

## 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재효과

이 정 희 · 조 성 연\*

우송정보대학 유아교육과 · 호서대학교 유아교육과\*

### **Moderating Effects of the Childcare Teacher's Ego-resilience on Relationship between Their Job Satisfaction and Burnout**

Lee, Jeung Hee · Cho, Song Yon\*

Dept. of Early Childhood Education, WooSong Information College, Daejeon, Korea

Dept. of Early Childhood Education, Hoseo University, Cheonan, Korea\*

#### **ABSTRACT**

This study was to investigate the moderating effects of the childcare teacher's ego-resilience on the relationship between their job satisfaction and burnout. The participants were 336 childcare teachers from Chungnam-do and Daejeon Metropolitan City. The research instruments were the Job Satisfaction Scale modified from Bently and Remple (1970), the Ego-resilience Scale from Park(1996) with CPI and CAQ correction, and Maslach Burnout Inventory from Maslach and Jackson(1981). SPSS PC program(17.0) was used for productive correlation, stepwise multiple regression and reliability by Cronbach's  $\alpha$  as data analysis. The results were as follows. Firstly, the childcare teacher's job satisfaction and ego-resilience level were above average ( $M=3.37, 3.58$  each), while their burnout level was below average( $M=2.57$ ). Secondly, there was a negative correlation between their job satisfaction and burnout( $r=-.51$ ), while a positive correlation was between their job satisfaction and ego-resilience( $r=.34$ ). Thirdly, the burnout and ego-resilience against job satisfaction explained 28.1%. The optimistic attitude of the childcare teacher's ego-resilience was shown to moderate the effects on the relationship between their burnout and job satisfaction.

Key words: childcare teacher, job satisfaction, burnout, ego-resilience

## I. 서론

기혼 여성들의 사회 진출 증가, 가족구조와 형태의 변화, 저출산 현상 등은 보육에 대한 국가적, 사회적 관심을 불러왔다. 그에 따라 우리나라의 보육시설은 양적인 팽창을 거듭하여 1990년 말 1,919개소의 보육시설과 48,000명이던 재원 영유아 수가 2008년 12월 현재 33,499개소의 1,135,509명으로 늘어났다(중앙보육정보센터 2009). 그러나 보육시설의 빠른 양적 팽창은 상대적으로 보육의 질적 수준을 낮추는 결과를 가져와 지금까지도 보육의 질적인 수준에 대한 문제가 주요 이슈로 지적되고 있다.

보육의 질적 향상을 위해 무엇보다 중요한 것은 인적 자원인 교사라고 할 것이다. '보육의 질은 보육교사의 질을 능가할 수 없다'라는 명제는 보육과 보육교사와의 관계를 설명하기에 충분하다(조성연 등 2004). 보육시설이 아무리 좋은 물리적 환경을 갖추었다 할지라도 이를 효율적으로 활용할 수 있는 자격을 갖춘 교사가 없다면 내용이 없는 껍데기에 불과하다. 그러므로 보육의 실체는 보육교사에게 달려있다고 해도 과언이 아니다.

보육교사는 영유아와 가족에게 보육서비스를 직접 전달하는 전달자로서 장시간 동안 영유아에게 포괄적인 서비스를 제공해준다(정효정 2003). 특히 발달적으로 민감한 시기에 있는 어린 영유아의 보호와 교육을 담당하고 있는 보육교사의 영유아에 대한 영향력은 그 무엇보다 크다. 이경선(2000)은 보육프로그램의 질에 영향을 미치는 생태학적 변인 중 보육교사의 설명력이 가장 컸다는 연구결과를 보고한 바 있다. 이러한 결과는 보육의 질에 결정적인 영향을 미치는 것이 보육교사이므로 보육교사가 직무에 만족하는지의 여부에 따라 영유아에게 미치는 영향이 달라질 수 있다는 것을 의미하는 것이기도 하다. 그리하여 많은 연구자들은 보육교사의 직무만족도가 보육에 중요한 영향을 미친다는 연구결과들을 보고한 바 있다(구은미·김광웅 2005; 김연진 1995; 송미연 2001; 유정혜 1997; 조성연 2004, 2005).

직무만족도는 오래전부터 교육 분야에서 많이

연구되어 온 주제이다. 이는 교사로 하여금 교육에 사명감을 갖고 창의적으로 활동하게 함으로써 영유아들뿐만 아니라 교사 자신의 성취감과 교육목적 달성에 직접적인 영향을 미친다(이희자·송민재 2001). 이러한 직무만족도는 자신의 직무에 대해 만족하는 정도로서 직무를 수행해 가는 과정이나 직무수행의 결과로 느끼게 되는 욕구충족의 정도이다(조부경 등 2003). 신유근(1985)은 직무만족이란 직무에 대한 하나의 태도로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 윤택하고 긍정적인 정서상태라고 정의하였다(조성연 2004 재인용). 그리하여 조성연(2005)은 직무만족도를 교사들이 수행하는 보육활동과 교사나 원장과의 밀접한 인간관계 및 교사들에 대한 처우를 통해 이들이 총체적으로 느끼게 되는 성취감, 보람과 보상으로 설명하였다.

보육교사의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 변인에 대해 변미희(2004)는 교사관련변인과 환경관련변인으로 대별하여 설명하였다. 보육교사관련변인에는 연령, 결혼여부, 학력, 경력, 자격증 소지여부 등이 포함되며, 환경관련변인으로는 보육시설유형 및 규모변인, 수업환경변인과 근무환경변인이 포함된다. 한편, Huang(2001)은 유치원교사를 대상으로 직무만족도와 관련된 변인을 조사하여 동기요인과 위생요인으로 구분하였다. 동기요인은 교사가 수행하는 일과 직접 관련되는 요인으로써 이것이 충족될 때 교사들은 만족을 느끼게 되고 동기가 유발되어 자발적으로 직무를 수행하게 된다. 이의 하위요인으로는 책임감, 개인적 성장, 전문적 발달, 교수권한, 교수성취감, 성취안정 등이 포함된다. 반면, 위생요인은 직무의 본래 성격보다는 주변 환경과 관련된 요인으로써 이 요인이 충족될 때 교사들은 자신이 수행하는 일에 대한 불만이 해소될 수 있다. 이의 하위요인으로는 직무조건, 봉급 등이 포함된다.

