

보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향*

박종현¹⁾ 신나리²⁾

요약

본 연구는 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향력을 살펴봄으로써, 보육교사의 이직의도를 줄이기 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 충북도내 어린이집에 근무하는 보육교사 278명을 대상으로 자기보고식 설문조사를 실시하였으며, 위계적 회귀분석을 사용하여 자료를 분석하였다.

연구 결과 직무만족도의 하위변인 중 직무수행 만족도가 낮을수록 이직의도가 높았고, 미혼 보육교사의 경우 낮은 직무특성에 대한 만족도가, 기혼 보육교사의 경우 낮은 보수 및 처우로 인한 만족도가 각각 높은 이직의도를 예측하였다. 한편 자아탄력성의 경우 미혼 보육교사는 대인관계 효율성이 높을수록, 기혼 보육교사는 낙관적 태도가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

주제어: 직무만족도, 자아탄력성, 이직의도, 보육교사

I. 서론

산업화, 도시화와 같은 현대사회의 특성과 여성의 교육수준 향상, 그리고 결혼에 대한 가치관의 변화는 가족구조와 형태의 변화, 여성들의 사회진출 증가, 출산율 감소와 같은 우리 사회의 많은 변화로 이어져왔다. 이러한 변화는 기혼여성의 일-가정 양립을 보장하고 자녀양육 스트레스를 경감시키기 위한 요구로 이어져, 이를 해결하기 위

* 본 연구는 2013년 충북대학교 석사학위논문 일부임.

1) 만승어린이집 원감

2) 충북대학교 아동복지학과 교수

한 방법으로 보육사업이 양적으로 급격히 팽창하게 되었다. 특히 2012년 3월부터는 만 5세 유아와 2세 이하 영아를 대상으로 무상보육을 실시하면서 어린이집 이용률은 급속히 증가하였을 뿐 아니라, 2013년 누리과정의 도입으로 취학 전 연령에 대한 국가 책임보육이 완성됨에 따라 보육사업은 그간의 양적 팽창을 넘어선 질 제고를 향한 새로운 전기를 마련하게 되었다.

그간 정부에서는 보육의 질적 수준 향상을 위해 평가인증제 도입, 표준보육과정 및 누리과정의 개발 및 보급 등 다양한 노력을 기울여왔다. 특히 보육서비스의 질적 향상을 위해 무엇보다도 유능한 보육교사의 확보가 중요함을 인식하여 보육교사의 국가자격증을 도입하고, 자격기준을 향상하며, 양성 및 재교육과정을 정비하는 등의 제도적 보완을 지속적으로 시도하여 왔다. 이는 영유아를 대상으로 하는 보호와 교육서비스 및 가족 대상의 서비스는 질적으로 우수하고 유능한 보육교사에 의해 실현될 수밖에 없으므로, 좋은 물리적 환경과 프로그램만으로 보육의 질을 보장할 수 없음을 의미한다(구은미·김광웅, 2005; 김연진, 1995).

더욱이 어린이집을 이용하는 영유아는 생애초기부터 장시간 주양육자인 보육교사와 생활하게 되므로, 영유아가 안정감 있게 일과와 교육활동에 참여하기 위해서는 보육교사와의 일관적이고 지속적인 관계 유지가 중요하다. 따라서 영유아와 긍정적인 관계를 형성한 보육교사가 불안정한 재직 활동으로 인해 이직하는 경우, 아동의 발달과 심리적 안정에 부정적인 영향을 주는 것은 자명하다(윤혜미·권혜경, 2003; Bollin, 1993; Howes & Stewart, 1988; NICHD, 1996). 그러나 보육교사의 경우 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 이직률이 비교적 높은 것으로 알려져 있는데, 이에 대한 원인으로 장시간의 근무, 근무량과 업무내용에 비해 낮은 보수, 보육교사의 지위와 전문성에 대한 낮은 인지도, 불안정한 신분과 고용, 장시간의 근무에도 휴식이나 개인적 활동을 할 수 있는 별도의 공간이 없는 열악한 환경 등이 주된 원인으로 지적되어 오고 있다(김은설·안재진·최윤경·안재진·김의향·김문정, 2009; 안성아, 2004). 즉, 보육교사의 열의와 사기를 저하시키는 만족스럽지 못한 근무특성을 다른 직무나 조직으로 옮기는 이유로 볼 수 있는데, 이처럼 직무를 수행하는 개인이 기대하는 바와 실제 직무 또는 근무환경을 비교함으로써 자신의 직무에 대해 가지는 정서적 반응은 직무만족도로 정의할 수 있다(김범준, 2000).

일반적으로 직업의 안정성, 승진기회, 사회적 지위와 보수 등의 직무 조건 등 낮은 수준의 근무여건 및 처우에 종사하는 개인이 자신의 요구를 가장 많이 충족시켜주는 조직을 선호하게 되므로(오인수 외, 2007; Mobley et al., 1979), 처우와 직무여건이 열

악한 보육교사직의 경우 낮은 근무만족도가 이직의도로 이어지는 것으로 알려져 왔다. 이는 보육교사뿐만 아니라 직무 또는 처우가 유사한 유치원교사(유다영, 2011; 서은희·이미순, 2002; 서지영·서영숙, 2002; 심숙영, 1999)와 사회복지사(공계순, 2010; 김성한, 1997; 엄기옥·박인아, 2007; 이인재·최은미, 2003; 장윤정, 2011)에게서도 공통적으로 나타나는 현상이다.

