

보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지

The Effect of Ego-resilience and Directors, Co-workers and
Family's Social Support to Childcare Teachers' Burnout

이정희(Jung Hee Lee)¹⁾

조성연(Songyon Cho)²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the effect of childcare teachers' ego-resilience and directors, co-workers and family's social support to childcare teachers' burnout. The participants in this study were 326 childcare teachers from Daejeon metropolitan city and Chungnam province. They responded to the 'Maslach Burnout Inventory', 'Ego-resilience Scale', and 'Social Support Scale'. The collected data were analyzed by *t*-test, one-way ANOVA, Pearson's productive correlation, stepwise multiple regression, Duncan test for post hoc test, Cronbach's α for reliability, and factor analysis for validity by SPSS PC program (18.0 version). The results were as follows; first, there were significant differences in childcare teachers' burnout scores in relation to the educational levels of childcare teachers, their working hours, children's number per class, and the ages of the children they teach. Second, there were significant negative correlations ($r = -.11 \sim -.62$) among childcare teachers' ego-resilience, directors, teaching colleagues and family's social supports, and their levels of burnout. Finally, childcare teachers' ego-resilience and teaching colleagues' levels of social support helped explain about 43% the childcare teachers' burnout total scores and about 17~39% of their sub-scores.

Key Words : 보육교사(childcare teacher), 소진(burnout), 자아탄력성(ego-resilience), 사회적 지지(social support).

¹⁾ 우송정보대학 유아교육과 교수

²⁾ 호서대학교 유아교육과 교수

Corresponding Author : Songyon Cho, Dept. of Early Childhood Education, Hoseo University, Chungnam-do 330-713, Korea
E-mail : sycho@hoseo.edu

I. 서 론

우리나라가 당면하고 있는 가장 큰 사회적 문제 중 하나가 저출산이다. 중앙정부를 비롯하여 각 지방자치단체가 출산율을 높이기 위해 여러 가지 방안을 강구하고 있으나 실효성 있는 특별한 대안이 없는 것이 현실이다. 우리나라의 출산율은 세계에서 그 유례를 찾아보기 어려운 정도로 매우 급격한 하강 곡선을 그리고 있다. 이러한 낮은 저출산은 향후 경제활동을 할 수 있는 인력의 부족 현상을 초래하게 되어 중국에 가서는 국가적 위기 상황을 초래할 수 있는 중요한 요인이 될 수 있다. 특히 우리나라 기혼여성들이 자녀출산을 기피하여 저출산 현상을 야기하게 된 가장 중요한 이유는 두 말할 나위 없이 여성의 사회참여 증가로 인한 맞벌이가족의 증가 및 이로 인한 자녀양육의 어려움일 것이다. 이러한 점에서 기혼여성의 경제활동의 자유를 보장하고, 자녀양육으로 인한 스트레스를 줄여주기 위하여 국민정부 이후 중앙정부차원에서 다각적인 정책을 입안하여 실시하고 있다. 이와 관련하여 최근 정부는 소득수준 하위 50% 이하 가정의 4세 이하 아동과 소득수준 하위 70% 이하 가정의 만 5세 아동에게 100% 보육료를 지원하고, 둘째 이상 자녀에 대한 보육료 지원 기준을 완화하여 둘째 이상 자녀는 소득수준 하위 70% 이하이면 100%를 지원해주며, 아동성장에 따른 단계별 지원을 하는 등(보건복지부, 2010) 다양한 정책을 입안하여 실행하고자 계획하고 있다. 그러나 이러한 정부의 무상보육 및 보육기회 확대 등의 정책만으로 현재의 낮은 출산율을 선진국 수준으로 높이기에는 해결해야만 하는 과제들이 많다. 무엇보다 집이나 직장 근처에 부모들이 자녀를 안심하고 맡길 수 있는 양질의 보육시설이 제공되어야만 한다. 양질의 보육시설에는 영유아의

발달적 특성에 적합한 우수한 보육프로그램이나 물리적 환경과 같은 다양한 시설도 중요하지만 무엇보다 이를 실시하고 이용할 수 있는 우수한 자질을 갖춘 보육교사가 가장 중요하다고 할 수 있다. 보육교사는 결정적 시기라 할 수 있는 영유아기 아동들의 양육과 교육을 책임지기 때문에 그 역할과 임무는 특히 중요하다.

과거에 비해 보육교사에 대한 사회적 인식수준과 임금수준이 많이 향상되었지만 여전히 다른 직종에 비해 보육교사의 사회적 인식수준이나 임금수준은 그리 높지 않다. 특히 맞벌이가족의 자녀들을 보호하고 양육하는 보육교사들은 하루 평균 10~12시간의 장시간 노동으로 인한 피로, 휴식이나 개인적 활동을 할 수 있는 별도의 공간도 없는 열악한 근무환경, 낮은 보수 등으로 상당한 신체적, 심리적 소진(burnout)을 경험하고 있다. 이러한 소진은 결국 보육교사들로 하여금 자신의 현 직무에 대한 만족수준을 낮출 뿐만 아니라 상당한 직무스트레스를 경험하게 한다. 소진은 업무로 인해 피곤하고, 지치고 탈진되는 현상으로 Freudenberger가 처음 사용한 용어이다. 그에 의하면 소진이란 성공적인 직무수행에 대한 조직 내외적인 압력의 증가와 자신의 능력 이상으로 많은 요구가 주어진다고 인식할 때 나타나는 신체적, 정신적 고갈이다(신성아, 2006, 재인용). 즉, 자신에게 주어진 업무를 헌신적으로 수행하였으나 기대했던 성과나 보상 없이 인간적인 회의감과 좌절감을 겪는 상태를 의미한다(조성연, 2005, 재인용). Maslach와 Jackson(1986)은 소진의 개념을 좀 더 체계화하여 Maslach 소진도구(Maslach Burnout Inventory : MBI)를 개발하면서 소진의 특성을 3가지 차원으로 설명하였다. 즉, 일 때문에 지치고 고갈되며 탈진되는 느낌의 정서적 고갈(Emotional Exhaustion), 감정을 나타내

지 않고 무감각하게 상호작용하는 비인간화(Depersonalization), 자신이 하는 일에서 성취감과 유능감을 느끼지 못하는 개인적 성취감(Personal Accomplishment)상실이다.

Maslach와 Jackson(1986)은 소진으로 인해 교사들의 사기가 저하되고 신체적, 정서적으로 고갈됨으로써 교육이나 보육의 질을 저하시킬 수 있다고 지적하기도 하였다. 특히 보육교사는 일방적으로 유아를 배려하고 이해해야 하는 상황적 특수성으로 인해 심리적으로 소진할 위험성이 매우 크다(김지은·안선희, 2007). 그리하여 소진된 보육교사는 아동에 대한 관심이 줄고, 아동을 대할 때 거리를 두며, 소극적이고 기계적인 방식으로 대하고(Maslach & Pines, 1979), 아동에게 적합한 최적의 환경과 활동을 제공하지 못할 뿐만 아니라 더 나아가 결국, 대인관계 등과 관련한 다양한 문제들을 야기할 수 있어 마침내 이직하거나 보육현장을 떠나기도 한다(신성아, 2006).

