

보육교사의 선택 · 최적화 · 보상 책략과 소진과의 관계

엄 세 진¹⁾

고려대학교 가정교육학과

본 연구는 보육교사를 대상으로 선택 · 최적화 · 보상 책략(이하 SOC 책략)과 소진 간에 어떠한 관계가 있는지를 살펴보고자 하였다. 연구대상은 서울에서 근무하는 263명의 보육교사를 대상으로 하였다. 엄세진과 정옥분(2001)에 의해 변안된 SOC 책략 척도와 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 변안한 최혜윤(2002)의 소진 척도를 이용해 수집된 자료는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, 이원분산분석, Pearson의 적률상관계수, 그리고 정준상관분석을 통해 분석되었다. 본 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 SOC 책략과 소진은 평균보다 다소 높은 수준으로 나타났다. 둘째, SOC 책략과 보육교사의 소진 간에는 유의미한 부적 상관이 있었다. 셋째, 보육교사의 SOC 책략 하위요인들 중에서 소진 요인에 관한 예측력은 보상, 임의적 선택, 최적화, 상실에 기반한 선택 순으로 높게 나타났다. 그리고 SOC 책략 요인들을 가장 잘 설명할 수 있는 소진 요인은 정서적 고갈, 개인적 성취감의 상실, 그리고 비인간화 순으로 나타났다.

주요어 : SOC 책략, 소진, 선택 책략, 최적화 책략, 보상 책략

1) 고려대학교 교육대학원 겸임교수 (E-mail : sjeom@korea.ac.kr)

I. 서 론

영유아기는 신체적, 인지적, 사회정서적 측면의 조화로운 발달을 통한 전인적인 발달을 도모해야 하는 중요한 시기이다. 과거에는 영유아 발달의 책임이 전적으로 가정에 있었던 반면 최근에는 맞벌이 부부의 증가, 핵가족화 현상과 한부모 가정의 증가 등으로 인해 자녀 양육의 기능을 가정뿐만 아니라 사회와 국가가 공동으로 부담하는 것으로 인식하게 되었다. 또한 시간이 경과할수록 보다 전문적이고 체계를 갖춘 보육서비스에 대한 요구도가 높아지고 있으며, 그 핵심은 바로 보육의 질적 제고라고 할 수 있다. 그리고 보육의 질과 관련한 여러 선행연구들(Honing & Caldwell, 1981; McNairy, 1988; Morgan, 1997)을 통해서 성공적인 보육의 질을 결정하는 가장 주요한 변인은 보육교사로 나타났다. 즉, 보육교사가 어떠한 자질과 능력을 가지고 어떠한 역할을 수행하는가에 따라 보육의 질은 크게 달라질 수 있다. 이러한 관점에서 보육교사의 역할을 살펴보면 일반적으로 영유아 보호와 양육, 보육과정 및 교수, 영유아의 관찰·기록·평가, 상담 및 정서적 지원, 훈육, 영유아의 가족과 지역 사회와의 유대관계 형성, 전문성 강화 및 반성적 실천 등이라고 할 수 있다(Hertzberg & Stone, 1971; Jalongo, 1986; Saracho, 1988; Spodek, 1975). 그러나 많은 경우 보육교사는 영유아들과 직접 상호작용하는 교육활동 이외에도 보육시설 운영과 관련된 모든 업무를 담당하는 것으로 나타났다. 보건복지부(2001)의 조사 자료에 따르면, 보육교사의 90% 이상이 교육계획안 작성과 청소를 하며, 그 다음으로

교재교구 만들기, 부모상담, 전화 받기, 차량 지도, 업무일지 쓰기 등을 60% 이상이 하고 있는 것으로 나타났다. 심지어 보육교사의 30%는 설거지, 세탁일도 담당하고 있으며 중식 만들기과 간식 만들기까지 담당하는 교사도 있는 것으로 나타났다. 또 다른 연구(서문희·이미화·구미진, 2006)에서도, 보육업무가 62.1%, 지원업무 16.9%, 운영관련 업무 21.0%로 나타났다. 특히 응답자의 72.3%가 보육관련 업무 외에 잡무를 병행하기 때문에 스트레스를 많이 받는다고 응답하였다.

보육교사는 하루 종일 영유아와 생활하면서 발달에 직접적인 영향을 미친다. 따라서 보육교사는 호기심이 왕성하고 활동량이 풍부한 영유아와 밀도있게 상호작용을 하기 위해서는 우선적으로 심신이 건강해야만 한다. 그런데 과도한 업무 등으로 인해 스트레스가 지속될 경우 교사는 심한 좌절감이나 무력감, 상실감을 경험하게 되고 나아가 영유아에 대한 애정이 점차 사라지면서 성공적인 직무수행이 어렵게 된다. 이와 같이 자신의 업무로 인해 피곤하고 지치고 탈진되는 현상을 Freudenberger (1974)는 처음으로 ‘소진’이라고 정의하였다. 또한 Amstrong(1977)은 직업으로부터 거리가 생기고 자신의 동료직원이나 조직과의 관계가 좋지 않게 되는 현상으로 정의하였고, Jones (1981)는 부정적인 직무태도, 낮은 성취감, 육체적·감성적 고갈상태를 가져오는 것을 소진으로 보았다. 즉, 소진이란 성공적인 직무수행에 대한 조직 내외적인 압력과 자신의 능력 이상의 많은 것들이 요구되어질 때 느끼는 신체적·정신적 고갈을 의미하며, 주요 증상으로는 정서적 고갈, 비인간화, 그리고 개인적

성취감의 상실 등이 나타난다(Maslach & Jackson, 1981; Sout, 1987). 정서적 고갈은 정서적으로 지쳐 자기 일에 애착을 갖지 못할 뿐만 아니라 심리적으로 남을 도울 수 없는 상태를 의미하며, 비인간화는 주변인에 대하여 부정적이며 냉소적인 태도를 갖는 것을 말한다. 개인적 성취감의 상실은 자신을 무능력하다고 느끼며 일에서도 성취감을 얻지 못하는 상태를 뜻한다. 특히 Maslach(1977)는 대인간 접촉이 많은 업무에 종사하는 사람들은 언제나 주변인들을 끊임없이 챙겨야 하기 때문에, 정작 자기 자신의 관리에 여유가 없고 그 결과 근무의욕을 상실하여 소진을 경험할 가능성이 높다고 보았다. 이런 맥락에서 볼 때 보육교사는 장시간 영유아와 생활해야 하며, 저임금과 열악한 근무환경 때문에 소진을 경험할 확률이 높고, 이는 직무만족에 부정적인 영향을 주어 결국 교사의 안정성을 위협하여 보육의 질적 저하를 가져온다(Maslach & Jackson, 1981).

