

유아교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과

임난주¹, 김안나^{*}

¹중부대학교 일반대학원 유아교육과

Effects of Early Childhood Teacher job stress on the turnover intention and job satisfaction

Nan-joo Lim¹, An-na Kim^{*}

¹Dept of Early Childhood Education, Joong-bu University

요약 본 연구의 목적은 유아교사의 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보고, 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 알아보는 것이다. 이를 위하여 유아교사 220명을 대상으로 설문조사하여, 자료 처리를 SPSS 19.0을 이용하여 분석하였고, 독립변인이 종속변인을 예측하는 유용한 변인인지를 알아보기 위해 단순회귀분석과 중다회귀 분석을 실시하였다. 연구결과 첫째, 유아교사의 이직의도에 대한 직무스트레스와 직무만족의 영향력을 분석한 결과, 직무스트레스 하위요인 중 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족과 업무과부하로 인해 스트레스를 높게 지각하며 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족의 하위요인 중 근무환경과, 직무자체의 특성이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 유아교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직무만족이 부분매개효과를 거의 갖지 않는 것으로 나타났다. 매개효과 검증을 위해 sobel test를 실시한 결과, 매개변인의 효과가 유의미 하지 않은 것으로 나타났다.

Abstract This study examined the effects of teacher job stress and emotional intelligence on the turnover intent and job satisfaction. To this end, an early childhood teacher survey of 220 people using SPSS 9.0 data processing, analysis, and the independent variables were used to predict the dependent variable. Simple regression analysis and regression analysis of a follow-up examination were then performed. In the first study, the early childhood teachers' turnover intention due to job stress and job satisfaction revealed job stress to be a significant factor. The children's lack of leadership and administrative support work overload factors contributed to causes of stress. The turnover intention appeared to affect the mind. Second, early childhood teachers job satisfaction, job stress and turnover intention were affected by attempts to mediate the influence of job stress. Therefore, mediation plays a significant role. These results show that infant teacher duties affect the turnover intention and job satisfaction.

Key Word : Job stress, Job satisfaction, mediating effect, Turnover intention.

1. 서론

최근에 여성의 사회진출과 가족형태의 변화 등으로 인하여 영유아들의 사회적 양육을 담당하는 보육시설의 양적팽창이 빠르게 이루어지고 있다. 2013년 현재 전국

의 보육시설은 43,770개소, 유치원시설은 8678이며, 보육시설을 이용하는 영·유아는 1,486,980명, 유치원시설을 이용하는 유아는 658,188명이며, 보육시설에 종사하는 교사 수는 284,237명이고, 유치원에 종사하는 교사 45,373명이다.(보건복지부, 2013). 이는 2010년도에 비해 약20%정

^{*}Corresponding Author : An-na Kim(Joong-bu Univ.)

Tel: +82-10-5235-2831 email: annakim21@naver.com

Received July 14, 2014

Revised (1st July 29, 2014, 2nd August 6, 2014)

Accepted August 7, 2014

도 증가한 추세로 이와 같은 보육 및 교육을 담당하고 있는 유아교사의 수도 지속적으로 증가할 것으로 예상된다. 그러나 안타깝게도 유아교사의 이직률은 매우 높다. 보건복지가족부와 육아정책연구소의 조사(2012)에 따르면 2012년 현재 사직 또는 이직을 고려하고 있다는 응답이 18.0%, 사직 또는 이직을 계획하고 있다는 응답이 9.1%로 응답자의 27%가 사직이나 이직에 대한 생각을 갖고 있는 것으로 조사되었다. 이는 다른 분야에 비해 높은 이직률이 보이는 편일뿐 만 아니라 교사들이 한 시설에 오랫동안 근무하거나 유아교사로서 경력을 지속하는 경우가 많지 않고 이직이 빈번하게 이루어짐을 의미한다. 유아교사의 잦은 이직이나 이직 의도는 유아교육의 질에 부정적인 영향을 미치고[1]. 유아교육시설의 신뢰도와 교사들의 업무수행에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라[2] 보육, 교육서비스의 질을 떨어뜨려 결과적으로 유아의 성장과 발달에 부정적인 영향을 미친다는 점에서 매우 시급한 유아교육영역의 과제라 할 수 있다[3]. 선행연구의 결과를 보면, 유아교사들의 이직은 직무스트레스와 밀접한 관련이 있는 것으로 보고된다. 즉, 직무스트레스 요인들이 이직의도에 정(+)-적인 영향을 미쳐 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 것으로 보고되고 있다[4]. 유아교사의 직무스트레스란 유아교사로서 직무를 수행하는 과정에서 불안, 분노, 긴장 등의 부정적인 기분이나 불쾌한 정서 상태를 경험하는 것을 의미한다[5]. 일반적으로 적절한 스트레스는 오히려 업무에 활력을 주고 직무수행의 질적 향상에 도움을 주는 것으로 알려져 있지만 지나친 스트레스는 유아교사의 개인적인 건강은 물론 직무수행에도 부정적인 영향을 초래하게 된다[6]. 유아교사의 직무스트레스에 관한 선행연구들에서는 유아교사의 직무 스트레스가 유아교사 행동의 질에 영향을 미치며[7]. 유아교사-영, 유아와의 관계에서 직무스트레스가 높은 교사들이 낮은 교사들에 비해 긍정적 상호작용은 적고 비 상호작용이 많이 이루어지는 것으로 보고되었다[8].

