보육교사의 소진에 영향을 주는 변인에 관한 연구*

A Study on the Factors of Child Care Teachers' Burnout

황혜신**
상명대학교

Hwang, Hae Shin
Sangmyung University

Abstract

The purpose of the present study was to examine the factors on child care teachers' burnout. For this purpose, degrees of child care teachers' overall burnout, job satisfaction, and job environments were examined. Also, child care teachers' burnout was examined depending on their personal factors, job satisfaction, and job environment. Finally, the relative power of the three factors were examined. A survey was administered to 184 child care teachers in Seoul and Kyonggi areas to investigate their degrees of burnout, job satisfaction, and job environment. Maslach Burnout Inventory(Maslach and Jackson, 1986) and questionnaires on job satisfaction and job environment were used. Data were analyzed with descriptive statistics and multiple regression using SPSS+12 version. Major findings are as follows: Child care teacher's overall degrees of burnout is not so high and different on their personal factors such as age, educational level, and career, and job satisfaction and job environment. The most powerful factor on their burnout was their demographic factors.

Key Words : child care teachers, burnout, job satisfaction, job environment

I. 서론

최근 저출산 고령화 사회의 문제와 여성의 사회진출 확대 및 가족형태의 변화 등으로 인해 보육의 기능이 강조되고 있다. 또한 가족 고유의 기능으로 여겨졌던 영유아의 양육과 교육의 많은 부분이 사회, 즉, 보육기관으로 옮겨 오면서 보육에 대한 관심이 증가하였다. 보육에 대한 관심의 증가는 보육시설의 양적인 확대를 가져왔으며 최근에는 많은 부모들이 자녀를 보육시설에 보낼 때 단순히 물리적 시설이나 환경만을 고려하는 것이 아니라 양질의 서비스를 제공하는 보육시설을 원하면서 양적인 관심에서 벗어나 보육의 질적인 측면에의 관심을 갖게 됐다. 질적으로 우수함이 확보된 보육을 위해서는 교사 대 아동 비율, 집단 크기, 보육유형, 보육시간 등의 보육요인과, 교사요인, 가족 요인 등의 다양한 요인들이 함께 충족되어

야 하지만 무엇보다도 중요한 영향을 주는 것은 보육교사의 질이다.

보육교사는 자신이 보육하는 영유아들을 애정을 가지고 대하고 영유아의 감정에 대해 존중하고 배려하며, 영유아를 통제하기 보다는 그들의 의견을 경청하는 자세를 가져야 한다. 교사가 민감하고 수용적인 방식으로 영유아와 상호작용할 때, 교사와 영유아의 관계는 영유아의 발달을 지원할 수 있으며 영유아가 심리적 안정감을 가지고 적극적으로 환경을 탐색하고 학습할 수 있게 한다. 보육교사는 매일 장시간을 영유아와 함께 보내며 영유아의 기초생활습관 형성, 언어발달 등 모든 발달 영역에서 영향을 미치며, 동시에 영유아의 직접적인 행동모델이 되므로 교사의 질은 보육의 질을 좌우하는 중요한 요인이 된다. 많은 연구들(정효정, 2003; 조복희, 2001; 조성연, 2005; 홍금자, 2002)에서도 성공적인 보육서비스를 위해 가장 중요한 변인이 교사라는 점을 밝히고 있다.

* 본 논문은 2008년도 상명대학교 사회과학연구소의 연구비를 지원받아 수행한 연구임.

** Corresponding author: Hwang, Hae Shin
Tel: 02) 2287-5346, Fax: 02) 2287-0071
E-mail: hshwang@smu.ac.kr

그러나 현재 우리나라의 보육교사들에 대한 과노동과 저임금 등은 보육교사로 하여금 신체적, 심리적으로 직무에 대한 과중한 스트레스를 가지게 하며 동시에 낮은 사회적 인식, 열악한 복지 등으로 보육교사로서의 직무만족도를 떨어뜨리고 있다(조성연, 2005). 이로 인해 보육의 질을 가늠하는 교사의 만족도나 복지에 대한 연구들이 이루어지고 있다. 보육교사에 대한 연구가 중요한 이유는 교사의 측면에서 근무만족도를 높이고 근무조건을 향상시키기 위해서기도 하지만 궁극적으로는 보육교사가 영유아의 발달에 중요한 영향을 미치기 때문이다. 교사와 영유아와의 상호작용은 다른 측면에서 우수하다고 평가된 보육시설의 긍정적이나 효과를 상쇄시킬 만큼 중요하다. 아무리 질 높은 보육시설이라고 하더라도 교사와 아동간의 상호작용의 질이 낮으면 아동의 문제행동이 많이 나타날 수 있으므로 교사와 아동의 상호작용은 보육의 전반적인 질에 영향을 미치는 주된 요인이라고 할 수 있다(이순형 외, 2007).

이러한 차원에서 보육교사가 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 주는 요인과 부정적인 영향을 주는 요인에 대한 연구가 이루어져 왔다. 그동안 보육교사에 대한 연구는 주로 직무만족도(이세나, 2007; 이성희, 박영신, 2007)나 보육효능감(이세나, 이영석, 2007), 역할인식이나 역할수행(김정신, 박정미, 2007)등의 측면에서 연구되어져 왔다, 그러나 최근에는 교사의 심리적이거나 개인적인 요인에 관심을 가지게 되면서 소진(burnout)을 중심으로 한 연구들이 이루어져 오고 있다.

소진이란 용어는 Freudenberger(1977)가 업무로 인해 피곤하고, 지치고 탈진하는 현상을 설명하기 위하여 자신에게 주어진 업무를 헌신적으로 수행하였으나 기대했던 성과나 보상 없이 인간적인 회의감과 좌절감을 겪는 상태로 정의하면서 처음 사용하였다(조성연, 2005). 그리고 Maslach과 Jackson(1981)이 소진을 정서적 고갈, 아동에 대한 비인간화, 개인적 성취감 감소의 3가지 하위영역으로 나누어 개념화 시켰고, 소진을 측정하는 척도인 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 개발하였다. 소진의 하위영역인 정서적 고갈은 모든 일에 대해 관심과 열정을 잃고, 피로와 상실감을 경험하는 상태이며, 비인간화는 타인을 물건처럼 취급하거나 자신과 무관하다고 생각하며, 신경질적인 반응을 나타내는 것이며, 개인적 성취감 감소는 유능감, 성취감과 관련된 것으로 자신의 일에서 더 이상 의미 있는 기여를 하지 못한다고 여기고, 원하는 것을 더 이상 성취할 수 없다는 생각하면서 자신을 부정적으로 평가하는 것이다(장기보, 2003).

