

## 보육교사의 직무요구 및 직무자원이 이직의도에 미치는 영향과 직무열의의 매개효과

이재무<sup>1)</sup> 박용성<sup>2)</sup>

### 요약

본 연구는 어린이집 보육교사의 직무요구와 직무자원이 이직의도에 미치는 영향력을 파악하고, 그러한 관계 속에서 직무열의가 매개요인으로 작용하는지를 확인하였다. 분석결과, 보육교사들은 전반적으로 직무요구에 따른 압박은 크게 느끼는 편이 아니었으며, 직무자원도 일부 요인을 제외하면 크게 효용성을 실감하지 않는 편이었다. 반면에 직무열의 수준은 높은 편이었으며, 이직의도는 비교적 낮은 편이었다. 변수별 영향 관계는, 직무요구와 이직의도 간 정적(+) 관계, 직무자원과 이직의도 간에는 부적(-) 관계, 직무요구와 직무열의 간 부적(-) 관계, 직무자원과 직무열의 간 정적(+) 관계, 직무열의와 이직의도 간 부적(-) 관계가 각각 형성되어 있었다. 또한 직무요구와 이직의도 사이의 영향관계에서 직무열의는 매개요인으로 작용하고 있음이 확인되었으며, 직무자원과 이직의도 사이의 영향관계에서도 직무열의가 매개요인으로 작용하고 있음이 확인되었다.

**주제어:** 보육교사, 직무요구, 직무자원, 이직의도, 직무열의

## I. 서론

보육교사는 교육자로서 영유아들과 직면하여 상호작용함으로써 정서적 및 사회적 잠재력 발달에 깊이 관여하고(이미화·김명순, 2004: 43), 영유아들이 통상적이지 않은 증세나 행동을 표출할 때 가장 먼저 발견하고 대응하는 전문적 보호자의 역할을 수행한다(이재무·송영선, 2012). 또한 보육서비스를 제공하는 최일선 행위자로서 관련 프

1) 단국대학교 평생교육원 초빙교수

2) 단국대학교 행정학과 교수

로그램의 효과성과 어린이집의 이미지를 제고하는데 결정적인 영향력을 미친다(이재무·조성명·송영선, 2013: 72). 이외에도 안정적인 국가적 보육정책의 시행과 실효성 강화라는 측면에서 보육교사들의 중요성은 이의 없이 인정되고 있다. 하지만 보육교사가 담당하고 있는 역할의 지대함과 그들이 자각하는 사명감에 비해 사회적 위상은 높지 않으며, 재정적 수익이나 직무수행 환경은 거의 대부분 열악한 상황이다. 그렇다보니 보육교사들의 이직이 만연하고 있다(구은미·박성혜, 2013; 김건옥, 2016; 이병록·이광연, 2012). 보육교사들의 이직이 잦아지면 보육서비스는 지속성과 안정성이 저해되며, 그에 따라 보육서비스의 질이나 수준 또한 현저히 낮아질 수밖에 없다(Bollin, 1993; Molgaard, 1993). 그러므로 보육이라는 전사회적 활동에서 핵심적 역할을 담당하고 있는 보육교사들이 부정적 원인에 의해 불필요한 이직을 하지 않도록 관리하고, 그를 통해 궁극적으로 보육서비스의 질을 향상시킬 수 있도록 유도하기 위해 보육교사의 이직의도가 발생하는 근원에 대한 규명 노력이 필요하고 대책 마련 역시 진중하게 고민해야 한다. 이와 같은 필요성에 따라 보육교사의 이직의도에 연구는 그동안 적지 않게 실행되어졌다. 그러나 대부분 직무만족과의 영향관계(강재희·김진영, 2013; 이주영·고재욱, 2015; 이해원, 2011)나 직무소진의 영향력(배성희·김연화·한세영, 2014; 윤혜미·노필순, 2013; 최형성, 2015)에 관한 연구가 주를 이루고 있을 뿐 다른 직무관련 조직유효성 요인들과의 분석은 충분하지 못한 실정이다.

본 연구는 이처럼 보육교사의 직무와 관련된 요인들에 대한 분석결과가 충분하지 않음을 고려하여 직무관련 요인들의 정보를 다방면으로 취득하고자 직무요구-자원모형(job demands-resources model)의 구성요소들을 분석변수로 차용하였다. 직무요구-자원모형은 직종에 무관하게 유용하게 사용할 수 있고, 직무수행에 동반되는 위험과 지원을 모두 고려하기 때문에 결과의 편중을 예방할 수 있어 유용하다(이철기·윤동열, 2015: 172). 특히 Schaufeli와 Bakker(2004)가 제시한 직무요구-자원모형은 직무요구, 직무자원, 직무소진, 직무열의(job engagement) 등과 같이 이직의도에 영향을 미치는 요인들로 구성되어 있어 본 연구가 의도한 보육교사의 이직의도에 관한 영향관계를 파악하는데 적절하다고 판단하였다. 다만 전술한 바와 같이 보육교사의 직무소진에 관한 연구는 선행된 사례가 다수이기 때문에 중복되는 분석결과와 양산을 지양한다는 차원에서 직무소진의 영향관계는 분석에서 제외하였다. 또한 원래의 모형에서는 이직의도보다 직무열의가 선행하고, 직무요구와 직무자원이 직무열의보다 선행하는 구조로 되어 있지만 직무요구나 직무자원이 이직의도에 영향력을 행사하는지가 표현되어 있지 않고, 직무요구와 직무열의 간 영향관계에 대해서도 규명하고 있지 않다. 그에

본 연구는 이들 변수의 위치는 직무요구-자원모형의 순서를 그대로 따르되, 직무요구와 직무자원이 이직의도에도 영향을 미치는지 확인하고, 직무열의가 매개요인으로써 작용하는지를 파악하였다. 이러한 과정을 통해 도출된 본 연구의 결과는 보육서비스 질 제고를 위해 필수적인 보육교사의 이직의도 관리에 유익한 자료가 될 것이며, 그동안 분석되지 못한 보육교사 직무열의의 과학적인 정보를 획득함으로써 보다 나은 보육교사에 대한 관리전략을 마련하는데 효율적 가치를 지닐 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무요구-자원 모형의 고찰

전통적 직무요구-자원모형은 자원보존이론(conservation of resources theory)에 기초하여 Demerouti와 Bakker, Nachreiner, Schaufeli(2001)에 의해 제안된 모형으로 인적서비스 업종에 제한되어 적용하는 직무소진 개념을 모든 직종의 직무에 적용할 수 있음을 입증하기 위해 개발되었다(오정학·육풍림, 2011: 377). 전통적 직무요구-자원모형의 개발 논리는 모든 직종의 직무 상 존재하는 위해요인은 대처와 관리가 불가능한 것과 그렇지 않은 것으로 분류할 수 있다는 전제에서 출발한다. 즉 조직과 구성원에게 해로운 위해요인 중 대응할 수 있는 수단이 부재할 경우 비로소 위해요인으로 작용하는 것을 직무요구로 칭할 수 있으며, 이 직무요구를 관리할 수 있는 수단이 직무자원이라는 것이다(최민석, 2016: 36). 전통적 직무요구-자원모형은 직무요구와 직무자원, 건강/에너지 감소, 동기부여, 조직의 결과 사이의 영향관계를 규명하였다.

Schaufeli와 Bakker(2004)의 직무요구-자원모형은 전통적 직무요구-자원모형을 보다 확장시킨 모형이다. 전통적 직무요구-자원모형이 모든 직종에 직무요구와 직무자원이 직무소진을 매개로 영향력을 미친다는 점을 규명했다면 본 모형은 직무소진과 더불어 직무열의가 다양한 조직유효성 요인에 영향을 미칠 수 있다는 점을 확인했다는 점에서 의미를 갖는다. 본 모형은 보험회사, OH&S지사, 재가보호기관, 연금기금기업 등에 종사하는 1,698명을 대상으로, 조직직무와 관련된 요인들 사이의 관계를 직무소진 중심의 활성화 과정(energetic process), 직무열의 중심의 동기부여 과정(motivational process) 등의 두 가지 심리적 과정으로 구분하여, 직무요구(job demands)와 직무자원(job resources)이 건강문제(health problems)와 이직의도(turnover intention)에 미치는 영향을 확인하고, 직무소진(job burnout) 및 직무열의

(job engagement)가 각 관계 속에서 매개효과를 갖는지를 종합적으로 분석하였다. 그리하여 직무요구와 직무소진, 직무소진과 건강문제, 직무자원과 직무열의, 직무소진과 이직의도, 건강문제와 이직의도 사이에는 각기 정적(+) 영향관계가 성립하며, 직무요구와 직무자원, 직무자원과 직무소진, 직무소진과 직무열의, 직무열의와 이직의도 사이에는 각기 부적(-) 영향관계가 성립한다는 사실을 확인하였다. 그리고 직무소진은 직무요구와 건강문제, 직무자원과 이직의도 사이에서 매개요인으로 작용하며, 직무열의는 직무자원과 이직의도 사이에서 매개요인으로 작용한다는 사실을 파악하였다. 그러나 직무요구와 이직의도, 직무요구와 건강문제, 직무자원과 건강문제 사이에서 직무열의의 매개효과에 대한 가설검증 결과는 제시되지 않았다.

