

영아보육교사의 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 - 경기도 북부지역을 중심으로 -

이주영* 고재욱**

The Effects on Turnover Intention of Infant-Care Teacher's Working
Environment and Job Satisfaction

- Infant-Care Teacher's in Northern Gyeonggi-do -

Lee, Joo Young Ko, Jea Ug

본 연구는 영아보육교사의 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 시도되었다. 이를 위해 경기북부지역 영아보육교사 200명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 인구사회학적 특성에 따른 영아보육교사의 이직의도는 차이가 없었다. 둘째, 영아보육교사의 직무환경, 직무만족도, 이직의도 간에는 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 분석되었다. 이는 직무의 자율성이 높을수록 이직의도는 감소하고, 직무의 갈등과 직무의 과중이 많을수록 이직의도가 증가함을 의미한다. 셋째, 회귀모형의 추정결과 직무환경과 직무만족은 이직의도에 중요한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 결론적으로 영아보육교사들의 이직률을 낮추기 위해서는 근무환경 개선과 직무만족도를 높여주는 것이 필요하다.

▶ 주제어 : 영아보육교사, 직무환경, 직무만족, 이직의도

* 제 1저자 : 가톨릭관동대학교 사회복지학과 박사과정(E-mail : rose-mung@hanmail.net)
** 교신저자 : 가톨릭관동대학교 사회복지학과 교수(E-mail : kojea62@hanmail.net)

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

보건복지부가 발표한 ‘2012년 전국보육실태조사’를 보면 지난해 어린이집 보육교사들은 하루 평균 9시간 28분을 근무하고, 열악한 근무 여건으로 어린이집 교사의 이직률이 높고 평균경력도 짧은 것으로 나타났다(보건복지부, 2012). 우리나라 여성의 연령별 경제활동 참가율은 25~29세가 71.6%로 가장 높고, 결혼·육아 등을 하는 30~39세는 56%이다. 요즘 가족구조와 가치관의 변화, 여성의 사회참여 확대는 자녀의 양육은 더 이상 가정 내에서 이루어질 것이 아니라 사회적·국가적 차원에서 논의 되어야 한다는 문제를 강조하고 있다(임미혜, 이해원, 황세운, 2007). 이러한 변화 속에서 우리나라 영유아보육이 사회적 큰 관심사로 떠오르면서 전국의 어린이집 수는 2013년 43,770개로 크게 증가 하였다. 2013년 12월 현재 어린이집에서 근무하고 있는 종사자를 살펴보면 어린이집원장은 43,550명, 보육교사는 212,332명, 기타 보육교직원은 47,408명 총 301,719명이 근무하고 있다. 어린이집을 이용하고 있는 영유아 연령대를 보면 만0~2세 영아는 874,975명, 만3~5세 유아는 602,176명, 만6세 이상 유아는 9,829명, 총 1,486,980명의 영유아들이 보육서비스를 받고 있다(통계청, 2013). 영아기는 다른 연령보다 양육자에게 가장 의존도가 높고, 안정적 애착을 형성해야하는 시기임에도 불구하고 하루의 긴 시간동안 영아보육교사와 함께 시간을 보내고 있다. 보건복지부의 ‘2012년 전국보육실태조사’에서 한 해 동안 이직한 보육교사의 수는 어린이집 한 곳당 평균 2.1명으로 어린이집 1곳 당 평균 5.19명의 보육교사가 근무하는 것을 감안하면 상당히 높은 수치이다(보건복지부, 2012). 그런데 최근 보도에 의하면 인천지역 보육교사 이직 증가율이 높아 장기근속 유도 대책이 시급하며(원두리, 2013), 대전지역 어린이집 보육교사의 20% 가량이 2월 한 달 동안 어린이집을 이직을 하고 있다(문승현, 2013). 또한 보육교사 56.6%가 주당 5~7시간미만 초과근무를 하고 있는데 이들 중 77.2%는 시간외 근무수당을 받지 못하고, 보육교사 중 66.3%가 연차휴가가 없고, 40.6%는 출산휴가도 없다고 한다. 상황이 이렇다보니 보육교사 중 93.7%가 이직을 생각해봤다고 답했다(이성희, 김한솔, 2013). 청주시에서는 보육교사의 이직률을 낮추기 위해 3년 이상 근무한 328명, 5년 이상 장기근속자 188명에게 지속적인 근무를 유도하기 위해 월 2~4만원의 별도의 수당을 지원한다(이재기, 2014). 이처럼 보육교사의 높은 이직률은 보육현장으로 우수인력의 진입을 저해하고 보육교사의 전문성 저하로 이어질 수밖에 없다. 보육교사의 열악한 환경이 보육의 질을 떨어뜨리고 결국 보육서비스의 질에 악영향이 영유아들에게까지 피해가 미칠 수도 있다.