유아교사의 직무 스트레스는 서비스 대상이 되는 영, 유아의 발달적 관점에서 볼 때, 매우 우려할 만한 상황이며, 교육 및 보육의 질을 생각할 때, 매우 중요한 현상의 이슈이기도 하다. 그런데 직무와 관련된 스트레스 유발 요인들을 극복하지 못해서 생기는 정서적, 정신적, 육체적 곤경들이 장기간 지속될 경우 교사는 자신이 하는 일에 대한 의미와 열정을 잃어버리고, 영유아들에게 집중

하지 못하고 이직을 생각하게 되거나, 유아교육현장을 떠난다.[9] 이렇게 직무스트레스가 효과적으로 관리되지 못하고 누적 될 경우 소진이나 이직의도로 연결된다고 지적되어 왔다.[10] 이와 같이 업무스트레스는 이직을 고려하게 하는 중요한 요인이라 할 수 있다. 이직 의도는 조직 구성원이 조직을 자발적으로 떠나려는 행위, 다른 직장의 탐색, 이직을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념[11]이다. 이직의도에 영향을 미치는 선행변수를 살펴보면, 국내 선행연구들은 유아교사의 역할과중, 열악한 조직 환경 등 주로 직무스트레스를 유발하는 요인에 초점을 두고 있다. 승진과 급여수준 및 조직 내 수직적 의사소통 문제, 학부모의 과도한 기대와 간섭, 긴 업무시간, 과중한 업무와 부족한 휴가, 상대적으로 낮은 보수체계 등이 유아교사 스트레스원으로 지적되어왔다[12]. 이직의도가 높을수록 실제로 이직할 가능성이 높아지게 된다.[13] 이러한 연구결과에 기초하여 최근 연구들은 이직의도를 낮추는 긍정적 요소에도 주목하고 있다. 유아교사들의 직무스트레스가 이직의도에 부정적인 영향을 미치지만 직무스트레스가 높음에도 동일하게 이직을 하거나 이직의도를 갖는 것은 아니다. 동일한 근무환경 여건에서 일하는 교사들일지라도 환경이나 업무로 인해 겪게 되는 부정적인 영향이 동일하지 않다는 것이다[14]. 똑같은 환경이라도 개인의 직무에 대하여 만족하고 있는 정도가 다르기 때문이라고 말할 수 있다.

직무만족(job satisfaction)이란 조직 구성원들이 그들의 직무와 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도를 뜻하는 것으로 정의 내릴 수 있다[15]. McCormick은 직무만족이란 어떤 직무에서 얻어지거나 경험되는 욕구충족 정도의 함수라고 하면서 직무만족의 본질을 자신의 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 자신의 직무에서 얻어지는 가치 있는 성취감이라고 하였으며, Locke는 만족이란 감정적 반응이기 때문에 그 개념정의는 내성의 과정에 의해서만 발견되고 파악 되므로 직무만족이란 직원이 자신의 직무에 대한 평가에서 결정되어지는 유쾌한 또는 긍정적인 감정 상태라고 정의 내리고 있다.