흥미롭게도 보육현장에서 다양한 직무를 수행해야 하는 보육교사의 특성상 이직의도에 영향을 미치는 직무만족 요인 또한 처우 또는 환경에 대한 만족도 이외에 매우 다양한 것으로 보고되고 있다. 임주희(2007)는 여러 직무만족 요인 중 복지후생과 조직분위기 요인이 이직의도를 증가시킨다고 밝힌 바 있으며, 김윤지(2009)는 직무만족의 요인 중 원장과의 만족도가 이직성향에 가장 큰 영향을 미치며, 그 외 직무전반 만족도, 동료관계 만족도, 보수만족도가 이직의도에 영향을 미친다고 하였다. 정란희(2010)는 원장과의 관계와 직무자체, 사회적 인정, 보수에 대한 만족도가 높을수록 이직의도가 낮아진다는 연구결과를 보여준 바 있으며, 성현숙(2009) 또한 원장과의 관계, 직무특성 및 처우관련만족도가 이직의도에 상대적으로 큰 영향력을 미친다고 밝혔다. 이는 보육교사의 이직에 대한 의도가 보육현장에서 경험하는 단일 측면에 대한 만족 정도에 의해 결정되는 것이 아닌 보다 복합적이고 심리적인 문제임을 시사한다(Todd & Deery-Schmitt, 1996). 이에 대해 오연주와 한유미(2005)는 보육교사가 어린이집이라는 조직 속에서 역할을 수행하는 직업인으로서 보육을 실천하는 과정에서의 문제뿐 아니라 직업인으로서 경험하는 여러 보육 외적인 문제가 직무만족도로 이어지기 때문으로 설명한 바 있다.

한편, 같은 환경적 조건이나 상황이라 할지라도 직무를 수행하는 개인이 지각하는 정도와 대처하는 방법 그리고 영향 받는 정도는 달라질 수 있다. 즉, 보육교사 스스로 자신의 신념이나 능력을 어떻게 평가하는지에 따라서 직무만족도가 달라질 수 있는 것이다. 실제로 영유아와 의미 있는 상호작용을 강조하는 보육의 특성상, 자신의 유능감에 대해 긍정적으로 평가하거나 직무 과정에서의 경험을 긍정적으로 지각하는 보육교사는 처우 및 근무여건과 같은 대외적인 요소에도 불구하고 직무에 대한 만족 수준이 높은 것으로 밝혀져 왔다(정경진, 2007; 조성연, 2005; Deery-Schmitt & Todd, 1996).

이런 관점에서 고려해 볼 수 있는 보육교사의 심리적 특성 중 하나가 자아탄력성이다. 자아탄력성이란 예측이 어렵거나 갈등 또는 불균형이 유발되어 적응이 요구되는 환경적 맥락에서 개인이 자아통제의 특정 수준을 변화시킬 수 있는 역동적인 능력을

의미한다(Block, 1993; Klohnen, 1996). 특히 자아탄력성은 복잡한 현대 사회에 건강하게 적응하기 위해 요구되는 긍정적인 성격 자원에 해당하므로(장경문, 2003), 열악한 근무환경과 많은 스트레스에 직면하게 되는 보육교사의 이직의도를 설명하는데 매우 중요하다고 할 수 있다. 실제로 보육교사의 자아탄력성이 높을수록 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 일관되게 보고되고 있으며(김인숙, 2009; 박옥숙, 2011; 심순애, 2007; 이정희·조성연, 2009), 유치원 교사를 대상으로 하는 일부 연구에는 자아탄력성이 높을수록 직업 소진정도가 낮아지는 것으로 밝혀진 바 있다(이수련·이정화, 2010). 일반적으로 직무만족도뿐만 아니라 소진 또한 이직의도의 주요한 예측변인으로 보고된 점을 고려하여 볼 때(박형인·남숙경·양은주, 2011; 소영호·조현익·양재근, 2009) 보육교사의 자아탄력성은 직무로 인해 유발되는 심리적 부적응과 함께 보육교사의 이직의도에 영향을 주는 주요한 변인이 될 것으로 보인다.

그러나 지금까지의 연구를 살펴보면 보육교사의 직무만족도에 대해서는 예측변인들을 중심으로 많은 연구가 이루어졌을 뿐, 보육교사의 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구는 최근 들어 이루어지고 있는 실정이며, 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구는 찾아보기 어렵다. 따라서 본 연구에서는 어린이집 보육의 질을 결정하는 중요한 요인인 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다.

