

근무기관유형과 직무만족도에 따른 어린이집 원장의 소진

이 소 은(한국방송통신대학교 교수) · 정 혜 진(인하대학교 박사수료)

본 연구에서는 어린이집에 종사하는 원장들을 대상으로 개인적, 기관적 특성에 따른 직무만족도와 소진 정도 그리고 직무만족도와 소진간의 관계를 분석하였으며, 소진에 있어 근무기관유형과 직무만족도 간의 상호작용 효과를 살펴보았다. 연구 대상은 전국에 있는 국공립, 법인, 직장, 민간, 가정어린이집의 원장을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 최종적으로 482명의 자료를 분석하였다. 어린이집 원장의 직무만족도를 측정하기 위해 Jorde-Boom(1989)이 제작한 ECJSS(Early Childhood Job Satisfaction Survey)중에서 박순정(2006)이 보완·수정하여 사용한 도구를 본 연구의 목적에 맞게 발췌하여 사용하였으며, 사회적 인식, 인간관계, 교육관, 직무자체 등 4개의 하위요인, 총 29개의 문항으로 구성하였다. 어린이집 원장의 소진을 측정하기 위해 Maslach와 Jackson(1981)이 개발하고 Schwab와 Iwanicki의 연구에서 구인타당도가 확인된 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 사용하였으며, 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감의 3개의 하위요인, 총 16문항으로 구성하였다. 자료 분석방법은 평균, 표준편차, t검증, 상관분석, 일원변량분석, 이원변량분석을 실시하였다. 본 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 어린이집 원장의 연령이 낮고, 미혼이며, 근무기간, 이직경험이 적을수록 원장의 직무만족도가 낮았다. 또한 국공립, 법원, 직장어린이집 보다 민간·가정어린이집 원장일수록, 보수, 일일근무시간, 총유아수가 적을수록 원장의 직무만족도가 낮았다. 둘째, 직무만족도와 소진은 부적으로 상관되는 것으로 나타났다. 셋째, 원장의 소진정도는 근무기관유형과 직무만족도에 따라 차이가 있으며, 다른 기관유형에 비해 가정과 민간 어린이집 원장의 직무만족도가 낮고 소진정도는 높은 것으로 나타났다. 또한 원장이 지각하는 소진에 있어서 근무기관 유형과 직무만족도간에는 상호작용효과가 나타났으며, 직무만족도의 높고 낮음에 따라 원장이 지각하는 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감의 집단 간 차이는 가정어린이집 원장이 가장 작고 직장어린이집 원장이 가장 큰 것으로 나타났다.

본 연구결과, 직무만족도가 낮고 소진의 정도가 높은 가정, 민간어린이집 원장을 지원하기 위한 실천적 방안의 모색이 시급하며, 이를 위해 현재 실행되고 있는 어린이집 원장의 직무교육을 신규, 경력원장 직무교육으로만 구분할 뿐만 아니라 기관유형에 따른 세부적인 분류체계로 나누어 실시하는 것이 요구된다. 그리고 직장어린이집 원장의 경우 직무만족 정도에 따른 소진의 집단 간 차이가 여타 시설유형보다 뚜렷하게 나타났는데 이는 직장어린이집의 특수성에 기인하는 것으로 원장에게 자신의 교육관에 따라 주도적으로 보육프로그램을 진행할 수 있는 권한을 제공하고, 위탁업체의 변경에서도 고용이 보장될 수 있는 시스템을 마련해 직무만족도를 상승시키고 소진을 낮추어 가야할 것이다. 결론적으로 원장의 직무만족도 향상과 소진 감소를 위해 개인적인 요인뿐만 아니라 근무기관유형을 고려하여 지원방안을 모색하는 것이 필요할 것이다.