

영아교사의 개인적 배경 및 근무여건과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향*

Variables Affecting Burnout among Teachers of Infants and Toddlers*

김지은(Ji Eun Kim)¹⁾

안선희(Sun Hee Ahn)²⁾

ABSTRACT

A questionnaire was distributed to 102 teachers who worked in non-profit, for-profit and company-operated child care centers. The relationships of demographic, work conditions, and social support variables were examined by correlation, one-way ANOVA, and multiple regressions. Results showed that working hours, salary and social support were the most important factors influencing emotional exhaustion. Higher levels of burnout were found among teachers of infants and toddlers who worked for more than 12 hours on average, teachers with lower salary, and those with a lower level of social support. Results in general indicated that shorter working hours was a very important variable for reduction in burnout among teachers of infants and toddlers.

Key Words : 영아교사(teachers of infants and toddlers), 소진(burnout), 사회적지지(social support).

I. 서 론

유아교육의 질을 결정하는 많은 요인 가운데 교사가 가장 중요한 요인이고, 교육활동의 핵심이라는 의견은 이미 1970년대부터 많은 연구들에서 밝혀져 왔다(Berk, 1985; Bredekamp, 1989; Clarke-Stewart, 1990). 유아기나 청소년 교육에

서도 교사의 영향은 간과할 수 없지만 영아기는 발달상의 특징으로 볼 때 양육자와 영아간의 상호작용의 질에 의해 유아교육의 질이 결정된다고 할 수 있다. 영아기는 전체 인생주기에서 36개월 미만에 해당하는 짧은 기간에 불과하나 가장 현저하고 급격한 발달이 이루어지면서 인간의 성장과 발달에 결정적 시기가 되고 있다. 발

* 이 논문은 2006년도 건국대학교 학술진흥연구비에 의해 수행되었음.

¹⁾ 건국대학교 유아교육과 교수

²⁾ 경희대학교 아동가족전공 부교수

Corresponding Author : Sun Hee Ahn, Major in Child & Family Studies, Kyung Hee University, 1 Hoegi-dong, Dongdaemun-gu, Seoul 130-701, Korea
E-mail : shahn@khu.ac.kr

달심리학자들은 언어습득의 가장 중요한 시기는 생후 8개월부터 3세까지이고, 성격발달과 신체적 능력의 발달은 12개월부터 24개월까지, 지능과 사회적 애착과정의 기초 형성은 8개월부터 24개월까지가 가장 결정적 시기임을 강조하고 있다(Caplan & Caplan, 1982). 특히 최근에는 영아기의 적절한 경험이 두뇌발달에 필수적이라고 까지 주장하고 있다(이영, 2000). 이와 같이 중요한 성장 과정에서 발달과업이 잘 성취되도록 돕기 위해서는 영아교사가 먹이고, 씻기고, 잠재우며, 안전하게 보호하는 등의 단순한 보호만으로는 불충분하고 여기에 교육적인 상호작용이 추가적으로 요구됨을 의미한다.

영아의 연령이 어릴수록 성인에 대한 의존도가 높고, 어린 연령의 영아를 보육하는 교사는 영아의 욕구를 보다 많이 수용해야 함은 물론이고 이를 감당할 수 있는 교사로서의 높은 자질이 요구됨을 의미한다. 오늘날의 영아교사 또한 영아를 단순히 보호하고 육아, 교육하는 차원뿐만 아니라, 영아의 전인발달을 위한 복지적인 차원과도 연계하여 영아 및 가족과 지역사회에 이르는 포괄적인 서비스를 제공하는 중요한 인적 자원으로로서의 역할이 강조되고 있다(김지은, 2005). 이처럼 영아교사에게 요구되는 전문적인 자질이 많이 있음에도 불구하고 비전문적이어도 되는 것으로 인식되었고, 우리나라의 경우 유아기부터 초, 중, 고등학교 교사들을 대상으로 한 선행연구는 많이 진행되어 왔으나 인간발달에서 가장 결정적 시기인 영아기를 다루는 영아교사에 대한 연구는 거의 진행되지 않고 있는 실정이다.

어린이집에서 장시간 근무하며 영아들을 돌보는 영아교사는 실제로 이들에 대한 사회적 인식의 부족, 열악한 근무환경, 현장에서의 격무, 낮은 보수로 사기가 저하되는 등 직업 스트레스에 시달리고 있으며 이로 인한 소진이 가장 큰 문제

로 드러나고 있다.

소진은 일로 인해 피곤하고 지치고 탈진하는 현상을 의미하는 것으로 개인에 따라 무력감, 상실감, 좌절감 등 느끼는 정도의 차이는 있으나 조직이나 개인에게 부정적인 결과를 초래하는 것으로 알려져 왔다. 일반적으로 교사, 상담자, 사회사업가, 경찰관 및 아동복지 시설 종사자 등과 같이 대인 봉사업무에 종사하는 사람들에게 많이 나타나는 소진 현상은 문제가 있는 사람들을 끊임없이 상대하고 도와줘야 하므로 자기 자신의 관리에는 여유가 없고 궁극적으로 업무의 욕을 상실하게 된다고 보고하고 있다(유경숙·김수옥, 2004; 정재균, 1991). 특히 교사는 일방적으로 배려하고 유아를 이해해야 하는 교육의 특수성으로 인해 심리적으로 소진할 위험성이 매우 크다. 현장에서 유아교사들이 경험하는 소진의 특성으로 첫째, 일 때문에 지치고 고갈되면 탈진되는 느낌인 정서적인 고갈, 둘째, 보육을 제공받는 사람, 특히 유아에게 감정이 점차 없어지고 무관심해지며 냉정해지는 비인간화, 셋째, 일에서 성취감을 느끼지 못하여 무능력하다고 느끼는 성취감의 결여 등을 꼽을 수 있다(Maslach & Jackson, 1986). 심리적으로 소진한 사람은 이상이나 에너지, 일에 대한 목적을 상실하고, 의욕이 낮아지며 과업수행의 수준이 저하된다고 한다. 더욱이 교사가 소진하였을 경우, 학생들에 대한 긍정적인 느낌이나 관심을 잃게 되어 결과적으로 교육의 질이 떨어지게 되는 것을 물론, 교사 자신에 대해서도 중요하지 않은 존재로까지 느끼게 된다고 하였다(Corey, 1998).

