

교사-유아관계 효능감이 보육교사의 소진에 미치는 영향: 표면 및 내면 정서노동의 매개효과를 중심으로*

The Effect of Teacher Self-Efficacy for Teacher-Child Relationship on Teachers' Burnout in Childcare Centers: The Mediating Effect of Surface Acting and Deep Acting Emotional Labor

1차원고접수: 2025.01.23. 수정원고접수: 2025.03.03. 최종게재결정: 2025.03.24.

최윤옥¹ · 민하영²

¹대구가톨릭대학교 아동학과, 외래교수

²대구가톨릭대학교 아동학과, 교수

Choi, Yunok¹

Min, Hayoung²

^{1,2}Dept. of Child Studies, Daegu Catholic University

국문초록 본 연구는 보육교사의 교사-유아관계 효능감이 표면 및 내면 정서노동을 매개로 보육교사의 소진에 미치는 영향을 조사하는데 목적이 있다. 이를 위해 대구, 경북 지역의 어린이집에 근무하는 보육교사 335명을 대상으로 보육교사의 교사-유아관계 효능감, 표면 및 내면 정서노동, 소진에 대한 설문조사를 실시하였다. 수집된 데이터는 SPSS 21.0과 AMOS 22.0을 사용하여 구조방정식 모형을 분석하였으며 결과는 다음과 같다. 첫째, 교사-유아관계 효능감은 보육교사의 소진에 부정적 영향을 미쳤다. 둘째, 교사-유아관계 효능감은 표면행동에 부정적 영향을 미쳤다. 셋째, 교사-유아관계 효능감은 내면행동에 정적 영향을 미쳤다. 넷째, 보육교사의 표면행동은 소진에 정적 영향을 미쳤다. 다섯째, 보육교사의 내면행동은 소진에 부정적 영향을 미쳤다. 여섯째, 보육교사의 교사-유아관계 효능감은 표면 및 내면행동을 매개로 소진에 직·간접 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 보육교사의 소진 예방을 위한 방안 마련 시 보육교사의 교사-유아관계 효능감 증진을 우선으로 고려할 필요가 있음을 시사한다.

주요어 교사-유아관계 효능감, 표면 및 내면 정서노동, 보육교사 소진

Abstract The purpose of this study is to investigate the effect of teacher-child relationship efficacy of childcare teachers on the burnout of childcare teachers through surface acting and deep acting emotional labor. To this end, a survey was conducted on 335 childcare center teachers working at daycare centers in Daegu and Gyeongbuk areas on teacher-child relationship, surface acting and deep acting emotional labor, and burnout of childcare center teachers. The collected data were analyzed using a structural equation model using SPSS 21.0 and AMOS 22.0. The results are as follows. First, teacher-child relationship efficacy had a negative influence on the burnout of childcare center teachers. Second, teacher-child relationship efficacy had a negative influence on surface acting. Third, teacher-child relationship efficacy had a positive influence on deep acting. Fourth, childcare teachers' surface acting had a positive influence on burnout. Fifth, childcare teachers' deep acting had a negative influence on burnout. Sixth, the efficacy of the teacher-child relationship of childcare teachers directly and indirectly affected burnout through surface acting and deep acting emotional labor. These results suggest that when devising measures to prevent the burnout of childcare center teachers, it is necessary to give priority to enhancing the efficacy of the teacher-child relationship of childcare center teachers.

Keywords teacher-child relationship, surface acting and deep acting emotional labor, childcare center teacher burnout

* 본 연구는 제 1저자의 박사학위논문을 수정·보완한 것으로, 한국인간발달학회 2024년 추계공동학술대회 포스터 논문을 확장한 것으로 제 1저자의 박사학위논문(2023)의 일부임.

Corresponding to 민하영 (Min, Hayoung)

대구가톨릭대학교 아동학과, 교수 (Dept. of Child Studies, Daegu Catholic University) E-mail. hymin@cu.ac.kr

Copyright © 2025 The Korean Association of Human Development. All rights reserved.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

세계보건기구(World Health Organization)는 2019년 제11차 국제질병표준분류기준 ICD-11을 발표하면서 소진(burnout)을 질병은 아니지만, 직업 관련 증상의 하나에 포함했다. 1983년부터 적용된 10차 버전에서 소진을 생활 관리에 곤란을 겪는 문제의 하나로 활력이 고갈된 상태로 규정한 것과 달리 30년 만에 개정된 11차 버전에서는 소진을 직업과 관련해 발생하는 현상으로 설명하면서 ‘성공적으로 관리되지 않은 만성적 직장 스트레스’로 새롭게 규정하였다. 보육 현장에서도 2019년부터 시작된 어린이집 평가제를 통해 교사의 직무 스트레스를 줄이고 신체 및 정신건강을 유지할 수 있는 기회를 필수적으로 얻도록 제시함으로써 보육교사의 소진 예방을 위한 노력이 보육 현장에서 이루어지고 있다. 이러한 사회적 변화를 고려해 이 연구에서는 보육교사의 소진에 영향을 미치는 변인을 파악하고 변인 간 관계를 규명함으로써 보육교사의 소진을 조기 관리하는 데 필요한 정보를 제공하고자 한다.

Freudenberger(1974)가 대인관계를 중심으로 활동하는 자원봉사자들의 심신 상태를 연구하는 과정에서 처음으로 burn-out(소진)을 제시하였다. burn-out(소진)은 조직 구성원 스스로 정서적 에너지가 고갈되었다고 느끼면서 직무에 대해 냉담하고 부정적인 태도와 함께 나타나는 무력감으로 정의(Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996)된다. 심신의 탈진 상태를 의미하는 고갈(exhaustion), 직무에 대해 회의적이고 냉소적 태도를 보이는 비인격화(disengagement), 업무에 대한 자신감 감소나 상실을 의미하는 저하된 개인적 성취감(reduced personal accomplishment)으로 대표되는 소진은 보육 현장에서도 조직 구성원인 보육교사의 소진을 예방하거나 완화하기 위한 목적으로 지속적으로 연구되었다. 이러한 연구의 연속선상에서 본 연구는 보육교사가 지각하는 ‘유아와의 관계에 대한 자기효능감’을 중심으로 보육교사의 소진을 살펴보고자 한다. 이는 소진이

대인관계를 중심으로 한 직종을 중심으로 연구되기 시작한 점을 기반으로 할 때, 대인관계 특히 유아와의 관계에 대한 보육교사의 생각과 태도는 소진에 있어 중요한 요소로 판단되기 때문이다. 유아-교사 상호작용이 교육의 효과를 좌우하는 요인(Downer, Sabol, & Hamre, 2010)일 만큼 보육교사의 업무에서 가장 중요한 것은 유아와의 관계 및 상호작용이다(Vandell & Wolfe, 2000). 2019년 시행된 어린이집 평가제(보건복지부, 한국보육진흥원, 2019)와 제4주기 유치원평가(교육부, 2017) 모두 교사-영유아 상호작용 관련 평가지표의 비중을 확대하여 영유아를 존중하는 상호작용을 강조하고 있다. 그뿐만 아니라 2019년부터 적용되는 어린이집 평가제가 구조적 질 중심에서 상호작용 과정을 강조하는 과정적 질로 평가 기준을 전면 개편(교육부, 한국보육진흥원, 2024)하면서, 2024년 7월부터 보육의 품질 측면에서 보육교사의 교수 활동 중 유아와의 상호작용은 더욱 강조되고 있다. 보육 업무에 있어 가장 핵심적인 직무 활동이라 할 수 있는 교사-유아 간 상호작용에서 교사-유아관계 효능감은 교사-유아 간 상호작용을 동기화시키는 요인이라는 점에서 의미 있게 살펴볼 필요가 있다.

