

영아보육교사의 심리적 안녕감과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향

The Influence of Psychological Well-being and Social Support on the Burnout of Infant Care Teachers

김지민(Kim, Ji Min)¹, 정지나(Chung, Jee-Nha)^{2*}

¹Dept. of Child and Family Studies, The Graduate School of Human Life and Culture Science, Shinhan University

²Dept. of Early Childhood Education, Shinhan University

<Abstract>

The purpose of this study is to explore the relative influence of psychological well-being and social support on the burnout of infant care teachers. Participants were 194 infant care teachers from 52 infant daycare centers in Gyeonggi-do. Psychological burnout was assessed by the Maslach Burnout Inventory(Lee, 2011), psychological well-being was measured by the Psychological well-being scale(Cho & Cha, 2001) and social support was measured by the social support questionnaire(Bak, 1985). Data were analyzed using descriptive statistics and analysis, t-test, Pearson's correlation analysis, and multiple regression analysis. The major results of this study were as follows; First, there were differences in burnout in terms of marital status, work experiences, classroom operation type and income. Second, Infant care teachers' burnout was negatively correlated with psychological well-being and social support. Third, the most influential factor on infant care teachers' burnout was purpose in life, the second most influential factor was self-acceptance, the third most influential factor was emotional support, and the least influential factor was environmental mastery. Results of this study indicate that a psychological well-being enhancement program should be developed and emotional support from a social relationship network should be enhanced in order to prevent infant care teachers' burnout.

▲주제어(Key words) : 영아보육교사(infant care teachers), 심리적 안녕감(psychological well-being), 사회적 지지(social support), 소진(burnout)

I. 서론

현재 우리나라는 가족 구조의 핵가족화, 여성의 사회 진출 증가로 인하여 사회의 공적양육에 대한 관심이 점차 높아지고 있다. 특히 가정에서 부모를 중심으로 이루어지는 자녀양육이 한계를 보이고 어린이집에 다니는 영유아의 연령이 점차 하향화되면서 영아보육에 대한 어린이집의 수요는 계속해서 증가하고 있다(M. Y. Kim & O. B.

Chung, 2014). 최근 보건복지부가 발표한 통계자료에 의하면, 2014년 12월 기준으로 보육시설을 이용하는 영유아의 수는 1,496,671명이며 이 가운데 영아는 890,573명으로 전체 영유아의 59%를 차지하고 있다(Ministry of Health and Welfare, 2014). 이러한 영아보육의 양적 확대는 영아교육과정이나 영아보육 프로그램 및 영아보육교사의 질적 향상의 요구로 이어지고 있다(S. H. Joung, 2013).

영아기는 발달특성 상 개인차가 크고 전 생애 발달의

• 본 논문은 2016년도 신한대학교 생활문화대학원 석사학위 청구논문을 수정·보완한 것임.

* Corresponding Author : Chung, Jee-Nha, Dept. of Early Childhood Education, Shinhan University, 95 Hoam-ro, Uijeongbu-si, Gyonggi, Korea, tel: +82-31-870-3532, E-mail: jeenha@shinhan.ac.kr

기초가 형성되는 중요한 시기로, 영아에게 양질의 보육서비스를 제공하는 것은 매우 중요하다. 질 높은 영아보육을 실현하기 위해서는 보육의 직접적인 대상인 영아에게 초점을 맞추어 양질의 보호와 교육 서비스를 제공하는 것이 필요하다. 양질의 보육서비스를 제공하기 위해서는 집단 크기, 교사의 자격 및 경력, 교사 대 영유아 비율, 실내·외 공간 등과 같은 구조적 측면과, 교사-영유아 상호작용과 같은 과정적 측면이 적절히 형성되어야 한다 (Ministry of Health and Welfare, 2013). 그 중 가장 핵심적인 변인은 보육교사로서, 특히 영아보육교사는 영아와의 안정된 애착관계를 형성하고 프로그램을 계획·실행하며 양육대행자 및 상호작용자 등의 다양한 역할을 수행하기 때문에 영아보육의 질을 좌우하는 가장 중요한 요인이라고 할 수 있다(S. H. Ahn & J. E. Kim, 2010; E. R. Duckworth, 2008). 더욱이 매일 오랜 시간 부모와 떨어져 지내는 영아의 경우, 영아보육교사가 영아의 일상적인 생활 전반에 걸쳐 미치는 영향은 절대적이라 할 수 있으며, 성장과 변화가 매우 빠르게 일어나는 영아기의 경험은 이후의 발달에 결정적인 영향을 미치므로 영아보육교사의 질은 그 무엇보다도 중요하다고 하겠다.

그러나 영아보육교사는 의사소통 능력이 원활하지 못한 영아를 온종일 배려하고 이해해야 하며, 안전사고에 대비하여 하루 종일 긴장 상태에서 생활하는 상황적 특수성으로 인해 심신의 피로감이 가중될 위험성이 매우 크다. 또한 영아보육교사는 업무를 수행하는 과정에서 저임금, 낮은 사회적 인식, 열악한 근무환경과 노동 상태로 인해 신체적·심리적으로 과도한 스트레스가 야기되어 소진을 경험할 가능성이 높다(J. E. Kim & S. H. Ahn, 2007; K. Noble & K. Macfarlane, 2005). 소진(burn-out)은 직무 스트레스에 장기간 노출되어 나타나는 신체적, 심리적, 정서적 반응으로, 소진을 경험하는 사람들은 정서적 소모감이 증가하는 정서적 고갈, 부정적이고 냉소적인 경향의 태도를 보이는 비인간화, 노력이 만족스럽지 못한 결과를 낳아 목표를 달성할 수 없다고 느끼는 개인적 성취감소와 같은 증후를 보이게 된다(H. J. Freudenberger, 1974; C. Maslach, W. B. Schaufeli & M. P. Leiter, 2001). 즉, 영아보육교사가 소진의 위험에 노출되어 소진을 경험하게 되면 영아의 신체적, 정서적, 사회적 요구에 대해 관심을 덜 갖게 되고 무감각해지는 등 영아에게 발달적으로 적합한 최적의 환경을 제공하지 못할 뿐만 아니라(J. L. Grayson & H. K. Alvarez, 2008) 영아보육교사 스스로는 소진으로 인해 부정적인 자아개념을 갖게 되고, 무력감과 절망감, 우울 등의 심리적 문제와 함께 다양한 신체적 문제를 호소하게 되어(F. J. Cano-Garcia, E. M.

Padilla-Munoz & M. A. Carrasco-Ortiz, 2005; W. F. Forey, O. J. Christensen, & J. T. England, 1994; 결국 양질의 보육서비스를 제공할 수 없게 된다.

보육교사의 소진과 관련 있는 일반적 특성변인으로는 보육교사의 결혼유무, 근무경력, 월수입, 학급운영형태를 들 수 있다. 그동안 이루어진 선행연구들에 의하면, 결혼유무와 관련하여 미혼인 교사가 기혼인 교사보다 소진이 높다는 연구들(S. H. Joung, 2013; H. A. Jung, 2015; C. Maslach, W. B. Schaufeli & M. P. Leiter, 2001)이 있는 반면, 기혼인 교사가 미혼인 교사보다 소진이 더 높게 나타난 연구(H. H. Kim, 2010)도 있다. 근무경력에서도, 경력이 많을수록 소진 수준이 높다는 연구(M. S. Lee, 2015;)와 경력이 적을수록 소진 수준이 높다는 연구(E. W. Brewer & L. Shapard, 2004; J. H. Lee, 2015; R. H. Schwartz, M. F. Tiamiyu & D. J. Dwyer, 2007)가 보고되는 등 일치된 경향을 보이지 않고 있다. 또한 월수입이 높을수록 소진을 높게 지각한다는 연구(H. S. Hwang, 2010)와 상반되게 월수입이 낮을수록 소진 수준이 높다는 연구(J. E. Kim & S. H. Ahn, 2007; J. H. Yoon, 2015)도 보고되고 있으며 월수입에 따라 소진의 차이가 나타나지 않은 연구(S. Y. Cho, 2005)도 보고되는 등 일관된 경향이 나타나지 않고 있다. 이와 같이 보육교사의 결혼여부, 근무경력, 월수입과 같은 일반적 특성변인들이 보육교사의 소진과 관련되어 있으나 이에 대한 선행연구들의 결과가 일관되지 않기에 이들 변인들에 따른 보육교사의 소진정도에 대해 지속적으로 살펴볼 필요성이 제기된다. 또한 복수담임제는 보육현장에서 나타나는 높은 교사 대 아동 비율, 보육공간의 제약 등의 문제(M. H. Seo, 2006)에 대한 대처방안으로 도입된 학급운영형태로, 현재는 복수담임제로 학급을 운영하여 보육과 교육활동을 지원하는 곳이 증가하고 있는 추세이다(H. J. Kim, J. Y. Lim., & D. K. Lee, 2011). 복수담임제는 영유아의 개인적인 요구에 따른 개별화된 교육을 가능하게 한다는 긍정적 측면이 있지만 교사 간 경력차이나 교육관의 차이로 인해 갈등과 충돌이 발생할 수 있다는 부정적 측면도 보고되고 있기에(H. S. Kwon, 2009), 학급운영형태에 따른 교사의 소진정도를 구체적으로 탐색해보는 것이 필요하다. 특히 보육현장은 학급운영형태에 따라 두 명의 교사가 한 교실에서 하루 종일 함께 생활하는 상황이 발생하게 되며, 이러한 상황은 교사의 신체적, 지적, 정서적 에너지를 많이 요구할 수도 있으며 반대로 근무 시간 내 업무분담의 효율성을 높여 교사의 부담과 갈등을 줄일 수도 있다. 이에 학급운영형태에 따른 소진정도를 살펴보는 것은 보육교사의 소진을 완화시킬 수 있는 양질의 보육환경을 마련하는데 중요한 기초자료가 될

