조절효과를 나타내었다. 코로나19 바이러스 사태라는 긴급 감염병 위기 상황에서 보육교사의 직무스트레스와 이직의도는 나빠진 것으로 확인되었으며, 가장 큰 이유는 원활한 직무수행이 어려워진 것 때문으로 규명되었다. 반면 회복탄력성과 직무소진은 이전과 변함없음이 확인되었다. 이에 방역 기반의 직무스트레스와 이직의도 대응, 직무소진과 회복탄력성의 일상적 관리, 자기초점주의 근간의 상담이나 프로그램 등과 같은 회복탄력성 강화 방안을 제시하였다.

■ 중심어 : | 보육교사 | 직무스트레스 | 직무소진 | 이직의도 | 회복탄력성 | 조절효과 |

Abstract

This study was conducted in order to acquire useful information regarding the resilience of childcare educators amidst an emergency pandemic to adjust their job stress, job burnout, and turnover intention. A questionnaire was conducted for analysis from August 19th to the 30th in 2020 and 201 responses ended up being used for analysis. The analysis results revealed that job stress, job burnout, and turnover intention of childcare educators were low while resilience was high and it was acknowledged that all of them mostly differed according to the types of personal traits. Although the job stress of childcare educators had a positive (+) influence on job burnout at a statistically significant level, it turns out that job stress does not have an influential relationship with turnover intention. Furthermore, the emotion regulation ability, impulse control, and active conductivity among resilience displayed a moderating effect in the relationship between job stress and job burnout. Amidst an emergency pandemic known as the COVID-19 virus, it has been confirmed that job stress and turnover intention of childcare educators deteriorated, and the prominent reason for this was identified as the difficulty in carrying out smooth job performances. Accordingly, measures to strengthen resilience such as countermeasures against quarantine-based job stress and turnover intent, daily management over job burnout and resilience, as well as counseling or programs based on self-focused attention have been suggested.

■ keyword : | Child Care Teacher | Job Stress | Job Burnout | Turnover Intention | Resilience | Moderating Effects |

I. 서론

보육교사는 포괄적인 어려움을 직접적으로 체감하는 직군이다. 성숙하지 않은 영유아가 직무의 대상이며, 학부모를 비롯해 사회 각 영역의 관심도 집중된다. 그럼에도 보수나 근무여건은 열악한 편이고, 직업으로서의 인식과 위상이 좋다고 볼 수 없다[1]. 최근에는 코로나 19 바이러스로 인해 직무수행 자체가 위협이 되는 고통이 가중되고 있다. 그래서 보육교사는 직무를 수행하면서 여러 신체적·정서적 부담감, 긴장감, 피로감에 직면한다[2]. 또한 이러한 강한 직무스트레스는 보육교사들을 쉽게 소진 상태에 이르게 하고, 빈번하게 이직을 결심, 실행하게 만든다[3][4].

보육교사의 직무스트레스는 직무환경 속에서 보육교사로서의 직무를 수행하는 과정과 관련해 받는 모든 위협과 압박감을 지칭한다[5]. 직무스트레스로 인해 표출되는 현상은 매우 다양하지만 공통적으로 높은 위험성이 동반되고 생리적, 심리적, 행동적 병증이 유발된다[6]. 보육교사의 직무스트레스는 영유아 보호와 교육 과정, 학부모와 시설 외부 인사들과의 대인관계, 원장과 동료 보육교사들과의 관계, 부여된 직무의 과부하 및 행정적 지원 등 직무환경 등에 의해 발생하며[5], 각 스트레스를 유발시키는 동인은 부적절한 수준의 임금, 지나치게 엄격하거나 불필요한 규범의 준수, 직업의 위상, 문제적 담당 영유아, 부족한 휴식, 필요한 자원의 부재, 비현실적 국가정책 등 다양하게 확인되었다[7-9]. 그리고 보육교사의 직무소진은 전념해온 직무의 결과 혹은 그로 인한 보상이 기대에 미치지 못한 경우 느끼는 감정적 회의감, 절망감, 피로감, 무기력증 등을 포괄한다[10]. 누구에게나 발생하며, 보통의 수준에 미달되는 상태이기 때문에 다른 직무요인들에 비해 개인이 가진 특성과 환경, 역량 등에 따른 차이가 거의 없는 편이다[4]. 오래 전부터 저감시켜야 하는 부정적 직무요인으로 인정되어온 직무소진은 냉소 혹은 비인격화, 정서적 고갈, 무력함, 자아감 상실, 성취감 감소 등으로 구성되며[11][12], 교직에서 많이 발생하는데 영유아를 대상으로 직무를 수행하는 보육교사가 더 빈번하게 직무소진에 직면하게 된다고 보고되어왔다[13]. 각별한 사회적 가치를 지닌 영유아의 안위와 교육을 책임진다는 측면

에서 높은 자부심을 갖지만 과중한 업무량과 낮은 보수, 위상으로 인해 자존감의 감소를 경험하는 양면적 정서의 영향을 강하게 받기 때문이다[4]. 보육교사의 이직의도는 보육교사로서의 자격을 자발적으로 반납하고 어린이집에서 이탈하려는 실천 이전의 경향성이다[14]. 모든 이직의도가 반드시 이직이라는 행동으로 실현되는 것이 아니고, 직무수행을 본질적으로 되돌아볼 기회를 제공하며, 갈등 감소와 같은 효과를 만들어내기도 한다[15]. 하지만 떠나려는 마음을 가진 보육교사의 직무수행이 안정적일 수가 없으며 그로 인해 조직 전체의 직무구조는 어그러지고, 직무성과를 포함한 다양한 조직유효성 요인의 생산은 차질을 빚게 된다[1].