김경동(1982)은 직무만족이란 개인의 직무에 대한 적응을 말하며 조직 환경과 개인특성과의 상호작용의 결과로 인해 생기는 것으로 파악하였다. 김종재(1991)는 “일반적으로 직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 만족 상태

를 말하게 되는데, 이는 직무수행에 영향을 미친다. 다시 말해, 직원이 자신의 직무와 관련된 작업 자체, 임금, 승진기회, 감독, 동료, 작업조건 등과 같은 제 노동조건에 대하여 얼마나 만족하느냐를 나타낸 감정적 표현이다. 즉 직무만족이란 주어진 직무에 대해 가지는 만족의 정도” 라고 정의 내리고 있다. 직무만족은 조직 구성원이 직무상의 역할에 대해 지니고 있는 총체적인 감정 반응으로 개인의 욕구충족과 밀접한 관련이 있고, 욕구충족의 정도는 동기부여의 정도와 근무의욕에 많은 영향을 끼치게 된다[16]. 직무 만족과 관련한 선행연구들을 살펴보면 우선 직무 만족과 이직과의 관계를 규명한 연구 [17].에서는 조직에서 합당한 대우를 받지 못하고 있다고 지각하게 될 경우, 조직에 대한 불만이 높아지게 되고 이직의도 역시 높아지게 된다고 하였다.

유아교사의 직무만족과 직무스트레스에 관한 연구들은 유아교사의 직무 만족의 수준이 높을수록 직무스트레스가 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 직무만족의 하위요인인 유아교사들 간의 긍정적 동료관계는 직무와 관련된 스트레스를 해소하고, 서로를 지지 해 주며, 유아들의 문제를 협의할 수 있다는 의미에서 직무만족에 영향을 미치게 된다[18]. 동료교사와 많이 상의하고, 원장의 조언을 잘 수용하며, 학부모와의 신뢰관계가 형성되어 인간관계에 대한 만족도가 높을수록 직무만족이 높은 것으로

해석한 선행연구[19].와 맥을 같이 한다. 이와 같이 선행 연구 들을 요약하면 교사의 업무와 관련된 스트레스들은 교사의 직무만족도를 낮게 하고, 이러한 업무 스트레스로부터 자신을 보호하기 위해 교직을 멀리하거나 직업을 바꾸고자 하는 전직이나 이직과 같은 현상이 나타나게 되며, 이는 유아교육·보육기관에 다니는 유아들의 발달에 부정적인 영향을 미칠 것으로 미루어 짐작해 볼 수 있다.

따라서 본 연구에서는 유아교사의 직무스트레스가 이직에 영향을 미치는 과정에서 직무만족이 직무스트레스의 영향을 완화시킬 수 있는지, 유아교사의 직무스트레스와 이직에 대한 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증하는 것은 의미 있는 과제라 할 수 있다. 직무만족의 매개적 역할이 확인 될 경우 교사의 직무만족을 높이는 것이 이직에 대한 직무스트레스의 영향을 줄일 수 있다는 이론적 근거를 제공할 수 있을 것이다. 또한 유아교사의 이직을 낮추기 위한 직무만족의 지원방안을 마련하는데 실제적인 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

이러한 연구목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 유아교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직무만족은 매개효과를 가지는가?

[Table 1] General characteristics of the target research

(n=219)

The variables	Separator	The number of cases in the(%)
Age	20year old longer ~ 25 year old less than	30(13.7)
	26year old longer ~ 30year old less than	92(42.0)
	31year old longer ~ 35year old less than	61(27.9)
	36year old longer ~ 40year old less than	17(7.8)
	40year old longer	19(8.7)
Academic background	College graduation	150(68.5)
	Graduated from the university	39(17.8)
	Graduated school of order	6(2.7)
		24(11.0)
Career	1year old less than	30(13.7)
	1 ~ 3 year	92(42.0)
	4 ~ 6 year	61(27.9)
	7 ~ 9 year	17(7.8)
	10 year old longer	19(8.7)
Institution type	home children's home	7(3.2)
	public children's home	75(34.2)
	private children's home	96(43.8)
	public kindergartens	2(9)
	private kindergartens	33(15.1)
	order	6(2.7)

* Variable star in a number of cases in the partition, depending on the total lack of response

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구의 대상은 서울, 인천, 경기지역에 소재한 유아교육기관(유치원, 민간보육시설, 국공립보육시설) 25 곳을 선정하여 220명을 대상으로 설문지를 실시 한 후 자료가 누락된 1명을 제외하고 총 219명을 대상으로 하였다.