교사-유아관계 효능감은 Bandura의 자기효능감 이론을 기반으로 개발된 교사효능감(Tschannen-Moran & Hoy, 2001) 가운데 교사-학생 관계에 초점을 둔 교사효능감이다(권순구, 봉미미, 김성일, 2016). 교사효능감은 교사에게 요구되는 행동을 얼마나 효율적으로 수행하는지에 관한 교사 스스로 자신의 능력에 대한 긍정적 신념이나 태도를 말한다. 이러한 교사효능감은 교사의 수업 행동(Klassen & Tze, 2014) 뿐 아니라 학생들의 성취 등에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 그러나 교사효능감 중 교사와 학생 간 관계 형성에서 학생을 이해하고, 학생의 잘못이나 문제행동까지 포용할 수 있는지, 학생과 친밀감을 쌓고 먼저 다가갈 수 있는지, 학생들에게 관심을 표명하고 적절한 도움을 제공할 수 있는 능력이 있는지에 대한 교사-학생 간 상호작용에 대한 교사의 인식과 평가는 학생들의 수업 참여, 학습 동기에 더 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다(권순

구 등, 2016). 이는 교사-학생 간 관계에 대한 중요성 및 관계에 대한 교사 자신의 믿음과 신뢰가 수업 현장에서 중요함을 의미하는 것이다. 이와 같은 사실을 종합해 볼 때 유아에 관한 관심과 이해, 배려를 바탕으로 유아와 친밀하고 협력적인 관계를 형성하고 유지할 수 있다는 교사의 믿음 또는 자신감인 교사-유아관계 효능감(민하영, 2019)은 교사-유아 간 상호작용에 대한 수월성을 높임으로써 보육 업무로부터 발생하는 스트레스나 이로 인한 소진을 예방할 가능성이 크다. 그리고 이러한 가능성은 교사효능감이 초·중등교사(Savas, Bozgeyik, & Eser, 2014; Schwarzer, & Hallum, 2008; Skaalvik & Skaalvik, 2014)나 보육교사 또는 유치원 교사의 소진(강병재, 백영숙, 2013; 서홍숙, 이희영, 최태진, 2017; 신현정, 박진성, 2019; 유현숙, 권정해, 2017; 이병임, 2014)에 정적 영향을 미친다는 선행 연구 및 초등교사를 대상으로 한 연구에서 교사-학생 관계 교사효능감이 높을수록 교사의 소진이 낮게 나타났다는 연구(신지민, 2023)에 의해 지지되고 있다. 교사-유아관계 효능감과 함께 보육교사의 소진에 영향을 미치는 변인으로 고려할 것은 정서노동이다. 정서노동은 유아교육기관 교사의 소진을 설명하는 주요 변인으로 지목(권혜진, 2008; 이경아, 문혁준, 2019; 조홍자, 2020; Purper, Thai, Frederick, & Farris, 2023)되기 때문이다.

Hochschild(1983)에 의해 최초로 언급된 정서노동(emotional labour)은 직무 수행 시 고객의 긍정적 정서를 위해 그에 맞는 표정을 짓기 위해 자신의 실제 감정을 억압하고 관리하는 노동을 말한다. Ashforth와 Humphrey(1993), Grandey(2000) 등의 후속 연구를 통해 정서노동의 개념 정의와 측정 도구가 정교화되었다. 이에 따라 정서노동은 조직 목표를 위해 개인의 느낌 감정과 표현 감정 모두를 조절하는 일련의 감정조절(Grandey, 2000)로 정의되고 있다. 정서노동은 감정조절의 프로세스에 따라 표면행동과 내면행동으로 구분된다(Grandey, 2000; Hochschild, 1983; Kruml & Geddes, 2000). 표면행동(surface acting)은 자신의 느낌 감정 상태는 그대로 두고 겉으로 보이는 표현 감정만을 변경하기 위해 노력하는 것으로 정서적 부조화(emotional dissonance)

를 수반한다. 반대로 내면행동(deep acting)은 표현 감정과 자신이 느낌 감정을 일치시키기 위해 실제 자신의 느낌 감정을 표현 감정으로 변경하기 위한 정서적 노력(emotional effort)을 기울인다(Grandey, 2000; Hochschild, 1983; Kruml & Geddes, 2000). 정서노동에서 표면행동과 내면행동 모두 프로세스는 다르지만, 조직 목표의 달성을 위해 조직이 요구하고 기대하는 정서를 표현한다. 그러나 대부분의 연구에서 표면행동은 소진에 정적 영향을 미치지만, 내면행동은 소진과 부적 관계를 맺는 것으로 알려져 있다. 표면행동의 경우 표현 감정과 내면 감정이 일치하지 않으므로(emotional dissonance) 자신의 감정을 억눌러야 하는 압박을 강하게 느끼기 때문에 소진과 정적 관계를 나타낸다고 보고 있다. 반면 내면행동의 경우 직무 상황에 대한 긍정적 재평가 등을 통해 겉으로 보이는 표현 감정 뿐 아니라 내면 느낌 감정까지 조직 목표에 맞게 변화시키려 정서적으로 노력(emotional effort)했기 때문에 정서노동에 대한 압박 없이 대인관계에서 나타내야 하는 감정이나 정서 표현을 수행한다. 따라서 정서표현에 대한 스트레스나 부담감이 없거나 적기 때문에 소진과 부적 관계를 나타낸다고 보고 있다(Gross, 1998). 영유아 보육을 담당해야 하는 보육교사도 정서노동의 주요 직군에 포함된다는 점(Andrew, 2015; Vincent & Braun, 2013)을 고려해 볼 때, 보육교사의 정서노동이 소진을 설명하는 의미 있는 변인(이경아, 문혁준, 2019)임은 분명하다. 이에 이 연구에서는 보육교사의 정서노동을 표면행동과 내면행동으로 구분한 후 소진과의 관련성을 살펴보고자 한다.