보육교사에게 직접적으로 영향을 다분하게 미치는 직무스트레스와 직무소진, 이직의도 간의 인과성은 보육교사의 성실한 직무수행과 양질의 성과 창출을 저해하는 가장 큰 원인이 될 수밖에 없다. 보육교사가 보육정책의 최일선 실천자로서 미래의 국가 동량인 영유아에 대해 제공하는 보육서비스의 양과 질을 좌우한다는 사실을 감안하면[16][17], 보육교사의 직무스트레스와 직무소진, 이직의도를 경감시키기 위한 시도와 노력은 큰 의미를 갖는다. 그동안 이러한 의미가 수용되어, 보육교사의 직무스트레스, 직무소진, 이직의도에 관한 연구는 다수가 이루어져왔다. 하지만 직무스트레스나 직무소진, 이직의도가 갖는 요인 속성의 다의성과 다변성으로 인해 다양한 조직유효성 요인들과의 영향관계나 관계구조에 대한 이견이 적지 않게 보고되고 있다. 따라서 이들에 관한 연구는 영향관계에 대한 명확한 구조화를 위한 계속적 분석으로써 의의가 있다.

본 연구는 보육교사 직무스트레스와 직무소진, 이직의도 등의 영향력을 감소시키고 보육교사 직무의 유의성을 강화하기 위한 정보 획득의 일환으로 유효할 것으로 인식되는 잠재변인들 중에서 회복탄력성(resilience)을 선택하였다. 보육교사에 관한 외부적 여건들이 결여되어 있는 상황에서도 보육교사들이 성과 지향적으로 직무를 수행하는 유인은 보육교사 내면의 의식이 작용했을 것으로 추정했기 때문이다. 더욱이 회복탄력성은 당면한 문제 상황으로 인해 깨어진 심리적 균형을 원상회복시키는 작용력이며[18], 갈등, 분노, 불안 등의 부정적 맥락을 안정된 상태로 변화시키는 역동

적인 자기통제 수단이다[19]. 이러한 점을 감안하여 회복탄력성을 보육교사의 직무 상 다양한 곤궁함을 극복하게 만드는 가장 중요한 원동력으로 간주한 것이다. 실제로도 급변하는 다원화 시대를 맞이해 교육체계가 빠르게 변화하고 직무 범위가 확대되면서[20], 교직의 직무스트레스가 다른 직군에 비해 높은 편이라는 보고는 국내외를 막론하고 일관되게 이루어지고 있다[21-23].

회복탄력성은 자아탄력성, 자아회복력 등과 혼용되지만 각 용어별 특성 차이를 판단할 기준은 명확하지 않다[24][25]. 선행연구들의 정의를 참조하며, 보육교사의 회복탄력성은 스트레스에 대한 반응과 저항, 긍정적 결과 유인, 유능성과 효능감의 저변, 회복 등을 내포하는 개념이며[26-29], 구성하는 세부 요인들에 대한 의견은 매우 분분하다[27][30-32]. 다만 초창기에는 인내, 결단, 신념 등 비교적 고착된 원초적 내면 요인을 구성요인으로 주로 제시했으나 최근의 연구들은 유연한 조절가능성을 전제한 유동적 요인들을 지목하는 편이다. 또한 보육교사의 회복탄력성은 보육교사의 직무스트레스와 직결되는 요인으로 주목받아왔다. 즉, 높은 직무스트레스를 경험하는 보육교사에게 생길 수 있는 심리적 문제와 우울감 등에서 자아를 지켜주고 자신감을 유지시켜주는 요인이 회복탄력성이라는 것이다[24]. 아울러 회복탄력성은 태생적으로 타고나는 요인이 아니라 역동적 노력으로 강화될 수 있으며[33], 긍정성과 성취감, 회복력 등을 고취시켜 직무수행과 관련된 행복과 성공을 유도한다는 점에서 보육교사에게 매우 유용한 조직유효성 요인으로 볼 수 있다[27].

이와 같이 회복탄력성이 갖는 유효성으로 인해 많은 조직요인들과의 연관성에 대한 연구가 이루어져왔으며, 특히 직무스트레스, 직무소진, 이직의도 등과의 관계를 규명하는 분석은 여러 번 선행되었다. 다만 선행된 연구들은 몇 가지 추가적으로 보완해야할 부분이 존재한다. 우선, 회복탄력성을 구성하는 세부 지표들의 포괄적 반영이 이루어지지 못했다는 점이다. 회복탄력성의 구성요소에 대해 선행연구들은 인내력, 의지, 자기신평, 평점심[30], 결단력, 유연성, 친사회적 태도[31], 낙관성, 협동기술, 공감능력, 자기효능감, 목표지향성[32] 등 상호공통성이 없는 요소들을 제각각 선택적으로 적

용하였다. 그렇다보니 보육교사를 대상으로 분석이 이루어졌지만 분석에 각기 다른 조작적 정의를 내린 회복탄력성 지표를 사용함으로써 최종 결과를 상호 비교하기 어려운 경우가 적지 않다. 다음으로, 몇몇 연구가 보육교사의 회복탄력성을 직무스트레스와 직무소진, 이직의도 사이에서 매개요인으로 규정한 바 있다. 직무스트레스가 선행되고 관계된 직무태도가 발생하는 것이 순리적이며, 선제된 압박에 대한 대항성을 갖는 회복탄력성의 특성을 감안하면 회복탄력성이 중간에 배치되는 분석구조는 적절하다. 그러나 회복탄력성은 직무스트레스가 배제된 일상의 범주에서도 작용한다는 경험적 정보를 고려하면 매개요인으로 단정하기 어렵다. 매개효과는 유관한 선행요인의 존재가 필수적으로 전제되어야 하기 때문이다. 따라서 선행요인이 부재한 경우에도 발휘되는 회복탄력성의 본질을 측정함에 있어서는 조절요인으로써 유의성을 검증하는 것이 보다 타당하다. 더불어 직무스트레스와 직무소진, 이직의도 간 관계에서의 회복탄력성의 조절효과에 대해 검토한 사례를 찾을 수 없었기에 차별적 연구결과라는 측면에서 유의하다고 볼 수 있다. 끝으로, 회복탄력성에 대해 이루어진 선행연구는 모두 일상적 환경과 조건을 전제로 이루어진 결과이다. 돌발적으로 발생하여 치명적 파장을 일으키고 있는 작금의 코로나19 바이러스 상황과 같은 위기 사태 속에서의 회복탄력성에 관한 정보는 없다. 긴급 감염병이 만연하는 현재 상황에 맞춰 통제가 불가하고 생명까지 위협하는 외부환경의 직무요인들에 대한 파급력을 검토해볼 필요가 있다.

