

직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 및 조직건강의 조절효과 :어린이집과 유치원 교사의 비교를 중심으로

A Comparative Study on the Turnover Intention and Moderator Effect of Organizational Health

전병주, 윤경미

충북대학교 아동복지학과

Byeong-Joo Jeon(okjbj@cbnu.ac.kr), Kyeong-Mi Yun(ykm5244@naver.com)

요약

본 연구는 충남·북, 대전 지역의 어린이집과 유치원에서 근무하는 332명의 교사를 대상으로 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 이 과정에서 조직건강의 조절효과를 검증하였다. 자료분석을 위하여 PASW Statistics 18.0을 이용하였다. 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 직무스트레스와 이직의도는 어린이집 교사가 유치원 교사보다 유의미하게 더 높은 것으로 나타났으며, 조직건강은 유치원 교사가 어린이집 교사보다 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 둘째, 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해서 살펴본 결과, 어린이집 교사는 조직건강의 원장 지도성, 직무스트레스, 건강상태, 학력 순으로 나타났고, 유치원 교사는 직무스트레스, 조직건강의 조직구조 및 교사능력, 건강상태 순으로 나타났다. 셋째, 직무스트레스와 조직건강 하위요인의 상호작용 효과를 살펴본 결과, 어린이집 교사는 원장 지도성, 유치원 교사는 조직구조 및 교사능력 등의 영역이 각각 통계적으로 유의미하여 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 어린이집과 유치원 통합이 논의되고 있는 시점에서, 직무스트레스 등의 주요 요인에 대한 각 집단별 비교를 통하여 그 수준을 분석하고, 그에 따른 적절한 방안을 제시하여 유보통합에 필요한 기초자료를 제공했다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다.

■ **중심어** : | 직무스트레스 | 조직건강 | 이직의도 |

Abstract

This study is on the investigation on the influence of job stress to the turnover intention conducted with 332 teachers working at child care centers and kindergartens in Chungnam, Chungbuk and Daejeon areas. And, during the course of investigation, moderator effect of the organizational health is tested. The main results of this study are as follows; First, according to the investigation on the major causes on the turnover intention, the child care center teachers show their turnover intention in the order as the center head's leadership on the organizational health, the job stress, the health condition and education status, and the kindergarten teachers show their turnover intentions in the order as the job stress, the structure of the organizational health, the teacher's capability and the health condition. Second, according to the investigation on the interaction effect between the job stress and the subfactor of the organizational health, the domain of leadership of the center head for the child care center teachers and the domains of organization structure and teacher's capability for the kindergarten teachers are shown to be statistically significant so that moderator effect is found in the relationship between the job stress and the turnover intention. Based on the results of these studies, several alternatives were suggested in order to reduce the turnover intention.

■ **keyword** : | Job Stress | Organizational Health | Turnover Intention |

1. 서론

2014년 2월 영유아 교육·보육통합추진단이 공식 출범함으로써 현 정부의 야심찬 공약사업이라고 할 수 있는 영유아 교육·보육 통합(이하 유보통합)은 급물살을 탈 전망이다. 정부의 유보통합은 유치원(유아교육)과 어린이집(보육)을 통합하여 그 동안 어린이집과 유치원의 이원화로 인해 제기되었던 기관 이용의 불편과 서비스 질 차이 등의 여러 문제를 개선하겠다는 것이다¹⁾. 이미 OECD 선진국들은 유보통합을 하였고, 전 세계적으로 유아교육과 보육분야 정책이 나누어져 있는 곳은 한국과 일본뿐이라고 할 수 있다. 정부는 효과적인 유보통합을 위한 단계별 통합 방안을 발표하는 등 2016년까지 유보통합을 마무리 짓겠다는 계획을 갖고 있다.

그러나, 현재 어린이집과 유치원을 운영하는 원장뿐만 아니라, 교사들 간에도 갈등이 표출되어 집단 간 이의 다툼으로 확대될 우려를 낳고 있다. 이러한 상황에서 유보통합 본래의 목적을 달성하고, 원활한 통합을 위해서는 추진과정에서 이익 내지는 불이익을 얻는 집단이 발생하지 않도록 주의하고, 그 과정에서 생길 수 있는 갈등요소나 문제점을 사전에 보완·관리할 필요가 있다. 특히, 어린이집 및 유치원 교사의 동참 없이는 성공적인 유보통합이 불가능하므로 그들에게도 의미 있는 통합이 되어야 한다.

어린이집과 유치원은 실질적인 교육·보육을 담당하고 있는 교사들에 의해 그 기관 서비스의 성패가 좌우되는 것은 자명한 사실이며, 교사의 근무 만족도 제고 없이 영유아에게 제공되는 서비스의 질적 수준을 담보하기 어렵기 때문에 통합과정에서 교사들의 직무 관련 요인에 대한 개선이 함께 검토되어야 한다. 물론, 현대인의 삶은 스트레스의 연속이라고 할 수 있지만, 현재 어린이집과 유치원의 교사들은 장시간 근무와 영유아지도 이외의 행정업무 등으로 인해 과도한 스트레스에

노출되어 있다. 최근의 주요 선거에서 영유아 보육 및 교육에 대한 공약이 선거의 주요 쟁점으로 부각되면서 관련 정책은 엄청나게 증가하고, 국민적 수요와 기대가 높아져 인력 부족 및 업무 과중은 더욱 심각하여 이직까지 고려하는 경우가 늘어나고 있다. 실제로 2013년 발표된 전국보육실태조사^[1]에 의하면, 지난 1년간 어린이집 교사의 27.6%가 직장을 그만 둔 것으로 조사되었고, 교육부 교육통계연보^[2]에 의하면 지난 1년간 유치원 교사의 5.4%가 이직한 것으로 나타났다.

이와 같이 조직 구성원들이 담당 업무에 불만을 갖거나 조직 내 분위기에 동조하지 못함으로써 이직하거나, 이직을 고려하는 경우에는 조직과 개인 모두에게 상당한 비용부담을 초래한다^[3]. 더욱이, 교사의 잦은 이직은 교사와의 안정적이고 지속적인 애착형성에 영향을 미쳐^[4] 영유아에게 또 다른 문제를 유발하게 되므로 어린이집과 유치원에서 근무하는 교사의 직무스트레스와 이직 등의 문제는 더 이상 그들만의 문제가 아님을 유념해야 한다.

그러나, 지금까지는 어린이집과 유치원에서 근무하는 교사들의 직무스트레스, 이직의도 등에 대해 연구는 각 집단별로 진행되었고, 두 집단을 비교한 연구는 매우 제한적이었다. 더욱이 유보통합을 앞두고 있는 시점에서, OECD에서도 각 국가의 유보통합 배경과 취지에 따라 자국에 맞는 합리적인 통합안을 마련할 것을 권고하고 있으므로 통합과정에서의 갈등을 최소화하고 합리적인 방안을 마련하기 위해서 집단 간 비교를 통해 직무와 관련된 요인들의 관계를 분석하는 작업은 매우 중요하다. 이 과정에서, 어린이집과 유치원의 교사들이 경험하는 직무와 관련된 문제점은 단기간에 해결하는 것이 불가능하므로 직무와 관련한 요인간의 부정적 관계에 개입하여 그 영향력을 완화하려는 연구가 함께 진행되어야 한다.