한편 보육교사의 이직의도에 관한 최근 연구에서는 교사의 결혼여부가 의미 있는 예측변인으로 일관되게 밝혀져, 기혼 보육교사의 이직의도가 미혼 보육교사에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다(오만록·한내창, 1997; 임종린, 2004; 전미선, 2008). 이는 보육교사의 연령 또는 경력이 높아질수록 이직의도가 낮아지는 것과 맥을 같이하는 것으로(김윤지, 2009; 문미선, 2007; 서지영·서영숙, 2002; 이재경, 2006; 임숙이, 2005; 전미선, 2008), 여성에게도 취업기대가 강화됨에 따라 타 직장으로 옮길 기회가 적은 보육교사가 상대적으로 낮은 이직의도를 갖게 되는 것으로 볼 수 있다. 흥미롭게도 그간 연령과 경력은 이직의도와 부적인 관계로 지속적으로 밝혀진 것과는 다르게, 보육교사의 결혼여부는 미혼 보육교사에게서 이직의도가 낮았던 과거 연구 결과(심숙영, 1999; 윤혜미, 1996; Bollin, 1993; Todd & Derry-Schmitt, 1996)가 역전되었다는 점이다. 이는 기혼여성이 가정 내에서 경제적인 책임을 공유하는 특성을 가지는 사회 전반의 분위기 변화가 이직의도에 영향을 미치고 있음을 시사하는 것으로, 이직의도에 미치는 예측변인의 영향력을 보육교사의 결혼 여부에 따라 각각 살펴보는 것은 의미있는 것으로 판단된다.

따라서 본 연구에서는 보육교사의 결혼 여부를 고려하여 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향력을 살펴봄으로써, 보육교사의 이직의도를 줄일 수 있는 방안을 모색하는데 시사점을 주고자 한다. 이러한 연구목적을 위해 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

- 연구문제 1. 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도의 일반적 경향은 어떠한가?
- 연구문제 2. 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 상대적인 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 충청북도 소재 C대학교에서 2012년 하기 일반직무교육과 승급교육에 참여한 현직 보육교사를 대상으로 하였다. 두 교육은 5주간의 교육기간에 걸쳐 각각 주1회와 주2회 실시된 바, 본 연구자가 2012년 7월 21일과 7월 28일 양일동안 교육장소를 방문하여 자기보고식 설문조사지를 배포하고 회수하는 형식으로 조사가 실시되었다. 총 300명의 교육대상 전수에게 질문지가 배포되었으며, 미회수된 경우와 자료처리과정에서 불성실한 응답을 제외하여 총 278명이 본 연구의 최종 연구대상에 포함되었다.

<표 1>에서 보는 바와 같이 연구대상의 연령은 약 35세였으며, 기혼이 미혼보다 더 많았다. 응답 보육교사의 90% 가량이 전문대졸 이상의 학력을 소지하고 있었으며, 현재 재직 어린이집에서 평균 3년 이상 근무해온 것으로 나타났다. 재직 어린이집의 설립유형을 살펴보면, 전국 보육교사의 설립유형별 현황 분포에 비해 사회복지법인과 민간어린이집 보육교사가 과대표집된 반면, 국공립과 직장어린이집 보육교사가 과소표집된 것을 알 수 있다.

〈표 1〉 연구대상의 일반적 배경

N = 278

특성	n	%	M(SD)	범위
연령(세)	-	-	35.06(7.10)	22-53
결혼 여부				
미혼	107	38.8		
기혼	169	61.2		
학력				
고졸	28	10.1		
전문대졸	164	59.2		
대졸이상	85	30.7		
현 직장 근무경력(개월)	-	-	36.99(33.86)	2-221
급여(만원)	-	-	146.75(29.16)	85-250
재직 기관 유형				
국공립	11	4.0		
사회복지법인	64	23.1		
법인, 단체 등	12	4.3		
직장	5	1.8		
가정	63	22.7		
민간	122	44.1		
직위				
주임교사	63	22.7		
일반교사	215	77.3		
담당 학급				
영아반	160	65.8		
유아반	83	34.2		

주: 응답자의 성별은 전원 여성임.

2. 연구도구

가. 이직의도

이직의도를 측정하기 위한 척도는 Allen과 Meyer(1990)가 개발하고 소병만(1998)이 유치원교사를 대상으로 수정, 보완하였으며, 정경진(2007)이 보육교사의 특성에 맞게 재구성한 척도를 사용하였다. 총 6문항으로 구성된 단일차원의 본 도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘약간 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로, 점수가 높을수록 직장을 옮기거나 그만두려는 의도가 높음을 의미한다. 본 척도의 Cronbach's α 값은 .86이었다.

나. 직무만족도

보육교사의 직무만족도는 염미애(2004)의 직무만족도 척도를 기초로 박옥숙(2011)이 수정, 보완한 척도를 사용하였다. 본 직무만족도 척도는 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘대체로

그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점의 Likert 척도로, 원 척도는 '직무자체', '근무여건', '행정체계', '인간관계', '보수 및 승진', '사회적 인정'의 6개 하위요인에 걸친 36문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 주성분분석을 통한 요인분석 결과 일부 문항의 요인적재값이 .50 이하로 적재되어 분석에서 제외되었고, '근무여건' 차원과 '보수 및 승진' 차원이 한 요인으로 적재되어 이를 '보수 및 처우' 차원으로 명명하였다. 또한 안면타당도 검토 시 원 척도의 '직무 자체' 차원의 경우 차원명이 명료하지 않은 것으로 판단되어 '직무특성'으로 차원명을 수정하였으며, 원장과의 관계 및 리더십, 의사결정참여정도 관련 문항을 포함하고 있는 '행정체계' 차원은 문항 내용과 차원의 명칭이 일치하지 않는 것으로 판단되어 '조직풍토'로 명명하였다. 이 결과 '직무특성' 6문항, '조직풍토' 6문항, '인간관계' 5문항, '보수 및 처우' 6문항, '사회적 인정' 5문항으로, 총 5개 차원의 28문항이 최종적으로 본 연구에 사용되었으며, 점수가 높을수록 직무에 대한 만족도가 높음을 의미한다. 내적신뢰도 검증 결과 Cronbach's α 값은 직무특성이 .86, 조직풍토가 .92, 인간관계가 .78, 보수 및 처우가 .74, 사회적 인정은 .76으로 적절한 수준이었다.

