



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교 육 학 석 사 학 위 논 문

보육교사의 소진과 소진 예방
프로그램에 대한 요구 분석



2019년 02월

부경대학교교육대학원

아동심리 및 상담 전공

주 예 지

교 육 학 석 사 학 위 논 문

보육교사의 소진과 소진 예방
프로그램에 대한 요구 분석



지도교수 이 희 영

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함.

2019년 02월

부경대학교교육대학원

아동심리 및 상담 전공

주 예 지

주예지의 교육학석사 학위논문을
인준함.

2019년 02월 22일



주 심 교육학박사 이 경 화 (인)

위 원 철 학 박 사 이 연 우 (인)

위 원 철 학 박 사 이 희 영 (인)

목 차

표 목차	iii
------------	-----

Abstract	iv
----------------	----

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	6
3. 용어의 정의	7

II. 이론적 배경

1. 소진	8
가. 소진의 개념 및 하위요소	8
나. 보육교사의 소진	11
2. 소진 예방 프로그램	14
가. 외국의 소진 예방 프로그램	14
나. 국내의 소진 예방 프로그램	19
다. 보육교사 소진 예방 프로그램 요구 분석	20

III. 연구 방법

1. 연구대상	23
2. 연구도구	24
3. 자료 분석방법	27

IV. 연구 결과

1. 보육교사의 소진 정도	28
가. 보육교사의 소진 정도에 대한 기술통계량	28
나. 보육교사의 배경변인에 따른 소진 정도	29
2. 보육교사의 소진 예방 프로그램에 대한 요구	31
가. 보육교사의 소진 예방 프로그램 요구에 대한 기술통계량	31
나. 보육교사 소진 정도에 따른 소진 예방 프로그램의 요구 차이	33

V. 논의 및 결론

1. 논의	39
2. 결론 및 제언	44

참고문헌	47
------------	----

부 록	54
-----------	----

표 목 차

<표 1> 소진 예방을 위한 개별적 개입	15
<표 2> 소진 예방을 위한 조직적 차원의 개입	17
<표 3> 소진 예방을 위한 개인 및 조직적 차원의 통합적 개입	17
<표 4> 보육교사 소진 관련 심리적 요인	21
<표 5> 보육교사 소진 관련 심리적 요인을 활용한 소진 예방 프로그램의 주제	22
<표 6> 연구대상 분포	23
<표 7> 소진 척도의 문항구성 및 신뢰도	25
<표 8> 보육교사 소진 예방 프로그램의 주제와 내용	26
<표 9> 소진 하위 영역 간 상호상관 및 평균과 표준편차	28
<표 10> 보육교사 배경변인에 따른 소진 점수에 대한 일원분산분석	30
<표 11> 소진 예방 프로그램 주제의 요구 정도	32
<표 12> 사분위 점수에 따른 소진 하위 영역별 소진 수준 집단 구분	33
<표 13> 소진 영역별 소진 3수준 집단의 점수 구간	33
<표 14> 소진 전체 상위·하위집단 간 프로그램 주제 요구도 평균차 검증	34
<표 15> 정서적 고갈 상위·하위집단 간 프로그램 주제 요구도 평균차 검증	35
<표 16> 비인간화 상위·하위집단 간 프로그램 주제 요구도 평균차 검증	36
<표 17> 개인적 성취감 결여 상위·하위집단 간 프로그램 주제 요구도 평균차 검증	37

Preschool teachers' burnout and demand analysis
for burnout prevention program

Joo, ye-ji

*Graduate School of Education
Pukyong National University*

Abstract

The purpose of this study was to investigate preschool teachers' burnout and demand analysis for burnout prevention programs. Because preschool teachers are a very important factor in determining the quality of education for infants, there is a need to prevent and resolve the burnout experienced by preschool teachers. The preceding study derived factors that affect preschool teachers' burnout, and this study selected the personal psychological factors that led them to overcome their burnout through their own efforts as the subject of the burnout prevention program and examined the topics that are most frequently requested by 300 preschool teachers. Demand analysis was conducted on the degree of burnout of preschool teachers and the topics of the program developed by Maslach and Jackson(1981) using a questionnaire revised by Kim(1992). The results of

the study are as follows.

First, the level of burnout of preschool teachers was lower than normal, while demand for the subject of the prevention program was very high.

Second, there were differences in the subject of the prevention program that required depending on the degree of burnout. In general, both the top and bottom groups showed high demands on the topic 'stress response and management'. In addition, the upper class of burnout highly requested the subject of 'emotional labor response' and showed high interest in technology that manages negative factors, while the lower group of burnout showed high demand for 'empathic ability' and showed interest in technology that sympathizes with and communicates with infants, parents and fellow teachers. And the burnout subgroups had a higher overall demand on the subject of the burnout prevention program than in the upper group.

Third, groups with a high degree of feeling of reduce personal accomplishment among the sub-area of the burnout showed a significant difference from the sub-groups due to their very low demand on the subject of the burnout prevention program. Therefore, a follow-up study was required for a group of people with a high sense of feeling of reduce personal accomplishment.

This study showed that preschool teachers had a high demand for the burnout prevention program and were able to understand what the subject was most demanding. This study also showed that there were differences in requirements depending on the degree of burnout. The results of this study might provide the necessary information for the development of a burnout prevention program.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

전국 0~5세 영유아의 보육 및 교육시설 이용률은 70.4%로(보육통계, 2017) 보육 및 교육기관을 이용하는 영유아의 수는 꾸준히 증가하고 있다. 유아교육기관 이용 확대 배경에는 최근 기혼여성들의 사회경제활동 증가, 가족형태의 변화와 국가의 보육비 지원을 들 수 있다. 가족의 고유 기능이었던 보육은 현재 교육이나 치유 등의 다양한 기능까지도 포함되어 영유아 보육 및 교육시설로 옮겨지게 되었고 따라서 지금의 유아교육기관은 단순 돌봄의 차원을 넘어서서 영유아기의 중요성을 강조하는 질 높은 서비스를 제공하게 되었다.

다수의 영유아에게 질 좋은 서비스를 제공하는 데 있어 보육교사는 가장 중요한 역할을 한다. Bronfenbrenner(1979)의 생태학적 관점은 보육교사를 긴 시간동안 영유아와 중요한 영향을 주고받는 환경으로 이해한다. 또한 많은 연구들(이경선, 2000; 이민경, 2001; 최희양, 2001)은 영유아의 발달과 유아교육 서비스의 질에 보육교사가 가장 큰 영향력을 미친다고 설명한다. 이러한 보육교사의 중요성은 지속적으로 강조되어 2005년 평가인증 제도 도입, 2014년 3월부터 보육교사 자격 취득 기준 강화, 2011년에는 유치원 자격체계에 수석교사 제도를 도입하여 교사의 전문성을 높이는데 주력하고 있다.

이와 같이 보육교사의 전문성과 자질은 꾸준히 강조되어 새로운 근무환

경과 사회적 제도를 뒤따르게 하였고 때문에 보육교사는 영유아가 기관에 맡겨진 긴 시간동안 보호와 양육 그리고 교육의 서비스와 건강·영양 및 안전을 제공하며, 영유아의 심신 보호와 건전한 교육을 책임져야 할 의무(영유아보육법 제1조)를 수행함과 동시에 사회에서 요구하는 새로운 변화에 적응해야 하는 부담감을 경험하게 되었다.

이러한 부담감은 보육교사가 가하는 학대 행위들이 매스컴을 통해 보도되면서 가중되었다. 최근 CCTV 설치 의무화는 교사 개인의 사생활 침해와 사회적 불신과 같은 새로운 환경적 스트레스 원을 자각하게 만들었고(심지선, 2017; 이지연, 2017) 부모의 불신과 의심, 부정적인 사회적 시선을 야기하여 교사의 사기를 저하시켰다(오숙자, 최진아, 2016).

‘2013 보육교사 인권상황 실태조사’에 따르면 대부분의 보육교사들이 법정 근로시간 이상의 근무, 대체교사의 부재, 업무량 과다, 열악한 근무환경, 보수 불만족 등의 부당한 대우를 받는 것으로 나타났다. 그럼에도 별다른 대응 없이 참고 지내는 경우가 78% 가까이 되어(국가인권위원회, 2013) 보육교사의 스트레스와 피로감이 해소되지 못한 채 소진으로 이어질 수 있다는 것을 예측할 수 있다. ‘2015 전국 보육 실태조사’에서 밝힌 바로는 하루 일과에 지쳐 신체적으로 힘들다는 보육교사의 응답이 59.8%, 업무피로는 56.4%, 직무 스트레스는 49.4%에 달하였다(보건복지부 육아정책연구소, 2016). 이는 보육교사의 정신적·신체적 건강에 적신호가 왔음을 알 수 있으며 구체적인 지원 방안이 필요한 것으로 보인다.

소진은 직무스트레스와 관련된 신체적, 정서적 상호작용으로 인해 정서적 고갈과 비인간화, 개인적 성취감 결여의 증상을 나타내는 것(Maslach & Jackson, 1981)으로 사람들의 심리적, 사회적, 신체적인 문제를 도와주는 인간 봉사직 직업인과 교사, 의사, 사회복지사, 상담원 등의 대인서비스 관련 전문직 종사자들에게서 자주 발생하는 만성적 반응이다(정재균, 1991;

Farber, 1984; Leiter, Malsch, 1999). 다시 말해, 개인마다 차이가 나타나지만 직무 중에 경험하는 좌절감과 무기력, 상실감을 소진증후군이라고 명명하고 있다(Freudenberger, 1974).

최근 현대인들은 직장에서 경험하는 과도한 업무와 만성적인 스트레스로 인해 번아웃 증후군(Burnout Syndrome)의 개념을 사용하면서 소진의 위험성을 인지하기 시작하였다. 여기서 보육교사의 소진이 특히 위험한 이유는 결근, 이직, 직무불만족, 조직몰입 저하의 문제(윤혜미, 노필순, 2013)와 불안, 우울과 같은 심리적 어려움(김민지, 2018; 이경자, 문승연, 2015)으로 인해 개인적인 성취를 방해하거나 조직 내에서 역할을 제대로 수행하지 못하는 것에서 그치지 않고 장시간 함께 생활하는 영유아에게 부정적인 영향을 미친다는 것이다.

연구(박상희, 문수경, 이무영, 2006; 유미나, 신나리, 2013; 이수련, 이정화, 2010; 조성연, 2005; 한임순, 이순례, 김향자, 권용은, 1997; 허용남, 2006)에 따르면, 보육교사는 정서적으로 탈진되고 지친 탓에 영유아에게 이전처럼 지원해주고 싶지 않다는 느낌을 받는 정서적 고갈을 가장 많이 경험하였다. 소진된 교사는 영유아에게 일관성 없이 부정적인 감성을 내세워 강압적이거나 방임적인 훈육태도를 취하고 비논리적인 설명을 자주 사용하는 것으로 나타났다(강선희, 2015; 차지연, 2013; 홍혜림, 2016). 이는 보육교사가 소진할 경우 영유아에게 적절한 지원을 제공하기 어렵고 상호작용의 질을 저하시킬 수 있음을 알 수 있다. 때문에 보육교사의 신체적·정신적 소진을 사전에 예방하거나 또는 이를 극복할 수 있게 하는 과정은 보육교사 개인의 심리적 안녕감을 찾을 수 있게 할 뿐만 아니라 양질의 유아교육 서비스를 제고하여 나아가 영유아의 바람직한 발달을 위해 반드시 필요한 과정이다.

소진과 관련된 초기 연구는 소진을 일으키는 개인 요인을 찾는 것에서

출발하였다. 이후에는 어떤 환경적 요인이 개인을 소진시키는지에 대한 환경적 요인으로 초점이 옮겨졌고 최근에는 개인적 요인과 환경적 요인의 상호작용에 중점을 두고 관계나 영향 위주로 연구가 진행 중에 있다. 최근에는 개인마다 소진의 정도를 다르게 만드는 원인인 소진 보호요인에 중점을 둔 연구가 활발하게 진행되고 있다(김안나, 2018). 선행연구는 소진을 예방하도록 돕는 소진 보호요인으로 성격강점, 회복탄력성(황해익, 채혜경, 2017), 교사효능감(권예송, 2017), 공감능력, 자기효능감, 긍정정서, 내적 귀인성향, 스트레스 대처방식, 심리적 안녕감, 임파워먼트, 자아존중감, 자아탄력성, 친화적 성격특성, 경력몰입, 교사민감성, 교직선택 동기, 내면적 감정노동, 여가만족, 역할수행, 전문성 인식, 직무만족도, 근무환경, 사회적지지, 업무보상, 원장리더십, 인간관계, 전문성 지원환경, 조직건강성, 조직문화, 조직헌신(김안나, 2018)을 발견하였다. 아울러 소진 예방을 위한 국가적, 조직적인 지원과 관련 프로그램의 개발이 필요함을 제안하였지만 실질적으로 시행될 수 있는 개입적 대안들은 선행연구에서 찾아보기 힘들며 소진위험을 통제할 지원체계를 구성하는 것이 쉽지 않은 게 현실이다.

외국의 경우 Schaufeli(1995)는 인지적 접근법과 운동, 휴식 요법 등이 소진 예방에 효과가 있다고 보고하였고, 노르웨이 의사를 대상으로 한 소진 예방 상담 프로그램의 효과성 연구(Isaksson, 2007)와 교사를 대상으로 한 인간중심상담 접근 소진의 연구(Hultell, Melin & Gustavsson, 2012: 김효진, 2014에서 재인용)등 대부분의 소진 예방과 관련된 개입 연구가 개별적 차원의 접근으로 시도되어 그 효과를 입증하였다(Wendy, Plaumann & Walter, 2010).

