

본 연구는 보육교사의 우울 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향을 알아보고, 보육교사의 소진에 미치는 우울에 대한 사회적 지지의 조절효과를 검증하였다. 연구 대상은 서울과 경기도 지역의 보육교사 343명이었다. 자료분석을 위해 기술통계, Pearson 적률 상관계수를 산출하고 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 연구결과, 보육교사의 우울수준이 높을수록 소진을 더 경험하였으며, 직장 내 사회적 지지와 직장 외 사회적 지지를 많이 받을수록 소진은 감소하는 것으로 나타났다. 아울러 보육교사의 우울이 소진에 미치는 영향에 대한 직장 내와 직장 외 사회적 지지의 조절효과를 살펴본 결과, 직장 외 사회적 지지에서만 조절효과가 확인되었다. 결론적으로, 보육교사의 소진에 대한 우울의 영향은 직장 외 사회적 지지 수준이 높은 교사에서는 상대적으로 더 적은 것으로 나타나, 교사의 직장 외 사회적 지지가 우울이 소진에 미치는 영향을 완충하는 역할을 함을 보여주었다.

■ 주제어: 소진
우울
사회적지지

보육교사의 우울이 소진에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로*

The Effects of Child-care Teacher's Depression on Burn-out: Focusing on Moderating Effects of Social Support

이 한 아¹⁾ 유 영 미²⁾
Han A Lee Youngmi Ryu

I. 서론

보육교사는 보육의 질을 결정하는 가장 핵심적 요인이다. 물리적 환경이 뛰어나고 우수한 보육프로그램이 제공되더라도 이것을 보육교사가 어떻게 구성하고 운영하는가에 따라 교육적 성과가 달라질 수 있기 때문이다(이병임, 2014). 그러나 현재 우리나라 보육교사들은 과중한 업무와 저임금, 승진 기회의 부족, 낮은 사회적 인식 등 열악한 근무 여건으로 인해 높은 직무스트레스를 경험하고 있으며(유현숙, 권정해, 2017) 직무스트레스의 누적으로 인한 소진의 위험에 놓여 있다(민하영, 2010).

소진이란 직무과정에서 발생하는 개인의 심리적, 신체적 탈진 상태로서(Freudenberger, 1974) 개인의 삶 모든 측면에 무기력, 동기저하, 에너지 상실 등 부정적 경험을 하게 하여 삶의 질을 저하시키게 된다(구은미, 2016). 소진은 보육교사의 몸과 마음의 건강을 악화시킬 수 있으며(최형성, 2015) 보육교사의 업무에 대한 열정을 잃게 하고 전문역량을 발휘하지 못하게 하여 직무수행의 수준과 질을 저하시키고(최혜윤, 2002) 심각한 경우 이직이나 퇴사에 이르기도 한다(권정윤, 정미라, 박수경, 2013). 함께 근무하는 교사의 이직, 퇴사는 동료교사의 사기저하와 보육 프로그램 운영의 질적 수준 저하로 이어지고(서지영, 서영숙, 2002; 양연숙 2011) 어린이집에 대한 부모와 지역사회의 신뢰가 떨어지게 되는 원인으로 작용하여 기관운영에 부정적 결과를 야기할 수 있다. 이처럼 소진이 미치는 부정적 영향을 고려할 때, 보육교사의 소진을 예방하고 감소시킬 수 있는 방안 마련이 요구되며 이를 위해 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인들을 살펴보고 검증하는 과정이 선행될 필요가 있다.

선행연구들에 따르면 소진에 영향을 미치는 요인을 사회인구학적요인, 개인내적 요인, 환경적 요인으로 보고하고 있다. 사회인구학적 요인들을 구체적으로 살펴보면, 보육교사의 연령이 낮을수록

* 본 논문은 2018학년도 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문을 수정·보완한 것임.

1) 연세대학교 교육대학원 유아교육전공 석사 졸업, 제1저자
2) 서경대학교 아동학과 조교수, 교신저자
(ryuym0406@skuniv.ac.kr)

(구은미, 2016), 또는 연령이 높을수록(윤경미, 윤희미, 2015) 소진을 더 경험하며, 보육교사의 결혼여부에 따라 미혼인 경우(김지민, 정지나, 2016), 또는 기혼자(윤경미, 윤희미, 2015)가 소진정도가 높다. 교사의 학력 수준에 따라 고졸 교사가 전문대졸 이상의 교사보다 소진을 더 경험(이정희, 조성연, 2011)하거나, 학력이 높을수록 더 소진(김혜성, 2009)되며, 근무경력이 짧을수록(김지민, 정지나, 2016), 또는 경력 3,4년차 교사가 초임교사나 5년이상 경력교사보다 소진정도가 높다(우수경, 김기예, 2015)고 보고되는 등 일관되지 않은 결과들이 제시되고 있다. 비슷한 사회인구학적 요인을 갖추고 있음에도 더 쉽게 소진되는 교사와 잘 적응하는 교사가 공존하고 있다는 점을 통해 사회인구학적 요인보다 더 강력한 영향을 주는 요인이 있다는 것을 예측해 볼 수 있다. 이에 최근에는 소진에 영향을 미치는 주요 변인으로 개인내적 요인들이 주목받고 있다. 사회인구학적 요인이나 직무와 관련된 요인 외에 개인의 심리적 특성, 정서 상태도 소진에 영향을 미칠 수 있다. 무엇보다 개인이 실제 느끼고 있는 정서 상태와 표현해야 하는 정서 상태가 상반될수록 소진에 더 많은 영향을 미칠 수 있는데(이병임, 2014) 보육교사의 경우, 항상 긍정적 정서 상태인 것처럼 보여야 하는 직무특성으로 인해 이와 상반되는 부정적 정서 상태일 때 더 많이 소진될 수 있을 것으로 예측된다.

대표적 부정적 정서 상태인 우울은 누구나 느끼는 보편적 정서이다. 정서는 개인의 행동 방향을 결정하고 행동을 지속하게 하며 자신과 관련된 정서를 유발하는 주변의 정보원에 보다 많은 주의를 기울이게 한다(오세진 등, 2001). 즉, 우울은 직무를 수행하는 과정에서 부정적 생각과 행동을 하게 만들어(김철희, 2017) 직무 자체와 직무로 인해 관계하는 대상들에 대해 부정적으로 인식하여 냉소적 태도를 취하도록 만들며, 쉽게 목표를 포기하게 한다(민하영, 2010). 그로 인해 업무를 통한 유능감이나 성취감을 얻지 못하게 되고 결국 소진에 이르게 될 수 있다. 또 우울한 정서를 유발하는 대상, 사건 등에 주의를 기울이게 하여, 평소에는 의미를 두지 않았던 상황도 부정적으로 인식하게 되고 우울과 관련된 감정, 우울한 정서에 집중하게 된다. 이런 상태에서 직무를 수행하게 되면 결국 스트레스가 유발되고 스트레스 대처 능력도 저하(박혜남, 1998)되기 때문에 직무스트레스로 인해 발생하는 소진의 위험이 더 높아

질 것이라고 예측해 볼 수 있다. 아울러 2017년 11월부터 시행되고 있는 '제3차 어린이집 평가인증 통합지표'(보건복지부, 한국보육진흥원, 2017)의 건강·안전 영역에 보육교직원의 직무스트레스(정신건강)을 예방·관리할 수 있는 서비스를 안내하거나 제공해야 한다는 내용이 평가요소로 포함되었다. 이는 곧 보육교사의 정신건강이 보육교사의 직무 상태에 영향을 미칠 수 있는 요인이므로 예방하고 관리 할 필요가 있다는 의미로 해석할 수 있다. 따라서 정신건강의 지표이면서 부정적 정서 상태를 대표하는 우울이 보육교사의 직무로 인해 발생하는 소진에 영향을 미칠 수 있다고 예측해 볼 수 있으며 이에 대한 추가적 연구가 이루어질 필요가 있다.

