

보육교사의 소진에 대한 인간관계와 업무보상 및 업무과중의 영향

The Influence of Human Relationships, Compensation and Heavy Work on the Burnout of Childcare Teachers

김희수(Hee Sue Kim), 안선희(Sun Hee Ahn)*

Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University

<Abstract>

The purpose of this study was to examine the influence of human relationships, compensation, and heavy work on the burnout of childcare teachers. The subjects were 290 childcare teachers in Seoul and Gyeonggi-do province. The collected data were analyzed by *t*-test, one-way ANOVA, Duncan test, Pearson's correlation, and the multi regression analysis. The main findings of this study were as follows. First, there were significant differences in the burnout according to individual characteristics such as types of childcare center, daily working hours, and monthly incomes. Second, human relationships, compensation, and heavy work directly influenced the burnout of childcare teachers. A heavy workload was the most important variable in burnout of childcare teachers. Next, the relationship with directors, relationship with parents, compensation, and relationship with co-workers had an effect on burnout of childcare teachers. The results of this study provide basic data to reduce burnout of childcare teachers.

▲주제어(Key words): 소진(Burnout), 인간관계(Human relationships), 업무보상(Compensation), 업무과중(Heavy work), 보육교사(Childcare teachers)

I. 서론

보육교사는 영유아의 발달과 학습에 지대한 영향을 미치며, 보육의 질을 결정짓는 핵심 요소이다. 그러나 우리나라의 보육교사는 힘든 업무적 특성과 저임금, 과도한 업무, 장시간 근무 등의 열악한 근무여건으로 인해 신체적, 정신적으로 직무에 대한 과중한 스트레스를 받고 있으며, 이를 통해 소진 상태를 경험하고 있다. 교사가 소진하면, 자신의 일에 대한 열정이 감소하고 자존감이 낮아지며, 두통이나 불면증과 같은 신체적 증상을 보일 수 있

다(L. A. Brown & M. E. Roloff, 2011; I. S. Schonfeld, 2001). 그리고 영유아의 발달에 적합한 상호작용을 제공하기가 어려울 뿐 아니라 기계적이고 냉소적인 자세를 가질 수 있으며, 이로 인해 보육활동에 소홀해지기 쉽고(M. Whitebook & R. C. Granger, 1989), 동료교사나 부모와의 관계에서도 부정적인 행동을 보이며 조직의 효율성을 떨어뜨릴 수 있다(D. Jung, 2015; Z. Yong & Y. Yue, 2007). 이와 같이 소진은 보육교사 뿐만 아니라 영유아, 조직 및 보육교사를 둘러싼 환경에도 부정적인 영향을 미치므로, 보육교사 개인과 영유아를 위해서, 나아가 보육의

* 본 논문은 경희대학교 일반대학원 석사학위논문을 수정 보완한 것임.

* Corresponding Author: Sun Hee Ahn, Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University, 26, Kyungheedae-ro, Dongdaemun-gu, Seoul, Korea, tel: +82-2-961-9239, E-mail: shahn@khu.ac.kr

질적 향상을 위하여 활발히 연구되어야 할 변인이라 할 수 있다.

일반적으로 소진은 장시간 반복적으로 기력을 소모하여 더 이상 활동할 수 없을 정도로 지쳐버린 상태를 의미한다. 소진의 정의는 학자 마다 다소 차이가 있으나, C. Maslach(1981)의 정의가 보편적으로 사용되고 있다. 소진은 대인관계를 주로 다루고 타인에게 도움을 주는 직업을 가진 사람들에게 공통적으로 발생 할 수 있는 정서이자 심리상태로서, 그 하위 영역으로는 직무에 의하여 정서적으로 지친 상태를 의미하는 정서적 고갈, 자신의 돌봄이나 서비스를 받는 사람에 대한 부정하고 냉담한 감정을 의미하는 비인간화, 타인과의 작업에서 자신감과 성공적인 성취에 대해 부정적인 감정을 갖게 되는 개인적 성취감 결여로 구성된다(C. Maslach & S. E. Jackson, 1981). 국내 연구에서는 이와 같은 소진을 의욕상실, 심리적 소진, 소진, 탈진, 직무소진, 정서소진 등으로 혼용하여 사용되고 있으나, 본 연구에서는 C. Maslach and S. E. Jackson(1981)에 의해 정의된 소진이라는 용어로 사용하고자 한다.

보육교사의 소진을 조사한 선행연구에 의하면, 소진은 보육교사의 직무수행에 부정적인 영향을 미치고(S. Shin, 2006), 업무수행에서 창의력과 주도성을 저하시키는 것으로 나타났다(B. A. Faber, 1984). 소진을 많이 경험하는 보육교사일수록 놀이교수효능감과 직무만족도가 낮고(S. Kim, 2015), 행복감이 저하되며(J. Cha & H. Lee, 2015), 현재 자신의 일을 그만두고 싶은 이직의도가 높은 것으로 일관되게 나타났다(S. Bae, Y. Kim, & S. Han, 2014). 또한 소진의 수준이 높은 보육교사 일수록 유아와 갈등관계를 보이는 것으로 나타났으며(F. G. M. Gastaldi, T. Pasta, C. Longobardi, L. E. Prino, & R. Quaglia, 2014) 유아교사의 소진은 훈육방식에도 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(J. Cha & H. Moon, 2013). 이처럼 소진은 교사에게는 물론 영유아에게 부정적인 영향을 미치게 되며, 결국 이직으로 연결되는 위협요소라 할 수 있다(J. J. Hakanen, A. B. Bakker, & W. B. Schaufeli, 2006). 따라서 보육교사의 소진은 보육의 질에 부정적인 영향을 주는 주요한 요인이 되므로 소진에 영향을 주는 원인을 파악하는 것은 매우 중요하다.

그동안 보육교사의 소진에 영향을 미치는 관련 변인은 다양하게 조사되어 왔다. 크게 보육교사 개인적 요인과 환경적 요인의 두 가지 범주로 구분하여 연구되었다. 먼저, 보육교사 개인적 요인 중 인구사회학적 변인은 주로 연령, 결혼상태, 학력, 경력 등으로 제시되고 있다. 선행연구에 의하면, 연령이 낮고(H. Yoon & P. Noh, 2013), 기

혼보다는 미혼인 경우(J. Kwon, M. Chung, & S. Park, 2013), 학력이 높으며(B. Lee, 2014), 경력이 많은 보육교사일수록 소진 수준이 높은 것으로 나타났다(S. Jung, Y. Choi, & H. Lee, 2013). 그러나 일부 연구에서는 학력이 낮고(H. Ahn, H. Ahn, S. H., & H. Moon, 2007), 경력이 짧은 보육교사가 소진을 더 많이 경험하는 것으로 보고하고 있다(S. Ahn & J. Kim, 2007; B. Boyd & N. Schneider, 1997). 또한 연령, 결혼상태, 학력, 경력이 보육교사의 소진과 유의미한 관련이 없다고 밝힌 연구도 다수 존재한다. 이처럼 서로 일치되지 않는 연구결과를 보므로, 보육교사의 인구사회학적 배경에 따른 소진의 차이를 다시 분석해 볼 필요성이 제기된다.

보육교사의 소진에 영향을 주는 교사 개인적 요인으로 다양한 심리적 특성 변인 역시 연구되었다. 보육교사가 직무스트레스를 받고(H. Lim & Y. Kwon, 2015), 직무에 만족하지 않을수록 소진을 많이 겪는 것으로 나타났다(H. Kim & S. Lee, 2013; E. M. Skaalvik & S. Skaalvik, 2009). 또한 교사효능감이 높고(A. Brouwers & W. Tomic, 2000), 효율적으로 역할을 수행하는 보육교사는 소진을 덜 경험하며(J. Kim, Y. Lee, & D. Kim, 2014), 보육교사직을 전문직으로 인식하는 정도가 높을수록(E. Kim & H. Oh, 2013) 소진을 적게 겪는 것으로 밝혀졌다. 그리고 보육교사가 임파워먼트를 지니고, 보육교사의 회복탄력성과 자아탄력성이 높을수록 소진 수준은 낮은 것으로 나타났다(J. Lee & H. Kim, 2014; H. Lim & Y. Kwon, 2015). 이외에도 우울(G. Hong & H. Jung, 2012; H. Min, 2010), 심리적 안녕감(Y. Choi & J. Kim, 2014), 정서성(M. Yun & H. Yoon, 2015), 정신적 건강상태(E. Koo, 2011) 등이 소진에 영향을 미치는 심리적 특성인 것으로 나타났다.