지금까지의 보육교사의 소진에 대한 연구를 살펴보면, 개인변인(학력, 자격증, 수입, 결혼 유무 등)과 직무변인(근무조건, 동료관계, 상사 관계 등) 등을 통한 연구들(김순안, 2005; 박상희와 이무영, 2006; Lemkau, Rafferty, Purky & Rudisill, 1987; Maslach & Jackson, 1981), 정서노동, 직무만족이나 직무스트레스와의 관계를 규명한 연구들(이진화, 2007; 조성연, 2005; Fox & Spector, 2002; Harlow, 2002; Zapf, 2002)이 주류를 이루고 있다. 한편 Maslach(2001)의 연구에 의하면, 스트레스적인 사건에 수동적이고 방어적인 방식을 취하는 사람은 소진을 쉽게 경험하는 반면에 적극적인 대처방식을 가진

사람은 더 낮은 수준의 소진을 보이는 것으로 나타났다. 또한 경쟁적이며 시간적 압박을 받는 생활양식, 적대감, 통제에 대한 지나친 욕구를 보이는 A형 성격의 사람 역시 소진이 높게 나타났다. 이처럼 같은 조건하에서도 스트레스에 대한 개인의 반응이 상이한 이유는 바로 개인의 성격이 다르기 때문이다. Freudenberger(1974)는 소진은 개인의 성격과 관계가 있으며, 개인의 특성에 의해 영향을 받는다고 하였다. Zager(1982)의 연구에서도 자아통제력이 낮고, 높은 불안감에 처해있고 조직에 대한 관심도가 적은 교사일수록 정서적으로 고갈될 확률이 높고 학생들을 향한 부정적인 태도를 보이기 쉽다고 지적했다. 따라서 앞으로의 소진에 관한 연구는 단순한 사회인구학적 변인 연구에서 벗어나 개인의 성격이나 삶의 대처방식 등을 통한 보다 다양한 접근이 요구되는 바이다.

최근에 인간발달과 관련하여 출생 후 죽음에 이르는 과정동안 수많은 변화, 특히 연령 증가에 따라 성장분보다 감소분이 많아지는 변화에 보다 효과적으로 대처할 수 있는 성공적 적응에 대한 관심이 높아지고 있다. 인간발달에 따른 성공적 적응을 강조한 대표적인 전생애 발달이론가인 Baltes와 그의 동료들은 성장과 감소의 계속되는 재균형화에 도움을 주는 SOC 책략 모형을 개발하였다(Baltes et al, 1980, 1984, 1986). Baltes는 전생애에 걸쳐 나타나는 변화에 효과적으로 적응하기 위한 것으로 『선택·최적화·보상 책략(Selective Optimization with Compensation)』 또는 『선택과 보상에 의한 최적화(Optimization by Selection and Compensation)』 모형을 고안해 냈다(Baltes

& Baltes, 1990; Baltes et al., 1992; Baltes, Baltes, Freund & Baltes, 1998). 이 모형에서는 성공적인 적응을 위한 책략으로 선택 책략(Selection), 최적화 책략(Optimization), 그리고 보상 책략(Compensation)(이하 SOC 책략)을 제시하였다(Baltes & Baltes, 1990).

먼저, 선택 책략이란 연령 증가로 인한 능력저하에도 불구하고 성장이나 유지를 지속시키기 위해 활동범위를 축소 또는 제한하여 몰두하는 것이다. 선택 책략은 다음과 같이 두 가지 종류로 구분된다(Freund & Baltes, 1998). 먼저 임의적 선택(Elective selection)은 현재의 상태에 적응하기 위해 발달과정 중에서 대안적인 선택을 하게 되는 조정 과정으로 과거와의 비교를 하지 않는다. 즉, 과거의 결과에 기초하여 선택을 하게 되는 것이 아니라, 미래의 결과만을 예상하고 선택하는 과정이다. 반면에 상실에 기반한 선택(Loss-based selection)은 과거의 결과에 영향을 받아, 이전에 목표를 수행하기 위해 사용하였던 방법을 더 이상 이용할 수 없게 되거나 또는 자원의 감소를 느낄 때 나타난다. 따라서 상실에 기반한 선택은 지금 하는 방식으로는 과거에 수행했던 것만큼의 결과를 얻기 어려울 때 사용하는 것으로, 이는 새로운 목표 탐색이나 목표의 재구성 과 같은 과정을 포함한다.

최적화 책략은 선택한 영역에서 개인의 발달적 잠재능력을 최대한 활용하여, 질과 양에 있어 삶의 과정에서 선택할 수 있는 부분을 최대화시키는 행동을 하게 된다. 따라서 원하는 결과는 얻고, 원치않는 결과는 피하기 위한 효과적인 책략이다(Brandtstadter, 1998; Gollwitzer & Bargh, 1996; Marsiske et al, 1995;

Staudinger, Staudinger, Marsiske, & Baltes, 1995).

마지막으로 보상 책략은 능력의 감소로 인해 예전만큼의 결과를 얻지 못하게 될 때, 그 부족분을 실제적인 전략이나 기술적 도움을 받아 보충하는 것을 의미한다. 즉, 선택 책략과 마찬가지로 개인의 적응 능력과 유연성의 감소에 따라 나타나게 된다(Bäckman & Dixon, 1992; Dixon & Bäckman, 1995). 그리고 보상 책략은 특히 목표지향적인 폭넓은 활동과 높은 수준의 성취(성과, 수행)를 목표로 할 때 경험하게 된다. 예를 들면, 암벽 등반, 격렬한 운동, 위험이 도사린 교통 상황, 순발력 있는 사고와 기억을 해야 하는 상황에서 일어난다.