이처럼 보육교사의 직무만족도와 관련된 변인은 다양하며, 크게 교사 개인과 관련된 변인과 근무환경 등과 관련된 환경변인으로 나누어 볼 수 있다. 그러나 이제까지 실시된 보육교사의 직무만족도에 대한 연구들은 주로 교사 개인의 사

회인구학적 변인과 근무 환경 등의 위생적 변인을 주로 다루어왔다. 그 결과, 보육교사의 교육수준이 높고, 연령이 낮으며, 미혼이고, 보수가 적고, 보육경력이 짧고, 유치원 교사자격증을 가진 경우, 또 근무시간이 긴 직장보육시설이나 민간보육시설인 경우, 담당 아동의 수가 많을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다(경규혜 1995; 김용미 2003; 김춘예 1998; 김혜성 2001; 오선균 2001; 유정혜 1997; 조성연 2004, 2005, 한임순 김향자 1998; 현미옥·송순 2008).

보육교사의 직무만족도와 관련된 여러 변인이 만족스러울 때 교육 및 보육활동으로 인한 스트레스나 소진과 같은 교사 개인의 부정적인 측면이 감소되어 직무만족도가 높아질 수 있다. 그럼에도 불구하고 상당수의 보육교사들은 개인의 자아실현과 적성에 맞기 때문에 어려운 여건에서도 이를 선택하여 활동함으로써(임정숙 1998) 직무만족도가 늘 낮기만 한 것은 아니다. 특히 보육교사는 장기간의 근무와 열악한 처우 및 낮은 사회적 인식 등으로 상당한 신체적 피로와 정신적 스트레스를 받을 수 있어 이로 인해 신체적, 심리적 소진(burnout)을 경험할 수 있다. 소진은 Freudenberger(1977)가 업무로 인해 피곤하고, 지치고 탈진되는 현상을 설명하기 위해 사용한 용어로 자신에게 주어질 업무를 헌신적으로 수행하였으나 기대했던 성과나 보상이 없이 인간적인 회의감과 좌절감을 겪는 상태이다(조성연 2005 재인용). Maslash와 Jackson은 소진으로 인해 교사들은 사기가 저하되고, 신체적이고 정신적으로 고갈되어 좋은 교육을 할 수 없다고 하였다. 즉, 소진한 교사는 영유아에게 발달적으로 적합한 최적의 환경을 제공하기 어렵기 때문에 영유아발달에 부정적인 영향을 미치게 되고 그에 따라 프로그램의 질도 저하시키는 원인이 되기도 한다(Hildebrand & Seefeldt 1986; Manlove 1993).

보육교사를 대상으로 연구한 한임순과 김향자(1998)는 20대 초반, 미혼이고 유치원 2급 정교사 자격을 가진 경우에 가장 높은 소진수준을 나타냈고, 오선균(2001)은 시설유형, 결혼여부, 교육수준, 교육경력에 따라 소진에 차이가 없다는 결과를 보고하였다. 조성연(2005)의 연구에서는 학력

이 높고, 미혼이며, 연령이 낮은 경우에 소진 수준이 낮은 것으로 나타나 소진과 관련된 변인간의 연구결과는 다소 차이가 있었다. 그러나 소진과 직무만족도간의 관계에 대한 연구결과들(김용미 2003; 오선균 2001; 이정희 2006; 조성연 2005; 한임순·김향자 1998)은 비교적 일관되게 부적 상관을 보고함으로써 심리적 소진을 적게 느낄수록 직무만족도가 더 높고 서로에 대해 설명력이 있는 것으로 나타났다. 소진의 직무만족도에 대한 설명력은 대체로 3~44%이었으며, 소진의 하위요인 중에서도 특히 '정서적 고갈'과 '개인적 성취감의 상실'이 직무만족도를 많이 설명해 주었다. 그러나 이러한 일관된 결과는 개인의 특성에 따라 다를 수 있다. 왜냐하면 모든 생활사건에서 같은 부정적인 경험이나 스트레스라 할지라도 이를 경험하는 사람들이 모두 같은 반응을 보이지 않기 때문이다. 즉, 긍정적 성격을 가진 사람들은 부정적인 스트레스 상황에 처할지라도 이를 더 잘 견딜 수 있다(Higgeins 1994: 황신덕 2004 재인용). 이는 구조적으로 스트레스를 관리하는 개인의 능력이 다르기 때문에 동일한 스트레스 상황에서도 개인마다 스트레스를 느끼는 정도가 다를 수 있다는 것을 의미한다. 이러한 스트레스를 극복하는 적응기제로 최근 자아탄력성에 대한 관심이 증가하고 있다(홍승희 2009).

Block과 Block(1980)에 의하면 자아탄력성(ego-resilience)이란 좁은 의미로 개인의 감정차원을 조절하고 상황적 요구에 대해 좌절하지 않고 환경적 수반성을 변화시키는 적응적 차원이며, 넓은 의미로는 내·외적 스트레스에 대해 융통성 있게 적응하는 능력이다. 한편, Garmezy(1983)는 자아탄력성을 위험상태에 처해 있거나 만성적 스트레스로 인한 심한 외상적 경험에도 불구하고 성공적으로 적응할 수 있는 개인의 능력(김주연 2007 재인용)이라고 정의하였다. 그에 따라 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 사람은 가족이나 타인으로부터 긍정적인 반응을 이끌어내는 성격특징을 가지고 있어 삶의 어려운 문제들을 더 잘 해결한다고 설명하였다. 그러므로 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 사람은 자신의 정서를 적절하게 표현하며 인지적으로도 우수하여 문제를 통합적

으로 해결하지만, 경직된 자아를 가진 사람은 적응성이 떨어지고 역동적 상황에 적절히 반응하지 못하고, 스트레스 대처능력도 떨어진다(Block & Block 1980). 또한 높은 수준의 자아탄력성을 가진 사람은 자아가 경직된 사람에 비해 불안에 민감하지 않고, 새로운 경험에 개방적이며, 정서적으로도 안정되어 있고, 인지적·사회적 기술을 갖추고 있어 사회생활에 더 잘 적응할 수 있다(장휘숙 2001).