보육교사의 우울과 소진의 관계에 대한 선행연구를 구체적으로 살펴보면, 사립유치원 교사의 우울이 소진을 증가시켜 이직의도를 높이며(정혜영, 이경화, 2014), 보육교사의 우울이 소진에 정적 영향을 미친다(민하영, 2010; 홍길희, 정혜진, 2013)고 보고되었다. 주목해야 할 점은 보육교사의 소진이 우울에 영향을 미친다는 연구결과(최형성, 2016) 역시 보고된 바 있다는 것이다. 통념적으로 직무에 소진된 사람이 쉽게 우울해질 수 있고, 우울한 사람도 직무로 인한 소진상태에 쉽게 노출될 수 있다. 이런 양방향적 영향의 가능성에도 불구하고 우울을 소진에 영향을 미치는 독립변인으로 예측한 근거는 다음과 같다. 우울은 변화에 따른 적응을 나타내는 중요한 정신건강의 지표(김정희, 1987)로, 정신적으로 건강하지 못하면 직무로부터 받는 스트레스를 잘 극복하지 못해 소진이 유발되기 쉽다(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). 또 직무 상황에서 지속적으로 반복적으로 경험하는 우울 정서를 억제하거나 조절하는 것은 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다(이주일, 2003). 이와 같은 선행연구들에 근거해 볼 때 우울이 소진을 유발하는 원인으로 작용할 것이라고 예측할 수 있다.

한편, 환경적 요인이 소진에 미치는 영향을 살펴본 선행연구들은 보육교사의 근무시간이 길 때(오숙자, 최진아, 2016), 담당하고 있는 아동의 연령이 높을수록(정순희, 최영미, 이희영, 2013)이 소진이 높다고 보고하였다. 그러나 김용미(2003)는 이러한 근무환경도 소진과 관련이 있지만 사회적 지지가 더 중요하다고 주장하였다. 사회적 지지란 사회 속에서 대인관계를 통해

얻는 모든 긍정적 자원으로 사랑, 우정과 같은 정서를 교류하고 도움이 필요할 때 물질적 또는 정보적으로 도움을 받을 수 있을 것이라는 믿음(박종철, 2017)을 주며 자신을 인정해주고 가치로운 존재로 느끼게 해줄 수 있는 사람의 존재 또는 이용 가능성을 의미한다(박지원, 1985). 또 사회적 지지는 주변의 다양한 대상으로부터 실제 얼마나 지지를 제공받고 있는가 보다, 지지 받고 있는 정도를 개인이 어떻게 지각하는지에 따라 그 영향력이 달라질 수 있는데(박지원, 1985), 실제 선행 연구들에 따르면 주변으로부터 많은 지지를 받고 있다고 지각한 교사들이 소진을 적게 경험하는 것으로 보고되고 있다(안효진, 안선희, 문혁준, 2007; 천명섭, 정승언, 1995; 한임순, 이순례, 김향자, 권용은, 1997). 이는 사회적 지지가 개인의 심리적 적응을 돕고 문제에 당면했을 때 이를 받아들이거나 좌절을 극복하는 능력을 강화시켜 주어(Cohen & Hoberman, 1983) 직무 상황에서 당면하게 되는 스트레스를 완화시켜 주기 때문인 것으로(배점모, 2015) 설명할 수 있다. 즉, 사회적 지지는 직무스트레스를 완화시켜, 사회적 지지를 많이 받은 보육교사는 직무스트레스의 누적으로 인해 발생하는 소진을 적게 느끼게 된다(김지은, 안선희, 2007).

사회적 지지는 이처럼 소진에 직접 영향을 미칠 뿐만 아니라, 다른 요인이 소진에 영향을 미칠 때 조절해주는 변인으로 작용하여 소진의 감소를 돕는 것으로 나타났다(박수경, 하승민, 2017; 정명선, 2013; 최형성, 2014). 특히 민하영(2010)은 보육교사의 우울이 소진에 영향을 미칠 때 동료교사의 지지가 이를 조절해준다는 것을 밝혀 우울이 소진에 미치는 영향을 사회적 지지가 조절해주는 보호요인으로 작용할 가능성을 제시하였다. 그러나 아직까지 보육교사를 대상으로 검증한 연구가 매우 부족한 실정이므로 이 변인들의 관계를 예측하기 위해 선행연구의 범위를 넓혀 대인업무를 수행하는 직종의 종사자를 대상으로한 선행연구를 살펴보았다. 사회복지전담공무원의 직무스트레스와 우울의 관계에서 사회적 지지의 효과를 살펴본 김철희(2017)는 직무스트레스가 높을수록 우울에 부정적 영향을 주었고 사회적 지지는 직무스트레스와 우울의 관계에서 조절효과가 있다고 보고하였다. Lin 등(2010)은 사회적 지지가 정신과 간호사들의 우울에 대한 스트레스의 영향을 줄이는 작용을 했음을 밝혔다(배점모, 2015 재인용).

이러한 결과는 사회적 지지가 스트레스로 인해 야기되는 증상으로부터 개인을 보호하고 완화시켜주는 조절효과가 있으며(김은숙, 2008; 박종주, 2015; 신효진, 2015), 보육교사의 경우도 직무스트레스로 인해 유발되는 소진과 우울의 관계에서 사회적 지지가 조절역할을 할 가능성을 예측해볼 수 있다. 그러나 아직까지 선행 연구가 충분히 이뤄지지 않아 이를 입증할 수 있는 관련 정보와 기초자료가 부족한 실정이므로 추가적인 연구가 요구된다.

또한 보육교사의 사회적 지지에 대한 선행연구에서는 주로 동료, 원장 또는 어린이집 안에서 관계하는 모든 지원원을 포함한 직장 내 원천이 제공한 사회적 지지에 대한 연구들이 이루어져왔다(권영란, 문영경, 2016; 김지은, 안선희, 2007; 안효진 외, 2007; 한애희, 안혜정, 2017). 그러나 임진형(1999)은 소진을 예방하고 완충시킬 수 있는 변인으로 사회적 지지를 탐색하기 위해서는 직장 내, 직장 외로 구분하여 살펴볼 필요성이 있다고 제안하였으며, 김지민과 정지나(2016)도 보육교사에게 제공되는 사회적 지지가 소진에 미치는 영향을 체계적으로 살펴보기 위해서는 직장 내에서 제공되는 지지와 직장 외에서 제공되는 지지를 함께 살펴보아야 한다고 강조하였다. 이에 본 연구에서는 사회적 지지를 제공하는 대상을 직장 내와 직장 외로 구분하여 살펴보고자 한다.