소진에 대한 연구는 그동안 간호사, 사회복지사, 상담가, 유치원 교사 등을 중심으로 이루어져 왔으며(도은숙,

2007), 보육교사에 대한 연구는 많지 않은 실정이다. 그러나 보육교사의 잦은 이직률과 스트레스와 소진과의 관련성을 생각하면 보육교사를 대상으로 한 소진에 대한 연구가 필요하며, 궁극적으로 영유아의 발달에 미치는 영향을 고려하면 그 필요성은 더욱 크다고 할 수 있다. 일례로 보육교사는 정서적 민감성을 가지고 영유아와 상호작용할 때 따뜻한 태도를 보이면서 성의를 다하고 정성껏 대할 때 영유아가 스스로를 가치 있고 소중하며 존중받을 만한 존재로 여기게 함으로써 긍정적 자아개념 형성에 도움이 되며 대인관계 전반에 대해서도 긍정적인 기대를 가지게 한다.

최근에 보육교사의 소진에 관한 연구들은 만족도와외의 관계에 대하여 이루어지고 있다. 오선균(2001)의 연구에 의하면 보육교사의 전반적인 소진 정도가 높은 편이며, 직무만족과 소진 간에 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조성연의 연구(2005)에서는 기존의 연구들이 만족도와 소진의 상관관계를 중심으로 연구하거나, 만족도가 소진에 주는 영향력을 살펴본 것에 반해, 소진이 만족도에 영향을 주고 있는 것을 밝히고 있다. 소진의 하위 영역 중 정서적 고갈과 개인적 성취감이 직무만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 대부분의 직무만족과 소진에 관한 연구들은 직무만족도와 소진 간에 높은 부적상관관계가 있으며 이는 서로 영향을 주고받아 직무만족도가 소진에 영향을 주기도 하며 소진 자체가 직무만족도에 영향을 주는 것을 나타냈다. 그러나 하위영역에 대한 관계 및 영향력은 다른 것으로 나타났다.

직무만족도가 직무와 관련된 주관적인 느낌 및 평가로 직무 전반에 대한 총체적인 정서적 반응이라면, 직무환경은 비교적 객관적 평가로 직무환경에 대한 연구는 만족도에 비해 많이 이루어지지 않고 있다. 직무환경은 물리적인 근무환경 뿐 아니라 조직 및 인적관계, 기관 운영을 위한 의사결정 과정 등의 일련의 변인들을 포함한다. 직무환경은 구성원들이 자신들의 업무를 수행하는데 있어서 기본적인 태도를 형성하는데 영향을 주며 구성원들의 태도는 직무실제에서 영향을 줄 수 있다(이진화, 2006). 직무환경은 원장 및 동료 교사와의 관계, 보육교사로서의 전문성, 보육기관의 운영관리, 복지적 측면 등을 포함하는 것으로 보육교사가 속해있는 직무환경에 대한 평가는 소진에 영향을 줄 것으로 기대되나 이 둘 간의 관계를 살핀 연구는 많지 않다. 김순안(2005)의 연구에서는 보육교사의 근무조건, 업무보상 등이 소진에 영향을 미치고 있으며 보조금을 받지 않는 시설과 가정보육시설에 근무하는 보육교사의 소진이 높은 것으로 나타났다. 또한 김용미(2003)의 연구에서는 교사의 근무관련변인과 인구사회학적인 변인들이 교사의 소진의 하위 영역 중 정서적 고갈,

비인간화, 개인적 성취감 상실에 영향을 주고 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 고려해야 할 것은 교사의 개인적 특성과 관련된 것으로 대부분의 소진과 관련된 연구들이 이에 관심을 두고 이루어져 왔다. 보육교사의 연령과 관련된 연구결과를 보면, 조성연의 연구(2006)에서는 20대의 교사들이 다른 연령대에 비하여 소진을 더 경험한다고 하여 연령이 낮을수록 소진을 많이 경험한다는 결과를 보여주고 있으며, 박상희, 문수경, 이무영(2006)의 연구에서도 25세 이하의 보육교사가 더 많은 소진을 경험하는 것으로 나타났다. 한편 신지음(1990)과 유정혜(1997)의 연구에서는 교사의 연령이 낮을수록 소진경험이 적다고 하여 위의 연구들과는 상반된 결과를 보여주고 있으며, 김순안(2005)의 연구에서는 보육교사의 연령에 따른 소진의 경험의 차이는 나타나지 않았다.

결혼유무와 관련해서는 조성연의 연구(2006)와 한임순, 김향자의 연구(1998)에서는 기혼보다는 미혼이 보육으로 인해 다 많이 소진되는 것으로 나타났으며, 박상희, 문수경, 이무영(2006)의 연구에서는 미혼의 보육교사가 소진의 하위영역 중 자아성취감 저하를 더욱 경험하는 것으로 나타났다. 한편, 김순안(2005)의 연구와 오선균(2001)의 연구에서는 결혼여부에 따른 소진의 의미 있는 차이가 나타나지 않았다.

교육수준에 따른 소진의 경험정도를 살펴보면, 김혜성(2001)과 조성연(2006), 신지음(1989) 등은 교육수준이 높을수록 소진을 더욱 경험한다고 하였으나, 김순안(2005)의 연구와 오선균(2001)의 연구에서는 교육수준에 따른 소진의 의미 있는 차이가 나타나지 않았다. 직장형태에 따른 보육교사의 소진은 정서적 고갈의 경우 가정보육시설 교사가 가장 많은 소진을 경험하고, 국공립보육시설에 근무하는 교사가 가장 적게 경험하는 것으로 나타났다. 한편 김혜성(2001)과 오선균(2001)의 연구에서는 보육교사의 소진 경험이 근무하는 기관에 따라 다른 것으로 나타나 직장보육시설에 근무하는 교사보다 국공립 보육시설에 근무하는 보육교사의 소진경험이 높은 것으로 나타났다. 한편, 김순안(2005)의 연구에서는 교육경력에 따라 소진에 의미 있는 차이를 발견하지 못하였다.