또한 소진은 환경적 요인인 근무여건과도 밀접한 관련이 있다(S. E. Barford & W. J. Whelton, 2010). C. Maslach and S. E. Jackson(1981)은 보육시설의 근무여건 즉, 영유아를 돌보는 장시간의 육체적·정서적 노동, 노동 강도, 저임금, 한정된 승진기회 등이 소진과 관련 있다고 지적하였다. 특히 소진은 근무여건에 포함되는 여러 변인 중 근무시간에 영향을 많이 받는 것으로 알려졌다. C. Maslach and A. Pines(1977)은 긴 근무시간이 교사소진과 관련된 가장 주된 요인이라고 하였으며, 긴 근무시간(S. Jung et al., 2013)과 더불어 담당업무가 과다한 경우(J. Kim, T. Choi, & H. Lee, 2011; J. Kwon et al., 2013; N. Kwon & H. Lee, 2012) 소진 수준이 높은 것으로 많은 연구에서 확인되었다. 또한 교사 대 아동 비율이 높고, 월급이 적을수록 소진을 많이 느끼는 것으로 나

타났다(S. Ahn & J. Kim, 2007). 소진은 기관의 설립 유형과도 관련이 있는데, 직장어린이집에서 근무하는 보육교사보다 민간과 국공립어린이집에서 근무하는 교사들이 높은 수준의 소진을 경험하는 것으로 나타났다(J. Kim & S. Ahn, 2007).

이와 관련하여, 보육교사의 근무여건과 소진은 유사 직종인 유치원교사와 자주 비교된다. Korea Institute of Child Care and Education(2013)에 따르면, 보육교사의 근무시간과 보육시간은 유치원교사보다 긴 것으로 나타났으며, 이와 함께 근무시간에 대한 부담을 더 크고, 업무량이 많아 피로와 스트레스를 많이 받는 것으로 조사되었다. 또한 유치원보다 어린이집의 근무환경은 더욱 열악하고 복리후생이 갖추어지지 않는 것으로 나타났다. Korea Institute of Child Care and Education(2013)는 보육교사와 유치원 교사의 소진을 비슷한 수준으로 보고하고 있지만, 근무시간에 대한 부담과 업무량 등을 고려해 보았을 때 보육교사직은 소진에 매우 취약한 직종임을 알 수 있다. 따라서 보육교사의 소진 연구는 더욱 중요한 의미를 갖는다.

아울러 전국보육실태조사(Korea Institute of Child Care and Education, 2016)를 통해, 보육교사는 2015년을 기준 일일 평균 9시간 39분 근무하고, 28분 휴식시간을 갖는 것으로 조사되어, 대부분의 보육교사가 법정 근무시간 8시간과 휴게시간 1시간을 보장받지 못하고 있으며, 초과근무수당 관련 규정이 지켜지지 않고 있음을 확인할 수 있다. 또한, 보육교사의 급여와 수당이 모두 포함된 월 평균 총액은 184만원 수준으로 조사되었으며, 평균 호봉이 4.8호봉 인 것을 감안한다면, 월 평균 급여는 낮은 수준이다. 그리고 법정 휴가일수 및 휴직과 관련된 복리후생이 적절히 이루어지지 않는 것으로 나타나, 실제로 이직하고자 희망하는 보육교사가 전체의 27%이었으며, 이직의 사유 중 40% 이상이 근무여건과 처우에 대한 불만으로 응답되었다(Korea Institute of Child Care and Education, 2012). 따라서 보육교사의 긴 업무시간과 과중한 업무에 비해 낮은 처우와 복리후생이 이직의도에 지대한 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 소진에도 역시 상당한 영향을 미칠 것으로 추론할 수 있다.

한편 보육교사의 소진을 이해하는데 있어서 인간관계 역시 고려되어야 한다. 인간관계는 인간에게 있어서 일상생활 자체라 볼 수 있으며 직장 내에서도 매우 중요한 요소가 된다(B. Lee, 2011). 특히나 어린이집의 업무 대부분은 인간관계 속에서 다루어진다. 다른 교육기관에 비해 어린이집은 규모가 작고 인간관계가 매우 집약적인 조직체이기 때문에, 인간관계에서 파생되는 영향이 보다 직접

적으로 보육교사에게 전달된다. 일반적으로 어린이집에서 보육교사가 맺는 인간관계는 원장과 동료교사를 중심으로 형성되며, 직접적인 관계는 아니지만 영유아를 매개로 이루어진 학부모와의 관계로 구성된다.

원장은 교사에게 중요한 환경적 변인이면서 인간관계의 특성을 함께 가지고 있다는 것에 주목할 필요가 있다. 원장과 교사의 관계는 동료교사들 간의 관계와는 달리 수직적 구조를 형성하기 때문에 원장은 보육교사에게 지지변인이 될 수 있는 동시에 스트레스의 원인이 될 수 있다(Y. Kim, S. Park, J. Lim, & S. Ahn, 2011). 원장과 교사 간 관계가 친밀하면, 보육교사는 심리적 안정감을 느끼고(J. Kim, 2013), 효율적으로 역할을 수행하며(H. Kim, 2006), 교사효능감이 높고(Y. Kim et al., 2011), 소진을 덜 경험하여(J. Kim, 2013), 이직의도가 낮은 것으로 나타났다(S. Jeon & H. Choi, 2013). 이와 같은 연구결과를 통해 보육교사가 개별적으로 경험하는 원장과의 관계는 교사의 업무태도, 이직의도, 소진 등에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

최근 들어 두 명 이상의 보육교사가 공동의 책임을 가지고 협력 교수하는 팀티칭을 도입한 어린이집이 증가하고 있다. 또한 어린이집의 인적 구성은 규모가 작고 단순한 편이고, 여성으로만 구성된 조직이기 때문에 동료교사 간 갈등과 스트레스가 빈번히 발생한다(D. Jung, 2014). 동료교사 간 관계가 원만하면, 보육교사는 교사효능감을 향상시킬 수 있고(K. Ryu & S. Kang, 2015), 높은 직무헌신도와 직무만족도를 지니게 되며 직무스트레스를 덜 받는 것으로 나타났다(J. Seo, 2002). 반면에 서로의 가치관이나 성격의 차이로 인해 불편한 관계를 형성하면 직무불만족의 원인이 되고(P. Jorde-Bloom, 1988), 소진을 많이 경험하는 것으로 나타났다(S. Kim, 2006). 동료교사와의 원만한 관계는 직장에 대한 만족도를 높임으로써, 보육교사가 성공적인 직장생활을 할 수 있도록 하는 중요한 요인이라고 볼 수 있다.

또한 영유아의 바람직한 성장발달을 돕기 위해서, 보육교사는 학부모와 좋은 관계를 맺음으로서 가정과 기관의 연계성을 유지하는 것이 필요하다(S. Hwang, 2006). 학부모와의 관계는 영유아를 매개로 이루어지는 간접적인 관계로서, 보육교사는 학부모와 지속적인 접촉을 하고 있다. 학부모로부터 전문성을 인정받고 인격적으로 존중받을 때, 보육교사는 직무에 만족감을 가지고 헌신할 가능성이 높고(E. Park, 2013), 부모와의 관계가 협력적이면 교사는 직무에 자신감을 가지고 적극적으로 역할 수행하는 것으로 나타났으며(C. Gestwicki, 2007, as cited in K. Ryu & S. Kang, 2015) 학부모에게 정서적 지지를 받고 학부모

모와의 관계가 원만할수록 소진을 덜 경험하고 이직의도 또한 낮아지는 것으로 나타났다(E. Kim, 2014). 또한 보육교사의 근무실태를 조사한 Korea Institute of Child Care and Education(2013)의 연구에 의하면 보육교사 중 24.5%가 학부모와의 관계에서의 어려움을 근무 애로사항으로 응답 한 바, 보육교사의 직무에 있어서 학부모가 많은 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

이와 같이 보육교사를 둘러싼 인간관계가 교사의 직무에 지대한 영향을 미치고 큰 의미를 지님에도 불구하고, 보육교사의 인간관계를 다룬 연구는 미진한 실정이다. 인간관계를 조사하더라도 직장 내에서 형성되는 원장과 동료교사와의 관계만을 한정된 연구가 대부분이며, 원장·동료교사·학부모와의 관계 모두를 동시에 분석한 연구는 극히 적은 수준이다. 또한 지금까지 인간관계 관련 연구는 그 속에서 파생되는 어려움과 갈등을 알아본 연구로 국한되어 있다. 일부 진행된 소진과 관련 지어 살펴 본 인간관계 연구는 원장이나 동료교사에게 받는 사회적 지지 요인으로 주로 조사되어, 소진이나 이직의도를 경감하고자 하는 차원의 목적에만 초점이 맞추어졌다. 물론 소진의 보호요인을 규명하는 것도 의미 있지만, 그 이전에 보육교사가 형성하는 인간관계 자체에 주목하여, 교사가 인식하는 인간관계의 특성이 교사의 직무와 소진에 어떠한 영향을 미치는지 알아보는 것이 선행될 필요가 있겠다.

