

유아교육기관 교사의 우울 및 동료교사/원장의
정서적 지지가 직무소진에 미치는 영향 :
정서적 지지의 주효과와 완충효과를 중심으로

The Relationship between Depression, Colleagues/supervisor's
Emotional Support Levels and Burnout Experienced by Teachers in
Kindergartens and Childcare Centers

민하영(Ha-Yeoung Min)¹⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between depression, colleagues/supervisor's emotional support and burnout experienced by teachers in kindergartens and childcare centers. The subjects were 195 teachers who worked in kindergartens or childcare centers in Daegu and Gyeongbuk Province. Questionnaires, which required self-report by teachers, were used to investigate depression, colleagues/supervisor's emotional support and burnout. The data collected were analyzed by means of paired t-test, Pearson's correlation, simple regression, hierarchial regression, using SPSS Win 15.0. The results are as follows.

(1) The emotional support from colleagues was significantly higher than from that provided by the supervisor. Moreover, teachers' depression levels were positively associated with burnout.

(2) Colleagues' emotional support operated as major determining factor with the effect that burnout decreased as colleagues' emotional support levels increased. There were observable interactional effects between depression and the emotional support provided by colleagues' to colleagues experiencing burnout.

(3) The supervisor's emotional support operated as a major factor with the effect that burnout decreased with a rise in the levels of a supervisor's emotional support. No interactional effects were observed between depression and supervisor's emotional to colleagues dealing with burnout.

¹⁾ 대구가톨릭대학교 아동학과 부교수

Corresponding Author : Ha-Yeoung Min, Dept. of Child Studies, Catholic Univ. of Daegu, 712-702, Korea
E-mail : hymin@cu.ac.kr

Key Words : 우울(depression), 동료교사/원장의 정서적 지지(colleagues/supervisor's emotional support), 유아교육기관 교사의 직무소진(burnout of teachers in kindergartens and childcare centers).

I. 문제제기

유아의 성장과 발달을 촉진하는 교수자, 유아의 문제해결을 돕는 상담자, 보호자, 대리양육자 및 유아교육기관의 업무를 처리해야 하는 행정실무자 등 다양한 역할이 기대되는 어린이집과 유치원의 교사들(송연숙·유수경, 2008; 송정애·장정순, 2008)은 1인 다역의 역할로 역할갈등을 경험할 뿐 아니라 직무소진을 쉽게 경험할 수 있다. 직무소진이란 직장에서의 근무부담으로 인해 나타나는 신체적, 정신적 고갈상태(Weisberg & Sagie, 1999)로 근무 조건이 열악함에도 불구하고 작업 요구가 높은 직종의 근로자에게 일반적으로 나타나는 심리적 증후군(Bakker & Demerouti, 2007; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)이다. 이러한 직무소진은 정서적 고갈, 비인격화 그리고 개인적 성취감 감소의 상태를 동반한다(Maslach & Jackson, 1986). 직무소진 척도인 MBI(The Maslach Burnout Inventory)를 개발한 Maslach(1998)는 정서적 고갈, 비인격화, 그리고 개인적 성취감 감소를 다음과 같이 설명했다. 정서적 고갈이란 과도한 업무에 대처하기 위해 자신을 업무로부터 감정적, 인지적으로 멀리하는 것이다. 비인격화란 정서적 고갈로 인해 발생하는 것으로 사람을 무시하거나 멀리하는 것이다. 개인적 성취감 결여는 일에 대한 성공적 성취감이나 유능감을 느끼지 못하는 것으로 정서적 고갈과 비인격화 또는 두 가지 요인이 합쳐져서 나타나는 것이다. 직무소진에 의한 정서적 고갈, 비인격화 그리고 개인적 성취감 감소는 일에 대한 부정적 태도를 높일 뿐 아니라 무단결근이나 이직의 원인으로 작용하는 등 것

으로 알려져 있다. 유아교육기관 교사의 직무소진 역시 교사의 이직 등 직무행동에 부정적 영향을 미치는 것으로 보고(서지영·서영숙, 2002; 심숙영, 1999)되고 있다. 일반적으로 교사의 직무소진은 이직 뿐 아니라 정서적 고갈을 통해 영유아에게 무관심해지며 냉정해지는 비인격화 현상을 일으킴으로써 보육이나 교육의 질에 부정적 영향을 미칠 수 있다고 경고되고 있다. 이러한 점을 고려해 본다면 영유아 보육 및 교육현장에서 근무하는 교사의 직무소진을 유발하거나 증가시키는 요인을 탐색해 이를 사전에 조정하거나 중재하는 것은 궁극적으로 유아교육기관의 보육과 교육의 질을 확보하는데 기여하는 것이라 할 수 있다. 이에 이 연구에서는 어린이집과 유치원에 근무하는 교사를 대상으로 직무소진에 영향을 미치는 변인을 개인내적 측면과 근무환경적 측면에서 찾아보고 이들의 관계를 구체적으로 탐색해 보고자 한다.

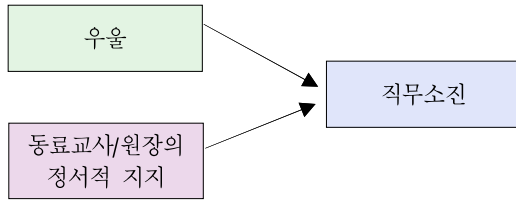
유아교육기관 교사의 직무소진에 미치는 개인내적 변인으로 교사의 정서 상태인 우울을 생각해 볼 수 있다. 유아교육기관 교사의 직무소진에 있어 우울을 고려 하는 것은 첫째, 우울은 직무태도에 부정적 영향을 미치는 내적 변인이라는 점(이주일, 2003; Bech, Andersen, Bech-Andersen, Tonnesen, Agnarsdottir, & BorgBech, 2005; Blackmore, Stansfeld, Weller, Munce, Zagorski, & Stewart, 2007; Gilmour & Patten, 2007)과 이러한 우울을 여성들이 남성들에 비해 더 자주 경험할 뿐 아니라 더 강하게 경험한다는 사실(김혜성, 2009; Culbertson, 1997; Hankin, Abramson, Moffitt, McGee, Silva, & Angell, 1998) 때문이다. 이는 대부분 여성들로 이루어진 유아교육기

관의 경우 직무태도에 부정적 영향을 미치는 개인 내적 변인으로 우울 정서가 보다 주의깊게 관리될 필요가 있음을 시사하는 것이다.

