

본 연구는 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 대해 종합적이고 객관적인 결과를 도출하고, 그들의 경험을 심도 있게 파악함으로써 현장에서 보육교사가 겪는 소진에 대해 더욱 심층적으로 파악하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 메타분석과 심층인터뷰를 활용한 혼합연구방법을 수행하였다. 연구결과 보육교사의 소진에 가장 큰 영향을 주는 요인은 조직특성의 보호요인으로 나타났으며, 이에 대한 개입과 예방은 어린이집 조직의 근무환경을 개선하는 등 환경적 접근이 더 효과적임을 의미한다. 또한 심층인터뷰를 통해 13개의 주제와 28개의 세부주제가 발견되었는데 메타분석 결과에서 유의미하게 나온 대부분의 요인이 심층인터뷰를 통해 재확인되었다. 그 중 영향력이 가장 크게 나온 하위 요인은 심리적 요인의 자아존중감으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 보육교사의 소진을 감소시키고 보육 서비스의 질적인 향상을 도모하기 위해 보육환경의 일원화, 보육교사 양성교육과정 및 자격기준 강화, 평가 인증제도의 재검토 등을 제언하였다.

■ 주제어: 보육교사
소진
메타분석
혼합연구

* 본 논문은 2018학년도 동국대학교 일반대학원 박사학위 논문을 수정·보완한 것임.

- 1) 동국대학교 일반대학원 사회복지전공 박사 졸업, 제1저자
- 2) 동국대학교 사회복지학과 교수, 교신저자 (leh@dongguk.ac.kr)

보육교사 소진의 영향요인에 관한 혼합연구: 메타분석과 심층인터뷰를 중심으로*

Mix Research Regarding Influence Factors of Burnout of Child Care Teachers: Based on Meta-Analysis and In-depth Interview

김 안 나¹⁾ 이 은 희²⁾
An Na Kim Eun Hee Lee

I. 서론

우리나라의 2018년 합계출산율¹⁾은 0.98명으로 OECD 국가 중 최하위뿐만 아니라 조사 이래 최저치를 기록하면서 심각한 사회문제로 꼽히고 있다(통계청, 2019). 이에 2017년에 출범한 새 정부는 미래세대 투자를 통한 저출산 극복을 국정운영 5개년 계획 및 100대 국정과제 중 하나로 선정하였으며, 국가가 책임지는 보육과 교육이라는 전략 아래 부모가 신뢰할 수 있는 보육서비스의 중요성이 더욱 강조되고 있다(국정기획자문위원회, 2017). 그러나 요즘 수시로 발생하는 아동학대 사건이나 등·하원 차량사고 등으로 보육서비스를 담당하고 있는 대표적인 시설인 어린이집에 대한 부모들의 불안감이 증폭되고 있다. 이러한 불안감 해소와 아동학대 예방, 저출산과 같은 사회문제를 해결하기 위해 여러 방안이 강구되고 있으나 무엇보다도 열악한 보육현장의 문제에 대한 근본적인 원인을 파악하고 개선해야 된다는 목소리가 커지고 있다.

보육서비스를 제공하는 인적자원인 보육교사는 영유아의 성장과 발달을 도모하는 역할을 하면서(Saracho & Bernard, 1993), 가정보다 어린이집에서 훨씬 많은 시간을 보내는 아이들에게 무조건적인 영향을 미치게 된다. 그러나 현재 실무현장의 보육교사는 과다한 업무량과 적은 보수, 전문성에 대한 낮은 인지도, 신분과 고용의 불안전성 등 열악한 근무환경에 노출되어 있으며, 이로 인해 신체적·심리적으로 과중한 스트레스를 받고 있다(이선임, 2017). 이와 같은 스트레스가 누적되면 심한 좌절감, 무력감, 상실감

1) 국가별 출산력 수준을 비교하는 주요 지표로 한 여성이 가임기간(15~49세)동안 낳을 것으로 예상되는 평균 자녀의 수를 말한다.

등을 느끼게 되는데 이러한 현상들을 소진(burnout syndrom)이라고 한다(Freudenberger & Richelson, 1980). Maslach와 Jackson(1981)은 소진을 긍정적인 정서와 흥미가 손실되고 자신의 일에 만족하지 못하며, 신체적·정신적으로 기진맥진하게 지친 증상으로 정의하였다. 일반적으로 교사나 상담자, 사회복지사 등과 같이 휴먼서비스 분야에 종사하는 사람들에게 많이 나타나며(Ross, 1993), 특히 교직은 스트레스와 소진의 위험이 높은 직종으로 밝혀졌다(Dunham & Varma, 1998). 그 중 어린이집에서 근무하는 보육교사는 초·중등 교사보다 소진이 높은 것으로 나타났다(김미라, 2004). 보육교사는 영유아들과 긴밀한 상호관계성을 바탕으로 돌봄서비스를 제공한다(Noddings, 1996). 관계성을 바탕으로 하는 돌봄은 서비스를 제공하는 사람의 사랑, 열정, 친숙함과 같은 정서를 수반하므로 교사의 상당한 신체적·정서적 에너지가 요구된다(김연옥, 2012).

이뿐만 아니라 현재 어린이집에서 근무하는 보육교사의 근무환경을 살펴보면 시설평가에 필요한 수많은 서류작성 및 교재·교구 제작, 학부모의 불만처리 등 매우 다양한 업무를 영유아를 돌봄과 동시에 수행해야 하므로 이에 대한 상당한 스트레스를 받고 있으며 이것이 지속적으로 쌓이면서 소진을 유발시키는 요인으로 작용하게 된다. 이러한 보육교사의 소진은 교사 개인뿐 아니라 영유아들과 조직 모두에 부정적인 영향을 끼치게 되는데, 질 높은 보육서비스를 제공하기 위해서는 보육교사의 소진에 영향을 미치는 관련 요인을 파악하고 소진을 낮추는 방안과 예방책 마련이 필요하다.

국외에서는 이러한 소진에 대한 연구가 1970년부터 활발하게 이루어지고 있으며, 국내에서도 간호원의 소진경험에 관한 연구(픽은희, 1983)를 시작으로 다양한 직종에서 발생하는 소진에 대해 관심을 가지고 현재까지도 많은 연구가 진행되고 있다(김경희, 2017; Chan, 2006; Faber, 1984; Kyriacou, 1987). 이와 관련된 선행연구를 자세히 살펴보면, 대부분의 연구가 소진의 영향요인에 관한 양적연구로 1997년부터 현재까지 20년 동안 꾸준히 연구가 진행되고 있으며, 시기별로 강조하고 있는 초점이 바뀌고 있는 것을 살펴볼 수 있다. 즉, 초기에는 소진을 유발하는 개인적 요인에 초점을 맞추었으나, 후에는 개인을 둘러싼 환경적 요인에 관심을 가지게 되었고, 최근에는 이 두 요인을 모두 포

괄한 개인과 환경의 상호작용을 강조하고 있다(윤아람, 정남운, 2011). 또한 긍정심리학이 대두되면서 인간의 전인적 안녕(well-being)에 대한 관심이 집중되어 소진을 완화시키는 보호요인에 대한 연구도 이루어지고 있다(김경희, 2017; 신현정, 박진성, 2019; 조상호, 강대옥, 김성철, 2018). 이에 본 연구에서는 보육교사가 경험하는 소진의 포괄적인 이해를 도모하기 위해 개인적 요인의 인구통계학적 요인과 심리적 요인, 환경적 요인의 직무특성 요인과 조직특성 요인으로 구분하고, 각 요인군에 따라 소진을 유발하는 위험요인과 소진을 완화시키는 보호요인으로 재분류하여 살펴보았다. 이러한 소진의 영향요인에 대한 구분을 위해 Maslach, Schaufeli 그리고 Leiter(2001)의 연구에 근거한 조환이와 윤선아(2014), 윤아람과 정남운(2011)의 분류기준을 참고하였다.