것으로 기대하지만, 지금까지 학급운영형태에 따른 보육교사의 소진 정도를 살펴본 연구가 전무하기에 이에 대한 경험적 탐색이 이루어질 필요가 있다.

보육교사의 업무가 힘들고 과도한 스트레스를 경험할 수 있는 환경에 처해있다고 할지라도, 모든 보육교사가 업무를 수행하면서 소진을 경험하는 것은 아니다. 다시 말하면, 동일한 환경에 처해 있어도 각 사건에 대한 개인의 인지적 평가에 따라 경험하는 스트레스의 양에 차이가 있어서(R. S. Lazarus & S. Flokman, 1984) 소진을 경험하는 정도가 다를 수 있기에, 보육교사의 소진을 예측해주는 개인내적인 요인 즉 보호요인에 대해 관심을 갖고 이를 살펴볼 필요가 있다. 최근에는 개인의 건강한 삶을 영위하기 위한 사회적, 정신적 욕구에 관한 관심이 높아지면서 심리적 안녕감과 같은 정신건강에 대한 관심이 증가하고 있다. 심리적 안녕감이란 개인생활의 모든 영역에 대한 전반적 생활의 질에 대한 만족정도를 의미하며(D. C. Kim, 2006), 개인이 사회의 한 일원으로서 생산적이고 건강하게 기능할 수 있는 상태를 말하는 것으로 개인 삶의 심리적 건강상태를 보여주는 포괄적인 정신건강지표로 인정받고 있다(C. Ruini, & G. A. Fava, 2004). 즉, 심리적 안녕감이 높은 사람은 자신을 있는 그대로 수용하고, 타인과 긍정적인 관계를 맺으며, 뚜렷한 삶의 목적을 가지고 개인적 성장을 위해 자신의 잠재력과 재능을 실현하기 위해 노력하는 특성을 보인다(H. J. Rhu, 2011).

지금까지 이루어진 심리적 안녕감과 소진에 대한 선행연구들을 살펴보면, 상담교사를 대상으로 한 M. H. Seo(2011)의 연구와 사회복지사를 대상으로 한 J. O. Rhu(2009)의 연구에서 소진과 심리적 안녕감 간의 부적 관계를 보고했으며, 보육교사를 대상으로 한 유일한 연구인 Y. J. Choi and J. H. Kim(2014)의 연구에서도 보육교사의 심리적 안녕감은 소진과 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 이와 같은 선행연구들을 토대로 볼 때, 심리적 안녕감이 높은 영아보육교사는 자신을 가치 있게 여기고 안정적인 심리상태를 유지함으로써 업무로 인한 피곤함이나 탈진, 무력감과 같은 소모현상을 덜 경험하는 것으로 예측해볼 수 있다. 특히 영아보육교사는 영아의 언어적·비언어적 욕구를 파악하여 애정과 인내를 가지고 민감하게 반응해야 하는, 신체적·정신적 에너지가 많이 소모되는 직무를 수행하면서 무력감과 감정적 고갈, 도덕성 상실, 부정적 자아개념 등을 보일 수 있기에(K. Rentzou, 2015), 이러한 심신의 피로감을 조절할 수 있는 심리적 안녕감의 영향력을 검증하는 연구가 누적될 필요가 있다.

한편, 영아보육교사의 소진은 교사가 근무하는 기관에서의 직무환경에 의해 영향을 받는다. 이 가운데 사회적

지지는 개인이 사회적 관계를 통해 타인으로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적 자원을 의미하는 것(M. S. Lee, 2015)으로, 직무환경 중 인적 환경에 해당한다. 보육교사는 직장 내에서 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계, 영·유아와의 관계를 통해 사회적 지지를 제공 받을 수 있으며, 직장 외에서는 가족과의 관계, 친구와의 관계 등을 통해 사회적 지지를 제공 받을 수 있다(A. L. Kim, 2015). 즉, 보육교사는 타인과의 의미 있는 상호작용의 결과로 사회적 지지를 얻게 되고, 이러한 사회적 지지는 보육교사의 심리적 적응을 돕고 좌절을 극복하도록 도우며 문제해결을 강화시켜주는 중요한 역할을 함으로써 보육교사의 소진을 경감시키는 것으로 예측해볼 수 있다. 실제로 선행연구들에 의하면, 동료나 가족 등 주변의 인적 자원으로부터 다양한 지원을 받는다고 지각한 교사들은 소진을 적게 경험하는 것으로 나타나(H. J. Ahn, S. H. Ahn, & H. J. Moon, 2007; S. W. Barford & W. J. Whelton, 2010; H. Ben-Zur & K. Michael, 2007; H. Y. Min, 2010), 보육교사가 소진을 경험하더라도 사회적 지지가 보호역할을 함으로써 보육교사가 경험하는 소진을 완충시킬 수 있음을 예측할 수 있다. 그러나 사회적 지지에 관한 선행연구들은 지지의 대상(예: 가족, 친구, 원장, 교사 등)이 누구인가에 초점을 두거나(S. H. Ahn & J. E. Kim, 2007; S. Y. Cho & J. H. Lee, 2010), 직장 내 지지와 직장 외 지지를 모두 합한, 사회관계망을 구성하는 인적 자원의 합으로 사회적 지지를 측정하는 경향을 보이고 있다(M. N. Yoo & N. R. Shin, 2013). 이에 J. H. Lim(2000)은 직장 내에서의 스트레스 등을 완충하고 소진을 예방하는 변인으로 사회적 지지를 탐색하기 위해서는 직장 내 지지와 직장 외 지지를 구분하여 살펴볼 필요성을 제시한 바 있다(as cited in M. N. Yoo & N. R. Shin, 2013). 실제로 보육교사가 종일 근무하는 기관에서 지원되는 사회적 지지가 소진에 미치는 영향력을 체계적으로 살펴보는 것이 중요한 바, 본 연구에서는 사회적 지지를 직장 내에서의 사회적 지지로 제한하여 직장 내에서의 어떠한 사회적 지지의 유형(예: 정서적, 정보적, 평가적, 물질적 지지)이 보육교사의 소진에 상대적으로 영향을 크게 미치는지를 구체적으로 살펴보고자 한다.

이상의 선행연구들을 통해, 영아보육교사의 심리적 안녕감과 기관 내에서의 인적 자원을 통한 사회적 지지가 영아보육교사의 소진을 예측해주는 중요한 변인임을 알 수 있다. 그러나 지금까지의 연구들은 대부분 유치원교사와 보육교사를 구분 없이 살펴보고 있기에 보육교사만을 대상으로 하여 소진을 체계적으로 살펴본 연구는 부족한 실정이다. 또한 보육아동의 연령에 따라 교사가 경험하는

소진의 수준도 차이가 있을 것으로 예측되지만, 영아보육교사에게 초점을 맞춘 연구는 미흡한 실정이다. 뿐만 아니라 선행연구들에서 일반적 특성변인과 소진에 대해 일관된 결과를 제시하고 있지 않기에 일반적 특성변인에 따른 보육교사의 소진정도를 제대로 이해하는 데에 어려움이 있다. 그리고 지금까지의 연구들은 대부분 심리적 안녕감, 사회적 지지와 소진 간의 단편적인 관계성을 살펴 보는데 그치고 있어 이들 변인을 모두 포함하여 통합적으로 그 관련성을 살펴보는 연구는 거의 전무한 실정이다. 이러한 점에 근거하여 비록 보육교사의 소진에 대한 연구가 일부 이루어졌다고 할지라도 영아보육교사의 소진에 대한 체계적 경향성을 파악하기 위해서는 여전히 더 많은 연구가 이루어질 필요가 있다(S. H. Ahn & J. E. Kim, 2007).