이렇듯 개인특성에 따른 보육교사의 소진 경험은 연구마다 상이한 결과를 보여주고 있다. 따라서 본 연구에서는 좀 더 통합적인 접근에서 소진에 관한 연구를 하고자 하였다. 그동안 소진에 관한 연구는 상담자나 유치원 교사 중심으로 이루어져 왔으며 보육교사의 소진에 관심을 가지게 된 것은 최근의 추세이나 이 또한 일치하지 않은 결과를 보여주고 있다. 기존의 연구들이 상이한 결과를 보여주는 이유 중의 하나는 보육교사의 소진에 영향을 주

는 요인을 보육교사가 속한 전체적인 환경을 보지 않고 일부분만을 살펴보았기 때문이다. 소진에 영향을 주는 요인은 다양하고 복잡한데 소진에 관련된 변수를 개별적으로 보았기 때문에 각 각의 변인은 소진과 관련이 있으나 환경적인 변인을 함께 고려했을 때 보육교사의 소진에 영향을 미치는 상대적인 영향력이 어떠한지 결론을 내리기에는 다소 무리가 있다.

본 연구에서는 기존의 문제점을 극복하고 보육교사의 소진에 영향을 미치는 변인과 영향력을 체계적으로 살펴보기 위하여 관련변인을 개인적 특성, 직무만족도, 직무환경으로 나누어 살펴보았다. 본 연구를 통해 보육교사사의 소진에 영향을 주는 변인들이 어떠한 것이며 상대적인 영향력은 어떤지를 파악하여 궁극적으로 보육교사의 소진을 예방하여 직무만족도를 높이고 전반적인 보육의 질을 향상시켜 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 주는데 기여하고자 한다. 또한 보육교사의 소진을 예방하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

이러한 연구목적을 반영한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1: 보육교사의 소진, 직무만족도, 직무환경의 정도는 어떠한가?

연구문제 2: 보육교사의 개인적 특성에 따른 소진의 정도는 어떠한가?

연구문제 3: 보육교사의 직무만족도에 따른 소진의 정도는 어떠한가?

연구문제 4: 보육교사의 직무환경에 따른 소진의 정도는 어떠한가?

연구문제 5: 보육교사의 소진과 관련된 변인들의 상대적 영향력은 어떠한가?

2. 연구방법

1) 조사대상

본 연구는 서울과 경기지역에 위치한 어린이집에서 근무하는 교사를 대상으로 하였다. 각 어린이집에 질문지를 배부하여 수집하였으며, 수집한 자료 중에서 응답 내용이 미진하거나 한 문항이라도 누락된 경우를 제외하여 총 200부 가운데 183부가 분석에 사용되었다. 본 연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

조사 대상자들의 일반적 성격은 다음과 같다. <표 1>을 보면 교사들의 연령은 26-30세가 전체의 51%로 가장 높은 비율을 차지하며 다음으로 31-35세, 25세 미만의 순으로 나타났다. 결혼여부는 미혼이 74%, 기혼이 26%로 대부분이 미혼이었으나 기혼인 경우도 적지 않은 것으로 나타났다.

<표 1> 조사 대상의 일반적 성격

변수	내용	빈도	비율
연령	25세 미만	30	16.4
	26-30세	93	50.8
	31-35세	31	16.9
	36-40세	5	2.7
	41세 이상	24	13.1
결혼여부	미혼	135	73.8
	기혼	48	26.2
학력	고등학교 졸업	24	13.1
	전문대학 졸업	58	31.7
	대학교 졸업	83	45.4
	대학원 졸업 이상	18	9.8
자격증	유치원 1급 정교사	10	5.5
	유치원 2급 정교사	21	11.5
	보육교사 1급	109	59.6
	보육교사 2급	31	16.9
	기타	12	6.6
경력	1년 미만	34	18.6
	1-3년	78	42.6
	3-6년	46	25.1
	6-9년	25	13.7
근무지 유형	가정보육	9	5.2
	민간보육	117	67.2
	법인보육	18	10.3
	국공립보육	16	9.2
	직장보육	14	8.0
유아 연령	2세미만	13	7.1
	2-3세	23	12.6
	3-4세	38	20.8
	4-5세	41	22.4
	5-6세	31	16.9
	6-7세	37	20.2
원아 수	5명이하	30	16.4
	10명이하	25	13.7
	20명이하	107	58.5
	21명 이상	21	11.5
근무시간	8시간 이하	6	3.3
	8-10시간	67	36.6
	10-12시간	96	52.5
	12시간 이상	14	7.7
수입	65만원 이하	6	3.3
	66-80만원	3	1.6
	81-100만원	38	20.8
	101-120만원	47	25.7
	121만원 이상	89	48.6
계		183	100.0

다. 학력을 살펴보면 전문대학교와 대학교 졸업을 합한 경우가 77%로 대부분이 대졸인 것으로 나타났으며, 자격증의 경우 보육교사 1급 자격증을 가지고 있는 경우가 전체의 60%로 가장 많으며, 다음으로 보육교사 2급을 가진 경우가 17%, 유치원 2급 정교사가 12%로 나타났다. 경력을 살펴보면 1-3년의 경력을 가지고 있는 교사가 전체의

43%로 가장 많았으며 다음으로 3-6년의 경력을 가진 교사가 25%, 1년 미만의 경력은 19%로 나타났다. 6년 이상의 경력을 가진 교사는 전체의 14%에 불과해 전체적으로 경력이 많지 않은 교사가 대부분임을 알 수 있다.

현재 근무하고 있는 기관의 유형을 살펴보면 민간보육 시설이 전체의 67%를 차지해 대부분이 민간보육시설에

근무하고 있음을 알 수 있다. 다음은 법인보육시설 10%, 국공립보육시설 9%, 직정보육시설 8% 등의 순으로 나타났다. 담당하고 있는 유아의 연령은 2세에서 7세이 걸쳐 골고루 분포되어 있으며, 담당하고 있는 원아 수는 10-20명이 전체의 59%로 가장 많이 나타났으며, 다음으로 5명 이하와 10명 이하의 순으로 나타났다. 평균 근무시간은 10-12시간이 가장 많은 것으로 나타났다. 수입은 121만원 이상을 받고 있는 경우가 전체의 49%로 나타났으며 다음으로 100-120만원이 26%로 나타났다.

