

박사학위논문

# 보육교사 이직의도에 미치는 영향요인 분석

- 보육정책과 직무환경을 중심으로 -

2017년

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

이 해 경

박사학위논문  
지도교수 이성우

# 보육교사 이직의도에 미치는 영향요인 분석

- 보육정책과 직무환경을 중심으로 -

Analysis of the Influence factor on the Turnover Intention of  
Childcare Teacher

- Focused on Childcare Policies and Work Environment -

2017년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

이 혜 경

박사학위논문  
지도교수 이성우

# 보육교사 이직의도에 미치는 영향요인 분석

- 보육정책과 직무환경을 중심으로 -

Analysis of the Influence factor on the Turnover Intention of  
Childcare Teacher

- Focused on Childcare Policies and Work Environment -

위 논문을 정책학 박사학위 논문으로 제출함

2017년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

이 혜 경

이혜경의 정책학 박사학위논문을 인준함

2017년 12월 일

심사위원장 \_\_\_\_\_ 인

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ 인

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ 인

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ 인

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ 인

# 국 문 초 록

## 보육교사 이직의도에 미치는 영향요인분석

### - 보육정책과 직무환경을 중심으로 -

한 성 대 학 교 대 학 원  
행 정 학 과  
정 책 학 전 공  
이 해 경

본 연구는 보육현장에서 보육정책과 직무환경에 의한 보육교사 이직의도에 영향을 주는 변인을 분석하였다. 보육교사의 이직의도에 실증적으로 접근하고자 직무만족과 개인적 특성요인을 주요 변수로 함께 설정하여 연구하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 보육정책이 직무만족에 미치는 영향에서 보육정책 중 5개 하위요인인 무상보육정책, 보육교사 급여정책, 누리과정, 국공립확충정책, 저출산 관련정책의 정책효과성과 정책만족도는 직무만족에 유의하게 긍정적인 영향을 미친다. 그러나 정책 관련 교사업무량은 직무만족에 부정적인 영향을 미친다. 둘째, 직무환경이 직무만족에 미치는 영향에서 직무환경 중 3개의 하위요인인 시설환경, 안전성, 근무시간에 있어 안전성 요인은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못하지만 시설환경과 근무시간 요인은 유의하게 긍정적인 영향을 미친다. 셋째, 보육정책과 직무환경요인이 직무만족에 대한 매개효과는 보육정책에서는 정책효과성이 유의하게 긍정적인 영향력이 있다. 그리고 직무환경에서는

시설환경, 근무시간이 유의하게 긍정적 영향력이 있다. 나머지 안정성 환경 등은 유의하게 매개효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다. 넷째, 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 개인별 특성의 조절효과를 살펴보면, 자아탄력성, 교사 효능감, 감성지능, 심리적 안녕감이 높은 집단은 보육정책과 직무환경에서 이직의도에 조절효과가 있음으로 파악되었다. 다섯째, 보육시설 유형 및 교사의 직급에 따른 특성은 이직의도에 미치는 과정에서 변수의 효과를 살펴보면, 가정·민간시설에서의 이직 의도는 정책효과성과 시설환경의 영향력을 받지만 국공립시설에서는 영향력을 상대적으로 거의 받지 않는 것으로 나타났다. 또한 업무량이 많아지면 일반교사의 경우에는 이직의도가 올라가지만, 주임이상의 직급에서는 별 차이를 나타나지 않았다. 이상과 같은 연구결과를 토대로 다음과 같이 시사점을 제시할 수가 있다.

첫째, 보육정책의 변화로 쟁점화 된 5개의 보육정책의 집행에 따른 새로운 업무와 과중된 업무, 보육의 공공성에 따른 정부의 개입과 엄격한 관리 그리고 평가인증 요구 등으로 정책 관련 업무의 양이 과다하면 이직의도가 증가할 수 있다. 따라서 이에 대한 보육행정의 간편화 등 과다한 업무량으로 인한 직무스트레스의 저감 대책이 필요하다. 둘째, 이 연구에서 정책의 효과는 정책만족도로 측정된다. 정책만족도는 보육서비스의 공급자인 보육교사의 주관적 만족정도의 인식이다. 본 연구의 5개 정책 수립과 집행에 대한 업무량 증가는 완전 매개효과가 있으므로, 정책 수립시 수혜자와 공급자와 영유아 간의 균형적인 정책수립과 조절이 필요해 보인다. 셋째, 개인별 특성의 조절효과가 있음이 나타남에 따라, 교사에 대한 지원체계강화 및 교사효능감이나 감성지능, 심리적 안녕감, 자아탄력성을 높이기 위한 원장의 지원과 사회적 지원체계 확대 등이 필요하다. 넷째, 국공립어린이집은 시설환경과 정책효과성에 의해서는 거의 영향을 받지 않지만, 가정과 민간어린이집에는 민감한 영향을 미치므로, 가정과 민간어린이집에 대한 시설환경과 재정적 지원정책으로 안정된 직무환경과 처우개선이 시급해 보인다.

【주요어】 보육정책, 직무환경, 직무만족, 개인별 특성, 이직의도

# 목 차

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 제 I 장 서 론 .....               | 1   |
| 제 1 절 연구의 배경 및 목적 .....       | 1   |
| 제 2 절 연구의 범위와 방법 .....        | 5   |
| 제 II 장 이론적 배경 .....           | 7   |
| 제 1 절 보육정책의 의의 .....          | 7   |
| 제 2 절 보육정책의 변화와 쟁점 .....      | 15  |
| 제 3 절 보육교사의 이직에 관한 선행연구 ..... | 30  |
| 제 4 절 보육교사의 직무환경과 직무만족 .....  | 46  |
| 제 5 절 보육교사의 개인적 특성 .....      | 67  |
| 제 III 장 연구 설계 .....           | 85  |
| 제 1 절 연구의 모형 .....            | 85  |
| 제 2 절 변수와 연구가설 .....          | 86  |
| 제 3 절 자료수집 .....              | 90  |
| 제 4 절 분석방법 .....              | 93  |
| 제 IV 장 연구결과 및 논의 .....        | 95  |
| 제 1 절 인구사회학적 분석 .....         | 95  |
| 제 2 절 요인분석 및 신뢰도 검증 .....     | 97  |
| 제 3 절 요인의 기술적 통계치 .....       | 107 |
| 제 4 절 상관관계분석 .....            | 108 |
| 제 5 절 회귀분석 .....              | 112 |
| 제 6 절 연구가설의 검증 .....          | 147 |
| 제 V 장 결 론 .....               | 155 |

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 제 1 절 연구의 요약 .....  | 155 |
| 제 2 절 연구의 시사점 ..... | 157 |
| 참고문헌 .....          | 162 |
| 부    록 .....        | 192 |
| ABSTRACT .....      | 202 |

## 표 목 차

|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| 〈표 2-1〉 이직의 유형 .....                                   | 36  |
| 〈표 2-2〉 이직의도에 대한 외국 선행연구의 개념정리 .....                   | 38  |
| 〈표 2-3〉 정책관련 이직의도에 관한 선행연구 .....                       | 42  |
| 〈표 2-4〉 이직의 선행연구들에 대한 메타분석 결과(Cotton & Tuttle) .....   | 44  |
| 〈표 2-5〉 이직의 선행연구들에 대한 메타분석 결과(Griffeth & et al.) ..... | 45  |
| 〈표 2-6〉 보육교사 직무환경 구성요인 .....                           | 49  |
| 〈표 2-7〉 직무환경 관련 국내 선행연구 .....                          | 53  |
| 〈표 2-8〉 보육교사 직무만족 구성요인 .....                           | 60  |
| 〈표 2-9〉 직무만족 관련 국내 선행연구 .....                          | 64  |
| 〈표 2-10〉 직무만족 관련 국외 선행연구(직무만족의 개념정의) .....             | 66  |
| 〈표 2-11〉 자아탄력성의 개념 .....                               | 69  |
| 〈표 2-12〉 외국의 연구자 별 감성지능의 구성요인 및 개념 .....               | 75  |
| 〈표 2-13〉 심리적 안녕감의 6가지 차원 .....                         | 78  |
| 〈표 2-14〉 개인적 특성요인과 이직의도 연구 .....                       | 81  |
| 〈표 2-15〉 개인적 특성에 관한 선행연구 .....                         | 82  |
| 〈표 3-1〉 측정도구(설문지)의 구성내용 .....                          | 91  |
| 〈표 3-2〉 측정도구(설문지)의 구성내용의 선행 연구 .....                   | 93  |
| 〈표 4-1〉 연구대상기관의 특성 .....                               | 95  |
| 〈표 4-2〉 연구대상자의 인적 특성 .....                             | 96  |
| 〈표 4-3〉 보육정책에 대한 탐색적 요인분석 .....                        | 98  |
| 〈표 4-4〉 보육정책의 문항구성 및 신뢰도 .....                         | 99  |
| 〈표 4-5〉 직무환경에 대한 탐색적 요인분석 .....                        | 99  |
| 〈표 4-6〉 직무환경 관련 문항구성 및 신뢰도 .....                       | 100 |
| 〈표 4-7〉 직무만족에 대한 요인분석 .....                            | 101 |
| 〈표 4-8〉 직무만족에 대한 문항구성 및 신뢰도 .....                      | 101 |
| 〈표 4-9〉 자아탄력성에 대한 요인분석 .....                           | 102 |

|          |                                                 |     |
|----------|-------------------------------------------------|-----|
| 〈표 4-10〉 | 보육정책 관련 문항구성 및 신뢰도 .....                        | 102 |
| 〈표 4-11〉 | 교사 효능감에 대한 요인분석 .....                           | 103 |
| 〈표 4-12〉 | 교사 효능감 관련 문항구성 및 신뢰도 .....                      | 104 |
| 〈표 4-13〉 | 감성지능에 대한 요인분석 .....                             | 104 |
| 〈표 4-14〉 | 감성지능 관련 문항구성 및 신뢰도 .....                        | 105 |
| 〈표 4-15〉 | 심리적 안녕감에 대한 요인분석 .....                          | 106 |
| 〈표 4-16〉 | 심리적 안녕감 관련 문항 구성 및 신뢰도 .....                    | 106 |
| 〈표 4-17〉 | 이직의도에 대한 요인분석 .....                             | 107 |
| 〈표 4-18〉 | 이직의도 관련 문항구성 및 신뢰도 .....                        | 107 |
| 〈표 4-19〉 | 요인의 기술적 통계치 .....                               | 108 |
| 〈표 4-20〉 | 상관분석 .....                                      | 111 |
| 〈표 4-21〉 | 보육정책 및 직무환경이 동료만족에 미치는 영향 .....                 | 113 |
| 〈표 4-22〉 | 보육정책 및 직무환경이 보수·승진에 미치는 영향 .....                | 113 |
| 〈표 4-23〉 | 보육정책 및 직무환경이 직무요인에 미치는 영향 .....                 | 114 |
| 〈표 4-24〉 | 보육정책 및 직무환경이 직무전체만족에 미치는 영향 .....               | 115 |
| 〈표 4-25〉 | 보육정책이 동료만족에 미치는 영향 .....                        | 116 |
| 〈표 4-26〉 | 보육정책이 보수·승진에 미치는 영향 .....                       | 116 |
| 〈표 4-27〉 | 보육정책이 직무에 미치는 영향 .....                          | 117 |
| 〈표 4-28〉 | 보육정책이 직무만족 전체요인에 미치는 영향 .....                   | 118 |
| 〈표 4-29〉 | 직무환경이 동료에 미치는 영향 .....                          | 118 |
| 〈표 4-30〉 | 보육정책 및 직무환경이 보수·승진에 미치는 영향 .....                | 119 |
| 〈표 4-31〉 | 보육정책 및 직무환경이 직무에 미치는 영향 .....                   | 120 |
| 〈표 4-32〉 | 보육정책 및 직무환경이 직무만족 전체요인에 미치는 영향 .....            | 120 |
| 〈표 4-33〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 동료요인의 매개효과<br>검증 .....    | 122 |
| 〈표 4-34〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 동료만족의 유의성<br>검증 .....     | 123 |
| 〈표 4-35〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 보수·승진만족의<br>매개효과 검증 ..... | 124 |

|          |                                                     |     |
|----------|-----------------------------------------------------|-----|
| 〈표 4-36〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 보수·승진만족의<br>유의성 검증 .....      | 125 |
| 〈표 4-37〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직무의 매개효과 검증<br>.....          | 126 |
| 〈표 4-38〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직무의 유의성 검증<br>.....           | 127 |
| 〈표 4-39〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직무만족 전체요<br>인의 매개효과 검증 .....  | 128 |
| 〈표 4-40〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직무만족 전체요인의<br>유의성 검증 .....    | 129 |
| 〈표 4-41〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의<br>조절효과 검증 .....       | 130 |
| 〈표 4-42〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 교사 효능감의<br>조절효과 검증 .....      | 132 |
| 〈표 4-43〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 감성지능와의<br>조절효과 검증 .....       | 134 |
| 〈표 4-44〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 교사 효능감의<br>조절효과 검증 .....      | 138 |
| 〈표 4-45〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 어린이집 유형의<br>조절효과 검증 .....     | 141 |
| 〈표 4-46〉 | 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직급(주임교사 이상)의<br>조절효과 검증 ..... | 143 |
| 〈표 4-47〉 | 회귀분석에 의한 연구가설 검증 총괄표 .....                          | 154 |

## 그 립 목 차

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| 〈그림 2-1〉 계획적 행위이론 .....                       | 39  |
| 〈그림 2-2〉 직무만족과 불만족의 원인 및 결과 .....             | 56  |
| 〈그림 3-1〉 연구모형 .....                           | 85  |
| 〈그림 4-1〉 정책만족도에서 자아탄력성의 조절효과 .....            | 131 |
| 〈그림 4-2〉 근무시간 환경에 대한 자아탄력성의 조절효과 .....        | 131 |
| 〈그림 4-3〉 시설환경에 대한 교사 효능감의 조절효과 .....          | 133 |
| 〈그림 4-4〉 정책만족도에 대한 감성지능의 조절효과 .....           | 135 |
| 〈그림 4-5〉 정책관련업무량에 대한 감성지능의 조절효과 .....         | 136 |
| 〈그림 4-6〉 시설환경에 대한 감성지능의 조절효과 .....            | 136 |
| 〈그림 4-7〉 정책관련업무량에 대한 심리적 안녕감의 조절효과 .....      | 138 |
| 〈그림 4-8〉 시설환경에 대한 심리적 안녕감의 조절효과 .....         | 139 |
| 〈그림 4-9〉 정책효과성에 대한 어린이집 유형의 조절효과 .....        | 141 |
| 〈그림 4-10〉 정책만족도에 대한 어린이집 유형의 조절효과 .....       | 142 |
| 〈그림 4-11〉 시설환경에 대한 어린이집 유형의 조절효과 .....        | 142 |
| 〈그림 4-12〉 안정성환경에 대한 어린이집 유형의 조절효과 .....       | 142 |
| 〈그림 4-13〉 정책효과성에 대한 주임교사 이상 직급의 조절효과1 .....   | 145 |
| 〈그림 4-14〉 정책관련업무량에 대한 주임교사 이상 직급의 조절효과2 ..... | 145 |
| 〈그림 4-15〉 근무시간에 대한 주임교사 이상 직급의 조절효과3 .....    | 146 |
| 〈그림 4-16〉 정책효과성에 대한 일반교사 직급 집단의 조절효과4 .....   | 146 |
| 〈그림 4-17〉 정책관련업무량에 대한 일반교사 직급의 조절효과5 .....    | 146 |

## 부 록 목 차

|        |                                                                        |     |
|--------|------------------------------------------------------------------------|-----|
| 〈부록 1〉 | 설문지 .....                                                              | 192 |
| 〈부록 2〉 | 2017년 보육교사 급여 산정표 .....                                                | 199 |
| 〈부록 3〉 | 2015년 서울시 보육통계(어린이집 유형별 시설현황 등) .....                                  | 200 |
| 〈부록 4〉 | 2007년-2016년 서울시 보육통계(연도별 영유아 수, 보육아동 수,<br>어린이집 수, 종사자 수, 이용률 등) ..... | 201 |

# 제 I 장 서론

## 제 1 절 연구의 배경 및 목적

### 1) 연구의 배경

한국의 시설보육은 1921년부터 태화기독교 사회복지관<sup>1)</sup>에서 구제 사업의 일환으로 빈민아동사업을 시작하였다. 현재의 보육사업 전달체계는 2004년 6월 12일 보건복지부로부터 여성가족부에 부서가 이관된 뒤, 여성가족부의 핵심 업무로써 갖가지 보육발전 기획과 더불어 여러 가지 정책을 시행하고 있다. 더욱이 2006년 영유아보육법이 개정될 때까지 시대의 다양한 사회적 욕구에 따라 이슈가 변화되었고 수차례의 부처이관과 관련법명을 달리하며, 보육대상, 교직원 자격, 교직원 배치 등 많은 정책변동을 야기하였다.

그러나 그동안 보육정책의 관련법개정은 이해관계인의 세력 간 권력의 불균형이나 무관심 등으로 그 사명을 다하지 못해왔던 것이 사실이다. 따라서 철학적 정체성부터 보육정책 전반에까지 재검토를 해야 한다는 비판과 우려의 목소리가 여러 관련분야에서 커지고 있다. 이제는 보육서비스의 질적 저하라는 역기능 현상이 나타나고 있는 실정으로 과거의 보육정책으로는 국가 간 경쟁력 있는 보육목표를 실현하기 어려워지고 있을 뿐만 아니라, 수요자 욕구를 반영한 예방적 정책이 되기도 힘들어 지고 있다.

또한 정권교체마다 기존 정책의 성패 혹은 실행 과정과는 관계없이 새로운 정책으로 바꾸는 경우도 많았다(신순우, 2000: 3). 한국의 보육정책변동 과정에서 특히 관장부처의 잦은 이관 등은 즉흥적·권위주의적·무원칙적인 결정으로 한국의 정책결정의 가장 큰 문제가 되어 왔다(박동서, 1989: 180-132; 신순우, 2000: 2).

---

1) 초대관장 마의수(Mamie D. Myers)에 의해 「태화여자관」으로 개관하여 여성과 아동을 위한 사회사업을 전개하였다.

현대사회에서 아동의 양육에 대한 포괄적 보육서비스의 사회적 필요성은 여성의 사회진출과 함께 더욱 확대되었다. 핵가족화와 취업모의 증가로 양육자인 어머니들이 영유아에 대한 가정양육을 보육시설의 보육교사들에게 상당부분 위임하고 있어 제2의 양육자 역할을 담당하고 있다. 이와 같은 보육환경의 변화와 유권자인 학부모의 욕구에 부응하여 정부에서는 보육시설의 양적인 확대와 함께 질적 수준 향상을 위해서 국가적인 노력을 기하고 있다(이경애·이주연, 2012: 188).

최근 정치권에서 여야의 보육관련 정책경쟁은 보육의 중요성과 사회적 관심을 더욱 높이는 계기가 되었다. 유아는 성인과 달리 신체·정서·사회·인지·언어 발달에 있어 미분화된 상태로, 교사의 역할이 유아 발달 전반에 영향을 미치고 있다(권성민, 2011: 313). 영유아를 보호·보육·교육 등의 포괄적 서비스를 담당하는 보육교사는 전문성을 가진 전문직업인으로서 보육교사의 보육활동이 곧 보육의 질이며, 이들의 역할은 어떠한 물리적 요인보다도 우선시된다.(조규영, 2011; 이선미·방지은, 2015: 84). 이처럼 아동에게 가장 중요한 인적환경에서 질적으로 우수한 교사는 아동의 능력을 파악하고 아동의 능력에 맞는 프로그램을 계획하고 수행하는 능력을 가졌으며 이러한 교사의 행동은 아동의 발달에 직접적인 영향을 미친다(이경애·이주연, 2012: 88). 하지만 열악한 근무환경과 조건, 그리고 불안정한 보육정책들은 보육교사에게 큰 책임과 역할을 강요하고 있어 지금의 보육현장의 교사들은 더 이상 행복하지 못하다.(유선화, 2016: 71). 보육의 핵심 축인 보육교사들은 여전히 열악한 근무환경, 과중한 업무, 신체적, 정신적으로 직무에 대한 높은 스트레스 등(구은미·박성혜, 2013: 37)으로 인해 많은 어려움을 겪고 있다. 그 중 근무시간은 근로기준법에 근거하여 8시간 근무와 1시간의 휴게시간으로 근로계약서에 명시되어 있지만, 영유아보육법에는 ‘12시간 보육’으로 정하고 있다. 보육현장에서는 보육의 연계성과 잠시도 한 눈을 뗄 수 없는 영유아의 행동 특성으로 인한 신체 사고의 예방으로 휴게시간이 사실상 존재하지 않고 있다. 또한 이런 초과근무에 대한 수당지급문제와 대체교사 지원 부족 등 법정 휴가 및 병가 내기도 어려운 보육교사의 근무환경은 이직의도를 상승시키는 요인이지만, 정부대책은 미비한 실정이다(홍석영, 2015: 272).

이렇게 열악한 보육현장에서 지친 교사들은 이직의도에 대한 경험을 되풀이 하다가 실제로 이직을 하게 된다. 보육교사의 높은 이직률은 아동과 교사의 안정적이고 지속적인 관계 맺기를 어렵게 하며, 아동발달에 부정적인 영향을 미친다(심숙영, 1999; 김화순·문혁준, 2015: 44). 영아기의 안정적 애착형성은 매우 중요하다. 영아보육교사의 잦은 이직률은 영아에게 이미 형성된 안정적인 애착관계가 파괴해(서지영·서영숙, 2002; 정지연·박영희, 2015: 298) 정서적 안정과 발달의 도모와 질 높은 보육서비스를 제공하는 데 상당한 저해요소로 작용한다(Cassidy, Lower, Kintner, Hegde, & Shin, 2011; 이주영·고재욱, 2015: 64).

보건복지부가 발표한 ‘2012년 전국보육실태조사’를 보면 어린이집 교사들은 하루 평균 9시간 28분을 근무하는 열악한 근무 여건으로 이직률이 높고 평균경력도 짧은 것으로 나타났다(보건복지부, 2012; 이주영·고재욱, 2015: 63). 이렇게 보육교사의 이직률은 교사 개인의 삶의 질을 넘어 보육서비스의 최종 공급자로서의 보육기관 뿐 아니라 수혜자인 학부모와 아동 등의 전체에 대한 서비스의 질을 좌우하는 주요 인적 변인이라고 할 수 있다.

영유아보육법 제4조 제1항에서 국가와 지방자치단체는 보호자와 더불어 영유아를 건전하게 보육할 책임을 지며 이에 필요한 재원을 안정적으로 확보하도록 노력하여야 한다고 규정하였다. 동시에 같은 규정 제4항에서는 국가와 지방자치단체는 보육교직원의 양성 및 근로여건 개선을 위한 노력을 하여야 한다고 규정하여 정부의 의무로 규정하였다. 이와 같이 보육교사의 근로여건 개선에 관한 정책을 펼칠 것에 대하여 정부의 법적인 의무를 부여하고 있어 보육정책 결정은 보육교사의 직무만족이나 이직의도에 영향을 미칠 수밖에 없는 것이 현실이다. 그럼에도 그동안 대부분 보육정책이 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구가 시도되지 않았다. 따라서 보육정책 결정 문제는 공적인 문제로 어떻게 교사들의 이직을 줄여서 안심하고 질 높은 보육환경을 정착하는가에 대한 관심을 가져야 할 것이다.

이러한 맥락에서 본 연구는 보육문제를 보육정책변동의 과정에서 영향을 미치는 모든 대상(참여자)간의 역할을 살펴보고, 영향요인 및 각 행위자(참여자)간의 역학관계 속에서 학부모와 아동의 수요자 중심의 보육정책집행과정에

서 최종의 보육서비스 공급자인 보육기관의 교사들의 인식도를 알아보고자 하였다. 또한 보육서비스의 질을 좌우하는 교사의 직무만족의 변화를 통해 바람직한 방향으로 이직의도를 낮추고 아동과 학부모라는 수요자 중심의 정책변동에서 보육서비스 공급자인 교사의 안정된 직무만족을 저해하여 이직의도의 주요인이 되는 영향변인을 연구하고자 한다. 이러한 연구결과를 토대로 안정적인 보육환경을 구축해 향후 보육정책의 발전적인 방향 모색이 될 수 있을 것이다.

## 2) 연구의 목적

본 연구의 목적은 최근의 정치, 사회, 경제 등 시대 변천에 따라 변화된 보육정책 이슈를 각종 문헌과 자료를 통해 알아보고, 최근 쟁점화 된 보육정책결정과 직무환경 요인이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 동시에 교사들의 직무만족에 미치는 인식도의 차이를 매개요인, 개인적인 특성요인을 조절요인, 어린이집 시설종류와 교사의 직급에 따른 구분을 유형 요인별로 이직의도의 영향요인을 최종적으로 분석하였다. 그 연구결과를 근거로 보육정책 입안자들과 보육시설 운영 관련자들의 환기를 통하여 이직의도를 저감하는 정책적 대안을 위한 함의를 도출해 보육교사의 근로여건 개선과 안정적인 보육환경을 정착시키는 방안을 마련하고자 하였다. 궁극적으로 보육정책의 최종 서비스 공급자인 보육교사의 직무만족과 몰입을 통해 이직의도나 실질적 이직의 저감시켜 영유아들에 대한 보육서비스의 질도 함께 확보하려는 것이다.

## 제 2 절 연구의 범위와 방법

### 1) 연구의 범위

본 조사에 앞서 질문지 문항에 대한 이해도와 설문지 작성상의 문제점 등을 알아보기 위하여 성북구 관내 보육교사 30명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 그 결과에 따라 설문지 내용을 수정·보완 후에 2017년 9월 15일부터 10월 15일까지 본 조사를 실시하였다. 실증조사 범위는 보육정책에 따라 보육사업을 실제 수행하고 있는 보육기관별 유형에 따른 특성을 알아보고자 국공립과 법인 그리고 가정과 민간보육시설에 근무하는 보육교사를 대상으로 실시하였다. 공간적인 범위는 구체적인 보육정책이 지방자치단체별로 차이가 있는 점을 감안하여 전국단위보다는 서울특별시의 지역적 특성차이를 대별하는 4개 권역을 조사지역단위로 선정하였다. 연구표본은 서울특별시에서 실시하는 승급교육 및 육아종합 지원센터에서 등에서 시행한 보육교사 직무교육 및 연수교육에 참석한 교사 800명을 대상으로 실시하였다. 미완성된 설문지 2부를 제외한 530부를 수거, 총 66%의 수거율을 보였으며, 이 자료들을 코딩하고 분석 처리하였다.

### 2) 연구의 방법

본 연구의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 보육교사와 관련된 정책과 이직의도에 관한 국내외의 선행연구를 검토하고 선행연구에서 제시된 관련 이론적 논의를 위한 문헌연구와 실증연구를 함께 추진하였다. 그리고 구조화된 설문지를 통한 교사들에 대한 인식조사를 실시하였다.

문헌연구는 대략적으로 2002년부터 2017년 4월 현재까지 학위논문 96건, 학술지 논문 64건, 총 160편의 논문을 중심으로 살펴보았다. 보육교사의 이직의도에 관한 선행연구들은 직무환경, 직무만족, 교사 개인별 특성을 중심으로 전개되어 왔으며, 소진, 직무스트레스, 보육교사의 건강, 조직기관의 건강, 보육교사에 대한 사회적지지, 의사결정의 참여여부와 교사관련 변인을 중심으로

이루어져 왔다. 문헌연구로 선행연구들의 이론적 논의를 충분히 검토한 후 연구목적에 합당한 평가모형의 개발과 5점 척도의 구조화된 설문지를 배부하여 이직의도에 관한 보육교사들의 인식에 관한 조사를 실시하였다. 수집된 자료의 분석에는 SPSS win 24 통계패키지를 사용했으며, 설문지의 구성 타당도를 검증에는 요인분석을 실시하고 각 변수에 대한 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다.

연구목적에 따라 이직의도에서의 각 구조적 변인에 따른 집단 간 차이는 t-검증과 일원 분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다. 보육정책과 보육환경, 직무만족, 개인적 특성이 이직의도에 미치는 유의수준을 알아보고 어느 정도 영향력으로 설명하고 있는 지에 대한 변인분석을 알아보기 위해 상관관계 분석과 다중회귀분석을 통하여 검증하였다. 매개효과 검증을 하기 위해 Baron & Kenny의 위계적 회귀분석과 그 유의성의 검증을 위해 Sobel(1982) test를 실시하였다.

## 제 II 장 이론적 배경

### 제 1 절 보육정책의 의의

#### 1) 보육정책의 역사

모든 정책문제와 마찬가지로, 보육정책문제는 유아교육정책과 유사해 국가와 사회의 공적문제로 개인의 차원을 넘어선 정책이 채택되고 결정되어야 하는 것은 보육목표의 성공적인 수행을 위함이라 할 것이다.

정책결정은 체제적(정치)특성에 기인한 요인이거나 환경적(사회)특성에 기인한 요인이거나 독립적으로 영향을 미친다고 보기는 어려우며, 요인들 간의 상호작용으로 영향을 미친다고 할 수 있다

이러한 종합적인 관점에서 볼 때, 모든 정책은 정책결정 방법, 정책결정 과정, 정책결정 시기의 사회적 이슈 등에 따라 결정된다고 할 수 있다. 결국 정책변동을 일으키는 정책결정은 결정적인 영향력을 미친다고 볼 수 있는 정책 결정에 참여한 관련자들의 개인적인 의식이나 철학, 그들의 전문성과 객관적인 관점 그리고 권력에 따른 영향력에 해당하는 체계적 구조, 인식 등에 의해 이루어진다고 볼 수 있다.

한국의 보육정책은 영유아보육법에 의하여 전개해오고 있어 정부와 지방자치단체에서는 보다 합리적이고 효율적인 보육정책의 실현을 위하여 기존 보육사업의 관계와 문제점 등을 분석하는 방식으로 보육정책을 전개하고 있다.

본 연구에서는 보육정책이 중요한 독립변수이므로, 시대별 변동요인으로 인한 새 보육정책의 집행에 대한 이해를 돕고자 다음과 같이 영유아보육법을 연대별로 구분하여 살펴보기로 한다.

## 2) 영유아보육법 제정

한국의 보육 사업은 1991년의 “아동 돌봄”에서 비로소 보호와 보육·교육 개념을 확장한 “보육”사업의 전개 시기와 2004년 영유아보육법 전문 개정을 통해 보육정책의 공공성과 보육서비스의 질을 강화하는 보육사업으로 발전할 수 있는 계기를 마련한 2004년으로 구분하여 설명할 수 있다.

한국의 보육은 영유아 및 가정의 복지 증진을 위하여, 영유아의 보호 및 교육에 관하여 규정한 법률로 1991년 1월 14일에 최초로 제정되었다. 1991년 영유아보육법의 신규제정을 바탕으로, 영유아보육법의 제·개정에는 현대사회의 산업화는 가족구조 변화에 따른 핵가족화와 여성의 사회참여 증가로 인한 탁아수요의 요구라는 시대적 요청에 따라 아동의 교육 및 보육은 개인적인 차원을 넘어선 사회적·국가적 차원에서 해결이 가능한 공적인 문제였다. 그러나 아동복지법에 의한 탁아사업은 시설 설립주체를 제한함으로써 보육사업 확대가 어려웠으며, 다원화된 관장부처의 책임성 부재는 효율적이고 체계적인 보육 사업을 추진할 수 없는 많은 문제점을 안고 있었다. 따라서 영유아에 관한 별도의 입법을 통하여 시급한 보육시설의 확충과 및 체계화된 아동의 보호와 양육 그리고 교육 및 양육자의 사회적·경제적 활동의 지원체제를 통해 일과 가정을 양립하는 가정 복지 증진을 도모할 필요성이 있었다. 이에 영유아보육법의 체계와 구성내용을 파악하고, 1991년 영유아법 개정 이해, 주요 개정사항을 통해 보육사업의 흐름을 알아보았으며 최근의 보육정책의 정책이슈 및 쟁점을 중심으로 본 연구를 연구하고자 한다. 어떤 국가나 사회에서 시행되는 보육 사업을 이해하기 위해서는 사업이 근간이 될 수 있는 관련법에 대한 이해와 보육사업의 변화과정에 대한 역사를 살펴보는 것이 선행되어야 할 것이다.

## 3) 영유아보육법의 목적 및 구성

영유아보육법은 1991년 1월 14일 법률 제4328호에 의해 제정·시행되었다. 영유아의 심신을 보호하고 건정하게 교육하여 건강한 사회구성원으로 육성하며, 보호자의 사회적·경제적 활동이 원활히 이루어지도록 함으로써 영유아 및 가정의 복

지 증진에 이바지함(제1조)을 목적으로 하고 있다. 조문은 총 9장으로, 총칙(제1장), 어린이집의 설치(제2장), 보육교직원(제3장), 어린이집의 운영(제4장), 건강·영양 및 안전(제5장), 비용(제6장), 지도 및 감독(제7장), 보칙(제8장), 벌칙(제9장)으로 이루어져 있다.

본 연구의 대상이 서울특별시 자치 법규의 영향 내의 서울시에 근무 중인 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 변인분석이므로 서울특별시 보육조례를 알아보면, 총칙(제1장), 보육정책위원회(제2장), 육아종합 지원센터(제3장), 방과 후 보육(제4장), 비용(제5장), 보칙(제6장)으로 이루어져 있다. 또한 서울특별시 국공립 어린이집 설치 지원 조례는 「영유아보육법」 제 12조에 따라 서울특별시 국공립 어린이집 설치 지원에 관한 사항을 규정함」을 목적으로 하여 국공립어린이집 설치 계획 수립(제4조), 국공립어린이집의 설치(제10조), 국공립어린이집의 설치기준(제16조) 등으로 이루어져 있다.

#### 가) 영유아보육법 제정(1991년)이전

일제 강점기였던 1921년, 태화기독교사회관이 처음으로 탁아프로그램을 서울에서 시작하였다. 이 당시 한국의 정치, 사회, 경제적 배경으로는, 이와 같이 장기간의 일본의 통치로 인한 주권의 말살, 6.25동란에 따른 국토의 황폐화와 함께 혼란한 한국의 정치상황은 정상적인 국가체제 정비와 자주 독립 국가로서 독립적인 업무수행이 어려웠다. 국가통치 이념조차 혼란과 혼동을 거듭하였으며, 이 시기에는 국가의 안보가 최우선으로 한국 정부의 대외정책은 친미와 친 서방정책 중심으로 이루어졌다. 세계의 냉전체제 속에서 자주적인 국가의 기틀을 위해 강대국에 의존할 수 없는 불안정한 정치상황에서, 통치이념과 행정력이 역부족인 상태였으며, 특히 아동들을 위한 보육정책을 우선적이고 독립적으로 수립할 수가 더욱 어려운 상황이었다.

유아교육진흥법 제정 이전인 1961년에는 「아동복지법」이 제정·공포됨으로서 종래의 구빈 사업적 성격을 벗어나 아동 복지 증진 사업으로 변화하기 시작한 탁아입법시기였으며, 아동복지법(1981)시기로 분류되었다. 이 시기의 정치, 사회, 경제적 배경으로는, 전쟁을 겪은 후, 안정기를 맞기도 전에 1960

년 자유당의 장기집권과 부정선거에 대한 4·19항쟁, 곧 이어 5·16 군사혁명으로 대다수의 국민들은 민생고에 시달리고 있었다. 턱없이 부족한 산업시설로 실업률이 10%가 넘을 정도였으며, 경제의 많은 부분을 외국원조에 의지할 수밖에 없는 상황이었다.

1971년 3월 주한 미군의 철수로 박정희 정권은 핵개발과 함께 1972년 ‘자주국방’을 강조하며, 그해 유신선포로 국가안보와 사회 질서를 최우선적인 과제로 내세웠다. 강력하고 안정된 정부의 필요성을 주장하는 대통령의 권위적 통치하에 민주주의 헌정 체제에서 벗어나 국가행정력의 강화와 국력을 극대화할 사회조직의 명분으로 민주주의 정치활동과 개인의 자유를 제약하게 되었다. 또한 한국 전쟁 이후, 절대적 빈곤의 늪에 있던 한국경제를 성장시키기 위해 ‘선 성장 후 분배’의 경제 정책을 사용했다. 1962년에서 1971년까지의 제 1, 2차 경제개발 5개년 계획을 거치면서, 한국의 경제는 ‘한강의 기적’이라는 외적인 발전을 하였다. 그러나 고성장을 계속하던 한국은 경제발전의 핵심이 경공업인 한계와 외국의 의존도가 점점 높아져 무역적자가 급속히 확대되었다. 이에 정부는 1972년부터 1981년까지의 제3, 4차 경제 개발 5개년 계획을 통해 중화학 공업 중심으로 경제 발전의 방향을 전환하였다. 그러나 과도한 투자와 석유 파동 으로 다시 어려움에 빠졌으며, 빈곤퇴치, 생존전략, 고도성장에 대한 국가의 경제개발 우선정책에 따른 급속한 공업화는 도시와 농촌의 불균형을 초래하였다. 도시 비대화와 농촌의 이탈현상은 도시화, 산업화, 사회 불평의 심화로 급속한 가족 해체, 상대적 빈곤, 환경오염, 노사 갈등 등의 산업사회의 많은 사회적 문제를 낳았다. 낮은 임금과 주택공급의 부족현상으로 방치되는 영유아가 급증하였고 고성장 위주의 국가경제정책은 상대적으로 복지정책의 무관심과 소홀로 나타날 수밖에 없었다. 결손가정이나 빈곤가정의 아동 양육문제가 사회문제로 크게 부각되자 이때의 탁아정책은 기아상태의 아동과 거리의 부랑아에 대한 긴급구제를 위한 최소한의 구호적 조치와 해결방안이 정책의 이슈였다. 이런 시대적 요청으로 인한 한국의 구호적인 복지정책은 탁아시설 증설을 적극 권장하는 정책으로 접근되었으나 이 정책마저 자력수행이 어려워 재원조달, 인적자원 등 상당부분 미국 원조에 의존하게 되었다. 어려운 국가 경제적 상황과 정상적인 정책 집행을 위한 국가역량의 부족으로 산업화와 국

가경제개발계획이 본격적으로 가속화된 1970년대부터 10년 이후까지도 불모지였던 보육정책에서 보육은 전적으로 민간(법인)에 의존해 이루어졌다. 이 당시 민간 보육의 기여도는 현재 무상보육정책의 견인차 역할을 한 것으로 보인다.

한국은 긴 독재정권에 대한 항쟁과 대통령이 서거한 10·26사태, 그리고 1980년 5월 계엄령 선포로 인한 정치적으로 극도의 혼란기를 맞기도 하였다. 따라서 국민에 대한 예방적 복지정책위주가 아닌, 국민의 권리와 욕구인 의식·주를 충족시키기 위한 정책수행조차 힘든 실정이었다. 이후 전두환 정권이 들어서면서 일부 시설설치가 이루어져 1982년 「유아교육진흥법」이 제정되어 새마을 유아원을 신설하였는데 이는 기존의 농촌 탁아소와 새마을협동유아원을 흡수통합한 것이었다. 그 후 1987년 노동부의 「남녀고용평등법」에 따른 직장보육 제도를 도입하여 1989년 보건복지부의 「아동복지법」에 의한 보육 사업이 실시되었다.

#### 나) 영유아보육법 제정(1991년)이후~2004년

1991년 현재의 개정된 영유아보육법의 근간이 되는 영유아보육법」을 최초로 제정하게 되었고, 같은 해 보육 사업 주관 부처를 보건복지부로 일원화시켜서, “탁아”라는 개념에서 보호와 보육, 그리고 교육의 개념으로 “통합 보육”사업으로 확대·발전시키게 되었다. 그러나 1990년 초반까지도 보육정책은 일반 정치권의 관심에서 크게 벗어나 있었다고 할 수 있다.

#### 다) 영유아보육법 2005년~ 2010년

2005년 개정된 영유아보육법의 시행으로 보육 사업이 크게 변화 발전할 수 있는 계기를 마련하였고 보육의 공공성과 보육 서비스의 질을 강화하게 되었다. 같은 해 시설장의 자격강화와 보육시설 사전 상담제 시행 및 보육기관의 운영위원회 설치를 의무화하였다. 다음 해 2006년에 표준보육과정이 마련되었고, 2007년 부정한 방법으로 보조금을 교부받은 보육시설장의 처벌규정을 강화하였다. 2008년에는 영유아 보육사무가 여성가족부에서 보건복지가족부로 이관되었고, 행정 제재처

분 효과의 승계 규정이 신설되었다. 또한 양육수당지급의 명확한 근거와 보육서비스 이용권 제도 도입 관련 규정과 보육시설 안전공제 사업 시행근거를 마련하였다. 2009년 금융 정보 등에 관련한 구체적인 사항을 개정하였다. 보육비용의 신청 방법 등에 관한 구체적 내용을 규정하였고, 보육시설 안전 공제회 사업내용을 구체화시켰다. 그리고 양육수당 지원 대상자 선정을 위한 소득 재산 항목의 표준화와 국공립기관 우선순위 대상자에 다문화 가정과 세 자녀 이상 가정의 영유아를 추가로 입소시켰다. 또한 보육서비스 이용권 관련 지자체의 비용 예탁 근거의 마련과 한국보육시설연합회의 운영에 관한 규정을 신설하였다. 2010년에는 공립 보육시설을 위탁자 선정 시 그 심의 절차를 간편화하는 규정을 마련하였다.

#### 라) 영유아보육법 제정 2011년~2015년

2011년에 ‘36개월 미만’으로 양육수당 지원 대상을 변경하였고, 보육관련 명칭을 변경하였다. 보육시설은 ‘어린이집’으로, 보육시설종사자는 ‘보육 교직원’으로, 시설장은 ‘원장’으로 변경하였고 보육실태조사 주기를 5년에서 3년으로 단축하였다. 놀이터 설치 관련은 2005년 1월 29일 이전 인가 어린이집 기준 적용을 완화시켰고 과징금 제도 규정 등을 마련하였다. ‘법인·단체 등 어린이집’ 유형 신설 국공립 어린이집 최초 위탁 시 공개경쟁 방식을 도입하였고, 어린이집 안전공제회 당연 가입 및 재산 피해 보상까지 확대 실시하였으며, 보육정보센타보수교육이용권 관련 업무 위탁 규정을 통합하여 정비하였다. ‘무상 보육대상자를 장애아’ ‘다문화 가족 지원법’에서 다문화 가족의 자녀가 어린이집에서 5세 누리과정을 제공받는 경우만 5세 아동으로 제한하였고 이 중 만5세아 무상 보육비용은 지방 교육재정교부금을 활용하도록 변경하였다. 또한 직장어린이집 설치 의무 근거를 마련하였고, 보육교직원의 보수교육 체계 정비 착오나 경미한 과실로 보조금을 교부금 수령 시 반환 규정 등을 마련하였다. 이에 따라 보육비용 지원 대상자의 금융정보 제공 요청과 과징금 산정 기준을 마련하였고, 어린이집 원장·보육교사 자격기준을 강화하였다. 더불어 어린이집 양도에 따른 변경 인가절차를 강화하였고, 산업단지 내 공동 어린이집 설치 시 산업 단지 근로자 자녀에 대한 보육을 우선 제공되도록 하였다. 산업단지 내 어린이집 층 수 기준을 완화로 산업 단지 근로자 자녀에

대한 수혜를 강화하였으며, 보육교사의 자격 취득기준을 대폭 강화하였다. 2013년에는 국가와 지방자치단체의 영유아에 대한 무상보육을 실시하였고, 어린이집 보육환경의 개선을 위한 부모 모니터링단을 구성하여 운영하였다. 무상교육 지원을 받지 않는 영유아는 필요한 경우 일시보육 서비스를 지원하는 일시보육서비스를 신설하였으며, 무상보육의 내용 및 범위를 3세 이상인 영유아가 보육과정 중 교육과정을 제공받는 경우를 포함시켰다.

2015년 현재 보건복지부와 서울특별시에서는 보육 사업안내 책자를 통해 보육 사업에 관한 구체적인 세부지침을 정하여 안내하고 있다. 보육 사업지침은 보육정책의 집행을 위한 서울시 보육 사업안내(보건복지부) 및 내용으로 어린이집의 설치(제1장), 어린이집의 운영(제2장), 보육교직원 자격(제3장), 보육교직원 관리(제4장), 보육교직원 보수교육 및 양성교육(제5장), 어린이집 평가인증(제6장), 3~5세 누리과정(제7장), 시간제 보육(제8장), 보육예산 지원(보육료·가정양육 수당)(제9장), 보육예산지원(어린이집별 지원)(제10장), 육아종합 지원센터(제11장) 등으로 구성되어 있다. 영유아보육법 등에서 규정한 제반 보육정책에 따른 사업을 수행함에 있어 필요한 사항과 재정 지원에 관한 세부 사항을 정함으로써, 영유아의 건전육성과 보호자의 경제적·사회적 활동을 효과적으로 지원하여 가정 복지 증진에 기여함을 목적으로 한다(양현미, 2015: 5)

#### 4) 보육정책의 개념과 특징

정책이란 공공문제의 해결과 어떤 목표의 달성을 위하여 정부가 결정한 행동방향을 의미하는 것이다. 보육의 정의에 대하여 영유아보육법 제2조에 의하면 “영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스”라고 규정하고 있다. 따라서 보육정책은 ‘국가나 지방자치단체가 정치적, 행정적 목표와 사회적 이슈, 아동을 둔 부모들의 욕구를 중심으로 결정요소인 직접적·간접적 저해요인의 영향을 받아 형성된 법령 하위법령 및 지침의 내용’이라 할 수 있다(강달금, 2006: 27). 정책목표, 즉 저 출산, 일가족양립, 아동빈곤 등의 문제를 해결하기 위한 사회정책(social policy)의 하나로 보육정책을 예로 들 수

있다. ECEC(Early Childhood Education and Care)정책은 영유아의 교육과 보육에 대한 관심 뿐 아니라 여성의 취업과 기회균등, 아동발달과 빈곤문제, 노동시장 공급, 사회복지, 건강, 그리고 영유아기 이후의 교육에 관한 정책과 제와도 연계되어 있다(OECD, 2006).

무상급식, 무상보육, 무상교육 등 아이를 낳고 키우고 교육하는 등의 지극히 일상적인 문제들이 정치라는 공적인 장에서 주요 정책의제로 부상한 것은 2010년 지방선거와 2012년 대선을 지나면서부터 급격한 정치적 대안의 실험장이 되었다(김영미, 2016: 32). 그간의 한국의 보육정책은 정권이 교체될 때마다 바뀌고, 국민의 사회여론과 표심에 따라 변해왔다. 이러한 정책의 결과는 바로 사회적으로 심각한 정신적·육체적 피로감은 물론 사회적 비용이라는 막대한 경제적 손실로 이어졌다(최동식, 2016: 71). 무상보육 누리과정 비는 2012년 1조 818억 원에서 2016년 4조382억 원으로 추가적인 재원이 3조 5억 원이 필요하였고, 2008년 2조3천억 원에 그쳤던 보육예산이 2013년에 약8조원으로 3배 이상 증액된 약 6조원 규모의 예산이 필요했던 사업이었다.

이렇게 최근 한국의 무상복지 보육정책시행에 따른 추가적인 재원이 상당부분 요구됨에도 불구하고 이 정책의 산출 자들에게서 국가의 재정여건 하에서 재원 마련을 위한 증세에 대한 고민이나 보육정책에 대한 충분한 고려는 거의 찾아볼 수 없었다. 공공선택론에 의하면 정책 산출 자들은 그들의 정치적 이익을 획득하는 하나의 수단으로 무상복지정책이라는 공약을 남발하였다(박민정, 2016: 52). 현재도 정치적인 선심성 정책인 ‘보편주의적 무상복지정책’ 시행은 그 한계를 여실히 드러내면서 끝없는 갈등과 문제를 야기하고 있는 실정이다(이서영·정효정, 2016: 250).

전 세계적으로 한국보다 정부의 지원금이 많은 핀란드도 ‘무상’이란 용어를 사용하지 않고 있어(이윤잔·이규림·조아라, 2015; 이서영·정효정, 2016: 253) ‘무상’이란 용어는 다분히 유권자표를 의도한 표현이다.

위에서 언급한 바와 같이 보육정책이란 영유아의 국가의 개입으로 조화로운 보호·돌봄과 교육이 무상교육으로 제공되는 교육서비스로 초등학교에 입학하기 전에 이루어지는 영유아의 성장을 돕는 보육 전반에 관한 국가와 지방자치단체의 정책을 말한다.

본 논문에서는 영유아보육법에 의하여 진화되어 온 보육정책을 중심으로 직무환경 등이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

## 제 2 절 보육정책의 변화와 쟁점

### 1) 보육정책의 변화

#### 가) 보육정책 관련 요인과 변동요인과의 관계

그동안의 다양한 보육관련 연구들은 양적으로 상당한 성과를 이루었다고 할 수 있다. 그 중 보육정책관련 연구 분야는 이들 연구는 주로 석사학위 논문으로 편중되어 있고 이 또한 대부분 현상파악과 개선방안, 상호간 연계와 특성에 초점을 맞추고 있어 그 현상의 기저에 작용요인에 대한 논리적 설명과 그 이론화에는 미치지 못한다(정혜선: 2003, 6).

사회학이나 정치학에서도 보육시설설치의 양적확충정책에 따른 변동내용과 공공성 확대 및 보육서비스 질적 제고와 관련된 정책변동 내용 연구들이다. 또한 행정학에서도 규제나 재원의 분배를 기본으로 영유아보육법 의 내용을 중심으로 연구를 하고 있다고 할 수 있다. 이러한 시점에서 보육정책결정의 영향요인을 분석하는 연구는 다소 미진한 상태라 볼 수 있다.

따라서 이 연구의 목적은 보육정책이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 변인을 알아보고 바람직한 보육정책의 변화로 인해 교사이직을 저감시키는 데 그 의의가 있다고 할 것이며, 그 선행연구로 보육정책의 변동에 영향을 미치는 요인과 그 관계를 살펴보기로 한다.

앞에서 말한 바와 같이, 한국의 초기 보육정책은 요보호대상들에 하는 구빈차원의 보육정책으로서 그 개념의 정립은 물론 체계적이고 자주적인 수행능력이 되지 않았다고 볼 수 있다. 차츰 보육정책의 개념은 여성의 노동력 자원 개발과 활발한 사회참여를 통하여 부족한 노동력을 창출함으로써 국가 경제력을 높이는 차원의 지원 개념이라 할 수 있다. 현재에 와서야 비로소 보육정책

은 ‘아이의 발달과 성장’에 관심을 갖게 되었으며, 「아동을 위한, 아동중심의 아동주권의, 아동주도」라는 아동인권을 존중하고 유보육 기관과 부모와 지역사회가 함께 하는 포괄적 보육서비스로 표출되고 있다.

한국의 보육정책결정은 대통령과 행정수반들 그리고 국회 등의 정치·행정적 배경체제의 내적요인과 시대와 사회적 변화에 따른 정책결정 참여자 집단, 정책대상인 수혜집단, 정책수행집단인 이해집단, 집단의 크기, 개입과 압력의 정도, 전문성, 일반인, 언론 등 사회적 배경을 외적 요인이라 할 수 있다. 따라서 이들의 결정적인 직접, 간접 그리고 저해요인이라는 영향력에 따라 주요 정책결정 과정을 거치면서 단계와 쟁점에 따라 방법과 내용을 변화시키는 보육전반의 정책변동의 요인이라 할 수 있다.

#### 나) 사회, 정치, 경제적 변화

정치, 경제, 사회변화와 보육논리는 상호간에 영향을 미치며, 이에 따라 변동되는 정책결정은 보육정책에도 영향을 주어 보육도 정치 등에 상호영향을 줄 수 있어 갈등 관계를 내포하거나 또 다른 상호조화의 교호관계를 이룬다. 모든 정책은 물론 보육정책의 계획수립과 수행에서 갈등의 원인은 서비스대상의 수요에 소요되는 자원분배의 선택에서 효율성의 원리가 중요하게 작동하는 반면 정치는 평등과 균형성 확보가 주요 요소로 시장경제와 충돌이 되어 갈등의 원인이 되어 왔다. 특히 최근 들어 한국 정부는 자원 분배의 문제에 대한 정치 공학적 계산이나 결정이 주요 변인으로 등장하였다. 이는 보육서비스 최종 수혜자의 표심이 정권의 교체나 재창출 쪽으로 이동하기 때문이다.

또 다른 갈등은 시기의 문제로 예방적이고 국가와 정치는 사전적인 정책인 보육정책수립에서도 현실적인 처방적 정책에 비중을 두고 있다는 것이다. 따라서 시대적인 변화에 따라 정치적 재원지원의 평등과 균형적 시각과 시장경제의 효율성과의 조화를 위한 사회적 안전망(social safety net)이 시급히 요구된다 하겠다.

## 다) 정부와 보육시장의 역할 분담

정부의 일차적인 역할은 보육시장 질서와 유지, 행정 서비스 체계구축 제공이며, 제도적인 기반을 구축하는 것이다. 보육시장에 대한 현실에 적합하고 올바른 이해를 위해 불완전한 보육시장의 하부구조를 구축하고 보육현장이 제대로 운영되도록 해야 한다. 그러나 정부의 과도한 개입과 교정적 조치(corrective action)는 외부효과, 공급문제, 보육시장의 부재 및 불완전경쟁에 따른 작용 등 비능률적 요소가 발생시킬 수 있다. 따라서 정부와 보육시장의 적절한 관계설정과 역할분담이 무엇보다 중요하므로 상호 대립보다는 상호보완적 역할분담이 더욱 요구된다 하겠다. 최근에는 보육시장의 자율과 창의에 의해 정책이 결정되고 적절한 규제와 사후 감독에 국한하는 전환기적 상황에 있다고 하겠다.

보육정책결정과정은 정치·행정계(관련단체 포함), 학계(전문가 집단) 학부모, 시설장, 교사(기타 종사자 포함) 등 다양한 집단들의 갖가지 환경, 상황의 함수에 의해 산출된 결과이다. 즉 이들의 집단은 보육정책결정의 의사결정에 동기부여, 변환, 도입을 위한 긍정적인 영향을 미치거나 이해관계의 이익대변, 압력행사, 정치적 행위 등으로 부정적인 영향력을 행사하여 갈등의 원인이 되기도 한다. 이런 다양한 집단들의 이해관계는 입장과 이해의 차이로, 집단적 의사결정이 사회 구성원 전체 이익을 대변하지 못하는 어려움을 겪게 된다.

본 연구는 보육정책 결정과정의 결과가 최종 보육서비스 공급자인 보육교사의 인식도에 어떻게 영향을 주고 더불어 직무환경과 함께 보육교사의 이직 의도에 미치는 영향을 연구하고자 한다.

## 라) 보육정책 결정과정에서의 국회(정당 포함)의 역할과 기능

한국은 대통령 중심제로 행정부 수반인 대통령은 국가원수로서의 지위와 함께 모든 정책뿐 아니라 보육제도의 도입과 보육정책결정 과정에 있어서 많은 영향력을 미치게 된다. 한국정부 수립 후, 민주주의 체제하의 한국의 의회 정치에 대(對)행 정부와의 파트너십의 형성과 각종 법률안과 정책들에 대한

견제역할을 하고 있어 보육을 포함한 국민의 생활과 직결되는 중요사안들에 대한 모든 정책결정과정에서 막강한 영향력을 행사한다고 할 수 있다. 국회는 확정된 당론, 국회의원 개인의 전문성과 소신, 국가목표와 보육환경 등이 변수가 되어 영향력을 미치기도 하며,

정당은 국민의 의사를 조직화하여, 이익결집(interest articulation)을 통하여 효과적으로 정책에 반영하게 된다. 구체적인 사항 등 의회가 결정하지 못한 부분들은 법률 등의 제도권 내 절차에 의해 대통령이 이끄는 행정수반에 권한 이임을 시켜 정책결정에 따른 구체적 실현을 위한 집행을 하도록 한다.

#### 마) 보육정책결정 과정과 관료제의 역할과 기능

현대사회의 복지국가는 성숙된 민주주의 정치체제의 이념 속에서 산출된 관료주의가 의사결정 집행단계에서 어떻게 조화롭고 바람직할 수 있는가에 달려있다고 할 수 있다. 특히, 관료들이 바람직한 사고체계와 정책결정의 지향점, 정책결정과정에서의 역할은 국가와 사회전체를 건전하게 순환시킨다 하겠다.

한국 관료조직은 정치적, 법적 위계적 질서가 있음에도, 정책결정 시 능력과 권한이 있는 실제 참여자의 개입으로 전략적 선택을 하는 경우가 많아 정부부처 내부의 모든 정책결정은 상향적 또는 하향적인 양방향으로 이루어지기도 하였다. 한국의 보육관련 행정조직은 상당히 미분화된 상태였으나, 2002년부터 2005년을 거친 뒤 영유아보육법의 여러 차례 재개정과 관련 부처의 이동을 통해 비로소 분화하여 체계적인 형태를 갖추어 가기 시작했다고 할 수 있다.

#### 바) 보육정책결정 과정에서의 이익집단의 역할과 기능

그동안 민간의 몫과 외국의 원조에 많이 의존하였으나, 점진적으로 한국의 보육정책결정 과정에 많은 변화가 일어났다. 보육시장이 민간 재원도입으로

확대되기 이전, 국공립과 법인보육시설이 주류를 이루고 있을 당시(1991년 이전) 대부분의 보육정책은 정치·행정계의 역할에 따라 결정되었다고 할 수 있었다.

현대사회의 복잡다단한 배경과 민간 시장의 개방 및 확대로 보육설치의 다양한 주체에 의한 다변화된 보육형태 속에서 보육시장과 이익의 균형을 추구하면서 각 계층별 보육집단이 형성되었다. 이런 이익집단들은 가시적 또는 비가시적 압력행사나 사회여론의 조작 등의 다양한 방법을 동원하며, 최근에는 NGO(Non-Governmental Organization)의 활동과 개입도 활발하여 보육정책 결정 과정에 영향력을 미치고 있다.

#### 사) 보육정책결정 과정과 전문가와 학계의 역할과 기능

학계는 넓은 의미로 학교, 학술단체, 각종 연구소, 국책연구기관 등을 모두 포함하며, 이들은 전문가 그룹으로 거시적 또는 미시적으로 이론과 사실에 근거한 문제점과 대안에 대해 연구하고 탐구한다. 보육정책을 입안하는 정부 입장에서 보면, 보다 바람직하고 훌륭한 정책을 수립하는데 학계에서 도출되는 여러 정보는 가치 있는 것으로, 지원요소로 수용하거나 반영하며, 정책의 개선과 보육분야의 발전을 위해 중요한 기능과 역할을 하게 된다고 본다.

이러한 학계의 역할은 복지부동의 일상적 업무에 익숙한 관료들과 행정가들에게 미래지향적 시각을 제공하고 전문적이고 중립적인 대안을 제시하여 장기적이고 사전 예방적인 정책 대안을 구상하며 졸속행정을 방지하는 기능을 갖고 있다. 그러나 보육현장은 물론 모든 현장에 취약한 학문의 속성으로 현실성과 실용성이 간과되고, 이에 따른 무책임성으로 정책 집행 시 반드시 요구되는 책무성에 결정적인 취약점을 갖고 있기도 하다.

첫째, 보육재정 증가와 어린이집 선호도의 변화를 볼 수 있다. 보육공공성을 강화하기 위한 보육재정은 매우 중요하다. 서울시 보육예산은 2010년 총 보육재정 7천5백억 원에서 2014년 2조 원으로 이러한 증가의 원인은 무상보육정책과 양육수당 도입정책이며, 서울시의 경우는 국공립어린이집 확충 등의 요인에 기인한다. 전달체계의 공공성을 살펴보면, 선진국 국공립어린이집 비율

은 스웨덴 72.21%, 일본 45.6%, 프랑스 66.0%에 비해 한국은 5.3%, 서울시는 11.1%에 불과하였는데, 2016년 국공립 어린이집 1,000개를 돌파함에 따라 15.5%가 되었다. 서울시의 ‘2017년 국공립어린이집 확충계획’ 발표에 따르면, 2020년에는 어린이집 다니는 아동 2명 중 1명이 국공립 어린이집을 다닐 수 있게 된다고 한다.

한국이 국공립어린이집에 주목하는 이유는 선진국과는 달리, 영유아 학부모 중 모의 취업현황은 한국, 서울시 모두 매우 낮은 취업률로 OECD 평균보다 훨씬 낮다(‘09)<sup>2)</sup>는 것이다. 이는 학부모의 미취업 이유는 사유로 자녀양육에 전념하기 위함(62.3%), 자녀를 안심하고 맡길 곳이 없음(22.7%), 적당한 일자리가 없음(7.9%) 순으로 자녀를 안심하고 맡길 곳에 대한 욕구에 나타나 있으나 이러한 요구는 전국, 서울시 모두 공통적이다. 이러한 이유로 학부모들이 어린이집을 선택하는 조건은 집과의 거리와 양질의 보육서비스의 핵심인 보육교사의 자질과 역량을 1순위로 꼽고 있다. 따라서 안정적인 보육교사의 직무몰입으로 이직이나 이직의도를 줄일 수 있고 이에 따라 영유아들에 대한 양질의 보육서비스가 확보되어야 한다는 것이 본 연구의 목적이다.