예를 들면 성인 시절에 뛰어난 마라톤 선수로서 활동했던 사람이 노년에도 그 활동을 계속 유지하기를 원한다면, 이전보다 더 많은 시간과 노력을 투자해야 한다. 결과적으로 그 사람은 달리기를 제외한 다른 활동들은 포기하거나 줄여야 하는 선택 책략을 사용해야 할 것이다. 또한 생활 리듬과 식이 향상을 위해 노력하는 것은 물론, 환경의 영향을 최소로 줄여 최상의 상태로 만들기 위한 최적화 책략이 사용된다. 마지막으로 보상 책략은 어떤 신발을 신어야 할지와 어떻게 상처를 치유해야 할지와 관계되는 것으로 이는 활동을 유지하는데 중요한 변수가 된다. 이처럼 선택, 최적화, 보상 책략은 개별적으로 작용하기 보다는 조화된 전체로서 기능함으로써 성공적인 발달을 도모하며, SOC 책략을 사용하게 되면 활동범위는 ‘감소 혹은 변형되었지만 효율적인 삶’을 유지할 수 있게 된다(엄세진과 정옥분, 2001).

이러한 SOC 책략은 성공적인 노화를 위한

책략(Baltes, 1997; Freund & Baltes, 1998; Marsiske, Lang, Baltes, & Baltes, 1995)으로 학계에 처음 소개되었다. 그러나 Baltes와 그의 동료들은 이 책략은 노년에만 국한된 것이 아니라, 발달적 상실과 도전에 대해 성공적으로 적응하기 위해 전생애에 걸쳐 사용할 수 있다고 했다(Baltes & Baltes, 1990; Freund & Baltes, 2000; Wiese, Freund, & Baltes, 2000). 이는 40~69세에 속하는 224명의 남녀 근로자를 대상으로 한 연구(Abraham & Hansson, 1995)와 40~60세의 남성 중고령근로자를 대상으로 한 연구(김영선, 1996), 그리고 청년기에 해당되는 만 17~30세 사람들을 대상으로 한 연구(안지연, 1997)를 통해 이미 입증되었다. 특히 Abraham과 Hansson(1995)은 남녀 근로자를 대상으로 직업생활에서의 적응에 관한 연구를 실시한 결과, SOC 책략은 직무수행과정에서 성공적인 적응을 위한 효과적인 책략이라고 밝힌바 있다. 또한 Baltes와 Heydens-Gahir(2003)의 연구에서도 SOC 책략은 직장에서 발생하는 직무스트레스원을 줄이는데 효과가 있는 것으로 나타났다. 우리 나라에서는 안지연(1997)의 연구에서 SOC 책략의 사용빈도가 높을수록 삶의 만족도는 향상된다는 결과가 있었다. 이들 연구들을 종합해보면 SOC 책략은 생활전반의 적응을 돕는 효과적인 책략임과 동시에 성공적인 직무수행과도 밀접한 관계가 있는 책략임을 알 수 있다. 결국 보육교사들이 성공적인 삶의 적응 책략인 SOC 책략을 많이 사용할수록 보육현장에서 겪는 소진의 문제가 경감될 수 있을 것으로 예상된다.

본 연구에서는 선행연구를 통하여 직무수행 과정에서 성공적인 적응을 위한 효과적인 전

략으로 소개된 바 있는 SOC 책략과 보육교사의 소진이 어떠한 관계를 맺고 있으며, 구체적으로 SOC 책략의 하위요인군과 소진의 하위요인군 간에 어떠한 관계가 있는지를 통합적으로 살펴보고자 한다. 특히 SOC 책략은 국외연구들에서 성인기 생활전반의 적응을 돕는 효과적인 책략으로 소개되었으나 국내에서는 이를 활용한 연구가 거의 없는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 인생의 성공적인 적응 전략으로서 SOC 책략을 소개할 뿐만 아니라 나아가 보육교사를 대상으로 SOC 책략과 소진과의 관계를 밝힘으로써 보육의 질 향상에도 기여하고자 한다.

연구문제 1. 보육교사의 SOC 책략 및 소진의 일반적 경향은 어떠한가?

연구문제 2. 보육교사의 SOC 책략과 소진은 어떠한 관계가 있는가?

연구문제 3. 보육교사의 SOC 책략과 소진 하위변인군 간에는 어떠한 관계가 있는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울 지역의 국·공립 어린이집과 민간 어린이집에 근무하고 있는 현직교사를 대상으로 하였다. 총 354부의 질문지를 우편으로 배수하고 우편으로 270부(회수율 76.3%)를 회수하였다. 총 354부의 질문지 중 미회수분과 부실하게 기재된 자료 등을 제외하고 실제 분석에 포함된 연구대상은 263명이었다.

본 연구대상자의 일반적 특성은 표 1에 제시한 바와 같다.

표 1. 연구대상자의 일반적 특성 (n=263)

변인	구 분	빈도	백분율
성별	남자	1	.4
	여자	262	99.6
연령	29세 이하	157	59.7
	30-39세 미만	79	30.0
	40-49세 미만	22	8.4
	50세 이상	5	1.9
결혼 유무	기혼	68	25.9
	미혼	195	74.1
최종 학력	보육교사교육원	30	11.4
	전문대졸	129	49.0
	대졸	96	36.5
	대학원이상	8	3.0
보수	120만원 미만	20	7.6
	120-140만원 미만	98	37.3
	140-160만원 미만	106	40.3
	160만원 이상	39	14.8
근무 시간	5-10시간 미만	81	30.8
	10-12시간 미만	162	61.6
	12시간 이상	20	7.6
기관 유형	국·공립	187	71.1
	민간	76	28.9
근무 경력	1년 미만	39	14.8
	1-3년 미만	71	27.0
	3-5년 미만	55	20.9
	5-10년 미만	77	29.3
	10년 이상	21	8.0

2. 측정도구의 구성

SOC 책략

SOC 책략을 측정하기 위해서 Baltes, Baltes, Freund와 Lang(1999)의 개정판 SOC 책략 척도를 번역한 후 한국 실정에 맞게 수정·보완한 엄세진과 정옥분(2001)의 척도를 사용하였다. SOC 책략 척도는 크게 선택·최적화·보상 책략으로 나뉜다. 그리고 선택은 다시 임의적 선택과 상실에 기반한 선택으로 구분된다. 임의적 선택·최적화·보상 책략은 각각 12문항이고 상실에 기반한 선택은 13문항으로 총 49문항으로 구성되어 있다.