본 연구에 참여한 연구대상 유아교사들의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

2.2 연구도구

2.2.1 이직의도 측정도구

Cook 등(1981)이 연구에서 사용한 Lalwer 등의 설문 항목을 박상수(1989)의 연구를 참고하여 작성한 서은희(2000), 서지영(2002)의 질문 문항을 참고하여 6문항으로 작성하였고, 각 문항은 5점 척도로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다.

본 연구에서 이직의도 척도의 문항구성 신뢰도는 .828로 측정되었다. 그 결과는 Table 2와 같다.

[Table 2] Turnover Intention

Sub factors	Item No	Questions number	Reliability
Turnover Intention	1,2,3 4,5,6	6	.828

2.2.2 직무스트레스 측정도구

유아교사의 직무스트레스를 측정하기 위한 도구로써, Clark(1980)가 개발하고 D'Arienzo, Moracco와 Krajewski (1982)가 수정한 '교사의 직무스트레스요인' 질문지와 김정휘(1992)의 '교사의 직무스트레스에 대한 척도'를 토대로 최근에 신혜영(2005)이 수정. 보완하여 제작한 '어린이집 교사의 직무스트레스' 측정도구를 본 연구에서 그대로 사용하였다.

유아교사의 직무스트레스 하위요인으로는 원장의 지도력 및 행정적 지원부족(11문항), 업무 과부하(8문항), 동료와의 관계(5문항), 학부모와의 관계(3문항)으로 4개의 하위범주에 총 27문항으로 구성되어 있다.

문항별 응답 방식은 Likert의 5단계 평정 척도에 의하여 점수를 산출하였으며, 점수가 높을수록 유아교사가 스트레스가 높다. 본 연구에서 직무스트레스 척도의 문항구성 신뢰도는 .911으로 측정되었다. 그 결과는 Table 3과 같다.

2.2.3 직무만족 측정도구

직무만족도는 Jorde-Bloom(1988)의 유치원 직무만족 측정도구(EarlyChildhoodJob Satisfaction Survey :ECJSS)를 최은희(1997)가 수정·보완한 것으로 "유치원"이란 용어를 "우리 원"으로 바꾸어 사용하였다. 직무만족도의 구성요인은 동료와의 관계 7문항, 원장님과의 관계 7문항, 직무자체의 특성6문항, 근무환경7문항, 보수6문항으로 총33문항으로 구성 하였으며, 응답 수준에 따

[Table 3] Job Stress scale's sub factors rated item configuration and reliabilit

Sub factors	Contents	Item No	Questions number	Reliability
Abbot's lack of leadership and administrative support	* Abbot's children's home and a lack of awareness and insight for the operation * Lack of emotional support for teachers * Teachers lack of administrative support for training activities	9,10,11, 13,14,16, 18,19 20,22,27	11	.862
Work overlord	* Lake of availability of time * Beyond the limits of abilities and work * Being a teacher's treatment or the burden on business plan	2,4,5,7,8, 15,23,26	8	.844
Relationship with colleagues	* Interaction with teachers and peers within your organization and relationships * Insufficient communication	3,6,12, 21,24	5	.704
Relationship with parents	* Experience in your relationship with your parents, have a hard time	1,17,25	3	.658
full			27	.911

[Table 4] Job satisfaction scale sub factors rated item configuration and reliability.

Sub factors	Contents	Item No	Questions number	Reliability
Relationship with colleagues	* The degree to which trust * Receive encouragement and support each of the extent	1-7	7	.822
Relationship with teacher	* Encouragement and support from the Director * Perception of the quality and quantity of the feedback	8-14	7	.823
Charcteristics of the job itself	* Employee motivation and sincerity and competence when it comes to learning maps for * Working is worth while .Working with sexual	15-20	6	.724
Working environment	* Working hours flexibility * The ratio of teachers and early childhood * Proper relaxation * Faculty resources * Business environment	21-27	7	.870
Remuneration	Satisfied with the regular teacher salary	28-33	6	.735
Full			33	