이처럼 다양한 요인으로부터 영향을 받는 보육교사의 소진경험에 대해 본 연구에서는 양적연구와 더불어 질적연구를 함께 수행하는 혼합연구방법(Mixed Methods Research)을 통하여 보육교사가 경험하는 소진에 대해 다각적이고 심층적으로 이해하고자 하였다. 본 연구에서 양적연구는 그동안 진행된 보육교사 소진의 영향요인에 관한 연구를 대상으로 메타분석을 실시하였다. 소진의 영향요인에 관한 연구는 상술하였듯이 최근까지도 꾸준히 진행되고 있으며 그동안 이루어진 양적연구를 통해 많은 결과물이 축적되어있다. 그러나 각 연구마다 상이한 결과를 나타내고 있으며, 보육교사 소진의 영향요인에 관한 메타분석은 이루어지지 않은 것을 살펴볼 수 있다. 메타분석은 포괄적이고 통합적인 연구결과 도출을 위해 가장 적합한 연구방법으로 선행연구의 결과를 객관적으로 요약할 수 있다. 즉, 객관적인 양적연구를 통해 원인을 파악하고 영향관계를 설명하고 입증하며, 질적연구인 심층인터뷰를 통하여 보육교사의 개인적인 경험을 들여보고 그들의 시각에서 이해하고 분석하여 양적연구의 신뢰성을 보완하고 더욱 심도 있게 보육환경에 대한 경험을 해석하는 것으로 통합적인 이해를 도모하고자 하였다. 이러한 목적을 달성하기 위한 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1

보육교사 소진 영향요인의 효과크기는 어느 정도인가?

연구문제 2

보육교사들이 직접 경험한 소진의 영향요인은 무엇인가?

연구문제 3

보육교사의 심층인터뷰 분석을 통해 도출된 질적분석의 결과는 양적분석 결과를 어떻게 설명하는가?

석과 설명을 위해 2단계 질적연구방법인 심층인터뷰를 진행하였다. 그리고 최종적으로 두 연구방법의 분석결과를 통합함으로써 양적연구와 질적연구의 장점을 충분히 활용하고 보다 심층적인 통찰과 현상에 대한 이해가 가능하도록 하였다. 본 연구의 혼합연구방법 수행과정은 그림 1과 같다.

2. 연구자료 수집 및 분석방법

1) 양적연구

메타분석은 동일한 주제에 대한 다양한 연구결과를 체계적이고 계량적으로 분석하는 종합적인 분석방법으로, 기존의 문헌연구에서 연구자의 주관적 견해에 따른 연구의 편파성을 극복하고 선행연구들의 결과를 객관적으로 요약할 수 있다는 장점이 있다(황성동, 2014). 현재까지 이루어진 선행연구들을 살펴보면 그동안 이와 관련된 연구결과가 상당히 축적되어 왔으나 아직까지 메타분석을 시도한 연구는 찾아볼 수 없다. 이에 본 연구자는 개별 연구결과들을 종합적으로 분석하는 메타분석연구가 필요한 시점이라고 판단하였으며, 보육교사의 소진에 어떤 요인이 어느 정도의 영향을 미치는지를 종합적으로 분석해보고자 하였다.

그리하여 국내에서 최초로 보육교사 소진 연구가 발표된 1997년부터 2017년 5월까지 출판된 모든 석·박사 학위논문 및 학술지에 게재된 논문들을 대상으로 국

II. 연구방법

1. 혼합연구방법

혼합연구방법은 하나의 연구 안에서 양적연구방법과 질적연구방법을 동시에 사용함으로써 연구자가 알고자 하는 현상에 대해 보다 더 총체적이고 완전한 이해를 가능하게 한다. 이는 연구결과를 단순히 합산하는 것이 아니라 두 연구방법을 통합함으로써 나타나는 시너지 효과를 기대하는 것이다.

이러한 혼합연구방법은 연구목적에 따라 자료수집과 결과의 통합과정을 다르게 설계하여 진행할 수 있는데, 본 연구에서는 Creswell(2003)이 제시한 혼합연구방법 중 설명적 순차 설계(explanatory sequential design)를 활용하였다. 이에 따라 1단계인 양적연구방법으로써 메타분석을 통해 선행연구들의 종합적인 결과를 도출하고자 하였으며, 이를 토대로 심층적 이해 및 풍부한 해

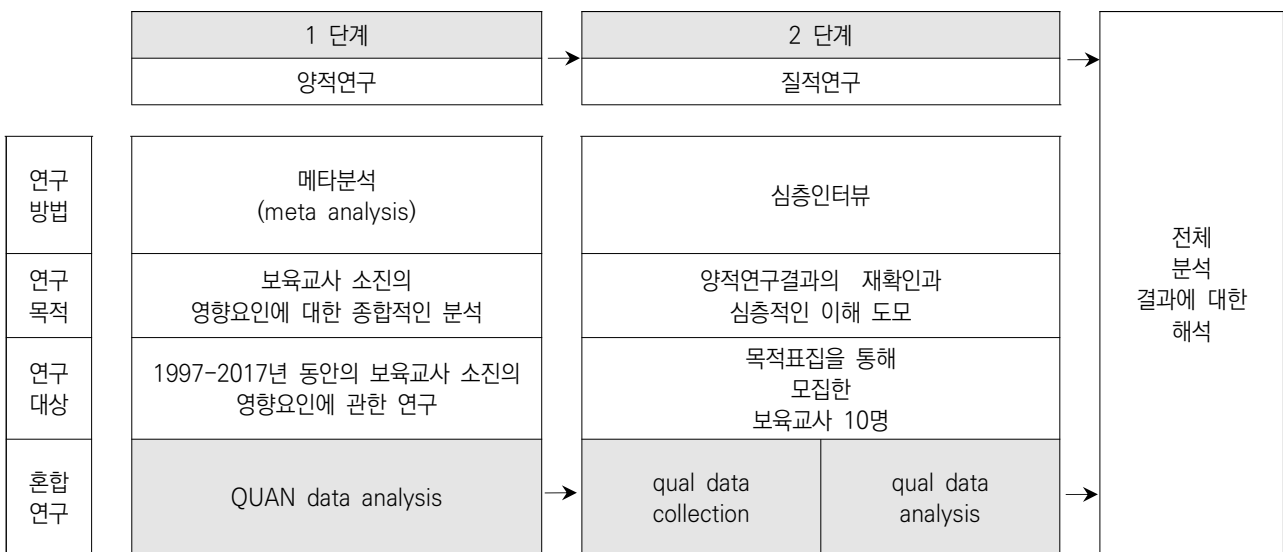


그림 1. 혼합연구방법 수행과정

회도서관, 학술연구정보서비스(RISS), 학술교육원, 한국 학술정보원(KISS), DBPIA 등의 5개 데이터베이스를 이용하여 보육교사 소진, 유아교사 소진, 어린이집 소진 등을 검색어로 자료를 수집하였다. 그리하여 최종적으로 학위논문 29편, 학술지 논문 46편으로 총 75편이 선정되었으며, 문헌선정의 전체적인 과정은 그림 2와 같다.