이상의 선행연구 고찰을 통해 알 수 있듯이, 보육교사의 소진을 조사한 연구들은 다양한 변인을 다루어 왔다. 그러나 주로 보육교사가 지닌 개인적인 요인에 초점을 두고 있어, 외적 요인인 인간관계와 근무여건 측면에 대해서는 통합적으로 충분히 분석하지 못하였다. 특히나 어린이집의 열악한 근무환경, 긴 업무시간, 과도한 업무량과 강도에 비해, 낮은 처우로 인하여 보육교사의 이직률이 높은 이 시점에서, 과연 과중한 업무와 낮은 처우 중 어떤 요인이 소진을 야기하는지 살펴 볼 필요가 있다. 그동안 진행된 연구에서는 소진에 영향을 미치는 근무여건에 대하여, 업무보상 요인과 업무과중 요인이 구분 없이 조사되었기 때문에 그 상대적 영향력을 명확히 규명하지 못하였다. 뿐만 아니라, 동일한 보상을 받고 동일한 업무량을 수행할지라도, 보육교사가 느끼는 만족도나 부담감은 상대적인 것이기 때문에, 보육교사의 실수령 월급과 실제 근무시간 보다는 주관적 인식을 측정할 수 있는 연구도구를 이용하여 업무보상과 업무과중에 대해 살펴 볼 필요성이 제기되는 바이다. 따라서 본 연구는 근무여건을 업무보상과 업무과중으로 구분하여 조사해 보고자 한다. 업무보상은 보육교사직으로 하여금 교사가 얻을 수 보상체제로서, 급여와 처우가 직무에 상응하게 적절히 지급되는지,

간접보상체계인 휴가 및 복리후생을 제대로 보장받고 있는지를 의미하며, 업무과중은 업무의 강도, 양, 시간과 관련된 것으로, 보육교사가 인식하는 근무시간과 담당업무량에 대한 부담감 및 과중한 정도로 규정하였다.

본 연구를 통해 도출된 결과로 소진에 있어서 인간관계와 업무보상, 업무과중이 지닌 중요성을 규명하고, 이를 통해 보육교사의 소진을 줄이고 완화하는 방안을 세우는데 의의를 두고자 한다. 나아가 보육교사직의 안정성도 모와 궁극적으로 보육의 질적 수준을 확보하기 위한 자료로 활용되기를 기대해 본다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

<연구문제 1> 보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 소진의 차이는 어떠한가?

<연구문제 2> 보육교사의 소진에 대한 인간관계, 업무보상, 업무과중의 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울과 경기도 소재한 어린이집에 근무하는 보육교사 290명을 대상으로 하였다. 연구대상으로 포함된 보육교사의 연령분포를 살펴보면, 20대가 147명(50.7%)으로 가장 많았고, 30대 94명(32.4%), 40대 이상 49명(16.9%) 순으로 나타났다. 미혼은 192명(66.2%), 기혼은 98명(33.8%)이었다. 최종학력은 고등학교 졸업 17명(5.9%), 전문대학 졸업 104명(35.9%), 4년제 대학교 졸업 142명(49.0%), 대학원 이상 27명(9.2%)으로 나타났다. 재직 중인 어린이집 설립유형을 살펴보면, 국공립어린이집 82명(28.3%), 민간어린이집 80명(27.6%), 가정어린이집 41명(14.1%), 직장어린이집 87명(30.0%)인 것으로 확인되었으며, 가정어린이집에 근무하는 보육교사가 다른 설립유형의 보육교사 보다 적었다. 이 밖의 구체적인 인구사회학적 특성은 <Table 1>과 같다.

2. 연구도구

1) 소진

소진을 측정하기 위하여 J. Kim(1992)가 번안한 C. Maslach and S. E. Jackson(1981)의 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 보육교사에게 적합하도록 수정하여 사용하였다. 본 연구도구는 정서적 고갈(9문항), 비인간화(5

Table 1. General Characteristics of Study Subjects

(N=290)

Variable	Frequency	%
Age	20s	147(50.7)
	30s	94(32.4)
	over 40s	49(16.9)
Marital status	Single	192(66.2)
	Married	98(33.8)
Education	High School	17(5.9)
	College	104(35.9)
	University	142(49.0)
	Over master degree	27(9.2)
Monthly income (1,000 won)	Under 1,500	21(7.3)
	1,500 - under 1,800	97(33.4)
	1,800 - under 2,100	94(32.4)
	Over 2,100	78(26.9)
Types of childcare center	Public	82(28.3)
	Private	80(27.6)
	Family	41(14.1)
	Work place	87(30.0)
Class	0 - 2 years old	195(67.2)
	3 - 5 years old	95(32.8)
Total career term	Under 2 years	56(19.3)
	2 years - under 5 years	107(36.9)
	5 years - under 7 years	48(16.6)
	Over 7 years	79(27.2)
Daily work hour	8 hours - under 9 hours	76(26.2)
	9 hours - under 10 hours	139(47.9)
	10 hours - under 11 hours	48(16.6)
	over 11 hours	27(9.3)

문항), 개인적 성취감 결여(8문항)로 구성되었으며, 총 22 문항으로 이루어져 있다. 대표적인 문항으로 “어린이집 업무 때문에 정서적으로 메달라 버린 느낌이다.”, “나는 보육교사라는 직업으로 인해 정서적으로 무감각하게 되지는 않을까 걱정이 된다.”, “나의 일을 통해서 다른 사람들의 삶에 긍정적으로 영향을 주고 있다고 생각한다.” 등으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 제시하였고, 각 문항에 대해 ‘전혀 아니다(1점)’에서 ‘항상 그렇다(5점)’로 응답하도록 되어 있으며, 합산 점수가 높을수록 소진을 많이 느끼고 있는 것으로 해석한다. 본 연구도구의 내적합치도 계수를 살펴본 결과, 전체 문항에 대하여 Cronbach의 alpha 값은 .91로 나타났으며, 하위요인별로는 정서적 고갈 .92, 비인간화 .79, 개인적 성취감 결여 .84로 나타났다.

2) 인간관계

보육교사가 맺는 인간관계는 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계로 구분하여 측정하였다. 원장과

의 관계는 J. Song(2005)이 변안한 G. B. Graen and M. Uhi-Bien(1995)의 리더-멤버 교환관계척도(Leader-Member Exchange: LMX7)를 Y. Kim et al.(2011)이 어린이집 상황에 맞도록 수정한 설문지를 보완하여 사용하였다. 근무 환경 내의 역할에서 상사와 조직구성원 간의 관계 양상을 살펴 본 최근에 이루어진 연구들은 조직운영에서의 효과적인 리더십과 이로 인해 발생하는 관계의 질에 주목해 왔다 (Y. Kim et al., 2011). 이 가운데 교환관계척도는 상사와 조직구성원 간의 개별적인 상호작용을 중심으로 나타나는 과정에 초점을 맞추며 관계의 질에 중점을 둔 척도이다(J. Song, 2005). 이러한 교환관계척도를 어린이집에 적용시킬 경우, 원장은 조직의 상사로, 보육교사는 조직구성원으로 볼 수 있다. 대표문항으로는 “원장님은 내가 하고 있는 일에 만족한다.”, “원장님은 나의 잠재적 가능성을 알고 있다.” 등의 7문항으로 이루어져 있으며, 내적합치도 계수를 산출한 결과, Cronbach의 alpha 계수는 .91로 나타났다.

다음으로 동료교사와의 관계를 측정하기 위하여, P.

Jorde-Bloom(1989)이 개발하고 B. Lee(1998)가 번안한 유치원교사 직무만족도 조사도구(Early Childhood Job Satisfaction Survey: ECJSS) 중 동료교사와의 관계 요인을 추출하여 보육교사에게 적합하도록 수정한 후 사용하였다. 본 척도는 “나는 동료교사들과 잘 지낸다.”, “동료교사들은 나를 격려하고 지지한다.” 등의 10문항으로 이루어져 있으며, Cronbach의 alpha값은 .88로 나타났다.

