정서노동 및 자아탄력성이 보육교사의 소진에 주는 영향*

The Influence of Emotional Labor and Ego-Resilience on Child Care Teachers' Burnout

상명대학교 가족복지학과
교 수 황 혜 신

Department of Family Welfare, Sangmyung University
Professor : Hae Shin Hwang

◀목 차▶

Ⅰ. 서 론
Ⅱ. 연구방법
Ⅲ. 결과 및 해석
Ⅳ. 논의 및 결론
참고문헌

<Abstract>

The purpose of the present study was to examine the child care teacher's ego-resilience, emotional labor, and personal characteristics on their burnout. It was expected that the child care teachers would feel less burnout if they have higher ego-resilience and lower emotional labor compared to those with lower ego-resilience and higher emotional labor. A survey was administered to 218 child care teachers in Seoul area using Maslach Burnout Inventory, California Personality Inventory, and Emotional Labor Scale. Data were analyzed with descriptive statistics and multiple regression using SPSS PC program(12.0 version). Major findings were as follows: First, child care teachers' burnout was not so high. Second, teacher's burnout was different depending on their personal factors such as age, marriage, and income. Last, child care teachers' burnout was explained by their emotional labor and ego-resilience.

주제어(Key Words) : 보육교사(child care teachers), 소진(burnout), 정서노동(emotional labor), 자아탄력성(ego-resilience)

Corresponding Author : Hae Shin Hwang, Department of Family Welfare, Sangmyung University, 7 Hongji dong, Jongro gu, Seoul, 110-743, Korea
Tel: +82-2-2287-5346 Fax: +82-2-2287-0061 E-mail: hshwang@smu.ac.kr

* 본 논문은 2009년도 상명대학교 사회과학연구소의 지원에 의하여 연구되었음.

Ⅰ. 서 론

보육의 질을 논할 때 보육교사의 영향은 다른 어떤 요인보다 중요하다. 보육교사가 자신의 일에 자부심을 갖고 영유아와 매일매일 긍정적이며 열정적으로 상호작용하는 경우와, 자신의 직업에 자부심을 갖지 못하고 정신적으로나 육체적으로 힘든 상태로 영유아와 상호작용하는 경우, 영유아에게 미치는 영향은 다르기 때문이다. 보육현장에서 보육교사에 대한 관심은 그동안 주로 직무만족도(이성희, 박영신, 2007; 이세나, 2007)나 보육효능감(이세나, 이영석, 2007), 보육교사의 역할인식이나 역할수행(김정신, 박정미, 2007)등의 측면에서 연구되어져 왔으나 최근에는 심리적 개념인 소진에 관심을 둔다.

소진이란 용어는 Freudenberger(1977)가 처음 사용한 개념으로 업무로 인해 피곤하고, 지치고 탈진하는 현상을 의미하며, 자신에게 주어진 업무를 헌신적으로 수행하였으나 기대했던 성과나 보상 없이 인간적인 회의감과 좌절감을 겪는 상태(조성연, 2005)를 의미한다. 보육교사는 영유아와의 관계에서 일방적으로 배려하고 이해해야 하는 특수성으로 인해 심리적으로 소진할 가능성이 많다. Maslach과 Jackson(1981)은 소진을 정서적 고갈, 아동에 대한 비인간과, 개인적 성취감 감소의 3가지 하위영역으로 나누어 개념화 시켰고, 소진을 측정하는 척도인 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 개발하였다. 소진의 하위영역인 정서적 고갈은 정서적인 부담감과 고갈된 감정을 가지는 것으로, 모든 일에 대해 관심과 열정을 잃고, 피로와 상실감을 경험하는 상태이다. 비인간화는 상대방에게 감정을 나타내지 않고 무감각해지는 상태로, 타인을 물건처럼 취급하거나 자신과 무관하다고 생각하며, 신경질적인 반응을 나타내는 것이며, 개인적 성취감 감소는 업무에서의 유능감 및 성취감과 관련된 것으로 자신의 일에서 더 이상 의미 있는 기여를 하지 못한다고 여기고, 원하는 것을 더 이상 성취할 수 없다고 생각하면서 자신을 부정적으로 평가하는 것이다(장기보, 2003).

보육교사의 소진에 영향을 주는 변인은 셀 수 없이 많으며 크게 환경적 요인과 개인적 요인으로 나눌 수 있다. 환경적 요인은 대부분 사회적 지지(박지원, 1985), 역할갈등, 동료관계, 상사와의 관계와 같은 직무관련특성(박상희, 문수경, 이무영, 2006), 근무여건(안선희, 김지은, 2007)등으로 이러한 요인이 소진에 주는 영향을 다루고 있다. 개인적 변인은 성별, 연령, 결혼유무 등의 사회인구학적 요인과 성격과 같은 개인적 특성 두 가지 측면이 있다. 대부분의 소진과 관련된 연구들은 개인적 변인에 관심을 두고 이루어져 왔다. 많은 연구들(김순안, 2005; 박상희 외, 2006; 안효진, 안선희, 문혁준, 2007; 조성연, 2005)에서는 보육교사의 연령에 따른 소진의 경험의 차이를 밝히고 있으며, 다른 일련의 연구들(김순안, 2005; 박상희 외, 2006; 이소은, 문채련, 김기예, 2006)은 결혼여부에 따른 소진의 차이를 밝히고 있다. 또한, 교육수준에 따른 소진의 경험정도를 살펴본 연구들(김순안, 2005; 김혜성, 2001; 조성연, 2005)과 직장형태에 따라 소진에 차이를 보여주고 있는 연구들(김순안, 2005; 김혜성, 2001; 오선균, 2001)이 있다.