보육교사는 영유아의 신체·정서·언어 등 모든 영역에 중요한 영향을 미친다. 특히 영아기의 경험은 이후 생애 발달에 중요한 영향을 미치기 때문에 영아보육교사의 전문적 역할은 영아개개인의 성장발달에 가장 큰 영향을 미치는 요인이라 할 수 있다(장미선, 2007). 영아기 안정적 애착을 형성하는 것은 무엇보다 중요한데 영아보육교사의 잦은 이직률은 영아의 정서적 안정과 발달을 도모하고 질 높은 보육서비스를 제공하는 데 상당한 저해요소로 작용하여 영아들에게 또는 그들의 부모들에게 부정적 영향을 미치게 된다(Cassidy, Lower, Kintner-Duffy, Hegde, & Shim, 2011). 그러므로 보육교사의 높은 이직률은 보육서비스의 질적 저하를 초래하기 때문에

직무환경을 개선해야 할 필요성이 있다(이진화, 이승연, 2006). 최근 들어 보육교사의 이직의도에 관한 연구(박남숙, 2012; 정란희, 2010; 안재현, 2014; 유현숙, 2013; 최숙희, 2011; 최은경, 2013)들이 다 수가 이루어지고 있다. 하지만 영아보육교사를 대상으로 이직의도에 관련된 연구(강재희, 김진영, 2013; 김일옥, 장진성, 2011; 정구철, 2011)는 몇몇 연구 외에 국내에서 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다.

보육교사의 이직의도에 관한 연구를 살펴보면 임숙이(2004)는 다른 직종에 비해 보육교사의 이직률이 높은 것으로 나타났고, 홍춘자(2008)의 보육교사 이직의도 연구는 기혼보육교사보다 미혼보육교사의 이직의도가 높았고, 20대가 가장 많이 이직의도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한 영아가 보육교사와 안정적 관계를 형성하고 있을 때 영아는 보다 사교적이고 복잡한 놀이에 잘 적응하고, 사회적 유능성이 잘 발달될 수 있는 반면에 불안정한 관계를 형성할 때 공격적 행동이 증가한다. 문미선(2007)은 이직의도를 결정하는 변인은 어린이집의 직무환경과 직무만족도라 하였다. 또 다른 선행연구를 보면 보육교사의 건강상태가 이직의도에 미치는 영향(구은미, 박성혜, 2013; 김일옥, 정구철, 2011), 어린이집 전문성 지원 환경과 보육교사의 이직의도 및 전직의도의 관계(양연숙, 2012), 원장의 리더십 및 보육교사의 심리적 안녕감과 이직의도의 관계(전선영, 최혜순, 2013), 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 이직의도의 관계(최인숙, 2013) 등과 같이 보육교사의 이직에 영향을 미치는 요인은 건강, 심리적 안녕, 효능감 등에 관한 연구들이다.