라'전혀 그렇지 않다(1)', '그렇지 않다(2)', '보통이다(3)', '그런 편이다(4)', '매우 그렇다(5)'의 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 척도의 응답점수가 높을수록 보육교사의 직무만족 수준이 높음을 의미한다. 그 결과는 Table 4와 같다

2.3 연구절차

본 연구의 유아교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 알아보기 위해 다음과 같은 절차로 진행되었다. 자료 수집을 위한 설문검사는 2014년 4월 7일부터 5월 2일 사이에 실행되었다. 연구대상으로 선정 된 유아교육기관을 직접 방문 및 우편으로 220부의 설문지를 배포하였고, 그 중 219부를 회수하여, 최종 분석 자료로 활용하였다.

3. 자료분석

본 연구의 자료분석은 SPSS Statistics 19.0을 이용하여 분석하였으며, 측정도구의 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해, 빈도와 백분율을 산출하였고, 독립변인이 종속변인을 예측하는 유용한 변인인지를 보기 위해 단순회귀분석과 중다회귀 분석을 실시하였다. 중다회귀분석에 사용된 변인들의 독립적 효과를 알아보기 위해 독립변인들 간의 다중공선성 여부를 확인한 결과, VIF 값은 모두 2.72 이하로 낮게 나타났다.

매개효과를 살펴보기 위해서는 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 절차에 따라 회귀분석을 실시하였다. 이들에 의하면, 매개효과가 있다고 증명하기 위해서는 먼저, 독립변인이 종속변인을 유의미하게 예언해야 하고(첫 번째 단계), 독립변인이 가정된 매개변인을 유의미하게 예언해야 한다(두 번째 단계). 그리고 독립변인과 매개변인이 동시에 종속변인을 예언하도록 한다. 회귀분석에서는 종속변인에 대한 독립변인의 영향이 매개변인을 통제한 후에 유의미하게 줄어들어야 한다(세 번째 단계). 즉 독립변인과 종속변인의 회귀분석에서 나타난 독립변인의 효과(β 값)가 독립변인 및 매개변인을 묶어서 독립변인 군으로 했을 때의 효과(β 값)보다 커야 한다. 유아교사의 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 직무만족의 매개효과가 유의미한지를 검증하기 위해 Sobel test를 실시하였다. Sobel 검정은 경로분석의 비표준화된 경로계수를 통해 검증하게 된다(Sobel, 1982).

4. 연구결과

4.1 유아교사의 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

4.1.1 직무스트레스의 하위요인이 이직의도에 미치는 영향

유아교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 5와 같다.

[Table 5] Early childhood teachers' job stress and its impact on the turnover intentions of sub factors

dependent variables	Independent variables	β	B	t	R ²	F
Turnover Intention	Abbot's lack of leadership and administrative support	.367	4.36	3.78***	.260	18.830
	Work overlord	.204	.199	2.464*		
	Relationship with colleagues	-.028	-.035	-.374		
	Relationship with parents	-.008	-.008	-.125		

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

Table 5를 보면, 유아교사의 이직의도에 대해서 직무스트레스의 하위요인 중 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족($\beta=.367, p<.001$)와 업무과부하($\beta=.204, p<.05$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이직의도에 대해 가지는 설명력은 26.0% 였다($F=18.83, p<.001$). 즉 유아교사가 업무과부하, 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족으로 인한 스트레스를 높게 지각할수록 이직의도를 보다 많이 경험한다고 볼 수 있다.

4.1.2 직무만족의 하위요인이 이직의도에 미치는 영향

유아교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 6과 같다. 표 6을 보면, 유아교사의 이직의도에 대해서 직무만족의 하위요인 중 근무환경($\beta=.244, **p<.01$)과 직무자체의 특성($\beta=-.269, *p<.05$)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이직의도에

대해 가지는 설명력은 57.0% 였다($F=2.558, *p<.05$) 즉, 유아교사가 근무환경이 좋다고 느낄수록 직무만족도는 높게, 직무자체의 특성을 크게 느낄수록 직무만족도는 낮게 경험하는 것으로 나타났다.

4.2 유아교사의 직무스트레스와 이직의도에 대한 직무만족의 매개효과

유아교사의 직무 스트레스와 이직의도에 대한 직무만족의 매개효과를 살펴보기 위해 Baron 과 Kenny(1986)가 제시한 절차에 따라 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 Table 7과 같다.