지금까지 자아탄력성은 주로 학교생활적응과 관련하여 학생들을 대상으로 혹은 부모-자녀 간의 관계에 대해 연구가 수행되어 왔으나 최근 들어 유아교사 대상의 연구가 수행되기 시작하였다. 아직까지 보육교사 대상의 연구는 드물지만 보육교사의 소진과 자아탄력성과의 관계를 연구한 심순애(2007)는 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 보육교사는 낙관적이고 적극적인 태도를 지니 대인관계에 있어 더 적극적이고 개방적이어서 유아와 긍정적인 관계를 형성함으로써 심리적 소진을 덜 경험한다는 연구결과를 제시하였다. 이러한 결과는 보육교사들이 지니는 자아탄력성의 수준에 따라 소진 정도와 직무만족도 수준이 달라질 수 있다는 것을 추측하게 한다. 즉, 소진이 직무만족도에 영향을 미치는 것과 관련하여 자아탄력성 정도에 따라 직무만족도에 다른 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 유치원과 어린이집의 교사를 대상으로 연구한 김인숙(2009)은 자아탄력성이 직무만족도에 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 즉, 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 교사가 개인의 성장과 발달, 교수권한, 직무조건, 대인관계 등에 있어 높은 직무만족도를 보임으로써 자아탄력성이 직무만족도에 직·간접적으로 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 이는 교사의 자아탄력성이 유아교육·보육기관에 근무하는 교사의 직무만족도 여부를 결정할 수 있다는 것을 시사해 준다.

따라서 본 연구는 자아탄력성이 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계를 완화시킬 수 있다고 추측해볼 수 있기 때문에 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에서 자아탄력성이 중재변인으로서의 역할을 수행할 수 있는지에 대해 살

펴보고자 한다. 일반적으로 중재변인은 독립변인처럼 간주되어 독립변인이 종속변인에 미치는 영향을 강화시키거나 완화시키는 역할을 수행함으로써 독립변인과 종속변인과의 관계를 변화시킬 수 있을 것이라고 가정하는 변인(이은혜 등 2006; 조성연 등 2008)이다. 다양한 스트레스 상황에 노출되어 있는 보육교사들이 느끼는 직무만족도와 소진과의 관계에서 자아탄력성이 중재효과를 지니게 된다면 자아탄력성을 증진시킴으로써 향후 보육교사의 처우개선이나 자질함양 프로그램 개발의 기초자료로, 혹은 오랜 시간 보육활동을 전개해야 하는 보육교사의 소진 정도를 줄일 수 있는 방안을 모색하는 기초자료로 활용될 수 있을 것이며, 아직 많이 연구되지 않은 보육교사의 자아탄력성에 대한 연구의 활성화를 위해서도 기여할 수 있을 것이다.

본 연구에서 살펴보고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무만족도, 소진과 자아탄력성의 정도는 어떠한가?

둘째, 보육교사의 직무만족도, 소진과 자아탄력성과의 관계는 어떠한가?

셋째, 보육교사의 소진과 직무만족도와의 관계에서 자아탄력성은 중재효과가 있는가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구대상은 충청남도과 대전광역시의 보육시설에 근무하는 397명의 보육교사들이었다. 본 연구의 자료는 하계 보수교육에 참여했던 보육교사들을 대상으로 수업 중에 질문지를 실시하여 바로 회수하는 방법을 통해 수집되었다. 수집된 자료 중 한 문항이라도 누락된 자료는 제외시킴으로써 최종 연구대상은 336명이었다. 이들의 사회인구학적 변인의 특성은 Table 1과 같다.

Table 1에서 보는 바와 같이 도시지역에 근무하는 보육교사들이 농촌지역보다 약간 더 많았고(55.1%), 보육교사의 연령은 주로 20대와 30대(84.7%)였으며, 민간보육시설(56.8%)에 근무하는 경우가 가장 많았다. 보육교사의 하루 근무시간

Table 1. Participants' demographic variables (N=336)

	Variables	N(%)
Residence	urban	184(55.1)
	rural	150(44.9)
	total	334(100)
Age	age 20	117(38.7)
	age 30	139(46.0)
	age 40	42(13.9)
	age 50+	4(1.3)
	total	302(100)
Type of organization	national	27(8.1)
	corporational	54(16.2)
	private	189(56.8)
	home company	5(1.5)
	total	333(100)
Daily working hour	under 8	41(12.4)
	9	48(14.5)
	10	142(42.9)
	11	68(20.5)
	over 12	32(9.7)
	total	331(100)
Marriage	unmarried	152(45.6)
	married	181(54.4)
	total	333(100)
Monthly income (10,000won)	under 100	30(9.0)
	100-150	254(75.8)
	151-200	49(14.6)
	over 201	2(0.6)
	total	335(100)
Childcare career (Year)	1	19(6.3)
	2-3	80(26.7)
	4-5	68(22.7)
	6-10	102(34.0)
	over 11	31(10.3)
	total	300(100)
Educational level	high school	51(15.3)
	junior college	179(53.8)
	university graduate	93(27.9)
	total	10(3.0)
	total	333(100)

으로 8시간 이하는 12.4%에 불과하고 대부분이 10시간 이상(73.1%)이었다. 보육교사의 84.7%는 전문대학 이상의 교육수준을 지니고 있었으며,

기혼자(54.4%)가 미혼자에 비해 약간 더 많았다. 보육교사의 67%가 3년 이상의 보육경력을 가지고 있었고, 월평균 급여수준은 150만원 이하가 84.8%로서 급여수준이나 처우 수준 및 근무환경은 비교적 열악하였다.

## 2. 연구도구

### 1) 직무만족척도

보육교사의 직무만족척도는 Bently와 Remple(1970)의 퍼듀 교사질문지(Purdue Teacher Opinionaire: PTO)에 기초하여 선행연구들(김수원 1998; 김춘예 1998; 김혜성 2001; 송유진 1993; 이희자·송민재 2001)에서 사용한 것들을 조성연(2005)이 42문항의 6개 하위요인(직무에 대한 신념, 사회적 인식, 보수, 인간관계, 행정체계, 복지)으로 수정한 척도를 사용하였다. 그러나 본 연구에서 척도의 타당도 검증에 위해 요인분석을 실시한 결과, 요인부하량이 .30이 되지 않는 9문항을 제외 시킴으로서 최종 33문항의 6개 하위요인으로 재제작하여 사용하였다. 재제작한 척도의 6개 요인은 조성연(2005)의 연구와 다르게 묶임으로서 원장과의 관계(8문항), 보육교사로서의 직무수행(7문항), 동료교사와의 관계(4문항), 근무환경 및 시설(7문항), 부모-교사와의 관계(3문항), 지지자원 및 복지(4문항)로 명명하였다. 이 척도는 '매우 그렇다'의 5점에서 '전혀 그렇지 않다'의 1점의 점수를 부여하는 5점 Likert 척도로 구성되어 점수가 높을수록 보육교사로서의 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 직무만족척도의 6개 하위요인의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 가 원장과의 관계 .94, 보육교사로서의 직무수행 .76, 동료교사와의 관계 .81, 근무환경 및 시설 .79, 부모-교사와의 관계 .63, 지지자원 및 복지 .56이었으며, 전체 신뢰도는 .92였다.