적합한 논문을 체계적으로 선정하기 위하여 다음과 같은 선정기준을 설정하였다. 첫째, 장애아 통합 어린이집과 같은 특수한 역할을 담당하는 보육교사는 분석 대상에서 제외, 둘째, 보육교사 소진과 상관관계가 있는 최소 1개 이상의 변인으로 연구가 이루어진 학술지, 석·박사 학위논문으로 선정하고 학위논문을 재정리하여

발표한 학술지 게재 논문일 경우, 해당 분야의 전문가들에 의해 검토를 받은(pree-reviewed) 논문을 우선으로 선정, 셋째, 통계치가 포함되지 않은 질적연구 등을 제외한 연구결과에 상관관계 계수인 r 값의 통계치가 보고된 논문들로만 선정하였다.

그리고 연구특징을 살펴보기 위하여 연구제목, 연구자명, 발행연도, 출간형태, 표본수, 표본지역, 관련요인(하위 구성요소), 상관계수, 소진척도 등과 같은 코딩항목으로 구성된 코딩매뉴얼에 따라 자료를 코딩하였다. 상관계수 값(r)이 높을수록 소진과의 상관이 높은 것을 나타내며, 변인들 간 각 연구 내에서 관계의 방향이 다른 경우, 메타분석 프로그램 내에서 효과크기의 방향을 변경하여 같은 의미를 가질 수 있도록 코딩하였다. 또



그림 2. PRISMA flowchart

한 평가자 간 신뢰도를 높이기 위해 메타분석 연구 경험이 있는 박사 2명과 함께 교차점검과정을 거치면서 자료에 대한 불일치 여부를 확인하고, 이상치나 확인이 필요한 부분은 충분한 합의를 거쳐 교정하였다. 이러한 기준으로 범주화한 결과 47개 요인과 541개 데이터가 최종 메타분석에 사용되었다.

메타분석에서는 서로 다른 통계적 방법에 의해 이루어진 개별 연구결과들을 통합하고 비교가 가능하기 위해 하나의 공통단위(unit)인 효과크기를 계산하여 사용한다. 본 연구에서도 효과크기의 산출을 위해 개별 연구에서 주어진 단순상관계수 r 값을 변환공식을 사용하여 교정된 값인 Fisher's Z 로 산출하였으며, 95% 신뢰수준에서 계산하였다. 또한 교정된 값인 Fisher's Z 값은 표본의 크기를 반영한 가중치를 부여하기 위하여 분산의 역수를 적용한 역분산 가중치를 이용하였다. Borenstein, Hedges 그리고 Higgins, Rothstein (2009, p. 83-85)는 분석대상으로 선정된 개별 연구들이 조사자나 연구기간, 지역 등의 차이로 인하여 모집단 효과크기가 서로 다르다는 것을 가정한다면 분석 시 무선효과모형을 적용하도록 제안하고 있다. 이에 본 연구에서는 메타분석에 포함된 연구들이 같은 주제이지만 서로 다른 표본을 사용하였고, 연구자들에 의해 연구가 독립적으로 이루어져 있으므로 무선효과모형을 적용하고, 전체 효과크기와 함께 각 요인군의 보호·위험 요인별로 하위요인분석(subgroup analysis)을 실시하였다.

더불어 효과크기의 전체 패턴을 이해하기 위해 도출된 효과크기 간 차이인 통계적 이질성(heterogeneity)을 평가하였다. 이를 위해 먼저 forest plot을 통해 시각적으로 관찰한 뒤, 관찰된 분산을 Q 통계치로 산출하였으며, 전체 관찰된 분산에 대한 실제 효과크기의 분산을 비율로 나타내는 I^2 통계량을 산출하였다. Higgins, Thompson 그리고 Deeks, Altman(2003)의 해석기준에 따라 전체 효과크기를 산출한 결과, 이질성이 높은 것으로 나타나 조절효과분석의 필요성이 제기되었다. 이에 요인군별 효과크기에 영향을 주는 배경에 대한 탐색적 접근을 위해 선행연구와 이론적 검토를 통해 출간형태와 지역을 조절변수(범주형)로 선정하고 메타 ANOVA를 실시하였다. 또한 이는 분석모형을 선택함에 있어 교정효과모형보다 무선효과모형을 선택하는 것이 더 바람직하다는 근거가 확보되었다고 볼 수 있다.

이와 더불어 연구에 포함된 개별 연구들이 전체 연구를 대표하는지에 대한 타당성을 검증하기 위하여 출간오류분석(publication bias analysis)을 실시하였다. 먼저 오류의 존재유무를 funnel plot을 통해 시각적으로 확인한 후, 비대칭이 의심되어 Egger의 회귀분석을 통해 통계적 검증을 하였다. 그 결과 심리적 보호변인($t = 2.97, p = 0.00$)에서만 출간오류가 있는 것으로 나타나 이에 대해 추가적으로 Duval과 Tweedie(2000)가 개발한 Trim-and-Fill 기법을 이용하여 오류가 연구결과에 어느 정도 영향을 주는가에 대해 살펴보았다. 대칭으로 전환하기 위해서 8개의 연구가 조정되었으며, 이에 따른 효과크기를 다시 계산한 결과, 효과크기는 $-.30(95\% CI: -.32 \sim -.28)$ 로, 조정되지 않은 효과크기($-.37$)보다 0에 더 가까워졌다. 따라서 본 연구에 포함된 연구에 출간오류가 없음을 확인할 수는 없지만 평균 효과크기의 결과를 수정할 정도의 심각한 오류는 아니라고 볼 수 있다.

개별 연구로부터 추출된 데이터는 Excel 프로그램을 이용하여 코딩처리를 한 뒤, 효과크기 분석을 위해 이를 기초로 메타분석 전용 프로그램인 CMA 3.0 프로그램(Comprehensive Meta-Analysis Version 3)을 활용하였다.

2) 질적연구

심층인터뷰는 대상자를 직접 만나서 이루어지기 때문에 질문의 의도를 충분히 이해하지 못했을 경우에 반복적으로 참여자를 이해시킬 수 있으며(Creswell, 2005/2012), 양적 자료에 의존한 연구의 한계를 극복하고, 양적연구 결과에 대한 보충적인 근거 자료를 확보함으로써 질적인 측면에서 보다 생동감 있고 실질적인 함의를 도출할 수 있다.

이를 위해 현재 어린이집에서 근무하는 경력 3년 이상 된 보육교사 10명을 목적표집하여 소진경험에 대하여 개별 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 조사 수행의 현실성 및 접근성을 고려하여 부산과 울산에 위치한 국·공립, 민간, 법인 등 다양한 시설유형의 어린이집에 근무하는 보육교사들을 대상으로 선정하였다. 연구참여자의 일반적 특성은 표 1과 같다.