보육현장의 열악한 직무환경은 보육교사의 의욕저하, 직무스트레스 등을 불러일으키는 요인이 되고 결국은 보육교사의 이직의 원인(임주희, 2007)이 된다고 할 때 영아보육교사의 이직의도에 미치는 예측 변인을 살펴보는 것은 매우 중요하다. 사회적 요구에 의해 어린이집의 양적증가는 이루어졌지만 보육교사의 전문성 제고 및 직무만족의 질적 측면에서 많은 문제점을 낳고 있다. 특히, 영아보육교사의 이직률을 낮추는 것은 영아보육교사와 영아 간의 안정적 애착관계를 형성하고, 영아보육의 질을 높이기 위한 변인임에도 불구하고 영아보육교사의 이직률에 영향을 주는 요인을 밝히는 선행 연구가 불충분한 결과를 볼 때 영아보육교사의 직무만족이나 이직의도에 미치는 영향이 무엇인지를 살펴볼 필요성이 있다.

본 연구의 목적은 영아보육의 주체가 되는 영아보육교사의 복지적 측면에서 직무환경을 개선하고 직무만족도를 높여서 영아보육교사의 이직률을 낮추도록 하는 것이다. 이는 곧 영아들에게 안정적 애착을 형성시킬 수 있는 질 좋은 보육서비스를 제공하는 것이므로 본 연구는 영아보육교사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 어떠한 영향을 주는지 살펴보고자 한다.

2. 선행연구 고찰

영아보육교사의 역할 특성에 관련하여 살펴보면 출생에서 2세는 발달의 속도가 다른 어느 시기보다 빠르고 변화의 폭이 크다. 특히 영아보육은 다른 연령의 유아와 그 발달적 특징이 상이하여 교육과 보육을 함께 해야 하는 어려운 과제를 가지고 있다. 이 시기는 인간발달의 결정적 시기라는 점에서 보다 신중한 교육적 접근이 필요하다. 영아보육교사는 영아가 가정에서 성장하는 것보다 더 바람직하게 성장발달 하도록 하는 것에 영아보육의 목표를 두어야 한다. 특히, 영

아보육교사는 영아에게 최소한의 부정적인 영향을 미치지 않도록 질적 수준을 유지해야 하는 책임감을 인식해야 한다(김은경, 2010). 영아가 부모와 오랜 시간 분리되어 어린이집에서 생활하는 동안 부모를 대신하여 따뜻한 보살핌과 영아의 심신이 편안함을 느낄 수 있는 가정과 같은 안락함과 영아 한 개인이 가지고 있는 가능성을 최대한 발휘시킬 수 있는 교육적 가치를 지닌 전문적 돌봄이 필요하다. 그러므로 영아보육교사는 영아의 건강과 안전 그리고 영양에 대한 전문적인 역할을 수행해야 한다. 영아보육교사는 인지적으로 가르치기보다 신체적·정서적·사회적으로 돌보는 일이 더 많은 전문적 지식과 이해가 필요하다. 영아보육현장에서 보살핌이란 교수 실천에서 교육적 가치를 포함하는 것으로 전문적으로 인식 되어야 함에도 불구하고 영아보육교사들은 영아를 보육하는 것에 대한 스트레스와 어려움을 호소하고 있다(강이슬, 김민경, 2011; 박정자, 2013; 신희영, 2005; 양지영, 2008). 김유진(2003)은 영아보육교사 전문성 연구에서 교직 전문성 인식이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 모든 영역에서 역할 수행을 잘하는 것으로 나타났다. 이는 영아보육교사가 전문성 인식이 높을수록 어린이집 영아반 보육환경이 바람직하다는 것이다. 또한 영아보육교사의 전문성 인식이 높을수록 직무스트레스를 적게 받고 직무만족도가 높았다.

보육교사 인구사회학적 특성에 따른 이직의도에 관련된 선행연구를 살펴보면 강신혜(2007)는 연령이 높은 교사는 이직에 대한 불안감이 높아져 타 직장으로 옮길 기회가 상대적으로 감소하기 때문에 이직의도가 낮게 나타난 반면에 보육교사의 연령이 높아질수록, 이직의도가 높게 나타난 연구도 있다. 전선영(2013)과 임종린(2004)은 경력이 높을수록 이직횟수가 많을수록 이직을 많이 고려하는 것으로 나타났고, 구은미와 박성혜(2013)는 보육교사의 건강 수준이 나쁠수록 이직의도 수준이 높은 것으로 나타났다. 교사의 신체적·정신적 건강수준이 낮을수록, 원장의 지도성이 낮다고 인식할수록 교사의 이직의도 수준이 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 보육교사의 신체적·정신적 건강을 증진시킬 수 있는 방안과 기관의 조직건강, 특히 원장의 지도성을 향상시킬 수 있는 여러 개선방안을 모색할 필요성이 있음을 시사한다. 홍춘자(2008)는 기혼보다 미혼의 이직의도가 높았고, 20대가 가장 많이 이직의도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