한편, 보육교사의 소진을 예측하는 유의한 변인으로 고려되고 있는 표면 및 내면의 정서노동이 자기효능감과 관련 있다는 연구 결과(이진화, 이혜원, 유진경, 2010; Heuven, Bakker, Schaufeil, & Huisman, 2006) 및 교사 효능감과 정서노동과의 유의한 관련성이 있음을 보고한 연구 결과(이병임, 2014; Multon, Brown & Lent, 1991)를 고려할 필요가 있다. 자기효능감은 주어진 과제를 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 역량에 대한 신뢰감이다. 따라서 자기효능감이 높을수록 주어진 과

제를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감이 커진다 (Villanueva & Sánchez, 2007). 이러한 자신감은 자신을 동기화시켜 목표지향적 행동 수행의 적극성을 갖게 하므로, 조직의 목표를 위해 요구되거나 기대되는 정서노동에 대해 보다 적극적인 태도를 보이게 한다. 따라서 자기효능감이 높은 조직 구성원은 더욱 높은 내면행동을 나타내지만, 자기효능감이 낮은 조직 구성원은 스스로 동기화되지 않기 때문에 외부적 요구에 의한 표면행동을 보다 많이 수행한다고 볼 수 있다. 교사-유아관계 효능감의 기반이 되는 교사효능감과 소진 간 관계(이병임, 2014; Multon et al., 1991)를 고려해 볼 때 교사-유아관계에 대한 효능감이 높을수록 보육교사는 내면행동의 정서노동에 더 긍정적 태도를 보이는 반면, 교사-유아관계에 대한 효능감이 낮은 보육교사일수록 표면행동의 정서노동이 더 높이 나타날 것이라 보여진다. 교사-유아관계 효능감과 표면 및 내면 정서노동이 보육교사의 소진에 대한 설명변인으로 고려되는 가운데, 교사-유아관계 효능감이 표면 및 내면 정서노동에 영향을 미치는 설명변인으로 기능한다는 것은 보육교사의 교사-유아관계 효능감이 소진에 직접 영향을 미치기도 하지만, 표면 및 내면 정서노동에 영향을 미침으로써 소진에 간접 영향을 미칠 수 있음을 의미하는 것이다. 이에 이 연구에서는 보육교사의 소진에 미치는 변인 규명 및 변인 간 관계 규명을 위해, 보육교사의 교사-유아관계 효능감이 표면 및 내면 정서노동을 매개로 소진에 영향을 미치는지 변인 간 구조적 관계 측면에서 살펴보고자 한다. 이를 위해 연구문제와 그림 1과 같은 연구모형을 설정하였다.

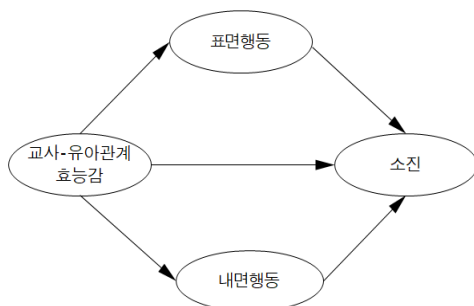


그림 1. 연구모형

2. 연구문제

연구문제 1. 보육교사의 교사-유아관계 효능감과 소진 간의 관계에서 정서노동(표면행동, 내면행동)의 매개효과는 유의한가?

연구문제 1-1. 보육교사의 교사-유아관계 효능감이 소진에 미치는 영향은 유의한가?

연구문제 1-2. 보육교사의 교사-유아관계 효능감이 표면행동에 미치는 영향은 유의한가?

연구문제 1-3. 보육교사의 교사-유아관계 효능감이 내면행동에 미치는 영향은 유의한가?

연구문제 1-4. 보육교사의 표면행동이 소진에 미치는 영향은 유의한가?

연구문제 1-5. 보육교사의 내면행동이 소진에 미치는 영향은 유의한가?

연구문제 1-6. 보육교사의 교사-유아관계 효능감이 표면 및 내면행동을 매개로 소진에 미치는 간접 영향은 유의한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

대구 및 경북 지역 내 어린이집에 재직 중인 보육교사 335명을 대상으로 자발적 참여 의사를 기반으로 한 질문지 조사를 실시하였다. 표 1에 제시된 바와 같이 조사대상자의 연령은 40~45세 미만이 92명(27.5%), 45세 이상이 77명(23.0%), 35~40세 미만이 52명(15.5%) 순으로 높게 나타났다. 보육경력은 3~5년 미만인 교사는 100명(29.7%), 7~10년 미만인 교사는 74명(21.8%), 5~7년 미만인 교사는 58명(17.1%) 순으로 높게 나타났으며, 근무 기관 유형은 민간 어린이집이 186명(55.5%), 가정 어린이집이 59명(17.6%), 국공립 어린이집이 49명(14.6%) 순으로 가장 많았으며, 최종학력이 2~3년제인 교사는 188명(56.1%), 4년제인 교사는 99명(29.6%), 고졸인 교사는 38명(11.3%) 순으로 나타났다.

표 1. 연구대상자의 일반적 특성

(N = 335)

변인	변인 구분	빈도(%)	변인	변인 구분	빈도(%)
연령	25세 미만	21명(6.3%)	경력	1년 미만	4명(1.5%)
	25 ~ 30세 미만	50명(14.9%)		1 ~ 3년 미만	50명(14.7%)
	30 ~ 35세 미만	43명(12.8%)		3 ~ 5년 미만	100명(29.7%)
	35 ~ 40세 미만	52명(15.5%)		5 ~ 7년 미만	58명(17.1%)
	40 ~ 45세 미만	92명(27.5%)		7 ~ 10년 미만	74명(21.8%)
	45세 이상	77명(23.0%)		10년 이상	49명(14.4%)
기관 유형	국공립 어린이집	49명(14.6%)	최종 학력	고졸	38명(11.3%)
	직장 어린이집	12명(3.6%)		2 ~ 3년제	188명(56.1%)
	법인 어린이집	29명(8.7%)		4년제	99명(29.6%)
	민간 어린이집	186명(55.5%)		대학원 이상	10명(3.0%)
	가정 어린이집	59명(17.6%)			

2. 연구도구

1) 소진

보육교사의 소진을 측정하기 위하여 Schaufeli와 동료들(1996)이 개발한 소진 척도(Maslach Burnout Inventory-General Survey; MBI-GS)를 일반직 종사자를 대상으로 타당화한 신강현(2003)의 척도를 사용하였다. ‘나는 맡은 일을 하는데 있어서 정서적으로 지쳐있음을 느낀다.’, ‘아침에 일어나서 출근할 때 생각만 하면 피곤함을 느낀다.’와 같은 업무정서 문항과 ‘내가 맡은 일을 하는데 있어서 소극적이다.’, ‘나의 직무의 중요성이 의심스럽다.’와 같은 업무내용 문항, 그리고 ‘내가 생각해 봐도 나는 일을 잘 한다.’, ‘직무상에서, 나는 일들을 효과적으로 처리하고 있다는 자신감을 가지고 있다.’와 같은 업무무력 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘항상 그렇다(7점)’의 7점 Likert 척도로 측정하였다. 소진 총점의 범위는 15점에서 105점까지이며, 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. 업무정서(5문항), 업무내용(4문항), 업무무력(6문항) 및 전체(15문항) 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .86, .81, .91, .89로 나타났다.