개인적 변인을 연령, 결혼여부, 경력, 학력 등의 사회인구학적 변수 위주로 다루는 것에서 벗어나 보육교사 개인의 심리적, 정서적 요인을 고려해 볼 필요가 있다. 소진의 특성이 개인적이며 심리적이고 주관적인 것을 고려하면 더욱 그러하다. 그러나 소진에 영향을 주리라고 예상되는 심리적, 정서적 변인을 다룬 연구는 거의 없다. 소진에 영향을 주리라고 예상할 수 있는 심리적 변인으로 대표적으로 자아탄력성(ego-resilience)을 들 수 있다. 자아탄력성은 스트레스와 부정적인 상황에서도 유연하고 융통성 있게 대처하고, 성공적으로 적응해 가는 능력이다. 즉, 사회적 상호작용에서의 적응 능력으로, 변화하는 환경에 대한 풍부한 적응능력이며, 인지, 사회, 개인영역과 관련된 문제해결의 융통성 있는 능력을 말한다(Block & Block, 1980). 심순애(2007)는 자아탄력성을 개인의 외부, 내부 문제 환경에 대한 객관적인 통찰력과 상황 재구성 능력, 다양한 문제해결 전략으로 자신에게나 타인에게 여유롭고 유연하게 대처하는 적응능력으로 나타나는 개인의 성격으로 정의하고 있다.

매일 매일의 보육환경에서 영유아와 상호작용하고 여러 스트레스를 경험하는 보육교사에게 있어서 심리적인 자아탄력성은 의미 있는 적응능력이라 할 수 있다. 자아탄력성이 높은 교사는 영유아들과 함께 활동하면서 스트레스 상황에서도 자신감 있는 낙천성과 생산적 활동으로 영유아들에게 질적 보육을 제공해줄 수 있다. 자아탄력성이 높은 교사는 영유아와 함께하는 스트레스 상황과 소진에 가는 상황에서도 활동적이며 긍정적인 접근을 하고, 스트레스 상황을 잘 헤쳐나가는 능력을 가지고 있으며, 삶의 의미에서 긍정적인 신념을 유지하는 강한능력이 있으므로 덜 소진될 것이라 예상되며, 반대로 자아탄력성이 낮은 교사는 같은 상황에서 미리 포기하고 부정적이며 극복하려는 의지가 약해 더 소진되는 경향이 있을 것이라고 예상된다. 심순애(2007)에 의하면, 보육교사의 자아탄력성이 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴본 결과, 자아탄력성의 하위 요인 중 낙관적 태도는 심리적 소진 전체에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 교사가 낙관적인 태도로 여유로움과 긍정적인 생각을 가지고 보육을 하면, 영유아와 어려움이나 상호작용에도 긍정적인 영향을 주어, 상대적으로 정서적 고갈을 덜 느끼며, 덜 비인간화되며, 개인적 성취감감이 덜 감소되는 것으로 나타났다.

자아탄력성이 소진을 설명해줄 수 있는 영향력 있는 변인임에도 불구하고 자아탄력성과 소진의 관계를 다른 연구는 거의 없다. 따라서 자아탄력성이 소진에 어떠한 영향을 주며 다른 변수들을 함께 고려했을 때 어느 정도의 영향력을 가지고 있는지를 파악하는 것의 의미가 있다.

다음으로 생각해 볼 수 있는 보육교사의 심리적 변인으로 정서노동(emotional labor)의 개념이 있다. 정서노동은 개인의 정서가 특정한 사회 혹은 기관의 규범과 가치에 부합되도록 심리적인 내재적 조절의 과정을 거쳐서 나타나는 행동(Hochschild, 1983)으로 세 가지 유형으로 나눌 수 있다(이진화, 2007). 자연적 행동은 보육교사가 실제에서 가진 정서와 보여주어야 하는 정서가 동일하여 별다른 노력을 하지 않았음에도 외현적으로 긍정적인 정서를 표현하게 되는 유형이다. 예를 들어, 보육 대상인 영유아에게 느끼는 기쁨이나 즐거움을 그대로 보여주는 경우이다. 표면적 행동은 보육교사가 실제로 느낀 정서가 기관의 표현규칙에 부합하지 않을 때 자신의 정서를 조절하거나 규제하여 기관의 표현규칙에 적합한 정서를 표현하는 것이다. 영유아에게 느끼는 짜증이나 피곤함을 숨기고 여전히 기쁨이나 즐거운 정서표현을 하는 경우이다. 내면적 행동은 보육교사들이 보육실제에서 가장 바람직하다고 생각하는 정서를 표현하는 것으로 이를 위해 보육교사들은 가상의 상황을 만들고 그 상황에 맞는 가장 적합하고 바람직한 정서를 행동을 수행하기 위한 노력을 한다. 특정 상황에서 바람직하다고 설정한 정서를 실제 그러한 상황에서 보여주기 위해 노력하는 경우이다. 이러한 정서노동은 소진에 영향을 주리라고 예상된다. 본인이 느끼는 정서와 표현해야 하는 정서가 동일하다면 괜찮지만, 본인이 실제로 느끼는 정서와는 다른 정서표현을 해야 한다거나, 실제로 느끼는 것과는 다르게 옳다고 생각하는 정서를 표현해야 하는 것은 보육교사에게 있어서 또 다른 어려움이 될 수 있다. 이는 육체적으로 느끼는 피로감이나 어려움과는 다른 차원에서의 어려움을 갖게 하며 이는 소진으로 이어질 수 있다.

보육교사는 영유아와 상호작용하며 늘 긍정적인 정서를 갖도록 하며 바람직한 정서를 보여주어야 하는 정서노등을 경험한다. 이 경우 분노하고 편치 않은 상황에서도 좋은 정서를 보여주어야 한다면 이는 교사를 지치게 하고 소진으로 이어지게 할 수 있다. 보육현장에서 교사들이 갖는 정서는 상호작용하는 영유아에 의해 영향을 받으며 그러한 영향은 보육교사의 실제행위에 다시 영향을 준다. 그러나 이러한 중요성에도 불구하고 이에 대한 연구는 전무하다. 이는 그동안 다루어진 소진에 대한 연구는 보육교사에 대한 관심보다는 궁극적으로 영유아에게 미치는 영향의 중요성에 비추어서 이루어졌기 때문이기도 하며, 직무만족이나 소진에 관심이 있을 뿐 보육교사들이 경험하는 정서의 어려움에 대해서는 관심을 가지지 않았기 때문이기도 하다.