보육교사의 직무환경이란 보육교사가 자신의 역할을 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 환경 전반을 지칭하는 것이다. 그리고 보육교사의 직무 수행을 원활히 할 수 있도록 지원하는 것이며, 어린이집의 직무환경은 보육교사의 복지적 측면에서도 매우 중요하다. 따라서 우수한 보육교사를 확보하기 위해서 보육교사의 직무시간과 보수, 직무조건, 신분보장, 후생복지 등이 잘 갖추어져야 한다. 보육교사의 직무환경과 관련된 연구를 살펴보면 양인자(2010)는 보육교사의 직무에 대한 과중은 보육활동의 효과와 능률을 저하시키고, 교사의 자질 향상과 전문성 신장도 저해하며, 교사의 사기를 떨어뜨린다. 또한 보육교사가 부적절한 직무환경에서 지각하는 스트레스는 영유아들의 관계형성이나 교사행동에도 역기능적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 형근해, 박옥임 그리고 강희순(2010)은 직무환경은 효과나 능률의 극대화를 도모하기 위해서 무엇보다 그 직업에 알맞은 직무환경의 정비를 필수 요건이다. 이지혜(2013)의 어린이집 교사의 이직 및 퇴직 배경탐색 연구에 의하면 근무하는 어린이집이 물리적 환경으로 도심과 너무 떨어져서 위치하면 환경적 고립을 느껴 이직을 고민한다. 또한 직무 환경적으로 너무 열악하여 질 높은 보육을 제공하지 못할 때 극도의 스트레스를 경험하여 이직을 고민한다. 인적환경으로는 원장과

동료와의 관계에서 영유아들에게 일어난 사고를 교사에게 책임전가하거나 인격모독 등으로 인하여 이직을 결심하게 된다. 황종귀와 배성희(2014)는 보육시간, 담당학급, 근무시간, 근무일수에서 변인들 간의 중요한 차이가 나타났다. 백영숙과 서영숙(2012)은 보육교사의 임파워먼트는 교사의 학력이 높을수록, 급여가 높을수록 높게 나타났으며, 직무환경 요인인 동료나 원장과의 관계, 복지환경, 교사 전문성지원, 운영 및 의사결정이 좋을수록 높게 나타났다. 신희연과 김명순(2005)은 보육교사의 연령이 어릴수록, 학력이 높을수록, 건강상태가 나빠졌다고 인식할수록, 시설규모가 클수록, 담당영아의 수가 많을수록, 휴식시간이 적을수록, 연수가 도움 되지 않는다고 여길수록 영아반 교사의 직무스트레스가 유의하게 높았다. 조성연(2005)은 보육교사들의 직무에 대한 과도한 노동과 저임금, 학급당 과다 유아 수 등은 보육교사로 하여금 신체적·심리적으로 직무에 대한 과도한 직무스트레스를 느끼게 한다. 또한 낮은 사회적 인식과 열악한 직무환경 등으로 인해 보육교사의 이직률을 높이고, 동시에 보육교사들의 자아존중감에도 부정적인 영향을 미쳐 직무만족도를 떨어뜨린다고 하였다. 직무환경과 보육교사의 이직에 관한 연구로는 문미선(2007)은 우수한 보육환경과 보육서비스를 제공하기 위해 보육교사에게 좋은 직무환경이 제공되어 이직의도를 낮추어야 하고 직무환경 조건으로는 급여상향, 후생복지 및 신분안정 등을 제시하였다. 임주희(2007)의 연구결과 이직의도는 직무만족에 부(-)적인 관계의 영향을 주는 것으로 조사되었다. 김혜성(2007)은 과거의 이직경험 유무가 직무만족에 영향을 미치는 것이 아니라 현재의 이직의도 여부가 직무만족도에 영향을 준다는 것을 제시하였다. 손아람(2009)은 민간어린이집의 쾌적한 직무환경은 소진과 이직의도를 감소시키며, 직무만족을 높이는 것으로 나타났다. 따라서 어린이집의 직무환경을 보다 좋은 조건으로 구성하기 위해 다양하고 포괄적인 접근이 필요하다.