직무요구-자원모형의 효용성은 그동안 분절적으로 검증되어온 다양한 직무관련 요인들의 직간접 영향관계를 종합적으로 파악하여 명시적으로 설명하고 있기 때문에 높은 직무요인 분석도구로서의 가치를 갖는다(이재무, 2017: 136). 또한 직무를 수행하는 구성원들의 건강 상태와 정서적 평안함을 예측하여 보다 전향적인 직무여건을 구축할 수 있도록 가능성을 제공해주고, 결과변수와 관련하여 기존의 직무소진, 긴장, 스트레스 등 부정적 지표에 한정되는 관리가 아닌 긍정적 차원의 심리적 변수를 도입하는 관리 필요성을 제기함으로써 조직관리 측면에서 높은 유용성을 보유하고 있다고 볼 수 있다(박상언, 2012: 183).

## 2. 분석변수에 대한 이해

### 가. 직무요구 및 직무자원

첫째, 직무요구는 직무를 수행하는 개체에게 가해지는 원활한 직무수행과 그를 위한 역량의 집중적 투입에 관한 외부적 압박이다(Schaufeli & Bakker, 2004). 그래서 직무요구에 대응하기 위해서는 상당한 수준의 육체적, 정신적 노력과 부담이 수반되며, 직무스트레스의 원인으로 작용한다(김효연·방지영·류기상, 2015: 98; 임광모·탁진국, 2016: 43). 그렇다고 직무요구 자체가 유해한 요인은 아니며 적절하지 못한 직무통제와 결부될 때 긴장을 야기하고 부정적 영향력을 행사하게 되는 것이다(Karasek, 1979). 지금까지 논의된 바에 따르면, 직무요구는 처리해야 할 업무의 양이 많거나 동일한 양이지만 부여된 처리시간이 짧을 때, 부여받은 업무가 명확하지 않거나 분란이 야기되는 등 질적 혹은 양적으로 높게 요구될 때 부작용을 창출하는 것으로 받아드려지고 있다(박상언·김민용, 2006: 368). 반면에 적당한 수준의 직무요구는 직무담당자의

직무에 대한 적응력과 집중력을 강화시켜주고, 그를 통해 직무역량과 수행기술을 향상시킴으로써 확장되는 직무요구에 대한 대응은 물론 혁신행동과 직무만족, 성과를 제고시켜줄 수 있다(Caplan, 1983; Gardner, 1986). 직무요구의 구성요인은 매우 다양하게 제시되고 있지만 역할갈등(role conflict), 역할모호성(role ambiguity), 시간압박(time pressure)(Karasek & Theorell, 1990; 이재무, 2017 재인용), 업무과부하(work overload), 감정적 요구(emotional demands), 직장-가정갈등(work-home interference)(Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009; 이재무, 2017 재인용) 등이 자주 인용된다. 그러나 시간압박은 평소보다 많은 직무가 부여되거나 일시적으로 자신의 역량을 넘어선 역할이 주어졌을 때 당연하게 부족해진 시간으로 인해 발생하는 부담이기에 사실상 업무과부하에 따른 것으로 볼 수 있고, 직장-가정갈등은 개인이 수행하고 있는 두 가지 역할 사이의 갈등이기 때문에 일종의 역할갈등으로 간주할 수도 있다(이재무, 2017: 137).

둘째, 직무자원은 효과적인 직무수행을 통한 목표달성과 부정적 영향력 감소에 따른 비용 절감이라는 취지로 직무를 수행하는 개체에게 제공되는 다방면의 지원이다(Demerouti et al. 2001: 501). 직무를 수행하는데 직·간접적 필요요인들의 제공과 관련되어 있기 때문에 거의 긍정적 요인으로 작용하며 동기부여(motivation)의 근원으로써 영향력을 행사한다(이철기·윤동열, 2015: 172). 또한 자신을 자극하는 직무요구에 기능적으로 대처하여 개인적 성장과 발달을 도모하고 직무목표 달성을 명확하게 달성하도록 작용한다(김진호, 2016: 13). 다만 직무자원이 풍족하다고 좋은 결과로 반드시 귀결되는 것은 아니다. 개인에 따라서는 충분한 직무자원을 제대로 활용하지 못하는 경우도 있을 수 있고, 넉넉함에 기인하여 오히려 방만한 태도를 보일 여지도 있기 때문이다. 직무자원의 구성요인은 매우 다양하다. 주로 인용되는 과업정체성(task identity), 과업중요성(task significance), 직무자율성(job autonomy), 기술다양성(skill variety), 피드백(feedback)(Hackman & Oldham, 1976; 이재무, 2017 재인용), 사회적 지원(social support), 자기개발기회(opportunities to learn and to develop)(Schaufeli et al. 2009; 이재무, 2017 재인용)를 비롯해, 직무통제, 의사결정 참여, 협력, 신뢰, 임금, 고용안정성(하성욱·장함자, 2014: 26) 등이 직무자원에 해당된다. 그러나 과업정체성이나 과업중요성, 기술다양성 등 일부 요인들은 양면성을 가지고 있다. 예컨대 직무를 수행하는 개체의 정체성과 크게 상이한 과업정체성이 부여될 경우 오히려 불편함을 야기할 수 있으며, 과업의 중요성이 스스로 생각하는 자기 역량 수준에 부합하지 않는다고 자각하거나 직무수행에 필요한 기술을 활용하지 못할 경우 강한 부담으로 작용

할 수 있기 때문이다(이재무, 2017: 137).

보육교사들의 직무요구와 직무자원에 관한 연구는 유미나·신나리(2013)의 연구와 같이 직무소진이나 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 언급되거나 최인숙·이혜숙·임신일(2013)의 연구처럼 직무스트레스를 규명하는데 부분적으로 활용된 경우가 일부 확인되었다. 관련된 연구의 양에 미루어 생각해보면 상대적으로 보육교사들의 직무요구와 자원에 관한 연구는 활발한 편은 아니었다. 이들 연구를 통해 직무요구는 직무소진, 직무스트레스에 정적(+) 영향력을, 직무만족에는 부적(-) 영향력을 미치는 것으로 각각 파악되었고, 직무자원은 직무소진, 직무스트레스에 부적(-) 영향력을, 직무만족에는 정적(+) 영향력을 미치는 것으로 각각 파악되었다.

#### 나. 직무열의

직무열의는 직무를 수행하는 개체가 자발적으로 의무감을 인식함으로써 책임감을 배양하고, 정서적 행동과 인지적 사고에 있어 적극적인 자세를 견지하기 위해 능동적으로 활발하고 만족스러운 상태로 전환, 유지하려는 태도이다(이재무, 2016: 57). 그렇기 때문에 직무수행 중 맞닥뜨리게 되는 어려움을 극복하고자 하는 의지를 촉진하고, 다각적인 동기부여와 심리적 만족의 근원으로 작용하여 조직생산성 향상에 실효적으로 기여한다(Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Warr & Inceoglu, 2012; 이재무, 2017 재인용). 개념의 도입 초기에는 직무소진에 대치되는 개념으로 취급되었다. Leiter와 Maslach (2000)은 직무열의가 개인의 회복력과 밀접하며, 에너지(high energy), 효능감(sense of efficacy), 열중감(strong involvement)으로 구성되며, 이들의 측정은 이들의 직접적으로 반대되는 고갈(exhaustion), 냉소(cynicism), 무력함(ineffectiveness)을 측정함으로써 반비례적으로 인식할 수 있다고 설명하였다. 하지만 연구가 거듭될수록 직무열의와 직무소진이 서로 대조되는 개념이 아니라 오히려 긍정성에 기반을 둔 서로 다른 개념으로서 독립적 영향요인이 확인되고 있다(오아라·김성환, 2016: 3). 소진 상태이거나 압박한 사람이라 할지라도 직무수행 중 부분적 혹은 상당히 장기적으로 열의를 느끼는 경우도 빈번하기 때문이다(이철기·윤동열, 2015: 172). 다만 직무소진은 자신의 원동력이 고갈된 상태를 전제함으로 개인차가 적을 수밖에 없지만 직무열의는 개인이 스스로 직무수행과 관련된 요인들을 끌어올리고 활용하는 것이기 때문에 개인적 특성이나 환경이나 역량 등에 따라 크게 상이할 수밖에 없다. 다시 말해, 직무소진은 측정의 기준점이 비교적 명확한 반면, 직무열의는 주관성이 강하여 관리 전략의 수립과 이론화를 위해 기준의 설정이 따로 필요하다는 것이다. 따라서 직무열의

에 대한 연구는 여러 관점에서의 보장이 요구된다고 볼 수 있다. 직무열의의 하위구성 요소에 대한 논의도 다수 있었으나 활력(vigor), 전념(dedication), 집중(absorption)(Schaufeli, Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; 이재무, 2017 재인용)을 인용하는 경향이 강하다.

보육교사들의 직무열의에 관한 연구는 이재무(2016)의 연구를 제외하고 찾을 수 없을 만큼 아직까지 많이 미흡한 상태였다. 그동안 보육교사와 관련된 연구 대부분이 직무소진이라는 부분에만 초점을 맞추고 진행된 경향이 강하기 때문이다. 이재무(2016) 연구에서는 직무스트레스가 조직신뢰에 부적(-) 영향력을 행사할 때 직무열의가 그를 감소시키는 조절효과가 있는 것으로 확인되었다.