본 조사를 진행하기 전에 두 명의 교사를 대상으로 예비 인터뷰를 실시하여 질문내용과 소요시간을 점검하고

표 1. 심층인터뷰 참여자의 일반적 특성

NO	이름	연령	결혼유무	경력	학력	담임반연령	유형
1	A교사	27	미혼	6년차	대졸	만4, 5세	민간
2	B교사	41	기혼	9년차	전문대졸	만0세	민간
3	C교사	25	미혼	3년차	전문대졸	만1세	국공립
4	D교사	39	기혼	16년차	대졸	만2세	국공립
5	E교사	34	미혼	10년차	대졸	만5세	국공립
6	F교사	39	기혼	11년차	전문대졸	만4세	민간
7	G교사	42	기혼	17년차	대졸	만2세	민간
8	H교사	30	미혼	7년차	대졸	만5세	법인
9	I교사	35	기혼	11년차	대졸	만1세	법인
10	J교사	34	기혼	10년차	전문대졸	만1세	법인

수정하였다. 본 조사는 2017년 9월 4일부터 9월 22일 까지 개별 인터뷰로 진행되었으며, 참여자와 미리 약속을 한 후 교사가 근무하는 어린이집의 면담실 등에서 이루어졌다. 인터뷰 시간은 어린이집의 보육활동에 최대한 지장을 주지 않도록 하기 위하여 다른 교사에게 양해를 구하고 아이들의 낮잠시간을 주로 활용하였으며, 그렇지 않은 경우에는 통합 보육시간을 활용하는 등 세심하게 신경을 써서 정하였다. 인터뷰는 교사별로 1~2회에 걸쳐서 이루어졌으며, 개인당 평균 40분에서 한 시간정도 소요되었다. 인터뷰는 반구조화(semi-structured) 형식으로 진행되었는데, 인터뷰 시작 전 참여자에게 연구의 목적과 내용, 인터뷰 중간에 철회 가능성, 익명성, 비밀유지, 녹음목적 등에 대해 상세하게 설명하고 참여자로부터 연구 참여 동의서에 자발적인 자필 서명을 받았다. 또한 참여자가 인터뷰 중 신체적·정서적 피로를 호소할 경우에는 언제든지 휴식을 취할 수 있고, 원하는 경우에는 인터뷰를 중단할 수 있음을 공지하는 등 참여자에 대한 윤리적 고려를 하기 위해 노력하였다. 본 연구는 2017년 8월 31일 동국대학교 경주캠퍼스 생명윤리위원회(IRB)로부터 연구승인을 획득하였다(승인번호: DGU IRB 20170007).

인터뷰의 모든 질문은 참여자가 자유롭게 이야기할 수 있도록 개방형 질문으로 구성하였으며, 종료된 후에는 모든 연구참여자의 녹음된 전체 내용을 바로 전사하

였다. 이에 대한 자료의 분석은 주제분석방법(thematic analysis)으로 혼합연구방법에서 질적 자료분석의 방법에 대해 제시하고 있는 Creswell(2014/2017)의 절차를 참고하였다. 먼저 인터뷰 내용의 모든 녹음 기록을 전사(transcribed)하고 출력하여 원자료로 만들어 정리한 후, 작성된 전사본을 반복적으로 읽으면서 연구문제와 부합하는 이야기들을 추려내고 참여자들이 주로 언급한 공통되는 내러티브(narrative)와 줄거리(threads), 주제(theme) 등을 찾아냈다. 그리고 개방코딩을 통해 도출한 자료를 주제별로 분류하여 범주와 하위범주, 개념으로 조직화하고, 그 내용을 요약하여 가장 잘 나타내 줄 수 있는 제목을 붙여 의미를 생성하도록 재구성하였다. 그리고 분석결과를 해석하고 이를 뒷받침하기 위한 근거로서 참여자들의 실제 인터뷰 내용을 발췌하여 제시하였다. 또한 본 연구에서는 Lincoln과 Guba(1985)가 제시한 질적연구의 신뢰성과 타당성을 유지하기 위해 참여자가 편안한 분위기에서 인터뷰를 할 수 있도록 인터뷰 전에 신뢰관계(rapport)를 형성하는 등 교사와 공감대 형성을 위하여 노력하였으며, 조사내용 중 추가적으로 궁금한 부분이나 연구자가 정확히 이해하지 못한 부분에 대해서는 교사의 의견을 다시 확인하여 진술의 사실성을 확인하였다. 또한 이러한 자료수집과 분석과정은 유아교육 전문가 2인 및 교수 1인과 지속적으로 의견교환 및 검토하였다.

III. 결과 및 해석

1. 양적분석 결과

1) 분석대상 연구의 일반적 특성

분석대상 연구 75편의 일반적 특성을 살펴보면, 출판년도에 따라 1998년부터 2008년까지 발표된 연구가 10편(13.3%), 2009년부터 2017년까지 발표된 연구는 65편(86.7%)이었다. 또한 학술지가 46편(61.3%)으로 가장 많았으며, 박사학위논문이 6편(8%), 석사학위논문이 23편(30.7%)으로 확인되었다. 분석연구의 대상자 수를 살펴보면, 400명 이하가 51편(68%)으로 가장 많았으며, 다음으로 200명 이하가 17편(22.7%), 600명 이하가 5편(6.7%), 600명 초과가 2편(2.7%)의 순으로 나타났다. 소진 척도는 MBI를 사용한 연구가 70편(93.3%)으로 거의 주를 이루었으며, MBI-GS 척도를 사용한 연구가 1편(1.3%), 김연옥의 척도를 사용한 연구가 4편(5.3%)으로 나타났다.

2) 보육교사 소진 관련 요인군의 효과크기

자료 수집 시 조직위험요인은 하위요인이 도출되지 않아 제외시켰다. 이를 제외한 6개의 요인(인구통계, 심리보호, 심리위험, 직무보호, 직무위험, 조직보호)은 표 2와 같이 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 중 효과크기가 가장 큰 요인은 조직보호요인(-.38), 효과크기가 가장 낮은 요인은 인구통

계요인(-.06)으로 나타났다.

하위요인분석 결과를 살펴보면, 개인적 요인에서는 표 3과 같이 인구통계요인 9개, 심리보호요인 10개, 심리위험요인 5개의 하위요인이 추출되었다. 그리고 통계적으로 유의미하게 나온 하위요인 중 인구통계요인은 건강상태(-.24)가, 심리보호요인은 자아존중감(-.61)이, 심리위험요인은 신경증적 성격특성(.53)의 효과크기가 가장 크게 나타났다.

외부 환경에 초점을 둔 요인인 환경적 요인은 표 4와 같이 직무보호요인 8개, 직무위험요인 6개, 조직보호요인 9개의 하위요인이 추출되었다. 환경적 요인에서 통계적으로 유의미하게 나온 하위요인 중 직무보호요인의 전문성 인식(-.64), 직무위험요인의 업무과중(.57), 조직보호요인의 조직문화(-.52)의 효과크기가 가장 크게 나타났다.