보육교사의 직무만족이란 보육교사가 직무를 수행해 나가는 과정에서 내·외적 욕구가 충족되어 직업에 대해 열의나 감성적 태도를 갖는 만족감이다. 즉, 보육교사들이 자신이 맡은 직무와 그 주변 환경에 대해 느끼고 소유하는 심리적 안정 상태의 정도를 의미한다(박미선, 2000). 보육교사의 직무만족도에 관련된 연구를 살펴보면 강재희와 김진영(2013)은 가정어린이집 보육교사의 직무만족 수준은 동료와의 관계에 대한 만족이 상대적으로 가장 높았고, 다음으로는 근무환경 및 시설, 원장과의 관계, 학부모와의 관계 순이었으며, 보육교사로서의 직무수행이 가장 낮았다. 이병록과 이광연(2012)은 보육교사의 개인적 특성과 직무환경을 통제한 상태에서 보육교사의 직무만족이 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 이직의도를 낮추고 보육서비스 수준을 높이기 위하여 보육교사의 직무만족을 높이는 것이 매우 중요하다는 사실을 의미한다. 신수경과 채영란(2009)의 영아보육교사 직무만족 연구에서 교직경력, 급여, 시설유형에 따라 유의한 차이가 있었고, 경력이 많을수록 국공립과 법인어린이집에서 근무할수록 보육교사의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 강란혜(2006)는 보육교사의 효능감이 직무만족도에 가장 많은 영향을 미쳤고, 직무시간과 업무량의 만족도는 가장 낮게 나타났으며, 보수도 낮은 만족도를 나타냈다. 반면 보육 직무만족도는 높게 나타났다. 이처럼 직무조건에 따른 직무만족도를 보면 초과 직무수당을 받은 경우와 보수교육을 받은 경우가 만족도가 높게 나타났다. 보육교사의 직무만족과 이직에 관련한 많은 연구들(문미선, 2007; 이진화, 이승연, 2006; 최은경, 2013)은 이직에 가장 큰 영향을 주는 요인은 직무만족이며, 관련요소로는 낮은 보수, 형편없는 후생복지, 열악한 직무환경, 육체적 쇠진, 원장의 지도성 유형, 동료와의 관

계를 들고 있다. 김현미(2005)는 보육교사의 보수가 높을수록 직무환경에 만족하는 것으로 나타났고, 문미선(2007)은 직무환경에서 건강을 위한 영양공급, 급·간식 위생 등 영향요인, 화재안전 시설 설비 등 안전요인에 대한 직무환경 수준의 만족도는 높으나, 교육 환경이나 어린이집 환경, 삶의 공간 확보, 교재교구의 적합성, 다양성 등 물리적 환경에 대한 만족은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