응답방식은 문항마다 가상으로 설정한 사람 A와 B에 SOC 책략 사용을 의미하는 목표내용(Target)과 SOC 책략 사용을 의미하지 않는 방해내용(Distractor)이 각각 들어 있는데, 이 중에서 자신과 가장 비슷하게 행동하는 사람을 선택하게 하였다. 결과 처리는 목표내용은 2점, 방해내용은 1점으로 채점한 뒤 각각의 하위 척도별 점수를 총합하여 사용하였다. 따라서 점수가 높을수록 SOC 책략을 많이 사용하는 것을 의미한다.

질문지는 Baltes, Baltes, Freund와 Lang(1995)이 무작위로 배치했던 방식으로 구성하였다. 무작위 구성 방식은 목표내용과 방해내용뿐만 아니라, SOC 책략의 문항이 고루 섞이게 하여 응답자들의 반응유형이 생겨나지 않도록 해준다.

Baltes, Baltes, Freund와 Lang(1999)에서 보고된 「49문항 SOC 책략 척도」의 전체 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .81$ 이었고, 임의적 선택은 .61, 상실에 기반한 선택은 .64, 최적화는 .65, 그리고 보상은 .61이었다. 본 연구에서 사용한

SOC 책략 척도의 전체 신뢰도는 Cronbach α = .89이고, 임의적 선택은 .88, 상실에 기반한 선택은 .83, 최적화는 .81, 그리고 보상은 .85이었다. SOC 책략 척도는 Freund와 Baltes(2002)에 의해 타당화 검증을 마쳤다.

소진

보육교사의 소진의 경우, Maslach와 Jackson (1981)이 개발하고 Schwab와 Iwanicki가 교사들을 대상으로 한 연구에서 구인타당도를 확인한 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 변안한 최혜윤(2002)의 척도를 사용하였다. MBI는 정서적 고갈 8문항, 비인간화 3문항, 그리고 개인적 성취감의 상실 5문항 등 3개 하위척도 총 16문항으로 구성되어 있다.

각 문항에 대한 응답은 5점 리커트식('전혀 그렇지 않다(1점)', '별로 그렇지 않다(2점)', '보통이다(3점)', '자주 그렇다(4점)', '항상 그렇다(5점)')으로 되어 있다.

Schwab와 Iwanicki(1982)에서 보고된 소진 척도의 각 하위 척도별 Cronbach α 계수는 .60~.75 사이에 분포하고 있다. 본 연구에서는 각 요인별 Cronbach α 계수는 정서적 고갈 .87, 비인간화 .60, 개인적 성취감의 감소 .62로 나타났다.

소진 척도의 타당도를 구하기 위해 아동학 박사 3인으로부터 내용타당도를 검증받았다.

3. 연구절차

서울 지역의 어린이집에 근무하고 있는 현직교사 30명을 대상으로 2007년 12월 26일부터 31일까지 예비조사를 실시한 후, 자료분석을 통

해 신뢰도를 낮추거나 표현이 부적절한 문항들을 수정 · 보완하였다. 본 조사는 2008년 1월 18일부터 2월 14일까지 예비조사를 통해 수정된 설문지를 가지고 서울 지역의 국 · 공립 어린이집과 민간 어린이집에 종사하는 현직 교사 354명을 대상으로 실시하였으나, 이들 중 미회수분과 불성실한 답변의 설문지를 제외하고 최종 분석에 사용된 연구대상은 263명이었다.

자료수집 절차는 전화통화로 본 연구의 목적과 방법을 설명하고, 연구협조를 허락하는 어린이집에 우편을 통해 설문지를 배포한 후 다시 우편을 통한 반송방법을 사용하였다. 설문지 작성에는 15~20분 정도가 소요되었다.

4. 자료분석

본 연구에서는 연구대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 살펴보고 각 변인의 경향을 파악하기 위해 평균과 표준편차를 산출하였다. SOC 책략과 소진 간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관분석을 실시하였으며, SOC 책략의 하위요인군과 소진의 하위요인군 간의 관계를 알아보기 위해 정준상관분석(Canonical Correlation Analysis)을 실시하였다. 자료 분석에는 SPSS 12.0 프로그램을 이용하였다.

III. 연구결과

1. 보육교사의 SOC 책략과 소진의 일반적 경향

보육교사를 대상으로 한 SOC 책략 및 소진

의 일반적 경향을 살펴보기 위해 하위요인별로 평균과 표준편차를 산출한 결과는 표 2에 제시된 바와 같다.

먼저 SOC 책략의 수준을 살펴보면, 최적화($M=1.82$, $SD=.23$)가 가장 높았고, 그 다음으로 상실에 기반한 선택($M=1.81$, $SD=.26$), 임의적 선택($M=1.71$, $SD=.25$), 그리고 보상($M=1.61$, $SD=.23$) 순으로 SOC 책략이 높게 나타났다. 즉, 보육교사들은 일상생활에서 최적화와 상실에 기반한 선택은 비교적 높게 사용하는 데 반해 임의적 선택과 보상은 덜 사용하는 것으로 나타났다.

다음으로 소진의 수준을 살펴보면, 정서적 고갈($M=2.81$, $SD=.69$)이 가장 높았다. 다음으로 비인간화($M=2.76$, $SD=.51$), 개인적 성취감

의 상실($M=2.24$, $SD=.66$) 순으로 높게 나타났다. 즉, 보육교사들은 정서적 고갈의 문제를 상대적으로 높게 경험하고 있는 반면 개인적 성취감의 상실의 문제는 덜 겪고 있는 것으로 나타났다.

2. 보육교사의 SOC 책략과 소진과의 관계

보육교사의 SOC 책략과 소진 간에 어떠한 관련성이 있는지를 알아보기 위해, Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 그 결과는 표 3에 제시된 바와 같다.