결국, 어린이집과 유치원 교사들의 직무스트레스와 이직의도를 줄이는 다양한 정책을 마련하면서, 이 요인간의 관계에 개입하고 부정적 영향력을 줄이는 방안을 함께 고민할 필요가 있다. 이를 위해 본 연구에서는 조직건강을 주목하고자 한다. 조직건강은 개인의 일반적인 건강상태를 의미하는 것과 같이 조직의 상태를 의미

1) 정부의 유보통합은 어린이집과 유치원의 이원화로 인한 기관 이용의 불편, 교육부(유치원)와 보건복지부(어린이집)의 2개 부처로 나뉘어 발생하는 행정 및 인력의 손실, 지방자치단체의 재정 상태에 따른 정책적 차별 및 서비스 질 차이 등의 여러 문제가 지속적으로 제기되자, 각 기관의 장점은 살리면서 단점은 해소하는 방향으로 유치원(유아교육)과 어린이집(보육)의 통합을 추진하여 유아교육과 보육간의 격차를 해소하고 서비스의 질적 개선을 추진하겠다는 것이다.

한다[5]. 건강한 조직 내에서 일하는 구성원은 본인이 제공하는 서비스 질의 향상을 위해 고민하고, 구성원의 관계 형성을 위해 적극적으로 참여하는 등 조직의 올바른 변화 및 사회적 대처를 위해 노력하는 것으로 보고되었다[6][7]. 조직건강이 좋은 환경에서 근무하는 교사는 그 기관과 구성원에 대해 애착을 갖고 자신과의 일체감을 형성하여[8] 자신의 성장과 발전을 위한 동기 부여 속에서 조직의 목적 달성에 기여할 수 있을 것이다.

따라서, 본 연구에서는 어린이집과 유치원에서 근무하는 교사에 대하여 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았으며, 두 요인간의 관계에서 조직건강의 조절효과를 검증하였다. 이 과정에서 어린이집과 유치원의 두 집단으로 나누어 분석을 진행함으로써 각 집단별 직무 개선과 이직을 예방하여 더욱 안정적인 교직생활을 할 수 있는 여건을 마련하고자 하였다. 나아가 유보통합을 위한 실질적인 기초자료를 제공하여 집단 간 갈등을 최소화하고 원활한 통합을 달성하여 궁극적으로 영유아들의 교육 및 보육의 질 향상을 도모하고자 하였다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 어린이집 및 유치원 교사의 직무스트레스, 조직건강, 이직의도는 차이가 있는가?

둘째, 어린이집 및 유치원 교사의 직무스트레스, 조직건강은 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 조직건강은 어린이집 및 유치원 교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조절효과가 있는가?

II. 이론적 배경

우리나라는 영유아(0~5세)를 교육하고 돌보는 기관이 설립 목적과 취지에 따라 크게 둘로 나누어져 있다. 즉, 유치원은 유아교육법이 적용되는 교육기관으로서 3~5세 유아를, 어린이집은 영유아보육법이 적용되는 사회복지기관으로서 0~5세 영유아를 대상으로 한다²⁾. 이에 따라 교사의 자격, 설치기준, 담당부처, 민원관리부서 등이 다르고, 보육이나 교육의 내용, 학부모 부담

수준, 이용일수나 시간 등이 각각 다르게 운영된다. 이러한 성격을 갖는 유치원과 어린이집에 대해 정부는 통합을 추진하고 있다. 현장에서는 통합에 대한 찬반으로 나뉘어 혼란을 겪고 있으며, 여기에는 어린이집과 유치원에서 근무하는 교사들도 예외는 아니다. 현재에도 어린이집과 유치원에서 근무하는 교사들은 무상보육 등에 의한 노동환경의 변화와 서비스에 대한 수요 증가로 극심한 스트레스를 경험한다. 더욱이 저출산을 극복하기 위한 대안으로 어린이집과 유치원에 대한 정부와 지방자치단체의 지원예산이 계속 증가하면서 그 만큼 교사들의 업무량도 증가하여 과도한 스트레스에 노출되어 있다³⁾.

이러한 직무스트레스는 1960년대 Kahan을 중심으로 ‘스트레스’라는 광범위한 개념을 조직 심리학 분야에서 보다 조직적이고 직무차원에서 발생하는 스트레스로 한정하여 정의하였고, 현재는 일반적으로 직무수행과 관련된 모든 스트레스를 말한다[10]. 직무스트레스는 심리적으로 직무에 대한 무관심과 실증을 유발하고, 업무 대처능력 저하 등을 가져와 책임감 상실하고, 나아가 조직에 대한 불만과 불신을 초래하는 등 조직에도 역기능적으로 작용한다[9]. 현재 어린이집과 유치원 교사들은 많은 스트레스를 받으면서 근무하기 때문에 일정 수준 이상의 교육·보육서비스를 제공할 수 없고, 교사 업무에 대한 무력감 및 절망감으로 이어져 이직을 고려하기도 한다[11]. 이러한 이직의도는 실질적인 행동으로 나타나지 않지만 조직을 떠나려고 하는 개인의 태도나 경향성을 의미하는 것으로[12], 직무스트레스와 이직의도는 정적인 상관관계가 있다는 것이 여러 선행 연구에서 나타났다[11][13][14].

어린이집과 유치원 교사들이 이직의도를 갖고 있음으로써 자신의 직업과 삶에 대한 부정적인 태도를 유발하고, 영유아들에게 부정적인 태도와 감정으로 이어질 수 있으며[9], 어린이집과 유치원 입장에서는 경험이 적은 교사를 반복적으로 채용하게 되어 서비스 질 저하를 가져오며, 사회적으로도 다른 전문 인력의 고용 및 양성에 따른 비용 증가를 가져와 큰 손실을 초래하게 된

2) 2013년 기준으로 전국의 약 8천5백개 유치원에 4만5천명의 교사가 약 60만명의 유아를 담당하고 있으며, 약 4만4개 어린이집에 21만2천명의 교사가 약 150만명의 영유아를 담당하고 있다.

3) 2013년 기준으로 정부의 유치원 지원은 약 4조원(지방교육재정교부금)이고, 정부와 지방자치단체의 어린이집 지원은 약 8.3조원(국비 4.1조원, 지방비 4.2조원)에 이른다.

다.

