

# 보육교사의 직무스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향과 개인적 성취감의 조절효과

권혜진  
나사렛대학교 아동학과

## The Effects of Child Care Teachers' Job Stress on Job Turnover, Occupational Turnover and the Moderating Effect of Personal Accomplishment

Kwon, Hye Jin  
Dept. of Child Studies, Korea Nazarene University, Cheonan, Korea

### ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effects of stress on child care teachers' with relation to job turnover, occupational turnover and the moderating role of personal accomplishment. The subjects were 153 child care teachers in Gyeonggi-Do. Data was analyzed through Pearson's correlation, multiple regressions using the SPSS12.0. This study showed that work overload and administrative problems in child care centers were significant predictors of a teachers' intention to change their job. Also, the stresses of human relations such as with children or co-workers were significant predictors of a child care teachers' intention to change occupation. Personal accomplishment was suggested to reduce the negative results of work overload and stress.

Key words: child care teachers, job stress, job turnover, occupational turnover, personal accomplishment

### I. 서론

보육활동은 교사의 전문적 지식과 경험을 요구하는 활동이며 보육교사와 영유아간의 안정적인 관계가 무엇보다도 중요하다. 그러나 전국보육실태조사 결과(서문희·이옥·백화중·박지혜 2005)에 따르면 보육교사의 현 시설 근무경력이 3년

미만인 경우가 72.2%에 달했으며 1년 미만인 경우도 32.2%나 되었다. 보육교사를 대상으로 한 연구들도 보육교사의 높은 이직(신성아 2006; 심숙영 1999; 오연주·한유미 2005; 윤지영 2006)을 보고하고 있다. 이직은 보육의 질을 나타내는 중요한 지표로(Curbow & Spratt & Ungaretti & McDonnell & Breckler 2000), 교사의 잦은 이직은

이 논문은 2008년도 나사렛대학교 학술연구비에 지원에 의해 수행되었음

접수일: 2008년 10월 31일 채택일: 2008년 11월 28일

Corresponding Author: Kwon, Hye Jin Tel: 82-41-570-1413 Fax: 82-41-570-4275

e-mail: jimi2005@komu.ac.kr

무엇보다도 영유아와의 안정적 애착을 어렵게 하며 학부모가 교사나 보육기관을 신뢰하지 못하게 만든다. 또 남아있는 교사들의 의욕과 사기를 떨어뜨리고 새로운 구성원이 업무에 적응할 때까지 업무수행에도 차질을 가져온다. 조직으로서 새로운 교사를 구해야 하는 시간과 비용이 들며 경험이 없거나 경력이 없는 교사를 채용했을 때 신규교사교육 연수에 따르는 비용이 들며 업무에 적응하기까지의 시간이 소모된다(Whitebook & Sakai 2003). 특히 보육교사의 이직은 다른 교육영역과 비교하여 높으며(Phillips et al. 2000), 이렇게 높은 이직률은 어린 영유아가 받는 보육과 교육서비스의 질에 부정적인 영향을 미친다는 점에서 문제가 된다. 이직률이 높은 보육기관은 영유아에게 발달적으로 적절한 환경과 활동이 덜 제공되며 이러한 프로그램에서 일하는 교사들은 아동들에게 민감하고 적절한 상호작용이 부족한 것으로 보고되고 있다.

일반적으로 이직은 현재의 직장을 떠나는 것을 말한다. 즉 이직의도는 조직 구성원이 자발적 의지로 조직을 떠나려는 의도로서 직장을 옮기고 싶다는 생각, 또는 직종을 바꾸고 싶다는 의지 등으로 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도를 의미한다(김석현 1999). 이직은 동일 직종 내에서 이동하는 경우와 다른 직종으로 이동하는 경우를 모두 포함한다(박상철·김명소 2008). 이를 보육시설에서 근무하는 보육교사의 이직 유형에 적용해 보면 현재 근무하는 어린이 집에서 다른 어린이집으로 이동하는 경우와 어린이집 교사를 그만두고 다른 직종으로 직업을 바꾸는 경우가 있을 수 있다. 엄밀하게 정의하자면 전자의 경우를 이직(job turnover), 후자의 경우를 전직(occupational turnover)이라고 할 수 있다(Whitebook & Sakai 2003). 자신의 현 직무에는 만족하지만 현재 소속되어있는 조직에 대해 불만족할 경우 이직을 고려하는 경향이 있으며, 자신의 현 직무 자체에 대해 불만족할 경우 현 직무에서 벗어나서 다른 직업을 찾고자 하는 전직의도를 갖는 경향이 있다. 이직과 전직이 현 직장을 떠나고 싶어 한다는 점에서는 동일하지만 이직과 전직의 원인은 차이가 있을 것으로 예측할

수 있다. 따라서 다른 직업으로 전직을 하는 경우와 근무기관을 변경하는 이직을 구분하여 살펴보고 그 구체적 원인을 예측해 볼 필요가 있다.

보육교사의 직무스트레스는 이직 및 전직의 주요 원인으로 지적되고 있다(신성아 2006; 여운경 2004; 오연주·한유미 2005; 이재경 2006; Boyd & Schneider 1997; Greene 1999; Manlove & Guzell 1997; Whitebook & Sakai 2003). 직무스트레스란 직무수행과정에서 경험하고 느끼게 되는 긴장, 좌절, 불안, 분노와 의기소침과 같은 불쾌한 정서를 말한다. 교사직과 관련된 직무상 스트레스는 보육활동에 관련된 업무수행, 일반 잡무수행, 교사 대우 및 근무 여건, 학급통솔 문제, 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계에서 오는 것이 대부분이다. 구체적으로는 과도한 근무시간과 이로 인한 피로, 활동 준비시간의 부족, 돌봐야할 많은 영유아의 수, 영유아 요구의 긴급성, 학부모와의 긴장, 사적인 긴급한 일에 대한 배려 부족 등 직무스트레스와 직접적 관련이 있었다(김윤주 2005; 서현 2007; 조성연·구현아 2005). 보육교사들은 근무환경요인 못지않게 직장 내 원장 및 동료교사와의 관계, 영유아 및 학부모와의 관계 등 인간관계에서 많은 스트레스를 받고 있다(여운경 2004; 정연국 1996). 영유아와 학부모를 일방적으로 배려하고 이해해야 하는 보육의 특수성으로 인해 보육교사는 심리적 스트레스를 많이 받는다. 또한 동료교사와 관계, 시설장이나 상급자와의 관계에서 스트레스를 받을 수 있다. 원장이 교사의 인격적, 감정적 교류를 간과하고 업무의 효과적 달성에만 치중하게 되면 교사는 직무스트레스를 많이 받으며 이직의도를 가지게 된다. 보육교사직은 권한은 작은 반면 책임이 크고(이진화·이승연 2006), 사람들과의 관계를 다루는 직무의 특성상 스트레스가 많은 직업이라고 할 수 있다.