표 3에서 제시된 바와 같이 SOC 책략과 소진 전체는 유의한 부적 상관이 있었다($r=-.25$, $p<.01$). 또한 SOC 책략 전체는 소진의 모든

표 2. 보육교사의 SOC 책략 및 소진의 일반적인 경향 (n=263)

SOC 책략의 범주	M	SD	소진의 범주	M	SD
임의적 선택	1.71	.25	정서적 고갈	2.81	.69
상실에 기반한 선택	1.81	.26	비인간화	2.76	.51
최적화	1.82	.23	개인적 성취감의 상실	2.24	.66
보상	1.61	.23			

표 3. SOC 책략과 소진과의 상관관계 (n=263)

	소진			
	정서적 고갈	비인간화	개인적 성취감의 상실	소진 전체
임의적 선택	-.19**	-.12*	-.15*	-.19**
상실에 기반한 선택	-.12	-.12	-.13*	-.14*
최적화	-.15*	-.16*	-.11	-.16**
보상	-.19**	-.01	-.07	-.14*
SOC 전체	-.26**	-.16**	-.19**	-.25**

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

하위 요인과 유의한 부적 상관을 보였다. 즉, SOC 책략 전체는 정서적 고갈($r=-.26, p<.01$), 개인적 성취감의 상실($r=-.19, p<.01$), 그리고 비인간화($r=-.16, p<.01$) 순으로 통계적으로 유의한 부적 상관이 있었다.

보육교사의 SOC 책략의 하위요인과 소진의 하위요인별로 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 임의적 선택은 정서적 고갈($r=-.19, p<.01$)과 가장 높은 부적 상관을 보였고, 다음으로 개인적 성취감의 상실($r=-.15, p<.05$), 비인간화($r=-.12, p<.05$) 순으로 유의한 부적 상관이 있었다. 상실에 기반한 선택은 개인적 성취감의 상실($r=-.13, p<.05$)과 유의한 부적 상관을 보였다. 최적화는 비인간화($r=-.16, p<.05$)와 정서적 고갈($r=-.15, p<.05$)과 유의한 부적 상관을 나타냈다. 마지막으로 보상은 정서적 고갈($r=-.19, p<.01$)과 유의한 부적 상관이 있었다.

3. 보육교사의 SOC 책략 하위요인군과 소진 하위요인군과의 관계

보육교사의 SOC 책략과 소진간의 관계를 보다 통합적으로 파악하기 위해, SOC 책략을 예측요인군으로 그리고 소진을 준거요인군으로 하여 정준상관분석을 실시하였다(표 4 참조).

표 4에서 보는 보와 같이 세 개의 정준함수

중 제1정준함수에서 통계적으로 유의성이 검증되었다. 유의도 검증결과를 보면 Wilk's Lamda=.886로 $p<.01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 통계적으로 유의한 제1정준함수에 대해서 정준가중치(canonical weight), 정준부하치(canonical loading), 정준적재치의 자승값(L^2), 그리고 준거변인군의 군내변량비($\% \Sigma L^2$)를 분석한 결과는 표 5에 제시되어 있다.

표 5에 제시된 제1정준함수의 내용을 살펴보면, 보육교사의 SOC 책략 하위요인들 중 정준부하치가 가장 높은 예측요인은 보상(.777)으로 군내변량의 46.9%를 설명하였고, 다음으로 임의적 선택(.624)이 30.2%, 최적화(.423)가 13.9%, 그리고 상실에 기반한 선택(.342)이 9.1%를 설명하였다. 다시 말해서 SOC 책략 하위요인들 중에서 소진 요인에 관한 예측력은 보상, 임의적 선택, 최적화, 상실에 기반한 선택 순으로 높게 나타났다.

한편, 이러한 예측요인군에 의해 가장 잘 예측되어지는 유력한 준거요인은 정서적 고갈(-.952)이 67.1%, 개인적 성취감의 상실(-.552)이 22.6% 그리고 비인간화(-.374)가 18.9% 순으로 나타났다. 즉, SOC 책략 요인들이 가장 잘 설명할 수 있는 소진 요인은 정서적 고갈, 개인적 성취감의 상실, 그리고 비인간화 순으로 나타났다.

다음으로, 보육교사의 SOC 책략 요인군과

표 4. SOC 책략의 하위요인군과 소진 하위요인군 간의 정준변량함수

정준변량함수	정준계수	정준근	고유치	Wilk's	Chi-SQ	df	Sig.
제1정준함수	.289	.084	5.250	.886	31.128	12	.002
제2정준함수	.173	.030	.429	.967	8.686	6	.192
제3정준함수	.056	.003	.003	.997	.821	2	.663

표 5. SOC 책략의 하위요인군과 소진 하위요인군 간의 정준상관관계 분석

		SOC 책략 (예측요인군)				소진 (준거요인군)		
		임의적 선택	상실에 기반한 선택	최적화	보상	정서적 고갈	비인간화	개인적 성취감의 상실
정준 변량 합수	W	.539	.023	.222	.723	-1.186	.407	-.042
	L	.624	.342	.423	.777	-.952	-.374	-.552
	L ²	.389	.117	.179	.604	.906	.140	.305
	% Σ L ²	.302	.091	.139	.469	.671	.189	.226

표 6. SOC 책략의 하위요인군과 소진 하위요인군 간의 교차상관

SOC 책략 (예측요인군)	정준준거요인군과의 교차상관적재치	소진 (준거요인군)	정준예측요인군과의 교차상관적재치
임의적 선택	.180	정서적 고갈	-.275
상실에 기반한 선택	.099	비인간화	-.108
최적화	.122	개인적 성취감의 상실	-.159
보상	.224		

소진 각 요인들과 어떤 관계가 있는지, 또한 소진 요인군과 SOC 책략 각 요인들과 어떤 관계가 있는지를 교차상관을 통해 알아보았다. 그 결과는 표 6에 제시된 바와 같다.