이상 선행연구들이 충족하지 못했던 부분을 참조하여, 본 연구는 보육교사의 회복탄력성으로 규정된 세부 요인들을 최대한 분석에 포함시켰으며, 보육교사의 직무스트레스와 직무소진, 직무스트레스와 이직의도 간 영향관계를 계속적 확인의 차원에서 판별하고, 그러한 관계 속에서 회복탄력성이 갖는 조절효과를 검증하였다. 그리고 이러한 결과가 코로나19 바이러스 사태라는 비일상적이고 치명적 상황에서 나온 결과임을 고려하여 본 연구만의 설문으로 새롭게 얻어진 결과를 보고하고, 이전의 연구결과들과 비교하여 고도의 위기 상황에서 각 변인들에 대한 파장과 의미 있는 정보를 탐색해보았다.

II. 연구방법

1. 분석대상

본 연구는 서울과 성남, 분당에 주재하는 어린이집에 근무하고 있는 보육교사 250명에게 사전에 허락을 받아 설문지를 배포하여 자료를 수집하였다. 설문조사는 2020년 8월 19일부터 8월 30일까지 12일 동안 구조화된 설문지를 통해 이루어졌고, 배포된 250부의 설문지가 모두 회수되었으나 응답이 빠졌거나 모든 응답을 동일한 수치로 처리한 응답자 49부를 제외하고 최종 201명의 설문지를 분석 자료로 활용하였다.

설문에 응답한 보육교사들의 인구통계학적 특성은 [표 1]과 같다. 내용을 요약하면, 본 연구의 응답자들의 경우, 성별은 여성 187명(93.0%), 연령대는 30대 107명(54.2%), 혼인형태는 미혼 117명(58.2%), 최종학력은 전문대졸 117명(58.2%), 보육자격증은 보육교사 1급 소지자 99명(49.3%), 경력은 5년 이상 7년 미만 66명(32.8%), 200만원이상 250만원 미만 102명(50.7%), 1일 근무시간은 8시간 근무 143명(71.1%)이 가장 많았으며, 근무하는 어린이집 형태는 국공립어린이집 51명, 민간어린이집 50명, 가정어린이집 51명, 기타 49명이었다.

수집된 자료에 대한 분석도구는 PASW Statistics 18과 MS Excel을 활용하였으며, [그림 1]에서 제시된 연구문제들의 검증에 적절한 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석, t-검정, 일원분산분석, 상관관계분석, 회귀분석 등의 분석방법을 각기 선택하였다.

표 1. 응답한 보육교사들의 인구통계학적 특성

구분			빈도	%	구분			빈도	%
성별	남성		14	7.0	보육교사1급		99	49.3	
	여성		187	93.0		보육교사2급		77	38.36
연령대	20대		67	33.3		기타		25	12.4
	30대		107	53.2	100만▽		11	5.5	
혼인	40대		27	13.4	150만▲200만▽		63	31.3	
	미혼		117	58.2	200만▲250만▽		102	50.7	
	기혼		84	41.8	250만▲300만▽		24	11.9	
학력	고졸▽		30	14.9	300▲		1	0.5	
	전문대졸		117	58.2	근무시간	4시간이하		19	9.5
	대졸		41	20.4		8시간		143	71.1
	대학원졸▲		13	6.5		9시간이상		39	19.4
경	1년▽		32	15.9	근	국공립		51	25.4

력	1년▲3년▽	24	11.9	무처종류	민간	50	24.9
	3년▲5년▽	26	22.9		가정	51	25.4
	5년▲7년▽	66	32.8		기타	49	24.4
	7년▲10년▽	28	13.9		▲ : 이상, ▽ 미만		
	10년▲	5	2.5				

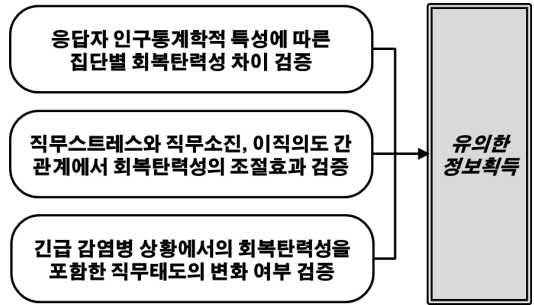


그림 1. 본 연구의 연구문제

2. 측정도구

보육교사의 직무스트레스는 '보육교사가 직무환경 속에서 직무를 수행하는 중에 받거나 느끼는 다양한 형태와 증세의 위협과 압박감 일체'로 정의하였으며, 보육교사의 직무소진은 '보육교사가 직무에 전념했음에도 결과와 보상이 기대에 미치지 못했을 때 느끼는 회의감과 피로감, 절망감, 무기력함'으로 정의하였고, 보육교사의 이직의도는 '보육교사가 소속된 어린이집을 자발적으로 떠나려는 실천 이전의 경향성'으로 각각 정의하였다. 측정을 위해 보육교사의 직무스트레스를 분석한 선행연구[1][2][3][5][6], 직무소진을 분석한 선행연구[3][13][34][35], 이직의도를 분석한 선행연구[1][15][18][35]에서 사용된 척도를 인용하였다. 또한 보육교사의 회복탄력성은 '보육교사가 갖는 부정적 영향력에 대해 반응하는 저항력이며, 긍정적 결과를 유인하는 각종 효능감의 근원이자 원 상태로의 회복력'으로 정의하였으며, 보육교사의 회복탄력성과 관련된 선행연구들이 채택한 척도를 모두 인용하였다[18][24-27].