따라서 본 연구는 보육교사의 우울 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향을 알아보고, 보육교사의 소진에 미치는 우울에 대한 사회적 지지의 조절효과를 검증하고자 한다. 본 연구 결과는 보육교사의 우울로 인한 소진을 완화하는데 있어 사회적 지지가 효과적인 조절 방안이 될 수 있다는 근거를 제공함으로써 사회적 지지를 활용한 중재방안과 예방안 마련에 도움을 줄 수 있을 것으로 기대한다. 이상의 연구목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 보육교사의 소진에 미치는 우울에 대한 사회적 지지의 조절효과는 어떠한가?

연구문제 1-1) 보육교사의 소진에 미치는 우울과 사회적 지지의 주효과는 유의한가?

연구문제 1-2) 보육교사의 소진에 미치는 우울과 사회적 지지의 상호작용효과는 유의한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울 및 경기도 소재 어린이집 총 131개소에 근무 중인 보육교사 343명을 연구대상으로 하였다. 연구에 참여한 보육교사들의 일반적인 특성은 표 1에 제시한 바와 같다.

표 1. 연구대상의 일반적 특성 (N = 343)

항 목	구 분	빈 도	백분율 (%)
연령	20세~29세	118	34.4
	30세~39세	87	25.4
	40세~49세	95	27.7
	50세 이상	43	12.5
결혼여부	미혼	151	44.0
	기혼	192	56.0
최종학력	고등학교 졸	37	10.8
	전문대학 졸	144	42.0
	4년제 대학교 졸	132	38.5
	대학원 이상	30	8.7
총 경력	1년 미만	28	8.2
	1년~3년 미만	69	20.1
	3년~6년 미만	92	26.8
	6년~10년 미만	81	23.6
	10년 이상	73	21.3
어린이집 유형	국공립	89	25.9
	민간	95	27.7
	가정	76	22.2
	직장	83	24.2
	만0세	59	17.2
	만1세	85	24.8
담당 영유아 연령	만2세	88	25.7
	만3세	39	11.4
	만4세	16	4.7
	만5세	20	5.8
	영아(만0~2세) 혼합반	15	4.4
	유아(만3~5세) 혼합반	21	6.1
근무시간	6시간 미만	24	7.0
	6시간~8시간 미만	45	13.1
	8시간~10시간 미만	235	68.5
	10시간~12시간 미만	36	10.5
	12시간 이상	3	0.9

2. 연구도구

1) 보육교사의 소진

보육교사의 소진을 측정하기 위하여 Maslach와 Jackson(1981)이 개발한 소진척도(MBI: Maslach Burnout Inventory)를 강학구(1996)가 번안하고 김미영(2010)이 보육교사에게 적합하도록 수정한 도구를 사용하였다. 김미영(2010)의 경우 영아전담 어린이집 보육교사를 대상으로 평정하였으나, 본 연구에서는 영유아를 보육하는 보육교사 전체를 대상으로 평정하기 위해 '영아'를 '영유아'로 '영아보육'을 '보육교사 업무' 또는 '보육교사'로 수정하여 사용하였다. 총 22문항이며 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)의 5점 척도로 응답하게 되어 있는데 이 중 8개 문항(4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)은 역채점 문항이다. 가능한 점수의 범위는 22점부터 110점으로 점수가 높을수록 감정이 고갈되었다고 느끼며 타인에게 무감각해져 비인간적 반응을 보이게 되고 자신 스스로 무능하다고 느끼는 것을 의미한다. 전체 내적합치도 계수 Cronbach's α 는 .88이었다.

2) 보육교사의 우울

보육교사의 우울을 측정하기 위해 Beck(1967)이 개발한 Beck 우울척도(BDI: Beck Depression Inventory)를 이영호와 송종용(1991)과 이민규 등(1995a, 1995b)이 번안하고 신뢰도, 요인분석, 타당화를 실시한 한국판 Beck 우울척도(K-BDI)를 사용하였다. Beck(1967)이 개발한 Beck 우울척도(BDI)는 세계적으로 우울증 측정에 가장 많이 사용되고 있는 측정도구 중 하나로 우울의 인지적, 정서적, 행동적, 신체적 증상을 포함하는 21문항으로 구성된 자기보고형 척도이다. 각 문항 당 4개의 문장 중 가장 적절하다고 생각되는 하나의 문장을 선택하도록 되어 있으며, 각 문장은 0점에서 3점으로 채점되는 4점 척도로 구성되어 있다. 점수가 높아질수록 우울의 정도가 심화되고 있는 것으로 해석할 수 있으며 본 연구에서 산출한 보육교사의 우울 척도의 내적합치도 계수 Cronbach's α 는 .86이었다.

3) 보육교사의 사회적 지지

보육교사가 인식하고 있는 사회적 지지를 측정하기 위해 박지원(1985)이 개발한 사회적 지지 척도 중 '간접적으로 지각한 지지 척도'에 해당하는 도구를 사회적 지지의 원천에 따라 '직장 내'와 '직장 외'로 재구성한 임진형(1999)의 도구를 사용하였다. 총 24문항이며 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)의 5점 척도로 응답하게 되어있다. 사회적 지지 원천에 따른 구분을 구체적으로 살펴보면 '직장 내'에는 동료교사나 선배교사를 포함하여 원장, 원감 등이 해당되며 '직장 외'에는 가족, 친구, 친척, 이웃 등이 포함된다. 가능한 점수의 범위는 24점부터 120점으로 점수가 높을수록 사회적 지지를 많이 받고 있다고 지각하는 것으로 해석할 수 있다. 전체 내적합치도 계수 Cronbach's α 는 .97이었다.

3. 연구절차

본 연구에 앞서 보육교사 20명을 대상으로 예비조사를 실시하여 질문문항의 적절성과 응답 소요시간 등을 확인하였다. 본 조사는 2018년 7월 2일부터 7월 31일 까지 서울과 경기도 지역에 위치한 어린이집 중 유형별(국공립, 민간, 가정, 직장)로 연구자가 임의로 선정한 어린이집 원장에게 유선으로 연구목적을 설명하고 연구 협조를 구한 뒤, 연구자가 직접방문, 우편, E-mail을 통해 질문 응답 방식 등을 설명하고 배부 및 회수하였다. 어린이집 유형별(국공립, 민간, 가정, 직장)로 각 100부씩 배부된 질문지 400부 중 총 376부(94%)가 회수되었으며 그 중 응답이 누락되거나 불성실한 33부를 제외하고 343부가 최종 분석에 사용되었다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 25.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 첫째, 측정 변인들의 일반적 경향성을 알아보기 위해 평균, 표준편차, 빈도, 백분율, 왜도 및 첨도를 산출하였다. 둘째, 변인 간 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. 이때 소진과 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 교사 연령, 결혼여부, 근무시간, 담당 영

유아 연령을 이후 분석에서 통제변인으로 투입하였다. 셋째, 교사의 소진에 미치는 우울과 사회적 지지(직장 내·직장 외)의 영향력과 교사의 소진과 우울의 관계에서 사회적 지지(직장 내·직장 외)의 조절효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 위계적 중다회귀분석을 실시하였다.