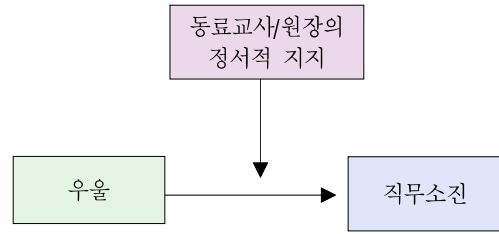
우울이란 삶의 나쁜 조건에 의해 유발되는 정서(Lazarus & Lazarus, 1994)로 슬픔을 동반하기 쉽고 목표를 포기하게 만든다(Ellsworth & Smith, 1988). 따라서 개인적 성취감 감소와 같은 직무소진을 불러일으키기 쉽다. 한편 정신적으로 건강하지 못한 사람들은 직장에서 경험하는 만성적 스트레스를 잘 극복하지 못하는 경향이 있는 것(Maslach et al., 2001)처럼 정신적으로 건강하지 못한 상태라 할 수 있는 우울한 기분의 교사들은 직무 환경에서 보다 큰 직무소진을 경험할 수 있다. 그럼에도 불구하고 유아교육기관 교사의 직무소진에 미치는 개인내적 변인인 우울에 관해 관심을 갖고 접근한 연구는 없다. 일반적으로 교직경력이나 보수, 결혼여부 등에 관한 변인들을 중심으로 직무소진과 개인적 변인간의 관계(문채련·이소은, 2005; 박상희·문수경·이무영, 2006; 심숙영, 1999; 안선희·김지은, 2007)를 살펴볼 뿐 여성들이 쉽게 경험할 수 있는 우울에 대해서는 간과해 왔다.

이러한 우울은 직무소진을 유발하는 독립변인보다 직무소진으로 인한 결과변인으로도 생각될 수 있다. 그러나 직장인의 우울이 직무환경으로부터 경험되는 스트레스보다 일상생활사건으로부터 경험하는 스트레스에 의해 보다 더 많이 영향받는다는 연구결과(김혜성, 2009)는 우울을 직무소진의 결과변인보다 직무소진에 영향을 미치는 독립변인으로 간주하는 것이 보다 더 적합함을 증명하고 있다. 직장인의 우울은 생산성 저하와 관련(Bech et al., 2005; Blackmore et al., 2007) 있으며 직무몰입을 떨어뜨리고 직무소진을 높이는 것으로 나타났다(이주일, 2003). 그러나 동료로부터의 지지나 상사와의 긍정적 관계는 직무

스트레스나 우울을 감소시키는 역할을 할 만큼 직무 스트레스나 우울의 긍정적 보호요인으로 작용한다고 지적하였다(김혜성, 2009). 이는 유아교육기관 교사의 직무소진에 정적으로 영향 미치는 교사의 우울 영향이 근무환경적 변인이라 할 수 있는 동료교사나 원장의 지지 정도에 의해 변화될 수 있음을 의미하는 것이다. 실질적으로 직장인의 직무소진은 사회적 관계망으로부터 제공되는 사회적 지지에 의해 영향받는 것으로 보고(안선희·김지은, 2007; Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayan, & Schwartz, 2002; Jonathon & Ronald, 2006; Lloyd, King, & Chenowith, 2002) 되고 있다. 이러한 사실은 유아교육기관의 동료교사나 원장으로부터 주어지는 사회적 지지가 교사의 직무소진을 예방할 수 있는 근무환경적 자원일 수 있음을 시사하는 것이다. 사회적 관계를 맺고 있는 사람들에게 의해 제공되는 긍정적 자원을 사회적 지지라 할 때, 사회적 관계망으로부터 제공되는 정서적 공감이나 존중, 사랑, 애정 등은 정서적 지지로 표현된다(조성자·문수백·민하영, 2008; Cobb, 1976; Cohen & Hoberman, 1983). 일반적으로 사회적 관계망으로부터 제공되는 사회적 지지는 2가지 모델 즉, 주효과 모델과 완충효과 모델을 통해 스트레스에 따른 적응 문제에 영향을 미치는 것으로 보고(Cohen & Wills, 1985)되고 있다(민하영, 2008). 주효과 모델은 사회적 지지가 스트레스 수준에 관계없이 적응에 긍정적 영향을 미친다는 시각이다. 사회적 관계망으로부터의 지지의 주효과 모델을 강조하는 시각에서는 사회적 관계망으로부터의 지지가 증가할수록 적응적 행동이 증가한다고 보고하고 있다. 따라서 직접효과 모델(direct effect)로도 불리우는 주효과 모델 입장에서 사회적 관계망으로부터의 지지가 스트레스 상황과 상호작용하여 적응 결과에 영향을 미치기보다 스트레