### 2) 소진검사

보육교사의 소진검사는 조성연(2005)의 연구에서 Maslach와 Jackson(1981)의 매슬래쉬 소진검사(Maslach Burnout Inventory: MBI)를 번역하여 소진 강도에 대해 체크하도록 하였던 척도를 사용

하였다. 이 척도는 총 22문항의 3개 하위영역, 즉 정서적 고갈(Emotional Exhaustion, 9문항), 비인간화(Depersonalization, 5문항), 개인적 성취감(Personal Accomplishment, 8문항)으로 구성되어있다. 각 문항에 대한 반응은 ‘매우 그렇다’의 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점으로 구성된 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 자신의 일에 대해 정서적으로 고갈되고 냉정하며, 성취감과 유능감이 상실되는 것을 의미한다. 본 척도에 대한 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$ 가 정서적 고갈 .90, 비인간화 .65, 개인적 성취감 .62이며, 전체 .86이었다.

### 3) 자아탄력성척도

본 연구에서 사용한 자아탄력성 척도는 Klohnen (1996)이 캘리포니아성격검사(California Personality Inventory: CPI)의 29문항을 번역한 것으로 이는 박현진(1997)의 연구에서 사용되었던 척도이다. 본 척도는 자신감(9문항), 대인관계효율성(8문항), 낙관적 태도(10문항), 분노조절(2문항)의 4개 하위영역의 총 29문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘항상 그렇다’의 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점으로 응답하는 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 개인의 자아탄력성 정도가 높은 것을 의미한다. 자아탄력성 총점의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .90이었고, 하위요인별로는 자신감 .81, 대인관계효율성 .78, 낙관적 태도 .77, 분노조절 .58이었다.

### 3. 자료분석

본 연구에서 수집한 자료는 SPSS PC 프로그램(17.0 version)을 이용하여 연구문제에 따라 통계분석하였다. 연구문제 1은 평균과 표준편차를 산출하였고, 연구문제 2는 Pearson의 적률상관계수  $r$ 을 산출하였으며, 연구문제 3은 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 모든 척도에 대한 신뢰도는 내적합치도계수인 Cronbach’s  $\alpha$ 를 산출하였고, 척도의 타당도를 살펴보기 위해서는 요인분석을 실시하였다.

## III. 결과 및 해석

### 1. 직무만족도와 소진 및 자아탄력성의 정도 보육교사의 직무만족도, 소진, 자아탄력성이

어는 정도인지 살펴보기 위해 변인들의 평균과 표준편차를 살펴본 결과는 Table 2와 같다.

Table 2. Mean and standard deviation of childcare teacher's job satisfaction, burnout, and ego-resilience (N=336)

Variables	Factor	M	SD
Job satisfaction	relationship with director	3.78	.92
	job performance as a teacher	3.29	.74
	relationship with peer teacher	3.81	.71
	work environment & facilities	3.24	.65
	relationship between parents & teacher	3.50	.66
	support resources & welfare	2.49	.80
	total	3.37	.55
Burnout	emotional exhaustion	2.74	.79
	depersonalization	2.24	.63
	personal accomplishment	2.57	.49
	total	2.57	.51
Ego-resilience	confidence	3.67	.61
	interpersonal efficiency	3.44	.66
	optimistic attitude	3.69	.59
	control of anger	3.13	.92
	total	3.58	.52

Table 2에서 보는 바와 같이 보육교사의 직무만족도 전체 평균은 5점 만점에 3.37로 중간 수준 이상으로 나타났다. 직무만족도의 하위요인별 평균은 ‘동료교사와의 관계’가 3.81로 가장 높았고, ‘원장과의 관계’가 3.78, ‘부모-교사간의 관계’는 3.50 등의 순이었으며, ‘지지지원 및 복지’가 2.49로 가장 낮았다. 이로써 보육교사들은 동료교사와의 원만한 관계로 인한 직무만족도가 가장 높고, 낮은 복지수준이나 열악한 근무환경으로 인한 직무만족도 수준이 가장 낮다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 보육교사들이 보육업무와 인간관계는 직무를 수행하는데 있어 만족스럽지만 보수나 복지 수준에 대해서는 비교적 불만족스럽다는 선행연구결과들(오선균 2001; 조성연 2004, 2005; 한임순·김향자 1998)과 일치한다.

보육교사들이 느끼는 소진 정도는 전반적으로

중간 이하의 수준을 나타냈다. 즉, 소진 총점에 대한 평균은 5점 만점에 2.57이었고, 하위요인 중 정서적 고갈로 인한 소진 정도는 2.74로 가장 높았으며, 비인간화로 인한 소진 정도가 2.24로 가장 낮았다. 이로써 보육교사들은 정서적으로 메달라지고 냉정해져가는 상황에 대해 가장 많은 소진을 경험한다고 볼 수 있다. 보육교사의 소진 정도는 그리 높지 않다는 본 연구의 결과는 조성연(2005)과 심순애(2007)의 연구결과와 일치하나 한임순 등(1998)과 오선균(2001)의 연구결과와는 일치하지 않았다. 또 소진의 하위요인들 중에서는 정서적 고갈 수준이 가장 높게 나타난 것은 보육교사들이 개인적으로 성취감을 느끼지 못하거나 영유아들에게 무감각해지는 것보다 정서적으로 지쳐 소진되는 경향이 높다는 것을 의미한다. 이는 보육교사들이 정서적 문제로 소진된다는 선행연구결과들(김혜성 2001; 심순애 2007; 오선균 2001; 조성연 2005; 한임순·김향자, 1998)과 일치하는 결과이다.