2) 측정도구

(1) 소진척도

보육교사의 소진척도는 Maslach 와 Jackson(1986)의 MBI(Maslach Burnout Inventory) 척도를 보육교사에게 적합하게 수정한 오선균(2001)의 연구에서 사용한 문항들을 수정 및 보완하여 사용하였다. 소진척도는 총 16개의 문항으로 구성되어 있으며 각 문항에 대하여 소진의 강도를 표시하도록 되어있다. 척도는 세 개의 하위 영역으로 구성된다. 정서적 고갈은 일로 인해 정서적으로 지치고 탈진되는 느낌으로 8문항(예; 나는 일 때문에 정서적으로 메달라 버린 느낌이다)으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 정서적 고갈을 더 많이 경험하는 것을 의미한다. 비인간화는 아동에게 감정을 나타내지 않고 무감각한 느낌으로 3문항(예; 나는 어린이집에 근무한 이래로 사람들에게 냉정해졌다)으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 비인간화를 더 많이 경험하는 것을 의미한다. 개인적 성취감 감소는 일하면서 성공적인 성취감과 유능감을 느끼지 못하는 것으로 5문항(예; 나는 보육교사로서 가치 있는 일들을 많이 성취하였다)으로 점수가 높을수록 개인적 성취감 감소를 더 많이 경험하는 것을 의미한다. 각 문항은 '매우 그렇다'의 5점에서 '전혀 그렇지 않다'의 1점으로 구성된 5점 리커트 척도로 응답한다. 3개 하위 요인의 신뢰도로 Cronbach's alpha를 산출한 결과는 정서적 고갈 .78, 비인간화 .77, 개인적 성취감 결여 .68이었고, 전체 소진척도에 대한 신뢰도는 .84였다.

(2) 직무만족도 척도

직무만족도는 도순남(1999)과 서지영(2001)이 사용한 직무만족도 도구를 보육교사에 적합하게 수정한 이진화(2007)의 도구를 사용하였다. 도구는 총 10문항으로 이루어져 있으며 "보육교사로서의 나의 일은 내 인생에 큰 만족을 준다", "내가 하고 싶은 보육교사의 일을 계속해서 하고 싶다"와 같은 내용으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 그렇다'의 5점에서 '전혀 그렇지 않다'의 1점으로 구

성된 5점 리커트 척도로 응답하며 점수가 높을수록 보육교사에 대한 만족도가 높음을 의미한다. 척도의 신뢰도로 Cronbach's alpha를 산출한 결과는 .73이다.

(3) 직무환경 척도

직무환경을 측정하기 위해 사용된 도구는 도순남(1999)과 서지영(2001)의 연구에서 유아교육기관의 직무환경을 분석하기 위해 사용된 도구를 보육교사들에게 적합하게 수정·보완하여 사용하였다. 직무환경의 하위범주는 시설장과의 관계 5문항(예: 나는 원장으로부터 유용한 지지와 피드백을 받고 있다), 동료와의 관계 5문항(예:나는 동료들과 아이디어와 자료를 공유한다), 복지환경 5문항(예: 나는 능력과 경력에 합당한 보수를 받고 있다), 교사 전문성 발달 지원 5문항(예: 우리기관의 교사들은 다른 기관의 연구수업, 각종 연수 등에 참여하도록 장려 받고 있다), 운영 및 의사결정 7문항 (예: 우리기관의 근무규정을 결정할 때 교사들이 함께 참여한다)으로 이루어져 있으며 총 27문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 '매우 그렇다'의 5점에서 '전혀 그렇지 않다'의 1점으로 구성된 5점 리커트 척도로 응답하며 점수가 높을수록 직무환경이 양호함을 의미한다. 척도의 신뢰도로 Cronbach's alpha를 산출한 결과는 .82이다.

3) 자료분석

수집된 자료는 SPSSWin 12.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차의 기술 통계치를 이용하였으며 소진에 영향을 주는 변인들의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

III. 결과 및 해석

1) 보육교사의 소진, 직무만족도 및 직무환경의 전반적인 경향

보육교사의 직무만족도와 직무환경, 그리고 소진의 전반적인 경향을 알아보기 위하여 평균과 표준편차를 산출한 결과는 <표 2>와 같다.

보육교사들의 소진의 평균은 2.61(SD=.45)로 중간보다 약간 낮은 정도의 소진을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 전체 평균을 살펴보면 보육교사의 소진 점수는 높지 않아, 전반적으로 높지 않은 수준의 소진을 경험하고 있는 것으로 나타났으나 하위요인에 따라 그 양상은 다른 것으로 나타났다. 보육교사들은 일을 통해 다른 무엇보다

<표 2> 보육교사의 직무만족, 직무환경 및 소진의 평균과 표준편차

변수	하위요인	평균	표준편차
소진	비인간화	2.32	.76
	정서적 고갈	2.64	.54
	개인적 성취감 저하	2.75	.45
	계	2.61	.45
직무만족도		3.33	.45
직무환경	시설장과의 관계	3.45	.64
	동료와의 관계	3.97	.63
	복지환경	3.28	.60
	교사의 전문성 지원	3.17	.56
	운영 및 의사결정	3.28	.77
	계	3.42	.39

도 성취감이나 유능감을 느끼지 못하며 이로 인해 지치고 힘들어 하는 것으로 나타났다. 상대적으로 비인간화는 덜 느끼는 것으로 나타났는데, 이는 다른 직업과는 달리 상호작용하는 대상이 성인이 아니라 나이 어린 영유아가 대부분이므로 성인에 비해 덜 지치거나 힘들게 하므로 상대방에 대한 비인간화는 가장 덜 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 보육교사의 직업에 대한 만족도를 살펴보면 평균 3.33(SD=.45)으로 약간 높은 정도의 만족도를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 직무환경에 대해서도 평균 3.42(SD=.39)로 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 직무환경에 대한 인식은 하위요인에 따라 다르게 나타나는데, 보육교사들은 동료와의 관계를 가장 긍정적으로 인식하고 있으며 반대로 기관에서 교사의 전문성을 지원해주는 여건에 대해 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

2) 개인적 특성, 직무만족도, 직무환경의 소진에 대한 영향력

보육교사의 개인적 특성과 직무만족도, 직무환경이 소진에 각 각 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고 이들 변수의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 소진의 각 하위요인과 전체 소진에 대하여 위계적 회귀분석을 하였다. 회귀분석을 하기에 앞서 설정한 모형의 가정이 적절한지 보기 위해 Durbin-Watson 계수 산출결과 비인간화는 1.875, 정서적 고갈은 1.690, 개인적 성취감 저하는 1.603, 전체 소진은 1.673으로 나타나 모두 2에 근접하고 있어 잔차항간의 체계적인 상관이 없는 것으로 나타났다. 이와 함께 공선성의 존재여부 파악을 위한 허용도(Tolerance)와 분산팽창요인(Variance Inflation Factor)을 산출하였다. 허용도의 값이 .1이하이거나 분산팽창요인의 값이 10이상이면

공선성이 있다고 할 수 있으나, 본 연구에서는 허용도의 값은 모두 .272~.796으로 .1이상 이었고, 분산팽창요인의 값도 1.257~ 3.676으로 모두 10 이하였으므로 다중공선성의 위험은 없는 것으로 판단되어 회귀가정은 만족되었다고 볼 수 있다.