표 6을 살펴보면, 교차상관에서 가장 예측력이 강한 예측요인은 보상(.224)로 나타났고, 그 다음으로 임의적 선택(.180), 최적화(.122), 그리고 상실에 기반한 선택(.099) 순으로 나타났다. 그리고 가장 잘 예측되어지는 소진 요인은 정서적 고갈(-.275), 개인적 성취감의 상실(-.159), 그리고 비인간화(-.108) 순으로 나타났다. 결과적으로 보육교사의 SOC 책략의 하위요인 중에서 보상, 임의적 선택이 소진을 잘 예측할 수 있으며 특히, 이 변인들은 소진 중 정서적 고갈을 잘 예측할 수 있음을

나타낸다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사를 대상으로 SOC 책략과 소진이 어떠한 관계가 있는지를 살펴보기 위한 것으로, 연구결과를 중심으로 요약하고 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 SOC 책략에 대한 일반적 경향을 살펴본 결과, 최적화가 가장 높았고, 그 다음으로 상실에 기반한 선택, 임의적 선택, 그리고 보상 순으로 높게 사용하는 경향을 보였다. 국내의 SOC 책략에 관한 일반적 경향을 살펴 본 연구들(김영선, 1996; 안지연,

1997; 엄세진과 정옥분, 2001)에서 최적화 책략의 사용이 가장 많고, 다음으로 선택 책략 그리고 보상 책략 순으로 나타났다. 또한 Abraham과 Hansson(1995) 및 Freund와 Baltes(1998)의 연구에 따르면 SOC 책략 중에서 가장 높은 사용을 보이는 것은 최적화 책략, 보상 책략, 선택 책략 순으로 나타났다. 이러한 연구결과들을 종합해서 판단해 볼 때, SOC 책략 중에서 최적화의 사용빈도가 가장 높은 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 다음과 같이 설명할 수 있다. Baltes의 SOC 모델은 변화에 대한 성공적인 적응을 목표로 한다. 즉, 개인이 가지고 있던 자원과 능력이 감소될 때, SOC 책략을 사용하면 그 부족분을 보완하여 성공적으로 적응할 수 있게 된다. 그런데 사람들은 감소에 직면하게 되면 우선적으로 선택 책략과 보상 책략보다는 적응성의 증진을 목표로 하는 최적화 책략을 먼저 사용하는 경향이 높다(Schulz & Heckhausen, 1996). 따라서 SOC 책략 중에서 최적화 책략을 가장 많이 사용한다는 본 연구결과는 SOC 모형에 관한 선행연구들을 일부 지지하고 있으나, 아직은 SOC 책략에 관한 연구가 많이 부족한 상황에서 해석시 주의해야 할 필요가 있다.

다음으로 보육교사의 소진에 대한 일반적 경향을 살펴본 결과, 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감의 상실 순으로 높게 나타났다. 정서적 고갈은 역할 스트레스, 조직구성원이 자신이나 조직에 대해 가지는 충족시키지 못하는 기대, 인간 상호작용 등에서 비롯될 수 있으며, 이를 경험하는 개인은 모든 일에 대해 관심과 열정을 잃게 되고 피로와 상실감을 느끼게 된다. Jones과 Emanuel(1981)의 연구에서

는 교사의 소진 증후의 발달단계를 3단계로 구분하였다. 먼저 흥미상실과 고립감이 가열되는 단계 둘째, 자신의 능력에 대한 회의감과 무력감이 증대되는 단계, 마지막으로 자신의 임무에서 일탈하여 사직하게 되는 단계로 나아간다고 하였다. 즉, 소진은 자신의 일에 대해 정서적 고갈을 느끼는 것으로부터 시작된다고 볼 수 있다. 보육교사들은 열악한 근무 환경과 근무 조건, 그리고 낮은 임금에도 불구하고 영유아에 대한 사랑과 봉사정신으로 자신의 직업을 선택하는 경향이 있다(조성연과 구현아, 2005). 따라서 비록 외부적 조건으로 인해 일에 대한 만족과 흥미는 낮게 나올 수 있지만, 영유아를 비인간적으로 대하거나 학기 중에 결정적인 사유 없이는 쉽게 그만두지 않는다. 하지만 선행연구들(김순안, 2005; 박상희·이무영, 2006; Goddard & Goddard, 2006)에 따르면 정서적 고갈이 가장 높은 경우도 있고, 개인적 성취감의 상실이 가장 높은 경우도 있는 등 일관된 연구결과가 부족하기 때문에 앞으로 여기에 대한 보다 많은 연구가 진행될 필요성이 제기되는 바이다.

둘째, 보육교사의 SOC 책략과 소진 간의 관계를 살펴본 결과 SOC 책략과 소진 간에 유의한 부적 상관이 있었다. 또한 SOC 책략의 하위요인과 소진의 하위요인 간에도 유의한 부적 상관을 보였다. 즉, SOC 책략을 높게 사용할수록 소진을 적게 경험하는 것으로 나타났다. 선행연구들(하미옥과 김정남, 2006; Abraham & Hansson, 1995; Adams, King, & King, 1996; Wiese, Freund, & Baltes, 2000)에서도 SOC 책략과 직무스트레스 간에 유의한 부적 상관이 있음이 밝혀졌다. SOC 책략은 나

이에 구애받지 않을 뿐만 아니라 다양한 삶의 현장에서 성공적으로 사용가능한 일종의 인생관리전략으로 밝혀진 바 있다(Baltes & Carstensen, 1996; Freund & Baltes, 1999). 따라서 보육교사들이 소진을 경험하게 될 때는 보육 프로그램을 운영함에 있어 매번 새로운 것을 시도하기보다 자신이 가장 잘 하고 흥미있는 것으로 범위를 좁히는 즉, 목표를 조정하는 선택 전략을 사용하거나, 혹은 보육정보 사이트의 자료나 동료교사의 자료를 참고하는 것도 하나의 효율적인 보상 전략의 사용이 될 수 있다. 이와 같이 선택, 최적화, 보상의 세 과정을 잘 활용한다면 직업의 효율성을 가져와 직무스트레스 및 소진을 줄일 수 있을 것으로 예상된다.

특히 SOC 전략 가운데 임의적 선택은 소진의 하위요인 모두와 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 다음과 같이 생각해 볼 수 있다. SOC 전략 각각은 소진과 유의한 부적 상관을 보였지만, 많은 경우 점심시간조차도 영유아로부터 자유로울 수 없는 보육교사의 직무특성상 다른 동료교사나 원장 등으로부터의 협조를 구하는 보상 전략의 사용은 지극히 제한적일 수 밖에 없다. 또한 장시간의 근무시간으로 인해 에너지 재충전은 물론이고 재교육을 위한 시간투자의 가능성마저 희박하게 만드는 상황에서, 바라는 목표를 향해 자신의 능력을 긍정적인 방향으로 변화시켜야 하는 최적화 전략 역시 한계를 갖는다. 이에 반해 임의적 선택이란 미래의 결과만을 생각하고 몇 가지 또는 가장 중요하게 여기는 일이나 목표에만 집중하는 전략이다. 따라서 보육 교사가 이를 보육활동 운영

에서 충분히 융통성있게 적용가능한 부분이기 때문에, 임의적 선택은 다른 전략에 비해 소진과 밀접한 부적 상관을 보인 것으로 생각된다. 결론적으로 임의적 선택 전략을 효과적으로 사용한다면 보육교사가 경험하는 소진은 낮아질 것으로 예상된다. 하지만 SOC 전략은 어느 한 가지만 가지고 사용되기 보다는 선택과 최적화, 보상이 함께 상호작용할 때 더 큰 힘을 발휘할 수 있음으로 교사의 근무환경, 근무시간과 휴식시간의 탄력적인 운영, 합당한 급여체제 구축 등의 문제가 조속히 해결되어야 할 것으로 사료된다.

