

어린이집 유형에 따른 보육교사의 이직의도에 관한 연구

윤경미, 전병주
충북대학교 아동복지학과

A Comparative Study on the Turnover Intention of Teacher by Child Care Center's Types

Kyeong-Mi Yun, Byeong-Joo Jeon

Dept. of Child welfare, Chungbuk National University

요 약 본 연구는 대전, 세종, 충·남북 지역의 어린이집에서 근무하는 보육교사 375명을 조사대상자로 하여 그들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 어린이집은 가정, 민간, 공공형, 법인 등의 4개 유형으로 나누어 분석하였다. 본 연구의 주요결과는 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 이직의도 수준은 4개의 모든 집단에서 보통수준보다 높았으며, 집단별로 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 둘째, 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인은 각 집단별로 다른 것으로 나타났다. 가정과 민간어린이집 보육교사는 직무스트레스의 영유아관리, 조직건강의 원장 리더십 영역으로 나타났다. 공공형 어린이집 보육교사는 직무스트레스의 행정업무, 조직건강의 원장 리더십 영역으로 나타났으며, 법인형태 어린이집 보육교사는 직무스트레스의 동료 및 학부모와의 관계, 조직건강의 교사능력 영역으로 나타났다. 이러한 연구결과에 기초하여 어린이집 유형에 따른 보육교사의 이직의도를 감소할 수 있는 집단별 맞춤형 방안을 처음으로 제시했다는 점에서 본 연구의 의의가 있다.

주제어 : 어린이집 유형, 직무스트레스, 조직건강, 사회적 지지, 이직의도

Abstract This research analyzed the factors which have an effect on the turnover intention of 375 childcare teachers who work at child care center in the Chungnam, Chungbuk area as the subjects of research. The main results of this study are as follows; First, the level of turnover intention in childcare teachers appeared to be higher than the normal level in all groups and significant difference was evident in each of the groups. Second, the key factor which had an effect on the turnover intention was proven to be significantly different in each of the groups. Teachers who work in home and private the area of infant care in job stress, and director's leadership in organizational health were evident. Teachers who work in public the area of administrative work in job stress were evident. Teachers who work in corporation relationship with colleagues and student's parents in job stress were evident. This research lies in the point that it is the first to make a customized plan suggestion on how to decrease turnover intention in childcare teachers in accordance with types of child care centers for each of the groups.

Key Words : type of child care center, job stress, organizational health, social support, turnover intention

Received 12 October 2014, Revised 28 November 2014

Accepted 20 January 2015

Corresponding Author: Byeong-Joo Jeon
(Chungbuk National University)

Email: okjbj@cbnu.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

2013년에 발표된 보건복지부의 ‘영유아 보육·양육 지원 현황’에 의하면, 전체 만 0~5세 영유아 205만8천명 가운데 어린이집을 이용하는 경우는 46%인 136만4천명으로 나타났고, OECD 회원국 중에서 영유아 보육시설 이용률이 영유아 자녀를 둔 여성의 취업률보다 높은 국가는 한국이 유일하다. 이와 같이 과거에 비하여 가족보다 어린이집에서의 보육비중이 커지고 있는 상황에서 교사와 관련한 변인에 대한 중요성은 더욱 커졌다고 할 수 있다[1]. 더욱이 영유아의 발달적 특성과 보육 특성을 고려한다면 보육교사에 의한 영향력을 간과할 수 없으며, 영유아에게 있어서도 보육교사와 영유아간의 안정적인 지속적 애착형성은 무엇보다 중요하다[2].

2013년 기준으로 어린이집 유형별로 근무하는 보육교사 현황[3]을 보면 전국에는 21만2천명의 보육교사가 근무하고 있으며, 이 중에서 19만3천명(약 91%)이 법인·민간·가정 등의 어린이집에 소속되어 있는 것으로 나타났다. 또한, 국공립 어린이집 보육교사의 평균 급여는 수당을 제외하고 162만8천원으로 나타났지만, 법인형태에서는 160만4천원, 민간어린이집 121만7천원, 가정어린이집 115만5천원으로 나타났다. 일 평균시간도 어린이집 유형에 따라 큰 차이가 있는 것으로 나타났다[3]. 법인형태에서는 일 평균 10시간 2분 근무하는 것으로 나타났고, 민간 어린이집 9시간 40분, 가정 어린이집 9시간 13분으로 나타났다. 이러한 결과는 최근 OECD가 발표한 근로자의 노동시간 조사 결과에서의 한국 근로자의 일일 평균 근무 시간(8시간 40분)과 비교해도 1시간 정도 더 길다고 할 수 있다. 이러한 상황을 종합적으로 볼 때, 무엇보다 가정·민간·법인 등의 어린이집에 소속되어 있어 보육교사들에 대한 처우개선 논의가 시급하다고 할 수 있다.

이와 같은 보육교사들의 열악한 근무환경은 2013년 발표된 전국보육실태조사 결과에서도 그대로 나타났다. 지난 1년간 어린이집에서 그만 둔 교사가 있다고 응답한 비율은 77.1%로 나타났다[3]. 또한, 경기도 가족여성연구원의 조사에서도 지난 1년간 어린이집 보육교사의 67.1%가 이직을 경험했으며, 보육교사의 93.7%가 이직을 생각해 본 적 있는 것으로 나타났다[4]. 보육교사의 잦은 이직은 영유아에게 부정적인 영향을 미치게 됨은 물론, 어린이집에 대한 신뢰 저하로 이어져 학부모들에게 다른 어

린이집을 찾기 위한 추가적인 시간과 노력이 소요된다[5]. 이직의도와 관련된 문제점은 단기간에 해결하거나, 특정 요인의 개선만으로 불가능하므로 이직에 영향을 미치는 요인에 대한 통합적인 검토가 요구된다. 이 과정에서 어린이집 유형에 따라 근무환경이 큰 차이를 보이고 있음을 고려하여 그 유형을 세분화하여 분석하는 것이 실질적인 맞춤형 방안을 제시하는데 효과적일 것이다.

하지만, 지금까지의 보육교사의 이직에 대한 연구는 어린이집 특성을 고려하지 않은 상태에서 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하거나, 보육교사의 이직으로 인해 발생하는 문제점을 지적하는데 그치고 있다. 현운강·이현정(2004)[1] 연구에서는 공립과 민간으로 어린이집을 나누어 보육교사의 직업적인 문제를 보고하였고, 김낙홍(2009)[7] 연구에서는 국공립과 민간으로 나누어 보육교사의 근무시간, 급여 등의 근무환경에 대한 실태 조사가 진행되었을 뿐이다.