2) 교사-유아관계 효능감

보육교사의 교사-유아관계 효능감을 측정하기 위하여 Tschannen-Moran과 Hoy(2001)의 교사효능감 척도를 참고하여 권순구 등(2016)이 초·중등 교사를 대상으로 개발한 교사-학생관계 교사효능감 척도를 어린이집 교사에 맞게 수정하여 사용하였다. ‘반 원아들을 권

위적으로 대하지 않는 것’, ‘반 원아들의 실수나 잘못을 이해해 주는 것’과 같은 이해와 포용 문항과 ‘반 원아들과 내가 친해지는 것’, ‘반 원아들이 나를 좋아하도록 하는 것’과 같은 친밀감형성 문항, 그리고 ‘반 원아 하나 하나에 관심을 표현해 주는 것’, ‘반 원아 중 친구와 어울리는데 어려움을 보이는 원아에게 관심을 보이는 것’과 같은 관심표현 문항을 포함한다. 각각의 문항은 ‘전혀 자신 없음(1점)’에서 ‘매우 자신 있음(9점)’의 9점 Likert 척도로 측정하였다. 교사-유아관계 효능감 총점의 범위는 12점에서 108점까지이며, 점수가 높을수록 교사-유아관계 효능감이 높음을 의미한다. 이해와 포용(4문항), 친밀감형성(4문항), 관심표현 및 전체(12문항) 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .84, .94, .87, .92로 나타났다.

3) 정서노동(표면/내면)

보육교사의 정서노동을 측정하기 위하여 윤덕환(2015)의 정서노동 척도를 보육교사에 맞게 수정하여 사용하였다. 표면행동은 보육교사가 실제로 느낀 정서가 기관의 규칙과 가치와 일치하지 않을 때 자신의 정서반응을 조절하거나 규제하여 적합한 정서로 표현하는 것을 측정한다. ‘나는 학부모에게 진심으로 웃는 경우보다 일부러 웃는 경우가 더 많다.’와 같은 문항을 포함한다. 내면행동은 보육교사로 바람직하다고 생각하는 정서를 표현하기 위해 자신의 정서를 의식적으로 변화시키기 위해 노력하는 것을 측정한다. ‘나는 학부모에게 교사로서 표현해야 하는 친절함 감정을 실제로

느끼기 위해 노력한다.’와 같은 문항을 포함한다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(7점)’의 7점 Likert로 측정하였다. 표면행동의 총점의 범위는 4점에서 28점까지이며, 내면행동의 응답 가능 범위는 3점에서 21점이며, 점수가 높을수록 표면행동 또는 내면행동을 많이 한다는 것을 의미한다. 표면행동과 내면행동은 각각 하위 영역이 없는 단일 척도로, 구조방정식 모델을 위해 문항 꾸러미 방법(item parceling method)을 이용하여 각각 표면1(1문항), 표면2(1문항), 표면3(2문항)과 내면1(1문항), 내면2(2문항)의 하위척도를 구성하였다. 표면행동(4문항), 내면행동(3문항) 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .98, .69로 나타났다.

3. 자료수집 절차

대구 및 경북 지역에 소재하고 있는 어린이집에 근무하는 보육교사 350명을 대상으로 2023년 1월 20일부터 2023년 3월 20일까지 질문지 조사를 실시하였다. 연구 참여자를 모집하기 위해 직접 방문하거나 전화 등을 통해 기관장들에게 연구 목적과 방법을 설명한 후 질문지 조사에 동의를 구하였다. 연구에 참여를 동의한 어린이집에 직접 방문하여 설문 구두 안내로 충분히 설명하고 동의를 구한 후 질문지 조사를 부탁하였으며, 이에 자발적으로 조사에 동의한 보육교사들에게만 질문지를 배부하였다. 총 회수된 350부 중 답변이 부실하거나 불성실한 자료 15부를 제외하고 335부의 자료를 최종 분석하였다.

4. 자료분석

SPSS 21.0을 이용하여 평균(표준편차), Pearson의 적률상관계수 등을 산출하였고, 구조방정식모델의 모형 적합도를 검증하기 위해 AMOS 22.0을 활용해 χ^2 , TLI(Turker-Lewis Index), NFI(Normed Fit Index), CFI(Comparative Fit Index), SRMR(Standardized Root Mean Residual), RMSEA(Root Mean Square Error of

Approximation)값을 살펴보았다. 한편 매개적 인과관계의 간접효과 유의성은 부트스트래핑(bootstrapping) 절차를 이용하여 살펴보았다.

III. 결과 및 해석

1. 주요 변수들의 기술통계 및 상관관계

연구문제 분석에 사용된 보육교사의 교사-유아관계 효능감, 정서노동의 표면행동 및 내면행동, 그리고 소진의 측정변인에 대한 적률상관계와 평균(표준편차), 왜도, 첨도의 기술통계치 결과는 표 2와 같다. 표 2에 제시된 바와 같이, 보육교사의 소진은 교사-유아관계 효능감에서 높은 부적상관($r = -.58, p < .01$)을 보였으며, 내면행동과도 부적상관($r = -.32, p < .01$)을 나타냈으며, 표면행동과는 정적상관($r = .40, p < .01$)이 있는 것으로 나타났다. 교사-유아관계 효능감은 표면행동과는 부적상관($r = -.20, p < .01$)을 나타냈으며, 내면행동과의 관계에서는 정적상관($r = .33, p < .01$)이 있는 것으로 나타났다. 이는 교사-유아관계 효능감이 높은 보육교사는 표면행동을 적게하거나 내면행동을 많이하며, 소진의 가능성이 낮다는 것을 의미한다. 수집된 자료의 왜도와 첨도 값에서 왜도의 경우는 절댓값 3미만, 첨도는 절댓값 10미만 값이 나왔다. 이는 자료의 분포가 정규분포를 이룬다고 볼 수 있는 것(Kline, 2005)으로 최대우도추정(Maximum Likelihood estimation; ML) 절차를 이용하여 모델의 적합도와 모수치를 추정하기로 하였다.

2. 측정모델 분석

구조방정식 모델(SEM) 분석 전에 확인적 요인분석(CFA)을 통해 잠재변수로 사용된 교사-유아관계 효능감, 정서노동의 표면행동 및 내면행동, 그리고 소진의 측정변인들이 이론적 개념을 잘 반영하고 있는지를 검토하기 위해 최대우도추정법(maximum likelihood esti-

표 2. 측정변인 간의 상관관계 및 기술 통계치

(N = 335)