이에 본 연구에서는 영아보육교사를 대상으로 영아보육교사의 심리적 안녕감과 사회적 지지가 소진에 미치는 상대적 영향력을 살펴보는 것을 목적으로 한다. 즉, 개인내적 요인인 심리적 안녕감과 개인외적 요인인 직장 내에서의 사회적 지지 중 영아보육교사의 소진에 상대적으로 큰 영향력을 보이는 변인이 무엇인지를 살펴봄으로써 영아보육교사의 소진을 경감시키고 나아가 예방할 수 있는 요인들에 대한 체계적인 정보를 얻고자 한다. 이상의 연구 목적을 위해 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 영아보육교사의 소진은 일반적 특성에 따라 차이가 있는가? 둘째, 영아보육교사의 소진에 대한 심리적 안녕감과 사회적 지지의 상대적 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 임의표집에 의해 선정된 경기북부지역에 소재한 어린이집 52개소(국·공립 37개소(19%), 법인 15개소(7.7%), 민간 74개소(37.9%), 가정 62개소(31.8%), 직장 6개소(3.1%))에 근무하고 있는 만 0세~만 2세를 맡고 있는 영아반 교사 194명을 대상으로 선정하였다. 연구대상의 일반적 특성을 살펴보면, 교사의 연령은 41세 이상이 65명(33.7%)으로 가장 많았으며, 36~40세 45명(23.3%), 26~30세 29명(14.5%), 20~25세 28명(14.5%), 31~35세 27명(14.0%)이었다. 교사의 결혼여부에서는 기혼이 135명(69.9%), 미혼은 58명(30.1%)이었으며, 교사의 근무경력은 3년 이상~5년 미만인 47명(22.4%)로 가장 높게 나타났고, 1년 이상~3년 미만은 44명(22.3%), 5년 이상~8년 미

만은 37명(19.2%), 10년 이상이 25명(13.0%), 8년 이상~10년 미만은 22명(11.4%), 1년 미만은 19명(9.8%)이었다. 또한 월수입은 130~160만원 미만인 87명(44.6%)로 가장 높았고, 130만원 미만은 35명(17.9%), 160~190만원 미만은 34명(17.4%), 190~220만원 미만은 30명(15.4%), 220만원 이상은 9명(4.6%)이었으며, 학급운영 형태로는 단독담임이 118명(61.5%)이었고, 복수담임이 74명(38.5%)로 나타났다.

2. 측정도구

1) 소진

본 연구에서는 소진을 측정하기 위해 C. Maslach and S. E. Jackson(1981)이 개발한 Maslach 소진 척도(Maslach Burnout Inventory: MBI)를 J. I. Lee(2011)이 교사를 대상으로 국내 실정에 맞게 번안한 것을 사용하였다. 본 척도는 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 감소의 3개 하위요인 총 22문항으로 구성되어 있다. 정서적 고갈(9개 문항)은 교사가 경험하는 피로감과 정서적 소모감과 관련되고, 비인간화(5개 문항)는 부정적이고 냉소적인 경향의 태도와 관련되며, 개인적 성취감(8개 문항)은 개인이 자신의 목표를 달성할 수 없다고 느끼는 것과 관련된다. 본 척도는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 평정 척도로, 점수가 높을수록 소진 수준이 높음을 의미한다(4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21번 역채점). 본 척도의 신뢰도 Cronbach's α 를 산출한 결과, 정서적 고갈 .86, 개인적 성취감소 .76, 비인간화 .72, 전체 신뢰도는 .87로 나타났다.

2) 심리적 안녕감

본 연구에서는 심리적 안녕감을 측정하기 위하여 C. D. Ryff(1989)가 개발한 심리적 안녕감 척도(Psychological Well-Being Scale: PWBS)를 S. Y. Park(2011)이 요인분석하여 수정·보완한 척도를 사용하였다. 본 척도는 자아수용(8문항), 긍정적 대인관계(7문항), 자율성(8문항), 환경에 대한 통제력(8문항), 삶의 목적(7문항), 개인적 성장(8문항)의 총 46문항으로 구성되어 있다. 본 척도는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 평정 척도로, 점수가 높을수록 심리적 안녕감이 높은 것을 나타낸다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach's α 를 산출한 결과, 자아수용 .71, 긍정적 대인관계 .82, 자율성 .46, 환경에 대한 통제력 .63, 삶의 목적 .76, 개인적 성장 .72로 나타났으며, 전체 신뢰도는 .91이었다.

3) 사회적 지지

본 연구에서는 사회적 지지를 측정하기 위하여 J. W. Park(1985)이 개발한 유치원 교사를 위한 사회적 지지 척도를 A. L. Kim(2015)이 수정·보완한 측정도구를 사용하였다. 사회적 지지의 원천을 직장이라는 기준으로 '직장 외'와 '직장 내'로 분리할 수 있는데, 본 연구에서는 '직장 외 지지'를 제외하고 '직장 내 지지'만을 측정하였다. '직장 내 지지'에 포함된 대상은 원장, 동료교사, 주임교사 등을 포함하고 있다. 사회적 지지 척도는 총 24개의 문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 평정하도록 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높은 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 계수 Cronbach's α 를 산출한 결과, 정서적지지 .94, 정보적지지 .91, 평가적지지 .86, 물질적지지 .82로 나타났으며 전체 신뢰도는 .97로 나타났다.

3. 연구절차

본 조사를 실시하기에 앞서 측정 도구의 적절성과 소요 시간을 알아보기 위해 본 조사 대상에 포함되지 않은 영아보육교사 7명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과, 일부 문항의 내용이 매끄럽지 않다는 의견이 나와 설문지의 내용을 수정하였으며, 설문지 작성에 총 소요되는 시간은 평균 15분이었다. 본 조사를 위하여 연구자가 경기북부 세 지역에 소재한 어린이집의 원장에게 임의로 전화를 걸어 연구의 취지에 대해 설명하고 해당 원의 원장과 영아보육교사들에게 연구의 협조를 구한 후, 동의한 어린이집에 한하여 영아보육교사들에게 연구안내문과 동의서를 설문지와 함께 우편발송하거나 직접 방문하여 배부하고 회수하였다. 배부된 200부의 설문지 중 199부가 회수되어 99.5%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 불성실하게 응답한 5부를 제외하고 최종적으로 194부의 설문지를 최종 분석에 사용하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 19.0 윈도용 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 첫째, 연구대상의 일반적 특성을 분석하기 위해 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술 통계치를 산출하였다. 둘째, 영아보육교사의 일반적 특성(연령, 결혼여부, 근무경력, 학급운영형태, 월수입)에 따른 소진의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t 검증과 F 검증을 실시하였고, 사후 검증으로 Scheffé 검증을 사용하였다. 셋째, 회귀분석을 실시하기에 앞서 영

아보육교사의 소진과 심리적 안녕감, 사회적지지와의 관련성을 살펴보기 위하여 적률상관분석을 실시하였으며, 영아보육교사의 심리적 안녕감과 사회적 지지가 소진에 미치는 상대적 영향력을 살펴보기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 측정 변인들의 일반적 경향

본 연구에서 측정한 영아보육교사의 소진과 심리적 안녕감, 사회적 지지 변인의 가능한 점수범위와 평균 및 표준편차를 제시한 결과는 <Table 1>과 같다. 먼저 영아보육교사의 소진 변인을 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 척도의 문항 평균점수로 전환하여 살펴보면, 정서적 고갈($M=3.1$)은 중간 수준인 것으로 나타났으며 비인간화($M=2.6$)와 개인적 성취감 감소($M=2.5$)는 중간보다 다소 낮게 나타났다. 즉, 영아보육교사의 정서적 고갈 평균이 비인간화와 개인적 성취감 감소보다 높게 나타남으로써 영아보육교사가 업무로 인한 피로감과 정서적 소모감을 어느 정도 경험하고 있음을 알 수 있다. 다음으로 심리적 안녕감 변인을 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 척도의 문항 평균점수로 전환하여 살펴보면, 자아수용($M=3.3$), 긍정적 대인관계($M=3.4$), 자율성($M=3.1$), 환경에 대한 통제력($M=3.3$), 삶의 목적($M=3.4$) 그리고 개인적 성장($M=3.4$) 모두 중간 수준인 것으로 나타났다. 마지막으로 사회적 지지 변인을 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 척도의 문항 평균점수로 전환하여 살펴보면, 정서적 지지($M=3.4$), 정보적 지지($M=3.4$), 물질적 지지($M=3.2$) 그리고 평가적 지지($M=3.3$) 모두 3점대로 나타나 직장 내 구성원들로부터 중간 수준의 사회적 지지를 받고 있는 것으로 나타났다.