(1) 개인적 특성, 만족도, 직무환경의 비인간화에 대한 영향력

보육교사들의 개인적 특성과 만족도 및 직무환경의 변인들이 소진의 하위요인 중 비인간화에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고 상대적 영향력에 대하여 살펴보았다. 모델 I에서는 개인적 특성 변인의 비인간화에 대한 설명력을 살펴보았으며 설명력은 29%로 나타났다. 모델 II에서는 만족도 변인을 추가하여 비인간화에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 36%가 되었으며 모델 I에 비해 7%가 증가하여 만족도는 비인간화 변량의 7%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 모델 III에서는 직무환경 변인을 추가하여 비인간화에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 40%가 되었으며 모델 II에 비해 4%가 증가하여 직무환경은 비인간화 변량의 4%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 보육교사의 비인간화를 가장 많이 설명하여 주는 변수는 개인적 특성으로 나타났다. 직무만족도나 직무환경도 비인간화에 영향을 주지만 무엇보다도 보육교사 개인의 기본 특성에 따라 소진의 정도가 다른 것으로 나타났다.

한편 각 변인들의 영향력을 모델 III에서 살펴보면, 소진의 하위 영역 중 비인간화에 영향을 주는 변인은 교사의 연령($p<.001$), 결혼 여부($p<.01$), 담당하고 있는 유아의 연령($p<.01$), 만족도($p<.05$), 시설장과의 관계($p<.05$)인 것으로 나타났다. 교사의 연령이 증가할수록 비인간화를 덜 경험하며, 기혼자가 미혼자보다 비인간화를 더 경험하며,

<표 3> 개인적 특성, 만족도, 직무환경의 비인간화에 대한 영향력

독립변인		모델 I		모델 II		모델 III	
		b	β	b	β	b	β
개인적 특성	연령	-0.27	-.43***	-.20	-.31**	-.20	-.31***
	결혼여부	.43	.25*	.39	.23*	.30	.18**
	학력	9.33	.10	.14	.16	4.14	.04
	자격증	-3.70	-.04	2.17	.02	3.17	.03
	경력	.12	.12	8.87	.11	7.11	.09
	유형	.11	.16	9.29	.12	5.90	.08
	유아연령	.10	.21**	7.00	.14	.11	.22**
	원아수	-3.10	-.03	2.73	.03	-3.10	-.03
	근무시간	.12	.011	.13	.12	3.05	.02
	수입	-9.20	-.12	-.12	-.17	-5.10	-.07
만족도				-.50	-.03***	-.39	-.24*
직무환경	시설장과의 관계					-.29	-.24*
	동료와의 관계					4.35	.03
	복지환경					-.11	-.08
	교사전문성지원					5.74	.04
	운영 및 의사결정					-1.20	-.00
R ²		.29		.36		.40	
Adj R ²		.24		.31		.33	
R ² 증가량				.07		.04	
F		5.96***		7.29***		5.77***	

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

유아의 연령이 높을수록 비인간화를 더 경험하는 것을 나타냈다. 또한 만족도가 높을수록 시설장과의 관계가 좋을수록 비인간화를 덜 경험하는 것으로 나타났다.

(2) 개인적 특성, 만족도, 직무환경의 정서고갈에 대한 영향력

보육교사들의 개인적인 특성과 만족도 및 직무환경의 변인들이 소진의 하위요인 중 정서고갈에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고 상대적 영향력에 대하여 살펴보았다. 모델 I에서는 개인적 특성 변인의 정서고갈에 대한 설명력을 살펴보았으며 설명력은 27%로 나타났다. 모델 II에서는 만족도 변인을 추가하여 정서고갈에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 39%가 되었으며 모델 I에 비해 12%가 증가하여 만족도는 비인간화 변량의 12%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 모델 III에서는 직무환경 변인을 추가하여 정서고갈에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 54%가 되었으며 모델 II에 비해 15%가 증가하여 직무환경은 비인간화 변량의 15%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 보육교사의 정서고갈을 가장 많이 설명하여 주는 변수는 사회인구학적인 특성으로

나타났다. 직무만족도나 직무환경도 정서고갈에 영향을 주지만 무엇보다도 보육교사 개개인의 기본 특성에 따라 정서고갈의 정도가 다른 것으로 나타났다.

한편 각 변인들의 영향력을 모델 III에서 살펴보면, 소진의 하위 영역 중 정서고갈에 영향을 주는 변인은 교사의 연령(p<.001), 담당하고 있는 유아의 연령(p<.05), 직무만족도(p<.05), 시설장과의 관계(p<.05), 복지환경(p<.01)인 것으로 나타났다. 교사의 연령이 증가할수록 정서고갈을 덜 경험하며, 유아의 연령이 높을수록 정서고갈을 더 경험하는 것을 나타냈다. 또한 직무만족도가 높을수록, 시설장과의 관계와 복지환경이 좋을수록 정서고갈을 덜 경험하는 것으로 나타났다.

(3) 개인적 특성, 만족도, 직무환경의 개인적 성취감 저하에 대한 영향력

보육교사들의 개인적 특성과 만족도 및 직무환경이 소진의 하위요인 중 개인적 성취감 저하에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고 상대적 영향력에 대하여 살펴보았다. 모델 I에서는 개인적 특성 변인의 개인적 성취감 저하에 대한 설명력을 살펴보았으며 설명력은 25%로 나타났다.