다. 자아탄력성

자아탄력성은 Klohnen(1996)의 CPI(California Psychological Inventory) 중 자아탄력성 관련 문항을 일부 발췌하여 타당화한 척도를 박현진(1996)이 번안하고, 박옥숙(2011)이 수정, 보완한 척도를 사용하였다. 5점 Likert 척도('매우 그렇다' 5점, '약간 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점)의 본 척도는 '자신감', '대인관계 효율성', '낙관적 태도', '분노조절'의 4개 하위차원으로 구성되어 있다. 구체적으로는 '자신감' 9문항, '대인관계 효율성' 8문항, '낙관적 태도' 10문항, '분노조절' 2문항씩 총 29문항으로 구성되어 있으며, '분노조절' 차원을 제외한 3개 하위 차원의 경우 점수가 높을수록 자아탄력성의 정도가 높음을 의미한다. 주성분분석을 통한 요인분석 결과, 원 척도의 하위차원보다는 긍정적 진솔 문항과 부정적 진솔로 인해 역코딩된 문항이 각각 요인으로 적재되는 경향을 보여, 타당화 작업이 이루어진 원 척도의 하위차원에 근거하여 하위차원을 분류하는 것이 타당한 것으로 판단되었다. 내적합치도의 검증 결과 Cronbach's α 값은 자신감이 .80, 대인관계효율성이 .78, 낙관적 태도가 .72, 분노조절은 .60으로 산출되어, 전반적으로 적절한 수준이나 두 문항으로 구성된 분노조절 차원의 내적신뢰도가 다소 낮은 것으로 나타났다.

3. 자료 분석 방법

본 연구의 자료는 변수별 기술적인 통계치와 측정도구의 내적합치도 및 위계적 회귀 분석을 사용하여 분석되었으며, 통계처리를 위해 PASW 18.0 프로그램이 활용되었다.

III. 연구결과

1. 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성 및 이직의도의 기술통계치 및 상관관계

보육교사의 직무만족도와 자아탄력성, 이직의도 간의 상관관계와 각 요인들의 평균 및 표준편차를 미혼과 기혼 집단으로 구분하여 살펴본 결과는 <표 2>에 제시된 바와 같다. 그 결과 보육교사의 이직의도는 보통수준으로, 기혼 보육교사에 비해 미혼 보육교사의 이직의도가 높은 편이었다. 직무만족도의 경우 두 집단 모두 직무특성과 인간관계에 대한 만족도는 보통 이상인 반면, 조직풍토, 보수 및 처우, 사회적 인정에 대한 만족 수준은 보통 이하인 것으로 나타났다. 특히 보수 및 처우의 경우 두 집단 모두 2점 이하로 보고되어, 이에 대한 만족 수준이 매우 낮은 것으로 밝혀졌다. 자아탄력성의 경우 긍정적인 특성은 3점 이상으로 부정적인 특성인 분노조절은 미혼집단에서만 3점 이하로 나와, 전반적으로 보통을 약간 상회하는 수준인 것으로 나타났다.

한편 변인들의 관련성은 예측된 방향으로 나타났으나, 자아탄력성 변수의 하위차원 간의 상관성이 비교적 높으며, 이직의도와 상관성이 기혼 보육교사 집단을 중심으로 일부 차원에서만 의미 있는 것으로 산출되었다. 한편 변수들 간 분산팽창계수 VIF값은 1.08에서 3.24의 분포로 10이하의 값을 보여 다중공선성의 문제는 보이지 않았다.

<표 2> 보육교사의 직무만족도, 자아탄력성과 이직의도의 평균, 표준편차 및 상관관계

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	M	SD
1	1.00	-.43***	-.56***	-.41***	-.30***	-.35***	-.18*	-.25**	-.46***	.10	2.86	.82
2	-.62***	1.00	.25**	.47***	.08	.48***	.42***	.35***	.69***	-.21**	3.77	.58
3	-.61***	.53***	1.00	.43***	.31***	.23**	-.01	.05	.25**	.03	2.90	.88
4	-.27**	.24*	.26**	1.00	.04	.30***	.29***	.31***	.42***	-.17*	3.72	.52
5	-.32**	.16	.23*	.03	1.00	.22**	-.11	.01	.03	-.03	1.91	.62
6	-.46***	.37***	.36***	.16	.37***	1.00	.20*	.11	.35***	-.10	3.01	.66

(표 2 계속)

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	M	SD
7	-.23 [*]	-.39 ^{***}	.08	.30 ^{**}	-.10	.03	1.00	.71 ^{***}	.68 ^{***}	-.41 ^{***}	3.65	.50
8	-.04	-.27 ^{**}	.08	.34 ^{***}	-.14	-.07	.62 ^{***}	1.00	.58 ^{***}	-.24 ^{**}	3.39	.63
9	-.51 ^{***}	-.56 ^{***}	.36 ^{***}	.27 ^{**}	.20 [*]	.31 ^{**}	.46 ^{***}	.31 ^{**}	1.00	-.32 ^{***}	3.71	.52
10	.14	-.39 ^{***}	-.23 [*]	-.14	-.13	-.14	.25 [*]	.22 [*]	.19	1.00	3.15	.81
M	3.31	3.35	2.85	3.72	1.97	2.88	3.42	3.24	3.41	2.90		
SD	.89	.63	.86	.61	.65	.67	.49	.56	.75	.85		