<그림 1> 유아교육기관 교사의 직무소진에 대한 동료교사/원장의 정서적 지지의 주효과 모델



<그림 2> 유아교육기관 교사의 직무소진에 대한 동료교사/원장의 정서적 지지의 완충효과 모델

스 상황과 독립적으로 적응 결과에 영향을 미친다고 보는 입장이다(<그림 1> 참조). 완충효과 모델(buffer effect)은 사회적 관계망으로부터의 지지가 스트레스의 부정적 영향을 완충시킴으로써 스트레스로 인한 부적응 결과를 낮춘다고 보는 입장이다(Jackson & Warren, 2000; Kahn & Antonucci, 1980; Viswesvaran, Sanches, & Fisher, 1999). 이 시각에서는 사회적 관계망으로부터의 지지를 많이 받는 사람은 스트레스로부터 부정적 영향을 덜 받기 때문에 부적응 결과를 낮출 수 있지만, 사회적관계망으로부터의 지지를 받지 못하는 사람은 스트레스로 인해 야기되는 부정적 영향을 더 많이 겪기 때문에 부적응 결과가 높아진다고 보고 있다(<그림 2> 참조).

사회적 지지가 주효과 모델이나 완충효과 모델을 통해 스트레스에 따른 적응 문제에 영향을 미침을 고려해 볼 때, 스트레스에 따른 적응 문제라 할 수 있는 직무소진은 사회적 관계망으로부터 제공되는 정서적 지지의 주효과 모델이나 완충효과 모델을 통해 영향 받을 것이라 보여진다. 그러나 이러한 가능성을 유아교육기관 교사의 직무소진에 관한 선행연구에서 찾아보는 것은 쉽지 않다. 이에 이 연구에서는 유아교육기관 교사의 직장내 대표적 사회적 관계망이라 할 수 있는 동료교사와 원장¹⁾(안선희 · 김지은, 2007;

황혜신, 2008)를 중심으로 동료교사와 원장이 제공하는 정서적 지지가 교사 개인의 우울과 함께 직무소진에 독립적으로 영향을 미치는 주효과 모델의 역할을 하는지, 또는 직무소진에 미치는 교사 개인의 우울 영향을 완충시키는 완충효과 모델의 역할을 하는지를 살펴보고자 한다. 이는 유아교육기관 교사의 직무소진에 미치는 개인내적 변인(우울) 및 근무환경적 변인(동료교사/원장의 정서적 지지)을 규명하는 기회 뿐 아니라, 사회적 지지의 이론적 모델을 토대로 동료교사나 원장의 존중, 격려, 애정과 같은 정서적 지지가 교사의 우울과 직무소진과의 관계에서 어떠한 역할을 하는지 파악해 보는 계기가 될 것이다. 이에 이 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- <연구문제 1> 유아교육기관 교사의 우울은 직무소진에 부적응 영향을 미치는가?
- <연구문제 2> 유아교육기관 교사의 우울과 직무소진의 관계에서 동료교사의 정서적 지지는 주효과를 갖는가? 완충효과를 갖는가?
- <연구문제 3> 유아교육기관 교사의 우울과 직무소진의 관계에서 원장의 정서적 지지는 주효과를 갖는가? 완충효과를 갖는가?

1) 유아교육기관장의 법적 명칭은 유치원은 원장으로, 보육시설은 시설장으로 명기하나, 보육시설인 어린이집의 경우 현장에서는 통상 시설장을 '원장'으로

부르고 있음. 이에 이 논문에서는 유치원과 보육시설 기관장 모두를 원장으로 명기함.

II. 연구방법

1. 조사대상

대구경북지역에 소재하고 있는 어린이집과 유치원 등 유아교육기관에 근무하는 교사, 주임교사 등 195명을 조사대상으로 하였다. 조사대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 조사대상자 중 주임교사는 17명(8.7%), 담임교사는 178명(91.3%)이며 20대가 전체 87.7%인 171명, 75.9%인 148명이 전문대 이하를 졸업한 것으로 나타났다. 조사대상자의 대부분인 72.3%가 유치원에 근무(141명)에 근무하고 있으며 5년 미만의 교육경력자는 73명(37.4%), 5년 이상은 122명(62.6%)으로 나타났다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성 (N = 195)

변인	변인구분	빈도(%)
교사지위	담임교사	178(91.3)
	주임교사	17(8.7)
연 령	20대	171(87.7)
	30대	24(12.3)
최종학력	전문대 이하	148(75.9)
	4년제 대학 이상	47(24.1)
근무기관	유치원	141(72.3)
	어린이집	54(27.7)
교육경력	5년 미만	73(37.4)
	5년 이상	122(62.6)

2. 조사도구

질문지법을 이용한 이 연구는 다음과 같은 척도를 사용하였다.

1) 유아교육기관 교사의 우울

유아교육기관 교사의 우울은 이영호와 송종용(1991)의 한국판 Beck 우울척도를 사용하였다. 이영호와 송종용(1991)의 한국판 Beck 우울척도는 Beck 등(Beck, Ward, Mendelson, Mock, & Erbaugh, 1961)이 개발한 Beck Depression Inventory(BDI)를 번안하여 척도의 타당화 과정을 거친 것이다. 우울의 정서적, 인지적, 동기적, 생리적 증상 영역을 포함하는 20문항으로 이루어진 이 척도는 이미 기술되어 있는 4개의 진술문 중 자신에게 가장 적절하다고 생각되는 하나를 선택하도록 되어있다. 예를 들어 개인의 슬픔을 측정하는 문항의 경우 ‘나는 슬프지 않다.’, ‘나는 슬프다.’, ‘나는 항상 슬프고 기운을 낼 수 없다.’, ‘나는 너무나 슬프고 불행해서 도저히 견딜 수 없다.’의 4개 진술문으로 구성되어 있다. 각 문항은 0에서 3점으로 채점되며 응답가능 범위는 0-60점이다. 문항간 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .89로 나타났다. 점수가 높을수록 우울이 높음을 의미한다.