측정변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. 업무정서	1														
2. 업무냉소	.57**	1													
3. 업무무력	.29**	.46**	1												
4. 소진	.84**	.82**	.71**	1											
5. 이해와포용	-.40**	-.42**	-.41**	-.52**	1										
6. 친밀감형성	-.32**	-.45**	-.38**	-.47**	.52**	1									
7. 관심표현	-.33**	-.42**	-.47**	-.50	.68**	.67**	1								
8. 관계효능감	-.41**	-.49**	-.49**	-.58**	.86**	.83**	.91**	1							
9. 표면1	.26**	.17**	.14**	.25**	-.06	-.11*	-.06	-.09	1						
10. 표면2	.17**	.17**	.07	.18**	-.04	-.05	-.01	-.04	.42**	1					
11. 표면3	.44**	.39**	.25**	.46**	-.22**	-.23**	-.26**	-.27**	.49**	.57**	1				
12. 표면행동	.38**	.33**	.21**	.40**	-.16**	-.18**	-.17**	-.20**	.73**	.78**	.91**	1			
13. 내면1	-.08	-.22**	-.33**	-.25**	.24**	.17**	.25**	.25**	-.04	.03	-.10*	-.06	1		
14. 내면2	-.12*	-.29**	-.38**	-.31**	.28**	.25**	.33**	.33**	.06	.09*	-.05	.02	.60**	1	
15. 내면행동	-.12*	-.29**	-.40**	-.32**	.29**	.24**	.33**	.33**	.03	.07	-.08	-.01	.85**	.93**	1
M	3.88	2.51	2.63	3.04	6.61	7.86	7.13	7.19	4.09	3.79	3.33	3.63	5.24	5.11	5.14
SD	1.35	1.06	0.85	0.85	1.24	1.07	1.20	1.01	1.49	1.50	1.31	1.15	1.35	0.96	0.97
왜도	.02	.92	.14	.14	-.30	-1.11	-.57	-.63	-.25	.10	.27	-.03	-.97	-.15	-.32
첨도	-.66	.85	-.71	-.46	-.23	1.03	.03	.17	-.88	-.87	-.50	-.40	.62	-.31	-.12

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

표 3. 측정모델의 적합도 지수

(N = 335)

구분	$\chi^2(df)$	TLI	NFI	CFI	SRMR	RMSEA
적합도 기준	$p > .05$	$> .90$	$> .90$	$> .90$	$< .10$	$< .10$
적합도 지수	119.79(38)***	.91	.91	.94	.07	.08

*** $p < .001$.

mation)을 사용하여, 측정모델의 적합도와 모수치를 추정하였다. 표 3에 제시된 바와 같이 측정모델의 적합도는 $\chi^2 = 119.79(df = 38, p < .001)$, TLI = .91, NFI = .91, CFI = .94, SRMR = .07, RMSEA = .08로 나타났다. χ^2 값이 유의수준($p < .001$)으로 연구모형이 자료에 적합하지 않다고 나타났다. 이것은 귀무가설이 기각됨에 따라 모형이 적절하지 않음을 의미한다(우종필, 2012). 그러나 표본의 수에 영향을 받는 χ^2 의 통계량과는 다르게 독립모형 대비 연구모형의 적합도를 나타내는 상대적합지수 TLI, NFI, CFI와 절대적합지수 SRMR, RMSEA가 기준치를 초과하므로 측정모델은 수용 가능한 것으로 평가된다. 한편 그림 2에서 나타난 바와 같이 잠재변수를 측정하는 문항들이 일관되게 잘 측정되었는지를 확인한 결과, 잠재변인과 측정변인들

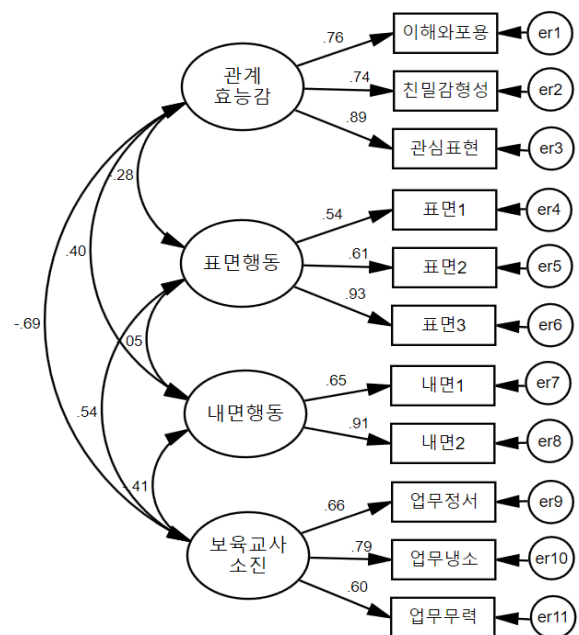


그림 2. 측정모델의 모수치 추정결과

간 요인부하량은 모두 .50이상으로 나타나 문항의 수렴타당도가 확보(문수백, 2009)되었음을 확인하였다. 또한, 잠재변인 간 낮은 상관성과 독립성을 유지하는지를 살펴본 결과 각 잠재변인들 간 적률상관계수는 절댓값 .05 ~ .69로 나타나 평가기준인 .85이하를 만족시키는 것으로 측정 도구의 변별타당도가 확보되었다.

3. 연구모형의 적합도 검증

측정모형을 통해 개념이 적절하게 측정되었음을 확인한 후 구조모델 분석을 통해 교사-유아관계 효능감,

정서노동의 표면행동 및 내면행동 그리고 소진 간 구조적 관계에 대한 연구모델의 적합도를 살펴보았다. 표 4에 제시된 바와 같이 TLI, NFI, CFI의 수용기준 .90초과 또는 SRMR과 RMSE의 수용기준 .10미만을 모두 충족(Brown, 2006)하고 있어 구조적 관계의 연구모델은 적합도 기준을 충족한 것으로 나타났다.

이를 바탕으로 구조모델의 모수치에 대한 통계적 유의성을 검증한 결과 그림 3과 표 5에 각각 나타났다.

교사-유아관계 효능감은 소진에 부적관계($\beta = -.50$, $p < .001$, 연구문제 1-1 채택)를, 정서노동의 표면행동과도 부적관계($\beta = -.28$, $p < .001$, 연구문제 1-2 채택)

표 4. 구조모델의 적합도 지수

($N = 335$)

구분	$\chi^2(df)$	TLI	NFI	CFI	SRMR	RMSEA
적합도 기준	$p > .05$	$> .90$	$> .90$	$> .90$	$< .10$	$< .10$
적합도 지수	121.11(39)***	.91	.91	.94	.07	.08

*** $p < .001$.

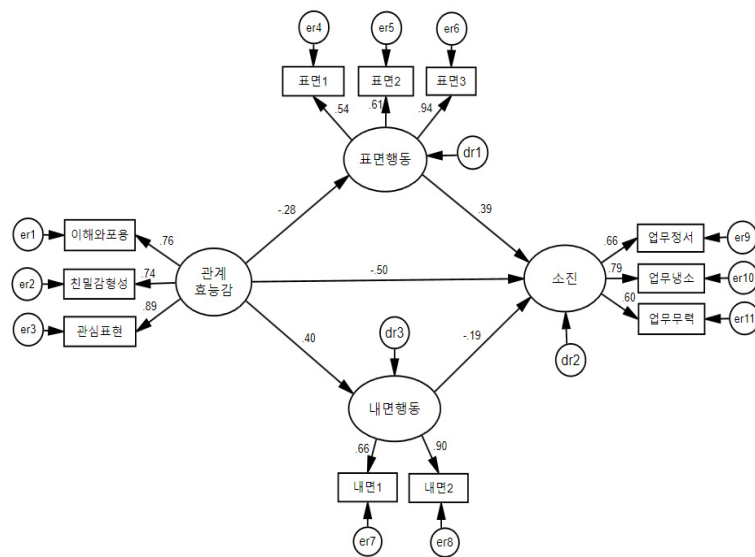


그림 3. 연구모델의 모수치 추정결과

표 5. 구조모델의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검증 결과적합도 지수

($N = 335$)