유아교사의 경우에도 근무환경에 대한 불만이 해소되지 못하면 소진이라는 부정적인 결과를 얻게 되는데 이로 인해 교사는 다른 직업을 생각하게 되어 이직의 원인이 되고, 프로그램의 질에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(심숙

영, 1999). 소진한 교사 또한 아동에게 발달적으로 적합한 최적의 환경을 제공하기 어렵고, 아동의 사회적, 신체적, 감정적 요구에 대해 관심을 덜 갖게 되는 등 아동 발달에 부정적 영향을 미치게 되어 프로그램의 질을 저하시키는 것으로 나타났다(정효정, 2003; 조성연, 2005; Manlove, 1993). 따라서 프로그램의 질과 아동에게 부정적인 영향을 미치는 소진의 원인을 다각도로 알아볼 필요가 있다.

일상생활에서 스트레스로 인해 야기되는 우울증, 정신·신체적 증상 및 질병으로부터 개인을 보호하거나 부정적인 결과를 완화시켜 줄 수 있는 중재 요인으로 사회적 지지의 중요성을 들고 있다(House, 1981). 사회적 지지는 실직 및 업무량 과다, 임신, 이혼, 사별과 같은 스트레스를 유발하는 사건에 대해 스트레스 예방관리 전략 또는 조절변인으로 1970년대부터 주목을 받기 시작했다.

사회적 지지에 대한 정의는 학자들마다 매우 다양하지만 Cobb(1976)가 제시한 고전적인 정의에 의하면 사랑받는 느낌, 가치 있거나 존중받는 느낌, 그리고 사회적 네트워크에 소속되어 있는 느낌 등 세 가지 개념으로 제시하고 있다. 사회적 지지란 개인이 다양한 대인관계로부터 받을 수 있는 모든 긍정적인 도움으로 여러 하위 유형으로 이루어졌다고 보는데, 정서적 지지(호감, 사랑, 감정이입), 물질적 지지(물질과 서비스 제공), 정보적 지지(상황에 대한 정보), 평가적 지지(자기평가에 관련된 정보) 등 일반적으로 네 가지로 분류하고 있다(박지원, 1985; House, 1981; Tardy, 1985).

House(1981)는 사회적 지지의 원천으로 직장동료, 가족, 전문가 등을 꼽았다. 사회적 지지와 소진과 관련한 선행연구 중에는 감독자(supervisor)의 지지, 사회적 지지가 많을수록 정서적 소모,

비인간화, 성취감 감소 등 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났다(Pazin, 2001; Ross et al., 1989). 상담자의 경우도 동료들과 가족의 지지가 소진을 감소시키는 것으로 밝혀졌다(박성호, 2002). 사회적 지지와 소진과의 관계를 통해 볼 때, 직장 내 동료와 상사의 지지는 개인에게 정보제공과 정서적 혜택 등을 제공하여 소진을 경감시키는 것으로 나타났다.

유아교육 현장 내에서 사회적 지지를 해 주는 대상으로는 동료교사, 상사, 가족과 친구, 기타 직장 내 인간관계 등을 지적할 수 있다. 유아교사를 표집대상으로 한 연구에서 동료교사와 상사로부터 실제적 지지를 제공받은 교사들은 소진의 한 범주인 정서적 고갈과 비인간화 측면에서 완충효과를 얻었다고 보고하였다(김용미, 2003). 따라서 직장이나 가정 내의 인간관계에서 느끼는 사회적 지지의 수준에 따라 소진의 경감에 중요한 요인임을 보여주기는 하였으나, 사회적 지지와 소진과의 관계를 살펴본 연구는 거의 이루어지지 않았다.

소진과 관련한 연구 중에는 개인적 배경과 근무여건에 따라 소진에 미치는 영향이 다르다고 하였는데, 개인적 배경에는 교사의 연령, 학력수준, 결혼유무, 월 보수 등의 요인이 소진의 정도에 영향을 미친다고 하였다(심숙영, 1999; Maslach & Jackson, 1986). 근무여건과 소진에 관한 연구들은 근무시간, 근무경력, 기관유형, 보수, 일의 스트레스, 직업에 대한 사회적 지지 부족 등의 요인으로 요약할 수 있다(한임순·김향자, 1998; Whitebook et al., 1989). 유아교사를 중심으로 소진을 조사한 연구결과들에 의하면, 교사의 연령이 낮거나 미혼일 경우, 혹은 직장보육시설에 근무하는 교사가 소진의 경험이 적었다. 그리고 직장동료의 지원이 없는 경우나 보육경력이 적을 경우, 소진을 더 느끼는 것으로 나타났다(박상희·문수경·

이무영, 2006; 조성연, 2005).

앞에서 살펴본 바와 같이 소진을 조사한 일련의 연구들이 진행되어 왔으나, 선행연구들은 주로 각각의 요인들이 소진에 어떻게 영향을 미치는가에 중점을 두었으며, 이러한 다양한 요인들을 개념적으로 분리하여(예 : 개인적 배경, 근무여건) 교사의 소진에 미치는 영향을 밝힌 연구는 많이 수행되지 않았다. 뿐만 아니라 지금까지의 기존 연구들은 영아반과 유아반교사를 구분하지 않고 조사가 진행함에 따라 소진과 관련한 영아교사들의 특성이 밝혀지지 않았다. 이러한 점에 착안하여 본 연구에서는 영아교사가 지각한 소진과 사회적 지지의 전반적인 경향을 알아보고, 교사의 개인적 배경, 근무여건 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향은 어떠한지 살펴보고자 한다. 이를 통해 나타나는 영아교사의 소진과 사회적 지지의 특성을 이해하고 효과적인 교사교육, 직무환경개선 및 처우개선을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다. 이러한 연구목적과 필요성에 따라 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 영아교사의 소진과 사회적 지지의 전반적 경향은 어떠한가? 둘째, 영아교사의 개인적 배경 및 근무여건에 따라 소진과 사회적 지지는 차이가 있는가? 셋째, 영아교사의 소진과 사회적 지지는 관계가 있는가? 넷째, 영아교사의 개인적 배경, 근무여건, 사회적 지지가 소진에 미치는 상대적인 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구대상은 임의표집에 의해 선정된 102명이며, 이들의 개인적 배경과 근무여건의 실태를

살펴보면 다음과 같다(표 1). 우선 영아교사의 연령은 22세에 45세까지 다양하였으며 25세 이하가 35.7%, 30세 이하가 37.8%, 40세 이하가 22.4%이었다. 전체 응답자 중에 기혼교사가 26.7%, 미혼교사가 73.3%의 비중으로 나타났으며, 학력은 전문대졸 30.7%, 대졸 이상이 69.3%의 분포를 보였다. 경력은 1년 이하가 29.2%, 3년 이하가 28.2%, 4년 이상에서 10년 미만이 39.6%, 10년 이상이 3.0%로 나타났다.