#### 다. 이직의도

이직의도는 특정 조직에 소속되어 직무에 상응하는 보수를 받던 구성원이 스스로 자발적으로 해당 조직의 구성원 자격을 반납하고 조직에서 이탈하려는 행동 실현 이전의 유보적 개인경향성이다(Mobley, 1982). 이직의도가 이직이라는 행동으로 이어지는 주요 원인인 것은 분명하지만 모든 이직의도가 행동으로 귀결되지는 않는다(이병록·이광연, 2012: 57). 이직의도가 문제가 되는 것은 특정 조직의 직무가 안정되지 못하고 그에 따라 성과 역시 불규칙해진다는 연쇄적 악영향 때문이다. 하지만 이직의도 자체가 완전한 부정적 요인이라고 치부하기는 어렵다. 개인에 따라서는 이직의도가 발동함에 따라 자신을 되돌아보고 직무 자체를 검토함으로써 직무에 보다 열의를 가질 수 있는 계기로 작용할 수도 있으며, 자신의 역량 성장으로 인해 조직의 직무가 적절하지 않거나 새로운 경력개발의 기회가 나타났을 때 보다 긍정적인 이유에서 이직의도를 갖게 되며 이러한 현상은 시장주의 관점에서 보면 지극히 당연한 것이기 때문이다. 이직의도에 영향을 미치는 요인들은 연구에 따라 규정될 만큼 다양하고 수도 많아 이직의도의 하위 구성요소에 대해서는 대부분 연구들이 분석에 별도로 규정하지 않고 진행하는 경향이 강하다.

보육교사들의 이직의도에 관한 연구는 윤혜미·노필순(2013), 최형성(2015) 등의 연구와 같이 직무소진과의 영향관계를 파악하거나 이해원(2011), 강재희·김진영(2013) 등의 연구처럼 직무만족의 영향력을 규명하는데 활용된 경우가 다수 확인되었다. 또한 조운성·홍아정(2015)의 연구가 조직몰입을, 권영란·문영경(2016)의 연구가 교사효능감을, 김건옥(2016)의 연구가 직무스트레스를 각기 선정해 이직의도와와의 관계를 분석하였다. 이들 연구를 통해 직무소진, 직무스트레스는 이직의도에 정적(+) 영향력을,

조직몰입, 교사효능감, 직무만족은 이직의도에 부적(-) 영향력을 미치는 것으로 각각 파악되었다.

### 3. 각 변수별 영향관계에 관한 선행연구

김진호(2016), 오아라·김성환(2016), 이춘길(2015) 등의 선행연구 사례에서 알 수 있듯이 직무요구-자원모형과 구성요소들을 활용한 제반 민간기업과 조직에 관한 검증과 연구는 활발하게 이루어지고 있는 편이다. 그에 비해 본 연구가 확인하고자 하는 보육교사를 대상으로 직무 관련 변수들 간 영향관계를 파악한 선행연구는 다른 직종에 비해 많이 찾을 수 없었다.

첫째, 보육교사의 직무요구와 이직의도 간 영향관계에 관한 선행연구 중, 유현숙·권정애(2017)는 직무요구를 포괄하는 직무스트레스 요인들이 보육교사의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하였다. 민간어린이집 보육교사 517명을 대상으로 실시된 분석을 통해 직무스트레스에서 이직의도로 가는 경로가 유의하며 교사효능감, 조직헌신, 소진 등의 요인들이 간접적으로 영향을 미친다고 확인하였다. 정경진·윤혜미(2016) 역시 직무요구를 세부 범주로 둔 직무스트레스와 보육교사 이직의도 사이의 영향관계를 규명하였다. 중남부 광역자치단체 내 어린이집에서 재직하고 있는 보육교사 600명을 조사하여 분석한 결과, 직무요구를 비롯한 직무스트레스 요인이 이직의도에 영향력을 미치고 그 관계 속에서 심리적 안녕감이 부분매개효과를 보임을 파악하였다.

둘째, 보육교사의 직무자원과 이직의도 간 영향관계에 관한 선행연구 중, 이주영·고재욱(2015)는 직무자원을 포괄하는 직무환경 요인들이 보육교사의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하였다. 경기북부지역 보육교사 200명을 대상으로 실시된 분석을 통해 직무환경은 이직의도에 부적(-) 상관관계를 형성하고 있음을 확인하였다. 이성규(2015)는 직무자원을 근무환경의 일부로 포함하여 이직의도와와의 영향관계를 파악하였다. 영남권 어린이집 보육교사 241을 조사하여 분석한 결과, 근무환경은 이직의도에 직접적 영향력으로 작용하며 둘 관계에서 직무소진이 부분매개효과를 발휘하는 것으로 확인되었다.

셋째, 보육교사의 직무요구와 직무열의 간 영향관계에 관한 선행연구는 매우 희소하다. 이재무(2016)는 직무요구를 포괄하는 직무스트레스 요인들이 보육교사의 직무열의에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하였다. 수도권 민간어린이집 보육교사 420명을 대상으로 실시된 분석을 통해 직무스트레스는 직무열의에 부적(-) 영향력을 미치



고 있음을 확인하였다.

넷째, 보육교사의 직무열의와 관련된 선행연구가 다른 직종에 비해 거의 이루어지지 않은 관계로 직무자원과 직무열의, 직무열의와 이직의도 간 영향관계에 대한 연구는 찾을 수 없었다. 그에 따라 직무요구와 직무자원이 이직의도에 영향력을 미칠 때 직무열의의 매개효과를 확인한 연구도 부재한 실정이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 자료수집 및 측정도구

##### 가. 자료수집 방법 및 연구대상

본 연구의 자료는 선행연구들을 참조하여 선정한 분석변수와 세부 측정지표를 규정하였고, 이를 자기응답식 설문문항으로 구성한 뒤 구성된 설문지를 통해 수집되었다. 자료수집 대상은 서울시에 주재하고 있는 어린이집에서 근무하는 보육교사들이다. 본래 연구취지를 고려하면 전국의 보육교사들을 대상으로 설문을 실시하는 것이 가장 바람직하지만 연구자의 역량과 자원의 제약에 따라 지방자치단체 중에서 최상위 대표성을 갖는 서울시 주재 어린이집 보육교사만을 조사하게 되었다. 응답은 구조화된 리커트 5점 척도로 작성되었으며, 국공립어린이집 1개소, 민간어린이집 2개소, 가정어린이집 2개소는 저자가 직접 방문하여 설문 의도와 응답의 비밀보장 등 연구윤리를 설명한 뒤 설문을 배포, 회수하였다. 그러나 나머지 25여개소의 어린이집은 앞서 직접 방문한 5개소 어린이집의 원장과 보육교사들에게 배포를 부탁하였는데 저자가 설문을 배포할 수 있는 어린이집의 수가 한정되어 있기 때문에 부득이한 방법이었다. 다만 25여개소의 어린이집 설문의 회수는 저자가 방문 혹은 택배를 통해 이루어졌으며, 최근의 사회적 분위기를 반영하여 설문조사에 대한 답례는 제공하지 않았다. 또한 저자가 소속된 기관에는 본 연구와 같은 분석에 관한 별도의 규정이 없어 연구윤리위원회의 승인이나 연구윤리에 관한 동의 절차는 생략하였다. 설문은 2016년 10월 4일부터 11월 7일까지 총 35일 동안 실시하였으며, 총 303부의 응답을 회수하였으나 일부를 응답하지 않은 설문지나 기타 분석에 이용할 수 없는 16부를 제외하고 최종적으로 287부를 분석에 활용하였다. 통계적 분석과정에는 MS Excel와 PASW Statistics 18이 사용되었다. 이렇게 확보된 응답자의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 성별은 여성이

283명(98.6%)로 남성에 비해 절대 다수를 차지하고 있었으며, 연령대별로는 20대 118명(41.1%), 30대 116명(40.4%), 40대 38명(13.2%), 50대 이상 15명(5.2%)으로 20대가 가장 많았다. 혼인여부는 미혼자가 169명(58.9%)으로 기혼자 118명(41.1%)보다 많았으며, 최종학력은 고졸이하 19명(6.6%), 전문대졸 124명(43.2%), 대졸 130명(45.3%), 대학원졸 이상 14명(4.9%)으로 전체의 절반 정도가 대졸 이상의 고학력인 것으로 확인되었다. 보육교사가 보유한 자격증은 보육교사 1급 130명(45.3%)로 가장 많았고, 유치원2급정교사 71명(24.7%), 보육교사 2급 63명(22.0%), 보육교사 3급 및 기타 13명(4.5%), 유치원1급정교사 10명(3.5%) 순이었다. 경력은 1년 미만 22명(7.7%), 1년 이상 3년 미만 69명(24.0%), 3년 이상 5년 미만 70명(24.4%), 5년 이상 7년 미만 42명(14.6%), 7년 이상 10년 미만 46명(16.0%), 10년 이상 38명(13.2%)이었다. 급여수준은 100만원 미만 11명(3.8%), 100만원 이상 150만원 미만 59명(20.6%), 150만원 이상 200만원 미만 153명(53.3%), 200만원 이상 250만원 미만 48명(16.7%), 250만원 이상 16명(5.6%)이었다. 근무시간별로는 9시간 근무자가 146명(50.9%)으로 가장 많았고, 8시간 78명(27.2%), 10시간 이상 53명(18.5%), 4시간 이하(시간제) 10명(3.5%) 순이었다. 근무하고 있는 어린이집 유형은 국공립어린이집 92명(32.1%), 민간어린이집 118명(41.1%), 가정어린이집 63명(22.0%), 기타 14명(4.9%)인 것으로 파악되었다.