이와 같이 교사들의 직무스트레스로 인해 여러 문제를 유발할 수 있음에도 지금까지 교사들에 대한 관심 및 처우 개선은 매우 부족하였다. 더욱이 어린이집과 유치원에서의 서비스 제공은 인적 서비스가 중심이 되어 교사들의 고도의 전문적 기술과 재량권을 토대로 진행되므로[9] 인적자원관리는 매우 중요하다고 할 수 있으므로 직무 관련 요인의 부정적 영향력을 완충할 필요가 있다. 이 과정에서 직무스트레스는 각 개인이 경험하는 스트레스 상황을 인식하고 있는 차이에 따라 그 수준이 달라지고, 근무하는 환경 내지는 동료와의 관계에 의해서도 그 심각성이 달라질 수밖에 없음을 고려해야 한다[15]. 또한, 어린이집과 유치원은 다른 조직과 달리 소수의 여성들로 구성되어 있어 조직 내 분위기, 인간관계에서 오는 갈등, 원장의 리더십 등은 교사들에게 매우 민감한 부분[16]임을 인식해야 한다.

따라서 조직 구성원 간에 의견을 존중하고 정보를 공유하는 환경이 필요하며, 원장의 개방적인 태도와 어린이집 및 유치원의 미래에 대한 올바른 비전 제시는 교사들의 직무에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다. 이러한 건강한 조직은 구성원의 높은 생산성을 달성할 수 있으며, 본인이 제공하는 서비스가 수요자에게 긍정적인 영향을 미치도록 노력하기 때문에[5] 직무와 관련된 부정적 요인의 제거를 기대할 수 있을 것이다. 결국, 어린이집 및 유치원의 조직과 구성원에게 나타난 문제점에 대해 올바르게 대응하고 미래의 모습에 대처하기 위해서는 조직 내·외의 지속적인 변화 노력과 함께 구성원의 역량 개발이 요구된다고 할 수 있다[6].

III. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 조사대상자는 충남·북, 대전지역에서 국·공립을 제외한 어린이집과 유치원에서 근무하는 교사들이다. 본 연구의 자료를 수집하기 위해 어린이집과 유치원을 직접 방문하거나, 자조모임 및 동호회에 참석하여 연구의 목적 등을 충분히 설명하고 구조화된 설문

지를 배포하여 조사하였다. 조사대상자들은 임의표집 하였으며, 2014년 6~7월에 걸쳐 예비조사와 본조사를 실시하였다. 설문지는 총 388부를 배포하였고, 343부가 회수(회수율: 88.4%)되었으며, 이 중에서 응답이 불성실한 것을 제외한 332부를 최종분석에 사용하였다.

2. 조사도구

본 연구에서의 설문지는 조사대상자의 인사회학적 특성을 알아보기 위한 문항, 조사대상자들이 인식하는 직무스트레스, 조직건강 및 이직의도 수준을 측정하기 위한 문항으로 구성되었다. 본 연구에서 직무스트레스, 조직건강 등에 사용된 척도는 유아교육기관 종사자를 대상으로 진행된 선행연구에서 사용된 것이며, 본 연구 목적에 적합하도록 척도 일부 문항을 수정·보완하였다. 각 척도의 타당도 및 신뢰도를 확보하기 위하여 탐색적 요인분석에서 주성분 분석과 베리맥스 회전(Varimax rotation)을 이용하였고, Cronbach's α 값을 확인하였다.

우선, 조사대상자의 직무스트레스를 측정하기 위해서 D'Arienzo(1981)[17]의 보육교사 직무스트레스 요인 질문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 토대로 조성연·구현아(2005)[18]가 수정한 척도를 이용하였다. 이 척도는 원아지도, 행정업무, 학부모 관계 등을 측정하기 위해 총 18개 문항을 이용하였다. 각 하위요인의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 리커트 척도로 구성하였고, 점수의 합이 높을수록 직무스트레스 수준이 높다고 할 수 있다. 조성연·구현아(2005)[18]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .81이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .75로 나타났다.

조직건강에 대한 측정은 윤종건(2004)[6]이 개발한 조직건강 진단검사지를 유아교육기관에 맞게 수정하여 이용하였다. 본 연구에서는 조직 구조, 원장 지도성, 교사능력 등의 3개 하위영역에서 32개 문항으로 이루어져 있다. 각 하위요인의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 리커트 척도로 구성되었으며, 이 척도에 의하여 측정된 점수 합이 높을수록 해당 영역의 내용을 긍정적으로 평가함을 의미하며, 전체적으로는 어린이집과 유치원의 조직건강이 좋을수록 의

미한다. 윤종건(2004) 연구[6]에서 Cronbach's α 값은 .95이었고, 본 연구에서 각 요인별 Cronbach's α 값은 조직 구조의 특성 .74, 원장 지도성 .68, 교사 능력 .78이었으며, 전체는 .82로 나타났다.

이직의도에 대한 측정은 양승범(2009)[19]의 연구에서 사용한 척도를 수정하여 이용하였다. 이 척도는 단기적인 이직의도를 측정한 '때때로 이직을 고려하는가' 문항과 장기적인 이직의도를 측정한 '현재의 직장에서 평생 일하고 싶은가' 문항으로 구성되었다. 각 하위요인의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 리커트 척도로 구성되었으며, 장기적인 이직의도에 대한 문항은 역점수화 하였다. 이 척도에 의하여 측정된 점수의 합이 높을수록 이직의도가 높다고 볼 수 있다.

3. 자료분석 방법

본 연구에서 자료 분석을 위해 PASW Statistics 18.0을 이용하였다. 우선, 두 집단으로 구성된 조사대상자의 인구사회학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 직무스트레스, 조직건강 및 이직의도 수준을 살펴보기 위하여 기술통계를 실시하였으며, 각 집단별 차이를 살펴보기 위해 t-test 검증을 하였다.

조사대상자의 인구사회학적 특성, 직무스트레스 및 조직건강이 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 마지막 단계에서 직무스트레스와 조직건강의 하위요인과의 상호작용 항을 투입하여 직무스트레스와 이직의도 관계에서의 조절효과를 검증하였다. 이 과정에서 다중공선성 문제를 해결하기 위하여 평균 중심화(mean centering) 기법을 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 특성

본 연구를 위한 조사대상자 332명의 인구사회학적 특성은 다음 [표 1]과 같다.

조사대상자의 유형은 어린이집 교사가 194명(58.4%),

유치원 교사가 138명(41.6%)으로 나타났다. 연령은 '30세 이상~40세 미만'이 가장 많은 131명(39.9%)이었으며, 두 집단 모두 '30세 이상~40세 미만'이 각각 76명, 59명으로 가장 많은 것으로 나타났다. 혼인 여부를 조사한 결과, 결혼한 교사가 212명(64.6%)이어서 미혼인 교사보다 더 많은 것으로 나타났으며, 결혼한 교사는 어린이집과 유치원이 각각 122명, 90명이었다. 학력은 '대학(2년제) 졸업'이 가장 많은 144명(43.6%)이었고, 두 집단 모두 '대학(2년제) 졸업'이 각각 91명, 53명으로 가장 많은 것으로 나타났으며, 유치원 교사의 경우 '대학원 재학 이상'이 33명이었다.