또한 보육교사들은 전반적으로 중간 수준 이상의 자아탄력성을 지니는 것으로 나타났다. 즉, 자아탄력성 총점은 5점 만점에 3.58로 비교적 높은 수준이었고, 하위요인별로는 낙관적 태도가

3.69로 가장 높았으며, 자신감 3.67, 대인관계의 효율성 3.44의 순이었고, 분노조절이 3.13으로 가장 낮았다. 즉, 보육교사들은 비교적 낙관적이고, 자신감이 있으며, 대인관계에 있어서도 적극적이며 개방적이고, 스트레스 상황에서 자신의 분노를 어느 정도 조절할 수 있는 능력이 있다고 볼 수 있다. 특히 자아탄력성의 하위요인들 중에서도 낙관적 태도가 가장 높게 나타난 결과는 보육교사들이 아무리 힘들고 어려운 상황일지라도 영유아들을 좋아하고 헌신적으로 보육한다는 사실을 드러내주는 결과라고 할 수 있어서 임정숙(1998)의 연구결과와 일치한다고 볼 수 있다. 또 이러한 결과는 보육교사들이 어떤 상황에서도 자신의 자아를 조절할 수 있는 능력을 어느 정도 가지고 있다는 심순애(2007)의 연구결과와도 부분적으로 일치한다.

2. 직무만족도와 소진 및 자아탄력성과의 관계  
 직무만족도, 소진과 자아탄력성과의 관계를 살펴보기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출하였으며, 그 결과는 Table 3과 같다.

Table 3에서 보는 바와 같이 직무만족도의 총점과 소진총점 간에는 통계적으로 유의한 부적상

Table 3. Correlation among job satisfaction, burnout, and ego-resilience (N=336)

		Job Satisfaction							Burnout			
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	(a)	(b)	(c)	(d)
B u r n o u t	(a)	-.30***	-.60***	-.36***	-.42***	-.19**	-.33***	-.53***	-	-	-	-
	(b)	-.19**	-.38***	-.31***	-.31***	-.19**	-.21***	-.37***	-	-	-	-
	(c)	-.12**	-.21***	-.16**	-.31***	-.27***	-.06	-.26***	-	-	-	-
	(d)	-.28***	-.56***	-.38***	-.46***	-.27***	-.30***	-.53***	-	-	-	-
E g o - r e s i l i e n c e	(㉑)	.09	.32***	.26***	.30***	.17**	-.03	.27***	-.44**	-.38***	-.34***	-.50***
	(㉒)	.06	.30**	.19**	.20**	.10	.08	.19**	-.39***	-.32***	-.25***	-.42***
	(㉓)	.20**	.50***	.38***	.37***	.30***	.22***	.46***	-.55***	-.44***	-.35***	-.60***
	(㉔)	.01	.19**	.10	.07	.12*	.12*	.11*	-.28***	-.26***	-.09	-.28***
	(㉕)	.13*	.43***	.32***	.33***	.22***	.14*	.35***	-.54***	-.44***	-.36***	-.59***

① Relationship with director ② Job performance as a teacher ③ Relationship with peer teacher ④ Work environment & facilities ⑤ Relationship between parents & teacher ⑥ Support resources & welfare ⑦ Total score of job satisfaction (a) Emotional exhaustion (b) Depersonalization (c) Personal accomplishment (d) Total score of burnout (㉑) Confidence (㉒) Interpersonal efficiency (㉓) Optimistic attitude (㉔) Control of anger (㉕) Total score of ego-resilience

\*p < .05. \*\*p < .01. \*\*\*p < .001.

관관계( $r=-.53, p<.001$ )가, 직무만족도 총점과 자아탄력성 총점 간에는 유의한 정적상관관계( $r=.35, p<.001$ )가 있었다. 즉, 소진수준이 낮을수록, 자아탄력성 수준이 높을수록 보육교사의 직무만족도 수준이 더 높아진다고 볼 수 있다. 이러한 연구결과는 소진수준이 낮을수록 직무만족도가 더 높았던 선행연구결과들(김용미 2003; 오선균 2001; 이정희 2006; 조성연 2005; 한임순·김향자 1998)과 자아탄력성이 높은 보육교사가 심리적 소진을 덜 경험한다는 심순애(2007)의 연구결과와 일치한다.

직무만족도와 소진의 하위요인들 간 상관관계를 살펴보면, 직무만족도 중 ‘지지자원 및 복지’와 소진의 하위요인인 ‘개인적 성취감’ 간의 상관관계를 제외하고는 모든 하위요인들 간에 통계적으로 유의한 부적상관관계가 나타났다. 이로써 정서적 고갈이 적고, 비인간화 경향이 낮으며, 개인적 성취감을 느낄수록 보육교사들은 더 높은 직무만족도 수준을 나타낸다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 직무에 대한 신념과 사회적 인식, 보수, 인간관계, 행정체계, 복지차원의 직무만족도 하위변인 모두와 소진의 모든 변인 간에 부적 상관이 있다는 오선균(2001)과 조성연(2005)의 연구결과와 상당 부분 일치한다.

직무만족도 총점과 자아탄력성의 하위요인들 및 직무만족도의 하위요인들과 자아탄력성의 총점 간의 관계에서는 모두 정적상관관계가 산출됨으로써 자아탄력성이 높으면 직무만족도도 높다고 볼 수 있다. 직무만족도와 자아탄력성의 하위요인들 간 상관관계에서는 직무만족도의 ‘원장과 의 관계’는 자아탄력성의 ‘낙관적 태도’와만 정적상관관계가 있고, ‘교사로서의 직무수행’은 모든 자아탄력성의 하위요인들과 정적상관관계가 있으며, ‘동료교사와의 관계’와 ‘근무환경과 시설’은 ‘분노조절’을 제외한 모든 자아탄력성 하위요인들과 정적상관관계가 있었다. 또한 ‘부모와 교사와의 관계’는 ‘대인관계효율성’을 제외한 모든 자아탄력성의 하위요인들과 정적상관관계가 있고, ‘지지자원 및 복지’는 ‘자신감’과 ‘대인관계효율성’을 제외한 ‘낙관적 태도’와 ‘분노조절’과 정적상관관계가 있었다. 이러한 결과로 볼

때, 보육교사가 낙관적 태도를 취할수록, 자신감을 가질수록, 대인관계를 잘 형성할수록 직무만족도 수준이 더 높고, 분노조절을 잘 할수록 보육교사로서의 직무수행에 대한 만족 수준이 더 높다고 할 수 있다. 특히 보육교사의 낙관적 태도가 보육교사의 직무만족도 수준과 가장 높은 상관관계를 나타냄으로써 보육활동에 임하는 보육교사의 긍정적 태도가 무엇보다 중요하다는 점이 드러났다.