본 연구를 위해 표집된 영아교사가 재직하는 어린이집의 유형을 살펴보면, 민간어린이집이 52.0%, 국공립과 직장어린이집이 각각 24.0%이었다. 근무시간의 분포는 7시간에서 15시간으로 나타났으며 10시간에서 12시간을 근무하는 교사가 전체 73.9%를 차지하였다. 보육교사가 직접 응답한 월 평균 보수는 80만원에서 200만원 사이였으며 응답자의 약 50%가 120만원 이하의 보수를 받는 것으로 나타났다. 이직횟수를 물어본 결과, 이직 경험이 없는 경우가 55.7%, 한번인 경우가 36.1%, 2번 이상이 8.3%의 분포를 보였다.

2. 연구도구

1) 소진

소진은 Maslach & Jackson(1986)의 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 김정휘(1992)가 수정 보완한 도구로 사용하였다. 이 측정도구는 총 22 문항의 3개 하위영역, 정서적 고갈, 성취감 결여, 만성피로로 구성되어 있다. 정서적 고갈은 정서적인 부담감과 고갈된 감정을 가지는 정도를 평가한다. 성취감 결여는 업무에서의 성취와 관련된 내용으로 일을 할 때 유능감과 성취감을 느끼지 못하는 것을, 만성피로는 업무로 인한 심신의 피로에 대한 내용을 포함한다. 각 문항에 대해

〈표 1〉 영아교사의 개인적 배경과 근무여건 실태 (N=102)

변 인	구 분	빈 도	백분율
연 령	25세 이하	35	35.7
	26~30세	37	37.8
	31~40세	22	22.4
	41세 이상	4	4.1
결혼유무	기 혼	27	26.7
	미 혼	74	73.3
근무경력	1년	28	29.2
	2~3년	27	28.2
	4~5년	21	21.9
	6~10년	17	17.7
	11년 이상	3	3.0
학 력	전문대졸 이하	31	30.7
	대 졸	62	61.4
	대학원 졸	8	7.9
근무시간	7~9시간	21	21.9
	10시간	25	26.0
	11~12시간	46	47.9
	13~15시간	4	4.2
보 수	100만원 이하	7	7.4
	101~120만원	39	41.5
	121~150만원	39	41.5
	151만원 이상	9	9.6
기관유형	민 간	52	52.0
	국공립	24	24.0
	직 장	24	24.0
이직횟수	0회	54	55.7
	1회	35	36.1
	2회 이상	8	8.3

전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)에 응답하도록 되어 있으며 점수가 높을수록 소진을 많이 느끼고 있는 것으로 해석한다. 내적일관성을 통해 알아본 이 척도의 신뢰도 계수는 .96이다.

2) 사회적지지

사회적 지지의 측정은 박지원(1985)이 개발한 척도 중에 간접적으로 지각한 사회적 지지를 임

진형(2000)이 수정한 것으로 이루어졌다. 간접적으로 지각한 사회적 지지는 직장에서 일상적으로 도움을 받을 수 있다고 생각했던 사람들에게 어떻게 느끼는지의 정도를 물어 보는 것으로써, 개인의 심리적인 적응에 중요하게 작용할 수 있다. 이 도구는 총 24문항이며 4개의 하위영역으로 나뉘어져 있는데, 이는 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적 지지이다. 정보적 지지는 개인의 문제에 이용할 수 있는 정보를 제공하는가와 관련이 되는 요인이며, 정서적 지지는 존경, 애정, 신뢰, 관심의 행동 등을 보는 것이고, 물질적 지지는 시간, 돈, 물건, 노동 등을 제공하는가, 평가적 지지는 인정, 칭찬, 존중 등과 관련된 지지를 의미한다.

사회적 지지를 제공하는 원천은 크게 직장 내 사람과 직장 외 사람으로 구별할 수 있는데, 본 연구에서는 영아교사가 어린이집 내 동료 및 선배교사나 시설장 등의 직장 내 구성원에게 받는 지지만을 조사하였다. 각 문항에 대해 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)에 응답하도록 되어 있으며 점수가 높을수록 사회적 지지를 높게 지각함을 의미한다. 내적일관성을 통해 알아본 이 척도의 신뢰도 계수는 .85이다.

3. 자료수집 절차

본 연구의 자료 수집은 집합조사와 우편조사의 두 가지 방법으로 이루어졌다. 우선 집합조사인 경우, 직무연수에 참석한 보육교사들에게 설문지를 배부하여 응답하게 한 후 그 자리에서 74부를 회수하였다. 그리고 일부는 어린이집의 영아반을 담당하는 교사40명을 개인적으로 접촉하여 허락을 받은 후 설문지를 우편으로 발송하고 회수하였다. 우편조사에 포함된 연구대상은 임의표집과 눈덩이 표집에 의해 이루어졌다. 조사

에 응한 교사들은 총 114명이었으나 분석에 포함된 최종 대상은 102명이었다.

Ⅲ. 연구결과

1) 영아교사의 소진과 사회적 지지의 전반적 경향

영아교사들이 지각한 소진과 사회적 지지의 평균과 표준편차를 살펴보면 다음과 같다(표 2). 소진의 전체 평균은 2.65(SD=.46)로 나타났으며 응답 가능한 점수범위 1~5점을 고려할 때 보통보다 약간 낮은 점수임을 알 수 있다. 이를 하위 영역별로 보면, 정서적 고갈은 2.27, 만성피로는 3.12, 성취감 결여는 2.50으로써, 정서적 고갈과 성취감 결여보다 만성피로의 평균이 높았다. 이를 통해 조사에 응한 영아교사의 소진상태가 높은 수준은 아니지만 만성피로 요인의 평균은 보통수준(M=3.0)보다 높게 나타남으로써 업무로 인한 피로감은 다소 경험하고 있음을 알 수 있다.