이러한 보육교사 직무 수행과정에서 유발된 다양한 스트레스로 인해 자신이 근무하는 보육시설에서 업무수행이 불가능하여 다른 보육시설로 이직하거나 혹은 보육교사 직무수행 자체를 포기하고 다른 직업으로의 전환을 시도하기도 한다(이운경 1999; Curbow et al. 2000; Mor et al.

2006). 좀 더 근무환경이 좋은 어린이집으로 옮겨서 보육교사를 계속하고 싶다는 이직의도와 보육교사를 그만두고 다른 직종으로 변경하고 싶다는 전직의도는 다른 개념이며, 이에 영향을 미치는 스트레스요인들도 다를 것으로 예측할 수 있다. 그러나 선행연구들은 이직의도와 전직의도에 대한 구분 없이 이직의도만을 연구하거나(이진화 · 이승연 2006; 전일우 2003). 이직의도와 전직의도를 구분하여 분석한 경우(이재경 2006)에도 이직의도와 전직의도에 영향을 미치는 요인을 변별하지 못하여 이직과 전직의 원인을 구체적으로 파악하지 못하였으므로, 보육교사의 직무스트레스 요인들이 보육교사의 이직 및 전직에 미치는 영향을 구분하여 살펴보는 것이 필요하다. 이 연구에서는 이직의도 및 전직의도를 구분하여 보육교사가 직무를 수행하면서 경험하는 다양한 스트레스 요인들이 이직의도와 전직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

스트레스는 개인에게 내적 또는 외적 요구가 생겼을 때, 그 요구와 대처능력사이의 불균형에 대한 지각으로 유발되는 심리적, 행동적, 생리적 반응이다. 비슷한 환경의 유사한 스트레스라고 하더라도 스트레스는 여러 개인 내적, 대인 관계적, 환경적 체계의 상호과정에서 유발되므로(Lemper & Clark-Lempers 1990), 개인이 지각하는 스트레스의 종류나 정도는 다르다. 또한 구성원이 직무를 수행할 때 경험하는 적절한 스트레스는 직무수행에 활력소와 각성을 주어 직무수행의 생산성을 높여주는 순기능적 측면도 가진다. 따라서 스트레스 경험유무보다는 스트레스가 부정적 결과로 연결되지 않도록 조절하는 요인에 대한 탐색이 필요하다(이은희 · 이주희 2001). 보육교사가 교사로서 자신감이 있을 때 직무스트레스를 적게 받으며(조성연 · 구현아 2005), 자신의 일에 대한 성취감, 가치, 보람을 느끼는 것(노혜미 · 유태용 · 신강현 2007; Fuqua & Couture 1986; Thornburg & Crompton & Townley 1998; Torquati et al. 2007)이 스트레스로 인해 소진되지 않고 자신의 직무를 지속하게 하는 요인으로 작용하는 것으로 보고되었다. 따라서 자신의 일에 대해 자신감이 있고 보람을 느끼는 경우 보육활동으로

인한 직무가 어렵고 힘들더라도 기꺼이 그 직무수행을 지속하려는 경향이 있을 것으로 예측할 수 있다. 또한 교사로서 전문적인 성장의 기회가 많은 기관일수록 이직의도가 낮으며(Stremmel et al. 1993) 전문가로서 성장 동기와 교사의 긍정적인 교육활동과 상관관계가 높은 것으로 나타났다(Wagner 2006). 이러한 연구결과들은 보육교사가 자신의 일에 대해 성취감을 경험하는 것이 직무관련변수들과 유의미한 관계가 있을 것으로 예상할 수 있다.

이 연구에서는 선행연구 결과에 기초하여 보육교사의 직무스트레스가 보육교사의 이직의도와 전직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 또한 보육교사가 직무수행과정에서 개인적 성취감을 느끼는 것이 보육교사가 직무스트레스로 인해 현재 근무하고 있는 시설을 떠나고자 하는 의도나 보육교사라는 직업자체를 변경하고자 하는 의도를 가지는 것을 조절하는 변인으로 작용하는지를 탐색해보고자 한다. 이를 기초로 보육교사의 이직 및 전직을 예방하고 직무 만족 및 전문성을 증진시킬 수 있는 방안을 모색해보고자 한다. 이상에서 제기한 연구의 필요성에 따라 이 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 보육교사의 직무스트레스는 이직의도에 영향을 주는가?
2. 보육교사의 직무스트레스는 전직의도에 영향을 주는가?
3. 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향력은 개인적 성취감에 의해 조절되는가?
4. 보육교사의 직무스트레스가 전직의도에 미치는 영향력은 개인적 성취감에 의해 조절되는가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 경기지역에 근무하고 있는 근무경력이 3년 미만 보육교사를 대상으로 하였다. 보육교사를 대상으로 한 선행연구를 살펴보면 보육교사의 현 시설의 근무경력이 3년 미만 경우가 대다수이며, 그중 1번이상의 이직을 한 경우도

상당수로 나타났다(서문희 등 2005). 보육교사의 이직이나 전직이 신입교사 시기에 이루어지고 있었다는 선행연구 결과에 근거하여 보육교사의 이직의도 및 전직의도 파악을 위해 3년 미만 보육교사를 연구대상으로 선정하였다. 경기지역 어린이집 보육교사 중 근무경력 3년 미만의 보육교사를 대상으로 질문지를 배부하였고, 이중 168부가 회수되었고 회수된 질문지 중 한 문항이라도 누락된 질문지는 제외하여 최종 연구대상은 153명이었다. 보육교사들이 근무하는 어린이집의 시설 유형은 민간보육시설이 71.2%로 가장 많았고 법인보육시설 4.6%, 국공립보육시설이 24.1%로 나타났다. 보육교사의 학력은 고졸이 43.1%로 가장 많았고 전문대졸 19.6%, 4년대졸 37.3% 였다. 보육교사의 연령은 20대가 72.9%이며 30대가 28.1% 였다. 100만원 미만의 급여를 받는 경우가 대부분(71.2%)으로 나타났다. 또한 총 근무시간이 10시간이상인 경우가 68.0%로 나타났다.