그리고, 근무지역을 조사한 결과, '시 지역'이 197명(59.9%)이어서 '군 지역'보다 더 많은 것으로 나타났으며, 어린이집 및 유치원 교사의 '시 지역' 근무자는 113명과 84명이었다. 근무기간은 '5년 이상~10년 미만'이 가장 많은 107명(32.6%)이었고, 어린이집 교사는 '5년 이상~10년 미만'이 가장 많았으며, 유치원 교사는 '10년 이상~20년 미만'이 가장 많은 것으로 나타났다.

표 1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

| 구분 | 어린이집 | 유치원 | N(%) | |
|---------------------|---------------|---------------|----------------|-----------|
| 유형 (n=332) | 194 (58.4) | 138 (41.6) | 332 (100.0) | |
| 연령 (n=328) | 20세이상~30세미만 | 54 | 35 | 89(27.1) |
| | 30세이상~40세미만 | 76 | 59 | 135(41.2) |
| | 40세이상~50세미만 | 46 | 31 | 77(23.5) |
| | 50세 이상 | 18 | 9 | 27(8.2) |
| 혼인 (n=328) | 미혼 | 69 | 47 | 116(35.4) |
| | 결혼 | 122 | 90 | 212(64.6) |
| 학력 (n=330) | 고등학교 졸업 | 45 | 53 | 45(13.6) |
| | 대학(2년제) 졸업 | 91 | 53 | 144(43.6) |
| | 대학교 졸업 | 43 | 52 | 95(28.8) |
| | 대학원 재학 이상 | 13 | 33 | 46(13.9) |
| 지역 (n=329) | 군 지역 | 78 | 54 | 132(40.1) |
| | 시 지역 | 113 | 84 | 197(59.9) |
| 근무 기간 (n=328) | 2년 미만 | 34 | 21 | 55(16.8) |
| | 2년이상~5년미만 | 54 | 20 | 74(22.6) |
| | 5년이상~10년미만 | 57 | 50 | 107(32.6) |
| | 10년이상~20년미만 | 37 | 58 | 65(19.8) |
| | 20년 이상 | 10 | 17 | 27(8.2) |
| 건강 상태 (n=322) | 매우 좋지 않다 | 31 | 14 | 45(14.0) |
| | 대체로 좋지 않다 | 58 | 37 | 95(29.5) |
| | 보통이다 | 61 | 45 | 106(32.9) |
| | 대체로 좋다 | 33 | 26 | 59(18.3) |
| | 매우 좋다 | 6 | 11 | 17(5.3) |
| 경제 상태 (n=326) | 매우 좋지 않다 | 31 | 17 | 48(14.7) |
| | 대체로 좋지 않다 | 55 | 40 | 95(29.1) |
| | 보통이다 | 69 | 46 | 115(35.3) |
| | 대체로 좋다 | 25 | 24 | 49(15.0) |
| | 매우 좋다 | 12 | 7 | 19(5.8) |

조사대상자들이 인식하는 건강상태는 '보통이다'라고 응답한 경우가 가장 많은 106명(32.9%)이었고, '매우 좋지 않다', '대체로 좋지 않다'라고 응답한 경우는 어린이집 교사 89명(47.1%), 유치원 교사 51명(38.3%)으로 나타났다. 경제상태는 '보통이다'라고 응답한 경우가 가장 많은 115명(35.3%)이었으며, '매우 좋지 않다', '대체로 좋지 않다'라고 응답한 경우는 어린이집 교사 86명(44.8%), 유치원 교사 57명(42.5%)으로 나타났다.

2. 주요 변인들의 기술통계

조사대상자들의 직무스트레스, 조직건강 및 이직의도 수준을 살펴보면 다음 [표 2]와 같다.

직무스트레스 수준은 어린이집 교사가 3.58(SD=.96)이었고, 유치원 교사가 3.29(SD=.99)로 나타나 어린이집 교사가 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다($t=2.619, p<.01$). 조사대상자가 인식하는 조직건강에 대해 하위요인별로 각각 살펴보면, 조직구조는 어린이집 교사가 2.62(SD=1.05), 유치원 교사가 3.03(SD=1.18)으로 나타나 유치원 교사가 유의미하게 더 높은 것으로 나타났고($t=-3.294, p<.001$), 원장 지도성은 어린이집 교사가 2.74(SD=1.06), 유치원 교사가 3.11(SD=1.22)로 나타나 유치원 교사가 유의미하게 더 높은 것으로 나타났으며($t=-2.823, p<.01$), 교사능력은 어린이집 교사가 2.68(SD=1.01), 유치원 교사가 3.04(SD=1.10)로 나타나 유치원 교사가 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다($t=-3.053, p<.01$).

그리고, 이직의도에 대해 조사한 결과, 어린이집 교사는 3.39(SD=1.20)로 나타났고, 유치원 교사는 3.13(SD=1.27)으로 나타나 어린이집 교사가 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다($t=1.922, p<.05$).

표 2. 주요 변인에 대한 기술통계

| 구분 | 어린이집 | 유치원 | t | |
|--------|------------|------------|------------|-----------|
| | M(SD) | M(SD) | | |
| 직무스트레스 | 3.58(.96) | 3.29(.99) | 2.619** | |
| 조직 건강 | 구조 | 2.62(1.05) | 3.03(1.18) | -3.294*** |
| | 원장지도성 | 2.74(1.06) | 3.11(1.22) | -2.823** |
| | 교사능력 | 2.68(1.01) | 3.04(1.10) | -3.053** |
| 이직의도 | 3.39(1.20) | 3.13(1.27) | 1.922* | |

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

3. 주요 변수의 상관관계

본 연구에서 주요 변인들 간의 상관관계는 다음 [표 3]과 같다. 우선, 어린이집 교사의 이직의도에 대해 살펴보면, 조사대상자의 학력($r=.227, p<.01$), 직무스트레스($r=.354, p<.01$) 등은 이직의도와 정적관계로 나타났다. 반면에, 혼인 여부($r=-.184, p<.05$), 건강상태($r=-.241, p<.01$), 조직건강의 구조($r=-.178, p<.05$)·원장지도성($r=-.398, p<.01$)·교사능력($r=-.155, p<.05$) 등은 이직의도와 부적관계로 나타났다.

다음으로, 유치원 교사의 이직의도에 대해 살펴보면, 조사대상자의 직무스트레스($r=.360, p<.01$)는 이직의도와 정적관계로 나타났다. 반면에, 조사대상자의 근무지역($r=-.197, p<.01$), 건강상태($r=-.284, p<.01$), 조직건강의 구조($r=-.272, p<.01$)·원장지도성($r=-.164, p<.05$)·교사능력($r=-.266, p<.01$) 등은 이직의도와 부적관계로 나타났다.

4. 이직의도에 미치는 영향 및 조직건강 조절효과

본 연구에서 어린이집과 유치원 교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 이 관계에서 조직건강의 조절효과를 검증하기 위하여 실시한 회귀분석의 결과는 다음 [표 4][표 5]와 같다.