셋째, 보육교사의 SOC 전략 하위요인군과 소진 하위요인군 간의 정준상관 분석결과, 제1정준함수에서 통계적으로 유의성을 확인하였다. 즉, 보육교사의 SOC 전략은 소진과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났는데, 소진을 가장 잘 예측해주는 SOC 전략 요인은 보상이고, 다음으로 임의적 선택, 최적화, 상실에 기반한 선택으로 나타났다. 반면에 SOC 전략에 의해 가장 잘 예측되는 소진 요인은 정서적 고갈, 개인적 성취감의 상실, 그리고 비인간화였다. 즉, SOC 전략 중에서 보상과 임의적 선택 전략의 사용이 많을수록 소진 중에서도 정서적 고갈과 개인적 성취감 상실의 문제를 덜 경험하는 것으로 나타났다. 안효진, 안선희와 문혁준(2007)의 연구에 따르면 동료교사나 원장 등의 정서적, 심리적, 물질적 지원은 교사의 업무만족도를 높이는 대신 소진을 감소시키는 것으로 나타났다. 다시 말해서, 동료교사나 원장 등으로부터 도움을 받을 기회가 증가하거나 몇 가지 목표에만 집중할 수 있는 조건 등이 구비될 경우, 보육교사는 영유아에게

좀더 민감하게 상호작용을 할 수 있게 될 뿐 아니라 교사라는 직업에 대한 자부심과 긍지, 일의 성취감도 높아질 수 있게 될 것이다.

이상의 결과를 바탕으로 본 연구의 의의를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 단순히 사회인구학적 변인을 통해서만 이루어지던 소진 연구와는 달리 업무적응책략이라고 할 수 있는 SOC 책략을 통해 소진을 살펴보았다는 점에서 첫 번째 의의를 찾을 수 있다. 또한 본 연구를 통해 SOC 책략과 소진 간에는 높은 부적 상관이 있음이 확인되었는데, 이러한 결과는 앞으로의 보육의 질적 제고에 시사하는 바가 크다. 즉, SOC 책략을 제대로 이해하고 잘 사용한다면 교사의 소진은 감소될 것이고, 이는 곧 우리나라 보육의 질을 향상시키는 데 기여하게 될 것이다. 끝으로 서구에서는 이미 주요한 주제로 인정받고 있는 삶의 효과적인 대처방식인 SOC 책략에 대한 이해를 드높이고 나아가 새로운 영역으로의 적용가능성을 제시한 점에서 의의를 찾을 수 있다.

끝으로 후속 연구를 위해 다음과 같이 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구에 사용된 SOC 책략은 외국 척도로서 본 연구자가 번역하는 과정에서 원문에 내포된 문화적인 차이가 충분히 반영되지 못했을 수 있다. 따라서 후속연구에서는 보다 한국 실정에 맞는 문항으로 수정되어야 할 것이다. 둘째, 본 연구에서는 경력, 연령, 보수, 기관유형 등과 같은 교사의 특성을 통제한 상태에서 SOC 책략과 소진과의 관계를 살펴보지 못한 한계점이 있다. 이 경우 결과의 왜곡을 초래할 가능성이 있으므로 후속연구에서는 자료수집을 통해 얻은 사회인구학적 변인들을 통제한 상태에서

연구가 진행될 필요가 있다. 셋째, 본 연구의 연구대상자의 기관 유형에서 국공립 어린이집과 민간 어린이집의 비율이 동등하지 않은 관계로 연구결과를 해석할 때 제약이 있을 수 있다. 따라서 후속연구에서는 연구결과에 일반화를 위해서 국공립과 민간의 비율이 조정되어야 할 것이다. 넷째, SOC 책략이 아직 국내외적으로 연구된 바가 적다. 따라서 앞으로 SOC 책략에 영향을 미치는 변인 연구나 SOC 책략을 이용한 후속연구가 계속해서 다양한 주제 안에서 수행되어야 할 것이다. 다섯째, 궁극적으로 교사의 소진을 감소시킬 뿐만 아니라 삶의 만족도를 높이고 성공적인 적응을 돕는 SOC 책략을 손쉽게 향상시킬 수 있는 구체적인 프로그램 개발연구가 시급히 요구되는 바이다.

참고문헌

- 김순안 (2005). 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 충남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 서문희, 이미화, 구미진 (2006). 보육시설종사자 직무 및 근로환경 실태분석. 서울: 여성가족부 연구보고서.
- 안지연 (1997). 성공적 노화를 위한 선택·적정화·보상책략과 대처행동양식 및 삶의 만족도의 관계-청년집단과 중·노년집단의 비교를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 엄세진, 정옥분 (2001). 선택·최적화·보상 책략과 중년기 위기감과의 관계. 대한가정