## 2. 연구도구

이 연구에서 사용한 측정도구는 보육교사의 직무스트레스척도, 이직의도 및 전직의도 척도, 개인적 성취감 척도였다.

### 1) 직무스트레스척도

보육교사의 직무스트레스 척도는 Clark(1980)가 개발하고 D'Arienzo(1981)가 만든 수정된 교사 직무스트레스요인 질문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)와 기존의 선행연구들(김윤주 2006; 정지현 2005)에서 사용한 질문지를 참고로 문항을 선정하였다. 선정된 문항에 대해 2인의 아동학전공 교수들의 내용타당도 검증을 거쳐 요인분석을 실시하여 최종적으로 6개 하위요인의 28문항으로 구성된 척도를 제작하여 사용하였다. 직무스트레스의 6개 하위요인은 원아관련요인(4문항), 업무관련요인(8문항), 행정 및 운영관련요인(7문항), 교사관련요인(4문항), 학부모관련요인(3문항), 경제적 대우관련요인(2문항)으로 구성되었다. 원아관련요인은 원아들을 교육하고 지도, 관리하는 내용이며, 행정 및 운영관련요인은 어린이집의 운영방식이나 태도, 기관의

분위기와 관련된 내용이다. 업무관련요인은 교육적 업무부담 및 잡무부담에 관련된 내용이며 경제적 대우관련요인은 보육교사의 경제적 대우에 관련된 내용이다. 학부모관련요인은 학부모와의 관계에 대한 내용이며, 교사 관련요인은 동료교사와의 관계, 상급자와의 관계에 대한 내용이다. 직무스트레스의 신뢰도계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .832이며 하위영역별 신뢰도계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 원아관련요인 .776, 업무관련요인 .822, 행정 및 운영관련요인 .913, 교사관련요인 .862, 학부모관련요인 .771, 경제적 대우 관련요인 .728이었다. 본 척도는 '전혀 그렇지 않다'는 1점에서부터 '매우 그렇다'의 5점으로 표시하도록 하는 5단계 평정척도를 사용하였으며 각 영역의 점수가 높을수록 스트레스를 많이 받고 있음을 의미한다. 본 연구에서는 총점을 문항수로 나눈 점수를 사용하였다.

### 2) 이직의도 및 전직의도

이직의도(job turnover)는 현재의 조직을 떠나려는 욕구의 정도이다. 본 연구에서는 이직의도에 관한 김성한(1997)의 척도를 보육교사의 상황에 맞게 수정하여 사용하였다. 본 연구의 이직의도 척도는 일반적으로 이직의도를 묻는 개괄적 질문인 '나는 이 어린이집을 그만두고 다른 어린이집으로 옮기기를 원한다', '나는 실제로 다른 어린이집으로 옮길 계획을 세우고 있다'의 두 문항을 5점 척도로 구성하여 측정하였다. 본 연구에서는 총점을 문항수로 나눈 점수를 사용하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 크다는 것을 의미한다. 이직의도의 신뢰도계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .934로 나타났다.

전직의도(occupational turnover)는 현재 자신이 직무를 수행하고 있는 직업분야를 떠나서 다른 직업분야의 직무를 적극적으로 찾고자 하는 의도를 말한다(이기은 2000). 본 연구에서는 전직의도에 관한 김성한(1997)의 척도를 보육교사의 상황에 맞게 수정하여 사용하였다. 본 연구의 전직의도 척도는 일반적으로 전직의도를 묻는 개괄적 질문인 '나는 보육교사를 그만두고 다른 직업을 가지기를 원한다', '나는 실제로 직업을 바꿀 계

획을 세우고 있다'의 두 문항을 5점 척도로 구성하여 측정하였다. 이를 본 연구에서는 총점을 문항수로 나눈 점수를 사용하였으며, 점수가 높을수록 전직의도가 크다는 것을 의미한다. 전직의도의 신뢰도계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .814이다.

### 3) 개인적 성취감척도

보육교사의 개인적 성취감을 측정하기 위해 Maslach와 Jackson(1981)이 개발한 소진척도 중 개인적 성취감에 해당하는 문항만을 번안하여 사용한 노혜미 등(2007)의 척도를 보육교사의 상황에 맞게 수정하여 사용하였다. 사용한 문항은 "내 일을 통해 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 주고 있다고 느낀다", "나는 이 일을 통해 가치 있는 일들을 성취해왔다고 생각한다." 등 8개 문항이다. 본 척도는 '전혀 그렇지 않다'는 1점에서부터 '매우 그렇다'의 5점으로 표시하도록 하는 5단계 평정척도를 사용하였으며 각 영역의 점수가 높을수록 개인적 성취감을 많이 느끼고 있음을 의미한다. 본 연구에서는 총점을 문항수로 나눈 점수를 사용하였다. 개인적 성취감의 신뢰도계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .761이었다.

### 3. 자료분석

수집된 자료는 SPSSWIN 프로그램으로 분석되었다. 연구문제의 고찰에 앞서 척도의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach's  $\alpha$  내적합치도를 산출하였으며, 연구대상자의 특성파악을 위해 빈도분석을 실시하였다. 그리고 구체적 연구문제 고찰을 위해 기술통계, 상관관계분석, 회귀분석을 실시하였다.

## III. 연구결과 및 해석

본 연구의 결과를 보육교사의 직무스트레스와 이직의도와의 관계분석, 보육교사의 직무스트레스와 전직의도와의 관계분석, 보육교사의 직무스트레스가 이직의도와 전직의도에 미치는 영향력 분석, 보육교사의 직무스트레스가 이직의도와 전직의도에 미치는 영향에 대한 개인적 성취감의

조절효과 분석으로 나누어 제시하면 다음과 같다.

### 1. 보육교사의 직무스트레스와 이직의도, 전직의도와의 관계

보육교사의 직무스트레스와 이직의도, 전직의도와 어떻게 관련되는지 알아보기 위해 변인들 간의 상관계수를 산출한 결과는 Table 1과 같다. Table 1에서 보는 바와 같이 보육교사의 직무스트레스의 하위요인은 이직의도와 모두 유의한 정적 상관을 나타냈다. 즉 보육교사가 업무관련, 행정관련, 동료교사관련, 학부모관련, 경제적 대우관련, 원아관련 스트레스를 많이 받을수록 보육교사의 이직의도는 높아짐을 알 수 있다. 특히 어린이집의 운영방식이나 태도, 기관의 분위기와 관련된 행정 및 운영관련 요인( $r=.665$ ), 교육적 업무부담 및 잡무부담과 관련된 업무관련 요인( $r=.562$ )은 보육교사의 이직의도와 높은 상관을 보였다.