둘째, 기관보육 현황과 변화 및 쟁점을 들 수 있다. 서울시 영유아 인구수는 2005년 57.8만 명에서 2014년 48만 명으로 감소추세이지만, 기관보육(어린이집+유치원)이용률은 영유아인구 중 2005년 43%였던 것이 2014년 현재 69%로 지속적으로 증가해 2016년 현재 236, 550명이다. 어린이집 유형별 현황에 따르면 전국의 어린이집의 43,742개소 중 국공립어린이집은 2,489 개소로 불과 5.7%에 머물고 있는 실정이다. 서울시 전체 어린이집 6,787 개소 중 2012년 765 개소에서 2016년 현재 1,419개로 2012년도에 비해 85.5%로 대폭 확충되었으며, 앞으로도 지속적으로 늘어날 것으로 보인다. 서울시는 총 이용 아동 246, 550명 중 (2016년 현재기준) 67,240명이 이용하여 전국의 10.6%보다 훨씬 이용률이 높은 수준이다.

기관의 수만을 놓고 볼 때 과거 10년 동안 민간, 가정어린이집이 전체 어린이집의 89% 이상으로 경로의존성을 탈피하지 못하고 있다는 점이다. 전국의 특성과 달리 서울시는 국공립어린이집의 경우 2012년부터 증가율이 급상승한 반면, 민간

---

2) 2012년 전국 모 취업률은 영아 34.2%, 유아 46.9%이었다.

어린이집은 2013년 이후 감소하는 추세이며 가정어린이집은 2015년 현재까지 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

2017년 현재 서울시에서는 민간어린이집 비율이 감소추세인 반면, 국공립확충 정책에 따라 재정력의 한계로 대형의 국공립 확충계획에서 작은 규모의 민간어린이집을 전환시키는 방향으로 선회하면서, 국공립 가정어린이집과 민간의 비율이 급속하게 늘어나고 있다.

## 2) 보육정책의 쟁점

### 가) 보육료 지원체제와 무상보육정책의 변화

한국의 보육료 지원체제는 정부의 지원여부에 따라 아동과<sup>3)</sup>, 기관시설별<sup>4)</sup> 지원이 상이하며 특히 서울시는 다른 지자체와 달리 ‘서울형어린이집이’라는 특수시책사업을 시행하고 있다.

본 연구는 서울시를 중심으로 살펴보고 있으나, 서울형어린이집의 경우에는 지원체제가 국공립어린이집과 대부분 같아 논문에서 제외시켰다. 공립과 법인어린이집, 정부미지원시설 중 가정·민간, 이렇게 구분하여 인건비(급여) 지원체제를 보면 첫째, 보육료 지원 이외에 국공립(서울형어린이집 포함) 어린이집은 원장과 보육교사의 인건비를 30~80%까지 지원하고, 가정·민간은 인건비 지원 대신 연령에 따FMS 차등별 기본보육료를 지원하고 있다.

둘째, 급여정책중의 하나인 제 수당은 복리후생비와 처우개선비, 누리반 유아를 보육하는 교사의 누리반 수당 근무환경개선비 등이다. 국공립(서울형 어린이집 포함)어린이집의 경우, 교사의 195,000원의 근로환경개선비(평가인 증 통과 시설의 경우 자치구의 추가지원인 복리후생비 50,000원 포함 시)와 처우개선비, 중식비 지원과 유아반 교사와의 급여지원의 형평성을 고려하여

3) 아동별 지원은 아동의 특성에 따라 보육료 전액지원(0~만2세), 만3~5세, 누리과정 보육료 지원, 장애아 무상보육료, 다문화자녀가구 보육료, 시간연장형 보육료 등의 유형에 따라 지원이 이루어진다.

4) 어린이집별 지원은 국공립, 법인, 법인외, 민간, 가정, 직장, 부모협동 등의 어린이집 유형에 따라, 장애아전담, 영아전담, 시간 연장형 등의 특수보육 유무에 따라, 종사자 인건비, 기본보육료, 차량운영비, 교재교구비, 시설기능보강비 등을 지원하는 것을 의미한다.

영아반 교사는 근무환경개선비 지원을 별도로 지급하고 있다. 유아반은 누리과정 담당교사의 급여지원으로 종합적으로 보면 제 수당은 영아반 교사와 유아반 교사와의 격차가 있으며<sup>5)</sup> 원의 재정형편에 따라 이를 줄이고자 영아연구수당 명목으로 50,000원을 추가 지원하여 유아반교사와 영아반 교사들의 처우개선을 위해 노력하고 있다. 미지원시설인 가정·민간의 경우, 교사만 처우개선비 200,000원, 영아반 근무환경개선비 120,000원, 유아반 누리과정 수당 300,000원 지원을 하고 있어 영아반 교사 제 수당은 320,000원, 유아반 수당 제 수당은 500,000원으로 지원하고 있고, 격차가 클 뿐 아니라, 각 구의 지방재정에 따른 자치구 재정자립도에 따라 복리후생비로 80,00~100,000원(자치구마다 상이)약간의 급여정책의 제수당비가 차이가 난다 (서울시 2017: 영유아 보육사업 안내).

셋째, 국공립은 운영비 지원은 없는 반면, 민간의 사유재산으로부터 출발한 서울형어린이집은 아동의 수에 총 보육료 수입의 10%를 비례하여 지원하고 있다. 국가와 서울시의 국공립어린이집확충이라는 보육정책의 큰 변동요인에 따라 기존의 서울형어린이집에 대한 재인증과 신규 서울형어린이집을 제한하여 점차적으로 감소시키고 있어 본 연구에서는 어린이집 유형에서 제외하였다.

한국의 보육료는 정부가 해마다 물가상승요인을 가산하여 ‘표준보육비용’<sup>6)</sup>을 기본으로 한 상한액을 고시하고 그에 따라 보육료를 지원하고 있다. 정부의 지원여부에 따라 시설별로 0~2세는 동일, 3세 이상 정부지원시설은 정부상한액, 미 지원시설은 지자체 자율에 따라 상한액을 정하여 그에 따르도록 하고 있다.

보육료 지원은 영유아의 연령에 따라 차이가 있는데, 특히 0~2세의 경우 보육료가 지원되지 않는 민간과 가정어린이집을 이용하는 학부모의 경제적 부

5) 보육교사 근무환경개선비 또는 누리교사 수당 지원으로 인하여 몇몇 자치구는 기존 저임금에 따른 임금보존의 성격을 지닌 처우개선비 지원을 폐지하여 보육교사 및 원장으로부터 지탄을 받고 있다.

6) 표준보육비용이란 공식적인 보육시설을 통해 만 0~5세 사이의 영유아에게 제공되는 보육서비스에 필요한 투입비용을 추산하는 것으로, 영유아를 일정기준으로 보육하는데 소요되는 비용을 의미함. 구성항목으로는 종사자 인건비, 아동 1인당별 교재교구 비, 아동 연령별 급간식비, 보육시설의 일부 관리운영비 지원 등으로 구분된다.

담을 줄이기 위해 정부가 기본보육료를 지원하고 있다(보건복지부, 2017, 영유아 보육사업 안내)

보육료 및 기본보육료의 연도별 변화를 보면, 물가 분까지 반영하여 보육료는 매년 3%식('09년~'10년)증가하다가 2011년 동결,2013~15년은 매년 3.8% 증가하였다. 정부미지원시설의 경우 기본보육료는 2012~14년 동결되어 오다가 2015년 3% 증가하였다. 다만 정부미지원시설 상한액 중 220천원을 제외한 54천원, 43천원은 학부모 비용부담으로 완전 무상보육이라고 볼 수 없는데, 서울시의 경우 시 자체 10천원을 추가 지원하고 있다. 특히, 2012년에는 영아와 만5세 아동의 무상보육에 따라 지원 아동 비율 평균 50%에서 85%로 보육료와 기존 차등보육료 지원이 점차 확대되었다. 2013년에는 전 연령 무상보육 실시에 따라 전 계층 보육료 전액지원이 이루어졌다.

최근에는 보육의 질을 좌우하는 주요 변인인 교사의 급여정책이 조금씩 확대되어지고 학부모들의 유치원과 어린이집의 통합정책에 따른 어린이집에 대한 유치원과 동일한 수준의 교육적 요구가 급속히 요구되고 있다. 따라서 이에 따른 재정이 열악한 민간과 가정어린이집은 보호와 보육 뿐 아니라 교육의 질까지도 고려한 시설 개선 및 교재교구 등의 시설운영비 급증과 교사급여의 인상 등에 따른 양쪽에서 더욱 압박을 받는 '넛 크래커'<sup>7)</sup> 상태이다. 이러한 미 지원 어린이집의 폐원 및 국공립어린이집 선회라는 선택의 현상이 두드러지게 많이 나타나고 있는 실정이다.

종전에는 보육의 “순수한 수요자”는 ‘취업 또는 학업 그리고 아동을 양육할 수 없는 자를 의미’하는 바를 선별주의적 보육이었던 반면에, 현재의 한국은 누구나 보육서비스의 이용이 가능하다. 보육료의 공공성이 전제된 보편주의적 보육은 국민이라는 인구학적 요인을 기준하여 보육욕구가 있는 모든 사람에게 소득별 가구별 선별요인에 차별하지 않고 이용자격을 주는 권리를 의미한다. 하지만 재정의 충분성과 서비스 질을 담보하지 못한 경우, 실질적인

---

7) 한국 경제가 선진국에 비해 기술과 품질 경쟁에서 밀리고, 후발 개발도상국에 비해서는 가격 경쟁에서 밀리는 현상을 말하는 것으로, 1997년 국제 통화 기금(IMF) 외환위기가 일어나기 직전, 미국의 컨설팅 기관인 부즈 앨런 & 해밀턴이 〈한국보고서-21세기를 향한 한국경제의 재도약〉지에서 “한국은 비용의 중국과 효율의 일본의 협공을 받아 마치 넛 크래커 속에 끼인 호두처럼 되었다. 변하지 않으면, 깨질 수밖에 없는 운명이다”고 한데서 유래되었으며, 넛 크래커는 호두를 양면에서 눌러 끼는 호두까기 기계를 말한다.

수요자는 서비스를 이용할 수 없게 된다. 따라서 현재의 무상보육의 경우, 공급구조의 문제, 보육교사의 직무환경과 처우개선 등의 자질 향상 문제, 시설의 다양성과 보육이용욕구아동 대비 시설의 숫자 등이 보육서비스의 질적 향상이란 문제와 함께 보육정책이 현안문제가 되고 있다.

#### 나) 보육서비스 질과 보육공공성과 관련한 보육정책의 쟁점

서울시를 비롯한, 전국 모든 어린이집 이용 부모에게 실시한 ‘믿고 맡길만한 어린이집’에 대한 만족도 조사 결과, 국공립의 경우 1순위가 교사의 자질과 상호작용으로 이는 현재 국가가 권장하는 3차 평가인증의 중요한 구성요소로 되어 있다. 그렇다면 양질의 보육서비스를 제공하기 위한 원장 및 보육교사의 자질과 상호작용을 향상시키기 위한 방안은 무엇인지 알아보기로 한다.

학부모의 보육서비스 질적 만족도는 그 영향요인이 너무 다양해서 하나의 요인으로 판단하기는 어렵다. 보육공공성은 전달체계의 공공성, 보육재정의 공공성 이외에도 보육서비스의 보편성, 투명성, 공개성, 참여성 등 또한 주요하며 상호 연계되어 있다. 그 중 핵심인 어린이집 운영의 투명성 담보는 매우 중요하다. 2013년 서울시는 전체 어린이집 6,538개소 중 5.6%인 367개소를 점검하여 이 중 352개 시설 1,229건을 적발, 410건의 행정처분을 실시하였는데, 주요 적발내용으로는 재무회계 규정 위반이 38.6%를 차지하고, 보조금 규정 위반 20.5%, 보육교직원 임면규정 위반 등16.8%, 장부미비 15.7%, 급식관리 부실 4.4%순으로 나타났다. 적발된 시설에 대한 행정처분으로는 시정명령, 보조금 환수 및 여입, 원장자격정지 순이며, 7개소는 서울형어린이집 공인을 취소하였다.

막대한 재정 투입에도 불구하고 어린이집 운영에서의 투명성 확보가 이루어지지 않는다면 보육서비스 질적 개선 및 재정 효율성을 담보하기는 어렵다. 뿐만 아니라 보육료 전액 지원에도 불구하고 특별활동비와 같은 비용부담의 문제는 공공재적 성격을 침해하게 된다(안현미 외, 2013).

따라서 본 논문에서는 다양한 여러 보육정책에서도 무상보육정책과 보육교사의 급여정책, 누리과정정책, 저 출산 관련정책, 국공립어린이집 확충정책 등

을 대상으로 한 것은 정책 산출자나 대상자나 수혜자들의 초미의 화두가 되어 있는 최근의 보육정책이슈 및 쟁점들을 중심으로 조명하는 것이 필요하기 때문이었다. 이는 이들 보육정책을 수립하고 집행하는 과정에서 확보되어야 하는 보육의 공공성으로 인해 보육교사의 이직의도에 부정적으로 미치는 영향변인을 분석하여 이직의도나 이직을 저감시켜 양질의 보육서비스를 공급하는데 기초적 자료로 활용되고자 함이다. 위의 언급에서 볼 수 있듯이, 이들의 정책은 상호연계가 되어 5가지 정책 간 중첩되거나 성격상 명백히 구분되지 않을 수 있다.

### (1) 무상보육정책

무상보육정책은 2012년 3월부터 시행된 정부의 보육정책으로, 영유아에 대한 보육료 및 교육비지원이 전 소득계층으로 확대·적용된 것을 말한다. 그동안 저소득층 자녀만을 선별적으로 지원하던 방식을 바꾸어 가구의 소득수준과 무관하게 만0~2세와 만5세 누리과정을 시작으로 이듬해 만5세 이하의 아동이 있는 모든 가구에 보육료와 교육비를 지원하게 된 것을 의미한다(이현미, 2014: 10 - 11). 무상보육 정책에 대한 어린이집 학부모 대상으로 한 인식변화 연구에 의하면, 보육정책의 변화에 대한 인식은 어린이집 학부모나 원장에게 긍정적으로 평가되었으며, 무상보육의 실시로 가사에 부담을 덜어주는 것과 함께 주부들의 취업을 할 수 있었다는 큰 변화를 주었다. 무상보육 정책의 취지에 맞게 어린이집 운영의 공공성이 높아지고, 운영의 투명성과 교사의 전문성을 높이는데 긍정적인 인식을 가져오며 보육서비스의 질이 높아졌다는 동일한 변화를 인식하였다(김정숙, 2013: 74). 상대적으로 보육교사가 바라 본 영·유아 무상보육의 필요정도는 대체로 불필요하다가 가장 많았으며, 부모의 소득에 따라 차등 지원하는 것이 필요하다는 의견을 나타냈다. 오늘날 국민들은 정치인들이 내어놓은 무상복지정책에 대하여 대부분 찬성하는 입장이나, 그에 따른 재원조달 문제에 대해서는 심각히 고려하지 않는다. 그 결과, 실제

무상급식, 무상보육정책으로 인해 일부 자치단체에서는 재정상태가 악화되었다는 보도들이 이미 많이 나온 상태이다(박민정, 2016: 32).

또 보육시설 이용시간 다양화 정책이 어느 정도 필요한지에 대해서는 보통 이다가 가장 많았으며, 효과적인 운영시간으로 하루 12시간 보육시설 운영방침을 유치원 기준인 반일제, 종일제, 시간 연장제로 변경 또는 1:1 가정 돌봄이 사업 운영이 필요하다는 의견이 많이 나타났다(이수경·임지현, 2014: 605).

최근의 무상보육정책이 과도하게 영유아들을 보육기관으로 내몰게 하는 효과가 나타나는 현상은 보육교사의 입장에서는 정책실시 이전에 비해 상대적으로 업무스트레스로 작용한다는 것이다. 더욱이 무상보육정책이 수요자 중심으로 치우쳐 있다 보니, 현장에서 근무하는 보육교사들은 정책의 혜택을 전혀 받지 못하고 있다는 인식과 함께, 무상보육 정책의 실질적인 수혜자인 학부모들에 대한 반감이 더해지고 있었다(유선화, 2016: 67). 이러한 무상보육정책에 따른 직무환경변화가 이직의도에 영향을 주는 정도가 존재할 것이다.

## (2) 보육교사 급여정책

무상보육정책이 학부모에게 금전적인 지원을 해줌으로써 혜택을 보고 있지만 보육교사들에게는 무상보육 실시 전과 후의 보수의 차이는 없다고 느끼고 있었다. 시설을 이용하는 부모들에게만 혜택이 편중되어 현장에서 업무를 담당하는 교사들에게는 혜택이 전혀 없는 불평등한 상황이라고 인식하고 있다(유선화, 2016: 68). 보육교사는 법정 근로시간인 8시간 근무가 원칙으로 시간외 초과근무에 대한 수당지급을 통해 적정임금을 보장받도록 하여야 한다. 또한 유치원교사에 비해 상대적으로 낮은 어린이집 교사의 급여를 동일한 수준으로 지급하지 못한다 해도 현행 12시간 어린이집 운영시간의 규정에 따라 불가피한 경우 최소한 1일 8시간 근무를 초과한 시간외 근무에 대한 수당은 지급이 되어야 한다(이서영·정효정, 2016: 268). 2013년 전국 보육실태조사에서는 수당을 제외한 보육교사의 평균급여를 보면, 국공립 162만8000원, 사회

복지법인 160만4000천원, 직장 157만6000원, 민간 121만7000천원, 법인·단체 155만6000천원, 가정115만5000천원으로 평균155만원이다. 155만원은 4인 4인 가구의 최저생계비 166만원에도 미치지 못하는 수준으로 보육교사의 열악한 급여 상황을 알 수 있는 지표이다(정선미, 2016: 26).

### (3) 누리과정 정책

정치권에서는 정권 창출과 유지를 위한 유권자의 표심을 획득하기 위한 수단으로서 무상보육정책이 본격적으로 추진되었다. 그 결과 2011년 5세 누리과정의 실시되었고, 2013년 3월부터 5세 이하 아동을 대상으로 보육비를 지원하는 무상보육정책이 실시되었다(정수자·박윤현·송지나·김대웅·이순형, 2016: 28).

이렇게 학부모를 대신하여 정부가 무상보육이라는 명목으로 어린이집에 지원되어 보육시설의 운영비로 사용되는 누리과정 예산지원을 놓고 국가와 지방자치단체, 그리고 지방교육청간에 갈등과 정책대치를 이루면서 그 피해는 정작 보육시설 운영자와 보육교사들에게 돌아가는 형국이다. 2015.10.20일자 JTBC 보도에 의하면, 민간 어린이집 교사들이 누리과정 예산 편성 문제가 파국에 이르자 가두시위를 하였다고 보도하였다. 원인은 졸속하게 법 규정을 바꾼 정부가 누리과정 예산을 각 시도교육청이 의무 편성하도록 하였지만, 지방교육청이 부담하지 않겠다고 선언하면서 내년도 예산 지원이 불투명해졌기 때문이라고 설명하고 있다.

누리과정 예산 정책갈등으로 전국적으로 764개의 어린이집이 폐원되었는데, 이것은 어린이집 원장의 개인적인 피해는 물론 국가적인 손실이라 할 수 있다. 보육교직원들이 떠나는 곳에서 보육의 질 개선을 기대하기란 어려운 일이다(최동식, 2016: 70)라고 연구결과를 발표하였다.

이와 같이 정부의 누리과정 예산 정책갈등으로 어린이집에서도 상당한 갈

등의 원인이 보육교사의 이직의도로 작동되고 있을 것으로 이것이 보육현장의 현실이라 하겠다.

#### (4) 국공립 어린이집 확충정책

국가와 지방자치단체에서는 질 좋은 어린이집을 확충하고 보육환경을 개선하고자 노력을 경주하고 있다. 민간어린이집보다는 국공립어린이집을 확충하여 보다 안전한 공보육을 강화하는 정책으로 가장 손쉽고 저예산·고효율 정책은 민관협업 방식의 국공립 보육시설 확충방안을 가동하고 있다. 과거 서울시는 서울형어린이집 인증 제도를 도입하여 엄격한 기준을 정하고 기준에 적합한 경우에 보조금을 지원하는 정책을 추진하였으나, 박원순 시장의 국공립확충계획에 따라 서울형어린이집을 국공립어린이집으로 전환하는 사업을 보다 더 적극적으로 추진하고 있다.

국공립보육시설을 설치하는 데 재정확보 등의 어려움은 있지만 정책효과가 커 국공립보육시설 확충의 정책의 우선순위가 되어야 한다고 밝히고 있다(윤진영, 2014: 77). 2017. 2. 3일자 국민일보 보도에 따르면 가정형 어린이집의 경우 아이는 줄고 경쟁이 치열해지면서 ‘국공립 전환’을 돌파구로 선택하는 추세라고 보도했다. 어린이집 패러다임이 국공립으로 옮겨가는 추세라는 것이다. 각 지방자치단체는 국공립으로 전환을 원하는 민간·가정형의 지원을 받아 심사를 거친다. 지난 3년간 매년 평균 170여개소의 민간, 가정, 법인·단체 어린이집이 국공립으로 전환되었는데, 이 중 30% 남짓은 가정형 어린이집이었다. 이러한 국공립보육시설에 정책방향의 흐름이 주도되면서 보육정책의 변화에 따른 보육환경의 변화는 교사와 원장의 이직의도에 영향을 끼치고 있지만 그에 대한 연구가 없는 실정이다.

## (5) 저출산 보육정책

21세기에 들어 한국사회에서 가장 두드러진 이슈 중 하나는 저 출산 현상으로 사회경제 전반에 심각한 문제를 야기하고 있다. 출생아수가 2005년 435,031명에서 해마다 50만 명 이하였으며, 2014년 435,435명으로 10년 동안 출생아수의 변동이 크지 않았으나, 가임여성 1명이 평생 낳을 수 있는 예상자녀수를 의미하는 합계 출산율 또한 2005년 1.08에서 2015년 1.25명으로 10년 동안 합계 출산율이 2명을 넘어서지 못하고 있다(최은희·조택희, 2016).

이와 같이, 우리나라의 저출산 현상이 사회문제와 미래사회의 잠재적 위험요소로 나타나면서, 정부에서는 저 출산 원인을 개인문제와 가족문제 또는 사회현상으로 한정하지 않고, 국가·사회적 위기로 인식하고 중장기적 관점에서 다양한 출산장려 관련 보육정책을 펼치고 있다. 그동안 가족에게 뒀이었던 양육부담을 국가와 사회가 함께 분담하는 포괄적 보육서비스 체제로 전환하였고, 산전검진, 분만, 산후검진, 신생아 예방접종 등 국가 의료지원체계의 구축으로 건강하고 안전한 임신 및 출산을 장려하고 있다. 또한 일-가정 양립제도의 도입 및 개선으로 휴가·육아휴직 이용의 장려, 시차별 출퇴근제 등 탄력적 근무제의 도입(이삼식, 2016) 등 저 출산 정책에 대한 목표를 세우고 정치·적 의사결정 과정을 통해 확장시키고 있다. 2005년 4월 노무현정부에서

「저출산·고령사회기본법」이 제정됨에 따라 대통령 직속의 대통령을 위원장으로 하고 12개 부처장관 및 12명의 민간전문가들로 구성된 ‘저출산·고령사회위원회’를 설치하였다. 또한 정책추진기구로는 보건복지부에 저출산·고령사회 정책본부를 설치해 출산과 양육에 유리한 환경을 조성하겠다는 비전으로 그 장애요인을 제거한다는 정책목표를 두고 있다. 이에 따라 저출산정책의 중심에는 무상보육정책이 있으며, “2000년대 이후 확산된 저출산 위기 담론”으로 대표되는 사회경제적 변화, 경제위기와 경쟁 심화가 증폭시킨 일상적 삶의 불안정성이 자리하고 있다.

또한 정치공학적인 정치권의 개입으로 재정과 심도 있는 정책의 발굴이 어려워 해마다 누리과정정책 실시로 인한 예산집행 관련하여, 무상보육 실시 이후가 이전보다 보육정책을 둘러싼 논란 “보육대란” 상황이 계속 일어나고 있다. 재원부담의 책임을 둘러싸고 정부와 지자체, 교육청 간 예산 편성을 둘러싼 책임공방 속에서 국가의 보육에 대한 책임은 실종되고 있다(김영미, 2016: 32).

양질의 보육을 위한 가장 중요한 요인은 보육교사로(권영란·문영경, 2016: 99) 최근 무상보육정책 등의 집행에 따른 노동환경의 변화와 서비스에 대한 수요증가로 극심한 스트레스를 경험한다. 더욱이 저 출산률을 극복하기 위한 대안으로 무상보육이 확대 실시됨에 따라 어린이집을 이용하는 영유아의 비율이 급증하였다. 또한 보육료지원으로 어린이집과 유치원에 대한 정부와 지방자치단체의 지원예산이 증가함에 따라 교사들의 업무량도 증가하여 과도한 스트레스에 노출되어 있다(전병주·이경미, 2014: 262).

### 제 3 절 보육교사의 이직에 관한 선행연구

이직(turnover)에 대해서는 조직 행동론을 비롯하여 경영학, 경제학, 사회학, 심리학, 행정학, 정치학, 보건학 등 다양한 학문분야에서 연구주제로 다루어져 왔으며, 많은 연구자들에 의해 이직을 바라보는 시각과 관점에 따라 많은 경제학자들(Burton & Parker, 1969; March & Simon, 1958; Pencavel, 1970; Stoikov & Raimon; 1968)과 심리학자(Farris, 1971; Lyons, 1968)에 의하여 연구·발전되어져 왔다.

#### 1) 보육교사의 개념

보육교사는 기본적인 양육활동과 훈육, 교육 활동을 모두 수행하여야 한다.

하루 종일 보육에 임하므로 보육교사는 온화하고, 긍정적이며, 안정적인 성품을 가진 사람으로, 특히 정서적 안정감과 교육적 지도를 동시에 수행할 수 있어야 하므로 기본적인 성품 외에도 유아교육에 대한 전문적인 교육을 받은 보육교사라야 한다(박영희, 2001: 9 - 10). 보육교사는 보육의 질을 결정하는 중요한 인적 변인으로, 효과적인 보육을 결정하는 중요 매체로서 그 중요성은 지속적으로 부각되고 있다(유미나·신나리, 2013: 74). 영유아의 성장과 발달은 전적으로 성인의 영향 하에 놓일 수밖에 없기 때문에 보육서비스의 질에서 보육교사의 역할은 중요할 수밖에 없다. 보육 교사는 긴 시간동안 영유아들의 여러 전인적인 성장과 발달에 직접적인 영향을 미치므로, 보육환경의 요인들 중에서 가장 강력한 환경이다(윤희미·권혜경, 2003; 신헌영, 2004). 시설, 재정, 프로그램 등 보육의 질을 결정하는 여러 요인들이 있지만, 관련된 선행연구들에 따르면 이 중 중요한 변인은 보육교사인 것으로 나타났다(윤경준·지경빈, 2011: 172).

보육교사는 아동과 장시간 함께 활동해야하고 동료교사나 부모와 지속적으로 친밀한 관계를 유지해야 하며, 보육현장은 보육교사에게 아동을 가르치는 그이상의 것을 요구하기도 한다(손아랑, 2009: 84). 그러나 그럼에도 불구하고 보육교사는 지속적으로 과다한 업무량과 장시간의 근무시간, 요구되는 다양한 역할과 중요성에 비해 상대적으로 낮은 급여, 전문성에 대한 낮은 사회적 인지도나 지지체계, 제한된 승진기회, 직업의 불완전성 등 각종 스트레스 상황과 열악한 직무환경에 직면하고 있는 상황이다.(양연숙, 2008; 정지연·박영희, 2015: 298)

이렇게 영유아 학부모들이 ‘제 1의 보육환경의 문제’로 지적하는 보육교사의 자질의 확보라는 보육정책의 당면한 과제에도 불구하고, 보육교사에 대한 사회적 관심과 환기는 아직도 많이 부족한 상태이다. 이미 사회적으로, 보육교사에 대해서는 일반적인 역할과 일정한 이미지가 형성되어 있다. 최근에는 몇몇 쟁점화 된 보육정책으로 인하여 보육시설에 대한 허술한 관리 등이 언론에 이슈화되면서 보육교사에 대한 사회적 인정과 지지가 약화되고 부정적인 부분만이 확대·양산되어 가는 사회적 분위기가 확산되고 있다. 이에 대해 보다 보육교사에 대한 개념이나 역할에 대한 고찰이나 후속연구, 정부의 근본적인 보

육교사에 대한 환기에 따른 지원이 절실하게 요구된다.

## 2) 이직 및 이직의도의 개념

### 가) 이직의 개념

이직(turnover)이란 고용되어 있던 조직에서 구성원이 그 외부로 분리되어 나가는 것을 말한다(Hom, 2011). 이직의 개념은 다양하지만 더 넓은 개념인 노동 이동에서 출발한다. 노동 이동이란 넓게는 노동자의 지역 간의 이동, 직업 간의 이동, 산업 간의 이동을 뜻하기도 하며, 좁게는 어느 특정 조직 내에 있어서는 신규 채용이나 고용(입사)을 통해 조직구성원이 되거나 조직이탈과 같이 조직에서 떠나가는 것을 말하기도 한다(박창홍, 2012: 37). 조직내부 이동은 직무순환(job rotation),역할순환(role rotation), 혹은 승진 등과 같이 조직 내부에서의 직무나 직위, 역할의 변화를 의미하며, 조직외부로의 이동은 조직을 이탈하는 행위, 즉 이직을 말한다(Bluedorn, 1978). 조직외부로의 이동에 대하여 Price(1977)는 “조직 구성원 신분에서 벗어나는 이동”으로 정의하고 있다(이우경, 2010: 8-9). Mobley(1977)는 이직을 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 조직구성원 자격을 종결짓는 것”이라고 정의하고 있다.

유아교육기관에서의 이직은 퇴직, 해고, 질병이나 사고 등과 같은 유아교사의 의도와 무관하게 조직을 떠나는 것을 의미하는 것이다(권성민, 2011: 319)라고 하였으나, 본 연구에서는 보육교사의 조직외부로의 이동을 가리키는 협의의 이직에 초점을 두고자 하며, 이직결정과정에 영향을 미치는 중요한 변인들을 실증적 분석을 통하여 확인하는 데 목적을 두고 있다는 점에서, 이직이란 조직구성원이 현재 속하고 있는 조직에서 스스로 조직구성원의 자격을 포기하고 타 조직으로 떠나는 것으로 정의한다.

한국에서 유아교사는 보육기관에서 경력 1년이 지나면서 40% 이상이 직장을 이동하고 경력 5년이 지나면 전체교사의 85%가 1회 이상 이직경험을

갖는 것이 현실이라고 밝혔다(최성숙, 1991; 이경민·박주연, 2015: 36).

우리가 보육교사의 이직문제를 중요하게 바라보는 것은 이직은 조직이나 자신에 처한 환경에 대한 가장 강력한 불만족을 표현하는 수단이며, 보육교사는 대부분의 영유아가 보육시설을 이용하고 있는 무상보육 실정에서는 아동양육의 가장 중요한 주체이며 보육서비스의 질을 좌우하는 가장 중요한 인적 변인이기 때문이다. 이런 의미에서 보육교사들은 왜 이직을 생각하며 이에 대한 대응방안을 규명하는 것은 보육의 질적 수준 향상을 위해 필수적인 과제 중 하나이다(윤경준·지경민, 2014: 173).

유아교사의 이직은 연령, 경력, 학력, 결혼여부, 이직횟수의 개인관련 변인과 기관의 배경변인으로 기관유형 근무기간, 보수의 영향을 받는다(황성은, 2006; 이지현, 2009: 29). 이직의 유형에는 스스로 이직하는 경우와 타인의 의사에 의하여 이직하는 경우가 있다.

본 연구에서 정의한 협의의 이직은 첫째, 의사결정 주체에 따라 자발적 이직(voluntary turnover)과 비자발적 이직(involuntary turnover)으로 구분가능하다(Price, 1977). 둘째, 조직에 미치는 영향에 따라 순기능적 이직(functional turnover)과 역기능적 이직(dysfunctional turnover)으로 나누기도 한다(Dalton et al., 1982). 셋째, 조직의 통제가능성에 따라 회피가능이직(avoidable turnover)과 회피불가능이직(unavoidable turnover)으로 분류할 수 있다(Dalton et al., 1982). 이를 그림으로 나타내면 다음과 같다(김진아, 2010: 26).

### (1) 자발적 이직과 비자발적 이직

전통적으로 외국의 선행연구들에서는 이직은 자발적 이직(voluntary turnover)과 비자발적 이직(involuntary turnover)으로 분류하고 있다. 조직원의 자의적인 이직결정이 자발적인 이직이며, 해고나 사망, 정년퇴직, 불구 등과 같이 본인의 의사와 관계없이 조직원이나 사용자에 의해 강제되는 이직을

비자발적 이직이라 한다(Price, 1977).

외국논문에서도 전직(quits)을 연구대상으로 한 Dalton은 대상자 스스로의 판단에 의해 이직이 결정되므로, 이론 확립이 용이하고 조직에 의한 통제가 쉽기 때문이라고 했다(Dalton et al., 1982).

본 연구에서는 이직의 내용 중 (quits)이나 현직에서 전직의 경험이 있는 보육교사를 연구대상으로 실증 분석하고자 하였다. 왜냐하면 이직이나 이직의 도의 변인들의 정의나 개념이 광의적이며, 보육정책 또한 큰 개념은 물론 광의적이어서 이슈화된 쟁점을 중심으로 연구하지 않고는 연구의 초점이 분산될 염려가 있기 때문이다.

## (2) 이직의 순기능과 역기능에 대한 환기

구성원 한사람의 이직이 조직에 미치는 영향은, 구성원의 기능 혹은 업무 수행 정도에 따라 현재 받고 있는 보수 수준의 93%에서 200%까지 비용 손실이 발생한다고 한다(Cascio, 2000; Johnson, 1995).

이직에 대한 인텔의 한 매니저의 코멘트가 조직이 부담해야 할 비용을 잘 말해주고 있다. “We lose time, we lose productivity, We lose efficiency. How do you put a number on that? I don't know. But I know it's not good”(Ettorre, 1997: 51)

이와 같이 전통적으로 이직은 조직성과에 부정적인 영향을 미친다는 역기능적인 측면에 초점을 맞추어 연구되어져 왔다. 그러나 최근 선행연구에서는 항상 역기능적 측면만 있는 것이 아니고, 순기능적 측면도 있음을 밝히고 있다(Griffeth & Hom, 2001: 2). 이직은 조직운영 주체에게는 좋지 않은 현상으로 다루어져 유능한 인력이 현재의 조직을 이탈함으로써 매우 부정적인 결과를 초래할 수 있는 역기능적 이직에 초점을 맞추고 있으나, 잔류구성원의 승진기회 내지는 대체구성원으로부터 새로운 기술이나 아이디어를 얻을 수도 있다는 것이다(Staw, 1980). 또한 어떤 직종에 따라서는 지나친 고임금이나 능력에 있어서, 한계에 달한 구성원의 이직은 바람직하다고도 본다(Dalton, Krackhardt., & Porter, 1981).

실제 어떤 산업에서는 이직률에 따른 비용을 사업비용으로 포함시키고 있다(Abelson & Baysinger, 1984). 그럼에도 불구하고 조직진단이나 선행연구들에서는 일반적으로 높은 이직률이 조직 효과성에 좋지 않은 결과를 미치는 것으로 보고되고 있다고 밝히고 있다(Alexander, Bloom., & Nuchols, 1994; Griffeth & Hom, 2004: 2).

본 연구에서는 보육교사의 잦은 이직으로 인한 보육서비스 질 저하는 물론 법적 인력요건을 유지하는 데 어려움을 초래하는 등의 역기능적 측면에 초점을 맞추어 연구하고자 한다.

### (3) 회피가능 이직과 회피불가능 이직

Abelson(1987)은 더 나아가 역기능적 이직을 다시 회피가능 이직(avoidable quits)과 회피불가능 이직(unavoidable quits)으로 나누고 있다. 대표적인 회피불가능 이직에 해당하는 경우는 아래의 표와 같이 출산, 가족돌보기, 이사, 심각한 의학적 심신장애, 사망 등으로서 사용자가 통제할 수 없는 요인에 의해 발생하는 것을 말한다(Abelson, 1987; Campion, 1991). 이에 반해 회피가능 이직은 사용자가 통제할 수 있는 요인들, 즉 보수, 근로시간 및 형태, 직무조건, 복리후생 등에 의해 이직하는 것을 말한다(Abelson, 1987; Campion, 1991). Abelson(1987)은 〈표 2-1〉 이직의 유형과 같이 이직에 관한 의사결정의 주체의 자발성 여부를 기준으로 회피가능 이직과 회피불가능 이직으로 세분화하였다.

이 가운데 특히 자발적인 이직은 이직의 대부분의 형태를 차지하고 있으며 자발적인 이직은 일반적으로 사직으로 표현된다(김진아, 2010: 26).

〈표 2-1〉 이직의 유형

|    |    |          |                                                       |
|----|----|----------|-------------------------------------------------------|
| 이직 | 내용 | 자발적 이직   | 전직: 회사에 대한 불만족으로 전직<br>비전직: 결혼, 임신, 출산, 질병, 이사 등으로 이직 |
|    |    | 비자발적 이직  | 해고: 영구해고와 일시해고<br>기타: 사망, 정년 퇴직, 신체불구, 군대복무 등         |
|    | 성격 | 회피가능 이직  | 경영자의 노력 통제가능 임금·복지, 근무시간, 작업조건                        |
|    |    | 회피불가능 이직 | 경영자의 노력 통제 불가능 질병, 퇴직, 사망                             |

\* 출처: 박창홍(2012: 40)

\* 자료: Rodger, W. Griffeth & Peter, W. Hom.(2001). RETAINING VALUED EMPLOYEES, Sage Publications Inc, p.4

\* 자료: Abelson, M. A.(1987), Examination of avoidable and unavoidable turnover, Journal of Applied Psychology, 72: 382-386. 재인용

많은 조직의 경영자들은 회피가능 이직요인의 해소는 물론이고 회피 불가능과 관련된 많은 이직에 영향을 주는 요인들에 대한 다양한 업무생활의 지지와 지원체계 수단을 통하여 직원의 이직을 줄이려는 노력을 한다(Glover & Crooker, 1995; Hom & Griffeth, 1995; Hammonds, 1996; 재인용).

이직자체에 대해서는 부정적인 시각과 긍정적인 시각이 있다. 도순남은 이직을 예측하는 직접변인인 이직성향은 조직차원에서는 부정적인 것이 사실이라고(도순남, 1999: 30) 했으나 이직자체를 순기능적으로 보는 시각도 존재한다. 보육교사가 이러한 이직의도를 갖게 되면, 영유아의 발달과 영유아-교사와의 상호작용 및 교육활동에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 또한 하루에 많은 시간을 함께 보내는 영유아에 대한 직무 태도나 업무의 낮은 효율성, 잠재된 불안정성 등은 교사의 교수 행위에 영향을 미칠 수밖에 없다(이형정, 2008: 27).

이상에서 살펴 본 바와 같이 많은 국내외 연구자들은 이직을 설명하면서 의사결정의 주체, 조직에 미치는 영향력, 조직에서의 통제가능성의 정도에 따라 이직유형을 구별하고자 하였다.

### 3) 이직의도의 개념

이직의도(turnover intention)는 이직을 결정하기 전에 시도되는 조직을 이탈하려는 의도된 계획이나 시도하려는 의지이다. 많은 연구자들이 연구 분석의 틀 안에서 종속변수로 다루어진다.

본 연구에서도 이직의 전 단계인 이직의도에 대한 영향변인을 알아보하고자 현재 보육기관에 근무하는 보육교사의 전직의 경험과 무경험자인 교사의 이직의도를 함께 다루었다. 이는 이미 조직을 떠난 전직자들에 대한 추적 연구가 현실적인 한계를 갖고 있기 때문이다.

이직의도란 조직의 구성원이 그 조직의 성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려는 정도를 의미하며(Farrell & Rusbult, 1981) 이직 의도는 이직의 과정에서 이직을 결정짓는 가장 강력한 예측변수로 알려져 있다(Montague, 2004). 이직은 외형상 행동으로 나타나지만, 이직 의도는 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 의지에 대한 태도나 경향성을 나타낸다. 즉 이직 의도는 조직구성원이 조직을 떠나려는 행동이나 태도를 말하며 조직유효성을 측정하는 중요한 요소라 할 수 있다(박종현, 2013: 7). 반면 이직이란 직장을 옮기는 것과 그만두는 것을 포함하는 개념으로, 이직과 관련한 연구는 대부분 ‘이직의도’를 중심으로 이루어지고 있다. 이직 의도는 이직행동에 선행하며 이직에 가장 강력한 예측변인이기 때문이다(서지영, 2002; 강재화·김진영, 2013: 123, 재인용). 따라서 이직 의도를 묻는 선행연구들은 현 직장을 그만두고 싶다는 생각을 하는 것, 보수와 조건이 보장되는 경우 직장이나 직업을 바꿀 의도를 묻는 문항으로 구성되어 있다.(강재화·김진영, 2013: 128).

Mottaz는 이직이란 조직의 외부로 이동하여 구성원인 자신의 신분을 벗어나는 것이며, 그동안 조직으로 보상을 받던 자신의 자격을 종결하고 이탈하는 것으로 정의할 수 있다고 밝혔다(Mottaz, 1988; 이주영·고재욱, 2015: 68).

어린이집의 열악한 환경이나 근무여건은 보육교사로 하여금 이직의도를 갖도록 하는데, 박종현의 연구에 따르면, 특히 동등한 학력의 타 직종에 비해 낮은 보수, 제한된 승진기회, 보육과 관계되지 않은 업무, 학부모의 스트레스는 직장을 옮기거나 그만두고 싶은 이직의도를 갖게 한다(박종현, 2013: 7 - 8).

특히, 어린이집의 보육교사 인력관리는 시설운영측면이나 보육서비스 질 확보-특히, 잦은 이직은 영유아의 애착형성과 불안을 야기하는 요소가 되는 가장 중요한 변인으로 알려져 왔다. 보육교사들의 잦은 이직은 학부모들이 보육정책의 설문에서 ‘보육의 질을 좌우하는 보육교사의 서비스 질’에 대한 1순위의 요구를 정책에 반영하는 일이다. 보육교사의 잦은 이직은 법적 인력조건을 갖추기 위한 대체교사의 보육자의 변동에 따른 보육의 질의 공백과 적기에 인력확충의 어려움 및 잔류 보육교사들에게도 부정적 영향과 불안한 직무환경을 제공한다는 것이다.

이직의도에 대한 외국의 선행연구들의 견해를 정리하면, 다음과 같다.

〈표 2-2〉 이직의도에 대한 외국 선행연구의 개념 정리

| 연구자                 | 연도   | 개념정의                                                      |
|---------------------|------|-----------------------------------------------------------|
| Bluedorn            | 1982 | 조직을 자발적으로 이탈하려는 의도                                        |
| Meyer & Allen       | 1991 | 조직원이 현재 소속되어있는 조직의 구성원이기를 포기하고, 조직을 떠나려고 하는 정도            |
| Jones               | 1990 | 간호사의 이직에 대하여 간호사들이 병원환경의 범위 내에서 이동하거나 떠나는 과정              |
| Iverson             | 1992 | 조직의 구성원 자격을 포기하고 현재의 조직을 떠나려는 의도                          |
| Robert & John       | 1993 | 조직을 떠나려는 의도적이고 계획적인 생각을 품는 것으로 정의                         |
| Tett & Meyer        | 1993 | 조직을 떠나려는 심리적인 행동의지                                        |
| Vandenberg & Nelson | 1999 | 근로자가 가까운 미래의 어떤 시점에 조직을 영구히 떠날 주관적 가능성을 개인자신이 측정하는 것으로 정의 |
| Hayes et al         | 2006 | 간호사의 이직에 대하여 간호사라는 전문직을 아주 떠나거나, 아니면 단지 조직을 떠나는 것을 고려하는 것 |

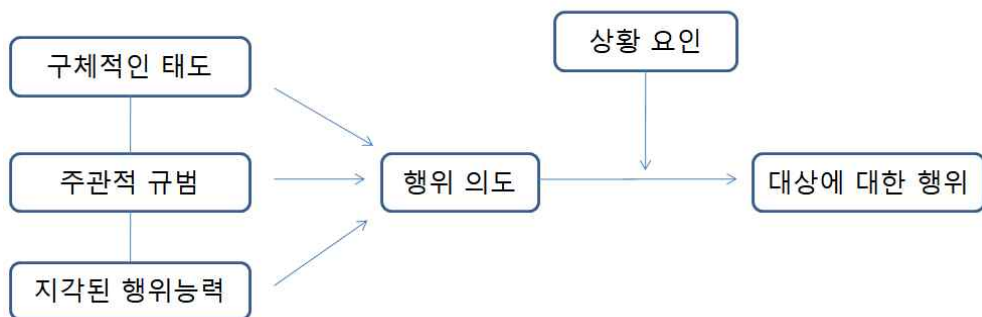
\* 출처: 이태화 (2013:13) 재인용

#### 4) 이직과 이직의도와와의 관계

앞서 이직과 이직의도에 대한 개념정의 등을 살펴보면서 이직의도와 이직과는 차이가 있다는 것을 알 수 있었다. 이직이란 행위변수를 측정하려면 연구대상 조직에서 이탈한 전직 구성원을 추적 조사해야 하는 연구진행상의 한계로 인해 이직보다는 이직의도를 종속변수로서 선택해 연구하고 있다. 이직의도에 대한 연구는 명백한 행위의 인지적 선행변수로서, 1970년대 이후 이직

행위로 연결되는 행위의도(behavioral intention)의 심리적 상태로서, 태도이론 분야의 개념적, 이론적 개발이 활성화되면서 수많은 이직연구에 사용되어져 왔다 (Fisherbein & Ajzen, 1975). Fisherbein과 Ajzen(1975)이 제시한 행위이론(The theory of planned behavior)에 의하면, 〈그림 2-3〉 에서와 같이 어떤 대상에 대한 행위를 가장 잘 예측할 수 있는 것은 행위의도인데, 의도는 대상에 대한 구체적인 태도, 주관적 규범(subjective norm), 그리고 지각된 행위 수행능력 등 세 가지에 의해 결정된다는 것이다(김주엽 외, 2010: 74-76).

〈그림 2-1〉 계획적 행위이론



\* 출처: Ajzen, i.(1985), From Intention to Actions: A Theory of Planned Behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann(Eds), Action Control: From Cognition to Behavior(pp.11-39). Heiderberg, Germany: Springer-Verlag; 김주엽 외. (2011). 조직행위론, 서울: 경문사.(2011: 75. 재인용)

이직을 실행하기에 앞서 이직의도가 발생할 것이나 이직의도가 반드시 이직으로 가는 통로는 아니라 할 것이다. 이직의도는 조직의 구성원으로서의 자격을 포기하고, 조직을 벗어나려는 의도이다. 즉, 근속요인에 부정적 요인으로 작동하게 되어 이직행위로 연결되는 유의미한 상관관계를 가지는 이직 예측의 중요 변인이다.

## 5) 한국의 보육정책과 이직의도에 관한 선행연구

보육기관의 유형이 크게는 민간 형과 국공립 형 어린이집으로 구분되고 있지만 정부는 모든 유형의 보육기관 운영에 직접적으로 관여하고 있다. 보육시설 운영경비의 대부분은 정부의 보조금과 운영비로 지급되고 있기 때문이다. 보육교사의 급여를 결정하는 교사 경력과 호봉관리를 정부에서 일괄 관리하고 보조금과 운영비와 학부모의 부담금의 지원으로 교사 급여를 지급한다. 보육기관의 운영규정은 법과 지침의 방법으로 국회와 정부에서 설정하고 매년 보건복지부와 각 지방자치단체에서 보육시설운영안내 책자를 배부하여 운영규정을 제공한다. 운영에 따른 적정여부를 확인하기 위하여 매년마다 혹은 적어도 3년마다 각 보육시설에 대한 지도점검을 시행한다. 학부모는 보육시설에 특정한 욕구를 전달하고 충족이 이루어지지 않는 경우에는 정부기관에 민원을 제기하며, 정부에서는 민원해결을 위하여 보육시설을 방문하여 민원사항에 대한 감사 후 시정을 명령하거나 직접적인 해결방안을 강구하기도 한다.

따라서 사실상 보육기관의 운영은 정부에서 상당부분을 직접적으로 관여하여 운영하고 있다고 볼 수 있다. 이렇게 보육정책이 보육기관 운영에 필연적임에도 보육정책과 관련하여 이직의도를 수행한 연구는 그동안 거의 이루어지지 않았다. 따라서 보육정책과 이직의도의 관련성을 연구하기 위하여 다른 직종에서의 정책과 관련된 이직의도의 연구를 살펴본 결과 다음과 같이 조사되었다.

가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과에 관하여 선행 연구결과 가족친화 제도 이용실태는 휴가·휴직제도와 경제적 제도를 제외하고는 근로자의 이용률이 전반적으로 매우 저조하여 현재는 제도의 도입기라고 할 것이며 기업의 규모와 근로자의 성별 및 자녀수가 동일한 경우, 기업의 가족친화제도 시행도는 근로자의 직무성과를 증가시키고 이직의도를 감소시키는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(유계숙,

2007). 근로자의 자녀수가 많을수록 근로자의 이직의도는 낮게 나타나서 기업이 가족친화정책을 운영함에 있어서 자녀수와 같이 제도를 이용하는 근로자의 개별적 특성을 고려하여 제도를 시행할 필요성이 있음을 시사하고 있다고 하였다.

신공공 관리 정책에 대한 인식이 공무원노조 조합원의 이직의도에 미치는 영향을 대안적 의견개진과 노사관계 분위기의 조절효과를 중심으로 연구한 선행연구 결과로는 성과주의 압력을 강하게 인지하거나 노조활동에 대한 정책을 부정적으로 인지할수록 이직의도가 증가한다고 하였다(정홍준·김윤희, 2011).

권혜원 등은 선행 연구에서 일 - 가정 양립제도의 목적이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도 감소를 통한 조직성과의 제고에서는 무엇보다도 지원적 업무 환경과 분위기를 조성하는 것이 필요하다고 밝히고 있다. 조직문화의 리더십과 같은 무형적 요소가 제도의 유용성을 강화하거나 제약할 수 있다는 사실을 인식하고 고강의 시간요구 조직문화로 부터의 탈피와 후원적 리더십의 개발을 모색하는 전략을 병행하여야 할 것이라고 밝혔다(권혜원·권순원, 2013). 민경률의 연구에서는 유연근무제를 제도적으로 정비해주면, 직무에 대한 책임감이나 긍정적 태도를 보이며, 자율성을 제공해 주는 유연근무제는 직무만족을 향상시키고 이직의도를 감소시킨다는 것을 확인할 수 있었다(민경률, 2013).

하지만 유연근무정책을 조직 구성원들이 개인의 상황에 따라 적합하게 이용할 경우에만 정책이 효과성을 볼 수 있다고 밝혔다. 구성원들에게 근무시간의 자율성을 줌으로써 일과 가정의 균형과 직무만족을 향상시켜 이직의도를 감소하는 것이다. 따라서 제도의 시행과 더불어 구성원들이 제도를 잘 활용할 수 있는 환경구축이 필요하다고 밝혔다. 공기업의 여성 친화적 정책에 대한 종사원의 인식이 조직몰입을 매개로 하여 종사원의 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구결과로는 가족기반 여성 친화적 정책에 대한 종사원의 인식이 높을수록 조직몰입은 상승하고 이직 의도는 낮아지는 것으로 나타났다(이수정, 2014). 종사원의 이직의도를 낮추기 위해서 공기업은 인사정책 수립 시 여성 친화정책의 도입을

적극 고려해 볼 필요가 있다고 하였다.

정책수용도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 선행연구에서는 정부의 공공 기관 지방이전 정책의 당사자인 공공기관 조직 구성원들을 상대로 지방이전 정책수용도와 역할스트레스가 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 어떠한 영향이 끼치는지를 연구하였다(곽효근, 2015). 연구결과로는 지방이전 대상 공공기관 조직구성원들이 반드시 지방이전 때문에 이직의 원인으로 볼 수 없으나, 직무만족과 조직몰입은 지방이전 정책수용도와 역할스트레스로부터 영향을 받는 동시에 이직의도에 영향을 미치는 주요 매개변수로서, 궁극적으로는 직원들의 직무만족과 조직몰입을 높이는 것은 이직의도의 감소에 가장 큰 기여를 할 것으로 조사되었다.

공군 조종사 지원정책이 이직의도에 미치는 영향연구에서 조직지원, 심리적 안녕, 직장 - 가정 갈등과 이직의도와의 관계에 대한 분석을 실시하였다(정만해, 2015). 연구결과로는 조직지원에 있어서는 공군 조종사들의 심리적 안녕에 통계적으로 유의한 정의 영향을 미치고 있어 심리적 안녕은 이직의도에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 심리적 안녕을 제고하면 궁극적으로 이직의도를 낮출 수 있는 것으로, 이상과 같은 정책과 관련된 이직의도에 관한 선행연구들을 도표화하면 다음과 같다.

〈표 2-3〉 정책관련 이직의도 관련 선행연구

| 연구자                   | 연구대상                                                       | 독립변수                                                                                             | 종속변수                                                        | 연구결과                                                                                                                          | 연구제목                                                                |
|-----------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 유계숙<br>(2007)         | 서울·경기지역<br>국내 다<br>양한 기업체<br>의 자녀를<br>둔 남녀<br>자 235명       | 가족친화제도 유형<br>(탄력근무제도, 휴<br>가, 휴직제도, 보육<br>및 돌봄지원제도,<br>경제적 지원제도)                                 | ·이<br>직<br>의<br>도<br>·직<br>업<br>만<br>족<br>·직<br>무<br>성<br>과 | ·가족친화제도의 시행은<br>직업만족도와 직무성과<br>를 증진시키고, 이직의도<br>를 감소시키는 긍정적<br>효과가 있으나, 조직문화<br>에서 신뢰가 부족할 경<br>우 기업정책의 효과를<br>보기가 어렵다.       | 가족친화 기<br>업정책의 시<br>행 및 이용여<br>부와 근로자<br>의 직업만족<br>도, 이직의도,<br>직무성과 |
| 정홍준·<br>김윤호<br>(2011) | 중앙부처, 및<br>지자체, 교육기<br>관 공무원·노<br>동조합원·임<br>공무원 1,620<br>명 | ·성과압력강도(업<br>무량증가, 경쟁심<br>화, 고용불안증<br>가) ·노조활동제한<br>(노조가입범위,<br>단체교섭, 전임자<br>임금 지급금지,<br>정치활동금지) | ·이<br>직<br>의<br>도                                           | ·성과주의 압력을 강하게<br>인지하거나, 노조활동 제<br>한정책을 부정적으로 인<br>지할수록 이직의도가 증<br>가. 노사 대안적의견개진<br>과 노사관계 분위기의<br>조절효과는 작업장수준<br>에서의 노사관계 중요성 | 신공공관리<br>정책에 대<br>한 인식이<br>공무원노조<br>조합원의<br>이직의도에<br>미치는 영<br>향·대안적 |

|                       |                                                                                             |                                                                                |                        |                                                                                                                                                   |                                                                                                                 |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       |                                                                                             | 대안적 의견개진<br>(조절변수; 고충<br>처리, 정보공유,<br>의사소통)                                    |                        | 이 확인됨.                                                                                                                                            | 의견개진과<br>개선관계의<br>노사위 기<br>본조절효<br>과를<br>중심으로                                                                   |
| 권혜원·<br>권순원<br>(2013) | 한국여성<br>정책연구원의<br>2010년 3<br>차년도 여<br>성관리자<br>패널조사<br>자료(341<br>기업대리<br>이상<br>관리<br>1,670명) | ·(독립변수) 개별<br>적인 부양가족제<br>도, 유연근무제<br>·(매개변수) 조직<br>몰입                         | ·이직<br>의도              | ·일, 가정 정책의 효과<br>를 제고하기 위한 연구<br>결과는 상사의 후원적<br>리더십과 가족 친화적<br>조직문화의 확립은 유<br>의미하게 나타나서, 가<br>조직문화의 쇄신과 경<br>축 친화적 직무환경적<br>조성이 필요한 정책<br>시사점을 제공 | 일-가정 양<br>성 관리<br>의 성과<br>의도에<br>영향을<br>미치는<br>후원적<br>리더십<br>과 조직<br>문화<br>중심으로                                 |
| 민정율<br>(2013)         | 2차 자료<br>(유연근<br>무제와<br>관련<br>연구<br>결과<br>보고서,<br>행본을<br>연방<br>정부<br>공무<br>원연<br>수현<br>황)   | (선행변수) 유<br>연근무제<br>(통제변수) 인<br>구학적<br>요인<br>(조절변수) 조<br>직내<br>개혁가<br>치        | ·직무<br>만족<br>·이직<br>의도 | ·탄력근무만족도는 이<br>직의도를 감소시키는<br>것으로 나타났다. 재<br>택근무제와 이직의도<br>와의 관계에 이직의<br>도를 감소시키는 것<br>으로 나타남                                                      | 유연근무<br>정책이<br>직무만<br>족도와<br>이직의<br>도에는<br>미치는<br>영향력<br>분석<br>개별<br>효과<br>를<br>중심으로                            |
| 곽효근<br>(2014)         | ·지방이<br>전공공<br>기관<br>수도권<br>재 A 기<br>(표본)<br>직원<br>811명                                     | (독립변수) 지<br>방이전<br>정책수<br>용도<br>직무스트<br>레스<br>(매개변<br>수) 직<br>무만족,<br>조직몰<br>입 | ·이직<br>의도              | ·지방이전 정책수용<br>도가 이직의도에 직<br>접적 영향을 미치지<br>않지만, 간접적 영<br>향을 미치며, 직무<br>만족과 조직몰입에<br>는 직접적 영향을 미<br>친다. 결국 지방이<br>전은 직무만족과 조<br>직몰입을 낮게 한다.         | 정책수용<br>도의<br>영향<br>미치는<br>공공<br>기관<br>지방<br>이전<br>중심으로                                                         |
| 이수정<br>(2014)         | ·국내의<br>대기업<br>4개<br>공기업<br>총<br>205명                                                       | (독립변수) - 여<br>성친화<br>정책에<br>대한<br>종업원<br>의 인식<br>(매개변<br>수) - 조<br>직몰입         | ·이직<br>의도              | ·가족 기반 여성친화<br>적 정책에 대한 인식<br>은 종사원의 조직몰<br>입에 대한 매개하<br>여 종사원의 인식<br>이 높을수록 조직몰<br>입은 높아지고, 이<br>직의도는 낮아지는<br>것으로 나타났다.                          | 공기업<br>의 여성<br>친화<br>정책에<br>대한<br>종사<br>원의<br>인식<br>이 이<br>직의<br>도에<br>영<br>향을<br>미치<br>는<br>연구                 |
| 정만해<br>(2015)         | ·서울,<br>강원,<br>경기도,<br>충청<br>지역<br>공군<br>조종사<br>385명                                        | ·조종사지원정책<br>·심리적 안정<br>·직장-가정<br>갈등                                            | ·이직<br>의도              | ·공군조종사들의 심<br>리적 안정과 직장-가<br>정 갈등은 조종사들<br>의 이직의도에 영<br>향을 주는 중요한<br>요소이나, 조종사<br>지원정책의 추진<br>정도에 따라 그<br>효과가 다르게<br>나타날 수<br>있음을 시사한다.           | 조종사지<br>원정책,<br>심리적<br>안정<br>및 직<br>장갈<br>등이<br>공군<br>조종<br>사의<br>이<br>직의<br>도에<br>영<br>향을<br>미치<br>는<br>영<br>향 |

## 6) 외국의 보육정책과 이직의도에 대한 선행연구

외국의 이직의도에 대한 선행연구를 살펴보면, Cotton과 Tuttle(1986)은 1979년에서 1984년까지 이직의 선행변수들에 대한 메타분석(meta-analysis)을 수행하였다. 그들은 <표 2-5>에서 볼 수 있듯이, 동질성을 기준으로 영역별 특징을 지워 3범주의 이직관련 예측변수들을 제시하였다. 세부적으로 살펴보면 외부환경 요인 중 직무자체나 보수, 그리고 동료나 상사에 대한 만족도가 떨어지면 이직 가능성이 높아진다는 것이다. 개인특성요인 중 교육이 높으면 이직률이 높아진다고 나타났고, 연령이 높으면 반대로 이직률이 낮아진다는 것을 보여주고 있다.

<표 2-4> 이직의 선행변수들에 대한 메타분석 결과(Cotton & Tuttle)

| 외부환경요인       | 직무관련요인        | 개인특성요인        |
|--------------|---------------|---------------|
| 고용에 대한 인지(+) | 보수(-)         | 연령(-)         |
| 실업률(-)       | 직무성과(-)       | 근속연수(-)       |
| 취업가능률(+)     | 역할명료성(-)      | 성(여성)(+)      |
| 노동조합(있음)(-)  | 직무단순성(+)      | 신상정보(N.S.)    |
|              | 전반적 직무만족(-)   | 교육(+)         |
|              | 보수만족도(-)      | 혼인지위(기혼)(-)   |
|              | 직무자체 만족도(-)   | 부양자 수(-)      |
|              | 상사에 대한 만족도(-) | 적성 및 능력(N.S.) |
|              | 동료에 대한 만족도(-) | 지능(N.S.)      |
|              | 승진기회 만족도(-)   | 이직의도(+)       |
|              | 조직몰입(-)       | 기대충족(도)(-)    |

\* 자료: Cotton, J. L. & Tuttle, J.M.(1986), Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Journal of Academy Review*, 11(1): 61,

또한 Hom과 Griffeth(1995)는 이직관련 연구들에 대한 Cotton과 Tuttle(1986) 등의 메타분석에 이어 1993년의 메타분석을 하였다. 2000년까지의 연구에 대한 메타분석까지 Griffeth와 Gaertner(2000)가 실시하여 <표 2-6>와 같이 제시하였다 (이우경, 2010: 43-45).