3) 조절효과분석 결과

출간형태와 지역에 따른 조절효과분석에서는 표 5와 같이 인구통계요인과 심리위험요인에서만 유의미한 차이를 보였다. 인구통계요인에서는 지역에 따라 유의한 차이를 보였고($Q_{between} = 33.46, p < 0.05$), 개별연구 간 평균 효과크기의 차이인 실제분산을 지역이 충분히 설명하였다($R^2 = 64.0\%$). 특히 부산, 대구, 경상지역(효과크기: .20, 95% CI: .08~.32)과 기타지역의 효과크기(-.18, 95% CI: -.24~-1.11)의 부호가 달랐기에 인구통계요인의 이질성의 대부분은 지역의 차이에서 발생한 것으로 판단되었다. 다른 한 지역인 서울, 수도권은 효과크기가 -.04이었고 95% 신뢰구간이 0을 포함

표 2. 보육교사 소진 관련 요인군의 효과크기(Random model)

요인	k	95% CI			Q	I ² (%)
		LL	Z _r	UL		
인구통계	12	-.10	-.06***	-.03	85.72***	87.1
심리보호	42	-.38	-.37***	-.35	491.08***	92.2
심리위험	7	.31	.36***	.40	21.24**	71.7
직무보호	34	-.34	-.32***	-.30	541.63***	94.0
직무위험	32	.33	.35***	.37	516.66***	94.0
조직보호	44	-.40	-.38***	-.36	276.74***	84.4

p < .01, *p < .001

표 3. 개인적 요인의 효과크기(Random model)

	요인	k	95% CI			Q	I ² (%)
			LL	Z _r	UL		
인구 통계	건강상태	3	-.31	-.24***	-.18	77.96***	97.4
	결혼여부	6	-.15	-.10***	-.05	18.96**	73.6
	경력	7	-.07	-.02	.02	8.90	32.5
	근무시간	6	.09	.14***	.20	5.39	7.2
	담당영유아수	4	-.01	.05	.12	2.09	.0
	시설유형	3	-.06	.01	.08	.15	.0
	연령	6	-.22	-.17***	-.12	15.20*	67.1
	월급	7	-.09	-.04	.00	33.48***	82.0
심리 보호	학력	5	-.09	-.03	.02	7.18	44.3
	공감능력	1	-.16	-.08*	.00	.00	.0
	자기효능감	9	-.30	-.26***	-.22	83.28***	90.3
	긍정정서	6	-.40	-.36***	-.31	88.26***	94.3
	내적 귀인성향	1	-.12	.01	.14	.00	.0
	스트레스 대처방식	1	-.26	-.08	.09	.00	.0
	심리적 안녕감	4	-.46	-.40***	-.34	40.00***	92.5
	임파워먼트	3	-.30	-.24***	-.18	.76	.0
	자아존중감	2	-.71	-.61***	-.51	10.88**	90.8
	자아탄력성	13	-.56	-.53***	-.49	97.42***	87.6
심리 위험	친화적 성격특성	2	-.35	-.25***	-.14	.38	.0
	부정정서	1	.27	.37***	.47	.00	.0
	신경증적 성격특성	1	.39	.53***	.68	.00	.0
	외적 귀인성향	1	.08	.21**	.34	.00	.0
	외적 통제성	1	.34	.49***	.64	.00	.0
	감정부조화	3	.27	.33***	.40	7.01*	71.5

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

표 4. 환경적 요인의 효과크기(Random model)

	요인	k	95% CI			Q	I ² (%)
			LL	Z _r	UL		
직무 보호	경력몰입	2	-.63	-.54***	-.45	4.63*	78.4
	교사민감성	1	-.50	-.38***	-.27	.00	.0
	교직선택동기	1	-.27	-.15*	-.03	.00	.0
	내면적 감정노동	12	-.28	-.25***	-.22	112.82***	90.2
	여가만족	1	-.31	-.17*	-.03	.00	.0
	역할수행	1	-.63	-.48***	-.32	.00	.0
직무 위험	전문성 인식	2	-.73	-.64***	-.55	26.21***	96.1
	직무만족도	14	-.37	-.34***	-.31	288.34***	95.4
	비민감성	1	.32	.43***	.54	.00	.0
	업무과중	3	.50	.57***	.64	25.47***	92.1
	여가제한	1	.22	.36***	.49	.00	.0
	역할갈등	2	.30	.39***	.48	.04	.0
조직 보호	직무스트레스	14	.41	.43***	.46	194.76***	93.3
	표면적 감정노동	16	.21	.23***	.26	172.38***	91.2
	근무환경	5	-.51	-.46***	-.40	31.13***	87.1
	사회적 지지	20	-.39	-.36***	-.34	126.57***	84.9
	업무보상	3	-.41	-.35***	-.30	29.09***	93.1
	원장리더십	3	-.41	-.33***	-.26	3.81	47.5
	인간관계	13	-.45	-.42***	-.38	60.13***	80.0
	전문성 지원환경	3	-.40	-.33***	-.27	9.66**	79.3
	조직건강성	2	-.39	-.30***	-.22	2.21	54.7
	조직문화	1	-.64	-.52***	-.40	.00	.0
조직혁신	2	-.57	-.50***	-.43	.44	.0	

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

표 5. 조절효과분석

요인	유형	조절변수	k	LL	Z _r	UL	I ²	Q	R ²
인구 통계	지역	서울, 수도권	7	-.09	-.04	.00	.0	33.46*	64.0
		부산, 대구, 경상	1	.08	.20**	.32	.0		
		기타	4	-.24	-.18***	-.11	94.0		
심리 위험	출간 형태	학술지	6	.29	.34***	.39	67.1	15.20*	39.7
		석사학위	1	.39	.53***	.68	.0		

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

하여 통계적으로 유의하지는 않았지만, 세 지역의 95% 신뢰구간이 서로 겹치지 않아서, 세 지역의 효과크기는 모두 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 판단된다. 심리위험요인에서는 출간형태에 따라 유의한 차이를 보였으며($Q_{between} = 15.20, p < 0.05$), 개별연구간 실제분산을 출간형태가 부분적으로 설명하였다($R^2 = 39.7\%$). 학술지의 효과크기는 .34(95% CI: .29~.39)이고 석사학위의 효과크기는 .53(95% CI: .39~.68)로서 95% 신뢰구간이 겹치지 않아서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

2. 질적분석 결과

심층인터뷰 내용분석 결과 표 6과 같이 네 가지 요인에 따라 13개의 주제와 28개의 세부주제가 발견되었으며, 이러한 결과를 토대로 보육교사 소진 경험에 대해 더욱 더 심층적으로 이해할 수 있었다.

1) 인구통계학적 요인

보육교사들은 다른 직종과는 달리 점심식사를 하면서도 아이들을 돌봐야 하는 등 쉬는 시간 없이 하루종일 많은 양의 업무를 감당하고 있다. 하지만 이에 비해 턱없이 부족한 보수는 대다수의 교사들에게 소진을 일으키는 요인으로 작용하게 된다. 또한 이것은 결혼을 하고 일과 가정을 양립해야 하는 상황에서 역할갈등에 따른 상당한 정신적 스트레스를 받게 된다.

친구는 실 거 다 쉬고, 연차도 있고.. 보너스도 받고, 월급도 많이 나오는데, 우리는 저게 받을 수 있는 금액인가 이런 생각이 드는 거예요.

(E교사)

뿐만 아니라 같은 업무를 보는 교사라도 어린이집의 시설유형에 따른 근무환경의 차이 때문에 소진의 정도 차이가 나타났는데, 특히 민간 어린이집에서 근무하는 교사는 재원에 대한 부담감이 상당함을 토로하였다. 반면 일정한 퇴근시간은 교사들의 직무만족도를 크게 향상시킴으로써 소진을 감소시키는 요인으로 작용하며, 특히 이것은 기혼인 교사들이 자신이 근무하고자 하는 어린이집을 선택할 때 많은 영향을 주는 것으로 나타났다.