다음으로 영아교사가 지각하는 보육시설 내 시설장이나 직장 동료들로부터 받는 지지는 어느 정도 인지를 분석해 보았다. 사회적 지지의 전

체 문항을 합한 평균은 3.50(SD=.61)이며 하위영역별로는 정보적 지지 3.56, 정서적 지지 3.49, 물질적 지지 3.40, 평가적 지지 3.51로 나타났다. 이들 평균 점수를 통해 영아교사들은 높은 수준은 아니나 어느 정도 직장 내 구성원들로부터 지원을 받는다고 지각하고 있음을 알 수 있다.

2) 영아교사의 개인적 배경 및 근무여건에 따른 소진과 사회적 지지의 차이

영아교사의 결혼유무, 연령, 학력, 근무경력, 이직횟수의 개인적 배경에 따라 소진과 사회적 지지는 차이가 있는지를 알아보았다. 결혼유무는 미혼과 기혼의 범주에 따라 *t*검증을 실시하였으며, 연령과 근무경력은 양적변수 형태로 질문하였기 때문에 원점수를 그대로 사용하여 상관관계분석을 실시하였다. 이직횟수는 양적변수로 측정하였으나 이직을 하지 않았거나 한번 이직한 경우가 대부분을 차지하여 이직경험 없음, 1회, 2회 이상으로 집단을 구분하여 일원변량분석을 실시하였다. 세집단간의 사례수가 균등하지 않아 동변량을 확인하는 검사를 먼저 실시하였다. 검증 결과, 집단간에 변량의 차이가 없는 것으로 나타났으므로 일원변량분석의 사용에는 무리가 없음을 알 수 있다.

분석결과, 영아교사의 결혼 유무에 따른 소진과 사회적 지지는 유의한 차이가 나타나지 않았으며 연령과도 관련성이 없었다. 그러나 영아교사의 학력에 따른 소진의 차이는 유의한 것으로 나타났다. <표 4>에 제시한 바와 같이 소진의 하위요인 중 정서적 고갈($t=2.19, p<.05$)에서 전문대졸 이하 집단이 대졸이상의 집단보다 정서적으로 소진되는 경향을 보이고 있다. 근무경력이 소진 및 사회적 지지와 관련이 있는지를 살펴보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다(표 3). 근무경력은 물질적 지지와 정적 상관($r=.22, p<.05$)이

<표 2> 영아교사가 지각하는 소진과 사회적 지지의 평균과 표준편차

	하위요인	평균	표준편차
사회적 지지	정보적지지	3.56	.65
	정서적지지	3.49	.66
	물질적지지	3.40	.68
	평가적지지	3.51	.68
	총점	3.50	.61
소진	정서적 고갈	2.27	.60
	만성피로	3.12	.63
	성취감결여	2.50	.47
	총점	2.65	.46

〈표 3〉 영아교사의 개인적 배경 및 근무여건과 사회적 지지 및 소진과의 관계

		연령	경력	근무시간	보수
사회적 지지	정보적 지지	.02	.09	-.20	.10
	정서적 지지	.10	.17	-.15	.19
	물질적 지지	.16	.22*	-.11	.19
	평가적 지지	.11	.14	-.13	.14
	총 점	.10	.16	-.16	.17
소진	정서적 고갈	-.11	-.06	.31**	-.24*
	만성피로	-.10	.08	.34**	-.12
	성취감결여	-.18	-.24*	.21*	-.32**
	총 점	-.16	-.08	.36**	-.27*

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

〈표 4〉 영아교사의 학력에 따른 소진 차이

	전문대졸 이하 ($n=31$)	대졸 이상 ($n=70$)	<i>t</i>
	M(SD)	M(SD)	
정서적고갈	14.74(3.68)	13.08(3.37)	2.19*
만성피로	24.68(5.35)	25.00(4.75)	-.30
성취감결여	19.40(3.75)	20.23(3.68)	-1.03
소진(총점)	58.77(9.54)	58.14(9.60)	.28

* $p < .05$

있었으며, 성취감 결여와는 부적 상관($r = -.24$, $p < .05$)이 있었다. 즉 근무경력이 많을수록 사회적 지지를 받고 있고 성취감 결여는 적게 지각하였다. 이직횟수는 하위요인 중 만성피로($F = 2.42$,

$p < .10$)에서만 유의한 차이가 나타나, 이직을 하지 않은 교사와 2번 이상 이직한 교사 사이에 만성피로에서 차이가 있었다(표 5).

이상의 결과를 요약해보면, 결혼 유무에 따라 소진이나 사회적 지지에 대한 지각의 차이는 없었으나 전문대졸 이하의 영아교사들이 대졸 교사보다 정서적 고갈을 더 많이 경험하고 있었다. 어린이집 근무경력이 길수록 물질적 지지는 많이 받고 성취감 상실은 적게 느끼고 있었다. 그리고 어린이집을 옮긴 경험이 많은 교사가 만성피로감을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다.

한편, 영아교사들이 느끼는 소진과 사회적 지지의 정도가 근무여건과 어떠한 관련성이 있는지를 알아보기 위해 분석변인에 따라 일원변량 분석이나 상관관계분석을 실시하였다. 여기에 근무여건 변인은 근무시간, 월 보수, 시설유형을 포함시켰으며, 이 변인들 중, 근무시간과 월 보수는 양적변수 형태로 측정하였기 때문에 원점수를 가지고 상관관계분석을 실시하였다.

분석결과, 하루 평균 근무시간의 길이는 정서적 고갈($r = .31$, $p < .01$), 만성피로($r = .34$, $p < .01$), 성취감 결여($r = .21$, $p < .05$), 소진 총점($r = .36$, $p < .01$)과 정적 상관관계가 있었으며, 월 보수는 정서적 고갈($r = -.24$, $p < .05$), 성취감결여($r = -.32$, $p < .01$), 소진 총점($r = -.27$, $p < .05$)과 부적 상관이 있는 것으로 나타났다(표 3).