모든 측정 문항은 리커트(Rickert) 5점 척도로 구성되었으며, 측정 문항들의 신뢰성을 측정하기 위해 크론바하알파(Cronbach's α)값을 산출하였다. 그 결과, 직무스트레스 .842, 직무소진 .590, 이직의도 .544의 크론바하알파값이 산출되었고, 모든 척도가 .500 이상의

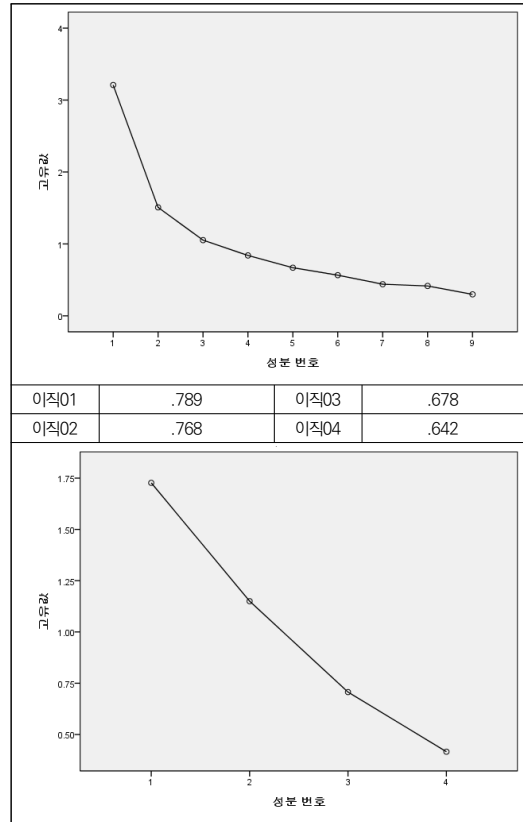
산출값을 나타냈으므로 모두 분석에 적용하였다. 또한 회복탄력성 중 정서조절력 .635, 충동통제력 .710, 낙관성 .603, 원인분석력 .665, 공감력 .620, 자기효능감 .641, 적극적 도전성 .677, 활동성 .775, 호기심 .728, 대인관계효율성 .335로 산출되었다. 검증 결과 대부분의 요인들이 분석에 적용되어도 무방한 .500 이상의 신뢰도를 나타냈으나 대인관계효율성의 경우는 신뢰도가 분석에 활용하기에는 낮은 것으로 확인되어 배제하였다.

신뢰도 분석 후, 본 연구에서 선택한 각 요인들이 선행연구를 통해 검증되었음을 감안하여 주성분분석 추출방법 및 배리맥스 회전방법을 적용하여 확인적 요인 분석을 실시하였다. [표 2]의 분석결과를 보면, 직무스트레스의 경우, 모든 지표가 .500 이상의 공통성 추출값을 나타냈으나 직무스트레스08 지표의 공통성 추출값이 .202로 낮게 확인되어 분석에서 배제하였다. 그 외 직무소진, 이직의도의 지표들은 분석에 활용 가능한 수준이라고 판명되어 모두 채택하였다.

표 2. 직무스트레스, 직무소진, 이직의도의 요인분석 결과

	공통성 추출값		공통성 추출값		공통성 추출값
스트01	.686	스트05	.6868	스트09	.572
스트02	.730	스트06	.700	스트10	.627
스트03	.614	스트07	.668	스트11	.642
스트04	.666	스트08	.202	스트12	.678

소진01	.622	소진04	.510	소진07	.539
소진02	.660	소진05	.729	소진08	.602
소진03	.698	소진06	.731	소진09	.680



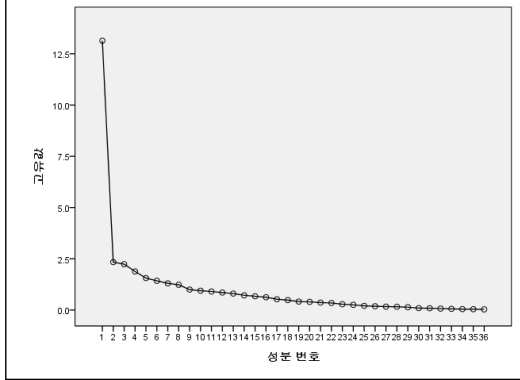
※ 스트: 직무스트레스, 소진: 직무소진, 이직: 이직의도

이어, 회복탄력성 요인별 요인분석 결과인 [표 3]의 내용을 보면, 정서조절력, 충동통제력, 낙관성, 원인분석력, 공감능력, 자기효능감, 적극적 도전성, 활동성, 호기심 등 모든 요인별 지표가 .500 이상의 공통성 추출값을 나타내어 분석에 모두 활용하였다.