이직의도란 조직의 구성원을 포기하고 조직으로부터 보상을 받는 개인자격을 종결하고 현 직장에서 떠나려는 의도로 정의된다(Mottaz, 1988). 즉, 조직구성원의 자발적인 의지로 직장을 옮기고 싶다는 생각과 직종을 바꾸고 싶다는 의지로 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도를 의미한다(문미선, 2007). 전선영(2013)은 보육교사의 경력이 높을수록, 이직횟수가 많을수록 이직을 많이 고려하는 것으로 나타났다. 또한 원장의 리더십이 인간지향성이거나 목표지향성일 때 이직의도가 낮아지지만 원장의 리더십이 관료지향성일 때 이직의도가 높아졌다. 박순길, 이윤아 그리고 정경희(2011)는 보육교사의 이직의도에 관한 결정적 요인은 직무환경, 직무부담, 지위 및 가사, 월 평균 급여 등이며, 이직요인들이 상호작용하여 보육교사의 이직을 결정하게 된다고 하였다. 보육교사의 높은 이직률은 질 좋은 보육환경을 제공하는데 장애요인으로 작용하므로 보육교사의 이직을 낮추기 위해서는 그에 상응하는 보상이나 후생복지 및 사회적 신분보장이 이루어져야 한다. 이동하(2013)는 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 교사의 개인적인 요인보다 보수나 복지적 요인이 상관관계가 있으며, 민간어린이집의 보육교사가 시간 외 수당을 받는 교사보다 못 받는 교사가 상대적으로 이직률이 높았다. Ackerman(2006)은 어린이집 교사들은 낮은 급여를 받고 있는데 낮은 급여는 교사의 이직률을 높이는데 관여한다. 이는 사회적으로 자신의 직업에 대하여 높은 가치를 지닌 것이 아니라고 인식을 줄 수 있다. 유현숙(2013)은 보육교사의 직무스트레스는 이직의도에 직접적인 영향을 미치고, 소진에서 이직의도로 가는 경로, 직무스트레스에서 이직의도로 가는 경로와 유의한 것으로 나타났다. 장진성(2011)은 영아전담교사들의 직무스트레스 변인 중 비지지적 직무환경, 동료교사와의 불편한 관계, 과다한 업무 등이 이직의도에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 원장과의 관계, 보육교사로서의 직무수행 등 직무만족 변인이 영아보육교사들의 이직의도에 유의한 부적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 뿐만 아니라 영아보육교사의 높은 이직률은 부모와 동료교사들과의 관계를 형성하는데도 문제가 될 수 있다(Cassidy et al., 2011). 이처럼 영아보육교사의 잦은 이직률은 영아발달뿐만 아니라 영유아교육기관, 학부모, 동료교사, 교사자신에게도 부정적인 영향을 미친다는 기존의 연구결과를 고려하면 이직의도는 긍정적인 면보다 부정적인 교육효과를 가져올 수 있다.

본 연구의 목적은 영아보육교사에게는 직무환경과 직무만족도를 개선하여 이직률을 낮추고, 영아에게는 질 좋은 보육서비스를 제공할 수 있는 기틀을 마련하고자 한다. 본 연구의 목적을 위하여 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

첫째, 영아보육교사의 인구사회학적 요인 중 경력, 연령, 학력, 자격취득방법 등에 따라 이직의도 간의 차이가 있는가?

둘째, 영아보육교사의 직무환경, 직무만족도, 이직의도 간의 관계는 어떠한가?

셋째, 영아보육교사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 연구 대상 및 절차

본 연구의 대상은 경기북부지역 어린이집에서 근무하는 영아보육교사 200명을 대상으로 하였다. 사전조사는 K보육교사교육원에서 영아보육교사 직무연수를 받고 있는 50명을 대상으로 2014년 4월 30일 사전조사를 실시하여 연구도구의 신뢰도 및 타당도를 분석하였다. 본 연구의 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 영유아보육전문가 2명, 사회복지전문가 2명과 함께 내용 및 난이도를 검증하고 각각의 연구도구의 신뢰도를 산출하여 그 결과를 바탕으로 연구도구를 수정·보완하였다. 본 조사는 경기북부지역의 국공립어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집에서 근무하고 있는 현직 영아보육교사(0~2세담임)를 대상으로 2014년 5월 7일~6월 10일까지 35일 동안 설문조사를 실시하였다. 설문지 회수 방법으로는 연구자가 직접 방문을 하거나 우편으로 회수하였다. 본 연구를 위해 배부된 설문지는 250부였으며 그 중 211부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 사용하기에 부적절한 11부를 제외하고 200부를 분석하였다. 또한 본 연구에 참여한 200명은 모두는 연구에 참여할 것을 동의하여 주었다. 참고로 경기도 어린이집 현황 및 경기도 북부지역 어린이집의 현황(보육통계, 2013)을 살펴보면 먼저 경기도 어린이집 전체 현황은 13,364개소이고, 경기도 북부지역 어린이집 현황은 국·공립어린이집 147개소, 사회복지법인어린이집 17개소, 법인·단체어린이집 34개소, 민간어린이집 1,079개소, 가정어린이집 2,527개소, 부모협동어린이집 10개소, 직장어린이집 26개소로 총 3,840개소가 운영되고 있다. 경기도 북부지역 어린이집 하위영역은 <표 1>과 같다.