또한 보육교사의 직무스트레스와 보육교사의 전직의도 간에는 모두 유의한 정적 상관이 있었다. 즉, 보육교사가 업무관련, 행정관련, 동료교사관련, 학부모관련, 경제적 대우관련, 원아관련 스트레스를 많이 받을수록 보육교사의 전직의도는 높아짐을 알 수 있다. 특히 상대적으로 높은 상관을 나타내는 변인을 살펴보면 영유아들을 교육하고 지도, 관리하는 원아관련 요인( $r=.457$ ), 교육적 업무부담 및 잡무부담과 관련된 업무관련 요

Table 1. Correlation coefficients of the child care teachers' job stress and intentions of job turnover, intentions of occupational turnover

Job stress	Job turnover	Occupational turnover
Factors of 'job itself'	.562**	.431**
Factors of 'administrative support'	.665**	.333**
Factors of 'teachers'	.442**	.418**
Factors of 'parents'	.214**	.353**
Factors of 'financial security'	.469**	.296**
Factors of 'working with children'	.267**	.457**

\*\* $p<.01$

인( $r=.431$ ), 동료교사와의 관계, 상급자와의 관계와 관련된 교사관련 요인( $r=.418$ )이 교사의 전직 의도와 비교적 높은 상관을 나타냈다.

2. 보육교사의 직무스트레스가 이직의도, 전직의도에 미치는 상대적 영향력 분석

보육교사의 직무스트레스가 보육교사의 이직 의도에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 이들 변인간의 위계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

Table 2. Effects of child care teachers' job stress on intentions of job turnover

Variables	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
Factors of					
1 administrative support	.67***	.67	.44		119.60***
Factors of					
2 administrative support	.53***	.68	.46	.02*	64.89***
Factors of job itself	.20*				

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

Table 2에서는 보육교사의 이직의도에 대한 직무스트레스 하위변인들의 상대적 영향력을 살펴 보았는데 모형1에서 직무스트레스 하위변인인 행정 및 운영관련 요인( $\beta=.67$ ,  $p<.001$ )이 유의하게 보육교사의 이직의도를 예측하였으며 설명력은 44%였다. 모형 2에서는 직무스트레스의 하위 요인인 업무관련 요인이 추가되어 설명력이 2.2%가 증가되어 보육교사의 이직의도를 유의미하게 예측하였으며 두 변인에 의해 보육교사의 이직의도는 46%가 설명되었다.

보육교사의 직무스트레스가 보육교사의 전직 의도에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 이들 변인간의 위계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. Table 3에서는 보육교사의 전직의도에 대한 직무스트레스 하위변인들의 상대적 영향력을 살펴보았는데 모형1에서 아동관련 스트레스 요인( $\beta=.46$ ,  $p<.001$ )이 유의하게 보

Table 3. Effects of child care teachers' job stress on intentions of occupational turnover

Variables	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
Factors of					
1 working with children	.46***	.46	.21		39.83***
Factors of					
2 working with children	.36***				
Factors of					
teachers	.31***	.54	.29	.09***	31.26***
Factors of					
3 working with children	.32***				
Factors of					
teachers	.23**				
Factors of					
job itself	.17*	.56	.31	.02*	22.57***
Factors of					
4 working with children	.35***				
Factors of					
teachers	.36***				
Factors of					
job itself	.26**				
Factors of					
administrative support	.25*	.58	.36	.02*	18.61***

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

육교사의 전직의도를 예측하였으며 설명력은 21%였다. 모형 2에서는 교사관련 스트레스요인이 추가되어 설명력이 8%가 증가되어 원아관련 요인과 교사관련요인 두 변인에 의해 보육교사의 전직의도는 29% 설명되었다. 모형 3에서는 업무관련요인이 추가되어 설명력이 2% 증가되었고, 보육교사의 전직의도에 대한 세 변인의 설명력은 31%이다. 모형 4에서는 운영관련 변인이 추가되어 설명력이 2% 증가되었으며, 보육교사의 전직의도에 대한 네 변인의 설명력은 36%로 나타났다.

3. 직무스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향에 대한 개인적 성취감의 조절효과

보육교사의 개인적 성취감이 직무스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향을 조절하는지 알아보기 위해 조절회귀분석을 실시하였다. 조절회귀분석은 다음과 같이 3단계에 걸쳐 수행된다. 먼저 종속변수(이직의도, 전직의도)에 대해 독립변수(직무스트레스)만을 회귀분석하고 다음으로 종속변수에 대해 독립변수와 조절변수(개인적 성취감)를 회귀분석한다. 마지막으로 종속변수에 대해 독립변수, 조절변수 및 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 회귀분석한 결과 설명력의 증분이 유의하면서 상호작용항만 유의하다면 순수조절변수라고 볼 수 있으며 상호작용항과 조절변수가 둘 다 유의적이라면 유사조절변수라고 볼 수 있다. 또한 조절변수만 유의하다면 이는 조절변수라기 보다는 독립변수로 보아야 하며 상호작용항과 조절변수 둘 다 유의하지 않다면 조절변수는 그다지 중요하지 않는 변수로 볼 수 있

다. 조절회귀분석에서 인위적인 독립변수와 조절변수의 곱인 상호작용항이 추가되면 다중공선성이 증가하여 유사조절효과가 나타날 수 있으므로 주의깊은 해석이 필요하다(한인수 2003).

이직의도를 종속변인으로 하여 독립변인인 직무스트레스의 각 하위변인과 조절변인인 개인적 성취감간의 조절적 중다회귀분석을 실시한 결과는 Table 4에 제시되었다. Table 4를 살펴보면 직무스트레스의 하위변인 중 업무스트레스 변인만이 조절적 회귀분석결과 설명력의 증분이 유의하면서 상호작용항과 조절변수가 둘 다 유의하게 나타났다. 즉 조절회귀분석결과 직무스트레스의 하위변인 중 업무관련 스트레스 변인만이 개인적 성취감의 유사조절효과가 발견되어, 업무관련스트레스가 이직의도를 증가시키는데 개인적 성취감이 그 영향의 정도를 완충시키는 것으로 나타났다.