제가 작년에 일했던 곳은 법인인데 원아수가 너무 많았어요. 차량운행 다녀오면 거의 2시간을 돌고 오는 거예요. 그런데 또 민간 어린이집은 원아를 채용하게 해야 되니까 그런 걸로 스트레스가 있고, 여기 국공립은 그런 거는 없어요.

(C교사)

2) 심리적 요인

같은 스트레스 상황에서도 어떻게 받아들이느냐에 따라서 영향을 받는 정도가 달라진다. 개인의 성격이나 일에 대한 자세, 스트레스를 대하는 자세에 따라 소진의 정도 역시 달라짐을 확인할 수 있었다. 평소에 긍정적인 마인드를 가지는 것이나 시간이 지나면서 원활하게 역할수행을 하게 되고, 본인의 일에 대한 역량강화 또는 어린이집에 대한 자부심은 소진을 감소시키고 이직의도가 생겼을 때 다시 일하게 되는 힘으로 작용하게 된다.

예전엔 조급함이 많았다면 이제는 기다려주자... 그렇게 돼요. 이제는 그렇게 하니깐 저도

표 6. 심층인터뷰 분석결과 요약

요인	주제	세부주제	
인구 통계 요인	결혼으로 인한 어려움	일, 가정 양립의 어려움	
	적은 보수	노동에 비해 적은 보수, 야근 수당이 없음	
	유형에 따른 차이	어린이집 유형에 따라 근무환경 및 급여의 차이가 남	
	근무시간에 대한 만족	일정한 퇴근시간에 대한 만족감	
심리적 요인	성격	긍정적 마인드를 가짐	
		시간이 지나면서 보육에 대한 태도 변화가 생김	
		고민과 걱정이 많은 성격으로 인한 불안감	
	일에 대한 자세	교사역할에 대한 노력 원에 대한 자부심	
	스트레스를 대하는 자세	달리 스트레스 해소방법이 없음 스트레스를 풀기 위한 노력 및 스스로의 보상	
직무특성 요인	업무로 인한 고충	과중한 업무 과다한 서류작성 등 현실과 맞지 않는 평가인증 감정노동에 시달림	
		민감한 반응이 필요한 보육의 어려움	
		결근과 외출의 어려움	
	열악한 현장	병에 노출됨	
	사람들의 시선	방송매체로 인한 부정적 시선 유치원과 어린이집 교사의 비교	
조직특성 요인	인간관계의 어려움	동료교사와의 관계로 인한 고충 원장과의 관계로 인한 고충 학부모와의 관계로 인한 고충	
		어린이집 근무환경	교사를 위한 복지 가족 같은 분위기 보육공간을 공유하면서 생기는 문제
			정서적 지지

스트레스를 덜 받고, 그 아이도 얼마나 스트레
스 받겠어요.

(D교사)

또한 인터뷰에 참여한 상당수의 교사들이 스트레스를 해소하는 방법이 없었으며 자연스럽게 해소되기를 바라고 있었다. 이는 평소 많은 업무량으로 여가시간 부족과 관련이 있다고 볼 수 있다. 반면 I교사는 스스로 소진을 경감시키고자 이벤트 후에는 꼭 스스로에게 칭찬과 보상으로 스트레스를 풀기 위한 노력을 한다고 하였다.

감사기간이 지나면 충분히 풀려고 노력을 해요. 끝나고 나면 나한테 보상을 한다는 식으로 생각을 한다든지, 이런 식으로 해서 없애려고 하죠.

(I교사)

3) 직무특성 요인

보육교사는 주된 역할은 민감한 반응을 필요로 하는 영유아들을 보육하는 것이다. 이러한 역할수행으로 인

해 교사들은 항상 밝은 표정을 유지하고자 노력하고 있었으며 이러한 감정노동은 소진으로 이어지게 된다. 또한 교사들은 주 업무인 보육뿐만 아니라 환경관리나 서류정리 등 수많은 업무를 휴게시간 없이 수행하고 있었다. 인터뷰에 참여한 많은 교사들이 한 목소리로 고충을 토로한 것도 평가인증에 따른 서류작성이었으며, 평가인증지표가 현실과 맞지 않은 부분이 많다고 많은 교사들이 지적하고 이로 인해 일을 그만두는 경우까지 발생하였다. 더불어 최근에 뉴스 등 방송매체에서 어린이집에서의 학대나 안전사고 등 부정적인 기사가 연일 보도되면서 보육교사에 대한 사회적 인식이 하락되고 있다. 이로 인해 교사들은 자신의 일에 대해 자부심을 가지고 일을 하기가 힘든 상황으로 많은 교사들이 자존감이 저하됨을 토로하였다.

서류라도 좀 덜 부담스럽게 해 주시면 아이들과 상호작용에 조금 더 신경 쓰고 할 텐데.. 서류에 너무 집중하다보니까 이거는 애를 보라는 건지, 서류를 해라는 건지 모르겠어요.

(E교사)

뿐만 아니라 다른 직업에 비해 휴가나 결근 등에 대한 어려움이 상당함을 알 수 있었다. 잠시라도 자리를 비울 수 없는 근무여건으로 인해 개인적인 용무 문제뿐만 아니라 몸이 아파도 결근을 할 수 없어 교사들이 고충을 토로하였으며, 면역이 약한 아이들과 함께 생활하다보면 감기나 여러 질병에 노출되는데 이는 결근이나 외출이 어려운 열악한 근무여건으로 제때 치료를 받을 수 없는 등 이에 따른 어려움이 반복적으로 발생하게 된다.

병원을 못 가요. 눈치가 보이는 거예요. 동료 선생님한테... 은행업무도 보통 본인이 오라고 하잖아요. 그런 것도 못 가요.

(E교사)

4) 조직특성 요인

동료, 원장, 학부모 등 어린이집에서 형성되는 인간관계는 교사가 역할수행을 하는데 매우 중요한 요소로 작용된다. 특히 깊은 공감을 나눌 수 있는 동료교사와

관계는 어쩌면 가족보다 더 중요한 관계로 소진을 감소시키는 중요한 보호요인으로 작용하기도 하지만 반대로 동료와의 문제는 소진을 유발시키는 매우 위험한 요인으로 작용될 수도 있다. 또한 소위말해 갑질을 하는 원장이 있는 어린이집의 교사들은 교구비를 사비를 들여 사야 되는 상황이 발생하기도 하며, 교육관이 맞지 않는 학부모를 만나게 되면 그 학부모의 불만을 교사가 오로지 떠맡게 되어 그로 인한 고충이 생기게 된다.

교사 간에 손발이 잘 맞아야 아이들을 잘 돌볼 수 있는데, 조금 어려운 게 있죠. 영아반 같은 경우에는 한 교실을 같이 사용하는 경우가 많으니까.

(I교사)

반면 동료나 원장, 학부모로부터 받는 정서적 지지나 가족과 같은 어린이집의 분위기는 교사의 소진을 감소시키며 이직의도를 낮춰주는 중요한 요인으로 작용하게 된다. 같은 일을 하는 동료교사나 원장의 지지는 교사의 자존감을 높이고 교사의 업무를 더욱 원활하게 수행할 수 있는 매개체로 작용하게 된다. 또한 학부모의 따뜻한 말 한마디는 교사에게 큰 위로가 되며 업무에 대한 만족감을 얻고 교사의 업무능력을 향상시킬 수 있다.