학부모와의 관계는 P. Jorde-Bloom(1989)이 개발하고 K. Kim(2013)이 사용한 유치원교사 직무만족도 조사도구(Early Childhood Job Satisfaction Survey: ECJSS)를 참고하여 E. Kim(2014)이 수정한 설문지 중 학부모와의 관계 요인을 추출하여 측정하였다. “나는 학부모와 영유아에 관한 이야기를 많이 나눈다.”, “학부모들은 나를 인격적으로 존중해 준다.” 등의 10문항으로 구성되어 있으며, Cronbach의 alpha값은 .86으로 나타났다. 인간관계의 세계 하위요인 모두는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 하위요인별 합산 점수가 높을수록 해당 관계가 원만함을 의미한다.

3) 업무보상

업무보상을 측정하기 위하여 M. Moon(2007)이 개발한 근무환경 척도 중 경제적 보상요인과 H. Lee(2009)의 근무환경 척도 중 복리후생 요인을 추출하여 사용하였으며 경제적 보상(6문항)과 복리후생(8문항)의 총 14문항으로 구성되었다. 주요 문항으로 “나는 보육교사로서 능력과 업무량에 상응하는 급여를 받고 있다.”, “내 급여는 내 생활수준을 유지하는데 충분하다.”, “우리 어린이집은 육아 휴직을 사용할 수 있는 분위기이다.”, “나에게 주어지는 휴가는 충분하다.” 등으로 구성되었다. 5점 Likert척도로 평정하며, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’로 점수화하고 합산 점수가 높을수록 보육교사가 현재 재직 중인 어린이집의 업무보상을 적절한 수준으로 지각하는 것을 의미한다. 내적합치도 계수를 살펴본 결과, 전체 문항에 대하여 Cronbach의 alpha값은 .86으로 나타났다.

4) 업무과중

업무과중을 측정하기 위하여 H. Lee(2009)의 근무환경 척도 중 담당업무량 요인과, Korea Institute of Child Care and Education(2013)에서 고안한 설문지 중 근무시간 요인을 추출하여 수정·보완한 후 사용하였다. 총 8문항으로서, 담당업무량(5문항)과 근무시간(3문항)으로 구성되었다. 대표적인 문항으로 “내가 담당하고 있는 업무량은 적당하다.”, “나의 현재 근무시간은 적당하다.”, “장시

간 근무로 개인시간에 제한을 받는다.” 등이 포함된다. 5점 Likert척도로 평정하고, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’로 점수화하였다. 업무에 관하여 긍정적인 의미를 지닌 문항은 역코딩 처리 하였으며, 합산 점수가 높을수록 보육교사가 인식하는 업무과중의 수준이 높은 것을 의미한다. 내적합치도 계수를 살펴본 결과, 전체 문항에 대하여 Cronbach의 alpha값은 .82로 나타났다.

3. 연구절차

본 조사에 앞서 설문지 문항의 이해 정도와 소요시간 등을 알아보기 위하여 보육교사 10명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 그 결과, 설문지에 특별한 문제점이 발견되지 않아 모든 문항을 그대로 본 조사에 사용하였다.

본 조사는 2015년 10월 19일부터 3주간 이루어졌으며 서울과 경기도 소재한 어린이집을 편의표집 하여 자료를 수집하였다. 보육포털의 어린이집 명단을 바탕으로 각 어린이집에 자료수집에 대한 협조를 요청하였고, 자료 수집이 허락된 어린이집은 연구자가 직접 방문하여 보육교사에게 연구의 목적과 설문지 응답방식 등을 설명한 후 설문지를 배포하였다. 회수는 직접 방문 또는 우편을 통해 이루어졌다. 이와 더불어 서울시에서 실시한 집합 교사교육에 참가한 보육교사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 배포된 설문지는 응답 직후 교육 장소에서 회수하였다. 배포된 설문지는 총 340부이고, 회수된 설문지는 총 316부로서 회수율은 92.9%로 나타났다. 응답내용이 불성실하거나 누락된 문항이 있는 설문지 20부와 연구대상으로 포함하지 않는 누리 보조교사 및 시간 연장교사가 응답한 설문지 6부를 제외하고 총 290부의 설문지가 최종분석에 사용되었다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 통계 프로그램을 이용하여 분석되었다. 먼저 연구대상의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 하였으며, 연구도구의 내적합치도를 검토하기 위하여 Cronbach의 alpha 값을 산출하였다. 보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 소진의 차이를 살펴보기 위하여 독립표본 t-검증과 일원분산분석 및 Duncan 사후검증을 실시하였다. 그리고 변인들 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson 적률상관관계 분석을 실시하였으며 소진에 대한 주요변인의 영향을 알아보기 위해 위계적 방식의 중다 회귀분석을 실시하였다. 또한 다중 공선성을 진단하기 위해 공차한계, VIF계수, Durbin-Watson 지수를 산출하였다.

III. 연구결과

1. 보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 소진의 차이

보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 소진에 차이가 있는지 알아보기 위하여 독립표본 *t*-검증과 일원분산분석을 실시하였다. 집단 별 사례 수에 차이가 있으므로, 동변량을 검증하기 위해 Levene의 등분산 검정을 실시하였으며, 모두 등분산이 가정됨을 확인하였다. 분석결과, 어린이집의 설립유형($F=3.26, p<.05$), 일일 근무시간($F=4.53, p<.01$), 월급($F=7.02, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다(<Table 2>). 사후검증을 통해 구체적으로 살펴보면, 직장어린이집에서 근무하는 보육교사($M=51.23, SD=12.72$)보다 가정어린이집에서 근무하는 보육교사($M=58.22, SD=11.54$)의 소진 수준이 높은 것으로 나타났다. 다음으로 일일 근무시간의 경우, 하루 8시간에서 9시간($M=54.43, SD=11.43$), 9시간에서 10시간($M=53.04, SD=11.75$), 10시간에서 11시간($M=53.46, SD=16.15$) 근무하는 보육교사 보다 11시간 이상

근무하는 보육교사($M=62.74, SD=13.46$)의 소진이 높았다. 그리고 월평균 210만원 이상의 월급을 받는 보육교사($M=50.17, SD=12.29$)의 소진이 가장 낮았으며, 180만원 이상 210만원 미만의 월급을 받는 보육교사($M=54.39, SD=11.87$), 150만원 이상 180만원 미만의 월급을 받는 보육교사($M=55.78, SD=13.30$), 150만원 미만의 급여를 받는 보육교사($M=63.43, SD=12.25$) 순으로 소진이 높았다. 보육교사의 인구사회학적 특성 중 소진에 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타난 어린이집 설립유형과 일일 근무시간, 월급은 회귀분석에서 통제변인으로 투입되었다.

2. 보육교사의 인간관계와 업무보상 및 업무과중이 소진에 미치는 영향

보육교사가 인식한 인간관계, 업무보상, 업무과중이 심리적소진에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하기에 앞서, Pearson의 적률상관관계 분석을 통해 주요변인 간의 관계를 살펴보았다. 검증 결과는 <Table 3>에 제시한 바와 같다. 소진은 일일근무시간($r=.14, p<.05$), 업

Table 2. Differences of Burnout in Childcare Teachers

(N=290)

		<i>n</i>	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>F</i> / <i>t</i>
Age	20s	147	54.68(12.85)	1.46
	30s	94	55.35(13.66)	
	over 40s	49	51.59(11.25)	
Marital status	Single	192	54.54(12.68)	.30
	Married	98	54.06(13.35)	
Education	High School	17	58.65(11.82)	.85
	College	104	54.36(13.51)	
	University	142	54.27(12.59)	
	Over master degree	27	52.33(12.69)	
Total career	Under 2 years	56	54.16(13.69)	2.29
	2 years - under 5 years	107	56.28(13.21)	
	5 years - under 7 years	48	55.27(11.84)	
	Over 7 years	79	51.40(12.15)	
Type of childcare center	Public	82	54.62(12.96) ^{ab}	3.26*
	Private	80	55.57(13.12) ^{ab}	
	Family	41	58.22(11.54) ^a	
	Work place	87	51.23(12.72) ^b	
Class	0 - 2 years old	195	54.70(12.54)	.61
	3 - 5 years old	95	53.71(13.63)	
Monthly income (1,000 won)	Under 1,500	21	63.43(12.25) ^c	7.02***
	1,500 - under 1,800	97	55.78(13.30) ^b	
	1,800 - under 2,100	94	54.39(11.87) ^{ab}	
	Over 2,100	78	50.17(12.29) ^a	
Daily work hours	8 hours - under 9 hours	76	54.43(11.43) ^a	4.53**
	9 hours - under 10 hours ⁹	139	53.04(11.75) ^a	
	10 hours - under 11 hours	48	53.46(16.15) ^a	
	over 11 hours	27	62.74(13.46) ^b	

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

무과중($r=.58, p<.001$)과 정적상관을 나타냈고, 월급($r=-.24, p<.001$), 원장과의 관계($r=-.48, p<.001$), 동료교사와의 관계($r=-.37, p<.001$), 학부모와의 관계($r=-.39, p<.001$), 업무보상($r=-.53, p<.001$)과 부적상관을 나타냈다. 즉, 일일근무시간이 길고, 업무과중 수준이 높을수록 그리고 월급이 적고, 원장, 동료교사, 학부모와의 관계가 원만하지 못하며, 어린이집의 업무보상이 적당하지 않다고 인식하는 보육교사일수록 높은 수준의 소진을 경험하는 것으로 해석할 수 있다.