마찬가지로 국내의 소진 예방과 관련된 개입 프로그램 또한 대부분이 조직적 지원 체계를 마련하기보다 개인 심리적 요인의 변화를 시도한 개별적 접근의 개입 연구가 주를 이루고 있다. 이경숙, 박진아와 김명식(2017)의

‘사이닝 티처’ 상담 프로그램은 보육교사의 직무 스트레스 관리 능력을 증진시키고자 하였고, 김미진(2015)은 성격강점이 소진 보호요인으로 작용한다는 연구결과를 바탕으로 개인의 성격강점을 활용한 행복감 증진 및 스트레스 완화를 위한 프로그램을 개발하였다. 온은아(2016)는 긍정심리학을 기초로 유아교사의 감정노동과 직무 스트레스 대처 능력 증진을 목적으로하는 프로그램을 개발하여 소진 예방에 효과를 얻을 수 있었다.

소진 예방 개입에 있어 연구자들이 교육과 훈련을 통한 심리적 변화를 시도하는 이유는 소진위험으로 작용하는 다양한 환경적 요인을 통제해야 하는 어려움 없이 개인의 노력과 자원만을 사용하여 소진 예방에 도움을 얻을 수 있기 때문이다(윤아랑, 2012). 이는 소진 예방 프로그램의 주제로 보육교사의 심리적 요인을 긍정적으로 활용하는 것이 유용하다는 것을 시사한다.

현재 보육교사를 대상으로 한 소진 예방 관련 프로그램이 존재하나 부족한 실정이다. 뿐만 아니라, 현존하는 소진 예방 관련 프로그램은 보육교사에게 심리적 지원 및 소진 예방 서비스를 제공하는데 있어 수요자의 요구를 고려하지 못했다는 한계를 갖고 있다. 김효진(2014)은 현직 중등교사를 대상으로 소진 예방 프로그램에 대한 요구 분석을 실시하였고 소진 정도에 따라 요구하는 프로그램에 차이가 있음을 발견하였다. 이현정(2016)은 사회복지사가 요구하는 소진 예방 프로그램의 선호도를 우선순위로 나타내어 프로그램 개발을 위한 기초자료를 마련하였다. 그러나 현재까지 보육교사의 요구를 반영한 소진 예방 프로그램은 찾아보기 어렵다. 보육교사는 초·중등 교사보다 소진의 정도가 높고(오선균, 2001) 지원체계에 비해 역할이 과중되고 감정노동으로 인한 어려움, 열악한 환경의 노출로 인해 소진 될 가능성이 높음(안현주, 2014; 정덕희, 2015)을 고려해 볼 때 유아교사를 대상으로 하는 소진 예방 프로그램의 개발은 시급한 과제라 할 수 있다.

보육교사들을 위한 소진 예방 내지는 대처 관련 프로그램은 다양하게 개발될 수 있다. 특정 한 프로그램으로 다양한 소진 관련 요인을 모두 포함할 수는 없기 때문이다. 하지만 보육교사는 다양한 연수 및 교육 프로그램을 의무적으로 이수해야하고, 전문성과 자질을 위한 직무연수, 자격연수, 보수교육, 승급교육 등을 정기적으로 받아야 한다. 따라서 소진 예방을 위한 다양한 프로그램이 개발된다 하더라도 프로그램에 참여하기는 현실적으로 매우 어렵다. 이러한 현실을 고려할 때, 소진 예방 관련 프로그램 개발 시 보육교사의 요구를 반영하는 것이 필요하고 중요하다. 이를 위해 본 연구에서는 선행연구를 통해 밝혀진 소진 예방 및 처치 관련 변인들을 근거로 다양한 프로그램의 주제를 개발하였고, 각 주제에 대한 보육교사의 요구 정도를 조사하고자 한다. 본 연구의 결과는 향후 보육교사를 위한 소진 예방 프로그램 개발 시 유용한 정보를 제공해 줄 것으로 기대된다. 이를 위한 기초 작업으로 본 연구에서는 보육교사의 소진 정도와 배경 변인에 따른 소진 정도 또한 분석하고자 한다.

2. 연구문제

연구문제 1. 보육교사의 소진 정도와 배경변인에 따른 소진의 정도는 어떠한가?

연구문제 2. 보육교사의 소진 예방 프로그램에 대한 요구는 어떠하며, 이는 보육 교사 소진 정도에 따라 차이가 있는가?

3. 용어의 정의

가. 소진

일반적으로 소진이란 과도한 스트레스에 장기간 노출되어 신체적, 정신적으로 고갈된 상태가 되어 직무수행 능력이 떨어지고, 비인격화된 행동을 보이며 개인적 성취결여를 보이는 현상을 말하나(한광현, 2005), 본 연구에서는 Maslach와 Jackson(1981)이 개발하고 김정휘(1992)가 번안한 소진 척도를 통해 얻은 점수를 의미한다.



II. 이론적 배경

1. 소진

가. 소진의 개념 및 하위요소

소진을 의미하는 Burnout의 사전적 의미는 ‘burn’과 ‘out’의 복합어로 ‘다 타다’, ‘다 태워 버리다’, ‘정력을 다 써버리다’의 뜻으로 해석된다. 국립국어원 표준국어대사전(2011)에는 소진을 ‘점점 줄어들다 다 없어짐.’ 또는 ‘다 써서 없앴.’으로 제시되어 있다. 웹스터(Webster) 사전(1966)에는 Burnout 단어를 미사일의 연료가 완전히 연소되어 미사일이 동력을 정지한 후, 타력에 의해 비행하는 상태에 들어가는 것으로 풀이하고 있다. 또는 Burnout을 탈진 즉 ‘기운이 다 빠짐’으로 번역한다. American Heritage Dictionary에서는 소진을 ‘장기적 스트레스의 결과로서 나타나는 육체적 또는 정서적 탈진’으로 설명하고 있다.

소진에 대한 용어는 1973년에 New York Clinic의 임상심리학자인 Freudenberger가 자신을 포함한 자원봉사자들이 점진적인 에너지 고갈과 동기 및 헌신의 상실 등을 경험하면서 다양한 정신적, 신체적 증상을 일으키는 것을 보았고 이러한 극도의 피로나 고갈현상, 피폐의 상태를 발견하여 전문 심리학 잡지에 보고함으로써 개념화되었다(오선균, 2001). 소진에 대해 30년간 연구한 Maslach는 Freudenberger의 개념에 정서적 고갈을 추가적으로 강조하면서 Pines와 두 번의 공동연구(1977, 1978)를 통해 소진에 대한 정의를 재정립하였다. Maslach(1978)는 소진이란 ‘부정적인 자아개념,

부정적인 직업 태도, 클라이언트에 대한 관심과 느낌의 상실을 포함하는 신체 및 정서적 탈진의 증후(p. 233)'라고 설명하였다.

소진은 스트레스, 좌절감, 우울 등의 개념으로 설명되는데 이 때문에 소진을 스트레스와 혼동하기도 하여 소진과 스트레스의 개념을 비교할 필요가 있다. 소진은 스트레스 그 자체가 아니라 완화되지 못하거나 지원체계가 부족하여 나타나는 부정적인 스트레스가 지속적으로 누적됨에 따라 발생하는 결과이다(Faber, 1984). 또한 소진의 원인은 조직이나 직무특성에서 찾을 수 있지만 스트레스는 개인의 생활환경이 원인이 되는 개인 중심적인 특성을 갖고 있으며 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 동시에 갖고 있다(Bakker, 2000).

일반적으로 소진은 사람들의 심리적, 사회적, 신체적인 문제를 도와주는 인간봉사직 직업인들에게서 많이 나타나는 것으로 알려져 있으며(Farber, 1984) 특히 교사, 의사, 사회복지사, 상담원 등 대인서비스 관련 전문직 종사자에게서 자주 발생한다(Leiter & Maslach, 2001).

Maslach와 Jackson(1986)은 소진 측정도구(MBI: Maslach Burnout Inventory)를 개발하였고, 이를 사회복지사, 간호사, 복지사 등의 서비스 업무의 직업군에 적용하여 인간행동의 소진현상을 규명하기 위한 연구의 기초를 다졌다. MBI는 현재까지 소진과 관련된 많은 연구에서 사용되고 있다. MBI의 하위요소는 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감의 결여로 구성되어 있으며 이 세 가지 요소는 서로 밀접하게 연결되어 있어 단계를 거치며 순차적으로 발생한다고 말한다. 즉, 정서적으로 피곤해지고 지치는 정서적 고갈이 지속될 때 개인은 초조함과 긴장감, 피로를 느끼고 이후 자신의 직무수행에 있어 경직되고 냉소적인 반응을 보이는 비인간화 증상을 나타내며 나아가 비인간화에 이어 자신의 능력이 상실됨을 느껴 개인적 성취감이 결여된다는 것이다(Friedman, 1995).

소진의 첫 단계인 정서적 고갈(emotional exhaustion)은 전처럼 자기 일에 애착을 갖지 못하여 남을 돕고자 하는 의욕이 사라지는 것이다. 이 때 사람들은 심리적으로 쇠약해지고 극도의 피로감을 느끼며 무관심해지고, 신뢰를 잃으며, 상실감을 느끼게 된다. 비인간화(dehumanization or depersonalization)는 상대를 귀찮은 존재로 인식하게 하여 부정적인 태도를 보이고 냉소적이고 무감각한 태도 및 감정을 나타낸다. 이는 정서적 고갈과 연결된 부정적인 반응으로 시간이 지남에 따라 더 강해지고, 행동으로도 나타나게 된다. 마지막 개인적 성취감 결여(feeling of reduce personal accomplishment) 단계의 사람은 자신을 부정적으로 평가하는 경향이 있어 자신을 불행하게 여기며 자기 비하적인 태도를 취한다. 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 성취부족을 곧 자신에 대한 부정적인 평가로 받아드리게 되고 이는 자신의 능력에 대한 믿음의 상실, 사기 저하, 생산성 감소, 능력 상실 등으로 이어져 결과적으로 개인적 성취감 결여를 유발하게 한다(Maslach & Jackson, 1981).

한편 Kristensen, Borritz, Villadsen과 Christensen(2005)은 MBI가 특정 직업군에만 적용되어 제한적이라는 단점을 제기하였고 이를 보완하여 모든 직업군에 적용될 수 있는 소진척도 CBI(The Copenhagen Burnout Inventory)를 개발하기도 하였다. Pines, Aronson과 Kafry(1981)는 소진을 신체적, 정서적, 정신적 세 가지 측면으로 분류하여 설명한다. 신체적 탈진은 무기력, 만성적 피로, 권태, 허약함을 의미하며 정서적 탈진은 우울, 좌절, 무력감으로 설명한다. 마지막 정신적 탈진은 낮은 자아개념, 자신의 업무 및 생활에 대한 부정적 인식으로 인한 부정적인 상태를 말한다.

대부분의 학자들은 소진을 개인보다는 특정의 직업과 관련된 것으로 보고 있다. 또한 소진은 어느 날 갑자기 발현되는 현상이 아니라 점진적으로 나타난다고 보며 한 측면에서 이해하기보다는 다차원적인 접근이 필요하다

는 점에 동의하고 있다(최복남, 1998). 또한 최근 연구들은 소진을 하나의 증후군 개념으로 접근하기보다 직무 스트레스로 인해 경험하게 되는 결과적인 증상으로 설명한다. Burisch(1993)는 스트레스 자체의 결과가 아닌, 스트레스를 경험하나 이를 극복할 대안이 없는 경우 나타나는 결과가 소진이라고 하였고 때문에 스트레스를 성공적으로 극복한다면 소진을 경험하지 않을 수 있다고 설명한다.

Weisberg와 Sagie(1999)는 소진은 직장에서 지속적으로 스트레스와 압력이 누적되어 만성적인 상태로 이어진 것으로 신체적·정신적·정서적으로 지치는 느낌을 받는다고 하였다. 또한 소진은 사람들과 집중적으로 관계를 맺으면서 지속적, 반복적으로 부담감과 스트레스를 경험하게 되고 이로 인해 신체적·정신적·정서적 피로 상태에 놓여 자신을 부정적으로 인식하게 함으로써 일과 인생, 그리고 다른 사람들에게 부정적인 태도를 나타내어 무기력함과 절망감을 경험하게 한다(Corey & Corey, 2002: 김연옥, 2012에서 재인용).

나. 보육교사의 소진

영유아는 자립적인 활동이 어렵고 자기중심성이라는 인지적 특성과 제한적인 언어 사용 때문에 보육교사는 다른 학제의 교사들에 비해 더 특수하고 다양한 역할을 수행하게 된다(김연옥, 2012). 이연섭(1992)에 따르면, 보육교사는 먼저 양육자로서 유아의 건강과 안전에 유의하며 사랑과 안정감을 주는 책임적 역할을 수행하고, 교수자로서 유아에게 지식을 전달하고 또 유아의 반응과 행동을 이끌어 지도해야 한다. 또한 안내자로서 유아와 지속적으로 상호작용하고 풍부한 환경을 제시하여 학습을 촉진시키며 마지

막으로 교실 안·밖으로 일어나는 활동에서 중요한 결정을 내리고 학습을 책임지는 의사결정자로서 역할을 수행해야 한다고 설명한다.