III. 결과 및 해석

1. 측정변인들의 일반적 경향

보육교사의 소진, 우울, 사회적 지지(직장 내·직장 외)의 가능한 점수범위, 실제 점수범위, 평균과 표준편차, 문항평균과 표준편차 결과는 표 2에 제시된 바와 같다.

표 2. 측정 변인들의 가능한 총점 점수범위, 실제 총점 점수범위, 평균과 표준편차, 문항 평균 및 표준편차 (N = 343)

구분	가능한 점수범위	실제 점수범위	평균 (표준편차)	문항평균 (표준편차)
소진	22 - 110	26 - 82	53.80 (11.68)	2.45 (.53)
우울	0 - 63	0 - 35	9.48 (6.37)	0.45 (.30)
사회적 지지 (직장 내)	24 - 120	30 - 120	90.08 (18.01)	3.75 (.75)
사회적 지지 (직장 외)	24 - 120	38 - 120	101.80 (15.30)	4.24 (.64)

연구대상인 보육교사들의 소진의 문항평균점수는 2.45점으로 5점 척도의 중간점수보다 다소 낮은 편이었다. 우울의 평균은 9.48점으로 나타났다. 우울척도를 개발한 Beck(1967)에 따르면 총점이 9점 이하인 경우에는 우울하지 않은 상태, 10-15점은 가벼운 우울 상태, 16-23점은 중증 정도의 우울상태, 24점 이상은 심한 우울 상태로 구분하여 해석할 수 있다. 즉, 본 연구에 참가한 보육교사들은 전반적으로는 우울하지 않은 상태에 좀 더 가깝다는 것을 알 수 있다. 그러나 참여 교사 343명 중 207명(60.3%)이 9점 이하인 반면, 10점부터 15점 사이의 가벼운 우울 상태인 교사는 77명(22.4%), 16점부터 23점 사이의 중증 정도 우울상태인

교사가 47명(13.7%), 24점 이상의 심각한 우울상태인 교사도 12명(3.5%)으로 나타났다. 교사가 지각하고 있는 사회적 지지 수준을 살펴본 결과, 보육교사의 직장 내 사회적 지지의 문항평균점수는 3.75점, 보육교사의 직장 외 사회적 지지의 문항평균 점수는 4.24점으로 5 점 척도의 중간점수보다 모두 높았으며, 직장 외 사회적 지지 수준이 더 높게 나타났다.

또한 각 변인의 정규성 검토를 위해 왜도와 첨도를 확인하였다. 각 변인의 왜도 값은 -.07 ~ 1.01, 첨도 값은 -.49 ~ 1.02로 왜도와 첨도값 모두 ±1에 근사하므로 정규성 분포를 충족한다고 볼 수 있다.

2. 보육교사의 우울과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향과 사회적 지지의 조절효과

보육교사의 우울과 사회적 지지(직장 내·직장 외)가 소진에 어떠한 영향을 미치는지 검증하기 위한 회귀분석의 기초 분석으로 측정 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출하였다. 이때 보육교사의 우울과 사회적 지지(직장 내·직장 외)가 소진에 미치는 영향을 보다 정확하게 검증하기 위하여 종속변인에 영향을 미칠 수 있는 변인을 통제하기 위해 선행연구에 근거하여 교사 연령, 결혼여부, 최종 학력, 총 경력, 근무시간, 담당 영유아 연령을 포함하여 상관계수를 산출하였다. 분석결과는 표 3에 제시된 바와 같다.

그 결과 교사의 연령($r = -.20, p < .001$), 결혼여부($r = -.23, p < .001$), 근무시간($r = .20, p < .001$),

표 3.

보육교사 소진, 우울, 사회적 지지(직장 내·직장 외), 교사 연령, 결혼여부, 최종학력, 총 경력, 근무시간, 담당 영유아 연령 간 적률상관계수

(N = 343)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 소진	-									
2. 우울	.55***	-								
3. 사회적지지(직장 내)	-.41***	-.29***	-							
4. 사회적지지(직장 외)	-.42***	-.32***	.43***	-						
5. 교사 연령	-.20***	-.06	-.02	-.02	-					
6. 결혼 여부	-.23***	-.19***	.01	-.01	.70***	-				
7. 최종 학력	.09	.03	-.09	.12*	-.01	-.03	-			
8. 총 경력	-.03	.08	-.06	-.05	.52***	.36***	.08	-		
9. 근무시간	.20***	.09	.06	.09	-.03	-.10	.08	.15**	-	
10. 담당영유아 연령	.16**	-.02	-.06	-.05	-.34***	-.24***	.13*	-.12*	.02	-

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

담당 영유아의 연령($r = .16, p < .01$)이 소진과 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 따라서 이 변인들을 위계적 회귀분석 과정에서 통제변인으로 투입한 후, 보육교사의 우울과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향과 사회적 지지의 조절효과 검증에 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 절차에 따라 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 독립변인들의 공차한계는 .71 ~ .73, VIF값은 1.37 ~ 1.41로 다중공선성의 위험이 없는 것을 확인하였다. 분석 결과는 표 4에 제시된 바와 같다.

표 4.

보육교사의 우울과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향과 사회적 지지의 조절효과 검증을 위한 위계적 중다회귀분석 (N = 343)

측정변인	단계	1단계	2단계	3단계
		β	β	β
교사 연령		-.06	-.14*	-.14*
결혼여부		-.14	.02	.01
근무시간		.18**	.19***	.18***
담당 영유아 연령		.10	.09*	.08
우울			.39***	.41***
사회적지지(직장 내)			-.21***	-.20***
사회적지지(직장 외)			-.21***	-.24***
우울 × 사회적지지(직장 내)				-.05
우울 × 사회적지지(직장 외)				.14**
R^2		.10***	.47***	.48*
ΔR^2			.37***	.01*
F		8.94***	42.01***	34.24***

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

먼저 1단계에 통제변인으로 투입된 연령, 결혼여부, 근무시간, 담당 영유아 연령의 경우, 근무시간이 보육교사의 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다 ($\beta = .18, p < .01$). 이는 근무시간이 길수록 소진 수준이 높음을 의미하며 보육교사의 소진을 10% 설명하였다.