소진에 영향을 주는 변인을 탐색하는 과정에서 개인적 변수들의 각각이 어떠한 영향을 주느냐도 의미 있지만 어떠한 변인군이 상대적으로 영향력이 있는가를 살피는 것도 의미 있는 일이다. 소진에 영향을 주는 여러 변인의 다른 변인들과의 상대적 영향력을 다룬 연구들도 상반된 결과를 보여주고 있다. 최근에 영아교사를 상대로 소진에 미치는 영향을 살펴본 연구(김지은, 안선희, 2007)의 결과를 보면 개인적 배경, 근무여건, 사회적 지지의 변인군의 소진에 대한 상대적 영향력을 살펴본 결과 교사의 근무여건이 가장 설명력이 높았으며, 결혼유무와 학력을 포함한 개인변인군은 설명력이 낮으며 통계적으로도 유의하지 않은 것으로 나타났다. 박상희 외(2006)의 연구에서는 직무관련특성, 직무만족, 조직헌신, 사회지원, 이직의도, 개인특성의 다섯 가지 변인군을 위계적 회귀분석을 실시한 결과 연령, 결혼여부, 종교, 직장형태 등의 개인 특성군의 설명력이 가장 낮게 나타났다. 한편 보육교사의 소진에 영향을 주는 다양한 변인의 상대적 영향력을 살펴본 최근의 연구(황혜신, 2008)을 보면 소진에 영향을 주는 여러 변인들 가운에 개인적 변인이 가장 영향력이 큰 것으로 나타났다. 직무만족도, 직무환경, 개인적 변인을 분석한 결과 개인적 변인이 가장 큰 영향력을 준 것으로 나타나 위의 연구들과 상반된 결과를 보이고 있다.

따라서 본 연구에서는 보육교사의 개인적 특성에 초점을 두고, 사회인구학적인 배경과 정서적 심리적 변수인 정서노동과 자아탄력성에 따라 소진의 양상이 다른지 연구하고, 이들 변인들의 상대적 영향력을 파악하고자 하였다. 본 연구를 통해 보육교사의 소진에 영향을 주는 개인적 변인들을 살펴보며 상대적인 영향력은 어떤지를 파악하여 궁극적으로 보육교사의 소진을 예방하여 전반적인 보육의 질을 향상시켜 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 주는데 기여하고자 한다.

이러한 연구목적을 반영한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1: 보육교사의 소진, 정서노동, 자아탄력성의 정도는 어떠한가?

연구문제 2: 보육교사의 개인적 특성에 따른 소진의 정도는 어떠한가?

연구문제 3: 보육교사의 정서노동에 따른 소진의 정도는 어떠한가?

언구문제 4: 보육교사의 자아탄력성에 따른 소진의 정도는 어떠한가?

연구문제 5: 보육교사의 소진과 관련된 변인들의 상대적 영향력은 어떠한가?

Ⅱ. 연구방법

1. 조사대상

본 연구는 서울에 위치한 어린이집에서 근무하는 교사를 대상으로 하였다. 각 어린이집에 질문지를 배부하여 수집하였으며, 수집한 자료 중에서 응답 내용이 미진하거나 한 문항이라도 누락된 경우를 제외하여 총 300부 가운데 218부가 분석에 사용되었다. 본 연구대상자의 일반적 특성은 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 조사 대상의 일반적 성격

변수	내용	빈도	비율
연령	25세 미만	25	11.5
	26-30세	130	59.6
	31-35세	35	16.1
	36-40세	6	2.8
	41세 이상	22	10.1
결혼여부	미혼	162	74.3
	기혼	56	25.7
학력	고등학교 졸업	21	9.6
	전문대학 졸업	43	19.7
	대학교 졸업	120	55.0
	대학원 졸업 이상	32	14.7
	기타	2	.0
경력	1년 미만	44	20.2
	1-3년	81	37.2
	3-6년	58	26.6
	6-9년	35	16.1
근무지 유형	가정보육	7	3.4
	민간보육	127	61.4
	법인보육	31	15.0
	국공립보육	18	8.7
	직장보육	24	11.6
수입	65만원 이하	8	3.7
	66-80만원	2	.9
	81-100만원	28	12.8
	101-120만원	37	17.0
	121만원 이상	143	65.6
계		218	100.0

조사 대상자들의 일반적 성격은 다음과 같다. 〈표 1〉을 보면 전체대상자의 59.6%가 2-30세에 해당되며 다음으로 31-35세의 연령대(16.1%)의 교사들이 많은 것으로 나타났다. 결혼여부는 미혼(74.3%)이 기혼(25.7%)보다 많은 것으로 나타났다. 학력은 대부분이 전문대학 이상의 학력을 가진 것으로 나타났으며, 경력은 1-3년이 37.2%로 가장 많고 다음이 3-6년으로 26.6%의 순으로 나타났다. 근무지 유형은 대부분이 민간보육시설(61.4%)에 근무하고 있으며 다음으로 법인보육시설(15.0%), 직장보육(11.6%)의 순으로 나타났다. 월수입은 대부분이 120만원 이상인 것으로 나타났다.

2. 측정도구

1) 소진척도

보육교사의 소진척도는 Maslach 와 Jackson(1986)이 개발한 MBI(Maslach Burnout Inventory) 척도를 보육교사에게 적합하게 수정한 오선균(2001)의 연구에서 사용한 문항들을 수정 및 보완하여 사용하였다. 소진척도는 총 16개의 문항으로 구성되어 있으며 각 문항에 대하여 소진의 정도를 표시하도록 되어있다. 척도는 세 개의 하위 영역으로 구성된다. 정서적 고갈은 일로 인해 정서적으로 지치고 탈진되는 느낌으로 8문항(예; 나는 일 때문에 정서적으로 메말라 버린 느낌이다)으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 정서적 고갈을 더 많이 경험하는 것을 의미한다. 비인간화는 아동에게 감정을 나타내지 않고 무감각한 느낌으로 3문항(예; 나는 어린이집에 근무한 이래로 사람들한테 냉정해졌다)으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 비인간화를 더 많이 경험하는 것을 의미한다. 개인적 성취감 감소는 일하면서 성공적인 성취감과 유능감을 느끼지 못하는 것으로 5문항(예: 나는 보육교사로서 가치 있는 일들을 많이 성취하였다)으로 점수가 높을수록 개인적 성취감 감소를 더 많이 경험하는 것을 의미한다. 각 문항은 '매우 그렇다' 의 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 의 1점으로 구성된 5점 리커트 척도로 응답한다. 3개 하위 요인의 신뢰도로 Cronbach's α를 산출한 결과는 정서적 고갈 .78, 비인간화 .77, 개인적 성취감 결여 .68이었고, 전체 소진척도에 대한 신뢰도는 .84였다.