본 연구의 모델 I에서는 연령, 혼인 여부, 학력, 근무지역, 근무기간, 건강상태, 경제수준 등의 인구나사회학적 변인들을 투입하였고, 모델 II에서는 직무스트레스를 추가적으로 투입하였으며, 모델 III에서는 조직건강의 하위요인을 각각 투입하였다. 모델 IV에서는 직무스트레스와 조직건강의 하위요인과의 상호작용 항을 투입하여 조절효과를 검증하였다. 이 과정에서 각각의 변수들간의 다중공선성 발생 여부를 알아보기 위해 VIF (Variance Inflation Factor)값을 확인한 결과 모두 2.0 이하인 것으로 나타나 다중공선성이 없는 것으로 확인되었다.

우선, 어린이집 교사 이직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 모델 I에서는 혼인 여부($\beta=-.186, p<.01$), 학력($\beta=.234, p<.001$), 건강상태($\beta=-.247, p<.001$) 등이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었으며, 이 모델의 설명력은 9.5%로 나타났다($F=3.575, p<.001$). 모

표 3. 주요 변수의 상관관계

| 구분 | 연령 | 혼인 | 학력 | 근무 지역 | 근무 기간 | 건강 상태 | 경제 수준 | 직무 스트레스 | 조직건강 | | |
|------|-----------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|----------------------|----------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | | | | | | | | | 구조 | 원장 | 교사 |
| 이직의도 | -.036 (.117) | -.184* (-.081) | .227** (.145) | .044 (-.197**) | -.025 (-.055) | -.241** (-.284**) | .071 (.058) | .354** (.360**) | -.178* (-.272**) | -.398** (-.164*) | -.155* (-.266**) |

더미변수: 혼인 여부(미혼=0), 근무지역(군=0)
*p<.05, **p<.01

델II에서는 조사대상자의 혼인 여부($\beta=-.194, p<.01$), 학력($\beta=.202, p<.01$), 건강상태($\beta=-.231, p<.001$), 직무 스트레스($\beta=.324, p<.001$)가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델의 설명력은 모델 I에서 10.0% 유의미하게 증가한 19.4%로 나타났다($F=6.154, p<.001$).

모델III에서는 혼인 여부($\beta=-.169, p<.05$), 학력($\beta=.174, p<.05$), 건강상태($\beta=-.183, p<.01$), 직무스트레스($\beta=.319, p<.001$), 조직건강의 구조($\beta=-.163, p<.05$)·원장 지도성($\beta=-.328, p<.001$)·교사능력($\beta=-.148, p<.05$) 이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델의 설명력은 모델II에서 12.8% 유의미하게 증가한 31.8%로 나타났다($F=8.813, p<.001$). 모델IV에서는 혼인 여부($\beta=-.161, p<.05$), 학력($\beta=.170, p<.05$), 건강상태($\beta=-.176, p<.01$), 직무스트레스($\beta=.292, p<.001$), 조직건강의 구조($\beta=-.158, p<.05$)·원장 지도성($\beta=-.303,$

$p<.001$)·교사능력($\beta=-.141, p<.05$), 직무스트레스와 조직건강에서의 원장 지도성과 상호작용 항($\beta=-.146, p<.05$) 등의 요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델의 설명력은 모델III에서 3.1% 유의미하게 증가한 34.0%로 나타났다($F=7.672, p<.001$).

다음으로, 유치원 교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 모델 I에서는 조사대상자의 근무지역($\beta=-.204, p<.01$), 건강상태($\beta=-.275, p<.001$) 등이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었으며, 이 모델의 설명력은 10.2%로 나타났다($F=3.060, p<.001$). 모델 II에서는 근무지역($\beta=-.186, p<.01$), 건강상태($\beta=-.278, p<.001$), 직무스트레스($\beta=.330, p<.001$) 등이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델 설명력은 모델 I에서 7.0% 유의미하게 증가한 17.1%로 나타났다($F=4.293, p<.001$).

모델III에서는 근무지역($\beta=-.181, p<.01$), 건강상태(β

표 4. 이직의도에 미치는 영향 및 조직건강의 조절효과

| 구분 | 어린이집 교사 | | | | | | | | | |
|--------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-------|--|
| | 모델 I | | 모델 II | | 모델 III | | 모델 IV | | | |
| | β | t | β | t | β | t | β | t | VIF | |
| 연령 | -.043 | -5.89 | -.072 | -1.037 | -.066 | -1.066 | -.063 | -1.033 | 1.022 | |
| 혼인 | -.186 | -2.488** | -.194 | -2.749** | -.169 | -2.411* | -.161 | -2.278* | 1.134 | |
| 학력 | .234 | 3.189*** | .202 | 2.897** | .174 | 2.495* | .170 | 2.386* | 1.087 | |
| 근무지역 | .016 | .219 | .004 | .055 | .049 | .775 | .056 | .895 | 1.064 | |
| 근무기간 | -.015 | -.206 | -.024 | -.337 | -.045 | -.579 | -.049 | -.582 | 1.323 | |
| 건강상태 | -.247 | -3.388*** | -.231 | -3.264*** | -.183 | -2.807** | -.176 | -2.701** | 1.089 | |
| 경제수준 | .079 | 1.062 | .063 | .888 | .060 | .878 | .062 | .890 | 1.307 | |
| 직무스트레스(A) | | | .324 | 4.597*** | .319 | 4.449*** | .292 | 4.137*** | 1.162 | |
| 조직 건강 | 구조(B) | | | | -.163 | -2.302* | -.158 | -2.241* | 1.546 | |
| | 원장(C) | | | | -.328 | -4.619*** | -.303 | -4.298*** | 1.487 | |
| | 교사(D) | | | | -.148 | -2.038* | -.141 | -1.820* | 1.442 | |
| 상호 작용 | A*B | | | | | | -.063 | -.847 | 1.492 | |
| | A*C | | | | | | -.146 | -1.990* | 1.370 | |
| | A*D | | | | | | .078 | 1.138 | 1.258 | |
| R ² | .132 | | .232 | | .360 | | .392 | | | |
| 수정된 Rc | .095 | | .194 | | .318 | | .340 | | | |
| R ² 변화량 | | | .100*** | | .128*** | | .031* | | | |
| F | 3.575*** | | 6.154*** | | 8.813*** | | 7.672*** | | | |

더미변수: 혼인 여부(미혼=0), 근무지역(군 지역=0)
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

