



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](#)

석사학위논문

유아교사가 지각한 사회적 지지가
심리적 소진에 미치는 영향에서
긍정심리자본의 매개효과

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

김 지 선

2020년 8월

유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

지도교수 최 보 영

김 지 선

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2020년 6월

김지선의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장

박 정 란

위 원

김 영 봉

위 원

최 보 영

제주대학교 교육대학원

2020년 8월



<국문초록>

유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

김 지 선

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 최보영

본 연구는 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이 연구의 결과를 바탕으로 유아교사의 긍정심리자본을 향상시키고 심리적 소진 예방 프로그램에 대한 효과적인 접근법을 제공하는데 목적이 있다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있는가?

본 연구는 제주도내 유치원 30곳에 근무하고 있는 유아교사들을 대상으로 사회적 지지와 긍정심리자본, 심리적 소진을 측정하는 자기 보고식 측정 도구를 배포

하여 282부로 최종 분석하였다. 수집된 자료를 SPSS 18.0 프로그램을 사용하여 연구 변인의 일반적인 경향성과 정규분포 가정 충족 여부를 확인하기 위한 기술 통계 분석과 변인 간의 상관관계 분석, 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개 효과를 분석하였고 분석결과는 다음과 같다.

유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개 효과를 검증한 결과 긍정심리자본이 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 부분매개효과가 있음을 알 수 있다. 즉, 유아교사가 지각한 사회적 지지는 심리적 소진에 직접적으로 영향을 줄 뿐 아니라 긍정심리자본에 영향을 주고 이를 통해 간접적으로 심리적 소진에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

이와 같은 연구결과는 유아교사가 지각한 사회적 지지와 긍정심리자본이 심리적 소진을 예방하는 변인임을 확인하였다는 데 의의가 있으며, 유치원에서 다양한 이유로 인해 심리적 소진을 경험하는 유아교사에게 사회적 지지는 물론 긍정심리자본에 대한 지원이 필요함을 시사한다.

주요어: 사회적 지지, 심리적 소진, 긍정심리자본

목 차

국문초록	i
목 차	iii
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	6
3. 연구모형	6
4. 용어의 정의	7
가. 사회적 지지	7
나. 심리적 소진	7
다. 긍정심리자본	8
II. 이론적 배경	9
1. 사회적지지	9
가. 사회적 지지 개념	9
나. 유아교사의 사회적 지지 관련 선행연구	10
2. 심리적 소진	12
가. 심리적 소진 개념	12
나. 유아교사의 심리적 소진 관련 선행연구	13
3. 긍정심리자본	16
가. 긍정심리자본의 개념	16
나. 유아교사 긍정심리자본 대한 선행연구	17
4. 각 변인간의 관계	19
가. 사회적 지지와 심리적 소진의 관계	19
나. 긍정심리자본과 심리적 소진의 관계	21
다. 사회적 지지, 긍정심리자본, 심리적 소진의 관계	22

Ⅲ. 연구방법	24
1. 연구대상 및 절차	24
2. 측정도구	26
가. 사회적 지지 척도	26
나. 심리적 소진 척도	27
다. 긍정심리자본 척도	28
3. 자료처리 및 분석	29
Ⅳ. 연구결과	31
1. 주요변인의 기술통계	31
2. 주요 변인간의 상관분석	32
3. 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 ..	33
Ⅴ. 결론 및 제언	36
1. 결론	36
2. 제언	39
참고문헌	42
Abstract	56
부록 설문지	58

표 목 차

표 III-1 연구대상의 인구 통계적 특성	25
표 III-2 사회적지지 척도의 문항 구성 및 신뢰도	26
표 III-3 심리적 소진 척도의 문항 구성 및 신뢰도	27
표 III-4 긍정심리자본 척도의 문항 구성 및 신뢰도	29
표 IV-1 주요 변인의 기술통계	32
표 IV-2 주요 변인간의 상관분석	33
표 IV-3 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과	34

그림목차

그림 I-1 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개모형	6
그림 IV-1 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과모형	35

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대인들은 빠르게 이루어지는 사회적 변화에 적응하기 위해 노력하며 이 과정에서 많은 스트레스와 갈등을 겪는다(김수영, 2019). 이러한 스트레스를 해결하지 못하고 누적되면 만성적인 상태에 이르러 심리적 소진을 경험하게 된다(강민정,곽정인, 유희정, 차영숙, 2018). 심리적 소진은 주로 교사, 의사, 상담원, 아동복지시설 등 대인 봉사업무에 종사하는 사람들이 타인과 장기간의 밀접한 관계를 유지하는 과정에서 발생하는 정서적인 압박으로 인해 심리적인 소진을 자주 경험한다고 알려져 있다(Maslach, 1982). 그 중, 교사들은 지식과 정보가 중심이 되는 사회변화 속에서 뛰어난 전문성을 확보해야 한다는 사회적 압박을 느끼고 행정가, 동료교사, 학생, 학부모 등 서로의 이해관계가 엇갈리는 다양한 집단과 상호작용해야 하는 직업적 특성으로 인해 다른 어떤 직업보다 더 많은 소진을 경험하게 된다(이정선, 2000).

특히, 심리적 소진에 직접적인 영향을 받는 직업으로 유아교사를 들 수 있다(강민정, 곽정인, 유희정, 차영숙, 2018). 왜냐하면 유아교사는 장시간 영유아를 돌보아야 하는 육체적·정신적 노동 외에 학부모와의 지속적이고 잦은 접촉, 동료와의 협력관계 유지 등과 같은 높은 수준의 정서적 상호작용을 요구하는 직무특성을 가지고 있기 때문이다(박은혜, 2017). 김영선(2003)과 서의석(2005) 연구에서는 유아교사가 교육업무 외에 청소, 환경구성 등의 업무를 병행하는 등 부수적인 업무가 많아 초등, 중등 교사 보다 기관에서 많은 시간을 보내며 이로 인한 직무스트레스가 많다고 보고 하였다. 또한, 유아교사에게 요구되는 역할이 다양한 것에 비해 사회적 인식은 낮은 편으로 누구나 할 수 있는 단순 노동을 하는 비전문가로 인식되고 있다(김정숙, 이종향, 박영숙, 조현정, 2011). 유아교사들은 낮은 사회적 인식, 낮은 보수에 비해 과중한 업무, 과도하게 신체적이며 정신적인 업

무요구, 사회구조변화로 인한 질적 보육과 교육에 대한 높은 사회적 요구 등 다양한 이유로 심리적 소진을 경험하게 된다(이경민, 박주연, 2015; 조혜진, 김수연, 2011).

심리적 소진은 스트레스를 효과적으로 해결하지 못했을 때 표출되는 정신적, 정서적, 신체적 고갈상태라 할 수 있다(이소은, 문채련, 김기에, 2006). Maslach와 Jackson(1981)은 소진을 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 상실 세 변인으로 구분하였다. 첫째, 정서적 고갈은 과도한 업무로 인해 지치고 탈진되는 느낌을 지속적으로 받는 감정을 의미한다. 둘째, 비인간화는 타인에 대해 부정적이고 비판적인 태도를 보이는 것으로 타인을 인격체가 아닌 사물처럼 생각하여 냉담한 태도를 지니는 현상이다. 마지막 개인의 성취감 감소는 자신의 업무에 대해 더 이상 의미와 보람을 느끼지 못하고 자신이 설정한 목표와 성취를 이룰 수 없다고 생각하는 현상을 의미한다. 이러한 심리적 소진은 조금씩 나타나면서 점차 심해지는데 유아 교사들이 지속적으로 심리적 소진에 노출될 경우 긴장감, 피로감 등을 겪게 되고 유아들에게 냉소적이며 경직된 태도를 보이게 된다(황해익, 채혜경, 2017).

선행연구에서는 유아교사들의 심리적 소진 상태가 교사들의 직무수행 능력을 떨어뜨리며 비인격화된 행동을 유발하고, 개인적 성취감이 감소되어 교육의 질을 저하시킬 수 있음을 지적하고 있다. 실제로, 소진이 심한 교사는 돌봄과 교육의 역할을 제대로 수행하기 어렵고(권혜진, 2008), 사기 저하, 자긍심 저하, 직무만족도 저하 등의 개인적 문제를 초래한다(최선경, 2012). 그리고 유아 교사의 소진은 직무 의미를 상실하게 하여 직업에 만족하지 못하고(윤미정, 2011; 윤지혜, 2015; 채영란, 2016), 교직을 떠나는 주된 이유가 되고 있다는 점에서 문제가 된다(김미라, 2004; 신성아, 2006). 유아교사는 유아와 긴 시간을 함께 하며 일방적으로 배려하고 이해해야 하는 직무 특성으로 인해 소진의 잠재된 부정적인 결과가 다른 직업보다 더 클 것으로 보인다(Manlove, 1993). 이러한 이유로 인해 선행연구에서는 유아교사의 심리적 소진을 중요하게 다루고 있다.

심리적 소진에 영향을 미치는 변인은 개인적 변인과 조직적 변인으로 구분하여 살펴볼 수 있다(Schwab, Jackson & Schulet, 1986). 개인적 변인으로는 유아 교사의 결혼상태, 경력, 교육 수준, 근무시간, 급여수준(이소은, 문채련, 김기에

2006; 조성연, 2005, 최형성, 2015), 회복탄력성(우수경, 김기예, 2015), 자아탄력성(송명숙, 2015), 교사효능감(우수경, 김기예, 2015; 유현숙, 2013; 임지윤, 도승이, 2014), 직무만족도(이진화, 2007; 조혜진, 박효진, 2012) 등이 있다. 조직적 변인으로는 직무스트레스(배성희, 김연화, 한세영, 2014), 사회적 지지(권성민 2011; 안선희, 김지은, 2007), 근무환경(안선희, 김지은, 2007; 정지언, 박영희, 2015)이 소진과 관련 있는 변인으로 연구되고 있다.

그 중에서도 사회적 지지는 유아교사의 심리적 소진에 영향을 주는 변인으로 꼽힌다(오숙자, 2017). 사회적 지지란 개인이 사회적 관계를 통해 타인으로부터 얻을 수 있는 모든 형태의 긍정적 자원을 의미하는 것으로(Cohen, Hoberman, 1983), 인간의 기본 욕구인 사회적 욕구를 충족시켜줌으로써 심리적 적응에 도움을 주고 건강 증진에 중요한 역할을 한다(박지원, 1985). 이러한 사회적 지지는 개인이 심리적 어려움을 경험했을 때 좌절을 극복 할 수 있도록 도움을 준다(김은화, 2004).

사회적 지지와 심리적 소진간의 관계를 살펴보면 보육교사를 대상으로 한 연구에서는 사회적 지지가 심리적 소진을 낮추는 변인임을 일관되게 보고하고 있다(김용미, 2003; 신성아, 2006; 안선희, 김지은, 2007). 유아 교사와 유사한 직무 특성을 가지고 있는 심리치료사를 대상으로 연구한 박성호(2002)는 사회적 지지를 높게 지각할수록 소진을 적게 경험하는 것으로 보고하고, 유아교사를 대상으로 한 신성아(2006), 박혜정(2016)의 연구에서는 사회적 지지가 교육 활동 시 발생하는 스트레스를 완화시켜 심리적 소진을 낮추는 것으로 보고하였다. 한광현(2008)은 사회관계에서 의미 있는 타인으로부터 사회적 지지를 충분히 받으면 자신이 가지고 있는 내적 자원이 충분하다 느끼고 자신감이 높아져 심리적 소진을 적게 경험할 것으로 밝히면서 사회적 지지를 충분히 받지 못한 교사는 업무에 있어 심리적 소진을 경험할 확률이 높다고 보았다. 이러한 선행연구 결과는 사회적 지지가 심리적 소진에 직접적으로 영향을 미치며, 완화시킬 수 있는 보호요인임을 시사한다.

심리적 소진에는 개인적 변인이 중요한 역할을 하는 것으로 알려져 있는데(김신향, 양윤서, 2015), 최근 긍정심리학이 대두되면서 삶을 대하는 태도인 긍정심리자본의 중요성이 교사 소진과 관련하여 연구되고 있다(이영만, 2013). 긍정심리

자본이란 자신에게 주어진 과업을 성공적으로 수행 할 수 있다는 믿음(자기효능감)을 가지며, 목표를 이루기 위해 끈기 있게 노력하며 필요한 순간에는 적절히 목표를 재설정하는 것을 의미하는 희망, 문제 상황이나 역경에 직면했을 때 인내하고 좌절로부터 원래의 상태로 돌아올 수 있는 힘을 의미하는 복원력, 현재상황과 미래에 대하여 긍정적인 태도를 갖는 낙관주의 등 개인의 긍정적 심리상태를 하나의 심리자본으로 통합한 것이다(Luthans, Youssef & Avolio, 2007). 즉, 긍정심리자본은 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 복원력(resilience), 낙관주의(optimism)의 네 가지 긍정심리수용력을 통합하는 상위구성개념으로(Luthans & Avolio, 2003), 기존 자본의 보유 가능성은 물론 환경이나 노력에 의해 변화될 수 있는 장점을 가지고 있다(Luthans & Avolio, 2003).

긍정심리자본은 부정적인 환경이나 상황에서도 효율적으로 감정을 절제하고 스트레스에 능동적으로 대처하여 위기를 극복하는데 도움이 되고, 긍정심리자본이 잘 형성되어 있는 사람은 힘든 직무에도 긍정적인 태도로 임하게 된다(박보겸, 2018). Luthans, Norman, Avolio, & Avey, & Norman(2007)의 연구에서는 긍정심리자본이 결근율, 일탈, 직무스트레스, 이직 의도를 낮추고, 직무몰입을 도와 직무성과를 촉진시키는 변인으로 밝혀진 바 있다. 전문상담교사를 대상으로 한 서지영(2011)은 긍정심리자본이 높은 경우 직무스트레스를 경험하더라도 심리적 소진에 큰 영향을 미치지 않지만, 긍정심리자본이 낮은 경우 직무스트레스를 경험하게 되면 쉽게 심리적 소진을 느끼는 것으로 보고하고 있다. 보육교사를 대상으로 한 김병준(2018), 박보겸(2019)의 연구에서는 긍정심리자본과 심리적 소진이 부적 상관에 있는 것으로 나타났다. 강유정(2015)의 연구에서는 긍정심리자본이 높은 보육교사들이 자신에 대한 긍정인식을 바탕으로 자신의 업무도 긍정적으로 인식한다고 하였다. 이러한 선행연구결과를 통해 긍정심리자본이 유아교사의 심리적 소진에 영향을 미치는 중요한 변인이 될 수 있음을 시사한다.