2단계에 투입된 보육교사의 우울과 직장 내 사회적 지지, 직장 외 사회적 지지는 보육교사의 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 통제변인인 보육교사의 연령($\beta = -.14, p < .05$), 근무시간($\beta = .19, p < .001$), 영유아의 연령($\beta = .09, p < .05$)을 통제 한 후에도 우울 수준이 높은 보육교사는 소진 수준도 높게 나타나는 경향이 있었고($\beta = .39, p < .001$) 직장 내 사회적 지지를 많이 받는다고 지각할수록($\beta = -.21, p < .001$) 소진 수준이 낮게 나타나는 경향이 있었으며 마찬가지로 직장 외 사회적 지지를 많이 받는다고 지각할수록($\beta = -.21, p < .001$) 소진 수준이 낮음을 의미한다. 우울과 사회적 지지(직장 내·직장 외)는 추가적으로 소진을 37% 설명하였다.

한편, 보육교사의 사회적 지지(직장 내·직장 외) 수준이 소진에 대한 우울의 영향을 조절하는지 알아보기 위해 우울과 사회적 지지(직장 내·직장 외)의 상호작용항을 3단계에 투입한 결과, 우울과 직장 내 사회적 지지의 상호작용항의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 나타난 반면, 우울과 직장 외 사회적 지지의 상호작용항의 조절효과는 유의한 것으로 나타났다. 즉, 우울과 직장 외 사회적 지지의 상호작용항($\beta = .14, p < .01$)은 독립변인들의 영향을 통제 한 이후에도 보육교사의 소진에 대한 1%의 추가 설명량을 가지는 것으로 나타났다. 이는 보육교사가 직장 외의 대상에게 지지 받고 있다고 지각하는 정도에 따라 우울이 소진에 미치는 영향이 다르다는 것을 의미한다. 소진에 대한 설명력이 1% 증가하여 회귀방정식에 투입된 변인들은 보육교사의 소진 변량의 총 48%를 설명하였다.

다음으로 보육교사의 우울이 소진에 미치는 영향이 직장 외 사회적 지지의 수준에 따라 어떻게 다른지를 알아보기 위하여 독립변인과 조절변인의 평균값을 기준으로 상하집단을 구분하고, 회귀분석 결과를 바탕으로 소진의 추정치를 산출하여 그림 1과 같이 상호작용 그래프를 작성하였다.

조절변인인 직장 외 사회적 지지의 수준에 따라 우

울이 소진에 미치는 영향을 각각 구분하여 확인하기 위해 단순 기울기 검증(simple slope analysis)을 실시하였는데 그 결과는 표 6에 제시된 바와 같다. 분석결과, 직장 외 사회적 지지를 낮게 인식하는 집단($\beta = .55, p < .001$)이 높게 인식하는 집단($\beta = .45, p < .001$)과 비교하여 보육교사의 우울이 소진에 미치는 정적 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 즉, 우울 수준이 높은 보육교사일수록 소진을 경험할 가능성이 더 높았는데 이러한 영향은 직장 외에서 사회적 지지를 많이 받는 집단에 비해 적게 받는 집단에서 더 두드러졌다.

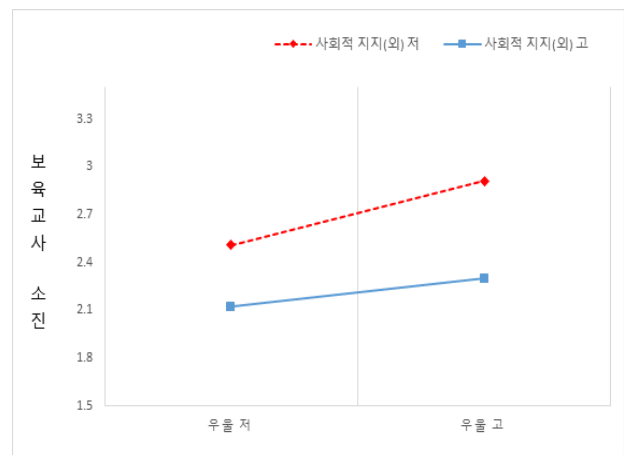


그림 1. 보육교사의 소진에 미치는 우울에 대한 직장 외 사회적 지지의 조절효과

표 5. 보육교사의 직장 외 사회적 지지 수준에 따른 소진에 대한 우울의 회귀계수 (N = 343)

직장 외 사회적 지지	변인	보육교사의 우울과 소진	
		β	p-value
상 집단(n = 195)		.45***	.000
하 집단(n = 145)		.55***	.000

***p < .001

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 우울 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향을 알아보고, 보육교사의 소진에 미치는 우울에 대한 사회적 지지의 조절효과를 검증하였다. 이

때 사회적 지지를 제공하는 원천에 따라 직장 내 사회적 지지와 직장 외 사회적 지지로 구분하여 분석하였다. 본 연구를 통해 얻어진 결과들을 중심으로 논의하고 시사점을 서술하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 우울과 사회적 지지가 소진에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위하여 보육교사의 연령, 결혼 여부, 근무시간, 담당 영유아의 연령을 통제하고 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 우울은 소진에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사의 우울 수준이 높을수록 소진 될 가능성이 높다는 본 연구결과는 유치원 교사를 포함하여 영유아를 지도하는 교사의 우울이 소진에 미치는 영향을 살펴본 선행연구(민하영, 2010; 정혜영, 이경화, 2014; 홍길희, 정혜진, 2013) 결과와 일치한다.

보육교사의 소진을 유발할 것으로 예측할 수 있는 변인 중 우울에 주목하는 것은 최근 우울이 다양한 사회적 문제를 야기하는 원인이며 우울로 인한 고통을 호소하는 사람들이 급격히 늘어나고 있기 때문이다. 현대 사회에서는 자신의 의지와 무관하게 다양한 스트레스 상황에 빈번히 노출됨에도 불구하고 이것을 인지하고 치유할 기회가 부족하여 우울이 증가하고 있다(박재규, 이정림, 2011). 보육교사 역시 최근 빠르게 변화한 보육정책 속에 변화된 직무를 즉각 수용하여 수행해야 하는 입장에 놓여있고 과거보다 보육에 대한 기대 수준이 높아지면서 더 높은 강도의 직무수행을 요구받고 있다. 현실적으로 보육교사들이 이러한 변화를 충분히 인지하고 적응할 수 있는 기회와 시간을 갖거나 업무 중 겪게 되는 심리적 어려움을 치유해 가면서 근무하는 것이 사실상 쉽지 않은 형편이어서 부적응적 정서반응인 우울이 과거에 비해 높아지고 있을 것으로 조심스럽게 추론해 볼 수 있다.

우울은 무가치감, 실패감, 상실감, 침울, 걱정 등을 동반하여 업무과정에 부정적 영향을 미친다. 따라서 보육교사의 우울을 예방하고 관리하기 위한 방안 마련이 요구된다. 특히 최근 보수교육에 ‘정신건강관리’와 관련된 교과목이 마련되었으나 실제 교육적 효과를 거둘 수 있는 운영 형태나 방법, 실시 주기 등의 재검토가 필요할 것으로 보인다. 더불어 교사들이 실천적이고 실제적 지식을 습득하는데 도움이 될 수 있도록 교육 내용의 내실화도 이루어져야 할 것이다. 또 2018년 7월부터 개정된 근로기준법 시행에 따라 보육교사도 근무 중 1

시간의 법적 휴게시간을 지켜야 할 의무가 있음에도 불구하고 실제 보육 현장 여건상 실현되기에는 현실적 어려움이 있다. 이에 영유아들의 안전이나 보육일과 운영에 무리 없이 보육교사들의 휴게시간을 보장하고 수업준비와 서류작업의 과중한 업무를 경감하기 위해 보조인력을 추가적으로 배치하거나 교사들의 업무 교대와 같은 보완적 대안 마련이 함께 이루어져야 할 것이다. 이는 보육교사들이 업무 중 경험하게 되는 높은 긴장과 부담을 경감시켜 우울 감소에 도움이 될 수 있을 것이고 우울한 정서로 인해 발생하는 소진의 경험을 예방하는데 효과적일 것으로 예측해 볼 수 있다.