보육교사들의 소진에 대한 연구는 주로 보육교사들의 소진 정도와 소진을 유발하는 변인을 밝히고자 하는데 초점을 두어왔다. 보육교사의 소진 정도를 살펴본 바에 의하면 대체로 보육교사의 소진 수준이 중간 정도(김순안, 2005; 박상희·문수경·이무경, 2006; 심순애, 2007; 이정희·조성연, 2009; 조성연, 2005; 황혜신, 2008; 허용남, 2006)이거나 소진 정도가 높다(오선균, 2001; 한임순·김향자, 1998)는 연구결과들이 제시되고 있어 보육교사의 소진 상태가 낮지 않음을 알 수 있다. 다음으로, 보육교사의 소진에 영향을 주는 변인에 대해 살펴본 연구들에서는 보육교사의 개인적 배경과 근무여건, 업무관련 변인 등의 다양한 변인이 관련되어 있다는 결과들을 제시하고 있다(유정혜, 1996; 조성연, 2005; 한임순·이순례·김향자·권용은, 1997). 그에

따라 대체로 보육교사의 연령이 낮거나 미혼인 경우, 보육경력이 적은 경우, 교육수준이 높은 경우에 소진 수준이 더 높았다. 또한 보육교사의 소진과 근무환경 변인과의 관계에 대한 연구결과들(김지은·안선희, 2007; 김혜성, 2001; 박상희 외, 2006; 오선균, 2001; 조성연, 2005; 한임순·김향자, 1998)은 아동의 연령이 높고, 교사대 아동의 비율이 높으며, 근무시간이 길고 보수가 적을수록, 승진의 기회가 적을수록, 시설장 및 동료교사 등과의 인간관계가 어려울수록, 국공립보육시설에 근무하는 경우에 소진수준이 더 높은 경향을 나타냈다. 마지막으로 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스와 같은 업무관련변인과 소진 간의 관계를 살펴본 연구결과들(권혜경, 2003; 김혜성, 2001; 문채련·이소은, 2005; 오선균, 2001; 유은자, 2001; 유정혜, 1996; 이정희·조성연, 2009; 조성연, 2005; 한임순·김향자, 1998)에서는 직무만족도가 높을수록 소진정도가 낮으며, 직무스트레스가 높을수록 소진도 높다는 비교적 일관된 결과를 제시하고 있다.

최근 들어 소진과 관련된 변인으로 보육교사의 성격과 같은 내적 변인에 대한 연구가 조금씩 진행되고 있다. 이것은 개인의 심리적 특성에 따라 스트레스를 느끼는 정도와 이와 관련하여 소진을 느끼는 정도에 차이가 있기 때문이다. 그에 따라 직무스트레스에 의해 야기되는 심리적 소진과 보육교사의 개인 내적 변인들과의 관계에 대해 살펴본 바에 의하면 자아존중감이 낮은 보육교사가 높은 심리적 소진을 보이며(Fuqua & Couture, 1986; 심순애, 2007, 재인용), 자아탄력성이 높은 보육교사일수록 소진을 덜 경험하고(심순애, 2007; 이정희·조성연, 2009), 정서지능이 높은 보육교사가 소진정도가 더 낮으며(이진화, 2007), 자존감이 높고 자기효능감이 높은 보육교사일수록 소진 정도가 낮다(박희연, 2005).

같은 기관에 근무하는 보육교사들이라 할지라도 저마다 가지고 있는 심리적 특성이 다르고 또 그를 둘러싸고 있는 여건이나 상황이 다르기 때문에 그들이 느끼는 스트레스가 다르고 또 스트레스를 견디어 내는 힘도 다르다. 뿐만 아니라 이와 관련하여 보육교사들 개개인이 느끼는 소진의 정도도 다를 수 있기 때문에 보육교사의 심리적 특성은 보육활동을 전개함에 있어 매우 중요한 변인이라 할 수 있다. 최근 들어 개인마다 스트레스를 느끼는 정도가 다른 점을 설명하는 요인으로 자아탄력성에 대한 관심이 증가하고 있다. 자아탄력성(ego-resilience)은 스트레스에 유연하고 융통성 있게 적응하는 능력으로서 스트레스나 역경, 위협적인 환경에도 불구하고 행동 및 정서문제를 보이지 않고 건강하게 적응해 가는 아동들을 설명하기 위해 처음 만들어진 심리학적 개념이다(Block & Block, 1980; Block & Gjerde, 1990; 이상옥, 2005, 재인용). Garmezy는 자아탄력성을 역경을 겪으면서 개인 자신의 힘과 능력을 잃었지만 이전의 적응수준으로 돌아오고 회복할 수 있는 능력으로 설명하였다(심순애, 2007, 재인용). 일반적으로 탄력적인 자아를 가진 사람은 자신의 정서를 적절하게 잘 표현하며 인지적으로도 우수하여 문제를 통합적으로 해결하지만, 경직된 자아를 가진 사람은 적응력이 떨어지고 역동적 상황에도 적절히 반응하지 못하며, 스트레스에 대한 대처능력도 떨어진다(Block & Block, 1980). 또 자아탄력적인 사람은 자아가 취약한 사람들에 비해 상황을 스트레스로 지각하는 경우가 적고 일단 스트레스로 지각되더라도 이로 인해 미리 불안해하거나 우울해하는 경향이 낮으며(Tellegan, 1985), 자아가 경직된 사람에 비해 불안에 덜 민감하고, 새로운 경험에 개방적이고 정서적으로도 안정되어 있으며 인지적, 사회적 기술을 모두 갖추

고 있어 사회생활에 보다 잘 적응할 수 있다(장휘숙, 2001). 따라서 자아탄력성은 스트레스가 많은 보육교사가 보다 건강하고 만족스럽게 보육활동을 수행하는데 필요한 긍정적인 적응 요소라 할 수 있다.

보육교사의 소진과 관련하여 주변 사람들의 사회적, 심리적 지지나 도움 등도 영향을 미칠 수 있다. 사회적 지지는 스트레스 예방관리나 조절변인으로 1970년대부터 주목을 받기 시작하였는데 그 정의는 학자들마다 다양하다. Cobb(1976)는 사랑받는 느낌, 존중받는 느낌, 소속되어 있는 느낌으로 정의하였고, Cohen과 Hoberman(1983)은 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적 자원으로, Hobfall과 Vaux(1993)는 개인이 어려움에 직면했을 때 타인이 제공해주는 긍정적 원조로서 직무수행자의 직무 스트레스가 완화될 수 있도록 해주는 조직 내적 또는 외적 요인을 의미한다고 정의하였다. 그러므로 사회적 지지는 소진을 야기하는 스트레스 발생을 예방하거나 경감시키고, 사회적 욕구를 충족시켜줌으로써 건강을 증진시켜주며 스트레스 강도를 완충해주는 작용을 한다(박지원, 1985). 이러한 사회적 지지의 원천과 유형에 대해 House(1981)는 사회적 지지의 제공원을 직장 동료, 부모, 배우자, 가족, 친지, 전문가 등으로 나누었고, 사회적 지지 유형을 정서적 지지, 평가적 지지, 정보적 지지, 도구적 지지로 구분하였다. 반면, Cohen과 Hoberman은 정보적 지지, 정서적 지지, 자존감 지지, 물질적 지지의 4가지로 지지 유형을 설명하였다(임진형, 2000, 재인용).