2. 영아보육교사의 일반적 특성에 따른 소진

일반적 특성에 따라 영아보육교사의 소진에 차이가 있는지 살펴본 결과는 <Table 2>와 같다. 소진 총점은 교사연령, 결혼여부에 따라 유의미한 차이를 보이지 않았고, 근무경력, 학급운영형태에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 근무경력에 따른 소진의 차이를 Scheffé 사후검증으로 분석한 결과, 근무경력 1년 이상~3년 미만($M=62.59$, $SD=8.55$)이 5년 이상~8년 미만($M=57.53$, $SD=10.65$)보다, 근무경력 3년 이상~5년 미만($M=64.33$, $SD=9.61$)이 5년 이

상~8년 미만($M=57.53, SD=10.65$)과 10년 이상($M=58.35, SD=11.1$)보다 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다. 즉, 상대적으로 근무경력이 적을수록 보육활동으로 인해 더 많이 소진되는 것으로 나타났다. 또한 영아보육교사는 학급을 단독담임보다 복수담임제로 운영하는 경우 소진을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

소진의 하위요인 중 개인적 성취 감소는 결혼여부와 학급운영형태에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 즉, 영

아보육교사가 기혼($M=19.78, SD=3.86$)보다 미혼($M=21.57, SD=2.99$)인 경우, 학급을 단독담임($M=19.78, SD=3.55$)보다 복수담임제($M=21.09, SD=3.84$)로 운영할 경우 개인적 성취감소가 더 높게 나타났다. 또한 소진의 하위요인 중 비인간화는 월수입에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. Scheffe 사후검증으로 분석한 결과, 월수입이 130만원인 보육 교사는 160만원~190만원인 보육 교사, 190만원~220만원인 보육 교사, 220만원 이상인 보육교사와 통계적

Table 1. The descriptive statistics of variables

Variables	Category	N	Possible Score Range	Min	Max	M (SD)
Burnout	emotional exhaustion	190	9~45	9	42	28.26 (5.82)
	depersonalization	189	5~25	5	20	12.81 (3.43)
	personal accomplishment decrease	188	8~40	8	30	20.31 (3.70)
	total	180	22~110	22	89	61.38 (10.12)
Psychological well-being	self-acceptance	192	5~40	12	38	26.24 (3.49)
	positive relations with others	192	7~35	13	35	24.12 (3.89)
	autonomy	191	8~40	14	44	24.93 (3.62)
	environmental mastery	192	8~40	17	40	26.21 (3.16)
	purpose in life	193	7~35	14	35	24.14 (3.70)
	personal growth	194	8~40	14	40	26.96 (3.89)
	total	185	46~230	90	218	152.51 (16.63)
Social support	emotional support	194	9~45	9	45	30.08 (6.16)
	informative support	190	6~30	7	30	20.16 (4.27)
	material support	194	4~20	4	20	12.72 (2.79)
	appraisal support	193	5~25	9	25	16.72 (3.20)
	total	189	24~120	33	120	79.72 (15.59)

Table 2. Infant care teachers' burnout according to general characteristics

Variables		Emotional exhaustion		Depersonalization		Personal accomplishment decrease		Burnout total	
		M(SD)	F/t	M(SD)	F/t	M(SD)	F/t	M(SD)	F/t
Age	20~25	28.22(6.75)	.91	12.54(3.45)	1.53	21.96(2.46)	2.17	62.88(11.05)	.90
	26~30	27.54(4.31)		12.55(2.23)		21.03(2.81)		61.04(6.59)	
	31~35	30.04(6.31)		14.36(4.04)		20.07(4.86)		64.20(11.94)	
	36~40	28.61(6.08)		12.75(3.21)		20.00(3.01)		61.05(10.18)	
	over 41	27.72(5.61)		12.47(3.69)		19.65(4.19)		60.03(10.28)	
Marital statuses	single	27.93(5.76)	-.58	12.49(3.13)	-.86	21.57(2.99)	3.10 [*]	62.04(9.64)	.57
	married	28.46(5.89)		12.95(3.57)		19.78(3.86)		61.10(10.36)	
Work experience (year)	under 1	27.63(7.47)	1.63	12.44(3.43)	1.31	21.33(2.45)	2.11	61.24(10.94)	2.42 [*]
	1~3	29.12(5.04)		12.70(2.75)		20.66(3.22)		62.59(8.55)	
	3~5	29.61(5.68)		13.70(3.56)		21.04(3.43)		64.33(9.61)	
	5~8	26.47(6.19)		12.00(3.66)		19.75(4.45)		57.53(10.65)	
	8~10	28.77(4.88)		13.33(3.62)		20.23(3.72)		62.43(9.63)	
	over 10	27.17(5.86)		12.25(3.70)		18.52(4.00)		58.35(11.11)	
Class management type	single teaching	27.83(6.34)	-1.46	12.58(3.70)	-1.26	19.78(3.55)	-2.40 [*]	59.94(10.94)	-2.56 [*]
	team teaching	29.04(4.96)		13.20(2.98)		21.09(3.84)		63.66(8.38)	
Monthly income (1,000 won)	under 1,300	26.85(5.22)	1.13	11.40(2.96)	4.17 [*]	20.41(3.90)	1.60	58.55(9.37)	1.10
	1,300~under 1,600	28.03(6.44)		12.61(3.34)		20.95(3.68)		61.38(11.22)	
	1,600~under 1,900	29.50(5.19)		13.36(3.41)		19.81(3.51)		62.87(8.17)	
	1,900~under 2,200	28.97(5.28)		13.38(3.63)		19.17(4.04)		62.11(9.52)	
	over 2,200	29.63(5.13)		16.00(3.08)		19.67(1.41)		64.88(9.06)	

* $p < .05$

으로 유의미한 차이가 있었고, 월수입이 130만원~160만원 인 보육 교사와 160만원~190만원인 보육 교사는 급여가 220만원 이상인 교사와 유의미한 차이가 있었다. 또한 190만원~220만원 인 교사 집단은 220만원 인 교사 집단과 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 월수입이 상대적으로 높은 영아보육교사가 월수입이 상대적으로 낮은 영아보육교사보다 비인간화를 높게 지각하는 것으로 나타났다.

3. 영아보육교사의 심리적 안녕감 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향

1) 측정 변인들 간의 상관관계

영아보육교사의 소진, 심리적 안녕감 및 사회적 지지 간의 관계를 살펴보기 위하여 적률상관분석을 실시한 결과는 <Table 3>과 같다. <Table 3>에서와 같이, 먼저 소진의 모든 하위요인 및 총점은 심리적 안녕감의 모든 하위요인 및 총점과 $r=-.67$ 에서 $r=-.17$ 까지 유의한 부적 상관관계를 보였다. 즉, 영아보육교사가 보육업무로 인하여 소진을 많이 경험할수록 자신을 가치 있게 여기고 긍정적인 대인관계를 형성하며 안정적 심리상태를 유지하는 경향이 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 소진의 모든 하위요인 및 총점은 사회적 지지의 모든 하위요인 및 총점과 $r=-.41$ 에서 $r=-.15$ 까지 유의한 부적 상관관계를 보였다. 즉, 영아보육교사가 직장 내 구성원들로부터 받는 사회적 지지 정도가 낮을수록 소진을 높게 경험하는 것으로 나타났다. 마지막으로, 심리적 안녕감과 사회적 지지는 대부분

의 하위요인들 간에 유의한 정적 상관관계가 나타났다. 즉, 영아보육교사가 자신을 있는 그대로 수용하고, 타인과 긍정적인 관계를 맺으며, 뚜렷한 삶의 목적을 가지고 안정적 심리상태를 유지할수록 직장 내 구성원들로부터 사회적 지지를 얻는 정도가 높은 것으로 나타났다.