주: 1) 1. 이직의도, 2. 직무특성, 3. 조직풍토, 4. 인간관계, 5. 보수 및 처우, 6. 사회적 인정, 7. 자신감, 8. 대인관계 효율성, 9. 낙관적 태도, 10. 분노조절

2) 대각선 아래는 미혼 보육교사, 대각선 위는 기혼 보육교사의 수치임.

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

2. 미혼 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향

미혼 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. Model 1에서는 직무만족도의 하위요인인 직무특성, 조직풍토, 인간관계, 보수 및 처우, 사회적 인정 요인을 투입하였고, Model 2에서는 자아탄력성의 하위요인인 자신감, 대인관계 효율성, 낙관적 태도, 분노조절 요인을 추가로 투입하여 상대적인 영향력을 살펴보았다.

<표 3>에 제시된 바와 같이 Model 1에서는 직무특성과 조직풍토가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 즉, 미혼 보육교사의 직무특성과 조직풍토에 대한 만족 정도가 낮을수록 이직의도가 높았으며, 이 모델은 이직의도를 약 51% 설명하고 있다. 한편 Model 2에서는 직무특성과 조직풍토 변인만이 여전히 유의한 예측변인으로 밝혀졌으며, 추가로 투입한 자아탄력성 요인 중에는 대인관계 효율성만이 유일하게 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 미혼 보육교사의 직무특성과 조직풍토에 대한 만족도가 낮을수록, 대인관계 효율성이 높을수록 이직의도가 높음을 의미하는 것으로, 이 모델은 이직의도를 약 55% 설명해주는 것으로 나타났다. 그러나 자아탄력성 요인의 추가로 인해 증가된 R^2 는 .04에 불과하여, 이직의도의 전체설명력을 약 4% 증가시키는데 그쳤다.

〈표 3〉 미혼보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향

예측 변인	표준화된 β	
	Model 1	Model 2
직무만족도	직무특성	-.37 ***
	조직풍토	-.32 ***
	인간관계	-.06
	보수 및 처우	-.12
	사회적 인정	-.14
자아탄력성	자신감	-.13
	대인관계 효율성	.19 *
	낙관적 태도	-.15
	분노 조절	.13
	ΔR^2	.04***
	R^2	.51
	F	23.07***
		15.28***

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

3. 기혼 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향

기혼 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 4>에 제시된 바와 같다. 직무만족도가 투입된 Model 1의 경우, 직무특성과 조직풍토 이외에도 보수 및 처우에 대한 만족도가 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 기혼 보육교사의 직무특성, 조직풍토, 보수 및 처우에 대한 만족 정도가 낮을수록 이직의도가 높았는데, 이 모델은 이직의도를 약 43% 설명하고 있다.

한편 Model 2에서는 Model 1에서 유의한 영향력을 보였던 직무특성에 대한 만족도는 통계적으로 유의하지 않았고, 조직풍토와 보수 및 처우에 대한 만족도는 그 영향력이 미미하게 감소하였으나 여전히 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 추가로 투입한 자아탄력성 요인 중에서는 낙관적 태도가 기혼 보육교사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 모델은 이직의도를 약 47% 설명해주는 것으로 나타나, 추가된 자아탄력성 요인은 이직의도의 전체설명력을 약 4% 증가시키는데 그쳤다.

〈표 4〉 기혼보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향

예측 변인		표준화된 β	
		Model 1	Model 2
직무만족도	직무특성	-.23***	-.07
	조직풍토	-.40***	-.37***
	인간관계	-.10	-.07
	보수 및 처우	-.14*	-.13*
	사회적 인정	-.08	-.09
자아탄력성	자신감		.14
	대인관계 효율성		-.10
	낙관적 태도		-.30**
	분노 조절		.00
	ΔR^2		.04***
	R^2	.43	.47
	F	24.38***	15.59***

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

V. 논의

본 연구는 어린이집 보육의 질을 결정하는 중요한 요인을 보육교사의 안정성으로 보고, 보육교사의 이직의도를 줄이기 위한 시사점 도출을 위해 결혼 여부에 따른 직무만족도와 자아탄력성의 영향력을 살펴보았다. 그 결과 보육교사의 결혼여부에 따라 하위변인에 따라 차이를 보여, 미혼 보육교사는 직무특성과 조직풍토에 대한 만족도가 낮고, 대인관계 효율성이 높은 경우 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 한편 기혼 보육교사는 조직풍토와 보수 및 처우에 대한 만족도가 낮고, 낙관적 태도를 덜 보일수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