보육교사는 직장 내·외의 사회적 지지체계를 가지고 있다. 직장 내에서는 시설장, 주임교사, 동료교사, 학부모, 영유아와의 관계를 통해, 직장 외에서는 가족과 친척, 친구 등과의 관계를 통해 사회적 지지를 받을 수 있다. 보육교사를

둘러싼 이러한 직장 내·외의 사회적 지지체계는 보육교사가 보육활동으로 인한 소진을 줄이는데 영향을 줄 수 있을 것이다. 그러므로 양질의 보육을 제공하고, 보육수준을 향상시키기 위해서는 보육교사를 위한 확실한 사회적 지지체계가 필요하다. 그러나 보육교사의 사회적 지지체계가 소진에 어떤 영향을 미치는지에 대해서는 그리 많은 연구가 이루어지지 않은 상황이다. 보육교사들이 적절한 사회적 지원을 받지 못하면 고립감을 느끼거나 교사로서의 자신감을 잃게 되고 이런 요인들이 스트레스가 되어 결국 소진과 이직으로 이어지게 될 것이다. 그러나 동료교사나 시설장이 안정적인 사회적 지지를 해주면 보육교사의 스트레스를 완충시켜 소진을 덜 경험하게 함으로써 이직을 피하게 할 수도 있을 것이다(명준희, 2006). 이러한 관점에서 양질의 보육을 위해 시설장과 동료교사 및 가족의 사회적 지지체계가 보육교사의 소진에 어떤 영향을 미치는지에 대해 살펴볼 필요가 있다.

보육교사의 소진과 사회적 지지간의 관계를 살펴본 연구결과들은 동료교사나 시설장으로부터 심리적 안정감이나 정서적 지지를 받을 때 소진을 더 적게 느낀다는 연구결과를 보고하고 있다. 그리하여 동료교사와 상사로부터의 지지가 보육교사의 소진 중 정서적 고갈과 비인간화 측면에서 완충작용을 하며(김용미, 2003), 동료의 사회적 지지가 없을 경우에 소진을 더 느끼고(박상희 외, 2006), 직장 내에서 사회적 지지를 많이 받는다고 느끼는 영아보육교사가 소진을 더 적게 느끼고, 특히 시설장과 동료교사로부터 인정, 칭찬, 존중 등의 평가적 지지를 많이 받을수록 소진을 더 적게 느낀다는 김지은과 안선희(2007), 신성아(2006) 등의 연구결과들이 보고된 바 있다. 심순애(2007)는 보육교사들이 시설장보다는 동료교사의 사회적 지지를 더 많이 받고 있

다고 느끼며, 사회적 지지를 많이 받고 있다고 느끼는 보육교사일수록 소진을 덜 경험한다는 결과를 제시하였으며, 안효진, 안선희와 문혁준(2007)은 사회적 지지의 증가가 보육교사의 소진을 감소시킨다는 연구결과를 제시하였다.

지금까지 실시된 보육교사의 소진과 관련한 연구들은 주로 근무환경이나 직무관련변인, 교사변인 등을 단편적으로 살펴보는 경향이 많았고, 직장 내·외의 다양한 사회적 지지의 영향을 함께 고려하여 실시된 연구는 찾아보기 어렵다. 특히 소진이 개인과 환경간의 상호작용에 의한 역동적 과정이라고 볼 때 보육교사의 소진은 교사의 내적 특성뿐만 아니라 환경적 특성과의 관계를 동시에 고려하여 살펴볼 필요가 있다. 그리하여 본 연구는 보육교사의 내적 변인으로서 환경에 보다 융통성 있게 대처할 수 있는 자아탄력성과 직장 내·외의 사회적 지지가 보육교사의 소진에 어떤 영향을 미치는지에 대해 살펴보고자 하는데 목적이 있다. 이러한 연구를 통해 산출된 결과는 영유아의 안전하고 건강한 성장과 발달을 책임지는 보육교사의 원활한 보육활동을 수행하는데 필요한 사회적 지지체계를 확립할 수 있는 기초자료를 제공해줄 수 있을 것이며, 향후 보육교사의 소진을 감소시키는데 필요한 자아탄력성 증진방안을 모색하는 교사교육 프로그램 개발하는데도 도움을 줄 수 있을 것이다. 이러한 연구목적과 필요성에 따라 본 연구에서 살펴보고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

- <연구문제 1> 사회인구학적 특성에 따라 보육교사의 소진에 차이가 있는가?
- <연구문제 2> 보육교사의 소진, 자아탄력성과 시설장, 동료교사, 가족의 사회적 지지 간에는 어떤 관계가 있는가?
- <연구문제 3> 보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사, 가족의 사

회적 지지의 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 대전광역시와 충남지역의 2009년도 하계보수교육에 참여했던 397명의 보육교사들로서 수업시간 중 일정 시간을 할애하여 질문지를 실시하여 회수함으로써 자료를 수집하였다. 수집된 자료 중 응답이 부실하거나 빠진 문항이 많은 경우를 제외하여 최종 연구대상

은 326명이었다. 이들의 사회인구학적 특성은 표 1과 같다.

표 1에서 보는 바와 같이 보육교사의 80.5%가 전문대 이상의 교육수준을 지니고 있었고, 보육교사의 연령은 주로 20대와 30대(83.6%)였다. 월평균급여는 150만원 이하가 84.9%로 그 수준이 열악하였고, 기혼자가 미혼자에 비해 약간 더 많았다(53.9%). 하루 근무시간은 9시간 이상이 87.8%로 대부분 법정 근로시간을 초과하여 근무하고 있었다. 연구대상은 주로 민간보육시설(56.8%)에 근무하였으며, 44.7%가 5년 이상의 보육경력을 가지고 있어 비교적 근무경력이 길었다. 또한 본 연구에서의 보육교사들은 43.2%

<표 1> 연구대상의 사회인구학적 특성 (N = 326)

범주	하위범주	빈도(%)	범주	하위범주	빈도(%)
교육수준	고졸	63(19.4)	연령	20대	112(38.2)
	전문대졸	175(54.0)		30대	133(45.4)
	대졸 이상	86(26.5)		40대 이상	48(16.4)
	계	324(100)		계	293(100)
월평균급여	100만원 미만	28(8.6)	결혼여부	미혼	149(46.1)
	100-150만원	248(76.3)		기혼	174(53.9)
	151만원 이상	49(15.1)		계	323(100)
	계	325(100)			
시설유형	국공립	24(7.4)	하루 근무시간	8시간 이하	39(12.2)
	법인	57(17.6)		9-10시간	184(57.5)
	민간	184(56.8)		11시간 이상	975(30.3)
	가정	54(16.6)		계	315(100)
	직장	5(1.5)			
계	324(100)				
담당학급 유아연령	2세 미만	61(19.4)	근무경력	12개월 이하	18(6.1)
	2세	103(32.8)		13-36개월	78(26.4)
	3세	52(16.6)		37-60개월	67(22.7)
	4세	37(11.8)		61-120개월	100(33.9)
	5세	33(10.5)		121개월 이상	32(10.8)
	혼합연령	28(8.9)		계	295(100)
계	314(100)				

주. 각 변인별 총계가 다른 이유는 변인별 미응답이 있기 때문이다.