<표 4> 개인적 특성, 만족도, 직무환경의 정서고갈에 대한 영향력

독립변인		모델 I		모델 II		모델 III	
		b	β	b	β	b	β
개인적 특성	연령	-.20	-.45***	-.13	-.30**	-.20	-.44***
	결혼여부	.17	.14	.13	.11	.18	.15
	학력	-2.10	-.03	2.61	.04	-7.0	-.11
	자격증	-4.60	-.07	1.20	.02	-8.5	-.01
	경력	6.70	.11	5.42	.09	1.28	.02
	유형	-8.30	-.15	-.10	-.19*	-8.1	-.15
	유아연령	2.71	.07	-3.40	-.01	5.91	.16*
	원아수	.12	.20*	.18	.29***	.10	.16
	근무시간	3.27	.04	4.16	.05	7.29	.08
	수입	7.25	.13	3.68	.07	3.51	.06
만족도			-.49	-.40***	-.24	-.20*	
직무환경	시설장과의 관계					-.16	-.18*
	동료와의 관계					-1.50	-.01
	복지환경					-.25	-.27**
	교사전문성지원					-.14	-.15
	운영 및 의사결정					-7.60	-.10
R ²		.27		.39		.54	
Adj R ²		.23		.34		.49	
R ² 증가량				.12		.15	
F		5.58***		8.53***		10.36***	

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

<표 5> 개인적 특성, 만족도, 직무환경의 개인적 성취감 저하에 대한 영향력

독립변인		모델 I		모델 II		모델 III	
		b	β	b	β	b	β
개인적 특성	연령	-0.11	-.31**	-4.80	-.13	-4.5	-.12
	결혼여부	.23	.23*	.19	.19*	.10	.10
	학력	-.13	-.26*	-8.7	-.17	-.18	-.37***
	자격증	-8.90	-.18*	-3.2	-.06	-2.7	-.05
	경력	-5.80	-.12	-7.0	-.14	-9.5	-.20**
	유형	7.35	.16	4.34	.09	3.38	.00
	유아연령	-2.30	-.08	-5.2	-.18*	-1.1	-.04
	원아수	.17	.35***	.23	.47***	.16	.34***
	근무시간	5.54	.08	6.09	.09	-3.9	-.05
	수입	4.84	.11	1.57	.03	9.01	.21*
만족도			-.48	-.49***	-.37	-.38***	
직무환경	시설장과의 관계					-.26	-.37***
	동료와의 관계					4.82	.06
	복지환경					-.13	-.18*
	교사전문성지원					6.97	.08
	운영 및 의사결정					-3.50	-.06
R ²		.25		.42		.53	
Adj R ²		.19		.37		.48	
R ² 증가량				.17		.11	
F		4.75***		9.43***		9.97***	

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

모델 II에서는 만족도 변인을 추가하여 개인적 성취감 저하에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 42%가 되었으며 모델 I에 비해 17%가 증가하여 만족도는 개인적 성취감 저하 변량을 17%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 모델 III에서는 직무환경 변인을 추가하여 개인적 성취감 저하에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 53%가 되었으며 모델 II에 비해 11%가 증가하여 직무환경은 개인적 성취감 저하 변량의 11%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다.

한편 각 변인들의 영향력을 모델 III에서 살펴보면, 소진의 하위 영역 중 정서고갈에 영향을 주는 변인은 교사의 학력($p<.001$), 경력($p<.01$), 유아의 수($p<.001$), 수입($p<.05$), 만족도($p<.001$), 시설장과의 관계($p<.001$), 복지환경($p<.05$)인 것으로 나타났다. 교사의 학력과 경력이 증가할수록 개인적 성취감 저하를 덜 경험하며, 원아수가 많을수록, 수입이 많을수록 개인적 성취감 저하를 더 경험하는 것을 나타났다. 또한 만족도가 높고 시설장과의 관계나 보수, 사회보장제도, 승진, 휴가와 관련된 복지환경이 좋을수록 개인적 성취감 저하를 덜 경험하는 것으로 나타났다.

개인적 성취감 저하에 영향을 주는 개인적 특성 변인은 소진의 하위영역 중 비인간화나 정서적 고갈과는 다른 것으로 나타났다. 비인간화에 영향을 주었던 연령이나 결혼여부, 유아의 연령에 대한 영향력은 나타나지 않았고, 대신에 학력이나 경력, 원아 수 및 수입 등이 개인적 성취감 저하에 영향을 주는 것으로 나타났다.

(4) 개인적 특성, 만족도, 직무환경의 전체소진에 대한 영향력

보육교사들의 개인적인 특성과 만족도 및 직무환경의 변인들이 전체 소진에 어떠한 영향을 주는 지를 살펴보고 상대적 영향력에 대하여 살펴보았다. 모델 I에서는 개인적 특성변인의 소진에 대한 설명력을 살펴보았으며 설명력은 31%로 나타났다. 모델 II에서는 만족도 변인을 추가하여 소진에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 48%가 되었으며 모델 I에 비해 17%가 증가하여 만족도는 비인간화 변량을 17%를 추가로 설명하는 것으로 나타났다. 모델 III에서는 직무환경 변인을 추가하여 소진에 대한 설명력을 살펴본 결과 전체 설명력은 62%가 되었으며 모델 II에 비해 14%가 증가하여 직무환경은 소진 변량의 14%를

<표 6> 개인적 특성, 만족도, 직무환경의 전체소진에 대한 영향력

독립변인		모델 I		모델 II		모델 III	
		b	β	b	β	b	β
개인적 특성	연령	-0.18	-.48***	-.11	-.30**	-.14	-.38***
	결혼여부	.24	.23*	.20	.19*	.18	.17**
	학력	-2.9	-.05	1.65	.03	-8.6	-.16
	자격증	-5.90	-.11	-1.2	-.00	-4.8	-.00
	경력	3.35	.06	2.10	.04	-1.1	-.02
	유형	6.74	.01	-2.4	-.05	-3.8	-.08
	유아연령	2.55	.08	-3.8	-.01	4.86	.16*
	원아수	.11	.21**	.17	.33***	.10	.19*
	근무시간	5.76	.08	6.32	.09	2.24	.03
	수입	3.28	.07	-6.5	-.00	3.84	.08
만족도				-.49	-.49***	-.32	-.31***
직무환경	시설장과의 관계					-.22	-.31***
	동료와의 관계					1.99	.02
	복지환경					-.18	-.23**
	교사전문성지원					-4.8	-.06
	운영 및 의사결정					-5.2	-.08
R ²		.31		.48		.62	
Adj R ²		.26		.44		.58	
R ² 증가량				.17		.14	
F		6.34***		11.76***		14.11***	

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

추가로 설명하는 것으로 나타났다.