#### 나. 세부 측정지표의 선정

본 연구는 연구의 목적 달성을 위한 분석변수들의 세부 측정지표를 <표 1>과 같이 선정하였다. 첫째, 보육교사의 직무요구는 Karasek와 Theorell(1990), Schaufeli, Bakker와 Van Rhenen(2009)의 연구내용을 검토하여 역할갈등, 역할모호성, 업무과부하, 감정적 요구 4개를 측정하였다. 역할갈등은 직무를 수행하는 도중 야기되는 개인적 판단기준이나 신념과의 대치되는 외부 요구와 압력으로 인한 혼란을 의미하며, 역할모호성은 수행하는 직무에 대한 규범과 정보가 확실하게 제공되지 않을 때 나타나는 어려움을 뜻한다(이춘길, 2015: 60). 업무과부하는 수행해야 할 직무의 양이 너무 많아 막중한 피로를 느끼고 규정된 시한 내에 목표를 달성할 수 없는 상황을 의미하며(김효연 외, 2015: 98; 이재무, 2017: 137 재인용), 감정적 요구는 직무를 수행할 때 강력하게 요구받는 정서적 인내로써 예민함과 긴장감을 초래하게 된다(최민석, 2016: 60; 이재무, 2017: 137 재인용). 보육교사의 직무요구 요인 활용사례가 충분하지 않아 일반교사를 비롯한 다른 직무분야까지 시야를 확장해 가장 많이 사용되는 지표들을 선택하였다. 다만 앞서 고찰한바와 같이 시간압박처럼 보다 포괄적인 개념에 포함될

수 있는 요인들은 제외하였다.

둘째, 보육교사의 직무자원은 Hackman과 Oldham(1980), Demerouti et al.(2001)의 연구내용을 검토하여 업무자율성, 사회적 지원, 피드백, 자기개발기회 4개를 책정하였다. 업무자율성은 직무수행 속도나 처리방법 등을 스스로 결정하도록 부여된 탄력적 권한을 의미하며, 사회적 지원은 상사나 동료, 조직 차원에서 제공되는 협조와 심적 지지를 의미한다(최민석, 2016: 61). 또한 피드백은 직무수행에 따라 발생한 조직유효성에 대한 정보를 수행자에게 명확하게 제공하는 수준이며, 자기개발기회는 조직 차원에서 행해지는 구성원에 대한 성장과 역량개발 지향적 교육과 훈련, 학습 등을 뜻한다(김효연 외, 2015: 100). 보육교사의 직무자원 요인 활용사례 역시 앞서 직무요구와 마찬가지로 충분하지 않아 다른 직무분야까지 시야를 확장해 가장 많이 사용되는 지표들을 선택하였다. 그리고 앞서 고찰한바와 같이 과업중요성처럼 직무요구로 작용할 여지가 있는 요인들은 제외하였다. 특히 자기개발기회를 선택한 이유는 보육교사들이 영유아, 학부모, 관련 기관 공무원까지 상호 이질적인 고객집단 셋을 대응하는 관계로 자신에게 투자할 시간이 거의 없다고 판단해서이다.

셋째, 보육교사의 직무열의는 Schaufeli et al.(2006)의 내용을 검토하여 활력, 전념, 집중 3개를 선정하였다. 활력은 직무를 수행할 때 에너지 넘치고 강한 의지와 인내심 등을 무장하는 태도이고, 전념은 스스로 직무에 의미를 부여해 도전정신과 자부심을 갖고 매진하는 태도이며, 집중은 직무를 수행할 때는 주위나 시간 등을 고려하지 않고 몰두해 처리하는 태도이다(이재무, 2016: 57). 이재무(2016)의 연구를 제외하면 보육교사 직무열의의 분석사례가 없어 다른 직무분야에서 사용한 지표들을 선택하였다.

넷째, 보육교사의 이직의도는 별도의 세부 측정지표를 선정하지 아니하고, 이직에 대한 고민이나 행동하기 위한 자료수집, 실제 실행 여부 등을 질문하였다. 강재희·김진영(2013), 구은미·박성혜(2013) 등 보육교사의 이직의도를 파악한 선행연구들도 이직의도에 대한 별도의 세부지표는 설정하지 않았다.

〈표 1〉 연구의 분석변수에 대한 측정지표와 설문내용

분석변수 및 세부지표	문항 수	참고 선행연구
직무요구	역할갈등	Rizzo, House & Lirtzman(1970), Karasek &
	역할모호성	Theorell(1990), QEEW(1994), Schaufeli,
	과중한 업무	Bakker & Van Rhenen(2009), 이춘길(2015),
	감정적 요구	최민석(2016)

(표 1 계속)

분석변수 및 세부지표	문항 수	참고 선행연구
직무자원	업무자율성	Hackman & Oldham(1980), QEEW(1994), Demerouti et al.(2001)이춘길(2015), 최민석(2016)
	사회적 지원	
	피드백	
	자기개발기회	
직무열의	활력	Schaufeli et al.(2006), 이재무(2016)
	전념	
	집중	
이직의도	5	Becker(1960), 강재희·김진영(2013), 구은미·박성혜(2013)

설문문항은 각 세부 측정지표별로 해외의 참고 선행연구의 원문 내용을 확인하고, 이를 번역하여 사용한 국내 참고 선행연구의 문장이 적절하게 한글화되었는지 전문 번역기관을 통해 판별한 뒤, 설문의 주체를 보육교사로 변경하여 구성하였다.

## 2. 분석방법

본 연구의 분석은 다음과 같은 과정으로 실행되었다. 첫째, 신뢰도분석을 통해 설문 문항별 통계적 유의성을 확인하였다. 신뢰도분석은 크론바하 알파값(Cronbach's  $\alpha$ )을 확인하여 .600 이상의 값을 가진 경우에 유의한 신뢰도를 확보한 것으로 간주하였다. 통상 크론바하 알파값이 .600이면 수용할 수 있고 .800 이상이면 바람직하다고 받아들여지기 때문이다(이학식·김영, 2003: 107). 각 분석변수별 문항에 대한 크론바하 알파값을 산출한 결과, 직무요구의 역할갈등 .850, 역할모호성 .901, 업무과부하 .893, 감정적 요구 .882, 직무자원의 업무자율성 .885, 사회적 지원 .857, 피드백 .880, 자기개발기회 .893을 나타냈다. 또한 직무열의의 활력은 .832, 전념은 .947, 집중은 .826, 이직의도는 .829의 크론바하 알파값을 갖고 있는 것으로 확인되었다. 분석결과, 모두 .800 이상의 매우 높은 수준의 신뢰도를 가진 것으로 판명되어 내적일관성이 결여되지 않은 것으로 간주되므로 항목 모두를 요인분석에 투입하였다.

둘째, 세부 측정지표별로 타당성을 강화하는 조치를 실시하였다. 통상 요인분석을 실시하여 측정지표의 타당성을 강화하지만, 본 연구가 사용하는 세부 분석지표들의 경우 이미 다수의 선행연구들을 통해 그 타당성을 인정받은 요인들이다. 따라서 본 연구에서는 측정지표들에 대해 배리맥스(vari-max) 회전방법을 적용한 주성분분석(principal component analysis)의 결과로 도출된 공통성(communality) 지수만을 확인

하였다. 지수를 확인하여 .500 이상인 지표들은 측정도구로서 유의한 공통성을 갖는다고 판단하여 최종적으로 분석지표로 확정하였다. 배리맥스 회전방법을 적용하여 주성분분석 추출방법으로 확인적 요인분석을 실시한 결과, 거의 모든 요인들이 .500이 넘는 공통성 지수를 나타내어 충분한 요인으로서 타당성을 확보하고 있었으나, 이직의도 세부지표 ‘이직을 위해 친구나 친척, 알선기관 등을 접촉한 경험이 있다’ 1개의 요인적재량이 .455에 불과하여 분석에서 배제하였다.