<표 1> 경기도 어린이집 현황 및 경기도 북부지역 어린이집 현황 (단위: 개소)

구분	계	국·공립 어린이집	사회복지 법인어린이집	법인·단체 어린이집	민간 어린이집	가정 어린이집	부모협동 어린이집	직장 어린이집
경기 전체 현황	13,364	546	72	134	4,035	8,387	54	136
고양시	1,182	39	3	3	236	885	5	11
의정부시	587	12	1	4	157	410	1	2
남양주시	699	25	3	11	225	431	2	2
경기 북부 어린이집 현황								
파주시	537	15	5	1	166	342	2	6
구리시	173	6	-	3	50	113	-	1
포천시	160	16	-	4	61	76	-	3
양주시	296	15	-	2	103	176	-	-
동두천시	128	8	1	2	45	72	-	-
가평군	39	4	1	2	21	11	-	-
연천군	39	7	3	2	15	11	-	1
총 계	3,840	147	17	34	1,079	2,527	10	26

출처: 보육통계(2013), 보건복지부 보육정책과

본 연구 대상자의 인구사회학적 특성은 중 일반특성은 연령, 결혼여부, 최종학력, 자격증 종류, 자격증 취득방법 등 4문항을 구성하였고, 근무시설특성은 근무유형, 직위, 경력, 담임연령, 담당 영아 수, 어린이집 아동정원 등 6문항으로 총 11문항을 구성하였다. 본 연구에 참여한 대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 연령은 41세 이상(59.5%)이 가장 많았고, 학력은 전문대학졸업(45.5%), 자격은 보육교사 2급(44.0%), 자격취득 방법은 보육교사교육원(33.5%), 근무유형으로는 가정어린이집(53.0%), 경력은 1년 이상-3년 미만(27.0%)이 가장 많았다. 본 연구대상 영아보육교사 인구사회학적 특성 하위영역은 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구대상 영아보육교사 인구사회학적 특성 (N=200)

		배경변인	빈도	퍼센트			배경변인	빈도	퍼센트
일반 특성	연령	만 24세 이하	6	3.0	근무 유형	가정어린이집	106	53.0	
		25-29세	15	7.5		민간어린이집	57	28.5	
		30-34세	18	9.0		국공립어린이집	33	16.5	
		35-40세	42	21.0		법인어린이집	3	1.5	
		41세이상	119	59.5		직위	일반교사	161	80.5
	결혼 유무	미혼	30	15.0	주임교사	34	17.0		
		기혼	170	85.0	원장	5	2.5		
	최종 학력	고등학교졸업	38	19.0	경력	1년 미만	37	18.5	
		전문대학졸업	91	45.5		1년 이상-3년 미만	54	27.0	
		대학교졸업	67	33.5		3년 이상-5년 미만	38	19.0	
	대학원이상	4	2.0	5년 이상-7년 미만		25	12.5		
	자격증 등급	보육교사 1급	84	42.0	7년 이상-10년이상	22	11.0		
		보육교사 2급	88	44.0	담당 연령	0세반	30	15.0	
		보육교사 3급	4	2.0		1세반	59	29.5	
		유치원정교사 1급	7	3.5		2세반	89	44.5	
	자격 취득 방법	유치원정교사 2급	17	8.5	혼합연령 반	22	11.0		
		보육교사교육원	67	33.5	담당 영아 수	3명	69	34.5	
		전문대학 관련학과 졸업	50	25.0		5-7명	62	31.0	
		대학교 관련학과 졸업	35	17.5		7-9명	57	28.5	
		대학원 관련학과 졸업	2	1.0	9명 이상	12	6.0		
사이버 학점은행제		46	23.0	어린 이집	20명 이하	113	56.5		
				이집	21명-40명	22	11.0		
				아동	41명-100명	17	8.5		
				정원	101명 이상	25	12.5		