여기서 보육교사는 영유아와 상호작용이 이루어지는 매순간 반응해주어야 하므로 사랑, 열정, 친숙함과 같은 정서를 수반한 질 높은 교사의 신체 및 정서적 에너지가 요구된다(김연옥, 2012). 더하여 보육교사는 부모와의 상호작용, 동료 교사들과의 상호작용, 지역사회와의 연계, 각종 사무와 잡무 등이 요구되며(Kahlich & Dorminey, 1993) 행사준비 및 진행, 현장학습, 기관평가, 교원평가, 행정사무와 시설 관리 등 영유아의 보육과 교육에 필요한 역할 수행을 넘어 많은 시간적, 신체적 에너지를 필요로 하는 업무를 수행해야 하므로 보육교사의 다양한 역할의 수행과 업무 부담에 대한 문제는 여러 연구에서 언급되고 있다.

특히 교사의 전문성을 벗어난 회계와 같은 행정업무를 처리해야 하는 부담감, 별도로 휴식시간이 없는 하루일과, 자기 개발과 충진을 위한 휴가제도의 부재, 상황에 따라서는 주말근무까지 실행하는 것으로 나타나 보육교사의 역할이 지원체계에 비해 과중되고 열악한 상태에 노출되어 있다는 것을 알 수 있다(안현주, 2014; 정덕희, 2015).

실제 보육교사의 소진 정도는 초·중등 교사들보다 높은 수준이며(오선균, 2001) 타 직업에 비해 낮은 보수, 열악한 복지, 과다한 업무량이 불만족스러운 직무환경으로 작용하여 소진에 큰 영향을 미치고 있었다. 이처럼 소진 위험요인에는 동료교사, 원장, 학부모와의 갈등, 일과 육아의 병행, 교사 대 높은 아동 비율, 낮은 급여, 긴 근무시간, 일의 양적 과부하, 유아교육기관 평가가 제기되었다(민하영, 2010; 박여울, 2012). 또한 역할갈등이 클수록, 직무만족도가 낮을수록, 이직의도가 있는 경우, 직장동료의 지원이 없는 경우, 종교가 없는 경우, 교사의 전문성이 부족한 경우, 교육이외의 업무가 많을수록, 부모로부터 비인간적인 대우를 받았을 때, 유아들이 기관

에 머무는 시간이 길수록 소진을 경험하는 것으로 드러났다(김순안, 2005; 박상희, 문수경, 이무영, 2006; 유미나, 신나리, 2013; 정유진, 2017; 조성연, 2005; 한임순, 김향자, 권용은, 1997; 허용남, 2006). 정덕희(2015)의 연구에서는 소진을 경험한 보육교사들이 과다한 업무량, 열악한 근무환경, 적은 보수, 인간관계의 어려움, 낮은 사회적 인식, 정서노동, 미래에 대한 기대가 없는 것이 소진을 야기한다고 밝혔다.

‘2013 보육교사 인권상황 실태조사’에 따르면 대부분의 보육교사들이 법정 근로시간 이상의 근무, 대체교사의 부재, 업무량 과다, 열악한 근무환경, 보수 불만족 등의 부당한 대우를 받는 것으로 나타났다(국가인권위원회, 2013). 그럼에도 별다른 대응 없이 참고 지내는 경우가 78% 가까이 되어 보육교사의 스트레스와 피로감이 해소되지 못하고 있었다. ‘2015 전국 보육 실태조사’에서 밝힌 바로는 하루 일과에 지쳐 신체적으로 힘들다는 보육교사의 응답이 59.8%, 업무피로는 56.4%, 직무 스트레스는 49.4%에 달하였다(보건복지부 육아정책연구소, 2016).

위와 같은 소진 위험요인들은 누적되어 보육교사의 소진을 야기하고 이어 다양한 소진 증후를 경험하게 한다. MBI 하위요인 중에서 보육교사는 정서적으로 탈진되고 지친 탓에 영유아에게 이전처럼 지원해주고 싶지 않다는 느낌을 갖는 정서적 고갈을 가장 많이 경험하고 있었다(박상희, 문수경, 이무영, 2006; 유미나, 신나리, 2013; 이수련, 이정화, 2010; 조성연, 2005; 한임순, 이순례, 김향자, 권용은, 1997; 허용남, 2006). 정서적 탈진은 영유아 및 학부모를 도와야 하는 과도한 심리적, 정서적 요구에 의한 탈진 상태로 타인을 도와야하는 직업적 특성이 반영된 결과이다(Maslach & Jackson, 1981).

보육교사의 소진은 보육교사로부터 보육 및 교육서비스를 받는 영유아에게도 부정적인 영향을 미친다. 소진된 보육교사는 영유아에게 부정적인 감

정을 내세워 체벌적, 강압적이거나 방임적인 훈육태도를 취하고 비논리적인 설명을 자주 사용하였으며(강선희, 2015; 차지연, 2013), 일에 대한 의욕이 저하되고 동기부여가 되지 않아 유아의 사소한 행동도 문제행동으로 인식하거나 일관성 없는 상호작용을 하게 될 가능성이 높아지는 것으로 나타났다(홍혜림, 2015).

2. 소진 예방프로그램

가. 외국의 소진 예방 프로그램

예방의 사전적 의미는 ‘질병이나 재해 따위가 일어나기 전에 미리 대처하여 막는 일’이다. 다른 말로 문제가 발생되기 전에 그 문제를 일으키는 요인을 통합적으로 접근하여 사전에 미리 통제하는 것이라고 할 수 있다(김효진, 2014).

소진 예방 프로그램은 Hamberger와 Stone(1983)의 연구에서 가정된 4가지 가설에 기초한다. 첫째, 소진이라는 것은 지속적인 스트레스와 연관이 있는데 스트레스는 대처 가능하다는 것이다. 둘째, 전문 직종에 근무하는 사람들의 경우 스트레스 대처 전략이나 기술을 통해 직무스트레스를 효과적으로 다룰 수 있다는 가정이다. 셋째는 감정을 통제하거나 조절하는 기술은 교육 훈련을 통해 학습할 수 있으며, 마지막으로 스트레스를 대처하는 데에는 한 영역만을 다루는 것이 아닌 전체적 접근 즉 통합적 접근법이 더 효과적이라는 것이다(Greer & Greer, 1992). 더하여 Leiter와 Maslach 등의 연구(Wilmar B, Schaufeli, Michael P. Leiter & Christina Maslach,

2009)에 따르면, 소진은 단순히 개인적 차원의 문제가 아닌 국가적, 조직적 차원의 문제이다.

Wendy, Plaumann과 Walter(2010)는 1995년부터 2007년까지 소진 예방을 위한 개입 프로그램을 크게 개별적 차원(Person-directed aspects) <표 1>, 조직적 차원(Organization-directed aspects) <표 2>, 통합적 차원 <표 3>(Combined: Person and organization directed)으로 분류하여 제시하였고 그 효과성에 대해 언급하였다.

<표 1> 소진 예방을 위한 개별적 개입

Paper/Country (연구논문/국가)	Participants (참가자)	Intervention Contents (개입 방법)
Palsson et al. SE	33 district nurses from 10 primary health care center (10개 주요 건강관리센터의 33명 지역간호사)	직업 전문성 훈련, 치료적 슈퍼비전 (Professional skill training, clinical supervision)
Van Dierendonck et al, NL	149 Mental health professionals (149명 정신건강 전문가)	인지행동 훈련, 상담 (Cognitive behavioral training, Counselling)
Ossenbaad, NL	42 addiction care employees (185 controls) (42명 중독치료사)	뇌기계(뇌원격조정기계)를 이용한 이완 훈련 (Relaxation using brain machines)
Rowe, US	113 health care Professions (113명의 건강검진센터 검진 전문가)	적응적 대처, 재충전 과정 (Adaptive coping, Refresher course)
Te Brake et al, NL	171 dentist with high burnout score (소진이 높은 치과 의사 171명)	인지행동 훈련, 상담 (Cognitive behavioral training, Counselling)
Gorter et al, US	19 dentist with high burnout score (소진 수준이 높은 19명의 치과 의사)	인지행동 훈련, 상담 (Cognitive behavioral training, Counselling)
Ewers et al, GB	33 forensic mental nurses	심리사회적 기술 훈련

	(33명의 법의학 정신 간호사)	(Psycho-social skill training)
Brittman et al, US	112 interdisciplinary care workers (112명의 전인치유 종사자)	레크레이션 음악 만들기 (Recreational Music Making)
Lange et al, NL	133 news paper announcement respondents (뉴스소식을 접한 133명의 응답자)	온라인 상담, 슈퍼비전 '인테라피' (Online counselling, Supervision 'Interapy')
Salmela-aaro et al, FI	62 employees suffering burnout (62명의 소진된 직원들)	분석 실험 심리치료 (Analytic and experimental psychotherapy)
Cohen Katz, US	25 nurses in pastoral care (25명의 목회적 돌봄 치료 센터 간호사들)	인지행동 훈련, 상담 (Cognitive behavioral training, Counselling)
Cohen et al, IL	25 social worker of a medical center (의료센터 사회복지사 25명)	심리사회적 기술과 의사소통 훈련 (Psychosocial skill and communication training),
Van Rhenen et al, NL	130 employees with high stress level (telecommunication company) (스트레스 수치가 높은 130명의 통신사 직원)	이완훈련 (Relaxation training)
Zolnierzyk-Zreda, PL	59 teachers (교사 59명)	적응 대처 훈련 및 의사소통, 이완훈련 (Adaptive coping /communication, Relaxation)
Van Dierendonck et al, NL	38 individuals from engineering background (공학관련 업무종사자 38명)	정신통합요법- 정신분석이론과 명상법을 결합한 종합심리요법 (Psychosynthesis)
Kanji et al al, GB	93 nursing students (간호학과 학생 93명)	자율훈련법- 자생(감각)훈련법, 웃음치료 (Autogenic training, laughter therapy)
Margalit et al, IL	102 general practitioners (102명 일반 전문직 종사자)	생리-심리적 접근, 상호작용 교육 (Bio-Psychological approach, didactic/interactive teaching)

출처: Wendy L, A., M. Plaumann and U. Walter (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. Patient education and counseling. 78(2), 184-190.

<표 2> 소진 예방을 위한 조직적 차원의 개입

Paper/Country (연구논문/국가)	Participants (참가자)	Intervention Contents (개입 방법)
Boumans et al. NL	248 professional care giver (248명의 전문 간호조무사)	우선적 보호, 개별적 보호 (Primary nursing, Personal care giving)
Halbesleben et al. US	65 federal military fire department workers (65명의 연방 소방서 직원)	인지행동 관리 기술 훈련, 사회적 훈련 (Cognitive behavioral and management skill training, Social support)

출처: Wendy L, A., M. Plaumann and U. Walter (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. Patient education and counseling. 78(2), 184-190.

<표 3> 소진 예방을 위한 개인 및 조직적 차원의 통합적 개입

Paper/Country (연구논문/국가)	Participants (참가자)	Intervention Contents (개입 방법)
Melchoir et al. NL	161 Psychiatric nurses (161명의 정신과 간호사)	전문적 슈퍼비전 (Professional supervision)
Innstrand et al. NO	112 staff working with the intellectually disabled (지적장애인 대상으로 근무하는 112명의 직원)	일과 조정 및 강의 (work schedule reorganization, lectures)
Sluiter et al. NL	All 61 staff of a paediatric intensive care unit (소아과 관련 61명의 스텝)	근무교대 평가, 업무 재조직, 대화기술, 환류, 슈퍼비전 (Work shift evaluation, reorganization, communication feedback, supervision)
Bourbonnais et al. CA	674 hospital care personnel and 894 controls (674명의 병원 치료인력과 894명의 통제집단)	반직업적 사회 심리요수들의 감소를 통한 변화 (Changes made to reduce

		adverse job psychosocial factors)
Blonk et al. NL	122 self-employed on sick leave (병으로 직업을 그만둔 122명의 자영업자들)	고강도의 인지행동치료 (Extensive cognitive behavioural therapy)
Le Blanc et al. NL	664 staff of 29 oncology wards in general hospital (종합병원의 29개의 종양학 병동의 664명의 직원들)	참여적 활동조사 대화기법, 사회적지지, 대응 기술 (Participatory action research(PAR), communication social support, coping skills)

출처: Wendy L, A., M. Plaumann and U. Walter (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. Patient education and counseling. 78(2), 184-190.

Wendy 외(2010)가 제시한 연구에 따르면, 소진 개입 프로그램 중 80%가 소진 예방 및 감소에 도움이 되었고 개별적 차원의 개입은 6개월 정도의 짧은 기간 동안 소진 감소의 효과를 얻은 반면 개별적 차원과 조직적 차원을 통합한 개입은 더 장기간 긍정적인 효과를 유지할 수 있었다. 통합적 차원의 소진 예방 개입이 긍정적인 결과를 가장 오래 유지했다면 가장 많이 시도된 연구는 개별적 차원의 개입으로 전체 연구의 68%를 차지하였다. 개별적 차원의 개입 프로그램들은 대체로 인지 행동적 방법으로 직업적 능력을 고양시키는 프로그램, 대인관계 대처 기술들, 사회적 지지들 또는 다양한 긴장 완화 및 이완 훈련 프로그램으로 구성되어있다. 조직적 차원의 개입은 일의 절차나 구조에 대해 변화를 시도한 것으로, 과제 재구성, 업무 평가나 직업적 요구를 감소시키기 위한 평가, 업무 조절 능력 향상, 업무 결정권의 참여율을 높이는 프로그램 등이다. 마지막으로 통합적 차원은 이 두 차원을 결합한 프로그램으로 구성되어 있다(Wendy, Plaumann & Walter, 2010; 김효진, 2014에서 재인용). Crane과 Iwanicki(1986)는 교사 소진 예방을 위해 학교 차원의 노력을 시도하여 학교근무시간 중 수업준비

시간을 늘리고 더 나은 의사소통 창구를 마련하거나, 장학적 도움을 주거나, 학급 학생 수를 줄이거나, 전문적인 지식을 쌓을 기회를 더 마련하거나, 교사에게 사회적으로 지지적인 분위기를 조성하거나, 업무분장을 좀 더 명확하게 하는 방법들을 적용해왔다.