〈표 5〉 영아교사의 이직횟수에 따른 소진 차이

	없음($n=54$)	1회($n=35$)	2회 이상($n=8$)	<i>F</i>
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
정서적고갈	13.61(3.67)	13.34(3.17)	13.69(3.54)	1.45
만성피로	24.33(4.87)a	25.03(4.79)ab	28.22(5.74)b	2.42 ⁺
성취감결여	19.96(3.79)	20.27(3.74)	20.67(1.87)	.18
소진(총점)	57.77(9.63)	58.42(9.80)	64.44(9.75)	1.86

⁺ $p < .10$

〈표 6〉 보육시설 설립유형에 따른 영아교사의 소진 차이

	민간(n=52)	국공립(n=24)	직장(n=24)	F
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
정서적고갈	14.08(3.68)a	14.66(3.33)a	11.63(3.60)b	5.59**
만성피로	25.63(5.35)a	25.88(4.59)a	22.79(4.20)b	3.23*
성취감결여	20.53(3.75)a	20.59(3.28)a	18.25(3.74)b	3.58*
소진(총점)	60.14(9.54)a	61.00(9.85)a	52.67(9.45)b	5.93**

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

보육시설 설립유형에 따라 민간, 직장, 국공립 어린이집으로 구분하여 영아교사들의 소진과 사회적 지지가 차이가 있는지를 알아보기 위하여 일원변량분석을 수행하였다(표 6). 분석결과, 영아교사가 근무하는 시설 유형에 따라 소진의 총점($F=5.93, p<.01$), 정서적 고갈($F=5.59, p<.01$), 만성피로($F=3.23, p<.05$), 성취감 결여($F=3.58, p<.05$)의 하위요인 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후 검증에서 민간 및 국공립 어린이집과 직장 어린이집 간에 차이가 나타났다. 직장 어린이집에 근무하는 영아교사들의 소진 평균이 다른 두 유형의 어린이집보다 낮았다.

교사의 근무여건과 소진 및 사회적 지지와의 관련성을 분석한 결과를 정리하면, 근무시간이 길수록, 월 보수액이 적을수록 소진을 더 많이 경험하고, 직장보육시설보다는 민간보육시설에 근무하는 교사들의 소진 수준이 높은 것으로 확인되었다.

3) 영아교사가 지각하는 소진과 사회적 지지 간의 관계

영아교사가 지각하는 소진은 어린이집 내 시설 장이나 동료교사로부터 받는 사회적 지지와 관련이 있는가를 검증하기 위하여 두 변인간의 상관관계분석을 실시하였는데 서로 간의 부적 상관($r=-.28, p<.05$)이 있는 것으로 드러났다(표 7). 구체적으로 살펴보면, 사회적 지지의 총점은 소진의 하위요인인 정서적 고갈($r=-.24, p<.05$), 성취감결여($r=-.26, p<.05$)와 부적 상관이 있었으며 만성피로와는 상관이 나타나지 않았다. 사회적 지지의 하위요인 중 정보적 지지는 소진 총점($r=-.21, p<.05$)에서만 부적 상관이 나타난 반면, 평가적 지지는 소진의 모든 하위요인과 부적 상관이 있었다.

이상의 결과를 정리하면, 사회적 지지를 많이 받는다고 지각한 교사가 소진을 적게 느끼는 것을 알 수 있으며 사회적 지지 중에서도 원장이나 교사로부터 특히 인정, 칭찬, 존중 등의 평가적

〈표 7〉 영아교사의 소진과 사회적 지지의 상관관계

	정보적지지	정서적지지	물질적지지	평가적지지	사회적지지(총점)
정서적 고갈	-.19	-.22*	-.22*	-.30**	-.24*
만성피로	-.14	-.15	-.17	-.32**	-.19
성취감결여	-.19	-.26*	-.26**	-.27**	-.26*
소진(총점)	-.21*	-.25*	-.26**	-.37**	-.28**

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

〈표 8〉 영아교사의 소진에 대한 개인적 배경 및 근무여건과 사회적 지지의 영향

모델	모델1			모델2			모델3		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
결혼유무	-.12	-.01	-.05	2.71	.12	1.19	2.47	.11	1.11
학 력	3.83	.16	1.51	.76	.03	.32	.57	.02	.25
근무시간				2.58	.39	3.82**	2.38	.36	3.61**
보 수				-.14	-.26	-.26*	-.12	-.22	-.217*
사회적 지지							-.17	-.23*	-.239*
R ²	.03			.23			.28		
F	1.15			5.97**			6.20**		

결혼유무 : 기혼=0, 미혼=1
 학력 : 전문대졸 이하=0, 대졸 이상=1
 * $p < .05$ ** $p < .001$

지지를 많이 받을수록 소진을 적게 느끼는 것으로 나타났다.

4) 영아교사의 개인적 배경 및 근무여건과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향

영아교사의 소진에 자신의 학력, 결혼 유무의 개인적 배경, 근무시간, 월 보수의 근무여건, 사회적 지지가 어떠한 영향을 미치는가를 분석하기 위하여 중다회귀분석을 실행하고자 하였다. 먼저 중다회귀분석을 실행하기 전에 독립변인간의 다중공선성이 존재하는가를 파악하기 위해 상관관계계수 및 분산팽창계수(VIF), 더빈-왓슨(Durbin-Watson)계수를 확인하였다. 상관관계 분석 결과, 근무시간과 보수 사이에서만 낮은 상관($r = .26, p < .05$)이 나타났으며, 다른 변인들은 상호간에 관련이 없었다. 그리고 이들을 면밀히 살펴보기 위해 분산팽창계수(VIF) 값을 확인한 결과, 모든 변수에서 VIF는 1에 가까웠고 Durbin-Watson 계수는 2에 접근 하였으므로 다중공선성의 문제는 없을 것으로 판단되었다.

영아교사의 소진정도에 결혼과 학력의 개인적 배경과, 근무시간과 보수의 근무여건과 관련된 변수, 사회적 지지의 3개 모델로 구분하여 중다

회귀분석을 실시하였다(표 8). 학력과 결혼유무의 개인적 변인으로 구성된 모델1을 살펴보면, 모델 설명력은 4%이었으나 이 두 변인 모두 통계적으로 유의하지 않았고 모델 설명력도 없는 것으로 나타났다. 교사의 근무여건 변인으로 근무시간과 보수를 추가로 투입한 모델2의 설명력은 20% 증가하여 23%로 나타났다. 모델2에서는 근무시간과 보수가 통계적으로 유의하였으며, 근무시간($\beta = .39$)이 보수($\beta = -.26$)보다 소진에 더 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 마지막으로 사회적 지지를 추가로 투입한 모델3에서의 설명력은 5%증가하여 28%로 나타났다. 모델3에서는 사회적 지지가 통계적으로 유의한 변인으로 나타났으며 변인들의 영향력은 근무시간($\beta = .36$), 사회적 지지($\beta = -.23$), 보수($\beta = -.22$)의 순이었다. 따라서 영아교사가 느끼는 소진은 근무시간에 가장 크게 영향을 받는 것을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 영아교사의 개인적 배경과 근무여건 및 직장에서 받는 사회적 지지가 업무로 인해

느끼는 소진에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 수행되었다. 연구목적에 수행하기 위해 수집된 자료를 분석하여 얻은 결과를 제시하고 논의해보면 다음과 같다.