2) 자아탄력성 척도

자아탄력성 척도는 Klohnen(1996)이 CPI(California Personality Inventory)중에서 최종적으로 29개의 항목으로 추려 자기보고식 자아탄력성을 개발한 것을 박현진(1996)이 번역한 것을 사용하였다. 자아탄력성 척도는 총 29개의 문항으로 구성되어있으며 보육교사들이 각 문항에 대해서 자신이 느낀 정도를 5점 척도로 응답하게 하였다. 점수의 범위는 0-145점이며 하위영역별로는 자신감(예: 뭔가 결정해야 할 일이 있을 때 사람들은 대체로 나에게 조언을 구한다) 0-45점, 대인관계 효율성(예: 내가 다른 사람들을 잘 이끌 수 있을지 확신이 서지 않는다) 0-40점, 낙관적 태도(예: 대체로 나는 행복하다고 생각한다) 0-50점, 분노조절(예: 나는 종종 벌컥 화를 낸다) 0-10점으로 되어있고, 부정적인 진술문으로 되어있는 문항은 역점수로 환원하여 계산하였다. 점수가 높을수록 자아탄력성의 정도가 높음을 의미한다. 4개 하위 요인의 신뢰도로 Cronbach's α를 산출한 결과는 자신감 .81, 대인관계 효율성 .80, 낙관적 태도 .80, 분노조절 .55였다.

3) 정서노동 척도

보육교사의 정서노동을 측정하기 위해 Gilstrap(2005)의 연구에서 사용한 ELS(Emotional Labor Scale, Grandey, 2000)를 이진화(2007)가 수정한 것을 사용하였다. 정서노동 척도는 자연적 행동(3문항), 표면적 행동(5문항), 내면적 행동(5문항)의 총 13문항으로 구성되었다. 자연적 행동은 보육교사들이 실제 느끼고 표현하는 정서가 자연스럽게 일치하여 꾸미거나 변화시키려는 노력이 거의 이루어지지 않는 행동을 말한다(예: 긍정적 정서를 어려움 없이 표현한다). 표면적 행동은 보육교사들이 실제로 느끼는 정서가 부정적이더라도 그 상황에 적합한 긍정적인 정서행동으로 가장해서 나타나는 것을 말한다(예:필요하다고 생각되면 나는 가장된 행동을 해서라고 긍정적 정서를 표현한다). 내면적 행동은 보육교사들이 자신들에게 기대되는 긍정적인 정서를 표현하기 위하여 노력하는 것을 말한다(예:보육교사로서 기대되는 정서를 표현하기 위해 노력한다). 점수가 높을수록 각각의 행동을 더 많이 하는 것을 의미한다. 3개 하위 요인의 신뢰도로 Cronbach's α를 산출한 결과는 자연적 행동 .67, 표면적 행동 .75, 내면적 행동 .83였다.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSSWin 12.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차의 기술 통계치를 이용하였으며 소진에 영향을 주는 변인들의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 보육교사의 소진, 자아탄력성 및 정서노동의 전반적인 경향

보육교사의 자아탄력성과 정서노동, 그리고 소진의 전반적인 경향을 알아보기 위하여 평균과 표준편차를 산출한 결과는 〈표 2〉와 같다.

보육교사들의 소진의 평균은 다음과 같다. 하위영역별로 살펴보면 개인적 성취감 저하(M = 2.71, SD = .44) 영역에서 소진을 많이 경험하고 있는 것으로 나타났으며 상대적으로 비인간화(M = 2.32, SD = .67) 영역에서의 소진 점수가 가장 낮은 것으로 나타났다. 보육환경의 특성상 영유아들과 대부분의 활동을 하는 보육교사들이 성인과 상호작용이 많은 직업에 비해 비인간화에 대해서는 덜 느끼는 것으로 해석할 수 있으며, 높은 교육수준과 경력을 고려해보면 일상의 영유아와의 상호작용에서 개인적 성취감이 크게 충족되지 못하는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 2〉 보육교사의 소진, 정서노동, 자아탄력성의 평균과 표준편차

변수	하위요인	평균	표준편차
소진	비인간화	2.32	.67
	정서적 고갈	2.63	.57
	개인적 성취감 저하	2.71	.44
정서노동	자연적행동	4.12	.38
	표면적행동	3.46	.66
	내면적행동	3.97	.38
자아탄력성	자신감	3.67	.44
	대인관계효율성	3.48	.52
	낙관적태도	3.43	.41
	분노조절	3.23	.84

한편, 보육교사들의 정서노동 정도는 하위영역에 따라 매우 다른 것으로 나타났다. 대부분의 교사들이 자연적 행동을 가장 많이 하고 있으며, 개인이 실제적으로 느끼는 정서와는 다른 정서를 표현해야 하는 표면적 행동은 가장 덜 경험하는 것으로 나타났으며, 자아탄력성의 경우는 전반적으로 모든 영역에서 높은 정도의 자아탄력성을 보여주고 있는 것으로 나타났으며 분노조절 점수가 가장 낮은 것으로 나타났다.

2. 개인적 특성, 정서노동, 자아탄력성의 소진에 대한 영향력

보육교사의 개인적 특성과 정서노동, 자아탄력성이 소진에 각 각 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고 이들 변수의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 소진의 각 하위요인에 대하여 위계적 회귀분석을 하였다. 회귀분석을 하기에 앞서 설정한 모형의 가정이 적절한지 보기 위해 Durbin-Watson 계수 산출결과 비인간화는 1.971, 정서적 고갈은 1.916, 개인적 성취감 저하는 1.626로 나타나 모두 2에 근접하고 있어 잔차항 간의 체계적인 상관이 없는 것으로 나타났다. 이와 함께 공선성의 존재여부 파악을 위한 허용도(Tolerance)와 분산팽창요인(Variance Inflation Factor)을 산출하였다. 허용도의 값이 .1이하이거나 분산팽창요인의 값이 10이상이면 공선성이 있다고 할 수 있으나, 본 연구에서는 허용도의 값은 모두 .350~.885로 .1이상 이었고, 분산팽창요인의 값도 1.130~2.855로 모두 10 이하였으므로 다중공선성의 위험은 없는 것으로 판단되어 회귀가정은 만족되었다고 볼 수 있다.