먼저 결혼여부에 관계없이 직무만족도의 하위요인 중 원장과의 관계와 의사결정에 참여 정도를 나타낸 조직풍토 만족도가 이직의도의 예측변인인 반면 보수 및 처우는 기혼 보육교사에게서만 의미 있는 것으로 나타난 점은 매우 흥미롭다. 이는 보육교사의 경우 낮은 처우가 가장 큰 직업군의 특성으로 일반적으로 인식되어 왔으며, 이로 인해 낮아진 직무만족도가 이직의도에 영향을 미칠 것으로 밝혀져 왔기 때문이다(윤희미, 1996). 반면 본 연구의 결과는 보육교사의 직무만족에 영향을 주는 영향 요인으로 주요사항에의 의사참여 및 결정 정도, 역할수행과 관계되는 자유로운 의사소통, 원장의 권력의 정도가 이직의도를 갖게 한다고 보고한 연구(강진욱, 1994; 이진화·이승

연, 2006; Price, 1977)의 결과와 상당부분 일치한다. 또한 원장의 리더십 부재, 원만하지 못한 보육교사와의 관계, 승진 등에 대한 불만족이 낮은 직무만족도 및 높은 이직 의도와 관계된다는 연구 결과(심숙영, 1999; 이윤경, 1998)와도 맥을 같이한다. 이러한 결과는 단위 어린이집의 경우 보육사업을 수행함에 있어서 원장의 철학 및 특성이 영향력을 크게 미칠 수밖에 없으므로, 민주적이지 않거나 임의적으로 시설이 운영되는 경우 조직풍토에 대한 불만족은 이직에 대한 의도로 이어질 수 있음을 시사한다. 현재 관련 법령에 따르면, 개별 어린이집은 조직, 인사, 급여, 회계, 물품, 시설의 운영관리에 대한 운영규정을 제정, 시행하여야 하며, 어린이집 운영위원회는 이를 심의하도록 되어있다. 따라서 모든 어린이집의 운영위원회 설치가 의무화된 지금, 이러한 제도 개선이 운영의 투명성뿐만 아니라 자율성과 민주성을 높이기 위한 조치로 실효성 있게 활용될 수 있어야 할 것이다.

한편 미혼 보육교사의 경우 직무특성에 대한 만족도가 이직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이는 미혼 보육교사의 경우 보수 및 처우에 대한 만족도보다도 일에 대한 가치, 적성, 보람, 즐거움과 같은 직무자체에 대한 특성을 중요하게 생각하고 있음을 알 수 있다. 이에 대해 배혜자(2008)는 미혼 교사의 경우 육아와 같은 직무 관련 실제 경험이 부족하므로, 역할 수행 과정에서 자신의 일에 대한 확신이나 자신감이 기혼 보육교사보다 상대적으로 부족할 수 있음을 강조한 바 있다. 이러한 미혼 보육교사의 특성은 특히 영아반을 담당할 때 보다 현저할 수 있는데, 본 연구의 경우 응답자 중 영아반 교사가 65% 가량으로 높은 비율을 차지해 미혼 보육교사의 직무특성에 대한 영향력이 더욱 두드러졌을 수 있다. 실제로 영아반의 경우 복수담임제로 운영되는 경우가 많으므로, 교사의 경력뿐만 아니라 결혼 여부를 팀티칭 구성 시 주요한 기준으로 활용하는 것이 유용할 것으로 사료된다. 반면 기혼 보육교사는 직무특성에 대한 만족도는 유의미한 영향을 미치지 않았고, 보수 및 처우에 대한 만족도가 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 기혼 보육교사의 경우 자녀를 키워본 경험을 통해 일에 대한 자신감을 가지는 반면, 자신의 가정에 대한 경제적인 책임감으로 인해 보수 및 처우에 대한 만족도가 미혼 교사에 비해 상대적으로 중요할 수 있음을 시사한다.

자아탄력성의 경우, 미혼 보육교사는 대인관계 효율성이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 대인관계 효율성이 높은 이는 새로운 사람과 낯선 장소에 적응하는 것에 대한 두려움을 상대적으로 덜 느끼게 되는데, 이러한 특성으로 인해 새로운 직장을 구하고자 하는 동기가 높고 이직 이후의 적응에 대해서도 덜 부담감을 느껴 불만

족스러운 직무가 발생하였을 때 이직하고자 하는 의도로 발전하는 것으로 해석된다. 자아탄력적인 사람들은 낮은 상황에서 변화하는 상황적 요구에 유연하게 반응함으로써 성공적으로 적응할 수 있는 반면, 자아탄력성이 낮은 경우 낮은 상황이나 스트레스 상황에서 융통성이 부족하며 적응의 효율성이 떨어진다는 구형모, 황순택 및 김지혜(2001)의 연구는 본 연구의 결과를 뒷받침해주고 있다. 대인관계 효율성이 높은 보육교사는 어린이집 조직 안에서 안정적으로 업무할 수 있도록 이직을 막아야 하는 유능한 개인에 해당하므로, 대인관계 효율성이 높은 보육교사의 이직의도를 경감시키기 위해 보육교사의 의견을 자유롭게 이야기할 수 있는 분위기를 조성하고 원장 및 보육교사와의 관계개선을 위한 노력이 절실히 요구되며, 보육교사가 업무수행을 함에 있어 적절한 피드백을 원장 또는 관리자가 공유할 수 있는 조직의 분위기를 갖추어서 보육교사에게 자기 발전의 기회를 제공하는 것이 중요하다고 하겠다.