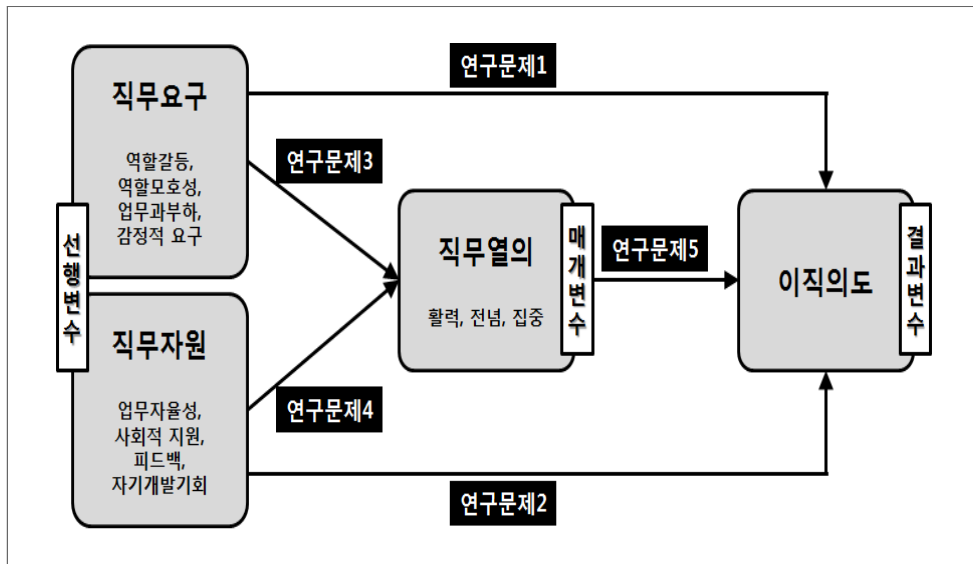
셋째, 세부 측정지표별 기술통계분석을 실시하였다. 최종 결정된 세부 분석지표들의 기술통계량을 확인한 결과, 직무요구는 역할갈등 2.23, 역할모호성 1.94, 업무과부하 2.47, 감정적 요구 2.69로 감정적 요구가 가장 높았으며, 직무자원은 업무자율성 3.21, 사회적 지원 3.82, 피드백 3.42, 자기개발기회 3.42로 사회적 지원이 가장 높았다. 또한 직무열의는 활력 3.28, 전념 3.77, 집중 3.57로 전념이 가장 높았고, 이직의도는 2.31이었다. 직무요구나 이직의도와 같이 부정적 요인의 기술통계량은 모두 3.0에 못미치고 있어 낮은 수준임을 알 수 있었고, 직무자원이거나 직무열의와 같이 긍정적 요인의 기술통계량은 모두 3.0을 넘고 있었다. 사회적 지원이나 전념은 높은 수준을 의미하는 3.5를 상회하는 수준을 보이는 것에 비해 업무자율성이나 활력은 3.5에 많이 미치지 못해 요인별 편차가 다소 있는 것을 확인할 수 있었다.

넷째, 상관관계분석을 통해 각 변수별 관계에 대해 검증한 후, 응답자들의 인구통계학적 특성을 포함시킨 다중회귀분석(multiple regression analysis)방법을 활용한 Baron & Kenny의 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이러한 활동을 통해 독립변수로 선정한 직무요구와 직무자원이 매개변수로 추정되는 직무열의, 결과변수인 이직의도에 각각 어떠한 영향력을 행사하는지 확인하고, 직무열의와 이직의도 사이의 영향관계를 파악함으로써 직무열의의 매개효과를 판별할 수 있다. 또한 이러한 분석결과의 검증을 위해 Sobel Test를 통해 매개변수의 유의성 검증을 행하였다.

이상의 과정을 통해 본 연구가 검증하려는 내용은 다음과 같이 정리된다. 본 연구는 보육교사의 이직의도가 발생하는 원인을 파악하여 불필요한 이직을 줄일 수 있는 관리 방안을 제고하려는 목적으로 수행되었다. 본 연구의 결과를 근거로 보육교사의 이직의도에 대한 관리의 실효성이 높아질 수 있다면 안정적 보육서비스의 제공이 이루어지고, 그에 따라 보육정책의 효과성 향상이라는 목표에 일익을 담당할 수 있게 될 것이다. 본 연구는 이직의도의 발생 근원이 직무수행과 관련된 요인들과 깊게 관계되어 있을 것으로 주목하였기 때문에 직무수행과 관련된 요인으로 구성된 직무요구-자원모형을 사용한 선행연구들을 참조하여 분석에 직무요구-자원모형을 활용하고자 구

상하였다. 다만 보육교사를 대상으로 직무요구-자원모형을 활용한 선례가 부재하고, 모형을 구성하고 있는 직무요구, 직무자원, 직무소진, 직무열의, 건강문제, 이직의도 사이의 일부관계에 대해서만 분절적으로 영향력 관계가 확인된 사례만 있는 바, 각 요인별 영향관계에 대한 전체적인 검증이 요구된다. 검증을 필요로 하는 각 요인별 영향관계를 연구문제로 규정하면 본 연구의 연구문제는 다음과 같으며, 본 연구의 분석틀을 도식화하면 [그림 1]과 같다.

- \* 연구문제 1. 보육교사의 직무요구는 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?
- \* 연구문제 2. 보육교사의 직무자원은 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?
- \* 연구문제 3. 보육교사의 직무요구는 직무열의에 어떠한 영향을 미치는가?
- \* 연구문제 4. 보육교사의 직무자원은 직무열의에 어떠한 영향을 미치는가?
- \* 연구문제 5. 보육교사의 직무열의는 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?
- \* 연구문제 6. 보육교사의 직무요구와 이직의도 간 영향관계에서 직무열의는 매개 요인으로 작용하는가?
- \* 연구문제 7. 보육교사의 직무자원과 이직의도 간 영향관계에서 직무열의는 매개 요인으로 작용하는가?



[그림 1] 본 연구의 분석틀

## IV. 연구결과

### 1. 각 변수별 영향관계 분석결과

#### 가. 선행변수와 결과변수 간 영향관계에 대한 다중회귀분석 결과

연구문제 1과 연구문제 2를 검증한 결과는 <표 2>와 같다. 연구문제 1은 모형1에 인구통계학적 변수들을 투입하고, 모형2에 선행변수 직무요구를 투입해 결과변수 이직의도와 관계의 관계를 검증했다. 분석결과,  $F=12.47(p<.001)$ 의 회귀모형적합도가 파악되었으며, 회귀모형의 설명력은 28.6%( $R^2=.286$ )으로 확인되었다. 또한  $R^2$ 의 변화량이 통계적으로 유의하였고, 직무요구의 회귀계수( $\beta=.528, t=10.43, p<.001$ )도 통계적으로 유의하게 확인되었다. 연구문제 2는 모형1에서 인구통계학적 변수들을 투입하고, 모형3에서 선행변수 중 직무자원을 투입해 결과변수 이직의도와 관계의 관계를 검증했다.  $F=6.35(p<.001)$ 의 회귀모형적합도가 파악되었으며, 회귀모형의 설명력은 15.8%( $R^2=.158$ )으로 확인되었다. 또한  $R^2$ 의 변화량이 통계적으로 유의하였으며, 직무자원의 회귀계수( $\beta=-.389, t=-7.07, p<.001$ )도 통계적으로 유의하게 확인되었다.

<표 2> 직무요구와 이직의도, 직무자원과 이직의도 사이의 영향관계 분석 결과

변수	결과변수: 이직의도						
	모형1		모형2		모형3		
	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	
통제변수	성별	-.105	-1.76	-.119	-2.35*	-.067	-1.21
	연령	-.017	-0.28	.026	0.51	.000	0.00
	결혼	-.127	-2.13*	-.060	-1.18	-.081	-1.46
	학력	.027	0.43	.030	0.56	.046	0.79
	자격증	.020	0.33	.035	0.70	.019	0.34
	경력	-.047	-0.79	-.040	-0.78	-.059	-1.08
	급여	-.069	-1.12	-.065	-1.23	-.065	-1.14
	근무시간	-.019	-0.33	.011	0.22	-.007	-0.13
	어린이집유형	.074	1.23	.065	1.27	.070	1.26
선행변수	직무요구			.528	10.43***		
	직무자원					-.389	-7.07***
	$R^2$	.040		.311		.187	
	Adj. $R^2$	.009		.286		.158	
	$F$	1.28		12.47***		6.35***	

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .  $\beta$ 는 회귀식의 표준화계수

나. 선행변수와 매개변수 간 영향관계에 대한 다중회귀분석 결과

연구문제 3과 연구문제 4를 검증한 결과는 <표 3>과 같다. 연구문제 3은 모형1에 인구통계학적 변수들을 투입하고, 모형2에 선행변수 직무요구를 투입해 매개변수 직무열의와의 관계를 검증했다. 분석결과,  $F=17.01(p<.001)$ 의 회귀모형적합도가 파악되었으며, 회귀모형의 설명력은 35.9%( $R^2=.359$ )으로 확인되었다. 또한  $R^2$ 의 변화량이 통계적으로 유의하였고, 직무요구의 회귀계수( $\beta=.597, t=-12.44, p<.001$ )도 통계적으로 유의하게 확인되었다. 연구문제 4는 모형1에 인구통계학적 변수들을 투입하고, 모형3에 선행변수 직무자원을 투입해 매개변수 직무열의와의 관계를 검증했다.  $F=24.28(p<.001)$ 의 회귀모형적합도가 파악되었으며, 회귀모형의 설명력은 44.9%( $R^2=.449$ )으로 확인되었다. 또한  $R^2$ 의 변화량이 통계적으로 유의하였고, 직무요구의 회귀계수( $\beta=.658, t=15.00, p<.001$ )도 통계적으로 유의하게 확인되었다.