Table 7을 보면, 독립변인인 유아교사의 직무스트레스가 첫번째 단계($\beta=.461, p<.001$)보다 세번째 단계인 직무스트레스와 함께 독립변인으로 분석 하였을때($\beta=.47, p<.001$) 그 값이 증가하였으며, 독립변인에 의해 설명되는 이직의도에 대한 설명력은 21.7%로 미미하게 증가하였다($F=29.943, p<.001$), 이는 유아교사의 직무스트레스

[Table 6] Preschool teacher's job satisfaction and its impact on the turnover intentions of sub factors

dependent variables	Independent variables	β	B	t	R ²	F
Job satisfaction	Relationship with colleagues	.104	.116	1.286	0.57	2.558
	Relationship with teacher	-.088	-.121	-.977		
	The characteristics of the job itself	-.219	-.269	-2.562		
	Working environment	.244	.319	2.833		
	Remuneration	.069	.114	1.015		

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

[Table 7] Job stress and job satisfaction for the turnover intentions of parameter effects regression analysis

	Dependent variables	Independent variables	β	B	SE	t	R ²	F
1	Turnover Intention	Job stress	.461	.655	.087	7.661***	.213	58.695
2	Job satisfaction	Job stress	-.002	-.002	.051	-.032	.000	.001
3	Turnover Intention	Job stress	.470	.678	.088	7.738***	.217	29.943
		Job satisfaction	-.065	-.654	.610	-1.073		

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

와 이직 의도와와의 관계에서 직무만족이 부분매개효과를 거의 갖지 않는 것을 의미한다. 매개효과검증을 위해 Sobel test를 실시 한 결과, 그 Z값은 0.04 ($p=0.969$)로 매개변인의 효과가 유의미 하지 않은 것으로 나타났다.

5. 논의 및 결론

본 연구는 유아교사의 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보고, 유아교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증하는데 목적이 있다. 본 연구의 산출 된 결과를 요약 하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무스트레스의 하위요인 중 교사가 지각한 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족과 업무 과부하가 교사의 이직의도에 유의한 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 즉 교사가 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족과 업무 과부하로 인한 스트레스를 높게 지각할수록 이직의도를 더 많이 생각한다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 유아교사의 이직의도에 대해 업무과다가 높을수록 이직의도에 영향을 미친다고[20], 보고 한 선행연구들 이은 주(2011)와 부분적으로 일치하고, 손찬양(2009)의 직무스트레스 요인 중 경제적 요인과 행정지원 부족과도 부분적으로 일치함을 알 수 있다[21]. 즉, 기관 내에서 원장의 지도력과 행정적 지원은 교사의 직무스트레스의 경감에 영향을 미친다 라고 설명할 수 있으며 원장이 유연하며, 합리적이고 전문자적인 운영을 할 때 교사는 직무스트레스가 경감 된다 라고 말할 수 있다.

원장의 이러한 지도력 및 행정적 지원은 교사들의 과부하한 업무를 낮춰줌으로 유아교사들의 직무스트레스 또한 낮아질 수 있을 것으로 기대해 볼 수 있다.

직무만족의 하위요인이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 유아교사의 이직의도에 영향을 미치는 직무만족 요인은 근무환경과 직무자체의 특성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 유아교사는 직무만족의 하위요인 중 근무환경이 좋다고 느낄수록 직무만족도는 높게, 직무자체의 특성을 크게 느낄수록 직무만족도는 낮게 경험하는 것으로 나타났다. 직무스트레스를 야기하는 외적인 환경이나 자극은 열악한 근무환경, 아동비율이 높은 교사, 사기저하, 빈약한 복지후생과 물리적 환경

은 교사에게 스트레스를 높임으로 직무만족이 낮아짐을 알 수 있으므로, 근무환경의 개선을 통해 유아교사의 직무만족을 높일 수 있는 다양한 방안이 필요함을 시사한다.

둘째, 유아교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 직무만족의 매개효과를 검증한 결과, 이직의도에 대한 직무스트레스의 설명력이 직무스트레스만 분석한 경우에 비하여 직무만족과 독립변인으로 분석한 경우에 미비하게나마 감소하는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직무만족이 부분매개효과를 거의 갖지 않았다. 즉 유아교사의 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 것은 사실이지만, 그 영향력은 직무만족에 의해 변화되지 않음을 의미한다.