한편, 자아탄력성과 소진과의 상관관계를 보면 자아탄력성 총점과 소진 총점 간에, 그리고 자아탄력성의 하위요인들과 소진의 하위요인들 중 개인적 성취감과 분노조절 간의 관계를 제외하고 모두 비교적 높은 수준으로 유의한 부적상관관계를 나타냈다. 자아탄력성 총점과 소진 총점 간에는 높은 부적상관관계( $r=-.59$ )가 나타나 자아탄력성 수준이 낮을수록 소진을 경험하는 정도가 더 높아질 수 있음을 드러내주었다. 하위요인별 상관관계에서도 자신감을 가질수록, 대인관계를 효율적으로 잘 형성할수록, 낙관적일수록, 분노를 잘 조절할수록 정서적 고갈이 적고, 비인간화 경향이 적으며, 개인적 성취감 수준이 더 높아지는 경향을 나타냈다. 본 연구의 개인적 성취감과 분노조절 간의 관계를 제외한 자아탄력성과 소진의 하위요인 간에 부적 상관을 나타낸 결과는 자아탄력성의 모든 하위요인과 소진 간의 모든 하위요인 간에 부적 상관을 보인 심순애(2007)의 연구결과와 상당 부분 일치한다.

### 3. 소진과 직무만족도와의 관계에서의 자아탄력성의 중재효과

소진과 직무만족도와의 관계에서 자아탄력성이 중재효과를 지니는지에 대해 살펴보기 위하여 1단계로 직무만족도를 종속변인으로 하고, 소진과 자아탄력성을 독립변인으로 하여 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 2단계로 소진과 자아탄력성과의 상호작용의 독립변인을 추가하여 직무만족도에 대한 영향을 살펴보았다. 변인들 간의 다중공선성 여부를 살펴보기 위하여 VIF를 산출한 결과, 직무만족도에 대한 소진과 자아탄력성은 1.53으로 10보다 작아 다중공선성의 문제가



없었고, Durbin-Watson 계수도 1.63으로 2에 가까워 잔차 간 자기상관이 없어 회귀분석을 실시하는데 무리가 없는 것으로 나타났다. 그리하여 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재효과를 검증하기 위해 1단계로 소진과 자아탄력성의 총점을 투입하고, 2단계에서 소진과 자아탄력성의 상호작용을 투입하여 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 Table 4와 같다.

Table 4. Moderating effect of ego-resilience on relationship between childcare teacher's job satisfaction and burnout (N=336)

Stage	Independent variables	B	SE B	$\beta$
1	Burnout	-1.062	.492	-.601***
	Ego-resilience	-.015	.272	-.012
2	Burnout × Ego-resilience	.002	.004	.092

제1단계  $R^2=.279$ ; 제2단계  $\Delta R^2=.002$  ( $p < .001$ )

\*\*\*  $p < .001$ .

Table 4에서 보는 바와 같이 직무만족도 총점에 대한 소진과 자아탄력성 총점의 설명력은 28.1%였다. 직무만족도에 대한 소진과 자아탄력성의 영향을 살펴볼 때 1단계에서 소진은 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으나 자아탄력성은 유의한 영향을 미치지 않았다. 이후 2단계에서 직무만족도에 대한 소진과 자아탄력성의 상호작용을 투입하여 직무만족도에 대한 소진과 자아탄력성 영향을 살펴본 결과, 통계적으로 유의한 수준에 미치지 못하였다. 즉, 소진과 자아탄력성의 상호작용은 직무만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타남에 따라 소진이 직무만족도에 미치는 영향에 있어서 자아탄력성은 중재효과를 지니지 않는다고 볼 수 있다.

한편, 소진과 직무만족도와의 관계에서 자아탄력성의 하위요인들에 대한 중재효과를 살펴보기 위하여 소진총점과 관련하여 상호작용을 투입하여 분석해보았다. 이때 VIF는 1.34로 10보다 작아 다중공선성의 문제가 없었고, Durbin-Watson 계수도 1.61로 2에 가까워 잔차 간 자기상관이 없어 회귀분석을 하는데 있어 기본가정을 만족했

다. 그 결과는 Table 5에 제시한 바와 같이 자아탄력성의 하위요인들 중 낙관적 태도에서만 중재효과가 나타났다.

Table 5. Moderating effect of optimistic attitude of ego-resilience on relationship between childcare teacher's job satisfaction and burnout (N=336)

Stage	Independent variables	B	SE B	$\beta$
1	Burnout	-1.351	.141	-.765***
	Optimistic attitude of ego-resilience	-.455	.223	-.127*
2	Burnout × Optimistic attitude of ego-resilience	.015	.004	.271***

제1단계  $R^2=.308$ ; 제2단계  $\Delta R^2=.002$  ( $p < .001$ )

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .

Table 5에 나타난 바와 같이 직무만족도에 대해 소진 총점과 자아탄력성의 낙관적 태도는 31%의 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 자아탄력성의 낙관적 태도가 직무만족도와 소진 간에 중재효과를 지니는지 살펴본 결과, 낙관적 태도는 중재효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족도와 소진과의 관계에서 보육교사가 낙관적 태도를 지니게 되면 소진 정도가 심할지라도 직무만족도가 감소되는 것을 완화시킬 수 있다는 것을 의미한다. 이러한 본 연구결과는 낙관적 태도가 심리적 소진 전체에 유의한 영향을 미친다는 심순애(2007)의 연구결과와 일치하는 것으로 보육교사가 낙관적 태도를 지니게 되면 보육업무를 수행할 때 보다 여유를 갖게 되어 어린 영유아들을 보육하는 상황에서도 서두르지 않고, 영유아중심으로 보육활동을 전개시켜나갈 수 있다. 또, 보육교사의 개인적 차원에서 보육교사로서의 역할에 대한 싫증이나 흥미를 상실하는 정도와 직업 선택에 대한 후회나 갈등의 정도를 낮추어 줄 수 있을 뿐만 아니라 보육에 대한 부정적인 태도와 부정적인 대인관계 등을 덜 경험하게 할 수 있어 소진정도가 완화되고 더 나아가 직무만족도를 높일 수 있다고 볼 수 있다.