나. 국내의 소진 예방 프로그램

보육교사 소진에 관한 초기 연구가 소진을 일으키는 위험요인을 밝히는 데 있었다면, 최근에는 소진 위험요인들이 작용함에도 부정적 경로를 통제하여 소진을 완화시키는 보호요인이 주목받고 있다(김안나, 2018; 윤아랑, 2012). 이와 더불어 소진 보호요인을 활용하여 소진 예방 및 해소의 목적을 가진 소진 예방 프로그램들이 활발히 개발 중에 있다.

이경숙, 박진아와 김명식(2017)은 보육직무 스트레스 관리를 목적으로 소그룹 심리상담으로 진행되는 ‘샤이닝 티처 프로그램’을 개발하였다. ‘샤이닝 티처 프로그램’을 실시한 결과 보육직무 스트레스 감소와 스트레스 대처능력, 분노통제력이 증진되었고 상담기법을 통한 심리적 치유를 경험할 수 있는 것으로 나타났다. 김미진(2015)은 소진 보호요인으로 도출된 성격강점을 보육교사의 스트레스를 완화와 행복감 증진의 목적으로 프로그램화하여 실시하였고 이는 긍정정서를 증진시켜 직무에 대한 가치와 동기를 얻는 효과를 얻을 수 있었다. 온은아(2016)는 긍정심리학에 기반하여 유아교사의 직무소진 및 스트레스 대처 능력을 함양할 목적으로 ‘감정노동 대처능력 증진 프로그램’을 개발하였고 유아교사의 감정노동 감소 효과를 검증하였다.

소진 예방을 위한 프로그램은 보육교사 이외의 다른 직업군에서도 찾아

볼 수 있다. 최금희(2014)는 임상간호사를 대상으로, 이지현(2018)은 요양병원 간호사를 대상으로 ‘임파워먼트’ 증진을 위한 프로그램을 개발하였다. 적용 결과, 간호사의 자기효능감 증진에 도움을 주었고 직무역할에 대한 책임감 향상과 동시에 동료간호사에게도 임파워먼트 환경을 조성하는데 도움을 주는 것으로 나타났다(이지현, 2018; 최금희, 2014). 김길곤(2008)은 노인요양시설 종사자를 대상으로 자기효능감 강화와 소진 감소를 위해 교류분석 이론을 적용한 집단프로그램을 개발 및 실시하여 그 효과를 입증하였다. 이선헌(2015)는 인지정서행동치료(REBT) 이론을 기반으로 셀프카운슬링 프로그램을 개발하였고 프로그램 회기별로 교사 소진과 자아탄력성, 교사효능감의 영역에서 갖는 비합리적 신념을 지우는 과정을 거치도록 하여 초등학교 교사들의 소진극복에 효과를 나타냈다.

이처럼 소진 예방과 관련된 프로그램은 소진 해소를 위한 방법으로 스트레스 대처 및 관리 능력을 다루거나(이경숙, 박진아, 김명식, 2017), 감정노동 대처능력 증진(온은아, 2016), 성격강점 활용(김미진, 2015; 황해익, 채혜경, 2017), 임파워먼트 훈련(이지현, 2018; 최금희, 2014) 등의 시도를 하였다. 이처럼 소진은 개인 심리적 요인을 교육과 훈련으로 변화시켜 충분히 통제하고 조절할 수 있다는 것을 보여준다(Hamberger & Stone, 1983).

다. 보육교사 소진 예방 프로그램 요구 분석

김안나(2018)는 보육교사 소진 관련 변인을 모두 분석하여 아래 표 4와 같이 제시하였는데 이 중 개인 심리적 소진 보호요인들이 곧 위의 소진 예방 프로그램의 주제로도 다루어지고 있음을 발견할 수 있다.

<표 4> 보육교사 소진 관련 심리적 요인

변인군			변인
개 인 적 요 인	인구통계학적 변인		건강상태, 결혼여부, 경력, 근무시간, 담당영유아수, 시설유형, 연령, 월급, 학력
	심리적 변인	보호 요인	공감능력, 자기효능감, 긍정정서, 내적 귀인성향, 스트레스 대처방식, 심리적 안녕감, 임파워먼트, 자아존중감, 자아탄력성, 친화적 성격특성
		위험 요인	부정정서, 신경증적 성격특성, 외적 귀인성향, 외적 통제성, 감정부조화

출처: 김안나(2018). 보육교사 소진 관련 변인에 대한 혼합연구 : 메타분석과 심층인터뷰를 중심으로. 동국대학교. 박사학위논문.

보육교사의 소진 예방을 위해서는 교육을 통해 앞서 도출된 소진 보호요인은 강화시키고 위험요인은 소거시키는 방향으로 프로그램을 계획할 필요가 있다. 하지만 하나의 프로그램에 모든 소진 관련 요인을 담기에 무리가 있으므로 소진 예방 프로그램 수요자를 대상으로 요구 분석을 실시하여 많은 변인 중에서 가장 먼저 다룰 필요가 있는 요인을 주제로 선정하는 과정이 요구된다. 요구 분석은 보육교사의 관심사와 참여 동기를 기초로 수요자가 당면한 문제를 해결하기 위해 어떤 교육을 필요로 하는지 확인할 수 있으므로 체계적인 프로그램 계획에 앞서 교육의 타당성을 검증하는 절차이자 필요한 교육내용을 추출하는 과정이라 할 수 있다(이영석, 이중섭, 2012; 김효진, 2014에서 재인용).

이러한 이유로 김효진(2014)은 중등교사의 소진 예방 프로그램의 요구를 분석한 결과, 소진이 될수록 분노조절, 스트레스 대처 및 관리, 불안 및 긴장 이완 훈련을 다룬 프로그램에 대해 높은 선호도를 보여 개인의 심리적 문제에 초점을 두고 해결하고자 하는 경향을 발견할 수 있었다. 반면 소진이 낮을수록 특정 주제에 대한 요구보다는 다양한 주제에 관심을 보이는 것으로 나타났다. 이현정(2016)의 사회복지사 소진 예방 프로그램 욕구사정

연구에서는 여러 주제의 프로그램 중 건강관리, 클라이언트 개입 및 상담 기법, 스트레스 대처 및 관리, 불안 및 긴장이완 훈련에 관한 주제에 높은 요구를 보였고 이를 우선순위로 나타내어 앞으로 프로그램 개발을 위한 기초자료를 마련하였다.

본 연구는 보육교사의 개인 심리적 소진 요인을 활용한 소진 예방 프로그램들이 개발되고 그 효과성이 입증됨에 따라 소진 예방 프로그램이 추가적인 개발의 필요성을 느껴 수요자의 요구는 어떠한지 분석하기 위해 11가지 소진 관련 요인을 주제화하여 표 5와 같이 구성하였다.

<표 5> 보육교사 소진 관련 심리적 요인을 활용한 소진 예방 프로그램의 주제

번호	요인	소진 예방 프로그램의 주제
1	공감능력	공감능력 향상
2	자기효능감	자기효능감 향상
3	자아존중감	자아존중감 증진
4	내적 귀인성향	귀인 훈련
5	스트레스 대처방식	스트레스 대처 및 관리 능력 증진
6	친화적 성격특성	성격강점을 활용한 행복증진
7	임파워먼트	임파워먼트 능력 증진
8	자아탄력성	자아탄력성 증진
9	긍정정서	긍정성 증진
10	내적 귀인성향	내적통제성 증진
11	감정부조화	감정노동 대처

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 보육교사의 소진 정도와 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구를 살펴보기 위해 2018년 8월부터 9월까지 부산광역시에 소재한 어린이 집에서 근무하고 있는 보육교사 320명을 대상으로 설문지를 실시하였다. 설문지는 본 연구자가 직접 어린이집을 방문하여 배부하였고 설문지에 대한 이해를 돕기 위해 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구분석의 필요성과 목적에 대해 설명하였다. 회수 방법은 직접 또는 우편을 통해 320부를 모두 회수하였으나 자료선별 중 성의 있게 응답하지 않은 20명의 자료는 제외시켜 최종 300부를 연구 자료로 사용하였다. 300명의 인구통계학적 분포를 살펴보면 표 6과 같다.

<표 6> 연구대상 분포

N=300

		N	%			N	%
어린이집 유형	국공립 어린이집	35	11.7	경력	3년미만	77	25.7
	법인단체 어린이집	76	25.3		3년~6년미만	115	38.3
	가정 어린이집	51	17.0		6년~9년미만	44	14.7
	직장 어린이집	28	9.3		9년이상	64	21.3
	민간어린이집	110	36.7	근무시간	7시간미만	15	5.0
학력	고졸	10	3.3		8시간	155	51.7
	전문대졸	147	49.0		9시간	85	28.3
	4년제졸	114	38.0		10시간	35	11.7
	석사재학및졸업	29	9.7		11시간이상	10	3.3

전공	유아교육학	102	34.0	교사 연령	24세이하	26	8.7
	아동및보육학	96	32.0		25세~30세	87	29.0
	사회복지학	51	17.0		31세~35세	51	17.0
	보육교사양성과정	51	17.0		36세~40세	43	14.3
담당 영유아	영아	194	64.7		41세이상	93	31.0
	유아	97	35.3	결혼 여부	미혼	157	52.3
					기혼	143	47.7

2. 연구도구

가. 보육교사 소진 척도

보육교사의 심리적 소진을 측정하기 위하여 Maslach와 Jackson(1981)의 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 김정휘(1992)가 번안한 것을 사용하였다. 본 연구의 도구는 3개 하위요인인 정서적 고갈(9문항), 비인간화(5문항), 개인적 성취감 결여(8문항)로 구성되어 있으며 문항은 총 22개로, 각 항목은 ‘전혀 아니다(1점)’에서 ‘항상 그렇다(5점)’로 구성된 Likert 척도를 사용하였다. 합산된 점수가 높을수록 심리적 소진 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에 참여한 보육교사를 대상으로 하여 산출한 내적 신뢰도계수(Cronbach α)와 문항에 대한 정보는 표 7과 같다.

<표 7> 소진 척도의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항수	문항번호	Cronbach α
정서적 고갈	9	1,2,3,4,5,6,7,10,11	.885
비인간화	5	8,9,12,13,14	.822
개인적 성취감 결여	8	15*,16*,17*,18*,19*,20*,21*,22*	.823
소진 전체	22	1~22	.899

*표시는 역채점 문항

나. 보육교사 소진 예방 프로그램 요구 척도

보육교사가 요구하는 소진 예방 프로그램의 주제는 무엇인지 파악하기 위해 소진 예방 프로그램 주제와 이를 설명하는 내용을 설문지로 제시하였다. 이 설문지는 김안나(2018)가 통합적으로 분석한 보육교사 소진 관련 변인을 기초로 하였다. 소진 관련 변인 중 환경적 요인은 프로그램을 통해 통제하거나 개인의 노력으로 변화시키기 어려우므로 교육과 훈련을 통해 보육교사 스스로 소진 예방의 방향으로 변화 가능한 개인 심리적 요인만을 소진 예방 프로그램의 주제로 선정하였다. 보육교사 소진 예방 프로그램의 주제로 선별된 소진 관련 심리적 요인은 총 11개로 보호요인 10개를 증진시키는 주제, 위험요인 1개를 대처할 수 있는 주제로 구성하였다. 설문대상자들의 소진 예방 프로그램 주제에 대한 항목별 요구를 5점 척도(1: 전혀 필요 없다 2: 별로 필요 없다 3: 보통이다 4: 필요하다 5: 꼭 필요하다)로 제시하여 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구 정도를 파악하고 항목 간 비교할 수 있도록 하였다.

본 연구에서 사용한 보육교사 소진 예방 프로그램 주제와 그에 따른 내용은 표 8과 같다.

<표 8> 보육교사 소진 예방 프로그램의 주제와 내용

번호	주제	내용
1	공감능력 향상	영유아, 학부모, 동료교사의 내면적 심리를 민감하게 파악하여 소통하는 능력을 향상시킴
2	자기효능감 향상	업무를 수행할 때의 목표달성과 문제해결에 있어 자신의 능력에 대한 자신감을 향상시킴
3	자아존중감 증진	자기 자신을 현실적으로 이해하여 있는 그대로의 자신을 개방할 수 있는 태도와 능력을 갖추도록 도움
4	귀인 훈련	실패의 원인을 찾을 때 발생하는 왜곡된 생각을 수정하여 합리적이고 긍정적으로 사고할 수 있게 도움
5	스트레스 대처 및 관리 능력 증진	스트레스를 이해하고 이를 대처하고 관리할 수 있는 기술과 능력을 기름
6	성격강점에 기반한 행복증진	행복과 관련이 깊은 성격 강점 유형을 확인하고 활용할 수 있도록 하여 행복감을 증진시켜줌
7	임파워먼트 능력 증진	교사들과 주어진 기술, 자원, 기회, 권한 등을 가지고 서로 도움으로써 어려운 상황을 변화시키도록 도움
8	자아탄력성 증진	위험과 역경의 상황에 처해있더라도 유연하게 극복하여 안정된 상태로 돌아갈 수 있는 능력을 향상시킴
9	긍정성 증진	대인관계 및 원하는 것에 긍정적인 마음으로 다가갈 수 있도록 도와줌
10	내적통제성 증진	나의 생활과 사고를 스스로 잘 통제하여 효율적인 관계를 유지할 수 있도록 도움
11	감정노동 대처	현장에서 불가피하게 경험하는 감정노동에 유연하게 대처하여 부정적 직무환경을 극복할 수 있게 도움

보육교사 소진 예방 프로그램 주제의 척도 항목은 현재까지 연구된 보육교사 소진 요인을 통합적으로 분석하여 유목화 한 김안나(2018)의 연구를 기초로 하였기에 본 연구에서 제시한 주제 항목에는 보육교사의 소진 예방과 관련된 심리적 변인이 모두 반영되어 있다. 이는 연구대상에게 부합되며 요구를 측정하기 위한 자료로 내용상 타당하고 할 수 있다.