사회적 지지와 긍정심리자본 간의 관계에서 주변 사람들로 부터 사회적 지지가 많이 받은 종사원은 자신의 관리에 집중하게 되어 맡은 업무를 긍정적으로 바라보고(이종호, 허희영, 2012), 자신의 일을 수행하기 위한 높은 동기가 부여된다(Luthans & Avolio, 2003). 서비스업 종사자를 대상으로 한 연구에서 사회적 지지는 긍정심리자본의 하위 변인인 자기효능, 희망, 낙관주의, 복원력에 유의한 상

관관계를 보였다(양성윤, 2017; 여인주, 차길수, 2016). 임상 간호사를 대상으로 한 배성렬(2017)의 연구에서도 사회적 지지와 긍정심리자본은 정적상관을 보였다. 항공사 승무원을 대상으로 한 김형주·유태용(2013)의 연구에서는 직무 과부하와 긍정심리자본 사이에서 사회적 지지의 조절 효과를 검증하였다. 즉, 사회적 지지를 많이 지각한 개인은 그렇지 않은 개인보다 직무 과부하로 인한 긍정심리자본의 손실이 더 적으며, 사회적 지지가 낮을 때 직무 과부하와 긍정심리자본 간의 부적 관계가 더 약하게 나타났다(김형주, 유태용, 2013). 유아 교사를 대상으로 한 박비둘(2017)의 연구에서는 유아 교사가 지각한 사회적 지지와 긍정심리자본의 하위변인인 탄력성에 영향을 미치며, 임진형의(1999) 연구에서는 사회적 지지와 긍정심리자본의 하위변인인 자기효능감에 영향을 미치고 있음을 보고하였다. 이상의 연구 결과를 통해 사회적 지지가 긍정심리자본에 영향을 미치는 중요한 변인임을 추론할 수 있다.

이상에서 살펴본 연구결과들을 종합해 보면, 유아교사가 지각한 사회적 지지는 심리적 소진과 긍정심리자본에 영향을 미치며, 긍정심리자본 또한 심리적 소진에 영향을 주고 있는 것을 알 수 있다. 특히 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의로 구성된 개인의 긍정적인 심리상태를 하나의 심리자본으로 통합한 것으로, 하위변인들이 하나의 상위개념으로 통합하면 변인들 간의 시너지 효과로 인해 긍정심리자본수준이 높아지게 되어 더욱 효과적으로 작용한다(이규용, 송정수, 2010). 또한, 긍정심리자본은 기질적이기보다는 관리가능하고, 개발 및 개선이 가능한 상태적 특성으로 개인의 노력에 의해 충분히 고양 될 수 있다는 장점이 있기 때문에(조환이, 윤선아, 2017) 매개변인으로서 어떤 역할을 하는지 살펴보는 것이 중요하다.

이에 본 연구에서는 앞에서 살펴본 선행연구에 근거하여 유아교사를 대상으로 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본이 매개하는지 확인 하는데 목적이 있다. 본 연구의 결과를 통해 유아교사의 심리적 소진 예방·완화를 위한 프로그램 개발에 대한 효과적인 접근법을 제공할 수 있을 것이라 기대된다. 또한, 유아교사의 긍정심리자본에 대한 중요성을 밝혀 유아교사들의 긍정심리자본을 향상시키고 심리적 소진을 예방 할 수 있도록 알맞은 지원 방안을 마련하는 데에 그 의의가 있다.

2. 연구문제

본 연구는 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 살펴보고자 한다. 이를 위하여 본 연구에서 설정한 연구문제와 가설은 다음과 같다.

연구문제 1. 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과를 가지는가?

연구가설 1. 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

3. 연구모형

본 연구모형을 통해 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 분석하고자 한다. 이에 따라 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본을 매개변인으로 선정하였다.



그림 I-1. 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개모형

4. 용어의 정의

가. 사회적지지

사회적 지지란 한 개인이 자신을 둘러싼 대인관계로부터 제공받을 수 있는 믿음, 애정, 물질적 원조, 정보 등과 같은 모든 형태의 긍정적 자원을 의미한다(Cohen & Hoberman, 1983). 이재영(2015)은 한 개인이 자신을 둘러싸고 있는 대인관계로부터 다양한 형태의 긍정적인 지지를 제공받을 수 있다고 지각하는 정도와 실제로 제공되는 사회적 지지의 지각 정도가 중요하다고 보았다. 즉, 주변에서 제공받은 지지와 관련하여 자신이 주관적으로 느끼는 지지의 지각 정도가 중요하다.

본 연구에서는 박지원(1989)의 척도를 임진형(2000)이 수정하고 이재영(2015)이 유아교사에 알맞게 수정·보완한 것을 사용하여 얻어진 점수를 말한다.

나. 심리적 소진

심리적 소진은 교사의 업무와 역할에서 발생하는 스트레스에 잘 대처하지 못하고 누적되어 발생하는 신체적, 정신적 고갈을 의미한다(권예송, 2017; 정유진, 2016). 이러한 심리적 소진은 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 감소를 주된 증상으로 수반하는 하나의 증후군(Maslach & Jackson, 1981)으로, 유아를 돌보는 일에 너무 몰입한 나머지 스트레스에 대처할 능력을 잃어버린 상태로 신체적, 정신적 에너지가 고갈된 상태이다.

본 연구에서는 김연옥(2012)이 유아교사에 알맞게 개발한 심리적 소진 척도에서 얻어진 점수를 말한다.

다. 긍정심리자본

긍정심리자본(positive psychological capital)은 개인이 소유하고 있는 긍정적인 심리적 강점 변인을 자본의 기능으로 바라본 것으로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 4개 변인으로 구성된다(Luthans & Youssef, 2004). 구체적으로 긍정심리자본은 자신을 긍정적으로 인식하고 과업을 달성 할 수 있다는 자신감, 현재와 미래에 긍정적인 기대감, 고난과 역경을 잘 극복 할 수 있다는 희망과 믿음과 같은 긍정적 심리 역량을 말한다.

본 연구에서는 Luthans, Youssef & Avolio(2007)의 긍정심리자본 측정 도구를 한혜영(2013)이 번안하고 문홍실(2017)이 유아교사에 알맞게 수정·보완한 것을 사용하여 얻어진 점수를 말한다.

II. 이론적 배경

1. 사회적지지

가. 사회적 지지의 개념

사회적 지지(Social Support)란 한 개인이 자신을 둘러싸고 있는 가족, 친구, 동료 등 인간관계 속에서 얻을 수 있는 신뢰, 애정, 정보, 물질적 원조 등과 같은 모든 형태의 긍정적 자원을 의미한다(Cohen, Hoberman, 1983). 또한, 사회적 지지는 개인이 사랑 받을 만한 가치가 있는 존재이며 자신이 의사소통관계망에 소속된 일원으로 믿게 하는 정보를 뜻한다(유은경, 2012). 이러한 사회적 지지는 스트레스의 충격을 완화시킬 수 있는 변인으로 1970년대 중반 예방심리학이 대두되면서 사회적 지지에 대한 관심이 높아지기 시작하였다(하희정, 2011).

사회적 지지에 대한 개념은 학자들의 관점에 따라 다양하게 정의된다. Caplan과 Moss(1984)는 사회적 지지의 개념을 개인이 자신과 다른 사람의 기대를 비교할 수 있도록 스스로 피드백의 기회를 제공하는 ‘사회적 집합체’라고 정의하였으며 인지적 안내, 정보적지지, 정서적지지, 유형적 자원이 타인으로부터 인식된다고 하였다. Cobb(1976)은 자기 자신이 사랑과 돌봄 속에서 존중 받고 가치 있다고 여겨지는 것은 사회적 관계에 속한 의사소통의 구성원 중 한명으로서 확신을 갖는 정보의 구성요소라고 정의하였다. Diamond(1979)는 타인으로부터 다양하게 제공되는 긍정적 지지를 사회적 지지라고 정의하고, 사회적 지지의 특성을 기능적 관점과 구조적 관점으로 구분하여 살펴보았다. 먼저, 기능적 관점이란 개인이 타인과의 관계 속에서 스스로를 어떻게 평가하고 지각하는가를 의미하고, 구조적 관점이란 타인으로부터 개인이 제공받는 도움을 의미한다.

국내 학자들의 사회적 지지의 개념을 살펴보면, 박지원(1985)은 사회적 지지란 개인이 자신을 둘러싸고 있는 대인관계로부터 제공받는 긍정적인 도움과 원조를

지각하는 것이라고 정의하였다. 최진아(1996)는 사회적 지지를 개인이 주변 사람들로부터 얻을 수 있는 지지에 대한 주관적인 만족감을 포함하는 개념으로 정의하였다. 또한 이재영(2012)은 사회적 지지의 개념을 개인이 타인으로부터 제공받는 다양한 긍정적인 지지를 자신이 주관적으로 지각하는 정도로 정의하였다.

사회적 지지의 하위유형을 살펴보면 다음과 같다. 박지원(1985)은 사회적 지지를 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지로 구분하였다. 첫째, 정보적지지는 주변의 어려움을 원활히 해결할 수 있도록 도와주는 지식이나 정보를 지각하는 것으로 충고, 조언, 정보를 말한다. 둘째, 정서적 지지는 한 개인을 둘러싸고 있는 대인관계로부터 제공받는 애정, 신뢰, 관심으로 개인으로 하여금 심리적 안정감을 지각 하는 것이다. 셋째, 물질적 지지는 개인이 필요한 도구를 제공하거나 직접 도와주는 행위를 지각하는 것이다. 넷째, 평가적 지지는 개인의 역할 수행에 관한 주변의 구체적 평가를 지각하는 것으로 인정, 존중 등을 포함한다.

이러한 사회적 지지는 생활 속에서 스트레스를 감소시킬 수 있는 환경적 변인으로 주목받고 있다(김신영, 2018). 사회적 지지는 개인이 주위로부터 제공된 지지를 어떻게 지각하는지에 따라 영향력이 달라지기 때문에 스스로 지각한 사회적 지지가 더 중요하다(김신영, 2018; 이재영, 2012). 즉, 사회적 지지는 한 개인을 둘러싸고 있는 다양한 대인 관계를 통해 실제로 제공 받는 지지를 어떻게 지각하고 있는지를 의미하며 이는 개인의 심리적 적응을 돕고 문제해결능력 향상에 도움이 된다.

나. 유아교사의 사회적 지지 관련 선행연구

사회적 지지는 개인의 욕구를 충족 시켜주며 심리적 적응을 돕고, 힘든 상황이 닥쳤을 때 좌절하지 않고 극복할 수 있게 도와주며 문제해결능력을 향상시켜주는 역할을 한다(박비둘, 2017). 유아교사는 조직 내에서 동료교사, 원장, 학부모, 영·유아와의 상호작용을 통해 사회적 지지를 제공받을 수 있다(권영주, 2017; 명준희, 2006; 유미나, 신나리 2013). 이렇게 제공받은 사회적 지지는 유아와 상호작용하며 돌봄과 교육을 수행하는 유아교사에게 중요한 변인이다(박비둘, 2017).

권영미(2014)는 사회적 지지는 유아교사가 자신의 업무를 수행하는데 필요한 방향과 지식을 제공해 주는 역할을 하며, 더 나아가 유아교육기관에도 영향을 미친다고 보고하였다. 이재영(2012)은 유아교사가 지각한 사회적 지지가 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다고 보고, 유아교사가 직장 내 사람들로 하여금 사회적 지지를 제공받는다고 느낄 때 자신의 직무에 대해 긍정적으로 평가하고 몰입할 수 있도록 돕는다고 하였다. 이처럼 직장 내 사회적 지지는 개인뿐만 아니라 유아교사가 근무하는 조직 문화에 영향을 미친다.

명준희(2006)의 연구에서는 사회적 지지가 직무스트레스를 감소시키는 동시에 유아교사가 자신의 역할에 대한 전문성을 인식하도록 돕는 긍정적 변인임을 밝혔다. 비슷한 맥락에서 김아령(2015)은 사회적 지지가 유아교사의 민감성에 영향을 주는 변인으로서 자신의 직업에 만족하며 몰입할 수 있도록 촉진함으로써 영·유아에게 민감하게 반응하도록 돕는 변인이 된다고 보고하였다. 또한 서선아(2015)는 사회적 지지를 높게 지각하고 있는 교사들의 교사효능감이 높다고 보고하였고, 김수연(2015)은 직장 내 사회적 지지가 교사-유아 간에 긍정적인 상호작용을 할 수 있도록 영향을 주고, 교사의 심리적 소진을 감소시키는데 도움을 주는 중요한 역할을 한다고 보았다.

김정희 외(2014)는 개인이 자신을 둘러싸고 있는 대인관계로부터 사회적 지지를 받음으로써 심리적 안정감과 자긍심 형성을 돕고 이는 좌절을 극복 할 수 있는 힘을 강화한다고 하였다. 또한 상사와 동료교사로부터 사회적 지지를 제공받은 교사들은 높은 직무스트레스에 당면했을 때 심리적 소진에 대해 완충효과를 보인다고 하였다(김아령, 2015). 즉, 유아교사의 직장 내 사회적 지지는 개인의 심리적 적응을 도와 교사가 어려운 상황을 직면했을 때 포기하지 않고 극복해 나갈 수 있게 문제 해결능력을 향상 시켜주는 역할을 한다(김신영, 2019).

이러한 선행 연구결과들을 종합해 볼 때 유아교사가 지각한 사회적 지지는 개인의 스트레스 완충 효과 및 전문성 인식과 교사효능감, 심리적 안정감 등에 긍정적인 영향을 미치는 변인임과 동시에 소진에 직·간접적으로 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있다.

2. 심리적 소진

가. 심리적 소진 개념

심리적 소진의 사전적 정의는 ‘점점 줄어들어 다 없어짐. 또는 다 써서 없앴’으로 제시되어 있다(국립국어원 표준국어대사전, 2011). 즉 촛불이 타다가 점점 사라져 꺼져가는 모습처럼 에너지가 빠져나가는 것을 상징하는 은유어로서 중요한 업무에 집중할 힘이 탈진되었음을 의미한다(Schaufeli, 2009). 심리적 소진의 개념이 사전적으로 제시되기 전, 미국의 정신분석학자인 Freudenberger(1974)가 최초로 ‘심리적 소진’이라는 용어를 사용하였다. 그는 심리적 소진을 자신이 맡고 있는 업무에 전념하였으나 기대했던 보상이나 성과가 없고 신체적·정신적으로 피곤하고, 지치고, 의욕을 잃어버린 상태로 정의하면서 직무 스트레스를 심리적 소진의 직접적인 원인으로 보았다.

Cordes와 Dougherty(1993)는 심리적 소진을 효과적인 직무수행을 방해하고 위협적인 근무환경에서 스트레스에 맞서는 방어기제를 상실한 상태라고 하였으며, Burish(1993)은 스트레스 자체의 결과로 소진이 발생하는 것이 아니라 스트레스를 받고 있으나 이를 해결할 수 없는 상태라고 하였다. 황은정(1996)은 심리적 소진이란 직무를 수행하면서 경험하는 만성적인 스트레스 반응으로 신체적·정서적·정신적 고갈과 함께 박탈감, 무력감의 증상을 보이는 심리 상태라고 하였다. 종합적으로 심리적 소진에 대한 정의를 정리해보면 심리적 소진은 신체적·정서적 부분이 고갈된 상태이며 바라는 대로 성과가 충족되지 않고 직무스트레스에 효과적으로 대처하지 못해 표출되는 정서적, 태도적, 신체적 고갈상태라고 할 수 있다.

심리적 소진을 경험하는 사람들은 신체적, 정서적, 정신적 소진 현상을 보고하고 있다(Pines, Aronson, Kafry, 1981). 신체적 소진은 무기력, 만성피로, 허약함, 권태를 말한다. 정서적 소진은 우울, 좌절감, 무력감을 보이며 정신적 소진은 낮은 자아개념과 생활에 대한 부정적 태도를 보인다(Pines, Aronson, Kafry, 1981). 윤은주(2008)의 연구에서는 아동상담자들이 상담에 대한 부담감이나 자책감을 느

끼고 내담자가 상담자 자신의 기대에 미치지 못하면 짜증, 답답함, 화남 등의 증상으로 심리적 소진을 경험한 것으로 보고하고 있다.