<표 3> 직무요구와 직무열의, 직무자원과 직무열의 사이의 영향관계 분석 결과

변수	매개변수: 직무열의						
	모형1		모형2		모형3		
	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	
통제변수	성별	.039	0.66	.055	1.15	-.026	-0.58
	연령	.084	1.38	.035	0.72	.054	1.21
	결혼	.090	1.49	.014	0.29	.011	0.24
	학력	.052	0.82	.049	0.97	.019	0.41
	자격증	.044	0.73	.026	0.54	.045	1.02
	경력	-.073	-1.22	-.082	-1.71	-.053	-1.18
	급여	.065	1.05	.060	1.21	.058	1.27
	근무시간	-.041	-0.70	-.075	-1.58	-.062	-1.40
	어린이집유형	-.043	-0.71	-.032	-0.67	-.036	-0.80
선행변수	직무요구			-.597	-12.44***		
	직무자원					.668	15.00***
	$R^2$	.034		.381		.468	
	Adj. $R^2$	.003		.359		.449	
	$F$	1.09		17.01***		24.28***	

\*\*\*  $p < .001$ .  $\beta$ 는 회귀식의 표준화계수



## 다. 매개변수와 결과변수 간 영향관계에 대한 다중회귀분석 결과

연구문제 5를 검증한 결과는 <표 4>과 같다. 연구문제 5의 검증은 모형1에 인구통계학적 변수들을 투입하고, 모형2에 매개변수 직무열의를 투입해 결과변수 이직의도와 의 관계를 긍정했다. 분석결과,  $F=14.06(p<.001)$ 의 회귀모형적합도가 파악되었으며, 회귀모형의 설명력은 31.3%( $R^2=.313$ )으로 확인되었다. 또한  $R^2$ 의 변화량이 통계적으로 유의하였고, 직무열의의 회귀계수( $\beta=.555$ ,  $t=-11.14$ ,  $p<.001$ )도 통계적으로 유의하게 확인되었다.

<표 4> 직무열의와 이직의도 사이의 영향관계 분석 결과

변수	이직의도				
	모형1		모형2		
	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	
성별	-.105	-1.762	-.083	-1.68	
연령	-.017	-0.279	.030	0.59	
결혼	-.127	-2.125*	-.078	-1.55	
학력	.027	0.428	.056	1.07	
통제변수	자격증	.020	0.328	.044	0.89
	경력	-.047	-0.793	-.088	-1.77
	급여	-.069	-1.118	-.033	-0.64
	근무시간	-.019	-0.325	-.042	-0.86
	어린이집유형	.074	1.228	.050	1.00
매개변수	직무열의		-.555	-11.14***	
	$R^2$	.040		.337	
	Adj. $R^2$	.009		.313	
	$F$	1.28		14.06***	

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .  $\beta$ 는 회귀식의 표준화계수

## 2. 직무열의의 매개효과 검증 결과

가. 직무요구와 이직의도 간 영향관계에서 직무열의의 매개효과 검증 결과

직무요구와 이직의도 사이의 영향관계에서 직무열의의 매개효과를 검증한 연구문제 6에 대한 결과는 <표 5>와 같다. 결과를 보면, 변수들이 추가됨에 따라 모형의 설명력이 유의하게 증가했고( $\Delta R^2=.085$ ,  $p<.001$ ), 매개변수 직무열의의 효과도 유의한 것( $\beta=-.371$ ,  $t=-6.22$ ,  $p<.001$ )으로 확인되었으므로 직무요구와 이직의도 간 영향관계

에서 직무열의는 매개요인으로 작용하는 것으로 볼 수 있다. 또한 매개효과의 유의성을 확인하기 위해 시행한 Sobel Test 결과( $Z = \frac{a \times b}{S_{ab}}$ ,  $S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$ ), Z값이 8.26으로 산출되어 유의한 Sobel Test 값으로 인정되는 1.96보다 크기 때문에 매개효과가 유의한 것으로 최종 판명되었다.

<표 5> 직무요구와 이직의도 간 영향관계에서 직무열의의 매개효과 검증 결과

변수	이직의도						
	모형1		모형2		모형3		
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	
통제변수	성별	-.105	-1.76	-.119	-2.35*	-.099	-2.07*
	연령	-.017	-0.28	.026	0.51	.039	0.81
	결혼	-.127	-2.13*	-.060	-1.18	-.055	-1.15
	학력	.027	0.43	.030	0.56	.048	0.95
	자격증	.020	0.33	.035	0.70	.045	0.95
	경력	-.047	-0.79	-.040	-0.78	-.070	-1.47
	급여	-.069	-1.12	-.065	-1.23	-.042	-0.86
	근무시간	-.019	-0.33	.011	0.22	-.017	-0.36
	어린이집유형	.074	1.23	.065	1.27	.053	1.10
선행변수	직무요구			.528	10.43***	.307	5.17***
매개변수	직무열의					-.371	-6.22***
	$R^2$	.040		.311		.396	
	Adj. $R^2$	.009		.286		.372	
	F	1.28		12.47***		16.40***	
	Sobel test						8.26

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .  $\beta$ 는 회귀식의 표준화계수

나. 직무자원과 이직의도 간 영향관계에서 직무열의의 매개효과 검증 결과

직무자원과 이직의도 사이의 영향관계에서 직무열의의 매개효과를 검증한 연구문제 7의 결과는 <표 6>과 같다. 결과를 보면, 변수들이 추가됨에 따라 모형의 설명력이 유의하게 증가했고( $\Delta R^2 = .151$ ,  $p < .001$ ), 매개변수 직무열의의 효과도 유의한 것( $\beta = -.533$ ,  $t = -7.92$ ,  $p < .001$ )으로 확인되었으므로 직무자원과 이직의도 간 영향관계에서 직무열의는 매개요인으로 작용하는 것으로 볼 수 있다. 또한 매개효과의 유의성을 확인하기 위해 시행한 Sobel Test 결과( $Z = \frac{a \times b}{S_{ab}}$ ,  $S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$ ), Z값이 -8.97으

로 산출되어 유의한 Sobel Test 값으로 인정되는 -1.96보다 작기 때문에 매개효과가 유의한 것으로 최종 판명되었다.

〈표 6〉 직무자원과 이직의도 간 영향관계에서 직무열의의 매개효과 검증 결과

변수	이직의도						
	모형1		모형2		모형3		
	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	
통제변수	성별	-.105	-1.76	-.067	-1.21	-0.081	-1.62
	연령	-.017	-0.28	.000	0.00	0.029	0.58
	결혼	-.127	-2.13*	-.081	-1.46	-0.076	-1.50
	학력	.027	0.43	.046	0.79	0.056	1.07
	자격증	.020	0.33	.019	0.34	0.043	0.86
	경력	-.047	-0.79	-.059	-1.08	-0.088	-1.75
	급여	-.069	-1.12	-.065	-1.14	-0.034	-0.66
	근무시간	-.019	-0.33	-.007	-0.13	-0.040	-0.81
	어린이집유형	.074	1.23	.070	1.26	0.051	1.01
선행변수	직무자원			-.389	-7.07***	-0.033	-0.50
매개변수	직무열의					-0.533	-7.92***
	$R^2$	.040		.187		.338	
	Adj. $R^2$	.009		.158		.312	
	$F$	1.28		6.35***		12.77***	
	Sobel test						-8.97

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .  $\beta$ 는 회귀식의 표준화계수

## V. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 보육교사의 직무요구와 직무자원이 이직의도에 미치는 영향력을 파악하고, 그러한 관계 속에서 중요한 조직유효성 요인인 직무열의가 매개요인으로 작용하는지를 파악하여 보육교사들에 대한 전략적 관리에 유용한 과학적 정보를 제공하는 것을 목적으로 수행되었다. 목적 달성을 위해 연구문제를 설정하고 그에 대해 실증 과정을 거쳐 파악한 결과는 다음과 같다.

연구문제 1과 연구문제 2를 검증한 결과, 직무요구와 이직의도 간에는 정적(+) 영향관계가, 직무자원과 이직의도 간에는 부적(-) 영향관계가 성립되는 것으로 확인되었다. 연구문제 1과 연구문제 2에 대한 분석결과는 모두 Schaufeli와 Bakker(2004)의 직

무요구-자원모형이 제시한 ‘직무요구와 이직의도 간 정적(+) 관련성’, ‘직무자원과 이직의도 간 부적(-) 관련성’이 재차 확인된 결과이다. 또한 연구문제 1에 대한 분석결과는, 직무요구의 구성요인을 직무스트레스에 포함시켜 보육교사의 이직의도와 의 영향관계를 확인한 유현숙·권정애(2017), 정경진·윤혜미(2016)의 연구결과와 동일한 결과이다. 이러한 결과는 원활한 직무수행을 위해 역량의 집중적 투입을 요구하는 외부적 압박이 강해질수록 이직하려는 마음이 증가하는 것으로 정리된다. 직무요구가 부정적 속성을 가진 외부적 압박이고, 외부 압력에 대한 개인적 내성은 한계가 있기 때문에 외부 압력이 강해질수록 그를 벗어나고자 하는 인식이 강해지는 것은 당연한 귀결로 볼 수 있다. 연구문제 2에 대한 분석결과는, 직무자원의 구성요인을 직무환경 혹은 근무환경에 포함시켜 보육교사의 이직의도와 의 영향관계를 확인한 이주영·고재욱(2015), 이성규(2015), 정지언·박영희(2015)의 연구결과와 동일한 결과이다. 이러한 결과는 직무수행을 통한 목표달성과 부정적 영향력 감소를 위해 제공되는 자원들이 많아질수록 이직하려는 마음이 감소하는 것으로 정리된다. 직무자원은 긍정적 속성을 가진 직무환경적 지원이기 때문에 직무수행에 원활함을 제공해주는 수준이 높아질수록 직무현장을 떠날 필요성을 느끼지 않는다는 것이다.