따라서, 본 연구에서는 국공립을 제외한 어린이집의 유형에 따라 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴봄으로써 보육교사의 안정적인 근무환경을 조성하여 이직을 감소하고 재직의도를 높이기 위한 집단별 맞춤형 방안을 마련하고자 하였으며, 나아가 미래 국가의 성장 동력인 영유아들의 안정적인 보육환경을 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 이러한 연구목적을 위해 본 연구에서는 다음과 같이 연구문제를 선정하였다.

첫째, 어린이집 유형에 따라 보육교사의 이직의도는 차이가 있는가?

둘째, 어린이집 유형에 따라 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 어떠한가?

2. 이론적 배경

어린이집은 실질적인 교육·보육을 담당하고 있는 보육교사들에 의해 그 기관의 보육 및 서비스 성패가 좌우되지만, 보육교사들의 이직은 여전히 만연되어 있고, 이직에 대한 심각한 고민을 하게 된다. 이러한 이직의도 실질적인 행동으로 나타나지 않지만, 조직을 떠나려고 하는 개인의 태도나 경향성을 의미하는 것으로[8] 이직의도를 갖고 있음으로써 교사라는 직업은 물론 삶에 대한

부정적인 태도를 유발하여 영유아들에게 감정적으로 표출될 수 있다[9]. 보육교사의 이직은 어린이집 입장에서 경험 적은 교사를 반복적으로 채용하게 되어 서비스 질 저하를 가져오며, 사회적으로도 다른 전문 인력의 고용 및 양성에 따른 비용 증가를 가져와 큰 손실을 초래하게 된다[10]. 더욱이 어린이집에서의 서비스 제공은 보육교사들의 고도의 전문적 기술과 재량권을 토대로 인적 서비스를 중심으로 진행되므로 그들에 대한 인적자원관리는 매우 중요하다.

어린이집의 교육과정과 유아 비율이 적절하다라도 교사요인이 열악하다면 성공적인 보육을 기대할 수 없을 것이며[6], 그들의 근무 만족도 제고 없이 영유아에게 제공되는 서비스의 질적 수준을 담보하기도 어렵다. 보육교사의 이직은 근무 과정에서 발생하는 개인적 차원의 스트레스뿐만 아니라, 동료와 학부모와의 관계, 원장의 어린이집 운영 방식 등의 조직에서의 문제에 따라 영향을 받게 되며, 가족과 친구, 동료로부터의 지지 정도에 따라서도 이직의도 수준은 달라질 것이다.

보육교사들은 다양한 욕구를 지닌 영유아 관리와 행정업무, 학부모와의 관계, 낮은 임금과 사회적 인식 등으로 인해 많은 스트레스를 받으며 근무하기 때문에 일정 수준 이상의 교육 및 보육서비스 제공을 기대할 수 없으며, 교사라는 직업에 대해서도 스스로 무력감 및 절망감을 보이면서 이직을 고려하기도 한다[11]. 직무스트레스와 이직의도는 정적인 상관관계가 있다는 것이 여러 선행연구에서 보고되었다[11,12]. 이와 같이 보육교사가 경험하는 스트레스는 영유아에게 또 다른 문제를 유발하게 되므로 보육교사의 직무스트레스와 이직 등의 문제는 더 이상 그들만의 문제가 아니다.

또한, 건강한 조직에서는 본인이 제공하는 업무 및 서비스 질 향상을 위해 고민하고, 구성원의 관계 형성을 위해 적극적으로 참여하는 등 조직의 발전과 올바른 변화를 위해 노력하게 된다[13,14]. 이러한 조직건강은 개인의 일반적인 건강상태를 의미하는 것과 같이 조직의 상태를 의미하며[17], 조직건강이 좋은 환경에서 근무하는 보육교사는 어린이집에 대해 애착을 갖고 자신과 일체감을 형성하며, 조직의 목적 달성에 기여할 수 있다[18]. 더욱이 어린이집은 다른 조직과 달리 소수의 여성들로 구성되어 있어 조직 내 분위기, 인간관계에서 오는 갈등, 원장의 리더십이 교사들에게 매우 민감한 부분이다[19]. 이에

비하여 열악한 근무 환경과 원만하지 못한 인간관계는 이직의도를 높이게 된다. 구성원들이 담당업무에 불만을 갖거나, 근무 환경과 분위기에 동조하지 못함으로써 이직하거나, 이직을 고려하는 경우에는 조직과 개인 모두에게 상당한 비용부담을 초래한다[15]. 결국, 보육교사가 근무하는 조직 환경에 의해서도 이직의도에 대한 수준과 심각성은 달라질 수밖에 없다[16].

보육교사가 그 역할을 수행하는 동안 개인적 노력뿐만 아니라 사회적 차원에서의 체계적이고 포괄적인 지원은 보육교사의 전문성을 제고하고, 직무안정성 향상을 기대할 수 있다[20]. 조직 내에서 상호 신뢰를 바탕으로 의사결정 과정에서의 참여가 증가하고, 조직 내에서 전문적인 성장의 기회가 많을수록 이직의도는 낮아지는 것으로 보고되었고[21], 보육교사에 대한 원장의 지지가 부족하거나[22], 동료교사와 갈등이 많은 경우에는 이직의도가 증가하는 것으로 보고되었다[5].

이러한 조직 내지 사회에서의 지지는 한 개인이 갖고 있는 다양한 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 지원을 의미한다[23]. 이러한 사회적 지지는 한 개인을 둘러싸고 있는 가족, 친구, 동료로부터 정서적, 평가적, 정보적지지 등을 형성하게 된다. 실제로 보육교사는 영유아와의 상호작용뿐만 아니라 동료교사, 원장, 학부모와의 복합적인 상호작용이 이루어지는 직장 내에서는 충분한 사회적 지지를 제공받을 때, 일에 대한 스트레스를 적게 느끼게 되고 정서적으로 안정되어 일에 대한 성취감은 물론 직무만족도가 높아져 조직에 몰입하고 헌신하게 된다[20].