가 2세 이하의 영아반을 담당하고 있었다.

2. 연구도구

1) 소진

보육교사의 소진을 측정하기 위해서는 Maslach와 Jackson(1986)의 Maslach 소진검사(Maslach Burnout Inventory : MBI)를 번역하여 소진강도에 대해서만 체크하도록 하였던 조성연(2005)의 연구에서 사용한 척도를 이용하였다. 이 척도의 구인타당도는 국내 연구에서도 이미 확인된 바 있다(강학구, 1996; 김정희, 1991; 오영재, 1991). Maslach 소진검사는 정서적 고갈(Emotional Exhaustion, 9문항), 비인간화(Depersonalization, 5문항), 개인적 성취감(Personal Accomplishment, 8문항) 상실의 3개 하위요인의 22문항으로 구성되었다. 각 문항에 대한 반응은 ‘매우 그렇다’의 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점으로 구성된 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 자신의 일에 대해 정서적으로 고갈되고 냉정하며, 성취감과 유능감이 상실되는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도계수는 Cronbach's α 가 정서적 고갈 .90, 비인간화 .62, 개인적 성취감 상실 .63이며, 전체 .86이었다.

2) 자아탄력성

보육교사의 자아탄력성을 측정하기 위해서는 Klohnen(1996)이 California 성격검사(California Personality Inventory : CPI)에서 Block(1978)의 자아탄력성검사와 상관이 있는 문항들을 뽑아 자기보고식척도로 제작한 것을 박현진(1996)이 번역한 척도를 사용하였다. 자아탄력성척도는 총 29문항의 4개 하위요인, 즉 자신감(9문항, Cronbach's α = .81), 대인관계 효율성(8문항, Cronbach's α = .79), 낙관적 태도(10문항,

Cronbach's α = .78), 분노조절(2문항, Cronbach's α = .59)로 구성되었다. 전체 신뢰도계수는 Cronbach's α 가 .90이었다. 각 문항은 ‘항상 그렇다’의 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점으로 응답하는 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 개인의 자아탄력성 정도가 높은 것을 의미한다.

3) 시설장과 동료교사, 가족의 사회적 지지
시설장과 동료교사, 가족의 사회적 지지를 살펴보기 위해서는 박지원(1985)이 개발한 척도를 명준희(2005)가 수정하여 만든 24문항으로 구성된 척도를 사용하였다. 이 척도는 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 시설장과 동료교사, 가족의 사회적 지지 수준이 높은 것을 의미한다. 사회적 지지척도의 신뢰도계수(Cronbach's α)는 시설장의 사회적 지지 .98, 동료교사의 사회적 지지 .96, 가족의 사회적 지지 .96이었다.

3. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS PC 18.0 프로그램을 이용하여 연구문제에 따라 t 검정, F 검정, Pearson의 적률상관계수, 단계적 중다회귀 분석 및 사후검정으로 Duncan 검증을 실시하였다. 모든 척도에 대한 신뢰도는 내적합치도계수인 Cronbach's α 를 산출하였으며, 척도의 타당도를 살펴보기 위해서는 요인분석을 실시하였다.

III 연구결과

1. 사회인구학적 특성에 따른 보육교사 소진의 차이

사회인구학적 특성에 따라 보육교사의 소진에

<표 2> 사회인구학적 특성에 따른 보육교사의 소진에 대한 차이검증결과 (N = 326)

		정서적 고갈	비인간화	개인적 성취감 상실	소진총점
기관유형	국공립	3.05(.53)	2.45(.53)	2.56(.50)	2.69(.40)
	법인	2.69(.79)	2.06(.55)	2.35(.52)	2.37(.50)
	민간	2.68(.75)	2.22(.59)	2.59(.49)	2.50(.48)
	가정	2.68(.88)	2.24(.62)	2.69(.49)	2.54(.52)
	직장	2.77(1.03)	2.00(.56)	2.40(.50)	2.39(.55)
	<i>F</i>	1.22	2.15	3.78**	2.04
교육수준	고졸	2.73(.87)	2.24(.62)	2.72(.42) _b	2.56(.46)
	전문대졸	2.70(.77)	2.18(.60)	2.48(.55) _a	2.45(.53)
	4년대졸 이상	2.70(.68)	2.26(.54)	2.60(.42) _{ab}	2.52(.41)
	<i>F</i>	.03	.67	5.28**	1.25
근무시간	8시간 이하	2.36(.82) _a	2.12(.62)	2.46(.62)	2.32(.57) _a
	9-10시간	2.62(.72) _b	2.20(.57)	2.55(.50)	2.46(.46) _a
	11시간 이상	3.02(.76) _c	2.28(.59)	2.60(.45)	2.63(.47) _b
	<i>F</i>	13.98***	1.03	1.04	7.08***
담당학급 유아연령	2세 미만	2.80(.77)	2.24(.67) _{ab}	2.52(.49) _{ab}	2.52(.51) _{ab}
	2세	2.66(.82)	2.22(.55) _{ab}	2.66(.51) _b	2.51(.49) _{ab}
	3세	2.78(.69)	2.41(.51) _b	2.62(.47) _{ab}	2.60(.40) _b
	4세	2.56(.66)	2.03(.62) _a	2.40(.47) _a	2.33(.44) _a
	5세	2.26(.80)	1.98(.55) _a	2.40(.57) _a	2.32(.55) _a
	혼합연령	2.96(.87)	2.37(.61) _b	2.64(.50) _{ab}	2.65(.53) _b
	<i>F</i>	1.42	3.29**	2.47*	2.88*

주. a, b, c는 평균간 차이가 있음을 의미함.

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

차이가 있는지에 대해 살펴본 결과는 표 2에 제시한 바와 같다.