첫째, 영아교사가 지각하는 소진의 정도는 보통보다 약간 낮은 수준이었으나 하위요인에 따라 차이가 나타났다. 정서적 고갈이나 성취감 결여는 보통보다 낮은 수준이었으나 만성피로는 보통보다 약간 높은 수준이었다. 즉 연구에 포함된 영아 교사들은 정서적으로 지치고 탈진하는 정서적 고갈을 심각하게 느끼지 않으며 업무에서의 성취감의 결여 수준도 높지 않은 정도였다. 그에 비해 현장에서 영아들과 생활하면서 업무에서 느끼는 교사의 만성피로 수준은 상대적으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 소진의 하위요인 중에서 정서적 고갈이 다른 하위요인에 비해 높은 것으로 보고한 선행연구(조성연, 2005; 최윤이·심숙영, 1999; 한임순, 1997)와 약간의 차이가 있었다. 본 연구 결과와 선행연구 결과간의 차이는 연구대상의 특성에서 기인한다고 할 수 있다고 본다. 영아교사만을 대상으로 한 본 연구의 결과는 유아들을 보육하는 일에 비해 영아를 보호하고 지도하는 일에 심신의 피로감을 더 많이 느낄 수 있음을 시사하나 앞으로 영아교사를 대상으로 하는 후속연구를 통해 확인될 필요가 있다.

영아교사가 받는 사회적 지지의 전체 평균은 보통보다는 약간 높은 수준이었다. 하위요인별로 보면, 정보적 지지, 정서적 지지, 평가적 지지의 평균은 유사하다고 볼 수 있으나 물질적 지지의 평균이 다른 세 개의 요인에 비해 낮았다. 즉 영아교사들은 직장 내에서 시설장이나 동료 교사로부터 어느 정도의 지원이나 지지는 받고 있음을 알 수 있다.

둘째, 영아교사들이 지각하는 소진과 사회적

지지는 이들의 개인적 배경에 따라 다르게 나타났다. 구체적으로, 영아교사가 느끼는 소진과 사회적 지지는 결혼 유무와 연령에 따라서는 차이가 없었으나 학력, 경력, 이직횟수에 따라서는 차이가 있었다. 즉 전문대졸 이하의 교사들이 대졸 교사보다 정서적 고갈을 더 많이 경험하고 있었다. 이러한 결과는 유아교사의 학력이 높을수록 일 때문에 정서적 고갈 증상을 더 느꼈다는 심숙영(1999)의 연구결과와는 일치하지 않았다. 본 연구결과를 통해, 학력이 낮을수록 영아교사는 경험과 지식의 부족으로 인해 소진을 느끼는 정도가 큰 것으로 보인다. 전문대학의 교육과정은 전공 중심으로 4년제에 비해 평균 20-30학점을 더 수강하고는 있으나, 영아관련 교과목이 분리되지 않고 유아중심 교과목으로 진행되면서 영아관련 실습이 병행되지 않는다는 게 현장에서 교사가 당면하는 가장 큰 문제점으로 지적될 수 있고, 이로 인해 일 때문에 지치는 정서적 고갈을 경험하게 되는 것 같다. 영아교사는 영아의 발달과 학습에 대한 전문적인 지식을 현장에 적용시켜야 함에 있어 유아교사와는 차별화 된 더 많은 실습과 훈련기간이 필요하다고 본다.

또한 어린이집 근무경력이 길수록 물질적 지지를 많이 받는다고 인식하고 성취감도 많이 느끼고 있었다. 경력이 길어질수록 성취감을 많이 느끼는 것은 교직경험이 많아질수록 자신의 직업에 대한 애정과 역할 수행에 대한 자신감이 높아지기 때문에 나타난 현상으로 해석해 볼 수 있다. 즉 보육교사에 대한 사회적 지위와 처우가 낮음에 불구하고 보육현장을 떠나지 않은 교사들은 보육을 전문적으로 보고 직무에 대한 만족도가 높기 때문에 소진의 정도가 낮은 것으로 풀이된다. 그리고 보육경력이 많은 교사가 사회적 지지를 더 많이 받는다고 지각하는 것은 경력이 길어짐에 따라 사회적 지지망이 확대되기 때문

일 수 있다.

한편, 교사가 어린이집을 2번 이상 옮긴 경험이 있는 교사들이 이직경험이 전혀 없는 교사들에 비해서 소진을 느끼는 정도가 상대적으로 높으며 특히 만성피로감을 더 많이 가지는 것으로 분석되었다. 이러한 연구결과는 선행연구결과(Stremmel, Benson, & Powell, 1993)와 일치하며 다음과 같은 해석이 가능하다. 이직은 현재의 직장에서 여러 가지 요인들에 의해 만족하지 못하고 자신이 속해있는 기관을 떠나는 것을 의미하는데 직장을 이동한 경험이 있는 교사일수록 소진을 더 많이 느끼는 것은 보육업무에 대한 직무만족도가 낮기 때문에 생긴 결과로 생각된다. 이러한 사실은 직무스트레스가 높거나 직무만족도가 낮은 교사들이 잦은 이직을 한다는 선행연구결과(오선균, 2001; 한임순·김향자, 1998)를 통해서 확인된다. 그런데 교사와 유아 간에 일관성 있게 지속적으로 관계를 유지해 나가는 것이 프로그램의 질을 결정하는 주요한 요인임에도 불구하고 낮은 보수와 격무 등으로 유아교육기관에서 교사의 이직률이 해마다 50% 이상 되고 있다. 특히 영아기 아동은 양육자와 애착관계를 형성하는 시기에 안정적인 관계를 유지하지 못하면 심각한 영향을 받는 것으로 밝혀졌고(Bollin, 1993; Whitebook et al., 1989), 교사 자신도 교육에 소홀해 지면서 소진을 느끼는 것으로 보인다.