2) 영아보육교사의 심리적 안녕감 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향

회귀분석을 실시하기 이전에 독립변인 간 다중공선성의 가능성을 알아보기 위해 분산팽창계수(VIF)와 공선성허용도(TOL)을 살펴본 결과, VIF값은 1.095~1.313으로 10 미만이었으며, TOL은 .534~.942로 0.3 이상으로 다중공선성 문제를 우려하지 않아도 될 것으로 평가되었다. 이에 영아보육교사의 소진에 대한 관련변인들의 상대적 영향력을 살펴보기 위하여 영아보육교사의 소진의 하위요인 별로 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 <Table 4>와 같다.

영아보육교사의 소진 중 정서적 고갈을 가장 의미 있게 설명해주는 변인은 '환경통제력'으로 22%의 설명력을 보였고, '자아수용'이 3%, '평가적지지'가 2%의 설명력을 추가하여 총 27%의 설명력을 보였다. 영아보육교사의 비인간화에 가장 큰 부적 영향을 미치는 '삶의 목적'의 설명력은 34%였고, '평가적지지'가 3%의 추가 설명력을 보여 총 37%의 설명력을 나타냈다. 영아보육교사의 개인적 성취감소에 가장 높은 영향을 미치는 '자아수용'의 설명력은

Table 3. The correlations among variables

(N=194)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1															
2	.66**	1														
3	.27**	.28**	1													
4	.89**	.81**	.62**	1												
5	-.45**	-.40**	-.53**	-.58**	1											
6	-.35**	-.49**	-.34**	-.50**	.46**	1										
7	-.17*	-.18*	-.31**	-.28**	.45**	.18*	1									
8	-.47**	-.49**	-.47**	-.59**	.69**	.48**	.40**	1								
9	-.42**	-.59**	-.48**	-.62**	.62**	.65**	.39**	.65**	1							
10	-.34**	-.45**	-.39**	-.51**	.48**	.61**	.17*	.47**	.67**	1						
11	-.47**	-.57**	-.54**	-.67**	.80**	.75**	.57**	.80**	.88**	.76**	1					
12	-.34**	-.35**	-.27**	-.41**	.32**	.44**	.14	.34**	.39**	.27**	.44**	1				
13	-.26**	-.28**	-.25**	-.34**	.26**	.38**	.04	.25**	.31**	.24**	.33**	.89**	1			
14	-.27**	-.26**	-.15*	-.30**	.22**	.43**	.05	.21**	.25**	.27**	.32**	.86**	.84**	1		
15	-.34**	-.39**	-.25**	-.41**	.35**	.40**	.17*	.38**	.39**	.23**	.43**	.88**	.82**	.77**	1	
16	-.32**	-.34**	-.25**	-.39**	.31**	.43**	.11	.32**	.36**	.26**	.40**	.98**	.95**	.91**	.92**	1

1. emotional exhaustion 2. depersonalization 3. personal accomplishment decrease 4. burnout total 5. self-acceptance 6. positive relations with others 7. autonomy 8. environmental mastery 9. purpose in life 10. personal growth 11. psychological well-being total 12. emotional support 13. informative support 14. material support 15. appraisal support 16. social support total

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

28%였으며, '삶의 목적'이 4%, '정서적 지지'가 2%의 설명력을 순차적으로 추가하여 총 34%의 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 마지막으로 영아보육교사의 소진 전체에 가장 의미 있는 설명력을 지니는 요인은 '삶의 목적'으로 38%의 설명력을 보였으며, '자아수용'이 7%, '정서적 지지'가 2%, '환경통제력'이 2%의 설명력을 추가함으로써 총 49%를 설명하는 것으로 나타났다.

즉, 영아보육교사의 소진정도가 높을수록 뚜렷한 삶의 목적을 설정하지 못하고 있는 그대로의 자신을 수용하는 경향이 낮으며 직장 내 구성원들로부터 정서적 지지를 적게 받고 스스로 환경을 통제하는 경향이 낮음을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 영아보육교사의 일반적 특성에 따라 소진에 차이가 있는지를 살펴보고 영아보육교사의 심리적 안녕감과 사회적 지지가 소진에 미치는 상대적 영향력을 살펴보고자 하였다. 주요 연구결과를 요약하고 이를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 영아보육교사의 일반적 특성에 따라 소진에 차이가 있는지를 살펴본 결과, 영아보육교사의 결혼여부, 근무

경력, 학급운영형태, 월수입에 따라 소진에 유의미한 차이가 나타났다. 우선, 결혼여부에 따라 미혼교사가 기혼교사보다 개인적 성취 감소가 높게 나타난 본 연구결과는 미혼교사가 기혼교사보다 소진을 느끼는 정도가 높다는 S. H. Joung(2013), S. N. Kim(2012), C. Maslach, W. B. Schaufeli, and M. P. Leiter(2001)의 연구결과와 맥락을 같이 하고 있다. 이러한 결과는 미혼교사가 기혼교사에 비해 이상적인 보육교사로서의 역할을 기대하지만 의사소통도 원활하지 않은 영아를 돌보는 보육업무를 수행하면서 기대하는 역할과 실제 역할 간의 차이에서 오는 갈등상황으로 인해 자신의 일에 대한 유능감과 성취감을 낮게 느끼기 때문인 것으로 추측된다. 반면 기혼교사는 출산 및 양육의 경험을 토대로 영아보육을 보다 유능하게 수행할 수 있거나 기혼여성으로서 직업을 가지고 경제활동을 하고 있다는 점이 미혼교사에 비해 성취감을 높게 느끼게 하는 것으로 추론해볼 수 있다. 이에 추후 연구에서는 미혼 영아보육교사를 대상으로 개별면접 등의 방법을 통하여 어떠한 측면에서 보육교사로서의 유능감과 성취감을 느끼지 못하는지에 대한 심층정보를 파악하여 이들이 영아보육교사로서의 성취감을 느낄 수 있도록 지원해주는 다양한 방안을 모색하는 것이 필요할 것으로 보이며, 특

Table 4. Stepwise multiple regression analyses on predicting infant care teachers' burnout (N=194)

Dependent Variable	Model	Independent Variable	β	R^2	Adj R^2	ΔR^2	F
emotional exhaustion	1	environmental mastery	-.47***	.22	.21	.22	48.17***
	2	environmental mastery	-.30**	.25	.24	.03	28.33***
		self-acceptance	-.24*				
	3	environmental mastery	-.26**	.27	.26	.02	21.01***
		self-acceptance	-.21*				
		appraisal support	-.16*				
depersonalization	1	purpose in life	-.58***	.34	.33	.34	88.78***
	2	purpose in life	-.51***	.37	.36	.03	49.71***
		appraisal support	-.18**				
personal accomplishment decrease	1	self-acceptance	-.53***	.28	.27	.28	66.16***
	2	self-acceptance	-.36***	.32	.32	.04	41.11***
		purpose in life	-.28*				
	3	self-acceptance	-.34***	.34	.33	.02	29.31***
		purpose in life	-.23**				
		emotional support	-.14*				
burnout total	1	purpose in life	-.62***	.38	.38	.38	102.81***
	2	purpose in life	-.42***	.45	.44	.07	65.73***
		self-acceptance	-.32***				
	3	purpose in life	-.36***	.47	.46	.02	48.30***
		self-acceptance	-.30***				
		emotional support	-.18**				
	4	purpose in life	-.29**	.49	.47	.02	38.54***
		self-acceptance	-.21*				
emotional support		-.16*					
environmental mastery		.20*					

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

히 직전교육과정에서 이들이 기대하는 보육교사 역할과 현실과의 차이를 줄여줄 수 있는 영아교수방법이나 현장 실제경험을 포함하는 사전교육이 보다 중요시되어야 함을 알 수 있다.