전직의도를 종속변인으로 하여 독립변인인 직무스트레스의 각 하위변인과 조절변인인 개인적 성취감간의 조절적 중다회귀분석을 실시한 결과는 Table 5에 제시되었다. Table 5를 살펴보면 직

Table 4. Effects of child care teachers' job stress on intentions of job turnover with personal accomplishment as the moderating

		<i>B</i>	$\beta$	<i>R</i> <sup>2</sup>	$\Delta R^2$
Factors of administrative support	step1			.44	
	factors of administrative support	.89	.66***		
	personal accomplishment	.01	.01		
	step2			.45	.01
	factors of administrative support	1.33	.99***		
	personal accomplishment	.62	.33		
Factors of job itself	factors of administrative support X personal accomplishment	-.19	-.52		
	step1			.31	
	factors of job itself	.91	.57***		
	personal accomplishment	-.01	-.01		
	step2( <i>R</i> <sup>2</sup> =.36)			.36	.05**
	factors of job itself	1.87	1.16***		
personal accomplishment	1.26	.67*			
factors of job itself X personal accomplishment	-.43	-1.06*			

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

무스트레스의 하위변인 중 업무스트레스 변인만이 조절적 회귀분석 결과 설명력의 증분이 유의하면서 상호작용항과 조절변수가 둘 다 유의하게 나타나서 개인적 성취감의 유사조절효과가 발견되었다. 즉 업무관련스트레스가 전직의도를 증가

시키는 데 개인적 성취감이 그 영향의 정도를 완충시키는 것으로 나타났다. 한편, Table 4, Table 5에서 보는 것처럼 직무스트레스의 다른 하위변인이 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향에 대한 개인적 성취감의 조절효과는 검증되지 않았다.

**Table 5.** Effects of child care teachers' job stress on intentions of occupational turnover with personal accomplishment as the moderating

		<i>B</i>	$\beta$	<i>R</i> <sup>2</sup>	$\Delta R^2$
Factors of working with children	step1			.26	
	factors of working with children	.49	.39 <sup>***</sup>		
	personal accomplishment	.35	.24 <sup>**</sup>		
	step2			.26	.00
	factors of working with children	.74	.59 <sup>*</sup>		
	personal accomplishment	.64	.44		
Factors of teachers	factors of working with children X personal accomplishment	-.11	-.32		
	step1			.23	
	factors of teachers	.37	.35 <sup>***</sup>		
	personal accomplishment	.35	.24 <sup>**</sup>		
	step2			.23	.00
	factors of teachers	.30	.28		
Factors of job itself	personal accomplishment	.27	.19		
	factors of teachers X personal accomplishment	.01	.10		
	step1			.23	
	factors of job itself	.45	.35 <sup>***</sup>		
	personal accomplishment	.32	.22 <sup>**</sup>		
	step2			.28	.05 <sup>**</sup>
Factors of administrative support	factors of job itself	1.18	.94 <sup>***</sup>		
	personal accomplishment	1.30	.89 <sup>**</sup>		
	factors of job itself X personal accomplishment	-.33	-1.05 <sup>**</sup>		
	step1			.18	
	factors of administrative support	.27	.26 <sup>**</sup>		
	personal accomplishment	.40	.27 <sup>**</sup>		
Factors of administrative support	step2			.18	.00
	factors of administrative support	.45	.44		
	personal accomplishment	.66	.45		
	factors of administrative support X personal accomplishment	-.08	-.28		

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



#### IV. 논의 및 결론

이 연구에서는 보육교사의 직무스트레스와 소진이 보육교사의 이직의도 및 전직의도를 예측할 수 있는지 알아보고자 하였다. 본 연구에서 밝혀진 연구결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 이직의도를 예측하는 변인을 탐색해 본 결과 직무스트레스 하위변인들 중 업무관련 스트레스, 행정 및 운영관련 스트레스가 유의한 변인이었다. 보육교사가 교육적 업무부담 및 잡무부담을 많이 받거나, 어린이집의 운영방식이 비민주적이고 비지지적 분위기 등과 관련하여 스트레스를 많이 받을수록 현재 근무하고 있는 보육시설을 떠나 근무환경이 나은 다른 보육시설로 이직하고자 하는 의도가 높다.

보육교사 직무실태조사 결과에 따르면 보육교사는 보육관련 업무 외에 보육지원업무, 운영관련 업무 등 다양한 업무 수행을 요구받고 있었다. 보육교사는 주 보육관련업무 중 영유아와의 상호작용이나 수업준비 외에도 각종 행사준비, 그밖에 교실·화장실·복도 청소, 우유병 소독 및 설거지, 간식 및 점심준비, 각종 문서 및 공문 처리 등과 같은 보육관련 업무외의 직무수행 요구도 많이 받고 있었다(유희정·이미화 2004). 특히 최근에는 보육시설들이 평가인증을 준비하면서 이로 인한 과중한 업무로 인해 평가인증을 마쳤거나, 평가인증을 준비하지 않는 보육시설로 이직하는 사례가 보고되었다(서현 2007). 최윤이와 심숙영(1999)의 연구에서는 원장의 지지가 부족하고 역할 분담이나 지시가 불명확하고 의사결정에 참여가 배제되어 있으며 업무가 과다할 경우 교사는 일 때문에 지치고 소진된다고 하였다. 이러한 연구결과는 보육교사들은 물리적인 환경, 근무시간, 급여와 같은 구조적인 환경뿐만 아니라 참여, 동료관계, 상사의 지지, 자율성, 일에 대한 압력, 기관의 분위기 등과 같은 근무환경의 과정적 측면에서 발생하는 스트레스를 많이 받으며(최윤이·심숙영 1999; Grayson & Alvarez 2008; Jorde-Bloom 1989), 그 결과 좀 더 근무환경이 좋은 보육시설에서 근무하고자 하는 이직의도를 가지게 되는 것으로 해석된다. 스트레스가 많고

기관의 분위기가 공정하지 않고, 배타적이고 비지지적 조직 환경에서 일하는 것은 개인의 복지감에 부정적인 영향을 미치며 직무만족과 조직헌신에도 부정적 영향을 미치고 결과적으로 이직의도로 귀결되는 것으로 볼 수 있다(Mor Barak et al. 2006).