1) 개인적 특성, 정서노동, 자아탄력성의 비인간화에 대한 영향력

보육교사들의 개인적 특성과 정서노동 및 자아탄력성의 변인들이 소진의 하위요인 중 비인간화에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고 상대적 영향력에 대하여 살펴보았다. 〈표 3〉의 모델 I에서는 개인적 특성 변인의 비인간화에 대한 설명력을 살펴보았으며 설명력은 17%로 나타났다. 모델 II에서는 정서노동 변인을 추가하여 비인간화에 대한 설명력을 살

펴본 결과 전체 설명력은 37%가 되었으며 모델 I에 비해 20%가 증가하여 정서노동은 비인간화 변량의 20%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 모델 III에서는 자아탄력성 변인을 추가하여 비인간화에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 44%가 되었으며 모델 II에 비해 7%가 증가하여 자아탄력성경은 비인간화 변량의 7%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 보육교사의 비인간화를 가장 많이 설명하여 주는 변수는 정서노동인 것으로 나타났으며 다음으로 개인적 특성변인, 자아탄력성의 순서로 나타났다.

한편, 각 변인들의 영향력을 모델 III에서 살펴보면, 소진의 하위 영역 중 비인간화에 영향을 주는 변인은 교사의 연령($p < .001$), 결혼 여부($p < .01$)인 것으로 나타났다. 교사의 연령이 증가할수록 비인간화를 덜 경험하며, 기혼자가 미혼자보다 비인간화를 더 경험하는 것으로 나타났다.

또한 정서노동 중 표면적행동($p < .001$)과 내면적 행동($p < .01$)이 소진의 비인간화에 영향을 주는 변인으로 나타났다. 표면적 행동을 많이 보일수록 비인간화를 더 경험하며 내면화 행동을 많이 할수록 비인간화를 덜 경험하는 것으로 나타났다. 한편, 자아탄력성의 경우는 분노조절($p < .01$)만이 영향력 있는 변수로 나타나, 분노조절을 잘 할수록 비인간화를

〈표 3〉 개인적 특성, 정서노동, 자아탄력성의 비인간화에 대한 영향력

독립변인		모델 I		모델 II		모델 III	
		b	β	*b*	β	*b*	β
개인적 특성	연령	−.30	−.48***	−.23	−.36***	−.23	−.34***
	결혼여부	.41	.27**	.46	.29**	.46	.30**
	학력	.05	.06*	.06	.08	.06	.08
	경력	.12	.18	−.00	−.00	−.04	−.06
	유형	.06	.09	.09	.14*	.10	.16
	수입	.01	.02	.05	.07	.01	.02
정서 노동	자연적행동			−.12	−.67	.00	.00
	표면적행동			.59	.55***	.52	.04***
	내면적행동			−.39	−.22**	−.34	−.19**
자아 탄력성	자신감					.01	.01
	대인관계 효율성					.03	.02
	낙관적태도					−.23	−.14
	분노조절					−.18	−.22**
R^2		.17		.37		.44	
Adj R^2		.14		.34		.40	
R^2증가량				.20		.07	
F		6.74***		12.59***		11.49***	

*$p < .05$ **$p < .01$ ***$p < .001$

〈표 4〉 개인적 특성, 정서노동, 자아탄력성의 정서고갈에 대한 영향력

독립변인		모델 I		모델 II		모델 III	
		b	β	*b*	β	*b*	β
개인적 특성	연령	−.21	−.40***	−.16	−.30**	−.17	−.33***
	결혼여부	.12	.09	.07	.06	.11	.08
	학력	−.03	−.05	−.02	−.02	.00	.01
	경력	.14	.25***	.10	.17*	.05	.08
	유형	−.10	−.18*	−.11	−.20**	−.08	−.15
	수입	.14	.24**	.14	.25**	.09	.16*
정서 노동	자연적행동			−.19	−.13	−.05	−.03
	표면적행동			.26	.28***	.15	.16*
	내면적행동			−.31	−.21**	−.16	−.11
자아 탄력성	자신감					.01	.01
	대인관계 효율성					−.08	.07
	낙관적태도					−.40	−.29***
	분노조절					−.14	−.21**
R^2		.21		.29		.46	
Adj R^2		.18		.26		.42	
R^2증가량				.08		.17	
F		8.59***		8.85***		12.64***	

*$p < .05$ **$p < .01$ ***$p < .001$

덜 경험하는 것으로 나타났다.

2) 개인적 특성, 정서노동, 자아탄력성의 정서고갈에 대한 영향력

보육교사들의 개인적인 특성과 정서노동 및 자아탄력성의 변인들이 소진의 하위요인 중 정서고갈에 어떠한 영향을 주는 지를 살펴보고 상대적 영향력에 대하여 살펴보았다. 〈표 4〉의 모델 I에서는 개인적 특성 변인의 정서고갈에 대한 설명력을 살펴보았으며 설명력은 21%로 나타났다. 모델 II에서는 정서노동 변인을 추가하여 정서고갈에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 29%가 되었으며 모델 I에 비해 8%가 증가하여 정서노동은 비인간화 변량의 12%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 모델 III에서는 자아탄력성 변인을 추가하여 정서고갈에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 46%가 되었으며 모델 II에 비해 17%가 증가하여 자아탄력성 비인간화 변량의 17%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 보육교사의 정서고갈을 가장 많이 설명하여 주는 변수는 개인적인 특성으로 나타났으며, 다음으로 자아탄력성, 정서노동의 순으로 나타났다.