결국, 자신이 속한 직무환경 내에서 사회적 지지를 충분히 받게 되는 보육교사는 자신의 역할에 대하여 긍정적으로 수용하고 가치 있는 인간으로 스스로 인식하게 된다. 이런 과정에서 개인의 심리적 적응은 높아져 조직 내에서의 스트레스와 좌절을 극복하고 문제를 해결할 수 있는 능력이 강화되어 직무안정성을 높이고 이직의도를 낮추어 양질의 보육환경을 제공하는데 기여할 수 있을 것이다.

3. 연구방법

3.1 연구대상 및 자료수집

본 연구의 조사대상자는 대전, 세종, 충남·북 지역에서 국·공립을 제외한 어린이집에서 근무하는 교사들이다. 본 연구의 조사대상자들은 임의표집 하였고, 2014년 6~8월에 걸쳐 예비조사와 본조사를 실시하였다. 어린이집을 직접 방문하거나, 자조모임 및 동호회에 참석하여 연구의 목적 등을 충분히 설명하고 구조화된 설문지를 배포하여 조사하였다. 설문지는 455부를 배포하였고, 이 중에서 미회수 되었거나 응답이 불성실한 것을 제외한 375부를 최종분석에 사용하였다.

3.2 연구도구

본 연구에서의 설문지는 조사대상자의 인구사회학적 특성을 알아보기 위한 문항, 조사대상자가 인식하는 직무스트레스, 조직건강, 사회적 지지 및 이직의도 수준을 측정하기 위한 문항으로 구성되었다. 본 연구에서 조사대상자가 인식하는 직무스트레스, 사회적 지지 등을 측정하기 위해 사용된 척도는 유아교육기관 종사자를 대상으로 진행된 선행연구에서 사용된 것이며, 본 연구의 목적에 적합하도록 척도의 일부 문항을 수정·보완하였다.

우선, 조사대상자들의 직무스트레스 수준을 측정하기 위해서 D'Arienzo(1981)[24]의 보육교사 직무스트레스 요인 질문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 토대로 조성연·구현아(2005)[25]가 수정한 척도를 이용하였다. 이 척도는 영유아 관리, 행정업무, 동료 및 학부모와의 관계 등 3개 하위영역으로 구성되었고, 총 15개 문항을 이용하였다. 각 하위요인의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 리커트 척도로 구성되었으며, 점수의 합이 높을수록 직무스트레스 수준이 높음을 의미한다. 이 척도와 관련하여 조성연·구현아(2005)[25] 연구에서의 Cronbach's α 값은 .81이었고, 본 연구에서의 각 요인별 Cronbach's α 값은 영유아 관리 .76, 행정업무 .71, 동료 및 학부모와의 관계 .66이었으며, 전체는 .74로 나타났다.

조직건강에 대한 측정은 윤종건(2004)[13]이 개발한 조직건강 진단검사지를 유아교육기관에 맞게 수정하여 이용하였다. 본 연구에서는 조직 구조, 원장 리더십, 교사 능력의 3개 하위영역에서 30개 문항으로 이루어져 있다. 각 하위요인의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 리커트 척도로 구성되었으며, 이 척도에 의하여 측정된 점수 합이 높을수록 해당영역 내용을

긍정적으로 평가함을 의미하며, 전체적으로는 어린이집의 조직건강이 좋음을 의미한다. 이 척도를 사용한 윤종건(2004)연구[13]에서 Cronbach's α 값은 .95이었고, 본 연구에서 각 요인별 Cronbach's α 값은 조직 구조 .68, 원장 리더십 .77, 교사 능력 .70이었고, 전체는 .75로 나타났다.

사회적 지지는 김정주·박형신(2010)[20]이 보육교사를 대상으로 한 연구에서 사용한 척도를 이용하였다. 이 척도는 정서적 지지, 물질적 지지 등의 24문항으로 이루어져 있다. 각 하위요인의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 리커트 척도로 구성되었으며, 이 척도에 의하여 측정된 점수가 높을수록 사회적 지지를 높게 지각함을 의미한다. 이 척도와 관련하여 김정주·박형신(2010)[20]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .96이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .88로 나타났다.

이직의도에 대한 측정은 양승범(2009)[26]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.

3.3 자료분석

본 연구에서 어린이집 보육교사에 대한 자료를 분석하기 위해서 PASW Statistics 18.0을 이용하였다. 우선, 조사대상자의 인구사회학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 다음으로 조사대상자의 직무스트레스, 조직건강, 사회적 지지 및 이직의도 수준을 살펴보기 위하여 기술통계를 실시하였으며, 각 집단별 차이를 살펴보기 위해 ANOVA 및 Scheffe 검증을 하였다. 마지막으로 조사대상자의 인구사회학적 특성, 직무스트레스, 조직건강 및 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 조사대상자의 인구사회학적 특성

본 연구를 위한 조사대상자 375명의 인구사회학적 특성은 다음 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Characteristics of the Subjects

Categories		A	B	C	D	N(%)
Type(n=375)		95 (25.3)	100 (26.7)	86 (22.9)	94 (25.1)	375 (100.0)
Age(Yr) (n=373)	21~30	12	28	31	34	105(28.2)
	31~40	34	36	35	29	134(35.9)
	41~50	29	20	11	19	79(21.2)
	≥ 51	18	16	9	12	55(14.7)
Marital status (n=370)	single	38	39	39	50	166(44.9)
	married	57	61	44	42	204(55.1)
Education level (n=373)	high	48	26	18	16	108(29.0)
	college	32	35	37	41	145(38.9)
	university	11	26	23	20	80(21.4)
	graduate school	2	13	8	17	40(10.7)
Healthy status (n=371)	very bad	17	14	18	15	64(17.3)
	bad	30	25	33	36	124(33.4)
	so-so	21	32	16	11	80(21.6)
	good	15	18	12	16	61(16.4)
	very good	10	11	7	14	42(11.3)
Economic status (n=368)	very bad	19	14	13	12	58(15.8)
	bad	23	20	25	26	94(25.5)
	so-so	28	26	18	18	90(24.4)
	good	15	24	18	22	79(21.5)
	very good	10	13	10	14	47(12.8)
Area (n=372)	country	36	40	35	52	163(43.8)
	city	59	60	51	39	209(56.2)
Total career(yr) (n=374)	<2	25	18	19	18	80(21.4)
	2~5	20	21	29	26	96(25.7)
	5~10	21	34	24	24	103(27.5)
	10~20	19	21	11	19	70(18.7)
	≥20	10	6	2	7	25(6.7)