반면 기혼 보육교사는 낙관적 태도가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 심리적 소진으로 인해 유아교사의 이직의도가 높아진다는 연구(신성아, 2006; 심숙영, 1999; 조성연, 2004; 윤혜미·권혜경, 2003), 초등학교 여교사의 자아탄력성 중 낙관적 태도가 높을수록 심리적 소진을 덜 경험한다는 연구(이영만, 2012) 및 심리적 소진에 대해 자아탄력성의 설명력이 높게 나타난 연구(심순애, 2007; 이정희·조성연, 2011)의 결과와 맥을 같이하는 것으로 해석된다. 즉, 높은 수준의 낙관적 태도를 가지고 있는 사람은 자아가 상대적으로 불안에 민감하지 않고, 새로운 경험에 개방적이며, 정서적으로도 안정되어 있고, 이직과 같은 새로운 상황에 대한 요구가 덜한 것으로 판단된다.

본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 먼저 본 연구에서는 보육교사의 결혼 여부에 따라 직무만족도와 자아탄력성의 영향력이 다를 것으로 보고, 이직의도에 영향을 미치는 미혼과 기혼 교사를 구분하여 예측변인의 효과성을 검증하였다. 그러나 이러한 결과는 다중집단분석 등과 같은 집단 간 분석에 의한 것이 아니므로, 결혼여부에 따른 직접적인 비교는 어렵다. 따라서 추후 연구에서는 구조방정식 등의 모형을 설정하고, 결혼 여부에 따른 집단 간 특성을 검증하는 기법을 사용할 필요가 있다. 또한 본 연구의 경우 연구대상 중 근무여건 및 교사 처우가 상대적으로 좋은 것으로 알려진 정부지원시설의 교사 비율이 10% 가량에 불과하여, 근무만족도나 이직의도에 대한 시설유형별 분석이 이루어지지 못하였다. 따라서 추후 정부지원시설을 과대표집합으로써 공보육을 지향하는 현 보육정책에 보다 의미 있는 시사점을 줄 수 있는 후속 연구가 요구된다고 하겠다.

참고문헌

- 강진옥(1994). 유치원교사의 이직원인에 관한 연구. 석사학위논문. 중앙대학교 교육대학원.
- 공계순(2010). 지역아동센터 생활복지사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국가족복지학, 15(4), 23-48.
- 구은미·김광웅(2005). 영유아보육프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련 요인의 인과 분석. 열린유아교육연구, 10(3), 139-157.
- 구형모·황순택·김지혜(2001). 자아탄력집단의 성격특질. 한국심리학회지: 임상, 20(3), 569-581.
- 김범준(2000). 우리나라 근로자의 고용형태에 따른 직무만족도 비교분석. 석사학위논문. 고려대학교 노동대학원.
- 김성한(1997). 사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 김연진(1995). 탁아프로그램의 질에 영향을 미치는 원장 및 교사이인. 박사학위논문. 숙명여자대학교 대학원
- 김윤지(2009). 보육교사의 직무만족도가 이직성향에 미치는 영향. 석사학위논문. 대구대학교 교육대학원.
- 김은설·안재진·최윤경·안재진 김의향 김문정(2009). 보육종사자 전문성 제고 연구. 서울: 육아정책연구소.
- 김인숙(2009). 교사의 팔로우십 유형에 따른 원장-교사 교환관계, 자아탄력성, 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 박사학위논문. 대구대학교 대학원.
- 문미선(2007). 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계연구. 석사학위논문. 덕성여자대학교 교육대학원.
- 박옥숙(2011). 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계분석. 석사학위논문. 부경대학교 대학원.
- 박현진(1996). 자아탄력성에 따른 지각된 스트레스, 대처 및 우울. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 박형인·남숙경·양은주(2011). 직무소진과 직무태도 및 이직의도와의 관계: 메타분석적 문헌 고찰. 한국심리학회지, 24(3), 457-491.
- 배혜자(2008). 영유아보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문. 한양대학교 행정자치대학원.
- 서은희·이미숙(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. 열린유아교육연구, 7(3), 155-170.

- 서지영·서영숙(2002). 유치원교사의 이직의도에 관한 연구. 유아교육연구, 22(4), 229-250.
- 성현숙(2009). 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구. 석사학위논문. 제주대학교 행정대학원.
- 소병만(1998). 유치원 교사의 이직 의도에 관한 연구. 석사학위논문. 이화여자대학교 교육대학원.
- 소영호·조현익·양재근(2009). 상업 스포츠센터 종사자의 직무스트레스와 직무소진, 조직몰입 및 이직의도와의 관계. 체육과학연구, 20(2), 372-386.
- 신성아(2006). 유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직의도와의 관계. 석사학위논문. 경희대학교 교육대학원.
- 심숙영(1999). 근무여건과 개인적 특성에 따른 소진이 유아교육교사의 이직에 미치는 영향. 아동학회지, 20(3), 339-349.
- 심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 석사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 안성아(2004). 어린이집 근무환경이 보육교사의 이직률에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 경원대학교 행정대학원.
- 엄기욱·박인아(2007). 사회복지사의 기관유형, 급여수준, 직업만족이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국사회복지조사연구, 16, 105-124.
- 염미애(2004). 가톨릭유아교육기관의 운영실태 및 원장과 교사의 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문. 가톨릭대학교 교육대학원.
- 오만록·한내창(1997). 어린이집 종사자의 직무만족도, 조직애착도, 이직의도 및 그 결정요인에 대한 분석. 동신대학교논문집, 9, 135-165.
- 오연주·한유미(2005). 스웨덴과 한국 보육교사의 직무만족도와 전문성에 대한 인식 비교 연구. 미래유아교육학회지, 12(1), 99-122.
- 오인수·김광현·Darnold, T. C.·황중오·유태용·박영아·박광희(2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석. 인사 조직연구, 15(4), 43-86.
- 유다영(2011). 유치원 교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계 연구. 석사학위논문. 한국의국어대학교 교육대학원.
- 윤혜미(1996). 사회복지사의 직무만족과 이직의도 예측에 있어서의 직무스트레스, 개인적 특성과 대처행동의 역할. 한국사회복지학, 28, 251-580.
- 윤혜미·권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. 한국생활과학회지, 12(3), 303-319.
- 이수련·이정화(2010). 유치원교사의 경력에 따른 소진과 자아탄력성에 관한 연구. 한국유아교육학회지, 30(6), 51-65.