〈표 2-5〉 이직의 선행연구들에 대한 메타분석 결과(Griffeth et al.)

| 선행변수                 | 1995년/2000년 | 선행변수                 | 1995년/2000년 |
|----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| <b>(1) 인구학적 변수</b>   |             | <b>(3) 조직/근로환경요인</b> |             |
| 인지능력                 | -0.9/-0.01  | 기타                   |             |
| 교육                   | .07/.05     | 승진기회                 | -.10/-0.12  |
| 훈련                   | -.08/-0.7   | 참여                   | -.08/-0.11  |
| 혼인지위(기혼)             | -.01/-0.5   | 도구적 의사소통             | -.11/-0.11  |
| 가족부양책임               | -.10/-0.08  |                      |             |
| 자녀 수                 | -.14/-0.14  | <b>(4) 직무내용요인</b>    |             |
| 원서항목가중법              | .33/.31     | 직무범위                 | -.13/-0.12  |
| 인종(유색인종)             | -./-0.3     | 단순성                  | .09/.09     |
| 성별(여성)               | -.07/-0.3   | 근로만족                 | -.19/-0.16  |
| 연령                   | -.12/-0.9   | 직무몰입                 | -.13/-0.10  |
| 근속연수                 | -.17/-2.0   |                      |             |
| <b>(2) 직무만족</b>      | -.19/-0.19  | <b>(5) 외부환경요인</b>    | .11/.12     |
| 전반적 직무만족             | -.13/.15    | 대안적 구직기회             | .26/.15     |
| 기대충족(도)              |             | 직무와 대안의 비교           |             |
| <b>(3) 조직 근로환경요인</b> |             | <b>(6) 이직과정 변수</b>   |             |
| 보상                   | -0.6/-0.9   | 조직몰입                 | -.18/-0.23  |
| 보수                   | -.04/-0.07  | 직무탐색                 |             |
| 보수만족                 | -.07/-0.09  | 탐색의도                 | .27/.29     |
| 분배공정성                |             | 일반적 직무탐색 척도          | -./-0.23    |
| 리더십                  | -.10/-0.10  | 직무탐색행위               | -./-0.28    |
| 상사만족                 | -.23/-0.23  | 직무탐색방법               | -./-0.47    |
| 리더-멤버교환              |             | 이직인식                 |             |
| 동료                   | -.24/-0.21  | 이직의도                 | .35/.38     |
| 작업집단응집성              | .11/.10     | 이직에 대한 고려            | .27/.24     |
| 동료만족                 |             | 이직인식                 | .30/.32     |
| 스트레스                 | -.24/-0.21  | 이직의 기대효용             | .25/.22     |
| 역할명료성                | .11/.10     | <b>(7) 기타 행위변수</b>   |             |
| 역할과부하                | .16/.20     | 지각                   | .15/.06     |
| 역할갈등                 | .19/.14     | 결근                   | .33/.20     |
| 전반적 스트레스             |             | 성과                   | -.19/-0.15  |

\*자료: Hom, P. W & Griffeth, R. W.(2000). Employee turnover, Cincinnati, Ohio : An International Thompson Publishing, Co., 1995 ; Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner,

S., A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover : Update, moderator tests, and research implications for the next millenium. Journal of Management, 26(3): 463-488. 재인용

Griffeth와 Gaertner(2000: 463-488)의 메타분석은 Cotton과 Tuttle(1986: 55-70)의 메타분석에 비하여 방향성과 유의도 그리고 효과성의 크기(Effect Size)까지 분석하였다. Griffeth와 Gaertner(2000)는 이직의 선행 변수들에 대한 개별적 연구들을 7개로 종합적으로 범주화하여 분류하여 <표 2-6>와 같이 메타분석을 실시하였다. 이 분석 결과는 본 연구의 연구대상인 예측변수들과 상당부분 일치하고 있으며, 다른 요인들은 일반적인 예측과 동일한 결과를 보였다. 그 중 이직에 미치는 영향에서 훈련은 부적인 영향을 미치며 교육은 정적인 영향을, 여성에 비해 남성의 이직률이 높은 것으로 나타났다.

## 제 4 절 보육교사의 직무환경과 직무만족

### 1) 직무환경

환경은 크게 보면 외부환경과 내부 환경으로 살펴볼 수가 있다. 외부환경은 “거시환경(macro environment)”과 “작업환경(task environment)”으로 구분된다. 거시환경은 일반 환경으로 불리며, 정치적·경제적·기술적·문화적인 장기적이고 광의의 요소들로 구성되어 있다. 내부 환경은 조직자체의 내부에 있어서 최고책임자의 단기적인 통제범주에 없는 강점과 약점으로 성립된 변수로서, 이들 변수가 업무가 수행되는 상황을 형성한다(이성우, 2013: 164).

흔히 보육교사의 직무환경을 근무환경으로 말하여 혼용하여 사용하는 것으로, 직무환경은 부모·교사·또래집단·지역사회 인사 등과 같은 인적 환경과 건물 내·외부의 각종 설비, 교재·교수 등과 같은 물적 환경을 의미한다(정유란, 2008: 17 - 18). 물리적 환경이란 정해진 교육 목표에 접근하도록 행동의 변화

를 가져 오는 데 작용하는 외적 조건의 총체로서 유아는 자신들의 생활을 풍부히 해주고 성장을 촉구할 수 있기 때문에 교사에게 있어서 가장 적절한 시설 및 교재, 교구가 갖추어진 물리적 환경은 인적요인과 더불어 아동발달과 다양한 경험을 통해 교육의 질을 결정짓는 중요한 변인이 된다(문미선, 2007: 30-31).

보육교사의 직무환경은 객관적 업무상황이나 물리적 환경뿐 아니라 개인이 지각하는 구성원간의 상호작용, 개인의 직무에 영향을 주는 정책적 측면까지 포함한다(정지언·박영희, 2015: 299). 보육교사의 직무환경이란 금전적 보상을 비롯한 업무수행에 필요한 모든 근무조건을 총칭하는 것(임영진, 2012: 15)으로, 보육교사의 개인 능력은 물론 직무환경이 자신의 직무를 성공적으로 수행하는데 큰 변인으로 작용한다(이지현, 2015: 5). 또한 보육교사에 대한 복지적 측면에서도 매우 중요하다. 따라서 우수한 보육교사를 확보하기 위해 보육교사의 직무시간과 보수, 직무조건, 신분보장, 후생복지 등이 잘 갖추어져야 한다(이주영·고재욱, 2015: 66).

먼저, 합리적인 직무환경은 보육교사의 직무만족도를 높이고, 이는 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 미치나 과중한 근무시간은 교사의 사기를 저하시키고 정신적·신체적 피로감을 가중시켜 직무만족도를 감소시키며, 교육·보육활동의 질을 저하시키는 원인이 된다(황선아, 2014: 15). 직무환경에 대한 만족도는 영유아에게 질 높은 양질의 보육프로그램을 제공하고 우수한 보육프로그램 수행을 원활히 하며 자신의 업무 및 보육교사로서 영유아를 위해 연구하고자 자기 스스로의 삶의 질을 향상시키는 중요한 역할을 한다(이형정, 2008: 15).

## 2) 직무환경과 이직의도 요인

그동안 수행되어 온 직무환경과 이직의도에서 직무환경 요인은 연구자마다 다르게 설정하고 있음을 볼 수가 있다. 이직의도와 관련된 직무환경에 대해서 구체적으로 살펴보면 보육교사에 대한 부적절한 급여, 승진 기회의 부족, 낮은 지위, 원장의 태도, 프로그램의 목표, 의사결정의 참여부족, 열악한 직무상황과 물리적 환경 등과 같은 직무환경이 이직의 직접적인 원인이 되는 것

(Kontos & Stremmel, 1988)으로 나타났다.

최근 보육교사의 직무만족에 관한 국내연구를 살펴보면, 환경적인 요인으로는 근무환경, 직무스트레스, 시설장의 리더십, 임파워먼트, 사회인식, 임금 및 노동의 정도, 복리후생 등을, 개인적 요인으로는 자기 효능감, 이직의도, 소진, 사기저하, 정서적 고갈, 비인간화, 교사의 교육수준, 경력, 연령, 결혼상태 등을 설정하여 검증하였다(조성연, 2004; 문정아, 2007; 임주희, 2007; 정혜영·박영준, 2007; 배혜자, 2008; 최은진, 2008; 손아랑, 2009: 82).

보육교사의 직무환경으로 보육교사와 보육시간, 보육교사와 영·유아의 비율, 보육교사의 물리적 환경을 들고 있는 선행연구에서는 동시에 물리적 환경에는 인적요소를 포함하는 인적 환경과 물리적 요소를 포함하는 물적 환경으로 구분하여 정해진 교육 목표 달성을 위해 행동의 변화를 촉진하는 외적 조건의 총체로 세분하였다(문미선, 2007).

또 다른 보육교사의 직무환경 구성요소를 밝힌 선행연구에서는 근무시간, 급여, 담당업무량, 복리후생, 시설장과의 관계, 동료와의 관계, 학부모와의 관계, 복리후생, 재교육 지원 등을 들었다(이지현, 2015). 이 외에도 보육시설에 타당하다고 생각되는 유아교육프로그램 평가와 보육시설 평가변인을 토대로 보육환경의 구성요인으로 보육행정, 시설장의 전문성, 시설장의 리더십, 교사의 자질, 교사의 전문성, 영양, 건강, 안전, 프로그램, 시설환경, 재정, 가정환경 및 지역사회로 나눈 연구도 살펴 볼 수 있었다(정유란, 2007).

그동안 진행되어온 선행 연구에서의 보육환경의 구성요소를 표로 구성하면 다음과 같이 정리할 수가 있다.

〈표 2-6〉 보육교사 직무환경 구성요인

| 연구자                                    | 직무환경 구성요소                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Harms & Clifford(1980) 임재택역            | (ECERS유아환경평가) 생활습관지도, 유아를 위한 설비와 자료의 전시, 언어·개념학습, 대·소근육 활동, 창의적 활동, 사회성 발달, 성인을 위한 배려                                                                                                        |
| NAEFC(1984)                            | (NAEYC인준기준) 교사-아동 상호작용, 교사-부모 상호작용, 교사의 자격 및 발달, 운영, 교사 편제, 물리적 환경, 건강 및 안전, 영양 및 급식 서비스 평가                                                                                                  |
| Harms & Clifford(1987)                 | (영아/절음마기 환경평가) 유아를 위한 시설과 자료의 전열, 개별적 보육일과 듣기와 말하기, 학습활동, 상호작용, 프로그램의 구조, 성인을 위한 배려                                                                                                          |
| Harms & Clifford(1989)                 | (가정보육시설 평가) 보육과 학습을 위한 공간의 설비, 기본적인 보육, 언어·개념 학습활동, 사회성 발달, 성인을 위한 배려, 교육과정 운영의 적정성, 교육환경                                                                                                    |
| 한국교육개발원 (1987)                         | (유아교육기관의 평가·추거) 구성의 적합성, 시설 및 설비 관리의 효율성, 경영관리의 합리성, 가정 및 지역사회와의 관계의 적절성                                                                                                                     |
| 이기숙(1989)                              | (유아교육기관의 분석기준) 교사-아동 상호작용, 교육과정, 교사-부모 상호작용, 교사 자격 및 자질 향상, 운영관리, 집단구성, 물리적 환경, 건강과 안전, 영양과 음식 평가                                                                                            |
| 이영석(1990)                              | (한국유아교육 시설기관의 표준평가) 물리적 환경, 교재·교구의 양과 질, 영양, 안전, 건강, 교직원, 교육과정의 운영, 심리적 환경, 유치원의 경영 및 운영, 평가 활동, 부모교육                                                                                        |
| Abbott Shim & Sibly(1987), 강숙현역 (1994) | (유아 프로그램 평가척도) 운영관리 측면, 시설·설비, 영양 및 급식 프로그램 운영, 인사관리, 프로그램 발전/영아 프로그램, 건강과 안전, 영양, 학습 환경, 상호작용, 개별화/유아 프로그램, 건강과 안전, 학습 환경, 일과계획, 교육과정, 상호작용, 개별화, 학령기 프로그램, 건강과 안전, 학습 환경, 교육과정, 상호작용, 일과계획 |

|                                 |                                                                                                                                   |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 한국보건사회연구회<br>기획재정·오미영·안현애(1995) | (보육시설 평가) 물리적 환경, 운영 및 종사자 관리, 보육 프로그램, 상호작용, 부모의 만족도                                                                             |
| 이은혜·이기숙<br>(1996)               | (유아프로그램 평가) 일과 계획, 교육과정, 상호작용, 물리적 환경, 교재·교구, 영양·건강·안전, 운영 관리, 교직원, 가정 및 지역 사회와의 관계 평가 활동                                         |
| 한국보건사회연구회<br>서문희·이창현·임유경(2000)  | (보육시설 평가) 운영 관리, 보육인력, 교육과정, 보육환경, 건강 관리, 위생 관리, 영양 관리, 가정 및 지역 사회와의 연대                                                           |
| 서지영·서영숙(2002)                   | (직무환경 변인) 교원 복지, 전문적 성장의 기회, 원장의 지지, 동료 교사와의 관계, 의사결정 참여                                                                          |
| 이병록·이광연<br>(2002)               | (직무환경 요인) 시설 유형, 영유아수, 영유아 연령, 급여, 근무시간                                                                                           |
| 정유란(2007)                       | (보육환경 요인) 보육행정, 시설장의 전문성, 시설장의 리더십, 교사의 자질, 교사의 전문성, 영양, 건강, 안전, 프로그램, 시설환경, 재정, 가정환경 및 지역사회                                      |
| 손아람(2009)                       | (민간 보육시설 근무환경 요인) - 건물에 관한 환경(채광, 조명, 통풍, 환기, 실내 온도 등) / - 교재·교구의 준비 정도 - 소화기, 비상 등, 사물함 등을 포함한 설비 / - 영유아의 비율, 근무시간              |
| 문미선(2009)                       | (보육교사의 보육환경 요인) - 물리적 환경, 근무시간, 교사 대 아동 비율                                                                                        |
| 이경애(2010)                       | (유아교사의 근무환경 요인) - 교사와 유아의 비율, 충분한 학습자료, 업무량, 시설, 주당 수업시간, 시간적 여유, 소음, 교실의 크기, 연수 기회, 교사에 대한 원장의 정보 활동 지원                          |
| 윤경춘·지경민<br>(2011)               | (보육교사의 근무환경 요인) - 공간적 환경, 시설적 환경, 복지 및 급여, 인간관계, 인종에 따른 근무환경                                                                      |
| 양연숙(2012)                       | (어린이집 전문성 지원 환경 요인) 전문성 지원 환경 및 발달 기회, 교사와 원장과의 관계, 교사와 유아에 대한 기대, 교사 자율성과 의사결정                                                   |
| 임영진(2012)                       | (보육교사의 직무환경 요인) - 동료와의 관계, 시설장과의 관계 / - 보상적 결정(급여, 수당), 업무량의 적절성(근로시간) / - 복리후생(4대 보험, 건강검진, 휴게시설, 휴가, 전문성 향상을 위한 교육) / - 직무 스트레스 |
| 이지현(2015)                       | (보육교사의 근무환경 요인) - 근무시간, 급여, 담당 업무량, 복리후생, 시설장과의 관계, 동료와의 관계, 학부모와의 관계, 재교육 지원                                                     |
| 이주영·고재욱<br>(2015)               | (영아보육교사의 직무환경 요인) - 물리적 환경, 보수 및 연수, 동료와의 관계, 원장과의 관계, 의사결정 참여                                                                    |
| 정지연·박영희<br>(2015)               | (보육교사 근무환경 요인) - 시설장과의 관계, 동료와의 관계, 복지환경, 교사 전문성 지원, 운영 및 의사결정                                                                    |

\* 출처: 정유란(2007: 10-12)의 구성요소를 연구자가 추가하여 재구성

### 3) 직무환경과 이직의도 선행연구

#### 가) 직무환경을 독립변수로 이직의도를 수행한 연구

민간보육시설의 직무환경이 보육교사 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향

연구에서 근무환경에서 직무만족의 경로를 살펴보면, 직무만족→소진은 부적인 관계이고, 소진→이직의도는 정적인 관계이며, 이직의도→직무만족은 부적인 관계로, 직무만족을 높이기 위해 근무환경이 향상되면, 이로 인해 소진과 이직의도가 감소한다고 하였다(손아랑, 2009).

양연숙의 어린이집 전문성지원환경과 이직의도와 전직의도의 관계 등의 선행 연구에서 Williams(2000)가 개발한 전문성지원환경 검사도구(Professional Learning Environment Inventory: PLEI)를 사용하여 교사-원장과의 관계, 학습 및 발달 기회, 교사의 자율성과 의사결정 존중, 교사와 유아에 대한 기관의 기대 등의 4가지 하위요인으로 구성했다.

보육 효능감의 이직 관련한 매개효과를 연구한 결과 첫째, 어린이집이 보육교사의 전문성을 지원할수록 보육교사의 보육효능감이 높고, 이직 및 전직의도가 낮았다. 둘째, 보육교사의 이직 의도는 교사 및 원장과의 관계, 교사의 자율성과 의사결정이 낮을수록, 전직 의도는 교사와 유아에 대한 기대가 낮을수록 높은 것으로 나타났다. 셋째, 전문성지원환경과 전직 의도와의 관계에서 보육 효능감의 매개효과가 나타났다. 근무하는 어린이집의 전문성 지원환경이 열악하다고 인식하는 보육교사는 보육 효능감이 낮아져, 이는 다른 직업으로의 전직의도를 높인다고 밝혔다(양연숙, 2012).

보육교사의 근무환경과 이직의도에 관한 이지현의 연구에서는 근무환경의 하위요인으로 관계성(동료, 시설장, 학부모), 급여, 담당업무량, 복리후생, 근무 시간, 재교육지원으로 구성하였다. 연구결과에서 근무환경 중 시설장과의 관계가 가장 유의한 부적 상관을 보였으며, 다음으로는 담당업무량, 근무시간, 재교육지원, 복리후생, 학부모와의 관계, 동료와의 관계 순으로 부적 상관을 보였다고 하였다(이지현, 2014).

#### 나) 직무환경에 직무만족을 포함한 독립변수로 이직의도를 수행한 연구

서지영 등은 유치원 교사의 이직의도에 관하여 직무환경과 직무태도, 직무만족, 유아프로그램의 질 등을 독립변수로 하여 이직의도에 영향력이 높은 변인을 알아보기 위하여 판별분석을 실시하였다. 분석결과 유아교사의 이직의도

에는 조직헌신도, 소진, 직무만족도가 가장 높은 영향을 미치며, 보상과 근무시간, 원장의 지지, 의사결정의 참여, 프로그램의 질, 긍정적 인생관, 대체직업의 인식 등이 영향력이 높게 나타난다고 하였다(서지영·서영숙, 2002).

#### 다) 직무환경과 기타 변인을 독립변수로 이직의도를 수행한 연구

서울형어린이집의 구조적 특성과 근무환경을 중심으로 보육교사의 이직의도와 정책적 시사점에 대한 연구에서 근무환경요인을 공간적 환경, 시간적 환경, 복지 및 급여, 인간관계, 인증에 따른 근무환경으로 구분하고, 구조적 특성을 보육형태, 시설유형, 인적구조(전공)로 구분하여 연구한 결과, 보육교사의 전공 그리고 근무시간이나 급여와 같은 처우가 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 주된 요인으로 드러났다(윤경준·지경민, 2011).

보육교사의 근무환경이 이직 의도에 미치는 영향(소진의 매개효과와 정서지능의 조절효과)연구에서 근무환경요인으로 시설장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성발달지원, 운영 및 의사결정과 같은 5개 영역과 정서지능과 소진을 포함하여 변수로 연구한 결과 근무환경과 이직 의도는 부적 관계를 가지는 것으로 나타났으며(정지언·박영희, 2015)는 이는 근무환경이 좋을수록 소진의 정도가 낮아진다는 손아람(2008)의 연구, 근무환경이 좋을수록 이직 의도가 낮아진다는 김정희, 이용주, 김동춘(2014)의 연구와 맥락을 같이 한다.

그동안 진행되어 온 보육교사의 직무환경과 관련된 이직의도로 수행된 연구 결과에 대한 선행연구에 대하여는 다음의 <표 2-8> 와 같이 정리해 볼 수가 있을 것이다.

〈표 2-7〉 직무환경 관련 국내 선행연구

[illegible]

|                        |                                                               |                                                                                       |                   |                                                                                                                  |                                                               |
|------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 황선아<br>(2014).         | ·서경도<br>·보유교사<br>·명<br>·56                                    | ·직무환경(직무<br>환경, 후생복지).<br>직무만족) 학부모<br>관계, 동료관계, 자기<br>자신, 보수, 사회<br>적 인식, 교수<br>적법)) | 이<br>직<br>의<br>도. | ·직장어린이집은<br>후생복지에 대한<br>가장 높고 가정과<br>이집은 가장 낮다.<br>200만 원 이상 주<br>집단 연령이 낮은<br>직무환경이 좋을수록<br>도가 낮다.              | 직무환경과<br>직무만족도<br>가 교육교<br>사의 이직<br>의도에 미<br>치는 영향            |
| 정지연,<br>박영희<br>(2015). | ·보사<br>·경제<br>·어린이<br>·보<br>·교사<br>·급<br>·교<br>·육<br>·합<br>·가 | ·근무환경<br>·소진<br>·정서지능                                                                 | 이<br>직<br>의<br>도. | ·근무환경은 이<br>직의도에<br>직접적인 영향<br>·정서적 지능은<br>근무환경과 연<br>합하여 이직<br>의도에 미친<br>·소진은 근무<br>환경이 중재<br>·소진은 근무<br>환경이 중재 | 보육교사의<br>근무환경이<br>이직의도에<br>미치는 영향<br>(소진, 정서<br>지능의 조절<br>효과) |

#### 4) 직무만족

Constance(1983)는 직무만족을 “감정적 반응(Emotional response)이기 때문에 구성원이 자신의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 또는 긍정적인 감정상태”라고 정의하였다.

Locker(1976: 211-230)는 “개인이 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 말하는 것으로서, 인간의 건강, 안전, 귀속, 존경, 성장 등 제반 욕구의 차원에서 조직구성원들이 자신의 직무와 직무경험을 평가함으로써 얻게 되는 즐거움이나 긍정적인 정서적 반응”이라고 정의하였다.

Spector(1997)는 “단순히 사람들이 일과 그 일의 다른 요소들을 어떻게 느끼고 있는가 하는 것으로서, 사람들이 자신에게 주어진 일을 만족하거나 불만족하는 정도”라고 정의하면서 하나의 태도변수로 평가하였다. 즉, 직무만족은 직무에서 얻어지는 자아실현과 성취감과 같은 감정이며, 이와 관련된 개인적 가치의 변화가 직무만족 항목을 변화시킨다는 것이다.

Mccormick(1997: 17-32)는 직무만족을 “직무에서 얻어지는 욕구만족에 대한 정도의 함수”라고 정의하였다. Smith(1989: 345-350)는 “각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총체이며, 좋고 나쁜 감정의 균형 상태에서 좌우되는 태도”라고 정의하였다. Robins(2001)는 “직무수행에 따른

결과로 개인이 받아야 된다고 믿는 양과 실제로 받은 양과의 차이”로 보고 있다. 또한 Beatty(2005: 145-162)는 “종업원이 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인별로 직무평가에서 얻는 유쾌한 정서적 상태”라고 정의하고 있다.

직무만족에 관한 이론으로는 개인의 욕구를 단계적으로 충족되는 것으로 설명한 Maslow의 이론부터 Maslow의 이론을 조금 더 단순화한 ERG(Existence, Relatedness, Growth)이론 등 여러 학자의 이론들이 있다(박창홍, 2012: 32). 알더퍼(Alderfer, 1969)는 ERG이론(ERG theory)을 제시했는데, 그는 기존 Maslow의 욕구단계이론을 비판·수정하여 경험적인 연구를 통하여 3가지 욕구단계를 제시하였다. 즉, 생리적 욕구와 안전욕구를 포괄하는 생존욕구(Existence needs), 소속감과 애정욕구 및 존경욕구 일부를 포괄하는 인간관계욕구(Relatedness needs), 그리고 존경욕구의 일부와 자아실현욕구를 포괄하는 성장욕구(Growth needs)등이 그것이다(양승일, 2015: 247). 허즈버그(Herzberg, 1959)는 조직에서 일하는 사람이 현실적으로 무엇을 구하려고 행동하고 있는가를 연구, 조사하여 직무만족에 관한 2가지 요인인 이론(two factor theory)을 주장했다. 이것을 동기부여-위생이론이라 부르기도 한다. 그는 직무만족에 관하여 동기요인(motivator factors)과 위생요인(hygiene factor)으로 구분했다(장천식, 2012: 174). 동기-위생이론에 의하면 직무만족에 기여하는 동기요인은 직무 자체가 가장 큰 영향력이 있다고 하였다. 불만족에 기여하는 위생요인은 직무환경으로 부터 도출된 맥락적, 물리적인 것에 직접적으로 관련된 것으로 정책, 행정, 감독, 보수, 인간관계, 직무환경이다(도순남, 1999: 25).

동기부여 요인은 직무에 내재되어 있으며 인간의 자기실현 욕구와 관련이 있다. 동기부여 요인으로는 직무자체의 다양한 요인이 포함되어 근본적인 만족을 나타낸다. 위생요인은 직무와 직접적으로 관련이 없고 밖에 있는 외부적 요인으로서 조직의 정책이나 행정, 슈퍼비전, 상급자하급자 그리고 동료들과의 개인적 관계, 높은 임금, 직업안전, 지위, 좋은 환경, 개인적 생활 등이 포함되는데, 불만족을 감소시키는 역할을 한다(양승일, 2014: 246-247).

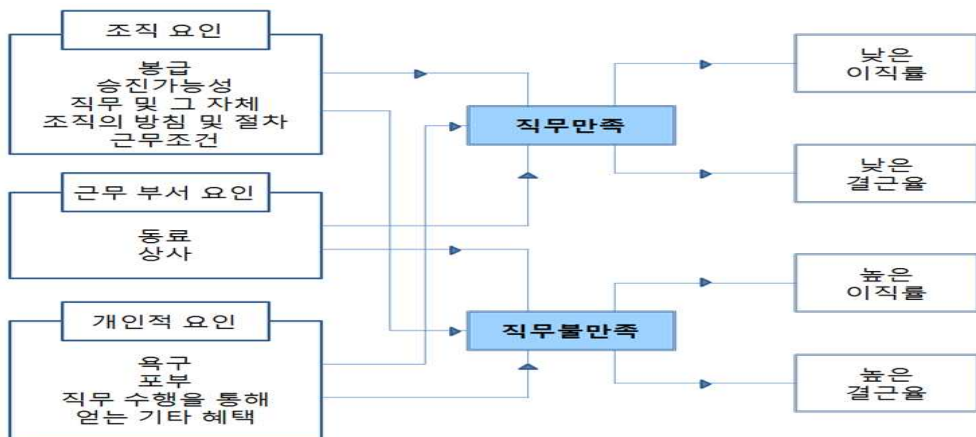
직무만족은 자신의 직무자체와 그 환경에 대한 정서 상태 또는 직무에서 오는 욕구충족의 정도로서 다양한 직무환경에 대한 긍정적 혹은 부정적 인 개

인의 느낌을 말한다(Osborn, 1980; 정수영, 2004; 홍성태, 2013: 7).

그러나 직무만족이라는 것은 다분히 주관적인 느낌으로 같은 조건과 상황에서 사람마다 만족을 느끼는 반면에 불만족을 느낄 수가 있는 것이다. 직무만족(job satisfaction)이란 직원이 직무수행과정에서 얻게 되는 내적·외적인 만족감으로 다분히 주관적인 개념이다. 내적만족으로는 직무의 난이도, 도전감, 중요성, 다양성, 책임 등 직무 자체의 내재적 가치 만족감이고 외적만족으로는 보상, 작업환경, 승진 등 직무 외부에 대한 가치만족감이다(한국복지행정학회, 2015: 158). 직무만족이란 조직 구성원들이 그들의 직무와 직무환경에 대해 느끼는 만족의 정도 조직 구성원들의 사기와 직무를 가늠하는 척도가 된다고 볼 수 있다(정효정, 2003: 12).

〈그림 2-1〉은 직무만족과 불만족의 주요 원인과 결과를 요약해서 제시하는데, 크게 조직 요인, 근무 부서 요인, 개인적 요인 등 세 가지로 분류되며 주요 결과는 결근과 이직으로 나뉜다. 이와 같이 직원들의 직무만족과 불만족은 그들의 이직률과 결근율에 영향을 미친다. 일반적으로 사람들은 자신의 업무에 불만족하면 건강에 큰 문제가 없어도 결근을 하기 쉽고, 또한 다른 직장으로 이직할 수도 있다(이창원, 2012: 151). 따라서 보육교사의 직무에 대한 불만족은 이직을 결심할 이직의도에 영향을 미치게 되는 것이다.

〈그림 2-2〉 직무만족과 불만족의 원인 및 결과



\* 출처: 이창원(2012: 151).

## 가) 보육교사의 직무만족

직무만족의 개념을 자신이 맡은 직무와 관련된 주변 환경에 대해 느끼는 심리적·정서적 안정상태의 정도로 정의되며 보육시설에서 보육시설의 영유아에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 직무 내·외적 요인 즉 직무자체요인인 인간관계요인, 사회적 인정요인, 보수 및 후생 환경요인 등에 대한 전반적 태도를 의미한다(이경애, 2010: 26; 김진아, 2009: 17).

보육교사의 직무만족이란 조직의 구성원이 조직 내의 직무 수행 과정에서 발생하는 조직이나 상사로 부터 주어지는 보상으로 유쾌한 감정과 긍정의 정서 상태라고 볼 수 있다. 직무만족도에 영향을 미치는 직무환경요인에 만족하는 정도에 따라 영유아에게 제공되는 교육과 보육의 수준도 높아지게 하는 중요한 요인이 된다(황선아, 2014: 21).

보육교사의 직무만족이란 보육교사가 직무를 수행해 나가는 과정에서 내·외적 욕구가 충족 되어 직업에 대해 열의나 감성적 태도를 갖는 만족감이다(박미선, 2000; 이주영·고재욱, 2015: 67). 주연희 등은 자신의 연구에서 직무 활동과 그와 관련된 인간관계 그리고 복지가 포함된 직무환경 등에서 느끼는 총체적인 만족의 정도를 보육교사의 직무만족이라고 정의하였다(주연희, 2004; 이경애, 2010: 38). 보육교사의 직무만족의 개념을 종합해보면 직무만족은 단 몇 가지의 직무관련 변수에 의해서만 결정되는 것이 아니라 직무와 직접적으로 관련된 변수도 있을 뿐만 아니라 직무와 직접적으로 관련되지 않은 직무외적인 변수도 있다고 하였다(김진아, 2009). 따라서 직무만족의 개념은 자신이 맡은 직무와 관련된 주변 환경에 대해 느끼는 심리적·정서적 안정상태의 정도로 정의하여 보육시설에서 보육시설의 영유아에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 직무 내·외적 요인 즉 직무 자체요인, 인간관계요인, 사회적 인정요인, 보수 및 후생환경요인 등에 대한 전반적 태도를 의미한다고 하였다. 직무만족과 관련된 이직의도 연구를 수행하면서, 보육교사의 직무만족이란 보육교사가 직무를 수행해 나가는 과정에서 내·외적 욕구가 충족되어 직업에 대해 열의나 감성적 태도를 갖는 만족감이다(이주영·고재욱, 2015).

직무만족을 심리적인 측면과 보상적인 측면을 종합하여 보육교사가 자신의 직

무와 관련된 개인의 태도, 가치, 신념, 욕구와 같은 수준이나 차원에 따라 자신의 직무에서 느낄 수 있는 직무특성, 조직풍토, 인간관계, 보수 및 처우, 사회적 인정 등과 같은 직무환경과 조건에 대해 얼마나 만족하는가에 대한 긍정적인 정서 상태로 보았다(박종현, 2013: 11-12). 직무만족은 개인적 차원에서는 성취감과 보람을 가질 수 있게 하며 조직의 차원에서는 개개인이 직무만족으로부터 기인한 조직의 유효성 및 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 된다(이진화·이승연, 2006). 보육교사의 직무만족이 중요한 이유는 개인에게 경제적·물질적 성장을 위한 주요 도구로써 삶의 질과 밀접한 관련이 갖고 있을 뿐 아니라 조직의 원활한 운영 및 효과성을 측정하는 중요한 기준이 되기 때문이다.(유미나·신나리, 2013: 75). 이러한 보육교사의 직무만족은 이직의도와 매우 밀접한 관련을 맺고 있다(Mobley et al., 1979; Steel and Ovalle, 1984; Williams & Hazer, 1986; Lambert, Hogan & Barton, 2011; 이병록·이광연, 2012: 54).

#### 나) 보육교사 직무만족의 구성요인

Jorde-Bloom(1989)은 유아교사들의 직무만족 구성요인으로 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체, 근무환경, 보수와 승진기회 등 5가지를 들었으며 Pope와 Stremmel(1992)은 직무만족 구성요인으로 동료, 보수와 승진, 원장의 지지, 직무자체, 근무조건을 들었다(이경애, 2010: 38). 문미선은 직무만족의 구성요인으로 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계연구에서 직무자체 요인, 동료와 원장과 부모와의 인간관계요인, 사회적 인정요인, 복리후생요인, 보수요인을 들고 있다(문미선, 2007).

직무자체 요인은 질적인 면과 양적인 면을 포함하는데, 질적인 면은 즐거움의 본질적인 원인을 찾아내고 교사들의 요구를 충족시키려는 정도를 말한다. 그리고 양적인 면은 교사들이 수행해야 하는 업무의 양과 업무를 성취하는 데 소요되는 시간의 양을 말한다(Jorde-Bloom, 1989; 문미선, 2007: 53; 재인용). 그간에 이루어진 보육교사의 이직의도와 관련된 직무만족의 하위 구성요인은 연구자마다 다르게 설정하고 있음을 알 수가 있다. 직무만족은 직무환경과 밀접한 관련이 있다고 파악하여 직무만족의 하위요인에 직무환경을 속하기도 하고, 직무환경은 직무

만족과 긴밀한 관계에 있다고 파악하여 직무환경의 하위요인에 직무만족이 속하기도 한다. 이와 별도로 직무만족은 직무환경과 전혀 다른 개념으로 직무자체에 대한 만족 요인으로 파악하는 경우가 있다.

#### 다) 직무환경에 대한 직무만족의 관점으로 하위요인을 구성하는 경우

직무만족(job satisfaction)이란 권성민 등에 의하면, 조직 구성원들이 그들의 직무와 직무 환경에 대하여 느끼는 만족의 정도를 뜻하는 것으로 정의내릴 수 있다(장미정, 2011; 권성민, 2011: 315; 재인용). 최근 보육교사의 직무만족에 관한 연구를 살펴보면 환경적인 요인으로 근무환경, 직무스트레스, 시설장의 리더십, 권한 위임(empowerment), 사회인식, 임금 및 노동의 정도, 복지후생 등을, 개인적 요인으로 자기 효능감, 이직의도, 소진, 사기저하, 정서적 고갈, 비인간화, 교사의 교육수준, 경력, 연령, 결혼상태 등을 설정하여 검증하였다(조성연, 2004; 문정아, 2007; 임주희, 2007; 정혜영·박영준, 2007; 배혜자, 2008; 최은진, 2008; 손아랑, 2009: 82; 재인용).

#### 라) 직무자체에 대한 만족의 관점으로 하위요인을 구성하는 경우

직무만족을 직무자체에 대한 만족으로 연구한 경우를 살펴보면, 보육교사의 직무만족에 대한 연구들은 대부분 직무만족을 측정하는데 있어 직무환경과 관련된 내용들을 포함시키고 있다. 직무만족을 자신의 직무나 일에 대한 감정을 표현하는 감정 상태로 정의할 수 있고 직무에 대한 만족과 직무환경에 대한 만족은 다른 개념으로 보는 선행연구(Smith, Kendall and Hulin, 1967; Joan, 1991; Kallebreg, 1974; Kallebrer, 1977; 이병록·이광연, 2012: 5. 재인용)들도 있다.

마) 직무자체와 환경 등 복합요인에 대한 만족의 관점으로 파악하는 경우

“보육교사의 직무만족도와 이직의도와의 관계연구”에서는 보육교사의 직무만족과 관련성이 높다고 판단되는 직무자체 특성요인, 사회적 인정요인, 인간관계 요인, 보수 및 복지후생 요인 등으로 보육시설 보육교사의 직무만족도를 측정하고자 하였다(김진아, 2009: 28).

“유치원 교사의 직무스트레스와 직무만족이 이직성향에 미치는 영향” 연구에서 직무만족의 구성요인으로 일 자체, 성취감, 사회적 인정, 동료 및 상급자와의 관계, 자부심, 보상제도, 보수 등으로 보았다.(도순남, 1999: 279).

직무만족에 영향을 미치는 요인은 대략 5개 - 20개로 나타내고 있다면서 이와 같은 요인들은 중복되기도 하고 서로 상이한 요인들도 나타났지만 대체적으로 직무자체, 근무환경, 임금, 감독, 승진, 동료 등이 중요하게 다루어짐을 알 수 있다고 하였다(정유란, 2007). 그동안의 선행연구들의 직무만족의 요인들을 다음의 표와 같이 요약하여 살펴볼 수가 있다.

〈표 2-8〉 보육교사 직무만족 구성요인

| 연구자                  | 직무만족 하위요인                                           |
|----------------------|-----------------------------------------------------|
| Herzberg(1959)       | ·성취·인정·직무자체·책임·승진                                   |
| Locke(1976)          | ·작업요인·현금요인·승진요인·인정요인·부가급부요인·작업조건·감독요인·동료관계·조직관리요인   |
| Kaufman Buffer(1978) | ·승진·봉급·경력보장·의료·퇴직금·직업안전성·직무환경·동료관계                  |
| Holdway(1978)        | ·인정과 사회적 지위·교수학습·업무참여·학생자원·보수와 혜택·업무량               |
| Milton(1981)         | ·과업·승진·임금·감독·복지후생·과업수행·감독·관티요인                      |
| Jorde Bloom(1989)    | ·근무환경·직무자체특성·보수와 승진·원장과의 관계·동료와의 관계                 |
| Stremmel(1992)       | ·동료·보수와 승진·원장지지·직무자체·근무조건                           |
| Sarros(1992)         | ·지위와 인정·자율성·인간관계·승진·안전과 참여·업무량·급여와 편의               |
| Gilmer(1996)         | ·안전·승진·복지·보수·직무의 특성·감독·의사소통·직무환경                    |
| 경규혜(1995)            | ·자기직업인식·보수·근무시간·원장과 동료와의 관계·자율성·전문지식                |
| 조남근(1996)            | ·보수·업무자체·승진기회·감독·동료관계·근무조건                          |
| 노완호(1997)            | ·안전성·강화·업무대응·후생복지·인간관계·보수·자기발전·사회적 인정·의사전달·의사전달·업무량 |
| 이창재·이경복(1998)        | ·인간관계·담당직무·근무환경·보상체계·전문성·신경·행정체계·인정지위               |
| 도순남(1999)            | ·일 자체·성취감·사회적 인정·동료·상급자 관계·자부심·보상제도·보수              |

|                     |                                                                                           |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 김수희(2000) ↓         | ·인간관계·보수·직무자체·근무여건·업무량·사회적인식 ↓                                                            |
| 이기환(2001) ↓         | ·직무자체·동료와·인장과의·관계·자모와의·관계·사회적·인정·복지측면·보수 ↓                                                |
| 변삼례(2002) ↓         | ·직무자체·근무시간과·업무량·인간관계·사회적·인정·보수·복지후생·전문성·신장 ↓                                              |
| 정효정(2003) ↓         | ·조직변인·근무조건(업무량·자율성·아동의·수)·업무보상(경제적·보상·후생복지·교육기회·동료관계·인장의·지도성(인화·과업)·개인·변인·연령·학력·경력·자격유형 ↓ |
| 윤건호(2003) ↓         | ·동료·인장·근무환경·보수·직무자체·행정제도 ↓                                                                |
| 변미희(2004) ↓         | ·직무자체·보상·근무환경·전문성·보장·인간관계 ↓<br>·인장의·지도성·사회적·인정·직무만족도·전체 ↓                                 |
| 김수경(2005) ↓         | ·보람과·가치·동료·인장·직무만족·근무지역·경제적 ↓<br>·교육기회·후생복지·사회적·인정 ↓                                      |
| 정정수(2006) ↓         | ·동료관계·인장관계·직무관계·근무환경·보수와·승진 ↓                                                             |
| 정유란(2007) ↓         | ·직무자체·보수·근무환경·인간관계 ↓                                                                      |
| 현미옥·송순<br>(2008) ↓  | ·직무자체·근무여건·행정체계·인간관계·보수·및·승진·사회적·인정 ↓                                                     |
| 문미선(2009) ↓         | ·직무자체의·특성·인간관계·사회적·인정·재교육·지원체계·복지·후생·보수 ↓                                                 |
| 김지아(2009) ↓         | ·직무자체의·특성·인간관계·사회적·인정·복지후생·보수 ↓                                                           |
| 손아람(2009) ↓         | ·보육활동·및·시설에·관한·만족·보수·및·복지혜택에·대한·만족·직업의·자부심에·대한·만족 ↓                                       |
| 이경애(2010) ↓         | ·직무자체의·특성·사회적·인정·인장과의·관계·동료와의·관계·근·무·환경·보수와·승진 ↓                                          |
| 박경화(2011) ↓         | ·사회적·인지·보수·자기·자신·인장관계·동료관계·학부모관계·교수법 ↓                                                    |
| 권성민(2011) ↓         | ·사회적·지지·업무스트레스·소진 ↓                                                                       |
| 김은선(2012) ↓         | ·직무자체·보수·후생복지 ↓                                                                           |
| 이인월(2012) ↓         | ·직무자체·근무여건·행정체계·인간관계·보수·사회적·인정 ↓                                                          |
| 이병룡·이광영<br>(2012) ↓ | ·시설유형·영유아수·영유아연령·급여·근무시간·직무자체 ↓                                                           |
| 강재희·김진영<br>(2013) ↓ | ·인장과의·관계·근무환경·및·시설·보육교사·직무수행·학부모·관·계·동료와의·관계 ↓                                            |
| 김희태(2014) ↓         | ·정주여건·교육환경·교육환경·근무시간·근무환경·업무여건·운·영·주·체 ↓                                                  |
| 이주영·고재욱<br>(2015) ↓ | ·직무의·다양성·직무의·중요성·직무의·자율성·역할의·보호성·직·무·의·갈등·직무의·과중 ↓                                        |
| 김희영(2016) ↓         | ·동료관계·인장관계·직무자체·근무환경·보수·승진 ↓                                                              |
| 이경자(2017) ↓         | ·보육업무·보육목표·달성·직무자체·기대·경력 ↓                                                                |

## 사) 직무만족과 이직의도 선행연구

직무만족과 관련한 보육교사 이직의도에 수행된 선행 연구들의 방향은 직무만족 자체를 독립변수로 한 경우와 직무만족의 하위요인으로 직무환경을 포함한 경우와 직무만족의 하위요인으로 직무환경과 기타 하위요인을 포함한 경우로 대별하

여 살펴볼 수가 있다.

#### (1) 직무만족을 독립변수로 이직의도를 수행한 연구

이병록 등은 그들의 연구에서 그간의 선행 연구들이 직무만족과 직무환경에 대한 만족을 혼동하고 있음을 지적하였다. 또한 직무만족에서 직무환경을 통제하고 직무 자체에 대한 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구결과에서 보육교사의 개인적 특성과 직무환경을 통제한 상태에서 보육교사의 직무만족이 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 통제변수들에 비해 월등히 크다고 밝혔다(이병록·이광연, 2012). 이 분석결과처럼, 결론적으로 보육서비스의 질을 향상시키려면 최우선적으로 직무만족도를 높여 보육교사의 이직의도를 낮추는 일이 중요하다는 사실을 알 수 있다.

#### (2) 직무만족에 직무환경을 포함한 독립변수로 이직의도를 수행한 연구

강재희 등은 자신의 연구에서 가정어린이집 보육교사의 직무만족과 이직의도의 관계에 대한 연구에서는 직무만족에 근무환경 및 시설, 대인관계(원장·동료·학부모), 보육교사로서 직무수행을 변수로 설정하여 직무만족의 하위요인으로 근무환경을 포함시켜 연구하였다. 분석결과 가정어린이집 보육교사의 직무만족 수준은 동료와의 관계에 대한 만족이 상대적으로 높았고 보육교사로서 직무수행이 가장 낮았다. 또한 이직의도와 상관계수는 보육교사로서의 직무수행이 가장 높은 부적상관을 보였고 학부모와의 관계가 가장 낮은 부적상관을 보였다(강재희·김진영, 2013).

박종현의 “보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향연구”에서는 직무만족의 하위요인으로 직무특성, 원장과의 관계, 동료와의 관계, 의사결정에 참여, 신분보장, 휴가조건, 보수, 보육교사라는 직업에 대한 학부모와 사회적 인정 등을 포함하여 연구하였다. 그 결과 조직 풍토에 대한 만족도가 이직의도에 미치는 영향력이 큰 것으로 나타나 원장의 리더십과 보육교사와 원장과의 관계가 중요한 요인으로 작용한다고 하였다(박종현, 2013). “남성 유아교사의

행복감, 직무만족도가 심리적 복지감 및 이직의도에 미치는 영향연구”에서는 직무 환경이 열악할 때 직무만족은 낮고 부정적이며 직무환경이 긍정적일 때 직무만족도는 높다고 할 수 있다고 하였다. 그 연구결과로는 남성유아교사의 직무만족도는 자기개발 참여의향과 교직원과의 친밀도가 긍정적인 직무만족도를 보이고 있다고 밝혔다. 또한 이직의도 원인 중에서는 원장과의 인간관계 때문이라는 의견, 근무 환경에서는 근무일수와 시간에 대한 불만족, 급여 및 보수의 불만족이 이직의도에 많은 영향을 주는 것으로 나타났다(박창홍, 2012).

### (3) 직무만족과 기타 변인을 독립변수로 이직의도를 수행한 연구

권성민의 연구에서는 유아 교사에 대한 사회적 지지가 업무스트레스, 소진, 이직의도에서는 부적인 영향을, 직무만족도에서는 정적인 영향을 미쳤다고 하였다(권성민, 2011). 또한 업무 스트레스는 소진과 이직의도에 모두 정적인 영향을 미쳤으며, 직무만족도는 소진에 부적인 영향을 미쳤으나 이직의도에는 아무런 영향이 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 소진은 이직의도에 아무런 영향이 없는 것으로 나타났다고 발표하였다.

박종현 등의 “보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도 미치는 영향”에 대한 연구결과, 직무수행 만족도가 낮을수록 이직의도가 높게 나타나고 미혼교사는 낮은 직무만족도가 기혼교사는 낮은 보수와 처우가 이직의도에 기여한다고 하였다. 또한 미혼교사는 자아탄력성이 낮을수록 기혼교사는 낙관적 태도가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다고 발표하였다(박종현·신나리, 2013).

유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석에서 직무만족, 교사효능감, 역할수행, 이직의도와 관계의 관계를 연구한 결과 유아교사의 행복은 직무만족, 역할수행능력, 이직의도와 유의한 관계가 있으며, 행복한 교사일수록 직무만족, 역할수행능력이 높고 이직의도는 낮다고 밝혔다.(이경애, 2010). 보육교사의 직무만족도와 이직의도와 관계 연구 결과, 교사 자신의 직무만족도 하위요인들 중 직무자체의 특성이나 인간관계에서는 만족하고 있으나, 사회적 인정 및 보수와 복지 후생에 대하여는 불만족하고 있음을 알 수 있다(김진아, 2010: 69).

보육교사의 담당 영유아의 연령에 따른 이직의도의 차이를 살펴보면 만2세 미

만, 만2세보다 만3세 이상의 연령을 담당하는 보육교사의 이직의도가 가장 높게 나타났다. 만3세의 교사 대 아동비율은 1:15이면서 보육교사 혼자서 15명을 담당해야 하는 고충으로 이직의도가 높게 나온 것이라고 예측되어진다.

〈표 2-9〉 직무만족 관련 국내 선행연구

| 연구자           | 연구대상                                                                                     | 특집변수                                                                                             | 종속변수             | 연구결과                                                                                                                                         | 연구제목                                                                       |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 도순남<br>(1999) | 전국의 국공립<br>사립유치원 교사 355명                                                                 | 직무스트레스<br>사회적 지원<br>직무만족                                                                         | 이직<br>의도         | 교사의 이직성향은 직무만족에 의해 결정된다. 직무만족은 이직의도에 부정적인 영향을 미친다. 교사의 직무만족을 높여야 한다.                                                                         | 유치원 교사의 직무스트레스 실태조사 연구<br>특성, 원인, 대책<br>연구<br>효과                           |
| 이병룡<br>(2002) | 서울지역 보<br>육교사-가정<br>부모협동시설<br>은계회                                                        | 교사의 직무만<br>족<br>사회적 개인적 특<br>성과 직무만족                                                             | 이<br>직<br>의<br>도 | 직무만족은 이직의도에 유<br>의미한 영향. 직무만족이<br>이직의도에 대한 영향력이<br>강한 것으로 분석                                                                                 | 보육교사의<br>이직의도에<br>미치는 영향                                                   |
| 이진화<br>(2006) | 경기 및 강원<br>지역의 보육교<br>사 312명                                                             | 조직적 요인<br>심리적 요인<br>의사결정 참여<br>직무만족도                                                             | 이<br>직<br>의<br>도 | 의사결정 참여 정도에 따라<br>보육교사의 직무만족도와<br>이직의도에 영향을 받는다.<br>보육시설의 조직적, 심리적<br>요인은 보육교사의 의사결<br>정에 영향을 미친다.                                           | 보육교사가<br>지각한 의사<br>결정 참여와<br>조직적, 심리<br>적 요인, 직<br>무만족도, 이<br>직의도 간의<br>관계 |
| 홍준자<br>(2008) | 충청·충청<br>지역보육교사<br>198명                                                                  | 조직관련 특성<br>만족도<br>직무관련 특성<br>일반적 특성<br>개인적 특성                                                    | 이<br>직<br>의<br>도 | -이직사유는 낮은 보수,<br>과다 업무, 불규칙한 근무<br>시간, 결혼, 출산, 학업의<br>어려움 순이다.-단 여의 연<br>심화와 적은 보상으로 이<br>직의도가 높다.-직무환경,<br>대인관계, 직무만족 모두가<br>이직의도와 높은 상관관계. | 보육교사의<br>이직의도에<br>관한 연구                                                    |
| 김진아<br>(2009) | 본 연구의 대<br>상은 경기도 평<br>택시소재의 보<br>육시설에 재직<br>중인 보육교사<br>211명. 인정과<br>의 관계를 고수<br>교육중에 실시 | Jorde-Bloom(1<br>989)유치원 직무<br>만족 측정 도구<br>Fleischer(1985)<br>도구를 소행한<br>(1993)이 변안<br>수정한 측정 도구 | 이<br>직<br>의<br>도 | 가정이나 민간보육시설에<br>근무하는 교사, 만3세 반을<br>담당하는 교사, 이직경험이<br>있는 교사, 보수가 적은 교<br>사, 초과근무수당이 지급<br>안 되는 보육시설에 근무<br>하는 교사가 이직의도가<br>높음.                | 보육교사의<br>직무만족도와<br>이직의도 관<br>계연구                                           |
| 권성민<br>(2011) | 대구지역유치<br>원(110명), 어<br>린이집교사(65<br>명)                                                   | 사회적 지지<br>업무스트레스<br>업무만족                                                                         | 소<br>진           | 유아교사에 대한 사회적<br>지지가 업무스트레스, 소<br>진, 이직의도에 부적 영향.<br>직무만족도에 정적인                                                                               | 사회적지지가<br>직무스트레스<br>직무만족도,<br>소진 및                                         |

|                   |                        |                                                                                                                          |     |     |     |
|-------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
|                   |                        |                                                                                                                          | 이근하 | 이근하 | 이근하 |
| 박광홍<br>(2012)     | 전국역사<br>문화유산           | <ul style="list-style-type: none"> <li>이근하 (2012)</li> <li>이근하 (2009)</li> <li>이근하 (1976)</li> <li>이근하 (1976)</li> </ul> | 이근하 | 이근하 | 이근하 |
| 임영진<br>(2012)     | 광주·전남<br>문화유산          | <ul style="list-style-type: none"> <li>이근하 (2012)</li> <li>이근하 (2009)</li> <li>이근하 (1976)</li> <li>이근하 (1976)</li> </ul> | 이근하 | 이근하 | 이근하 |
| 홍희영<br>(2012)     | 수도권(경기<br>지역)의 문화유산    | <ul style="list-style-type: none"> <li>이근하 (2012)</li> <li>이근하 (2009)</li> <li>이근하 (1976)</li> <li>이근하 (1976)</li> </ul> | 이근하 | 이근하 | 이근하 |
| 강경희·김진영<br>(2013) | 경기도·시화<br>D광역지<br>문화유산 | <ul style="list-style-type: none"> <li>이근하 (2012)</li> <li>이근하 (2009)</li> <li>이근하 (1976)</li> <li>이근하 (1976)</li> </ul> | 이근하 | 이근하 | 이근하 |
| 박우현<br>(2013)     | 광주·전남<br>문화유산          | <ul style="list-style-type: none"> <li>이근하 (2012)</li> <li>이근하 (2009)</li> <li>이근하 (1976)</li> <li>이근하 (1976)</li> </ul> | 이근하 | 이근하 | 이근하 |
| 박동현·신나리<br>(2013) | 광주·전남<br>문화유산          | <ul style="list-style-type: none"> <li>이근하 (2012)</li> <li>이근하 (2009)</li> <li>이근하 (1976)</li> <li>이근하 (1976)</li> </ul> | 이근하 | 이근하 | 이근하 |

|               |             |                                                                         |           |                                                                                                                                                   |                                                                                      |
|---------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 최형성<br>(2015) | 부산시립<br>무교사 | 교사관련<br>(유자녀교사 vs<br>부자녀교사)<br>- 직무만족도<br>- 직무관련<br>- 사회적 지지<br>- 교사효능감 | 교사<br>만족도 | 자녀유무에 따라 보육교사의<br>직무만족도, 교원적정<br>성노동, 사회적 지지, 교사<br>효능감, 이의의도 모두에서<br>유·집단간 유의한 차이<br>자녀가 있는 집단이 이의<br>의도가 낮고, 직무만족도,<br>사회적 지지, 교사효능감이<br>높게 나타남 | 자녀가 있는<br>보육교사와<br>자녀가 없는<br>보육교사 집단간<br>비교<br>교사관련<br>인식의<br>이의의도<br>향상<br>미치<br>않음 |
|---------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

\* 연구자가 재구성

〈표 2-10〉 직무만족 관련 국외 선행연구 (직무만족의 개념정의)

| 학자                     | 개념변수                                                                  |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Hoppock                | 조직구성원들의 심리적·생리적·환경적 상황의 결합상태                                          |
| Porter & Lawler(1968)  | 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도                                  |
| Locke(1976)            | 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 유쾌한 또는 긍정적인 감정상태                         |
| Longest(1976)          | 다양한 근무상황에 반응하여 발생하는 직무측면에 대한 지속적인 느낌                                  |
| Spector(1997)          | 자신의 일을 만족하거나 불만족하는 정도                                                 |
| Longest(1976)          | 근무자가 다양한 직무상황에 반응하여 생기는 직무측면에 대한 지속적인 느낌                              |
| Beatty & Schuler(1981) | 조직구성원의 직무가치를 달성하고 촉진시키는 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정                            |
| 이완경(1982)              | 직무환경이 구성원에게 각개하는 관심, 열의, 호의 등과 같은 감정적 태도                              |
| 유병위(1982)              | 개인이 직무와 관련하여 경험하는 긍정적인 정서상태                                           |
| 신유근(1983)              | 직무에 대한 태도로써 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고도 긍정적인 정서상태                 |
| 김동재(1991)              | 개인의 수준에 따라 직무자체 및 직무환경의 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 정서적 상태                      |
| McCormick(1997)        | 직무수행자가 직무수행과정에서 경험하거나 직무수행결과로 얻게 되는 성취감 등의 요구문제(need satisfaction) 합수 |

\* 출처: 박선휘(2007: 19)

## 제 5 절 보육교사의 개인적 특성

### 1) 개인적 특성

로저스(Rogers)는 같은 사건이라도 사건에 대하여 어떤 인상을 갖느냐에 따라 자신의 주관적인 인식이 일치하는 방향으로 행동한다고 하였다. 그는 개인은 객관적 현실보다는 주관적인 인식의 장에 맞추어 재구성된 현실에 따라 반응하는 존재라고 하였다. 따라서 동일한 사건을 경험한 두 사람은 각기 다르게 행동할 수 있고, 그에 따라 모든 개인은 서로 다른 독특한 특성을 보이는 것이다(김동배·권중돈, 2013: 441). 같은 상황에서 어떤 사람은 만족하고 어떤 사람은 만족하지 않을 수가 있다. 같은 문제 상황에서 어떤 사람은 자신의 기회를 살려서 문제를 해결할 상황이라고 판단하여 적극적으로 문제에 대처하기도 한다. 반면 어떤 사람은 문제에 순응하여 자신을 문제 상황에 맞추어 나가거나 나아가서 문제에 대응하기를 포기하고 굴복하기도 할 것이다.

이렇게 같은 상황에서 다르게 반응하는 것은 개인적인 특성이 있기 때문이다. 직무환경, 직무만족도, 이직의도에 대한 영향요인에서 이러한, 내·외부적인 심리적 요인에 따른 지각은 개인마다 다르게 나타나 직무만족도는 다분히 주관적인 개념으로 이해될 수 있다. 이는 보육교사의 처우가 낮은 경우에도 보육기관과 개인적인 특성에 따라서 직무만족도가 다르게 나타나는 것에서 알 수 있다(임정숙, 1997).

### 2) 개인적 특성과 이직의도 요인

#### 가) 자아탄력성(ego-resilience)

과거 인간을 수동적인 존재로서 파악하는 것에서 어려운 상황에서도 능동적으로 문제해결 능력을 가진 주체적 존재로 바라보기 시작한 것은 Bandura의 연구였다(Bandura, 1997, 2000). 이에 조직연구 분야에서도 긍정조직학(POS)과 긍정조직행동(POB)로 나누어져 다양하게 발전하게 되었다. 긍정조직

학은 긍정적이며 활력이 있는 조직 내 현상에 대한 연구라 할 수 있다 (Cameron & Caza, 2004). 즉, 조직에서 발생하는 우수성, 번영 등과 같은 긍정적인 측면에 초점을 두고 이런 결과를 만들어가는 과정 및 조직구성원들의 긍정적인 특성을 연구대상으로 하고 있다(이동섭 외, 2009) 반면, Luthans(2002a, 2002b)의 긍정조직행동은 개인 및 대인수준에 초점을 두고 있으며 긍정조직학과는 상호 시각의 차이가 있다고 할 수 있다.

이때, 개인 수준의 속성이 긍정조직행동에 포함되기 위한 3가지 조건으로 첫째, 그 속성이 긍정적이며 측정기준의 타당성 확보와 다양한 이론을 갖고 있어야 하며, 둘째, 조직적인 관리가 가능한 '상태적(state-like)' 특징을 지님으로 해당 속성이 개발 가능해야 한다는 것을 제시하고 있다. 끝으로, 개인이나 조직의 성과의 영향과 관련이 있어야 됨을 명시하면서, 이 세 가지 조건을 충족시키는 변수로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 자아탄력성 등을 들고 있다.(Luthans, 2002a, 2002b; Stajkovic, 2006). 이렇듯이 긍정조직행동은 인간의 긍정적 심리속성들을 개인 및 조직성과를 높이는 심리적 자본으로 정의하고, 새로운 인적자원개발 패러다임으로 제시하고 있다(Luthans et al., 2007).

심리적 자본 중에서 탄력성이란 Rutter(1979)에 의하면 '개인의 적응을 위협하는 외적 자극으로부터 잠재적인 적응을 유지하는 기회로 전환하는 기제'로 정의되며, '개인이 역경으로부터 회복하여 긍정적인 적응 결과를 가져오게 하는 심리사회적 능력'으로도 정의된다(Garmezy, 1993).