예컨대, 유아교사가 원장의 지도력과 행정적 지원 부족으로 또 과도한 업무로 스트레스가 높을 때, 직무만족도가 있는 교사여도 이직의도에 영향을 미침을 의미한다. 또한 직무만족이 낮은 교사의 경우 장애나 한계를 극복할 가능성이 낮기 때문에 이직의도에 더 큰 부정적인 영향을 줄 수 있음을 의미한다.

이러한 결과는 직무스트레스 때문에 이직률이 높다고 인정되고 있는 유아교육 현장에(윤혜미, 권혜경 2003)에 시사하는 바가 크다. 유아교육현장이 가지고 있는 오랜 근무시간과 낮은 임금, 과도한 행정적 요구, 대체인력 부족으로 휴가나 휴식이 어려운 조직구조, 영유아라는 돌봄 대상의 취약성에서 요구되는 높은 집중도와 같은 내, 외적 조건 때문에 유아교사 이직은 어쩔 수 없는 것으로 치부되고 ‘보수의 미세한 차이에도 직장을 옮기는 철새’로 유아교사들이 비하되고 있는 현실에 새로운 시각을 제공한다. 따라서 유아교사의 이직의도를 예방하기 위해서는 직접적으로 교사의 직무스트레스를 발생 자체를 줄여주는 것이 우선임을 알 수 있다. 스트레스의 부정적인 효과를 최소화하기 위해 직무만족을 높일 수 있는 근무환경, 동료와의 관계, 보수에 다양한 지원도 필요하지만, 직접적인 직무 스트레스를 낮춰주는 것이 더 큰 의미임을 시사한다.

유아교사의 이직의도에 영향을, 본 연구의 결과를 토대로 몇 가지 시사점을 제언하면 다음과 같다.

본 연구의 결과 이직의도에 대한 직무스트레스가 정적인 영향을 직무만족도에 부적인 영향을 미친 것을 고려할 때, 원장의 지도성 및 행정적 지원 부족과 업무 과부하였으며, 직무만족의 하위요인은 근무환경과 직무특성이었다. 마지막으로 유아교사의 직무스트레스와 이직

의도의 관계에서 직무만족은 직무스트레스와 이직의도의 관계를 중재하는 매개변인의 역할로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 유아교사의 직무스트레스를 조절하는 것이 이직의도를 예방하는 방법에서 매우 중요하며 직무만족 보다 더 직접적인 유아교사의 업무스트레스 경감을 위한 유아교육 각계각층의 다각적인 노력이 필요할 것으로 여겨진다. 또한, 유아교사에 대한 원장과 동료 그리고 유아교사와 밀접하게 관계를 맺고 있는 사람들로 부터의 긍정적인 관계가 필요할 것으로 보인다. 특히 유아교육기관의 원장은 이러한 유아교사 주변을 둘러싸고 있는 인적네트워크를 원활히 하기 위한 근무환경 개선을 하고 유연한 리더십을 발휘하여야 할 것이며, 유아교육 질적 향상과 교사의 이직을 막기 위한 위해 정부, 정책입안자, 학계, 각 기관의 기관장들의 지속적인 관심과 노력이 필요함을 시사한다.

본 연구에 얻어진 결론에 근거하여 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

본 연구는 유아교사의 이직의도에 직접 효과를 검증하기 위해 유아교사의 이직의도를 변인으로 직무스트레스와 직무만족도를 원인변인으로 선정하여 연구되어졌으므로, 추후 연구에서는 유아교사의 이직의도에 미치는 다른 개인 변인 및 환경 변인을 고려하여 포괄적으로 연구할 필요가 있다.