표 3. 회복탄력성 요인별 요인분석 결과

	공통성 추출값		공통성 추출값		공통성 추출값
정서01	.668	충동01	.553	낙관01	.686
정서02	.655	충동02	.759	낙관02	.749
정서03	.750	충동03	.763	낙관03	.703
정서04	.645	충동04	.592	낙관04	.702
원인01	.698	공감01	.701	효능01	.650
원인02	.778	공감02	.555	효능02	.751
원인03	.620	공감03	.770	효능03	.666
원인04	.685	공감04	.581	효능04	.699
도전01	.644	활동01	.775	호기01	.763

도전02	.805	활동02	.723	호기02	.739
도전03	.706	활동03	.670	호기03	.696
도전04	.747	활동04	.740	호기04	.734



※ 정서: 정서조절력, 충동: 충동통제력, 낙관: 낙관성, 원인: 원인분석력, 공감: 공감능력, 효능: 자기효능감, 도전: 적극적 도전성, 활동: 활동성, 호기: 호기심

신뢰도분석과 요인분석을 마친 각 변수들의 기술통계분석 결과는, 직무스트레스 3.03, 직무소진 2.30, 이직의도 3.08으로, 회복탄력성은 정서조절력 3.87, 충동통제력 3.95, 낙관성 3.87, 원인분석력 3.88, 공감능력 3.92, 자기효능감 3.87, 적극적 도전성 3.94, 활동성 3.84, 호기심 3.84로 확인되었다. 내용을 요약하면, 보육교사와 관련된 부정적 속성의 직무스트레스, 직무소진, 이직의도는 모두 낮은 수준을, 효용성 높은 회복탄력성은 상당히 높은 수준을 보유하고 있음이 확인된 것이다.

III. 연구결과

1. 응답자 인구통계학적 특성에 따른 집단별 회복탄력성 차이 분석 결과

보육교사의 인구통계학적 특성에 따른 집단별 직무스트레스, 직무소진, 이직의도, 회복탄력성의 통계적으로 유의한 차이를 규명하기 위해 실시한 t-검정, 일원분산분석 결과는 [표 4]와 같다. 결과를 보면, 직무스트레스는 성별을 제외하고 모든 인구통계학적 특성에 따라 차이가 있는 것이 확인되었다. 직무소진은 최종학력, 자격증, 교사경력, 월평균급여 수준에 따라 의미 있는 차

이가 있는 것으로 파악되었고, 이직의도는 태생적 특성인 성별과 연령대를 제외하면 유의한 차이가 없음이 확인되었다. 회복탄력성의 경우, 이직의도와는 반대로 성별이나 연령대에는 거의 영향을 받지 않으며, 근무하는 시간이나 어린이집 형태와도 무관한 편으로 확인되었다. 반면에 혼인형태, 최종학력, 교사경력, 월평균급여에 따라서는 모든 회복탄력성의 차이가 있었으며, 보유한 자격증 종류에 따라 대부분 차이가 있다고 밝혀졌다.

2. 직무스트레스와 직무소진, 이직의도 간 관계에서 회복탄력성의 조절효과 분석 결과

먼저, 보육교사의 직무스트레스와 직무소진, 이직의도 간의 영향관계 규명을 위해 상관관계 분석과 회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 [표 5]와 같다. 결과를 보면, 영향변수인 직무스트레스와 직무소진 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있었고, 상관관계 지수도 크지 않아 다중공선성 문제도 없다고 판단되었다. 또한 회귀분석 결과, 직무스트레스는 직무소진에 정적(+) 회귀모형적합도는 $F=14.21(p<.001)$, 회귀모형설명력 $42.8\%(R^2=.428)$ 로 나타났으며, 회귀계수(β :.594, $t=8.84, p<.001$) 역시 통계적으로 유의한 수준임이 판명되었다. 그러나 직무스트레스와 이직의도 간에는 상관관계와 회귀분석 결과 통계적으로 의미 있는 영향관계가 확인되지 않았다.

표 5. 분석변수 사이의 상관관계 및 회귀분석 결과

상관관계 분석 결과				
	스트	소진	이직	
스트	1			
소진	.617**	1		
이직	.093	.090	1	
회귀분석 결과				
	R ²	F	t	β
스트 → 소진	.428	14.21***	8.84***	.594
스트 → 이직	.147	3.27**	1.56	.128

※ 스트: 직무스트레스, 소진: 직무소진, 이직: 이직의도

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

이어, 영향관계가 확인된 보육교사의 직무스트레스와 직무소진 간 관계에서 회복탄력성이 조절요인으로 작용하는지 확인한 분석결과는 [표 6]과 같다. 조절효과는 영향변수와 조절변수의 곱으로 만든 상호작용항을 만든 뒤, 모형1에서 영향변수와 결과변수, 모형2에서 영향변수와 결과변수, 조절변수, 모형3에서 영향변수와 결과변수, 조절변수, 상호작용항을 입력하여 R² 변화량과 유의확률 F변화량을 파악함으로써 규명하였다. 산출량에 대한 조절효과 평가는 모형1, 모형2, 모형3에서 유의확률 F 변화량이 0.05보다 작은지, 모형1, 모형2, 모형3에서의 R² 변화량이 순차적으로 증가하는 조건을 충족하는지 여부를 통해 판단하였다. 분석결과, 직무스트레스와 직무소진 간 영향관계에서 회복탄력성 중 정서조절력, 충동통제력, 적극적 도전성이 조절효과가 있는 것으로 판명되었다.