자아탄력성은 'ego-resilience'이라고 불리며, 이렇게 탄력성에 "ego"라는 접두사를 붙여 '자아탄력성'이라고 한 Block과 Kremen(1996)등은 '다변화적이고 극심한 스트레스 상황에서 많은 요구들이 발생할 때, 경직 또는 포기하지 않고, 적절한 자아통제 기제를 발휘해 탄력적인 대응과 성공적인 적응으로 이끄는 개인의 능력'으로 정의하였다. 자아탄력성(ego-resilience)이란 스트레스나 역경 혹은 위협적 환경에도 불구하고 행동 및 정서문제를 보이지 않고 건강하게 적응해 나가는 사람들을 설명하기 위해 1950년대 Block으로부터 최초 제안된 개념이다(박종현, 2013: 14). 특히, 자아탄력성은 다양한 스트레스의 상황에서 불안 또는 좌절하지 않고 건강하고 유연하게 대응하여 원래의 자아통제의 수준으로 되돌아갈 수 있는 역동적인 능력을 일컫는다(Block, 1982).

Klohn(1996)은 자아탄력성은 스트레스나 예측할 수 없는 상황, 갈등, 불균형 등 적응이 필요한 환경적 맥락에서 자아통제의 특정한 수준을 변화시킬 수 있고 방향을 되돌릴 수 있는 개인의 역동적인 능력을 말한다고 하였다(Block, 1993; Kiohn(1996; 배성희·김연화·한성희, 2014: 237, 재인용). 학자들마다 견해의 차이를 보이고 있는 자아탄력성에 대한 정의를 다음의 <표 2-12>로 정리해 보았다.

<표 2-11> 자아탄력성의 개념

| 연구자                  | 자아탄력성의 정의                                                                           |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Block & Block(1980)  | 일시적이고 적응이 필요한 스트레스와 상황으로부터 다시 그 이전의 자아통제의 수준으로 되돌아갈 수 있는 역동적인 능력.                   |
| Rutter(1987)         | 개인의 자아통제를 변화시키는 역동적인 능력.                                                            |
| Garmezy(1993)        | 개인이 역경으로부터 회복하여 긍정적인 적응결과를 가져오게 하는 심리사회적 능력.                                        |
| Block & Kremen(1996) | 변화하는 상황이나 스트레스가 많은 상황에서 경직되거나 포기하지 않고 융통성 있게 대응하여 적절한 자아통제를 통해 성공적으로 적응을 할 수 있는 능력. |
| Klohn(1996)          | 역경을 극복하고 성공적인 적응으로 이끌 수 있는 개인적 태도와 능력.                                              |
| Masten(2001)         | 발달이나 적응에 대한 심각한 위협에도 불구하고 좋은 결과로 투쟁되어지는 현상.                                         |
| 이준기(2010)            | 자신이 현재 처해 있는 환경에 잘 적응하여 조화와 균형을 유지하는 능력.                                            |
| 성오현(2013)            | 다양한 직무환경 상황에 유연하게 대처하고 이를 극복할 수 있는 개인의 통제성.                                         |

\* 출처: Klohn(1996), 배성희 · 김연화 · 한성희(2014: 237) 재인용

일반적으로 자아탄력성이 높은 사람은 긍정적인 정서를 사용하여 스트레스 상황에서 빠르고 효율적으로 회복하며, 긍정적인 의미를 찾아내고, 효과적인 정서 조절 기제를 활용한다(Tugade & Fredrickson, 2004). 동일한 조건에서 높은 스트레스를 받고 상황에서도 자아탄력성으로 이를 회복하고 재적응하는 보육교사들이 있다.

보육교사의 자아탄력성은 보육현장에서 당면하는 여러 문제 상황으로부터 자신이 받는 스트레스의 영향을 최소화하여 불안이나 우울을 낮게 경험하며, 새로운 경험에서도 긍정적인 정서 상태를 유지하여 맥락에 적합한 교수활동이나 문제를 해결하는 심리적 특성으로 기능한다(박서연·정영숙, 2010, 재인용). 또한 최근 연

구에서 자아탄력성이 높은 보육교사는 긍정적인 태도와 개방적인 대인관계로 영유아와 긍정적인 관계를 형성한다고 보고되고 있다(김영실·신애선·김선미·곽경화, 2014; 이선미·방지은, 2015: 86).

자아탄력성을 통하여 직무스트레스를 낮추고 직무만족도는 높이는 연구결과를 통해 자아 탄력성의 긍정적인 역할을 제시하였으며(정혜욱·이옥형, 2011), 보육교사의 높은 자아탄력성은 직무만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 일관성 있게 보고되고 있다(이정화·조성연, 2009; 이선미·방지은, 2015: 86).

연구자에 따라 선천적인 특성으로 자아탄력성을 보아 그 속성이 고정되었다고 바라보는 시각도 있지만, 점차 발달단계나 환경에 따라 다변적이고 역동적인 본질을 가지고 있는 변화하는 특성으로 보게 되었다(김동희, 2003; 민동일, 2007; Luthar, Doernberger & Zigler, 1993). 즉 개인의 적극적인 회복 노력을 통해 자아탄력성이 점차적으로 향상될 수 있는 역동적인 특성임을 의미한다. 이런 사람들은 유능하고, 융통성이 있고, 스트레스 상황에서 적응력을 갖고 있어 자신의 지각, 인지 및 행동을 변화시킬 수 있다(Block & Block, 1980; Funder, Block & Block, 1983) 또한 자아탄력성이 높은 사람은 어려운 문제와 경험을 잘 해결하는 그 상황 속에서 능력과 긍정적인 신념을 유지하는 강한 능력이 있으며(O'Connell-Higgins, 1983), 타인에게 긍정적인 반응을 이끌어 내는 성격적 특성을 가지고 있다(Masten, Best, & Garmezy, 1990).

이에 본 연구에서는 자아탄력성이란 스트레스가 높은 환경에 노출된 상황에서도 적절한 개인의 자아통제력을 발휘하여 문제를 해결하고 어려움을 극복하고 회복하는 능력으로 정의하고자 한다. 특히 보육교사의 경우, 아동의 보호와 보육, 교육을 장시간 담당하는 양육자일 뿐 아니라, 동료와 원장관계, 학부모와의 관계, 지자체 감독기관으로부터의 관계 등 광범위하고 다양한 대상이 상호작용의 대상이다. 또한 정부의 수요자중심의 보육정책으로부터 오는 과다한 직무업무량과 사회적 지지를 받지 못하는 사회적 분위기까지 다양한 변화와 복잡한 전달체계, 그리고 보육의 역동적인 본질과 열악한 직무환경 속에서 너무나 많은 스트레스에 노출되어 있는 존재이기도 하다.

따라서 보육교사의 자아탄력성은 이 모든 어려움과 역경에 유능하게 대처함으로써 보육서비스의 질이라는 결과물을 창출하고자 노력하는 과정이기도 하다.

## 나) 교사효능감(teacher efficacy)

교사효능감이란 교육을 수행하는 데 있어, 자신의 능력에 대한 자신감이나 긍정적인 태도를 가지는 것으로서, 교사 자신이 유아의 수행에 영향을 미칠 수 있다고 믿는 정도를 말한다(Gibson & Dembo, 1984).

교사효능감이 높은 교사는 학습자에 대해서, 긍정적인 영향력을 가진 것으로 인식되며 성취에 대해 기대를 하고 지도한다고 하였다(Ashton, 1984). Conger & Kanungo(1988)에 의하면 자기효능감이 높은 사람은 자신의 직무나 직무와 관련한 대인관계를 능숙하게 처리 할 수 있다는 자신에 대한 믿음과 과업이나 상황에 영향력을 미쳐 이를 통제할 수 있다는 자신감이 있는 사람이다(송성재, 2014: 35). 교육의 질을 결정하는 주요 요인인 교사는 자신의 신념을 기초로 교수행동을 보이는 데, 이는 교사효능감 이론에 의해 설명될 수 있다(조부경·서소영, 2001).

교사효능감이란 Bandura(1986)의 자기효능감(self efficacy)으로 부터 나온 개념이다. 그는 인간은 환경적·인지적 요인으로 행동이 결정되는데, 환경적 요인은 ‘자기효능감’이라는 개념으로 설명한 인지적 매개과정에서 처리되어 간접적으로 행동에 영향을 미친다고 하였다.(전인옥, 1996; 구은미, 2004; 이경애, 2010: 43).

자기 효능감은 전통적 이직이론에서 간과된 중요한 심리학적 변수 중의 하나이다. 자기효능감 이론의 전개과정을 살펴보면 1970년대를 기준으로 이전에는 개인의 동기부여, 개인의 가치, 잠재력을 중심으로 연구되어 왔다. 1970년대 후반 부터 상황론적 접근으로 조직구성원의 행동을 개인수준이 아닌 집단, 조직전체로 확대시키는 연구가 진행되면서, 이에 대한 이론과 실증연구가 자기효능감을 중심으로 전개되어 오게 되었다(Bandura, 1982; 이황, 2003: 42)

캐나다의 심리학자 Albert Bandura(1977)는 1977년 사회학습이론에서 인간이 어떤 행동을 선택하여 계획하고 실행하며 완성을 향해 끊임없이 노력하는 것에 대해 자기효능감이라는 인지적 개념으로 설명한 바 있다(신구범, 2010: 94)

Lee & Bobko(1994) 등은 ‘자기효능감’을 개인이 자신의 역량과 갖고 있는 기

술에 대해 그 능력의 한계를 판단하는 정도의 개념으로 설명하였다. 자기효능감이 높은 사람일수록 특정과업의 수행에 지속적인 노력을 기울이고, 수행해야 할 과업에 대해 보다 높은 목표와 기준을 설정하여, 더욱 적극적으로 행동하게 된다. 또한 어떤 상황을 통제할 수 있는 자신의 능력을 높게 판단하는 특성을 가지고 있다는 것이다(Gist & Mitchell, 1992: 183-211).

자기효능감은 과업목표수준과 몰입에 영향을 주며(Taylor, Locke, Lee., & Gist, 1984: 402-418) 자기효능감이 높은 사람들은 자신의 목표설정에도 더 생산적인 성향을 보이고(Sims & Lorenzi, 1992), 내적 동기유발에 영향을 미치며(Deci E & Ryan. R. M, 1991), 전반적인 직무수행능력과의 정적인 관계를 가진다는 것이다. 따라서 선행연구들에서의 ‘자기효능감’에 대한 개념이나 정의는 본 연구의 대상인 보육교사의 교사효능감과 유사한 개념으로, 조직몰입이나 직무만족도에 직접적인 영향을 줄 뿐 아니라 이직의도에도 중요한 관련이 있다고 할 수 있다.

교사의 이직의도에 많은 영향을 미쳐 잦은 이직으로 이어지는 교사효능감이 높은 교사는 힘든 위기상황에도 자신감으로 문제를 해결하여 그 상황에서 빨리 벗어나게 된다. 그러한 경험들은 자신의 교직생활에 대한 자부심과 자신감으로 연결되어, 이직이나 이직의도에 영향을 적게 미치게 된다(권영란·문영경, 2016: 101). 또한 오지영(2008)의 연구 결과에 의하면, 자아효능감은 직무만족, 조직몰입과 긍정적인 상관관계가 있으며, 이직의도와는 역상관계가 있는 것으로 밝힌 바 있다. 이와 같이 자기효능감이나 교사효능감은 보육교사의 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 것은 물론 직무만족 및 조직몰입과도 밀접한 관련이 있어 간과되어서는 안 될 중요한 측정 대상요인이다.

## 다) 감성지능(emotional intelligence: EI)

최근 들어 감성지능<sup>8)</sup>에 대한 학문적 관심은 꾸준히 증가되고 있어 이 개념에 대한 다양한 의견이 논의되고 있다. 특히 심리학자인 Gardner(1983)는 감성이 지적 기능을 갖는다는 개념을 정리하여 인간의 지적 능력은 공간이해능력, 언어능력, 음악능력, 논리수학 능력, 개인 내 능력, 운동능력, 개인 간 능력 등 7가지 요인으로 구성하는 다중지능이론(theory of multiple intelligence)을 발표하였다.

최근에는 자연친화 지능 등의 8가지 지능으로 분류되어지고 있다. 이중에서 IQ는 언어지능과 논리수학 능력 등의 전통적인 사고력을 말하고, 감성지능은 개인 내·개인 간 능력을 지칭하는 새로운 개념으로, 이 두 능력을 'Personal intelligence'라는 하나의 개념으로 불렀다. 이는 Thorndike(1920)의 '사회적 지능'과 매우 유사하며, 여기서 개인 내 능력이란 자기 자신에 대한 이해가 높아 스스로의 내면 '상태'를 잘 파악할 수 있는 능력으로 분쟁 해결이나 갈등조정 능력과 리더십과 지속적이고 친밀한 인간관계 능력 등을 말한다. 또한 타인이해 능력이 뛰어나 조직 내 직무 협업방법을 잘 아는 사람이 개인 간 능력이 높은 사람으로, 오늘날 감성지능 모델의 대부로 추앙받는 Gardner(1983)의 다중지능이론은 여전히 감성적 지능 이론의 기초가 되고 있다.

Salovey와 Mayer(1990)는 감성지능을 자신과 타인의 감성의 평가와 표현, 조절, 활용의 3가지 능력 등으로 구체적으로 대별하였으나, 이들의 감성지능에 대한 개념은 감성에 대한 구체적 사고를 배제한 채, 그 감성지능을 조정하고 지각하는 능력만 언급했다는 이론적 한계를 갖고 있었다. 이에 따라 1997년 감성지능에 대한 정의를 “감성을 정확히 지각하고 평가하며 표현하는 능력, 감성에 접근하고 사고를 촉진시켜 감성을 발생시킬 수 있는 능력, 감성 및 감성과 관련된 지식을 이해할 수 있는 능력, 그리고 감성적 지적 성장을 향상시키기 위하여 감성을 조절하는 능력”으로 재정의 하였다.

---

8) 지능(intelligence)이란, 대부분 IQ테스트로 측정되는 인지지능(Cognitive Intelligence)으로 흔히 간주한다. 그러나 최근에 와서는 인지지능이 인간의 여러 지능 중에 어느 한 부분에 불과한 것으로서, 단일한 고유의 능력이 아니라는 것이 제기되었다. 또한 인지지능 이외에도 실용지능(practical intelligence), 성공지능(successful intelligence), 감성지능(emotional intelligence) 등이 있다(Stenberg, Rj, 1996; 이현정, 2011).

Goleman(1995)은 위에서 언급한 1920년 Thorndike의 ‘인간을 이해하고 관리하는 능력’으로 정의된 사회적 지능에 근거하여 감성지능의 개념을 언급하였다. Salovey와 Meyer의 감성지능보다 더 실용적인 측면에서, 자기의 감성에 대한 신속한 파악 인지 능력, 노력과 자기 자신의 동기화로 성취를 달성하려는 능력, 좌절에 직면할 때 유연한 대처능력, 충동조절과 만족 지연 능력, 자신과 타인의 감정을 느끼고 이해하는 능력, 인간관계를 조정하는 능력으로 주장하였다. 이런 Goleman의 감성지능의 주장은 국내연구에서도 발견된다(김화순, 2015: 25). 우리가 널리 사용하는 EQ(emotional quotient)의 용어는 Goleman(1995)의 베스트셀러인 감성지능 「Emotional Intelligence」이란 책이 출판되어 이영석 · 조부월(2003)에 의해 번역되어 감성지능 또는 정서지능으로 널리 사용하게 된 것이다. 이 용어는 Goleman(1995)에 의해 처음 사용되었고 그는 IQ(지능지수)에 대비하는 개념으로 EQ라고 사용했지만, 그 이후부터는 EQ는 보편적으로 EI(Emotional intelligence)와 같은 개념으로 사용되고 있다(Weinberger, 2003).

그 외에도 Bar-On(1997)은 여러 번 감성지능의 개념화를 시도하였는데, ‘사회적 지식과 감성의 기능화’라고 재정의 한 후에도 또 다른 논문에서 그는 다시 ‘사회적 지식과 감성의 배열 또는 전반적으로 환경적 요구에 효과적인 대처가 가능한 능력’이라고 정의하였다.

Wong과 Law(2002)는 Salovey와 Mayer(1990, 1997)가 정의 내린 감성지능의 개념을 바탕으로 4가지 구성요소인, 첫째, 자기 감성의 이해(self-emotional appraisal), 둘째, 타인감성의 이해(other's emotional appraisal), 셋째, 감성조절(regulation of emotion), 넷째, 감성 활용(use of emotion)등으로 제시하여 연구하였다. 정지언 등의 국내연구에서는 정서지능을 자신과 타인의 정서를 이해하고 검토하여 얻은 정보를 활용하여 정서를 조절하고 관리하여 합리적인 사고와 행동을 이끌어 내는 능력을 정의하였다(정지언·박영희, 2015: 301). 높은 감성지능을 가진 교사는 건강한 정보를 선택적으로 수용할 수 있고, 스트레스 원인과 부정적 정서에 효율적으로 대처하여 유연하게 적응하여 행동하므로, 교사의 소진을 완화하고 감소하는 효과가 있는 것으로(Chan, 2008; Folkman & Moskowitz, 2000), 이는 국내 영유아 교육 분야에서도 충분히 인지하고 있다.

〈표 2-12〉 외국의 연구자 별 감성지능의 구성요인 및 개념

| 연구자                               | 구성요인 및 개념                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Thorndike (1939)                  | 감성지능은 사회적 지능으로 인간관계에서 지혜롭게 행동하는 능력이며, 추상적 지능, 사회적 지능, 기계적 지능으로 인간의 지능을 구분함                                                                                                                      |
| Wechsler (1953)                   | 개인의 목적에 맞도록 이성적으로 행동하고, 환경에 맞도록 하는 개인의 전반적 능력                                                                                                                                                   |
| Gardner (1983)                    | 자기 자신의 감정의 견, 태도를 통제할 줄 아는 능력이며, 타인의 감정과 동기, 의도 등을 공감하고 타인과 관계를 좋게 유지하는 능력                                                                                                                      |
| Sternberg (1986)                  | 상황 판단 능력과 규범적 지능, 대인관계 지능으로 구분되는 실용 지능 (practical intelligence) 이라고 함                                                                                                                           |
| Cooper & Sawaf (1997)             | 감정 교양 (퍼드백, 정직, 직관력) / 감정 건강 (신뢰, 건설적 불만족, 감성 탄력성, 진정성) / 감정 심도 (감각력, 몰입력, 정직성, 영향력) / 감정 비법 (기회 포착, 창조, 직감, 회상적, 시간 흐름)                                                                        |
| Salovey & Meyer (1997)            | 감정 평가와 표현 (자기와 타인의 감정 인식과 언어적, 비언어적 표현) 및 평가, 감정이입                                                                                                                                              |
| Dulewicz & Higgs (1998)           | 감정의 지각과 표현 (감정 인식, 감정이해, 감정 표현, 감정 구분) / 감정의 사고 촉진 (정리된 사고, 감정 상황의 판단과 기억, 관점의 다양화, 문제 해결 촉진) / 감정의 지식 활용 (감정 관계 이해와 명명, 의미 해석, 감정이해, 감정 전환, 활용) / 감정의 반영적 조절 (감정 수용, 자기와 타인에 대한 반영적 관찰, 감정 조절) |
| Abraham (1999)                    | 자기 인식 (감정 인식, 자기 확신, 정확한 자기 평가) / 자기 탄력성 (자기 통제, 신뢰감, 성실성, 적응성, 현실성) / 감정 민감성 (타인 이해와 표현) / 동기 부여 (추진력, 조직 몰입, 주도성, 낙관성) / 영향력 (자기 관점, 제안) / 언행 일치와 윤리적 행동, 성실성                                 |
| Goleman & Boyatzis & McKee (2002) | 자기 인식 능력 (정확한 인식, 평가, 확신) / 자기 관리 조절 능력 (감정 통제, 진실성, 적응성, 성취력, 주도성, 낙관성) / 사회적 인식 능력 (공감, 자기 인식, 서비스) / 관계 관리 능력 (영감, 리더십, 영향력, 변화 촉진, 갈등 관리, 협동력)                                              |
| Yuki (2002)                       | 감성이 인지적으로 관리되도록 감성과 이성을 통합하는 능력                                                                                                                                                                 |
| Wong & Law (2002)                 | 자기 감정 평가, 타인 감정 평가, 감정 조절, 감성 활용                                                                                                                                                                |

\* 출처: Chan, 2008; Folkman & Moskowitz, 2000 재인용

감성지능의 개념은 연구자마다 일치하지 않으나, 상호 보완적인 정의의 경향이 있다. 또한 최근에는 다양한 척도가 활발하게 개발되어 잠재력이 풍부한 변수로서 인정받고 있으며, 연구 활용성이 높은 개념으로 알려져 있다.

이에 따라 본 연구 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 분석에서, 개인적 특성을 조절효과로서 그 하위변인으로 교사의 소진으로 인한 이직의도에서 자신과 타인의 감성을 이해, 조절, 활용할 수 있는 감성지능이 얼마나 영향을 미치는 지를

선행연구의 이론을 기초로 연구하려 한다.

## 라) 심리적 안녕감(psychological well-being)

본 연구에서는 보육정책과 직무환경이 이직의도에 미치는 영향연구에서 조절 효과로서 하위변인인 심리적 안녕감을 선행연구의 이론적 분석을 근거로 하여 그 개념 및 이론에 대하여 고찰하였다.

### (1) 심리적 안녕감의 개념

심리적 안녕이란 전반적인 심리적 안녕감을 지칭하는 것이며 주관적인 것을 안녕감을 의미한다. 학자에 따라 심리적 안녕감을 한 개인이 느끼는 삶의 전체 또는 전반적인 삶에 대한 만족감이나 행복감의 정도를 뜻한다고 말하기도 하였다(Andrews & Robinson, 1991). 같은 맥락에서 심리적 안녕감은 전반적인 삶의 만족도라고 주장한 Diener(1984)의 정의도 있다. 심리적 안녕감의 정의를 McDowell(1990)은 개인과 환경과의 상호작용에서 개인이 주관적으로 느끼는 전반적인 감정이나 정서라고 주장하였다.

또한 김정순(2006)은 심리적 안녕을 삶에 대한 긍정적 정서와 전반적인 생활에 대한 주관적인 평가로 정의하였다.

Campbell(1981)은 삶의 영역을 가족과 친구관계, 거주 등으로 최소화한 12영역으로 분류한 후에 그 삶의 만족도의 통합치를 측정·수량화한 결과를 심리적 안녕감이라고 정의하였다. 이렇게 심리적 안녕감은 주관적인 삶의 질(subjective quality of life), 행복, 삶의 만족도 등 다양한 용어로 설명된다.

최근 긍정적인 심리적 태도에 관한 관심이 커지면서 이와 관련된 연구도 활발하게 진행되고 있다. 심리적 안녕감은 다양하게 정의되고 있지만, 특히, 정서적 요인과 인지적 요인으로 나누어 설명되고 있다(Diener, 1984). 정서적 요인은 부정적·긍정적인 두 가지 정서를 모두 포함하며, 인지적 요인에는 삶의 만족도의 정서를 포함한다. 심리적 안녕감은 안정된 애착을 형성했을 때, 더 높은 경향이 있다(유경자, 2005; Rice, Cunningham & Young, 1997). Armsden과 Greenberg(1997)는

안정된 애착을 형성한 대학생이 불안정 애착을 형성한 대학생보다 대학생활 적응력이 높고, 자존감 및 대인관계에서 만족감을 더 많이 보고한다고 주장했다. 즉 안정 애착을 형성한 청소년의 스트레스는 불안한 감정을 비교적 쉽게 조절할 수 있고, 이는 정서적 안녕감에도 영향을 미친다고 했다.(Stipek, Recchia & McClintic, 1992)

위에서 살펴본 바와 같이, 그동안 심리적 안녕감에 포함되는 요인들에 대해서 많은 연구가 이루어져 왔다. Ryan과 Deci(2000)은 사람들은 보편적으로 유능성과 자율성 · 관계성의 세 가지 심리적 욕구를 갖고 있는데, 심리적 안녕감에 이들 욕구의 충족을 요인으로 제안했다. 유사한 개념으로 Andrews와 Robinson(1991)은 사람들이 자기 자신의 삶에 대한 5개 요인의 평가를 심리적 안녕감의 요인으로 설정하였다.

그러나 Ryff(1989; Ryff & Keyes, 1995; Schmutte & Ryff, 1997)등은 그 당시 주류적인 이론적 틀의 핵심이었던 심리적 안녕감의 개념에 반대하였다. 즉, 심리적 안녕감에서 한 개인이 느끼는 자신의 삶에 대한 행복과 만족의 정도로서 삶의 질을 평가한다는 주관적 안녕감이라는 개념에 반하여, 삶의 질이 높다는 것이 행복한 삶이라는 등식이 반드시 성립하는 것은 아니라고 주장하였다. 그리고 높은 삶의 질이란 사회나 조직의 구성원으로서의 한 개인의 ‘바람직한’ 또는 ‘좋은’ 기능성(well functioning)을 기준으로 평가해야 한다고 제안하면서 그들은 이러한 기준의 구성요소들은 심리학의 여러 이론들에서 발견할 수 있다고 했다.

차경호는 자기수용능력과 긍정적 대인관계의 유지, 자기행동의 조절능력이 잘 갖춰진 삶이 심리적 안녕감이 높은 삶이라고 주장하였다. 또한 환경을 선택하고 변화시킬 수 있는 주위환경에 대한 통제력이 있고, 삶의 목적이 있으며, 자신의 잠재력을 실현시키려는 동기가 있는 삶이라고 하였다(차경호, 2004: 324).

양은호의 연구에서는 Ryff(1989)가 심리학적 이론들을 기초로 Maslow의 자아 실현, 로저스의 충분히 기능하는 개인 심리적 안녕감(psychological well-being)은 한 개인의 삶의 만족, 행복감, 정신적 건강상태를 측정하는 지표로도 사용하였다고 밝혔다(양은호, 2011). 특히 그들의 주장은 스트레스로 인한 생리적·심리적 반응과 함께 일상생활을 수행해 나갈 때 필요한 사회적 수행능력이나 자기 신뢰, 우울 및 불안, 일반건강 측면을 포함하는 개념으로 주목받고 있다(박정선, 2004).

또한 Ryff는 구체적으로 <표 2-14> 처럼 척도를 개발하여 자아수용, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 환경에 대한 통제력, 자율성 및 개인적 성장 등 6개 차원으로 분류하여 이 주관적인 삶의 질의 측정치가 바로 심리적 안녕감(psychological well-being)이라고 제안하였다. 즉 심리적 안녕감은 삶에 대한 전반적인 평가라고 볼 수 없으며, 개인의 삶을 측정하는 다양한 측면들의 합을 뜻한다고 하였다(김명소·김혜원·차경호, 2001; 김용희, 2012: 238). 심리적 안녕감은 행복, 정신건강, 삶의 질이라는 주제와 관련하여 다루어졌으며 삶의 긍정적인 요인을 찾는 연구에서 그 중요성이 확인되었다.

심리적 안녕감의 요인들은 여러 가지 유형으로 학자들마다 각각 다른 분류를 하여 제안하였는데, 본 연구에서 살펴본 Ryff(1909)가 분류한 대별적인 여섯 가지 유형은 다음과 같다.

<표 2-13> 심리적 안녕감의 6가지 차원

| 차원                          | 점수    | 정의                                                                                                                                                           |
|-----------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 삶의 목적<br>(purpose in life)  | 높은 점수 | “삶의 목표와 방향 감각을 갖고 있다.” “과거와 현재와 삶에 의미가 있다고 느낀다.” “왜 사는지에 대한 해답을 제공하는 신념을 갖고 있다.” “생활에 목표와 목적이 있다.”                                                           |
|                             | 낮은 점수 | “삶의 의미가 부족하다고 느낀다.” “삶의 목표나 방향 감각이 거의 없다.” “과거 삶의 목적을 알지 못한다.” “삶에 의미를 부여할 신념이나 태도를 갖고 있지 않다.”                                                               |
| 자아수용<br>(self-acceptance)   | 높은 점수 | “자신에 대하여 긍정적인 태도를 갖고 있다.” “자신에게 좋은 점들은 물론 나쁜 점들도 포함한 자신의 여러 측면들을 인지하고 수용한다.” “자신의 과거의 삶에 대하여 긍정적으로 느낀다.” “현재의 자신과는 다른 사람이 되기를 원한다.”                          |
|                             | 낮은 점수 | “자신에 대하여 불만족한다.” “자신의 과거의 삶에 대하여 실망한다.” “자신의 갖고 있는 나쁜 점에 대하여 괴로워한다.” “현재의 자신과는 다른 사람이 되기를 원한다.”                                                              |
| 개인적 성장<br>(personal growth) | 높은 점수 | “계속적으로 발달한다고 느낀다.” “자신이 성장하고 발전되어감을 느낀다.” “새로운 경험에 대하여 개방적이다.” “자신의 잠재력을 실현시키려고 한다.” “시간이 지남에 따라 자신과 자신의 행동이 향상됨을 느낀다.” “자기 자신을 보다 잘 이해하고 활용하는 방향으로 변화되어간다.” |

|                                                            |         |                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                            | 만족<br>수 | ✓ 개인적인 침체에 빠져있다고 느낀다./✓ 시간에 따른 성장이나 발전되어 감을 느끼지 못한다./✓ 삶이 지루하고 재미없다고 느낀다./✓ 새로운 태도나 행동을 발전시킬 수 없다고 느낀다. ↓                                      |
| 긍정적<br>대인관계<br>(positive<br>relations<br>with<br>others) ↓ | 만족<br>수 | ✓ 타인과 따뜻하고 만족스럽고 신뢰로운 관계들 갖고 있다./✓ 타인의 행복(welfare)에 관심이 있다./✓ 강한 애정, 친절감 그리고 공감을 느낄 수 있다./✓ 대인관계란 주고받는 것임을 이해한다. ↓                             |
|                                                            | 만족<br>수 | ✓ 타인과 친밀하고 신뢰로운 관계들 거의 갖고 있지 않다./✓ 타인에 대하여 따뜻하거나 개방적이지 않고 타인을 배려하기가 어렵다고 느낀다./✓ 대인관계에서 고립되고 좌절감을 느낀다./✓ 타인과 의 중요한 관계들 유지시키기 위하여 타협하려 하지 않는다. ↓ |
| 자율성<br>(autonomy).                                         | 만족<br>수 | ✓ 결단력 있고 독립적이다./✓ 특정한 방식으로 생각하고 행동하라는 사회적 압력에 저항할 수 있다./✓ 자신의 행동을 내적 동기에 의해 조절한다./✓ 개인적 기준에 의해서 자신을 평가한다. ↓                                    |
|                                                            | 만족<br>수 | ✓ 타인의 평가나 기대에 대하여 걱정한다./✓ 중요한 결정을 할 때 타인의 판단에 의존한다./✓ 특정한 방식으로 생각하고 행동하라는 사회적 압력에 동조한다. ↓                                                      |
| 환경 지배력<br>(environ-m<br>ental<br>mastery) ↓                | 만족<br>수 | ✓ 자신의 환경을 잘 관리하는 능력이 있다고 느낀다./✓ 복잡한 외적 활동계획을 잘 조절한다./✓ 주위에 있는 기회들 효과적으로 사용한다./✓ 개인적 필요나 가치에 적합한 환경을 선택하거나 적합한 환경으로 변화시킬 수 있다. ↓                |
|                                                            | 만족<br>수 | ✓ 일상적인 일들을 다루는데 어려움을 느낀다./✓ 주위환경을 변화시키거나 향상시킬 수 없다고 느낀다./✓ 주위에 있는 기회들 인식하지 못한다./✓ 외부 세계에 대한 통제력이 부족하다고 느낀다. ↓                                  |

\* 출처: Ryff, 1989, p.1072에서 인용; 차경호, 2004 재인용; 연구자 재인용

## (2) 보육교사의 심리적 안녕감

보육교사의 심리적 안녕감을 분석한 선행연구에서 심리적 안녕감이 높을수록 직무스트레스가 낮아지는 반면 조직헌신도, 직무만족도, 교사효능감이 높아지고 조직문화에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝히고 있다(정경진·윤혜미, 2016: 132). 심리적 안녕감이 높을 경우, 일과 성취 특히 대인관계에서 원만하며 효율적인 방식으로 적응함으로써 유아교육의 질이 높아질 가능성이 있음을 시사한다(김안나, 2014: 165). 보육관련 많은 선행연구들이 보육서비스의 질적 향상을 위해서 가장 중요한 인적 변인이 교사임을 밝히고 있어 교사들의 삶에 대한 자세나 삶의 문제가 중요한 요인임에도 불구하고 교사들의 심리적 안녕감이나 관련 변인들에 대한 관계 연구는 아직까지도 부족한 실정이다.

보육시설에서의 영유아는 전인적인 발달과 성장을 도모함에 있어 이 총체적인 교육과 보육을 담당하는 보육교사는 직업인으로서의 교사이기 이전에 영유아에게 애착형성을 통한 신뢰감을 주는 부모의 대리자 역할이기도 하다. 그러므로 보육교

사는 어떤 물리적, 사회적 환경보다 더 중요하다고 할 수 있으며(최인수·송미연, 2002), 이런 보육교사의 질적인 측면을 연구하기 위해 교사 개인의 삶의 질을 연구할 필요가 있는 것(이재호·고태순, 2008a)이다.

본 연구에서 조절효과의 하위변인으로 심리적 안녕감을 분류한 것은 교사들의 심리적 안녕감과 이직의도에 대해 교사 자신들이 어떻게 인식하는지 대해 조사, 연구해 볼 필요가 있다고 판단한 것이며, 좀 더 깊이 있는 연구 분석은 향후 연구자들의 과제로 두기로 한다.

### 3) 개인적 특성과 이직의도 선행연구

개인적 특성과 관련된 보육교사 이직의도 연구는 개인적 특성을 독립변수, 매개변수 또는 조절변수로 하여 이루어지고 있다. 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직 의도에 미치는 영향연구에서 보육교사의 자아탄력성에서 낙관적인 태도는 교사의 비인간화, 정서적 고갈 및 개인적 성취감 상실에 모두 부정적인 영향을 주어 교사의 소진에 있어 중요한 변인으로 나타났다(배성화·김연화·한세영, 2014). 이와 같이, 보육교사의 긍정적 또는 부정적인 생각과 행동 그리고 태도에 따라 자신의 직무에 대해서도 긍정적이거나 부정적인 영향을 가장 많이 미친다고 하였다. 또한 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과 영향연구에서 자아탄력성은 완전매개 변인으로서 역할을 하는 것을 알 수 있다고 하였다(이선미·방지은, 2015). 여기에서 자아탄력성은 스트레스와 위기 상황 등에서 환경과 개인의 상호작용이다. 즉 이 어려움에 역동적으로 적응하는 긍정적인 태도와 신속한 회복능력, 그리고 자아통제 능력 등의 총체적인 개인의 역량을 제안한 선행연구들(김리진·홍연개, 2013; 안진희, 2010; 정해욱·이옥형, 2011; Block, 2002)을 뒷받침할 수 있는 연구라 할 수 있다.

어린이집 교사의 직무스트레스와 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향(몰입의 매개효과를 중심으로)연구에서 교사효능감은 이직의도와 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 몰입이 높으면 교사효능감으로 인한 교사의 이직의도를 일정부분 감소시킬 수 있어 직무스트레스 감소와 교사효능감 증진에서 직무에 대한 몰입은

이직의 감소에 중요한 요인이 될 것이라고 밝혔다(홍석영, 2012).

〈표 2-14〉 개인적 특성요인과 이직의도 연구

| 연구자                  | 개인적 특성의 요인                   |
|----------------------|------------------------------|
| Ashton (1984)        | · 교사효능감                      |
| VanDick&Wager (2001) | · 교사효능감                      |
| 이병록·이광연 (2002)       | · 결혼여부, 연령, 학령, 학력, 자격, 근무경력 |
| 이경애 (2010)           | · 교사효능감                      |
| 유현숙 (2013)           | · 조직헌신도, 교사효능감               |
| 박종현·신나리 (2013))      | · 자아탄력성                      |
| 박종현 (2013)           | · 자아탄력성                      |
| 전선영·최혜순 (2013)       | · 심리적 안녕감                    |
| 배성희·김연화·한성희 (2014)   | · 자아탄력성                      |
| 이선미·방지은 (2015)       | · 자아탄력성                      |
| 정지연·박영희 (2015)       | · 정서지능                       |
| 권영란·문영경 (2016)       | · 교사효능감                      |
| 정경진·윤혜미 (2016)       | · 심리적 안녕감                    |

보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계연구에서 교사효능감이 소진에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(유현숙, 2013). 이러한 연구결과는 교사효능감이 높은 교사일수록 소진을 덜 경험하게 된다는 선행연구 결과와 일치한다(Van Dick & Wager, 2001; Astin, Shah & Muncer, 2005). 또한 교사효능감이 높은 교사는 직무환경과 관련한 스트레스요인이 있어도 소진을 겪을 가능성이 적다고 밝힌 연구와 직무스트레스와 소진의 관계에서 교사효능감이 영향을 미친다는 남미영(2010)의 연구결과와도 일치한다고 밝혔다.

김건옥은 그의 “보육교사의 정서지능과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향”의 연구에서 보육교사의 자기정서인식, 타인정서인식, 정서활용, 정서조절의 정서지능이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 즉 정서지능이 보육교사의 심리적 상태의 안정과 자기정서를 조절하여 교사가 다양한 직무 스트레스에 직면하여 소진할 수 있는 요인을 감소시키면 이직의도를 낮출 수 있다고 하였다(김건옥, 2014).

보육교사의 정서지능 및 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향연구에서 타인정서인식과 정서조절에서 영향을 주나, 자기정서인식과 정서활용에서는 영향력을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 정서지능이 이직의도에 큰 영향을 주지 않는 것으로, 이직의도에 타인정서인식과 정서조절에서만 유의미한 영향력을 준다는 것으로 나타났다. 또한 보육교사들이 장시간 영유아를 돌보면서 타인의 정서를 인식해야 하는 어려움에 노출되는 여러 상황에서 이직의도를 높이게 되며, 자신의 정서를 잘 조절할 때 직무만족도를 높이고 이직의도를 낮게 인식하는 것으로 이해할 수 있다고 하였다(김화순·문혁준, 2015).

보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도 연구에서 한 개인의 삶의 만족, 행복감, 정신적 건강상태를 말해주는 심리적 안녕감은 심각하게 낮은 수준으로 나타나, 심리적 안녕감이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타난다고 하였다(정경진·윤혜미, 2016).

원장의 리더십 및 보육교사의 심리적 안녕감과 이직의도의 관계연구에서 보육교사의 심리적 안녕감이 높을수록 보육교사의 이직의도가 낮아져 보육교사의 이직의도를 낮추기 위해서는 보육교사의 심리적 안녕감을 증진시킬 필요가 있다고 하였다(전선영·최혜순, 2013).

〈표 2-15〉 개인적 특성에 관한 선행연구

| 연구자               | 연구대상                                             | 독립변수                    | 종속변수 | 연구결과                                                                                                        | 연구제목                   |
|-------------------|--------------------------------------------------|-------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 이경애<br>(2010)     | 서울지역 3기 관·경기 지역 5기 관·부산 7기 경남 38개 시·군·구·읍·면·동·민간 | 유아교사의 행복·만족·의사결정·의사행위   | 이직의도 | 교사효능감과 원장의 관점에서 본 교사효능감은 본 교사의 직무행위와 관련이 있는 것으로 나타났다. 교사효능감과 원장의 관점에서 본 교사효능감은 본 교사의 직무행위와 관련이 있는 것으로 나타났다. | 유아교사의 직무만족과 이직의도 관련 연구 |
| 유현숙<br>(2013)     | D광역시-민간어린이집 보육교사 517명                            | 직무스트레스, 교사효능감, 조직몰입, 소진 | 이직의도 | 직무스트레스는 교사효능감에 부정적 영향을 미치며, 직무스트레스와 교사효능감은 조직몰입을 매개로 이직의도에 영향을 미친다.                                         | 보육교사의 직무만족과 이직의도 관련 연구 |
| 전선영·최혜순<br>(2013) | 서울·경기도 민간어린이집                                    | 원장의 리더십                 | 이    | 원장의 리더십이 인간지향과 목표지향일수록 이                                                                                    | 원장의 리더십 및 보육교사의        |

|                   |                                 |                       |    |                                               |                                        |
|-------------------|---------------------------------|-----------------------|----|-----------------------------------------------|----------------------------------------|
|                   | 역원이전<br>사 413점                  |                       | 비교 | 리뷰어간의 의견이 다르다.                                | 과잉의기도                                  |
| 권건용<br>(2014)     | 부산지 6개<br>45개 역원<br>317명 비<br>사 | 고성서지<br>부스 트렉스        | 비교 | 보유된 사가 자기작성인<br>작은 사인식 <역원<<br>수신자의 의도가 다     | 보유된 사의<br>시지향과 과잉<br>사의트렉스가 미치<br>단 영향 |
| 배영환·한정<br>희(2014) | 연이전 수목 외                        | 고부스트렉스<br>자아단편성<br>소진 | 비교 | 연구할 책 <책영><br>본문의 차이 <의도<<br>영향 <차이<의도<<br>영향 | 보유된 사의<br>시지향과 과잉<br>사의트렉스가 미치<br>단 영향 |
| 배영환<br>(2014)     | 오해민간<br>연이전 기타                  | 고부스트렉스<br>자아단편성<br>소진 | 비교 | 보유된 사의<br>작은 사인식 <역원<<br>수신자의 의도가 다           | 보유된 사의<br>시지향과 과잉<br>사의트렉스가 미치<br>단 영향 |
| 이성미·박<br>거(2015)  | 서동지목 외<br>연이전 비사                | 고부스트렉스<br>자아단편성<br>소진 | 비교 | 보유된 사의<br>작은 사인식 <역원<<br>수신자의 의도가 다           | 보유된 사의<br>시지향과 과잉<br>사의트렉스가 미치<br>단 영향 |
| 최철호<br>(2015)     | 부산지 내<br>비면이전 비부                | 고부스트렉스<br>자아단편성<br>소진 | 비교 | 보유된 사의<br>작은 사인식 <역원<<br>수신자의 의도가 다           | 보유된 사의<br>시지향과 과잉<br>사의트렉스가 미치<br>단 영향 |
| 김화순<br>(2015)     | 서동지목 외<br>연이전 비사                | 고부스트렉스<br>자아단편성<br>소진 | 비교 | 보유된 사의<br>작은 사인식 <역원<<br>수신자의 의도가 다           | 보유된 사의<br>시지향과 과잉<br>사의트렉스가 미치<br>단 영향 |
| 정경진<br>(2016)     | 오해민간<br>연이전 기타                  | 고부스트렉스<br>자아단편성<br>소진 | 비교 | 보유된 사의<br>작은 사인식 <역원<<br>수신자의 의도가 다           | 보유된 사의<br>시지향과 과잉<br>사의트렉스가 미치<br>단 영향 |
| 권현관<br>(2016)     | 대전광영<br>소장 연이전                  | 고부스트렉스<br>자아단편성<br>소진 | 비교 | 보유된 사의<br>작은 사인식 <역원<<br>수신자의 의도가 다           | 보유된 사의<br>시지향과 과잉<br>사의트렉스가 미치<br>단 영향 |

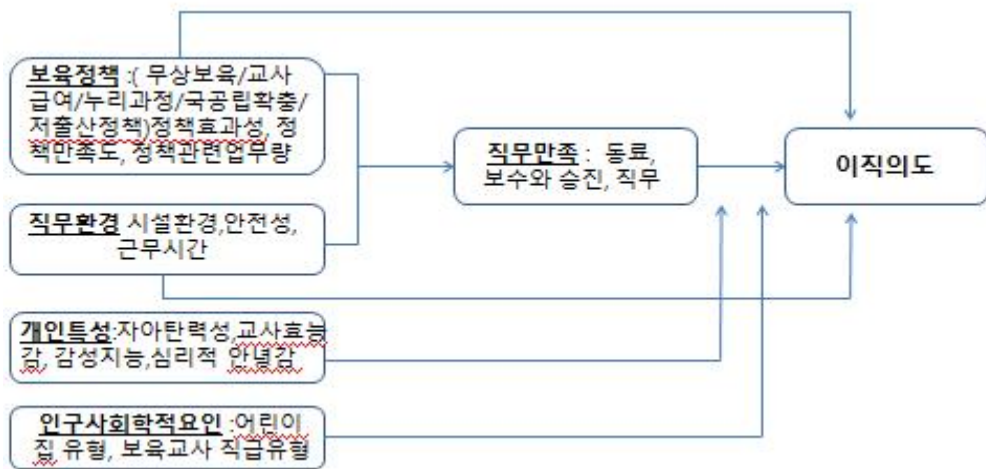


## 제 Ⅲ 장 연구 설계

### 제 1 절 연구의 모형

#### 1) 연구의 모형

〈그림 3-1〉 연구모형



본 연구는 연구대상자는 서울시의 만0세부터 만5세까지의 영유아를 보육하는 여러 유형의 보육시설에 근무하는 어린이집 보육교사 530명을 대상으로 지역할당 임의표본방식으로 표본을 추출하였다. 본 연구의 가설들을 검증하기 위하여 전국의 표본들의 추출이 바람직하지만, 시간적·공간적인 한계로 서울시로 그 범위를 한정하였다. 상기 연구모형을 토대로 연구가설을 설정하면 다음과 같다.

## 제 2 절 변수와 연구가설

### 1) 변수

#### 가) 독립변수

##### (1) 보육정책 요인

보육교사가 직무만족에 영향을 주는 보육정책의 영향 정도를 알아보기 위하여 정만해(2015)가 ‘공군에서 추진하고 있는 정책이 이직의도에 미치는 영향’ 연구에서 사용한 조사도구를 본 연구에 적합하도록 연구자가 보육분야 전문가의 자문을 받아 재구성하여 사용하였다. 본 연구에서 채택한 보육정책은 그 개념과 시행된 정책의 수가 방대하여 그 중에서도 최근 보육시설 운영에 쟁점화 되어 큰 반향을 일으킨 정책으로 보육교사의 이직의도에 영향을 줄 만한 정책으로 5개 분야를 선정하였다. 즉, “무상보육정책”, “보육교사급여정책” “누리과정 관련 정책” 운영과 “국공립확충정책” 나아가서 “저출산과 관련된 보육정책” 등은 보육교사의 직무만족에 영향을 줄 것으로 예측되어 진다.

따라서 본 연구에서는 위의 5가지 보육정책을 중심으로 연구하고자 했다. 결론적으로 보육교사로서의 위에서 선정된 보육정책에 대한 보육교사의 인식도를 측정하기 위하여, 정책효과성, 정책만족도, 정책관련업무량에 대한 3의 질문을 구성하고 5점 척도로서 보육교사의 정책인식도에 대한 의미를 부여하였다.

##### (2) 직무환경 요인

보육교사가 근무하는 환경요인이 직무만족에 주는 영향을 연구하기 위하여 백영숙(2014)의 연구에서 활용한 척도가 본 연구에 적합하다고 판단되어 사용하였다. 이 척도는 박영희(2001)의 보육교사 근무환경과 자아정체감이 직무만족에 미치는 영향과 권 웅(2002)의 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구에서 사용한 측정도구이다. 또한 문미선(2007)이 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무

만족도와와의 관계의 연구에서 측정하기에 적합하다고 판단되어 필요한 문항을 채택하여 재구성한 척도이다.

## 2) 매개변수 : 직무만족 요인

보육교사의 정책요인과 직무환경요인이 직무만족에 미치는 영향을 연구하기 위하여 Bloom(2016)이 개발하고 김은미(2016)의 연구에서 활용한 척도가 본 연구에 적합하다고 생각하여 사용하였다. 이 척도는 김성신(2003)의 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 연구, 최천효(2014)의 보육교사의 직무만족에 관한 연구에서 사용한 측정도구를 오교선(2014)이 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직문화, 조직몰입, 및 직무만족도에 미치는 영향 연구에서 직무만족도를 측정하기에 적합하다고 판단되어 재구성한 척도이다.

## 3) 조절변수 : 개인적 특성요인

### 가) 자아탄력성 (ego-resilience)

Block & Gjerde(1990)에 의하면, 자아탄력성은 스트레스 내지는 역경 혹은 위험한 환경에도 불구하고, 특별한 정서상의 문제없이 건강하게 적응해 나가는 것을 설명하기 위해 만들어진 심리학적 개념으로, 김영중(2013)의 연구에서 사용된 Block & Kremen(1996)의 자아탄력성 척도를 본 연구에 적합하다고 판단하여 활용하였다.

### 나) 교사 효능감 (teacher efficacy)

교사효능감은 Bandura(1997)의 자기효능감이라는 개념에 이론적 근거를 두고 발전한 것으로, 교사 자신이 스스로 갖는 자신의 능력에 대한 자신감과 긍정적인 태도를 말한다. 영유아를 보육하는 보육교사는 자신의 신념체계를 보육자로서 영유아에게 투여하는 입장이므로, 같은 보육 환경상황에서 교사효능감의 인지에부에

따라 다르게 행동하는 원인이 될 수가 있다. 교사효능감을 측정하기 위해 Riggs와 Knight(1998)가 개발하고, 국승오(2009)가 변안하여 유은영(2016)이 사용한 교사 효능감 척도를 본 연구에 적합하다고 판단하여 활용하였다.

#### 다) 감성지능 (EI: emotional intelligence)

감성지능은 Mayer & Salovey(1990)가 처음 사용한 개념으로 자기 자신과 타인의 느낌과 감성을 관찰하여 검토하고 식별하여, 생각하고 행동하는 능력이라고 정의하였다. 그러나 수정된 정의로 감성지능은 감정을 정확히 지각하고 인식하여 표현하는 능력, 감정을 생성하거나 이용하여 사고를 촉진시키는 능력, 감정과 감성지능을 이해하는 능력, 감성발달과 지력발달을 촉진시키기 위해 감성을 조정하는 능력으로 제시하였다(최금창, 2005:18). 감성지능 척도는 Wong과 Low(2004)가 개발하고, 강길현(2013)의 연구에서 활용한 척도가 본 연구에 적합하다고 생각하여 사용하였다. 이 척도는 최금창(2005), 정현우(2007)가 수정보완하고 재구성하여 감성지능을 측정하기에 적합하다고 판단되어 채택한 척도이다.

#### 라) 심리적 안녕감 (Psychological well-being)

전선영의 선행연구에 따르면 Ryff(1993)는 Maslow의 자아실현, Rogers의 완전히 기능하는 개인, Jung의 개성화, Allport의 성숙, Erikson의 기본적 삶의 경향 그리고 Neugarten 의 성격의 변화 등의 심리학적 이론들을 기초로 개인의 삶의 질을 측정할 수 있는 매개 차원으로 이루어진 6개 영역(자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 통제력, 삶의 목적, 개인적 성장)을 제시하며 이를 심리적 안녕감(Psychological well-being scale: PWBS)으로 명명한 것이라고 하였다. (전선영, 2013: 23). 보육교사의 심리적 안녕감을 측정하기 위하여 Ryff(1989)가 개발하고, 전선영(2013), 장여진(2014), 문영순(2017)이 사용한 척도를 본 연구의 도에 맞도록 재구성하여 사용하였다.

#### 마) 조절변수 : 인구사회학적 요인

인구사회학적인 변인이 연구결과에 미치는 영향을 알아보기 위한 측정도구로써, 하나는 소속된 보육시설의 유형에 따른 요인과 다른 하나는 개인의 인구사회학적 요인이 된다. 먼저 소속된 보육시설에서의 요인척도는 이정자(2017)의 연구에서 사용한 보육교사가 소속된 보육시설에서의 요인척도를 본 연구에 적합하도록 연구자가 재구성하여 활용하였고, 보육교사 개인의 인구사회학적 요인을 측정하기 위하여 장은미(2017)의 연구에서 사용한 보육교사의 개인통계학적 요인을 본 연구에 적합하도록 재구성하여 인구사회학적인 요인척도로 활용하였다.

#### 4) 종속변수: 이직의도

본 연구에서 이직의도의 개념은 현재 직장을 옮겨서 다른 곳으로 가고자 하는 정도를 말하는 것이다. 이직의도의 측정은 장은미(2017)가 원장과의 교환관계가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향연구에서 사용한 척도를 활용하였다. 이 측정도구는 Abrams, Ando와 Hinket(1998)이 개발한 척도로 윤혜마·노필순(2013)이 사용하였으며, 4개 문항에 리커트 5점 척도로 구성되었는데 본 연구에 적합하므로 이를 인용하여 사용하였다.

가설 1. 보육정책 및 직무환경은 직무만족 하위요인 및 상위요인에 대해 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 보육정책 및 직무환경은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 보육정책 및 직무환경 관련변인들은 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족과 직무만족의 하위요인은 유의한 매개효과를 보일 것이다.

가설 4. 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 개인별 특성은 유의한 조절효과를 보일 것이다.

가설 5. 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 어린이집 유형 및 교사직급 특성은 유의한 조절효과를 미칠 것이다.

### 제 3 절 자료수집

#### 1) 조사절차

본 연구는 연구대상자는 서울시의 만0세부터 만5세까지의 영유아를 보육하는 여러 유형의 보육시설에 근무하는 어린이집 보육교사 530명을 대상으로 지역할당 임의표본추출방식으로 표본을 추출하였다. 본 연구에서 설정한 가설들을 검증하기 위하여 전국적인 표본측정이 바람직하지만, 시간적, 비용적 제약을 고려하여 서울시를 동, 서 남, 북의 권역별로 나누어 서울시 보육기관에 종사하고 있는 보육교사 총 800명을 대상으로 하였다.

#### 가) 예비 조사

자료수집방법은 구조화된 설문지를 작성하여 2017년 8월 3일부터 9월 14일까지 2차례에 걸쳐 본 조사에 앞서 다음과 같은 절차에 의해 예비조사를 진행되었다. 첫 번째 단계에서는 선행 연구 고찰을 통해 구성된 설문지의 내용타당도를 검증받기 위하여 해당 분야 전공 교수 1인과 현장 경험이 있는 관련 분야 교수 2인으로부터 자문을 구하였다. 두 번째 단계에서는 완성된 설문지 초안을 사용하여, 성북구의 여러 유형의 어린이집에 근무하는 현장의 보육교사 30명을 대상으로 예비조사를 실시한 후 그 결과를 바탕으로 대상으로, 타당성과 신뢰성 여부와 전문가의 의견을 수렴하여 설문지의 설문문항의 부적절성과 폐쇄적인 질문형식으로 보육교사의 인식에 혼란을 줄 수 있는 문항을 제외하여 최종적으로 설문지를 수정·보완하였다.

## 나) 본 조사

본 조사는 서울시의 지정학적 특성차이를 알아보기 위하여 동·서·남·북 지역으로 권역별 구분을 나누어서 실시하였다. 서울시의 각 지방자치단체에서 실시하는 법정교육 시간과 육아종합 지원센터의 각종 교육 및 직무교육 수행 시 참석한 보육교사를 대상으로, 수정된 800부의 설문지를 2017년 9월 15일부터 10월 14일까지 약 한 달에 걸쳐 실시하였으며, 설문지를 직접 배부하여 자기기입식으로 진행되었다.

표본으로 추출된 보육시설교사들에게 연구의 필요성과 목적을 분명하게 설명하고 협조를 구한 후, 설문지를 의뢰하였다. 총 800부의 설문지를 전달하여 회수된 532부중 응답 누락정도가 심하거나 중심화 경향이 뚜렷하여 신뢰도가 현저히 떨어진다고 판단되는 15부를 제외하고, 설문지 작성에 일부 협조하지 않거나 설문문항에 불성실한 답변을 한 부실기재로 판단되는 설문지 2부를 제외한 총 530명이 작성한 530부(회수율 66%)의 설문지를 최종 유효 표본으로 확정 후 본 연구의 최종분석에 사용하였다.

## 2) 측정도구의 구성내용

표본 연구에서 사용된 전체 측정도구의 구성내용은 다음의 <표 3-1> 과 같이 설정하였다. 또한 측정도구(설문지)의 구성내용의 선행 연구는 <표 3-2> 와 같다.

### 가) 측정도구(설문지)의 구성내용

<표 3-1> 측정도구(설문지)의 구성내용

| 변 수   |               | 문항수 | 문항번호 [하위요인]<br>( )는 역채점 문항임   |
|-------|---------------|-----|-------------------------------|
| 보육 정책 | 무상보육 정책       | 5   | 1. 정책효과성, 2. 정책만족, 3. 정책관련업무량 |
|       | 보육교사 급여정책     | 5   | 1. 정책효과성, 2. 정책만족, 3. 정책관련업무량 |
|       | 누리과정 정책       | 5   | 1. 정책효과성, 2. 정책만족, 3. 정책관련업무량 |
|       | 국공립확충 정책      | 5   | 1. 정책효과성, 2. 정책만족, 3. 정책관련업무량 |
|       | 저출산관련<br>보육정책 | 5   | 1. 정책효과성, 2. 정책만족, 3. 정책관련업무량 |
|       | 소 계           | 15  | 1.( ), 2.( ), 3.( )           |
| 시설환경  |               | 11  | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,14,15       |

|                 |           |     |                                          |
|-----------------|-----------|-----|------------------------------------------|
| 직무 환경           | 안전성       | 7   | 10,11,12,13,16,17,18                     |
|                 | 근무시간      | 4   | 19,20,21,22                              |
|                 | 소 계       | 22  |                                          |
| 직무 만족           | 동료        | 6   | 1,3,4,9,10,11,12,15,16                   |
|                 | 보수 · 승진   | 6   | 5,6,17,18                                |
|                 | 직무        | 6   | 2,7,8,13,14                              |
|                 | 소 계       | 18  |                                          |
| 개인적<br>특성       | 자아탄력성     | 3   | 1,2,3                                    |
|                 | 교사효능감     | 10  | 1,4,5,6,7,8,10,(2),(3),(8)               |
|                 | 감성지능      | 16  | 1~4, [자기인식]8,9,10,11,12                  |
|                 |           |     | 4,5,6,7 [동료공감]                           |
|                 |           |     | 13,14,15,16 [자기통제]                       |
|                 |           |     | 1,2,3 [동기부여]                             |
|                 | 심리적 안녕    | 24  | 1,(7),(11),12,14,15,16,18 [대인관계]         |
|                 |           |     | 2,8,10,(12),(15),(18),(19)[자율성]          |
|                 |           |     | 3,(9),(13),21,11, 23, 24, 25, 26 [환경통제력] |
|                 |           |     | (4),(17),20,23 [개인성장]                    |
|                 | 소 계       | 53  | (5),6,(14),22,24[삶의 목적]                  |
| 인구사<br>학적<br>질문 | 소속 보육시설   | 5   | 1,2,3,4,5                                |
|                 | 인구사회학적 기준 | 5   | 1,2,3,4,5                                |
|                 | 소 계       | 10  |                                          |
| 이직 의도           | 이직 의도     | 4   | 1,2,3,4                                  |
|                 | 소 계       | 4   |                                          |
| 합계              |           | 123 |                                          |

## 나) 측정도구(설문지)의 구성내용에 관한 선행연구

〈표 3-2〉 측정도구(설문지)의 구성내용의 선행연구

| 구분           | 소분류          | 문항수 | 연구도구<br>(주요 변수의 조작적 정의 및 측정 도구)                                                      |
|--------------|--------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|
| I. 교육정책      | 1. 정책 효과성    | 5   | 정만해(2015)의 공공에서 추진하고 있는 정책에 대한 인식도, 조사에서 사용한 도구를 본 연구에 맞도록 연구자가 교육분야 전문가의 자료를 받아 재구성 |
|              | 2. 정책 만족도    | 5   |                                                                                      |
|              | 3. 정책 관련 업무량 | 5   |                                                                                      |
|              | 소계           | 15  |                                                                                      |
| II. 직무환경     | 시설환경         | 10  | 문미선(2007), 백영숙(2014)이 연구에서 사용한 척도                                                    |
|              | 안전성          | 2   |                                                                                      |
|              | 근무시간         | 3   |                                                                                      |
|              | 소계           | 19  |                                                                                      |
| III. 직무만족    | 동료           | 6   | Bloom(1989)개발, 김은미(2016)가 연구에서 사용한 척도                                                |
|              | 보수·승진        | 6   |                                                                                      |
|              | 직무           | 6   |                                                                                      |
|              | 소계           | 18  |                                                                                      |
| IV. 개인요인     | 1. 자아탄력성     | 3   | Block & Kremen(1996)개발, 김영중(2013)사용, Rigg와 Knight(1996)개발, 권승호(2009)변안, 윤은영(2016)사용  |
|              | 2. 교차충돌감     | 10  |                                                                                      |
|              | 3. 감성지능      | 16  |                                                                                      |
|              | 4. 심리적 안녕    | 24  |                                                                                      |
| V. 이직의도      | 소계           | 53  | 정만해(2015)의 '이직에 영향을 주는 요인: p139'을 재구성                                                |
|              | 1. 이직의도      | 4   |                                                                                      |
|              | 2. 이직의도 주요요인 | 1   |                                                                                      |
|              | 소계           | 5   |                                                                                      |
| VI. 연구사회학적요인 | 1. 소속어린이집    | 4   | 이경자(2017)                                                                            |
|              | 2. 개인통계학적기준  | 4   |                                                                                      |
|              | 소계           | 4   |                                                                                      |
|              | 합계           | 123 |                                                                                      |

## 제 4 절 분석방법

수집된 자료는 SPSS 24.0을 이용하여 연구목적과 변수의 특성에 따라 분석하였으며, 구체적 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상기관의 기관특성 및 조사대상자의 인적 특성과 관련해 빈도 분석을 실시하였다. 둘째, 본 연구에 사용된 주요 변수의 타당성을 확보하기 위해 고유치 1을 기준으로 주성분, Varimax 회전방법으로 탐색적 요인분석을 실시하였다.