2) 동료교사와 원장의 정서적 지지

유아교육기관 교사가 지각하는 동료교사와 원장(시설장)의 정서적 지지를 측정하기 위한 문항은 박지원(1989)과 성영혜(1993)의 사회적 지지 척도를 참조하여 동료교사와 원장으로부터의 정서적 지지를 측정하는 척도를 구성하였다. 정서적 지지 척도는 ‘동료교사(원장)는(은) 내가 사랑받고 있다고 느끼게 해준다’, ‘동료교사(원장)는(은) 함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다’ 등 동료교사와 원장을 각각 구분해 9 문항씩 총 18문항으로 구성하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘정말 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 측정한다. 문항간 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 동교교사

의 정서적 지지 .93, 원장(시설장)의 정서적 지지 .95로 나타났다. 응답가능 점수는 각각 9-45 점이며 응답점수가 높을수록 동료교사나 원장으로부터 정서적 지지를 높이 지각하고 있음을 의미한다.

3) 유아교육기관 교사의 직무소진

유아교육기관 교사의 직무소진은 Maslach와 Jackson(1986)이 개발한 The Maslach Burnout Inventory(MBI)를 토대로 보육교사의 직무소진을 측정 한 이진화(2007)의 직무소진 척도를 사용하였다. ‘나는 내 일 때문에 정서적으로 메말라 버린 느낌이다.’ ‘나는 진퇴양난에 처한 것 같다.’ 등의 16문항으로 이루어진 척도는 ‘전혀 아니다(1점)’에서 ‘항상 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 측정한다. 문항간 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach’s α는 .88로 나타났다. 응답가능 점수는 각각 16-80점이며 응답점수가 높을수록 직무소진이 높음을 의미한다.

3. 조사절차

대구경북 지역 내 유치원과 어린이집 등 유아교육기관에 근무하는 교사를 대상으로 질문지 조사를 실시하였다. 유아교육기관을 방문하여 자료 조사를 허락받은 후, 교사에게 연구의 목적과 질문지 응답 요령을 설명하였다. 그리고 봉투

에 밀봉된 질문지를 각 교사에게 한 부씩 배부하였다. 배부된 213개 질문지는 1주일 후 재방문하여 직접 수거하거나 우편을 통해 회수하였다. 회수된 질문지 가운데 응답 자료의 결측치 값을 최소화하기 위해 부실하거나 성의없이 응답한 자료는 모두 제외하였다. 이에 따라 195명의 자료가 최종 분석하였다.

4. 자료 분석

수집된 자료분석은 SPSS Win 15.0프로그램의 쌍체 t검증, Pearson의 적률상관관계, 단순회귀분석, 위계적 중회귀분석을 통해 이루어졌으며, 분석결과는 유의수준 .05 미만에서 검증하였다.

III 결과분석

연구문제를 분석하기 전 관련 변인에 관한 평균 및 표준편차를 살펴보았다<표 2 참조> 한편 동료교사로부터의 지지와 원장으로부터의 정서적 지지에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위해 쌍체 t검증을 실시하였다. 검증결과 <표 3>에 나타나 있듯이 동료교사로부터의 정서적 지지를 원장으로부터의 정서적 지지에 비해 유의하게 높게 지각하는 것으로 나타났다($t = 3.95, p < .001$).

<표 2> 유아교육기관 교사의 우울, 동료교사와 원장의 정서적 지지, 직무소진의 평균

변인	최소-최대값	평균(표준편차)	평균(표준편차)/문항수
우울	0-35	7.55(6.56)	.38(.33)
동료교사 지지	20-43	32.38(4.46)	3.60(.50)
원장 지지	16-40	31.06(5.10)	3.45(.56)
직무소진	20-55	38.52(9.28)	2.41(.58)

<표 3> 동료교사의 정서적 지지와 원장의 정서적 지지의 쌍체 검증

변인	평균(표준편차)	평균(표준편차)	paired-t(쌍체 t 검증)
동료교사 지지	32.38(4.46)	1.32(4.66)	3.95***
원장 지지	31.06(5.10)		

주) *** $p < .001$.

<연구문제 1> 유아교육기관 교사의 직무소진에 대한 우울의 영향

유아교육기관 교사의 직무소진에 대한 우울의 영향을 살펴보기 위해 직무소진을 종속변인으로, 우울을 독립변인으로 하여 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과 <표 4>에서와 같이 유아교육기관 교사의 우울은 직무소진의 약 22%를 설명($R^2 = .22, p < .001$)하며 정적인 영향을 미치는 것($\beta = .47, p < .001$)으로 나타났다. 즉 교사 자신이 느끼는 우울이 높아질 때 직무소진도 높아진다고 볼 수 있다.

<표 4> 유아교육기관 교사의 직무소진에 대한 우울의 단순회귀분석

변인	직무소진		R^2	$F(df)$
	B	β		
상수	33.46		.22	55.58*** (1, 193)
우울	.67	.47***		

주) *** $p < .001$.

<연구문제 2> 유아교육기관 교사의 우울과 직무소진간 관계에서 동료교사의 정서적 지지가 미치는 주효과 대 완충효과

사회적 지지의 주효과 및 완충효과는 위계적 중회귀분석을 통해 검증할 수 있다는 선행연구(고종욱·염영희, 2003; Dubreuil, Laughrea, Morin, Courcy, & Loisel, 2009; Jackson & Warren, 2000)를 토대로, 유아교육기관 교사의

직무소진에 대한 교사의 우울과 동료교사의 정서적 지지의 주효과(직접효과) 및 완충효과(조절효과)를 알아보기 위해 위계적 중회귀분석을 실시하였다. 중회귀분석을 실시하기 전 독립변인들간의 다중공선성의 가능성을 확인하기 위해 상관관계 및 더빈 왓슨(D-W)값, 공차한계와 분산팽창요인을 살펴보았다. 더빈 왓슨(D-W)값은 2에 가까운 1.96과 1.92가 각각 나타나 오차항의 자기상관문제가 없다고 볼 수 있다. 한편 상관계수의 경우 최소 .20에서 최대 .53로 나타났으며(<표 5> 참조), 공차한계값인 Tolerance는 .77에서 .93의 범위에서 그리고 분산팽창계수 VIF 값은 1.04-1.30 범위에서 나타나 독립변인간 다중공선성의 위험은 없는 것(양병화, 2002)으로 나타났다.