A-Home, B-Private, C-Public, D-Corporation

조사대상자들이 근무하는 어린이집의 유형은 가정 95명(25.3%), 민간 100명(26.7%), 공공형 86명(22.9%), 법인 94명(25.1%)으로 나타났다. 연령은 '31세 이상~40세 이하'가 134명(35.9%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 '21세 이상~30세 이하'가 105명(28.2%)이었다. 4개의 모든 집단에서 '31세 이상~40세 이하'의 보육교사가 가장 많았으며, 가정 및 민간어린이집은 상대적으로 나이가 많은 보육교사들이 더 많이 근무하는 것으로 나타났다. 혼인 여부에 대해 조사한 결과, 미혼상태가 204명(55.1%)이어서 미혼보다 더 많은 것으로 나타났으며, 법인형태의 어린이집에서만 미혼의 보육교사가 더 많은 것으로 나타났

다. 학력은 '전문대학(2~3년제)졸업'이 가장 많은 145명(38.9%)이었으며, 그 다음으로 '고등학교 졸업'이 108명(29.0%)으로 나타났다. 가정어린이집에서는 '고등학교 졸업'한 보육교사가 가장 많았지만, 다른 3개 집단에서는 '전문대학(2~3년제)졸업'이 가장 많은 것으로 나타났다.

조사대상자들이 인식하는 건강상태는 '대체로 좋지 않다'라고 응답한 경우가 가장 많은 124명(33.4%)이었고, 그 다음으로 '보통이다'라고 응답한 경우가 80명(21.6%)이었다. 4개의 모든 집단에서 건강상태가 '대체로 좋지 않다'라고 응답한 경우가 가장 많았다. 경제상태는 '대체로 좋지 않다'라고 응답한 경우가 가장 많은 94명(25.5%)으로 나타났고, 그 다음으로 '보통이다'라고 응답한 경우가 90명(24.4%)이었다. 근무하는 지역은 시 지역이 209명(56.2%)이어서 군 지역보다 더 많은 것으로 나타났으며, 법인형태의 어린이집에서만 군 지역에 근무하는 보육교사가 더 많은 것으로 나타났다. 경력은 '5년 이상~10년 미만'이 가장 많은 103명(27.5%)이었고, 그 다음으로 '2년 이상~5년 미만'이 96명(25.7%)으로 나타났다. 가정 및 민간어린이집은 상대적으로 경력이 많은 보육교사가 근무하는 것으로 나타났다.

4.2 주요 변수의 기술통계

어린이집 유형에 따른 보육교사들의 집단별 직무스트레스, 조직건강, 사회적 지지 및 이직의도 수준을 살펴보고, 그 결과는 다음 <Table 2>와 같다.

우선, 조사대상자들의 직무스트레스 수준은 영유아 관리, 행정업무, 동료 및 학부모와의 관계 등의 모든 영역에서 보통 수준보다 높게 인식하는 것으로 나타났다. 또한, 하위요인별로 집단별 차이를 살펴보면, 영유아 관리($F=2.824, p<.05$)와 행정업무($F=2.467, p<.05$) 등의 영역에서 통계적으로 집단별로 유의미한 차이가 나타났다. 영유아관리 영역은 가정어린이집에서 근무하는 보육교사들이 가장 높은 것으로 나타났고($M=3.59$), 행정업무 영역은 공공형 어린이집에서 근무하는 보육교사들이 가장 높은 것으로 나타났다($M=3.52$).

다음으로, 조사대상자들이 인식하는 조직건강 수준은 구조, 원장 리더십, 교사능력 등의 영역에서 대체로 보통 수준보다 낮은 것으로 나타났다. 다만, 법인형태의 어린이집에서 근무하는 교사들은 원장 리더십 및 교사능력 영역에서 보통수준보다 더 높게 인식하는 것으로 나타났

다. 또한, 하위요인별로 각 집단별 차이를 살펴보면, 조직 구조($F=3.347, p<.01$), 원장 리더십($F=5.114, p<.001$), 교사 능력($F=3.905, p<.01$) 등의 영역에서 통계적으로 집단별로 유의미한 차이가 나타났다. 법인형태 어린이집에서 근무하는 보육교사들은 조직 구조($M=2.92$), 원장 리더십($M=3.23$), 교사 능력(3.18) 등의 모든 영역에서 가장 높게 인식하는 것으로 나타났으며, 가정어린이집의 보육교사들은 조직 구조($M=2.40$), 원장 리더십($M=2.44$), 교사 능력($M=2.52$) 등의 모든 영역에서 가장 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

(Table 2) Descriptive Statistics of Variables

Categories		M(SD)	F
job stress	care	A 3.59(.901) ^b	2.824*
		B 3.37(.901) ^a	
		C 3.36(.948) ^a	
		D 3.21(.910) ^a	
	administrative work	A 3.19(.858) ^a	2.467*
		B 3.36(.710) ^a	
		C 3.52(.897) ^b	
		D 3.22(.798) ^a	
	relation	A 3.50(.809)	.455
		B 3.44(.611)	
		C 3.45(.683)	
		D 3.67(.729)	
organizational health	structure	A 2.40(.845) ^a	3.347**
		B 2.58(.727) ^a	
		C 2.57(.810) ^a	
		D 2.92(.822) ^b	
	owner's readership	A 2.44(.995) ^a	5.114***
		B 2.79(.916) ^{ab}	
		C 2.63(.876) ^a	
		D 3.23(.747) ^b	
	teacher ability	A 2.52(.942) ^a	3.905**
		B 2.78(.768) ^b	
		C 2.89(.907) ^{ab}	
		D 3.18(.880) ^c	
social support	A 2.73(.703) ^a	2.947*	
	B 2.92(.745) ^{ab}		
	C 2.79(.692) ^a		
	D 3.15(.774) ^b		
turnover intention	A 3.11(.952) ^a	2.698*	
	B 3.45(.955) ^b		
	C 3.39(.936) ^b		
	D 3.09(.883) ^a		

A-Home, B-Private, C-Public, D-Corporation
* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

조사대상자들이 인식하는 사회적 지지 수준은 법인형태에서 근무하는 보육교사들을 제외하고 보통 수준보다

낮은 것으로 나타났으며, 통계적으로 각 집단별로 유의미한 차이가 나타났다($F=2.947, p<.05$). 법인형태의 어린이집에서 근무하는 보육교사들이 가장 높은 것으로 인식하고 있었으며($M=3.15$), 가정어린이집에서 근무하는 보육교사들이 가장 낮은 것으로 나타났다($M=2.73$).