둘째, 본 연구에서 사용한 각 측정변수의 신뢰도(reliability)를 검증하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였는데, 신뢰도 측정방법에 있어서는 문항들의 내적 일치도를 알아보는 Cronbach's  $\alpha$  계수를 이용하였다.

셋째, 주요변인간의 상호관련성을 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관관계 계수를 산출하였다.

넷째, 보육정책 및 직무환경이 직무만족이나 이직의도에 미치는 영향력을 규명하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

다섯째, Baron & Kenny의 매개효과 검정을 하고, 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였고, 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel test(1982)검증을 실시하였다.

여섯째, 보육정책과 직무환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 자아탄력성, 교사효능감, 감성지능, 심리적 안녕감 등의 개인적 특성이 조절효과를 미치는지를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 조절효과는 독립변수와 조절변수간의 상호작용 항으로 해석하며, 상호작용 항은 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 평균중심화(mean centering)하여 산출하였다. 또한 매개효과는 Baron & Kenny(1986)가 제안한 분석방법(① 독립변인이 종속변인에 유의미한 영향을 미쳐야 한다. ② 독립변인이 매개변인에 유의미한 영향을 미쳐야 한다. ③ 매개변인이 종속변인에 유의미한 영향을 미쳐야 하며, 동시에 종속변인에 대한 독립변인의 영향력이 첫 번째 단계보다는 세 번째 단계의 회귀분석에서 더 적게 나타나야 한다)을 사용하였다.

$$\text{Sobel 검정 방정식 : } Z_{ab} = \frac{a*b}{\sqrt{(a^2 \cdot \text{seb}^2) + (b^2 \cdot \text{sea}^2)}}$$

\* 출처: Mackinnon, Warsi, & Dwyer (1995)

## 제 IV 장 연구결과 및 논의

### 제 1 절 인구사회학적 변인분석

조사대상자가 근무하는 대상기관의 특성을 보면, 어린이집 유형은 민간어린이집이 42.8%로 가장 많고, 그 다음으로 국공립어린이집 34.0%, 가정어린이집 15.5%, 법인단체어린이집 7.2%, 직장어린이집 0.6% 등의 순으로 분포하고 있다. 보육교직원 수는 6~10명이 41.3로 가장 많고, 그 다음으로 11~15명이 39.2%, 1~5명 14.5%, 15명 이상 4.9% 등의 순으로 나타났다. 어린이집 정원은 51~99명이 49.8%로 가장 많고, 그 다음으로 20~50명이 29.4%, 1~19명이 13.0%, 100명 이상이 7.7% 등으로 나타났다. 담당학급을 보면, 만1세반이 23.4%, 만3세반이 21.9%, 만5세반이 17.4%, 만2세반이 16.6%, 만4세반과 0세반이 각각 10.4% 등의 순으로 나타났다. 소재지는 강북권역이 37.5%, 강동권역이 25.5%, 강남권역이 19.8%, 강서권역이 17.2% 등으로 분포하였다.

〈표 4-1〉 연구대상기관의 특성

|         | 항목       | 빈도  | 백분율  |
|---------|----------|-----|------|
| 어린이집 유형 | 가정어린이집   | 82  | 15.5 |
|         | 민간어린이집   | 227 | 42.8 |
|         | 직장어린이집   | 3   | 0.6  |
|         | 국공립어린이집  | 180 | 34.0 |
|         | 법인단체어린이집 | 38  | 7.2  |
| 보육교직원 수 | 1~5명     | 77  | 14.5 |
|         | 6~10명    | 219 | 41.3 |
|         | 11~15명   | 208 | 39.2 |
|         | 15명 이상   | 26  | 4.9  |
| 어린이집 정원 | 1~19명    | 69  | 13.0 |
|         | 20~50명   | 156 | 29.4 |
|         | 51~99명   | 264 | 49.8 |
|         | 100명 이상  | 41  | 7.7  |
| 담당 학급   | 0세반      | 55  | 10.4 |
|         | 만1세반     | 124 | 23.4 |
|         | 만2세반     | 88  | 16.6 |
|         | 만3세반     | 116 | 21.9 |
|         | 만4세반     | 55  | 10.4 |

|             |       |     |       |
|-------------|-------|-----|-------|
|             | 만5세반  | 92  | 17.4  |
| 어린이집<br>소재지 | 강남 지역 | 105 | 19.8  |
|             | 강북 지역 | 199 | 37.5  |
|             | 강동 지역 | 135 | 25.5  |
|             | 강서 지역 | 91  | 17.2  |
| 전체          |       | 530 | 100.0 |

어린이집에 근무하는 연구대상자의 인적 특성 분포를 보면, 총 530명 중에서 연령은 30대가 39.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 20대가 24.9%, 40대가 21.9%, 50대가 14.2% 등으로 분포하였다. 교사의 학력수준은 전문학사 37.5%, 일반학사 34.7%, 고졸 17.0%, 석사 7.0%, 박사 2.3%, 기타 1.5% 등의 순으로 응답하였다.

근무경력에서는 3년 이상 ~ 7년 미만이 48.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 1년 이상 ~ 3년 미만이 22.3%, 7년 이상 ~ 10년 미만 17.2%, 1년 미만 8.1%, 10년 이상 4.2% 등의 순으로 나타났다. 응답자의 4.2% 등의 순으로 나타났다.

응답자의 직위를 보면, 일반교사가 79.2%로 압도적으로 많고, 그 다음으로 기타 8.9%, 주임교사 7.4%, 원장 3.2%, 원감 1.3% 등으로 확인되었다. 자격증은 보육교사1급이 42.5%, 자격증은 보육교사1급이 42.5%, 보육교사2급이 41.5%, 원장이 7.2%, 유치원 정교사(1,2급)가 5.8%, 기타가 3.0% 등으로 나타났다. 자격증 수여기관을 보면, 유아교육 관련과가 46.2%, 보육교사교육원이 37.7%, 사이버대학이 7.0%, 방송통신대 5.7%, 기타3.4% 등의 순으로 나타났다.

〈표 4-2〉 연구대상자의 개인적 특성

|       | 항목            | 빈도  | 백분율  |
|-------|---------------|-----|------|
| 교사 연령 | 20대           | 132 | 24.9 |
|       | 30대           | 207 | 39.1 |
|       | 40대           | 116 | 21.9 |
|       | 50대           | 75  | 14.2 |
| 교사 학력 | 고졸            | 90  | 17.0 |
|       | 전문학사          | 199 | 37.5 |
|       | 일반학사          | 184 | 34.7 |
|       | 석사            | 37  | 7.0  |
|       | 박사            | 12  | 2.3  |
|       | 기타            | 8   | 1.5  |
| 근무 경력 | 1년 미만         | 43  | 8.1  |
|       | 1년 이상 ~ 3년 미만 | 118 | 22.3 |

|             |                |     |       |
|-------------|----------------|-----|-------|
|             | 3년 이상 ~ 7년 미만  | 256 | 48.3  |
|             | 7년 이상 ~ 10년 미만 | 91  | 17.2  |
|             | 10년 이상         | 22  | 4.2   |
| 직위          | 원장             | 17  | 3.2   |
|             | 원감             | 7   | 1.3   |
|             | 주임교사           | 39  | 7.4   |
|             | 일반교사           | 420 | 79.2  |
|             | 기타 보조교사        | 47  | 8.9   |
| 자격증         | 보육교사1급         | 225 | 42.5  |
|             | 보육교사2급         | 220 | 41.5  |
|             | 유치원정교사(1,2급)   | 31  | 5.8   |
|             | 원장             | 38  | 7.2   |
|             | 기타 보조교사        | 16  | 3.0   |
| 자격증<br>수여기관 | 유아교육 관련과       | 245 | 46.2  |
|             | 보육교사교육원        | 200 | 37.7  |
|             | 사이버대학          | 37  | 7.0   |
|             | 방송통신대          | 30  | 5.7   |
|             | 기타             | 18  | 3.4   |
| 전체          |                | 530 | 100.0 |

## 제 2 절 요인분석 및 신뢰도 검증

분석에 사용할 문항들을 요인으로 추출하여 분석에 투입하기 위해 보육정책, 직무환경, 직무만족, 자아탄력성, 교사효능감, 감성지능, 심리적 안녕감 등과 관련된 문항들을 Verimax 회전, 주성분 분석방법으로 고유치 1을 기준으로 요인수를 결정하는 방법으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이렇게 추출된 요인들의 관련 문항에 대해 다시 내적 일치도를 알아보기 위한 신뢰도 검증 방법으로 Cronbach's  $\alpha$ 로 측정하였다. Cronbach's  $\alpha$  값이 너무 낮은 경우에는, 해당요인과 관련문항들을 분석에서 제거하여 분석에 투입하는 요인의 신뢰도를 높였다.

### 1) 보육정책

보육정책은 총 15개 문항으로 조사하였으며, 탐색적 요인분석을 실시하면서 요인공통치가 0.5미만이거나 요인이름에 적절히 않는 문항들은 제거하였는데, 본 분석에서는 정책관련업무량 5, 정책만족도 1, 정책만족도 5, 정책효과성 1, 정책효

과성 2 등의 5개 문항이 제거되었다.

요인분석결과를 보면, 정책효과성, 정책만족도, 정책관련업무량 등의 3개의 요인이 추출되었다. 먼저 정책관련업무량은 4개 문항으로 구성되었으며, 고유치가 2.469로 24.689의 분산설명력을 보이고 있으며, 정책만족도는 3개 문항으로 구성되었으며, 고유치가 2.057로 20.569%의 분산설명력을 각각 보이고 있고, 정책효과성은 3개 문항으로 고유치가 1.915, 분산설명력은 19.154%로 나타났다. 총 분산설명력은 64.412% 이었으며, 요인의 구형성 검증을 위해 KMO(Keiser-Meyer-Olkin) 척도를 검증한 결과 0.691고, Barlett의 p값이 0.05 이하이므로, 사용한 변수와 케이스 수가 요인분석에 적합한 것으로 확인되었다.

〈표 4-3〉 보육정책에 대한 탐색적 요인분석

|                                             | 정책관련업무량 | 정책만족도  | 정책효과성  |
|---------------------------------------------|---------|--------|--------|
| 정책관련업무량 4                                   | .871    | -.027  | -.099  |
| 정책관련업무량 3                                   | .820    | -.026  | -.159  |
| 정책관련업무량 1                                   | .751    | -.219  | .245   |
| 정책관련업무량 2                                   | .655    | .054   | -.228  |
| 정책만족도 1                                     | -.043   | .845   | -.009  |
| 정책만족도 4                                     | -.046   | .786   | .364   |
| 정책만족도 3                                     | -.065   | .744   | .385   |
| 정책효과성 4                                     | -.006   | .222   | .796   |
| 정책효과성 3                                     | -.036   | .260   | .684   |
| 정책효과성 5                                     | -.190   | .049   | .621   |
| 고유치                                         | 2.469   | 2.057  | 1.915  |
| %분산                                         | 24.689  | 20.569 | 19.154 |
| KMO = .691 총 분산설명력 : 64.412%                |         |        |        |
| Barlett $\chi^2 = 1779.055$ , df=45, p=.000 |         |        |        |

요인분석방법 : 주성분 분석, Varimax 회전방법으로 분석

추출된 3개 요인의 Cronbach's  $\alpha$ 로 측정한 신뢰도를 보면, 보육정책 실시로 인한 정책관련업무량은 .615, 정책만족도는 .787, 정책효과성은 .784 등으로 나타났다. 정책관련업무량은 비교적 낮지만, 전체적으로 양호한 수준으로 확인되었다.

〈표 4-4〉 보육정책 관련 문항구성 및 신뢰도

| 하위요인    | 문항 수 | 문항번호    | Cronbach's $\alpha$ |
|---------|------|---------|---------------------|
| 정책관련업무량 | 4    | 1,2,3,4 | .615                |
| 정책만족도   | 3    | 1,3,4   | .787                |
| 정책효과성   | 3    | 3,4,5   | .784                |

## 2) 직무환경

직무환경을 총 22개 문항으로 조사하였으며, 탐색적 요인분석을 실시하면서 요인공통치가 0.5 미만이거나, 요인이름에 적절히 않는 문항들은 제거하였는데, 본 분석에서는 총 2개 문항이 제거되었다.

요인분석결과를 보면, 시설환경, 안전성, 근무시간 등의 3개의 요인이 추출되었다. 먼저 시설환경은 10개 문항으로 구성되었으며, 고유치가 5.757로 28.787%의 분산설명력을 보이고 있으며, 안전성은 7개 문항으로 구성되었으며, 고유치가 4.940으로 24.699%의 분산설명력을 각각 보이고 있고, 근무시간은 3개 문항으로 고유치가 2.874, 분산설명력은 14.371%로 나타났다. 총 분산설명력은 67.858%였으며, 요인의 구형성 검증을 위해 KMO(Keiser-Meyer-Olkin) 척도를 검증한 결과 0.927이고, Barlett의 p값이 0.05 이하이므로, 사용한 변수한 케이스 수가 요인 분석에 적합한 것으로 확인되었다.

〈표 4-5〉 직무환경에 대한 탐색적 요인분석

|           | 시설환경 | 안전성  | 근무시간 |
|-----------|------|------|------|
|           | 시설환경 | 안전성  | 근무시간 |
| 직무환경 5-3  | .845 | .203 | .060 |
| 직무환경 5-4  | .841 | .193 | .120 |
| 직무환경 5-2  | .760 | .244 | .073 |
| 직무환경 5-6  | .723 | .415 | .332 |
| 직무환경 5-8  | .691 | .423 | .195 |
| 직무환경 5-7  | .658 | .332 | .409 |
| 직무환경 5-9  | .603 | .503 | .286 |
| 직무환경 5-14 | .584 | .287 | .391 |
| 직무환경 5-15 | .583 | .500 | .243 |
| 직무환경 5-1  | .555 | .165 | .202 |
| 직무환경 5-12 | .281 | .801 | .108 |

|                                             |        |        |        |
|---------------------------------------------|--------|--------|--------|
| 직무환경 5-13                                   | .286   | .793   | .086   |
| 직무환경 5-10                                   | .328   | .739   | .147   |
| 직무환경 5-18                                   | .110   | .739   | .318   |
| 직무환경 5-11                                   | .331   | .695   | .250   |
| 직무환경 5-17                                   | .380   | .645   | .349   |
| 직무환경 5-16                                   | .567   | .573   | .327   |
| 직무환경 5-20                                   | .163   | .212   | .826   |
| 직무환경 5-21                                   | .270   | .103   | .802   |
| 직무환경 5-19                                   | .129   | .286   | .666   |
| 고유치                                         | 5.757  | 4.940  | 2.874  |
| %분산                                         | 28.787 | 24.699 | 14.371 |
| KMO = .927 총 분산설명력 : 67.858%                |        |        |        |
| Barlett $\chi^2$ = 8790.469, df=190, p=.000 |        |        |        |

\* 요인분석방법 : 주성분 분석, Varimax 회전방법으로 분석

추출된 3개 요인의 Cronbach's  $\alpha$ 로 측정한 신뢰도를 보면, 시설환경은 .932, 안전성은 .917, 근무시간은 .760 등으로 매우 양호한 것으로 확인되었다.

〈 표 4-6 〉 직무환경 관련 문항구성 및 신뢰도

| 하위요인 | 문항 수 | 문항번호                    | Cronbach's $\alpha$ |
|------|------|-------------------------|---------------------|
| 시설환경 | 10   | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,14,15 | .932                |
| 안전성  | 7    | 10,11,12,13,16,17,18    | .917                |
| 근무시간 | 3    | 19,20,21                | .760                |

### 3) 직무만족

직무만족은 총 18개 문항으로 조사하였으며, 탐색적 요인분석을 실시하면서 요인공통치가 0.5 미만이거나 요인 이름에 적절치 않은 문항들은 제거하였는데, 본 분석에서는 총 4개 문항이 제거되었다. 요인분석결과에서 동료, 보수·승진, 직무 등의 3개의 요인이 추출되었다. 먼저 동료는 8개 문항으로 구성되어 고유치가 4.546 으로 32.471%의 분산설명력을 보이고 있으며, 보수·승진은 4개 문항으로 구성되어 고유치가 2.863으로 20.440%의 분산설명력을 각각 보이고 있다.

직무는 2개 문항으로 고유치가 1.660, 분산설명력은 11.854%로 나타나 총 분산설명력은 64.768%였다. 요인의 구형성검증을 위해 KMO(Keiser-Meyer-Olkin) 척도

를 검증한 결과 0.823이고, Barlett의 p값이 0.05 이하이므로, 사용한 변수와 케이스 수가 요인분석에 적합한 것으로 확인되었다.

〈표 4-7〉 직무만족에 대한 요인분석

|           | 동료     | 보수·승진  | 직무     |
|-----------|--------|--------|--------|
| 직무만족 6-3  | .811   | .074   | .022   |
| 직무만족 6-4  | .791   | -.031  | -.057  |
| 직무만족 6-10 | .781   | .150   | -.028  |
| 직무만족 6-9  | .766   | .157   | -.166  |
| 직무만족 6-11 | .712   | .463   | .109   |
| 직무만족 6-1  | .657   | .291   | .100   |
| 직무만족 6-12 | .654   | .425   | .076   |
| 직무만족 6-15 | .627   | .093   | -.452  |
| 직무만족 6-17 | .020   | .902   | .001   |
| 직무만족 6-18 | .096   | .871   | -.024  |
| 직무만족 6-6  | .300   | .617   | .122   |
| 직무만족 6-5  | .444   | .594   | .292   |
| 직무만족 6-7  | -.096  | .068   | .812   |
| 직무만족 6-13 | .050   | .095   | .797   |
| 고유치       | 4.546  | 2.862  | 1.660  |
| %분산       | 32.471 | 20.440 | 11.854 |

KMO = .823 총 분산설명력 : 64.768%

Barlett  $\chi^2$  = 4243.452, df=91, p=.000

요인분석방법: 주성분 분석, Varimax 회전방법으로 분석

추출된 3개 요인의 Cronbach's  $\alpha$ 로 측정한 신뢰도를 보면, 동료요인은 .890, 보수·승진요인은 .812, 직무요인은 .600 등으로 나타났다. 직무요인은 비교적 다소 낮지만, 문항 수가 2개인 관계로 개선의 여지는 없는 것으로 나타나 그대로 사용하기로 한다.

〈표 4-8〉 직무만족 관련 문항구성 및 신뢰도

| 하위요인  | 문항 수 | 문항번호                 | Cronbach's $\alpha$ |
|-------|------|----------------------|---------------------|
| 동료    | 8    | 1,3,4,9,10,11,12*,15 | .890                |
| 보수·승진 | 4    | 5,6,17,18*           | .812                |
| 직무    | 2    | 7*,13*               | .600                |

\* 표시는 역문항

#### 4) 자아탄력성

자아탄력성은 총 3개 문항으로 조사하여 탐색적 요인분석결과, 단일요인으로 추출되었으며, 고유치가 2.211로 73.712%의 분산설명력을 보이고 있다. 요인의 구형성 검정을 위해 KMO(Keiser-Meyer-Olkin) 척도를 검정한 결과 0.698이고, Barlett의 p값이 0.05 이하이므로, 사용한 변수와 케이스 수가 요인분석에 적합한 것으로 확인되었다. 또한 추출된 1개 요인의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .816으로 매우 양호하다는 것을 확인하였다.

〈표 4-9〉 자아탄력성에 대한 요인분석

|                                           | 자아탄력성  |
|-------------------------------------------|--------|
| 자아탄력성 7-2                                 | .895   |
| 자아탄력성 7-1                                 | .840   |
| 자아탄력성 7-3                                 | .840   |
| 고유치                                       | 2.211  |
| %분산                                       | 73.712 |
| KMO = .698 총 분산설명력 : 73.712%              |        |
| Barlett $\chi^2 = 585.869$ , df=3, p=.000 |        |
| 요인분석방법: 주성분 분석, Varimax 회전방법으로 분석         |        |

〈표 4-10〉 보육정책 관련 문항구성 및 신뢰도

| 하위요인  | 문항 수 | 문항번호  | Cronbach's $\alpha$ |
|-------|------|-------|---------------------|
| 자아탄력성 | 3    | 1,2,3 | .816                |

#### 5) 교사 효능감

교사 효능감은 총 10개 문항으로 조사하여 탐색적 요인분석을 실시하면서, 요인공통치가 0.5 미만이거나 요인이름에 부적절한 문항들은 제거하였는데, 본 분석에서는 총 1개 문항이 제거되었다.

요인분석결과를 보면 교사 효능감 1, 교사 효능감 2, 교사 효능감 3 등의 3개의 요인이 추출되었다. 먼저 교사 효능감 1은 5개 문항으로 구성되어, 고유치가

3.204로 35.599%의 분산설명력을 보이고 있으며, 교사 효능감 2는 2개 문항으로 구성되었으며, 고유치가 1.738로 19.307%의 분산설명력을 보이고 있다.

교사 효능감 3은 2개 문항으로 고유치가 1.414, 분산설명력은 15.716%로 나타났다. 총 분산설명력은 70.622%였으며, 요인의 구형성 검증을 위해 KMO(Keiser-Meyer-Olkin) 척도를 검증한 결과 0.767이고, Barlett의 p 값이 0.05이하이므로, 사용한 변수와 케이스 수가 요인분석에 적합한 것으로 확인되었다.

〈표 4-11〉 교사효능감에 대한 요인분석

|                                            | 교사효능감 1 | 교사효능감 2 | 교사효능감 3 |
|--------------------------------------------|---------|---------|---------|
| 교사효능감 8-1                                  | .865    | .045    | .105    |
| 교사효능감 8-5                                  | .851    | -.009   | -.211   |
| 교사효능감 8-9                                  | .776    | .229    | -.016   |
| 교사효능감 8-4                                  | .754    | -.039   | -.400   |
| 교사효능감 8-7                                  | .710    | .430    | .041    |
| 교사효능감 8-10                                 | .064    | .857    | -.097   |
| 교사효능감 8-8                                  | .173    | .822    | -.258   |
| 교사효능감 8-3                                  | -.152   | -.054   | .846    |
| 교사효능감 8-2                                  | .030    | -.291   | .636    |
| 고유치                                        | 3.204   | 1.738   | 1.414   |
| %분산                                        | 35.599  | 19.307  | 15.716  |
| KMO = .767 총 분산설명력 : 70.622%               |         |         |         |
| Barlett $\chi^2$ = 1916.558, df=36, p=.000 |         |         |         |

요인분석방법: 주성분 분석, Varimax 회전방법으로 분석

추출된 3개 요인의 Cronbach's  $\alpha$ 로 측정한 신뢰도를 보면, 교사 효능감 1이 .866, 교사효능감 3은 .757 등으로 비교적 높았으나, 교사효능감 2의 신뢰도가 .422로 매우 낮다. 따라서 교사효능감 2와 관련된 문항을 제거하여, 다시 요인분석을 실시한 결과, 단일 요인으로 묶였으며, 그 과정에서 교사효능감 3과 관련된 문항들은 요인적재값 0.5 미만이 제거되었다.

결과적으로 교사효능감은 교사효능감 1과 관련된 단일요인으로 분석에 투입되어야 한다는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 4-12〉 교사효능감 관련 문항구성 및 신뢰도

| 하위요인    | 문항 수 | 문항번호      | Cronbach's $\alpha$ |
|---------|------|-----------|---------------------|
| 교사효능감 1 | 5    | 1,4,5,7,9 | .866                |
| 교사효능감 2 | 2    | 8*,10*    | .422                |
| 교사효능감 3 | 2    | 2*,3*     | .757                |

\* 표시는 역문항

## 6) 감성지능

감성지능은 총 16개 문항으로 제거된 문항 없이 모두 분석에 투입되었다. 요인분석결과에서, 자기인식, 동료 공감, 자기 통제, 동기부여 등의 4개의 요인이 추출되었다. 먼저 자기인식은 5개 문항으로 구성되어 고유치가 3.054로 19.090%의 분산설명력을 보이고 있으며, 동료 공감은 5개 문항으로 고유치가 2.745로 17.159%의 분산설명력을, 자기통제는 4개 문항으로 고유치가 2.717, 분산설명력은 16.981%, 동기부여는 3개 문항으로 고유치가 2.083, 분산설명력은 13.021%로 각각 나타났다.

총분산설명력은 66.250%였으며, 요인구조형성검증을 위해 KMO(Keiser-Meyer-Olkin) 척도를 검증한 결과 0.78이고, Barlett의 p값이 0.05 이하이므로, 사용한 변수와 케이스 수가 요인분석에 적합한 것으로 확인되었다.

〈표 4-13〉 감성지능에 대한 요인분석

|           | 자기인식  | 동료 공감 | 자기통제  | 동기부여  |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| 감성지능 9-11 | .812  | .075  | .240  | .047  |
| 감성지능 9-10 | .812  | -.112 | .189  | -.018 |
| 감성지능 9-12 | .760  | .156  | .315  | -.017 |
| 감성지능 9-9  | .683  | .091  | .031  | .269  |
| 감성지능 9-8  | .515  | .460  | .056  | .126  |
| 감성지능 9-5  | .270  | .808  | .012  | .039  |
| 감성지능 9-7  | .048  | .795  | .117  | -.005 |
| 감성지능 9-4  | .077  | .784  | .110  | .175  |
| 감성지능 9-6  | -.141 | .634  | -.031 | .218  |
| 감성지능 9-14 | .092  | .149  | .852  | -.020 |
| 감성지능 9-13 | .282  | -.081 | .746  | .189  |
| 감성지능 9-16 | .092  | .001  | .726  | .425  |
| 감성지능 9-15 | .367  | .151  | .673  | .104  |
| 감성지능 9-3  | -.035 | .063  | .002  | .856  |

|          |        |        |        |        |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| 감성지능 9-1 | .196   | .253   | .370   | .700   |
| 감성지능 9-2 | .232   | .251   | .306   | .680   |
| 고유치      | 3.054  | 2.745  | 2.717  | 2.083  |
| %분산      | 19.090 | 17.159 | 16.981 | 13.021 |

KMO = .781, 총 분산설명력 : 66.250%

Barlett  $\chi^2$  = 4197.097, df=120, p=.000

요인분석방법 : 주성분 분석, Varimax 회전방법으로 분석

추출된 4개 요인에 대해 Cronbach's  $\alpha$ 로 측정한 신뢰도에서 자기인식은 .786, 동료 공감은 .777, 자기통제는 .823, 동기부여는 .823, 동기부여는 .823 등으로 각각 나타났다. 그리고 16개 문항 전체의 신뢰도는 .860으로 산출되었다. 전체적으로 매우 양호한 수준의 신뢰도를 확인할 수 있었다.

〈표 4-14〉 감성지능 관련 문항구성 및 신뢰도

| 하위요인    | 문항 수 | 문항번호        | Cronbach's $\alpha$ |
|---------|------|-------------|---------------------|
| 자기인식    | 3    | 1,2,3       | .786                |
| 동료공감    | 5    | 4,5,6,7,8   | .777                |
| 자기통제    | 4    | 9,10,11,12  | .823                |
| 동기부여    | 4    | 13,14,15,16 | .823                |
| 감성지능 전체 | 16   | 1,16        | .860                |

\* 표시는 역문항

## 7) 심리적 안녕감

심리적 안녕감은 총 26개 문항으로 탐색적 요인분석을 실시하여 본 분석에서 요인공통치가 0.5 미만이거나 요인이름에 부적절한 문항들인 16개 문항이 제거되었다.

요인분석결과에서 환경통제력, 대인관계·개인성장 등의 2개의 요인이 추출되었다. 먼저 환경통제력은 5개 문항으로 구성되어 고유치가 3.390으로 33.904%의 분산설명력을 보이고 있으며, 대인관계·개인성장은 5개 문항으로 구성되어 고유치가 2.486으로 24.856%의 분산설명력을 보이고 있다. 총 분산설명력은 58.760%였으며, 요인의 구형성 검증을 위해 KMO(Keiser-Meyer-Olkin) 척도를 검증한 결과 0.770이고, Barlett의 p값이 0.05 이하이므로 사용한 변수와 케이스 수가 요인분석

에 적합한 것으로 확인되었다.

〈표 4-15〉 심리적 안녕감에 대한 요인분석

|                                            | 환경통제력  | 대인관계·개인성장 |
|--------------------------------------------|--------|-----------|
| 심리적 안녕 10-25                               | .859   | .194      |
| 심리적 안녕 10-23                               | .836   | -.040     |
| 심리적 안녕 10-24                               | .819   | .145      |
| 심리적 안녕 10-26                               | .804   | .120      |
| 심리적 안녕 10-22                               | .738   | .060      |
| 심리적 안녕 10-16                               | -.058  | .729      |
| 심리적 안녕 10-12                               | .170   | .716      |
| 심리적 안녕 10-14                               | .226   | .711      |
| 심리적 안녕 10-18                               | .095   | .708      |
| 심리적 안녕 10-15                               | .016   | .597      |
| 고유치                                        | 3.390  | 2.486     |
| %분산                                        | 33.904 | 24.856    |
| KMO = .770 총 분산설명력 : 58.760%               |        |           |
| Barlett $\chi^2$ = 2193.165, df=45, p=.000 |        |           |
| 요인분석방법 : 주성분 분석, Varimax 회전방법으로 분석         |        |           |

추출된 2개 요인의 Cronbach's  $\alpha$ 로 측정한 신뢰도를 보면, 환경통제력은 .877, 대인관계·개인성장은 .739 등으로 나타났다.

〈표 4-16〉 심리적 안녕감 관련 문항 구성 및 신뢰도

| 하위요인        | 문항 수 | 문항번호            | Cronbach's $\alpha$ |
|-------------|------|-----------------|---------------------|
| 환경통제력       | 5    | 22,23,24,25,26  | .877                |
| 대인관계 및 개인성장 | 5    | 12*14,15,16,18* | .739                |
| 심리적 안녕감 전체  |      |                 |                     |

\* 표시는 역문항

## 8) 이직의도

이직의도는 총 4개 문항으로 탐색적 요인분석을 실시하면서 제거된 문항 없이 전 문항이 분석에 투입되었다. 이직의도는 단일 요인으로 추출되어 고유치가 2.630으로 65.744%의 분산설명력을 보이고 있다. 요인의 구형성 검증을 위해

KMO(Keiser-Meyer-Olkin)척도를 검증한 결과, 0.775이고, Barlett의 p값이 0.05 이므로 사용한 변수와 케이스 수가 요인분석에 적합한 것으로 확인되었다.

〈표 4-17〉 이직의도에 대한 요인분석

|                                          | 이직의도   |
|------------------------------------------|--------|
| 이직의도 11-3                                | .887   |
| 이직의도 11-4                                | .813   |
| 이직의도 11-1                                | .775   |
| 이직의도 11-2                                | .762   |
| 고유치                                      | 2.630  |
| %분산                                      | 65.744 |
| KMO = .775 총 분산설명력 : 58.760%             |        |
| Barlett $\chi^2$ = 799.389, df=6, p=.000 |        |
| 요인분석방법 : 주성분 분석, Varimax 회전방법으로 분석       |        |

추출된 이직의도 단일요인의 Cronbach's  $\alpha$ 로 측정한 신뢰도를 보면, .824로 비교적 높은 것으로 나타나 분석에 사용하는 것은 문제가 없음이 확인되었다.

〈표 4-18〉 이직의도 관련 문항구성 및 신뢰도

| 하위요인 | 문항 수 | 문항번호    | Cronbach's $\alpha$ |
|------|------|---------|---------------------|
| 이직의도 | 4    | 1,2,3,4 | .824                |

### 제 3 절 요인의 기술적 통계치

탐색적 요인분석과 신뢰도 검정을 통해 결정된 요인들의 기술적 통계치를 보면 다음과 같다. 먼저 보육정책과 관련된 정책효과성, 정책만족도, 정책관련업무량 등의 요인들에서 정책관련업무량 점수가 3.92점으로 제일 높고, 그 다음으로 정책만족도 3.22점, 정책효과성 2.96점 등의 순으로 나타났다. 직무만족도는 3.55점으로 평균보다 높은 특징을 보였다.

교실환경, 안전성, 근무시간 등의 직무환경 변수 중에서는 안전성이 4.21점으로 매우 높고, 그 다음으로 시설환경이 3.65점, 근무시간이 3.07점 등의 순으로 나타났다. 직무만족 하위요인인 동료, 보수·승진, 직무요인 중에서는 동료요인이

3.59점으로 제일 크고, 그 다음으로 평균보다 작은 점수대를 보이는 보수·승진 요인이 2.66, 직무요인이 2.26점 등으로 나타났다. 자아탄력성은 단일 요인으로 3.64점, 교사효능감은 3.50점 등으로 확인되었고, 감성지능 하위요인 중에서는 자기인식이 3.67점으로 제일 높고, 그 다음으로 동료공감 3.63점, 동기부여 3.54점, 자기통제 3.42점 순으로 나타났다.

감성지능 전체요인은 3.56점으로 산출되었다. 심리적 안녕감 하위요인 중에서는 통제력이 3.40점으로 제일 높고, 대인관계·개인성장은 3.31점으로 확인되었다. 심리적 안녕감 전체요인은 3.92점으로 나타났다. 마지막으로 이직의도는 3.11점으로 확인되었다.

〈표 4-19〉 요인의 기술적 통계치

|            |           | 최소값  | 최대값  | 평균   | 표준편차  |
|------------|-----------|------|------|------|-------|
| 보육정책       | 정책효과성     | 1.00 | 5.00 | 2.96 | .636  |
|            | 정책만족도     | 1.00 | 5.00 | 3.22 | .742  |
|            | 정책관련업무량   | 1.75 | 5.00 | 3.92 | .616  |
| 직무환경       | 시설환경      | 1.60 | 5.00 | 3.65 | .818  |
|            | 안전성       | 1.14 | 5.00 | 4.21 | .693  |
|            | 근무시간      | 1.00 | 5.00 | 3.07 | 1.061 |
| 직무만족       | 동료        | 2.13 | 5.00 | 3.59 | .648  |
|            | 보수·승진     | 1.00 | 5.00 | 2.66 | .743  |
|            | 직무        | 1.00 | 4.00 | 2.26 | .698  |
|            | 직무만족 전체   | 2.22 | 4.39 | 3.28 | .480  |
| 자아탄력성      |           | 2.00 | 5.00 | 3.64 | .652  |
| 교사효능감      |           | 1.80 | 5.00 | 3.50 | .581  |
| 감성지능       | 자기인식      | 2.33 | 5.00 | 3.67 | .576  |
|            | 동료공감      | 2.00 | 5.00 | 3.63 | .483  |
|            | 자기통제      | 1.00 | 5.00 | 3.42 | .576  |
|            | 동기부여      | 2.25 | 5.00 | 3.54 | .566  |
|            | 감성지능 전체   | 2.47 | 4.80 | 3.56 | .393  |
| 심리적<br>안녕감 | 통제력       | 1.00 | 5.00 | 3.40 | .622  |
|            | 개인성장·대인관계 | 1.80 | 5.00 | 3.31 | .630  |
|            | 심리적안녕감 전체 | 2.21 | 4.42 | 3.29 | .387  |
| 이직의도       |           | .50  | 4.75 | 3.11 | .751  |

## 제 4 절 상관관계 분석

가설을 검증하기 전에 요인변수 중 독립변수가 매개변수 및 종속변수에 어

면 영향을 미치는지를 미리 알아보고자 한다. 같은 하위 변인 간 상관관계가 높을 경우에는 같은 결과가 예상되어 하나의 요인을 선택하거나, 또는 전체문항으로 산출한 전체 요인변수를 선택하는 것을 판단하는 데 도움을 주기 위함이다.

먼저 보육정책 하위요인 중 정책효과성은 정책만족도와는  $r=.464$ 로 유의한 정의 상관관계를 보이지만, 정책관련업무량과  $r=.184$ 로 유의한 부의 상관관계를 보여주고 있다. 그리고 직무만족 하위요인 중 동료는  $r=.207$ , 보수·승진은  $r=.179$ , 직무요인은  $r=.117$ , 직무만족 전체요인과  $r=.226$ 으로 각각 유의한 정의 상관관계를 보인다.

그러나 조절변인인 자아탄력성, 교사 효능감, 그리고 감성지능의 하위요인인 자기인식, 동료 공감 등과는 유의한 상관관계를 보여주지 못하고 있다. 다만, 감성지능 하위요인 중 자기통제와  $r=-.143$ , 감성지능 전체요인과  $r=-.124$  등으로 각각 유의한 부의 상관관계를 보여주고 있고, 심리적 안녕감 하위요인 중 통제력과 대인관계·개인성장, 그리고 심리적 안녕감 전체요인과는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 이직의도와도 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

보육정책 하위요인 중 정책만족도는 정책관련업무량과  $r=-.147$ 로 유의한 부의 상관관계를 보여주고 있고, 직무만족 하위요인 중 동료는  $r=.182$ , 보수·승진과  $r=.205$ , 직무와  $r=.177$ , 직무만족 전체요인과  $r=.246$ 으로 각각 유의한 정의 상관관계를 보인다. 그러나 조절변인인 자아탄력성, 그리고 감성지능 하위요인인 동료 공감, 자기통제, 동기부여 및 감성지능 전체요인과는 유의한 상관관계를 보여주지 못하고 있다. 다만 감성지능 하위요인 중 자기인식과  $r=.139$ 로 유의한 정의 상관관계를 보여주고 있고, 심리적 안녕감 하위요인과 심리적 안녕감 전체요인과는 유의한 상관관계를 보이지 않는 것으로 나타났다. 이직의도와는  $r=-.165$ 로 유의한 부의 상관관계를 보여주고 있다.

보육정책 하위요인 중 정책관련업무량은 직무만족 하위요인 중 동료와  $r=-.201$ , 보수·승진과  $r=-.271$ , 직무와  $r=-.243$ , 직무만족전체요인과  $r=-.280$  등으로 각각 유의한 부의 상관관계를 보인다. 이는 직무량이 많을수록 직무만족이 떨어짐을 의미한다. 그러나 조절변인인 자아탄력성, 교사 효능감, 그리고 감성지능 하위요인인 자기인식, 동료 공감, 자기통제, 동기부여 및 감성지능

전체요인과는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 심리적 안녕감 하위요인 중 통제력과는  $r=.089$ 로 유의한 정의 상관관계를 보이는 반면, 개인성장·대인관계 요인 및 심리적 안녕감 전체요인과는 유의한 상관관계는 나타나지 않았으며, 이직의도와도 유의한 부의 상관관계는 없는 것으로 확인되었다.

그리고 직무환경 하위요인 중 시설환경은 직무만족 하위요인 중 동료와  $r=.584$ , 보수·승진과  $r=.598$ , 직무와  $r=.117$ , 직무만족전체요인과  $r=.680$  등으로 각각 유의한 비교적 높은 정의 상관관계를 보인다. 이는 시설환경이 좋을수록 모든 직무만족도가 높아짐을 의미한다. 그러나 조절변인인 자아탄력성과  $r=.244$ , 교사효능감과  $r=.309$ , 그리고 감성지능 하위요인인 자기인식과  $r=.164$ , 자기통제와  $r=.138$ , 동기부여와  $r=.233$ , 감성지능 전체요인과  $r=.196$  등으로 유의한 정의 상관관계를 보여주고 있다. 심리적 안녕감의 하위요인 중 통제력과는 유의한 상관관계를 보이지 않지만, 개인성장·대인관계와  $r=.156$ , 심리적 안녕감 전체요인과  $r=.137$  등으로 유의한 정의 상관관계를, 이직의도와도  $r=-.161$ 로 유의한 부의 상관관계를 각각 보이고 있다.

직무환경 하위요인 중 안전성은 직무만족 하위요인 중 동료만족과  $r=.512$ , 보수·승진과  $r=.449$ , 직무와  $r=.087$ , 직무만족전체요인과  $r=.574$  등으로 각각 유의한 정의 상관관계를 보인다. 이는 안전성이 높을수록, 모든 종류의 직무만족도가 높아짐을 의미한다. 또한 조절변인인 자아탄력성  $r=.263$ 과 교사 효능감  $r=.275$ , 그리고 감성지능 하위요인인 자기인식  $r=.136$ , 자기통제  $r=.152$ , 동기부여  $r=.167$ , 감성지능 전체요인과  $r=.184$  등으로 유의한 정의 상관관계를 보여주고 있다.

심리적 안녕감 하위요인 중 통제력과는 유의한 상관관계를 나타내지 않으나, 개인성장·대인관계와  $r=.121$ , 심리적 안녕감 전체요인과  $r=.100$  등으로 유의한 정의 상관관계를, 이직의도와도  $r=-.155$ 로 유의한 부의 상관관계를 각각 보이고 있다.

직무환경 하위요인 중 근무시간은 직무만족 하위요인 중 동료만족과  $r=.469$ , 보수·승진과  $r=.469$ , 직무와  $r=.172$ , 직무만족전체요인과  $r=.552$  등으로 각각 유의한 정의 상관관계를 보인다. 이는 근무시간 관련 환경이 좋을수록, 모든 직무만족의 하위요인의 만족이 높을수록 직무만족도가 높아짐을 의미한다. 그러나 조절변인인 자아탄력성과  $r=.258$ , 교사효능감과  $r=.199$ , 그리

고 감성지능 하위요인인 자기인식과  $r=.100$ , 자기통제와  $r=.139$ , 동기부여와  $r=.144$ , 감성지능 전체요인과  $r=.138$  등으로 유의한 정의 상관관계를 보여주고 있다. 심리적 안녕감 하위요인 중 통제력 및 심리적 안녕감 전체요인과는 유의한 상관관계를 보이지 않는 반면, 개인성장·대인관계와  $r=.152$  로 유의한 정의 상관관계를, 이직의도와도  $r=-.222$  로 유의한 부의 상관관계를 각각 보이고 있다.

이제 조절변인들이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향과 관련한 상관관계를 살펴보면, 다음과 같다. 즉 이직의도에 대해 자아탄력성은  $r=-.305$ , 교사효능감은  $r=-.150$ , 감성지능 하위요인인 자기인식은  $r=-.233$ , 자기통제는  $r=-.174$ , 동기부여는  $r=-.268$ , 감성지능 전체요인은  $r=-.193$  등으로 이직의도에 유의한 부의 영향을 미치고 있다. 이는 자아탄력성, 교사 효능감, 자기인식, 자기통제, 동기부여 등의 점수가 높을수록, 이직의도가 떨어진다는 것을 의미한다.

〈표 4-20〉 상관관계 분석

|                 | 보육정책      |           |                 | 직무환경     |        |          | 직무만족   |          |         |            | 자아<br>탄력성 | 교사<br>효능감 | 감성지능     |          |          |          |            | 심리적 안녕감 |                   |                  |
|-----------------|-----------|-----------|-----------------|----------|--------|----------|--------|----------|---------|------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|------------|---------|-------------------|------------------|
|                 | 정책<br>효과성 | 정책<br>만족도 | 정책<br>관련<br>업무량 | 시설<br>환경 | 안전성    | 근무<br>시간 | 동료     | 보수<br>승진 | 직무      | 직무만<br>족전체 |           |           | 자기<br>인식 | 동료<br>공감 | 자기<br>통제 | 동기<br>부여 | 감성지<br>능전체 | 통제력     | 개인성<br>장·대인<br>관계 | 심리적<br>안녕감<br>전체 |
| 정책<br>만족도       | .464**    |           |                 |          |        |          |        |          |         |            |           |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 정책관<br>련업무<br>량 | -.184**   | -.147**   |                 |          |        |          |        |          |         |            |           |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 시설<br>환경        | .205**    | .387**    | -.291**         |          |        |          |        |          |         |            |           |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 안전성             | .238**    | .355**    | -.257**         | .786**   |        |          |        |          |         |            |           |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 근무<br>시간        | .225**    | .224**    | -.274**         | .561**   | .561** |          |        |          |         |            |           |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 동료              | .207**    | .182**    | -.201**         | .584**   | .512** | .469**   |        |          |         |            |           |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 보수<br>승진        | .179**    | .205**    | -.271**         | .598**   | .449** | .469**   | .491** |          |         |            |           |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 직무              | .117**    | .177**    | -.243**         | .117**   | .087*  | .172**   | -0.041 | .182**   |         |            |           |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 직무<br>만족<br>전체  | .226**    | .246**    | -.280**         | .680**   | .574** | .552**   | .906** | .755**   | .165*   |            |           |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 자아<br>탄력성       | -.078     | .041      | .040            | .244**   | .263** | .258**   | .225** | .263**   | -.075   | .324*      |           |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 교사<br>효능감       | .017      | .113**    | -.007           | .309**   | .275** | .199**   | .242** | .291**   | -.146** | .312*      | .512*     |           |          |          |          |          |            |         |                   |                  |
| 자기<br>인식        | -.078     | .139**    | .002            | .164**   | .136** | .100*    | .164** | .178**   | .000    | .232*      | .357*     | .451*     |          |          |          |          |            |         |                   |                  |

|                |             |             |           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |            |             |             |             |             |             |
|----------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 동료<br>공감       | -.00<br>7   | -.00<br>1   | .048      | .017        | .078        | -.01<br>0   | .027        | .091<br>*   | -.042       | .088*       | .207*<br>*  | .264*<br>*  | .385*<br>*  |            |             |             |             |             |             |
| 자기<br>통제       | -.14<br>3** | .036        | .008      | .138<br>**  | .152<br>**  | .139<br>**  | .101<br>*   | .252<br>**  | -.091<br>*  | .203*<br>*  | .504*<br>*  | .397*<br>*  | .301*<br>*  | .289*<br>* |             |             |             |             |             |
| 동기<br>부여       | -.14<br>2** | -.01<br>1   | -.02<br>4 | .233<br>**  | .167<br>**  | .144<br>**  | .211<br>**  | .320<br>**  | -.035       | .325*<br>*  | .515*<br>*  | .564*<br>*  | .480*<br>*  | .231*<br>* | .487*<br>*  |             |             |             |             |
| 감성<br>지능<br>전체 | -.12<br>4** | .047        | .009      | .196<br>**  | .184<br>**  | .138<br>**  | .175<br>**  | .300<br>**  | -.047       | .298*<br>*  | .539*<br>*  | .579*<br>*  | .719*<br>*  | .649*<br>* | .731*<br>*  | .775*<br>*  |             |             |             |
| 통제력            | -.06<br>9   | .018        | .089<br>* | .016        | -.01<br>6   | -.02<br>4   | .147<br>**  | .064        | -.031       | .159*<br>*  | .391*<br>*  | .345*<br>*  | .401*<br>*  | .192*<br>* | .252*<br>*  | .516*<br>*  | .469*<br>*  |             |             |
| 개성<br>대인<br>관계 | .017        | -.02<br>4   | -.05<br>1 | .156<br>**  | .121<br>**  | .152<br>**  | .198<br>**  | .136<br>**  | .006        | .238*<br>*  | .442*<br>*  | .248*<br>*  | .283*<br>*  | .055       | .253*<br>*  | .464*<br>*  | .370*<br>*  | .247*<br>*  |             |
| 심리<br>안전<br>전체 | -.07<br>9   | .006        | .046      | .137<br>**  | .100<br>*   | .065        | .249<br>**  | .162<br>**  | -.082       | .290*<br>*  | .588*<br>*  | .396*<br>*  | .486*<br>*  | .263*<br>* | .344*<br>*  | .626*<br>*  | .581*<br>*  | .746*<br>*  | .654*<br>*  |
| 이직<br>의도       | -.06<br>5   | -.16<br>5** | .035      | -.16<br>1** | -.15<br>5** | -.22<br>2** | -.21<br>3** | -.30<br>7** | -.256<br>** | -.328<br>** | -.305<br>** | -.150<br>** | -.233<br>** | .099*<br>* | -.174<br>** | -.268<br>** | -.193<br>** | -.218<br>** | -.302<br>** |

\*\*p<.05

## 제 5 절 회귀분석

### 1)보육정책 및 직무환경이 직무만족에 미치는 영향

보육정책 및 직무환경 관련 하위변인들이 직무만족 관련 하위변인인 동료, 보수·승진, 업무량, 그리고 직무만족 전체요인 등에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

### 2) 보육정책 및 직무환경이 동료요인에 미치는 영향

보육정책 및 직무환경 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 동료요인에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화 계수( $\beta$ )로 살펴보면, 정책효과성은  $\beta=.107(p<.01)$ , 시설환경은  $\beta=.446(p<.001)$ , 근무시간은  $\beta=.177(p<.001)$  등으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 정책효과성이 높을수록, 직무환경 중 시설 환경 및 근무시간 관련 환경이 좋을수록, 동료만족도가 높다는 것을 의미한다. 그러나 정책관련업무량이나 안전성 직무환경 등은 동료만족도에 미치는 영향을 확인

되지 않았다. 분석모형은 적합하였으며( $F=54.450$ ,  $p<.001$ ), 수정 모형설명력은 37.7%로 나타났다.

〈표 4-21〉 보육정책 및 직무환경이 동료요인에 미치는 영향

|         | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|---------|--------|-------|-------|--------|------|
|         | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수)    | 1.655  | .250  |       | 6.628  | .000 |
| 정책효과성   | .109   | .040  | .107  | 2.715  | .007 |
| 정책만족도   | -.093  | .036  | -.106 | -2.571 | .010 |
| 정책관련업무량 | .000   | .038  | .000  | .011   | .991 |
| 시설환경    | .353   | .046  | .446  | 7.604  | .000 |
| 안전성     | .070   | .054  | .074  | 1.295  | .196 |
| 근무시간    | .108   | .026  | .177  | 4.088  | .000 |

$F=54.450$ ,  $p=.000$ ,  $R^2=.384$ ,  $\text{adj-}R^2=.377$

### 3) 보육정책 및 직무환경이 보수·승진 요인에 미치는 영향

보육정책 및 직무환경 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 보수·승진 요인에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 정책효과성과 정책만족도 등은 보수·승진요인에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 정책관련업무량은  $\beta=-.081(p<.05)$ , 안전성 환경은  $\beta=-.127(p<.05)$  등으로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

시설환경은  $\beta=.574$ , 근무시간환경은  $\beta=.195(p<.001)$  등으로 이들 환경이 좋을수록, 보수·승진 만족도도 올라가는 것으로 나타났다. 분석모형은 적합하였으며( $F=57.894$ ,  $p<.001$ ), 각 수정 모형설명력은 39.2%로 나타났다.

〈표 4-22〉 보육정책 및 직무환경이 보수·승진요인에 미치는 영향

|         | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|---------|--------|-------|-------|--------|------|
|         | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수)    | 1.268  | .283  |       | 4.481  | .000 |
| 정책효과성   | .067   | .046  | .058  | 1.475  | .141 |
| 정책만족도   | -.055  | .041  | -.055 | -1.340 | .181 |
| 정책관련업무량 | -.098  | .043  | -.081 | -2.246 | .025 |

|      |       |      |       |        |      |
|------|-------|------|-------|--------|------|
| 시설환경 | .521  | .053 | .574  | 9.909  | .000 |
| 안전성  | -.136 | .061 | -.127 | -2.231 | .026 |
| 근무시간 | .137  | .030 | .195  | 4.560  | .000 |

F=57,894, p=.000, R<sup>2</sup>=.399, adj-R<sup>2</sup>=.392

#### 4) 보육정책 및 직무환경이 직무요인에 미치는 영향

보육정책 및 직무환경 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 직무에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 정책효과성과 시설환경, 안전성 환경 등은 직무에 대한 만족도에 유의한 영향을 미치지 못하며, 정책만족도는  $\beta=.149(p<.01)$ , 근무시간관련 환경은  $\beta=.136(p<.01)$  등은 유의한 정적 영향을 미치며, 정책관련업무량은  $\beta=-.209(p<.001)$  로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이는 정책만족도가 높고, 근무시간 관련 환경이 좋을수록 그리고 정책관련 업무량이 적을수록 직무에 대한 만족도가 높음을 의미한다. 또한 보육정책과 직무환경요인은 보수·승진요인에 영향력이 거의 없다는 것으로 해석된다. 분석 모형은 적합하였으며(F=8.823,  $p<.001$ ), 수정 모형설명력은 8.1%로 나타났다.

〈표 4-23〉 보육정책 및 직무환경이 직무요인에 미치는 영향

|         | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|---------|--------|-------|-------|--------|------|
|         | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수)    | 2.864  | .327  |       | 8.767  | .000 |
| 정책효과성   | .002   | .053  | .002  | .034   | .973 |
| 정책만족도   | .140   | .047  | .149  | 2.981  | .003 |
| 정책관련업무량 | -.236  | .050  | -.209 | -4.710 | .000 |
| 시설환경    | -.004  | .061  | -.004 | -.062  | .951 |
| 안전성     | -.094  | .070  | -.093 | -1.334 | .183 |
| 근무시간    | .089   | .035  | .136  | 2.577  | .010 |

F=8.823, p=.000, R<sup>2</sup>=.092, adj-R<sup>2</sup>=.081

## 5) 보육정책 및 직무환경이 직무만족 전체요인에 미치는 영향

보육정책 및 직무환경 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 직무만족 전체요인에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 정책만족도와 정책관련업무량, 안전성 환경 등은 유의한 영향을 미치지 못하며, 정책효과성은  $\beta = .081(p < .05)$ , 시설환경은  $\beta = .529(p < .001)$ , 근무시간관련 환경은  $\beta = .224(p < .001)$  등은 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정책만족도가 높고, 시설환경 및 근무시간 관련 환경이 좋을수록, 직무만족 전체요인의 점수가 높음을 의미한다. 분석모형은 적합하였으며( $F=92.045, p < .001$ ), 각수정 모형 설명력은 50.8%로 나타났다.

〈표 4-24〉 보육정책 및 직무환경이 직무만족전체에 미치는 영향

|         | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|---------|--------|-------|-------|--------|------|
|         | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수)    | 1.885  | .165  |       | 11.456 | .000 |
| 정책효과성   | .061   | .026  | .081  | 2.302  | .022 |
| 정책만족도   | -.040  | .024  | -.062 | -1.703 | .089 |
| 정책관련업무량 | -.042  | .025  | -.054 | -1.664 | .097 |
| 시설환경    | .311   | .031  | .529  | 10.158 | .000 |
| 안전성     | .015   | .035  | .021  | .413   | .680 |
| 근무시간    | .101   | .017  | .224  | 5.819  | .000 |

$F=92.045, p=.000, R^2=.514, \text{adj-}R^2=.508$

## 5) 보육정책이 직무만족에 미치는 영향

### 가) 보육정책이 동료만족에 미치는 영향

보육정책 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 동료에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 정책효과성은  $\beta = .132(p < .01)$ , 정책만족도는  $\beta = .097(p < .05)$  등으로 유의한 정의 영향을 미치는 반면, 정책관련업무량은  $\beta = -.162(p < .001)$ 로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 동료만족에 대한 만족도는 정책효과성과 정책만족도가 높을수록, 그리고 정책관련업무량은

적을수록 높다는 것을 의미한다. 분석모형은 적합하였으며( $F=14.759$ ,  $p<.001$ ), 수정 모형설명력은 7.2%로 나타났다.

〈표 4-25〉 보육정책이 동료만족에 미치는 영향

|         | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|---------|--------|-------|-------|--------|------|
|         | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수)    | 3.592  | .251  |       | 14.306 | .000 |
| 정책효과성   | .135   | .049  | .132  | 2.772  | .006 |
| 정책만족도   | .085   | .041  | .097  | 2.049  | .041 |
| 정책관련업무량 | -.170  | .045  | -.162 | -3.796 | .000 |

$F=14.759$ ,  $p=.000$ ,  $R^2=.078$ ,  $adj-R^2=.072$

#### 나) 보육정책이 보수·승진 만족에 미치는 영향

각 보육정책 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 보수·승진 만족에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 정책효과성은 유의한 영향을 미치지 못하는 반면, 정책만족도는  $\beta=.137(p<.01)$ 로 유의한 정의 영향을 미치며, 정책관련업무량은  $\beta=-.238(p<.001)$ 로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 보수·승진에 대한 만족도는 정책만족도가 높을수록, 그리고 정책관련업무량은 적을수록 높다는 것을 의미한다. 분석모형은 적합하였으며( $F=20.639$ ,  $p<.001$ ), 수정 모형설명력은 10.0%로 나타났다.

〈표 4-26〉 보육정책이 보수·승진에 미치는 영향

|         | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|---------|--------|-------|-------|--------|------|
|         | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수)    | 3.097  | .284  |       | 10.917 | .000 |
| 정책효과성   | .084   | .055  | .072  | 1.526  | .128 |
| 정책만족도   | .137   | .047  | .137  | 2.929  | .004 |
| 정책관련업무량 | -.287  | .051  | -.238 | -5.653 | .000 |

$F=20.639$ ,  $p=.000$ ,  $R^2=.105$ ,  $adj-R^2=.100$

#### 다) 보육정책이 직무에 미치는 영향

보육정책 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 직무에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 보수·승진 만족에 대한 회귀분석결과와 마찬가지로, 정책효과성은 유의한 영향을 미치지 못하는 반면, 정책만족도는  $\beta = .138(p < .01)$ 로 유의한 정의 영향을 미치며, 정책관련업무량은  $\beta = -.220(p < .001)$ 로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 직무에 대한 만족도는 정책만족도가 높을수록, 그리고 정책관련업무량은 적을수록 높다는 것을 의미한다. 분석모형은 적합하였으며( $F=15.104, p < .001$ ), 수정 모형설명력은 7.4%로 나타났다.

〈표 4-27〉 보육정책이 직무에 미치는 영향

|         | 비표준계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|---------|-------|-------|-------|--------|------|
|         | B     | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수)    | 2.781 | .270  |       | 10.290 | .000 |
| 정책효과성   | .013  | .052  | .012  | .253   | .801 |
| 정책만족도   | .130  | .045  | .138  | 2.925  | .004 |
| 정책관련업무량 | -.249 | .048  | -.220 | -5.160 | .000 |

$F=15.104, p=.000, R^2=.079, \text{adj-}R^2=.074$

#### 라) 보육정책이 직무만족 전체요인에 미치는 영향

보육정책 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 직무만족 전체요인에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 정책효과성은  $\beta = .108(p < .05)$ , 정책만족도는  $\beta = .161(p < .01)$ 로 유의한 정의 영향을 미치는 반면, 정책관련업무량은  $\beta = -.237(p < .001)$ 로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 정책효과성과 정책만족도가 높을수록, 그리고 정책관련업무량이 적을수록, 직무만족이 높음을 의미한다. 분석모형은 적합하였으며( $F=26.231, p < .001$ ), 수정 모형설명력은 12.5%로 나타났다.

〈표 4-28〉 보육정책이 직무만족 전체요인에 미치는 영향

|         | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|---------|--------|-------|-------|--------|------|
|         | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수)    | 3.425  | .181  |       | 18.949 | .000 |
| 정책효과성   | .081   | .035  | .108  | 2.329  | .020 |
| 정책만족도   | .104   | .030  | .161  | 3.493  | .001 |
| 정책관련업무량 | -.184  | .032  | -.237 | -5.704 | .000 |

F=26,231, p=.000, R<sup>2</sup>=.130, adj-R<sup>2</sup>=.125

## 6) 직무환경이 직무만족에 미치는 영향

### 가) 직무환경이 동료에 미치는 영향

직무환경 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 동료에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 안전성 환경요인은 동료만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 시설환경은  $\beta = .416(p < .001)$ , 근무시간 관련 환경은  $\beta = .193(p < .001)$  등으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무환경 중 시설환경과 근무시간 환경이 좋을수록, 동료에 대한 만족도가 높음을 의미한다. 분석모형은 적합하였으며( $F=104.235$ ,  $p < .001$ ), 수정 모형 설명력은 36.9%로 나타났다.

〈표 4-29〉 직무환경이 동료에 미치는 영향

|      | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|------|--------|-------|-------|--------|------|
|      | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수) | 1.728  | .139  |       | 12.470 | .000 |
| 시설환경 | .329   | .045  | .416  | 7.247  | .000 |
| 안전성  | .072   | .054  | .077  | 1.335  | .182 |
| 근무시간 | .118   | .026  | .193  | 4.488  | .000 |

F=104,235, p=.000, R<sup>2</sup>=.373, adj-R<sup>2</sup>=.369

### 나) 직무환경이 보수·승진에 미치는 영향

직무환경 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 보수·승진 만족에 미치는 영향을

분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 시설환경은  $\beta=.574(p<.001)$ , 근무시간 환경은  $\beta=.216(p<.001)$  등으로 보수·승진 만족에 유의한 정의 영향을 미치고, 안전성 환경은  $\beta=-.123(p<.05)$  으로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보수·승진에 대한 만족도는 시설환경과 근무시간 환경이 좋을수록, 안전성 환경은 낮을수록 보수·승진 만족도가 높다는 것을 의미한다. 분석모형은 적합하였으며( $F=111.769, p<.001$ ), 수정 모형설명력은 38.6%로 나타났다. 이는 전자와 같이 직무환경이 보수·승진요인에 영향력이 거의 없다고 교사들이 인식하는 것으로 해석된다.

〈표 4-30〉 보육정책 및 직무환경이 보수·승진에 미치는 영향

|      | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|------|--------|-------|-------|--------|------|
|      | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수) | .848   | .157  |       | 5.403  | .000 |
| 시설환경 | .521   | .051  | .574  | 10.122 | .000 |
| 안전성  | -.132  | .061  | -.123 | -2.170 | .030 |
| 근무시간 | .151   | .030  | .216  | 5.104  | .000 |

$F=111.769, p=.000, R^2=.389, \text{adj-}R^2=.386$

#### 다) 직무환경이 직무에 미치는 영향

직무환경 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 직무에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 시설환경과 안전성 환경 등은 직무에 대한 만족에 유의한 영향을 미치지 못하지만, 근무시간 환경은  $\beta=.166(p<.01)$  으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무에 대한 만족은 근무시간 환경이 좋을수록 높다는 것을 의미한다. 분석모형은 적합하였으며( $F=5.754, p<.001$ ), 수정 모형설명력은 2.6%로 나타났다.