#### IV. 결론 및 제언

본 연구는 보육교사의 직무만족도, 소진과 자아탄력성 정도 및 직무만족도와 소진과의 관계에 있어 자아탄력성이 중재변인으로서의 효과를 지니는 지에 대해 살펴보았다. 본 연구에서 밝혀진 결과를 중심으로 결론을 내리고 추후 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성 수준은 비교적 높고, 소진 수준은 높지 않다. 직무만족도에서 보육교사들은 전반적으로 자신들의 보육업무에 대해 대체로 만족하고 있었다. 하위요인별 직무만족도에서는 동료와의 관계, 원장과의 관계, 학부모와의 관계 등 인간관계에 대한 직무만족도 수준은 비교적 높았지만, 보육교사들의 처우수준과 관련되는 지지자원 및 복지에 대해서는 그리 만족스러운 수준이 아니었다. 이러한 결과는 보육교사들은 동료들이나 원장과의 원만한 상호작용을 통해 보육활동을 전개하고 있지만 자신들을 지지해주고 격려해 주는 복지서비스가 미약하여 보육교사의 처우개선이 우선적으로 이루어져야 할 필요가 있다는 점을 시사해준다.

또한 보육교사의 소진정도는 그리 높지 않았는데 이러한 결과는 조성연(2005), 심순애(2007)의 연구결과와 일치하지만 한임순과 김향자(1998), 오선균(2001)의 연구결과와는 일치하지 않았다. 이런 차이는 연구대상 자체의 차이, 충청지역이라는 대도시가 아닌 중소도시의 지역적 특성에 따른 차이 등에 기인할 수 있다. 따라서 연구대상이 가지고 있는 다른 사회인구학적 특성의 차이에서 기인하는 것이 아닌지 추후연구를 통해 밝혀 볼 필요가 있으며, 지역적으로 보육교사들에 대한 처우수준에 차이가 있는지에 대해서도 심층적으로 살펴볼 필요가 있다. 한편, 소진의 하위요인들 중에서는 정서적 고갈 수준이 가장 높게 나타났는데 이러한 결과는 보육교사들이 정서적으로 지쳐 소진되지 않도록 교사 대 아동 비율을 낮추어야 하고, 보육교사들의 정서적 안녕을 위한 시스템의 개발이 필요하다는 것을 시사해준다.

한편, 보육교사들은 자신들의 자아탄력성이 비

교적 높다고 여기고 있으며, 특히 자아탄력성 하위변인 중 낙관적 태도의 점수가 가장 높게 나타났다. 이러한 결과에 따라 보육교사들은 비록 낮은 복지수준과 처우수준을 지녔다할지라도 낙관적인 태도를 가지고 현재의 힘든 보육업무를 충실히 수행하고 있다고 볼 수 있다.

둘째, 보육교사가 소진을 덜 느낄수록, 자아탄력성이 높을수록 직무만족도가 더 높고, 자아탄력성이 높을수록 소진 수준이 더 낮다. 특히 직무만족도 중 보육교사로서의 직무수행과 소진의 정서적 고갈 간의 상관이 매우 높게 산출되었다. 이는 보육교사들이 정서적으로 많이 지칠수록 자신의 보육업무수행을 힘들어함으로써 보육교사로서의 직무만족도가 낮아진다는 것을 실증적으로 나타내주는 결과이다. 따라서 보육교사들이 영유아들과 보다 활발하고 적극적으로 상호작용하고, 영유아의 전인적인 발달을 위해 진력할 수 있도록 하기 위해서는 보육교사들이 정서적 안정감을 가질 수 있도록 정부와 지방자치단체들의 다각적인 노력이 필요하다. 또한 이 결과는 보육교사에 대한 사회적 인식수준의 제고와 현실적인 수준에서의 급여 제공 및 과노동으로 인한 신체적 피로도를 낮출 수 있는 방안의 마련도 필요하다는 점을 시사해준다.

한편, 자아탄력성이 높을수록 직무만족도가 더 높다는 결과는 보육교사들이 어려운 상황을 잘 헤쳐 나가고 어려움 속에서도 긍정적인 신념을 유지할수록 직무만족도 수준이 높다는 것을 의미한다. 특히 자아탄력성의 하위요인 중 분노조절은 보육교사로서의 직무수행과 관련한 직무만족도와 유의한 정적상관관계를 보였다. 그러므로 분노조절을 잘하는 보육교사가 보육교사의 업무를 더 효율적으로 수행할 수 있음을 알 수 있다. 또한 직무만족도 중 원장과의 관계와 지지자원 및 복지는 자아탄력성의 낙관적 태도와 정적상관관계가 있어 보육교사가 낙관적 태도를 지닐수록 원장과의 관계와 지지자원을 유지하고, 지지자원 및 복지 수준에 대해서도 만족하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육업무를 수행하는데 있어서 보육교사의 개인적인 성격이나 태도가 중요한 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사해준다. 또

한 자아탄력성과 소진 간에는 부적상관계가 나타나 보육교사들이 자신감을 가질수록, 대인관계를 잘 형성할수록, 낙관적일수록, 분노를 잘 조절할수록 보육업무로 인한 소진이 더 적어진다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 보육교사가 장시간의 보육업무를 수행함에 있어서 비교적 소진을 적게 경험하기 위해서는 보육교사들을 위한 직전교육프로그램에서 자아탄력성과 관련한 교과목을 개설하고 자신의 자아를 조절할 수 있는 훈련프로그램의 실시가 필요하다는 것을 시사해 준다.

셋째, 보육교사의 자아탄력성 중 낙관적 태도는 소진과 직무만족도와 관계를 중재하는 효과가 있다. 이러한 결과는 보육교사들이 아무리 힘든 보육 업무를 수행한다 할지라도 보육교사의 긍정적인 태도인 낙관적 태도를 지니고 있다면 소진으로 인한 직무만족도를 낮추지 않는다는 것을 의미한다. 이는 향후 보육교사를 양성하는 직전교육이나 보수교육 시에 낙관적 태도를 함양할 수 있는 인성개발 프로그램을 고안하여 실시하는 것이 필요하다는 점을 시사해 준다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 충청지역 보육교사를 대상으로 실시한 연구로 향후 연구에서는 보다 다양한 계층과 지역의 보육교사들을 대상으로 연구되어야 할 것이다. 또한 이제까지 많은 연구들이 직무만족도, 소진, 직무스트레스 등에 영향을 주는 환경변인과 교사 개인변인 중 사회인구학적 변인에 많은 관심을 두고 진행되어왔으나 추후 연구에서는 교사 자신의 태도나 성격과 같은 개인의 내적 요인이나 심리적 요인들과의 관계를 다루는 연구가 실시될 필요가 있다.