동료교사는 공감을 해주니까 선생님들끼리는 대화가 잘 통하죠. 다른 사람들은 애들 귀여운데 뭐가 힘든냐고 그래요. 동료 선생님이랑 속상한 일 이야기하고 그렇게 해소를 많이 해요.

(C교사)

3. 양적분석과 질적분석 결과의 통합

두 연구결과를 통합하여 살펴본 결과 표 7과 같이 메타분석에서 유의미하게 도출된 하위요인 중 심층인터뷰를 통해 22개의 하위요인이 재확인되었으며, 그 중 심리보호요인의 자아존중감(-.61)이 가장 영향력이 큰 것으로 도출되었다. 이러한 결과는 자아존중감이 높아지면 소진을 느끼는 정도가 낮아진다고 밝힌 황해익, 탁정화, 그리고 강현미(2014)의 연구결과와 일치하는 것으로, 본 연구의 인터뷰 시 자아존중감과 같은 심리보호요인은 평소 많은 업무량에 스트레스를 받는 상황

표 7. 메타분석 결과에서 심층인터뷰로 재확인된 변인

NO	요인	하위요인	Z _r	NO	요인	하위요인	Z _r
1	심리보호	자아존중감	-.61***	12	심리위험	부정정서	.37***
2	직무위험	업무과중	.57***	13	조직보호	사회적지지	-.36***
3	심리보호	자아탄력성	-.53***	14	심리보호	긍정정서	-.36***
4	조직보호	조직문화	-.52***	15	직무위험	여가제약	.36***
5	조직보호	조직헌신	-.50***	16	조직보호	원장리더십	-.33***
6	직무보호	역할수행	-.48***	17	조직보호	전문성지원환경	-.33***
7	조직보호	근무환경	-.46***	18	심리보호	자기효능감	-.26***
8	직무위험	직무스트레스	.43***	19	심리보호	임파워먼트	-.24***
9	직무위험	비민감성	.43***	20	직무위험	표면적감정노동	.23***
10	조직보호	인간관계	-.42***	21	인구통계	근무시간	.14***
11	직무위험	역할갈등	.39***	22	인구통계	결혼여부	-.10***

***p < .001

에서도 본인이 할 수 있는 능력을 믿고 긍정적인 생각을 가지기 위해 노력하는 교사들의 경험을 통해 소진을 완화시키는 작용을 하는 것을 확인할 수 있었다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사 소진의 영향요인에 대해 종합적인 결과를 도출하고, 그들의 소진경험을 심층적으로 파악함으로써 보육서비스의 질적 성장을 이루고자 하였다. 이를 위해 메타분석과 심층인터뷰를 통한 혼합연구방법을 활용하여 보육교사 소진의 다각적이고 더욱 풍부한 이해를 도모하고자 하였다. 연구문제에 따른 주요 결과는 다음과 같다.

먼저 보육교사 소진에 가장 큰 영향을 주는 요인은 조직보호요인으로서 열악한 환경에 노출된 보육교사는 자신이 근무하는 어린이집의 근무조건이나 인간관계 등과 같은 조직적인 특성에서 소진으로부터 보호를 받는 것을 알 수 있었다. 이것은 보육교사 소진에 대한 개입과 예방은 어린이집 조직의 근무환경 등을 개선하는 환경적 접근이 더 유용하고 효과적임을 의미한다. 특히 조직특성 요인 중 조직문화는 교사들의 긍정적인 보육활동과 더불어 교사 개인의 삶의 질에도 영향을 주게 되어 이로 인해 보육교사들의 소진을 완화시키는 요인으로 가장 크게 작용한다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 조직문화가 보육교사의 소진을 경감시키는 보호

요인으로 작용하는 것으로 나타났다는 이유경(2016)의 연구결과와 일치하였다.

또한 심층인터뷰를 통해 13개의 주제와 28개의 세부 주제가 발견되었는데 이 중 인구통계요인의 경력, 담당 영유아수, 시설유형, 월급과 심리적 요인의 스트레스 대처방식은 메타분석 결과 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 심층인터뷰 내용분석 결과에서는 의미 있는 주제로 도출되었다. 이는 영향요인에 대하여 분류하는 기준이 각 연구마다 달랐기 때문이라고 사료되며, 이는 양적연구방법만으로 자칫 놓칠 수 있는 결과를 질적연구방법을 함께 사용하는 혼합연구방법을 통해 소진이라는 내면적인 경험에 대해 심도 있는 결과를 도출함으로써 양적연구의 단점을 질적연구를 통하여 보완할 수 있었다.

마지막으로 두 분석결과를 통합하여 살펴본 결과 양적분석 결과에서 유의미하게 나온 요인들 중 22개의 하위요인이 심층인터뷰를 통해 재확인되었으며, 이 요인이 왜 소진에 영향을 주는지에 대해 자세히 들으며 보다 심층적 이해를 가능하게 하였다. 그 중 심리적 요인의 자아존중감은 재확인된 요인 중 가장 영향력이 크게 나왔으며, 이는 자아존중감이 높은 교사는 스트레스와 불안이 감소되어 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났었던 황혜익 외(2014)와 오숙자와 최진아(2016)의 연구결과를 지지한다. 실제로 본 연구의 심층인터뷰에서 교사들이 열악한 근무환경에서 소진으로부터 나를 보호하는 것은 본인 스스로를 좋아하고 존중하는 마음인 자

아존증감인 것을 확인하였으며, 이것은 보육교사의 소진을 감소시키는 방안을 고려함에 있어서 매우 의미 있는 발견이라 할 수 있다.

따라서 이상의 연구결과를 바탕으로 보육교사의 소진을 경감시키고 보육서비스의 질적인 향상을 도모하기 위하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 여러 기준에 따라 차이가 나는 보육환경의 일원화가 필요하다. 본 연구의 결과에서도 알 수 있듯이 같은 어린이집이더라도 시설유형에 따라 정부의 지원형태에 많은 차이가 발생한다. 현재 심각한 저출산으로 인해 보육서비스 강화의 필요성이 제기됨으로써 정부가 어린이집에 대한 지원을 확대하고는 있지만 이는 국공립 어린이집에만 집중되어 있으며, 어린이집의 시설유형 중 가장 많은 비율을 차지하고 있는 민간 어린이집의 교사들은 다른 시설보다 턱없이 부족한 월급과 재원에 따른 부담감으로 많은 고충을 토로하고 있다. 이에 학부모들뿐만 아니라 교사들 사이에서도 국공립 어린이집으로 쏠리게 되어 보육수요의 불균형이 야기되고 있다. 이와 더불어 유치원과 어린이집의 이원화 운영체제는 학부모들의 유치원과 어린이집에 대한 인식차이를 발생시키고 이것은 많은 보육교사들의 자존감을 떨어뜨리는 요인으로 작용하게 된다.

둘째, 보육교사의 양성교육과정 및 자격기준을 강화시키고 그에 대한 합당한 처우를 보장함으로써 보육교사의 사회적 인식을 개선시켜 그들이 자신의 직업에 대한 자부심을 가질 수 있도록 노력할 필요가 있다.

셋째, 현재 시행 중인 평가인증 제도를 보육현장 전문가의 의견을 반영한 전면적인 재검토를 통해 보육교사가 보육에만 충실할 수 있는 제도적인 대책마련이 필요하다.