〈표 4-31〉 보육정책 및 직무환경이 직무에 미치는 영향

|      | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|------|--------|-------|-------|--------|------|
|      | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수) | 1.970  | .186  |       | 10.621 | .000 |
| 시설환경 | .065   | .061  | .077  | 1.073  | .284 |
| 안전성  | -.067  | .072  | -.067 | -.939  | .348 |
| 근무시간 | .109   | .035  | .166  | 3.121  | .002 |

F=5.754, p=.000, R<sup>2</sup>=.032, adj-R<sup>2</sup>=.026

#### 라) 직무환경이 직무만족 전체요인에 미치는 영향

직무환경 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 직무만족 전체요인에 미치는 영향을 분석한 결과를 표준화계수( $\beta$ )로 살펴보면, 안전성 환경 등은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못하지만, 시설환경은  $\beta=.522(p<.001)$ , 근무시간 환경은  $\beta=.244(p<.01)$  등으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 시설환경과 근무시간 환경이 좋을수록 직무만족도가 높다는 것을 의미한다. 분석모형은 적합하였으며(F=178.678,  $p<.001$ ), 수정 모형설명력은 50.2%로 나타났다.

〈표 4-32〉 보육정책 및 직무환경이 직무만족 전체요인에 미치는 영향

|      | 비표준 계수 |       | 표준 계수 | t      | 유의수준 |
|------|--------|-------|-------|--------|------|
|      | B      | 표준 오차 | 베타    |        |      |
| (상수) | 1.742  | .091  |       | 19.079 | .000 |
| 시설환경 | .306   | .030  | .522  | 10.229 | .000 |
| 안전성  | .018   | .035  | .027  | .521   | .603 |
| 근무시간 | .110   | .017  | .244  | 6.397  | .000 |

F=178.678, p=.000, R<sup>2</sup>=.505, adj-R<sup>2</sup>=.502

#### 7) 직무만족의 매개효과 분석

보육정책 및 직무환경 하위요인들이 직무만족 하위요인 및 직무만족 전체요인에 영향을 미치는 과정에서, 동료, 보수·승진, 직무, 그리고 직무만족 전체요인 등이 유의한 매개효과를 갖는지를 알아보기 위해 Baron & Kenny(1986)의 방법에 따라 위계적 회귀분석방법으로 분석하였다. 그리고 매개효과의 유의성을 검정하기

위해 Sobel test를 각 매개경로별로 실시하였다.

#### 가) 보육정책 · 직무환경과 이직의도의 관계에서 동료의 매개효과

보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 동료 요인이 유의한 매개효과를 보이는 지를 검증하기 위해 Baron & Kenny의 3단계 접근모델에 의해 (1) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들과 이직의도와 의 관계, (2) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들과 매개변인인 동료와의 관계, (3) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들을 통제한 상태에서, 동료요인이 이직의도에 유의한 영향을 미치는지를, 즉 동료요인의 매개변인 효과를 검증하였다.

첫째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 어떤 영향을 미치는 지를 알아보기 위한 다중회귀분석을 실시한 결과, 정책만족도( $\beta = -.139$ ,  $p < .01$ ), 근무시간 환경( $\beta = -.202$ ,  $p < .001$ ) 등은 이직의도에 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 정책만족도가 낮을수록, 근무시간 환경이 열악할수록, 이직의도가 높다는 것을 의미하는 것으로, Baron & Kenny(1986) 분석의 첫 번째 조건에 해당하며, 5.5%의 모형설명력을 보이고 있다.

둘째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들이 매개변인인 동료요인에 어떤 영향을 미치는 지를 다중회귀분석을 통해 분석한 결과, 정책효과성( $\beta = .107$ ,  $p < .001$ ), 정책만족도( $\beta = -.106$ ,  $p < .01$ ), 시설환경( $\beta = .446$ ,  $p < .001$ ), 근무시간 환경( $\beta = .177$ ,  $p < .001$ ) 등은 유의하게 나타났다. 이는 정책효과성은 높고, 시설환경과 근무시간 환경은 좋을수록, 정책만족도는 낮을수록, 그리고 시설환경과 근무시간 환경은 좋을수록 동료에 대한 만족이 높다는 것을 의미한다. 이는 Baron & Kenny(1986)의 두 번째 조건을 충족하는 것이며, 37.7%의 모형설명력을 보이고 있다.

셋째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들 중 정책만족도는  $\beta = -.157$ ( $p < .01$ ), 근무시간 환경은  $\beta = -.173$ ( $p < .01$ ) 등으로 나타났고, 매개변인인 동료는 이직의도에  $\beta = -.165$ ( $p < .01$ ) 로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 모형설명력은 1단계에 비해 1.7% 포인트 증가했음을 알 수 있다.

〈표 4-33〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 동료요인의 매개효과

| 변 인                |         | 이직의도     | 동료만족      | 이직의도     |
|--------------------|---------|----------|-----------|----------|
|                    |         | 1단계      | 3단계       | 3단계      |
|                    |         | $\beta$  | $\beta$   | $\beta$  |
| 독립변인               | 정책효과성   | .041     | .107**    | .059     |
|                    | 정책만족도   | -.139**  | -.106**   | -.157**  |
|                    | 정책관련업무량 | -.037    | .000      | -.037    |
|                    | 시설환경    | -.011    | .446***   | .062     |
|                    | 안전성     | -.003    | .074      | .010     |
|                    | 근무시간    | -.202*** | .177***   | -.173**  |
| 매개변인               | 동료      |          |           | -.165**  |
| R <sup>2</sup>     |         | .066     | .384      | .083     |
| 수정된 R <sup>2</sup> |         | .055     | .377      | .070     |
| R <sup>2</sup> 증가량 |         |          |           | .017     |
| F                  |         | 6.160*** | 54.450*** | 6.723*** |

검증

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001.

다음은 각 간접경로의 유의성을 검정하기 위해 Sobel test를 한 결과로, 동료요인은 정책효과성, 정책만족도, 시설환경, 근무시간 환경 등에 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 유의한 매개효과를 갖고 있는 것을 보여주고 있다.

결과적으로, 정책효과성이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 동료요인은 완전매개효과를, 정책만족도가 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 동료요인은 부분매개효과를, 시설환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 동료요인은 완전매개효과를, 근무시간 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 동료요인은 부분매개효과를 보인다는 것을 의미한다. 그러나 정책관련업무량과 안전성 환경 등이 이직과정에 영향을 미치는 과정에서, 동료요인은 매개효과를 갖지 못한다는 것을 알 수 있었다.

〈표 4-34〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 동료요인의 유의성 검증

| 경로              | b(a)  | SE(a) | b(b)  | SE(b) | Z        |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|----------|
| 정책효과성→동료→이직의도   | .109  | .040  | -.191 | .062  | -2.041*  |
| 정책만족도→동료→이직의도   | -.093 | .036  | -.191 | .062  | 1.979*   |
| 정책관련업무량→동료→이직의도 | .000  | .038  | -.191 | .062  | -.003    |
| 시설환경→동료→이직의도    | .353  | .046  | -.191 | .062  | -.2859** |
| 안전성→동료→이직의도     | .070  | .054  | -.191 | .062  | -1.195   |
| 근무시간→동료→이직의도    | .108  | .026  | -.191 | .062  | -2.474*  |

#### 나) 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 보수·승진의 매개효과

보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 보수·승진요인이 유의한 매개효과를 보이는 지를 검증하기 위해 Baron & Kenny의 3단계 접근모델에 의해 (1) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들과 이직의도와 관계, (2) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들과 매개변인인 보수·승진요인과의 관계, (3) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들을 통제 한 상태에서 보수·승진요인이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 지를, 즉 보수·승진 만족의 매개변인 효과를 검증하였다.

첫째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 어떤 영향을 미치는 지를 알아보기 위한 다중회귀분석을 실시한 결과, 정책만족도( $\beta = -.139$ ,  $p < .01$ ), 근무시간 환경( $\beta = -.202$ ,  $p < .001$ ) 등은 이직의도에 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 정책만족도가 낮을수록, 근무시간 환경이 열악할수록 이직의도가 높다는 것을 의미하는 것으로, Baron & Kenny(1986) 분석의 첫 번째 조건에 해당하며, 5.5%의 모형설명력을 보이고 있다.

둘째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들이 매개변인인 보수·승진 만족에 어떤 영향을 미치는 지를 다중회귀분석을 통해 분석한 결과, 정책업무량( $\beta = -.081$ ,  $p < .05$ ), 시설환경( $\beta = .574$ ,  $p < .001$ ), 안전성 환경( $\beta = -.127$ ,  $p < .05$ ), 근무시간 환경( $\beta = .195$ ,  $p < .001$ ) 등은 유의하게 나타났다. 이는 정책관련업무량이 적고, 시설환경과 근무시간 환경은 좋을수록, 안전성 환경은 열악해도 보수·승진 만족도가 높다는 것을 의미한다. 이는 정책관련 업무량이 적고, 시설환경과 근무시간 환경 등의 요인은 보수·승진 만족요인이 되지만, 앞에서 나타나듯이 안전성관

런 즉, 예를 들어 아픈 아이를 위한 휴식장소와 비상약품의 비치 등은 교사의 보수·승진과 관련이 없다고 인식하고 있는 것으로 보인다. 이는 Baron & Kenny(1986)의 두 번째 조건을 충족하는 것이며, 39.2%의 모형설명력을 보이고 있다.

셋째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들 중 정책만족도는  $\beta = -.157(p < .01)$ , 시설환경은  $\beta = .173(p < .01)$ , 근무시간 환경은  $\beta = -.139(p < .01)$  등으로 나타났고, 매개변인인 보수·승진요인은 이직의도에  $\beta = -.321(p < .01)$ 로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형설명력은 1단계에 비해 6.2% 포인트 증가했음을 알 수 있다.

〈표 4-35〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 보수·승진 만족의 매개효과 검증

| 변 인                |         | 이직의도     | 보수·승진만족   | 이직의도      |
|--------------------|---------|----------|-----------|-----------|
|                    |         | 1단계      | 2단계       | 3단계       |
|                    |         | $\beta$  | $\beta$   | $\beta$   |
| 독립변인               | 정책효과성   | .041     | .058      | .060      |
|                    | 정책만족도   | -.139**  | -.055     | -.157**   |
|                    | 정책관련업무량 | -.037    | -.081*    | -.063     |
|                    | 시설환경    | -.011    | .574***   | .173*     |
|                    | 안전성     | -.003    | -.127*    | -.043     |
|                    | 근무시간    | -.202*** | .195***   | -.139**   |
| 매개변인               | 보수·승진   |          |           | -.321***  |
| R <sup>2</sup>     |         | .066     | .399      | .128      |
| 수정된 R <sup>2</sup> |         | .055     | .392      | .116      |
| R <sup>2</sup> 증가량 |         |          |           | .062      |
| F                  |         | 6.160*** | 57.894*** | 10.941*** |

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001.

다음은 각 간접경로의 유의성을 검증하기 위해 Sobel test를 한 결과, 보수·승진 만족은 정책관련업무량, 시설환경, 안전성 환경, 근무시간 환경 등에 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 유의한 매개효과를 갖는다는 것을 보여주고 있다.

결과적으로 정책관련업무량이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 보수·승진은 완전매개효과를, 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 보수·승진은 부분매개효과를, 정책관련업무량과 보수·승진은 부분매개효과를, 정책관련업무량과 안전성 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 보수·승진은 완전매개효과를, 근

무시간 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 보수·승진은 부분매개효과를 각각 나타낸다는 것을 의미한다. 그러나 정책효과성, 정책만족도 등이 이직과정에 영향을 미치는 과정에서, 보수·승진은 매개효과를 갖지 못한다는 것을 알 수 있었다.

〈표 4-36〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 보수·승진만족의 유의성 검증

| 경로                   | b(a)  | SE(a) | b(b)  | SE(b) | Z             |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|---------------|
| 정책효과성→보수·승진만족→이직의도   | .067  | .046  | -.325 | .053  | -1.417        |
| 정책만족도→보수·승진만족→이직의도   | -.055 | .041  | -.325 | .053  | 1.310         |
| 정책관련업무량→보수·승진만족→이직의도 | -.098 | .043  | -.325 | .053  | 2.098*        |
| 시설환경→보수·승진만족→이직의도    | .521  | .053  | -.325 | .053  | -5.203**<br>* |
| 안전성→보수·승진만족→이직의도     | -.136 | .061  | -.325 | .053  | 2.095*        |
| 근무시간→보수·승진만족→이직의도    | .137  | .030  | -.325 | .053  | -3.663**      |

#### 다) 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직무의 매개효과

보육정책과 직무환경 하위변인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 직무의 유의한 매개효과를 보이는 지를 검증하기 위해, Baron & Kenny의 3단계 접근 모델에 의해 (1)독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들과 이직의도와 관계, (2) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들과 매개변인인 직무와의 관계, (3) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들을 통제된 상태에서 직무에 대한 만족이 이직의도에 유의한 영향을 미치는지를, 즉 업무량만족의 매개변인 효과를 검증하였다.

첫째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 어떤 영향을 미치는지를 알아보기 위한 다중회귀분석을 실시한 결과, 정책만족도( $\beta = -.139$ ,  $p < .01$ ), 근무시간 환경( $\beta = -.202$ ,  $p < .001$ ) 등은 이직의도에 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 정책만족도가 낮을수록, 근무시간 환경이 열악할수록 이직의도가 높다는 것을 의미하는 것으로, Baron & Kenny(1986) 분석의 첫 번째 조건에 해당하며 5.5%의 모형설명력을 보이고 있다.

둘째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들이 매개변인인 직무에 대한 만족에 어떤 영향을 미치는 지를 다중회귀분석을 통해 분석한 결과, 정책만족도( $\beta=.149$ ,  $p<.01$ ), 정책관련업무량( $\beta=-.209$ ,  $p<.01$ ), 근무시간 환경( $\beta=.136$ ,  $p<.01$ ) 등은 유의하게 나타났다. 이는 정책만족도가 높고, 업무량은 적을수록, 그리고 근무시간 환경이 좋을수록 직무에 대한 만족이 높다는 것을 의미한다. 이는 Baron & Kenny(1986)의 두 번째 조건을 충족하는 것이며, 8.1%의 모형설명력을 보이고 있다.

셋째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들 중 정책만족도는  $\beta=-.105(p<.05)$ , 근무시간 환경은  $\beta=-.171(p<.01)$  등으로 나타났고, 매개변인인 직무는 이직의도에  $\beta=-.230(p<.01)$ 로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 모형설명력은 1단계에 비해 4.8% 포인트 증가했음을 알 수 있다.

〈표 4-37〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직무의 매개효과 검증

| 변인        |         | 이직의도     | 직무       | 이직의도      |
|-----------|---------|----------|----------|-----------|
|           |         | 1단계      | 2단계      | 3단계       |
|           |         | $\beta$  | $\beta$  | 도 $\beta$ |
| 독립변인      | 정책효과성   | .041     | .002     | .042      |
|           | 정책만족도   | -.139**  | .149**   | -.105*    |
|           | 정책관련업무량 | -.037    | -.209*** | -.085     |
|           | 시설환경    | -.011    | -.004    | -.012     |
|           | 안전성     | -.003    | -.093    | -.024     |
|           | 근무시간    | -.202*** | .136**   | -.171**   |
| 매개변인      | 직무      |          |          | -.230***  |
| $R^2$     |         | .066     | .092     | .114      |
| 수정된 $R^2$ |         | .055     | .081     | .102      |
| $R^2$ 증가량 |         |          |          | .048      |
| F         |         | 6.160*** | 8.823*** | 9.595***  |

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

다음은 각 간접경로의 유의성을 검증하기 위해 Sobel test를 한 결과로, 업무량 만족은 정책만족도, 정책관련업무량, 근무시간 환경 등이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 유의한 매개효과를 갖는다는 것을 나타내고 있다. 즉 정책만족도가 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 업무량 만족은 부분매개효과를, 정책관련업무

량이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 직무요인은 완전매개효과를, 근무시간 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 업무량 만족은 부분매개효과를 각각 나타낸다는 것을 의미한다.

그러나 정책효과성, 시설환경, 안전성 환경 등이 이직과정에 영향을 미치는 과정에서, 직무요인은 매개효과를 갖지 못한다는 것을 알 수 있었다. 이는 정책만족도와 정책관련업무량은 보육교사의 보육정책에 대한 인식에서, 보육교사의 업무량 만족에 직·간접적 영향을 미치므로, 이직과정에 매개효과를 보이거나, 시행된 정책에 대한 정책효과나 시설환경, 안전성 환경 등이 이직과정에 영향을 미치는 과정에서, 직무에 대한 만족은 교사가 감당하는 업무량 만족에 매개효과의 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

〈표 4-38〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직무의 유의성 검증

| 경로              | b(a)  | SE(a) | b(b)  | SE(b) | Z        |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|----------|
| 정책효과성→직무→이직의도   | .002  | .053  | -.248 | .047  | -.938    |
| 정책만족도→직무→이직의도   | .140  | .047  | -.248 | .047  | -2.594** |
| 정책관련업무량→직무→이직의도 | -.236 | .050  | -.248 | .047  | 3.518*** |
| 시설환경→직무→이직의도    | -.004 | .061  | .248  | .047  | .066     |
| 안전성→직무→이직의도     | -.094 | .070  | -.248 | .047  | 1.301    |
| 근무시간→직무→이직의도    | .089  | .035  | .248  | .047  | -2.291*  |

#### 라) 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직무만족 전체요인의 매개효과

보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 직무만족 전체요인이 유의한 매개효과를 보이는 지를 검증하기 위해 Baron & Kenny의 3단계 접근모델에 의해 (1) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들과 이직의도와의 관계, (2) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들과 매개변인인 직무만족 전체요인과의 관계, (3) 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들을 통제한 상태에서, 직무만족 전체요인이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 지를, 즉 직무만족 전체요인의 매개변인 효과를 검증하였다.

첫째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 어떤 영향을 미치는 지를 알아보기 위한 다중회귀분석을 실시한 결과, 정책만족도( $\beta = -.139$ ,

$p<.01$ ), 근무시간 환경( $\beta=-.202$ ,  $p<.001$ ) 등은 이직의도에 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 정책만족도가 낮을수록, 근무시간 환경이 열악할수록, 이직의도가 높다는 것을 의미하는 것으로, Baron & Kenny(1986) 분석의 첫 번째 조건에 해당하며, 5.5%의 모형설명력을 보이고 있다.

둘째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들이 매개변인인 직무만족 전체요인에 어떤 영향을 미치는 지를 다중회귀분석을 통해 분석한 결과, 정책효과성( $\beta=.081$ ,  $p<.05$ ), 시설환경( $\beta=.529$ ,  $p<.001$ ), 근무시간 환경( $\beta=.224$ ,  $p<.001$ ) 등은 유의하게 나타났다. 이는 정책효과성이 높고, 시설환경과 근무시간 환경은 좋을수록 전체 직무만족도가 높다는 것을 의미하며, 이는 Baron & Kenny(1986)의 두 번째 조건을 충족하는 것이며, 8.1%의 모형설명력을 보이고 있다.

셋째, 독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들 중 정책만족도는  $\beta=-.164$ ( $p<.01$ ), 시설환경은  $\beta=.199$ ( $p<.01$ ), 근무시간 환경은  $\beta=-.113$ ( $p<.01$ ) 등으로 나타났고, 매개변인인 직무만족 전체요인은 이직의도에  $\beta=-.397$ ( $p<.001$ )로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 모형설명력은 1단계에 비해 7.7% 포인트 증가했음을 알 수 있다.

〈표 4-39〉 보육정책 · 직무환경과 이직의도의 관계에서 직무만족 전체요인의 매개효과

| 변 인       |         | 이직의도     | 직무만족전체   | 이직의도      |
|-----------|---------|----------|----------|-----------|
|           |         | 1단계      | 2단계      | 3단계       |
|           |         | $\beta$  | $\beta$  | $\beta$   |
| 독립변인      | 정책효과성   | .041     | .081*    | .073      |
|           | 정책만족도   | -.139**  | -.062    | -.164**   |
|           | 정책관련업무량 | -.037    | -.054    | -.058     |
|           | 시설환경    | -.011    | .529***  | .199**    |
|           | 안전성     | -.003    | .021     | .006      |
|           | 근무시간    | -.202*** | .224***  | -.113*    |
| 매개변인      | 동료만족    |          |          | -.397***  |
| $R^2$     |         | .066     | .092     | .143      |
| 수정된 $R^2$ |         | .055     | .081     | .131      |
| $R^2$ 증가량 |         |          |          | .077      |
| F         |         | 6.160*** | 8.823*** | 12.397*** |

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

다음은 각 간접경로의 유의성을 검정하기 위해 Sobel test를 한 결과, 직무만족 전체요인은 정책만족도, 정책관련업무량, 근무시간 환경 등이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 유의한 매개효과를 갖는다는 것을 나타내고 있다.

결과적으로, 정책만족도가 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 직무만족 전체요인은 부분매개효과를, 정책관련업무량이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 직무만족 전체요인은 완전매개효과를, 근무시간 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족 전체요인은 부분매개효과를 각각 나타낸다는 것을 의미한다. 그러나 정책효과성, 시설환경, 안전성 환경 등이 이직과정에 영향을 미치는 과정에서, 직무만족 전체요인은 매개효과를 나타내지 않는다는 것을 알 수 있었다.

〈표 4-40〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직무만족 전체요인의  
유의성 검증

| 경로                        | b(a)  | SE(a) | b(b)  | SE(b) | Z        |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|----------|
| 정책효과성→직무만족 전체요인→이직의도      | .061  | .026  | -.621 | .091  | -.038    |
| 정책만족도→직무만족 전체요인→이직의도      | -.040 | .024  | -.621 | .091  | -2.730** |
| 정책관련업무량→직무만족<br>전체요인→이직의도 | -.042 | .025  | -.621 | .091  | 3.882*** |
| 시설환경→직무만족 전체요인→이직의도       | .311  | .031  | .621  | .091  | .066     |
| 안전성→직무만족 전체요인→이직의도        | .015  | .035  | .621  | .091  | 1.318    |
| 근무시간→직무만족 전체요인→이직의도       | .101  | .017  | .621  | .091  | -2.383*  |

## 8) 개인적 특성의 조절효과 분석

보육정책 및 직무환경 하위요인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 개인적 특성변수인 자아탄력성, 교사 효능감, 감성지능, 심리적 안녕감 등이 어떤 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 조절효과는 독립변수와 조절변수간의 상호작용 항으로 검정하였고, 상호작용 항은 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 평균중심화(mean centering)하여 산출하였다.

### 가) 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 통제효과

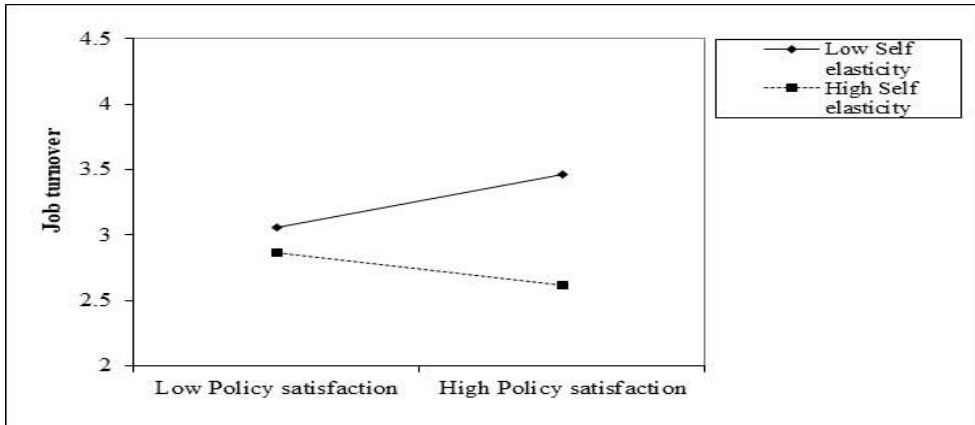
보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 자아탄력성이 유의한 조절효과를 보이는지를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 독립변수와 조절변수만을 투입한 1단계 모형에서는 정책만족도( $\beta = -.147, p < .01$ )와 근무시간( $\beta = -.152, p < .01$ ), 그리고 통제변수인 자아탄력성( $\beta = -.273, p < .001$ ) 등이 이직의도에 대해 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형은 분석에 적합하였으며( $F=11.308, p < .001$ ), 12.0%의 설명력을 보이고 있다.

2단계에서는 조절효과를 보기 위해 상호작용항을 추가로 투입하였으며, 1단계에 비해 8.1% 포인트의 설명력이 추가되었다. 추가된 상호작용항을 보면 정책관련업무량\*자아탄력성이  $\beta = -.163(p < .001)$ , 시설환경\*자아탄력성이  $\beta = -.295(p < .001)$  등으로 유의한 조절효과가 있음을 알 수 있다.

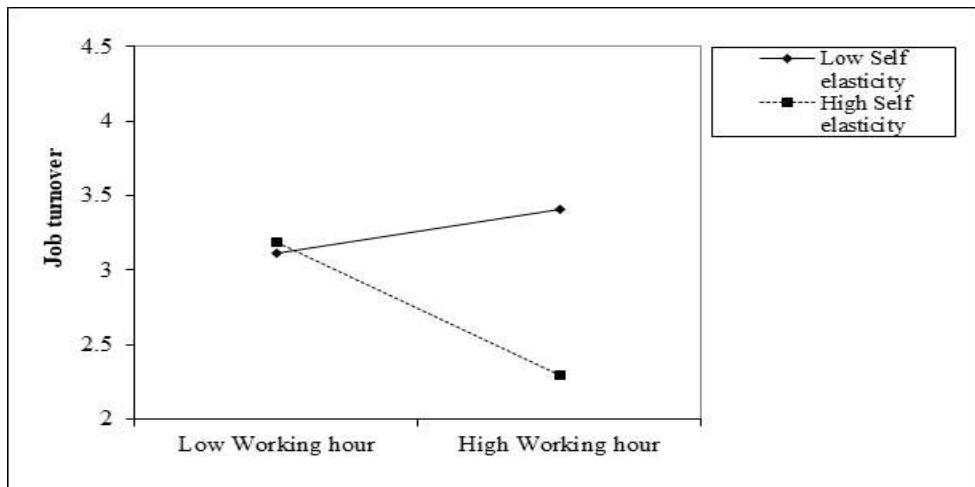
〈표 4-41〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 조절효과 검증

| 변인        |               | 이직의도      |           |
|-----------|---------------|-----------|-----------|
|           |               | 1단계       | 2단계       |
|           |               | $\beta$   | $\beta$   |
| 독립변인      | 정책효과성         | .018      | -.010     |
|           | 정책만족도         | -.147**   | -.121*    |
|           | 정책관련업무량       | .000      | .042      |
|           | 시설환경          | .011      | -.082     |
|           | 안전성           | .041      | .067      |
|           | 근무시간          | -.152**   | -.151**   |
| 조절변인      | 자아탄력성         | -.273***  | -.260***  |
| 상호작용      | 정책효과성*자아탄력성   |           | .066      |
|           | 정책만족도*자아탄력성   |           | -.025     |
|           | 정책관련업무량*자아탄력성 |           | -.163***  |
|           | 시설환경*자아탄력성    |           | -.295***  |
|           | 안전성*자아탄력성     |           | -.033     |
|           | 근무시간*자아탄력성    |           | .046      |
| $R^2$     |               | .132      | .213      |
| 수정된 $R^2$ |               | .120      | .193      |
| $R^2$ 증가량 |               |           | .081      |
| F         |               | 11.308*** | 10.749*** |

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



〈그림 4-1〉 정책만족도에 대한 자아탄력성의 조절효과



〈그림 4-2〉 근무시간 환경에 대한 자아탄력성의 조절효과

이를 구체적으로 그림으로 보면, 자아탄력성이 높은 집단은 정책만족도가 높을수록 이직의도가 떨어지는 반면, 자아탄력성이 낮은 집단은 이직의도가 올라가는 유의한 차이를 확인할 수 있었다. 그리고 근무시간 환경과 관련해서 자아탄력성이 높은 집단은 근무시간 환경이 좋을수록 이직의도가 높은 반면, 자아탄력성이 낮은 집단은 이직의도가 떨어지는 유의한 차이를 확인할 수 있었다.

## 나) 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 교사 효능감의 조절효과

보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 교사 효능감이 유의한 조절효과를 보이는지를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 독립변수와 조절변수만을 투입한 1단계 모형에서는 정책만족도( $\beta = -.138, p < .01$ )와 근무시간( $\beta = -.197, p < .01$ ), 그리고 통제변수인 자아탄력성( $\beta = -.102, p < .05$ ) 등이 이직의도에 대해 유의한 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형은 분석에 적합하였으며( $F=6.070, p < .001$ ), 6.3%의 설명력을 보이고 있다.

〈표 4-42〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 교사 효능감의 조절효과 검증

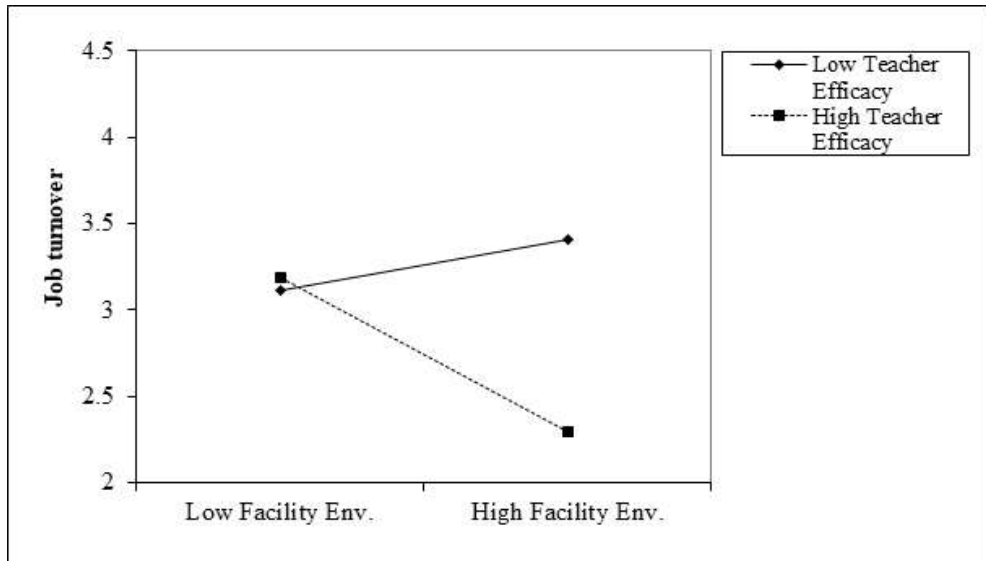
| 변 인       |                | 이직의도     |          |
|-----------|----------------|----------|----------|
|           |                | 1단계      | 2단계      |
|           |                | $\beta$  | $\beta$  |
| 독립변인      | 정책효과성          | .036     | .008     |
|           | 정책만족도          | -.138**  | -.127*   |
|           | 정책관련업무량        | -.027    | -.049    |
|           | 시설환경           | .014     | -.106    |
|           | 안전성            | .006     | .020     |
|           | 근무시간           | -.197*** | -.210*** |
| 조절변인      | 교사 효능감         | -.102*   | -.107*   |
| 상호작용 항    | 정책효과성*교사 효능감   |          | -.052    |
|           | 정책만족도*교사 효능감   |          | .043     |
|           | 정책관련업무량*교사 효능감 |          | -.043    |
|           | 시설환경*교사 효능감    |          | -.181**  |
|           | 안전성*교사 효능감     |          | -.085    |
|           | 근무시간*교사 효능감    |          | -.031    |
| $R^2$     |                | .075     | .130     |
| 수정된 $R^2$ |                | .063     | .108     |
| $R^2$ 증가량 |                |          | .054     |
| F         |                | 6.070*** | 5.911*** |

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

2단계에서는 조절효과를 보기 위해 상호작용 항을 추가로 투입하였으며, 1단계에 비해 5.4% 포인트의 설명력이 추가되었다. 추가된 상호작용 항을 보면 시설

환경\*교사 효능감이  $\beta = -.181(p < .01)$  로 유의한 조절효과가 있음을 확인할 수 있었다.

이를 그림으로 구체적으로 확인해보면, 교사효능감이 높은 집단은 시설환경이 좋아지면, 이직의도가 급격히 떨어지는 반면, 교사 효능감이 낮은 집단은 이직의도가 완만하게 올라간다는 차이를 알 수 있다.



〈그림 4-3〉 시설환경에 대한 교사 효능감의 조절효과

#### 다) 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 감성지능의 조절효과

감성지능은 앞서 분석한 상관관계 분석에서, 자기인식, 동료공감, 자기통제, 동기부여 등의 하위요인들이 있었지만, 전체 감성지능요인과 높은 정의 상관관계를 보이고 있기 때문에, 대표적인 요인으로 전체 감성지능 요인을 사용하여 조절효과를 분석하였다. 보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 감성지능이 유의한 조절효과를 보이는 지를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

분석결과, 독립변수와 조절변수만을 투입한 1단계 모형에서는 정책만족도( $\beta = -.131, p < .01$ )와 근무시간( $\beta = -.192, p < .01$ ), 그리고 조절변수인 자아탄력성( $\beta$

=-.164,  $p<.001$ ) 등이 이직의도에 대해 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형은 분석에 적합하였으며( $F=7.440$ ,  $p<.001$ ), 7.9%의 설명력을 보이고 있다.

2단계에서는 조절효과를 보기 위해 상호작용 항을 추가로 투입하였으며, 1단계에 비해 10.5% 포인트의 설명력이 추가되었다. 추가된 상호작용 항을 보면, 정책만족도\*감성지능이  $\beta=.122(p<.05)$ , 정책관련업무량\*감성지능이  $\beta=.174(p<.001)$ , 시설환경\*감성지능이  $\beta=-.410(p<.001)$  등이 유의한 조절효과가 있음을 나타내고 있다.

〈표 4-43〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 감성지능의 조절효과 검증

| 변 인       |              | 이직의도     |          |
|-----------|--------------|----------|----------|
|           |              | 1단계      | 2단계      |
|           |              | $\beta$  | $\beta$  |
| 독립변인      | 정책효과성        | .009     | -.016    |
|           | 정책만족도        | -.131**  | -.175*** |
|           | 정책관련업무량      | -.027    | .013     |
|           | 시설환경         | .009     | -.045    |
|           | 안전성          | .013     | .019     |
|           | 근무시간         | -.192*** | -.195*** |
| 조절변인      | 감성지능전체       | -.164*** | -.145**  |
| 상호작용 항    | 정책효과성*감성지능   |          | -.030    |
|           | 정책만족도*감성지능   |          | .122*    |
|           | 정책관련업무량*감성지능 |          | -.174*** |
|           | 시설환경*감성지능    |          | -.410*** |
|           | 안전성*감성지능     |          | -.056    |
|           | 근무시간*감성지능    |          | .103     |
| $R^2$     |              | .091     | .196     |
| 수정된 $R^2$ |              | .079     | .175     |
| $R^2$ 증가량 |              |          | .105     |
| F         |              | 7.440*** | 9.646*** |

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

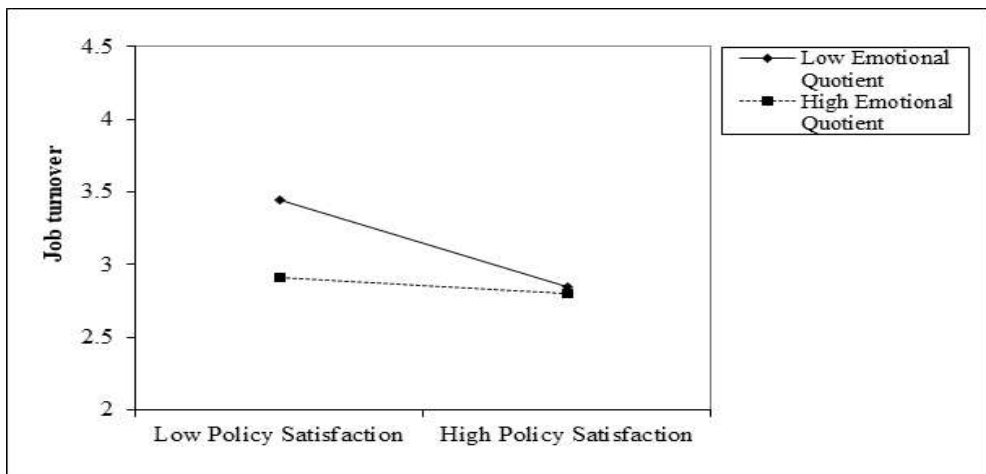
유의한 조절효과를 보인 상호작용항의 효과를 그래프로 표현해보면, 정책만족도와 관계에서 감성지능이 높은 집단은 정책만족도가 높아지면, 이직의도가 경미하게 떨어져 별 차이가 없는 반면, 감성지능이 낮은 집단은 이직의도가 크게 떨어지는 차이를 보여, 정책의 만족도는 두 집단 간 격차를 크게

줄이는 것으로 나타났다.

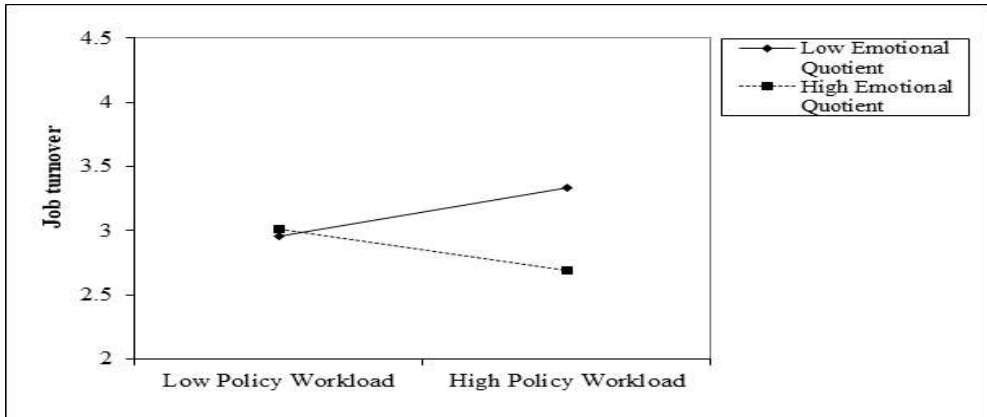
높은 감성지능의 집단은 스트레스 원인이나 부정적 정서에 효율적으로 대처하여 적응적으로 행동하기 때문에 소진을 완화하고 감소시키는데, 낮은 집단은 정책만족도라는 외부요인에 대한 수용능력의 한계로 합리적인 사고와 행동을 이끌어 내는 능력이 낮아 영향을 많이 받는 것으로 보인다.

또한 시설환경과의 관계에서 감성지능이 높은 집단이나 낮은 집단 간의 격차가 있었으나, 시설환경이 향상되면, 이직의도가 크게 떨어지는 반면, 감성지능이 낮은 집단은 이직의도가 올라가는 차이를 보이고 있다. 직무환경 중 물리적 환경에 속하는 시설환경은 영·유아를 보호하고 교육하는 데 있어, 보육교사의 직무를 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 환경 전반을 의미한다.

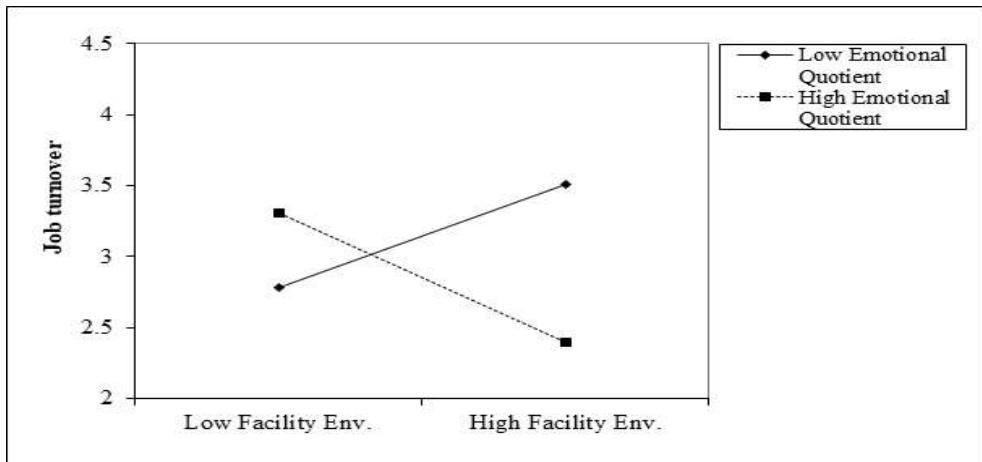
따라서 김건옥(2014)의 연구결과에서 보육교사의 정서지능이 심리적 상태를 안정되게 하고 정서를 조절해 다양한 직무 스트레스에 직면하여 소진할 수 있는 요인을 감소시켜 이직의도를 낮춘다고 유추한 결과와 같다. 또한 김화순·문혁준(2015)의 연구결과와는 부분적인 일치를 보여 보육교사의 정서지능이 이직의도에 영향력을 주지 않는 것으로 나타나 지속적인 감성지능과 직무환경과의 후속연구가 필요하다고 보인다.



〈그림 4-4〉 정책만족도에 대한 감성지능의 조절효과



〈그림 4-5〉 정책관련업무량에 대한 감성지능의 조절효과



〈그림 4-6〉 시설환경에 대한 감성지능의 조절효과

#### 라) 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과

보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 심리적 안녕감과 그 하위요인인 통제력, 개인성장·대인관계와 심리적 안녕감 전체요인에 대해 각각 조절효과를 보이는지를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 하위요인으로 분석한 것과 심리적 안녕감 변수로 분석한 결과와 동일한 조절효과를 보이는 관계로, 심리적 안녕감으로 분석한 결과만을 제시하여 해석

하고자 한다. 분석결과, 독립변수와 조절변수만을 투입한 1단계 모형에서는 정책 만족도( $\beta = -.142, p < .01$ )와 근무시간( $\beta = -.198, p < .001$ ), 그리고 통제변수인 심리적 안녕감( $\beta = -.361, p < .001$ ) 등이 이직의도에 대해 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형은 분석에 적합하였으며( $F = 17.679, p < .001$ ), 18.1%의 설명력을 보이고 있다.

2단계에서는 조절효과를 보기 위해 상호작용 항을 추가로 투입하였으며, 1단계에 비해 3.9% 포인트의 설명력이 추가되었다. 추가된 상호작용 항을 보면 정책관련업무량\*심리적 안녕감이  $\beta = -.098(p < .05)$ , 시설환경\*심리적 안녕감이  $\beta = -.242(p < .01)$  등이 유의한 조절효과가 있음을 보여주고 있다.

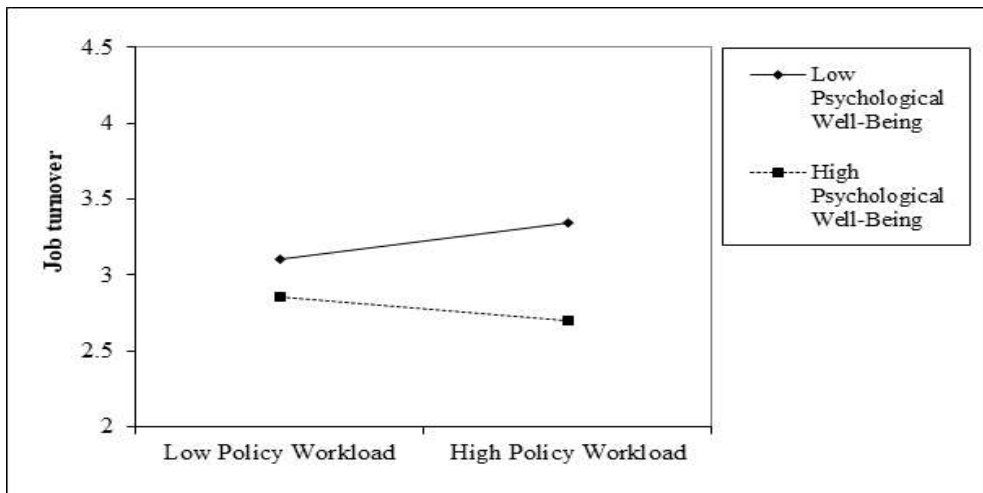
이를 그림으로 구체적으로 확인해보면, 심리적 안녕감이 높은 집단은 정책관련업무량이 많아지면 이직의도가 약간 낮아지는 반면, 심리적 안녕감이 낮은 집단은 이직의도가 완만하게 올라가는 차이를 보이고 있다. 일반적으로 심리적 안녕감이 높은 집단은 이직의도가 낮은 반면, 낮은 집단은 심리적 안녕감이 높은 집단에 비해 이직의도가 높은 편이다. 심리적 안녕감(psychological well-being)이 높은 삶은 한 개인의 삶의 만족, 행복감, 정신적 건강상태를 측정하는 지표로서 사용되고 있다 (양은호, 2011). 또한 조직헌신도, 직무만족도, 교사효능감이 높아지고 조직문화에도 긍정적인 영향을 미치므로, 심리적 안녕감이 높은 집단은 정책관련업무량이 많아져도 이직의도에 영향을 받지 않는 반면, 낮은 집단은 자기신뢰, 우울 및 불안 등의 스트레스로 이직의도가 높아지는 것을 보인다.

이는 많은 선행연구들의 결과와 일치하고 있다. 또한 심리적 안녕감이 높은 집단은 시설환경이 개선되면 이직의도가 떨어지는 반면, 심리적 안녕감이 낮은 집단은 이직의도가 크게 올라가는 차이를 보이고 있다. 위의 결과는, 정서지능과 시설환경과의 결과와도 일치하는 것으로, 심리적 안녕감이나 정서지능이 높은 집단은 이직의도가 떨어지는 결과를 나타내며, 그 이유도 같다고 보인다.

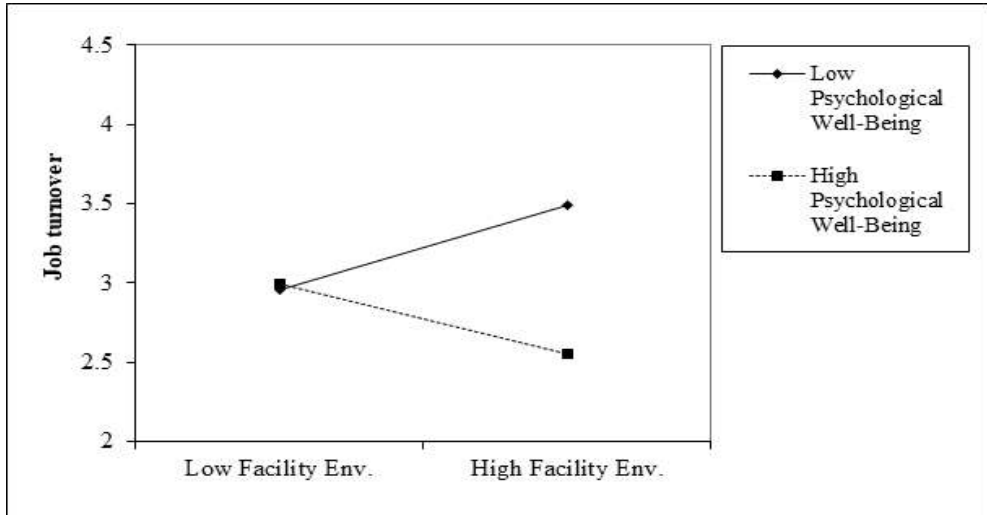
〈표 4-44〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과 검증

| 변 인       |                 | 이직의도      |           |
|-----------|-----------------|-----------|-----------|
|           |                 | 1단계       | 2단계       |
|           |                 | $\beta$   | $\beta$   |
| 독립변인      | 정책효과성           | .005      | -.003     |
|           | 정책만족도           | -.142**   | .133**    |
|           | 정책관련업무량         | -.007     | .018      |
|           | 시설환경            | .053      | .021      |
|           | 안전성             | -.002     | .002      |
|           | 근무시간            | -.198***  | -.224***  |
| 조절변인      | 심리적 안녕감         | -.361***  | -.320***  |
| 상호작용 항    | 정책효과성*심리적 안녕감   |           | -.048     |
|           | 정책만족도*심리적 안녕감   |           | .030      |
|           | 정책관련업무량*심리적 안녕감 |           | -.098*    |
|           | 시설환경*심리적 안녕감    |           | -.242**   |
|           | 안전성*심리적 안녕감     |           | -.012     |
|           | 근무시간*심리적 안녕감    |           | .092      |
| $R^2$     |                 | .192      | .231      |
| 수정된 $R^2$ |                 | .181      | .212      |
| $R^2$ 증가량 |                 |           | .039      |
| F         |                 | 17.679*** | 11.931*** |

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



〈그림 4-7〉 정책관련업무량에 대한 심리적 안녕감의 조절효과



〈그림 4-8〉 시설환경에 대한 심리적 안녕감의 조절효과

#### 9) 어린이집 유형 및 교사직급별 조절효과 분석

보육정책 및 직무환경 하위요인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 어린이집 유형과 교사의 직급 등이 어떤 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 어린이집 유형을 ‘가정+민간’ 유형과 기타 보조교사 집단 유형으로 나누어 더미변수를 만들고, 교사직급에 대해서도 주임이상 직급과 일반교사직급 집단, 기타 보조교사직급 집단 등으로 나누고 더미변수로 만들어 분석에 투입하였다.

먼저 보육정책 및 직무환경 하위요인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 어린이집 유형의 조절효과를 보면 다음과 같다.

독립변수와 조절변수만을 투입한 1단계 모형에서는 정책만족도( $\beta = -.132$ ,  $p < .01$ )와 근무시간( $\beta = -.181$ ,  $p < .001$ ) 등은 부의 영향을, 그리고 조절변수인 가정·민간어린이집유형( $\beta = .173$ ,  $p < .001$ )은 정의 영향을 각각 미치는 것으로 나타났다. 이는 정책만족도가 높고, 근무시간 관련 환경이 좋을수록 이직의도는 낮고, 국공립·법인어린이집에 비해 가정·민간어린이집은 이직의도가 높다는 것을 의미한다. 모형은 분석에 적합하였으며( $F = 7.309$ ,  $p < .001$ ), 7.7%의 설명

력을 보이고 있다.

2단계에서는 조절효과를 보기 위해 상호작용 항을 추가로 투입하였으며, 1단계에 비해 8.4% 포인트의 설명력이 추가되었다. 추가된 상호작용 항을 보면 정책효과성\*가정·민간어린이집유형이  $\beta = -.224(p < .001)$ , 정책만족도\* 가정·민간어린이집유형이  $\beta = .154(p < .01)$ , 시설환경\*가정·민간어린이집유형이  $\beta = -.299(p < .001)$ , 안전성\*가정·민간어린이집유형이  $\beta = .132(p < .05)$  등이 유의한 조절효과가 있음을 나타내고 있다.

이를 그림으로 구체적으로 확인해보면, 가정·민간어린이집은 정책효과성이 높아지면 이직의도가 떨어지는 반면, 국공립어린이집·법인어린이집은 정책효과성이 높아져도 이직의도가 올라가는 차이를 나타낸다. 국공립 어린이집·법인 어린이집(서울형어린이집 포함)은 개인별 특성에 속하는 보육효능감이나 정서지능 등이 높아 정책만족도와 관련해서 가정·민간어린이집은 정책만족도가 올라가면 이직의도가 거의 변화가 없는 반면, 국공립어린이집·법인어린이집은 이직의도가 급격히 떨어지는 차이를 확인할 수 있다.

시설환경과 관련해서 가정·민간어린이집은 시설환경이 좋아지면 이직의도가 약간 떨어지는 반면, 국공립어린이집·법인어린이집은 이직의도가 급격히 올라가는 차이를 보인다. 이는 자아탄력성이나 감성지능, 보육효능감 등의 개인별 특성에서 나타난 연구결과와 일치한다.

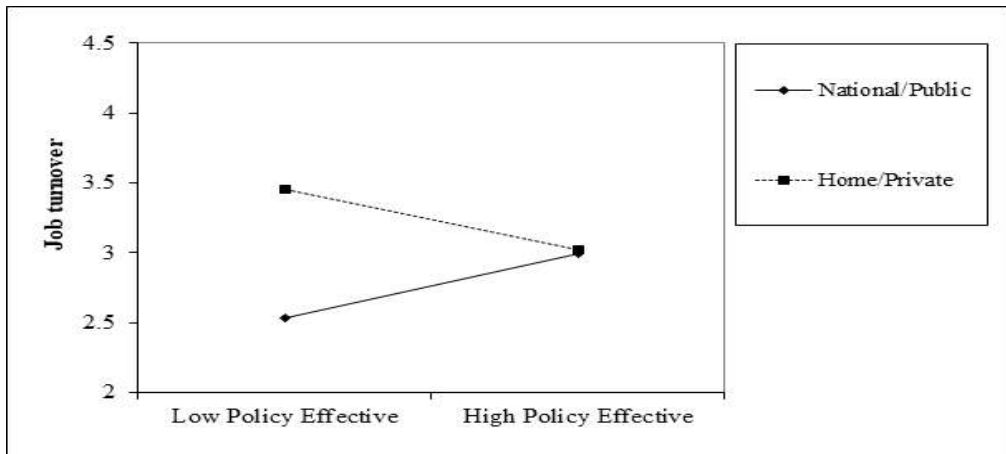
마지막으로 안전성 환경과 관련해서 가정·민간어린이집은 안전성 환경이 개선되면 이직의도가 약간 올라가는 반면, 국공립어린이집·법인어린이집은 이직의도가 약간 감소하는 차이를 보이고 있다. 이는 가정과 민간어린이집은 정책효과성·정책만족도·시설환경·안전성 환경 등에서 이직의도에 영향을 미치는 반면, 국공립어린이집의 교사들은 영향을 받지 않는 것으로 해석된다. 시설환경과 관련한 연구결과와 일치하는 것으로 보인다.

〈표 4-45〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 어린이집유형의  
조절효과 검증

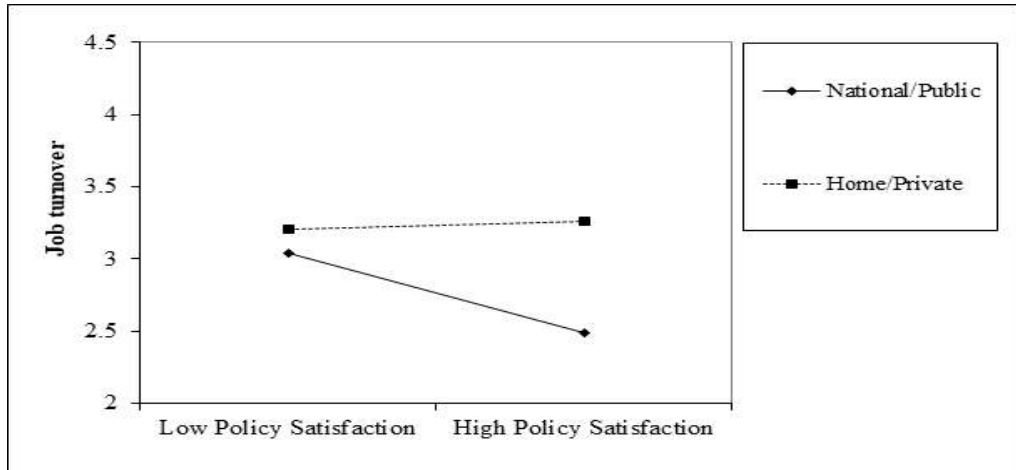
| 변 인                |                     | 이직의도     |          |
|--------------------|---------------------|----------|----------|
|                    |                     | 1단계      | 2단계      |
|                    |                     | $\beta$  | $\beta$  |
| 독립변인               | 정책효과성               | .040     | .009     |
|                    | 정책만족도               | -.132**  | -.124*   |
|                    | 정책관련업무량             | -.054    | -.044    |
|                    | 시설환경                | .047     | .131     |
|                    | 안전성                 | -.003    | -.035    |
|                    | 근무시간                | -.181**  | -.155**  |
| 조절변인               | 가정·민간 <sup>1)</sup> | .173***  | .235***  |
| 상호작용 항             | 정책효과성*가정·민간         |          | -.224*** |
|                    | 정책만족도*가정·민간         |          | .154**   |
|                    | 정책관련업무량*가정·민간       |          | .074     |
|                    | 시설환경*가정·민간          |          | -.299*** |
|                    | 안전성*가정·민간           |          | .132*    |
|                    | 근무시간*가정·민간          |          | .036     |
| R <sup>2</sup>     |                     | .089     | .173     |
| 수정된 R <sup>2</sup> |                     | .077     | .153     |
| R <sup>2</sup> 증가량 |                     |          | .084     |
| F                  |                     | 7.309*** | 8.325*** |

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001.

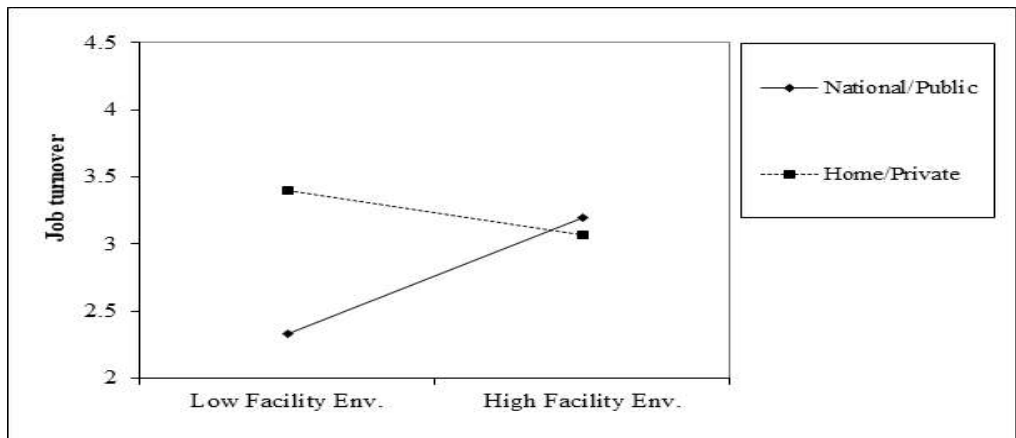
1) 더미변수 처리 (:1=가정·민간어린이집, 0=법인·국공립어린이집)



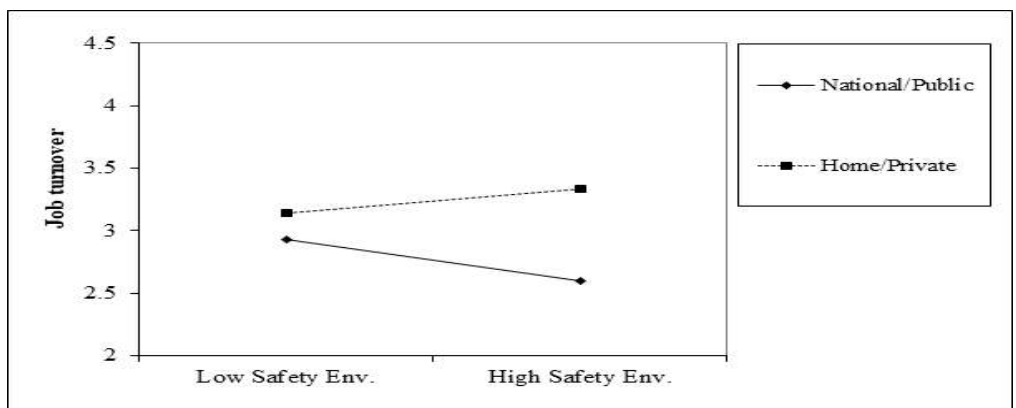
〈그림 4-9〉 정책효과성에 대한 어린이집 유형의 조절효과



〈 그림 4-10 〉 정책만족도에 대한 어린이집 유형의 조절효과



〈 그림 4-11 〉 시설환경에 대한 어린이집 유형의 조절효과



〈 그림 4-12 〉 안전성 환경에 대한 어린이집 유형의 조절효과

이번에는 보육정책 및 직무환경 하위요인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서, 직급의 조절효과를 보면 다음과 같다. 교사직급은 원장, 원감을 포함하여, 주임교사이상 직급(Director)과 일반교사직급 집단(Teacher), 그리고 기타보조교사 직급(Other) 등으로 3집단으로 나누고, 각각 터미변수로 처리하였고, 분석에서는 기타 보조교사 직급을 기준변수로 하여 분석하였다.

독립변수와 조절변수만을 투입한 1단계 모형에서는 정책만족도( $\beta = -.158$ ,  $p < .01$ )와 근무시간( $\beta = -.182$ ,  $p < .001$ ) 등은 부의 영향을, 그리고 조절 터미변수 중에서는 일반교사직급 집단( $\beta = .171$ ,  $p < .01$ )이 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정책만족도가 높고, 근무시간 관련 환경이 좋을수록 이직의도는 낮고, 기타보조교사 집단에 비해 일반교사 직급집단의 이직의도가 높다는 것을 의미한다. 모형은 분석에 적합하였으며( $F = 8.827$ ,  $p < .001$ ), 10.6%의 설명력을 보이고 있다.