경로	표준화 계수(β)	비표준화 계수(B)	S.E.	C.R.	연구문제
교사-유아관계 효능감 → 소진	-.50	-.60	.09	-6.84***	1-1
교사-유아관계 효능감 → 표면행동	-.28	-.18	.04	-4.56***	1-2
교사-유아관계 효능감 → 내면행동	.40	.19	.03	6.28***	1-3
표면행동 → 소진	.39	.71	.12	5.82***	1-4
내면행동 → 소진	-.19	-.49	.17	-2.84**	1-5

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

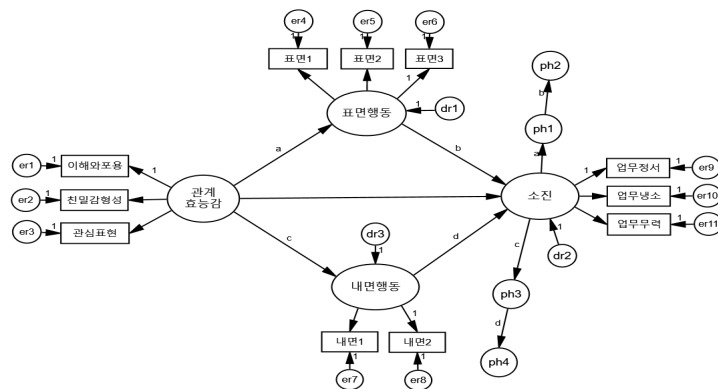


그림 4. Phantom 변인을 이용한 간접효과 모델

표 6. 연구모델의 간접효과 결과

경로	비표준화 계수(B)			95% 신뢰구간 Bootstrap	
	총효과	직접효과	간접효과	LB	UB
교사-유아관계 효능감 → 소진	-.82**	-.60**			
교사-유아관계 효능감 → 표면행동 → 소진			-.13**	-.20	-.06
교사-유아관계 효능감 → 내면행동 → 소진			-.09*	-.16	-.02

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

를, 내면행동과는 정적관계($\beta = .40, p < .001$, 연구문제 1-3 채택)를 나타냈다. 한편 정서노동인 표면행동은 소진에 정적관계($\beta = .39, p < .001$, 연구문제 1-4 채택)를 나타냈으며, 내면행동은 소진에 부적관계($\beta = -.19, p < .01$, 연구문제 1-5 채택)를 나타냈다.

구조적 관계의 모수치 추정을 통해 직접효과가 유의미하다는 것이 확인되었다. 한편 교사-유아관계 효능감이 정서노동의 표면행동과 내면행동의 매개효과를 검증하기 위해 팬텀변수를 사용하여, 간접효과에 대하여 부트스트래핑(bootstrapping)을 적용하여 유의성을 확인하였다. Phantom 변인을 이용한 간접효과 모델은 그림 4와 같으며, 교사-유아관계 효능감과 소진의 관계에서 정서노동의 표면행동과 내면행동의 매개효과 검증 결과는 표 6과 같다. 보육교사의 교사-유아관계 효능감이 정서노동의 표면행동 및 내면행동을 매개로 소진에 미치는 간접효과는 95% 신뢰구간 내에서 LB(low bounds)와 UB(upper bounds) 사이에 0이 포함되지 않는 것으로 나타났다. 이는 교사-유아관계 효능감이 정서노동의 표면행동과 내면행동을 매개로 보육교사의 소진에 미치는 간접영향이 유의함을 의미하는 것이다. 교사-유아관

계 효능감이 표면행동을 매개로 보육교사의 소진에 미치는 간접효과($B = -.13, p < .01$)와 교사-유아관계 효능감이 내면행동을 매개로 보육교사의 소진에 미치는 간접효과($B = -.09, p < .05$)의 유의함은 교사-유아관계 효능감과 보육교사의 소진 간 관계에서 정서노동의 표면행동과 내면행동의 매개효과가 유의함을 시사하는 것이다. 이는 연구문제 1-6이 채택되었음을 나타내는 것이다.

IV. 논의 및 결론

대구와 경북 지역 보육교사 335명을 대상으로 보육교사의 교사-유아관계 효능감이 표면 및 내면 정서노동을 매개로 소진에 미치는 영향을 구조방정식 모델(SEM)의 적합도를 통해 살펴보았다. 그리고 분석된 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 논의와 결론을 도출하였다.

첫째, 교사-유아관계 효능감은 보육교사의 소진에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과

는 교사효능감과 보육교사의 소진 간 부적 관계를 나타냈다고 보고한 연구(강병재, 백영숙, 2013; 서홍숙 등 2017; 유현숙, 권정해, 2017; 이경남, 강진숙, 2014; 이경아, 문혁준, 2019; 이병임, 2014; 임정원, 차미숙, 2022; 임지윤, 도승이, 2014; 조홍자, 2020)와 유사하며, 초중고교 교사효능감과 소진 간 부적 관계를 보고한 연구(Savas et al., 2014; Schwarzer & Hallum, 2008; Skaalvik & Skaalvik, 2014)와 유사하다. 그리고 교사-학생관계 교사효능감이 높을수록 초등학교 교사의 소진이 낮게 나타났다는 연구(신지민, 2023)를 지지하는 것이다. 유아에게 관심을 표현하고 유아의 행동을 포용적 마음으로 이해하며 유아와 친밀감을 형성하고 유지할 수 있다는 교사 자신의 역량감은 유아와의 긍정적 상호작용을 높임(김현지, 나동진, 2006)으로써 대인관계에서 발생하기 쉬운 심리적 탈진감을 미연에 예방한다고 볼 수 있다. 따라서 보육교사가 원내 장학 또는 학습공동체를 통해 유아에게 더 많은 관심을 표현하고, 포용력과 친밀감을 형성할 수 있는 자신감을 높일 수 있는 프로그램을 제공할 필요가 있다.

둘째, 교사-유아관계 효능감은 표면행동에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교사-유아관계 효능감이 높을수록 표면행동은 낮게 나타났다는 연구 결과는 유아교사의 자기효능감이 높을수록 표면행동이 낮게 나타났다고 보고한 선행 연구(이진화 등, 2010) 및 보육교사의 교사효능감이 높을수록 표면행동이 낮아진다고 보고한 선행 연구(이경아, 문혁준, 2019)와 유사하다. 관심과 애정, 이해와 포용을 기반으로 유아와 친밀감을 형성하고 유지할 수 있다는 역량감이 보육교사에게 부족할 때, 유아와의 상호작용에서 불안과 회피 등 부정적 감정을 경험하기 쉽다. 내면 감정이 부정적 감정 상황임에도 불구하고 유아와의 상호작용에서 보육기관에서 요구하는 긍정적 정서를 표현해야 하므로 정서적 부조화에 기반한 표면행동이 보다 높게 나타난 것이라 보여진다. 이러한 결과를 통해 볼 때, 보육교사는 유아를 개별적 특성을 가진 고유한 존재로 인정하고 유아의 흥미와 관심에 주의를 기울여야 한다. 또한 유아의 실수나 다양한 개인차 및 발달적 차이를 이해

하고 포용하는 노력이 필요하다. 이러한 노력이 뒷받침될 때 교사는 유아와의 친밀한 관계 형성에 대한 자신감을 가질 수 있으며, 이는 교사의 표면행동을 낮추는 원동력이 될 것이다.