둘째, 보육교사의 전직의도를 예측하는 변인을 탐색해본 결과 직무스트레스 하위변인들 중 아동관련 스트레스, 교사관련 스트레스, 운영관련 스트레스, 업무관련 스트레스가 유의한 변인으로 나타났다. 보육교사가 영유아들을 교육하고 지도, 관리하는데 어려움을 느낄수록 동료 교사와의 관계, 상급자와의 관계에서 스트레스를 많이 받을수록 보육교사는 보육교사라는 직업을 계속 유지하는 것에 어려움을 느끼고 타 직종으로 전직하고자 하는 의도가 높다.

보육교사 직무실태조사 결과(유희정·이미화 2004)에 따르면 보육교사의 주요 보육관련업무 중 영유아와의 상호작용을 가장 많이 하며 그밖에 보육활동실시, 일상적 양육활동 등과 같이 주로 영유아와 직접적으로 대면하여 민감하게 반응하고 상호작용해야 하는 역할을 수행하고 있다. 보육교사의 주요 업무인 아동과의 상호작용에서 스트레스를 지속적으로 받는 것은 장시간의 근로나 업무과다와는 질적으로 다른 보육교사 직무 자체에 이러한 연구결과는 더 높은 수준의 스트레스를 경험할 경우 직업을 떠나는 경향이 있었다(Todd & Deery-Schmitt 1996)는 연구를 지지하는 결과라고 할 수 있다. 또한 인간관계에서의 어려움과 갈등 때문에 전직을 결정하게 되었다고 보고하였다. 유아교육기관은 다른 직종에 비해 규모가 작고 인간관계가 밀접한 조직이기 때문에 어느 조직보다 개인 간의 갈등이 심화될 가능성이 높다. 그밖에도 초임교사로서의 고립감, 지지적이지 못한 동료, 열악한 교사 복지 후생, 부적절한 업무배분과 같은 부적절한 조직풍토가 전직행동 결정에 영향을 주었으며 교수방법에 대한 어려움, 수업준비부족과 수업실패에서의 좌절감과 같은 교사로서의 자신감 결여가 전직행동을 결정하게 하였다. 본 연구결과에 따르면 보육교사들은 낮은 보수, 장시간 근무 등과 같은 근무

조건에 불만족하고 스트레스를 받지만 이러한 요인들이 결정적인 전직의도로 작용하지 않는 것으로 나타났다. 이는 보육교사라는 직업선택 시 이미 보수나 근무시간 등에 대해 인지하고 있었기 때문에 다른 직종에 비해 상대적으로 열악한 근무조건이 전직행동을 결정하게 하지 않는 것으로 해석할 수 있다. 급여가 보육교사의 영유아와의 상호작용의 질을 예측하지 않는 것으로 나타난 연구결과(Torquati et al. 2007)와 관련 있는 연구 결과라고 할 수 있다.

셋째, 보육교사의 직무스트레스 하위변인 중 업무관련 스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향은 개인적 성취감에 의해 완충되는 것으로 나타났다. 이는 보육교사가 과다한 업무로 인해 직무스트레스를 받는 경우에도 자신의 일에 대한 성취감을 가지 있는 경우에 자신의 일을 장기적인 직업으로 생각하여(Greene 1999) 업무관련스트레스로 인해 이직하거나 전직하고자 하는 의도가 완충된다는 것을 보여준다. 또한 보육교사들이 장시간의 근로와 낮은 급여수준에도 불구하고 교사로서의 동기와 신념 등이 작용하는 경우 업무에 대한 만족을 나타낸다(문채련·이소은 2005)는 연구결과와 같은 맥락에서 해석될 수 있다. 이는 영유아 교사를 대상으로 한 연구에서 보육교사의 보육활동에 대한 동기(Torquati et al. 2007; Wagner 2006)만이 계속 보육교사직을 유지하고자 하는 의도를 예측하는 것으로 나타난 결과를 지지하는 결과이다. 교사직 선택의 주요 동기로 가장 많이 언급되는 것은 다른 사람들을 도와주고 아이들을 돌본다는 이타적 동기라고 밝혀져 왔으며 직업선택요인이 능동적인 경우 직무수행 의욕이 높다는 연구결과(조경자·이현숙 2005)에 비추어 본 연구결과를 해석해본다면 과다한 업무로 인해 스트레스를 받는다고 하더라도 보육교사직의 선택요인이 능동적이고 보육활동을 통해 성취감을 느낄 수 있다면 업무관련스트레스로 인해 이직하거나 전직하고자 하는 의도가 감소할 수 있음을 시사한다.

보육교사가 보육활동을 통해 개인적 성취감을 많이 느낄수록 자기 자신에 대한 효능감이나 자아존중감이 증가하리라 예상할 수 있으며 이러한

자기효능감(이민희 2006; 조성연·구현아 2005)은 직무수행과정에서 발생하는 스트레스에 대한 대처자원으로 기능할 것으로 기대할 수 있다는 점에서 보육교사가 보육활동을 통해 성취감을 가질 수 있도록 하는 방안을 모색하는 노력이 필요하다. 개인적 성취감이 업무관련 스트레스를 조절하여 이직 및 전직의도를 완충한다는 본 연구 결과는 전문적인 성장의 기회가 많은 기관일수록 교사의 이직의도가 낮다(Stremmel et al. 1993)는 선행연구 결과들과 같은 맥락에서 이해될 수 있다. 보육교사들에게 전문가로서의 성장기회를 제공하는 것(Wagner 2006)이 이직의도 및 전직의도를 감소시킬 수 있는 대책인 동시에 궁극적으로 보육의 질을 향상시킬 수 있는 방안임을 시사한다. 또한 이를 위한 체계적인 보수교육제도의 마련하는 것이 필요함을 시사한다.