표 5. 이직의도에 미치는 영향 및 조직건강의 조절효과

| 구분 | 유치원 교사 | | | | | | | | |
|--------------------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|-------|
| | 모델 I | | 모델 II | | 모델 III | | 모델 IV | | |
| | β | t | β | t | β | t | β | t | VIF |
| 연령 | .125 | 1.373 | .112 | 1.288 | .103 | 1.309 | .106 | 1.189 | 1.224 |
| 혼인 | .090 | .808 | .085 | .755 | .053 | .605 | .057 | .622 | 1.268 |
| 학력 | .144 | 1.523 | .135 | 1.417 | .137 | 1.474 | .131 | 1.415 | 1.186 |
| 근무지역 | -.204 | -2.240** | -.186 | -1.862** | -.181 | -1.779** | -.170 | -1.663* | 1.256 |
| 근무기간 | .082 | .766 | .060 | .733 | .057 | .712 | .074 | .846 | 1.144 |
| 건강상태 | -.275 | -2.831** | -.278 | -2.884*** | -.246 | -2.529*** | -.229 | -2.389** | 1.278 |
| 경제수준 | .069 | .707 | .074 | .798 | .085 | 1.014 | .111 | 1.350 | 1.280 |
| 직무스트레스(A) | | | .330 | 3.902*** | .311 | 3.609*** | .284 | 3.273*** | 1.417 |
| 조직 건강 | 구조(B) | | | | -.299 | -3.335*** | -.241 | -2.539** | 1.468 |
| | 원장(C) | | | | -.164 | -1.857* | -.158 | -1.721* | 1.523 |
| | 교사(D) | | | | -.277 | -3.064*** | -.236 | -2.426** | 1.476 |
| 상호 작용 | A*B | | | | | | -.154 | -1.619* | 1.328 |
| | A*C | | | | | | -.071 | -.915 | 1.492 |
| | A*D | | | | | | -.149 | -1.566* | 1.388 |
| R ² | .156 | | .226 | | .330 | | .381 | | |
| 수정된 R ² | .102 | | .171 | | .268 | | .307 | | |
| R ² 변화량 | | | .070*** | | .104*** | | .051* | | |
| F | 3.060*** | | 4.293*** | | 6.113*** | | 5.866*** | | |

더미변수: 혼인 여부(미혼=0), 근무지역(군 지역=0)
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

=-.246, p<.001), 직무스트레스(β -.311, p<.001), 조직건강의 구조(β -.299, p<.001)·원장 지도성(β -.164, p<.05)·교사능력(β -.277, p<.001) 등의 요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델의 설명력은 모델II에서 10.4% 유의미하게 증가한 26.8%로 나타났다(F=6.113, p<.001). 모델IV에서는 조사대상자 근무지역(β -.170, p<.05), 건강상태(β -.229, p<.01), 직무스트레스(β -.284, p<.001), 조직건강에서의 구조(β -.241, p<.001)·원장 지도성(β -.158, p<.05)·교사능력(β -.236, p<.01), 직무스트레스와 조직건강의 구조(β -.154, p<.05)·교사능력(β -.149, p<.05)과의 상호작용 등의 요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델의 설명력은 모델III에서 5.1% 유의미하게 증가한 30.7%로 나타났다(F=5.866, p<.001).

V. 결론

1. 요약 및 논의

본 연구는 어린이집, 유치원에서 근무하는 교사 332

명을 대상으로 그들이 인식하는 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 이 과정에서 조직건강의 조절효과를 검증하였다. 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 조사대상자들의 직무스트레스와 이직의도 수준은 어린이집 교사가 유치원 교사보다 유의미하게 더 높은 것으로 나타났으며, 조직건강의 수준은 유치원 교사가 어린이집 교사보다 조직구조·원장 지도성·교사능력 등의 모든 영역에서 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과에서 어린이집 교사들은 직무스트레스와 이직의도가 높지만, 조직건강은 낮게 인식하는 것으로 나타났으며, 반면에 유치원 교사들은 직무스트레스와 이직의도는 낮고 조직건강을 높게 평가하고 있다. 이러한 점을 교사들의 근무환경과 처우 개선을 위한 대책 수립시 반영하고, 현재 진행되고 있는 유보통합 과정에 반영하여 각 집단별로 적절한 대응책이 마련되어야 할 것이다. 특히, 어린이집 교사에 대한 연구결과는 근무시간, 급여 등의 근무여건이 열악한 상황이고, 사회적 인식이 상대적으로 낮은 점도 반영된 것이라 볼 수 있다. 조성연·구현아(2005)[18]의 연구에서도 과도한 업무와 열악한 근무환경, 학부모와의 관계 등이 직무스

트레스의 요인 중에서 가장 높은 것으로 나타났으므로 본 연구결과와 시사하는 바가 동일하다고 할 수 있다. 더욱이 어린이집 교사의 학력, 경력 등이 향상되고 있으므로 그들에 대한 조속한 처우 개선이 요구됨을 알 수 있다.

둘째, 어린이집 교사의 경우에 이직의도에 영향을 미치는 요인은 조직건강의 원장 지도성, 직무스트레스, 건강상태, 학력, 혼인 여부 등의 순이었고, 조직건강의 원장 지도성 영역이 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 어린이집 교사들을 대상으로 이직의도를 분석한 구은미·박성혜 연구[16]에서 조직건강의 하위요인 중에서 조직구조 내지는 조직풍토 영역보다 원장의 지도성 영역이 이직의도에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타난 결과와 대체로 일치한다. 어린이집은 유치원보다 원장의 자율과 재량이 상대적으로 더 많아 원장의 리더십이 어린이집 운영뿐만 아니라 교사의 직무여건 및 이직에도 큰 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있으므로 어린이집 원장의 재량권 일탈·남용 행위를 견제하면서 원장 역량강화를 위한 다양한 방안이 요구됨을 알 수 있다.

그리고, 어린이집 교사의 경우에 혼인 여부가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 특히 미혼 여성들의 이직의도 경향이 더 높은 것으로 나타났다. 미혼 교사의 경우에 여러 현실적인 이유로 결혼 후에도 어린이집 근무가 어려워 평생직장으로 생각하기보다는 일정 경력이 충족되면 보다 나은 어린이집이나 유치원으로의 이직을 준비하는 것으로 볼 수 있으므로 장기적인 접근을 통해 일-가정 양립할 수 있는 근무환경을 개선해야 한다. 또한, 기혼 교사에 있어서 어린이집은 유치원보다 근무시간이 더 길어 결혼한 여성들이 어린이집 근무를 기피하고 이직을 고려한다고 생각할 수 있지만, 이직의도가 더 낮게 나타나는 경향을 볼 때, 결혼한 여성들의 취업이 쉽지 않은 사회적 상황이 반영된 것이라 할 수 있다.

셋째, 유치원 교사의 경우에 이직의도에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스, 조직건강의 구조 및 교사능력, 건강상태, 근무지역 등의 순이었고, 조직건강의 구조 및 교사능력 영역이 직무스트레스와 이직의도의 관계에서

조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과에서 유치원 교사들의 이직을 방지하기 위해서는 직무스트레스를 예방하면서 조직 구조적 특성을 개선하고 교사들의 능력 강화를 통해서 전반적인 조직의 건강을 향상할 수 있는 방안이 요구된다. 그리고 근무지역이 이직의도에 영향을 미치므로 근무지역에 근무하는 교사들에 대한 처우를 개선할 필요가 있음을 알 수 있다. 특히, 유치원 교사의 경우에는 직무스트레스가 이직의도에 가장 큰 영향을 미치므로 스트레스 요인에 대한 개선이 요구되며, 어린이집과 달리 유치원은 교육을 강조하는 입장에서 영유아에게 가치를 형성하는데 적절한 교육을 할 수 없을 때에는 직무스트레스를 받게 될 것이다. 교사는 다른 직업에 비하여 영유아에게 전인적 성장 및 발달, 가치형성을 책임지는 확고한 사회적 미션을 갖고 있으므로 유치원 교사들이 자신들의 교육적 신념 내지 가치관을 유아에게 충분히 전달할 수 있는 교육환경이 제공되어야 할 것이다.