- 학회, 39(11), 43-61
- 이진화 (2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 일반대학원 박사 학위논문.
- 조성연 (2005). 보육교사의 직무만족도와 자기 효능감. *교육과학연구*, 36(1), 81-104.
- 조성연, 구현아 (2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. *아동학회지*, 26(4), 55-70.
- 최혜윤 (2002). 상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적 소진과의 관계. 가톨릭대학교 심리상담대학원 석사학위논문.
- 하미옥, 김정남 (2006). 선택, 최적화, 보상 척도의 타당성에 관한 연구. *한국심리학회*, 19(4), 597-615.
- Abraham, J. D., & Hansson, R. O. (1995). Successful aging at work: An applied study of selection, optimization, and compensation through impression management. *Journal of Gerontology*, 50B(2), 94-103.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Bäckman, L., & Dixon, R. A. (1992). Psychological compensation: A theoretical framework. *Psychological Bulletin*, 112(2), 259-283.
- Baltes, M. M., & Carstensen, L. L. (1996). The process of successful aging. *Ageing and Society*, 16, 397-422.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52(4), 366-380.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1980). Plasticity and variability in psychological aging: Methodological and theoretical issues. In G. Gurski (Ed.), *Determining the effects of aging on the central nervous system* (pp. 41-60). Berlin: Schering.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. New York: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund, A. M., & Lang, F. R. (1995). *Measurement of selective optimization with compensation by questionnaire*. Berlin: Max Planck Institute for Human Development.
- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund, A. M., & Lang, F. R. (1999). *The measurement of selection, optimization, and compensation(SOC) by self report: Technical report 1999*. Berlin: Max Planck Institute for Human Development.
- Baltes, P. B., Dittmann-Kohli, F., & Dixon, R. A. (1984). New perspectives on the development of intelligence in adulthood: Toward a dual-process conception and a model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & O. G. Brim (Eds.), *Life-span development and behavior* (pp.33-76). New York: Academic Press.

- Baltes, P. B., Dittmann-Kohli, F., & Kliegl, R. (1986). Reserve capacity of the elderly in aging-sensitive tests of fluid intelligence: Replication and extension. *Psychology and Aging, 1*, 172-177.
- Baltes, P. B., Smith, J., & Staudinger, U. M. (1992). Wisdom and successful aging. In T. B. Sonderegger (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (pp.123-167). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Brandtstadter, J. (1998). Action perspectives on human development. In R. M. Lerner (5th ed). *Handbook of Child Psychology: Vol. 1. Theroretical Models of Human Development*. New York: Wiley.
- Dixon, R. A., & Bäckman, L. (Eds.). (1995). *Compensating for psychological defects and declines: Managing losses and promoting gains*. Mahwha, NJ: Erlbaum.
- Fox, S., & Spector, P. E. (2002). Emotions in the workplace: The neglected side of organizational life introduction. *Human Resource Management Review, 12*, 167-171.
- Freudenberger, J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 3*(1).
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: Correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging, 13*(4), 531-543.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (1999). The orchestration of selection, optimization, and compensation: An action-theoretical conceptualization of a theory of developmental regulation. In W. J. Perrig & A. Grob (Eds.), *Control of human behavior, mental processes, and consciousness*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2000). The orchestration of selection, optimization, and compensation: An action-theoretical conceptualization of a theory of development regulation. In W. J. Perrig & A. Grob (Eds.), *Control of human behaviour, mental processes and consciousness* (pp.35-58). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Goddard, R., & Goddard, M. (2006). Beginning teacher burnout in queensland schools: Associations with serious intentions to leave. *The Australian Educational Researcher, 33*(2), 61-75.
- Gollwitzer, P. M., & Bargh, J. A. (eds.). (1996). *The psychology of action: Linking cognition and motivation to action*. New York: Guilford.
- Harlow, R. E. (2002). Teaching as emotional labor: The effect of professors' race and gender on the emotional demands of the undergraduate college classroom. Unpublished doctoral dissertation, Indiana University.
- Hertzberg, A., & Stone, E. F. (1971). *Schools are for children*. NY: Schocken Books.
- Honing, A. S., & Caldwell, B. M. (1981). *What are the issues on quality infant to older care*. Eric Document Reproduction Service, No. ED 217 970.
- Jalonge, M. R. (1986). What is happening to

- kindergarten: *Childhood Education*, 62, 155-160.
- Marsiske, M., Lang, F. R., Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1995). Selective optimization with compensation: Life-span perspectives on successful human development. In R. A. Dixon & Bäckman (Eds.), *Compensating for psychological deficits and declines: Managing losses and promoting gains* (pp.35-79). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Maslach, C. (1977). *Burnout: A special psychological analysis*. The Annual Convention of American Psychology Association. CA: San Francisco.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1979). Burn-out cops and their families. *Psychology Today*, 12(12).
- Morgan, G. (1997). History views of leadership. In S. Kagan & B. Bowman (Ess.), *Leadership*, NAEYC: Washington, D. C.
- Saracho, O. N. (1988). A study of the roles of early childhood teacher. *Early Childhood Development and care*, 38, 43-44.
- Schulz, R., & Heckhausen, J. (1996). A life span model of successful aging. *American Psychologist*, 51(7), 702-714.
- Spodek, B. (1975). Early childhood education and teacher education: A search for consistency. *Young Children*, 30, 69.
- Staudinger, U. M., Marsiske, M., & Baltes, P. B. (1995). Resilience and levels of reserve capacity in later adulthood: Perspectives from lifespan theory. *Developmental Psychopathology*, 5, 542-566.
- Wiese, B. S., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2000). Selection, Optimization, and Compensation: An action-related approach to work and partnership. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 273-300.
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12, 237-268.

1 차원고접수 : 2008. 06. 29.

수정원고접수 : 2008. 09. 06.

최종게재결정 : 2008. 09. 16.

The Relationship Between Selection, Optimization, and Compensation(SOC) Strategies and Burnout in Child Care Teachers

SeJin Eom

Dept. of Home Economics Education, Korea University

The purpose of this study was to investigate the relationship between Selection, Optimization, and Compensation(SOC) Strategies and burnout in child care teachers. The subjects of this study were 263 child care teachers in Seoul. Data were analyzed by means, standard deviation, Cronbach's α tests, Pearson's Correlations, and canonical correlation analyses. The results showed that: (1) The scores of child care teachers' Selection, Optimization, and Compensation(SOC) Strategies and Burnout were higher than the mean score. (2) There was a significant negative correlation between Selection, Optimization, and Compensation(SOC) Strategies and Burnout. (3) Canonical correlation analysis indicated that Compensation and Elective Selection were the most powerful predictors of Burnout. Other significant factors were Optimization and Loss-based Selection. Emotional exhaustion was the most influential Burnout factor along with the Lack of Personal Achievement and Dehumanization factor.

Key words : Selection, Optimization, and Compensation(SOC) Strategies, Burnout, Elective Selection, Loss-based Selection