심리적 소진은 주로 교사, 상담사, 사회사업가, 경찰관 및 아동복지 시설종사자 등과 같이 대인 봉사업무에 종사하는 전문가에게 나타나기 쉬운데, 이는 대상자에 대한 이해나 감정이입을 전제로 하기 때문이다(Ross, 1993; 이진화, 2007). 그 중, 장시간 영유아를 돌보아야 하고 학부모, 동료교사와 지속적이고 잦은 접촉 등을 포함하는 직무특성으로 인해 유아교사는 다른 어떤 직업 보다 더 많은 스트레스와 심리적 소진을 경험하게 된다(박은혜, 2017; 이정선, 2000).

유아교사의 역할을 강조한 Spodek(1985)에 의하면 유아교사는 양육자의 역할, 교수자의 역할과 그 외 역할을 수행하고, 이들 각각의 역할에는 의사결정요소와 행동요소가 모두 포함되어 있다고 하였다. 다양한 유아들과 상호작용하며 다양한 역할을 수행해야 하는 유아교사의 과중한 업무 상황은 교육에 대한 열의를 상실하게 하여 사기 저하 되고 심한 스트레스를 느끼게 한다(김연옥, 2011). 또한, 김문숙(2002)의 연구에서는 유아교사들은 평균 10시간의 근무를 하지만 교사의 대우는 낮고 승진에 있어서도 유아교사들은 승진 기회가 제한되어 있는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구의 결과는 유아교사가 다른 연령의 학생들을 상대 하는 교사에 비해 심리적 소진에 취약함을 시사한다. 실제로, 소진과 관련된 선행연구에서는 영·유아교육기관에서 일하는 유아교사의 소진은 초·중등 교사들에 비해 높은 것으로 조사되었다(김미라, 2004; 오선균, 2001).

이와 같이 유아교사에게 요구되는 다차원적인 역할과는 달리 부족한 지원체계의 문제로 인해 초·중·고 학생들을 대상으로 하는 교사에 비하여 유아교사는 상대적으로 직무스트레스가 더 높을 수 있음을 짐작 할 수 있다. 이러한 직무스트레스는 유아교사로 하여금 좌절감과 무력감, 상실감 등을 느끼게 하고 결국 심리적 소진을 경험하게 한다.

나. 유아교사의 심리적 소진 관련 선행연구

유아교사의 심리적 소진과 관련 선행연구는 변인에 따라 크게 세 부분으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 첫째, 개인적 변인에는 소진을 유발하게 되는 연령, 경

력, 학력 등과 같은 인구학적 변인과 인성, 자아탄력성, 자아효능감, 낙관주의 등의 심리적 특성 변인으로 구분된다. 둘째, 환경적 변인으로는 근무환경, 담당하고 있는 유아의 연령과 교사 대 유아의 비율, 임금, 동료관계, 학부모와의 관계, 사회적 지원 등이 있다. 셋째, 개인적 변인과 환경적 변인의 연합으로 나타난 직무만족도, 직무스트레스, 조직몰입 등이 있다.

유아교사의 인구 사회학적 변인을 보면 유아 교사의 연령, 결혼여부, 경력, 학력 등은 소진에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 결혼 여부와 소진 간의 관계에서는 다수의 연구에서 기혼인 교사가 미혼인 교사보다 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났으나(권정윤, 정미라, 박수경, 2013), 윤지혜(2015)의 연구에서는 기혼인 교사가 미혼인 교사보다 소진을 더 경험한다고 하였고, 김순안(2006)은 결혼 여부와 소진은 관련이 없다고 하였다. 학력과 소진 간의 관계에서는 학력이 높을수록 심리적 소진을 많이 경험한다는 연구결과가 있고(조성연, 2005), 반대로 학력이 낮을수록 소진을 높게 지각하는 것으로 나타난 연구도 있다(이정희, 조성연, 2011). 경력이 많은 경력교사가 경험이 적은 교사보다 심리적 소진을 덜 경험하는 것으로 밝혀졌지만(정순희, 2013), 경력에 따라서 유의한 차이가 나타나지 않은 연구도 존재한다(권정윤, 정미라, 박수경, 2013). 이와 같이 인구 사회학적 변인은 유아 교사의 심리적 소진에 영향을 미치는 것은 하나 연구에 따라 서로 상반된 연구 결과를 보이고 있다.

유아교사의 심리적 특성 변인과 심리적 소진 간의 관계를 다룬 연구들에서는 교사효능감이 높은 교사는 심리적 소진을 덜 경험하고(권나연, 이희영, 2012), 회복탄력성과 자아탄력성이 높을수록 심리적 소진 수준은 낮은 것으로 나타났다(이지희, 김혜연, 2014; 임해은, 권연희, 2015). 또한, 심리적 안정감이 높은 교사는 심리적 소진을 적게 경험하는 것으로 보고되었다(최윤진, 김정희, 2014). 민하영(2010)의 연구에서는 우울 수준이 높은 교사가 심리적 소진을 많이 경험하는 것으로 보고하고 있다. 이와 같은 선행연구를 통해 유아교사의 심리적 변인은 심리적 소진에 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있다.

환경적 변인과 심리적 소진 간의 관계에서는 근무시간이 길수록 심리적 소진 정도가 높고(정순희, 최영미, 이희영, 2013), 담당업무가 과한 경우 심리적 소진 정도가 높다는 것이 선행 연구에서 확인되었다(권정윤, 정미라, 박수경, 2013). 또

한, 선행 연구에서는 심리적 소진이 유아교육기관의 시설유형과도 관련이 있다고 보고하고 있다(김지은, 안선희, 2007; 이소은, 문채련, 김기예, 2006). 유영란(2012)과 정순희(2013)의 연구에서는 사회적 지지가 높을수록 심리적 소진은 낮은 것으로 나타났다고 보고하였다.

개인적 변인과 환경적 변인의 연합으로 나타난 변인과 심리적 소진 간의 관계를 다룬 연구들에서는 직무만족도가 높고(유미나, 신나리, 2013), 직무스트레스를 적게 느끼는 유아교사(임해은, 권연희, 2015)가 심리적 소진을 낮게 경험하는 것으로 보고하고 있다. 또한, 경력몰입 정도가 높고(윤혜미, 노필순, 2013), 자신의 업무를 효율적으로 수행하는 교사가 심리적 소진을 덜 경험하는 것으로 보고되었다(김정희, 이용주, 김동춘, 2014).

반면에, 소진된 유아교사는 자신의 일에 대한 열정이 감소하고 자존감이 낮아지는 심리적 증상과 함께 두통, 위장병 등과 같은 신체적 증상을 유발 할 수 있다(Schonfeld, 2001). 더 나아가 유아교사의 심리적 소진은 유아와 교사 간의 거리를 만들며 유아의 신체적, 사회적, 감정적 요구에 대해 무관심하게 하는 등 교육의 질적 수준을 떨어뜨린다(김아령, 2015; 정효정, 2002). 즉, 소진된 유아교사는 유아 발달에 적합한 상호작용을 제공하기가 어렵고 유아들을 대상으로 기계적이고 냉소적인 태도를 보이게 된다(김희정, 이소은 2013).

유아교사가 소진이 많이 될수록 유아교사의 전반적인 삶의 의욕은 저하되고(김아령, 2015), 행복감을 덜 느끼게 된다(차정주, 이호림, 2015). 또한, 소진 수준이 높은 교사일수록 강압적이고 방임적이며, 비논리적인 설명을 많이 사용하는 훈육방식을 지니는 것으로 나타났다(차지연, 문혁준, 2013). 더 나아가 유아교사의 심리적 소진은 교직에 대한 긍지 및 사명감의 상실로 이어지고, 교사로서의 역할수행의 어려움을 겪고(이지영, 문혁준, 2015), 이직을 유도할 수 있다는 점에서 문제가 된다(배성희, 김연화, 한세영, 2014).

이러한 선행 연구결과들을 종합해 볼 때 유아교사의 심리적 소진은 교사로서 올바른 역할 수행에 방해가 되며 직무에 대한 불만족을 야기하여 이직의도에 영향을 준다. 이러한 문제들로 인해 심리적 소진을 유발하는 변인을 밝히는 연구와 더불어 소진을 예방하는 긍정적 변인에 집중한 연구가 이루어지고 있다.

3. 긍정심리자본

가. 긍정심리자본의 개념

긍정심리자본(positive psychological capital: PsyCap)은 긍정심리학(positive psychology)의 개념과 이론을 바탕으로 한 긍정조직행동(Positive organizational behavior: POB)에서 유래한 개념으로(류현주, 2012), 개개인의 발전을 추구하는 긍정적인 심리상태라고 할 수 있다(Luthans, Avolio, & Youssef, 2012). Luthans, Luthans와 Luthans(2004)는 조직 구성원들이 가지고 있는 긍정적이고 심리적인 특성을 자본의 개념으로 파악하고, 이를 통해 조직의 성과를 높이고자 긍정조직행동 연구를 제안하였다. 즉, 긍정심리자본은 이러한 긍정적인 정서를 지닌 조직 구성원들 개개인이 가진 잠재력을 극대화 하는 심리적 특성을 자본화 한 것을 의미한다(Luthans, 2004).

Luthans 등(2007)은 긍정심리자본을 크게 네 가지 긍정심리상태로 구분하였다. 첫째, 어려운 과업에 부딪혔을 때 과업을 달성하기 위해 필요한 자기효능감, 둘째, 현재와 미래의 목표 달성에 대해 긍정적으로 인식하는 낙관주의, 셋째, 자신의 목표를 달성하기 위해 인내하고 필요한 순간에는 목표를 재설정할 수 있으며, 고난과 역경으로부터 참고 견디는 희망, 넷째, 문제 상황이나 좌절로 인한 어려움에도 회복을 위해 노력하는 복원력으로 구성된다. 이러한 긍정심리자본은 고정된 특성과 반대되며, 측정 가능하고 개발 및 개선 가능하여 성장과 변화에 열려 있는 상태적 특성을 의미한다(Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Fredrikson(2002)의 확장 및 축적 이론(broaden and buildtheory)에서는 긍정심리의 중요성에 대해 설명하고 있다. 사람들이 긍정정서를 경험할 때 일시적으로 사고기능과 행동양식이 확장되며, 이 과정에서 학습된 경험을 통해 예상치 못한 상황에 효과적으로 대처할 수 있는 인지적, 정서적 자원을 축적하게 된다. 확장 축적의 경험은 정서상태가 종료된 이후에도 지속되며 가장 중요한 사실은 긍정적 감정이 부정적 감정에 의해 야기된 스트레스, 불안, 슬픔 등의 좋지 않은 영향을 해독해주는 역할을 하는 것이다(권석만, 2009).

학자에 따른 긍정심리자본의 정의를 살펴보면, 홍소식(2010)은 개인의 가지고 있는 강점을 발휘하는 것으로 정의하였다. 최용득과 이동섭(2011)은 긍정심리자본을 자신의 목표를 달성하기 위해 필요한 긍정적 인지상태를 형성하고, 지속적으로 동기 부여하여 성과를 높이는 것에 영향을 주는 자원으로 정의하였다. 김혜정(2015)은 긍정심리자본을 희망, 자기효능감, 복원력, 낙관주의로 구성된 개인 스스로 행동을 포기하지 않도록 지속적으로 동기부여 하는데 바탕이 되는 긍정적 심리상태라고 정의하였다. 또한 김정현과 이기성(2016)은 희망, 낙관주의, 복원력, 자기효능감 등의 네 가지 특성을 지닌 변인들을 포함하는 개념으로 교육을 통해 개발이 가능한 개인의 긍정적 심리상태라고 설명하였다. 유지영(2017)은 자신의 업무를 성공적으로 달성하기 위해 자신의 상황을 긍정적으로 바라보고, 보다 건설적인 방향으로 나가기 위해 필요한 개인의 고유한 심리적 자본이라고 정의하였다.

긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성 4가지 긍정적 변인들을 아우르는 상위변인으로 가치가 있다. 예를 들어, 자기효능감이 높은 사람인 경우 역경이나 좌절에 직면했을 때 문제를 극복하고 원래 혹은 그 이상의 상태로 복원할 가능성이 높고(Bandura, 1997), 희망의 수준이 높은 경우 구체적인 업무에 있어 높은 자신감을 보이며 일시적인 무기력으로부터 빠르게 활력을 되찾을 수 있다는 연구 결과가 있다(Snyder, 2000). 즉, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성 4개의 긍정적 변수들이 독립적으로 직무태도나 직무성과에 미치는 영향 보다는 이들이 상호작용하고 결합되면서 하나의 핵심변인(core-factor)으로 직무태도나 직무태도에 큰 영향을 미칠 수 있다(Luthans, Avolioetal, 2003).

위의 내용을 토대로 긍정심리자본의 개념을 종합해보면 긍정심리자본은 조직 구성원의 태도와 행태에 영향을 주며, 개인의 긍정적인 심리적 강점을 활용하여 심리적 소진을 완화 할 수 있는 가장 유용한 개념이라 할 수 있다(박선희, 2016).

나. 유아교사의 긍정심리자본에 대한 선행연구

최근 긍정심리자본에 대한 논의가 활발해지면서 심리학뿐만 아니라 교육학, 철학 등 다양한 분야에서 연구가 이루어지고 있다. 긍정심리자본은 긍정심리학

(positive psychology)에 기반을 두고 인간의 행동을 긍정적인 관점에서 이해하는 이론으로 인간의 행복과 관련된 실천적 역량의 필요성을 강조하고 있다(조운서, 김순희, 2014).

긍정심리자본은 개인의 긍정정서, 주관적 안녕 등 긍정적 경험(positive experiences), 개인의 강점, 덕성과 같은 긍정적 특질(positive trait), 개인의 행복과 자기실현을 지원하는 긍정적 기관(positive institution)에 영향을 준다(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 이러한 긍정심리자본의 특징이 주목받기 시작하면서 긍정심리자본과 관련된 선행연구에는 주로 간호사, 직장인, 종업원, 승무원, 콜센터, 교사 등 감정노동을 겪는 대인관계업무 종사자들을 대상으로 한 직무스트레스와 직무만족도, 행복감 등과 관련한 연구가 많다. 또한, 최근 유·초·중·고 교사들을 대상으로 긍정심리자본에 관한 연구가 활발히 이루어지고 있다.

이가을(2020)은 보육교사가 인식하는 물리적 근무환경과 이직의도 관계에서 긍정심리자본의 조절효과를 검증하였다. 이러한 결과는 긍정심리자본이 낮은 교사는 기관의 물리적 근무환경이 좋더라도 이직의도가 증가하는 반면, 긍정심리자본이 높은 교사는 물리적 근무환경이 좋다면 이직의도는 급격히 감소함을 시사한다. 이운서와 김세곤(2018)의 연구에서는 유아교사들이 유아교육기관 내 구성원들로부터 공감을 경험했을 때 긍정심리자본이 형성되고, 이 긍정심리자본은 다시 유아에 대한 무례함과 정서적 몰입에 영향을 미친다고 보고하고 있다. 즉, 긍정심리자본이 낮은 교사는 유아에게 무례한 행동을 할 가능성이 높고 긍정심리자본이 높은 교사는 정서적 몰입을 경험할 가능성이 높다.