표 2에서 보는 바와 같이 사회인구학적 특성 중 결혼여부, 월평균급여, 연령과 근무경력에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 기관유형, 교육수준, 근무시간과 담당학급 유아연령은 보육교사의 소진의 하위요인과 총점에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 총점에 대한 사후검증결과, 기관유형은 시설유형별로 유의한 차이가 없었고, 근무시간의 경우에는 8시간 이하와 11시간 이상, 9-10시간과 11시간 이상 간에서 차이가 있었다. 즉, 11시간

이상 근무하는 보육교사의 경우에 소진총점이 더 높았다. 담당학급 유아연령에 있어서는 혼합연령을 담당하는 보육교사가 4세, 5세 담당교사보다, 3세를 담당하는 보육교사가 4세, 5세 담당교사보다 더 높은 소진수준을 나타냈다. 즉, 연령이 어리거나, 단일연령이 아니라 혼합연령을 담당하는 경우에 보육교사의 소진총점이 더 높았다. 보육교사의 소진의 하위요인에 있어서는 먼저 ‘정서적 고갈’의 경우에 근무시간에서만 유의한 차이가 나타났다. 즉, 근무시간이 8시간 이하, 9-10시간과 11시간 이상 간에서 유의한 차이가 있었다. 즉, 근무시간이 11시간 이상인 보육

교사가 가장 높은 소진수준을 나타냈고, 그 다음 9-10시간 근무하는 보육교사, 8시간 이하 근무하는 보육교사의 순이었다. 다음으로 ‘비인간화’는 담당학급 유아연령에서만 유의한 차이가 있어 담당학급 유아연령이 3세와 4세, 3세와 5세간에, 혼합연령과 4세, 혼합연령과 5세간에 차이가 있었다. 보육교사가 혼합연령이나 3세를 담당하는 경우가 4세와 5세를 담당하는 보육교사보다 더 높은 소진수준을 경험하고 있었다. 그리고 ‘개인적 성취감 상실’은 기관유형, 교육수준과 담당학급 유아연령에서 유의한 차이가 있었다. 즉, 교육수준은 고졸과 전문대졸 간에, 담당학급 유아연령은 2세와 4세간, 2세와 5세간에서 차이가 있었다. 즉, 가정보육시설의 보육교사, 고졸 학력의 보육교사가 전문대졸 학력의 보육교사보다, 2세를 담당하는 보육교사가 4, 5세를 담당하는 보육교사보다 더 높은 소진수준을 나타냈다.

2. 보육교사의 소진, 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지와의 관계

보육교사의 소진과 자아탄력성 및 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지와의 관계에 대해 살펴본 결과는 표 3과 같다.

표 3에 나타난 바와 같이 보육교사의 소진은 자아탄력성과 사회적 지지 모두에서 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 산출하였다. 즉, 보육교사의 소진총점과 하위요인 모두에서 보육교사의 자아탄력성과 시설장, 동료교사, 가족의 사회적 지지 모두와 유의한 부적 상관관계를 나타냈다. 먼저 소진과 자아탄력성과의 관계를 보면 자아탄력성총점 및 하위요인들과 소진총점 및 하위요인들 간에 $r = -.11 \sim -.59$ 의 유의한 부적 상관계수를 산출하였다. 소진의 하위요인들 중 정서적 고갈은 자아탄력성총점뿐만 아니라 자아탄력성의 모든 하위요인들과 매우 높은 부적 상관관계($r = -.34 \sim -.58$)를 보였다. 즉, 정서적으로 고갈될수록 자아탄력성이 더 낮아졌다. 또한 자아탄력성의 하위요인들 중 낙관적 태도가 소진총점($r = -.62$) 및 모든 하위요인들($r = -.37 \sim -.58$)과 매우 높은 부적 상관관계를 나타냈다. 즉, 자신감이 많을수록, 대인관계가 좋을수록, 낙관적 태도를 취할수록, 분노조절을 잘 할수록 보육교사가 소진을 더 적게 경험하였다. 한편, 소진총점과 모든 하위요인들과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지 간에도 유의한 부적 상관관계($r = -.15 \sim -.31$)를 나타냈다. 즉, 시설장과 동료교사 및 가족으로부터 사회적 지지를 적게 받고

<표 3> 보육교사의 소진과 자아탄력성 및 시설장·동료교사·가족의 사회적 지지의 상호상관계수 (N = 326)

		정서적 고갈	비인간화	개인적 성취감 상실	소진총점
자아탄력성	자신감	-.47***	-.43***	-.34***	-.53***
	대인관계	-.37***	-.33***	-.27***	-.42***
	낙관적 태도	-.58***	-.47***	-.37***	-.62***
	분노조절	-.34***	-.28***	-.11*	-.31***
	총점	-.54***	-.48***	-.33***	-.59***
사회적 지지	시설장	-.31***	-.17**	-.15**	-.28***
	동료교사	-.23***	-.23***	-.27***	-.31***
	가족	-.15**	-.31***	-.17**	-.26***

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

있다고 느끼는 보육교사일수록 소진정도가 더 많았다.

3. 보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지의 영향

보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 사회적 지지의 영향력을 단계적 중다회귀분석을 실시하여 살펴본 결과는 표 4와 같다.

표 4에 의하면 보육교사의 소진총점에 대한 자아탄력성과 사회적 지지는 약 43%의 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 특히 보육교사의 소진총점에 대해서는 자아탄력성의 하위요인 중 낙관적 태도, 자신감과 분노조절의 영향력이 커서 약 42%의 설명력을 지녔으며, 사회적 지지

중에서는 동료교사가 영향을 미치는 것으로 나타났다.

보육교사의 소진의 하위요인 중 정서적 고갈은 자아탄력성의 낙관적 태도와 분노조절과 시설장과 가족의 사회적 지지가 약 39%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 이 중 자아탄력성이 약 35%의 설명력을 보였고, 나머지 4%가 시설장과 가족의 사회적 지지였다. 소진의 하위요인 중 비인간화는 자아탄력성의 낙관적 태도, 자신감, 분노조절과 가족의 사회적 지지가 약 27% 설명력을 지니는 것으로 나타났으며, 이 중 자아탄력성의 낙관적 태도, 자신감과 분노조절이 25% 설명해주었고, 나머지가 가족의 사회적 지지였다. 소진의 하위요인 중 개인적 성취감 상실은 자아탄력성의 낙관적 태도와 자신감이 약 15%, 동료

<표 4> 보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 사회적 지지의 단계적 중다회귀분석 결과 (N = 326)

종속변인	독립변인	B	SE B	β
정서적 고갈 ¹⁾	자아탄력성 : 낙관적 태도	-.706	.068	-.537***
	자아탄력성 : 분노조절	-.107	.039	-.127**
	사회적 지지 : 시설장	-.130	.039	-.157***
	사회적 지지 : 가족	.143	.065	.108*
비인간화 ²⁾	자아탄력성 : 낙관적 태도	-.245	.069	-.244***
	자아탄력성 : 자신감	-.171	.065	-.174**
	자아탄력성 : 분노조절	-.089	.033	-.137**
	사회적 지지 : 가족	-.167	.053	-.165**
개인적 성취감 상실 ³⁾	자아탄력성 : 낙관적 태도	-.167	.063	-.195**
	자아탄력성 : 자신감	-.144	.058	-.173*
	사회적 지지 : 동료교사	-.124	.041	-.166**
소진총점 ⁴⁾	자아탄력성 : 낙관적 태도	-.356	.051	-.425***
	자아탄력성 : 자신감	-.159	.048	-.195***
	자아탄력성 : 분노조절	-.051	.024	-.095*
	사회적 지지 : 동료교사	-.070	.033	-.096*