<표 5> 유아교육기관 교사의 우울 및 동료교사와 원장의 정서적 지지간 상관관계

변인	우울	동료교사 지지	원장 지지
우울	1		
동료교사 지지	-.27***	1	
원장 지지	-.21***	.53***	1

주) *** $p < .001$.

주효과와 완충효과의 검증과 관련하여, 종속변인인 유아교육기관 교사의 직무소진에 교사의 우울 변수를 먼저 회귀시킨 후 동료교사 및 원장

<표 6> 유아교육기관 교사의 직무소진에 대한 교사의 우울과 동료교사의 정서적 지지의 위계적 중회귀분석

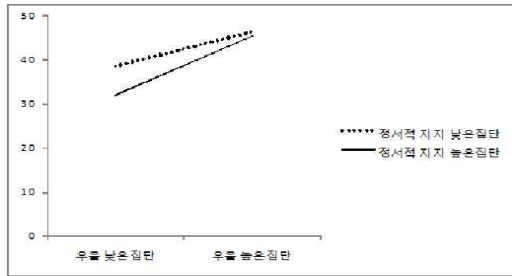
효과	위계	변인	직무소진		R^2	ΔR^2	$F(df)$
			B	β			
주효과	1 단계	상수	46.95		.25	-	33.34*** (2, 192)
		우울	.60	.42***			
		동료교사의 정서적 지지	-.40	-.20**			
완충효과 (상호작용 효과)	2 단계	상수	46.52		.27	.02	25.25*** (3, 191)
		우울(A)	.69	.49***			
		동료교사의 정서적 지지(B)	-.40	-.19**			
		A×B	-.05	-.18**			

주) ** $p < .01$. *** $p < .001$.

의 정서적 지지 변수를 회귀시켰을 때 종속변인의 변이를 추가적으로 설명한다면, 동료교사 및 원장의 정서적 지지는 주효과인 직접효과를 갖는다고 할 수 있다. 완충효과를 검증하기 위해서는 유아교육기관 교사의 우울과 동료교사 및 원장의 정서적 지지 변수간의 상호작용항을 우선 만들어야 한다. 그리고 종속변인에 유아교육기관 교사의 우울과 동료교사 및 원장의 정서적 지지 변수를 먼저 회귀시킨 후, 두 번째 단계에서 상호작용항들을 회귀시켰을 때, 상호작용항이 종속변인의 변이를 추가적으로 설명한다면 완충효과가 존재하는 것을 의미한다. 완충효과 검증시 독립변인의 곱으로 만들어진 상호작용항 때문에 발생하는 독립변인들간의 다중공선성 문제를 해결하기 위해 각 독립변인 값에서 각 독립변인의 평균값을 뺀 센터링 값(박광배, 2003)을 이용해 상호작용항 값을 구한 후 독립변인으로 사용하였다. 위계적 중회귀분석을 통해 동료교사의 정서적 지지는 유아교육기관 교사의 직무소진에 주효과 및 상호작용 효과를 갖고 있음이 나타났다(<표 6> 참조).

유아교육기관 교사의 우울은 직무소진을 22%

유의하게 설명하는 것($R^2 = .22$, $p < .001$)으로 나타난 바 있다(<표 4> 참조). 그런데 <표 6>의 주효과 1단계를 살펴보면 우울 외에 동료교사의 정서적 지지가 추가될 경우 설명력은 3% 증가한 것($\Delta R^2 = .03$)으로 나타났다. 한편 완충효과를 살펴보는 2단계에서 유아교육기관 교사의 우울(A)과 동료교사의 정서적 지지(B)의 곱으로 만들어진 상호작용항(A×B)이 추가되었을 때 설명력은 2% 유의미하게 더 증가하는 것으로 나타났다. 이는 직무소진에 미치는 유아교육기관 교사 자신의 우울의 영향을 동료교사의 정서적 지지가 조절(완충)하고 있음을 의미하는 것이다. 동료교사의 정서적 지지의 조절(완충)효과를 보다 자세히 살펴보기 위해 상호작용의 효과를 그림으로 나타냈다. <그림 3>에서와 같이 동료교사의 정서적 지지의 효과는 교사의 우울 정도가 높을 때보다 낮을 때 보다 효과적인 것으로 나타났다. 이러한 사실은 교사의 우울이 심하지 않을 경우 동료교사로부터 제공되는 정서적 지지는 우울이 미치는 직무소진의 영향을 보다 많이 조절(완충)시킬 수 있음을 시사하는 것이다.