한편 각 변인들의 영향력을 모델 III에서 살펴보면, 소진의 하위 영역 중 전체 소진에 영향을 주는 변인은 교사의 연령($p<.001$), 결혼 여부($p<.01$), 담당하고 있는 유아의 연령($p<.05$), 원아수($p<.05$), 만족도($p<.001$), 시설장과의 관계($p<.001$), 복지환경($p<.01$)인 것으로 나타났다. 교사의 연령이 증가할수록 소진을 덜 경험하며, 기혼자가 미혼자보다 소진을 더 경험하며, 유아의 연령이 높고 원아수가 많을수록 소진을 더 경험하는 것을 나타났다. 또한 만족도가 높고 시설장과의 관계 및 복지환경이 좋을수록 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 소진에 영향을 주는 변인들을 살펴보고 설명군의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 서울과 경기도에 위치한 어린이집에서 근무하는 보육교사를 대상으로 질문지를 통해 소진과 직무만족도 및 직무환경을 파악하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 보육교사들은 중간보다 약간 낮은 정도의 소진을 경험하고 있는 것으로 나타나 대부분의 최근의 연구들(박상희 외, 2006; 조성연, 2005, 허용남, 2006)에서처럼 전체 소진의 정도는 높지 않았다. 그러나 하위요인에 따라 양상은 다르게 나타났다. 보육교사들은 일을 통해 다른 무엇보다도 성취감이나 유능감을 느끼지 못하며 이로 인해 지치고 힘들어 하는 것으로 나타났으며 상대적으로 가장 낮은 소진을 경험하는 것은 비인간화인 것으로 나타났다. 다른 직업과는 달리 상호작용하는 대상이 성인이 아니라 나이 어린 영유아가 대부분이므로 성인에 비해 덜 지치거나 힘들게 하므로 상대방에 대한 비인간화는 가장 덜 경험하는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구에서 소진의 하위영역 중 가장 높은 소진을 경험하는 것은 개인적 성취감 저하로, 하위 영역 중 정서적 고갈을 가장 많이 경험하는 것으로 나타난 선행연구들(박상희 외, 2006; 조성연, 2005, 허용남, 2006)과는 다른 결과를 보여주고 있다. 이렇게 선행연구들과 다른 결과를 보여 주는 것은 본 연구대상의 개인적 배경의 차이로 설명할 수 있다. 본 연구의 대상들은 4년제 대졸이상의 학력을 소지한 사람이 전체의 55%로 반 이상을 차지하고 있는 반면에 다른 연구들에서는 4년제 대졸이상을 학력을 소지한 사람이 11%(조성연, 2005)와 15%(허용남, 2006)에 불과하다. 다른 연구들에 비해 본 연구의 보육교사들의 학력이 비교적 높다고 할 수 있으며, 따라서 개인적 성취

감이나 유능감에 대한 기대나 수준이 높은 교사가 많아 상대적으로 개인적 성취감의 저하를 많이 느끼는 것으로 해석할 수 있다.

한편, 보육교사의 직업에 대해 약간 높은 정도의 만족도를 가지고 있는 것으로 나타났으며 이는 선행연구들(조성연, 2005, 허용남, 2006)의 결과와도 일치한다. 직무환경에 대해서도 비교적 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 직무환경에 대한 인식은 하위요인에 따라 다르게 나타나는데, 보육교사들은 동료와의 관계를 가장 긍정적으로 인식하고 있으며 반대로 기관에서 교사의 전문성을 지원해주는 여건에 대해 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과도 본 연구대상의 특성으로 해석할 수 있다. 비교적 높은 학력을 소지한 교사가 많아 취업 후에도 자기개발을 위한 전문성 지원에 대한 요구가 높고 이에 대한 지원의 부족함을 부정적으로 인식하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 보육교사의 개인적 특성 중에서 개인적 성취감을 제외한 소진의 모든 하위영역에 가장 강력한 영향을 주는 변수는 연령인 것으로 나타났으며, 이는 선행연구들의 결과와도 일치한다(조성연, 2006; 박상희, 문수경, 이무영, 2006). 소진이라는 것이 일을 통해 지치고 탈진이 되는 경험을 의미할 때 대부분의 교사들은 나이가 어릴수록 더 지치고 힘들어하는 것으로 해석할 수 있다. 아직 나이가 어리고 상대적으로 보육교사에 대한 경력이 적은 단계에서 더욱 힘들어하며 이는 보육교사의 낮은 지속률과 높은 이직률에도 영향을 주는 것으로도 설명할 수 있다.

한편, 연령은 소진의 하위영역중 개인적 성취감 저하에는 아무런 영향을 주지 못하였다. 정서적고갈이나 비인간화에는 연령이 강력한 영향력이 있는 변수로 나타났지만 개인적 성취감 저하에서는 다른 영역에서는 나타나지 않았던 학력과 경력이 의미 있는 변수로 나타났다. 연령이 증가하고 경력이 쌓이면서 일에 대한 경험과 적응을 통해 정서적 고갈과 비인간화는 덜 경험하는 반면에 유능감이나 성취감에 대한 기대는 연령 자체보다는 학력이나 경력에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 학력이 높을수록 기대수준이 높아지고 성취감이나 유능감에 대한 요구가 많아져서, 충족되지 못하였을 때 개인적인 성취감의 감소를 더 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 또한 보육교사라는 직업의 특징상 승진의 기회가 제한되어 있으며, 아동들을 보살피고 가르쳐야 하는 일 외에 바로 드러나는 업적이나 결과물이 상대적으로 적어 성취감을 경험할 기회가 제한되어 있는 것으로도 해석할 수 있다. 경력이 증가할수록 승진이나 업적에 대한 요구가 높아지나 이를 성취할 수 있는 기회는 매우 제한적이어서 개인적 성취감의 저하를 많이 경험하게 된다. 본 연구의 결과를 통해 소진에 대한

연구는 소진 전체에 대한 분석보다는 하위변인별로 살펴 보는 것이 필요함을 알 수 있다.