넷째, 원장 리더십 교육 등과 같은 건강한 조직문화 형성을 위한 노력이 필요하다. 어린이집의 조직문화는 교사의 조직헌신으로 이어지게 된다. 순번 조기퇴근제와 같은 교사의 만족도를 높일 수 있는 어린이집의 복지제도나 교사의 전문성을 키울 수 있는 전문성 지원환경 조성, 정보공유나 사회적 지지를 위한 네트워크 형성 등 좋은 근무환경을 구축할 수 있도록 조직차원에서의 체계적인 노력이 이루어질 필요가 있다.

이상으로 본 연구는 보육교사 소진의 영향요인에 대한 최초의 메타분석연구로 통계적으로 종합적인 결과를 살펴보았다는 점에서 본 연구의 의의를 지닌다. 메타분

석은 증거기반실천을 위한 연구방법으로써 보육교사의 소진을 예방하고 보육환경 개선에 실제적인 도움을 줄 수 있는 개입에 필요한 근거를 제시할 수 있다. 이와 더불어 심층인터뷰를 통한 그들이 경험하고 있는 소진에 대한 다양하고 심층적인 자료를 제공함으로써 보육서비스의 질을 향상시키기 위한 방안을 모색하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 사료된다. 그러나 본 연구에서 어린이집의 시설유형은 보육교사의 소진에 영향을 주는 요인으로 작용하는데도 불구하고 수집 데이터의 정보부족으로 연구가 진행되지 못하였다. 비록 심층인터뷰에서 민간, 국공립, 법인 등 어린이집의 시설유형을 구분해서 인터뷰를 진행하여 이에 따른 소진의 정도 차이를 확인하고자 노력하였으나 향후 연구에서는 시설유형에 따른 보육교사의 소진이 어떤 차이가 있는지를 고찰함으로써 보육환경의 서비스의 질적 성장을 위한 논의를 확장해 나갈 필요가 있다.

참고문헌

- 국정기획자문위원회(2017. 7). 문재인정부 국정운영 5개년 계획. <http://eiec.kdi.re.kr/>에서 2019년 7월 20일 인출
- 김경희(2017). 어린이집 보육교사의 감정노동이 직무 소진에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과와 조직지원인식의 조절효과를 중심으로. *성결대학교 일반대학원 박사학위논문*.
- 김미라(2004). 기관 특성과 개인적 특성에 따른 소진이 유아 교사의 이직에 미치는 영향. *건국대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 김연옥(2012). 유아교사의 소진척도 개발 및 타당화. *경성대학교 대학원 박사학위논문*.
- 신현정, 박진성(2019). 보육교사의 교사 효능감과 교사 역량이 심리적 소진에 미치는 영향. *유아교육·보육복지연구*, 23(1), 37-60.
- 오숙자, 최진아(2016). 보육교사의 집단자존감이 심리적 소진에 미치는 영향. *열린부모교육연구*, 2) 2017년 10월 18일 대통령 직속 일자리위원회의 보도자료인 '일자리정책 5년 로드맵'에 따르면, 2018년부터 국공립 보육교사의 업무부담 해소를 위해 보조·대체교사 및 아이돌보미를 6만 4000명을 충원하기로 하였다.

- 8(2), 185-200.
- 윤아랑, 정남운(2011). 상담자 소진: 개관. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 23(2), 231-256.
- 이선임(2017). 보육교사의 관계적 근무환경의 질과 정서적 소진 간의 관계: 정서조절능력의 조절 효과. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이유경(2016). 보육교직원의 정서노동이 소진에 미치는 영향: 조직문화와 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 일자리위원회(2017). 일자리정책 5년 로드맵. <http://jobs.go.kr>에서 2017년 9월 26일 인출
- 조상호, 강대욱, 김성철(2018). 보육교사의 자기격려와 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 18(4), 51-63. doi: 10.21213/kjcec.2018.18.4.51
- 조환이, 윤선아(2014). 교사소진 연구 동향 분석. **뇌교육연구**, 13, 77-100.
- 통계청(2019. 2). 2018년 인구동향조사. <http://kostat.go.kr>에서 2019년 7월 20일 인출
- 픽은희(1983). 간호원의 소진 경험 정도와 업무 만족도간의 상관연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 황성동(2014). **알기 쉬운 메타분석의 이해**. 서울: 학지사.
- 황해익, 탁정화, 강현미(2014). 보육교사의 회복탄력성 인식수준에 따른 소진과 자아존중감의 관계. **열린유아교육연구**, 19(4), 31-52.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Chan, D. W. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 22(8), 1042-1054. doi:10.1016/j.tate.2006.04.005
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oak, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2012). **질적 연구방법론: 다섯 가지 접근 2판**(조흥식, 정선옥, 김진숙, 권지성 역). 서울: 학지사(2005 원저 발간).
- Creswell, J. W. (2017). **연구방법: 질적, 양적 및 혼합적 연구의 설계 제4판**(정종진, 김영숙, 성용구, 성장환, 류성림, 박판우, 유승희, 임남숙, 임청환, 허재복 역). 서울: 시그마프레스(2014 원저 발간).
- Dunham, J., & Varma, V. P. (1998). *Stress in teachers: Past, present and future*. Chichester, England: Wiley-Blackwell.
- Duval, S., & Tweedie, R. (2000). A nonparametric "trim and fill" method of accounting for publication bias in meta-analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 95, 89-98. doi:10.1080/01621459.2000.10473905
- Faber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331. doi:10.1080/00220671.1984.10885550
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. New York: Bantam Books.
- Higgins, J. P. T., Thompson, S. G., Deeks, J., & Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analysis. *British Medical Journal*, 327, 557-560. doi:10.1136/bmj.327.7414.557
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, 29, 146-152. doi:10.1080/0013188870290207
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 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

- Noddings, N. (1996). Stories and affect in teacher education. *Cambridge Journal of Education*, 26(3), 435-447. doi:10.1080/0305764960260311
- Ross, E. (1993). Preventing burnout among social workers employed in the field of AIDS/HIV. *Social Work in Health Care*, 18(2), 91-108. doi:10.1300/J010v18n02_06
- Saracho, O. N., & Bernard, S. (1993). Professionalism and the preparation of early childhood education practitioners. *Early Childhood Development and Care*, 89(1), 1-17.

Mix Research Regarding Influence Factors of Burnout of Child Care Teachers: Based on Meta-Analysis and In-depth Interview

An Na Kim

Ph.D. of Social Welfare, Dongguk University

Eun Hee Lee

Professor, Dept of Social Welfare, Dongguk University

Abstract

Objective: This research draws synthesized and objected results regarding the factors that influence burnout of child care teachers. The purpose for this is to understand in-depth of the burnout child care teachers experience at site through understanding their experience in depth.

Methods: A mix research method including meta-analysis and in-depth interview was proceeded.

Results: The main factor of burnout of the child care teacher is structural characteristics factor. Also through in-depth interview 13 main subjects and 28 detailed subject were found in the factors that affect burnout of child care teachers. Most factors which were meaningful results from the meta-analysis were re-confirmed through the in-depth interview. Out of those, the most effective sub-factor showed psychological factor of self-esteem.

Conclusion/Implications: Based on these results, we have suggested child care environment unification, training education process for child care teachers, reinforcement of qualification standard, and accreditation system in order to enhance qualitative child care service and reduce exhaustion of child care teachers.

Keywords: child care teachers, burnout, mixed methods research

Received July 25, 2019

Revision received August 26, 2019

Accepted September 14, 2019