한편 각 변인들의 영향력을 모델 III에서 살펴보면, 소진의 하위 영역 중 정서고갈에 영향을 주는 변인은 교사의 연령($p < .001$)과 수입($p < .05$)인 것으로 나타났다. 교사의 연령이 증가할수록 정서고갈을 덜 경험하며, 수입이 많을수록 정서고갈을 더 경험하는 것으로 나타났다. 또한 정서노동 중 표면적행동($p < .05$)이 정서고갈에 영향을 주는 변인으로 나타났다. 즉, 표면적 행동을 많이 보일수록 정서고갈을 더 경험하는 것으로 나타났다. 한편 자아탄력성의 경우는 낙관적 태도($p < .001$)와 분노조절($p < .01$)이 영향력 있는 변수로 나타나, 낙관적 태도를 보일수록 정서고갈을 덜 경험하며 분노조절을 잘 할수록 정서고갈을 덜 경험하는 것으로 나타났다.

3) 개인적 특성, 정서노동, 자아탄력성의 개인적 성취감 저하에 대한 영향력

보육교사들의 개인적 특성과 정서노동 및 자아탄력성이 소진의 하위요인 중 개인적 성취감 저하에 어떠한 영향을 주는 지를 살펴보고 상대적 영향력에 대하여 살펴보았다. 〈표 5〉의 모델 I에서는 개인적 특성 변인의 개인적 성취감 저하에 대한 설명력을 살펴보았으며 설명력은 16%로 나타났다. 모델 II에서는 정서노동 변인을 추가하여 개인적 성취감 저하에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 43%가 되었으며 모델 I에 비해 27%가 증가하여 정서노동은 개인적 성취감 저하 변량을 27%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 모델 III에서는 자아탄력성 변인을 추가하여 개인적 성취감 저하에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 59%가 되었으며 모델 II에 비해 16%가 증가하여 자아탄력성은 개인적 성취감 저하 변량의 16%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 보육교사의 개인적 성취감 저하를 가장 많이 설명하여 주는 변수는 정서노동인 것으로 나타났으며, 다음으로 개인적 특성과 자아탄력성이 같은 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났다.

한편 각 변인들의 영향력을 모델 III에서 살펴보면, 소진의 하위 영역 중 개인적 성취감저하에 영향을 주는 변인은 교사의 수입($p < .01$)인 것으로 나타났다. 교사의 수입이 많을수록 개인적 성취감 저하를 더 경험하는 것으로 나타났다. 또한 정서노동 중 자연적 행동($p < .001$)과 내면적행동($p < .05$)이 개

〈표 5〉 개인적 특성, 정서노동, 자아탄력성의 개인적 성취감 저하에 대한 영향력

독립변인		모델 I		모델 II		모델 III	
		b	β	*b*	β	*b*	β
개인적 특성	연령	−.09	−.22*	−.01	−.04	−.03	−.08
	결혼여부	.12	.12	−.11	−.11	−.09	−.09
	학력	−.08	−.16	−.07	−.13	−.06	−.11
	경력	−.02	−.05	−.01	.01	−.02	−.04
	유형	.07	.16*	−.01	−.02	.02	.05
	수입	.14	.33***	.11	.27***	.09	.20**
정서 노동	자연적행동			−.50	−.45***	−.41	−.37***
	표면적행동			−.01	−.02	−.08	−.12
	내면적행동			−.29	−.26***	−.15	−.13*
자아 탄력성	자신감					−.08	−.09
	대인관계 효율성					−.12	−.14*
	낙관적태도					−.24	−.23**
	분노조절					−.05	−.09
R^2		.16		.43		.59	
Adj R^2		.14		.41		.56	
R^2증가량				.27		.16	
F		6.29***		16.61***		21.00***	

*$p < .05$ **$p < .01$ ***$p < .001$

인적 성취감저하에 영향을 주는 변인으로 나타났다. 즉, 자연적 행동을 많이 할수록 개인적 성취감 저하를 덜 경험하며 내면적 행동을 많이 할수록 개인적 성취감 저하를 덜 경험하는 것으로 나타났다. 한편 자아탄력성의 경우는 대인관계 효율성($p < .05$)과 낙관적 태도($p < .01$)가 영향력 있는 변수로 나타나, 대인관계를 효율적으로 하고 낙관적 태도를 보일수록 개인적 성취감 저하를 덜 경험하는 것으로 나타났다.

Ⅳ. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 소진에 영향을 줄 수 있는 변인들 가운데 개인적 변인들을 중심으로 살펴보고 변인들의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 서울에 위치한 어린이집에서 근무하는 보육교사를 대상으로 질문지를 통해 소진과 정서노동, 자아탄력성의 정도를 파악하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 보육교사들이 느끼는 소진의 정도는 그리 높지 않은 것으로 나타나 대부분의 최근의 연구들(박상희 외, 2006; 안선희, 김지은, 2007; 조성연, 2005)과 일치하는 결과를 보여준다. 그러나 하위요인에 따라 양상은 다르게 나타났다. 보육교사들은 일을 통해 다른 무엇보다도 성취감이나 유능감을 느끼지 못하며 이로 인해 지치고 힘들어 하는 것으로 나타났으며 상대적으로 가장 낮은 소진을 경험하는 것은 비인간화인 것으로 나타났다. 주로 성인들과 상호작용을 하는 다른 직업과는 달리 나이어린 영유아와 대부분의 시간을 보내므로 성취감은 덜 느껴도 상대적으로 상대방에 대한 비인간화도 덜 경험하는 것으로 해석할 수 있다.

한편, 보육교사들은 정서노동 중 자연적 행동을 가장 많이 하며 다음으로 내면적 행동을 하며 표면적 행동을 가장 적게 하는 것으로 나타났다. 이는 정서노동 중 내면적 행동을 가장 많이 한다는 이진화(2007)의 연구결과와 일치하지 않는다. 이는 전국단위로 이루어진 선행연구와 서울에서만 이루어진 본 연구의 연구대상의 차이로 해석할 수 있으며, 후속연구의 필요성이 제기된다. 자아탄력성에 있어서 본 연구의 보육교사들은 자신감을 가장 많이 보이며 상대적으로 분노조절을 가장 덜 보여주는 것으로 나타났다. 이는 자아탄력성의 하위요인 중 분노조절을 가장 덜 보여주며 낙관적 태도를 가장 많이 보여주는 심순애(2007)의 연구와 부분적으로 일치하는 결과이다. 본 연구에서는 교사들이 자신감을 가장 많이 보이는 것으로 나타났는데 이는 다른 연구(조성연, 2005; 허용남, 2006)에 비해 대졸 이상의 학력이 높은 교사들이 보이는 특성으로 설명할 수 있다.