셋째, 어린이집의 근무여건에 따라 영아교사가 느끼는 소진에는 차이가 있었다. 즉 근무시간이 길고 월 보수액이 적을수록 소진을 더 많이 경험하고, 직장보육시설보다 국공립과 민간보육시설에 근무하는 교사들의 소진 수준이 높은 것으로 확인되었다. 이와 같이 소진이 유아교사의 근무여건과 관련이 있게 나타난 것은 심숙영(1999)와 김용미(2003)의 연구결과와 일치한다고 볼 수 있다. 그리고 Head Start에 근무하는 교

사들의 경우도 장시간 근무로 인해 교사들 소진이 발생하는 것으로 나타났다(Kagan, et al., 2000). 어린이집에 근무하는 영아교사들은 유치원 교사들이 10시간 내외로 일하는 것에 비하여 평균 10시간 이상 근무하는 것으로 나타났다(서지영, 2002; 여성가족부, 2005), 근무시간이 길어질수록 지치고 일에 대한 집중력도 떨어져 스트레스를 받는 것으로 볼 수 있다. 영아교사의 소진을 감소시키기 위해서는 교사 대 영아의 비율을 3-5명까지 맞추면서 보조교사의 도움을 받도록 하고, 수업준비 및 교육계획안을 작성하는데 많은 시간을 할애하고 잡무를 줄여야 한다. 또한 교사교육을 통해 직무에 대한 만족감을 높이고 스트레스 예방을 위한 방법 등을 안내하여 영아교사로서 직장 내에서 자신감 있게 역량을 발휘할 수 있도록 해야 한다.

월 보수 또한 다른 직종의 사회 초년생과 비교하여 적고, 영아교사에 대한 사회적 인지도도 낮아 일에 대한 성취감을 느끼지 못 한다는 연구결과를 뒷받침하고 있다(Whitebook et al., 1989). 보육시설에 대한 예산을 매년 증액하여 시설이 증가하고는 있으나, 민간 위주로 시설을 확장하다 보니 국공립과 법인 시설은 전체의 13.9%(2005년도)를 차지하고 있어 보육의 공공성 강화 측면에서 2010년까지 국공립 시설을 두 배 이상 확충한다는 계획을 세워 놓고 있다(여성가족부, 2006). 최근 들어 취업모의 증가로 인해 직장보육 사업장에 대한 인센티브를 강화하면서 취업 부모에 대한 지원 역시 강화하고 있는 추세이다(여성가족부, 2005).

그리고 직장보육시설에 근무하는 교사보다 민간이나 국공립에 근무하는 영아교사들이 소진을 더 느끼는 것으로 나타난 것은 최근 선행 연구결과(김혜성, 2001; 오선균, 2001)와도 일치한다. 이러한 결과들을 통해 근무하는 환경과 처우 개

선 면에 있어서 직장보육시설이 더 나은 상황임을 알 수 있다.

넷째, 사회적 지지를 많이 받는다고 지각한 교사가 소진을 적게 느끼는 것을 알 수 있으며 사회적 지지 중에서도 특히 원장이나 교사로부터 인정, 칭찬, 존중 등의 평가적 지지를 많이 받을수록 소진을 적게 느끼는 것을 알 수 있었다. 사회적 지지의 유형별로 소진에 미치는 영향력을 살펴본 선행연구에서도 정보적 지지는 소진의 어떤 차원에도 영향을 미치지 않았는데, 이는 문제에 대처하기 위해 필요한 정보를 얻는 것 보다 주변에서 정서적인 친밀감을 느끼거나 중요한 타인의 인정과 존중이 소진을 예방하는데 더 중요하다고 보았다(최혜운·정남운, 2003). 어린이집에서 주변의 사회적 지지원들과 원만한 관계를 형성하여 긍정적인 인간관계를 이루게 되면, 일에 대한 스트레스를 적게 느끼기 되고 정서적으로 안정되어 일에 대한 성취감을 느낄 수 있을 뿐만 아니라 만족도도 높아짐을 의미한다(이소은 외, 2006; 조성연, 2005; 한임순·김향자, 1998).

영아를 돌보는 가정보육시설의 경우, 교사들 간에 서로 도와주고 상호작용이 많을 때 질적인 보육을 제공한다고 했으며 정부나 주 차원에서 사회적 지원이나 조력망을 통해 교사들에게 도움을 주어야 한다는 연구도 있다(Galinsky, et al., 1994). 미국 Alabama주에서는 가정보육교사들을 위한 지지그룹을 형성하여 교사들 간에 전문적인 경험을 공유하도록 하고 있고, New York주는 교사들을 위한 조력망을 만들어 훈련과 지지 서비스를 제공하고 있다. 영아를 위한 Early Head Start 프로그램에서도 교사들이 영아와 가족 영역의 전문가들로부터 지원 서비스를 받으면서 교사들이 최적의 지식과 경험을 제공할 수 있게 되었다고 보고하고 있다(김지은, 2005).

다섯째, 영아교사의 소진은 근무시간, 보수, 사회적 지지의 영향을 받으며 이 중에서도 근무시간의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다. 소진 관련 요인들 중에 영아교사의 소진을 예측할 수 있었던 요인들은 결혼과 학력의 개인적 배경과, 근무시간과 보수의 직무관련 변수, 사회적 지지 등이었으며, 특히 근무시간은 소진의 정서적 고갈을 심화시키고, 만성적 피로가 나타나고 성취감을 저하시키는데 많은 영향을 미쳤다. 그러므로 개인적인 특성들 보다 근무여건이 소진에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 소진에 영향을 주는 여러 변인 중에서도 근무시간이 가장 밀접한 관련이 있게 나타난 본 연구의 결과는 유경숙·김수옥(2004)의 연구를 지지해준다. 뿐만 아니라 교사 개인적인 변인보다는 근무여건이 소진에 더 결정적인 영향을 미친다는 심숙영(1999), 김용미(2003)의 연구결과와 일치한다. 또한 영아교사들은 보수가 낮을수록, 근무시간이 길어질수록 소진을 더 많이 느끼지만 같은 직장 내 자신을 지원해주는 지지원이 있을 때는 소진이 경감됨을 알 수 있다. 본 연구와 선행연구 결과를 통하여 영아교사의 소진을 경감시키기 위해서는 근무시간을 줄이고, 월 보수액을 인상하며, 직장 내 인간관계에서 느끼는 사회적지지 체계를 잘 발전시켜 나가야 할 것이다. 교사들의 법정 근로시간 이외의 초과 근무시간에 대하여 정부 및 시도에서는 초과수당을 반드시 지급하여 처우개선이 되도록 해야 할 것이다. 사회적으로 아직 ‘보모(babysitter)’의 개념에서 벗어나지 못하고 있는 영아교사들에게 전문성을 부여하기 위해서는 유치원 교사 수준 이상으로 교사인건비가 지급되도록 형평성을 유지해야 한다. 또한 근무환경 측면에서 영아교사 자신과 시설장, 동료교사, 전문가 등과 맺는 인간관계를 통해 사회적 지지서비스가 제공되도록 해야 한다.