이어서 독립변인 간의 다중공선성 문제를 진단하기 위해 공차한계와 VIF 계수를 산출한 결과, 모든 독립변인에 대해 공차한계는 .41에서 .83으로 나타났고, VIF 계수는 1.19에서 2.42로 산출되었다. Durbin-Watson 지수는 2.17

으로 나타나 잔차의 독립성 가정이 충족되었고, 회귀분석에 투입할 독립변인 간의 상관계수는 -.03에서 -.54로 나타남으로써 다중공선성에 인한 문제는 발생하지 않는 것으로 판단하였다.

보육교사가 재직 중인 어린이집의 설립유형과 월급, 일일 근무시간을 통제변인으로 설정하고, 인간관계와 업무보상 및 업무과중의 소진에 미치는 영향을 살펴보았다. 이를 위해 모형1에서는 통제변인인 어린이집 설립유형, 월급, 일일 근무시간을 투입하였으며, 모형2에서는 독립변인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계, 업무보상, 업무과중을 투입하여, 종속변인인 소진에 미치는 영향력을 알아보았다. 모형1에 투입된 어린이집

Table 3. Correlations of Variables (N=290)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Monthly income(won)(1)	1											
Daily work hour(min.)(2)	.16**	1										
Human relationships	Directors(3)	.10	-.09	1								
	Co-workers(4)	.11	-.03	.37**	1							
	Parents(5)	.18*	-.03	.31**	.22**	1						
Compensation(6)	.49**	-.12*	.45**	.29**	.24**	1						
Heavy work(7)	Emotional exhaustion(8)	-.04	.34**	-.41**	-.28**	-.27**	-.54**	1				
	Depersonalization(9)	-.17**	.12*	-.39**	-.35**	-.28**	-.47**	.48**	.75**	1		
	Reduced personal accomplishment(10)	-.29**	-.02	-.33**	-.21**	-.42**	-.35**	.25**	.25**	.31**	1	
	Total burnout(11)	-.24**	.14*	-.48**	-.37**	-.39**	-.53**	.58**	.90**	.84**	.60**	1

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

Table 4. Multiple Regression Analyses of Burnout (N=290)

	Burnout			
	Step 1		Step 2	
	B	β	B	β
Type of childcare center 1(Public)	2.32	.08	1.30	.05
Type of childcare center 2(Private)	2.17	.07	-1.05	-.04
Type of childcare center 3(Family)	3.28	.09	1.29	.03
Monthly income(won)	-.08	-.23**	-.03	-.08
Daily work hours(min.)	.04	.18**	.01	-.01
Relationship with directors			-.40	-.16**
Relationship with co-workers			-.30	-.13**
Relationship with parents			-.40	-.15**
Compensation			-.21	-.14**
Heavy work			.84	.37**
R^2	.10		.50	
ΔR^2	.10		.40	
F	6.01**		27.92**	

Note. Dummy variables: Type of childcare center / Reference: Work place
 Type of childcare center 1(Public): Workplace=0, Public=1, Private=0, Family=0
 Type of childcare center 2(Private): Workplace=0, Public=0, Private=1, Family=0
 Type of childcare center 3(Family): Workplace=0, Public=0, Private=0, Family=1

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

설립유형은 명목적으로 측정되었기에 더미변수로 처리하여 분석하였다. 직장어린이집의 평균 소진 점수가 가장 낮은 것으로 나타났기 때문에, 직장어린이집을 기준변수로 설정하였으며, 국공립, 민간, 가정어린이집은 비교변수로 설정하여 분석처리 되었다. 또한 월급과 일일근무시간은 실제로 받는 월 평균 급여와 일일 평균 근무시간으로 측정되었으므로 원 점수 그대로 투입하여 분석하였다(<Table 4>).

먼저 통제변인을 투입한 모형1에서 어린이집 설립유형과 월급, 일일 근무시간은 보육교사의 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 10%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다($F=6.01, p<.001$). 모형1에 투입된 변인인 월급($\beta =-.23, p<.01$)과 일일근무시간($\beta=.18, p<.01$)은 보육교사의 소진에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 어린이집 설립유형은 유의하지 않았다.

모형2에서 인간관계의 하위요인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계, 업무보상, 업무과중을 추가적으로 투입한 결과, 모형1에서보다 설명력이 40% 증가하여 전체 50%의 설명력을 나타냈다($F=27.92, p<.001$). 원장과의 관계($\beta=-.16, p<.01$), 동료교사와의 관계($\beta=-.13, p<.01$), 학부모와의 관계($\beta=-.15, p<.01$), 업무보상($\beta=-.14, p<.01$), 업무과중($\beta=.37, p<.001$)은 소진에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으나 월급과 일일근무시간은 더 이상 유의하지 않았다. 소진에 대한 독립변인들의 상대적 영향력은 업무과중, 원장과의 관계, 학부모와의 관계, 업무보상, 동료교사와의 관계 순으로 검증되었다. 이러한 결과는 보육교사가 업무과중을 낮은 수준으로 인식하고, 원장, 학부모, 동료교사와 원만한 관계를 형성하며, 업무보상에 대하여 적절하다고 인식할수록 소진을 적게 경험하는 것으로 해석할 수 있다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 소진의 차이를 알아보고, 소진에 영향을 미치는 주요변인의 영향력을 파악하기 위한 목적으로 이루어졌다. 이를 위해 보육교사 290명을 대상으로 소진, 인간관계(원장·동료교사·학부모), 업무보상, 업무과중에 대해 조사하고 분석하였다. 본 연구의 연구결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 소진은 어린이집의 설립유형, 일일근무시간, 월급에 따라 차이가 있었다. 어린이집 설립유형의 경우, 직장어린이집에 근무하는 보육교사보다 가정어린이

집에 근무하는 보육교사가 더 높은 소진을 경험하는 것으로 검증되었다. 가정어린이집의 경우, 국공립이나 민간, 직장 어린이집에 비해 상대적으로 보수가 적으며 행정적으로 업무를 대신해 줄 인적자원이 부족하고, 사회적 인식 수준 또한 낮기 때문에 보육교사가 겪는 소진이 높은 것으로 해석할 수 있다. 반면에 직장어린이집은 타 설립유형의 어린이집에 비해 보수가 높은 편이며(Ministry of Health and Welfare & Korea Institute of Child Care and Education, 2013), 전문 위탁기관 등에 의해 체계적인 사무 시스템이 구축되어 있어 서류 업무 등에 대한 부담이 적기 때문에 소진을 적게 느끼는 것으로 볼 수 있다. 또한 근무하는 환경이나 처우 면에 있어서 직장어린이집이 더 좋기 때문에 보육교사들이 소진을 덜 느끼는 것으로 해석할 수 있다. 이와 같은 결과는 민간, 가정어린이집의 보육교사와 직장, 국공립어린이집에서 근무하는 보육교사의 소진의 차이를 검증한 S. Bae et al.(2014)의 연구와 민간, 국공립어린이집에서 근무하는 교사보다 직장어린이집의 교사가 소진을 적게 경험한다는 S. Ahn and J. Kim(2007)의 연구와 일치한다.