박선희(2016)는 보육교사의 긍정심리자본이 유아들의 상호작용을 촉진하고, 자신의 업무를 긍정적으로 인식하여 직무만족도에 정적인 영향을 준다고 보았다. 비슷한 맥락에서 인간이 보편적으로 가지고 있는 심리적 욕구 상태인 긍정심리자본이 만족되면 교사 스스로 성취하고자 하는 내적동기와 수행동기가 증가하게 되어 교수몰입 증진에 도움이 된다(문홍실, 2017).

반면에 긍정심리자본이 낮은 교사들은 대부분 자신이 맡고 있는 직무에 대하여 불안함을 느끼고, 어려움이 닥쳤을 때 쉽게 좌절하거나 회피하여 스트레스를 받게 된다(Liden, Wayne & Henderson, 2008). 그리고 심리적인 무기력을 경험하게 됨으로써 새로운 것을 해보려는 시도보다는 모든 것을 포기하기 때문에 해보

려는 노력을 시도하지 않는다. 따라서 긍정심리자본이 낮은 교사들의 경우 적극적인 태도로 교수-학습을 설계하고 실천하려 노력하기보다 현재에 안주하려는 태도를 가지게 된다(Mosadeghard, Ferlie & Rosenberg, 2011). 손지향(2019)의 연구에서는 긍정심리자본이 높은 교사들에 비해 긍정심리자본이 낮은 교사들이 자신에게 닥친 문제 상황을 헤쳐나가기에는 자신이 가진 내적 에너지가 부족하여 자신을 배려하고 지지해주는 원장의 서번트리더십에 영향을 받는 것으로 보고하고 있다.

이러한 선행 연구결과들을 종합해 볼 때 유아교사의 긍정심리자본은 자신의 업무를 긍정적으로 인식하는데 도움을 줄 뿐 아니라 스스로 성취하고자 하는 내적동기와 수행동기 형성과 교수몰입에 도움을 주는 것을 알 수 있다. 반면에 긍정심리자본이 낮은 경우 직무스트레스와 내적 에너지 감소, 정서적 무기력, 이직 의도에 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있다.

4. 각 변인 간의 관계

가. 사회적 지지와 심리적 소진과의 관계

유아교사의 심리적 소진은 개인문제로 국한되는 것이 아니라 교육의 질을 떨어뜨리는 단초가 된다는 점에서 중요한 문제로 대두되고 있다. 심리적 소진은 교사로서 소명의식을 가지고 열정적으로 아이들과 상호작용을 하다가 끝내 소진이 되는 것이다(김영희, 2007). 교사가 심리적으로 소진이 되면 스스로 자기 자신을 무가치 하고 무능력 하다고 느끼며, 교직 자체에 대해 회의감과 좌절감을 느끼게 된다. 교사가 느끼는 심리적 소진은 교직 생활 중 누구나 경험할 수 있는 감정이지만 심리적 소진의 정도가 심해지고 지속적이라면 문제가 될 수 있다.

사회적 지지와 심리적 소진의 관계에서 Rush(1990)는 심리적 소진은 아무런 의지가 강한 사람이더라도 스스로 소진문제를 해결하기는 어렵기 때문에, 타인의 지지가 필요하다고 보았다. 또한, Ross(1989)는 교사들이 대인관계로부터 제공받

는 사회적 지지를 통해 정서적 지지와 실질적인 도움을 얻게 되는데, 이러한 사회적 지지의 기여는 교사의 심리적 소진을 결정짓는 중요한 변인이라고 하였다.

선행연구에 의하면 사회적 지지와 심리적 소진은 관련이 있다고 알려져 있다. 상담교사를 대상으로 한 연구에서 사회적 지지의 지각 정도가 심리적 소진에 영향을 미친다고 하였다(박성호, 2002; 손혜진, 2010). 초등학교 교사를 대상으로 한 유정이(2002)의 연구에서는 사회적 지지를 높게 지각하고 있는 교사들이 심리적 소진을 경험할 가능성이 낮게 나타났다. 유치원교사를 대상으로 한 배영선(2007)의 연구에서는 유치원 교사가 지각하고 있는 사회적 지지는 중간 점수를 웃도는 수준이며 사회적 지지와 심리적 소진은 매우 밀접한 부적상관이 있음을 보고 하였다. 신성아(2006)도 사회적 지지는 유아교사의 심리적 소진과 높은 부적상관이 있다고 하였으며, 김용미(2003)과 주미정(2009)도 사회적 지지가 유아교사의 심리적 소진을 완화시킬 뿐 아니라 직접적인 영향을 미친다고 보고해 사회적 지지의 중요성을 뒷받침하고 있다.

박지원(1985)은 사회적 지지가 직무스트레스를 낮추고 업무 의지를 높여줌으로써 정신건강을 긍정적으로 도울 뿐만 아니라 심리적 소진을 완화시키는 변인임을 밝혔다. 비슷한 맥락에서 한광현(2008)은 사회관계에서 의미 있는 타인으로부터 사회적 지지를 충분히 받으면 자신이 가지고 있는 내적 자원이 충분하다 느끼고 자신감이 높아져 심리적 소진을 적게 경험할 것으로 밝히면서 사회적 지지를 충분히 받지 못한 교사는 업무에 있어 심리적 소진을 경험할 확률이 높다고 보았다. 이러한 선행연구내용을 종합해볼 때 사회적 지지는 심리적 소진에 직·간접적으로 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

나. 긍정심리자본과 심리적 소진의 관계

인간은 자신의 행동과 감정 등을 조절할 수 있는 자신만의 내적 체계를 가지고 있다. 이런 내적체계 수준에 의해 자신에게 제공된 환경을 긍정적인 방향으로 변화시킬 수 있는 능력이 있는데 이를 긍정심리자본이라고 볼 수 있다. 긍정심리자본은 인간의 행동을 이해하는데 있어 부정적인 측면보다 긍정적 심리상태에 초점을 두어 더욱 유용한 관점을 제시해 줄 수 있는 개념으로 평가 되고 있다

(김병준, 2018). 이와 같이 긍정심리자본의 긍정적 측면이 강조되면서 긍정심리자본과 심리적 소진 간 관계에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다.

김규태와 최경민(2015)은 초등교사의 긍정심리자본과 조직몰입의 관계를 연구한 결과 긍정심리자본이 높을수록 조직몰입 수준이 높게 나타났으며 낮은 긍정심리자본은 조직 몰입에 부정적인 것으로 나타났다. 중등교사를 대상으로 한 정필영과 강경석(2017)의 연구에서는 긍정심리자본이 높은 교사들의 교직현신도가 높은 것으로 나타났다. 조환이와 윤선아(2017)는 초등교사의 직무요구와 소진간의 관계에서 긍정심리자본의 조절효과를 검증하고 소진을 예방하기 위해서는 긍정심리자본이 필요함을 강조하였다. 전문상담교사를 대상으로 한 서지영(2011)은 긍정심리자본이 높은 경우 직무스트레스를 경험하더라도 심리적 소진에 큰 영향을 미치지 않지만 긍정심리자본이 낮은 경우 직무스트레스를 경험하게 되면 쉽게 심리적 소진을 느끼는 것으로 보고하고 있다.

초등학교 특수학급 교사를 대상으로 한 최명운(2010)의 연구에서는 대인관계 스트레스와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본의 하위변인인 낙관주의가 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사가 업무 상 경험하게 되는 상황을 긍정적으로 해석하고 대인관계 스트레스를 잘 관리하는 등의 낙관주의 신념은 교사 소진 완화에 도움이 될 수 있음을 시사하고 있다. 비슷한 맥락에서 상담사를 대상으로 연구한 윤정임과 정남운(2009)은 심리적 소진을 완화하기 위한 보호변인으로써 낙관주의의 조절효과를 확인하였다.

보육교사를 대상으로 한 강유정(2015)의 연구에서는 긍정심리자본이 높은 교사들이 직무만족도를 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 이는 교사들이 자신에 대한 긍정인식을 바탕으로 자신의 업무도 긍정적으로 바라보기 때문이다. 또한, 김병준(2018)의 연구에서도 긍정심리자본이 보육교사의 심리적 소진을 낮추는데 완충 역할을 하는 것으로 보고하고 있다. 박보겸(2019)은 긍정심리자본이 심리적 소진을 낮추는 중요한 변인으로 보고 심리적 소진을 예방하기 위해서는 긍정심리자본이 선행되어야 한다고 하였다.

다. 유아교사의 사회적 지지, 심리적 소진, 긍정심리자본 간의 관계

사회적 지지는 애착이론에서도 살펴볼 수 있는데, 긍정적인 애착을 형성한 개인은 심리적 안정감을 느끼고 낯선 상황에서 자신이 속해있는 사회를 능동적으로 탐색하며 환경에 적응 할 수 있다(박현일, 2000). 애착과 관련하여 Bowlby(1982)는 지지적 타인은 개인의 유능감이나 자아존중감, 자기 효능감을 발달시킨다고 보았다. 이와 비슷한 맥락에서 박현일(2000)은 사회적 지지는 개인의 심리적 안정감에 영향을 줄 수 있는 중요한 변인이라고 보았다.

이러한 사회적 지지는 개인이 자신을 둘러싸고 있는 대인 관계로 부터 얻을 수 있는 긍정적인 도움으로, 정신건강과 관련하여 스트레스를 완화시키는데 도움이 된다. 주변에서 제공받는 사회적 지지는 유아교사로 하여금 자신을 긍정적으로 바라보게 되고 이를 바탕으로 교사로서 직무 능력에 대한 믿음이 생긴다고 볼 수 있다(권수연, 2019). 그러나 사회적 지지 체계를 형성하지 못한 개인은 심리적 고립감을 느낄 수 있고 이러한 고립감은 스트레스를 높여 결국 심리적 소진으로 이어질 수 있다(Heffe & Steed, 2000). 이와 같이 사회적 지지 체계의 중요성은 사회적 지지가 유아교사의 심리적 소진에 완화에 중요한 변인이 될 수 있음을 의미한다.

주변 사람들에게 관심, 칭찬, 애정 등의 사회적 지지를 얻은 교사들은 긍정적인 자기 개념을 형성하고 내적 힘을 충분히 쌓는데 도움이 되고 이렇게 형성된 긍정심리자본은 심리적 소진을 완화하는데 도움이 된다(권수연, 2019; 서선순, 2007; 정보용, 2018; 한광현, 2008). 여인주와 차길수(2014)는 사회적 지지와 긍정심리자본의 관계에서 심리적 변인이 안정되기 위해서는 사회적 지지가 중요하며 사회 관계망이 잘 형성되어 있을 때 안정감을 느끼고 긍정심리자본을 형성 할 수 있다고 보았다. 긍정심리자본 수준이 높은 교사는 자신의 가치를 긍정적으로 인식하고 강점과 능력을 잘 활용하여 자신의 업무에 능동적으로 대처한다(한광현, 2008). 즉, 긍정심리자본은 자신의 가치와 역량을 긍정적으로 인식하고 이를 토대로 업무에 능동적으로 대처하여 심리적 소진을 완화시키는데 도움이 된다.

선행연구의 내용들을 정리해 보면 사회적 지지는 심리적 소진과 긍정심리자본에 영향을 미치며 긍정심리자본은 심리적 소진에 유의한 영향력이 있음을 알 수

있다. 이에 본 연구에서는 심리적 소진에 영향을 미치는 다양한 변인들 중 유아 교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본이 매개역할을 할 것이라는 가설 하에 연구를 진행하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상 및 절차

가. 연구대상

본 연구에서는 유아교사가 지각한 사회적 지지와 심리적 소진 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 알아보기 위하여 제주특별자치도 제주시, 서귀포시 지역에 소재한 유아교육기관의 교사 300명을 대상으로 실시하였다. 현재 유치원은 공립 101개, 사립 22개원 총 123개원 중 여자는 403명, 남자는 9명으로(제주특별자치도교육청, 2019) 남녀비율에서 크게 차이가 난다고 판단하여 설문지를 돌리기 전 양해를 구하고 여교사를 대상으로 설문조사하였다. 조사기간은 2019년 11월 11일부터 11월 24일까지 총 14일간에 걸쳐 실시되었으며, 제주시와 서귀포시 지역에 소재한 30곳의 공립과 사립 유치원에 현재 근무하고 있는 선생님 300명에게 설문지가 배부되었다. 배포된 설문지 중 290부를 회수하였으며, 회수한 자료 중 문항의 응답이 누락되었거나 불성실하게 응답한 설문지를 제외한 282설문지가 분석에 이용되었다. 배포한 설문지의 회수율은 94%였다. 연구대상의 연령별 구성은 만 26~30세가 122명(43.3%)으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 만 25세 이하 55명(19.5%), 만 31~35세 45명(16.0%), 만 41세 이상 41명(14.5%)으로 나타났다. 마지막으로 36~40세는 19명(6.7%)으로 가장 낮게 나타났다. 경력별로는 3~6년 미만 99명(35.1%), 6~10년 미만 65명(23.0%), 1~3년 미만 46명(16.3%), 10년 이상 39명(13.8%), 1년 미만 33명(11.7%) 순으로 나타났다. 설립유형별로는 공립이 150명(53.2%)으로 사립 132명(46.8%)보다 비교적 높은 비율을 보였다. 마지막으로 유아 수의 경우에는 15명 이하 70명(24.8%), 16~20명이 64명(22.7%), 21~25명이 32명(11.3%), 26명~30명 이상이 116명(41.1%)로 나타났다. 연구대상의 인구통계학적 특성을 표 Ⅲ-1에 제시하였다.

표Ⅲ-1. 연구대상의 인구통계학적 특성

(N=282)

	구분	N	백분율(%)
연령	만 25세 이하	55	19.5
	만 26~30세	122	43.3
	만 31~35세	45	16.0
	만 36~40세	19	6.7
	만 41세 이상	41	14.5
경력	1년 미만	33	11.7
	1~3년 미만	46	16.3
	3~6년 미만	99	35.1
	6~10년 미만	65	23.0
	10년 이상	39	13.8
설립유형	공립	150	53.2
	사립	132	46.8
유아 수	15명 이하	70	24.8
	16~20명	64	22.7
	21~25명	32	11.3
	26~30명 이상	116	41.1

나. 연구절차

본 연구를 위해 제주도내 30개 유아교육기관에 근무하고 있는 유아교사들을 대상으로 2019년 11월 11일부터 11월 24일까지 각 기관의 담당자를 만나 연구의 취지를 설명하고 동의를 얻어 각 담임교사에게 사회적 지지, 심리적 소진, 긍정 심리자본의 설문지를 배부하고 회수하는 방식으로 이루어졌다.

2. 측정도구

본 연구에서는 사회적 지지 척도, 심리적 소진 척도, 긍정심리자본 척도를 사용하였다. 본 연구에서 사용한 척도는 다음과 같다.