둘째, 향후 보육교사에 대한 보다 체계적이고 타당한 연구를 위하여 직무만족도, 자아탄력성 척도, 소진척도 등 관련 척도의 타당화 연구가 수행될 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 질문지 조사의 성격 상 피상적인 결과를 산출하는데 그쳤으나 향후 보육교사의 직무만족도와 소진에 대한 보다 심도 있는 연구를 위해서는 질적인 차원의 심층면접을 통한

자료 수집방법을 실시할 필요가 있다.

지금까지의 보육교사들에 대한 다수의 직무만족도 관련 연구들은 주로 환경변인이나 보육교사의 연령, 경력 등과 같은 외적 변인을 다루어왔다. 그러나 본 연구결과는 소진과 직무만족도와 관계를 중재해줄 수 있는 변인으로 보육교사의 자아탄력성을 선택하여 살펴봄으로써 현재 관심이 증가하고 있는 자아탄력성에 대한 연구의 기초적인 자료를 제공해주었다. 또한 보육교사의 직무만족도와 소진 간의 관계에서의 자아탄력성의 중재효과를 살펴봄으로써 향후 보육교사들을 위한 복지후생 프로그램을 개발할 때 이를 고려할 수 있는 기초를 마련하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

## 참고문헌

- 경규혜(1995) 보육교사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 구은미·김광웅(2005) 보육프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련변인의 인과 분석. 열린유아교육연구 10(3), 139-157.
- 김수원(1998) 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김연진(1995) 탁아프로그램의 질에 영향을 미치는 원장 및 교사변인. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김용미(2003) 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구. 한국영유아보육학 34, 111-127.
- 김인숙(2009) 교사의 팔로우업 유형에 따라 원장-교사 교환관계·자아탄력성·조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 김주연(2007) 대학생의 정서지능과 자아탄력성이 대인관계문제에 미치는 영향. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김춘예(1998) 보육시설 보육교사의 근무조건과 직무만족간의 상관연구. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜성(2001) 어린이집 보육교사의 소진 경험과 직무만족간의 상관성에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 민선우(2004) 유아교사의 자아개념과 직무스트레스 및 직무만족도와와의 관계. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박근희(2003) 유치원 교사의 배경변인에 따른 자아개념과 직무만족도에 관한 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박현진(1997) 자아탄력성에 따른 지각된 스트레스,

- 대처 및 우울. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 변미희(2004) 보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석. 한국영유아보육학 36, 95-117.
- 송미연(2001) 24시간 어린이집 야간보육교사의 근무만족도 및 요구도에 관한 연구: 서울과 인천지역을 중심으로. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송유진(1993) 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 심순애(2007) 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 여선영(2005) 아동상담자의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진(Burn Out)과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 오선균(2001) 보육교사의 직무 만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 용인경(2003) 기혼유아교사의 가정 내 역할갈등과 자기효능감 및 직무만족도와의 관계. 카톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유정혜(1997) 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이경선(2000) 보육의 질에 영향을 주는 관련변인 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은혜 · 이미리 · 박소연(2006) 아동연구방법. 서울: 교문사. 97.
- 이정희(2006) 유치원교사의 직무만족도와 소진. 우송정보대학논문집 35. 443-458.
- 이희자 · 송민재(2001) 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 지도성과 교사의 직무만족도. 한국생활과학회지 10(2), 153-163.
- 임영순(2001) 유아교사의 자아개념과 직무 만족도와의 관계 연구. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 임정숙(1998) 보육교사 직무만족에 관한 조사 연구: 충남지역 어린이집을 중심으로. 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.
- 장휘숙(2001) 애착과 다섯 가지 성격특성들의 관계. 한국심리학회지: 발달 14, 105-119.
- 정효정(2003) 보육교사의 조직환경이 직무만족도에 미치는 요인분석. 한국영유아보육학 33, 273-305.
- 조부경 · 고영미 · 박근희(2003) 유치원교사의 직무만족도에 영향을 미치는 자아개념 요인에 관한 연구. 아동학회지 24(6), 81-94.
- 조성연(2004) 보육교사의 직무 만족도와 직무스트레스. 한국영유아보육학 36, 23-44.
- 조성연(2005) 보육교사의 직무만족도와 소진. 한국생활과학회지 14(1), 69-79.
- 조성연 · 이정희 · 황혜정 · 나종혜 · 양성은(2008) 아동관찰 및 행동연구. 서울: 신정. 57.
- 조성연 · 이정희 · 김온기 · 계경숙 · 황혜정 · 나유미(2004) 영유아보육론. 서울: 학지사. 104.
- 중앙보육정보센터(2009) 2008년 12월 말 기준 보육통계 10. 15. <http://www.educare.or.kr>.
- 한임순 · 김향자(1998) 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. 한국영유아보육학 14, 171-218.
- 현미옥 · 송순(2008) 보육교사 직무만족도 관련변인에 관한 연구. 한국보육지원학회지 4(2), 81-109.
- 홍승희(2009) 지적장애 특수학교 교사의 직무스트레스와 자아탄력성 및 심리적 소진의 관계. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황신덕(2004) 상사 리더십 및 상사에 대한 신뢰와 구성원 태도와의 관계에 있어서 자아탄력성(ego-resilience)의 조절 효과에 관한 연구. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- Block JH, 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.
- Freudenberger J(1977) Burnout: Occupational hazard of the child care worker. Child Care Quarterly 6, 2.
- Garnezy N(1983) Stressor in childhood. In N. Garnezy., & M. Rutter(Ed). Stress, coping, and development in children. New York : McGraw- Hill.
- Hillebrand J, Seefeldt C(1986) Teacher burnout and environmental quality in child care centers. Child Care Quarterly 15(2), 90-97.
- Higgeins GO(1994) Resilient adults: Overcoming a cruel past. New York: Jossey-Bass.
- Huang HW(2001) Kindergarten teacher job satisfaction and the need for continuing education in Southern Taiwan. Unpublished doctoral dissertation, University of South Dakota, California.
- Klohn EC(1996) Conceptual analysis and measurement of the construct of ego- resiliency. Journal of Personality and Social Psychology 170(5), 1067-1079.
- Manlove E(1993) Multiple correlates of burnout in child care workers. Early Childhood Research Quarterly 8, 499-518.
- Maslach C, Jackson SE(1981) Maslach Burnout Inventory: Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.