주. 1) 제1단계 $R^2 = .34$; 제2단계 $\Delta R^2 = .01$; 제3단계 $\Delta R^2 = .02$; 제4단계 $\Delta R^2 = .02$: 2) 제1단계 $R^2 = .22$; 제2단계 $\Delta R^2 = .02$; 제3단계 $\Delta R^2 = .01$; 제4단계 $\Delta R^2 = .02$: 3) 제1단계 $R^2 = .14$; 제2단계 $\Delta R^2 = .01$; 제3단계 $\Delta R^2 = .02$: 4) 제1단계 $R^2 = .39$; 제2단계 $\Delta R^2 = .02$; 제3단계 $\Delta R^2 = .01$; 제4단계 $\Delta R^2 = .01$ ($ps < .05$)

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

교사의 사회적 지지가 2%로 총 17%의 설명력을 나타냈다.

자아탄력성의 낙관적 태도, 자신감, 분노조절의 세 요인은 소진에 대해 상당부분 설명력이 있었으며, 특히 낙관적 태도는 소진을 설명해주는 주요인이었다. 사회적 지지에 있어 동료교사의 지지는 소진총점과 하위요인 중 개인적 성취감 상실을 설명해주고, 가족의 사회적 지지는 소진의 정서적 고갈과 비인간화를, 시설장의 사회적 지지는 정서적 고갈에 상당한 영향을 미쳤다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 양질의 보육을 제공하기 위한 기초 자료로서 보육교사의 소진에 영향을 미치는 자아탄력성과 사회적 지지의 영향에 대해 살펴보는 것을 목적으로 실시하였다. 본 연구에서 밝혀진 결과에 따라 논의하면 다음과 같다.

첫째, 사회인구학적 특성에 따른 소진의 차이를 살펴본 결과, 기관유형, 교육수준, 근무시간, 담당학급 유아연령에 따라 보육교사의 소진총점과 하위요인에서 유의한 차이가 있었다. 먼저 기관유형에 따라서는 소진의 하위요인 중 개인적 성취감에서만 유의한 차이가 있었다. 즉, 평균에서 국공립보육시설에 근무하는 보육교사의 소진수준이 가장 높았고, 법인보육시설과 직장보육시설에 근무하는 경우에 소진수준이 낮았다. 그러나 사후검증 결과에서는 보육시설 유형 간에 유의한 차이가 없었다. 이런 결과는 직장보육시설의 경우에 직장으로부터의 재정적 지원이 많고, 교사 대 아동비도 낮으며, 물리적 시설도 보육교사들이 활동하기에 더 적합하게 만들어져있기 때문이라고 생각해볼 수 있다. 한편, 국공립

보육시설은 저소득층의 보호대상가정이 지원 우선순위인 만큼 다양하고 어려운 가정의 영유아들이 많고, 시·군·구 등으로부터의 지도감독에 더 자주 노출되기 때문에 보육교사들이 그로 인한 어려움을 더 많이 경험할 수 있어 직무스트레스를 많이 느끼게 되면서 소진수준이 더 높을 수 있다고 볼 수 있다. 그러나 이에 대해서는 추후연구를 통해 검증해보아야 할 것이다. 다음으로 교육수준에서는 소진의 하위요인 중 개인적 성취감에 있어서 고졸의 보육교사가 전문대졸 이상의 보육교사들에 비해 더 높은 소진수준을 나타냈는데 이는 김현화(2010), 한임순과 김향자(1988)의 연구결과들과는 일치하지만, 학력이 높을수록 소진을 더 많이 경험한다는 김혜성(2001), 조성연(2005), 황혜신(2008) 등의 연구결과들과는 일치하지 않았다. 이러한 결과에 대해 고졸의 보육교사는 보육교사교육원을 졸업하고 보육교사가 되는 경우가 대부분이기 때문에 1년이라는 짧은 직전교육기간동안 보육에 대한 지식 부족과 가치관이나 철학의 확립이 어려워 그로 인해 현장에서 부딪히는 많은 어려움을 잘 극복하지 못하여 보육교사로서의 생활에 만족하지 못하기 때문에 상대적으로 소진을 더 많이 경험한다고 볼 수 있다. 따라서 이는 양질의 보육교사를 확보하기 위해서는 무엇보다 충분한 직전교육기간이 필요하다는 것을 잘 드러내줌으로써 우리나라 보육교사 양성체계의 수정이 절대적으로 필요하다는 점을 시사해준다. 근무시간에 있어서는 평균 근무시간을 초과할수록 소진 정도가 높고 특히 정서적 고갈이 많았다. 이런 결과는 근무시간이 길수록 소진수준이 높았던 연구결과들(김지은·안선희, 2007; 신성아, 2006; 유경숙·김수옥, 2004; 한임순·김향자, 1998; Maslach & Pines, 1979)과 일치하며, 근무시간에 따라 소진에 차이가 없었다는 문채련과 이소은

(2005)의 연구결과와는 일치하지 않았다. 일반적으로 근무시간이 길어지면 보육교사들의 측면에서 볼 때 심리적, 신체적으로 피곤해져 보육활동에 대한 열정과 주의집중력 등이 저하될 수 있어 보육교사들은 영유아들에게 더 세심한 보살핌을 제공해주기 어려워지고, 쉽게 짜증을 낼 수 있다. 따라서 이는 보육교사의 근무환경에 대한 개선이 시급함을 잘 드러내주는 결과라고 할 수 있다. 그러므로 보육교사들에게 하루 평균 근무시간을 우리나라 근로기준법에 준하는 8시간으로 보장해주고, 중앙정부나 지방정부의 예산확보를 통해 보조교사제의 도입을 서둘러야 하며, 법정 근무시간 외 초과근무에 대한 수당 지급을 위한 제도의 마련이 하루 속히 마련되어야 할 것이다. 이러한 제도의 마련이 이루어질 때야 비로소 보육교사의 신체적, 심리적 소진수준이 낮아져 보육교사들이 자신이 가지고 있는 능력을 충분히 발휘할 수 있게 됨으로서 양질의 보육을 제공할 수 있게 될 것이다. 마지막으로 담당학급 유아연령에 대해 살펴본 결과에서는 혼합연령일 때 소진수준이 가장 높았고, 단일연령인 경우에는 2세와 3세를 담당하는 경우에 소진 수준이 높았다. 즉, 보육교사가 혼합연령을 담당하는 경우에는 보육교사 1인이 여러 연령층의 영유아들을 함께 보육함으로써 연령별로 다양한 영유아의 요구에 대처해야 하기 때문에 심리적, 신체적으로 더 많은 어려움에 직면하게 됨으로써 비롯된다고 볼 수 있다. 단일연령인 경우에는 4세 이상보다는 3세 이하를 담당할 때 보육교사의 소진 수준이 더 높았는데 이는 연령이 어릴수록 더 세심한 주의와 보호가 필요하기 때문에 보육교사의 소진수준도 더 높아진다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 연구결과는 혼합연령을 담당해야 하는 경우에는 보육업무를 도와줄 수 있는 보조교사제도를 확립할 필요가 있으며, 3세 이하의 아

동 대 교사비율을 더 낮추어야 한다는 것을 시사해주는 결과라 할 수 있다.