본 연구의 결과는 유아교사의 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계를 알아보았다. 이러한 연구결과들은 이직의도 요인 규명의 자료로서 유아교사의 이직의도를 완화시킬 수 있는 방안 에 대한 중요한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

References

- [1] Curbow, B, Spratt, K, Ungaretti, A, McDonnell, K, & Breckler, S. Development of the child care worker job stress inventory. *Early Childhood Research Quarterly*, 15(1), 515 - 516, 2000.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0885-2006\(01\)00068-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0885-2006(01)00068-0)
- [2] Whitebook, M. & Sakai, L. Turnover begets turnover: an examination of job and occupational instability among child care center staff. *Early Childhood Research Quarterly*, 18(3), 273-293, 2003.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0885-2006\(03\)00040-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0885-2006(03)00040-1)
- [3] Jung-kyun gj, "The effect of child-care teacher's satisfaction and change of job form duty stress and self-efficac 『Chungbuk university Graduate school of education master's thesis』 , 2007.
- [4] Gown-hye jin, "Early childhood teacher's job-stress in the relationship between turnover intention and former intention to personal sense of achievement of control effects....." 『 Korean Journal of community life 』 19(4): 297-609, 2008.
- [5] Yang-an sook, "The effect changing occupation from job stress", 『Korea Policy Science』 12(4):367-388, 2008.
- [6] Pyo-gab soo·Hwang-youn gj, "The stress of child-care teachers effects on change occupation from teachers in micropolitan: main control effects led by dedicator's of centers", 『Korean infants and nursery school』 , 66: 1-23, 2001.
- [7] Hong-seok young, "child-care teacher's stress effect on self-efficacy and change occupation: focusing on intermediation", 『Teacher education research』 , 2012
- [8] Boyd, B. J. & Schneider, N. I., "Perceptions of the Work Environment and Burnout in Canadian Child Care Providers", *Journal of Research in Childhood Education* 11(2): 171-180, 1997.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/02568549709594704>
- [9] Yoo-jung yi, Park-sung ho, Yoo-sung kyung, "Reaserch on the variables associated with psychological counselors and elementary teacher Burnout" *Youth counseling studies*, 11(2), 111-120, 2003.
- [10] Greene, K, Job satisfaction intention to leave and the quality of teachers' interaction with children. *Journal of Education and Family Review*, 7(2), 7-18, 1999.
- [11] Manlove, E. E. & Guzell, J. R, Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff, *Early Childhood Research Quarterly*, 12(2): 145 - 167, 1997.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0885-2006\(97\)90010-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0885-2006(97)90010-7)
- [12] Kyriacou, P., Teacher stress: Direction for future research. *Education Review*, 53, 27-35, 2001.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/00131910120033628>
- [13] Gu-Eun mi, "The analysis of the variables in child-care program's quality". 『Sookmyung Women's University master's thesis』 , 2004.
- [14] Shin-hye young, "The stress of child-care teachers and effect of teachers behavior in self-efficacy". 『Yonsei University master's thesis』 , 2004.
- [15] Um- jung aye, Kim- hae jin, "The Teacher-Child Interaction according to The Full-day Kindergarten Teacher Occupational Stress", Vol.25 No.5, 2005.

- [16] Kong-gae sun, "Factors Associated with Turnover Intention of Korean Child Protection Workers", Korean child welfare studies, Vol.19 No.- 2005.
- [17] Yang-an sook, "The effect changing occupation from job stress", 『Korea Policy Science』 12(4):367-388, 2008.
- [18] Yun-hye mi · Gown-hye eunjoo, "child-care teacher's job satisfaction and stress", 12(3) : 303-319, 2003.
- [19] Seo - Eun Hui * Lee- Mi Sug, "A Study on the Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Kindergarten Teachers", Vol.7 No.3, 2002.
- [20] Lee-Eun joo, "The matching personality of director and teacher's effects on teacher's stress and job satisfaction. Master's degree monograph. 『Gyeonggi university graduate school of education』, 2011.
- [21] Son-chan yang, "The effect study of child-care teacher's burn out. master's degree monograph" 『Kwangju university social welfare professional school』, 2009.

임 난 주(nanjoo- Lim)

[정회원]



- 2010년 2월 : 아주 대학교 경영대학 경영학전공
- 2013년 2월 ~ 현재 : 중부대학교 일반대학원 유아교육 전공

<관심분야>

유아교육, 부모교육, 아동복지, 노인복지

김 안 나(anna-kim)

[정회원]



- 2011년 2월 : 한국교원대학교 일반대학원 유아교육전공 박사학위
- 2011년 2월 ~ 현재 : 중부대학교 유아교육과 교수

<관심분야>

평가, 교수방법론, 교사론