그리고 일일 근무시간에 따라 소진에는 차이가 있었다. 하루 평균 8시간에서 11시간 미만 근무하는 보육교사보다 11시간 이상 근무하는 보육교사가 더 높은 수준의 소진을 겪는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일일 근무시간이 8시간 이하인 보육교사 보다 9시간 이상인 보육교사가 소진이 더 높다는 것을 보고한 연구(S. Jung et al., 2013)와 부분적으로 일치한다. 근무시간이 길수록 소진을 더 많이 겪는 것은 비단 영유아교육기관에서의 현상이 아니라 기타 직종에서도 발생하는 일반적인 경향이다. 본 연구대상의 평균 주당 근무시간은 46시간 12분으로 나타났으며, 근로기준법 50조에 제시된 주당 40시간의 근로시간과 비교하여 과중한 근로를 요구받고 있는 실정임을 알 수 있다. 이는 곧 보육교사의 직무수행의 문제와 직결된다. 이외에도 직무 특성상 출퇴근 시간이 일정하지 않는 현실을 고려할 때, 소진을 낮추기 위해서는 보육교사의 근무 및 보육 시수에 대한 정책방안을 마련할 필요가 있겠다. 더불어 초중등교사와는 달리 보육교사의 업무 특성상 근무시간이 곧 보육시간이고 영유아의 등원에서부터 하원까지의 전체 시간과 더불어 사무 업무 등도 과중되는 현실이기 서무, 회계, 교실청소 등의 부담을 덜어줄 수 있는 인적자원에 대한 방안이 강구되어야 한다.

또한 소진은 월급에 따라 차이를 보였다. 월평균 210만원 이상의 월급을 받는 보육교사의 소진이 가장 낮았으며, 150만원 미만의 월급을 받는 보육교사의 소진이 가장 높았다. 이러한 결과는 정도의 차이는 있지만, 101만원 이상

월급을 받는 보육교사보다 100만원 이하의 월급을 받는 보육교사의 소진이 더 높은 것으로 나타난 S. Kim(2006)의 연구와 일치하고, 보수만족도에 따른 소진의 차이를 살펴 본 H. Yoon and P. Noh(2013)의 연구에서 보수에 매우 불만족하는 집단의 소진이 가장 높고, 만족하는 집단의 소진이 가장 낮은 것으로 나타난 결과와 일맥상통한다고 볼 수 있다. 우리나라 보육교사의 월 평균급여는 184만원으로 시급 9천원 정도의 낮은 임금을 받고 있다(Ministry of Health and Welfare & Korea Institute of Child Care and Education, 2016). 교사의 보수는 교사의 사기를 향상시키고 직무를 안정적으로 수행하는데 영향을 미치는 중요한 요인이다(H. Hwang, C. Joo, & B. Kim, 2011). 따라서 월급이 낮은 보육교사는 사기가 저하되고 일에 대한 회의감을 느낄 수 있으며, 이로 인하여 소진 수준이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 보육교사에게 자신의 업무에 상응하는 급여가 지급되어 보수만족도와 직무만족도를 높이는 동시에 소진도 낮출 필요가 있다.

이와 같이 본 연구에서는 어린이집 설립유형, 일일근무시간, 월급에 따른 소진의 차이가 있는 것으로 밝혀졌으나 보육교사의 연령, 결혼상태, 최종학력, 보육아동의 연령에 따라서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 선행연구에 의하면 보육교사의 인구사회학적 변인이나 근무환경에 따른 소진의 차이는 일관성 있게 보고되지 않는다. 이러한 결과는 표집방법 및 연구대상이 속한 어린이집의 개별적 특성에 의한 것으로 볼 수 있다. 동일한 근무환경에서 일할지라도 보육교사의 적응상태나 개인적 성향 등이 다르기 때문에 인구사회학적 특성에 따른 소진의 차이를 지속적으로 살펴볼 필요성이 제기되는 바이다.

둘째, 본 연구에서의 주된 관심사인 보육교사의 인간관계와 업무보상 및 업무과중이 소진에 미치는 영향을 알아본 결과, 이에 대한 회귀모형은 모두 유의한 것으로 나타났다. 즉 원장, 동료교사, 학부모와의 관계와 업무보상, 업무과중이 보육교사의 소진에 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 상대적 영향력은 업무과중, 원장과의 관계, 학부모와의 관계, 업무보상, 동료교사와의 관계 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 보육교사의 소진에 직접적인 영향을 미치는 업무와 관련된 요인과 보육교사의 개인 내적 특성 뿐 만 아니라 외적 요인 가운데 어린이집 내에서 경험하는 인간관계와도 밀접한 관련이 있음을 시사한다.

먼저 소진에 대하여 업무과중이 가장 큰 영향력을 가지는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 직무환경의 위험요소 중 업무과다(J. Kwon et al., 2013; N. Kwon & H. Lee, 2012)와 근무여건 중 근무시간(C. Maslach & A. Pine, 1977; J. Kim & S. Ahn, 2007)이 소진에 대하여

가장 큰 영향력이 있는 변인으로 밝힌 연구와 일치한다. 주어진 시간과 능력을 초과하는 업무량이 보육교사에게 부과되고, 이로 인하여 부담감과 압박감을 느낄 때 소진을 경험한다고 해석할 수 있다. 보육교사에게 부여된 과도한 업무량과 근무시간은 교사의 스트레스에 직접적인 영향을 미치고(Y. Kang & M. Kim, 2011), 스트레스는 소진 상태로 연결된다. 보육교사의 과중한 업무를 경감하고 교사 본연의 전문적인 업무에 집중할 수 있도록 지원해야 할 필요성이 제기된다. 무엇보다 업무과중을 완화하기 위해서 근무시간과 업무량을 줄여주어야 한다. 보육교사의 일일 8시간 근무를 보장하고, 보육교사 본연의 업무인 보육에 충실할 수 있도록 오후 보육프로그램 교사, 보조교사, 사무원, 청소원 등 지원 인력의 배치가 필요하다.

업무과중 다음으로 원장과의 관계가 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해, 보육교사와 원장과의 관계가 원만하지 않을수록 소진을 많이 느낀다는 것을 확인시켜 주었으며 이는 H. Hwang(2008)의 연구와 일치하며, 소진에 대한 원장의 지지(Y. Lee & H. Min, 2011)와 원장과의 교환관계(J. Kim, 2013)의 영향력을 검증한 연구를 뒷받침한다. 또한 본 연구결과는 보육교사의 이직사유를 조사한 Ministry of Health and Welfare and Korea Institute of Child Care and Education(2013)의 연구와 맥을 함께한다. 전국보육실태조사에 의하면 근무시간이 길어 개인시간을 갖기 어렵고, 업무 강도가 세어 체력적으로 견디기 어렵다는 이유에 이어, 원장과의 관계의 어려움이 이직 사유로 조사되었다. 이직은 소진과 밀접한 관련이 있는 변인이므로, 업무과중과 원장과의 관계가 소진에 영향을 미치는 주된 요인으로 검증된 본 연구의 결과와 일맥상통함을 보여준다. 원장과 친밀하고 안정적인 관계를 유지하는 보육교사는 원장에게 인정과 격려를 받게 되어, 보육교사의 직무에 만족하게 되고(B. Lee, 2011), 교사효능감 또한 높아지게 된다(Y. Kim et al., 2011). 따라서 보육교사로서의 역할을 효과적으로 수행하게 되어 소진을 적게 경험하고 소진을 겪더라도 원장의 지지와 지원으로 적절히 해소할 수 있는 것으로 해석할 수 있다. 보육교사의 소진 수준이 높을수록 보육의 질에 미치는 부정적 영향은 당연히 클 수밖에 없기 때문에(S. Cho, 2005) 원장과의 관계를 원만하게 형성하고 유지하는 일은 중요한 과제가 될 것이다. 인간관계 중 원장과의 관계가 중요한 영향력을 지닌 만큼, 원장은 보육교사를 항상 신뢰하고 존중하는 태도로 대함으로써, 구성원간의 친밀한 인간관계 형성을 위해 노력해야 하고, 보육교사와의 효과적인 의사소통 및 원만한 인간관계 증진기술에 대한 연수 및 교육 참여 기회를 마련해 주는 것 또

한 요구된다.

소진에 대한 학부모와의 관계, 동료교사와의 관계의 영향력은 적은 수준이지만, 인간관계 전체는 소진을 유의하게 설명하는 것으로 검증되었다. 보육교사를 둘러싼 원장, 동료교사, 학부모와의 관계를 동시에 살펴본 연구는 전무하기에, 원장, 동료, 학부모 관련 스트레스가 소진에 미치는 영향력을 검증한 연구(S. Bae et al., 2014)를 통해 본 연구의 결과를 뒷받침할 수 있다. 본 연구에서 학부모와의 관계가 동료교사와의 관계보다 소진에 미치는 영향력이 조금 더 큰 것으로 나타났다. 이는 보육교사가 학부모로부터 긍정적인 피드백을 받고, 인격적 신뢰와 교사로서의 전문성을 인정받을 때, 자신의 직무에 자신감을 갖고 효율적으로 역할수행하게 되어(C. Gestwicki, 2007, as cited in K. Ryu & S. Kang, 2015), 직무에 대한 성취감, 보람을 얻게 되는 동시에 심리적으로 고갈되고 지치는 소진은 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 위에서 살펴본 바와 같이 인간관계가 보육교사의 소진에 지대한 영향을 미치므로, 이를 위해 대학의 아동학 및 유아교육학과와 영유아교사 양성기관의 교육과정 중에 직장인으로서 대인관계를 향상시킬 수 있는 실천적 기술과 프로그램 교육을 제공하는 것이 필요하다.