그러나 본 연구에서는 직무스트레스의 하위변인 중 업무관련스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향에 대해서만 개인적 성취감의 유사조절효과가 검증되었을 뿐 직무스트레스의 다른 하위변인이 이직의도나 전직의도에 미치는 영향에 대한 조절효과는 확인하지 못하였다. 직무스트레스의 하위변인들인 행정관련, 교사관련, 학부모관련, 아동관련 스트레스들은 주로 의사소통 및 사회적 관계, 기관의 운영분위기 등과 같은 사회적 관계에서 오는 스트레스와 관련이 깊다고 볼 수 있다. 따라서 직무수행결과 얻는 성취감이 이들 스트레스요인들이 이직 및 전직의도에 미치는 영향을 완충하는 효과를 나타내지 못한 것으로 해석해볼 수 있다. 보육교사의 직무는 영유아와 교사간의 정서적 애착관계, 학부모와 교사간의 정서적 지지 및 의사소통, 보육시설의 구성원들과 다양한 인간관계 맺기 등과 같은 정서적 측면과 밀접한 관련이 있다고 할 수 있다(염지숙 2005; Day 2004; Isenbarger & Zembylas 2006). 이러한 사회적 관계에서 오는 스트레스 요인들은 일에서 경험하는 성취감보다는 정서적 만족이나 지지 등과 같은 변인들에 의해 완충될 수 있을 것으로 기대되며 추후 이러한 변인들의 완충효과들에 대해 탐색이 요구된다.

이러한 결과를 요약하면 보육교사가 현재 근

무하는 시설이 권한에 비해 너무 많은 책임을 부여하거나, 교사들을 위한 행정적 지원이 부족한 경우, 의사결정 참여가 부족한 경우, 원장의 운영 방식에 대한 불만들이 스트레스의 원인이 되거나 보육활동 및 보육활동 외의 과외 업무, 시간 외 근무 등 과중한 업무 부담을 느끼는 경우 좀 더 보육활동을 잘 지원하는 보육시설로 옮기기를 희망하였다. 반면 보육교사들이 보육교사를 그만두고 다른 직종으로 전직하고자 하는 의도를 갖게 만드는 요인들은 인간관계에서 오는 스트레스가 가장 일차적이었다. 아동관련 스트레스가 전직의도에 대한 설명력이 크게 나타났는데 이는 교사 1인당 보육해야 하는 영유아수가 많아서 이로 인한 스트레스 수준이 높게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 우리나라의 보육교사의 근무경력이 2-4년 정도 인데 비해 스웨덴의 경우 15년 이상인 것(오연주·한유미 2006)으로 알려졌다. 오연주와 한유미(2006)는 우리나라에 비해 스웨덴의 보육교사는 교사 1인당 보육아동의 수가 우리나라의 1/3수준이었고 무엇보다도 인간관계에서 높은 수준의 만족을 보였다고 보고하였다. 영유아와 학부모를 일방적으로 배려하고 이해해야하는 보육의 특수성으로 인해 보육교사의 직무의 특성상 심리적으로 소진할 가능성이 매우 크다. 이러한 상황에서 동료교사들이 관심과 지지를 바탕으로 우호적이고 협력적인 관계를 형성한다면 교사의 직무 수행에 긍정적인 영향을 미치고 직무스트레스도 덜 받을 수 있다. 그러나 반대로 동료교사들의 관계가 경쟁적이고 배타적일 경우 직무 그 자체보다도 동료교사와의 관계에서 스트레스를 심하게 받을 수 있으며 그 결과 자신이 돌봐야 하는 영유아, 학부모와의 관계에도 부정적인 영향을 미칠 것이다(정효정 2003; 이진화·이승연 2006) 보육교사는 시설장이 합리적인 리더십을 발휘하고 자신의 보육활동에 대해 지지 격려 받을 때(여윤경 2004; 윤지영 2006) 성취감과 자신감을 느끼고 자신의 가진 능력을 최대한 발휘할 수 있다. 또한 자신의 보육활동에 대한 학부모와 유아들로부터의 긍정적인 피이드백은 직무에 대한 성취감, 보람, 자신감 등을 얻게 된다. 반면 그 반대의 경우라면 자신의 일에 대한 무가치함,

무력감을 느끼고 심리적으로 소진되며 결국 보육교사라는 직무 수행 자체에 회의를 느껴서 보육현장을 떠나고자 한다. 보육은 교사의 전문적 지식과 경험을 요구하는 활동이며 보육교사와 영유아간의 안정적 관계가 무엇보다도 중요하다는 특성에 비추어 볼 때 교사의 이직과 전직은 보육의 질적 측면에서 매우 바람직하지 못한 결과를 낳는다. 보육교사가 직무스트레스를 받으면 이는 보육교사에게 정신적, 신체적으로 부정적인 영향을 줄 뿐만 아니라 보육을 담당하고 있는 영유아에게도 그 부정적 영향이 미친다. 보육시설에 유아의 권리뿐만 아니라 교사의 권리 및 처우에 대한 배려가 필요하며 이는 보육교사의 뿐만 아니라 교사의 보육을 받고 있는 영유아를 위해서도 반드시 필요하다. 보육교사의 처우개선은 현실적으로 보육예산재정 확보 및 보육료 인상 등 재정 확보와 밀접한 관계가 있기 때문에 보육종사자들이 만족할 만한 수준의 처우개선이 이루어지기는 어려운 실정에서 동료관계, 상급자와의 관계, 영유아와의 상호작용 등 인간관계 측면의 근무환경 변인이 보육교사의 직업적 안정성을 저해하는 주요 원인이 되고 있다는 본 연구결과는 보육교사의 직업안정성 및 전문성 향상을 위한 전략의 수립의 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구는 경기지역의 보육교사들을 대상으로 연구를 진행함으로써 결과상의 편차가 있을 수 있다. 또한 연구대상을 3년 미만의 신입교사로 제한하였기 때문에 본 연구결과를 보육교사 전반에 적용하기에 제한이 따른다. 보육교사의 이직을 구체적으로 근무하는 기관을 이동하는 이직의도와 다른 직업으로 전환하고자 하는 전직의도로 구분하여 각각 예측변인을 규명하고자 했다는 점에서 그 의의가 있다. 또한 보육교사가 자신의 일에 대한 성취감을 경험할 경우 직무스트레스 하위변인중 업무관련 스트레스로 인해 이직의도 및 전직의도를 가지는 되는 것을 완충한다는 것을 밝혔다. 그러나 직무스트레스의 다른 하위변인이 이직의도 및 전직의도에 미치는 조절효과는 검증되지 않아서 직무스트레스와 이직의도 및 전직의도간의 관계를 조절하는 변수들에 대한 추가적인 탐색이 요청된다.