마지막으로, 이직의도 수준은 모든 집단에서 보통수준보다 높은 것으로 나타났으며, 통계적으로 각 집단별로 유의미한 차이가 나타났다($F=2.698, p<.05$). 민간어린이집에서 근무하는 보육교사들이 가장 높은 것으로 나타났고($M=3.45$), 법인형태의 어린이집에서 근무하는 보육교사들이 가장 낮은 것으로 나타났다($M=3.09$).

4.3 이직의도에 영향을 미치는 요인

어린이집에 대하여 가정·민간·공공형·법인 등의 4개 유형으로 나누어 각 집단의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하였고, 그 결과는 다음 <Table 3>과 같다.

본 연구를 위해 조사대상자들의 연령, 결혼 여부, 교육 수준, 건강상태, 경제상태, 근무 지역, 경력 등의 인구사회학적 요인, 직무스트레스(영유아 관리, 행정업무, 동료 및 학부모와의 관계), 조직건강(구조, 원장 리더십, 교사 능력), 사회적 지지를 투입하였다. 이 과정에서 변수들간의 다중공선성 발생여부를 알아보기 위해 VIF(Variance Inflation Factor)값을 확인한 결과 모두 2.0 이하인 것으로 나타나 각 변수들간에 다중공선성이 없는 것으로 확인되었다.

우선, 가정어린이집에서 근무하는 보육교사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 결혼여부($\beta=-.175, p<.05$), 건강상태($\beta=-.170, p<.05$), 경제상태($\beta=-.168, p<.05$), 근무경력($\beta=.209, p<.01$), 직무스트레스의 영유아 관리($\beta=.381, p<.001$), 조직건강의 구조($\beta=-.247, p<.01$) 및 원장 리더십($\beta=-.329, p<.001$) 등으로 나타났다. 이 모델의 설명력은 23.9%로 나타났다($F=2.258, p<.001$).

다음으로, 민간어린이집에서 근무하는 보육교사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 건강상태($\beta=-.164, p<.05$), 경제상태($\beta=-.217, p<.01$), 직무스트레스의 영유아 관리($\beta=.260, p<.01$) 및 행정업무($\beta=.184, p<.05$), 조직건강의 구조($\beta=-.194, p<.01$) 및 원장 리더십($\beta=-.309, p<.001$), 사회적 지지($\beta=-.171, p<.05$) 등으로 나타났다. 이 모델의 설명력은 27.3%로 나타났다($F=2.620, p<.001$).

공공형 어린이집에서 근무하는 보육교사들의 이직의

도에 영향을 미치는 요인은 교육수준($\beta=.221, p<.01$), 건강상태($\beta=-.231, p<.01$), 직무스트레스의 영유아 관리($\beta=.273, p<.01$) 및 행정업무($\beta=.350, p<.001$), 조직건강의 구조($\beta=-.212, p<.01$) 및 원장 리더십($\beta=-.322, p<.001$), 사회적 지지($\beta=-.203, p<.01$) 등으로 나타났다. 이 모델의 설명력은 22.4%로 나타났다($F=2.141, p<.001$).

법인형 어린이집 보육교사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 결혼여부($\beta=.165, p<.05$), 교육수준($\beta=.181, p<.05$), 건강상태($\beta=-.223, p<.01$), 직무스트레스의 행정업무($\beta=.210, p<.01$) 및 동료와 학부모와의 관계($\beta=.389, p<.001$), 조직건강의 구조($\beta=-.335, p<.001$), 원장 리더십($\beta=-.173, p<.05$) 및 교사 능력($\beta=-.370, p<.001$), 사회적 지지($\beta=-.184, p<.05$) 등으로 나타났다. 이 모델의 설명력은 34.5%로 나타났다($F=3.276, p<.001$).

이러한 연구결과에서 보육교사 이직의도에 영향을 미치는 공통요인은 건강상태, 조직건강의 구조 및 원장 리더십 등으로 나타났다. 그리고 각 집단별로 이직의도에 크게 영향을 미치는 주요 요인을 살펴보면, 가정 및 민간 어린이집의 보육교사 경우에는 직무스트레스에서의 영유아관리, 조직건강에서 원장 리더십 영역으로 나타났다. 공공형 어린이집의 보육교사 경우에는 직무스트레스에서

서의 행정업무, 조직건강에서의 원장 리더십 영역으로 나타났으며, 법인 어린이집의 보육교사 경우에는 직무스트레스에서의 동료와 학부모와의 관계, 조직건강에서의 교사능력 영역으로 나타났다.

5. 결론

5.1 요약 및 논의

본 연구는 대전, 세종, 충남·북 지역의 어린이집에서 근무하는 375명의 보육교사에 대하여 가정·민간·공공형·법인 등의 4개 어린이집 유형으로 나누어 각 집단별로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다.

본 연구의 주요 결과 및 그 논의는 다음과 같다.

첫째, 주요 요인에 대한 각 집단별 수준 차이를 살펴본 결과, 이직의도는 통계적으로 집단별로 유의미한 차이가 나타났다. 민간어린이집에서 근무하는 보육교사들의 이직의도가 가장 높은 것으로 나타났고, 법인형태의 어린이집에서 근무하는 보육교사들의 이직의도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 이외에도 직무스트레스에서의 영유아 관리 및 행정업무 영역, 조직건강에서의 구조, 원장 리더