표 6. 직무소명의식과 창의적 행동, 적극적 행동, 직무소명의식과 직무열의 간 영향관계 분석결과

		R ² 변화량	유의확률 F변화량	
직 무 스 트 레 스	정서조절력	모형1	.428	.000
		모형2	.028	.002
		모형3	.013	.035
	충동통제력	모형1	.428	.000
		모형2	.017	.018
		모형3	.027	.002
	낙관성	모형1	.428	.000
		모형2	.001	.588
		모형3	.006	.158
	원인분석력	모형1	.428	.000
		모형2	.009	.088
		모형3	.012	.044
	공감능력	모형1	.428	.000
		모형2	.009	.077
		모형3	.010	.066
	자기효능감	모형1	.428	.000
		모형2	.008	.094
		모형3	.001	.669
	적극적 도전성	모형1	.428	.000
		모형2	.022	.006
		모형3	.029	.001
	활동성	모형1	.428	.000
		모형2	.000	.713
		모형3	.016	.020
	호기심	모형1	.428	.000
		모형2	.003	.292
		모형3	.001	.517

3. 긴급 감염병 상황에서의 회복탄력성과 직무태도 관련 변화에 대한 분석 결과

세 번째 연구문제인 현재 만연하고 있는 코로나19 바이러스 유행과 같은 긴급 감염병 위기 상황에서 회복탄력성을 포함한 직무태도 관련 변화를 확인한 결과는 다음과 같다. 우선, 코로나19 바이러스 유행 이전과 이후를 비교했을 때 직무수행과 관련된 본인의 태도가 변화했느냐는 질문에 201명의 응답자 모두가 '변화했다'고 응답했다. 그렇다면 변화한 태도는 무엇이라는 질문에 전체 응답자의 80.6%에 해당하는 162명이 직무스트레스 수준이 높아졌다고 응답했으며, 39명(19.4%)이 이직의도가 높아졌다고 응답하였고, 직무소진이나 회복탄력성이 변했다고 응답한 경우는 전혀 없었다. 마지막으로 변화가 일어난 이유에 대해 물은 질문에는 '직무수행이 원활하지 않아서'라는 응답이 100명(49.8%)로 가장 많았으며, '혹시 발생할 수 있는 원아 감염 때문'이라는 응답 50명(24.9%), '환경 변화로 인한 신분상 변동 가능성 때문'이라는 응답 39명(19.4%), '코로나19 감염에 대한 두려움 때문'이라는 응답 12명(6.0%) 순으로 확인되었다.

이러한 결과는 긴급 감염병 상황에서 보육교사의 직무스트레스와 이직의도 관련 대책에 유의한 기초적 정보를 제공하며, 직무소진이나 회복탄력성은 긴급 감염병 상황에서도 변화하지 않는 요인임을 알게 되었다는 점에서 의미가 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 직무스트레스와 직무소진, 이직의도는 낮은 수준이었으며, 회복탄력성은 상당히 높은 수준인 것으로 확인되었다. 또한 이들 요인은 모두 개인적 특성 유형에 따라 대부분 차이가 있는 것으로 확인되었다.

둘째, 보육교사의 직무스트레스는 직무소진에 통계적으로 유의한 수준에서 정적(+) 영향력을 미쳤으나 이직의도에는 영향을 미치지 않는 것으로 파악되었다. 그리고 이들 영향관계 속에서 회복탄력성은 정서조절력, 충

동통제력, 적극적 도전성이 조절효과를 갖는 것으로 판별되었다.

셋째, 코로나19 바이러스 사태라는 치명적인 긴급 감염병 위기 상황에서 보육교사의 직무스트레스와 이직의도 수준은 악화된 것으로 파악되었고, 악화된 가장 큰 이유는 원활한 직무수행이 어려워진 것 때문으로 규명되었었다. 반면 회복탄력성과 직무소진은 이전과 변함없음이 확인되었다.

이러한 본 연구결과를 선행연구와 비교해보면, 우선, 보육교사의 직무스트레스나 직무소진, 이직의도 수준이 낮고, 회복탄력성 수준은 상당히 높게 확인되며, 인구통계학적 특성에 따라 차이가 있다는 결과는 관련 선행연구들의 보고와 동일하다[36-38]. 보육교사의 직무스트레스와 직무소진 간 정적(+) 영향관계에 대한 결과는 관련 선행연구들[3][34][35]과 동일한 결과이지만, 직무스트레스와 이직의도 사이에 통계적으로 유의한 영향관계가 없다고 확인된 것은 많은 선행연구들의 결과와 대치되는 결과이다. 보육교사 회복탄력성의 조절효과와 관련되어서는 유치원 교사 대상의 직무스트레스와 직무소진 간 영향관계에서 회복탄력성을 분석한 선행연구[39]와 의미를 공유하며, 보육교사 대상의 직무스트레스와 이직의도 간 영향관계에서 회복탄력성이 매개효과를 보인다고 보고한 선행연구[40]와 결을 같이 한다고 볼 수 있다. 코로나19 바이러스 사태는 근래에 볼 수 없었던 상황이기 때문에 비교할 선행연구가 없다.

이러한 본 연구의 결과를 통해 다음과 같은 논의가 가능하다. 첫째, 보육교사들의 경우, 이미 높은 수준의 회복탄력성을 보유하고 있으며, 부정적 속성의 직무요인들은 문제가 될 수준이 아니기 때문에 부정적 직무요인을 제거하는 시도나 노력보다 회복탄력성을 강화시켜줄 수 있는 전문적 기획이나 프로그램의 도입이 전반적으로 고려될 필요가 있다. 또한 개인적 특성에 따라 유의한 차이가 있음이 확인된 직무요인들은 대응하기 위한 세분화된 기획이 필요하며, 직무소진이나 이직의도는 개인 이력이나 직무수행에 상응하는 적절한 보상과 태생적 특성을 고려한 관리 전략이 요구된다. 다만 본 연구가 채택한 회복탄력성의 구성요인들은 각기 다른 속성을 지녔기 때문에 차이에 관한 원인을 명확하게

추정할 수는 없으며 추후 관련된 후속연구를 통해 파악되어야 할 것이다.