3. 자료 분석방법

본 연구에서 수집한 자료는 SPSS(Ver. 21.0) 프로그램을 사용하여 연구 문제에 따라 통계적 분석을 수행하였다. 각 연구문제별로 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 통계 분석에 앞서 연구대상자인 보육교사의 인구사회학적 특성을 알아보기 위해 빈도 및 백분율을 산출하였으며, 검사도구의 신뢰도 검증을 위해 내적신뢰도 계수(Cronbach α)를 산출하였다.

둘째, <연구문제1>를 위해, 먼저 보육교사의 소진 전체 점수와 소진 하위 영역별 점수에 대한 기술통계량(소진 하위영역 간 상호상관 및 평균, 표준편차)을 산출하였다. 그리고 보육교사의 배경변인에 따른 소진의 차이를 분석하기 위해 어린이집 유형, 최종학력, 담당 영유아, 결혼여부를 하위 집단으로 구분하여 소진 전체 점수와 소진 하위영역 점수에 대한 일원분산 분석(F검증)을 수행하였고, 사후 검증 방법으로는 *Scheffe*($\alpha=.05$)를 채택하였다.

셋째, <연구문제2-1>을 살펴보기 위해 전체 보육교사를 대상으로 11개 프로그램에 따른 응답 유목별 빈도 및 백분율과 점수에 따른 기술통계량을 산출하였다.

넷째, <연구문제2-2>를 살펴보기 위하여, 먼저 사분위 점수에 따라 소진 하위집단(Q1점수 미만 집단), 중위집단(Q1이상~Q4미만 집단), 상위집단(Q4이상 집단)으로 구분하였으며, 소진 상위집단과 하위집단 간 평균차 검증을 수행하였다.

IV. 연구결과

1. 보육교사의 소진 정도

아래에서는 <연구문제1>에 따라 ‘보육교사들의 소진 정도’를 산출한 후, 보육교사의 배경변인에 따른 차이를 분석한 결과로 아래와 같다.

가. 보육교사의 소진 정도에 대한 기술통계량

먼저, 연구에 참여한 보육교사들이 지각하고 있는 소진의 정도와 특징을 알아보기 위하여 소진 척도의 하위 영역별 및 전체 점수에 대한 기술통계량을 제시하면 표 9와 같다.

<표 9> 소진 하위 영역 간 상호상관 및 평균과 표준편차

	정서고갈	비인간화	성취결여	소진전체
정서적 고갈	1.00			
비인간화	.727***	1.00		
개인적성취감결여	.229***	.325***	1.00	
소진전체	.891***	.855***	.595***	1.00
평균	2.94	2.27	2.41	2.59
표준편차	.72	.73	.51	.52

*** $p < .001$

표 9에서 알 수 있듯이 소진의 하위 영역 중 정서고갈과 비인간화 간에는 $r=.73$ 의 높은 정적 상관이 있으며, 정서적 고갈과 개인적 성취감 결여

간에는 $r=.23$ 의 낮은 정적 상관 그리고 비인간화와 개인적 성취감 결여 간에도 $r=.33$ 의 낮은 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 정서적 고갈과 비인간화 간에는 약 53% 이상의 커다란 공통분산이 있음을 보여주는 것으로써, 정서적 고갈의 느낌을 많이 경험하는 보육교사일수록 비인간화의 느낌 역시 높은 정도로 함께 지각하거나 혹은 그 반대의 경향이 있음을 보여주는 것이라고 하겠다.

소진 하위 영역별 평균 점수를 살펴보면, 보육교사들은 3개 하위변인 및 전체점수 모두에서 절대평균인 3.0(‘보통이다’ 응답) 이하의 점수를 보임으로써 소진 정도가 높지 않음을 나타내었다. 그러나 표준편차를 고려해 보면, 정서적 고갈 측면에서는 16% 이상의 교사들이 3.66점 이상의 점수를, 비인간화 측면에서는 3.00점 이상의 점수를 그리고 개인적 성취감 결여 측면에서는 2.92점 이상의 소진 점수를 나타냄으로써 적지 않은 보육교사들이 어느 정도 이상의 소진을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 또한 보육교사들은 상대적으로 정서적 고갈에서 비롯된 소진을 가장 높이 경험하고 있음을 알 수 있다.

나. 보육교사의 배경변인에 따른 소진 정도

표 10은 보육교사들의 4가지 배경변인에 따른 하위집단 간 소진 하위영역 및 소진전체 점수에서 차이가 있는지를 검증한 결과이다. 어린이집 유형, 최종학력, 담당 영유아, 결혼유무에 따른 집단 간에 일원분산분석(F 검증)을 수행하였고 결과에서 F 값이 유의한 경우, Scheffe($\alpha=.05$) 방식에 따른 집단 간 평균의 사후 개별비교 결과를 제시하였다.

<표 10> 교사 배경변인에 따른 소진 점수에 대한 일원분산분석

		정서적 고갈					비인간화				개인적 성취감 결여				소진 전체			
		N	M	SD	F	Scheffe	M	SD	F	Scheffe	M	SD	F	Scheffe	M	SD	F	Scheffe
어린이집 유형	1.국공립	35	2.80	.75	2.00		2.14	.73	2.37		2.31	.51	.93		2.47	.55	2.23	
	2.법인단체	76	2.90	.75			2.27	.72			2.46	.49			2.60	.50		
	3.가정	51	2.84	.65		차이 없음	2.09	.59		차이 없음	2.42	.58		차이 없음	2.52	.47		차이 없음
	4.직장	28	2.81	.90			2.16	.83			2.29	.50			2.48	.62		
	5.민간	110	3.09	.67			2.41	.75			2.43	.48			2.69	.50		
최종 학력	1.고졸	10	2.72	.76	3.27*		2.28	.57	4.67**		2.18	.45	4.40**		2.42	.50	6.07**	
	2.전문대졸	147	3.06	.67		차이 없음	2.41	.73		1=2, 2>3=4	2.51	.47		차이 없음	2.71	.49		1=2, 2>3=4
	3.4년제졸	114	2.88	.80			2.16	.73			2.34	.55			2.52	.54		
	4.석사재학·졸	29	2.67	.60			1.96	.61			2.24	.46			2.35	.42		
담당 영유아	1.영아	194	2.91	.71	1.02	차이 없음	2.26	.70	1.28	차이 없음	2.41	.52	.20	차이 없음	2.57	.50	.92	차이 없음
	2.유아	106	3.00	.75			2.34	.77			2.40	.48			2.63	.55		
결혼	1.미혼	157	2.99	.74	1.34	차이 없음	2.36	.79	5.88*	1>2	2.45	.48	2.42	차이 없음	2.65	.54	4.02*	1>2
	2.기혼	143	2.89	.70			2.16	.64			2.36	.54			2.53	.48		

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

표 10에서 알 수 있듯이, 일원분산분석 결과, 어린이집 설립유형과 담당 영유아에 따른 하위집단 간에는 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 결여, 전체 소진 모두에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이와는 달리 최종학력에 따른 하위집단 간에는 소진 하위영역과 소진 전체 모두에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 평균의 사후 개별비교에서는 비인간화 및 소진 전체 점수만이 부분적으로 집단 간 차이가 있었다. 평균점수를 기초로 결과를 구체적으로 살펴보면, 전문대졸 학력을 지닌 교사는 비인간화 영역($M=2.41$)에서 4년제 대학졸업자($M=2.16$)나 석사재학·졸업자($M=1.96$)에 비하여 통계적으로 유의미하게 높은 점수를 보였으며, 소진 전체 점수($M=2.71$)에서도 4년제 대학졸업자($M=2.52$)와 석사재학·졸업자($M=2.35$)에 비하여 통계적으로 유의미하게 높은 점수를 보였다. 결혼여부에 따른 두 집단 간 차이 분석에서는 미혼 교사가 기혼 교사에 비해 비

인간화(미혼집단 M=2.36, 기혼 집단 M=2.16) 및 소진 전체 점수(미혼집단 M=2.65, 기혼 집단 M=2.53)에서 유의미하게 높게 나타났다.

2. 보육교사의 소진 예방 프로그램에 대한 요구

계속해서 <연구문제2-1>에 따라 분석한 결과는 다음과 같다.

가. 보육교사의 소진 예방 프로그램 요구에 대한 기술통계량

먼저, 연구에 참여한 보육교사들의 소진 예방 프로그램 주제에 대한 전체적인 요구 수준을 알아보기 위하여 11개 프로그램별로 응답 유목 간 빈도와 백분율 그리고 기술통계량(평균, 표준편차)을 산출하였고 이에 대한 결과는 표 11과 같다. 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구 응답 항목('1. 전혀 필요 없다' ~ '5. 꼭 필요하다)을 통해 긍정적 또는 부정적으로 응답한 비율을 확인할 수 있으며, 평균과 표준편차를 통해 교사들이 각각 프로그램의 주제를 얼마만큼 요구하고 있는지 단일 수치로 좀 더 간명하게 분석하여 11개 프로그램 주제 간 필요성 인식 정도를 비교할 수 있었다.

우선 응답 빈도를 계산해 보면 소진 예방 프로그램 주제로 필요하다고 보는 긍정적인 응답률(4.필요하다 + 5.꼭 필요하다)이 63.7%~82.7%의 범위를 보여 소진 예방 프로그램 주제들에 대한 요구가 매우 높은 것을 발견할 수 있다. 상대적으로 긍정적인 반응이 가장 낮은 프로그램의 주제는 귀인 훈련(63.7%)이며, 가장 높은 주제는 스트레스 대처 및 관리 능력 증진(82.7%)이었다. 이는 평균으로 산출하였을 때에도 마찬가지로 스트레스 대

처 및 관리 능력 증진(M=4.22)이 가장 높은 평균치를 보였으며 그 다음은
감정노동 대처(M=4.16)임을 알 수 있다. 상대적으로 가장 낮은 평균치를
보인 주제는 귀인훈련(M=3.77)과 자기효능감 향상(M=3.95)이었다.

<표 11> 소진 예방 프로그램 주제의 요구 정도

빈도(%)

	빈도					집중경향	
	1. 전혀필요 없다	2. 별로필요 없다	3. 보통 이다	4. 필요 하다	5. 꼭필요 하다	M	SD
1. 공감능력 향상	3 (1.0)	5 (1.7)	58 (19.3)	152 (50.7)	82 (27.3)	4.02	.79
2. 자기효능감 향상	3 (1.0)	9 (3.0)	63 (21.0)	149 (49.7)	76 (25.3)	3.95	.81
3. 자아존중감 증진	3 (1.0)	7 (2.3)	57 (19.0)	136 (45.3)	97 (32.3)	4.06	.84
4. 귀인 훈련	3 (1.0)	13 (4.3)	98 (31.0)	132 (44.0)	59 (19.7)	3.77	.85
5. 스트레스 대처 및 관리 능력 증진	3 (1.0)	11 (3.7)	38 (12.7)	114 (38.0)	134 (44.7)	4.22	.88
6. 성격강점 기반 행복증진	3 (1.0)	9 (3.0)	65 (21.7)	123 (41.0)	100 (33.3)	4.03	.87
7. 임파워먼트	2 (0.7)	8 (2.7)	73 (24.3)	134 (44.7)	83 (27.7)	3.96	.83
8. 자아탄력성 증진	4 (1.3)	4 (1.3)	76 (25.3)	126 (42.0)	90 (30.0)	3.98	.85
9. 긍정성 증진	1 (0.3)	9 (3.0)	62 (20.7)	135 (45.0)	93 (31.0)	4.03	.82
10. 내적통제성 증진	2 (0.7)	10 (3.3)	74 (24.7)	126 (42.0)	88 (29.3)	3.96	.86
11. 감정노동 대처	3 (1.0)	8 (2.7)	52 (17.3)	112 (37.3)	125 (41.7)	4.16	.87

*** $p < .001$

나. 보육교사 소진 정도에 따른 소진 예방 프로그램 요구의 차이

<연구문제2-2>에 따라 보육교사 소진 정도에 따른 소진 예방 프로그램 요구의 차이를 분석하였다. 이를 위하여 먼저, 사분위 점수에 따라 소진 하위 영역별로 소진 수준 집단을 표 12와 같이 구분하였다.

<표 12> 사분위 점수에 따른 소진 하위 영역별 소진 수준 집단 구분

	Q1미만	Q1이상~Q4이하	Q4초과	전체
	하위집단	중위집단	상위집단	
정서적 고갈	73(24.3)	147(49.0)	80(26.7)	300(100.0)
비인간화	89(29.7)	141(47.0)	70(23.3)	300(100.0)
개인적 성취감 결여	76(25.3)	156(52.0)	68(22.7)	300(100.0)
소진 전체	76(25.3)	147(49.0)	77(25.7)	300(100.0)

자료 분석 방법에서 언급한 것처럼, 구체적인 집단별 사례 수 및 비율은 소진 하위영역별로 원점수 분포를 바탕으로 사분위 점수를 산출한 다음 하위, 상위 각 25% 내외 그리고 중위 50% 내외의 사례를 구분하여 할당하였다. 그에 따른 소진 3수준(상위, 중위, 상위 집단)의 점수 구간은 표 13과 같다.