<Table 3> Influencing Factors Associated with Turnover Intention

Categories	Home			Private			Public			Corporation			
	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	
age	-.157	-1.588	1.245	-.147	-1.384	1.224	-.099	-.973	1.320	-.113	-1.191	1.235	
marital status	-.175	-1.992*	1.613	-.158	-1.496	1.339	-.085	-.828	1.136	.165	1.703*	1.252	
education level	.144	1.497	1.288	.127	1.318	1.247	.221	2.297**	1.421	.181	1.887*	1.258	
health status	-.170	-1.911*	1.219	-.164	-1.596*	1.323	-.231	-2.430**	1.318	-.223	-2.376**	1.409	
economic status	-.168	-1.842*	1.401	-.217	-2.011**	1.285	-.125	-1.221	1.280	-.128	-1.353	1.327	
area	-.159	-1.614	1.334	-.126	-1.296	1.286	-.056	-.597	1.409	-.106	-1.011	1.293	
total career	.209	2.343**	1.262	.098	0.857	1.143	.108	-1.033	1.181	.090	.905	1.284	
job stress	A	.381	3.978***	1.418	.260	2.424**	1.303	.273	2.724**	1.283	.140	1.429	1.273
	B	.156	1.521	1.386	.184	1.733*	1.295	.350	3.447***	1.399	.210	2.255**	1.313
	C	.141	1.408	1.472	.086	.773	1.250	.144	1.588	1.344	.389	3.759***	1.322
organizational health	D	-.247	-2.525**	1.162	-.194	1.971**	1.126	-.212	-2.131**	1.275	-.335	-3.419***	1.474
	E	-.329	-3.431***	1.233	-.309	-3.128***	1.206	-.322	-3.263***	1.177	-.173	-1.806*	1.397
	F	-.130	-1.351	1.436	-.145	-1.359	1.172	-.154	-1.621	1.263	-.370	-3.652***	1.368
social support	-.115	-1.137	1.367	-.171	-1.695*	1.149	-.203	-2.027**	1.203	-.184	-1.923*	1.319	
R ²	.429			.442			.402			.487			
Adj. R ²	.239			.273			.224			.345			
F	2.258***			2.620***			2.141***			3.276***			

A-care, B-administrative work, C-relation, D-structure, E-owner's readership, F-teacher ability dummy variable: marital status(married-1), area(city-1)
 $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

십 및 교사능력 영역, 사회적 지지는 통계적으로 집단별로 유의미한 차이가 나타났다.

둘째, 조사대상자들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 조사대상자의 건강상태, 조직건강의 구조 및 원장 리더십은 모든 집단에서 공통적으로 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 직업 특성상 보육교사들은 어린이집에서 하루 종일 영유아 관리로 인하여 신체적 활동이 많을 수밖에 없기 때문에 자신의 건강을 돌볼 시간적 여유가 없다[27]. 정신적으로도 영유아에 대한 안전사고에 대한 긴장과 높은 수준의 정서적 상호작용을 요구하기 때문에 피로와 업무 부담이 가중되어 지속적인 직무만족 저하가 나타나 이직의도가 증가하며, 나아가 일상생활에서도 의욕을 잃게 된다. 이러한 보육교사의 건강문제는 구은미(2007)[27], 김일옥·정구철(2011)[28] 등의 여러 선행연구에서도 지속적으로 제기되고 있는 문제이므로 보건복지부와 각 지방자치단체는 보육교사들의 건강문제에 대한 대책을 조속히 수립해야 할 것이다.

또한, 조직건강에서의 구조영역도 이직의도에 영향을 미치는 공통요인으로 나타났다. 보육교사는 소규모 조직에 해당하는 어린이집이 사회적 환경변화에 대해 올바른 대처가 없거나 미래에 적응하는 능력이 부족하면 이직을 고려하게 된다[29]. 원장과 교사들은 어린이집 내에서 학습문화를 형성하고, 개인의 자율성이 반영된 신념을 강화하고 구성원 상호간의 신뢰구축을 도모하여 건강한 조직할 구축할 필요가 있다[30]. 특히, 조직건강에서의 원장 리더십은 모든 집단에서 이직의도에 영향을 미치는 요인이었다. 전선영·최혜순(2013)[31]의 연구에서도 원장 리더십이 인간 지향적이고 목표 지향적일수록 보육교사의 이직의도가 낮았고, 원장의 리더십이 관료 지향적일수록 보육교사의 이직의도가 높았다고 보고되었으므로 원장 리더십 향상이 보육교사의 이직의도와 밀접한 관련이 있음을 시사한다.

셋째, 각 집단에서 이직의도 영향을 크게 미치는 주요 요인은 다른 것으로 나타났다. 우선, 가정 및 민간어린이집에서 근무하는 보육교사의 경우에는 직무스트레스에서의 영유아관리, 조직건강에서의 원장 리더십 영역이 주요 영향요인으로 나타났다. 가정어린이집에서의 영유아 관리에 대한 스트레스는 영유아들과의 의사소통이 더 불완전하고, 최근 사회적으로 영유아보육에 대한 관심이 증가하여 이에 대한 긴장도가 매우 높아져 있는 현실이

반영된 것이라고 할 수 있다. 또한, 소규모 조직 내에서 원장의 재량이 많을 수밖에 없는 현실적 이유에서 원장 리더십이 이직의도에 크게 영향을 미치게 된다.

다음으로 공공형 어린이집에서 근무하는 보육교사의 경우에는 직무스트레스에서의 행정업무가 이직의도에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공형 어린이집은 지방자치단체로부터 운영비를 지원 받고 있어 상대적으로 감사와 통제가 더 많다. 또한, 공공형 어린이집을 유지하기 위해서는 여러 평가가 중요하므로 전반적인 보육의 질 향상을 위한 교사에 대한 정기적인 교육, 재무회계 등의 여러 교육이 추가적으로 실시되고 있으며, 평가를 위한 여러 행정적 업무의 과다가 이직의도에 크게 영향을 미치는 것이라고 볼 수 있다.