셋째, 교사-유아관계 효능감은 내면행동에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교사-유아관계 효능감이 높을수록 내면행동이 높게 나타났다는 연구 결과는 유아교사의 자기효능감(이진화 등, 2010) 또는 교사효능감(이병임, 2014)이 높을수록 내면행동이 높게 나타났다고 보고한 선행 연구와 유사하다. 유아와의 긍정적 관계를 형성하고 유지할 수 있을 것이라는 관계에 대한 높은 역량감은 유아의 관점에서 기대되는 긍정적 정서나 유아의 호의적 반응을 끌어낼 수 있는 긍정적 정서를 진정성 있게 표현하도록 만드는 동기 요인이 될 수 있다.

넷째, 보육교사의 표면행동은 소진에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 표면행동이 높아질수록 소진이 높아진다는 연구 결과는 보육교사의 소진이 표면행동과 정적관계를 나타냈다고 보고한 연구 결과(권혜진, 2008; 민하영, 조우미, 2023; 신강현, 이랑, 허창구, 김재연, 2006; 오진경, 김상림, 2020; 정경진, 윤혜미, 2016, 탁진국, 노길광, 이은경, 2009)와 일치한다. 표면행동은 고객의 긍정적 정서를 위해 실제로는 느끼지 않는 정서임에도 불구하고 자신의 정서를 위장한 후 조직이 요구하고 고객이 기대하는 정서를 밖으로 표현하기 때문에 체험 정서와 다른 내용의 정서를 표현해야 하는 과정에서 정서적 부조화(emotional dissonance)를 경험하게 된다(권혜진, 2008). 정서적 부조화는 자신의 체험 정서를 억제한 후 체험 정서와 반대되는 정서를 표현하므로 상당한 긴장과 불안, 심리적 갈등을 유발한다(Sutton, 1991). 이러한 특성 때문에 표면행동이 높은 보육교사일수록 정서적 부조화에 따른 부정적 감정 경험은 반복되면서 보다 높은 소진을 나타냈다고 보여진다.

다섯째, 보육교사의 내면행동은 소진에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 내면행동이 높아질수록 소진이 낮아진다는 연구 결과는 보육교사의 소진이 내면행동과 부적관계를 나타냈다고 보고한 연구 결과(권혜진,

2008; 민하영, 조우미, 2023; 오진경, 김상림, 2020; 황혜신, 2010)와 일치하는 것이다. 내면행위는 직무 상황에 대한 긍정적 재평가 등을 통해 겉으로 보이는 표현 감정뿐 아니라 내면 느낌 감정까지 조직 목표에 맞게 변화시키려 정서적 노력을 기울인다. 따라서 정서적 부조화에 따른 스트레스 경험 없이 조직 목표를 위해 요구되는 정서노동을 자연스럽게 수행할 수 있다. 내면행동은 정서 변경이나 조절 등 자기관리의 노력은 요구되지만, 조직의 목표와 일치된 정서를 진정성을 갖고 자기 주도적으로 표현했다는 성취감으로 자신의 직무를 보다 가치 있고 의미있게 느낄 가능성이 크다. 이런 가능성 때문에 내면행동이 높은 보육교사일수록 더 낮은 소진을 나타냈다고 보여진다.

여섯째, 보육교사의 교사-유아관계 효능감은 표면 및 내면행동을 매개로 소진에 직·간접 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교사-유아관계 효능감이나 표면 및 내면행동은 각각 독립변인으로 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 가운데 교사-유아관계 효능감($\beta = -.50$)은 표면 및 내면행동보다 소진에 대한 설명력이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 한편 표면행동($\beta = .39$)은 내면행동($\beta = -.19$)에 비해 소진에 대한 상대적 설명력이 큰 것으로 나타났다. 이와 같은 사실은 보육교사의 소진 예방을 위한 방안 마련에서 보육교사의 교사-유아관계 효능감 증진을 먼저 고려할 필요가 있음을 시사하는 것이다. 교사-유아관계 효능감 증진은 소진의 직접적 예방에도 유용하지만, 표면 및 내면행동의 선행변인으로 기능하면서 표면행동의 수행 가능성을 낮추는 한편 내면행동을 높임으로써 소진을 간접적으로 예방할 수 있을 것으로 기대된다. 보육교사의 소진과 관련해서 교사-유아관계 효능감이 갖는 유용성을 고려해 볼 때, 2024 개정어린이집 평가 영역 [5-3]의 '보육교직원 역량증진'을 위한 교육기회 시 교사-유아관계 효능감을 높일 수 있는 전략을 준비할 필요가 있다.

2022년부터 적용된 세계보건기구(WHO)의 ICD-11, 2019년부터 시작된 어린이집 평가제 등 사회 환경의 변화에 따라 소진이 새롭게 조명되고 있는 시점에서

보육교사의 소진에 영향을 미치는 변인과 변인 간 관계를 규명한 이 연구는 시의성 측면에서 의미 있는 평가를 받을 수 있다. 그럼에도 불구하고 표본 수집의 지역적 한계나 보육교사의 교사-유아관계 효능감, 표면 및 내면행동과 같이 개인 내적 요소만으로 소진을 접근했다는 것은 이 연구의 한계점이라 할 수 있다. 환경적 요소를 고려하지 않은 이 연구의 한계점은 직무맥락(job context)을 강조하는 직무요구-자원모델(Job Demand - Resources model; JDR)을 통해 보완될 수 있을 것이다. 직무요구-자원모델은 직무요구(job demands)와 직무자원(job resources)의 측면에서 접근하는 것으로 소진에 영향을 미치는 직무 환경을 파악하는데 사용(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)되고 있음을 고려해 볼 때, 보육교사의 소진에 영향을 미치는 환경 외적 변인 파악에 도움이 될 수 있을 것으로 생각된다.