연구문제 3과 연구문제 4를 검증한 결과, 직무요구와 직무열의 간에는 부적(-) 영향관계가, 직무자원과 직무무열 간에는 정적(+) 영향관계가 성립되는 것으로 확인되었다. 연구문제 3의 분석결과는 Schaufeli와 Bakker(2004)의 직무요구-자원모형에서는 확인되지 않았던 영향관계가 파악된 것이며, 연구문제 4의 분석결과는 Schaufeli와 Bakker(2004)의 직무요구-자원모형이 제시한 ‘직무자원과 직무열의 간 정적(+) 관련성’이 재차 확인된 결과이다. 또한 연구문제 3에 대한 분석결과는, 직무요구의 구성요인을 직무스트레스에 포함시켜 보육교사의 직무열의와의 영향관계를 확인한 이재무(2016)의 연구결과와 동일한 결과이다. 이러한 결과는 원활한 직무수행을 위해 역량의 집중적 투입을 요구하는 외부적 압박이 강해질수록 자발적으로 직무수행에 적극성과 만족감을 유발하는 태도가 감소하는 것으로 정리된다. 직무요구가 부정적 속성을 가진 외부적 압박이고 특정 대상에 대해 부정적 정서가 강해질수록 긍정적 심리가 유지되기 힘들다는 점을 감안하면 긍정적 심리에 근간한 직무열의가 직무요구의 증가에 따라 감소되는 것은 타당한 결과이다. 연구문제 4에 대한 분석결과는, 비교할 보육교사 대상의 선행연구가 부재하다. 이러한 결과는 직무수행을 통한 목표달성과 부정적 영향력 감소를 위해 제공되는 자원들이 많아질수록 자발적으로 직무수행에 적극성과 만족감을 유발하는 태도가 증가하는 것으로 정리된다. 긍정적 속성의 직무환경적 지

원이 많아질수록 직무를 수행함에 있어 원활함이 증가하기 때문에 동일한 긍정적 속성의 직무열의의 수준 역시 증가하게 되는 것이다.

연구문제 5를 검증한 결과, 직무열의와 이직의도 간에는 부적(-) 영향관계가 성립되는 것으로 확인되었다. 이와 같은 분석결과는 Schaufeli와 Bakker(2004)의 직무요구-자원모형이 제시한 '직무열의와 이직의도 간 부적(-) 관련성'이 재차 확인된 결과이지만 비교할 보육교사 대상의 선행연구는 부재하다. 자발적으로 직무수행에 적극성과 만족감을 유발하는 태도가 증가할수록 이직하려는 마음이 감소하는 것으로 정리된다. 현재 수행하고 있는 직무에 대해 스스로 긍정적으로 받아드리고 전향적으로 행하려는 태도를 가진 사람이 현재 직장을 떠나겠다는 모순적 생각을 할 가능성이 높지 않다는 것은 통상적으로 인지할 수 있으므로 순리적 결과로 볼 수 있다.

연구문제 6과 연구문제 7을 검증한 결과, 직무요구와 이직의도 사이의 영향관계, 직무자원과 이직의도 사이의 영향관계 모두에서 직무열의는 매개요인으로 작용하고 있었다. 연구문제 6의 분석결과는 Schaufeli와 Bakker(2004)의 직무요구-자원모형에서는 확인되지 않았던 영향관계가 파악된 것이며, 연구문제 7의 분석결과는 Schaufeli와 Bakker(2004)의 직무요구-자원모형이 제시한 '직무자원과 이직의도 간 관계 속에서 직무열의의 매개효과'가 재차 확인된 결과이다. 하지만 두 결과 모두 비교할 보육교사 대상의 국내 선행연구는 부재하다. 그러나 환경적 영향과 개인적 심리, 행동 직전의 태도 간 관계라는 일련의 과정을 고려하면, 부정적 속성의 환경적 영향력인 직무요구 혹은 긍정적 속성의 환경적 영향력인 직무자원이 긍정적 심리에 근간한 직무열의에 영향을 미치고 그러한 심리적 변화 양상이 다시 부정적 이직의도라는 태도 수준을 좌우했을 것이라고 쉽게 유추할 수 있다.

본 연구의 결과는 미진하게 시행되고 있는 보육교사 직무 관련 요인에 관한 연구의 일환으로써 시초적인 성격을 갖고 있기 때문에 연구결과에 근거한 논의는 향후 다양한 후속연구를 유도할 수 있다고 판단된다. 본 연구의 분석결과에 따라 논의할 수 있는 내용은, 보육교사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 직무요구 수준을 낮추고, 직무자원 수준을 높이는 노력이 필요하다는 점이다. 특히 직무요구 중 감정적 요구를 보육교사들이 가장 부정적인 직무요구로 인식하고 있었기 때문에 그에 대한 개선이 시급하다. 감정적 요구는 감정적 표현이나 공격적 위협, 타인의 불평과 화풀이 등 보육교사의 정서적 측면을 자극하는 직무요구로써 미성숙한 영유아를 비롯해 영유아를 위탁한 부모, 보육정책 집행주체로서의 지방자치단체, 기타 언론이나 시민단체 등 다양한 관계자들을 대응해야 하는 보육교사들은 다양하고 이질적인 감정적 요구에 직면할

가능성이 높다. 따라서 감정적 요구의 감소를 위해서는 보육교사에게 감정적 요구를 느끼게 할 여지가 있는 관계자들과의 의사소통 기회를 공식적으로 보장해주어 직무수행으로 인한 정서적·심리적 상처를 줄이려는 노력이 필요하다. 직무자원을 확대함에 있어 현재 체감 수준이 낮은 업무자율성이나 피드백, 자기개발기회 등을 강화시킬 수 있는 적절한 방안을 모색해야 한다. 특히 업무자율성의 경우 보육교사가 수행하는 직무의 수행 일정 결정, 직무처리 시간과 속도, 완료 시점 등에 대한 독립성과 자유 보장이 관건인데, 이러한 사항들의 결정에 보육교사들의 의견과 주장이 최대한 반영될 수 있도록 조치해줄 필요가 있다. 물론 영유아에 대한 보육이라는 활동을 직무로 하는 보육교사에게 직무수행 상 자율성을 보장하기 어려운 측면이 있는 것은 분명하다. 하지만 업무자율성 강화해줄 수 있는 영역을 찾아 부분적으로나마 직무수행에 관한 독립성과 자유를 보장해준다면 이직의도를 줄이는데 실효적일 것이다.

다음으로, 보육교사들의 경우 직무요구와 이직의도, 직무자원과 이직의도 간 영향관계에서 직무열의가 매개요인으로 작용하는 것이 확인되었기 때문에 직무열의를 강화할 수 있는 관리 전략이 요구된다. 특히 보육교사들은 활력이 상대적으로 낮은 것으로 확인되었으므로 그에 대한 집중 관리가 필요하다. 보육교사들의 직무수행에 있어 활력이 감소되는 이유는 매우 다양하기 때문에 원인의 제거는 현실적으로 용이하지 않다. 일단 과도한 피로나 건강이상 등으로 활력이 소실되면 다시 채워지기 까지 시간이 많이 걸릴 수 있으며 아예 충전이 안 될 수도 있다. 따라서 활력을 유지하기 위해 직무수행 중이라도 틈틈이 휴식을 보장해주며, 보육교사들의 심신건강을 안정적으로 유지시켜줄 수 있는 명상이나 요가 프로그램, 금주/금연 프로그램 등을 도입하는 것도 바람직하다. 시설에서 보육교사들의 활력증진 관리에 깊은 관심을 실질적으로 기울일 수 있도록 이러한 조치들이 제도적으로 이루어질 수 있도록 충분한 지원이 이루어져야 할 것이다. 또한 최근 보육환경이 급변함에 따라 점차 확장되는 보육교사들에 대한 다양한 역할 수행 기대에 기인하여 본연에 업무에 전념할 수 없게 되는 상황도 재고해야 한다. 사회적 보육 욕구가 강해지면서 보육교사들의 역할 기대는 아동 발달을 촉진하는 교육자, 아동문제 해결을 주도하는 상담자에서 지속적인 발전을 도모하는 연구자(송정애·장정순, 2008: 231), 새로운 보육서비스를 창출하는 기획자, 의사소통과 각종 조율에 능통한 정치적 관리자의 역할까지 확대되고 있다. 이러한 추세는 근본적으로 아이들의 보호와 교육이라는 역할에 집중해야 할 보육교사들에게 추가적 업무를 부과함으로써 업무과중으로 인한 피로감이나 불만이 발단이 되어 직무열의를 함양할 수 없는 계기로 작용할 수도 있다. 그러므로 보육교사의 직무역할에 대한 명확한 제한

범위를 명시해주고 불가피하게 확장된 업무를 수행해야 할 경우 보육교사들의 직무열의가 상쇄되지 않도록 각별히 주의를 기울여야 할 것이다.