<그림 3> 유아교육기관 교사의 직무소진에 대한 우울과 동료교사의 정서적 지지의 상호작용효과

<연구문제 3> 유아교육기관 교사의 우울과 직무소진간 관계에서 원장의 정서적 지지가 미치는 주효과 대 완충효과

동료교사의 정서적 지지에 이어 원장의 정서적 지지가 유아교육기관 교사의 직무소진에 어떠한 효과를 미치는지를 알아보기 위해 위계적 중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 <표 7>에서 보는 바와 같이 원장의 정서적 지지는 유아교육기관 교사의 직무소진에 주효과만을 갖고 있음이 나타났다. 유아교육기관 교사의 우울은 직무소진을 22% 설명하는 것(<표 4> 참조)으로 나

타난 바 있다. 그런데 <표 7>의 주효과 1단계를 살펴보면 우울 외에 원장의 정서적 지지가 추가될 경우 설명력은 5% 증가한 것으로 나타났다. 한편 2단계에서 유아교육기관 교사의 우울(A)과 원장의 정서적 지지(B)의 곱으로 만들어진 상호작용항(A×B)이 추가되었을 때 설명력은 증가하지 않는 것으로 나타났다. 이는 원장의 정서적 지지가 직무소진에 미치는 유아교육기관 교사 자신의 우울의 영향을 조절(완충)하지 못한 채 주효과만을 지니고 있음을 의미하는 것이다.

IV. 논의 및 결론

대구경북지역 유아교육기관 교사 195명의 직무소진에 미치는 교사 개인내적 변인 및 근무환경적 변인을 우울과 동료교사 및 원장으로부터의 정서적 지지 측면에서 접근한 이 연구는 유아교육기관 교사의 직무소진에 대한 우울의 영

<표 7> 유아교육기관 교사의 직무소진에 대한 교사의 우울과 원장의 정서적 지지의 위계적 중회귀분석

효과	위계	변인	직무소진		R ²	ΔR ²	F(df)
			B	β			
주효과	1 단계	상수	46.96		.27	-	36.26*** (2, 192)
		우울	.60	.43***			
		원장의 정서적 지지	-.42	-.23**			
완충효과 (상호작용 효과)	2 단계	상수	46.67		.27	-	25.115*** (3, 191)
		우울(A)	.63	.44***			
		원장의 정서적 지지(B)	-.41	-.23**			
		A×B	-.03	-.10**			

주) ***p < .001.

향을 파악하면서, 동료 및 원장의 정서적 지지가 교사의 직무소진과 우울과의 관계에서 주효과를 미치는지 또는 완충효과를 미치는지를 살펴보았다. 그리고 다음과 같은 논의 및 결론을 도출하였다.

첫째, 유아교육기관 교사의 직무소진은 교사의 우울에 의해 정적 영향을 받는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 우울이 직무수행에 부정적인 영향을 미친다고 보고한 연구결과와 유사한 것(Gilmour & Patten, 2007)이며, 직무소진에 유의한 정적 영향을 미친다고 보고한 연구결과(이주일, 2003)와 일치하는 것이다. 한편 <연구문제 2>와 <연구문제 3>의 결과에서 나타났듯이 유아교육기관 교사의 직무소진에 대한 우울의 영향은 22%의 설명력을 가질 뿐 아니라 상대적 영향력에 있어 동료교사나 원장의 정서적 지지보다 크게 나타나고 있다. 이는 유아교육기관 교사의 직무소진을 예방하고 관리하는데 있어 개인 내적 변인인 우울에 대해 보다 큰 관심과 주의가 요구됨을 시사하는 것이다. 그러나 여기서 주의할 것은 유아교육기관 교사의 우울이 직무소진을 설명하는 유의한 변인이지만, 유아교육기관 교사의 우울 평균은 응답범위 0-35점 사이에 7.55(6.56)의 평균값을 갖는다는 것이다. BDI로 측정된 우울 평균이 낮게 나타난 것은 성인을 대상으로 한 연구(강민아·임경희, 2006; 김차희·이민규, 2006; 정연옥·이민규, 2005)에서 우울 평균값이 7-12정도의 평균값(BDI로 측정)을 보인 것과 매우 유사한 것이다. 이는 대부분의 성인들처럼 유아교육기관 교사의 대부분도 우울한 감정을 거의 느끼지 않거나 매우 낮음을 의미하는 것이다. 이러한 현상은 유아교육현장에서는 매우 긍정적 현상이라 할 수 있다. 그렇지만 대부분의 교사가 우울감을 경험하지 않는다고 해도 우울감의 경험은 그것이 크던 작던 교사로 하여

금 직무소진을 높이는 부정적 감정으로 작용하고 있다는 점에 관심을 가져야 할 것이다.

둘째, 유아교육기관 교사의 우울이 직무소진에 미치는 영향에 대해 동료교사의 정서적 지지는 주효과 및 상호작용 효과를 갖는다. 유아교육기관 교사의 우울은 직무소진에 정적인 영향을 미치지만 동료교사의 정서적 지지 추가 시 직무소진에 대한 설명력은 3% 증가한 것으로 나타났다. 이는 동료교사의 정서적 지지가 교사의 우울과 함께 직무소진에 유의한 영향을 미치고 있음을 시사하는 것이다. 한편 유아교육기관 교사의 직무소진에 미치는 우울과 동료교사의 정서적 지지간에는 상호작용 효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 교사의 우울이 심하지 않을 경우 동료교사로부터 제공되는 정서적 지지는 우울이 미치는 직무소진의 영향을 보다 많이 완충(조절)시킬 수 있음을 시사하는 것이다. 일반적으로 우울은 슬픔을 동반하기 때문에 사회적 지원을 호소하게 만든다(Ellsworth & Smith, 1988). 이러한 우울의 정서적 특성을 고려할 때, 우울한 동료에 대한 관심과 지원은 우울로 인해 사회적 지원을 추구하는 사람에게 있어 매우 가치있게 평가될 수 있을 것으로 보여진다. 궁극적으로 이러한 평가는 우울한 당사자로 하여금 우울감에서 벗어날 수 있는 인지적 자원의 토대가 될 수 있다.