〈표 4-46〉 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 직급  
(주임교사 이상)의 조절효과 검증

| 변 인            |                 | 이직 의도   |          |
|----------------|-----------------|---------|----------|
|                |                 | 1단계     | 2단계      |
|                |                 | $\beta$ | $\beta$  |
| 독립변인           | 정책효과성           | .068    | .079     |
|                | 정책만족도           | -.158** | -.205*** |
|                | 정책관련업무량         | -.036   | -.013    |
|                | 시설환경            | .002    | -.080    |
|                | 안전성             | -.028   | .008     |
|                | 근무시간            | -.182** | -.170**  |
| 조절변인           | 주임이상 직급 집단      | -.078   | -.091    |
|                | 일반교사 직급 집단      | .171**  | .135     |
| 상호작용 항         | 정책효과성*주임이상 직급   |         | -.242**  |
|                | 정책만족도*주임이상 직급   |         | .082     |
|                | 정책관련업무량*주임이상 직급 |         | -.265*** |
|                | 시설환경*주임이상 직급    |         | .045     |
|                | 안전성*주임이상 직급     |         | .147     |
|                | 근무시간*주임이상 직급    |         | -.177*   |
|                | 정책효과성*일반교사 직급   |         | -.340**  |
|                | 정책만족도*일반교사 직급   |         | .175     |
|                | 정책관련업무량*일반교사 직급 |         | -.225**  |
|                | 시설환경*일반교사 직급    |         | .176     |
|                | 안전성*일반교사 직급     |         | .051     |
|                | 근무시간*일반교사 직급    |         | -.096    |
| R <sup>2</sup> |                 | .119    | .187     |

|                    |          |          |
|--------------------|----------|----------|
| 수정된 R <sup>2</sup> | .106     | .155     |
| R <sup>2</sup> 증가량 |          | .068     |
| F                  | 8.827*** | 5.859*** |

\* p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001.

\* 주)다음의 변인은 더미변수로 처리하였음(기준변수집단-기타).

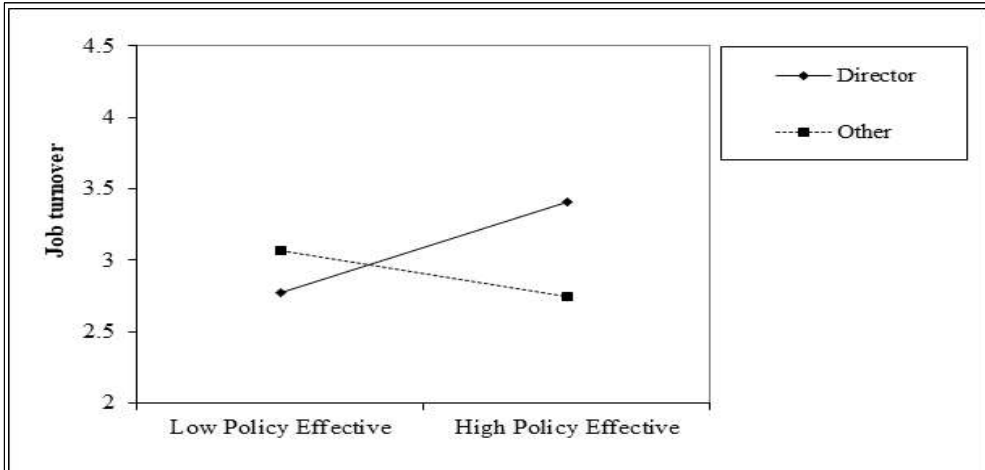
2단계에서는 조절효과를 보기 위해 상호작용 항을 추가로 투입하였으며, 1단계에 비해 6.8% 포인트의 설명력이 추가되었다. 추가된 상호작용 항을 보면, 정책효과성\*주임이상이  $\beta = -.242(p < .001)$ , 정책관련업무량\*주임이상직급집단이  $\beta = -.265(p < .01)$ , 근무시간 환경\*주임이상 직급 집단은  $\beta = -.177(p < .001)$ , 정책효과성\*일반교사직급 집단은  $\beta = .340(p < .01)$ , 정책관련업무량\*일반교사직급 집단이  $\beta = -.225(p < .01)$  등이 각각 유의한 조절효과를 보여주고 있다. 이를 그림으로 구체적으로 확인해보면, 다음과 같다.

먼저 정책효과성과 관련해서주임이상 직급 집단의 경우, 기타보조교사 집단에 비해 정책효과성이 높아지면 이직의도가 올라가는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도가 떨어지는 차이를 보인다. 정책관련 업무량과 관련해서 주임이상 직급 집단의 경우, 기타보조교사 집단에 비해 정책관련업무량이 많아지면 이직의도가 올라가는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도는 떨어지는 차이를 나타낸다.

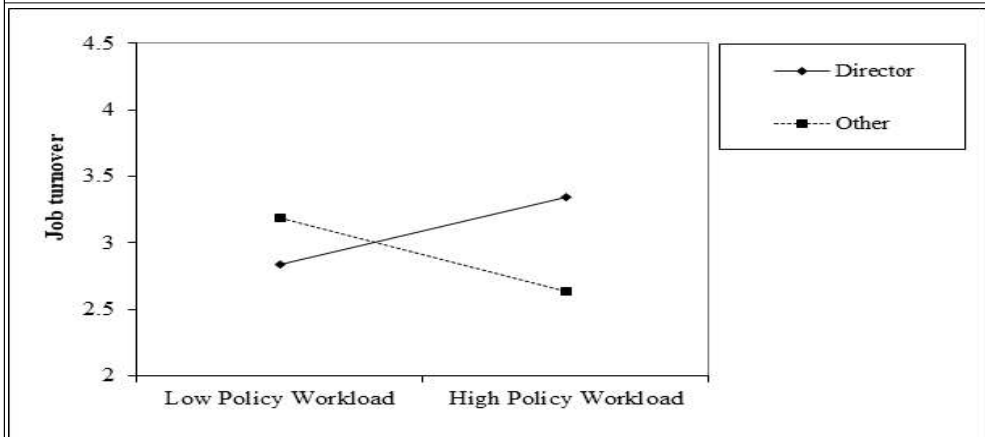
근무시간 환경과 관련해서, 주임이상 직급 집단의 경우, 기타보조교사 집단에 비해 근무시간 환경이 개선되어도 이직의도에는 별 차이가 없는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도가 크게 떨어지는 차이를 보이고 있다.

그리고 일반교사직급 집단의 조절효과를 보면 다음과 같다.

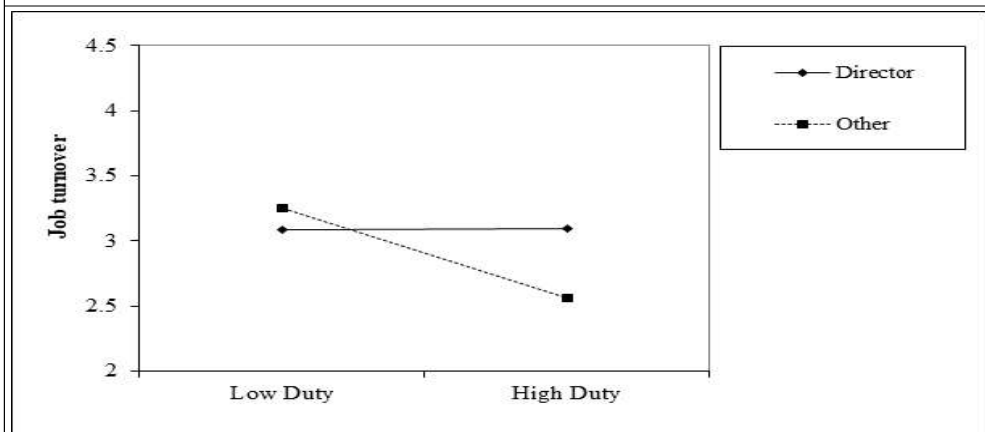
정책효과성과 관련해서 일반교사직급 집단의 경우, 기타보조교사 집단에 비해 정책효과성이 높아지면 이직의도가 올라가는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도가 떨어지는 차이를 보인다. 정책관련업무량과 관련해서 일반교사직급 집단의 경우, 정책관련업무량이 많아지면 이직의도가 올라가는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도가 떨어지는 차이를 보인다.



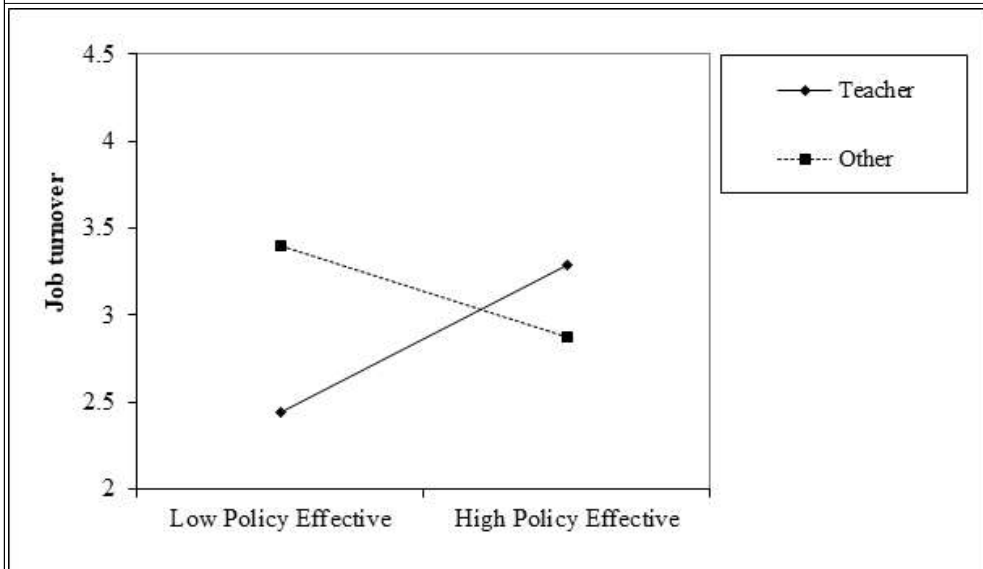
〈그림 4-13〉 정책효과성에 대한 주임교사이상 직급의 조절효과1



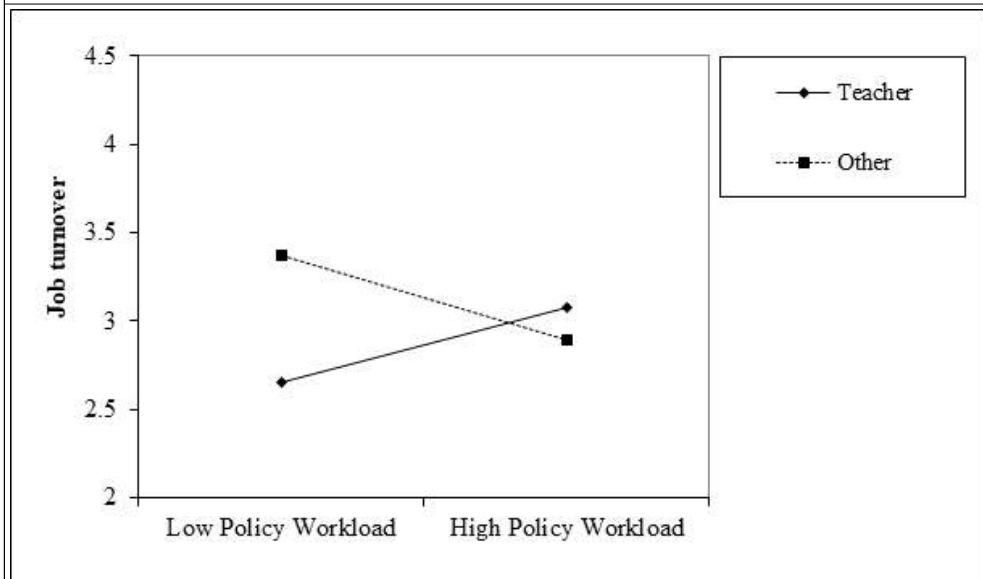
〈그림 4-14〉 정책관련업무량에 대한 주임교사이상 직급의 조절효과 2



〈그림 4-15〉 근무시간 환경에 대한 주임교사이상 직급의 조절효과<sup>3</sup>



〈그림 4-16〉 정책효과성에 대한 일반교사 직급의 조절효과 4



〈그림 4-17〉 정책관련업무량에 대한 일반교사 직급의 조절효과 5

## 제 6 절 연구가설의 검증

가설 1. 보육정책 및 직무환경은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다. 그 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직무만족의 하위요인인 동료만족에 대해 보육정책 하위변인 중 정책효과성은  $\beta=.107(p<.01)$ , 시설환경은  $\beta=.446(p<.001)$ , 근무시간은  $\beta=.177(p<.001)$  등으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 정책만족도는  $\beta=-.106$ 으로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 이 가설은 부분 채택되었다고 할 수 있다.

둘째, 보육정책 및 직무환경이 보수·승진 만족에 미치는 영향과 관련해서, 정책효과성과 정책만족도 등은 보수·승진 만족도에 유의한 영향을 미치지 못하였지만, 정책관련업무량은  $\beta=-.081(p<.05)$ , 안전성 환경은  $\beta=-.127(p<.05)$  등으로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 시설환경은  $\beta=.574$ , 근무시간 환경은  $\beta=.195(p<.001)$  등으로 나타나 이 가설도 부분 채택되었다고 할 수 있다.

셋째, 보육정책 및 직무환경이 직무에 미치는 영향과 관련해서, 보육정책 및 직무환경 하위변인들 중 정책효과성과 시설환경, 안전성 환경 등은 직무에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났지만, 정책만족도는  $\beta=.149(p<.01)$ , 근무시간 관련 환경은  $\beta=.136(p<.01)$  등은 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 정책관련업무량은  $\beta=-.209(p<.001)$  으로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이 가설도 부분 채택되었다고 할 수 있다.

넷째, 보육정책 및 직무환경이 직무만족 전체요인에 미치는 영향과 관련해서, 보육정책 및 직무환경 하위변인들 중 정책만족도와 정책관련업무량, 안전성 환경 등은 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났지만, 정책효과성은  $\beta=.081(p<.05)$ , 시설환경은  $\beta=.529(p<.001)$ , 근무시간관련 환경은  $\beta=.224(p<.001)$  등은 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이 가설도 부분 채택되었다.

가설 1-1. 보육정책은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

그 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 보육정책 하위변인들이 직무만족 하위변인 중 동료만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 정책효과성은  $\beta=.132(p<.01)$ , 정책만족도는  $\beta=.097(p<.05)$  등으로 유의한 정의 영향을 미치는 반면, 정책관련업무량은  $\beta=-.162(p<.001)$  로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 이 가설도 부분 채택되었다.

둘째, 보육정책이 보수·승진 만족에 미치는 영향과 관련해서 보육정책 하위변인들 중 정책효과성은 유의한 영향을 미치지 못하는 반면, 정책만족도는  $\beta=.137(p<.01)$  로 유의한 정의 영향을, 정책관련업무량은  $\beta=-.238(p<.001)$  로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 이 가설은 부분 채택되었다.

셋째, 보육정책이 직무에 미치는 영향과 관련해서, 보육정책 하위변인들 중 정책관련업무량 만족에 미치는 영향과 관련해서, 보육정책 하위변인들 중 정책효과성은 유의한 영향을 미치지 못하는 반면, 정책만족도는  $\beta=.138(p<.01)$  로 유의한 정의 영향을 미치며, 정책관련업무량은  $\beta=-.220(p<.001)$  로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 이 가설도 부분 채택되었다.

넷째, 보육정책이 직무만족 전체요인이 미치는 영향과 관련해서, 보육정책 하위변인들 중 정책효과성은  $\beta=.108(p<.05)$ , 정책만족도는  $\beta=.161(p<.01)$  로 유의한 정의 영향을 미치는 반면, 정책관련업무량은  $\beta=-.237(p<.001)$  로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 이 가설은 부분 채택되었다.

가설 1-2. 직무환경은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

그 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직무환경이 동료만족에 미치는 영향과 관련해서, 직무환경 하위변인들 중 안전성 환경요인은 동료만족에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 반면 시설환경은  $\beta=.416(p<.001)$ , 근무시간 관련 환경은  $\beta=.193(p<.001)$  등으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 이 가설은 부분 채택되었다.

둘째, 직무환경이 보수·승진에 미치는 영향과 관련해서 직무환경 하위변인들 중 시설환경은  $\beta=.574(p<.001)$ , 근무시간 환경은  $\beta=.216(p<.001)$  등으로 보수·승진 만족에 유의하게 정의 영향을 미치고, 안전성 환경은  $\beta=-.123(p<.05)$  으로 유의한 부의 영향을 나타내므로 이 가설은 완전 채택되었다.

셋째, 직무환경이 직무에 미치는 영향과 관련해서 직무환경 하위변인들 중 시설환경과 안전성 환경 등은 직무에 대한 만족에 유의한 영향을 미치지 못하지만, 근무시간 환경은  $\beta=.166(p<.01)$ 으로 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이 가설도 부분 채택되었다.

넷째, 직무환경이 직무만족 전체요인에 미치는 영향과 관련해서 직무환경 하위변인들 중 안전성 환경 등은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못하지만, 시설환경은  $\beta=.522(p<.001)$ , 근무시간 환경은  $\beta=.244(p<.01)$  등으로 유의하게 정의 영향을 나타내고 있어 이 가설은 부분 채택되었다.

가설 2. 보육정책 및 직무환경은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

이 가설과 관련해 정리하면 다음과 같다.

독립변인인 보육정책 및 직무환경 하위변인들이 이직의도에 어떤 영향을 미치는지를 알아보기 위한 다중회귀분석을 실시한 결과, 정책만족도( $\beta=-.139, p<.01$ ), 근무시간 환경( $\beta=-.202, p<.001$ ) 등은 이직의도에 유의한 부의 영향이 확인되어 가설은 부분 채택되었다.

가설 3. 보육정책 및 직무환경 관련변인들은 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족 하위요인 및 직무는 유의한 매개효과를 보일 것이다.

보육정책 및 직무환경 하위요인들이 직무만족 하위요인 및 직무만족 전체요인에 영향을 미치는 과정에서 동료, 보수·승진, 직무, 그리고 직무만족 전체요인 등이 유의한 매개효과를 갖는지를 알아보기 위해 Baron & Kenny(1986)의 방법에 따라 위계적 회귀분석방법으로 분석하였으며, 그 결과를 가설과 관련해서 정리하면 다음과 같다.

첫째, 보육정책·직무환경 하위요인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 동료만족의 매개효과를 살펴보면, 정책효과성이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 동료만족은 완전매개효과를, 정책만족도가 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 동료만족은 부분매개효과를 나타냈다. 시설환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에

서 동료만족은 완전매개효과를, 근무시간 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 동료만족은 부분매개효과를 보인다는 것을 의미한다. 그러나 정책관련업무량과 안전성 환경 등이 이직과정에 영향을 미치는 과정에서 동료만족은 매개효과를 갖지 못함으로 이 가설은 부분 채택되었다.

둘째, 보육정책·직무환경 하위요인들이 이직의도의 관계에서 보수·승진 만족의 매개효과를 살펴보면, 정책관련업무량이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 보수·승진만족은 완전매개효과를, 시설환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 보수·승진만족은 부분매개효과를 보였다. 정책관련업무량과 안전성 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 보수·승진만족은 완전매개효과를, 근무시간 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 보수·승진만족은 부분매개효과를 각각 보인다는 것을 의미한다. 그러나 정책효과성, 정책만족도 등이 이직과정에 영향을 미치는 과정에서 보수·승진만족은 매개효과를 갖지 못하는 것으로 나타나 이 가설은 부분 채택되었다.

셋째, 보육정책·직무환경 하위요인들이 이직의도의 관계에서 직무의 매개효과를 살펴보면, 정책만족도 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무와 관련한 만족은 부분매개효과를, 정책관련업무량이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무와 관련된 만족은 완전매개효과를, 근무시간 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무는 부분매개효과를 각각 보인다는 것을 의미한다. 그러나 정책효과성, 시설환경, 안전성 환경 등이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무에 관한 만족은 매개효과를 나타내지 못해 이 가설은 부분 채택되었다.

넷째, 보육정책·직무환경 하위요인들이 이직의도의 관계에서 직무만족 전체요인의 매개효과를 살펴보면, 정책만족도가 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족은 부분매개효과를, 정책관련업무량이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무는 완전매개효과를, 근무시간 환경이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무는 부분매개효과를 각각 보인다는 것을 의미한다. 그러나 정책효과성, 시설환경, 안전성 환경 등이 이직과정에 영향을 미치는 과정에서 직무만족 전체요인은 매개효과를 갖지 못한다는 것을 알 수 있어 이 가설은 부분 채택되었다.

가설 4. 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 개인별 특성은

유의하게 조절효과를 보일 것이다.

보육정책 및 직무환경 하위요인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 개인적 특성변수인 자아탄력성, 교사 효능감, 감성지능, 심리적 안녕감 등이 어떤 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 통제효과는 독립변수와 통제변수간의 상호작용 항으로 검정하며, 상호작용항은 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 평균중심화(mean centering)하여 산출하였다.

그 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 조절효과에서는 정책관련업무량\*자아탄력성이  $\beta = -.163(p < .001)$ , 시설환경\*자아탄력성이  $\beta = -.295(p < .001)$  등으로 유의한 조절효과가 있음을 알 수 있다. 이는 자아탄력성이 높은 집단은 정책만족도가 높을수록 이직의도가 떨어지는 반면, 자아탄력성이 낮은 집단은 이직의도가 올라가는 유의한 차이를 확인할 수 있었다. 근무시간 환경과 관련해서 자아탄력성이 높은 집단은 근무시간 환경이 좋을수록 이직의도가 높은 반면, 자아탄력성이 낮은 집단은 환경이 이직의도가 떨어지는 유의한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 이 가설도 부분 채택되었다.

둘째, 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 교사 효능감의 조절효과와 관련해서, 시설환경\*교사효능감이  $\beta = -.181(p < .01)$  로 유의한 조절효과가 있음을 확인할 수 있었다. 이는 교사효능감이 높은 집단은 시설환경이 향상될수록 이직의도가 급격히 떨어지지만, 교사효능감이 낮은 집단은 이직의도는 완만하게 올라가는 차이를 나타내 이 가설도 부분 채택되었다고 할 수 있다.

셋째, 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 감성지능의 조절효과와 관련해서, 정책만족도\*감성지능이  $\beta = .122(p < .05)$ , 정책관련업무량\*감성지능이  $\beta = .174(p < .001)$ , 시설환경\*감성지능이  $\beta = -.410(p < .001)$  등이 유의한 조절효과가 있음을 보여주고 있다. 즉 정책만족도와와의 관계에서 감성지능이 높은 집단은 정책만족도가 높아지면 이직의도가 아주 약간 떨어지지만, 감성지능이 낮은 집단은 만족 이직의도가 크게 떨어지는 차이를 보이고 있으며, 정책관련업무량과의 관계에서 감성지능이 높은 집단은 정책관련업무량이 늘어남에 따라 이직의도가 떨어지지만, 감성지능이 낮은 집단은 이직의도가 크게 올라가는 차이를 보이고 있다. 또

시설환경과의 관계에서 감성지능이 높은 집단은 시설환경이 좋아지면 이직의도가 크게 떨어지지만, 감성지능이 낮은 집단은 이직의도는 올라가는 차이를 보이고 있다. 따라서 이 가설도 부분 채택되었다고 할 수 있다.

넷째, 보육정책·직무환경과 이직의도의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과와 관련해서, 정책관련업무량\*심리적 안녕감이  $\beta = -.098(p < .05)$ , 시설환경\*심리적 안녕감이  $\beta = -.242(p < .01)$  등이 유의한 조절효과가 있음을 보여주고 있다. 이는 심리적 안녕감이 높은 집단은 정책관련업무량이 많아질수록 이직의도는 약간 낮아지는 반면, 심리적 안녕감이 낮은 집단은 이직의도가 완만하게 올라가는 차이를 보이고 있다. 따라서 이 가설도 부분 채택되었다고 할 수 있다.

가설 5. 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 어린이집 유형 및 교사직급 특성은 유의한 조절영향을 미칠 것이다.

보육정책 및 직무환경 하위요인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 어린이집 유형과 교사의 직급 등이 어떤 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 어린이집 유형을 ‘가정+민간’ 유형과 기타 유형으로 나누어 더미변수를 만들고, 교사직급에 대해서도 주임이상 직급과 일반교사직급, 기타보조교사직급 등으로 나누어 더미변수로 만들어 분석에 투입하였다.

먼저 보육정책 및 직무환경 하위요인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 어린이집 유형의 조절효과를 보면, 정책효과성\*가정·민간어린이집 유형이  $\beta = -.224(p < .001)$ , 정책만족도\*가정·민간어린이집 유형이  $\beta = .154(p < .01)$ , 시설환경\*가정·민간어린이집 유형이  $\beta = -.299(p < .001)$ , 안전성 \*가정·민간어린이집 유형이  $\beta = .132(p < .05)$  등이 유의한 조절효과가 있음을 보여주고 있다. 이는 가정·민간어린이집은 정책효과성이 높아지면 이직의도가 떨어지는 반면, 국공립·법인어린이집은 이직의도가 올라가는 차이를 보였다. 정책만족도에서는 가정·민간어린이집은 정책만족도가 높아져도 이직의도에 거의 변화가 없는 반면, 국공립·법인어린이집은 이직의도가 급격히 떨어지는 차이를 의미한다. 또 시설환경과 관련해서 가정·민간어린이집은 시설환경이 향상되면 이직의도가 약간 떨어지는 반면, 국공립·법인어린이집은 이직의도가 급격히 올라가는 차이를 보였다. 안전성 환경과 관련해

서 가정·민간어린이집은 안전성 환경이 개선되더라도 이직의도는 약간 올라가는 반면, 국공립·법인어린이집은 이직의도가 약간 감소하는 차이를 보이고 있다.

한편 보육정책 및 직무환경 하위요인들이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직급의 조절효과를 보면 다음과 같다. 교사직급은 원장, 원감을 포함하여 주임교사 이상 직급과 일반교사 직급, 그리고 기타보조교사 직급 등으로 3집단으로 나누어 각각 더미변수 처리하였고, 분석에서는 기타 보조교사직급을 기준변수로 하여 분석한 결과, 정책효과성\*주임이상 직급 집단이  $\beta = -.242(p < .001)$ , 정책관련업무량\*주임이상 직급 집단이  $\beta = -.265(p < .01)$ , 근무시간환경\*주임이상 직급 집단이  $\beta = -.177(p < .001)$ , 정책효과성\*일반교사 직급 집단이  $\beta = .340(p < .01)$ , 정책관련업무량\*일반교사 직급 집단  $\beta = -.225(p < .01)$  등이 각각 유의한 조절효과를 보여주고 있다. 이는 정책효과성과 관련해서 주임이상 직급 집단의 경우, 기타보조교사 집단에 비해 정책효과성이 높아지면 이직의도가 올라가는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도가 떨어지는 차이를 보였다.

정책관련업무량과 관련해서는 주임이상 직급 집단의 경우, 기타 보조교사집단에 비해 정책관련업무량이 많아지면 이직의도가 올라가는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도가 떨어지는 차이를 보였다. 또 근무시간 환경과 관련해서 주임이상 직급 집단의 경우, 기타보조교사 집단에 비해 근무시간 환경이 개선되더라도 이직의도에는 별 차이가 없지만, 기타보조교사 집단은 이직의도는 크게 감소하는 차이를 발견할 수 있었다. 그리고 일반교사 직급 집단의 조절효과를 보면, 정책효과성과 관련해서 일반교사 직급 집단의 경우, 기타 보조교사집단에 비해 정책효과성이 높아지면 이직의도가 올라가는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도가 떨어지는 차이를 보였다.

정책관련업무량과 관련해서 일반교사직급 집단의 경우, 정책관련업무량이 많아지면 이직의도가 올라가는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도가 떨어지는 차이를 보였고, 정책관련업무량과 관련해서 일반교사직급 집단의 경우, 정책관련업무량이 많아지면 이직의도가 올라가는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도가 떨어지는 차이를 보였다. 따라서 이 가설도 부분 채택되었다고 할 수 있다.

〈표 4-47〉 회귀분석에 의한 연구가설 검증 총괄표

| 변수           | 가설                  | 가설번호 | 경로                             | 검증결과 |
|--------------|---------------------|------|--------------------------------|------|
| 보육정책         | 정책의 이직의도<br>영향      | 1-1  | 보육정책→ 직무만족                     | 부분채택 |
|              |                     | 2-1  | 보육정책→ 이직의도                     | 부분채택 |
| 직무환경         | 환경의 이직의도<br>영향      | 1-2  | 직무환경→ 직무만족                     | 부분채택 |
|              |                     | 2-2  | 직무환경→ 이직의도                     | 부분채택 |
| 직무만족         | 직무만족의 매개효과          | 3    | 보육정책·직무환경→ 직무만족<br>→ 이직의도      | 부분채택 |
| 개인별<br>특성    | 개인별특성의 조절<br>효과     | 4    | 보육정책·직무환경→ 개인별특<br>성→ 이직의도     | 부분채택 |
| 시설유형<br>교사특성 | 시설유형·교사특성<br>의 조절효과 | 5    | 보육정책·직무환경→ 시설유형·<br>교사특성→ 이직의도 | 부분채택 |

## 제 V 장 결 론

### 제 1 절 연구의 요약

본 연구는 보육정책과 직무환경에 의한 보육교사 이직의도에 영향을 주는 변인을 분석하고 보육서비스 질의 주요 인적변인인 교사의 이직의도를 감소시키기 위한 연구결과에 따른 정책적 대안을 탐색하고자 하였다. 이를 위하여 서울특별시의 4개 권역에 근무하는 보육교사를 대상으로 보육정책과 직무환경을 독립변수로 직무만족과 개인적 특성을 각 매개변수와 조절변수로 정하고, 이직의도를 종속변수로 정하여 구조화된 설문지를 이용하여 측정하였다.

보육정책은 크게는 민간보육시설과 국공립보육시설의 운영방향과 작게는 교사의 급여정책에 이르기까지 보육에 미치는 전반적인 영향과 함께 교사의 이직의도에 영향을 미친다고 할 것이다. 합리적이고 우수한 직무환경은 보육의 질을 결정하고 교사의 복지향상에 이바지 한다. 교사의 직무만족은 자신의 맡은 직무와 관련된 직무 환경에 대해 느끼는 내·외적인 욕구가 충족되는 상태로서 교사의 이직률을 결정하는 요인이 될 수 있다. 이러한 직무만족은 다분히 주관적 감정으로 판단될 수가 있는데 교사들의 개인적 특성은 같은 환경에 대하여 서로 다르게 느끼는 만족과 불만족의 또 다른 주관적인 개념인 선호를 결정하는 특성요인이다. 각 변수들에 대한 이론적 논의와 함께 본 연구의 목적을 위하여 문헌연구와 구조화된 설문지를 통하여 분석된 연구결과를 요약하면 다음과 같다

첫째, 보육정책이 직무만족에 미치는 영향은 정책효과성과 정책만족도가 높을수록, 교사들의 업무량이 적을수록 직무만족이 높게 나타났다.

둘째, 직무환경이 직무만족에 미치는 영향은 보육시설 환경과 근무시간 요인이 좋을수록 직무만족도가 높게 나타났다.

셋째, 보육정책과 직무환경의 각 변인들이 직무만족 각 변인들에 미치는 영향 요인에 대한 설문을 분석한 결과 정책만족도와 정책관련교사업무량, 안전성 환경 요인은 상대적으로 유의하게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 정책효과성, 시설환경, 근무시간 관련 환경은 유의하게 정의 영향을 미치는 것으로 정책만족도

가 높고 시설환경과 근무시간 관련 환경이 좋을수록 직무만족 전체요인이 높게 올라감을 알 수 있다.

넷째, 보육정책·보육환경이 이직의도에서 직무만족의 매개효과는 정책만족도와 근무환경이 열악할수록 이직의도가 높게 나타난 반면에 정책효과성과 시설환경 및 근무시간 환경이 좋을수록 전체 직무만족도가 높게 나타났다. 직무만족의 하위요인별로 매개효과의 유의성을 알아본 결과는 정책만족도가 이직의도에 미치는 영향을 미치는 과정에서 직무만족은 부분매개효과를, 교사들의 업무량이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무는 완전매개효과를, 근무시간 환경이 이직의도에 미치는 과정에서 직무만족 하위요인전체는 부분매개효과를 각각 나타내는 것으로 분석되었다.

다섯째, 개인적 특성의 조절효과를 분석한 위계적 회귀분석 결과는 자아탄력성에 있어서 정책업무량과 시설환경에서 유의한 조절효과가 있음을 알 수 있었다. 교사효능감에 있어서는 시설환경이 좋을수록 교사효능감이 높은 집단은 이직의도가 급격히 떨어지는 유의한 조절효과를 확인하였다. 감성지능에 있어서는 정책만족도가 높아지면 감성지능이 높은 집단은 이직의도가 아주 약간 떨어지지만, 감성지능이 낮은 집단은 이직의도가 크게 떨어지는 차이를 보여 조절효과가 확인되었다. 심리적 안녕감에 있어서는 심리적 안녕감이 높은 집단은 시설환경이 개선되면 이직의도가 떨어지지만 심리적 안녕감이 낮은 집단은 이직의도가 크게 올라가는 것으로 확인되어 유의한 조절효과를 확인할 수 있었다.

여섯째, 어린이집 유형과 교사직급별 조절효과에 있어서는 국·공립, 법인 어린이집에 비해 가정·민간어린이집은 이직의도가 높음과 동시에 정책만족도가 높고, 직무환경이 좋을수록 이직의도는 낮게 나타났다. 가정·민간어린이집은 정책효과성이 높아지면 이직의도가 떨어지는 반면, 국공립·법인어린이집은 이직의도가 올라가는 차이를 보인다. 교사업무량과 관련해서는 주임이상 직급 집단의 경우, 기타 보조교사 집단에 비해 교사업무량이 많아지면 이직의도가 여전히 올라가는 반면, 기타보조교사 집단은 이직의도가 떨어지는 차이를 보인다.

이렇게 일반교사와 주임이상 교사 집단과의 보육정책에 대한 인식도가 다르고, 구조화된 설문지의 통계상 나타나지 않는 부분에 대하여는 보충적 조사를 위해 보육분야 교수 전문가 두 분과 보육현장에 있는 실무교사를 상대로 면접조사를 추가

진행한 결과에 의하면, 준거집단인 기타보조교사 집단까지 포함하여 세 집단 간, 정책의 의미나 집행되는 보육정책의 내용에 따라 보육교사의 처우개선에 직접적인 영향을 미칠 수 있음을 인식하는 정도가 매우 낮음을 확인할 수 있었다.

따라서, 이와 같은 연구결과는 교사들이 보육현장에서 실제로 느끼는 이직의도에 관한 애로점을 파악하고 저감하기 위한 대책수립에 활용가능할 것이다.

## 제 2 절 연구의 시사점

보육정책과 직무환경에서 정책과 환경이 보육교사의 이직의도에 영향을 미친다는 연구 결과가 확인되었다. 향후에는 보육정책만을 독립변수로 하여 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 연구를 통해 보육교사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 후속 연구가 필요할 것으로 보인다.

최근 국가와 서울시의 어린이집의 공공화 보육정책의 목표에 따라 민간어린이집과 가정어린이집의 국공립어린이집으로의 편입이 빠르게 진행되고 있다. 특히 2014년부터 가속화되기 시작한 어린이집의 공공화 보육정책의 추세로 가정어린이집이 재정적 압박에 따른 폐원경향이 두드러짐에 따라, 폐원보다는 공보육의 편입을 선택하는 어린이집이 점차적으로 증가하고 있다. 따라서 국공립어린이집으로의 쏠림현상을 면밀히 분석하고, 국공립 민간 형과 국공립 가정 형 어린이집과 민간어린이집과 민간가정어린이집의 유형별 보육정책에 대한 교사의 인식도와 이해도의 차이에 따른 다양한 후속연구 또한 필요해 보인다.

본 연구의 연구결과는 향후 연구가 필요한 한계에도 불구하고, 보육교사를 영유아의 생애 첫 사회관계 경험에 누적적인 영향을 지속적으로 줄 수 있는 대상으로 보고 최근 이슈화된 보육정책과 직무환경이 직무만족을 매개효과로 이직의도에 미치는 영향변인을 연구하였다. 더불어 교사 효능감, 정서지능, 심리적 안녕감, 자아탄력성 등의 조절효과를 통한 이직의도간의 관계를 파악하고, 또한 어린이집 유형별·교사직급별 이직의도의 조절효과를 확인하여, 실제 보육현장에서 이직의도를 저감하는 기초자료로 활용함에 그 의의가 있을 것이다. 특히 국내연구가 거의 없는 보육정책에 대한 현장의 보육교사들의 인식에 따른 이직의도를 살펴봄으로

써, 보육정책과 보육교사들의 정책인식과의 관계를 파악했다는 점에서 가장 큰 의의가 있을 것이다. 이에 연구결과를 토대로 제기된 문제점들을 보완하고 의미있는 시사점을 바탕으로 다음과 같은 보육정책방향을 제시하고자 한다.

첫째, 한국의 보육정책은 국공립시설의 확충을 우선적인 정책목표로 설정하고 상대적으로 민간 시설에 제재를 하는 방식에서 과감히 탈피하고, 다양화할 필요가 있다. 국공립시설확충은 지역별 요구에 따라 탄력적으로 운영하며 민간시설의 재정지원을 강화하고 체계적 관리 방식으로 전환되어야 한다. 선택보다는 균형 있는 정책전환으로 국공립어린이집과 민간어린이집의 관리로 보육서비스의 질을 확보하여 정부예산의 낭비를 방지하고 보다 효율적인 보육정책을 발전시킬 수 있기 때문이다.

둘째, 보육교사의 처우개선 급여정책의 제도화에 따른 안정화가 긴급히 이루어져야 한다. 현재의 보육정책은 전체적으로 예산이 해마다 증가추세에 있음에도 불구하고, 보육교사의 처우개선은 정책집행의 효율성에서 큰 문제점을 보이고 있다.

일선에서 영유아에게 직접 장시간의 보육서비스를 제공하는 보육교사의 처우개선이 그 보육정책의 성패는 좌우하는 중요한 요인이 될 것이다. 교사급여의 어린이집 유형별 불균형을 초래하는 주요 원인은 개인민간시설의 보육교사의 급여는 국가와 지방정부의 보조금의 일부를 제외한 개인시설장이 모두 부담하고 있어 재정의 영세성이 점점 커지고 있다. 특히 현재의 보육정책은 국공립 어린이집 등에 비해 민간시설의 보육교사가 열악한 직무환경과 과도한 초과 근무시간에도 불구하고 급여가 낮은 현실에서는 그 실효에 한계가 있을 것이다. 한국의 보육교사의 과반 수 이상이 민간어린이집에서 종사하고 있어 이들의 급여를 공보육기관의 보육교사와 동등한 급여수준이 되도록 급여정책인 제도화와 지원정책의 강화가 실천되어야 한다.

셋째, 가족수당에 입각한 국가적 지원강화와 보육정책간의 균형성과 형평성이 제도적으로 보장되어야 한다. 현재 공보육을 추진하고 있는 80여개가 넘는 국가 대부분이 별도의 가족수당체계를 가지고 있다. 한국도 육아지원 보육정책이 시행되고는 있으나, 공보육 기관에 지원하는 보육료와 보조금과는 그 지원 금액이 너무 낮다. 따라서 육아지원 보육정책으로 가정양육수당과의 균형적인 재정투자가

필수적 성공적인 요인으로 현재 가정양육이 활성화되지 않아 어린 영아들이 보육 기관으로 내몰리고 있는 기현상이 나타나고 있다. 따라서 기관지원 보육료와 균등하게 가정양육의 지원금이나 가족수당지원 확대하여 보육의 수혜자 집단에 대해서는 보육정책 간 형평성을 고려한 실질적 재정지원이 제대로 이루어져야 한다.

넷째, 민간보육시설에 대한 보육정책으로 그 대상이 되는 수혜대상층을 재개념화하여 현실적인 내실을 기하는 재정지원정책의 다변화를 도모하여 보육수요에 대응하는 것이 시급한 과제이다.

좁은 지역사회에서 규모별 크기와 유형별 보육 기관간의 유기적으로 연계망을 구성해야 하며 이에 따라 각각의 기능을 특성화하고, 지역주민들의 총체적 보육수요에 종합적인 대응방안을 모색해 볼 수 있다. 예를 들어, 스웨덴 방식을 채택하여 가정시설은 영아보육을 전문화하여 집중 지원을 통한 역할을 담당하게 하는 것도 하나의 대안이다. 민간보육기관은 유아전담으로, 유치원도 어린이집과 유보통합 시스템으로 전환하고 있지만, 취학 전의 아동을 전담하는 등의 연령에 따른 수요와 전문성 강화 및 특성화교육을 구축하는 것이다. 특히 공보육 강화의 국가 보육정책의 전환에 따라 학부모들의 공보육에 대한 쏠림현상과 가정과 민간보육시설은 아동학대의 매스컴의 영향으로 재정적 어려움으로 폐원위기를 겪고 있어 국공립어린이집으로 전환이라는 자구책을 강구하는 추세이다.

따라서 민간에 영유아와 교사의 법정비율에 맞는 인건비 지원으로 보육효과를 극대화하고 많은 일자리 창출과 함께 가속화되고 있는 민간과 가정어린이집의 폐원추세와 이탈과 전업을 방지해야 할 것이다. 더불어 국공립확충계획에 따라 신설 어린이집 설립에 많은 보육예산이 투자됨에 따라 기존 보육기관에 대한 보육의 내적 충실을 소홀할 수밖에 없는 현재의 보육정책 방향은 재고가 필요해 보인다.

다섯째, 국공립과 민간보육시설의 획일적으로 분류해 상당부분 국공립 어린이집의 확충이라는 보육정책방향 위주의 재정지원을 하는 현재의 구조적 불균형은 과감히 탈피하여야 한다. 즉 공적제도 안에 민간역량을 흡수하여 유기적인 대응체제를 구축해 다양한 보육수요에 대응해야 한다. 이는 장소와 시설비용을 최소화한 소규모 어린이집의 다량확보가 재정투자 면에서 효율적이고 보육수요에도 더 잘 대응할 수 있기 때문이다.

여섯째, 유보통합과 누리과정 등 과거 정부에서 수행되었던 보육정책 등이 표

류하고 있는 실정으로, 정부부처의 일원화로 교육청이나 보건복지부의 업무와 재정의 일원화가 이루어져야 한다. 한국의 보육정책을 프로그램화하고 재정적 지원을 체계화하며 보육서비스의 수혜자의 욕구에 보다 잘 대응하고 일관되고 좋은 질의 보육서비스를 제공할 수 있는 통일된 정부부처가 없음을 지적할 수 있다. 현재 보육정책은 실질적으로 과학기술부와 보건복지부로 이원화되어 책임소재의 불명확과 혼선으로 신속히 일원화되어 통합적이며 체계적인 지속적인 방안이 나와야 할 것이다.

일곱째, 정부 부처 간에 법률의 상충을 재정비하여 상호보완하고 개정할 필요가 있다. 인성진흥법과 일-가정 양립정책과의 충돌, 현행 노동법과 교사의 처우 개선을 위한 영유아보육법과의 충돌은 현재 수행되고 있는 본 연구에서의 연구결과에서도 나타나고 있으며, 보육정책의 집행과정에서도 많은 문제를 발생하고 있어 보육정책과 직·간접적으로 밀접한 국가차원의 일원화된 법체계의 정비가 시급히 이루어져야 한다.

여덟째, 어린이집에 대한 보육료 지원과 가정양육 지원 시 주는 보육료 지원체계가 너무 달라 더 많은 무상보육의 혜택을 받기 위해서는 어린 영유아에 대한 가정양육을 포기하고 어린이집에 보내야 하는 기현상이 나타나고 있는 현장의 목소리를 담아, 정책 간 균형성과 형평성 있는 어린이집과 가정양육지원정책이 필요하다.

아홉째, 보육교사의 이직의도를 감소할 수 있는 대안으로 교사에 대한 원장의 지지와 투자가 요구되며, 민간 보육시설의 급여수준을 국공립 시설과 동일한 수준으로 보장해야 하며, 현재의 다른 유형의 보육시설 집단 간 급여차이는 국가가 생활임금으로 지원하는 방식으로 이루어져야 한다.

보육시설의 대체교사 충원에 대한 정부의 제도적·정책적 방안이 수립되어야 하며, 보육교사의 휴게시간과 과도한 노동시간에 대한 법 개정과 직무환경이 개선되어야 한다. 보육료 동결이나 오르는 물가에 준한 미비한 보육료의 인상과 나날이 향상되는 교사의 급여 처우개선으로 넋 크래커 상태인 원장의 원 운영의 어려움과 과중한 책무성들은 원장에 대한 정책적 환기와 지원정책과 심도 있는 연구가 필요해 보인다.

열째, 현재 국공립어린이집의 보육교사들의 급여는 경력에 따른 호봉제로 해마

다 급여가 급증해 재정적 부담이 되고 있는 실정이다. 특히 보육교사들은 대부분 전문대를 나오거나 보육교육원 같은 비교적 재학기간이 짧은 보육교사 자격증 수여기관을 나오기 때문에 젊은 연령(만 22세 정도)부터 교사생활을 시작하여 호봉이 대단히 높아짐에 따른 국공립 어린이집은 재정적 운영상의 어려움을 가져온다. 민간과 가정어린이집은 상호협약에 의한 근로계약을 체결하는 반면, 국공립 어린이집은 엄격한 근로계약을 체결 하에 공무원적 신분보장이 어느 정도 확보되는 직업의 안정성으로 이직이 적다. 이에 따른 국공립 어린이집의 운영상 어려움을 해결하기 위한 순기능적이고 긍정적인 순환적 이직이나 국공립 어린이집의 교사지원에 있어 영유아교사의 구분 없이 재정적 지원체계가 균등하게 배분되고 지원되어야 한다.

따라서 이직의도나 이직의 공론화와 환기에 따라 순기능적이고 긍정적인 연구가 필요해 보인다. 또한 이직의도에 따른 이직은 교사경력중단의 문제나 영유아의 연령에 따른 학년제 책임 등으로 학기말에 주로 이루어지지만, 본 연구의 조절효과였던 개인적 특성에 따라 최근 학기중간의 이직률이 높아지는 경향이다. 향후 이 부분에 대해 단기간인 월별 등의 지속적인 연구를 진행하여 시기별 이직의도의 유형이나 새로운 보육정책수립과 집행시기에 따른 탄력적인 이직의도에 대한 후속 연구로 정책과 교사인식 간 상관관계를 도출해 볼 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

### 1. 국내문헌

- 강길현 (2013), 사회복지사의 이직의도 형성과정에서 감성지능의 조절효과에 관한 연구, 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 강달금 (2006), 한국 보육정책변동에 미치는 영향 요인에 관한 연구, 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 강재희, 김진영 (2013), 가정어린이집 보육교사의 직무만족과 이직의도, 『한국 영유아보육학』, Vol.76: 123-128.
- 곽효근 (2015), 정책수용도가 이직의도에 미치는 영향: 공공기관 지방이전을 중심으로, 충남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 권성민 (2011), 유아교사에 대한 사회지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향, 『열린유아교육연구』, 16(5): 315-319.
- 권영란, 문영경(2016), 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무 스트레스의 매개효과 분석, 『한국보육학회지』, Vol.16. No.1.
- 권 웅 (2002), 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구, 청주대학교 석사학위논문.
- 경규혜 (1995), 보육교사 근무실태와 직무만족에 관한 연구, 청주대학교 석사학위논문.
- 구은미 (2004), 보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련 변인 분석, 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 구은미, 박성혜 (2013), 보육교사의 건강과 기관의 조직건강이 이직의도에 미치는 영향, 『유아교육·보육복지연구』, Vol.17. No.4.
- 국승오 (2009), 학교장의 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 교사의 효능감과 조직몰입에 미치는 영향, 공주대학교 대학원 박사학위논문.
- 권혜원, 권순원 (2013), 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직

- 의도에 미치는 영향, 『산업관계연구』, Vol.23 No.3,
- 김건옥 (2014), 보육교사의 정서지능과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향, 동아대학교대학원석사학위논문.
- 김동배, 권중돈 (2013), 인간행동이론과 사회복지실천, (주)학지사.
- 김미선 (2014), 어린이집의 조직공정성과 조직성과 관계에서 카리스마 리더십 매개효과 분석연구, 서울벤처대학원대학교 박사학위논문.
- 김선녀 (2014), 저출산시대에 대응한 유아교육 · 보육시설 현황 분석 및 현황 분석을 통한 개선연구, 『아동보육』, 제23권제4호, 163-189.
- 김성신 (2003), 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 연구: 전북지역 중심으로, 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 김성한 (1997), 사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구, 서울대학교대학원 박사학위논문.
- 김수희 (2000), 민간보육시설 보육교사의 근무환경과 직무만족에 관한 연구, 대구대학교 석사학위논문.
- 김숙경 (2005), 전남지역 영유아보육시설 보육교사의 직무만족에 미치는 영향 요인, 『아동복지연구』, Vol.3 No.1.
- 김안나 (2014), 유아교사의 조직몰입, 심리적 안녕감이 직무만족도에 미치는 영향, 『미래유아교육학회지』, Vol.21 No.4.
- 김영미 (2016), 한국인의 보육정책에 대한 태도에 영향을 미치는 요인: 국가 책임성, 정책선택을 중심으로, 『사회보장연구』, 32(2).
- 김영중 (2013), 외식산업 종사원의 직무요구가 소진, 직무만족도 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 경희대학교대학원 박사학위논문.
- 김용희 (2012), 애착이 심리적 안녕감에 영향을 미치는 관계에서 정서경험의 매개효과, 『청소년학연구』, [2012] [KCI등재] Vol.19 No.9.
- 김은미 (2016), CCTV설치에 대한 보육교사의 인식이 조직몰입에 미치는 영향: 원장리더십과 보육교사 직무만족의 조절효과, 신라대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김일범 (2012), 노인요양시설 요양보호사의 소진이 이직의도에 미치는 영향, -조직몰입과 직무만족의 매개효과, 대구한의대학교 대학원 박사학위논문.

문.

- 김은선 (2012), 보육교사의 직무실행과 직무만족에 관한 연구: 서울·인천·경기 지역을 중심으로, 서울신학대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김정숙 (2013), 무상보육정책 실시 후 보육서비스에 대한 어린이집 학부모와 원장의 인식, 광운대학교 석사학위논문.
- 김정훈 (2013), 특급호텔 베이커리 직무환경이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향-대인관계의 조절효과를 중심으로, 호남대학교 대학원 박사학위논문
- 김정희, 신시연 (2015), 영아교사의 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십이 이직의도에 미치는 영향, 『한국보육지원학회지』, Vol.11. No.3.
- 김정희, 이용주, 김동춘 (2014), 보육교사의 역할수행과 원장의지지, 소진의 관계, 『한국보육지원학회지』, Vol.10. No.5.
- 김정희, 이용주, 김동춘 (2014), 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계, 『한국보육지원학회지』, Vol.10. No.3.
- 김진아 (2010), 보육교사의 직무 만족도와 이직의도와의 관계연구: 평택지역을 중심으로, 강남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김현경 (2008), 보육 시설 시설장의 갈등 및 이직의도 관련변인 판별분석, 『유아교육·보육복지연구』, Vol.12. No.4
- 김화순 (2015), 보육교사 정서지능 및 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향, 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김화순, 문혁준 (2016), 보육교사의 정서지능 및 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향, 『생활과학연구논집』, Vol.35. No.1
- 김화영 (2016), 보육교사의 직무만족도와 자기개발욕구와의 관계, 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김희태 (2014), 지역 어린이집 보육교사의 직무만족에 관한 연구: 대전광역시 서구를 중심으로, 충남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 남미영 (2010), 특수교사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 교사 효능감의 역할, 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노완호(1997), 어린이집 원장의 지도성유형과 보육교사의 직무만족도에 관한

- 연구, 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 도순남(1999), 유치원 교사의 직무스트레스와 직무만족이 이직성향에 미치는 영향, 『교육행정학연구』, Vol.17. No.3.
- 로빈스 스티븐(1979), 조직행동론, 김지성·박기찬·이덕로(2008)옮김, (주)피어슨에듀케이션코리아.
- 문미선 (2007), 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계연구, 덕성여자대학교 석사학위논문.
- 문영순 (2004), 영유아보육서비스에 대한 부모의 만족도 조사연구: 대구광역시를 중심으로, 계명대학교 석사학위논문.
- 민경률 (2013), 유연근무정책이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향력 분석: 조직 내 개혁가치의 조절효과를 중심으로, 성균관대학교 국정관리대학원 석사학위논문.
- 박경화 (2011), 민간보육시설 보육교사의 직무만족도 연구, 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박미경 (2014), 보육정책의 효과성 평가연구: 영유아 보육료 지원 정책과 국공립보육시설 확충 정책을 중심으로, 성균관대학교 대학원 석사학위논문
- 박민정 (2016), 무상복지정책과 재정적 고려에 대한 연구: 공공선택론적 시각에서, 『한국자치행정학보』 제30권제4호(2016 겨울):33-56
- 박서연, 정영숙 (2010), 어머니의 학업성취압력과 아동의 학업스트레스 및 내재화 문제와의 관계에서 아동의 자아탄력성과 사회적 지지의 조절효과, 『한국심리학회지 발달』, Vol.23. No.1.
- 박동서(1979), 국제 원자재 가격변동 예측모델의 비교분석, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박영희 (2001), 보육교사 근무환경과 자아정체감이 직무만족에 미치는 영향, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박종현 (2013), 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향, 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박종현, 신나리 (2013), 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미

- 치는 영향, 『육아정책연구』, Vol.7 No.1.
- 박주은 (2017), 보육교사의 셀프리더십이 교사효능감과 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로, 서울한영대학교 대학원 박사학위논문.
- 박창홍 (2012), 남성유아교사의 행복감, 직무만족도가 심리적 복지감 및 이직 결정요인에 미치는 영향, 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 박현진 (1996), 자아탄력성에 따른 지각된 스트레스 대처 및 우울, 고려대학교 석사학위논문.
- 변미희 (2004), 보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석, 『한국영유아보육학』, Vol.36.
- 변삼례 (2002), 국·공립 어린이집 보육교사의 직무만족도에 관한 연구: 서울시 강동, 강북, 노원, 중랑구를 중심으로, 한성대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 보건복지부 (2017), 『2017년 영유아보육 사업안내』
- 배성희, 김연화, 한세영 (2014), 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향, 『유아교육·보육복지연구』, Vol.18, No.1.
- 백영숙 (2014), 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적·환경적 보호요인의 조절효과 연구, 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 서울시 (2017), 서울시 보육사업 안내.
- 서지영, 서영숙 (2002), 유치원교사 이직의도에 관한 연구, 『유아교육연구』, Vol.22 No.4.
- 손아랑 (2009), 민간보육시설의 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향: 소진의 매개효과 중심으로, 『한국영유아보육학』, Vol.58, 82
- 송성재 (2014), 직무만족과 개인적 특성이 창업의지에 미치는 영향, 한밭대학교 창업경영대학원 석사학위논문.
- 신순우 (2000), 정책변동 요인과 과정에 관한 연구, 경원대학교 대학원 박사학

위논문.

- 양승일 (2014), 사회복지행정론, 양서원, 247.
- 양연숙 (2012), 어린이집 전문성지원환경과 이직의도 및 전직의도의 관계에서  
보육효능감의 매개효과, 『한국보육지원학회지』, Vol.8 No.16.
- 양현미 (2015), 신입원장 직무교육, 여성가족재단. Vol.2017, 5
- 오교선 (2015), 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직문화, 조직  
몰입 및 직무만족도에 미치는 영향, 순천대학교 대학원 석사학위논문.
- 오세미 (2015), 공정성 지각과 이직의도의 관계에서 보상만족과 내적 동기의  
조절된 매개모형: 보육교사를 중심으로, 한국직업능력개발원 직업능력  
개발연구, 『직업능력개발연구』 17권 3호
- 오연주, 한유미(2005), 스웨덴과 한국 보육교사의 직무 만족도와 전문성에 대  
한 인식 비교 연구, 『미래유아교육학회지』, Vol.12 No.1,
- 오종석 (2004), 인적자원관리, 삼영사.
- 유계숙 (2007), 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족  
도, 이직의도, 직무성과, 『가족과 문화』, Vol.19 No.2,
- 유미나, 신나리(2013), 보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회  
적지지, 『생애학회지』, 제3권 제2호, 73-85.
- 유선화 (2016), 무상보육이 보육교사의 근무환경변화에 미치는 영향에 관한  
연구, 동국대학교 석사학위논문.
- 유은영 (2016), 보육교사의 교사효능감과 조직몰입이 심리적 안녕감에 미치는  
영향, 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유현숙 (2013), 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직  
의도 간의 구조적 관계, 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤건호 (2003), 유아교육교사와 보육교사의 직무만족 비교연구, 『교육행정학  
연구』, Vol.21 No.3.
- 윤경미, 전병주 (2015), 어린이집 유형에 따른 보육교사의 이직의도에 관한 연  
구, 『디지털융복합연구』, Vol.13 No.1.
- 윤경준, 지경빈 (2011), 보육교사의 이직의도와 정책적 시사점: 서울형어린이  
집의 구조적 특성과 근무환경을 중심으로, 『한국정책과학학회보』,

Vol.15 No.2,

- 윤재선 (2015), 무상보육정책에 대한 보육교사와 학부모 인식에 관한 연구, 한성대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 윤지영 (2006), 유아교육기관의 서번트 리더십에 대한 원장과 교사의 지각 차이 및 이직 의도와의 관계, 『한국영유아보육학』, Vol.45,
- 윤진영 (2014), 정부의 보육정책이 주택가격에 미치는 영향, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤희미, 노필순 (2013), 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계, 『한국아동복지학』, Vol.43,
- 이기향 (2001), 어린이집 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구, 동덕대학교 여성개발대학원 석사학위논문.
- 이경민, 박주연 (2015), 유아교사의 행복, 소진, 이직의도의 관계, 『유아교육연구』, Vol.35 No.6,
- 이경애 (2010), 유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석: 직무만족, 교사 효능감, 역할수행능력, 이직의도를 중심으로, 동의대학교 대학원박사학위논문. 38
- 이경애, 이주연 (2012), 시설장의 리더십이 보육교사의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향, 『한국아동복지학』, Vol.38.
- 이경자 (2017), 보육교사의 직무만족과 보육민감성이 행복에 미치는 영향:-보육헌신과 이직의도의 매개효과를 중심으로-, 서남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이병록 (2012), 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향, 『한국영유아보육학』, Vol.71,
- 이병록 (2014), 직무만족 및 이직의도에 영향을 미치는 요인: 보육교사와 요양보호사를 중심으로, 서울: 공동체.
- 이병록, 이광연 (2012), 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향, 『한국영유아보육학』, Vol.71,
- 이서영, 정효정 (2016), 보편적 무상보육정책의 한계와 민간어린이집의 합리적 운영방안, 한국영유아보육학100(1),2016.9, 249-271.

- 이선미, 방지은 (2015), 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 자아 탄력성의 매개효과, (미래유아교육학회지), Vol.22 No.3,
- 이성우 (2013), 정책분석론: 이론과 기법, 조명문화사.
- 이수경, 임지현 (2014), 포스터 발표: 영, 유아 무상보육 및 어린이집 이용시간 다양화 정책에 대한 보육교사의 시각과 영, 유아 스트레스행동 연구, 『정기학술대회 논문집』, Vol.2014.
- 이수정 (2014), 공기업의 여성 친화적 정책에 대한 종사원의 인식이 종사원의 이직의도에 미치는 영향연구: 조직몰입의 매개효과, 경희대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이승준 (2013), 보육교사의 소진이 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로, 『한국자치행정학보』, Vol.27, No.4,
- 이우경 (2010), IT업계 종사자들이 이직의도 결정요인에 대한 연구, 호서대학교 박사학위논문, 43-45
- 이운진, 이규림, 조아라 (2015), 무상교육·보육정책으로서의 누리과정 현황과 개선방안, 『육아정책연구』, Vol.9 No.2, 113-136.
- 이임철 (2012), 보육교사의 직무만족도에 관한 연구, 동의대학교대학원 석사학위논문.
- 이종목 (2008), 직무 스트레스의 이해와 관리전략, 전남대학교출판부.
- 이주영, 고재욱 (2015), 영아보육교사의 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향-경기도 북부지역을 중심으로, 『한국보육지원학회지』, Vol.11 No.1, 64-68.
- 이주훈 (2001), 분배공정성과 절차공정성이 이직의도와 조직몰입에 미치는 영향, 경북대학교 석사학위논문.
- 이지현 (2015), 보육교사의 근무환경과 이직의도에 관한 연구, 국민대학교 교육대학원 석사학위논문, 5
- 이창원 (2012), 새조직론, 대영문화사, 151
- 이태화 (2013), 노인요양보호사의 이직의도 결정요인에 관한 연구-직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로, 한성대학교 박사학위논문.
- 이항재, 이경복 (1998), 교사의 직무만족도 분석에 관한 연구, 『순천향 인문

- 과학논총』, Vol.6,
- 이현미 (2014), 보육정책 변동과정 영향 요인에 관한 연구, 광운대학교 대학원 박사학위논문.
- 이형정 (2009), 국공립 보육시설의 근무환경과 보육교사의 이직에 관한 연구: 서울시를 중심으로, 국민대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임영진 (2012), 보육교사의 직무환경이 이직의도에 미치는 영향에 관한연구, 남부대학교 대학원 석사학위논문.
- 임재진, 김정인(2016), 조직행태론, 대영문화사.
- 장여진(2014), 어머니의 심리적 안녕감 및 양육태도가 유아의 자아탄력성에 미치는 영향, 가천대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 장은미 (2017), 원장과의 교환관계가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향: 직무소진, 커뮤니케이션 만족의 매개효과와 자기효능감의 조절효과를 중심으로, 협성대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 장천식 (2010), 사회복지행정론, 일각.
- 전병주, 윤경미 (2014), 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 및 조직건강의 조절효과: 어린이집과 유치원 교사의 비교를 중심으로, 『한국콘텐츠학회논문지』, Vol.14, No.11,
- 전선영 (2013), 보육교사의 이직의도에 영향을 주는 관련변인 연구: 원장의 리더십과 보육교사의 심리적 안녕감을 중심으로, 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전선영, 최혜순 (2013), 원장의 리더십 및 보육교사의 심리적 안녕감과 이직의도의 관계, 『어린이미디어연구KCI』, 『한국어린이미디어학회』, Vol.12, No.1(통권21호), 203-220
- 정경진, 윤혜미 (2016), 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도, 『한국영유아보육학』, Vol.96.
- 정길대 (2015), 저출산과 어린이집의 현주소, 여성우리, Vol.1, No.53,
- 정만해 (2015), 공군 조종사 지원정책이 이직의도에 미치는 영향: 심리적 안녕의 매개효과, 직장-가정 갈등의 조절효과 중심, 수원대학교 박사학위논문.