끝으로, 보육정책적 차원에서 생각해보면 정부나 사회적 차원에서 보육교사들에 대한 보다 깊은 관심과 실효성 높은 정책의 도입이 필요하다고 요약할 수 있다. 보육교사들에 대한 현행 정책적 대응은 주로 보수체계나 신분보장 등에 집중되어 있다. 물론 보수나 신분보장이 중요하지 않다는 것이 아니다. 그러나 본 연구의 결과를 보면 보육교사들이 자신들이 속한 직장에 만족하면서 꾸준하게 보육서비스 제공이라는 직무를 수행함에 필요한 것은 직무요구의 감소와 직무자원의 증가, 직무열의의 증가 등과 밀접하게 연관되어 있음을 알 수 있다. 따라서 각 시설별로 직무요구를 효과적으로 상쇄시킬 수 있는 역량 강화를 위한 교육이나 프로그램을 국가적으로 제공하는 것도 고려할 수 있으며, 충분한 직무자원이 제공될 수 있도록 지방정부를 중심으로 지원체계를 합리화할 필요도 있다. 특히 직무열의의 경우 초기적 연구가 이루어지고 있고 있는 개념이라는 점을 감안하여 관련 연구를 확대하여 보육교사들의 직무열의가 강화될 수 있는 거시적 사업 구상을 검토할만하다.

본 연구는 보육교사에게 유의한 조직유효성 요인에 대한 계속적 연구를 통해 시론적 결과를 얻었지만 다음과 같은 한계를 가지고 있다. 연구의 분석대상을 서울시 어린이집에 재직하는 보육교사로 한정했기 때문에 지역 선정의 임의성으로 인한 오류가 잠재되었을 수 있다. 또한 본 연구와 같은 형태로 진행된 분석결과들이 태생적으로 갖는 외생변수와 내생변수의 위치 문제, 인구통계학적 특성 이외의 통제변수의 영향력 여부, 범주형 자료로 처리한 통제변수의 자료 처리 방식, 선정한 매개요인이나 조절요인 이외 요인들의 영향력 등에 대한 보다 진중한 고려가 부족했을 수 있다.

## 참고문헌

- 강재희·김진영(2013). 가정어린이집 보육교사의 직무만족과 이직의도. 한국영유아보육학, 76, 121-138.
- 구은미·박성혜(2004). 보육교사의 건강과 기관의 조직건강이 이직의도에 미치는 영향. 유아교육·보육복지연구. 17(4), 34-53.
- 권영란·문영경(2016). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무 스트레스의 매개효과 분석. 한국보육학회지. 16(1), 99-119.

- 김건욱(2016). 보육교사의 정서지능과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. MeFOT 창의인성연구. 5(1), 5-22.
- 김진호(2016). 청소년지도자의 개인자원과 직무자원, 보수만족이 일몰입과 근무지속의지에 미치는 영향: 직무요구-자원(JD-R) 모형의 관점에서. 청소년문화포럼. 46, 7-36,
- 김효연·방지영·류기상(2015). 커피전문점 종사자의 직무요구와 직무자원(JD-R), 직무열의, 직무만족의 관계 연구. 외식경영연구. 18(1), 95-115,
- 박상언(2012). 직무수행 과정에서 지각된 정서적 안녕(Affective Well-Being)이 직무요구-자원 모형에서 수행하는 역할에 대한 실증연구. 인사·조직연구. 20(1), 177-220.
- 박상언·김민용(2006). 직무요구와 직무소진(job burnout) 그리고 조직공정성 요인간의 관계에 관한 연구. 경영학연구. 35(2), 367-388.
- 배성희·김연화·한세영(2014). 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. 유아교육·보육복지연구. 18(1), 234-258.
- 송정애·장정순(2008). 보육교사의 역할갈등이 역할수행에 미치는 영향에 관한 연구. 한국가족복지학, 13(4), 229-249.
- 오아라·김성환(2016). 직무요구-자원과 혁신행동의 관계에서 직무열의의 매개효과에 관한 연구. 경영컨설팅연구. 16(4), 1-17.
- 오정학·육풍림(2011). 카지노종사원의 직무요구, 직무자원과 소진 그리고 직무만족의 관계 - 직무요구-자원(JDR) 모형과 안면환류가설(FFH)의 관점에서. 관광연구. 26(4), 375-397.
- 유미나·신나리(2013). 보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회적 지지. 생애학회지. 3(2), 73-85.
- 유현숙·권정애(2017). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 유아교육학논집. 21(1), 113-132.
- 윤혜미·노필순(2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. 한국아동복지학. 43, 157-184.
- 이미화·김명순(2004). 영아를 위한 대화식 그림책 읽기 교사교육 프로그램의 효과. 한국아동학회지. 25(2), 41-57.
- 이병록·이광연(2012). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 한국영유아보육학. 71, 53-72.
- 이성규(2015). 보육교사의 직무특성과 이직의도에 관한 연구. 한국유아교육·보육복지연구. 18(4), 593-612.



- 이재무(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 미치는 영향과 직무열의, 조직몰입의 조절효과. 육아정책연구, 10(2), 51-82.
- 이재무(2017). 직무요구-자원모형을 활용한 소방공무원의 직무 영향요인과 직무만족 간 관계구조 분석. 한국행정연구, 25(4), 133-168.
- 이재무·송영선(2012). 영유아 보육료 지원정책의 확대 시행에 따른 만족도 조사 연구. 한국영유아보육학, 72, 379-399.
- 이재무·조성명·송영선(2013). 보육교사의 경력과 근무여건에 따른 조직신뢰가 어린이집 내 협력관계에 미치는 영향 - 어린이집 유형별 비교를 중심으로. 한국보육학회지, 13(3), 71-93.
- 이주영·고재욱(2015). 영아보육교사의 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 - 경기도 북부지역을 중심으로. 한국보육지원학회지, 11(1), 63-82.
- 이철기·윤동열(2015). 직무요구-자원모형을 활용한 직업상담사의 직무소진 및 업무열의에 대한 연구. 기업경영연구, 22(5), 169-186.
- 이춘길(2015). 직무요구-직무자원과 조직유효성 및 조절변수의 영향력에 대한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 이학식·김영(2003). 기업경영연구. 서울: 법문사.
- 이혜원(2011). 보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 유아교육·보육복지연구, 15(2), 109-126.
- 임광모·탁진국(2016). 직무요구가 직무스트레스에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(2), 61-83.
- 정경진·윤혜미(2016). 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도. 한국영유아보육학, 86, 129-152.
- 정지언·박영희(2015). 보육교사의 근무환경이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개효과와 정서지능의 조절효과. 유아교육연구, 35(6), 297-316.
- 조윤성·홍아정(2016). 보육교사가 지각한 원장의 진성리더십, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간 구조적 관계. 한국교원교육연구, 33(2), 337-366.
- 최민석(2016). 직무 소진과 작업 열의가 직무 스트레스관련 프리젠텐즘에 미치는 영향. 직무요구-자원모형을 중심으로. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 최인숙·이혜숙·임신일(2013). 보육교직원이 경험한 직무스트레스 개념도 연구 - 원장과 보육교사간 비교. 아동교육, 22(4), 277-292.
- 최형성(2015). 보육교사의 이직의도 모형 탐색: 소진의 매개효과를 중심으로. 미래유아교육학회지, 22(2), 101-118.
- 하성욱·장합자(2014). 직무요구와 직무소진 그리고 리더십 유형간의 관계에 관한 연구.

인적자원관리연구, 21(4), 23-47.

- Bollin, G. G.(1993). An Investigation of Job Stability and Job Satisfaction among Family Day Care Providers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 207-220.
- Caplan, R. D.(1983). Person-environment fit: Past, present and future. 35-78 in *Stress Research*. Cooper, C. L. London: Wiley.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B.(2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 499-512.
- Gardner, D. G.(1986), Activation theory and task design: An empirical test of several new predictions. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 411-418.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R.(1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L.(2002). Business Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Karasek, R. A.(1979), Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T.(1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Leiter, M. P., & Maslach, C.(2000). *Preventing burnout and building engagement: A complete program for organizational renewal*. San Francisco: Jossey Bass.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover, causes, consequences, and control*. MA: Addison-Wesley.
- Molgaard, V. K.(1993). Caregiver's Perceptions of the Relationship between the Family Day Care Business and Their Own Families. *Child and Youth Care Forum*, 22, 55-71.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.(2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M.(2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W.(2009). How changes in job

demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7): 893-917.

Warr, P. & Inceoglu, I.(2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations With Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.

·논문접수 4월 6일 / 수정본 접수 5월 19일 / 게재 승인 6월 9일

·교신저자: 박용성, 단국대학교 행정학과 교수, 이메일 yspark1@paran.com

## Abstract

### The Effects of Job Demands and Job Resources on Turnover Intention and Mediating Effect of Job Engagement of Child-Care Teachers

Lee Jae-Moo and Park Yong-Sung

This study determines how job demands and job resources of a teachers of child-care centers influence the teachers' turnover intention and confirms whether job engagement, an important factor of organizational effectiveness, interacts as a mediation factor. The results showed that the teachers did not fully feel pressure because of job demands nor did they realize the effect of job resources, except for some factors. On the other hand, the level of job tenure was high, and the turnover intention was relatively low. The results showed the statistically significant positive relationship between job demands and turnover intention, negative relationship between job resources and turnover intention, negative relationship between job demands and job engagement, positive relationship between job resources and job engagement, and negative relationship between job engagement and turnover intention. Furthermore, job engagement acted as a mediator for the relationship between job demands and turnover intention and also for the relationship between job resources and turnover intention.

Keyword: child-care teacher, job demands, job resources, turnover intention, job engagement