<표 13> 소진 영역별 소진 3수준 집단의 점수 구간

소진 영역	점수 구간		
정서적 고갈	하위집단 < 2.44 ≤	중위집단 ≤ 3.34 <	상위집단
비인간화	하위집단 < 2.00 ≤	중위집단 ≤ 2.60 <	상위집단
개인적 성취감 결여	하위집단 < 2.12 ≤	중위집단 ≤ 2.75 <	상위집단
소진 전체	하위집단 < 2.27 ≤	중위집단 ≤ 2.95 <	상위집단

각 영역의 3수준 집단은 소진 하위영역별 보육교사의 소진감에 따라 조

금씩 상이한 점수의 분포를 보인다. 가장 높은 소진감을 나타낸 정서적 고갈은 중위집단이 2.44점 이상 3.34점 이하이며, 소진감이 낮게 나타난 비인간화 영역의 중위집단은 2.00점 이상 2.60이하의 점수 분포를 갖고 있다.

소진 영역별로 소진 정도에 따른 소진 예방 프로그램 주제의 요구에서 차이가 있는지를 알기 위해 소진 수준 상위집단과 하위집단 간 평균차 검증 수행하였다. 이에 대한 결과를 차례로 제시하면 다음과 같다.

(1) 소진 전체에서 상위·하위집단 간 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구도 차이

<표 14> 소진 전체 상위·하위집단 간 프로그램 주제 요구도 평균차 검증

소진 예방 프로그램의 주제	상위집단		하위집단		t
	M	SD	M	SD	
1. 공감능력 향상	3.73	.91	4.30	.69	4.39***
2. 자기효능감 향상	3.78	.87	4.13	.88	2.49*
3. 자아존중감 증진	4.03	.87	4.12	.91	.64
4. 귀인훈련	3.68	.85	3.95	.89	1.93
5. 스트레스 대처 및 관리 능력 증진	4.23	.94	4.36	.80	.86
6. 성격강점 기반 행복증진	3.91	.86	4.24	.85	2.37*
7. 임파워먼트	3.78	.94	4.09	.82	2.19*
8. 자아탄력성 증진	3.84	.93	4.13	.87	1.97
9. 긍정성 증진	3.94	.86	4.16	.78	1.67
10. 내적통제성 증진	3.91	.86	4.09	.85	1.32
11. 감정노동 대처	4.10	.95	4.29	.81	1.29

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

표 14는 소진 전체점수에서 상위·하위집단 간 11개 프로그램별로 요구도 평균에서 차이가 있는지를 검증한 결과다. 표에서 알 수 있는 것처럼 공감

능력 향상과 관련된 주제, 자기효능감 향상과 관련된 주제, 성격강점 기반 행복증진과 관련된 주제, 임파워먼트와 관련된 주제를 지닌 프로그램 등 4개의 프로그램 주제에서 요구수준이 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다. 나머지 7개 프로그램에서는 평균 간 차이가 없었다. 다만 그럼에도 상대적으로 평균점수의 크기만을 비교한다면 모든 프로그램에서 하위집단의 점수가 높다는 특징을 보였다.

(2) 정서적 고갈에서 상위·하위집단 간 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구도 차이

<표 15> 정서적 고갈 상위·하위집단 간 프로그램 주제 요구도 평균차 검증

소진 예방 프로그램의 주제	상위집단		하위집단		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
1. 공감능력 향상	3.90	.94	4.26	.73	2.64**
2. 자기효능감 향상	3.93	.87	4.07	.90	1.00
3. 자아존중감 증진	4.20	.82	4.15	.92	.35
4. 귀인훈련	3.80	.86	3.92	.86	.84
5. 스트레스 대처 및 관리 능력 증진	4.40	.89	4.32	.86	.60
6. 성격강점 기반 행복증진	4.08	.90	4.22	.85	1.02
7. 임파워먼트	3.88	.95	4.03	.78	1.09
8. 자아탄력성 증진	3.98	.91	4.07	.87	.65
9. 긍정성 증진	4.10	.89	4.16	.76	.48
10. 내적통제성 증진	4.04	.89	4.05	.81	.13
11. 감정노동 대처	4.21	.95	4.29	.82	.52

** $p < .01$

표 15는 소진 영역 중 먼저 정서적 고갈 영역에서 상위·하위집단 간 11

개 프로그램별로 요구도 평균에서 차이가 있는지를 검증한 결과다. 표에서 알 수 있는 것처럼 공감능력 향상과 관련된 주제를 지닌 프로그램에서만 정서적 고갈 하위집단의 요구수준이 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다. 그 외 나머지 10개 프로그램에서는 평균 간 차이가 없었다. 다만 그럼에도 불구하고, 상대적으로 평균점수의 크기만을 비교한다면 모든 프로그램에서 하위집단의 점수가 높다는 특징을 보였다.

(3) 비인간화에서 상위·하위집단 간 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구도 차이

<표 16> 비인간화 상위·하위집단 간 프로그램 주제 요구도 평균차 검증

소진 예방 프로그램의 주제	상위집단		하위집단		t
	M	SD	M	SD	
1. 공감능력 향상	3.71	.92	4.21	.76	3.75***
2. 자기효능감 향상	3.67	.86	4.12	.86	3.28***
3. 자아존중감 증진	4.04	.88	4.10	.91	.41
4. 귀인훈련	3.60	.86	3.87	.86	1.94
5. 스트레스 대처 및 관리 능력 증진	4.17	.93	4.36	.88	1.30
6. 성격강점 기반 행복증진	3.89	.84	4.18	.85	2.18*
7. 임파워먼트	3.81	.94	4.10	.77	2.12*
8. 자아탄력성 증진	3.89	.96	4.10	.87	1.49
9. 긍정성 증진	3.91	.88	4.17	.82	1.89
10. 내적통제성 증진	3.89	.88	4.07	.85	1.32
11. 감정노동 대처	4.16	.99	4.22	.88	.46

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

표 16은 소진 영역 중 비인간화 영역에서 상위·하위집단 간 11개 프로그램

램별로 요구도 평균에서 차이가 있는지를 검증한 결과다. 표에서 알 수 있는 것처럼 공감능력 향상과 관련된 주제, 자기효능감 향상과 관련된 주제, 성격강점 기반 행복증진과 관련된 주제, 임파워먼트와 관련된 주제를 지닌 프로그램 등 4개 프로그램에서 비인간화 하위집단의 요구수준이 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다. 나머지 7개 프로그램에서는 평균 간 차이가 없었다. 마찬가지로 상대적으로 평균점수의 크기만을 비교한다면 모든 프로그램에서 역시 하위집단의 점수가 높다는 특징이 있었다.

(3) 개인적 성취감 결여에서 상위·하위집단 간 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구도 차이

<표 17> 개인적 성취감 결여 상위·하위집단 간 프로그램 주제 요구도 평균차 검증

소진 예방 프로그램의 주제	상위집단		하위집단		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
1. 공감능력 향상	3.66	.84	4.29	.76	4.70***
2. 자기효능감 향상	3.65	.89	4.24	.78	4.23***
3. 자아존중감 증진	3.78	.93	4.25	.82	3.23**
4. 귀인훈련	3.51	.80	3.96	.87	3.19**
5. 스트레스 대처 및 관리 능력 증진	3.96	.97	4.39	.78	3.00**
6. 성격강점 기반 행복증진	3.76	.95	4.29	.83	3.54**
7. 임파워먼트	3.69	.92	4.14	.80	3.15**
8. 자아탄력성 증진	3.75	.92	4.21	.79	3.23**
9. 긍정성 증진	3.82	.86	4.22	.79	2.90**
10. 내적통제성 증진	3.71	.90	4.17	.87	3.15**
11. 감정노동 대처	3.88	.94	4.36	.81	3.24**

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

표 17은 소진 영역 중 개인적 성취감 결여 영역에서 상위·하위집단 간

11개 프로그램별로 요구도 평균에서 차이가 있는지를 검증한 결과다. 표에서 알 수 있는 것처럼 공감능력 향상과 관련된 주제부터 감정노동 대처와 관련된 주제의 프로그램에 이르기까지 11개의 모든 프로그램에서 개인적 성취감 결여 하위집단의 요구수준이 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다. 요컨대, 이러한 결과는 보육교사들이 소진 예방 프로그램의 주제를 선정함에 있어 무엇보다도 개인적 성취감 결여 여부에 따라 가장 큰 요구의 차이를 나타낸다고 할 수 있다.



V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 보육교사의 소진 관련 요인 중 개인 심리적 변인을 주제로 다룬 11가지 소진 예방 프로그램을 개발한다는 가정 하에 보육교사가 가장 요구하는 소진 예방 프로그램의 주제는 무엇인지, 소진 정도에 따른 소진 예방 프로그램 주제의 요구에서 차이가 나타나는지 분석하였다. 이를 통해 각각의 소진 예방 프로그램 주제에 대한 보육교사의 요구 수준을 알아볼 수 있었고 소진 정도에 따른 요구의 차이를 발견할 수 있었다. 본 연구에서 상정한 연구문제를 중심으로 논의하고 그에 따른 결론을 제시하면 다음과 같다.

가. 보육교사의 소진 정도

본 연구에 참여한 보육교사의 소진 정도는 보통보다 약간 낮은 것으로 나타났다. 소진 하위역영에서는 정서적 고갈의 소진감을 가장 높게 경험하고 있었고, 다음으로 개인적 성취감 결여, 비인간화 순을 보였는데, 이는 보육교사가 심리적 부담으로 인해 정서적으로 지치고 자신의 정서적 자원이 고갈되었음을 높게 지각한 반면 주변 사람들에게 부정적이고 냉소적인 태도를 취하게 하는 비인간화의 소진감은 적게 경험하고 있다는 것을 의미한다. 대부분의 선행연구에서도 보육교사의 소진은 중간보다 약간 낮은 수

준에 머물렀으며 소진 하위영역 중 정서적 고갈을 가장 높게 지각하고 있었다(박상희, 문수경, 이무영, 2006; 유미나, 신나리, 2013; 이수련, 이정화, 2010; 조성연, 2005; 한임순, 이순례, 김향자, 권용은, 1997; 허용남, 2006). Maslach와 Jackson(1981)에 따르면 정서적 고갈은 소진의 첫 단계로 극도의 피로감이 계속 누적될 경우 비인간화에 이어 개인적 성취감 결여의 영역까지 이어질 수 있다고 설명한다. 보육교사의 전체 소진은 보통 이하의 수준을 보였지만 정서적 고갈은 평균 또는 변인에 따라 평균 이상의 소진 정도를 보이기도 하여 보육교사가 의욕을 잃고 심리적으로 쇠약해지는 정서적인 어려움을 관리할 수 있도록 돕는 개입 프로그램이 요구되어 진다.

다음으로 보육교사의 4가지 배경변인에 따른 소진의 차이를 살펴본 결과 교사의 최종학력, 결혼여부에서 유의미한 차이가 나타났다. 전문대졸 학력을 지닌 교사의 경우 소진 영역 모두에서 타 집단에 비해 소진 정도가 높았고, 특히 4년제 졸업자와 석사학위 재학 이상의 고학력 교사에 비해 상대적으로 비인간화와 소진 전체에서 높은 소진감을 보였다. 이는 전문대졸업자 교사들이 고졸과 대졸 교사보다 소진이 높다는 연구결과(김순안, 2005; 허용남, 2008)와 학력이 높을수록 심리적 소진 경험을 적게 한다는 연구(이정희, 조성연, 2011)와 일부 일치하였다. 반면 학력이 높을수록 소진을 더 경험한다는 연구결과(이승애, 2018; 조성연, 2005; 황혜신, 2008)와는 일치하지 않았다.

보육교사의 결혼여부에 따라서는 미혼 교사가 기혼 교사보다 소진감을 높게 느끼는 것으로 나타나 미혼자가 기혼자보다 직무소진이 심하다는 연구(방다영, 2018; 양연숙, 2006)와 일치하였다. 특히, 기혼 교사는 소진 전체와 비인간화 영역에서 유의미하게 소진 점수가 낮게 나타났다. 이민선(2015)의 연구에서도 기혼보육교사는 소진 영역 중 비인간화를 가장 낮게 경험한다고 하였고 이를 지지하는 연구로 최형성(2014)은 가족의 지지가

정서노동이 비인간화에 미치는 부정적인 영향을 조절해주어 소진감을 낮춘다고 보고하였다.

나. 보육교사의 소진 예방 프로그램에 대한 요구

소진 예방 프로그램에 대한 요구를 살펴본 결과 11개 프로그램의 주제에 대해 대부분의 보육교사가 긍정적(필요하다, 꼭 필요하다)인 반응을 나타냈다. 요구가 가장 높은 프로그램의 주제는 ‘스트레스 대처 및 관리 능력 증진’에서 82.7%가 긍정 응답 비율을 보였고, 가장 낮은 프로그램의 주제는 ‘귀인 훈련’으로 63.7%가 긍정적으로 답변하였다. 전체 프로그램 주제에 대한 요구 점수는 평균 4.01로 필요성을 높게 인식하고 있음을 알 수 있었다. 소진 예방 프로그램 주제에 따른 요구 우선순위는 스트레스 대처 및 관리 능력 증진(M=4.22), 감정노동 대처(M=4.16), 자아존중감 증진(M=4.06), 성격강점 기반 행복증진(M=4.03), 긍정성 증진(M=4.03), 공감능력 향상(M=4.02), 자아탄력성 증진(M=3.98), 임파워먼트(M=3.96), 내적통제성 증진(M=3.96), 자기효능감 향상(M=3.95), 귀인 훈련(M=3.77) 순으로 나타났다.