한편, 업무보상 역시 소진에 영향을 미치는 것으로 검증되었지만, 업무과중과 인간관계에 비해 영향력은 약간 낮았다. 이러한 결과는 본 연구대상인 보육교사의 월평균 급여와 재직 중인 어린이집 설립유형에 의하여 설명될 수 있다. 본 연구대상의 월평균 급여는 약 196만원으로 조사되어, Korea Institute of Child Care and Education(2016)에서 보고한 보육교사의 평균 급여 184만원보다 약 12만원 정도 높은 수준이었다. 또한 복무규정 및 복리후생이 잘 정비되어 있고, 휴가·휴직제도와 보험 및 연금제도가 비교적 잘 시행되고 있는 직장어린이집과 국공립어린이집(Korea Institute of Child Care and Education, 2013)에 재직하는 보육교사가 전체의 60%를 차지해, 대체로 업무보상은 적절한 수준인 것으로 볼 수 있다. 따라서 업무보상에는 어느 정도 만족하고 있는 것으로 추측되므로, 다른 변인에 비하여 소진에 대한 영향력은 적은 것으로 판단된다. 또한 과거에 비해 보육교사의 처우는 전체적으로 개선되었으며(S. Moon, 2010), 이러한 처우가 개선된 만큼 업무보상보다 업무과중이나 인간관계가 소진에 영향을 미치는 중요한 요소가 된 것으로 사료된다.

지금까지 제시한 바와 같이, 보육교사의 소진에 대한 영향을 어린이집 내에서 경험하는 인간관계와 업무과중 및 업무보상 측면에 대해 살펴보았다. 이에 대한 분석결과를 통해, 본 연구는 보육교사를 둘러싼 환경적인 특성

즉, 인적 환경인 인간관계와 근무 환경인 근무여건 모두가 소진에 중요한 영향을 미친다는 결론을 제시한다. 이러한 결론은 현재 우리나라의 사회적 이슈인 보육의 질을 논할 때, 영유아가 어떠한 보살핌을 받는지도 중요하지만 보육교사가 어떠한 근무조건 속에서 일하고 있는지에 대한 관심도 필요하다는 사실(S. Ahn & J. Kim, 2007)을 시사한다. 따라서 과중한 업무로 인해 발생하는 소진을 경감시키기 위해서는, 근무시간과 업무량 등의 부과로 인한 업무과중을 완화하기 위한 정책적 지원이 시급하며, 어린이집 내 원만한 인간관계를 발전시켜 나갈 수 있도록 원장의 역할이 중요하는 것을 강조할 수 있다. 특히, 어린이집에서 영유아가 받는 보육서비스의 질을 향상하기 위해서는 보육교사의 안정성 확보가 무엇보다 중요한 과제이므로 보육교사의 근무여건과 인간관계를 개선함으로써 소진을 예방할 수 있도록 해야 할 것이다.

이상의 논의와 결론을 바탕으로 본 연구의 의의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 소진에 영향을 미치는 외적변인을 탐색했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다. 기존의 선행연구들은 보육교사의 연령, 교육수준, 경력 등의 인구사회학적 변인과 직무만족도, 역할수행, 효능감 등의 내적 특성에서 소진의 영향을 찾고자 했다. 그러나 본 연구는 외적 요인을 심층적으로 탐색하였고, 그 가운데에서도 근무여건과 보육교사가 경험하는 인간관계의 측면에 주목하였다. 선행연구에서 주로 다루어진 개인 내적 특성 뿐 만 아니라, 본 연구에서 초점을 둔 외적 특성 역시 보육교사의 소진에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 기존의 연구를 보완하는 결과를 제시하였다. 둘째, 지금까지 인간관계의 영향을 다룬 연구들은 인간관계 자체를 다루기보다는 그로 인하여 파생되는 스트레스나 지지체계에 주목하였으며 원장의 경우는 리더십과 역할 중심으로 살펴본 것에 비해, 본 연구는 인간관계에 초점을 맞췄다는 것이다. 비록 보육교사가 맺는 인간관계의 질을 측정할 수 있는 척도가 마련되지 않아, 만족도 척도에서 일부 추출하여 측정한 것이 본 연구의 한계점으로 남지만, 보육교사가 어린이집 내에서 맺는 원장, 동료교사, 학부모 측면 모두를 고려했다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다. 또한 인간관계와 소진 간의 관계를 살펴본 연구는 미진한 실정이므로 인간관계가 소진에 영향을 미치는 중요한 변인임을 밝힌 데에 가치가 있다.

이와 같은 의의를 지님에도 불구하고 본 연구는 서울·경기 지역의 보육교사만을 대상으로 연구가 이루어져 연구결과를 일반화하기에는 다소 무리가 있다는 제한점이 있다. 또한 본 연구에서 분석된 표본의 수가 많지 않고, 어린이집 설립유형별로 사례 수에 차이가 있어서 설립유

형별에 따른 차이를 살펴보지 못하였다. 그리고 본 연구는 보육교사의 소진에 영향을 미치는 주요 변인에 대한 상대적 영향력을 파악하는 것에 그쳤으나, 주요변인이 어떠한 경로로 소진에 영향을 미치고, 소진의 정도를 조절하는 변인이 무엇인지 밝히는 후속 연구도 요청된다.

REFERENCES

Ahn, H. J., Ahn, S. H., & Moon, H. J. (2007). Study on the relationship among day care teachers' attribution, social supports, and burn-out. *Korean Journal of Child Studies*, 28(5), 221-232.

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.

Bae, S. H., Kim, Y. H., & Han, S. Y. (2014). Effects of job stress, ego-resilience and burnout on teacher's turnover intention. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 18(1), 234-258.

Barford, S. E., & Whelton, W. J. (2010). Understanding burnout in child and youth care workers. *Child Youth Care Forum*, 39(4), 271-287.

Boyd, B., & Schneider, N. (1997). Perceptions of the work environment and burnout in Canadian child care centers. *Journal of Research in Childhood Education*, 11(2), 171-180.

Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239-253

Brown, L. A., & Roloff, M. E. (2011). Extra-role time, burnout, and commitment: The power of promises kept. *Business Communication Quarterly*, 74(4), 450-474.

Cha, J. J., & Lee, H. R. (2015). An exploration of the impact of burnout and emotional labor on happiness of early childhood teachers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 20(2), 375-393.

Cha, J. Y., & Moon, H. J. (2013, May). *The effects of alexithymia, burnout, and adult attachment on child disciplinary style of childcare teachers*. Poster session presentation at the Springs'Korean Home Management

Association, Seoul, Korea

Cho, S. Y. (2005). Child care teacher's job satisfaction and burnout. *Korean Journal of Human Ecology*, 14(1), 69-79.

Choi, Y. J., & Kim, J. H. (2014). Mediating effects of psychological well-being on the relationship between social support and infant teachers' burnout. *Early Childhood Education Research & Review*, 18(5), 225-246.

Faber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.

Gastaldi, F. G. M., Pasta, T., Longobardi, C., Prino, L. E., & Quaglia, R. (2014). Measuring the influence of stress and burnout in teacher-child relationship. *European Journal of Education and Psychology*, 7(1), 17-28.

Gestwicki, C. (2007). Benefits of teacher-family partnerships for children, parent, and teacher. In Gestwicki (Ed.), *Home, school, and community relations* (pp. 168-190). Clifton Park, NY: Thomson Delmar Learning.

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495 - 513.

Hong, G. H., & Jung, H. J. (2013). Effect of preschool teacher's job stress and depression on burnout: Focusing on the moderating effect of depression. *Journal of Korean Child Care and Education*, 9(1), 263-280.

Hwang, H I., Joo, C. A., & Kim, B. M. (2011). Impact of compensation satisfaction on job satisfaction in early childhood educators. *The Journal of Child Education*, 20(4), 285-305.

Hwang, H. S. (2008). A study on the factors of child care teachers' burnout. *Korean Journal of Human Ecology*, 17(4), 589-600.