- 이영만(2012). 초등학교 여교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. *초등교육연구*, 25(1), 191-214.
- 이윤경(1998). 유치원 교사의 직무만족도 및 물리적 근무환경과 조직 헌신성과의 관계 연구. *유아교육연구*, 18(1), 223-241.
- 이인재·최은미(2003). 자활후견기관 실무자의 이직의도 결정요인. *사회복지연구*, 22, 229-255.
- 이재경(2006). 보육교사의 이직과 전직에 영향을 미치는 요인 연구. 석사학위논문. 가톨릭대학교 대학원.
- 이정희·조성연(2009). 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재효과. *한국지역사회생활과학회지*, 20(4), 559-570.
- 이정희·조성연(2011). 보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지. *아동학회지*, 32(1), 157-172.
- 이진화·이승연(2006). 보육교사가 지각한 의사결정참여와 조직적·심리적 요인, 직무만족도, 이직의도 간의 관계. *유아교육학논집*, 10(1), 229-250.
- 임숙이(2005). 보육교사의 이직의도 결정요인 연구. 석사학위논문. 건국대학교 행정대학원.
- 임종린(2004). 보육교사의 이직의도가 영유아 애착발달에 미치는 영향. 석사학위논문. 부산대학교 행정대학원.
- 임주희(2007). 보육교사의 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 연구. 석사학위논문. 서울시립대학교 도시과학대학원.
- 장경문(2003). 자아탄력성과 스트레스대처방식 및 심리적 성장환경의 관계. *청소년학연구*, 10(4), 143-161.
- 장윤정(2011). 공공·민간 사회복지사 이직의도 결정요인 비교연구. *노인복지연구*, 51, 361-382.
- 전미선(2008). 보육교사의 이직의도 결정요인. 석사학위논문. 경희대학교 대학원.
- 정경진(2007). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문. 충북대학교 교육대학원.
- 정란희(2010). 보육교사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 동국대학교 사회복지대학원.
- 조성연(2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. *한국영유아보육학회*, 36, 23-44.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. *아동학회지*, 26(1), 359-373.
- 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.

- Block, J. (1993, March). *Ego-resilience through time*. Paper presented at Biennial Meeting of the Society for Research in Child Development, New Orleans, LA.
- Bollin, G. (1993). An investigation of job stability and job satisfaction among family day care providers. *Early Childhood Research Quarterly, 8*, 207-220.
- Deery-Schmitt, D. M., & Todd, C. M. (1995). A conceptual model for studying turnover among family child care providers. *Early Childhood Research Quarterly, 10*, 121-143.
- Howes, C., & Stewart, P. (1987). Child's play with adults, toys and peers: An examination of family and child-care influences. *Developmental Psychology, 23*(3), 423-430.
- Klohn, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(5), 1067-1079.
- Mobely, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*(3), 493-522.
- NICHD. (1996). Characteristic of infant child care: Factors contributing to positive caregiving. *Early Childhood Research Quarterly, 11*(3), 269-306.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames, IA: Iowa State University Press.
- Todd, C. & Deery-Schmitt, D. (1996). Factors affecting turnover among family child care providers: A longitudinal study. *Early Childhood Research Quarterly, 11*(3), 351-376.

·논문접수 3월 31일 / 수정본 접수 6월 11일 / 게재 승인 6월 18일

·교신저자: 신나리, 충북대학교 아동복지학과 교수, 이메일 binah2009@cbnu.ac.kr

Abstract

Effects of Job Satisfaction and Ego-Resilience on Turnover Intention of Child Care Teachers

Park Jonghyeon Shin Nari

The purpose of this research is to examine the effects of child care teachers' ego-resilience and job satisfaction on their turnover intention. In order to achieve this purpose, 278 child care teachers participated in an self-report survey. The results of this research were as follows.

As a result, among job satisfaction's subfactors, the lower job performance satisfaction goes the higher turnover intention. In addition, in case of married child care teachers with the lower wage and poorer treatment goes to higher turnover intention. Meanwhile, in case of ego-resilience, among the unmarried child care teachers, good interpersonal effectiveness goes to higher turnover intention, whereas lower optimistic attitudes among the married child care teachers go into higher turnover intention.

Key words: turnover intention, job satisfaction, resilience, child care teachers