범인형태의 어린이집에서 근무하는 보육교사의 경우에는 직무스트레스에서의 동료와 학부모와의 관계, 조직건강에서의 교사능력이 이직의도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 범인 형태의 어린이집은 대체로 규모가 크고 구성원이 많기 때문에 다른 어린이집보다 인간관계에서 오는 스트레스가 많다. 또한, 이 집단의 보육교사들은 학력 내지 능력이 다른 유형에서 근무하는 보육교사보다 더 높다고 스스로 인식하거나 실제 사회적으로 더 높은 것으로 평가되기도 하므로 자신의 능력이나 역량을 발휘할 수 있는 기회를 모색하는 점이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

5.2 정책적·실천적 제언

어린이집에서 근무하는 보육교사의 이직의도 수준 및 영향요인은 단일한 요인에 의해서 영향을 받는 것이 아니라, 관련 요인들이 상호 연관된 구조 속에서 형성되고 영향을 미치는 것으로 나타났다. 어린이집에서 근무하는 보육교사의 이직의도를 감소하기 위해서는 각 유형에 공통적으로 영향을 미치는 요인으로 나타난 건강상태, 조직건강의 구조 및 원장 리더십 등의 개선을 위한 정책이 우선적으로 요구되며, 이와 함께 각 유형별로 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인이 크게 다르므로 어린이집 유형에 따른 개별적인 지원책이 마련되어야 함을 시사한다. 이러한 연구결과에 기초하여 이직의도를 감소하기 위해 몇 가지 정책적·실천적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사들의 개인적 측면에서, 신체·정신적 건강상태를 유지할 수 있는 방안이 요구된다. 보육교사들

은 영유아의 안전사고에 대한 염려로 인해 항상 긴장감이 높으며, 학부모와의 잦은 접촉 및 동료와의 협력관계 등과 같은 높은 수준의 정서적 상호작용을 요구하는 직무특성이 있음을 고려해야 한다. 국가적 차원에서 직종별 직무스트레스 지표를 개발하고 위험군을 규명하여 그에 따른 적절한 방안을 제시해야 한다[32]. 이 과정에서 지역적 상황을 반영한 프로그램을 마련하고, 교사의 건강 상담 및 스트레스 예방프로그램을 함께 시행함으로써 그들의 건강증진을 도모해야 할 것이다. 더욱이 유보통합 과정에서 교원에 대한 요인은 통합에 있어서 제정, 접근성 등과 함께 핵심적인 요인임을 인식하여야 한다.

둘째, 어린이집의 조직적 측면에서, 어린이집은 소수의 인원이 근무하기 때문에 원장의 자율과 재량이 상대적으로 더 많아 원장의 리더십이 어린이집 운영뿐만 아니라 교사의 직무여건과 이직에도 큰 영향을 미치므로 어린이집 원장의 재량권 일탈·남용 행위를 견제하면서 원장 역량강화를 위한 다양한 방안이 요구됨을 알 수 있다. 이를 위해 획일적인 보수교육보다는 전문역량강화 프로그램을 제공하여 그들의 리더십을 함양하고 교사 등과의 관계 개선을 도모할 수 있을 것이며, 이러한 프로그램은 어린이집 유형별 내지는 규모별 맞춤형 교육을 개발하고 실시하는 것이 보다 효과적일 것이다.

셋째, 사회적 측면에서도, 어린이집 보육교사의 적절한 처우가 보장되어야 할 것이다. 특히 보육교사의 학력이 매우 다양해졌고, 그 수준도 높아졌으므로 그에 따른 합리적인 보수가 지급되어야 하며, 어린이집 근무 중에 취득한 학력에 대해서도 그에 상응하는 대우가 요구된다. 이와 함께 유아교육과 관련되지 아니한 타 전공을 한 교사에게 그 전공을 이용한 창의적인 아이디어와 업무의 전문화를 통하여 서비스 질이 증진될 수 있음을 인식해야 한다. 이러한 점을 적극적으로 이용하여 보다 다양한 교육과정 제공할 필요가 있으며, 그에 대한 적절한 보상이 이어져야 할 것이다. 이 과정에서 일본과 같이 각 지방자치단체의 재정 여건에 따라 어린이집 지원을 달리하는 것이 적절할 것이다.

넷째, 각 어린이집 유형별 맞춤형 정책이 함께 수반되어야 한다. 우선, 가정어린이집은 직무스트레스의 영유아 관리 영역이 이직의도에 가장 크게 영향을 미치는 요인이었으므로 영유아들에 대한 특수성을 고려하여 교사의 전문지식 향상을 도모하고 자조모임 등을 활성화하여 상

호 정보교류 및 네트워크를 강화해야 한다. 또한, 이 집단은 사회적 지지 영역에서도 다른 집단보다 낮게 인식하는 것으로 나타났으므로 그들에 대한 인식을 개선할 수 있도록 자신의 능력 향상이 선행되어야 함을 스스로 인식해야 한다. 다음으로, 민간어린이집은 조직건강의 원장 리더십 영역이 이직 의도에 가장 크게 영향을 미치므로 원장의 역량을 강화하고 변혁적 리더십을 발휘할 필요가 있다. 이를 위해 원장과 교사관계에 있어서 적절한 상호작용과 함께 긍정적 지지를 통하여 어린이집 조직 분위기를 개선하고 지속적인 환경변화를 추구할 필요가 있다.

공공형 어린이집은 직무스트레스의 행정업무 영역이 이직의도에 크게 영향을 미치는 요인이었으므로 엄격한 공공형 어린이집 선정과 함께 자율적인 업무 수행을 보장하여 스스로의 책임감을 부여하여 영유아 관리에 보다 집중하고 서비스를 강화할 수 있어야 한다. 법인 어린이집은 직무스트레스의 동료와 학부모와의 관계영역 및 조직건강의 교사능력 영역이 이직의도에 크게 영향을 미치는 요인이었으므로 동료 간의 업무 분장으로 상호간의 불신을 제거하고, 교사가 자신의 직무에 대한 책임감과 자율을 갖고 근무할 수 있도록 외부의 불필요한 간섭을 차단함으로써 자신의 능력을 향상은 물론 교육의 질적 향상을 기대할 수 있을 것이다.

지금까지 어린이집 유형에 따라 각 집단별로 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하였고, 이에 따라 각 유형별 맞춤형 방안을 처음으로 제시했다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다. 본 연구에서 나타난 몇 가지 연구결과 및 제언을 토대로 효과적인 정책이 마련되어 보육교사들의 이직이 감소하고, 전국의 영유아들이 보다 안정적인 보육환경에서 양질의 보육서비스를 제공받을 수 있을 것이다.

5.3 연구의 한계점 및 후속연구의 방향

다만, 본 연구는 일부 지역의 보육교사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있으므로 전국 표집을 통한 연구가 진행될 필요가 있다. 또한, 어린이집의 국공립, 사립(민간) 등의 형태를 구분한 추가적인 분석을 시도하거나, 보육교사들의 심리사회학적인 요인을 추가한 분석을 통해서 보다 정확한 연구결과를 도출할 필요가 있으며, 이러한 연구방법은 후속연구에서 실천해보고자 한다.