2. 정책적·실천적 제언

이와 같이 어린이집과 유치원에 근무하는 교사들의 직무스트레스와 이직의도를 감소하기 위해서는 두 집단에 공통적으로 영향을 미치는 요인으로 나타난 직무스트레스, 건강상태 등의 개선을 위한 보편적인 정책이 요구되며, 이와 함께 두 집단에서 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인이 크게 다르므로 기관유형에 따른 개별적인 지원책이 마련되어야 함을 시사한다. 본 연구에서의 결과를 토대로 다음과 같이 정책적·실천적 제언을 할 수 있다.

첫째, 어린이집 교사의 이직의도를 감소하기 위해서는 원장 지도성 향상을 위한 방안이 우선적으로 요구된다. 어린이집 원장 사고 및 행동은 그 기관 내의 긍정적이고 건강한 관계형성에 영향을 미치고, 어린이집의 수행능력을 강화시킬 수 있는 절대적인 요인이 될 수 있으므로 자신의 태도와 기대를 명확하게 보여야 한다. 무엇보다 유치원 업무 처리과정에서 발생하는 복합적이고 중층적인 성격의 문제를 해결하기 위해서 원장과 교사 간 상호 의견을 조율하는 과정이 필요하며, 감독 기관 등의 다른 사회적 행위자와의 공조를 통하여 유치

원의 문제점 내지 갈등 해결을 도모할 필요가 있으므로 원장의 확고한 교육관과 함께 행정수완이 요구된다. 또한, 교사들의 직무불만족은 창의적인 행동을 촉구하는 개선과 변화의 목소리를 만들어 내는 기회도 될 수 있으므로[20] 직무불만족이 긍정적 요인으로 작용하고 어린이집의 개선을 위해 교사들이 의견을 담아낼 수 있는 환경 조성이 요구된다.

그리고 어린이집 교사는 학력이 높을수록 이직의도 역시 높아지는 것으로 나타났으므로 학력을 반영한 처우 개선이 있어야 하며, 어린이집 근무 중에 취득한 학력에 대해서도 상응하는 대우가 요구된다고 할 수 있다. 이와 함께 유아교육과 관련되지 아니한 다른 전공을 한 교사에게 경력개발을 위한 교육 및 훈련기회를 제공하면서, 타 전공을 이용한 창의적인 아이디어와 업무의 전문화를 통하여 서비스 질이 증진될 수 있음을 인식하고 그에 따른 적절한 처우와 보상이 이어져야 할 것이다.

둘째, 유치원 교사의 이직을 감소하기 위해서는 우선적으로 유치원 조직 구조적 특성을 개선하고 교사능력을 향상할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 유치원 업무에 대한 직무분석을 통해 교사 간 적절하고 효율적인 업무분장이 이루어져야 하며, 유치원 운영에 대한 투명한 공개 속에서 유치원의 발전계획 등을 교사들에게 제시하고 공유할 필요가 있다. 특히, 대부분의 조직들이 리더와 구성원들이 그 조직의 비전을 공유하고 가치 일치 나타날 때 우월한 조직문화를 형성함[21]을 인식해야 할 것이다. 또한, 교사들이 직장과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있는 가족친화적 경영을 통하여 이직을 줄이고 적극적이고 능동적인 직무 이행을 기대할 수 있을 것이다.

또한, 유치원 교직에 대한 자부심과 자신의 능력에 대한 신뢰 형성을 도모해야 한다. 교사는 자신의 직무와 관련한 인식 및 태도는 무엇보다도 서비스의 품질을 직접적으로 좌우한다는 점에서 매우 큰 의미가 있음을 인식하고 자신의 역량개발을 위한 노력이 있어야 하며, 정부와 유치원 운영자는 교사 자질을 향상할 수 있는 충분한 기회를 부여해야 할 것이다.

셋째, 어린이집과 유치원 교사의 직무스트레스 감소를 위한 방안이 마련되어야 한다. 직무스트레스는 여러 요인들이 상호 밀접하게 연관되어 있어서 일의적이거나 단기간에 해결하기 어려울 것이므로 각 영역에서의 적절한 접근이 요구된다. 특히, 어린이집과 유치원에 대한 재정통제 및 평가방식에 있어서 개선이 필요하다. 최근에는 사회 여러 부문에서 지출의 성과와 효율성을 강조하는 움직임이 강화되면서 비효율적이거나 불필요한 지출 증가를 줄이기 위한 평가가 중요해졌지만, 중복된 통제와 감사를 지양하고, 정보공시를 확대하거나 재무회계규칙을 적용하여 투명성을 제고하는 방식으로 전환되어야 할 것이다. 또한, 정부와 지방자치단체에서 지원이 증가하면서 그에 따른 행정적 통제도 증가하였고, 보육시설 평가인증제 내지는 유치원 평가 등에 의해 요구되는 많은 업무가 추가되고 있으므로 이를 과감히 정리하면서 어린이집과 유치원의 자율성을 보장할 필요가 있다⁴⁾. 물론, 자율성이 증가하는 만큼 부당하거나 불법적인 행위에 대해서는 법과 원칙에 따라 엄정한 제재가 수반되어야 할 것이다.

넷째, 어린이집과 유치원 교사들의 건강상태에 대해 주목할 필요가 있다. 교사들은 영유아의 안전사고에 대한 염려로 인해 항상 긴장감이 높으며, 학부모와의 지속적이고 잦은 접촉 및 동료와의 협력관계 등과 같은 높은 수준의 정서적 상호작용을 요구하는 직무특성이 있음을 고려해야 한다. 영국은 국가적 차원에서 직무스트레스로 인한 위험군을 규명하기 위해서 각 직종별로 지표를 개발하고 신체·정신적 건강을 평가하여 그에 따른 적절한 대처 방안을 제시한다[22]. 미국은 근로자 스트레스 완화를 위해서 매년 사회·지역적 상황을 반영한 ‘근로자 지원프로그램(Employee Assistance Program: EAP)’을 보급하고 있다[23]. 우리 정부와 지방자치단체도 이런 전문적인 방안을 도입하여 교사들의 스트레스를 관리하고, 건강을 증진하여 직무만족 및 삶의 질을 제고해야 할 것이다.