나아가 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구에서 소진의 정도가 차이를 나타내는지 확인하기 위해 소진 상위 25%와 소진 하위 25%를 비교한 결과 소진 정도에 따라 요구하는 프로그램의 주제와 요구 정도에서 차이를 발견할 수 있었다.

먼저, 소진 전체에 따른 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구에서는 공감능력 향상과 자기효능감 향상, 성격강점 기반 행복증진, 임파워먼트의 주제에서 소진 하위집단이 유의미하게 높은 요구를 나타냈다. 소진 상위집단은 스트레스 대처 및 관리 능력 증진(M=4.23)과 감정노동 대처(M=4.10)를

높게 요구했고, 하위집단은 스트레스 대처 및 관리 능력 증진($M=4.36$), 다음으로 공감능력 향상($M=4.30$)을 높게 요구하였다.

소진 하위영역 중 정서적 고갈에서는 소진 상위집단과 하위집단 간 유의미한 차이를 나타낸 소진 예방 프로그램의 주제는 공감능력 향상으로 하위집단이 상대적으로 높게 요구하는 것으로 나타났다. 가장 요구하는 프로그램의 주제는 상위집단, 하위집단 모두 스트레스 대처 및 관리 능력 증진(상위집단 $M=4.40$, 하위집단 $M=4.32$), 그 다음으로 감정노동 대처(상위집단 $M=4.21$, 하위집단 $M=4.29$)로 나타났다. 모든 프로그램의 주제의 요구에서 하위집단의 요구도가 높았으나 유일하게 스트레스 대처 및 관리 능력 증진에 대한 주제는 상위집단의 요구 점수가 약간 높았다.

비인간화 영역에서는 공감능력 향상, 자기효능감 향상, 성격강점 기반 행복증진, 임파워먼트의 프로그램 주제에 유의미한 차이를 나타냈다. 4개 프로그램 주제 모두 상대적으로 하위집단의 요구수준이 매우 높게 나타났다. 그 외의 프로그램 주제에서는 유의미한 차이는 없었으나 하위집단이 모든 프로그램 주제에 대한 요구 점수가 상위집단보다 높다는 것을 확인할 수 있었다. 비인간화 상위집단은 스트레스 대처 및 관리 능력 증진($M=4.17$), 그 다음으로 감정노동 대처($M=4.16$)의 주제에 관심이 높았고 하위집단은 스트레스 대처 및 관리 능력 증진($M=4.36$)과 공감능력 향상($M=4.21$) 주제에 대한 요구가 가장 높았다.

개인적 성취감 결여 영역에서는 11개의 모든 소진 예방 프로그램 주제에서 소진 정도에 따른 유의미한 차이를 발견할 수 있었다. 소진 하위집단이 상위집단보다 월등히 높은 요구를 나타냈는데 이는 개인적 성취감 결여의 정도가 요구의 차이를 나타내는데 크게 작용함을 알 수 있다. 소진 상위집단과 하위집단 모두 스트레스 대처 및 관리 능력 증진(상위집단 $M=3.96$, 하위집단 $M=4.39$)과 감정노동 대처(상위집단 $M=3.88$, 하위집단 $M=4.36$)를

가장 높게 요구하는 것으로 나타났다.

이상 보육교사를 대상으로 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구와 소진 정도에 따른 요구의 차이를 확인한 결과 다음과 같은 사실을 발견할 수 있었다. 먼저 보육교사들은 소진 해소를 위한 프로그램의 주제로 스트레스 대처 및 관리 능력 증진을 가장 높게 요구하였는데 소진 하위영역별로 보았을 때와 소진상위 집단과 하위집단을 구분하여 확인했을 때에도 마찬가지로의 결과를 발견할 수 있었다. 보육교사는 직무상에서 경험하는 소진감을 스트레스의 문제로 귀인하는 경향이 있거나 현재 보육교사가 가장 높게 지각한 문제가 스트레스라는 것을 추측해볼 수 있다. 이는 보육교사 소진 문제 해결을 위해 스트레스 관리 및 대처와 관련된 교육이 우선적으로 필요하며 프로그램의 주제로 스트레스 대처 및 관리 기술을 다룬다면 보육교사의 관심과 자발적인 참여 동기를 얻을 수 있을 것으로 사료된다.

둘째, 공감능력 향상 주제의 경우 전체적 요구에서는 상대적으로 중간 정도 순위의 요구를 보였으나 소진 상위집단과 하위집단으로 나누어 비교하였을 때 소진 하위집단이 상위집단에 비해 소진 하위영역 모두에서 공감능력 향상의 주제를 유의미하게 높게 요구하는 것을 볼 수 있다. 이는 소진 하위집단에서 영유아 및 학부모의 심리를 민감하게 파악하여 소통하는 능력의 필요성을 높게 인식하는 것으로 보인다. 반면, 소진 상위집단의 경우 일관성 있게 소진 하위영역 모두에서 스트레스 대처 및 관리 능력 증진과 감정노동 대처 주제에 대한 요구도가 높게 나타났다. 이는 소진된 교사일수록 스트레스나 감정노동과 같은 부정적 개념에 초점을 두고 이를 해소하고자 하는 심리가 작용했음을 짐작할 수 있고 소진이 높은 보육교사는 스트레스와 감정노동을 주제로 한 소진 예방 프로그램이 필요하며 이와 같은 프로그램에 참여도가 높을 것으로 기대된다.

셋째, 소진 하위영역 중 개인적 성취감 결여의 정도는 소진 예방 프로그

램 주제에 대한 요구에서 의미 있는 차이를 나타내는 결정적인 역할을 하였다. 개인적 성취감 결여는 직무 스트레스가 누적됨에 따라 남을 돕고자 하는 의욕이 사라지는 정서적 고갈을 경험하고, 상대방에게 무감각하고 냉소적인 태도를 취하는 비인간화를 거쳐 직무 수행 과정에서 경험하는 성취부족을 자신의 탓으로 돌리는 소진의 맨 마지막 과정이다(Maslach & Jackson, 1981). 이 단계는 직무상 어려움을 곧 자신에 대한 부정적인 평가로 치부하여 사기 저하, 능력 상실 등의 부정적 경로를 걷게 한다. 때문에 개인적 성취감 결여의 소진감이 높은 경우 소진 예방에 초점을 두기보다 반복적인 성취부족으로 경험한 상실감을 회복하거나 문제 개선의 의지를 높일 수 있는 치료적 개입 방안이 모색될 필요가 있다.

마지막으로 소진 상위집단과 하위집단의 요구도를 전체적으로 비교한 결과, 상대적으로 하위집단에서 요구 점수가 높게 나타나 소진감이 낮을수록 소진 예방 프로그램에 대한 필요성을 높게 인지하고 관심과 참여 동기가 높아 소진 해소의 효과도 긍정적으로 나타날 것으로 사료된다. 하지만 소진된 집단일수록 소진 예방에 대한 관심이나 필요성을 느끼지 않는다고 보기에 무리가 있으며 본 연구자가 제시한 소진 관련 주제 외에 새로운 영역에 대한 요구가 있을 것으로 추측되므로 추가적인 후속 연구가 필요하다.

2. 결론 및 제언

본 연구의 결과를 통해 보육교사의 소진과 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구를 확인할 수 있었다. 보육교사의 소진은 보통 수준이었으며 소진 예방 프로그램에 대한 보육교사의 요구는 전반적으로 매우 높게 나타나

소진 예방 프로그램이 계획된다면 참여자의 참여 동기를 유발할 수 있고 결과적으로 긍정적인 소진 예방의 효과를 얻을 수 있을 것으로 기대된다. 이상의 연구결과에 기초하여 본 연구가 갖는 의의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 소진 예방 프로그램 수요자를 대상으로 소진 예방 및 해소를 위해 요구하는 주제가 무엇인지 분석하여 보육교사가 현재 직면한 문제와 이를 해결하기 위해 요구하는 주제를 확인할 수 있었고 나아가 소진 예방 프로그램 개발에 주제 선정을 위한 방향을 제시하였다. 또한 전반적으로 보육교사들은 소진 예방 프로그램의 모든 주제에 요구가 높은 것으로 나타나 이후 소진 예방을 위한 프로그램에 자발적인 참여 동기와 그에 따른 교육적 효과를 기대할 수 있었다.

둘째, 본 연구는 소진의 정도에 따라 요구하는 소진 예방 프로그램 주제에 차이가 있었음을 확인할 수 있었다. 모든 보육교사는 스트레스 대처 및 관리와 감성노동 대처의 주제에 높은 관심을 보였다. 상대적으로 소진 상위집단은 일관되게 스트레스와 감성노동 대처 주제에 대한 요구가 높아 직무 중에 경험하는 부정적 요인을 관리하고 대처하는 기술에 관심이 높은 반면 하위집단은 영유아와 학부모, 동료교사의 내면을 민감하게 파악하는 공감능력 주제에도 요구가 높아 타인과 소통하는 기술에 관심을 두는 경향을 보였다. 특히 소진 하위집단은 모든 소진 예방 프로그램 주제에서 상위집단에 비해 높은 요구를 보여 소진감이 낮을수록 소진 예방 및 회복의 필요성을 높게 인식하고 이를 위한 프로그램 참여에 의사가 높을 것으로 보이며 소진된 교사를 치료하는 접근보다 덜 소진된 교사를 대상으로 예방적 차원의 소진 관련 프로그램을 제공하는 것이 더 효과적일 것으로 보인다.

셋째, 개인적 성취감 결여의 소진 정도가 높은 집단은 소진 예방 프로그램 주제에 대한 요구도가 상대적으로 낮았고 때문에 상위집단과 하위집단 간의 요구도 차이를 유의미하게 나타내었다. 개인적 성취감 결여는 정서적

고갈과 비인간화 다음으로 경험하는 마지막 소진 단계로 반복적인 성취부족의 문제를 경험하여 자기 비하적인 인식과 사기저하 등의 어려움으로 인해 소진 예방을 위한 동기가 부족하거나 새로운 직종이나 영역에서 다시 시작하고 싶은 욕구가 있을 것으로 추측되므로 개인적 성취감 결여의 소진감이 높은 집단을 대상으로 소진 예방을 위한 후속적인 연구가 요구된다.

끝으로 본 연구의 제한점과 추후연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 부산시 어린이집에서 현재 담임을 맡고 있는 보육교사를 표집하는 과정에 배경변인 간 사례 수의 비율을 균등하게 통제하지 못하여 사례 수의 차이가 다양하게 나타나고 있다. 때문에 배경변인에 따른 소진 예방 프로그램 주제의 요구 분석 결과를 일반화하는데 제한점을 갖고 있다. 또한 지역적 제한과 보육기관에 종사하는 보조교사, 대체교사, 특수교사와 같은 여러 유형의 보육교사에게 분석결과를 일반화하는 것 또한 적합하지 않다. 추가적으로 보육교사 유형별로 또는 보육교사와 비슷한 업무를 수행하는 유치원교사에 대한 요구 분석을 시도해볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 결과는 조사 시점과 소진 예방 프로그램 주제 설정에 따라 변화될 수 있다는 점을 고려해야 한다. 특정 학기나 기관 평가, 사회적 분위기 등에 따라서 보육교사의 소진과 요구하는 소진 예방 프로그램 주제가 달라질 수 있으며, 소진 예방 프로그램 주제를 확장 및 세분화하여 추가적인 연구가 모색되어야 한다. 또한 심층면접을 통한 보육교사의 경험 속에서 소진 예방에 도움을 얻을 수 있는 주제나 내용을 구성하는 것도 수요자의 입장을 더 고려할 수 있다고 본다.

셋째, 소진 예방 프로그램에 보육교사의 요구가 높다는 것을 밝혔으므로 후속연구에서는 소진 예방 프로그램 참여 방식, 시간과 같은 구체적인 운영방안에 대한 조사를 하여 체계적인 프로그램 개발을 위한 추가적인 자료를 마련할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 권예송(2017). 유아교사의 사회적지지, 교사효능감, 직무만족도와 심리적소진의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김길곤(2008). 교류분석 집단프로그램이 노인요양시설 종사자의 소진해소에 미치는 영향. 신라대학교 사회복지대학원 석사학위 청구논문.
- 김미진(2015). 성격강점에 기반한 유아교사의 행복증진 프로그램 개발 및 적용. 부산대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김민지(2018). 보육교사의 심리적 소진이 교사의 정신건강 및 교사-유아상호작용에 미치는 영향. 부경대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김순안(2005). 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 충남대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.
- 김안나(2018). 보육교사 소진 관련 변인에 대한 혼합연구: 메타분석과 심층인터뷰를 중심으로. 동국대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김연옥(2012). 유아교사의 소진척도 개발 및 타당화. 경성대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김현화(2010). 보육교사의 개인특성과 직무만족이 소진에 미치는 영향에 관한 연구. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위 청구논문.
- 김효진(2014). 중등교사의 심리적 소진 정도에 따른 소진 예방프로그램 요구 분석. 고려대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 노은호(2012). 보육환경의 질이 교사의 직무만족과 소진에 미치는 영향. 한국보육학회지, 12(2), 67-83.
- 민하영(2010). 유아교육기관 교사의 우울 및 동료교사/원장의 정서적 지지가 직무소진에 미치는 영향. 아동학회지, 31(4), 1-14.
- 박상희, 문수경, 이무영(2006). 보육교사의 소진 결정요인에 관한 연구. 열

- 린유아교육연구, 11(6), 65-84.
- 박여울(2012). 유아교사의 소진 경험에 관한 연구: 근거이론을 적용하여.
전북대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 방다영(2018). 보육교사의 개인적 특성, 직무소진과 교사-유아 상호작용.
중앙대학교 사회복지대학원 석사학위 청구논문.
- 보건복지부(2016). 2015년 전국 보육 실태조사. 서울: 보건복지부 육아정책
연구소.
- 성태제(2016). 교육연구방법의 이해. 서울: 학지사.
- 송지준(2014). SPSS/AMOS 통계분석 방법. 파주: 21세기사.
- 심지선(2017). 어린이집 CCTV 설치 의무화 이후 어린이집 원장과 교사의 경
험. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 안현주(2014). 유치원 교사의 행정업무 부담 및 적합성에 관한 연구. 경인
교육대학교 교육전문대학원 석사학위 청구논문.
- 양연숙(2006). 장애전담 보육시설 보육교사의 교사효능감 및 소진에 관한
연구. 한국영유아보육학, 47, 175-195.
- 오선균(2001). 보육교사 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 행정대
학원 석사학위 청구논문.
- 오숙자, 최진아(2016). 보육교사의 집단자존감이 심리적 소진에 미치는 영
향. 열린부모교육연구, 8(2), 185-199.
- 온은아(2016). 긍정심리학 기반의 유아교사 감정노동 대처능력 증진 프로그
램 개발 및 효과. 원광대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 유미나, 신나리(2013). 보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사
회적지지. 생애학회지, 3(2), 73-85.
- 윤혜미, 노필순(2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의
도 간 관계. 한국아동복지학, 43, 157-184.