REFERENCES

- [1] O. K. Hyun & H. J. Lee, Perceived job difficulties and job attitudes of teachers by the types of child care centers. *Journal of Korean Council for Children & Rights*, Vol. 8, No. 4, pp. 705-731, 2004.
- [2] D. L. Cassidy, J. K. Lower, V. L. Kintner-Duffy & 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.
- [3] Ministry of Health and Welfare, An Investigation on the Child Care Service. 2013.
- [4] Gyeonggido Family & Women Research Institute, A study on a development plans for the Korean childcare systems. 2013.
- [5] J. Y. Suh & Y. S. Suh, Influential Factors on Turnover Intention of Korean Kindergarten Teachers. *Journal of Early Childhood Education*, Vol. 22, No. 4, pp. 229-250, 2002.
- [6] Smith, Anne B. Is Quality a Subjective or Objective Matter? Paper presented at the National Seminar. Assessing and Improving Quality in early Childhood Centers, Vol. 399, No. 1, pp. 15-16, 1996.
- [7] N. H. Kim, A Study of Early Childhood Educators' Working Conditions in Different Types of Early Childhood Program. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, Vol. 13, No. 2, pp. 347-364, 2009.
- [8] H. J. Seong & H. S. Kwon, A Comparative Study on the Relationship among Job-Related Tension, Burnout, and Turnover Intentions between Public and Private Social Workers. *Journal of Institute for Social Sciences*, Vol. 24, No. 3, pp. 361-383, 2013.
- [9] B. J. Jeon, An Empirical Study on the Level and Relationship among Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention in Social Welfare Officials. *Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 14, No. 4, pp. 168-179, 2014.
- [10] B. J. Jeon & K. M. Yun, A Comparative Study on the Turnover Intention of Teachers in Child Care Centers and Kindergarten and Moderator Effect of Organizational Health. *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.14, No.10, pp.34-44, 2014.
- [11] T. L. Stanley, Burnout: A manager's worst nightmare. *Supervision*, Vol. 65, pp. 11-13, 2004.
- [12] H. Kim & M. Stoner, Burnout and turnover intention among social worker. *Administration in Social Work*, Vol. 32, Vol. 3, pp. 5-25, 2008.
- [13] J. G. Youn, The Development of the School Organizational Health Description Questionnaire. *The Journal of Educational Administration*, Vol. 22, No. 2, pp. 469-483, 2004.
- [14] 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.
- [15] K. J. Meier & A. Hicklin, Employee turnover and organizational performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 18, No. 4, pp. 573-590, 2008.
- [16] K. G. Park, A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Local Governments. *Journal of Local Government*, Vol. 22, pp. 171-202, 2008.
- [17] T. Cox & L. Howarth, Organizational health, culture and helping. *Work Stress*, Vol. 4, No. 2, pp. 107-110, 1990.
- [18] Y. M. Han & Y. H. Kim, Contributors of Child Caregivers' Organizational Commitment. *Korea journal of child care and education*, Vol. 62, pp. 79-96, 2010.
- [19] E. M. Goo & S. H. Park, The Influence of Teachers' Health and Organizational Health on Child Care Teachers' Turnover Intentions. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, Vol. 17, No. 4, pp. 34-53, 2013.
- [20] J. J. Kim & H. S. Park, An Analysis of the Influence of the Social Support Environment for Child Care Teachers upon Their Organizational Dedication and Awareness of Professionalism. *Journal of Research on Childhood Education*, Vol. 14, No. 4, pp. 145-164, 2010.

- [21] A. Stremmel & D. Powell, Communication, satisfaction, and emotional exhaustion among child care center staff. *Early Childhood Research Quarterly*, Vol. 8, pp. 221-233, 1993.
- [22] M. Whitebook, C. Howes, D. Phillips & C. Pemberton, Who cares? Child care teachers and quality of care in America. *Young Children*, Vol. 45, pp. 41-45, 1989.
- [23] S. Cohen & T. A. Wills, Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, Vol. 98, No. 2, pp. 310-357, 1985.
- [24] 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.
- [25] S. Y. Cho & H. A. Koo, A Job Stress and Self-Efficacy of Child Care Teachers. *Journal of Korean Child Studies*, Vol. 26, pp. 55-70, 2005.
- [26] S. B. Yang, Determinants of Local Government Employee Turnover Intention. *Journal of Local Government Studies*, Vol. 21, pp. 187-251, 2009.
- [27] E. M. Goo, A Study on Health Perceptions, Health Promoting Lifestyles and Job Stress of Child Care Teachers. *Journal of Early Childhood Education*, Vol. 12, No. 4, pp. 97-113, 2007.
- [28] I. O. Kim & G. C. Jeong, Study on the Influence of Health Status on Turnover Intention of Child Care Teacher. *Korea journal of child care and education*, Vol. 68, pp. 147-169, 2011.
- [29] E. M. Goo & S. H. Park, The Influence of Teachers' Health and Organizational Health on Child Care Teachers' Turnover Intentions. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, Vol. 17, No. 4, pp. 34-53, 2013.
- [30] S. K. Lee, D. G. Choi, D. Y. Kim, E. G. Kang & S. M. Lee, A Study on the Influence of Dimensions of Learning Organization to Job Satisfaction. *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 7, pp. 113-121, 2014.
- [31] S. Y. Jeon & H. S. Choi, The Relations among

Directors' Leadership, Child-care Teachers' Psychological Well-being and Turnover Intentions. *Journal of Korea Society for Children's Media*, Vol. 12, No. 1, pp. 203-220, 2013.

- [32] S. G. Kim, A Study on EAP Introduction & Activation. *Journal of Digital Convergence*, Vol. 11, No. 10, pp. 331-340, 2013.

윤 경 미(Yun, Kyeong Mi)



- 2003년 2월 : 충청대학교 아동복지학과(아동복지학 학사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 어린이집 원장
- 2013년 3월 ~ 현재 : 충북대학교 아동복지학과 석사과정
- 관심분야 : 아동 발달, 유아교육, 보육정책
- E-Mail : ykm5244@naver.com

전 병 주(Jeon, Byeong Joo)



- 2002년 8월 : 동국대학교 법학과(법학사)
- 2009년 8월 : 충북대학교 법학과(법학석사)
- 2014년 2월 : 충북대학교 아동복지학과(문학박사)
- 관심분야 : 사회보장, 보건, 아동복지
- E-Mail : okbjb@cbnu.ac.kr