영아보육교사의 근무경력에 따라 소진에 차이가 있는지를 살펴본 결과, 상대적으로 근무경력이 짧은 교사가 근무경력이 긴 교사보다 소진을 더 경험하는 것으로 나타났으며 이러한 연구결과는 E. W. Brewer and L. Shapard(2004), S. Y. Cho(2005), Y. J. Oh(2009), R. H. Schwartz, M. F. Tiamiyu, and D. J. Dwyer(2007)의 연구결과와 일치하고 있다. 이는 경력이 짧은 교사일 경우 영유아와의 상호작용을 조절하고 이끌어 나가는 데 어려움을 느끼며 상대적으로 학부모를 상대하는 일이 버겁기 때문에 소진되는 정도가 높은 것으로 해석된다. 반면 보육경력이 오래될수록 영유아를 보육하는 역할에 대한 자신감과 노하우가 축적되어 소진을 적게 경험할 수 있게 되므로, 경력이 짧은 교사들이 보육업무로 인한 신체적, 심리적, 정서적 소진을 덜 경험할 수 있도록 적절한 재교육, 정기적인 보육에 대한 정보제공, 연차 사용 등의 다양한 경로와 방법으로 교사를 적극 지원함(H. Y. Shin & M. S. Kim, 2005)으로써 이들이 보육경력을 지속적으로 쌓을 수 있도록 지원해주는 것이 중요하다고 하겠다.

월수입에 따라 소진에 차이가 있는지를 살펴본 결과, 상대적으로 월수입이 높은 교사가 월수입이 낮은 교사에 비해 비인간화를 높게 보이는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 월수입이 높을수록 정서적 고갈과 개인적 성취감 감소를 많이 느낀다고 보고한 Hwang(2010)의 연구결과와 맥락을 같이 하고 있다. 즉, 월수입이 높을수록 교사로서의 역할과 책임에 대한 기대수준이 높아지지만 현실에서는 영아를 종일 돌보고 보육하는 역할을 하며 유아에 비해 뚜렷한 반응이나 결과물이 나타나지 않아 보람을 쉽게 느끼지 못하게 되면서 자신이 하는 역할을 비전문적으로 인식하는 부정적인 태도와 감정을 높게 지각할 수 있기 때문인 것으로 조심스럽게 해석해볼 수 있다. 그러나 월수입과 비인간화 간의 정적 관계가 나타난 본 연구결과는 월수입이 적을수록 소진을 더 많이 경험한다는 연구들(J. E. Kim & S. H. Ahn, 2007; Yoon, 2015)과는 상반된 결과이며 월수입의 영향력이 나타나지 않은 연구(S. Y. Cho, 2005)와도 일치하지 않는 결과이다. 또한 H. S. Hwang(2010)의 연구결과에서도 월수입과 비인간화 간에 정적인 관계는 나타났지만 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지는 않았기에, 후속 연구에서는 이러한 연구들 간의 일관되지 않은 결과가 영아보육교사만을 대상으로 선정된 연구대상의 차이에 기인한 것인지 등 그에 대한 원인이나 내용을 파악할 수 있도록 대상의 표집 등을 보다

세분화하여 심도 있게 확인할 필요가 있겠다.

또한 학급운영형태에 따라 소진에 차이가 있는지를 살펴본 결과, 단독담임보다 복수담임으로 학급을 운영할 경우 소진이 높게 나타났다. 학급운영형태에 따른 소진의 차이를 살펴본 연구들이 전무하여 선행연구와의 비교가 어렵지만, 본 연구결과를 복수담임제에 대한 보육교사의 갈등과 불안에 대해 살펴본 H. S. Kwon(2009)의 연구에 기초하여 다음과 같이 해석해볼 수 있다. 즉, 복수담임제로 학급을 운영할 경우 교사들 간의 경력, 직급, 학력, 나이 차이 등으로 인한 권위의식에 의해 갈등이 발생할 때, 또는 교육관의 차이로 인해 동료교사가 자신의 교육철학이나 방법을 고집하거나 동료교사의 교육방법이 비교육적이라는 생각이 들 때 교사들이 스트레스를 많이 받게 되어 소진을 높게 지각하는 것으로 추론된다. 특히 복수담임제의 경우, 같은 교실에서 두 명의 교사가 온종일 영아와 함께 생활하며 지내야하기에 서로 간의 관계가 좋지 않거나 갈등이 생길 경우에는 긴장감과 피로감이 배로 누적될 가능성을 배제할 수 없다. 그러나 복수담임제는 영아 안전사고의 위험성을 줄이고 영아의 개인차를 파악하여 개별화된 교육을 가능하게 하는 긍정적 측면을 지니고 있기에, 복수담임제 운영 시 교사 간 협력을 지원해주는 전문적인 교육지침서 개발이나 사례연구 등이 시급히 개발될 필요가 있겠다(K. A. Park, 2014). 또한 현재 유아교육기관에서의 복수담임제는 정담임으로 한정되어 있으나 최근 누리과정이 시행되면서 담임교사와 누리보조교사와의 관계가 증가하고 있다. 이에 후속 연구에서는 복수담임제가 어떠한 형태로 어떻게 운영되는지에 대한 실태조사를 하는 것이 필요하다고 보며, 학급운영형태에 따른 보육교사의 소진에 대한 지속적인 정보를 수집하여 이들 간의 관계를 구체적으로 검증하는 것이 필요하겠다.

둘째, 영아보육교사의 소진이 심리적 안녕감과 사회적 지지와 어떠한 관계가 있는지를 살펴본 결과, 먼저 영아보육교사의 소진은 심리적 안녕감의 모든 하위요인 및 전체 점수와 유의한 부적 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 Y. J. Choi and J. H. Kim(2014)의 연구결과와 일치하는 것으로, 영아보육교사가 소진을 적게 경험할수록 자신을 있는 그대로 수용하고 자신의 행동을 독립적으로 조절하며 환경을 변화시킬 수 있도록 삶의 목표와 방향성을 설정하는 경향이 높음을 의미하는 것이다. 즉, 심리적 안녕감은 한 개인이 사회의 구성원으로서 잘 기능하고 있는지를 반영하는 포괄적인 정신건강지표(C. Ruini & G. A. Fava, 2004)로서, 소진과 심리적 안녕감 간의 부적 상관관계가 나타난 본 연구결과는 신체적인 면이나 정서적, 심리적인 면에서 에너지를 많이 소모하는 영아보육교사의

경우 심신의 피로감을 조절할 수 있는 정신능력을 신장시키는 것이 매우 중요함을 시사해주고 있다. 이에 영아보육교사 스스로가 심리적 안녕감의 중요성과 의미에 대해 이해하고 심리적 안녕감의 수준을 높게 유지하기 위해 노력하는 것이 필요할 뿐 아니라, 직전교육이나 재교육, 보수교육에도 심리적 안녕감에 대한 교육이 포함되어야 함을 시사한다.

또한 영아보육교사의 소진과 사회적 지지와의 관계를 살펴본 결과, 영아보육교사의 소진은 사회적 지지의 모든 하위요인 및 전체 점수와 유의한 부적 상관관계를 보였다. 이는 영아보육교사가 소진을 적게 경험할수록 사회적 지지를 많이 받는다고 보고한 선행연구들(S. W. Barford & W. J. Whelton, 2010; H. Ben-Zur & K. Michael, 2007; Y. J. Choi & J. H. Kim, 2014; M. N. Yoo & N. R. Shin, 2013)과 일치한다. 이러한 연구결과는 보육교사가 같은 직업에 종사하는 구성원들로부터 인정, 존중, 조언 등과 같은 긍정적 지원을 받게 되면 보육교사 자신의 자아정체감, 안정감, 상황에 대한 예측가능성, 그리고 통제감이 향상되어 긍정적으로 적응하게 된다는 S. W. Barford and W. J. Whelton(2010)의 주장을 지지하는 것으로, 이는 영아보육교사가 소진을 경험하더라도 사회적 지지라는 보호요인에 의하여 소진이 완충될 수 있음을 시사해주는 것이다. 따라서 영아보육교사의 소진을 예방하기 위해서 영아보육교사가 원장이나 동료교사들로부터 정서적, 평가적, 물질적 지원 등을 경험할 수 있는 지지적인 풍토를 마련하는 것이 필요하다고 할 수 있다. 이를 위하여 원 내에서 원장과 동료교사 간의 커뮤니케이션을 통하여 상호 간의 신뢰의 폭을 넓히고 동료교사들 간의 인적 교류를 위한 커뮤니티 활동을 적극 지원함으로써, 영아보육교사가 직장 내 사회적 지지체계를 통하여 긍정적 지원을 지속적으로 받는 것이 필요하다고 하겠다.