가. 사회적 지지 척도

본 연구에서는 사회적 지지를 측정하기 위해 박지원(1989)이 최초 개발하고 임진형(2000)이 수정하고 이재영(2012)이 유아교육기관 교사에 맞게 수정·보완하여 사용한 사회적 지지 척도를 사용하였다. 사회적 지지 척도는 총 24문항으로 정보적 지지(7문항), 정서적지지(9문항), 물질적지지(3문항), 평가적지지(5문항) 4개 하위 변인으로 구분되어 있다. 각 문항에 대한 응답은 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였고, 변인별 점수는 1-5점, 총점은 24-120점의 범위를 가지며, 응답 점수가 높을수록 교사가 사회적 지지를 높게 지각하고 있음을 의미한다. 이재영(2012)의 연구에서 총점의 신뢰도는 .94였으며, 하위 변인 신뢰도는 정보적지지 .93, 정서적지지 .93, 물질적지지 .82, 평가적지지 .89로 나타났다. 본 연구에서의 신뢰도와 각 하위변인별 문항구성은 표 III-2와 같다.

표 III-2. 사회적 지지 척도의 문항 구성 및 신뢰도

하위변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
정보적지지	7, 13, 14, 16, 17, 21, 24	7	.95
정서적지지	1, 5, 6, 8, 9, 11, 15, 20, 23	9	.94
물질적지지	12, 19, 22	3	.79
평가적지지	2, 3, 4, 10, 18	5	.90
전체	1-24	24	.98

‘정보적지지’ 항목 7개 문항의 Cronbach’s $\alpha=0.95$, ‘정서적지지’ 항목의 9개 문항의 Cronbach’s $\alpha=0.94$, ‘물질적지지’ 항목의 3개 문항이 Cronbach’s $\alpha=0.79$, ‘평가적지지’ 항목의 5개 문항의 Cronbach’s $\alpha=0.90$, 사회적 지지 전체 24개 문항의 Cronbach’s $\alpha=0.98$ 로 모두 기준치인 0.6보다 높게 나타나고 있어서 내적일관성이 있는 것으로 평가되어 측정항목에 대한 신뢰성이 확보되었다.

나. 심리적 소진 척도

본 연구에서 심리적 소진을 측정하기 위해 김연옥(2012)이 개발한 유아교사 심리적 소진 척도를 사용하였다. 전체 18문항으로 구성되어 있으며, 신체·정서적 고갈(8문항), 직업적 회의(4문항), 직무 환경적 불만족(3문항), 무능감(3문항) 총 4개 하위변인으로 구분되어 있다. 각 문항에 대한 응답은 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였고, 변인별 점수는 1-5점, 총점은 18-90점의 범위를 가지며, 응답 점수가 낮을수록 교사가 지각하고 있는 소진 정도가 낮음을 의미한다. 역채점 문항으로 18번 문항이 있다. 김연옥(2012)의 연구에서 총점의 신뢰도는 .85였으며, 하위 변인 신뢰도는 신체·정서적 고갈 .85, 직업적 회의 .70, 직무환경적 불만족 .71, 무능감 .72로 나타났다. 본 연구에서의 신뢰도와 각 하위변인별 문항구성은 표 III-3과 같다.

표 III-3. 심리적 소진 척도의 문항 구성 및 신뢰도

하위변인	문항번호	문항수	Cronbach’s α
신체·정서적 고갈	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	.83
직업적 회의	9, 10, 11, 12	4	.73
직무환경적 불만족	13, 14, 15	3	.80
무능감	16, 17, 18*	3	.61
전체	1-18	18	.91

*역채점 문항: 18

‘신체·정서적 고갈’ 항목 8개 문항의 Cronbach’s $\alpha=0.83$, ‘직업적 회의’ 항목 4개 문항의 Cronbach’s $\alpha=0.73$, ‘직무환경적 불만족’ 항목 3개 문항의 Cronbach’s $\alpha=0.80$, ‘무능감’ 항목 3개 문항의 Cronbach’s $\alpha=0.61$, 심리적 소진 전체 18개 문항의 Cronbach’s $\alpha=0.91$ 으로 모두 기준치인 0.6보다 높게 나타나고 있어서 내적일관성이 있는 것으로 평가되어 측정항목에 대한 신뢰성이 확보되었다.

다. 긍정심리자본 척도

본 연구에서 긍정심리자본 측정하기 위해 Luthans, Youssef & Avolio(2007)의 기존 측정도구를 한혜영(2013)이 변안하고 유아교육 전문가의 검토를 거쳐 연구 취지에 맞게 수정·보완한 문홍실(2017)의 척도를 사용하였다. 전체 24문항으로 구성되어 있으며, 자기효능감(6문항), 희망(6문항), 낙관주의(6문항), 탄력성(6문항) 등 총 4개 하위변인으로 구분되어 있다. 자기효능감은 개인이 어떤 결과를 얻고자 할 때 성공적으로 해낼 수 있다는 개인의 능력에 대한 판단이나 신념을 알아보기 위한 것이고, 희망은 개인이 추구하고자 하는 목표를 달성하려는 의지를 알아보기 위한 것이고, 낙관주의는 미래에 좋은 일이 일어날 것이라는 미래에 대한 긍정적인 신념이나 태도, 사고방식을 알아보기 위한 것이고, 탄력성은 어려운 상황에 처해있음에도 불구하고 극복할 수 있는 능력을 알아보기 위한 것이다. 각 문항에 대한 응답은 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였고, 변인별 점수는 1-5점, 총점은 24~120점의 범위를 가지며, 응답 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 문홍실(2017)의 연구에서 총점의 신뢰도는 .94였으며, 하위 변인 신뢰도는 자기효능감 .83, 희망 .85, 낙관주의 .87, 탄력성 .88로 나타났다. 본 연구에서의 신뢰도와 각 하위변인별 문항구성은 표 III-4와 같다.

표 III-4. 긍정심리자본 척도의 문항 구성 및 신뢰도

하위변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
자기효능감	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	.88
희망	7, 8, 9, 10, 11, 12	6	.89
낙관주의	13, 14, 15, 16, 17, 18	6	.88
탄력성	19, 20, 21, 22, 23, 24	6	.87
전체	1-24	24	.96

‘자기효능감’ 항목 6개 문항의 Cronbach's α = 0.88, ‘희망’ 항목 6개 문항의 Cronbach's α = 0.89, ‘낙관주의’ 항목 6개 문항의 Cronbach's α = 0.88, ‘탄력성’ 항목 6개 문항의 Cronbach's α = 0.87, 긍정심리자본 전체 24개 문항의 Cronbach's α = 0.96으로 모두 기준치인 0.6보다 높게 나타나 내적일관성이 있는 것으로 평가되어 측정항목에 대한 신뢰성이 확보되었다.

4. 자료처리 및 분석

본 연구의 통계 분석을 위해 SPSS.18.0 프로그램을 이용하였으며, 다음과 같은 분석 기법을 사용하였다.

첫째, 연구 대상자들의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 검사도구의 신뢰도를 검증하기 위해 각 척도의 전체와 하위 영역별로 신뢰도(Cronbach's α)계수를 산출하였다.

둘째, 연구에 사용된 주요 변인들에 대한 기술통계량을 산출하고, 변인들 간의 관계를 알아보기 위한 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

셋째, 사회적 지지와 심리적 소진 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 알아보기 위하여 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 방법에 따라 중다회귀분석을 실시하였다.

넷째, 매개효과의 통계적 유의미성을 검증하기 위해 Sobel(1982)이 제안한 Sobel test를 실시하였다.

IV. 연구결과

본 연구에서는 사회적 지지, 긍정심리자본, 심리적 소진 간의 관계를 살펴보고 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본이 매개역할을 하는지 분석하였다.

1. 주요 변인의 기술통계

본 연구에 사용된 주요 변인인 사회적 지지, 긍정심리자본, 심리적 소진의 기술통계 분석을 실시하여 각 변인의 왜도, 첨도, 평균과 표준편차를 확인하여 표 IV-1에 제시하였다. 유아교사의 사회적 지지 평균은 3.86점(SD=.68)으로 나타났다. 사회적 지지는 5점 척도로 3점을 '보통이다'로 보았을 때, 사회적 지지는 보통보다는 높은 수준으로 연구 대상자들은 사회적 지지를 비교적 높게 지각하고 있다는 것을 알 수 있다.

긍정심리자본의 평균값은 3.69점(SD=.54)으로 나타났다. 긍정심리자본은 5점 척도로 3점을 '보통이다'로 보았을 때, 긍정심리자본은 보통보다는 다소 높은 수준으로 연구 대상자들은 자신의 긍정심리자본에 대해 비교적 높게 지각하고 있음을 알 수 있다.

심리적 소진의 평균은 2.41(SD=.63)으로 나타났다. 심리적 소진은 5점 척도로 3점을 '보통이다'로 보았을 때, 심리적 소진은 보통보다는 낮은 수준으로 연구 대상자들은 심리적 소진을 비교적 낮게 지각하고 있다는 것을 알 수 있다.

표 IV-1. 주요 변인의 기술통계 결과

(N=282)

변인	M	SD	왜도	첨도
사회적 지지	3.86	.68	-.33	-.26
긍정심리자본	3.69	.54	.19	-.32
심리적 소진	2.41	.63	.05	-.14

본 연구에서 유아교사가 지각한 사회적 지지, 긍정심리자본의 평균 점수는 모두 평균이상으로 높게 나타났다. 그리고 부정 변인인 심리적 소진은 평균이하로 낮게 나타났다.

자료의 정규성을 만족하기 위해서는 왜도의 절댓값이 3미만, 첨도의 절댓값이 10미만이어야 하는데(Kline, 1993), 본 연구의 왜도 절댓치는 $-.33 \sim .19$ 의 범위에 있고 첨도의 경우 $-.32 \sim -.14$ 사이로 나타나, 정규분포가 가정되었다.

2. 주요 변인간의 상관분석

각 변인들의 관계를 파악하기 위해 본 연구에서 측정된 변인인 사회적 지지, 긍정심리자본, 심리적 소진에 대한 Pearson 상관분석을 실시하였으며, 그 결과는 표 IV-2에 제시하였다.

먼저, 유아교사의 사회적 지지와 긍정심리자본, 심리적 소진은 통계적으로 유의미한 상관을 나타냈다. 사회적 지지와 긍정심리자본은 유의미한 정적상관 ($r=.37, p<.01$)을 보였다. 이는 유아교사가 사회적 지지를 높게 지각할수록 자신의 긍정심리자본 역시 높아짐을 의미한다. 사회적 지지와 심리적 소진은 유의미한 부적 상관을 나타내어($r=-.49, p<.01$), 사회적 지지가 높을수록 심리적 소진 정도가 낮아질 수 있다는 것을 의미한다. 긍정심리자본과 심리적 소진도 유의미한 부적 상관($r=-.57, p<.01$)을 보였다. 이는 긍정심리자본이 높을수록 심리적 소진은 낮아질 수 있음을 의미한다.

표 IV-2. 유아교사의 사회적 지지, 긍정심리자본, 심리적소진의 상관관계 (N=282)

변인	사회적 지지	긍정심리자본	심리적 소진
사회적 지지	1		
긍정심리자본	.37**	1	
심리적 소진	-.49**	-.57**	1

** $p < .01$

3. 유아교사의 사회적 지지가 심리적소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하기에 앞서 각 변인 간의 상관관계가 모두 유의한 수준으로 나타났으므로 매개효과 분석을 위한 기본 조건이 충족되었다.

본 연구에서 각 변인의 상관관계를 살펴보면, 사회적 지지와 심리적 소진 간에는 부적 상관관계가 있었고, 사회적 지지와 긍정심리자본 간에는 유의한 정적 상관관계를 보였으며, 긍정심리자본과 심리적 소진 간에는 유의한 부적 상관관계가 나타났다. 따라서 각 변인간의 상관관계가 모두 유의하여 매개효과 분석을 위한 선행조건이 충족되었다.

다음으로 긍정심리자본이 사회적 지지와 심리적소진의 관계에서 매개효과를 갖는지 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 3단계의 검증 절차를 따랐다. 매개효과에 대한 가설이 검증되기 위해서는 다음의 3단계의 조건을 충족시켜야 한다. 첫째, 1단계에서 독립변인이 매개변인에 유의미하게 영향을 미쳐야 한다. 둘째, 2단계에서 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 셋째, 3단계에서 독립변인과 매개변인을 함께 투입하였을 때 종속변인에 대한 독립변인의 영향력이 2단계에서의 영향력에 비해 감소하는 동시에, 매개변인에 대한 독

립변인의 영향력이 유의하면 부분매개효과를 나타내는 것이고, 종속변인에 대한 독립변인의 영향력이 유의하지 않으면 완전매개효과를 나타내는 것이라 할 수 있다.

표 IV-3. 사회적 지지와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

(N=282)							
단계	모형	B	SE	β	t	R^2 (수정된 R^2)	F
1	사회적 지지 → 긍정심리자본	.29	.05	.37	6.57***	.13(.13)	43.12***
2	사회적 지지 → 심리적 소진	-.46	.05	-.49	-9.35***	.24(.24)	87.41***
3	사회적 지지, 긍정심리자본	-.30	.05	-.32	-6.57***	.41(.41)	97.69***
	→ 심리적 소진	-.52	.06	-.45	-9.08***		
Sobel's test $Z=-5.32^{***}$							

*** $p<.001$

본 연구에서는 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 살펴보았으며 그 결과는 표 IV-3에 제시하였다.

중다회귀분석 결과 1단계 사회적 지지는 긍정심리자본에 유의한 영향을 미치고($\beta=.37, p<.001$), 2단계 역시 사회적 지지는 심리적 소진에도 유의한 영향을 미쳤다($\beta=-.49, p<.001$). 3단계에서는 독립변인인 사회적 지지와 매개변인인 긍정심리자본을 동시에 투입했을 때, 사회적 지지는 심리적 소진에 유의한 영향을 미쳤으며($\beta=-.32, p<.001$), 긍정심리자본도 심리적 소진에 유의한 영향을 미쳤다($\beta=-.45, p<.001$). 이때, 심리적 소진에 대한 사회적 지지의 영향력이 감소한 것으로 나타나 긍정심리자본의 부분매개 효과가 검증되었다.

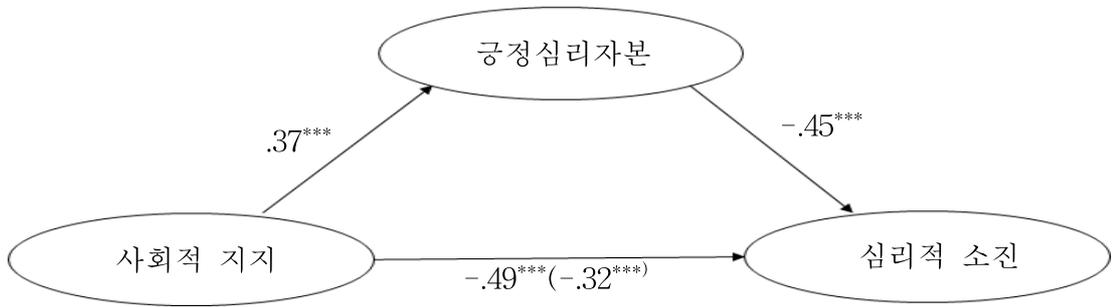


그림 IV-1. 사회적 지지와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 모형

부분매개효과의 통계적 유의미성을 검증하기 위해 Sobel 검증을 실시하였다. Sobel(1982)의 Z공식에 의하면, 산출된 Z값이 임계치인 ± 1.96 에 비교하여 $p < .05$ 수준에서 임계치보다 큰 경우 매개효과가 유의하다는 것을 의미한다.