둘째, 소진과 자아탄력성, 사회적 지지 간에는 상호 부적 상관관계를 산출함으로써 자아탄력성이 높고, 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지가 높을수록 보육교사들이 소진을 더 적게 경험하는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사가 더 자신감이 있고, 대인관계가 원만하며, 낙관적 태도를 지니고, 분노조절을 잘 할수록 소진을 덜 경험하였다. 이런 결과는 소진과 자아탄력성 간에 유의한 부적 상관관계를 산출하였던 심순애(2007)의 연구결과와 일치하며, 소진의 하위요인 중 개인적 성취감과 분노조절을 제외한 모든 하위요인과 자아탄력성 하위요인 간에 부적 상관관계를 나타냈던 이정희와 조성연(2009)의 연구결과와도 부분적으로 일치하는 결과이다. 특히 낙관적 태도와 소진의 상관관계가 매우 높게 산출됨으로써 보육교사가 보육활동을 하면서 소진을 적게 경험하기 위해서는 보육교사가 보다 낙관적인 태도를 지니는 것이 유리하다고 할 것이다. 또한 사회적 지지와 소진 간에 부적 상관관계를 나타냄으로써 보육교사가 사회적 지지를 많이 받을수록 소진을 더 적게 경험한다고 볼 수 있는데 이는 사회적 지지를 받는다고 느끼는 보육교사가 덜 소진된다는 연구결과들(김미라, 2004; 김용미, 2003; 명준희, 2006; 신성아, 2006; 안효진 외, 2007)과 일치한다. 이처럼 사회적 지지를 받는 보육교사가 소진을 덜 느끼는 것은 사회적 지지를 충분히 받고 성장하게 되면 자신을 긍정적으로 수용하고 가치 있는 인간으로 인식하는 자아존중감이 발달(한중혜, 1996)하여 자신이 하는 활동에 대해 만족하기 때문이고, 이는 본 연구에서 자아탄력성이 높을 때 소진을 더 적게 경험한다는 결과와도 일관되는 것이다. 또한 본 연구결과에서 동료교사의 사회적 지지와의

상관계수가 가장 크게 산출됨으로써 보육교사로서 활동할 때 동료교사와의 관계가 매우 중요하다는 점이 강조되었다. 이는 보육교사가 동료교사들과의 우호적인 지지와 격려 등을 바탕으로 밀접한 관계를 형성하게 되면 보육교사로서의 직무만족도가 높고 그로 인해 조직에 대한 헌신도도 증가하기 때문이라고 생각해볼 수 있다. 그러므로 추후연구에서는 이러한 논의를 검증하기 위하여 보육교사의 직무만족도와 조직헌신도 등을 고려하여 연구할 필요가 있다. 또한 시설장의 지지도 보육교사의 정서적 고갈을 감소시켜주고, 개인적 성취감을 증가시켜주는 역할을 하였다. 이러한 결과는 가족보다 동료교사나 선배의 지지가 유치원교사의 직무스트레스를 낮추었던 김은화(2004)의 연구결과와 일관되는 것이며, 상사나 동료교사의 지지가 비인간화와 정서적 고갈을 줄여주었던 김용미(2003)의 연구결과와도 일치하는 것이다. 뿐만 아니라 이는 시설장이나 동료교사로 부터 인정, 칭찬, 존중 등의 사회적 지지를 많이 받는 보육교사가 소진을 더 적게 느낀다는 김지은과 안선희(2007)의 연구결과와도 일치한다. 그러나 직장 내 사람의 지지가 보육교사 소진에 아무런 영향을 주지 않는다는 신성아(2006)의 연구결과와는 차이가 있었다. 이와 더불어 가족의 지지도 보육활동으로 인한 보육교사의 소진을 감소시켜주는데 긍정적 영향을 미쳤다. 특히 가족의 지지는 보육교사가 소진으로 인해 냉정해지는 것을 감소시켜주는데 중요한 영향을 미쳤다. 이는 가족의 지지가 상담자의 소진을 감소시킨다는 박성호(2002), 박희연(2005)의 연구결과들과 일맥상통하지만, 직장외의 사람의 사회적 지지가 보육교사의 소진과는 관계가 없었던 신성아(2006)의 연구결과와는 차이가 있는 결과이다. 이와 같이 시설장과 동료교사들과의 원만한 인간관계와 가족의 지지는 보육활

동으로 인한 보육교사의 소진을 줄이는데 관계가 있다고 볼 수 있다.

셋째, 보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지의 영향력에 대해 살펴본 결과, 보육교사의 소진총점에 대해서는 자아탄력성 중 낙관적 태도, 자신감과 분노조절 및 동료교사의 지지가 약 43% 정도 설명해주는 것으로 나타났다. 또한 보육교사의 소진에 대한 하위요인별 자아탄력성과 사회적 지지의 설명력을 살펴본 결과에서는 정서적 고갈이 사회적 지지와 자아탄력성으로 인해 가장 많이 영향을 받는 것으로 나타났다. 정서적 고갈은 자아탄력성의 낙관적 태도와 분노조절 및 시설장과 가족의 지지가 특히 중요하게 영향을 미쳤고, 비인간화는 자아탄력성의 낙관적 태도, 자신감과 분노조절 및 가족의 지지가, 개인적 성취감 상실은 자아탄력성의 낙관적 태도와 자신감 및 동료교사의 사회적 지지가 중요한 영향을 미쳤다. 이런 결과는 소진에서 자아탄력성이 사회적 지지보다 더 높은 설명력을 보였던 심순애(2007)의 연구결과와 일치하지만 동료교사와의 관계가 소진의 하위요인에 대해 설명력이 없었던 황혜신(2008)의 연구결과와는 상이하다. 본 연구에서도 보육교사의 소진은 사회적 지지보다 자아탄력성이 더 많은 영향을 미침으로써 개인 내적 요인이 외적 요인보다 소진에 더 많은 영향을 미친다고 볼 수 있다. 따라서 보육교사가 탄력적인 자아를 가질수록 보다 긍정적인 생각과 태도를 지니게 되어 보육활동으로 인해 비롯되는 소진 정도를 훨씬 더 낮출 수 있다고 볼 수 있다. 이는 직전교육에서 보육교사의 가치관이나 철학을 심어주는 교과과정의 제시가 매우 중요하다는 점을 강조해주는 결과이다. 그러므로 보육교사양성을 위한 직전교육뿐만 아니라 주기적으로 실시하는 보수교육 등에서 보육교사의 인성

교육을 강조하는 프로그램을 교과과정으로 투입하여 보육교사 스스로 장시간의 근무시간이나 낮은 사회적 인식에도 불구하고 자신을 조절하면서 보육활동을 전개함으로써 보다 만족스러운 보육교사직을 수행할 수 있도록 도와주는 것이 필요하다. 이와 함께 시설장과 동료교사의 지지와 가족의 지지도 보육교사의 소진수준을 낮추는데 영향을 미치므로 원만한 대인관계를 이룰 수 있는 직장 내의 편안한 근무환경의 제공과 가족구성원들의 심리적 지지도 매우 중요하다고 볼 수 있다.