셋째, 영아보육교사의 소진에 대한 심리적 안녕감과 사회적 지지의 상대적 영향력을 살펴본 결과, 영아보육교사의 소진을 가장 잘 예측하는 중요한 요인은 '삶의 목적'이었으며, 그 다음으로 '자아수용', '정서적 지지', '환경통제력'인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 심리적 안녕감이 높을수록 소진이 감소되었음을 보고한 연구결과들(Y. J. Choi & J. H. Kim, 2014; M. H. Seo, 2011)와 맥락을 같이 하고 있으며, 직장 내 동료들로부터 정서적 지원을 제공받을수록 소진이 경감되었음을 보고한 연구결과(S. H. Ahn & J. E. Kim, 2007)와도 일치한다. 즉, 본 연구결과는 영아보육교사가 자신이 수행하는 돌봄의 역할에 대해 비전문적으로 인식하고 부정적인 평가를 하는 경우 자신의 삶에 대해 가치 있는 의미와 목표를 부여하지 못

하고 주변 환경을 변화시키거나 향상시킬 수 없다고 느끼며 자신에 대한 불만족이 높아져서 결과적으로 업무의욕을 상실하게 되고 소진에 이르는 것으로 해석된다. 그러나 영아기는 전 생애의 성장·발달·학습의 기초가 형성되는 결정적 시기이며 영아보육교사는 영아보육의 질을 결정하는 가장 중요한 요인(H. H. Raikes & C. P. Edwards, 2009)이기에, 영아보육교사 스스로 교사자신의 역할수행에 대해 긍정적으로 인식하는 교사관을 갖도록 노력하여야 하며, 보육현장에서도 영아보육교사가 자신감을 가지고 역할을 수행할 수 있도록 적극적인 지원과 배려를 하는 것이 필요하다.

또한 정서적 지지가 영아보육교사의 소진을 예측하는 것으로 나타난 본 연구결과는 직장 내 원장과 동료교사들로부터 받는 지지와 격려, 존중이 소진을 경감시켜주는 보호요인임을 시사해주고 있다. 즉, 영아보육교사가 고되고 힘든 직무수행으로 인하여 지치고 탈진되었을 때 자신의 직장에서 중요한 사람들로부터 받는 인정이나 격려, 칭찬과 같은 정서적 지원이 이러한 소진을 완충시켜줄 수 있는 것이다. 사회적 지지 유형 중 정서적 지지가 유의한 예측요인으로 나타난 본 연구결과는 <Table 2>에서 영아보육교사의 소진 유형 중 정서적 고갈의 소진 정도가 가장 높게 나타난 것과 관련 있는 것으로 예측되며, 업무로 인한 피로감과 소모감으로 지친 영아보육교사가 동료교사 및 원장으로부터 의미 있는 상호작용으로 힘을 얻게 되면 자신을 긍정적으로 수용하게 되어 업무수행으로 인한 피로감이 경감하는 것으로 해석된다. 따라서 영아보육교사의 소진을 완화하기 위해서는 보육업무를 잘 이해하고 있는 원장이나 동료교사들로부터의 긍정적 지원이 이루어질 수 있도록 다양한 커뮤니티 활동 중심의 프로그램이 필요하다고 보며, 특히 원장이 영아보육교사의 역할에 대해 긍정적인 피드백을 주고 인정해주는 등의 정서적인 지원을 제공하는 것이 효과적일 것으로 기대된다.

이상의 연구결과를 요약해보면, 영아보육교사의 소진을 상대적으로 가장 의미 있게 예측해주는 요인은 환경적 요인인 사회적 지지보다 개인적 요인인 심리적 안녕감인 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 소진이 개인의 심리적·정신적·신체적 차원의 탈진상태이며 만성적인 스트레스에 대한 결과적인 상태(A. M. Pines & G. Keinan, 2005)이기에, 다른 사람으로부터 사회적 지지를 제공받는 것보다는 소진의 만성적인 원인이 되는 스트레스를 스스로 적절하게 조절하고 극복할 수 있는 심리적, 정서적 능력을 신장하는 것이 보다 중요하기 때문인 것으로 해석된다. 특히 영아보육교사는 신체적인 면에서나 지적, 정서적인 면에서 에너지가 많이 요구되는 직무를 수행하면서 보

육의 중요성과 의미를 찾지 못하고 자기 자신을 가치 없는 존재로 여길 수 있게 되는데(S. W. Barford & W. J. Whelton, 2010), 이러한 소진상태에서는 정서적 고갈과 스트레스를 적절히 조절하고 삶의 긍정적 의미를 발견할 수 있는 개인내적 특성인 심리적 안녕감(C. Ruini, & G. A. Fava, 2004)이 영아보육교사의 심신의 피로감을 감소시키는 데 중요한 영향을 미치는 것으로 해석된다.

또한 본 연구결과는 영아보육교사의 소진을 완화시키기 위해서는 양질의 환경체계로서 사회적 지지를 강화하는 것도 중요하지만, 영아보육교사 스스로 높은 심리적 안녕감을 지니고 있어 자율적이며, 긍정적 대인관계를 보이고, 개인적 성장을 위해 노력하며, 있는 그대로의 자신을 수용하도록 노력하는 것이 선행되어야 함을 시사한다. 이에 보육교사 양성과정 동안 보육교사 스스로 자신을 이해하고 올바른 교사관을 확립하여 심리적 만족감을 높이는 개인내적 발달과정이 중요하다고 할 수 있으며(L. J. Kim & Y. A. Hong, 2013), 영아보육교사들의 심리적 안녕감을 증진시킬 수 있는 다양한 프로그램이 개발되어 이를 교사연수나 보수교육, 워크숍 등에 적극 포함시키는 등의 방법을 모색할 필요가 있겠다. 또한, 영아보육교사가 스스로 자부심을 갖고 높은 수준의 심리적 안녕감을 유지하기 위해서는 주변 환경의 다각적인 지원이 중요하다. 예를 들어 영아보육교사가 보육업무에 대해 지치고 부정적으로 평가하는 경우 원장을 비롯한 직장 내 구성원들이 다양한 정서적, 물질적 지원을 보낸다면 영아보육교사는 다시금 업무에 대한 유능감을 느끼고 삶에 대한 만족감을 높여낼 수 있을 것이다. 실제로 Y. J. Choi and J. H. Kim(2014)의 연구에서 보육교사가 원장이나 동료교사들로부터 적절한 사회적 지원을 받을수록 보육교사의 심리적 안녕감이 높아지는 것으로 나타났기에, 영아보육교사의 심리적 안녕감 뿐 아니라 소진을 예방하기 위해서 원내의 지지적인 풍토를 마련하는 것도 중요하다 하겠다.

마지막으로 본 연구의 제한점과 동시에 후속 연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 경기북부 소재 어린이집의 영아보육교사만을 임의 표집하였기에 연구결과를 일반화하는 데에 한계가 있다. 특히 본 연구에서는 영아보육교사만을 대상으로 선정하여 연구대상의 연령과 기혼 비율이 높게 표집되는 특징이 나타났기에, 후속 연구에서는 보다 광범위한 지역의 영아보육교사들을 대상으로 표집하여 연구대상의 대표성을 확인하여 일반화 가능성을 높이는 것이 필요하겠다. 둘째, 본 연구의 변인인 심리적 안녕감의 하위요인 중 자율성의 Cronbach's a가 기존 연구들에 비해 낮게 나타났다. 이에 신뢰도를 낮추는 문항을 제거하는 방법을 고려하였으나

신뢰도에 차이가 나타나지 않았고, C. D. Ryff(1989)가 심리적 안녕감은 자율성, 환경에 대한 통제력, 개인적 성장, 삶의 목적, 긍정적 대인관계, 자아수용의 여섯 가지 차원이 통합된 개념이라는 주장에 근거하여 낮은 Cronbach's a가 나왔음에도 불구하고 자율성 요인을 그대로 분석에 사용하였다. 이에 후속연구에서는 심리적 안녕감을 구성하는 하위요인에 대한 탐색으로 자율성 요인의 적절성을 보다 적극적으로 검토하는 것이 필요하다. 셋째, 본 연구는 영아보육교사의 자기보고식 질문지법에 의해 변인을 측정하였다는 한계가 있다. 특히 개인내적 요인인 소진이나 심리적 안녕감은 개인적 가치를 반영하는 특성이기에 영아보육교사가 성의 있게 응답하는 것이 매우 중요하지만 질문지법으로는 이러한 개인내적 특성을 탐색하여 해석하기에는 한계가 있다. 이에 후속 연구에서는 영아보육교사가 지각하는 소진과 심리적 안녕감을 구체적이고 실제적으로 반영할 수 있도록 심층 면접 등의 질적 연구방법을 병행하여 탐색해볼 필요가 있겠다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 영아보육교사의 심리적 안녕감과 사회적 지지가 소진에 의미 있는 영향을 미치는 변인임을 밝힘으로써 어린이집 내의 인적 자원을 통한 적극적 지원 방안을 모색함과 동시에 영아보육교사의 심리적 안녕감을 증진시키는 교육프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하였다는 것에 그 의미가 있다.