반면, 사회적 지지가 높을수록 소진은 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 원장이나 동료교사와 같이 직장 안에서 관계하는 대상으로부터 지지를 받거나 친구, 가족 등 직장 외에서 관계하는 대상으로부터 지지받는 것은 소진이 낮게 나타나는데 영향을 미쳤다. 이는 동료나 원장 등 직장 내에서 받는 사회적 지지가 소진을 감소시키는 효과가 있음을 보고한 선행연구(김용미, 2003; 김지민, 정지나, 2016; 안선희, 김지은, 2007; 이정희, 조성연, 2011)와 일치한다. 또 직장 내 사회적 지지와 직장 외 사회적 지지가 소진 감소에 영향을 미치는 것을 확인한 선행연구(이주연, 김유진, 2014; 정혜영, 이경화, 2014; 최형성, 2014)와도 일치한다. 그러나 직장 밖에서 받는 사회적 지지는 소진 감소에 영향을 미치지 않는다고 보고한 김정숙, 최태진과 이희영(2011)의 연구와는 일치하지 않는다.

우리나라 교직환경의 특성이 보육 현장에도 반영되어 소규모의 어린이집이라고 하더라도 담당하고 있는 학급과 관련된 업무나 발생하는 문제에 대해 담임교사가 해결해야 하는 일이라고 인식하는 경향이 있다(곽성열, 2013; 권영주, 2017). 그러나 개개 보육교사가 담당하고 있는 학급 내에서 경험하는 실제적 어려움을 어린이집의 원장 및 동료 구성원들이 함께 공유하고 고민하며 도와주려는 태도를 보인다면 보육교사는 자신이 어린이집 내에서 지지받고 있다는 인식이 높아질 수 있을 것이다. 따라서 이런 업무 분위기를 조성하기 위해 교사들 간 위계적, 갈등적, 경쟁적 분위기 대신 서로 지원 체계로서 기능할 수 있는 교사 배치와 업무분장, 합리적 처우 제공 등의 환경이 마련되어야 할 것이다. 또 어린이집의 업무 분위기를 조성하는데 가장 큰 영향력을 발휘하는 원장이 지지자 역할을 잘 수행할 수 있도록

록, 회계원, 사무원과 같은 업무지원 인력을 배치하여 어린이집의 행정업무에 대한 부담을 경감시켜줌과 동시에 리더십 증진 프로그램 참여 기회를 주기적으로 제공할 필요가 있을 것이다.

보육교사의 직장 외 사회적 지지와 관련된 선행연구(고경미, 이선경, 2016; 이주연, 김유진, 2014)에 따르면 가족이나 친구 등과 같은 직장 외 사회적 지지 원천으로부터는 정서적 지지를 많이 받고 있다고 지각하는 것으로 나타났다. 그런데 최근 아동학대와 관련된 사회적 문제가 지속적으로 매스컴에 노출되면서 보육교사를 불신하는 분위기가 확산되고 있다. 이는 보육교사로 하여금 사회적으로 인정받거나 정서적인 지지를 받지 못하는 직종에 종사하고 있다는 생각을 유발하게 하여 결과적으로 교사로서 전문 역량을 충분히 발휘하지 못하도록 만들 우려가 있다. 보육교사들에게 가족과 친구를 포함하여 직장 외에서 마주하는 모든 대상들이 긍정적인 반응과 지지적 태도를 보일 수 있도록 보육업무에 대한 이해와 보육종사자에 대한 인식개선을 위한 사회적 노력과 자정노력이 함께 필요할 것으로 보인다.

둘째, 보육교사의 소진에 미치는 우울에 대한 사회적 지지의 조절효과를 사회적 지지의 원천에 따라 직장 내 사회적 지지와 직장 외 사회적 지지로 구분하여 검증한 결과, 보육교사의 우울이 소진에 미치는 영향은 직장 외에서 받는 사회적 지지 수준에 따라 다른 것으로 나타났다. 즉, 직장 외에서 사회적 지지를 적게 받는 집단이 직장 외에서 사회적 지지를 많이 받는 집단과 비교하여 우울이 소진에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 특히 보육교사의 우울 수준에 따라서 직장 외 사회적 지지의 조절효과에도 차이가 있었는데, 우울 수준이 높을 때 직장 외 사회적 지지의 완충효과가 더 큰 것으로 나타났다.

보육교사의 우울이 소진에 미치는 영향에 대한 사회적 지지의 조절효과에 대한 선행연구를 살펴보면, 민하영(2010)의 연구에서는 교사 우울이 소진의 하위요인 중 정서적 고갈에 영향을 미칠 때 동료교사의 정서적 지지가 조절해주는 효과가 나타나 본 연구의 결과와는 차이를 보였다. 그 외 보육교사의 우울과 소진 사이에서 사회적 지지의 조절효과를 검증한 국내 선행연구가 없어 직접적인 비교는 어려우나, 보육교사의 정서노동이 소진에 영향을 미칠 때 동료, 원장의 지지는 조절효과가 나타나지 않았으나, 가족의 지지가 조절하는 효과

가 있었다는 최형성(2014)의 연구와 유사한 결과라고 할 수 있다. 또 가족과 친구관계가 긍정적이라고 인식할수록 삶의 만족도가 높게 나타난 광금주(1995)의 연구와 동료나 원장의 지지보다 가족의 지지가 보육효능감에 더 영향을 미친다는 노명숙, 신리행과 박소영(2017)의 연구와 비슷한 맥락으로 생각 해 볼 수 있을 것이다. 따라서 우울로 인해 소진 수준이 높은 보육교사 집단의 경우에는 직장 외에서 받는 사회적 지지를 강화해주는 개입이 특히 효과적일 것으로 예상된다.