이상의 논의를 통해 본 연구에서의 결론은 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 소진수준은 교육수준이 낮고, 근무시간이 적정 근무시간보다 많으며, 혼합연령을 보육하는 경우에 높다.

둘째, 보육교사의 소진수준은 자아탄력성이 높고, 시설장과 동료교사 및 가족으로부터 충분한 지지를 받을수록 낮다.

셋째, 보육교사의 소진에는 자아탄력성 중 낙관적 태도가 많은 영향을 미친다.

본 연구는 보육교사의 소진과 관련하여 보육교사 자신의 자아탄력성이 중요하고, 이와 함께 시설장과 동료교사 및 가족의 지지가 중요한 영향을 미친다는 점을 확인하였다. 그러나 본 연구는 충청지역의 보육교사만을 대상으로 하였고, 보다 다양한 보육시설의 교사들을 포함하지 못함으로써 산출된 결과를 일반화하는데 어려움이 있다는 제한점을 지닌다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 저출산 시대의 양질의 보육을 제공하기 위한 국가정책적 차원에서 보육교사의 소진에 영향을 미치는 자아탄력성의 중요성을 확인하였으며, 이를 위한 다양한 정책적 측면에 대한 제언을 하였다는데 의의가 있다.

참 고 문 헌

- 강학구(1996). 특수학교 교사와 일반학교 교사의 직무 스트레스 특징과 요인간의 관계성 분석. 대구대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. 충북대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김미라(2004). 기관특성과 개인적 특성에 따른 소진이 유아교사의 이직에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 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.
- 김은화(2004). 유치원 교사의 직무스트레스와 사회적 지지 및 자아존중감 간의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김정휘(1991). 교사의 직무스트레스와 정신·신체적 증상 또는 탈진과의 관계 : A형 성격과 사회적 지원의 완충효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김지은·안선희(2007). 영아교사의 개인적 배경 및 근무여건과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. **아동학회지**, 28(3), 149-162.
- 김현화(2010). 보육교사의 개인특성과 직무만족이 소진에 미치는 영향에 관한 연구. 단국대학교 행정법무대학원 사회복지학과 석사학위 청구논문.
- 김혜성(2001). 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족간의 상관성에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 명준희 (2006). 보육교사의 사회적 지지와 직무스트레스, 전문성 인식과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 문채련·이소은(2005). 유아교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, 14(3), 387-399.
- 박상희·문수경·이무영(2006). 보육교사의 소진 결정

- 요인에 관한 연구. **열린유아교육**, 11(6), 65-84.
- 박성호(2002). 상담의 직무환경에서의 위험요소와 사회적 지지가 상담자의 심리적 소진에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 박지원(1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 박현진(1997). 자아탄력성에 따른 지각된 스트레스, 대처 및 우울. 고려대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 박희연(2005). 아동상담자의 의욕상실(burnout)요인 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 보건복지부(2010). **2010년 보육정책 안내**. 서울: 보건복지부.
- 신성아(2006). 유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직의도와와의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 안효진 · 안선희 · 문혁준(2007). 어린이집 교사의 귀인 성향, 사회적 지지와 소진에 관한 연구. **아동학회지**, 28(5), 221-232.
- 오선균(2001) 보육교사의 직무 만족과 소진에 관한 연구. 청구대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.
- 오영재(1991). 학교장의 지도성 행위 · 교사의 소진 · 학교효과성의 관계 연구. 고려대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 유경숙 · 김수옥(2004). 유아교사의 소진에 관한 연구. **아동교육**, 13(2), 293-302.
- 유은자(2001). 보육교사의 직무능력과 직무만족도에 관한 연구. 천안대학교 사회복지대학원 석사학위 청구논문.
- 유정혜(1996). 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이상욱(2005). 초등학생의 시험 스트레스와 신체화 증상 : 자기탄력성의 중재 효과. 충남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이정희 · 조성연(2009). 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재효과. **한국지역사회생활과학회지**, 20(4), 559-570.
- 이진화(2007). 유아교사의 정서지능과 직무만족, 소진과의 관계. **아동교육**, 16(4) 199-210.
- 임진형(2000). 유치원 초임교사의 사회적 지지, 자기효능감과 직무스트레스간의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 장휘숙(2001). 애착과 다섯 가지 성격특성들의 관계. **한국심리학회지 : 발달**, 14, 105-119.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, 14(1), 69-79.
- 한임순 · 김향자(1998) 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 14, 171-218.
- 한임순 · 이순례 · 김향자 · 권용은(1997). 어린이집 교사의 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 10, 97-130.
- 한종혜(1996). 아동의 사회적 관계망에 따른 역량 지각 및 자아존중감. 경희대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 황혜신(2008). 보육교사의 소진에 영향을 주는 변인에 관한 연구. **한국생활과학회지**, 17(4), 589-600.
- 허용남(2006). 보육교사의 직무소진에 관한 연구. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위 청구논문.
- 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 psychology*, 13, 39-101.
- Block, J. H., & Guerde, P. F. (1990). Depressive symptoms in late adolescence : A longitudinal perspective on personality antecedent. In J. Roff, A. S. Masten, D. Dicchetti, K. H. Neuchterlein, & S. Weintraub (Eds.), *Risk and protective factors in the development of psychology* (pp. 334-360). New York : Cambridge University Press.
- Cobb, S. (1976). Social support as moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Fuqua, R., & Couture, K. (1986). Burnout and locus of control in child care staff. *Child Care Quarterly*, 15(2), 155-162.
- Hobfall, S., & Vaux, A. (1993). Social support : Social

- resources and social context. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress : Theoretical and clinical aspects* (2nd ed, pp. 685-705). New York : Free Press.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Boston : Addison-Wesley.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory : Manual*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Pines, A. (1979). The burnout syndrome in the daycare setting. *Child Care Quarterly*, 6, 100-113.
- Tellegan, A. (1985). Structures of mood personality and their relevance to assessing anxiety with an emphasis on self-report. In A. H. Tuma & J. D. Maser (Eds.), *Anxiety disorders* (pp. 681-706). Hillsdale, NJ : Erlbaum.

2010년 11월 1일 투고, 2011년 1월 11일 수정
2011년 1월 19일 채택