Sobel test를 실시한 결과 Sobel의 Z값은 -5.32 로 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과는 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. Z값이 ± 1.96 보다 크므로 통계적으로 유의미함을 나타내는데, 이는 유아교사가 지각한 사회적 지지와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본의 부분매개는 통계적으로 유의미함을 확인할 수 있다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구에서는 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 해결하기 위해 첫째, 유아교사가 지각한 사회적 지지, 긍정심리자본, 심리적 소진 간에 어떠한 상관관계가 있는가, 둘째, 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과를 가지고 있는가를 살펴보았다. 본 연구에서 밝혀진 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 사회적 지지와 심리적 소진 간의 상관관계를 살펴보면 사회적 지지와 심리적 소진은 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 이는 유아교사가 직장 내 사회적 지지를 높게 지각 할수록 유아교사의 심리적 소진 정도가 낮다고 볼 수 있다. 즉, 원장 및 동료교사로부터 제공되는 사회적 지지가 신체·정서적 고갈을 낮추고 이들로부터 얻은 정서적 지원과 정보, 물질적인 도움 등이 업무 스트레스를 완화하여 심리적 소진을 낮출 수 있을 것으로 해석된다.

이는 동료교사로부터 사회적 지지를 제공 받았던 교사들은 직무스트레스를 완화시키고 심리적 소진과 부적상관관계를 보고한 배영선(2007)의 연구와 유사하다. 심순애(2007)의 연구에서 직장 내 사회적 지지가 유아교사들이 경험하는 심리적 소진 완화에 효과적인 영향을 미친다는 결과와 일치한다. 이러한 결과는 사회적 지지와 심리적 소진은 부적상관이 있으며, 사회적 지지를 충분히 받으면 심리적 소진이 낮아진다는 선행연구결과를 뒷받침한다(권수연, 2019; 권예송, 2017; 신성아, 2006).

둘째, 긍정심리자본과 심리적 소진 간의 상관관계를 살펴보면 긍정심리자본과 심리적 소진은 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 이는 유아교사의 긍정심리자본이 높을수록 유아교사의 심리적 소진 정도가 낮다고 볼 수 있다. 즉, 유아교사의

긍정심리자본은 주어진 업무를 긍정적으로 바라보게 하고 처한 환경에 능동적으로 대처하여 심리적 소진을 낮출 수 있을 것으로 해석 할 수 있다.

이는 긍정심리자본의 하위변인인 유아교사의 낙관주의가 심리적 소진을 낮추는 것으로 나타난 우수경(2016)의 연구결과와 유사하다. 또한, 긍정심리자본이 높은 교사는 어려운 상황에서도 긍정적이고 낙관주의 태도로 인내하고 직무스트레스에 탄력적으로 대응하는 등 심리적 소진을 극복하는 역량이 높기 때문에 긍정심리자본을 적극적으로 개발하여 증진시켜야 한다는 박보겸(2018)의 연구결과를 뒷받침한다.

셋째, 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 직접적인 영향을 주지만 긍정심리자본이라는 제 3의 변인을 통해서도 영향을 미친다는 것을 의미한다. 즉, 유아교사가 지각한 사회적 지지는 심리적 소진에 직접적으로 영향을 줄 뿐 아니라 긍정심리자본에 영향을 주고 이를 통해 간접적으로 심리적 소진에 영향을 미친다는 것이다.

이러한 결과는 긍정심리자본의 하위변인인 자아탄력성과 자기효능감이 사회적 지지와 심리적 소진의 관계에서 매개역할을 한다고 보고한 선행연구(권수연, 2019; 심순애, 2007; 오미영, 2014)결과를 지지한다. 여인주와 차길수(2014)는 개인 별로 사회 관계망이 잘 형성되어 있을 때 안정감을 느끼고 긍정심리자본을 형성 할 수 있다고 보았다. 이렇게 형성된 긍정심리자본은 자신의 업무를 긍정적으로 바라보고 부정적인 스트레스에 능동적으로 대처하여 심리적 소진을 완화시키는데 도움이 된다. 즉, 주변 사람들에게 관심, 칭찬, 애정 등의 사회적 지지를 얻은 교사들은 긍정적인 자기 개념을 형성하고 내적 힘을 충분히 쌓는데 도움이 되고 이렇게 형성된 긍정심리자본은 심리적 소진을 완화하는데 도움이 된다.

이상의 내용을 종합해보면 주변 대인관계로부터 충분한 관심과 지지를 받는다 고 느끼는 유아교사들은 긍정심리자본 수준이 높은 경향이 있다. 이는 자신의 가치를 긍정적으로 인식하고 역량을 적극적으로 활용하여 심리적 소진을 완화시키는데 도움이 된다. 사회적 지지를 높게 지각하는 유아교사는 자신의 가치를 긍정적으로 인식하고 강점과 능력을 잘 활용하는 등 긍정심리자본 수준이 높으며, 이러한 긍정심리자본은 유아교사의 심리적 소진에도 영향을 미치는 것으로 볼 수

있다.

본 연구를 통해 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본이 부분매개역할을 한다는 것이 밝혀짐에 따라 심리적 소진을 낮추기 위해서는 사회적 지지와 긍정심리자본을 높이기 위한 노력이 필요함을 확인하였다.

이와 같은 결과를 바탕으로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 영향을 미치는 과정에서 긍정심리자본의 부분매개효과를 밝혀냈다는데 의미와 시사점이 있다. 심리적 소진과 관련된 선행연구에서 심리적 소진에 영향을 미치는 변인으로 환경적 변인, 개인내적 변인으로 나누어 살펴보고 있다. 선행연구에서는 각각의 변인들이 심리적 소진에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고, 최근 들어 심리적 소진에는 환경적 변인도 중요하지만 자기효능감, 회복탄력성 등 개인적 변인이 핵심적인 역할을 한다는 결과들이 주목받고 있다(권수연, 2019; 김신향, 양운서, 2015; 정보용, 2018). 본 연구는 선행연구에서 환경적 변인과 개인내적 변인이 어떠한 경로로 소진에 영향을 미치는지 의문점을 가지고 탐색 해 보고자 했다. 이는 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과라는 결과를 통해 시사점을 찾을 수 있다.

이는 유아교사들의 심리적 소진을 낮추기 위해서 환경적 변인인 사회적 지지 뿐만 아니라 개인내적 변인으로 작용하는 긍정심리자본 또한 중요한 변인임을 시사한다. 즉, 사회적 지지를 충분히 제공하는 것과 더불어 유아교사들의 긍정심리자본이 개발, 발전 될 수 있도록 도움이 되는 환경이 조성될 때 보다 효과적으로 심리적 소진을 낮출 수 있다.

특히, 유아교사는 독특하고 제한적 발달적 특성을 보이는 유아들을 대상을 한다는 점에서 다른 교직에 비해 교사의 역할이 차이가 있다(김연옥, 2012). 유아교사는 보통의 교사 역할로 여겨지는 교수자의 역할 뿐만 아니라 양육자의 역할을 수행하며 초·중·고 학생들을 대상으로 하는 교사들에 비해 유아들과 장시간 함께 하며 친밀한 상호작용을 수행해야 한다(박은혜, 2017; 이정선, 2000, 이진화, 2007). 이러한 과정에서 유아교사가 느끼는 감정상태는 유아에게 그대로 전해지기 때문에 유아교사의 심리적 소진과 긍정심리자본은 중요하다고 볼 수 있다.

둘째, 주변 대인관계로부터 충분한 관심과 지지를 받는다고 느끼는 유아교사들은 긍정심리자본 수준이 높은 경향을 보인다. 이는 주변으로부터 사회적 지지를 충분히 제공받은 유아교사들은 자신의 심리적 가치를 긍정적으로 바라보고 심리적 역량을 활용하여 심리적 소진에 능동적으로 대처할 것이라 해석할 수 있다. 또한 함께 근무하고 있는 동료로부터 높은 수준의 지지를 받는 유아교사들은 자신의 업무를 긍정적으로 바라보고 성취감을 얻게 된다. 따라서 유아교사의 긍정심리자본 형성과 심리적 소진을 낮추기 위해서는 주변 사람들의 긍정적인 관심과 지지가 매우 중요하다고 볼 수 있다.

셋째, 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 다양한 개입이 적극적으로 이루어져야 한다. 유아교사의 긍정심리자본을 높이기 위한 방안으로 다양한 프로그램의 개발과 실천적 개입이 필요할 것이다. 뿐만 아니라 긍정심리자본이 취약한 유아교사의 경우 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 방안으로 교사 개별 상담이 이루어져야 한다.

넷째, 사회적 지지를 충분히 느끼는 교사가 긍정심리자본 수준이 높은 것을 고려하여 유아교사의 긍정심리자본을 높이기 위한 사회적 지지망 구축이 필요하다. 우선 각 유아교육기관장은 교사들 간 의사소통이 원활하게 이루어질 수 있도록 지원하고 기관의 분위기를 상호 긍정적으로 형성하는 노력이 필요하다. 간혹 시외 지역인 경우 기관이 작아 근무하는 선생님이 적은 경우 업무과다, 외로움을 겪으며 사회적 지지가 취약한 경우가 있다. 이러한 경우 관할 지역 선생님들이 함께 업무의 내용을 공유하고 도움을 주고받을 수 있도록 지역공동체 형성, 커뮤니티 형성, 자원봉사자 파견과 같은 다각적인 노력이 요구된다.

2. 제언

본 연구의 결론을 토대로 후속연구를 위해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 제주도내 유아교사를 대상으로 진행되었기 때문에 본 연구의 결과를 인구학적 배경이 다른 곳이나 다른 지역 유아교사들에게 일반화 시키는

데 제약이 있다. 따라서 연구대상의 연령, 지역적 특성과 문화 및 생활수준 등을 고려한 추후 연구가 진행된다면 결과의 설명력을 높게 가질 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 본 연구에서 유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과를 검증하였지만, 각 변인의 하위변인별로 매개경로를 분석하지 않았다. 후속연구에서는 긍정심리자본 하위변인(자기효능감, 낙관주의, 희망, 탄력성)을 구분하여 매개경로를 살펴볼 필요가 있다. 그 결과에 따라서 심리적 소진을 낮추기 위한 구체적인 개입방법을 제공하는데 도움이 될 것이다.

셋째, 본 연구에서 유아교사가 지각한 사회적 지지를 특정하기 위해 사용한 척도는 이재영(2012)이 타당화한 척도이다. 이재영(2012)은 사회적 지지의 제공 원을 함께 근무하고 있는 교사들로 보고, 직장 내에서 지각한 사회적 지지를 응답하게 하였다. 이에 따라 본 연구에서도 사회적 지지의 제공 원을 직장 내 동료들로 국한하여 살펴보았으나 권수연(2019), 심순애(2007)의 연구에서는 유아교사의 사회적 지지와 심리적 소진의 관계에서 사회적 지지 제공 원을 직장 내, 직장 외로 나누어 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴보았다. 이러한 연구에서는 사회적 지지의 제공 원에 따라 심리적 소진에 미치는 영향의 정도가 달라질 수 있음을 보고하고 있다. 이와 같은 결과를 고려하여 직장 내, 직장 외 사회적 지지가 긍정심리자본과 심리적 소진에 미치는 영향을 비교해보는 후속연구가 이루어지길 제안한다.

넷째, 본 연구에서는 유아교사를 대상으로 하였는데 현재 제주도에 유치원은 2019년도 기준으로 공립 101개원, 사립 22개원 총 123개원이 있다. 이 중 여자는 403명, 남자 9명으로 남녀비율에서 크게 차이가 난다고 판단하여 남자는 제외하고 설문조사를 하였다(제주특별자치도교육청, 2019). 하지만 노효준(2018)의 연구에서는 시대가 변함에 따라 남자 교사가 늘어나고 있는 추세라고 보고하였다. 이에 따라, 후속연구에서는 성별을 고려한 질적 연구가 이루어지길 제안한다.

다섯째, 본 연구에서는 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본을 매개변인으로 선택해 연구를 진행했다. 하지만 심리적 소진에 미치는 주로 환경적 변인, 개인내적 변인으로 나누어 살펴보고 있고 이와 관련된 변인들

은 매우 다양하여 각 변인들 간의 매개 및 조절효과를 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다.

여섯째, 본 연구에서 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과를 검증하였다. 실제로 유아교사 연수에서 회복적 서클, 회복탄력성 연수, 명상 등 교사의 마음을 다스리고 긍정심리 향상에 도움이 되는 관련된 활동이 이루어지고 있다. 연구결과와 실제 사례를 접목하여 구체적인 긍정심리자본 향상 프로그램을 개발하고 프로그램의 효과성을 검증하는 후속연구가 이루어지길 제안한다.

참 고 문 헌

- 강민정, 광정인, 유희정, 차영숙(2018). 유아교사의 심리적 소진과 교수몰입 간의 관계, **한국유아교육학회**, 38(1), 29-52.
- 강유정(2015). 보육교사의 긍정심리자본이 교사창의성과 직무만족에 미치는 영향, **한국아동교육학회**, 24(3), 65-81.
- 국립국어연구원(1999). 표준국어대사전. 서울:두산동아.
- 국립국어원 표준국어대사전(2011).
- 권나연, 이희영(2012). 유치원교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감의 역할, **미래유아교육학회**, 19(3), 199-218.
- 권석만(2009). **긍정심리학 -행복의 과학적 탐구-**. 서울:학지사
- 권수련(2002). **항공승무원의 자기효능감과 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권수연(2019). **유아교사가 지각한 사회적 지지가 소진에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과**. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권영미(2014). **보육교사의 전문성 인식과 사회적 지지 및 직무만족도의 관계**. 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권영주(2016). **보육교사의 정서지능과 직장 내 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향**. 수원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권예송(2017). **유아교사의 사회적 지지, 교사 효능감, 직무 만족도와 심리적 소진의 관계**. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권정윤, 정미라, 박수경(2013). 유치원 조직특성과 교사의 심리적 소진간의 관계, **유아교육론집**, 17(5), 251-266.
- 권혜진(2008). 보육교사의 정서노동과 소진-정서적 부조화의 매개효과에 대한 탐색, **한국인간발달학회**, 15(4), 93-113.
- 김규태, 최경민(2015). 초등 교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향: 행복과 직무스트레스의 매개효과, **열린교육연구**, 23(2), 201-225.
- 김나경(2018). **특수교사의 감정노동이 소진과 행복에 미치는 영향: 긍정심리자**

- 본과 사회적 지지의 조절효과. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김문숙(2002). 유아교육기관 유형별 교사의 직무실태 및 직무만족도 비교: 인천지역 사립 유치원과 보육시설을 중심으로. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미라(2004). 기관 특성과 개인적 특성에 따른 소진이 유아 교사의 이직에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미연(2009). 특수학급교사가 지각한 사회적 지지와 소진(burnout)과의 관계에서 개인적 교수 효능감의 역할. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김병준(2018). 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향-심리적 소진의 매개효과-. 우석대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김수연(2015). 유아교사의 정서노동이 직무만족 및 교사-유아 상호작용에 미치는 영향: 정서지능과 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 신라대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 김수영(2019). 정신과 간호사의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과. 전남대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김순안(2006). 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 충남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김신영(2018). 외상 후 스트레스로서의 교사대상 폭력 피해경험과 외상 후 성장의 관계: 자기노출·성장적 반추·사회적 지지를 중심으로. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김신향, 양윤서(2015). 국내간호사의 소진과 관련된 변인의 메타분석. 디지털융복합연구, 13(8), 387-400.
- 김아령(2015). 보육교사의 사회적 지지가 교사 민감성에 미치는 영향과 심리적 소진의 매개효과. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김연옥(2011). 유아교사의 소진척도 개발 및 타당화. 경성대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 김영선(2003). 어린이집 교사의 직무스트레스와 대처방법. 숙명여자대학교 건강·생활과학연구소, 18, 21-44.
- 김영희(2007). 용의 분석심리학적 차원에서 본 직업인의 심리적 탈진에 관한 연