특히 소진의 특징을 보이는 보육교사의 경우, 정서적으로 우울 수준이 어떠한지 우선적으로 파악하고 우울감 개선을 위한 휴식이나 심리 상담과 같은 직접적 개입이 이루어짐과 동시에 직장 외에서 관계하는 대상이 지지 자원으로 기능할 수 있는 방안을 검토해 보아야 할 것이다. 이를 위해 보육교사가 직무에서 벗어나 재충전의 시간을 가질 수 있도록 정부 차원에서 대체교사 인력을 추가적으로 채용하고 재정 확보와 함께 지원 절차를 간소화하여 보육교사들이 보다 휴가를 자유롭게 활용할 수 있도록 지원해 줄 필요가 있다. 또 외부 심리상담센터나 상담사와 연계 등을 통해 보육교사에게 제공되는 직장 외 사회적 지지의 자원의 폭을 넓혀주어 우울로 인한 소진을 완화 시킬 수도 있을 것이다. 전문가를 통한 상담과 교육은 보육교사들 스스로 자신의 정신건강 상태에 대해 재인식할 수 있는 기회가 될 수 있는데, 대표적으로 활용할 수 있는 자원으로 육아종합지원센터가 있다. 최근 상담전문가를 채용하는 육아종합지원센터들이 점차 늘어나고 있는데, 어린이집 운영상황을 충분히 알고 있어 보육교사들이 보육현장에서 경험하는 심리적 어려움과 고민에 공감해 줄 수 있는 육아종합지원센터 소속의 상담전문요원은 보육교사에게 직장 외 사회적 지지 자원으로 기능할 수 있을 것이다.

그러나 우울은 인지적 왜곡과 좌절을 주는 생활 사건들에 의해서 발생하게 되고(이지연, 임성문, 2006) 대인관계가 취약한 개인의 특성(박종철, 2017)으로 인해 사회적 지지가 결여되면 더 쉽게 유발 될 수 있다(권석만, 2017). 즉, 우울 수준이 높은 보육교사의 경우 주변의 대상들과 관계를 맺고 유지하는 과정을 어려워하며 타인과 긍정적 관계를 지속해가지 못하는 등 충분한 사회적 지지를 받고 있다고 지각하지 못하는 상태나 환경에 있을 가능성도 있을 수 있다. 따라서 이런 상황이 발생하기 이전에 예방적 차원에서 보육교사의

정서 상태에 관심을 갖고 우울이 심화되지 않도록 살펴야 할 것이며 보육교사들이 사회적 지지를 제공받을 수 있는 체계를 강화하는 방안을 마련하는 것이 필요할 것으로 보인다.

이상에서 살펴본 바와 같이 본 연구는 개인의 정신적 건강상태의 중요한 지표인 우울이 보육교사의 소진에 미치는 영향을 밝힘으로써 이를 토대로 보육교사의 우울 완화를 통해 소진을 감소시킬 수 있는 방안을 마련하기 위한 기초 자료를 제공하였다는 점에 의의가 있다. 또 동안 간과되어왔던 직장 외에서 받는 사회적 지지의 중요성을 재확인하고 직장 외 지지 원천에 대한 추가 연구 필요성을 제시하였다는데 의의가 있다. 마지막으로 본 연구에 대한 제한점을 밝히면서 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서울, 경기지역의 어린이집 보육교사만을 대상으로 자기보고식 질문지로 평정이 이루어졌으며 연구대상의 우울 및 소진점수의 평균이 높지 않음을 감안할 때 연구결과의 일반화에 한계가 있으므로 후속 연구에서는 대표성있는 표본 선정과 다양한 측정방법을 더 고려할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 사회적 지지의 원천을 직장 내, 직장 외로만 구분하여 상세한 자료를 도출 하는데 한계가 있었다. 후속 연구에서는 특히 유의한 조절효과를 보인 직장 외 사회적 지지의 원천을 가족, 친구, 이웃 등 기타로 세분하여 연구한다면 추가적 정보를 얻을 수 있을 것이다. 셋째, 후속 연구에서는 어린이집 유형에 따른 차이를 살펴본다면 각 어린이집 유형에 따른 지원 방안을 구체적으로 마련하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강학구(1996). 특수학교 교사와 일반학교 교사의 직무 스트레스 특징과 요인간의 관계성 분석. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 고경미, 이선경(2016). 보육교사의 직장 내, 직장 외의 사회적 지지 및 자아탄력성과 심리적 안녕감간의 구조모형분석. **유아교육·보육복지연구**, 20(3), 225-250.
- 곽금주(1995). KLSSA검사에 의한 청소년기 삶의 만족도. **한국심리학회지: 문화 및 사회문제**, 2(1), 5-16.
- 곽성열(2013). 초등학교 6학년 담임교사의 정서지능 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 구은미(2016). 보육교사의 건강과 소진이 삶의 질에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 99, 1-17.
- 권석만(2017). **현대이상심리학**. 서울: 학지사.
- 권영란, 문영경(2016). 보육교사의 사회적 지지와 이직 의도의 관계에 교사효능감과 직무 스트레스의 매개 효과분석. **한국보육학회지**, 16(1), 99-119. doi:10.21213/kjcec.2016.16.1.99
- 권영주(2017). 보육교사의 정서지능과 직장 내 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향. 수원대학교 대학원 석사학위논문.
- 권정운, 정미라, 박수경(2013). 유치원의 조직특성과 교사의 심리적 소진간의 관계. **유아교육학논집**, 17(5), 251-266.
- 김미영(2010). 클라이언트 폭력이 지역사회복지관 사회복지사의 소진에 미치는 영향에 관한 연구: 전문직업적 정체성의 조절효과를 중심으로. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 김용미(2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구. **한국영유아보육학**, 34, 111-127.
- 김은숙(2008). 보육교사의 심리적 소진과 전문성 인식 및 사회적 지지 지각과의 관계 연구. **아동복지연구**, 6(2), 1-18.
- 김정숙, 최태진, 이희영(2011). 유치원 교사의 직무 환경의 위험 요소와 심리적 소진의 관계에서 사회적 지지의 매개 효과. **직업교육연구**, 30(3), 427-441.
- 김정희(1987). 지각된 스트레스, 인지세트 및 대처 방식의 우울에 대한 작용: 대학 신입생의 스트레스 경험을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김지민, 정지나(2016). 영아보육교사의 심리적 안녕감과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 34(5), 21-33. doi:10.7466/JKHMA.2016.34.5.21
- 김지은, 안선희(2007). 영아교사의 개인적 배경 및 근무여건과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. **아동학회지**, 28(3), 149-162.