- 이경숙, 박진아, 김명식(2017). 보육교사의 보육직무 스트레스 관리 상담 프로그램 개발 및 효과성 검증. *한국심리학회지 상담 및 심리치료*, 29(1), 79-101.
- 이경선(2000). 보육의 질에 영향을 주는 관련 변인 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이경자, 문승연(2105). 보육교사의 외상후 스트레스가 정신건강에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 91, 63-89.
- 이민경(2001). 아동발달에 영향을 미치는 보육관련 변인에 관한 메타분석. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이민선(2015). 기혼보육교사의 다중역할갈등과 심리적 소진 관계에서 사회적 지지의 매개효과. 배재대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이선훈(2015). REBT이론에 근거한 셀프카운슬링 프로그램의 효과: 초등교사들의 교사소진, 자아탄력성, 교사효능감을 중심으로. 경남대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이수련, 이정화(2010). 유치원 교사의 경력에 따른 소진과 자아탄력성에 관한 연구. *유아교육연구*, 30(6), 51-65.
- 이연섭(1992). 유아교육론. 서울: 정민사
- 이정희, 조성연(2011). 보육교사 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적지지. *아동학회지*, 32(1), 157-172.
- 이지연(2017). 어린이집교사의 CCTV 인식과 이직의도 간 관계에서 소진의 매개효과. *한국영유아보육학*, 105, 83-103.
- 이지현(2018). 요양병원 간호사의 임파워먼트 증진 프로그램 개발 및 평가. 고신대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이현정(2016). 사회복지사의 소진 정도에 따른 소진 예방프로그램 욕구사정에 관한 연구. 경희대학교 공공대학원 석사학위 청구논문.

- 장주혜(2008). 공립유치원 교사의 직무수행 어려움과 소진에 관한 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 정덕희(2015). 보육교사의 소진에 대한 이야기. 미래유아교육학회지, 22(2), 77-99.
- 정재균(1991). 학교조직건강과 교사소진간의 관계연구. 전북대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. 한국생활과학회지, 14(1), 69-78.
- 차지연(2013). 보육교사의 감정표현 불능증, 소진, 성인애착이 유아 훈육방식에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 최금희(2014). 임상간호사를 위한 임파워먼트 프로그램의 개발과 효과. 고신대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 최복남(1998). 사회복지전문요원의 소진과 대응방안에 관한 연구-대구광역시 사회복지전문요원을 중심으로. 대구대학교 사회개발대학원 석사학위 청구논문.
- 최은수, 김미자, 윤희수, 진규동, 임정임, 최연희, 이재남(2016). 평생교육 프로그램 개발론. 경기도: 공동체
- 최희양(2001). 영아보육교사의 전문성 인식과 보육환경과의 관계. 건국대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 한광현(2005). 교사의 소진원인과 결과 간 관계 및 사회적지원의 조절효과. 경영교육연구, 38, 355-379.
- 한임순, 이순례, 김향자, 권용은(1997). 어린이집 교사의 소진에 관한 연구. 한국영유아보육학, 10, 97-130.
- 허용남(2006). 보육교사의 직무소진에 관한 연구. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위 청구논문.

- 현경미(2016). 보육교사의 소진경험. 영남대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 홍혜림(2016). 유아교사의 소진감이 유아문제행동지도 전략에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 황해익, 송연숙, 최혜진, 손원경(2016). 쉽게 배우는 SPSS 자료분석. 경기: 공동체
- 황해익, 채혜경(2017). 유아교사의 성격강점이 회복탄력성과 소진에 미치는 영향. *유아교육연구*, 37(4), 33-54.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., Van Der Hulst, R., Brouwer, J.(2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety Stress and Coping*, 13(3), 247-268.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development : experiments by nature and design*. Cambridge, Mass: Harvard University Press
- Burisch, M. (1993). In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 75-93). Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.
- Farber, B. A.(1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of educational research*, 77(6), 325-332.
- Freudenberger, H. J.(1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, I. A. (1995). Student behavior patterns contributing to teacher

- burnout. *Journal of Educational Research*, 88(5), 281-289.
- Huijs, J. J., Koppes, L. L., Taris, T. W., Blonk, R. W.(2012). Differences in predictors of return to work among long-term sick-listed employees with different self-reported reasons for sick leave. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(30), 301-311.
- Kahlich, P. A., Dorminey, J. J.(1993). *Role perceptions of early childhood teachers*. georgia: [s.n].
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., Christensen, K. B.(2005). The copenhagen burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Leiter, M. P., Maslach, C.(1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 12(4), 472-489.
- Maslach, C.(1978). The client role in staff burnout. *Journal of Social Issue*, 34(4), 111-124.
- Maslach, C., M. E. Jackson.(1986). *Maslach burnout inventory manual(2nd ed.)*, Plao Alto CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., M. E. Jackson.(1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Pines, A.(1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6, 100-113.
- Pines, A., Maslach, C.(1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital and community psychiatry*, 29, 233-237.
- Pines, A., E. Aronson.(1988). *Career burnout: cause and coures*. NY: Free press.

- Pines, A., E. Aronson., D. Kafry.(1981). *Burnout: from tedium to personal growth*, NY: Free Press, 67-72.
- Forster, Michael.(2009). Textbook of social administration: the consumer-centered approach, by John Poertner and Charles A. Rapp. *Administration in Social Work*, 33(3), 343-344.
- Schaufeli, B., Dierendock, D. W.(1995). *Psychological reports*, 76(3), 1083-1090.
- Weisberg, J., Sagie, A.(1999). Teacher physical, mental and emotional burnout: impact on intention to quit. *The Journal of Psychology*, 133(3), 333-339.
- Wendy L, A., M. Plaumann,. U. Walter(2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. *Patient education and counseling*. 78(2), 184-190.

[부록]

설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에 시간 내시어 설문에 응해주신 선생님들께 깊은 감사를 드립니다.
저는 부경대학교 교육대학원 아동심리 및 상담을 전공하는 대학원생으로 「**보육교사의 소진과 소진 예방 프로그램에 대한 요구 분석**」에 대한 석사학위
논문을 준비하는 중입니다.

본 설문지는 보육교사를 위한 소진 예방 프로그램에 필요한 기초 자료를 수집
할 목적으로 만들었습니다. 선생님들께서 응답하신 모든 내용은 익명으로 처리
되며 그 결과는 연구목적으로만 사용할 것을 약속드립니다.

설문에 성의껏 답해주신 것에 대해 미리 감사의 말씀드리며 선생님의 앞날에
항상 행복이 가득하길 기원합니다.

2018년 8월

부경대학교 교육대학원 아동심리 및 상담 전공
연구자 주 예 지 드림

I. 다음은 선생님의 **일반적인 사항**에 대한 질문입니다. 해당란에 “✓”를 해주시
기 바랍니다.

1. 선생님이 근무하시는 유아교육기관은 어떻게 되십니까?

- ① 국(공)립 어린이집 ② 법인단체어린이집 ③ 가정어린이집
④ 직장어린이집 ⑤ 민간어린이집

2. 선생님의 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸 ② 전문대졸 ③ 4년제 졸 ④ 석사 이상

3. 선생님의 전공은 어떻게 되십니까?

- ① 유아교육학과 ② 아동 및 보육학과 ③ 사회복지학과 ④ 보육교사 양성과정

4. 선생님의 교육 경력은 어떻게 되십니까?

- ① 3년 미만 ② 3년~6년 미만 ③ 6년~9년 미만 ④ 9년 이상

5. 선생님께서 담당하고 계신 영·유아의 연령은 무엇입니까?

- ① 만2세미만 ② 만2세 ③ 만3세 ④ 만4세 ⑤ 만5세

6. 선생님께서는 하루에 몇 시간 근무하십니까?

- ① 7시간미만 ② 8시간 ③ 9시간 ④ 10시간 ⑤ 11시간 이상

7. 선생님의 연령은 어떻게 되십니까?

- ① 24세 이하 ② 25~30세 ③ 31세~35세 ④ 36세~40세 ⑤ 41세 이상

8. 선생님의 결혼여부는 어떻게 되십니까?

- ① 미혼 ② 기혼

II. 다음은 선생님의 업무에서 느끼실 수 있는 감정에 대한 질문입니다.
해당란에 “✓”를 해주시기 바랍니다.

No	문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 어린이집에서의 일 때문에 기력을 다 소모한 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
2	어린이집 업무 때문에 정서적으로 메달라 버린 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 하루 일과가 끝나면 기진맥진한 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
4	아침에 일어나서 하루 일과를 생각하면 피로감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 종종 어린이집 일 때문에 좌절감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 때때로 진퇴양난에 처한 것 같은 기분들이 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 영·유아 및 동료들과 온종일 함께 생활하는 것에 대해 매우 많은 스트레스를 받는다.	①	②	③	④	⑤

8	나는 보육교사라는 직업으로 인해 정서적으로 무감각하게 되지 않을까 걱정이 된다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 어린이집에서 근무하게 된 이래로 사람들에게 냉담해졌다.	①	②	③	④	⑤
10	사람들과 더불어 온종일 일하는 것은 긴장되는 일이다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 내가 맡은 일이 너무 벅차다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 몇몇 영유아들을 사무적으로 대하고 있는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
13	영유아들이 자신의 문제들 중 일부의 책임을 나에게 씌우는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 몇몇 영유아들에게 어떤 일이 일어나고 있는지 별 관심이 없다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 영유아들이 여러 가지 일들에 대해 어떻게 느끼고 있는가를 쉽게 이해할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 영유아들의 문제들을 매우 효과적으로 처리한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 내 일을 통해서 다른 사람들의 삶에 긍정적으로 영향을 주고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 매우 활기에 차있다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 영유아들과 화기애애한 분위기를 만들 수 있다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 영유아들과 친밀하게 지내고 난 뒤에는 아주 기분이 좋다.	①	②	③	④	⑤
21	보육교사라는 직업을 통해, 나는 가치 있는 일들을 많이 성취하였다.	①	②	③	④	⑤
22	일할 때 나는 감정적인 문제들을 아주 침착하게 처리한다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 선생님들의 소진 예방을 위한 프로그램의 주제를 조사하기 위한 질문입니다. 다음의 프로그램들이 선생님들에게 얼마나 필요한지 생각해 보시고 해당되는 곳에 “✓”를 해주시기 바랍니다.

no	소진 예방 프로그램 주제 프로그램 내용	전혀 필요 없다	별로 필요 없다	보통 이다	필요 하다	꼭 필요 하다
1	공감능력 향상 영유아, 학부모, 동료교사의 내면적 심리를 민감하게 파악하여 소통하는 능력을 향상시킴	①	②	③	④	⑤
2	자기효능감 향상 업무를 수행할 때의 목표달성과 문제해결에 있어 자신의 능력에 대한 자신감을 향상시킴	①	②	③	④	⑤
3	자아존중감 증진 자기 자신을 현실적으로 이해하여 있는 그대로의 자신을 개방할 수 있는 태도와 능력을 갖추도록 도움	①	②	③	④	⑤
4	귀인훈련 실패의 원인을 찾을 때 발생하는 왜곡된 생각을 수정하여 합리적이고 긍정적으로 사고할 수 있게 도움	①	②	③	④	⑤
5	스트레스 대처 및 관리 스트레스를 이해하고 이를 대처하고 관리할 수 있는 기술과 능력을 기름	①	②	③	④	⑤
6	성격강점에 기반한 행복증진 행복과 관련이 깊은 성격 강점 유형을 확인하고 활용할 수 있도록 하여 행복감을 증진시켜줌	①	②	③	④	⑤
7	임파워먼트 교사들과 주어진 기술, 자원, 기회, 권한 등을 가지고 서로 도움으로써 어려운 상황을 변화시키도록 도움	①	②	③	④	⑤
8	자아탄력성 증진 위험과 역경의 상황에 처해있더라도 유연하게 극복하여 안정된 상태로 돌아갈 수 있는 능력을 향상시킴	①	②	③	④	⑤
9	긍정성 증진 대인관계 및 원하는 것에 긍정적인 마음으로 다가갈 수 있도록 도와줌	①	②	③	④	⑤
10	내적통제성 증진 나의 생활과 사고를 스스로 잘 통제하여 효율적인 관계를 유지할 수 있도록 도움	①	②	③	④	⑤
11	감정노동 대처 현장에서 불가피하게 경험하는 감정노동에 유연하게 대처하여 부정적 직무환경을 극복할 수 있게 도움	①	②	③	④	⑤