셋째, 유아교육기관 교사의 우울이 직무소진에 미치는 영향에 대해 원장의 정서적 지지는 동료교사의 정서적 지지와 달리 주효과만을 지니고 있음이 나타났다. 유아교육기관 교사의 우울은 직무소진에 정적인 영향을 미치지만 원장의 정서적 지지 추가 시 직무소진에 대한 설명력은 5% 증가한 것으로 나타났다. 동료교사의 정서적 지지 추가 시 설명력이 3% 증가한 것에 비해 증가량이 보다 높다고 할 수 있다. 이는 보육교사

의 직무소진에 직장상사의 사회적 지원이 동료 관계의 사회적 지원에 비해 보다 더 영향을 받는다고 보고한 연구결과(박상희 등, 2006) 및 동료와의 관계보다 원장과의 관계가 정서적 고갈, 비인간화 그리고 개인적 성취감 저하 등의 직무소진에 더 많이 영향받는다고 보고한 황혜신(2008)의 연구와 유사한 것이라 할 수 있다. 유아교육기관 교사들은 동료교사로부터의 정서적 지지를 원장으로부터의 정서적 지지에 비해 유의하게 높게 지각하고 있지만, 직무소진을 낮추거나 높이는 데 있어 좀 더 영향력을 미치는 것은 인사권자인 원장이라 할 수 있다. 그렇지만 유아교육기관 교사의 직무소진에 미치는 우울과 원장의 정서적 지지간에는 상호작용 효과가 나타나지 않은 것처럼 인사권자인 원장의 정서적 지지는 교사의 우울한 마음을 위로하거나 완화함으로써 직무소진을 낮추는 힘이나 효과 면에서 동료교사의 정서적 지지에 비해 부족하다고 볼 수 있다. 동료교사의 정서적 지지가 상호작용 효과를 갖는 것은 내집단(Tajfel, 1981)으로서의 동질감 때문이라 볼 수 있다. 일반적으로 사람들은 내집단내 형성되는 동질감으로 인해, 내집단으로부터의 우호적 반응을 보다 긍정적으로 평가하는 경향이 있다(Devine, 1995). 동료교사는 수직적 관계에 있는 원장과 달리 수평적 관계에 있기 때문에 원장에 비해 보다 강한 내집단 의식을 갖게 할 수 있다. 아마도 이러한 내집단 의식이 동료교사로부터의 정서적 지지에 보다 긍정적이고 의미있게 반응하도록 하는 힘이 되었다고 볼 수 있다.

유아교육기관 교사의 정서적 고갈 및 비인격화, 개인적 성취감 감소 등을 유발할 수 있는 직무소진(Maslach, 1998)은 궁극적으로 보육 및 교육의 질을 확보하기 위해 관리되어야 하고 예방되어야 한다. 이를 위해 유아교육기관에서는

직무소진에 상대적으로 더 많은 설명력을 지니고 있는 교사 개인의 우울에 대해 관심과 주의를 가질 필요가 있다. 교사의 우울로 인해 직무소진이 높아지면 직무소진의 주요 증상인 비인격화가 강화되면서 교사는 유아와의 상호작용시 부정적이며 냉소적 태도를 보일 가능성이 커지는 등 보육 및 교육의 질에 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 이러한 점을 고려해 교사간 인정과 승인, 공감적 지지와 반응을 강화할 수 있는 공감교육 프로그램 등을 교사 승급이나 보수 교육 등에서 실시하는 방안을 생각해 볼 필요가 있다.

이 연구는 대구경북지역내 유아교육기관을 중심으로 자료 수집함으로써 연구의 결과를 일반화하는데 주의가 요구된다. 그러나 연령, 학력, 근무연한, 기관 유형, 임금 등 인구사회학적 변인 측면에서 유아교육기관 교사의 직무소진을 접근한 기존연구(박상희 등, 2006; 조성연, 2005)와 달리 교사의 정의적 특성을 중심으로 직무소진을 이해하려 했을 뿐 아니라 근무환경적 측면에서 이를 어떻게 보완할 수 있는가를 탐색하려했다는 측면에서 의의를 가질 수 있다. 그러나 이 연구에서 유의할 점은 보육시설인 어린이집은 보건복지부에서 유치원은 교육인적자원부에서 관할하는 등 관할 행정 부서가 다르며, 연중 무휴 근무(공휴일 제외) 및 종일제 근무를 해야 하는 등 근무 여건이 유치원과 다르다. 이러한 근무 여건의 차이는 또 다른 직무소진의 요인일 수 있다. 그럼에도 불구하고 이 연구에서는 보육시설인 어린이집과 유치원을 구분하지 않고 자료 분석하였다. 추후 연구에서는 이러한 점을 고려하여 어린이집과 유치원 교사의 직무소진을 각각 구분하여 탐색할 필요가 있다. 한편 대구경북지역에 한정하여 자료조사한 이 연구의 제한점을 고려하여 자료조사의 지역