REFERENCES

- Ahn, H. J., Ahn, S. H., & Moon, H. J. (2007). Study on the relationship among daycare teachers' attribution, social supports, and burn-out, *Korean Journal of Child Studies*, 28(5), 1-12.
- Ahn, S. H., & Kim, J. E. (2007). The impact of individual characteristics, work condition, social support on the burnout of child care teachers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 12(5), 147-164.
- Barford, S. W., & Whelton, W. J. (2010). Understanding burnout in child and youth care workers. *Child Youth Care Forum*, 39(4), 271-287.
- Ben-Zur, H., & Michael, K. (2007). Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses. *Social Work in Health Care*, 45(4), 63-82.
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or

- years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102-123.
- Cano-Garcia, F. J., Padilla-Munoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality & Individual Differences*, 38(4), 929-940.
- Cho, S. Y. (2005). Child care teacher's job satisfaction and burnout. *Korean Journal of Human Ecology*, 14(1), 69-79.
- Cho, S. Y., & Lee, J. H. (2010). The effect of ego-resilience and directors' and fellow teachers' social support on childcare teachers' job stress. *Journal of Korean Home Management Association*, 28(4), 29-42.
- Choi, Y. J., & Kim, J. H. (2014). Mediation effects of psychological well-being on the relationship between social support and infant teachers' burnout. *The Korean Journal Child Education*, 18(5), 225-246.
- Duckworth, E. R. (2008). Teaching as research in A. Miletta & M. Miletta (Eds.), *Classroom conversation: A collection of classics for parents and teachers* (pp. 119-144). New York: The New Press.
- Forey, W. F., Christensen, O. J., & England, J. T. (1994). Teacher burnout: A relationship with Holland and Adlerian typologies, *Individual psychology: The Journal of Adlerian Theory, Research & Practice*, 50(1), 3-17.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching & Teacher Education*, 24(5), 1349-1363.
- Han, M. H. (1996). *A study on stress, perceived social supports, and behavior problems of children*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul, Korea.
- Hwang, H. S. (2010). The influence of emotional labor and ego-resilience on child care teachers' burnout. *Family and Environment Research*, 48(7), 23-32.
- Joung, S. H. (2013). *The influence of teacher efficacy and social support on the burnout of infant nursing teachers*. Unpublished master's thesis, Pukyong National University, Gyeongnam, Korea.
- Jung, H. A. (2015). *The effects of child care teachers' emotional labor and ego-resilience on burnout*. Unpublished master's thesis, Kookmin University, Seoul, Korea.
- Kim, A. L. (2015). *The effect of caregivers' social support on sensitivity and the mediating effect of burnout*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Kim, D. C. (2006). *The relationship between psychological well-being and sports activity participation of elementary school teachers*. Unpublished master's thesis, Gongju National University, Chungnam, Korea.
- Kim, H. H. (2010). *A study on the effects of personal characteristics and job satisfaction of daycare teachers on job burnout*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul, Korea.
- Kim, H. J., Im, J. Y., & Lee, D. K. (2011). The meaning of team teaching experiences to experienced daycare center teacher. *The Journal of Korean Open Association of Early Childhood Education*, 14(4), 277-296.
- Kim, J. E., & Ahn, S. H. (2007). Variables affecting burnout among teachers of infants and toddlers. *Korean Journal of Child Studies*, 28(3), 149-162.
- Kim, L. J., & Hong, Y. A. (2013). The influence of ego-resilience and psychological well-being on job stress of childcare teachers. *Journal of Korean Child Care and Education*, 9(4), 55-74.
- Kim, M. Y., & Chung, O. B. (2014). The sensitivity of teachers in infant day-care: A study focused on environmental variables and individual variables. *The Korean Journal of the Human Development*, 21(2), 75-96.
- Kim, S. N. (2012). *The relationships among communicative competence, teaching efficacy and job satisfaction of early childhood teachers*. Unpublished master's thesis, Kyonggi University, Kyonggi, Korea.
- Kwon, H. S. (2009). *A study on child-care teachers' conflict and anxiety in a master's teacher-master teacher team teaching setting*. Unpublished master's thesis, Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer
- Lee, J. H. (2015). *The interrelation among job stress, efficacy of child care and teacher sensibility of Infant teachers*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul, Korea.
- Lee, J. I. (2011). *The relationship among school organizational characteristics, social support, teacher's professional development, teacher's self-efficacy, and teacher burnout*. Unpublished doctoral dissertation, Inha University, Incheon, Korea.
- Lee, M. S. (2015). *The mediating effect of social support on the relationship between the multiple-role conflict and*

- psychological burnout of married child care teachers.* Unpublished doctoral dissertation, Paichai University, Jeonbuk, Korea.
- Lim, J. H. (2010). *The relations among kindergarten beginning teacher's self-efficacy, social support and occupational stress.* Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. In S. T. Fiske, D. L. Schacter, & C. Zahn-Waxler (Eds.), *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Min, H. Y. (2010). The relationship between depression, colleagues/supervisors' emotional support levels and burnout experienced by teachers in kindergartens and childcare centers. *Korean Journal of Child Studies, 31*(4), 1-14.
- Ministry of Health and Welfare(2013). 2013 Korea Childcare Accreditation. Seoul: Ministry of Health and Welfare.
- Ministry of Health and Welfare(2014). 2014 Childcare Statistics. Seoul: Ministry of Health and Welfare.
- Noble, K., & Macfarlane, K. (2005). Romance or reality? : Examining burnout in early childhood teachers. *Australian Journal of Early Childhood, 30*(3), 53-58.
- Oh, Y. J. (2009). *The relationship between child-care teachers' job stress and belief on teaching efficacy.* Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Park, J. W. (1985). *A study to development a scale of social support.* Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Park, K. A. (2014). *The comparisons of perceptions on team teaching in kindergarten between teachers and parents.* Unpublished master's thesis, Kyonggi University, Kyonggi, Korea.
- Park, S. Y. (2011). *Kindergarten teachers' perceived psychological well-being and collaborative culture of kindergartens.* Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: the significant difference. *Personality and Individual Difference, 39*(3), 625-635.
- Raikes, H. H., & Edwards, C. P. (2009). *Extending the dance in infant and toddler caregiving: Enhancing attachment and relationships.* Baltimore, ML: Paul H. Brookes.
- Rentzou, K. (2015). Prevalence of burnout syndrome of Greek child care workers and kindergarten teachers. *International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education, 43*(3), 249-262.
- Rhu, H. J. (2011). *A study on the relationship among child-care teachers' efficacy, psychological well-being and intend to turnover.* Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Rhu, J. O. (2009). *The effects of social workers' emotional intelligence on burn-out and psychological well-being.* Unpublished master's thesis, Ulsan University, Gyeongnam, Korea.
- Ruini, C., & Fava, G. A. (2004). Clinical applications of well-being therapy. In P. A. Lineley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 371-387). NY: John Wiley & Sons.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081.
- Schwartz, R. H., Tiamiyu, M. F., & Dwyer, D. J. (2007). Social worker hope and perceived burnout: The effects of age, years in practice, and setting. *Administration in Social Work, 31*(4), 103-119.
- Seo, M. H. (2011). *The relations among professional school counselors' satisfaction with treatment, psychological well-being and burnout.* Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Shin, H. Y., & Kim, M. S. (2005). Relationships between occupational environment and teacher's job stress in childcare center. *Journal of Korean Council for Children's Rights, 9*(2), 297-318.
- Yoo, M. N., & Shin, N. R. (2013). Childcare teachers' work-related burnout, job satisfaction, and social supports in the workplace. *Journal of Life - Span Studies, 3*(2), 73-85.
- Yoon, J. H. (2015). *The relationship between job satisfaction and emotional burnout of young children's teachers.* Unpublished master's thesis, Wonkwang University, Jeonbuk, Korea.

Received: June 30. 2016

Revised: September 23. 2016

Accepted: October 23. 2016