Hwang, S. E. (2006). *A study on the factors influencing kindergarten and nursery teachers' determination*. Unpublished master's thesis. Chungang University

- of Education, Seoul, Korea.
- Jeon, S. Y., & Choi, H. S. (2013). The relations among directors' leadership, child-care teachers' psychological well-being and turnover intentions. *Korean Journal of Children's Media*, 12(1), 203-220.
- Jorde-Bloom, P. (1988). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environments. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107-122.
- Jorde-Bloom, P. (1989). *Measuring work attitudes in the early childhood setting: Technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey*. Early Childhood Professional Development Project, National-Louis University.
- Jung, D. H. (2014). A study on teacher's human relations in child care center. *The Journal of Child Education*, 23(1), 321-343.
- Jung, D. H. (2015). A study on the burn-out of child care teachers. *Journal of Future Early Childhood Education*, 22(2), 77-99.
- Jung, S. H., Choi, Y. M., & Lee, H. Y. (2013). The influence of teacher efficacy and emotional support on the burnout of infant nursing teachers. *Journal of Future Early Childhood Education*, 20(4), 193-215.
- Kang Y. S., & Kim, M. K. (2011) The relationship between child-care teachers' job stress and belief of teaching efficacy. *Journal of Korean Child Care and Education*, 7(4), 325-352.
- Kim, E. J. (2014). *The effects of interpersonal relationships of teachers' in child care centers and job burnout on their turnover intentions*. Unpublished master's thesis. Kyungnam University, Chungnam, Korea.
- Kim, E. S., & Oh, H. K. (2013). The correlation between child-care teacher's burnout and their awareness of professionalism & social support of perception. *The Journal of Korea Single Parent Family*, 6(1), 27-48.
- Kim, H. J. (2006). *The effects on the connection between duty achievement and the human relationship with the chief of the nurture facility recognized by nursery teachers*. Unpublished master's thesis. Chungang University, Seoul, Korea.
- Kim, H. J., & Lee, S. E. (2013). The effects of childcare center teachers' job satisfaction and burnout on young children's emotional intelligence and social ability. *Journal of Korean Council for Children & Rights*, 17(3), 369-391.
- Kim, J. E., & Ahn, S. H. (2007). Variables affecting burn-out among teachers of infants and toddlers. *Korean Journal of Child Studies*, 28(3), 149-162.
- Kim, J. H. (1992). *The relations between stress and psychological · physical symptom or burnout*. Unpublished doctoral dissertation. Chungang University, Seoul, Korea.
- Kim, J. H. (2013). The influence of humor and leader-member exchange on child care teachers' burnout. *The Journal of Eco Early Childhood Education & Care*, 12(3), 105-124.
- Kim, J. H., Lee, Y. J., & Kim, D. C. (2014). Relationship among child care teachers' role performance, supervisor's support and burnout. *Journal of Korean Child Care and Education*, 10(5), 175-190.
- Kim, J. S., Choi, T. J., & Lee, H. Y. (2011). The buffering effect of social support in the relationship of risk factors of job environment and psychological burnout of kindergarten teachers. *The Journal of Vocational Education Research*, 30(3), 427-441.
- Kim, K. S. (2013). *A study of related variables affecting job satisfaction of young children's teacher*. Unpublished doctoral dissertation. Wonkwang University, Jeonbuk, Korea.
- Kim, S. A. (2006). *A study of the factors burnout of child care teacher*. Unpublished master's thesis. Chungnam National University of Education, Daejeon, Korea.
- Kim, S. Y. (2015). The influence of career, burnout, and play-teaching efficacy on the job satisfaction of childcare teachers. *Journal of Korean Child Care and Education*, 11(1), 481-799.
- Kim, Y. J., Park, S. K., Lim, J. J., & Ahn, S. H. (2011). The effect of director-teacher relationships and colleagues' support on teacher self-efficacy of early childhood teachers. *Korea Journal of Child Care and Education*, 68, 189-213.
- Koo, E. M. (2011). A study on child care teacher's physical health, mental health and burnout. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 15(4), 119-139.
- Korea Institute of Child Care and Education. (2012). *2012 Korean child care survey - child care center-* (Government Publication No. 11-1352000-000962-12). Seoul, Korea: Ministry of Health & Welfare.

- Korea Institute of Child Care and Education. (2013). *An analysis on welfare of teachers for early childhood education and care and subsequent suggestions* (ISBN 978-89-97492-43-5). Seoul, Korea: Korea Institute of Child Care and Education.
- Korea Institute of Child Care and Education. (2016). *2015 Korean child care survey -child care center-* (Government Publication No. 11-1352000-000961-12). Seoul, Korea: Ministry of Health & Welfare.
- Kwon, J. Y., Chung M. R., & Park, S. K. (2013). The Relations between Organizational Characteristics of Kindergarten and Burnout of Teachers. *Journal of Early Childhood Education*, 17(3), 251-266.
- Kwon, N. Y., & Lee, H. Y. (2012). Mediating effect of teacher efficacy in the relationship between risk factor of job environment and psychological burnout of kindergarten teachers. *Journal of Future Early Childhood Education*, 19(3), 199-218.
- Lee, B. I. (2014). The effect of teacher efficacy and emotional labor on burnout for kindergarten teachers. *Korean Association of Child Care and Education*, 14(3), 129-152.
- Lee, B. L. (1998). *Relationship among organizational climate, job satisfaction and teacher's sense of efficacy in the kindergartens*. Unpublished master's thesis. Ehwa Women's University, Seoul, Korea.
- Lee, B. R. (2011). The effect of human relations on the job satisfaction of early childhood teachers. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 13(2), 1-21.
- Lee, H. J. (2009). *A study on turnover of preschool teachers and working condition in the public child care center: Focused on seoul area*. Kookmin University, Seoul, Korea.
- Lee, J. H., & Kim, H. Y. (2014). The influence of ego-resilience and empowerment on child care teachers' burnout. *Early Childhood Education Research & Review*, 18(1), 5-21.
- Lee, Y. M., & Min H. Y. (2011). The relationship of surface acting in emotional labor, emotional support from supervisor, colleagues, parents and burnout of teachers in kindergartens and day care centers. *Korean Association of Child Care and Education*, 7(1), 167-185.
- Lim, H. E., & Kwon, Y. H. (2015). Effects of job stress and resilience on private kindergarten teacher's psychological burnout. *The Journal of Humanities*, 37, 53-80.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). Combatting staff burnout in day care center: A case study. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100-113.
- Min, H. Y. (2010). The relationship between depression, colleagues/supervisor's emotional support levels and burnout experienced by teachers in kindergartens and childcare centers. *Korean J. of Child Studies*, 31(4), 1-14.
- Moon, M. S. (2007). *A study on the relations between child-care teacher' departure intention and their work environment and job satisfaction*. Unpublished master's thesis. Duksung Women's University, Seoul, Korea.
- Park, E. H. (2013). *Early childhood teacher education*. Seoul, Korea: Changjisa.
- Ryu, K. H., & Kang, S. (2015). Analysis of structural model of emotional intelligence, co-teachers' cooperative relationship, parent-teacher cooperative relationship, and teacher's efficacy. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 19(2), 203-225.
- Schonfeld, I. S. (2001). Stress in first-year women teachers: The context of social support and coping. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 127(2), 133-168.
- Seo, J. Y. (2002). *A study on the theoretical model of turnover intention among kindergarten teachers in Korea*. Unpublished doctoral dissertation. Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- Seo, M. H. (2010). A study about improvement and work environment condition of child care teacher. *Journal of Korean Society for Study of Education and Child Care*, 2010(3), 113-133.
- Shin, S. A. (2006). *The relationships among social support, burnout, and turnover intention of preschool teachers*. Unpublished master's thesis. Kyunghee University, Seoul, Korea.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524.

- Song, J. J. (2005). The effect of the LMX on the empowerment and the organization commitment of hotel employee. *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, 14(4), 157-174.
- Whitebook, M., & Granger, R. C. (1989). "Mommy, who's going to be my teacher today?": Assessing teacher turnover. *Young Children*, 44(4), 11-14.
- Yong, Z., & Yue, Y. (2007). Causes for burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies. *Chinese Education & Society*, 40(5), 78-85.
- Yoon, H. M., & Noh, P. S. (2013). Relationship of work stress, career commitment, burnout, and turnover intention among educare-teachers. *Journal of the Korean Society of Child Welfare*, 43, 157-184.
- Yun, K. M., & Yoon, H. M. (2015). Effects of socio-demographic characteristics, emotionality, health status, & organizational health on burnout among teachers of young children: Focused on the provision of government subsidy. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 19(4), 503-528.

- Received: July 15. 2016
- Revised: September 23. 2016
- Accepted: October 23. 2016