- 구. *Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education*, 10(2). 101-123.
- 김용미(2003). 유아교사의 직무 스트레스, 소진과 관련된 사회적 지지에 대한 문헌연구, *경기대학교연구교류처*, 47, 205-214.
- 김은숙(2008). 보육교사의 심리적 소진과 전문성 인식 및 사회적 지지 지각과의 관계 연구. *아동복지 연구*, 6(2), 1-18.
- 김은화(2004). **유치원 교사의 직무스트레스와 사회적 지지 및 자아존중감간의 관계**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김인경(2012). **음악치료사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계**. 숙명여자대학교 음악치료대학원 석사학위논문.
- 김정숙(2011). **유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진 사이에서 나타나는 사회적 지지의 역할**. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정숙, 이종향, 박영숙, 조현정(2011). 유치원 교사, 학부모, 일반인이 인식하는 유치원 교사의 직업 이미지. *유아교육론집*, 15(3), 459-484.
- 김정희, 이용주, 김동춘(2014). 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계. *한국보육지원학회지*, 10(3), 103-120.
- 김정현, 이기성(2016). 최고경영자의 감성리더십, 학습조직, 구성원의 긍정심리자본 및 조직유효성 간의 구조적 관계. *역량개발학습연구*, 11(3), 25-54.
- 김지은, 안선희(2007). 영아 및 유아 보육교사의 개인적 특성, 근무여건, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 12(5), 147-164.
- 김지혜(2017). **보육교사의 심리적 안녕감과 자아탄력성이 소진에 미치는 영향**. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김형섭(2016). **교사가 지각한 사회적 지지와 심리적 소진과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과-중등 교사를 대상으로-**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김형주, 유태용(2013), 직무과부하가 직무탈진에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 사회적 지지와 성격의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 26(2), 317-240.
- 김혜정(2015). **감정노동자의 긍정심리자본이 동기부여 및 행동지속성과 직무**

- 성과에 미치는 영향. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 김희정, 이소은(2013). 어린이집 교사의 직무만족도 및 소진이 유아의 정서지능과 사회성에 미치는 영향. **아동과 권리**, 17(3), 369-391.
- 노효준(2018). **현직 남자 유치원 교사와 예비 남자 유치원 교사의 멘토링 과정 이야기: 예비 남자 유치원 교사의 인식 및 학과적응 변화 중심으로**. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 류현주(2012). **대기업 근로자의 긍정심리자본과 직무특성 및 조직특성의 관계**. 서울대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 명준희(2006). **보육교사의 사회적 지지와 직무스트레스, 전문성 인식과의 관계**. 숙명여자대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 문홍실(2017). **유아교육기관의 창의적 역량과 유아교사의 긍정심리자본이 교수몰입에 미치는 영향**. 군산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 민하영(2010). 유아교육기관 교사의 우울 및 동료교사/원장의 정서적지지가 직무소진에 미치는 영향: 정서적지지와 주효과와 완충효과를 중심으로. **아동학회지**, 31(4), 1-14.
- 박미화(2016). 특수교사와 일반교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향. **지체중복건강장애연구**, 59(3), 109-128.
- 박보겸(2019). **영아교사의 소진에 대한 긍정심리자본과 경력몰입 및 직무스트레스 간의 구조적 관계**. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박비둘(2017). **유아교사의 정서지능, 행복감, 사회적 지지와 회복탄력성과의 관계**. 광주여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박선희(2016). **보육교사의 긍정심리자본이 직무만족 및 교사-영유아 간 상호작용에 미치는 영향**. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 박성호(2002). **상담의 직무환경에서의 위험요소와 사회적 지지가 상담자의 심리적 소진에 미치는 영향**. 이화여자대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 박은주(2010). **유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적 지지 및 조직효과성과의 관계**. 대구대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 박은혜(2017). **영유아 교사 역량강화를 위한 교사교육의 방향**. **한국유아교육·보육행정학회 학술발표대회 논문집**, 17(1), 9-32.

- 박주현(2015). 특수학급 교사가 인식한 사회적 지지와 교직 적응 탄력성이 심리적 소진에 미치는 영향. 이화여자대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 박지원(1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 간호대학원 박사학위논문.
- 박헌일(2000). 지각된 사회적 지지와 자기효능감 간의 관련성에 대한 문헌 연구, **계명연구논총**, 18(1), 5-23.
- 박혜정(2016). 보육교사의 가족-교사 간 의사소통이 교사의 심리적 소진과 교사효능감에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 16(1), 530-540.
- 배성렬(2017). 임상간호사의 직장 내 괴롭힘, 긍정심리자본, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. 경희대학교 공공대학원 석사학위논문.
- 배성희, 김연화, 한세영(2014). 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 18(1), 233-258.
- 배영선(2007). 유치원 일반학급교사와 통합학급교사의 소진과 사회적 지지에 대한 인식. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배점모(2015). 사회적 지지의 효과에 대한 이론적 고찰. **한국자치행정학보**, 29(4), 49-70.
- 서선순(2007). 초등교사의 교사효능감 및 사회적 지지와 소진과의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서선아(2015). 유아교사가 지각한 사회적 지지와 교사효능감과의 관계. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서의석(2006). 보육교사 근무현황 및 실태조사. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 서지영(2011). 전문상담교사의 역할 수행에 대한 스트레스가 소진에 미치는 영향: 자기효능감과 사회적 지지의 조절효과. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손지향(2020). 교사가 인식한 유치원장의 서번트리더십이 직무열의에 미치는 영향: 유치원 조직문화의 매개효과 및 긍정심리자본의 조절효과. 경북대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 손유진, 김혜진(2015). 유아교사가 인식한 원장에 대한 신뢰, 소진, 이직의도 간의

- 관계에 대한 연구, **유아교육연구**, 35(6), 203-219.
- 손혜진(2010). **전문상담교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진 사이에서 나타나는 사회적 지지의 조절효과**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송명숙(2015). 보육교사가 지각하는 직장 내 사회적 지지, 자아탄력성과 심리적 소진 간의 구조모형 분석: 자아탄력성의 매개효과와 교사의 결혼여부에 따른 다집단 분석, **유아교육연구(幼兒教育研究)**, 35(6), 377-396.
- 신성아(2006). **유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직의도와의 관계**. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 심순애(2007). **보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계**. 숙명여자대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 안선희, 김지은(2007). 영아 및 유아 보육교사의 개인적 특성, 근무여건, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 12(5), 147-164.
- 안효진, 안선희, 문혁준(2007). 어린이집 교사의 귀인 성향, 사회적 지지와 소진에 관한 연구. **아동학회지**, 28(5).
- 양성윤(2016). **사회적 지지가 서비스직원의 긍정심리자본, 창의성, 직무성공에 미치는 영향**. 경기대학교 서비스경영전문대학원 박사학위논문.
- 여인주, 차길수(2016). 사회적 지지와 고객지향성의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. **관광경영연구**, 72, 205-226.
- 오미영(2014). **지각된 사회적 지지가 자아탄력성을 매개로 고등학교 교사의 심리적 소진에 미치는 영향**. 서강대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오선균(2001). **보육교사 직무만족과 소진에 관한 연구**. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 오숙자(2017). **보육교사의 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향: 직무만족도와 집단 자존감의 매개효과**. 동신대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 우수경(2016). 유아교사의 개인변인과 낙관주의 및 정서지능이 직무소진에 미치는 영향. **어린이미디어연구**, 15(2).
- 우수경, 김기예(2015). 개인변인에 따른 유아교사의 회복탄력성과 교사효능감 및 직무소진에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 0(95), 105-125.

- 유미나, 신나리(2013). 보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회적 지지. **생애학회지**, 3(2), 73-85.
- 유지영(2017). H그룹 보험설계사 조직의 학습전이풍토가 학습전이에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 조절효과. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유영란(2012). 성격특성과 사회적 지지가 보육교사의 심리적 소진에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유은경(2012). 보육교사의 직무만족도와 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유정이(2002). 교육환경의 위험요소와 사회적 지지가 초등학교 교사의 심리적 소진에 미치는 영향. **초등교육연구**, 15(2), 315-328.
- 윤미정(2011). 보육교사의 직무스트레스 및 소진에 따른 직무만족도 연구: 영유아 담당연령에 따라. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤은주(2008). 상담자의 소진(burnout)에 대한 체험분석. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤정임, 정남운(2009). 낙관주의, 인지적 정서조절 및 상담자 소진의 관계. **한국심리학회지 상담 및 심리치료**, 21(1), 49-68.
- 윤지혜(2015). 보육교사의 직무만족과 정서소진과의 관계. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤혜미, 노필순(2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. **한국아동복지학**, -(43), 157-184.
- 육아정책연구소(2014). 유치원·어린이집 교사의 근무여건 개선, 질 높은 영유아 교육과 보육의 첫 걸음. 25호.
- 이가을(2020). 보육교사의 물리적 근무환경이 이직의도에 미치는 영향: 긍정심리자본의 조절효과. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이경민, 박주연(2015). 유아교사의 행복, 소진, 이직의도의 관계. **유아교육연구**, 35(6), 33-48.
- 이경화, 주미정, 이희영(2011). 유치원 교사가 지각하는 교사효능감과 사회적 지지가 교사의 소진에 미치는 영향. **한국직업교육학회**, 30(1), 97-111.

- 이규용, 송정수(2010). 심리적 자본이 임파워먼트와 학습성과에 미치는 영향. **대한안전경영과학회지**, 12(4), 289-300.
- 이소은, 문채련, 김기예(2006). 결혼여부 및 근무기관유형에 따른 유아교사의 직무만족도와 소진-학력을 공변인으로 분석한 경우-. **미래유아교육학회지**, 13(4), 23-45.
- 이영만(2013). 교사의 심리적 소진에 관한 연구동향. **초등교육연구**, 26(2), 125-152.
- 이윤서, 김세곤(2018). 유아교사의 공감과 긍정심리자본이 유아에 대한 무례함 또는 정서적 몰입에 미치는 영향: 공감과 긍정심리자본간 심층행동의 조절효과. **교육연구**, 3(1), 43-67.
- 이정선(2000). 초등학교 교직원문화에 대한 이해. **교육인류학연구**, 3(3), 51-87.
- 이정현(2006). **놀이치료자의 자기효능감과 사회적 지지 지각 및 심리적 소진간의 관계**. 서울여자대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이정희, 조성연(2011). 보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지. **한국아동학회**, 32(1), 157-172.
- 이종호, 허희영(2012). 사회적 지지 및 자기효능감이 항공사 승무원의 긍정적 정서표현에 미치는 영향. **한국항공경영학회지**, 10(1), 131-147.
- 이지영, 문혁준(2015). 기혼영아보육교사의 교직전문성 인식, 일과 가정의 양립갈등, 소진, 자아탄력성이 역할수행에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 0(92), 103-125.
- 이진영(2017). **유아교사의 직무스트레스와 아동학대와의 관계에서 낙관성의 매개효과**. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이진화(2007). **보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계**. 이화여자대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 이지희, 김혜연(2014). 보육교사의 임파워먼트 및 자아탄력성이 소진에 주는 영향. **유아교육론집**, 18(1), 5-21.
- 이재영(2012). **유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계**. 대구가톨릭대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 임지윤, 도승이(2014). 교사의 정서노동이 직무스트레스, 소진 및 교사효능감에

- 미치는 영향. **한국교원교육연구**, 31(1), 197-220.
- 임진형(1999). 유치원 초임교사의 사회적 지지, 자기효능감과 직무스트레스간의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임해은, 권연희(2015). 사립유치원 교사의 심리적 소진에 대한 직무스트레스와 회복탄력성의 영향. **인문학논총**, 37(-), 53-80.
- 장기보(2003). 간호장교의 심리적 소진과 사회적 지지 지각, 자기효능감 간의 관계. 가톨릭대학교 심리상담대학원 석사학위논문
- 정미라, 이방실, 박수경(2015). 유치원 교사의 직장 내 사회적 지지, 셀프리더십 및 소진 간의 구조적 관계. **열린교육연구**, 23(2), 87-108.
- 정보용(2018). 초등교사가 지각한 사회적 지지가 소진에 미치는 영향: 교사 효능감의 매개 효과. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정순희(2013). 영아보육교사의 교사효능감 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정필영, 강경석(2017). 중등학교 교사가 인식한 교감의 감성적 리더십, 교사의 긍정심리자본, 교사의 교직헌신 간의 구조적 관계. **학습자중심교과교육연구**, 17(7).
- 정효정(2002). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구: 정부지원시설과 민간시설간의 비교분석. 이화여자대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 정유진(2016). 유아교사의 정서노동이 소진에 미치는 영향: 직무만족도와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정지연, 박영희(2015). 보육교사의 근무환경이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개효과와 정서지능의 조절효과. **유아교육연구**, 35(6), 297-316.
- 제주도교육청(2019). 교육통계.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, 14(1), 69-79.
- 조운서, 강순희(2015). 긍정심리자본, 조직풍토, 수행직무특성, 조직유효성의 구조적 관계분석. **진로교육연구**, 28(3), 123-153.
- 조혜진, 김수연(2011). 유아교사의 직무스트레스와 소진의 관계에서 정서지능의 매개효과. **열린유아교육연구**, 16(6), 231-247.

- 조혜진, 박효진(2012). 유아교사의 정서조절책략과 직무소진 및 직무만족의 관계에서 정서지능의 조절효과. **미래유아교육학회지**, 19(4), 231-248.
- 조환이, 윤선아(2017). 직무요구와 초등 교사소진과의 관계에서 긍정심리자본의 조절효과. **인문사회**21, 8(3), 1295-1318.
- 주미정(2009). 유치원 교사가 지각하는 교사효능감, 사회적 지지, 소진의 인과적 구조분석. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 차정주, 이효림(2015). 유아교사의 소진과 정서노동이 행복감에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 20(22), 375-393.
- 차지연, 문혁준(2013). 보육교사의 감정표현불능증, 소진, 성인애착이 유아훈육방식에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 31(5), 33-45.
- 채영란(2016). 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계: 교사의 심리적 소진의 매개효과를 중심으로. **유아교육론집**, 20(4), 27-46.
- 최명운(2010). 초등학교 특수학급 교사의 대인관계 스트레스가 소진에 미치는 영향: 낙관성의 매개효과를 중심으로. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최선경(2012). 직무만족과 직무스트레스가 어린이집 보육교사의 소진에 미치는 영향. 숙명여자대학교 정책·산업대학원 석사학위논문.
- 최용득, 이동섭(2011). 긍정심리자본의 효과: 지각된 성과, 이직의도, 직장에서의 행복, 주관적 안녕감과 관계. **한국인사·조직학회 발표논문집**, 2011(2), 74-100.
- 최윤진, 김정희(2014). 어린이집 영아반 교사의 사회적 지지와 소진의 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과. **유아교육론집**, 18(5), 225-246.
- 최진아(1996). 아동이 지각한 사회적 지지와 적응능력. 전남대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 최형성(2015). 보육교사의 이직의도 모형 탐색: 소진의 매개효과를 중심으로. **미래유아교육학회지**, 22(2), 101-118.
- 하희정(2011). 호텔 조리종사원의 직무스트레스 관리가 피로도에 미치는 영향 -사회적 지지의 조절효과를 중심으로-. 경기대학교 일반대학원 박사학위논문.