한편, 보육교사가 담당하고 있는 영유아의 연령도 소진에 영향을 주는 변수로 나타났다. 개인적 성취감을 제외한 하위영역에서 영유아의 연령이 증가할수록 정서적 고갈이나 비인간화를 더 경험하는 것으로 나타났다. 이는 영유아의 연령이 증가할수록 보육과 교육에 대한 요구가 높아져 교사들이 해야 할 일들이 많아져 더 힘들고 지쳐하는 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 직무만족도는 소진의 각 하위영역과 전체소진에 영향력 있는 변수로 나타났으며 이는 대부분의 연구결과(김순안, 2005, 박상희 외, 2006)와 일치하는 결과이다. 그러나 다른 연구들에서는 만족도와 소진과의 상관관계가 높고 소진이 만족도에 영향을 주는 강력한 변수로 밝혀졌지만, 본 연구에서는, 여전히 만족도가 영향력 있는 변수이지만, 보육교사의 개인적 특성 변수보다는 영향력이 적은 것으로 나타났다. 기존 연구들을 통해서도 직무만족도가 소진에 영향을 주지만 소진도 직무만족도에 영향을 주는 것으로 나타나(조성연, 2005), 소진과 만족도는 밀접한 관계를 가지고 서로 영향을 주고 받는 것으로 해석할 수 있으며 결국, 보육교사의 개인적인 특성들이 만족도와 소진에 영향을 주는 것으로 추론할 수 있다.

넷째, 직무환경도 모든 소진의 하위영역과 소진전체에 영향을 주는 것으로 나타났다. 소진의 하위영역 중에서 시설장과의 관계가 가장 영향력 있는 변수로 나타났다. 반면에 동료와의 관계는 의미 있는 변수로 나타나지 않았는데, 이는 수평적인 동료와의 관계는 소진에 별 영향을 주지는 못하지만 상대적으로 수직관계이며 상사와 비슷한 시설장과의 관계는 보육교사의 소진정도에 영향을 주는 것을 해석할 수 있다. 또한 비인간화를 제외한 모든 영역에서 복지환경이 소진에 영향을 주는 것으로 나타나 보육교사들이 보수나, 승진, 발전의 기회, 휴가와 방학 등의 제도에 대해 불만족 할수록 소진의 정도가 높은 것으로 해석할 수 있다.

마지막으로, 소진에 영향을 주는 변수들의 상대적인 영향력은 다음과 같다. 각 하위 영역과 소진 전체를 설명해주는 가장 영향력 있는 설명군은 보육교사의 개인적 특성이고 다음으로 직무만족도와 직무환경의 순으로 나타났다. 본 연구의 결과는 소진을 가장 잘 설명하여 주는 설명군은 직무환경이라고 한 선행연구(박상희 외, 2006)와는 다른 결과이다. 기존의 연구들에서는 보육교사의 개인적인 특성으로 연령, 결혼여부, 종교, 직장 형태 등만을 살펴봐왔으나 본 연구에서는 소진에 영향을 줄 것이라고 예상한 많은 변수를 넣었기 때문에 차별화된 결과가 나온 것으로 해석할 수 있다. 또한 직무만족도나 직무환경에

따라 보육교사가 소진을 경험하는 것이 달라지기도 하지만, 기본적으로 보육교사가 가지고 있는 개인적인 특성들이 소진에 영향을 주는 것으로도 해석할 수 있다. 그러나 한편으론 담당 유아의 연령이나 원아 수 등의 변수가 개인적 특성에 포함되느냐에 대해서는 이견이 있을 수 있어 해석에 주의를 기울여야 할 것이다. 따라서 후속 연구에서는 보육교사의 개인적 특성에 포함될 변수의 적절성에 대한 검토가 이루어지길 제안한다.

본 연구는 서울과 경기지역을 대상의 보육교사만을 대상으로 결과이기 때문에 일반화의 제한점이 있기는 하지만, 기존의 연구들이 주로 소진에 영향을 주는 변인들에 대해 단편적인 특성만을 살펴 각각의 변인에 대한 관련성만을 밝히고 있으나 본 연구에서는 환경적인 변인까지를 다 고려하여 전체적인 영향력과 상대적인 영향력까지 함께 살펴보았다는 점에서 선행 연구들과는 차별화된 결과를 얻었다는데 의미를 둘 수 있다. 마지막으로 본 연구의 결과를 통해 보육교사의 소진을 예방하여 직무만족도를 높이고 전반적인 보육의 질을 향상시켜 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 주는데 기여하고자 하며, 보육교사의 소진을 예방하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

주제어 : 보육교사, 소진, 직무만족도, 직무환경

참 고 문 헌

- 김순안(2005). 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 충남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김용미(2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구, *한국영유아보육학*, 34, 111-127.
- 김정신, 박성미(2007). 보육교사의 역할인식과 역할수행에 관한 연구. *유아교육학논집*, 11(1), 133-155.
- 도순남(1999). 유치원 교사의 직무만족이 이직성향에 미치는 영향. *교육행정학회*, 17(3), 275-300.
- 도은숙(2006). 상담자 소진 관련 변인 연구. 상명대학교 대학원 석사학위논문.
- 박상희, 문수경, 이무영(2006). 보육교사의 소진 결정요인에 관한 연구. *열린유아교육*, 11(6), 65-84.
- 서지영(2001). 유치원 교사 이직에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 신지음(1990). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적지지와 심리적 소진과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 오선균(2001). 보육교사 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대

- 학교 대학원 석사학위논문.
- 유정혜(1997). 어린이집 교사의 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이성희, 박영신(2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 관한 연구. *열린유아교육연구*, 12(1), 31-50.
- 이세나(2007). 보육교사의 보육효능감과 직무만족도에 관한 연구. *미래유아교육학회지*, 14(1), 1-21.
- 이세나, 이영석(2006). 보육교사의 효능감과 역할수행능력 인식에 관한 연구. *미래유아교육학회지*, 13(1), 25-54.
- 이순형, 이성옥, 권혜진, 이소은, 황혜신, 이해승, 한유진, 정윤주, 이영미, 이옥경, 성미영, 권기남, 김지현(2007). *보육과정*. 서울: 학지사.
- 이진화(2006). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 장기보(2003). 간호장교의 심리적 소진과 사회적 지지 지각, 자기 효능감 간의 관계. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 정효정(2003). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직 변인에 관한 연구: 정부지원시설과 민간시설 간의 비교분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 조복희(2001). 보육교사 양성교육체계에 관한 연구. 보육발전기획단 자료집.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. *한국생활과학회지*, 14(1), 69-79.
- 한임순, 김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구, *한국영유아보육학*, 14, 171-218.
- 허용남(2006). 보육교사의 직무소진에 관한 연구. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.
- 홍금자(2002). 보육교사 양성 교육과정에 관한 비교적 고찰. *한국영유아보육학*, 31, 287-325.
- Freudenberger, J. (1977). Burnout: Occupational hazard of the child care worker. *Child Care Quarterly*, 6, 2.
- Maslach, C. & Jackson, S.E.(1986). *Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

(2008. 5. 9 접수; 2008. 7. 11 채택)