- 정미경 (2014), 고객센터 상담사의 자아탄력성과 사회적 지지가 서비스 성과와 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구, 전남대학교대학원 박사학위논문.
- 정선미 (2016), 보육교사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개효과와 공감능력의 조절효과 중심으로, 조선대학교 박사학위논문.
- 정성호 (2015), 저출산 대책, 무엇이 문제인가, 『한국인구학』, Vol.38 No.2,
- 정수영 (2004), 신조직행동론, 박영사.
- 정수지, 박윤현, 송지나, 김대웅, 이순형 (2016), 보육비 지원대상 확대에 따른 소득계층별 유아보육비 및 사교육비 변화: 무상보육정책 시행을 중심으로, 『아동학회지』, 37(2), 28.
- 정유란 (2008), 보육환경이 시설장의 직무만족과 소진에 미치는 영향, 백석대학교 박사학위논문, 17-18.
- 정정숙 (2006), 보육교사의 직무만족도: 안산시 어린이집을 중심으로, 한국방송통신대학교 평생대학원 석사학위논문.
- 정지연, 박영희 (2015), 보육교사의 근무환경이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개효과와 정서지능의 조절효과, 『유아교육연구』, Vol.35 No.6, 299.
- 정진경 (2009), 조직구성원 이직의도 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 서울시립대학교 석사학위논문.
- 정현우 (2007), 조직구성원의 감성지능이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 부산대학교 박사학위논문.
- 정혜옥, 이옥형 (2011), 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향, 『유아교육연구』, Vol.31, No.3,
- 정효정 (2002), 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인 관련 연례연구: 정부지원시설과 민간시설간의 비교분석, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문: 10
- 정홍준, 김운호 (2011), 신공공관리정책에 대한 인식이 공무원노조 조합원의 이직의도에 미치는 영향: 대안적 의견개진과 노사관계 분위기의 조절

- 효과를 중심으로, 『산업관계연구』, Vol.21 No.4,
- 조남근 (1996), 교사의 직무성과가 직무만족에 미치는 영향에 관한 이론적 탐색, 『세명논총』, Vol.5
- 조규영 (2011), 보육교사의 직무스트레스 선행요인과 행위결과에 관한 연구, 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 조부경, 서소영 (2001), 유치원 교사의 과학교수효능감에 따른 과학 교수 실제 및 유아의 과학 행동, 『유아교육연구』, Vol.21, No.4,
- 조아영 (2014), 영유아 무상보육정책에 대한 어린이집 학부모와 교사의 인식 및 만족도 조사, 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조성연 (2013), 어린이집 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도와의 관계에서 직무만족도의 매개효과 검증, 『Family and Environment Research』, Vol.51, No.5,
- 진종순 (2016), 조직행태론: 사람, 관리, 그리고 행정, 대영문화사.
- 차경호 (2004), 한국과 미국 대학생의 주관적 안녕감과 심리적 안녕감의 관계, 『청소년학연구』, Vol.11, No.3,[2004] [KCI등재]
- 최금창 (2005), 호텔 종사원 감성지능의 선행 및 결과변수에 관한 연구, 경기대학교 대학원 박사학위논문
- 최동식 (2016), 누리과거예산 정책갈등의 사회적 비용-전북을 중심으로-, 우석대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 최우성 (2005), 호텔 종사원의 경력몰입에 관한 연구, 한국학술정보.
- 최인숙 (2013), 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 이직의도와의 관계: 조직몰입의 매개효과를 중심으로, 『한국보육지원학회지』, Vol.9.
- 최은경 (2013), 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 관한 연구, 가천대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 최진영, 김영희, 김대광 (2015), 보육교사와 유치원 교사의 직장 내 지지가 이직의도에 미치는 영향: 정서적 소진과 직무만족도의 매개효과, 『유아교육·서울보육복지연구』, Vol.19, No.4,
- 최천효 (2014), 보육교사의 직무만족도에 관한 연구: 경남 고성군 어린이집을 대상으로, 경남과학기술대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

- 최형성 (2015), 보육교사의 이직의도 모형 탐색: 소진의 매개효과를 중심으로, 『미래유아교육학회지』, Vol.22, No.2,
- 채영진 (2017), 서울시 민간 · 가정 어린이집의 국공립 전환정책에 대한 원장과 교사의 인식 연구, 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 하미선, 도미향 (2015), 어린이집 원장의 코칭리더십이 보육교사의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향, 『코칭연구』, Vol.8, No.3.
- 한국복지행정학회 (2015), 사회복지행정론, 양서원.
- 현미옥, 송 순 (2008), 보육교사 직무만족도 관련 변인에 관한 연구, 『한국보육지원학회지』, Vol.4, No.2,
- 홍석영 (2012), 어린이집 교사의 직무스트레스와 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향: 몰입의 매개효과를 중심으로, 『교사교육연구』, Vol.51 No.2.
- 홍성태 (2013), 보조공학서비스 종사자의 근무환경이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향, 나사렛대학교 재활복지대학원 석사학위논문.
- 황선아 (2014), 직무환경과 직무만족도가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향, 한국방송통신대학교 대학원 석사학위논문.

## 2. 국외문헌

- Abelson, M. A. (1987), Examination of avoidable and unavoidable turnover, *Journal of Applied Psychology*, 72: 382-386.
- Ackerman, D. J. (2006). The costs of being a child care teacher revisiting the problem of lowages. *Educational Policy*, 20(1), 85-112.
- Ajzen, I. (1985), From Intention to Actions: A Theory of Planned Behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann(Eds.), *Action Control: From Cognition to Behavior* (pp.11-39), Heidelberg, Germany: Springe-Verla.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63,1~18.
- Andrews, F. M., & Robinson, J. P. (1991), Measures of subjective well-being. In J. P. Robinson. P. R. Shaver. & L. S. Wrightsmen(Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes*, 61-114.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher Efficacy: A Motivational Paradigm for Effective Teacher Education. *Journal of Teacher Education September*, 35(5), 28-32.
- Ashton, P.T., Webb, R. B., & Doda N. (1983). A study of teacher's sense of efficacy, Washington, DC. (ERIC Document Reproduction Serve No. ED 231833)
- Bandura (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-HALL.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Macmillan.
- Bandura (2006). Guide for construction self-efficacy scales. In f. Pajares & T. Ufdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*(pp. 307-337). New

- York : W. H. Freeman.
- Bardige, B. (2006). "Infants and Toddlers: Providing Responsive and Supportive Care." *Young Children*, 61(4): 12-13.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory(EQ-i): Technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Baron, M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 51(6), Dec 1986, 1173-1182.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bertoret, F. D. (2009). Self-efficacy, school resources, job stress and burnout among Spanish primary and secondary school teacher. *Educational Psychology*, 29, 45-68.
- Bhagat, R. S., & Aillie, S. M. (1989). Organizational stress, personal life stress, and symptoms of life strain: An examination of the moderating role of sense of competence. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 231-253.
- Blase, J. & Blase, J. R. (1994). *Empowering teachers what successful principles do*. Thousand Oaks, CA: Jossey Bass, Inc
- Block, J. H. & Gjerde, PF. (1990). Depressive symptoms in late adolescence : A longitudinal perspective on personality antecedent. In J. Roff, A.S., Masten, D. Dicchetti, K.H. Neuchterlein & S. Weintraub(eds.), *Risk and protective factors I the development of psychology*. New York : Cambridge University Press.
- Bluedorn, A. C. (1982). *A unified model of turnover from organizations*.

- Human Relations*, 35(2): 135–153.
- Bollin, G. (1993). "An Investigation of Job Stability and Job Satisfaction among Family Day Care Providers." *Early Childhood Research Quarterly* 8: 207–220.
- Boyd, B. J. & Schneider, N. I.(1997). Perceptions of the Work Environment and Burnout in Canadian Child Care Providers. *Journal of Research in Childhood Education*, 11(2): 171–180.
- Bowlby, J. (1988). *A Secure Base: Parent–Child Attachment and Healthy Human Development*. New York: Basic Books.
- Brewer, E. W., & Clippard, L. F. (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2), 169–186.
- Brief, A. P. Burke, M.J., George, J. M., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988). "Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress?". *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 193–198.
- Broudy, H. S. (1984). The university and the preparation of teachers. In L. G. Katz & J. D. Raths (eds.), *Advances in teacher education*, 1. NJ: Ablex Publishing Corporation.
- Cambell (1981). *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*. New York : McGraw Hill.
- Cassidy, D. J., Lower, J. K., Kintner–Duffy, V. L., Hegde, A. V., & Shin, J. (2011). The day-to-day reality of teacher turnover in preschool classrooms: An analysis of classroom context and teacher, director, and parent perspectives. *Journal of Research in Childhood Education*, 25(1), 1–23.

- Coladarci (1992). "Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching". *Journal of Experimental Education*, 60, 323–337.
- Compas, B. E., Hinden, B. R., and Gerhardt, C. A. (1995). Adolescent development: Pathways and processes of risk and resilience. *Annual Review in Psychology*, 46, 265–293.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). "The empowerment process: Integrating theory and practice" *Academy of Management Review*, 13(3): 471–482.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1):55–70
- Dalton, D. R., Krackhardt, D. M., & Porter, L. W. (1981). Functional Turnover: An Empirical Assessment. *Journal of Applied Psychology*, 66(6),716–721.
- Day, R. L. (1980). Research perceptive on consumer complaining behavior: Theoretical development in marketing. *American Marketing Association*, 11–15.
- Deci. E & Ryan. R. M. (1991). Motivation and Education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3), 325–346
- Derry-Schmitt, D. M., and C. Todd. (1995). "A conceptual model for studying turnover among family child care providers." *Early Childhood Research Quarterly*, 10, 121–143.
- Dembo, M. & Gibson, S. (1985). Teachers' sense of efficacy: An important factor in school achievement. *The Elementary School Journal*,

86, 173–184.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575

Dignam, J. T., & West, S. G. (1988). Social support in the workplace: Test of six theoretical models. *American Journal of Community Psychology*, 16, 701–724.

Dulewicz, V., & Higgs, M. J. (1998). Emotional intelligence: Can it be measured reliably and validity using comparative analysis of complex organizations. New York: Free Press.

Dulewicz, V., & Higgs, M. J. (1999). Can Emotional Intelligence be measured and developed? *Leadership & Organizational Development Journal*, 20(5), 242–252.

Eckley, M. E.(1997). “The relationship between teacher empowerment and principal leadershipstyle”, Ph. D. Dissertation. Pennsylvania State University.

Eiskovitz, Z., & Becker, J. (1983). Beyond professionalism: The child and youth care worker as a craftsman. *Child Care Quarterly*, 12(2), 93–112.

Enochs, L G., & Riggs, I. M. (1990). Toward the development of an efficacy belief in instrument for elementary teachers. *Science Education*, 79, 63–75.

Enochs, G., & Roggis, M. (1990). Further development of an elementary science teaching efficacy belief instrument: A preservice elementary scale(ERIC Documents Reproduction Service No. ED 319 601.

Farrell, D. & Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior*

- and Human Performance*, 28(1), 78–795.
- Farris, G. F. (1971). A predictive study of turnover. *Personnel Psychology*, 24(2), 311–328. 재인용.
- Fleischer (1985). Identification of strategies to reduce turnover among child care workers. *Child Care Quarterly*, 6, 90–99.
- Fleming, R. B. & Singer, J. E. (1984). "Toward an integrative approach to the study of stress". *Journal of personality and psychology*, 46(4), 940.
- Fowler, F. (2004), Policy studies for educational leaders: An introduction, Pearson Education, Inc.
- Fraser, M. W., Galinsky, M. J. & Richman, J. M. (1999). Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social work practice. *Social Work Research*, 23(3), 131–143.
- Garnezy, N. (1991). Resiliency and Vulnerability to adverse 120 developmental outcomes associates with poverty. *American behavioral scientist*, 34, 416–430.
- Gibson, S, & Brown, R. (1982). Teacher's sense of efficacy: change due to experience. paper presented at the annual meeting of the California Educational Research Association, Sacramento.
- Gibson, S, & Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569–582.
- Gibson, S, & Dembo, M. H. (1985). Teacher's sense of efficacy: *An important fator in school journal*, 86(2), 173–184.
- Griffeth, R. W. (1981). An Information Processing Model of Employee Turnover Behavior, *Unpublished doctoral diss.* University of Souty Carolina, Columbia.

- Griffeth, R. W., Hom, P. W. (2001). *Retaining Valued Employees*. Sage Publications, Inc.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. (2004). *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*. Information Age Publishing Inc.
- Griffeth, R. W., Hom, P., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium . *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Gilmer. B.H. (1996). *Industrial Psychology*, Tokyo: Mcgraw-Hill.
- Goleman,D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam.
- Gorrell, J. & Hwang, Y. S. (1995). "A study of efficacy among preservice teachers in Korea". *Journal of Research and Development in Education*, 28(2), 101-105.
- Greene, K. (1999). Job satisfactions, intention to leave and the quality of teachers' interaction with children. *Journal of Early Education and Family Review*, 7(2), 7-18.
- Griffeth, R. W., Hom, P., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium . *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Herzberg,F., Mausner B., and Snyderman, B. (1959), *The Motivation to Work*, (pp.52-89),New York:JohnWiley & Sons.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992), A meta-analytical structural equations analysis of a model of

- employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890–909.
- Hom, P. W. (2000). Employee turnover, Cincinnati, Ohio: An International Thompson Publishing, Co., 1995; Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S., A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millenium. *Journal of Managctnent*, 26(3), 463–488.
- Hom, P. W. & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44(5), 975–987.
- Hom, P. W. (2011), Organizational exit. In S, Zedeck(Ed). *APA handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2: 325–375. Washington DC: American Psychological Association.
- Hom, P. W. & Griffeth, R. (1995). Employee turnover. Cincinnati, OH: South–Western.
- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement. Washington, DC.
- Iverson, R. D. (1992). Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and mueller model. Unpublished dissertation, University of Iowa.
- Iverson, R. D. & Mueller, C. W., & Price, J. L.(1994). Revisiting the Cosmopolitan–Local Construct, An Event History Analysis of Employee Turnover. *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*: Information Age Publishing, 55–72.
- Iversen, T. and Soskice, D., (2001). “An assec theory of social policy

- preference”, *The American Political Science Review*, 95(4), pp. 875–93.
- Jensen, M. R. (1987). Psychological factors predicting the course of breast cancer. *Journal of Personality*, 55(2), 317–342.
- Johnson, A. A. (1995). The business case for work–family programs. *Journal of Accountancy*, 1, 53–58.
- Jones, J. W. (1981). Diagnosing and treating staff burnout among health professionals. In J. W. Jones (Ed), *The burnout syndrome: current research, theory, intervention*(pp. 107–125). Park Ridge, IL: London House Press.
- Jones, C. B. (1990). Staff nurse turnover costs: Part I, a conceptual model. *Journal of Nursing Administration*, 33, 415–427.
- Jorde–Bloom, P. (1989). Factor influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107–122.
- Kaminoff, R. & Proshansky, H. (1982). Stress as a consequence of the urban physical environment. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (pp. 380–409 ). New York: MacMillan Publishing.
- Katz, L. G. (1988). Where is early childhood education as a profession? In. B. Spodek, O. N. saracho & D. L. Peters(eds.), *Professionalism and the early childhood practitioner*. New York: Teachers College Press. Columbia University. 121
- Klohn, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego–resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1067–1079.

- Kontos, S., & Stremmel, A. J. (1988). Caregivers' perceptions of working conditions in a child care environment. *Early Childhood Research Quarterly*, 3, 77-90.
- Kontos, S. (1992). Family day care: out of the shadows and into the limelight. Washington, DC.: National Association for the Education of Young Children.
- Kontos, S., and J. Riessen. (1993). "Predictors of Job Satisfaction, Job Stress, and Job Commitment in Family Day Care." *Journal of Applied Developmental Psychology*, 14, 427-441.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1995). The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kruse, S. D., & Luise, K. S. (1995). Developing professional community in new and restructuring urban schools. In K. S.
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364-369.
- linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction in M.D., Dunnette, (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, IL: Rand McNally, pp. 1297-1349. 재인용.
- Louis, & S. D. Kruse (Eds), Professionalism and community (pp. 23-44). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Lindsay, P. & Lindsay, C. H. (1987). Teacher in preschools and child care center: Overlooked and under valued. *Child and Youth Care Quarterly*, 16(1), 91-105.

- Loup, K. S. (1994). Measuring and linking school professional learning environment characteristics, teacher self and organizational efficacy, receptivity to change and multiple indices of school effectiveness. Unpublished doctoral dissertation, Louisiana state university.
- McDowell, I. & Newell, C. (1990). Measuring health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires. Oxford.
- MacKinnon, D. P., & Dwyer, J. H. (1993). Estimating mediated effects in prevention studies. *Evaluation Review*, 17, 144–158.
- McCormick, E.J., & Tiffin. (1974). Industrial Psychology, 6th ed. (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall), 298–299.
- Maeroff, G. I. (1988). Blueprint for empowering teachers 『Phi Delta Kappa n』 , 69(7), 53–57.
- Manlove, E. E. & Guzell, J. R. (1997) Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff, *Early Childhood Research Quarterly*, 12(2), 145–a167.
- Manning, M., & Wright, T. L. (1983). Self-efficacy expectancies, outcome expectancies, and the persistence of pain control in 122 childbirth. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 421–431
- Marshall, M. N. (1996). Sampling for qualitative research. *Oxford Journal Family Practice*. 13(6), 522–526.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2000), 「Models of emotional intelligence: In R.J.Sternberg(Ed.), Handbook of intelligence(pp.396 - 420), 「Cambridge, England」 ,Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2000), 「Test Manual for the

- MSCEIT Version 2.0」, Toronto ON: Multi-Health Systems.
- Melenyzer, B. J. (1990). Teacher empowerment: The discourse, meanings, and social actions of teachers. Paper presented at the annual Conference of the National Council of States on Inservice Education, Orlando, FL.
- Meyer, J. P., and N. J. Allen. (1991). A Three Component Conceptualization of Organization Commitment. *Human Resource Management Review*, 1.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations, Extension and test three-component conceptualization. *Journal of applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Mikolajczak, M. & Menil, C. (2007). Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress: Exploration of emotional labor processes. *Journal of Research in personality*. 41(5), 1107-1117.
- Milton, C.R. (1981). Human Behavior In Organization, Prentice-hall,
- Molbey, W. H.(1982). "Employee turnover causes, consequences and control, reading", MA: Addison-wesley.
- Montague, R. W.(2004). "The determinants of voluntary employee turnover in nursing homes", Doctoral dissertation. The University of Iowa.
- Mottaz, C. J.(1988). Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations* . 41(6), 467-482.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.(1982). Employee organization
- Muchinsky, P. M. (1997). Psychology applied to work (5th). California: Brooks/Cole Publishing Company. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Mueller, C. W., Boyer, E. M., Price, J. L., & Iverson, R. e. (1994). Employee attachment and noncoercive conditions of work: The case dental

- hygienists. *Work and Occupations*, 21, 179–212.
- Mueller, C. W., Boyer, E. M., Price, J. L. (1990). Economic, Psychological and Sociological determinants of voluntary turnover. *The Journal of Behavioral Economics*, 19(3), 321–335.
- Nelson, M. (1990). “Mothering others' children: The experiences of family day care providers.” *Signs: The Journal of Women in Culture and Society*, 15: 586–605.
- Salovey, J. D. & Salovey, P. (1997), 「What is a emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter(Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*」, New York: Basic Books.
- Newmann, F., & Wehlage, G. (1995). *Successful school restructuring*. Madison, WI: University of Wisconsin–Medison.
- Owens, R.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Fulle, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management*, 26(1), 93–113.
- Osborn, L.N. (1980). *Organization Theory: An Integrated Approach*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Pope, S., & Stremmel, A. J. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child & Youth Care Forum*, 21(1), 44–45.
- Porter, L.W. & Steers, R.M. (1973). Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism, *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176. 재인용.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover.

- International Journal of Manpower. 22(7), 600–624.
- Price, J. L. (2004). The Development of a Casual Model of Voluntary Turnover, In Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover, ed. Griffeth, R. W. and Hom, P. W, Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing Co., pp. 3–32.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*. 22(7), 600–624.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2004). The Development of a Casual Model of Voluntary Turnover, In Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover, ed. Griffeth, R. W. and Hom, P.W, Greenwich, Connecticut; Information Age Publishing Co.,
- Riggs, I. M. & Enochs. L. G.(1990). Further development of an elementary science teaching efficacy belief instrument. A preservice elementary scale. *School science and mathematics*, 90(8), 694–706.
- Rineart, J., and Short, P. M. (1994). “Job Satisfaction and Empowerment among Teacher Leaders, Reading Recovery Teachers and Regular Classroom Teachers”. *Education*, 14(4).
- Robert, P. T., John, P. M. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Rodger, W. Griffeth & Peter, W. Hom. (2001). RETAINING VALUED EMPLOYEES, *Sage Publications Inc*, p.4
- Rutter, M.(1979). Protective factors in children’s responses to stress and

- disadvantage. In M. W. Kent and J. E. Roff(Eds.), Primary prevention of psychopathology. Vol. 3. Social Competence in children(pp. 49-74). Hanover, NH: University Press of New England. 재인용.
- Rutter, M. (1987) Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316-333.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081
- Schuler (1980). Definition and Conceptualization and Stress in Organization, *Organizational Behavior and Human Performance*,
- Schwarzer R. & Hallum S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. *Journal of Applied Psychology*, 57(1), 152-171.
- Scottish Office (2002). Early education and child care plans 2001~2004. HMSO: Edinburgh.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School Participant Empowerment Scale: Assessment of Level of Empowerment within the School Environment. *Educational and Psychological Measurement*. 52(4), 951-960.
- Sims, H. P., & Lorenzi, P. (1992). The new leadership paradigm: *Social learning and cognition in organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. and Nason, S. W. (1997). A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*, 23, 679-704.

- Staw, B. M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behavior*, 1, 253–273.
- Steel, R. P. & Ovalie, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship behavioral intentions and employee turnover. *Journal of applied psychology*. 69, 673–686.
- Steel, R. P. (2002). Turnover theory at the empirical interface: Problems of fit and function. *Academy of Management Review*, 27(3), 346–360.
- Steers, R. M. (1984). Introduction to Organizational Behavior, 2nd ed., Illinois: Scott, Foresman and Company .
- Steers, R. M. & Mowday, R. T. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation processes, In L. Cummings and B. Staw(Eds), Research in Organizational Behavior, Greenwich, CT: JAI Press, 242.
- Stremmel, A. J., Benson, M. J., & Powell, D. R. (1993). Communication, satisfaction, and emotional exhaustion among child care center staff: Directors, teachers, and assistant teachers. *Early Childhood Research Quarterly*. 8(2), 221–233.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666–681.
- Thorndike, E. (1939). Human Nature and the Social Order. New York:Macmillan
- Thompson, J. D., & Gregory G. Dess., & Jason D. Shaw. (2001). Voluntary turnover, Social Capital, and Organizational Performance. *The Academy of Management Review*, 26(3), 446–456.
- Todd, C., and D. M. Derry-Schmitt. (1996). “Factors Affecting Turnover

- among Family Child Care Providers: A Longitudinal Study.” *Early Childhood Research Quarterly* 11, 351–376.
- Vandenberg, R. J., Nelson, J. B. (1999). "Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?". *Human Relations*, 52(10), 1313–1336.
- Van Dick, R., & Wagner, U.(2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243–259.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons, Inc. . 178–180. 재인용.
- Whetten, D. A., Cameron, K., & Woods, M. (1996). “Effective empowerment and delegation London: Harper Collind Publishers.
- Whitebook, M., Howes, C., Phillips, D., & Pemberton, C. (1989). Who care? child are teachers and the quality of care in America. *Young Children*, 44.
- Whitebook, M., Howes, C., and Philips, D. (1990). Who cares? Child care teachers and the quality of care in America. Final report of the national child care staffing study. Oakland, CA: Child Care Employee Project.
- Whitebook, M. & Sakai, L. (2003). Turnover begets turnover: an examination of job and occupational instability among child care center staff. *Early Childhood Research Quarterly*, 18(3), 273–293.
- Williams, E. C. (2000). School professional learning environment characteristics and teacher self-efficacy beliefs: Linkages and measurement issue. Unpublished doctoral dissertation. University of Georgia.

Wong, C. & Law, K. S. (2002). The effect of leader and Follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243 - 274.

### 3. 기타

|               |                                                                     |
|---------------|---------------------------------------------------------------------|
| 국가법령정보센터      | <a href="http://www.law.go.kr/">http://www.law.go.kr/</a>           |
| 국가통계포털        | <a href="http://kosis.kr/">kosis.kr/</a>                            |
| 보건복지부         | <a href="http://www.mohw.go.kr">http://www.mohw.go.kr</a>           |
| 서울특별시 보육포털서비스 | <a href="http://iseoul.seoul.go.kr/">http://iseoul.seoul.go.kr/</a> |
| 아이사랑 보육포털     | <a href="http://www.childcare.go.kr">http://www.childcare.go.kr</a> |
| 통계청           | <a href="http://www.kostat.go.kr">http://www.kostat.go.kr</a>       |
| JTBC,         | 2015.10.20.                                                         |
| 국민일보,         | 2017.02.03.                                                         |
| 서울시 통계정보 시스템  | <a href="http://stat.seoul.go.kr">http://stat.seoul.go.kr</a>       |

〈부록 1〉 설문지

**보육정책과 직무환경에 의한 보육교사 이직의도에 관한 연구**

※ 응답해 주신 모든 내용은 비밀이 보장되며, 오직 연구 목적으로만 사용됩니다.

안녕하십니까?

본 연구자는 서울시 소재 어린이집에서 근무하는 보육교사를 대상으로 이직의도를 파악하는 연구를 진행하고 있습니다.

본 조사는 정부에서 행하는 보육정책과 보육시설에서의 직무환경이 직무만족에 영향을 주고, 직무만족은 이직의도에 영향을 줄 것으로 가정합니다. 이 연구는 보육교사의 이직의도를 저감하는 대안마련과 보육교사의 권익향상을 위한 영유아 정책에 대한 제안의 근거로 활용될 것이며, 국가에서의 보육정책에 대한 실질적인 발전을 통하여 영유아의 보육서비스를 한 단계 더 발전시키고자 합니다.

본 연구의 취지를 이해하여 주시고, 바쁘시더라도 많은 협조를 부탁드립니다.

도움에 진심으로 감사드립니다.

2017 년 월 일

한성대학교대학원 행정학과 정책학 전공

지도교수 : 이 성 우 교수

연구자 : 이 혜 경 박사과정

T HP

F E

☐ 작성요령

- 각 질문에 정답이 없습니다. 각 문항에 대하여 선생님의 느낌이나 개인적인 생각을 솔직하게 응답하시면 됩니다. 혹시 유사한 질문이 있더라도 빠뜨리지 마시고 표시를 해 주시면 감사하겠습니다.

|       |
|-------|
| 설문일시  |
| 년 월 일 |

|      |
|------|
| 지역구분 |
|      |

|        |
|--------|
| 조사표 번호 |
|        |

## I. 보육정책에 관한 사항

□. 다음은 정부에서 추진하고 있는 보육정책에 대한 구체적인 “예시”입니다. \*은 역문항 표시임

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 무 상 보 육<br>정책      | (영유아의 보육시설 이용이 무료로 가능하도록, 국가가 보육료를 지급하는 방식, 처음에는 저소득층만을 지원하던 방식에서, 2012년 3월부터 영유아에 대한 보육료 및 교육비 지원이 전 소득계층을 대상으로 무료 보육으로 확대하여 적용함)<br>-종류: 무상보육교육비, 가정 양육수당(시설 미 이용 아동)<br>-재원: 국가, 지방자치단체, 교육청 재원(지방재정교부금)<br>※ 집권정당의 정책가치 선호와 지방자치단체의 재정부담 능력에 따라 차등 지원.                                    |
| 보육교사의<br>급여정책      | (국가는 보건복지부가 매년 고시하는 방법으로 '보육사업 안내' 등을 통하여 '보육교직원 인건비 지급 기준'을 정함. 지방자치단체별로 지급액에 차이가 있고, 운영주체인 민간과 국공립별로 차이가 있음. 인건비 국고보조 어린이집의 경우 0세 담임교사부터 5세 담임교사에 대한 급여액의 80%에서 30%까지 정부보조금으로 차등지원)<br>- 국가와 지자체 지급분(여성 보조금, 처우개선비, 누리과정 담임수당, 근무환경개선비 등)<br>- 어린이집 지급분(초과근무수당, 기타수당, 월지급액, 성과급, 퇴직급여 등 5종) |
| 누리과정               | (3~5세에 대한 어린이집과 유치원의 공통보육·교육과정)<br>- 어린이집과 유치원이 구분없이 동일한 내용을 배우고,<br>- 부모의 소득수준에 관계없이 모든 계층의 유아에게 유아학비와 보육료를 지원함                                                                                                                                                                              |
| 국공립 확<br>충         | (2014년 현재 전체 보육시설에서 5.5%에 불과한 국공립어린이집을 전체 30%까지 확대하여 보육시설에서 공공성 확립을 목적으로 정책추진)<br>년-유형1: 가정·민간어린이집의 국공립 전환 추진 - 유형2: 민간투자에 의한 민·관 협약의 방법으로 국공립어린이집 신설-유형3: 정부와 지자체의 순수 투자에 의한 국공립어린이집 신설                                                                                                      |
| 저출산 관<br>련<br>보육정책 | (2016년 현재 합계출산율 1.17명으로, 세계최저수준인 저출산과 관련된 대책 중에서 출산과 양육에 유리한 보육환경 추진정책)<br>-보육교육비 지원확대, 보육료 전액지원(무상보육), 가정 양육수당 지원 등<br>- 방과 후 가사지원, 육아휴직제도, 출산휴가급여, 야간보육료, 24시간 보육료, 휴일보육료, 방과 후 보육료, 두자녀 이상 보육료 지원확대 등<br>- 직장보육시설 설치운영, 사교육비 경감대책 추진 등 - 취약시설에 국공립 보육시설 지속 확충추진, 민간육아시설 서비스 개선 추진          |

1. 정부에서 추진하고 있는 “위에서 언급한 보육정책”의 효과성에 대한 선생님의 인식은 어느 정도인지 해당사항에 V표해 주시기 바랍니다.

| 보육정책           |       | 매우 미흡하다 | 미흡하다 | 보통이다 | 잘되고 있다 | 매우 잘되고 있다 |
|----------------|-------|---------|------|------|--------|-----------|
| 1) 무상보육정책의     | 효과성은? | ①       | ②    | ③    | ④      | ⑤         |
| 2) 보육교사의 급여정책의 | 효과성은? | ①       | ②    | ③    | ④      | ⑤         |
| 3) 누리과정의       | 효과성은? | ①       | ②    | ③    | ④      | ⑤         |
| 4) 국공립확충정책의    | 효과성은? | ①       | ②    | ③    | ④      | ⑤         |
| 5) 저출산 보육정책의   | 효과성은? | ①       | ②    | ③    | ④      | ⑤         |

2. “위에서 언급한 보육정책”추진에 대한 선생님이 교사로서의 정책 만족도는 어떠하나요?

| 보육정책                    | 전혀<br>아니다 | 아니다 | 보통<br>이다 | 좋다 | 매우<br>좋다 |
|-------------------------|-----------|-----|----------|----|----------|
| 1) 무상보육정책의 정책 만족도는?     | ①         | ②   | ③        | ④  | ⑤        |
| 2) 보육교사의 급여정책의 정책 만족도는? | ①         | ②   | ③        | ④  | ⑤        |
| 3) 누리과정의 정책 만족도는?       | ①         | ②   | ③        | ④  | ⑤        |
| 4) 국공립확충정책의 정책 만족도는?    | ①         | ②   | ③        | ④  | ⑤        |
| 5) 저출산 보육정책의 정책 만족도는?   | ①         | ②   | ③        | ④  | ⑤        |

3. “위에서 언급한 보육정책”추진이 시행된 이후로 교사의 업무량은 어떠하였는지요?

| 보육정책                        | 이전보다<br>매우감소 | 조금<br>감소 | 종전과<br>같다 | 조금<br>증가 | 매우<br>증가 |
|-----------------------------|--------------|----------|-----------|----------|----------|
| 1) 무상보육정책에 대한 교사의 업무량은?     | ①            | ②        | ③         | ④        | ⑤        |
| 2) 보육교사의 급여정책에 대한 교사의 업무량은? | ①            | ②        | ③         | ④        | ⑤        |
| 3) 누리과정에 대한 교사의 업무량은?       | ①            | ②        | ③         | ④        | ⑤        |
| 4) 국공립확충정책에 대한 교사의 업무량은?    | ①            | ②        | ③         | ④        | ⑤        |
| 5) 저출산 보육정책에 대한 교사의 업무량은?   | ①            | ②        | ③         | ④        | ⑤        |

## Ⅱ. 직무환경에 관한 사항

※ 다음은 선생님이 종사하는 보육시설의 직무환경에 관한 문항입니다. 각 문항에서 느끼시는 부분에 √표시를 해 주십시오.

| 순번 | 직무 환경                                                     | 전혀<br>아니다 | 아니<br>다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇다 |
|----|-----------------------------------------------------------|-----------|---------|----------|---------|-----------|
| 1  | 보육시설의 주변 환경은 조용하며 교육적인 환경이다.                              | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 2  | 보육시설의 면적이 영유아의 수에 적절하다.                                   | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 3  | 보육시설의 자연재광이 충분하다.                                         | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 4  | 조명이 적절하다.                                                 | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 5  | 통풍 및 환기 실내온도가 적당하다.                                       | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 6  | 실내공간이 흥미영역으로 구성되어 있으며 배치가 적절하다.                           | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 7  | 현재 사용하지 않는 비품과 활동자료를 보관한 창고 또는 자료실이 있어 자료가 체계적으로 정리되어 있다. | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 8  | 실외공간에는 영유아들이 활발한 신체활동을 할 수 있는 공간이 확보되어 있다.                | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 9  | 영유아의 발달수준에 적합한 다양한 교재 교구가 있다.                             | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 10 | 아픈 아이를 위한 휴식장소와 비상약품이 마련되어 있다.                            | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 11 | 의료기관 및 영유아의 부모나 가족과의 비상연락 체계가 갖추어져 있다.                    | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 12 | 소화기, 비상구, 비상 등의 설치 및 화재 안전수칙에 적합한 시설·설비를 갖추고 있다.          | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 13 | 실내·외 환경이 안전하다.                                            | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 14 | 보육교사를 위한 공간이 마련되어 있다.                                     | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 15 | 개인 사물함이 마련되어 있다.                                          | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |
| 16 | 보육시설을 이용하기 대체적으로 편리하다.                                    | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |

| 순번 | 직무 환경                       | 전혀<br>아니다 | 아니다 | 보통<br>이다 | 그렇다 | 매우<br>그렇다 |
|----|-----------------------------|-----------|-----|----------|-----|-----------|
| 17 | 급·간식을 위한 시설·설비가 청결하며 위생적이다. | ①         | ②   | ③        | ④   | ⑤         |
| 18 | 법정교사 대 영유아비율을 잘 지키고 있다.     | ①         | ②   | ③        | ④   | ⑤         |
| 19 | 보조교사가 있다.                   | ①         | ②   | ③        | ④   | ⑤         |
| 20 | 근로시간을 준수한다.                 | ①         | ②   | ③        | ④   | ⑤         |
| 21 | 초과근무 시 반드시 수당이 지급된다.        | ①         | ②   | ③        | ④   | ⑤         |
| 22 | 시간 외 근무가 부담스럽다.             | ①         | ②   | ③        | ④   | ⑤         |

### Ⅲ. 직무만족에 관한 사항

※ 다음은 선생님이 종사하는 보육교사의 직무만족도에 관한 문항입니다. 해당번호에 √표시를 해주시기 바랍니다

| 순번 | 직무 만족                            | 전혀<br>아니다 | 아니다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇다 |
|----|----------------------------------|-----------|-----|----------|---------|-----------|
| 1  | 나는 현 직무에 만족하고 흥미를 가지고 있다.        | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 2  | 나의 일은 학부모님들에게 존경 받는 일이다.         | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 3  | 나는 동료들을 항상 존중하고 신뢰한다.            | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 4  | 어려운 일이 있으면 동료 교사들 간에 서로 도와준다.    | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 5  | 나는 능력과 업무량에 상응하는 보수를 받고 있다.      | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 6  | 나의 보수는 생활수준을 유지하는데 충분하다.         | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 7  | 서류작성과 기록해야 할 일들이 전체적으로 많은 편이다.   | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 8  | 나의 지식과 경험들이 현 직무에 잘 활용되고 있다.     | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 9  | 나와 동료들은 직무와 관련된 상황을 자유롭게 상의한다.   | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 10 | 나는 동료들과 함께 일하는 것이 즐겁다.           | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 11 | 나의 보수는 동료들이 받는 것을 고려해볼 때 공정하다.   | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 12 | 나의 일에 비해 적은 보수를 받고 있다.           | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 13 | 각종 행사 참여나 준비로 인해 부담을 느낀다.        | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 14 | 나의 일이 영유아의 삶에 영향을 미친다고 생각한다.     | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 15 | 나는 동료들과 개인적인 문제를 이야기 한다.         | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 16 | 우리 어린이집 교사들은 협조적이기 보다는 서로 경쟁적이다. | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 17 | 나는 승진할 가능성이 있다.                  | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |
| 18 | 발전할 수 있는 기회가 나에게 제한되어 있다.        | ①         | ②   | ③        | ④       | ⑤         |

### Ⅳ. 개인적 특성 요인에 관한 사항

※ 다음은 자아 탄력성에 관한 문항입니다. 각 문항에서 느끼시는 부분에 √표시를 해 주십시오.

| 순번 | 자아탄력성                                  | 전혀<br>아니다 | 아니다 | 보통<br>이다 | 그렇다 | 매우<br>그렇다 |
|----|----------------------------------------|-----------|-----|----------|-----|-----------|
| 1  | 나는 어려운 일이 있어도 잘될 것이라고 생각한다.            | ①         | ②   | ③        | ④   | ⑤         |
| 2  | 나는 스트레스 상황에서도 긍정적인 생각을 가지고 능동적으로 대처한다. | ①         | ②   | ③        | ④   | ⑤         |
| 3  | 나는 우울할 때보다 즐거울 때가 많다.                  | ①         | ②   | ③        | ④   | ⑤         |

※ 다음은 교사효능감에 관한 문항입니다. 각 문항에서 느끼시는 부분에 √표시를 해 주십시오.

| 순번 | 교사 효능감                                                 | 전혀<br>아니다 | 아니<br>다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇<br>다 |
|----|--------------------------------------------------------|-----------|---------|----------|---------|---------------|
| 1  | 나는 나의 업무능력에 대한 확신을 갖고 있다.                              | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 2  | 나의 업무 중에 내 능력 밖의 업무들이 다소 있다.                           | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 3  | 나의 업무 성과가 저조한 경우에는 내 능력이 부족했기 때문이라고 생각한다.              | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 4  | 나는 나의 업무능력에 대하여 자신감이 있다.                               | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 5  | 나는 나의 업무 수행에 필요한 능력을 충분히 갖추고 있다.                       | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 6  | 우리 어린이집의 대부분의 동료교사들은 나보다 능력이 뛰어난 사람들이라고 생각한다.          | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 7  | 나는 나의 업무에 있어서 전문가이다.                                   | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 8  | 나는 업무에 대한 능력이 부족하기 때문에 앞으로 나의 업무는 양적으로나 질적으로나 제한될 것이다. | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 9  | 나는 나의 업무수행능력에 대하여 강한 자부심을 갖고 있다.                       | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 10 | 만약 내가 일하는 것을 다른 사람이 관찰한다면 매우 걱정스러워 할 것이다.              | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |

※ 다음은 감성지능에 관한 문항입니다. 각 문항에서 느끼시는 부분에 √표시를 해 주십시오.

| 순번 | 감성지능                                         | 전혀<br>아니다 | 아니<br>다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇<br>다 |
|----|----------------------------------------------|-----------|---------|----------|---------|---------------|
| 1  | 나는 대부분의 경우 내가 어떤 감정을 가지고 있는 이유에 대해 잘 안다.     | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 2  | 나는 내가 느끼는 감정들을 정말로 잘 알고 왜 느끼게 되었는지를 이해한다.    | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 3  | 나는 내가 느끼는 감정들을 실제 정확히 이해한다.                  | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 4  | 나는 항상 내가 행복한지 그렇지 않는지를 알고 있다.                | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 5  | 나는 내 동료나 대상자들의 감정을 파악할 수 있다.                 | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 6  | 나는 내 동료나 대상자들의 감정을 잘 관찰하는 데 뛰어난 편이다.         | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 7  | 나는 내 동료나 대상자들의 감정과 느낌에 민감하다.                 | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 8  | 나는 항상 내 동료나 대상자들의 행동으로부터 그들의 감정을 알 수 있다.     | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 9  | 나는 내 분노를 통제할 수 있고 내가 겪는 어려움을 합리적으로 해결할 수 있다. | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 10 | 나는 매우 화가 날 때 항상 빨리 진정이 된다.                   | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 11 | 나는 내 자신의 감정을 완전히 통제할 수 있는 능력이 있다.            | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 12 | 나는 내 자신의 감정을 조절하는 뛰어난 통제력을 가지고 있다.           | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 13 | 나는 항상 스스로 목표를 세우고 그것을 달성하기 위해 최선을 다한다.       | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 14 | 나는 스스로를 동기부여 시키는 사람이다.                       | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 15 | 나는 항상 나 자신에게 나는 유능한 사람이라고 말한다.               | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |
| 16 | 나는 항상 내 자신으로 하여금 최선을 다하도록 격려한다.              | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤             |

※ 다음은 심리적 안녕감에 관한 문항입니다. 각 문항에서 느끼시는 부분에 √표시를 해 주십시오.

| 순번 | 심리적 안녕 | 전혀<br>아니다 | 아니<br>다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇<br>다 |
|----|--------|-----------|---------|----------|---------|---------------|
|----|--------|-----------|---------|----------|---------|---------------|

|    |                                              |   |   |   |   |   |
|----|----------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1  | 대부분의 사람들은 나를 다정하고 상냥한 사람이라고 생각한다.            | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2  | 대다수의 사람들과 의견이 반대될 때에도 나는 내 의견을 분명히 말하는 편이다.  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3  | 전반적으로 나는 내가 내 인생을 이끌어 나간다고 느낀다.              | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4  | 현재의 내 생활영역을 벗어나는 일에는 관심이 없다.                 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5  | 나는 미래에 대한 별다른 생각 없이 그냥 하루하루를 살아가고 있다.        | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6  | 나의 삶을 되돌아 볼 때, 지금까지의 결과에 만족한다.               | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7  | 나는 다른 사람과 친밀한 관계를 유지하는 것이 감당하기 어렵고 힘들다.      | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8  | 나는 어떤 결정을 내릴 때 다른 사람의 영향을 받지 않는 편이다.         | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9  | 일상생활에서 나에게 요구되는 일들이 종종 힘들게 느껴진다.             | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10 | 나는 자부심이 강하다.                                 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11 | 나는 내 자신에 대해 긍정적인 편이다.                        | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12 | 나는 고민을 털어놓을 만큼 가까운 친구가 없어서 자주 외로움을 느낀다.      | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 13 | 나는 다른 사람이 나를 어떻게 생각하는지 걱정하는 편이다.             | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14 | 나는 주변 사람들이나 집단과 잘 어울리지 못한다.                  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15 | 나는 종종 일상적인 일들이 중요하지 않고 사소하다고 느낀다.            | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 16 | 내가 아는 많은 사람들이 인생에서 나보다 더 많은 것을 성취하는 것 같다.    | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 17 | 나는 가족이나 친구와 개인적인 이야기를 나누는 것을 좋아한다.           | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 18 | 나는 지난 몇 해 동안 내 자신이 크게 발전하지 않았다고 생각한다.        | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 19 | 그동안 성취한 것들이 여러 가지 면에서 실망스럽게 느껴진다.            | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 20 | 나는 자신의 의견을 강하게 표현하는 사람의 영향을 받는 경향이 있다.       | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 21 | 지금까지 나는 한 사람으로서 많은 발전을 해 왔다고 생각한다.           | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 22 | 나는 나의 개인적인 문제를 잘 해결한다.                       | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 23 | 나는 돈 문제를 잘 관리하고 있다.                          | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 24 | 나는 나의 미래를 위해 계획을 세우고 그것을 실현하기 위해 노력하는 것이 좋다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 25 | 지금까지 나의 인생은 배우고, 변화하고, 성장하는 과정의 연속이었다.       | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 26 | 나는 내가 세운 계획을 적극적으로 실천한다.                     | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

## V. 이직의도에 관한 사항

※ 다음은 “이직의도”에 관한 질문입니다.

| 순번 | 이직의도                    | 전혀<br>아니다 | 아니<br>다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇다 |
|----|-------------------------|-----------|---------|----------|---------|-----------|
| 1  | 종종 이 일을 그만두고 싶은 생각이 든다. | ①         | ②       | ③        | ④       | ⑤         |

|   |                                      |   |   |   |   |   |
|---|--------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 2 | 내년쯤에는 적극적으로 새 일을 찾아 나설 생각을 갖고 있다     | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3 | 현재보다 조금이라도 여건이 바뀐다면 나는 이 일을 그만 둘 것이다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4 | 이 일을 계속해서 내가 얻는 것은 별로 없다.            | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

## Ⅵ. 인구 사회학적 질문

※ 다음은 선생님께서 소속된 어린이집에 대한 질문입니다. 해당되는 곳에 √표시를 하거나 직접 기입하여 주시기 바랍니다.

- 선생님께서 속한 어린이집 유형은? ( )  
 ① 가정어린이집                      ② 민간어린이집                      ③ 직장어린이집  
 ④ 국공립어린이집                      ⑤ 법인·단체어린이집                      ⑥ 협동어린이집
- 선생님이 속한 어린이집의 교직원 수는? ( ) 명  
 ① 1-5명    ② 6-10명    ③ 11-15명    ④ 16명 이상
- 선생님이 속한 어린이집의 정원은 ? ( ) 명  
 ① 1-19명    ② 20-50명    ③ 51-99명    ④ 100명 이상
- 선생님이 현재 담당하고 있는 학급은?  
 ① 0세반    ② 만1세반    ③ 만2세반    ④ 만3세반    ⑤ 만4세반이상    ⑥ 기타( )
- 선생님이 속한 어린이집의 소재지를 관할하는 구청은? ( )구청  
 ① 강남    ② 강북    ③ 강동    ④ 강서

※ 다음은 선생님의 인구사회학적인 사항에 관한 대한 질문입니다. 해당되는 곳에 √표시를 하거나 직접 기입하여 주시기 바랍니다.

- 선생님의 연령은? ( )  
 ① 20대    ② 30대    ③ 40대    ④ 50대    ⑤ 기타
- 선생님의 학력은? ( )  
 ① 고졸    ② 전문학사    ③ 일반학사    ④ 석사이상    ⑥ 기타( )
- 선생님의 총 교사 근무경력? ( )  
 ① 1년 미만    ② 1년 이상~3년 미만    ③ 3년 이상~7년 미만  
 ④ 7년 이상~10년 미만    ⑤ 10년 이상
- 선생님의 직위는? ( )  
 ① 원장    ② 원감    ③ 주임교사    ④ 일반교사    ⑤ 기타( )
- 선생님의 자격증은? ( )  
 ① 보육교사1급    ② 보육교사2급    ③ 유치원정교사    ④ 원장    ⑤ 기타( )
- 선생님의 자격증을 교부받은 기관은? ( )  
 ① 대학    ② 보육교사교육원    ③ 사이버대학    ④ 방송통신대학    ⑤ 기타( )

\* 설문에 끝까지 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

〈부록 2〉 2017년 보육교사 급여 산정표

| 호봉 | 원장         |           | 보육교사       |           | 조리원        |           |
|----|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
|    | 보수총액       | 월지급액      | 보수총액       | 월지급액      | 보수총액       | 월지급액      |
| 1  | 23,497,200 | 1,958,100 | 19,461,600 | 1,621,800 | 16,226,400 | 1,352,300 |
| 2  | 24,132,000 | 2,011,000 | 20,025,600 | 1,668,800 | 16,456,800 | 1,371,400 |
| 3  | 24,919,200 | 2,076,600 | 20,643,600 | 1,720,300 | 17,128,800 | 1,427,400 |
| 4  | 25,665,600 | 2,138,800 | 21,291,600 | 1,774,300 | 17,485,200 | 1,457,100 |
| 5  | 26,418,000 | 2,201,500 | 21,945,600 | 1,828,800 | 17,870,400 | 1,489,200 |
| 6  | 28,076,400 | 2,339,700 | 23,454,000 | 1,954,900 | 18,681,600 | 1,556,800 |
| 7  | 29,068,800 | 2,422,400 | 24,447,600 | 2,037,300 | 19,498,800 | 1,624,900 |
| 8  | 29,718,000 | 2,476,500 | 24,895,200 | 2,074,600 | 19,819,200 | 1,651,600 |
| 9  | 30,576,000 | 2,548,000 | 25,574,400 | 2,131,200 | 20,472,000 | 1,706,000 |
| 10 | 31,442,200 | 2,620,100 | 26,311,200 | 2,192,600 | 21,104,400 | 1,758,700 |
| 11 | 32,527,200 | 2,710,600 | 27,262,600 | 2,272,300 | 21,956,400 | 1,829,700 |
| 12 | 33,476,400 | 2,789,700 | 28,088,400 | 2,340,700 | 22,700,400 | 1,891,700 |
| 13 | 34,195,200 | 2,849,600 | 28,807,200 | 2,400,600 | 23,316,000 | 1,943,000 |
| 14 | 34,964,400 | 2,913,700 | 29,448,000 | 2,454,000 | 23,956,800 | 1,996,400 |
| 15 | 35,734,800 | 2,977,900 | 30,090,000 | 2,507,500 | 24,573,600 | 2,047,800 |
| 16 | 36,717,600 | 3,059,800 | 30,996,000 | 2,583,000 | 25,402,800 | 2,116,900 |
| 17 | 37,461,600 | 3,121,800 | 31,663,200 | 2,638,600 | 26,018,400 | 2,168,200 |
| 18 | 38,282,400 | 3,190,200 | 32,330,400 | 2,694,200 | 26,659,200 | 2,221,600 |
| 19 | 39,078,400 | 3,256,500 | 32,997,600 | 2,749,800 | 27,276,000 | 2,273,000 |
| 20 | 39,770,400 | 33,14,200 | 33,664,800 | 2,805,400 | 27,916,800 | 2,326,400 |
| 21 | 40,941,600 | 3,411,800 | 34,758,000 | 2,896,500 | 28,933,200 | 2,411,100 |
| 22 | 41,712,000 | 3,476,000 | 35,425,200 | 2,952,100 | 29,523,600 | 2,460,300 |
| 23 | 42,404,400 | 3,533,700 | 36,015,600 | 3,001,300 | 30,114,000 | 2,509,500 |
| 24 | 43,096,800 | 3,591,400 | 36,682,800 | 3,056,900 | 30,678,000 | 2,556,500 |
| 25 | 43,867,200 | 3,655,600 | 37,298,400 | 3,108,200 | 31,293,600 | 2,607,800 |
| 26 | 44,584,800 | 3,715,400 | 37,914,000 | 3,159,500 | 31,858,800 | 2,654,900 |
| 27 | 45,252,000 | 3,771,000 | 38,452,800 | 3,204,400 | 32,346,000 | 2,695,500 |
| 28 | 45,945,600 | 3,828,800 | 39,043,000 | 3,253,600 | 32,911,200 | 2,742,600 |
| 29 | 46,586,400 | 3,882,200 | 39,684,000 | 3,307,000 | 33,450,000 | 2,787,500 |
| 30 | 47,305,200 | 3,942,100 | 40,249,200 | 3,354,100 | 34,014,000 | 2,834,500 |

\* 조리원 1호봉 제외 일괄 3,5% 인상, 조리원 1호봉 최저임금 적용(10원 단위 절삭)

〈부록 3〉 2015년 서울시 보육통계(어린이집 유형별 시설현황)

| 구 분 | 계     | 국공립 | 사회복지<br>법 인 | 법 인<br>단체 등 | 민 간   | 가 정   | 부모<br>협동 | 직 장 |
|-----|-------|-----|-------------|-------------|-------|-------|----------|-----|
| 소 계 | 6,598 | 922 | 35          | 141         | 2,174 | 3,105 | 27       | 194 |
| 종 로 | 79    | 28  | 2           | 3           | 17    | 8     | 0        | 21  |
| 중 구 | 66    | 18  | 0           | 8           | 8     | 16    | 0        | 16  |
| 용 산 | 129   | 21  | 2           | 9           | 38    | 51    | 1        | 7   |
| 성 동 | 192   | 61  | 0           | 3           | 43    | 80    | 0        | 5   |
| 광 진 | 221   | 24  | 0           | 4           | 112   | 76    | 2        | 3   |
| 동대문 | 232   | 39  | 0           | 3           | 77    | 106   | 0        | 7   |
| 중 랑 | 262   | 31  | 1           | 4           | 108   | 116   | 0        | 2   |
| 성 북 | 329   | 48  | 3           | 20          | 104   | 150   | 1        | 3   |
| 강 북 | 192   | 26  | 1           | 4           | 86    | 73    | 1        | 1   |
| 도 봉 | 280   | 25  | 1           | 2           | 87    | 163   | 1        | 1   |
| 노 원 | 521   | 36  | 6           | 1           | 80    | 392   | 1        | 5   |
| 은 평 | 331   | 28  | 1           | 9           | 187   | 103   | 1        | 2   |
| 서대문 | 172   | 34  | 0           | 3           | 61    | 68    | 1        | 5   |
| 마 포 | 244   | 46  | 0           | 12          | 66    | 105   | 4        | 11  |
| 양 천 | 353   | 43  | 0           | 3           | 95    | 207   | 1        | 4   |
| 강 서 | 439   | 50  | 3           | 3           | 154   | 224   | 1        | 4   |
| 구 로 | 364   | 46  | 3           | 9           | 105   | 188   | 6        | 7   |
| 금 천 | 185   | 28  | 1           | 15          | 60    | 75    | 1        | 5   |
| 영등포 | 265   | 35  | 2           | 4           | 92    | 108   | 0        | 24  |
| 동 작 | 241   | 39  | 3           | 2           | 84    | 106   | 1        | 6   |
| 관 악 | 290   | 46  | 4           | 10          | 98    | 126   | 1        | 5   |
| 서 초 | 209   | 39  | 0           | 1           | 55    | 93    | 2        | 19  |
| 강 남 | 244   | 53  | 0           | 0           | 74    | 96    | 1        | 20  |
| 송 파 | 447   | 40  | 1           | 7           | 158   | 232   | 0        | 9   |
| 강 동 | 311   | 38  | 1           | 2           | 125   | 143   | 0        | 2   |

〈부록 4〉 2007년-2016년 서울시 보육통계(연도별 영유아 수, 보육아동 수, 어린이집 수, 종사자 수, 이용률 등)

연도별 영유아수



연도별 보육아동수



연도별 어린이집수



| 연도별  | 보육시설  | 종사자    | 정원      | 현원      | 이용률   |
|------|-------|--------|---------|---------|-------|
| 2016 | 6,368 | 55,117 | 270,231 | 236,550 | 87.5% |
| 2015 | 6,598 | 54,432 | 274,132 | 238,103 | 86.9% |
| 2014 | 6,787 | 53,301 | 275,464 | 243,432 | 88.4% |
| 2013 | 6,742 | 51,433 | 270,458 | 242,648 | 89.7% |
| 2012 | 6,538 | 48,139 | 261,870 | 239,335 | 91.4% |
| 2011 | 6,105 | 42,173 | 243,440 | 214,863 | 88.3% |
| 2010 | 5,870 | 39,257 | 236,339 | 206,581 | 87.4% |
| 2009 | 5,684 | 35,697 | 230,888 | 193,723 | 83.9% |
| 2008 | 5,600 | 35,697 | 227,882 | 190,310 | 83.5% |
| 2007 | 5,532 | 33,356 | 224,144 | 189,768 | 84.7% |

전국 어린이집 정보확인 및 어린이집목록 다운로드는 어린이집정보공개포털(보육정보공개API)을 이용하십시오.  
(<http://info.childcare.go.kr>)

## ABSTRACT

### Analysis of the Influence factor on the Turnover Intention of Childcare Teacher

– Focused on Childcare Policies and Work Environment –

Lee, Hye-Kyung

Major in Policy Science

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Hansung University

The research study analyzed such variables to influence the turnover intention of childcare teacher as caused by childcare policies and work environments in the childcare spot, and presented in order to approach the real turnover intention, job satisfaction and individual characteristic factors as the other relevant major variables on which to conduct a research. The major results of the study are as follows.

First, regarding the influence of childcare policies on job satisfaction, selected as sub-factors were a free childcare policy, a childcare teachers' benefit policy, common curriculum on childcare and education, a expansion policy of national and public childcare centers, and low birth-related childcare policy. Here, policy effectiveness and policy satisfaction exert the significantly positive influence on job satisfaction,

whereas the amounts of work of childcare teachers exert the negative influence on it. Second, regarding the influence of work environment on job satisfaction, selected as sub-factors were facility environments, safety, and working hours. Here, safety factors do not have the significant influence on job satisfaction, whereas factors of facility environments and working hours have the significantly positive influence. Third, it is identified that the factors of childcare policies and work environments have the significantly positive effect on the turnover intention; the mediated effect of job satisfaction has the significantly positive influence on policy effectiveness of the five policies stated above; and environments in relation to facilities and working hours exert the significantly positive effect on policy satisfaction. Meanwhile, it can be found that the environment of safety does not have the mediated effect. Fourth, as to the regulation effect of individual characteristics regarding the influence of job satisfaction on the turnover intention, it is identified that the group with high ego-resilience and teacher efficacy, EI(emotional intelligence) and psychological well-being has the regulation effect on the turnover intention in childcare policies and work environments. Lastly, regarding the regulation effect of the types of childcare facilities and childcare teachers' positions on the turnover intention it is shown that the turnover intention in family and private childcare facilities is influenced by policy effectiveness and facility environments, while national and public childcare facilities hardly determine such an intention. In the case of ordinary childcare teachers, the greater amounts of work heighten the turnover intention, while in case of teachers having the position as chief or higher, there is hardly a big difference.

Based on the research results of the study, the following suggestions can be provided.

First, there could increase the turnover intention, in case when childcare teachers have excessive extra amounts of work, owing to execution of the five childcare policies raised as the main issues as a result of the childcare policies having been revised; the government's intervention and strict control over the implementation of childcare policies based on the public nature of childcare; and to the requirement to undertake government's assessment on such policies. Accordingly, taking such measures to reduce work stress to be caused by excessive amounts of work by simplifying childcare administration would be necessary. Second, policy effect mentioned in the research study is related to the assessment on the outcome while policy satisfaction is to be just perceived by childcare teachers who play the role as the suppliers of childcare services. As the increasing amounts of work caused by the established and implemented the five policies have the full mediated effect, it needs to establish and execute a balanced policy between the advantaged and the suppliers. Third, considering that individual characteristics prove the regulation effect, extending the support from the principal and social support systems is required in order to reinforce the support system for childcare teachers and enhance teacher efficacy, El, psychological well-being and ego-resilience. Lastly, given the fact that national and public childcare centers are hardly influenced by facility environments and policy effectiveness, whereas family and private childcare facilities are influenced sensitively by such factors, it is urgent to enhance a stable work environment and treatment of childcare teachers, through a financial support policy of the facility environments of family and private childcare centers.

**【Key Words】** Childcare Policies, Work Environment, Job Satisfaction, Individual Characteristics, Turnover Intention