본 연구는 영아교사의 소진에 영향을 미치는 요인으로 근무시간이 제일 중요한 요인으로 작용한다고 밝혔다. 개인적 배경과 근무여건에 속하는 요인 이외에도 소진에는 교사의 인성, 직장 내 승진관계, 학부모와의 관련 등 다양한 요인들이 영향을 미칠 수 있으리라 생각되므로 후속 연구에서 고려해 보았으면 한다. 본 연구의 제한점으로는 영아교사를 대상으로 하고 근무하는 기관도 민간, 국공립, 직장 보육시설을 포함시키는 하였으나 표집범위가 제한적이었다. 후속 연구에서는 지역이나 기관 유형을 임의로 표집하기 보다는 다양한 배경을 가진 다수의 영아교사들을 통해 소진에 영향을 미치는 요인을 추적해 보았으면 한다.

그리고 앞서 진행된 연구들은 유아교육기관에서 근무하는 교사들을 부분적으로 다루기는 하였으나, 어린이집에서 영유아들의 연령에 따른 영아교사와 유아교사의 전반적인 소진의 차이를 비교해 본다면 보육시설의 직무환경개선이나 교사들 처우개선에 일조를 할 수 있으리라 본다. 영아를 위한 지원시설 이용률이 2005년도에 19.5%로 저조하게 나타나고 있으나, 2010년까지 33.4%로 늘리고 보육서비스의 질적 수준을 제고하려는 정부 방침에 발맞추어(여성가족부, 2006) 영아교사에 대한 처우개선 및 근무여건 개선이 반드시 뒤따라야만 영아에게도 양질의 보육서비스가 제공되리라 기대된다.

참 고 문 헌

- 김용미(2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구. **한국영유아보육학**, 34, 111-127.
- 김정휘(1992). 교사의 직무스트레스와 정신·신체적 증상 또는 탈진과의 관계. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김지은(2005). 미국 조기헤드스타트의 문헌고찰을 통한 한국의 영아보육에 관한 연구. **대한가정학회지**, 43(12), 97-111.
- 김혜성(2001). 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족간의 상관성에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 박상희·문수경·이무영(2006). 보육교사의 소진 결정요인에 관한 연구. **열린유아교육 연구**, 11(6), 65-84.
- 박성호(2002). 상담의 직무환경에서의 위험요소와 사회적 지지가 상담자의 심리적 소진에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박지원(1985). 사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 서지영(2002). 유치원 교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 심숙영(1999). 근무여건과 개인적인 특성에 따른 소진이 유아교육 교사의 이직에 미치는 영향. **아동학회지**, 20(3), 339-349.
- 여성가족부(2005). 보육·유아교육 실태조사 결과 보고서(2005.4.14).
- 여성가족부(2006). 제1차 중장기보육계획(06-10) 수립 상황.
- 오선균(2001). 보육교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 유경숙·김수옥(1994). 유아교사의 소진에 관한 연구. **아동교육**, 13(2), 293-302.
- 이소은·문채련·김기예(2006). 결혼여부 및 근무기관유형에 따른 유아교사의 직무 만족도와 소진. **미래유아교육학회지**, 13(4), 23-45.
- 이영(2000). 영아발달과 보육. 2000년도 한국아동학회 춘계학술대회 : 영아보육의 현황과 21세기의 과제.
- 임진형(2000). 유치원 초임교사의 사회적 지지, 자기효능감과 직무스트레스간의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정재균(1991). 학교 조직건강과 교사소진간의 관계연구. 전북대학교 대학원 석사학위논문.

- 정효정(2003). 보육교사의 조직환경이 직무만족도에 미치는 요인분석. **한국영유아보육학**, 33, 273-305.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, 14(1), 69-79.
- 최혜윤 · 심숙영(1999). 근무환경에 따른 유아교육 교사의 소진 정도에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 19, 133-148.
- 최혜윤 · 정남운 (2003). 상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적 소진. **한국심리학회지 : 건강**, 8(2), 279-300.
- 한임순 · 김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 14, 171-218.
- Berk, L. (1985). Relationship of caregiver education to child-oriented attitudes, job satisfaction, and behaviors toward children. *Child Care Quarterly*, 14, 103-129.
- Bollin, G. (1993). An investigation of job stability and job satisfaction among family day care providers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 207-220.
- Bredenkamp, S. (1989). *Regulating child care quality : Evidence from NAEYC's accreditation system*. Washington, D.C. : NAEYC.
- Caplan, F., & Caplan, T. (1982). *The second twelve months of life*. New York : Perigee Books.
- Clarke-Stewart, A. (1990). **탁아**. 서영숙(역). 서울 : 교육과학사.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Corey, G. (1998). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. 4/e. International Thomson Publishing Asia.
- Galinsky, E., Howes, C., & Kontos, S. (1994). *The study of children in family child care and relative care*. NY : Families and Work Institute.
- House, J. (1981). *Work stress and social support*. Mass. : Addison-Wesley Publishing.
- Kagan, S., Verzaro-O'Brien, M., Kim, U., & Formica, M. (2000). *Head Start : Child care partnership study*. CT : Yale University, The Bush center in child development and social policy.
- Manlove, E. E. (1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 499-518.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Pazin, J. S. (2001). The effects of burnout on doctoral counseling students in CACREP-accredited universities. *Dissertation Abstracts International Section A : Humanities & Social Sciences*, 61(9-A), 3476.
- Ross, R. R., Altmaier, E. M., & Russell, D. W. (1989). Job stress, social support, and burnout among counseling center staff. *Journal of Counseling Psychology*, 36(3), 345-351.
- Stremmel, A. J., Benson, M. J., & Powell, D. R. (1993). Communication, satisfaction, and emotional exhaustion among child care center staff : Directors, teachers, and assistant teachers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 221-223.
- Tardy, C. (1985). Social support measurement. *American Journal of Community Psychology*, 13(2), 187-202.
- Whitebook, M., Howes, C., Darrach, R., & Friedman, J. (1982). Caring for the caregivers staff burnout in child care. In L. Katz(Ed.). *Current topics in early childhood*(Vol.4. pp.211-235). Norwood, NJ : Apex Publishing Co.