둘째, 직무스트레스와 이직의도 간 영향관계가 확인되지 않은 결과는 그동안의 보고들과 상이한 결과이다. 본 연구를 통해 코로나19 바이러스 사태로 인해 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 수준이 과거보다 나빠졌음이 파악되었는데, 그동안 확인되던 영향관계가 확인되지 않은 것은 긴급 감염병에 대한 두려움과 위기감 자체가 보육교사를 그만두려는 생각에 크게 영향을 미친 것으로 추정할 수 있다. 즉, 직무스트레스가 아닌 외부환경의 거대한 자극이 이직의도에 영향을 미친 것이다.

셋째, 직무스트레스와 직무소진의 영향관계를 조절할 수 있는 회복탄력성 요인 중 정서조절력은 당혹감과 어려움에 대한 일상생활까지 확대된 자발적 대처능력을 의미한다. 정서조절력은 일정 부분 타고나는 측면도 있지만 심리적 적응과 건강에 기여해온 자기초점주의(self-focused attention)[41]에 근간한 상담이나 프로그램, 최근 대기업에서 도입하고 있는 정서조절 코칭을 통해 강화될 수 있다. 또한 충동통제력의 경우, 요가 등과 같은 충동적 행동을 제어할 수 있는 심리적, 실천적 방법들이 많이 연구되어 제시되고 있다. 따라서 보육교사의 직무환경에 맞춰 다양한 방법을 복합적으로 구성한 조치를 현장에서 도입해야 한다. 적극적 도전성은 '새로운 것에 대한 시도와 주도적인 자기계발 및 학습 의지 등을 내포한다. 따라서 보육교사들에게 자기계발을 할 수 있는 새롭고 차별화된 경험의 기회를 많이 제공해주고 도전할 수 있게끔 유도할 필요가 있다.

넷째, 코로나19 바이러스에 의한 긴급 감염병 상황에서 보육교사의 직무스트레스와 이직수준이 높아진 것은 장기화되고 있는 사태로 인해 모든 국민이 강한 우울감과 두려움을 경험하고 있기 때문에 당연한 결과이다. 그나마 긍정적인 점은 악화된 원인이 원활하지 않은 직무수행과 원아의 감염 가능성 등 직무와 직결된 것 때문이라는 점이다. 따라서 철저한 방역과 정보통신기술의 응용을 통해 정상적인 직무수행에 최대한 근접할 수 있게 조치하는 것이 필요하며, 어린이집의 안전함을 적극적으로 알리고 방역수칙을 준수해야 할 것이다. 직무소진이 긴급 감염병 상황에서도 변화하지 않은

것은 직무소진의 발생이 지극히 일상적임을 방증한다. 따라서 직무소진에 대한 관리는 평소에 이루어져야 하고 외부적 환경 변화에 관계없이 지속적으로 일관되게 이루어져야 할 것이다. 회복탄력성 역시 외부환경 변화에 무관하게 유지되며, 직무스트레스와 직무소진 등 부정적 직무요인을 감소시키는 효과가 있다는 측면에서 대폭 배양되어야 하는 조직유효성 요인으로 규정할 수 있다. 전술한 바와 같은 회복탄력성 강화를 위한 조치들이 국가적으로 기획되고 일선에 적용되어야 할 것이다.

다만 코로나19 바이러스 사태는 초유의 긴급 감염병 상황이기에 본 연구의 조사결과는 매우 기초적 정보에 불과하다. 또한 본 연구는 통계분석 방법을 활용하기 때문에 가질 수밖에 없는 표본 추출, 선정된 변수의 임의성과 같은 태생적 한계를 갖는다. 이러한 본 연구의 한계는 본 연구의 결과를 근거로 후속연구를 통해 보다 세밀한 분석을 통해 보완을 기약한다.

참 고 문 헌

[1] 이재무, 박용성, “보육교사의 직무요구 및 직무자원이 이직의도에 미치는 영향과 직무열의의 매개효과,” 육아정책연구, 제11권, 제1호, pp.1-28, 2017.

[2] 이재무, “보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 미치는 영향과 직무열의, 조직몰입의 조절효과,” 육아정책연구, 제10권, 제2호, pp.51-82, 2016.

[3] 이정순, 박용순, 송진영, “국공립어린이집 보육교사의 직무스트레스와 직무소진과의 관계,” 교육문화연구, 제22권, 제4호, pp.379-407, 2016.

[4] 이재무, 조경서, “보육교사의 직무소명 의식과 직무행동 간 영향관계에서 직무태도의 매개효과 분석,” 한국콘텐츠학회논문지, 제19권, 제19호, pp.574-586, 2019.

[5] 이재무, “보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 미치는 영향과 직무열의, 조직몰입의 조절효과,” 육아정책연구, 제10권, 제2호, pp.51-82, 2016.

[6] 강병우, “소방공무원의 직무스트레스와 사회 심리적 스트레스와의 연관성에 관한 연구,” 한국응급구조학회 논문지, 제13권, 제1호, pp.35-48, 2009.

[7] W. D. Rudd and S. Wiseman, “Sources of

dissatisfaction among a group of teachers,” British Journal of Educational Psychology, Vol.32, No.3, pp.275-291, 1962.

[8] D. J. Leach, “A model of teacher stress and its implications for management,” The Journal of Educational Administration, Vol.22, pp.157-172, 1984.

[9] C. L. Beck and R. M. Gargiulo, “Burnout in teachers of retarded and nonretarded children,” The Journal of Educational Research, Vol.76, No.3, pp.169-173, 1983.

[10] H. J. Freudenberger, “Staff-burnout,” Journal of Social Issues, Vol.30, pp.159-165, 1974.

[11] C. Maslach, *Burnout: The Cost of Caring*. Prentice-Hall, 1982.