- 김철희(2017). 사회복지전담공무원의 직무스트레스와 우울과의 관계에서 사회적 지지의 효과. **한국케어매니지먼트연구**, 24, 139-166.
- 김혜성(2009). 직무스트레스와 생활사건 스트레스가 직장인 우울에 미치는 영향. **정신보건과 사회사업**, 32, 346-373.
- 노명숙, 신리행, 박소영(2017). 보육교사의 어린시절 학대 경험, 훈육방식 및 사회적 지지가 보육 효능감에 미치는 영향. **한국가족관계학회지**, 21(4), 99-117. doi:10.21321/jfr.21.4.99
- 민하영(2010). 유아교육기관 교사의 우울 및 동료교사/원장의 정서적 지지가 직무소진에 미치는 영향: 정서적 지지의 주효과와 완충 효과를 중심으로. **아동학회지**, 31(4), 1-14.
- 박수경, 하승민(2017). 보육교사의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향: 이직의도의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과 검증. **아동복지연구**, 15(2), 25-49.
- 박재규, 이정립(2011). 한국 성인 남녀의 우울증 변화에 영향을 미치는 요인 분석. **보건과 사회과학**, 29, 99-128.
- 박종주(2015). 사회복지전담공무원의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향: 직무스트레스 대처방식의 조절효과를 중심으로. 인제대학교 대학원 박사 학위논문.
- 박종철(2017). 중등교사의 성인애착이 우울에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박지원(1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박혜남(1998). 스트레스와 정신건강: 직무스트레스에 대한 관리 방안으로서 사회적 지원을 중심으로. **조직과 인사관리연구**, 22(2), 231-260.
- 배점모(2015). 사회적 지지의 효과에 대한 이론적 고찰. **한국자치행정학보**, 29(4), 49-70.
- 보건복지부, 한국보육진흥원(2017). **제3차 어린이집 평가인증 안내(통합지표)**. 서울: 한국보육진흥원.
- 서지영, 서영숙(2002). 유치원교사 이직의도에 관한 연구. **유아교육연구**, 22(4), 229-250.
- 신효진(2015). 임파워먼트와 사회적 지지가 소방공무원의 직무 스트레스에 미치는 영향. **한국화재소방학회 논문지**, 29(6), 139-146.
- 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.
- 양연숙(2011). 보육교사의 이직의도 및 전직의도에 미치는 보육 효능감과 소진의 상호작용효과. **한국보육지원학회지**, 7(4), 205-221.
- 오세진, 김형일, 임영식, 현명호, 김병선, 김정인, ... 이장한(2001). **인간행동과 심리학**. 서울: 학지사.
- 오숙자, 최진아(2016). 보육교사의 집단자존감이 심리적 소진에 미치는 영향. **열린부모교육연구**, 8(2), 185-199.
- 우수경, 김기에(2015). 개인변인에 따른 유아교사의 회복탄력성과 교사효능감 및 직무소진에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 95, 105-125.
- 유현숙, 권정해(2017). 보육교사의 직무스트레스와 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. **유아교육학논집**, 21(1), 113-132.
- 윤경미, 윤혜미(2015). 보육교사의 사회인구학적 특성과 정서성, 건강상태 및 조직 건강성이 소진에 미치는 영향: 어린이집 정부재정지원 여부에 따라. **유아교육·보육복지연구**, 19(4), 503-528.
- 이민규, 이영호, 박세현, 손창호, 정영조, 홍성국, ... 윤애리(1995a). 한국판 Beck 우울척도의 표준화 연구 I: 신뢰도 및 요인분석. **정신병리학**, 4(1), 77-95.
- 이민규, 이영호, 정한용, 최종현, 김승현, 김용구, ... 이수경(1995b). 한국판 Beck 우울척도의 표준화 연구 II: 타당화 연구. **정신병리학**, 4(1), 96-104.
- 이병임(2014). 유아교사의 교사효능감과 정서노동이 소진에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 14(3), 129-152.
- 이영호, 송종용(1991). BDI, SDS, MMPI-D 척도의 신뢰도 및 타당도에 대한 연구. **한국심리학회지: 임상**, 10(1), 98-113.
- 이정희, 조성연(2011). 보육교사의 소진에 대한 자아

- 탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지. **아동학회지**, 32(1), 157-172.
- 이주연, 김유진(2014). 보육교사의 자아탄력성과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. **아시아아동복지연구**, 12(3), 107-125.
- 이주일(2003). 조직 장면에서의 분노, 불안, 우울 정서: 정서간 유발 상황과 대처방식의 차이 및 정서의 조절과 심리적 안녕, 직무효과 간의 관계. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 16(3), 19-58.
- 이지연, 임성문(2006). 성인애착과 대학생의 우울과의 관계: 낙관성과 비관성의 매개효과. **상담학연구**, 7(4), 969-984.
- 임진형(1999). 유치원 초임교사의 사회적 지지, 자기 효능감과 직무스트레스간의 관계. 이화여자 대학교 대학원 석사학위논문.
- 정명선(2013). 유치원교사의 소진과 이직의도의 관계: 사회적 지지의 조절효과. **인문학논총**, 33, 183-204.
- 정순희, 최영미, 이희영(2013). 영아보육교사의 교사 효능감 및 정서적 지지가 소진에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 20(4), 193-215.
- 정혜영, 이정화(2014). 사립유치원 교사의 이직 의도에 미치는 사회적 지지와 우울 및 소진의 영향. **유아교육학논집**, 18(3), 159-181.
- 천명섭, 정승연(1995). 직무스트레스에 대한 완충 기제로서 사회적 지원과 내외통제 성향의 역할. **생산성논집**, 9(2), 193-211.
- 최형성(2014). 어린이집 교사의 정서노동이 소진에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. **유아 교육학논집**, 18(5), 271-292.
- _____ (2015). 보육교사의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향: 정서조절의 조절효과를 중심으로. **유아교육학논집**, 19(5), 193-212.
- _____ (2016). 어린이집 교사의 소진이 신체적 건강에 미치는 영향: 우울의 매개효과를 중심으로. **미래 유아교육학회지**, 23(4), 199-216. doi:10.22155/JFECE.23.4.199.216
- 최혜윤(2002). 상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적 소진(burnout). 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 한애희, 안혜정(2017). 영아교사의 자아탄력성 및 사회적 지지가 소진에 주는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 18(1), 460-466. doi:10.5762/KAIS.2017.18.1.460
- 한임순, 이순례, 김향자, 권용은(1997). 어린이집 교사의 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 10, 97-130.
- 홍길희, 정혜진(2013). 유아교사의 직무스트레스 및 우울이 직무소진에 미치는 영향: 우울의 조절효과를 중심으로. **한국보육지원학회지**, 9(1), 263-280.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator- mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental and theoretical aspects*. New York: Hoebner Medical Division.
- Cohen, S., & Hoberman. H. M. (1983). Positive events and social support as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125. doi:10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. doi:10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397

The Effects of Child-care Teacher's Depression on Burn-out: Focusing on Moderating Effects of Social Support

Han A Lee

Master, Major in Early Childhood Education, Graduate School of Education, Yonsei University

Youngmi Ryu

Assistant Professor, Dept. of Child Studies, Seokyeong University

Abstract

Objective: This study examined the influence of child-care teachers' depression and social support on their burn-out and investigated whether social support had any moderating effects on the relationship between of child-care teachers' depression and burn-out.

Methods: The participants of this study were 343 child-care teachers from 131 daycare center in Seoul and Gyeonggi province. Statistical analyses of data for this study included descriptive statistics and hierarchical regressions. The moderating effect of social support was analyzed by using the procedures proposed by Baron and Kenny (1986).

Results: The results of this study indicate that the level of child-care teachers' depression increases the level of burn-out and that the level of social support in workplace and the level of social support from out of workplace decreases the level of burn-out. In addition, social support from out of workplace only moderated the influence of child-care teachers' depression on their burn-out.

Conclusion/Implications: The influence of child-care teachers' depression on burn-out was lower when the level of social support from out of workplace was high, compared to when it was low.

Keywords: burn out, depression, social support

Received January 30, 2019

Revision received February 24, 2019

Accepted March 11, 2019