## 참고문헌

- 김성환(1997) 사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김식현(1999) 인사관리론. 서울: 무역경영사.
- 김윤주(2006) 보육교사의 직무스트레스와 대처방안 연구. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 노혜미·유태용·신강현(2007) 정서지능과 정서노동 전략이 직무관련 태도에 미치는 영향: 개인적 성취감의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직 20(4), 529-550.
- 문채련·이소은(2005) 유아교사의 직무만족도와 소진. 한국생활과학회지 14(3), 387-399.
- 박상철·김명소(2008) 직업유사성에 의한 직업군집화와 직업이동에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직 21(2), 339-366.
- 서현(2007) 보육시설 평가인증을 위한 준비과정에서 나타난 보육교사 경험의 의미. 한국영유아보육학 50, 1-29.
- 서문희·이옥·백화중·박지혜(2005) 2004년도 전국 보육, 교육 실태조사. 서울:보건복지부.
- 신성아(2006) 유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직의도와의 관계. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 심숙영(1999) 근무여건과 개인적인 특성에 따른 소진이 유아교육 교사의 이직에 미치는 영향. 아동학회지 20(3), 339-349.
- 여윤경(2004) 유아교육기관 원장의 리더십 유형이 교사의 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향. 충신대학교 대학원 석사학위논문.
- 염지숙(2005) 유아교육현장에서 돌봄의 실천과 한계. 유아교육연구 25(5), 147-171.
- 오연주·한유미(2006) 스웨덴과 한국 보육교사의 직무만족도와 전문성에 대한 인식비교연구. 미래 유아교육학회지 12(1), 99-122.
- 유희정·이미화(2004) 보육교사의 근무환경 및 직무 실태분석. 한국여성개발원.
- 윤지영(2006) 유아교육기관의 서번트리더십에 대한 원장과 교사의 지각 차이 및 이직 의도와의 관계. 한국영유아보육학 45, 227-249.
- 이민희(2006) 교사스트레스와 우울간의 관계- 자기 효능감과 완벽주의의 매개효과를 중심으로. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 이기은(2000) 경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 이윤경(1999) 유치원교사의 갈등관리유형과 직무만족도와의 관계. 교육학 연구 37(3), 365-383.
- 이재경(2006) 보육교사의 이직과 전직에 영향을 미치는 요인 연구. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 이진화·이승연(2006) 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 조직적·심리적 요인, 직무만족도, 이직 의도간의 관계. 유아교육학논집 10(1), 229-250.
- 전일우(2003) 사립유치원교사의 이직의도 원인 및 이직계획 시기와 직무태도와의 관계연구. 열린 유아교육연구 7(4), 39-52.
- 정연국(1996) 유치원교사의 직무만족에 관한 실제적 연구- 유치원 원장의 리더십을 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 정지현(2005) 보육교사의 직무스트레스와 대처방안. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 정효정(2003) 보육교사의 조직환경이 직무만족도에 미치는 요인 분석. 한국영유아보육학 33, 273-305.
- 조경자·이현숙 (2005) 유아교육과 학생들의 전공선택 동기와 유아교사직에 대한 인식. 미래유아교육학회지 12(1), 289-312.
- 조성연·구현아(2005) 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. 아동학회지 26(4), 55-70.
- 최윤이·심숙영 (1999) 근무환경에 따른 유아교육 교사의 소진 정도에 관한 연구. 한국영유아보육학 19, 133-148.
- 한인수 (2003) 경영연구에 있어서 조절효과검증에 관한 연구. 경영경제연구 13, 137-153.
- Boyd BJ, Schneider NI(1997) Perceptions of the work environment and burnout in Canadian child care providers. J of Research in Childhood Education 11(2), 171-180.
- Clark CL(1980) An analysis of occupational stress factors as perceived by public teachers. Unpublished Doctoral Dissertation. Alabama : Auburn University.
- Curbow B, Spratt K, Ungaretti A, McDonnell K, Breckler S(2000) Development of the child care worker job stress inventory. Early Childhood Research Quarterly 15(4), 515-536.
- D'Arienzo RV(1981) Stress in teaching: A comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teacher. Unpublished Doctoral Dissertation. Alabama : Auburn University.
- Day C(2004) *A Passion for Teaching*. 박은혜, 이진화, 위수경, 조혜선(역). 열정으로 가르치기. 서울: 파란마음
- Fuqua R, Conture K(1986) Burnout and locus of control in child day care staff. Child Care Quarterly 6, 90-99.
- Grayson JL, Alvarez HK(2008) School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. Teaching & Teacher Education 24(5), 1349-1363.
- Greene K(1999) Job satisfaction, intention to leave, and the quality of teachers' interactions with children. J of Early Education and Family Review 7(2), 7-18.
- Jorde-Bloom P(1989) Measuring work attitudes in the early childhood setting: technical manual for the childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey. Illinois Early Childhood Professional Development Project.

- Isenbarger L, Zembylas M(2006) The emotional labor of caring in teaching. *Teaching and Teacher Education* 22, 120-134.
- Lemper JD, Clark-Lempers D(1990) Family economics stress, maternal and paternal support and adolescent distress. *J of Adolescence* 13, 217-229.
- Manlove EE, Guzell JR(1997) Intention to leave, anticipated reason for leaving and 12month turnover of child care center staff. *Early Childhood Research Quarterly* 12(2), 145-167.
- Maslach C, Jackson SE(1981) The measurement of perceived burnout. *J. of Occupational Behavior* 2, 99-113.
- Mor Barak ME, Levin A, Nissly JA, Lane CJ(2006) Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review* 28(5), 548-577.
- Phillips D, Mekos D, Scarr S, McCartney K, Abbott-Shinn M(2000) Within and beyond the classroom door: Assessing quality in child care centers. *Early Childhood Research Quarterly* 15(4), 475-496.
- Stremmel AJ, Benson MJ, Powell DR(1993) Communication, satisfaction, and emotional exhaustion among child care center staff: Directors, teachers, and assistant teachers. *Early Childhood Research Quarterly* 8, 221-223.
- Thornburg KR, Crompton D, Townley K(1998) Competence and burnout in Family child care providers. *Early Child Development and Care* 141, 61-71.
- Todd CM, Deery-Schmitt DM(1996) Factors affecting turnover among family child care providers: A longitudinal study. *Early Childhood Research Quarterly* 11(3), 351-376.
- Torquati JC, Raikes H, Huddleston-Casas CA(2007) Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession. *Early Childhood Research Quarterly* 22(2), 261-275.
- Wagner BD(2006) Motivation and professional growth in early childhood teachers. Unpublished Doctoral Dissertation. N.Y : University of Rochester.
- 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, 273-293.