[12] C. Maslach & S. E. Jackson, “Burnout in health professions: A social psychological analysis,” in G. S. Sanders & J. Suls(eds.), *Social Psychology of Health and Illness*, Hillsdale, pp.227-251, 1982.

[13] 이정희, 조성연, “보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재효과,” 한국지역사회생활과학회지, 제20권, 제4호, pp.559-570, 2009.

[14] W. H. Mobley, *Employee turnover, causes, consequences, and control*. Addison-Wesley, 1982.

[15] 김복일, *외식업체 종사원의 직무만족과 이직의도에 관계에 관한 연구*, 경기대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2005.

[16] C. Howes and M. Oerik, “Family and child care influences on toddler’s Compliance,” Child Development, Vol.57, pp.202-216, 1986.

[17] B. Spodekm, “Professionalism and the early childhood practitioner,” Early Child Development and Care, Vol.114, No.1, pp.65-79, 1995.

[18] 박남심, 최영희, 송승민, “보육교사의 자아탄력성과 이직의도 간의 관계에서 직무스트레스의 매개효과,” 한국보육지원학회지, 제15권, 제1호, pp.75-89, 2019.

[19] J. Block, *Ego-resilience through time*, Paper presented at the Biennial Meeting of the Society for Research in Child Development,

- New Orleans, 1993.
- [20] A. Hargreaves and D. Fink, *Sustainable leadership*, Jossey-Bass, 2005.
- [21] C. J. Travers and C. L. Cooper, "Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers," *Work & Stress*, Vol.7, pp.203-219, 1993.
- [22] R. Chambers and J. Belcher, "Comparison of the health and lifestyle of general practitioners and teachers," *British Journal of General Practice*, Vol.43, pp.378-382, 1993.
- [23] M. Nagai, K. Tsuchiya, T. Touloupoulou, and N. Takei, "Poor mental health associated with job dissatisfaction among school teachers in Japan," *Journal of Occupational Health*, Vol.49, pp.515-522, 2007.
- [24] 오현숙, *보육교사를 위한 회복탄력성프로그램 개발 및 적용효과*, 광주여자대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2018.
- [25] 구희정, "유아 레질리언스에 대한 국내 연구동향," *열린부모교육연구*, 제10권, 제2호, pp.297-326, 2018.
- [26] P. A. LeBuffe and J. A. Naglieri. *Devereux Early Childhood Assessment*, Kaplan Press, 1999.
- [27] K. Reivich and A. Shatte, *The resilience factor*, Broadway Books, 2002.
- [28] K. M. Connor and J. R. Davidson, "Development of a new resilience scale: the Connor Davidson Resilience Scale(CDRISC)," *Depression And Anxiety*, Vol.18, No.2, pp.76-82, 2003.
- [29] S. M. Muller, A. Dodd, and K. A. Fiala, "Comparing protective factors and resilience among classroom-based teachers and community-based educators," *Education*, Vol.134, No.4, pp.548-558, 2014.
- [30] G. M. Wagnild and H. M. Young, "Development and psychometric evaluation of the resilience scale," *Journal of Nursing Measurement*, Vol.1, No.2, pp.168-178, 1993.
- [31] J. G. Dyer and T. M. McGuinness, "Resilience: Analysis of the concept," *Archives of Psychiatric Nursing*, Vol.10, pp.176-282, 1996
- [32] N. A. Constantine, B. Benard, and M. Diaz, *Measuring Protective Factors and Resilience Traits in Youth: The Healthy Kids Resilience Assessment*, Paper presented at the Seventh Annual Meeting of the Society for Prevention Research. New Orleans, 1999.
- [33] C. Knight, J. Balatti, M. Haase, and L. Henderson, "Preservice teacher stressors and their reactions to those stressors: Resilience responses," Paper Presented at Symposium, ATEA Paper Reference 402, 2010.
- [34] 한임순, 이순례, 김향자, 권용은, "어린이집 교사의 소진에 관한 연구," *한국영유아보육학*, 제10권, pp.97-130, 1997.
- [35] 윤혜미, 노필순, "보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계," *한국아동복지학*, 제43권, pp.157-184, 2013.
- [36] 이은숙, *보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스, 보육효능감, 보육현신 및 행복감 간의 구조적 관계*, 동아대학교 일반대학원 박사학위논문, 2015.
- [37] 이주영, *보육교사의 감정노동이 직무성공에 미치는 영향 - 자아탄력성의 조절효과를 중심으로*, 가톨릭관동대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2016.
- [38] 서슬, 여종일, "직무스트레스가 보육교사의 소진에 미치는 영향: 소명의식의 매개효과를 중심으로," *한국보육지원학회지*, 제15권, 제6호, pp.169-188, 2019.
- [39] 임해은, 권연희, "사립유치원 교사의 심리적 소진에 대한 직무스트레스와 회복탄력성의 영향," *인문학논총*, 제37권, pp.53-80, 2015.
- [40] 배계순, *보육교사의 직무만족도와 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 -자아탄력성의 매개효과*, 중부대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2018.
- [41] 신선임, *대졸 신입사원의 자기초점 방식이 정서조절과 이직의향에 미치는 영향*, 서울대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2013.

저 자 소 개

이 재 무(Jae-Moo Lee)

정회원



- 2011년 8월 : 단국대학교 행정학과 (행정학박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 행정학과 겸임교수

〈관심분야〉 : 인사 및 조직관리, 정책분석 및 평가

조 경 서(Kyung-Seu Cho)

정회원



- 1999년 2월 : 중앙대학교 유아교육 학과 (문학박사)
- 2004년 3월 ~ 현재 : 을지대학교 유아교육학과 교수

〈관심분야〉 : 유아교사 및 사회교육, 아동복지