참고문헌

- 강병재, 백영숙 (2013). 어린이집 교사의 심리적 소진과 교사-영유아 상호작용과의 관계에서 교수 창의성과 교수 효능감의 매개효과. *어린이미디어연구*, 12(1), 145-168.
- 교육부, 한국보육진흥원. (2024). 2024 개정 어린이집 평가. 서울: 한국보육진흥원.
- 교육부. (2017). 제 4주기 유치원 평가 중앙연수 자료집. 세종: 교육부.
- 권순구, 봉미미, 김성일 (2016). 학습자의 학업성취, 동기, 수업참여에 대한 예측요인으로서의 교사-학생관계 교사효능감. *한국교육학연구*, 22(3), 265-299.
- 권혜진 (2008). 보육교사의 정서노동과 소진-정서적 부조화의 매개효과에 대한 탐색. *인간발달연구*, 15(4), 93-113.
- 김현지, 나동진 (2006). 보육교사의 교사효능감과 교사-유아 상호작용과의 관계. *한국보육지원학회지*, 2(2), 111-128.
- 문수백 (2009). 구조방정식모델링의 이해와 적용: with AMOS 17.0. 서울: 학지사.
- 민하영 (2019). 보육교사의 주도적 성향, 사회적 관심 및 교사-유아 관계 효능감 간 경로모형 탐색. *한국아동심리치료학회지*, 14(3), 21-38.
<https://doi.org/10.23931/kacp.2019.14.3.21>
- 민하영, 조우미 (2023). 보육교사의 놀이성, 정서노동의 표면 행동 및 내면행동과 소진 간 구조적 관계. *인간발달연구*,

- 30(3), 39-51.
<https://doi.org/10.15284/kjhd.2023.30.3.39>
- 보건복지부, 한국보육진흥원. (2019). 2019 어린이집 평가 매뉴얼. 서울: 한국보육진흥원.
- 서홍숙, 이희영, 최태진 (2017). 보육교사의 교사효능감과 집단자존감이 소진에 미치는 영향. *동북아문화연구*, 1(51), 187-202.
<https://doi.org/10.17949/jneac.1.51.201706.010>
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무소진척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 1-17.
- 신강현, 이랑, 허창구, 김재연 (2006). 정서노동 예측시 성격 5요인과 직무환경변수의 역할: 미국 호텔업 종사자를 대상으로. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 19(1), 105-124.
- 신지민 (2023). 초등교사의 교사-학생관계 교사효능감과 교사소진의 관계. *한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 신현정, 박진성 (2019). 보육교사의 교사 효능감과 교사역량이 심리적 소진에 미치는 영향. *유아교육 · 보육복지연구*, 23(1), 37-60.
<https://doi.org/10.22590/ecee.2019.23.1.37>
- 오진경, 김상림 (2020). 보육교사의 정서노동과 회복탄력성이 소진에 미치는 영향. *문화기술의 융합*, 6(1), 83-90.
<https://doi.org/10.17703/JCCT.2020.6.1.83>
- 우종필 (2012). 구조방정식모델 개념과 이해. 서울: 한나래.
- 유현숙, 권정해 (2017). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직현신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. *유아교육학논집*, 21(1), 113-132.
- 윤덕환 (2015). 표현규칙에 대한 명확성인식이 정서노동결과에 미치는 영향. *고려대학교 대학원 박사학위논문*.
- 이경남, 강진숙 (2014). 어린이집 교사의 직무스트레스와 정서지능 및 교사효능감이 소진에 미치는 영향. *미래유아교육학회지*, 21(2), 93-112.
- 이경아, 문혁준 (2019). 보육교사의 정서노동과 교사효능감이 소진에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 19(16), 243-267.
<https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.16.243>
- 이병임 (2014). 유아교사의 교사효능감과 정서노동이 소진에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 14(3), 129-152.
- 이진화, 이혜원, 유진경 (2010). 보육교사의 정서지능, 자기효능감, 정서노동과의 관계. *육아지원연구*, 5(2), 117-136.
<https://doi.org/10.16978/ecec.2010.5.2.006>
- 임정원, 차미숙 (2022). 보육교사의 자기돌봄과 소진의 관계에서 교사효능감의 병렬다중매개효과. *유아교육 · 보육복지연구*, 26(3), 245-267.
<https://doi.org/10.22590/ecee.2022.26.3.245>
- 임지윤, 도승이 (2014). 교사의 정서노동이 직무스트레스, 소진 및 교사효능감에 미치는 영향. *한국교원교육연구*, 31(1), 197-220.
<https://doi.org/10.24211/tjkte.2014.31.1.197>
- 정경진, 윤혜미 (2016). 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도. *한국영유아보육학*, 96, 129-152.
- 조홍자 (2020). 보육교사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향-교사효능감의 매개효과를 중심으로-. *인문사회* 21, 11(5), 2217-2230.
- 탁진국, 노길광, 이은경 (2009). 보육교사의 정서노동유형에 관한 연구. *한국심리학회지: 여성*, 14(14), 567-589.
<https://doi.org/10.18205/kpa.2009.14.4.005>
- 황혜신 (2010). 정서노동 및 자아탄력성이 보육교사의 소진에 주는 영향. *대한가정학회지*, 48(7), 23-32.
<https://doi.org/10.6115/khea.2010.48.7.023>
- Andrew, Y. (2015). I'm strong within myself: Gender, class and emotional capital in childcare. *British Journal of Sociology of Education*, 36(5), 651-668.
<https://doi.org/10.1080/01425692.2013.835711>
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
<https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997508>
- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Downer, J., Sabol, T. J., & Hamre, B. (2010). Teacher-child interactions in the classroom: Toward a theory of within- and cross-domain links to children's developmental outcomes. *Early Education and Development*, 21(5), 699-723.
<https://doi.org/10.1080/10409289.2010.497453>
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Gross, J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
<https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufel, W. B., & Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 222-235.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.03.002>
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. CA: University of California.

- Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59-76. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.06.001>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practices of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Kruml, S. M., & Geddes, D. (2000). Exploring the dimensions of emotional labor. *Management Communication Quarterly*, 14(1), 8-49. <https://doi.org/10.1177/0893318900141002>
- Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30-38. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.1.30>
- Purper, C. J., Thai, Y., Frederick, T. V., & Farris, S. (2023). Exploring the challenge of teachers' emotional labor in early childhood settings. *Early Childhood Education Journal*, 51(4), 781-789. <https://doi.org/10.1007/s10643-022-01345-y>
- Savas, A. C., Bozgeyik, Y., & Eser, İ. (2014). A study on the relationship between teacher self efficacy and burnout. *European Journal of Educational Research*, 3(4), 159-166. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.3.4.159>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-general survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach burnout inventory manual* (pp. 19-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Pres.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(1), 152-171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68-77. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
- Sutton, R. I. (1991). Maintaining norms about expressed emotions: The case of bill collectors. *Administrative Science Quarterly*, 36(2) 245-268. <https://doi.org/10.2307/2393355>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Vandell, D., & Wolfe, B. (2000). *Child care quality: Does it matter and does it need to be improved?* Washington, DC: Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation, U.S. Department of Health and Human Services.
- Villanueva, J. J., & Sánchez, J. C. (2007). Trait emotional intelligence and leadership self-efficacy: Their relationship with collective efficacy. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 349-357. <https://doi.org/10.1017/S1138741600006612>
- Vincent, C., & Braun, A. (2013). Being 'fun' at work: Emotional labour, class, gender and childcare. *British Educational Research Journal*, 39(4), 751-768. <https://doi.org/10.1080/01411926.2012.680433>