둘째, 보육교사의 개인적 특성 중에서 연령은 개인적 성취감을 제외한 소진의 모든 하위영역에 영향을 주는 변인인 것으로 나타났으며, 이는 선행연구들(박상희 외, 2006; 조성연, 2006; 황혜신, 2008)의 결과와도 일치한다. 소진이라는 것이 일을 하면서지치고 탈진이 되는 경험을 의미할 때 대부분의 교사들은 경험이 적고 나이가 어릴수록 더 지치고 힘들어하는 것으로 알 수 있다. 이는 보육교사들이 초기에 낮은 지속률과 높은 이직률을 보여주는 것으로도 설명할 수 있다.

한편, 개인적인 특성 가운데 보육교사의 소진에 영향을 주는 변수는 수입인 것으로 나타났다. 수입은 비인간화를 제외한 하위요인에 영향을 주어, 수입이 많을수록 정서고갈과 개인적 성취감 저하를 많이 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보수가 적을수록 더 많은 소진을 경험한다는 연구(김지은, 안선희, 2007; 안선희, 김지은, 2007)와는 반대되는 결과를 보이고 있으며 보수의 영향력이 나타나지 않은 연구들(안효진 외, 2007; 조성연, 2005)과도 일치하지 않은 결과이다. 수입이 많을수록 기대수준이 높고 수입과 학력의 상관관계가 높은 것을 고려하면, 수입이 많을수록 오히려 자신의 기대수준이 높아져 특히 개인적 성취감의 저하를 상대적으로 많이 느끼는 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 정서노동은 소진의 모든 하위영역을 설명하여 주는 강력한 변인으로 나타났다. 먼저 보육교사들이 자연적 행동을 할수록 개인적 성취감의 저하를 덜 경험하는 것으로 나타났으며 전반적으로 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자연적 행동과 내면적 행동은 소진의 모든 하위영역에 긍정적인 영향을 주며, 표면적 행동은 소진의 모든 하위 영역에 부정적인 영향을 준다는 이진화(2007)의 연구와 일치한다. 교사들이 자신들의 정서를 가장하거나 노력함이 없이 그냥 그대로의 정서를 표현하면 상대적으로 성취감 저하를 덜 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 한편, 현재 느끼는 부정적인 정서와는 달리 긍정적인 정서를 표현해야 하는 경우, 이러한 일이 반복되고 자주 일어날수록, 심리적 정서적으로 어려움과 피곤함을 겪게 되면서 피로와 상실감을 겪게 되는 정서적 고갈과, 상대방에 대하서 무관심해지며 신경질적인 반응을 보이게 되는 비인간화를 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 이렇듯 표면적 행동은 보육교사를 더 힘들게 하는 요인인 것으로 나타났다. 반면에 내면적 행동은 비인간화와 개인적성취감 저하를 덜 느끼게 하는데 영향을 주는 것으로 나타났다. 보육교사로서 표현해야 하는 정서를 보여주려고 노력하는 경우 이러한 행동이 내면화되면, 소진을 덜 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 결론적으로 자연적 행동과 내면적 행동은 소진을 덜 경험하게 하며 표면적 행동은 보육교사들이 더 소진하게 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자연적 행동을 많이 하는 것이 바람직하나 그렇지 않은 경우는 내면적 행동을 통해서라도 정서를 표현하는 것이 필요함을 제안해 준다.

넷째, 자아탄력성 또한 소진에 영향을 주는 강력한 변인으로 나타났다. 자아탄력성의 하위요인 중 자신감은 소진에 아무런 영향을 주지 않는 것으로 나타났으나, 그 외의 하위요인들은 각각 소진의 하위영역에 영향을 주는 것으로 나타났다. 자신감은 인지적 판단의 성격을 가지고 있어 심리적 특성인 소진에는 별로 영향을 주지 않는 것으로 해석할 수 있다. 대인관계의 효율성은 개인적 성취감 저하에 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 대인관계에서 효율성을 발휘할수록 영유아와의 관계에서 개인적 성취감의 저하를 덜 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 낙관적 태도 또한 정서고갈과 개인적 성취감 저하에 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 보육교사들이 스트레스 상황이나 어려움에서 낙관적 태도를 가질수록 정서고갈을 덜 느끼며, 개인적 성취감의 저하도 덜 경험한다. 마지막으로 분노조절을 잘 할수록 비인간화와 정서고갈을 덜 경험하는 것으로 나타났다. 보육교사들이 영유아와의 상호작용이나 보육현장에서 발생하는 부정적인 사건이나 일에 대해 분노조절을 잘 하여 높은 자아탄력성을 보여줄수록 비인간화와 정서고갈을 덜 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대부분 심순애(2007)의 연구와 일치하는 결과이며, 보육교사들이 가지는 심리적, 정서적 능력인 자아탄력성이 소진을 예방해주는 중요한 변수임을 알 수 있다.

마지막으로, 소진에 영향을 주는 변수들의 상대적인 영향력은 소진의 하위영역에 따라 다른 것으로 나타났다. 소진의 영역 중 비인간화와 개인적 성취감 저하에 있어서는 정서노동이 가장 영향력 있는 설명군으로 나타났으며, 정서고갈에 있어서는 개인적 특성이 가장 영향력있는 설명군으로 나타났다. 비인간화는 돌보는 대상인 영유아를 독립된 인격체가 아닌 물건처럼 대하거나 신경질적인 반응을 보이는 것으로, 보육교사가 자신의 부정적인 정서와는 달리 겉으로는 가장된 긍정적인 반응을 보이는 표면적인 행동을 많이 할 경우에, 본인의 가장된 행동에 대한 불편함이나 긴장이 영유아에게 무관심하거나 신경질적 반응을 불러오게끔 하는 것으로 해석할 수 있다. 또한 개인적 성취감 저하 영역에서도 정서노동이 가장 영향력 있는 설명군으로 나타났는데, 이는 교사들이 자연적 행동을 많이 할수록, 즉 자신의 정서를 숨기거나 위장할 필요 없이 있는 그대로 보여줄 경우, 지신의 일이나 영유아와의 상호작용에서 유능감이나 성취감을 많이 보이는 것으로 해석할 수 있다. 한편, 정서고갈에 있어서는 개인적 특성이 가장 영향력 있는 설명군으로 나타났다. 이는 일에 대해 관심과 열정을 잃고 피로와 상실감을 경험하는 것은 다른 무엇보다도 연령의 영향이 커서 경력이 없거나 연령이 어린 경우, 보육교사라는 직업에 대해 잘 적응하지 못하여 피로감이나 상실감을 더 겪는 것으로 해석할 수 있다.