적 범위를 확대할 필요가 있으며, 교사의 직무 소진이 실질적으로 영유아 보육 및 교육활동에 어떠한 영향을 미치는지 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강민아·임경희(2006). 성폭력 피해 자녀 어머니의 심리적 특성 : MMPI, BDI, STAI에 관한 비교연구. **한국심리학회지 여성**, 11(4), 419-436.
- 고종욱·염영희(2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. **대한간호학회지**, 33(2), 265-274.
- 김차희·이민규(2006). 성격 양식 및 대인관계 문제해결 능력이 생활 스트레스와 우울에 미치는 영향. **한국심리학회지 건강**, 11(1), 163-175.
- 김혜성(2009). 직무스트레스와 생활사건 스트레스가 직장인 우울에 미치는 영향. **정신보건과 사회사업**, 32, 346-373.
- 문채련·이소은(2005). 유아교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, 14(3), 387-399.
- 민하영(2008). 부모간 갈등 및 조모/외조모의 심리적 지지와 학령기 아동의 안녕감. **한국가정관리학회지**, 26(2), 33-41.
- 박광배(2003). **변량분석과 회귀분석**. 서울 : 학지사.
- 박상희·문수경·이무영(2006). 보육교사의 소진 결정요인에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 11(6), 65-84.
- 박지원(1989). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 서지영·서영숙(2002). 유치원교사 이직의도에 관한 연구. **유아교육연구**, 22(4), 229-250.
- 성영혜(1993). 부모의 사회적 지지체계가 아동의 행동에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 송연숙·유수경(2008). 유아교사용 역할갈등 척도의 개발과 타당화. **유아교육연구**, 28(4), 189-213.
- 송정애·장정순(2008). 보육교사의 역할갈등이 역할 수행에 미치는 영향에 관한 연구. **한국가족복지학**, 13(4), 229-249.
- 심숙영(1999). 근무여건과 개인적인 특성에 따른 소진이 유아교육 교사의 이직에 미치는 영향. **아동학회지**, 20(3), 339-349.
- 양병화(2002). **다변량 자료분석의 이해와 활용**. 서울 : 학지사.
- 안선희·김지은(2007). 영아 및 유아 보육교사의 개인적 특성, 근무여건, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 12(5), 147-164.
- 이용호·송종용(1991). BDI, SDS, MMPI-D 척도의 신뢰도 및 타당도에 대한 연구. **한국심리학회지 임상**, 10(1), 98-113.
- 이주일(2003). 조직 장면에서의 분노, 불안, 우울 정서-정서 간 유발 상황과 대처방식의 차이 및 정서의 조절과 심리적 안녕, 직무효과 간의 관계. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 16(3), 19-58.
- 이진화(2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 정연옥·이민규(2005). 성인기 애착유형, 부정적 인지 왜곡 및 우울수준간의 관계. **한국심리학회지 일반**, 24(1), 167-184.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, 14(1), 69-79.
- 조성자·문수백·민하영(2008). 유아교육기관 교사의 지각된 자아효능감과 사회적 지지가 조직 몰입에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 26(2), 25-32.
- 황혜신(2008). 보육교사의 소진에 영향을 주는 변인에 관한 연구. **한국생활과학회지**, 17(4), 589-600.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model : State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupation Health Psychol*, 7(1), 84-

- 93.
- Bech, P., Andersen, M. B., Bech-Andersen, G., Tonnesen, S., Agnarsdottir, E., & Borg, V. (2005). Work-related stressors, depression and quality of life in Danish managers. *European Psychiatry, 20*, 318-325.
- Beck, A. T., Ward, C. H., Mendelson, M., Mock, J., & Erbaugh, J. (1961). An inventory for measuring depression. *Archives of General Psychiatry, 4*, 561-571.
- Blackmore, E. K. R., Stansfeld, S. A., Weller, I., Munce, S., Zagorski, B. M., & Stewart, D. E. (2007). Major depressive episodes and work stress : Results from a National Population Survey. *American Journal of Public Health, 97*(11), 2088-2094.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine, 38*, 300-314.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology, 13*, 99-125.
- Cohen, S., & Wills T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*, 310-357.
- Culbertson, F. M. (1997). Depression and gender. *American Psychologist, 52*, 25-31.
- Devine, P. G. (1995). Prejudice and out-group perception. In A. Tesser (Ed.), *Advanced social psychology* (pp. 485-499). New York : McGraw-Hill.
- Dubreuil, P., Laughrea, M. C., Morin, A. J. S., Courcy, F., & Loiselle, O. (2009). Role stressors and burnout : Effects of social relationships. *International Journal of Business and Management, 4* (9), 3-16.
- Ellsworth, P. C., & Smith, C. A. (1988). From appraisal to emotion : Differences among unpleasant feelings. *Motivation and Emotion, 12*, 271-303.
- Gilmour, H., & Patten, S. B. (2007). Depression and Work. *Perspectives, Statistics Canada Catalogue no. 75-001-XIE*, 19-31.
- Hankin, B. L., Abramson, L. Y., Moffitt, T. E., McGee, R., Silva, P. A., & Angell, K. E. (1998). Development of depression from preadolescence to young adulthood : Emerging gender differences in a 10-year longitudinal study. *Journal of Abnormal Psychology, 107*, 128-140.
- Jackson, Y., & Warren, J. S. (2000). Appraisal, social support, and life events : Predicting outcome behavior in school-age children. *Child Development, 71*(1), 1441-1457.
- Jonathon, H., & Ronald, B. M. (2006). Social comparison and burnout : The role of relative burnout and received social support. *Anxiety, Stress & Coping, 19*(3), 259-278.
- Kahn, R. L., & Antonucci, T. C. (1980). Convoys over the life course : Attachment, roles, and social support. In P. B. Baltes & O. G. Brim (Eds.), *Life span development and behavior* (Vol. 3, pp. 253-286). San Diego, CA : Academic Press.
- Lazarus, R. S., & Lazarus, B. N. (1994). *Passion and reason : Making sense of our emotions*. New York : Oxford University Press.
- Loyd, C., King, R., & Chenowith, L. (2002). Social work, stress, and burnout : A review. *Journal of Mental Health, 11*, 255-266.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 68-85). Oxford, U.K. : Oxford University Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986) *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge : Cambridge University Press.

Viswesvaran, C., Sanches, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress : A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 314-334.

Weisberg, J., & Sagie, A. (1999). Teachers' physical, mental and emotional burnout : Impact on intention to quit. *The Journal of Psychology, 133*, 333-339.

2010년 4월 28일 투고, 2010년 7월 8일 수정
2010년 7월 19일 채택