- 한광현(2008). 교사의 자원과 대처전략 그리고 소진의 관계. *경영교육연구*, 49(-), 327-349.
- 한혜영(2013). **대학생의 유머감각이 긍정심리자본과 셀프리더십에 미치는 영향**. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 황해익, 채혜경(2017). 유아교사의 성격강점이 회복탄력성과 소진에 미치는 영향. *유아교육연구*, 37(4), 33-54.
- 홍소식(2010). **리더십스타일·조직후원인식이 학습동기에 미치는 영향에 관한 연구: 변혁적 리더십과 POB를 중심으로**. 경기대학교 일반대학원 박사학위논문.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Burisch, M. (1993). *In search of theory: Some ruminations on the nature and if burnout*, 75-93.
- Caplan, G., & Moos, R. A. (1984). Coping, stress and social resources among adults with unipolar depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 877-981.
- Cobb. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300 - 314.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress1. *Journal of applied social psychology*, 13(2), 99-125.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and Integration of Research on Job Burnout, *The Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Bowlby, J.(1982), *Attachment and Loss, 1: Attachment (2nd Ed)*, New York.: Basic Books
- Burisch, M. (1993). In search of theory: Some ruminations on the nature and if burnout, 75-93. (Ed.) *in Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research*, Schaufeli, W. B., Maslach, C., Marek, T.,

- Washington: Taylor and Francis.
- Dimond, M. (1979). Social support and adaptation to chronic illness: *The case of maintenance hemodialysis. Research in nursing & health*, 2(3), 101-108.
- Fredrickson, B.L.& Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, pp.172-175.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Personality and Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Heffe, G., & Steed, L. (2000). Exploring the counselor's experience of working with perpetrators and survivors of domestic. *Journal of Interpersonal Violence*, 15, 393-412
- Jackson, SE, Schwab, RL, & Schuler, RS (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630 - 640.
- Kahill, S. (1988). Interventions for burnout in the helping professions: A review of the empirical evidence. *Canadian Journal of Conseling Review*, 22(3), 310-342.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. 2008. Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multilevel assessment. *Leadership Quarterly*, 19, 161-177.
- Luthans, F., & Avolio, B.J.(2003), Authentic Leadership Development. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*: 241-258.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C.(2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47(1),45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & B. J. Avolio. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

- Luthans, F., & C. M. Youssef. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. (2007). *Positive psychological capital*, 김장훈 · 김정기 · 박상만 공역(2012), 긍정심리 자본, 서울: 렉스미디어.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey. J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Persinnel Psychology*. 60, 541-572.
- Manlove, E. E. (1993). *Multiple correlates of burnout in child care workers*, *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 499-518.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mosadeghard, Ferlie, Rosenberg(2011). Can Stressed Employees Perform Organizational Citizenship Behavior? *Journal of Advanced Management Science* 5(2), 121-126.
- Pines, Aronson, Kafry. (1981) "Burnout: From Tedium to Personal Growth", *Social science quarterly*, 3(63), 599-601
- Ross, E. (1993). Preventing burnout among social workers employed in the field of AIDS/HIV. *Social Work in Health Care*, 18(2), 91-108.
- Rush. (1990). RECOVERINGFROM BURN OUT. *Journal of Christian Nursing*, 7(1), 24-27
- Schaufeli, W. B. (2003). Past performance and future perspectives of burnout research. *Journal Industrial Psychology*, 29(4), 1-15.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C., & kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure, *Psychology and Health*, 16(5), 565-582
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). Burnout.: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Schonfeld.(2001). Psychological distress in a sample of teachers. *The Journal*

of Psychology, 124(3) 321-338

Schwab, Richard L. Iwanicki, Edward F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(1). 60-87.

Seligman, M. E., & M. Csikszentmihalyi. (2000). *Positive psychology: An introduction*. American Psychological Association.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.

Spodek, B. (1985). *Teaching in the early years(3rd ed)*. NJ: Prentice-Hall

Weisberg, J., & Sagie, A. (1999). Teacher' physical, mental and emotional burnout : Impact on intention to quit. *The Journal of Psychology*, 133(3), 333-339.

<Abstract>

The Mediating Effect of Positive Psychological Capital on the Effect of Social Support Perceived by Preschool Teachers on Burnout

Kim Ji-seon

Major in Counseling Psychology
Graduate School of Education
Jeju National University

Supervised by Professor Choi Bo-young

This study aims to verify the mediating effect of positive psychological capital on the effect of social support perceived by preschool teachers on psychological exhaustion. The purpose of this study is to improve the positive psychological capital of preschool teachers based on the research results and provide an effective approach for programs to prevent psychological exhaustion. For this, the following research problem was established.

Research problem 1: Does positive psychological capital have a mediating effect on the effect of social support perceived by preschool teachers on psychological exhaustion?

This study performed a self-report survey with preschool teachers working at 30 kindergartens located in Jeju-do to measure their social support,

positive psychological capital and psychological exhaustion, and 282 answer sheets were finally analyzed. The collected data was analyzed using the SPSS 18.0 program to perform a descriptive statistical analysis, which is for determining the general tendency of the research variables and the satisfaction of the normal distribution assumptions, and a correlation analysis between variables and to analyze the mediating effect of positive psychological capital in the relationship between social support and psychological exhaustion. The results of the analysis are as follows:

The analysis of the mediating effect of positive psychological capital in the relationship between social support perceived by preschool teachers and psychological exhaustion revealed that positive psychological capital had a partial mediating effect on the effect of social support on psychological exhaustion. In other words, social support perceived by preschool teachers directly affects psychological exhaustion as well as affects positive psychological capital, and through which it has an indirect effect on psychological exhaustion.

The results of this study have significance in confirming that social support perceived by preschool teachers and positive psychological capital are variables that prevent psychological exhaustion and imply that it is necessary to provide preschool teachers, who experience psychological exhaustion for different reasons in kindergartens, with social support as well as support for positive psychological capital.

설문지

안녕하십니까?

먼저 유아교육을 위해 열심히 애쓰시는 선생님들의 노고에 존경의 마음을 표합니다.

저는 현재 유치원에서 근무하며 제주대학교 교육대학원에서 상담심리 석사학위 논문을 준비하고 있는 김지선입니다.

본 설문지는 ‘유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과’ 라는 논문의 자료를 수집하기 위하여 제작된 것입니다. 설문지 작성에 약 10분 정도가 소요되며, 설문에는 옳고 그른 답이 없으므로 개인적인 생각을 솔직히 응답해 주시면 감사하겠습니다.

본 설문지에 응답하신 내용은 비밀이 보장되며 연구 목적 이외에는 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 참여에 동의하시면 아래 칸에 표 해주시기 바랍니다.

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사드립니다.

[개인 정보 활용 및 설문(검사) 참여 동의]

개인 정보 활용과 연구 참여에 동의합니다.

제주대학교 교육대학원 상담심리 전공

연구자: 김지선

지도교수: 최보영

I. 유아교사가 지각한 사회적 지지 설문지

이 항목들은 선생님께서 지각한 직장 내 사회적 지지의 정도를 알아보기 위한 질문입니다. 제시되는 각 문항을 읽으시고 해당하는 칸에 표시 (✓)를 해주세요.
(문항 속의 “그들은” 은 직장 내 동료교사, 선배교사, 원장, 원감 등을 말합니다.)

문항 번호	문 항 내 용	전혀 그렇지 않다 (1)	그렇지 않다 (2)	보통 이다 (3)	그렇다 (4)	매우 그렇다 (5)
1	그들은 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다.	①	②	③	④	⑤
2	그들은 내가 한 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가해준다.	①	②	③	④	⑤
3	그들은 내가 그들에게 가치 있는 존재임을 느끼게 해준다.	①	②	③	④	⑤
4	그들은 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있게 나의 일을 인정해 준다.	①	②	③	④	⑤
5	그들은 함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다.	①	②	③	④	⑤
6	그들은 나의 문제를 기꺼이 들어준다,	①	②	③	④	⑤
7	그들은 배울 점이 많은 존경할 만한 사람들이다.	①	②	③	④	⑤
8	그들은 자신이 직접 도움을 줄 수 없을 때는 다른 사람을 보내서라도 나를 도와준다.	①	②	③	④	⑤
9	그들은 내가 마음 놓고 믿고 의지할 수 있는 사람들이다.	①	②	③	④	⑤
10	그들은 내가 잘 했을 때는 칭찬을 아끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
11	그들은 나를 인격적으로 존중해준다,	①	②	③	④	⑤
12	그들은 무슨 일이건 대가를 바라지 않고 최선을 다해 나를 도와준다.	①	②	③	④	⑤
13	그들은 내가 어려운 상황에 직면했을 때 현명하게 문제를 해결할 수 있는 방안을 제시해 준다.	①	②	③	④	⑤
14	그들은 내가 의논할 문제가 생길 때마다 나를 위해 시간을 내주고 응해준다.	①	②	③	④	⑤
15	그들은 항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해 준다.	①	②	③	④	⑤

16	그들은 내가 몰랐던 사실을 일깨워 주고 확실하게 해준다.	①	②	③	④	⑤
17	그들은 내가 결단을 내리지 못하고 망설일 때 결정을 내리게끔 자극과 용기를 준다.	①	②	③	④	⑤
18	그들은 내가 현실을 이해하고 사회생활에 잘 적응 할 수 있게끔 충고를 해준다.	①	②	③	④	⑤
19	그들은 내가 필요로 하는 물건이 있으면 언제라도 빌려준다.	①	②	③	④	⑤
20	그들은 나의 의견을 존중해 주고 대체로 받아들여 준다.	①	②	③	④	⑤
21	그들은 나에게 생긴 문제의 원인을 찾는 데 도움이 되는 정보를 제공해준다.	①	②	③	④	⑤
22	그들은 내가 몸이 안 좋을 때 나의 일을 대신 해준다.	①	②	③	④	⑤
23	그들은 내가 기분이 언짢아할 때 나의 감정을 이해하고 기분을 전환시켜 주려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
24	그들은 내가 어떤 선택을 해야만 할 때 합리적인 결정을 내릴 수 있게 조언을 해준다.	①	②	③	④	⑤

II. 유아교사가 지각한 심리적 소진 설문지

이 항목들은 선생님께서 교육활동에서 느끼시는 소진감의 정도에 대한 인식을 알아보기 위한 것입니다. 제시되는 각 문항을 읽으시고 해당하는 칸에 표시 (✓)를 해주세요.

문항 번호	문 항 내 용	전혀 그렇지 않다 (1)	그렇지 않다 (2)	보통 이다 (3)	그렇다 (4)	매우 그렇다 (5)
1	나는 유아들과 하루 종일 생활하고 나면 몸이 지친다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 퇴근 후에도 업무 생각 때문에 마음이 무겁다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 유아들과 함께 보내는 시간이 즐겁지 않다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 직장의 비합리적인 업무배정에 짜증이 난다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 유아교사로서 능력과 자질이 부족하다.	①	②	③	④	⑤

6	나는 유아교사를 하면서 체력의 한계를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 심리적으로 지쳐 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 유아들이 나를 좋아하지 않는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 퇴근시간을 확보해 주지 않는 직장의 근무 체계에 화가 난다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 업무에 대한 자신감이 없다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 평소에 쉬어도 몸이 무겁고 나른하다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 나도 모르게 심호흡을 하곤 한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 나의 직업이 무의미하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
14	나의 고충을 직장 상사가 이해해 주지 않아 의욕이 상실된다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 직장에서 존재감이 느껴지지 않는다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 유아들에게 관심을 쏟을 수 없을 만큼 지쳐있다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 주말에 쉬지 않으면 월요일 출근이 어려울 정도로 피곤하다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 유아교사로서 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 유아교사의 긍정심리자본 설문지

이 항목들은 선생님께서 업무 수행 중 느끼는 생각을 알아보기 위한 질문입니다. 제시되는 각 문항을 읽으시고 해당하는 칸에 표시 (√)를 해주세요.

문항 번호	문 항 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다 (1)	거 의 그 렇 지 않 다 (2)	보 통 이 다 (3)	거 의 그 렇 다 (4)	매 우 그 렇 다 (5)
1	나는 내가 맡은 업무에서 목표를 설정할 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤

2	나는 업무분야에서 어려움에 처했을 때 해결할 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 장기적인 문제를 분석하여 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 우리 조직의 회의를 하거나, 업무를 위한 토론을 할 때 자신 있게 내 의견을 이야기 한다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 문제 해결을 위해 외부 사람들을 자신 있게 접촉할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 일상적인 업무를 효과적으로 수행하는데 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 내가 계획한 목표가 달성되리라 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 업무목표를 달성하기 위해서 열정적으로 일하고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 목표를 달성하기 위한 다양한 방법이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 목표를 달성하기 위해 낙담하지 않고 중간에 목표를 재설정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11	문제나 역경에 직면했을 때 성공을 위해 참고 견딜 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	지금 겪는 어려움들이 결국에 내게 도움이 될 것이라 믿는다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 불확실한 상황에서도 최상의 결과를 기대하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 어려운 일이라 할지라도 잘 해결할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 항상 내 직무의 긍정적인 면을 보려고 한다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 내가 하고 있는 일이 결국 잘 될 것이라고 전망한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 힘든 일이 있으면 좋은 일도 있다는 믿음으로 일을 대한다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 내가 맡은 일이 내가 원하는 방식으로 풀려간다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 어렵고 힘든 일이 닥쳐도 잘 헤쳐 나갈 수 있다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 직장에서 어려움에 부딪히더라도 그것을 벗어날 수 있는 다양한 방법을 가지고 관리한다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 복잡하고 어려운 업무라도 필요하다면 혼자 힘으로도 업무를 수행 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

22	나는 직장생활에서의 스트레스를 잘 극복하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 과거에 실패를 겪었던 일도 다시 수행하면 해낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 과거의 실패에 의해서 실망하거나 의기소침해하지 않는다.	①	②	③	④	⑤

IV. 교사용 설문지

다음은 선생님에 대한 일반적인 문항입니다. 각 문항을 읽고 해당하는 내용에 표시 (✓)를 해주세요.

1. 선생님의 연령은 어떻게 되십니까?

- ① 만 25세 이하 ② 만 26~30세 ③ 만 31~35세
 ④ 만 36~40세 ⑤ 만 41세 이상

2. 선생님의 교사 총 재직경력은 어떻게 되십니까?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상~3년 미만 ③ 3년 이상~6년 미만
 ④ 6년 이상~10년 미만 ⑤ 10년 이상

3. 선생님이 현재 근무하고 있는 기관 설립 유형은 어떻게 되십니까?

- ① 공립 ② 사립

8. 선생님이 현재 담당하고 있는 학급의 총 유아 수는 어떻게 되십니까?

- ① 15명 이하 ② 16~20명 ③ 21~25명 ④ 26~30명 이상

소중한 시간을 내어주신 여러분께 진심으로 감사를 드립니다.