4) 어린이집과 유치원 교사들은 근무기관이 평가 받을 시점에 이직을 고려하는 것으로 나타났다. “교사들이 준비해야 하는 수십 가지의 서류는 영유아들이 돌아간 후에 작업해야 하는데.. 이 과정에서 원장, 동료교사와 갈등이 표출되고, 점차 불만이 쌓여 영유아 지도에 소홀해지는 것이 사실이에요..”(조사대상자와의 인터뷰 중에서)

마지막으로, 어린이집과 유치원의 통합을 추진하는 과정에서 각 집단의 특성을 반영한 대응책이 요구된다. 본 연구결과에서 유치원 교사의 경우에는 조직건강에 대해 보통수준으로 평가하고 있지만, 어린이집 교사의 경우에는 조직건강에 대해서 보통수준보다 낮게 평가하고 있으므로 어린이집의 조직건강의 개선을 위한 조속한 방안이 필요하다. 특히, 두 집단 모두 조직건강의 하위영역 중에서 조직구조 영역이 가장 낮게 평가하고 있으므로 이에 대한 개선책이 요구된다. 조직의 변화를 위해 적극적으로 건설적인 제안을 할 수 있거나 의사결정 과정에 구성원 참여가 보장될 수 있도록 교사들의 이익단체 결성 등을 통하여 원장 대표자들과의 언론 기제(mechanism)를 확립할 필요가 있다. 이와 함께 어린이집 교사들의 직무스트레스가 유치원 교사들보다 더 높았으며, 유치원 교사들은 직무스트레스가 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났으므로 각 집단별 교사들의 스트레스 요인을 발굴하여 이에 대한 개선책을 마련하고 유보통합 과정에서 관련 내용을 적극적으로 반영해야 할 것이다.

3. 연구의 한계점 및 후속연구의 방향

본 연구는 어린이집과 유치원의 통합이 논의되고 있는 시점에서, 어린이집과 유치원에서 근무하는 교사들 대상으로 그들의 직무스트레스와 이직의도에 대해 집단별로 비교분석하여 유보통합을 위한 유용한 기초자료를 제공했다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다. 또한, 어린이집 및 유치원에서 건강한 조직풍토를 형성하여 교사들의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 부정적 영향력을 완화하고 영유아들에 대한 한층 높은 교육·보육서비스 제공을 기대할 수 있을 것이다.

다만, 본 연구는 충남·북, 대전지역에서 근무하는 어린이집과 유치원 교사들을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있어 후속연구에서는 표본의 크기를 확대할 필요가 있다. 또한, 직무스트레스 및 이직의도에 대하여 양적연구뿐만 아니라 심도 있는 질적 연구를 함께 하거나, 조사대상자의 실질적인 임금이나 전공 등을 분석에 포함한다면 더욱 정확한 결과도 도출될 수 있을 것이다. 이외에도 어린이집과 유치원의

국공립, 사립(민간) 형태를 구분한 추가적인 분석이 요구되며, 이러한 연구방법은 후속연구에서 실천해 보고자 한다.

참고 문헌

- [1] 보건복지부, *전국보육실태조사*. 2013.
- [2] 교육부, *교육통계연보*. 2013.
- [3] K. J. Meier and A. Hicklin, "Employee turnover and organizational performance," *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol.18, No.4, pp.573-590, 2008.
- [4] D. L. Cassidy, J. K. Lower, V. L. Kintner-Duffy, A. V. Hedge, and J. Shim, "The day-to-day reality of teacher turnover in preschool classrooms," *Journal of Research on Childhood Education*, Vol.25, No.1, pp.1-23, 2011.
- [5] T. Cox and L. Howarth, "Organizational health, culture and helping," *Work Stress*, Vol.4, No.2, pp.107-110, 1990.
- [6] 윤종건, "학교조직건강 진단검사 제작연구", *교육행정학연구*, 제22권, 제2호, pp.469-483, 2004.
- [7] W. K. Hoy and A. E. Woolfolk, "Teacher's sense of efficacy and organizational health of schools," *the Elementary School Journal*, Vol.93, No.4, pp.355-372, 1993.
- [8] 한유미, 김연하, "보육시설의 조직건강과 보육교사의 스트레스 대처양식이 조직신선에 미치는 영향", *한국영유아보육학*, 제62권, pp.79-96, 2010.
- [9] 전병주, "사회복지담당공무원의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 수준 및 관계에 대한 실증적 연구: 직렬간 비교를 중심으로", *한국콘텐츠학회논문지*, 제14권, 제4호, pp.168-179, 2014.
- [10] 임진섭, 이혁준, 임정훈, "조직공정성과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구", *사회복지연구*, 제43권, 제1호, pp.89-115, 2012.
- [11] T. L. Stanley, "Burnout: A manager's worst

- nightmare," *Supervision*, Vol.65, pp.11-13, 2004.
- [12] 성희자, 권현수, "공무원의 직무긴장, 소진, 이직의도와와의 관계", *사회과학연구*, 제24권, 제3호, pp.361-383, 2013.
- [13] 권성민, "유아교사에 대한 사회적 지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향", *열린유아교육연구*, 제16권, pp.313-333, 2011.
- [14] H. Kim and M. Stoner, "Burnout and turnover intention among social worker. *Administration in Social Work*," Vol.32, No.13, pp.5-25, 2008.
- [15] 박기관, "직무만족, 조직몰입의 결정요인에 관한 연구", *지방행정연구*, 제22권, pp.171-202, 2008.
- [16] 구은미, 박성혜, "보육교사의 건강과 기관의 조직건강이 이직의도에 미치는 영향", *유아교육보육복지연구*, 제17권, 제4호, pp.34-53, 2013.
- [17] R. D'Arienzo, *Stress in Teaching: A Comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teacher*, Unpublished Doctoral Dissertation, Ausburn University, 1981.
- [18] 조성연, 구현아, "보육교사의 직무스트레스와 자기효능감", *아동학회지*, 제26권, 제4호, pp.1-16, 2005.
- [19] 양승범, "지방공무원의 이직의도 영향요인에 관한 연구", *한국지방자치학회보*, 제21권, 제3호, pp.187-201, 2009.
- [20] M. J. Withey and W. H. Cooper, "Predicting exit, voice, loyalty and neglect", *Administrative Science Quarterly*, Vol.34, pp.521-539, 1989.
- [21] 이용재, "사회복지조직의 비전공유와 가치일치가 종사자의 조직시민행동에 미치는 영향", *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제12호, pp.748-757, 2013.
- [22] 신재은, 김영진, 신강현, *경기도 사회복지종사자 및 사회복지공무원의 스트레스와 소진 극복방안 기초연구*, 경기: 경기복지재단, 2011.
- [23] 이종목, *직무 스트레스의 이해와 관리전략*, 전남: 전남대학교 출판부, 2008.

저 자 소 개

전 병 주(Byeong-Joo Jeon)

정회원



- 2002년 8월 : 동국대학교 법학과 (법학사)
- 2009년 8월 : 충북대학교 법학과 (법학석사)
- 2014년 2월 : 충북대학교 아동복지학과(문학박사)

<관심분야> : 사회보장, 보건의료, 아동복지

윤 경 미(Kyeong-Mi Yun)

준회원



- 2002년 2월 : 충청대학교 아동복지학과(아동복지학사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 어린이집 원장
- 2013년 3월 ~ 현재 : 충북대학교 아동복지학과 석사과정

<관심분야> : 아동발달, 유아교육, 보육정책