결론적으로 보육교사들이 소진하지 않고 즐겁게 영유아와 상호작용하며 본인의 일에 만족하기 위해서는 다른 외부적인 환경의 영향도 중요하지만, 스스로 높은 자아탄력성을 가지고 있어 대인관계에서 효율성을 보이고, 낙관적 태도를 가지며, 분노조절을 적절히 하는 것이 필요하며, 정서노동에서도 자연적 행동이나 내면적 행동을 많이 하도록 노력하는 것이 필요함을 알 수 있다. 이를 위해서는 보육교사 스스로가 정서노동이나 자아탄력성의 중요성 및 의미에 대해서 알고 노력하는 것도 필요하지만, 보육교사의 준비과정이나 재교육, 보수교육에 이러한 내용이 포함되어야 함을 제언해 준다.

본 연구는 서울지역의 보육교사만을 대상으로 연구한 결과이기 때문에 일반화의 제한점이 있기는 하지만, 기존의 연구들이 주로 소진에 영향을 주는 변인들에 대해 단편적인 특성만을 살펴 각각의 변인에 대한 관련성만을 밝히고 있으나 본 연구에서는 소진이 심리적이며 주관적이라는 특성을 고려하여, 보육교사의 개인적인 특성과 자아탄력성과 정서노동이라는 심리적이며 정서적인 변인을 고려하여 전체적인 영향력과 상대적인 영향력 까지 함께 살펴보았다는 점에서 선행 연구들과는 차별화된다. 마지막으로 본 연구의 결과를 통해 보육교사의 소진을 예방하여 보육교사의 만족도를 높이고 전반적인 보육의 질을 향상시켜 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 주는데 기여하고자 하며, 보육교사의 소진을 예방하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

■ 참고문헌

김순안(2005). 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 충남대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.

김용미(2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구, **한국영유아보육학, 34**, 111-127.

김정신, 박성미(2007). 보육교사의 역할인식과 역할수행에 관한 연구. **유아교육학논집, 11**(1), 133-155.

김지은, 안선희(2007). 영아교사의 개인적 배경 및 근무여건과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. **아동학회지, 28**(30), 149-162.

김혜성(2001). 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족도 간의 상관성에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위 청구논문.

도순남(1999). 유치원 교사의 직무만족이 이직성향에 미치는 영향. **교육행정학회, 17**(3), 275-300.

도은숙(2006). 상담자 소진 관련 변인 연구. 상명대학교 대학원 석사학위 청구논문.

박상희, 문수경, 이무영(2006). 보육교사의 소진 결정요인에 관한 연구. **열린유아교육, 11**(6), 65-84.

박지원(1985). 사회적지지 척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위 청구논문.

박현진(1996). 자아탄력성에 따른 지각된 스트레스 대처 및 우울. 고려대학교 대학원 석사학위 청구논문.

서지영(2001). 유치원 교사 이직에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.

신지음(1990). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.

안선희, 김지은(2007). 영아 및 유아 보육교사의 개인적 특성, 근무여건, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. **열린유아교육연구, 12**(5), 147-164.

안효진, 안선희, 문혁준(2007). 어린이집 교사의 귀인성향, 사회적 지지와 소진에 관한 연구. **아동학회지, 28**(5), 221-232.

오선균(2001). 보육교사 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위 청구논문.

유정혜(1997). 어린이집 교사의 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

이성희, 박영신(2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 관한 연구. **열린유아교육연구, 12**(1), 31-50.

이세나(2007). 보육교사의 보육효능감과 직무만족도에 관한 연구. **미래유아교육학회지, 14**(1), 1-21.

이세나, 이영석(2006). 보육교사의 효능감과 역할수행능력 인식에 관한 연구. **미래유아교육학회지, 13**(1), 25-54.

이소은, 문채련, 김기예(2006). 결혼여부 및 근무기관유형에 따른 유아교사의 직무만족도와 소진. **미래유아교육학회지, 13**(4), 23-45.

이순형, 이성옥, 권혜진, 이소은, 황혜신, 이혜승 외(2007). **보육과정.** 서울: 학지사.

이진화(2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.

장기보(2003). 간호장교의 심리적 소진과 사회적 지지 지각, 자기 효능감 간의 관계. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 청구논문.

정효정(2003). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직 변인에 관한 연구: 정부지원시설과 민간시설간의 비교분서. 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.

조복희(2001). 보육교사 양성교육체계에 관한 연구. 보육발전기획단 자료집.

조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지, 14**(1), 69-79.

한임순, 김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구, **한국영유아보육학, 14**, 171-218.

허용남(2006). 보육교사의 직무소진에 관한 연구. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위 청구논문.

홍금자(2002). 보육교사 양성 교육과정에 관한 비교적 고찰. **한국영유아보육학, 31**, 287-325.

황혜신(2008). 보육교사의 소진에 영향을 주는 변인에 관한 연구. **한국생활과학회지, 17**(4), 589-600.

Block, J. H., & Block, J.(1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior, In W. A. Collins(Ed.), *Minnesota symposia on child psychoogy*, 13, 39-101.

Freudenberger, J.(1977). Burnout: Occupational hazard of the child care worker. *Child Care Quarterly, 6*, 2.

Gilstrap, C. M.(2005). Closing in on closeness: Teacher immediacy as a form of emotion labor. Unpublished doctoral dissertation, Colorado State University, Colorado Spring, CO.

Hochschild, A.(1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.

Klohnen, E. C.(1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 1067-1079.

Maslach, C., & Jackson, S. E.(1981). *Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

접 수 일 : 2010년 4월 12일
심사시작일 : 2010년 5월 7일
게재확정일 : 2010년 5월 26일