2. 측정도구

1) 직무환경

본 연구에서 직무환경 특성 측정 도구는 Bloom(1989)이 개발하고, 정란희(2010)의 보육교사의 이직의도 연구를 기초로 하여 원 도구 총 34문항 중 직무자체 5문항과 학부모와의 관계 4문항을 제외한 총 25문항을 선택하였다. 본 연구에서 ‘근무환경’ 측정 변인을 물리적 환경으로 수정

하고 5문항, ‘인간관계’ 측정 변인에서 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 학부모와 관계를 동료와의 관계 5문항, 원장과의 관계 5문항 선택하였다. ‘경제적요인과 재교육 지원’ 측정 변인에서는 보수 4문항, 연수 1문항과 그리고 의사결정 참여 5문항을 사용하였다. Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘정말 그렇다’ 5점까지 점수를 주었다. 직무환경의 각 하위영역의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 물리적 환경 .765, 보수 및 연수 .695, 동료와의 관계 .863, 원장과의 관계 .710, 의사결정 참여 .844이고, 직무환경의 전체 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .845이다.

2) 직무만족

직무만족의 특성 측정 도구는 Hackman과 Oldham(1975)이 개발하고, 이재경(2006)이 보육교사의 이직에 관련된 연구에서 사용한 측정 도구를 사용하였다. 이재경(2006) 연구에서는 22항목으로 나열식으로 구성된 질문 내용을 본 연구에서는 직무의 다양성, 중요성, 자율성, 역할의 모호성, 직무의 갈등과 과중 등 6개의 하위영역으로 분류하여 본 연구의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하였다. 직무만족의 특성 측정 도구는 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘정말 그렇다’ 5점까지 점수를 주었다. 직무만족의 각 하위영역의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 직무의 다양성 .702, 직무의 중요성 .765, 직무의 자율성 .785, 역할의 모호성 .765, 직무의 갈등 .824, 직무의 과중 .832이고, 직무만족의 전체 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .785이다. 그리고 역할의 모호성, 직무의 갈등, 직무의 과중의 세 가지 하위영역은 점수가 높을수록 부정적임을 뜻하므로 역 채점하였다.

3) 이직의도

이직의도를 측정하기 위한 도구는 Allen과 Meyer(1990)가 개발하고, 문미선(2007)과 서지영(2002)이 보육교사의 이직의도에 관련된 연구에서 사용한 도구를 사용하였다. 그리고 본 연구에서는 개방질문으로 ‘이직을 감소하기 위한 방안’에 관련된 문항을 보완하여 사용하였다. 이직의도의 특성 도구는 2개의 하위영역으로 이직의도 6문항과 이직을 감소하기 위한 방안(개방질문) 1문항 등 총 7문항으로 구성하였다. 이직의도의 특성 측정 도구는 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘정말 그렇다’ 5점까지 점수를 주었다. 점수가 높을수록 이직의도 수준이 높은 것을 의미하며 이직의도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .858이다.

각 측정도구의 변인과 하위영역은 <표 3>과 같다.

<표 3> 직무환경 측정 도구 하위영역 내용 및 신뢰도

측정변인	하위 영역	내 용	문항 수	Cronbach's α
인구사회학적 요인	연령, 결혼여부, 학력, 자격증종류, 자격증 취득방법, 어린이집 유형, 직위, 경력, 담임영아연령, 어린이집정원		11	
	계		11	
	물리적 환경	냉난방 시설, 편의시설, 교육적 환경, 교사들을 위한 공간, 수업활동에 적절한 환경	5	.765

직무환경의 특성	보수 및 연수	임금의 적절성, 타 직종에 비해 나의 임금수준, 직무시간, 초과수당, 연수 횟수	5	.695
	동료와의 관계	동료관계 좋음, 책임감, 이해력 있고 지성적, 동료들과 대화, 동료의 선택	5	.863
	원장과의 관계	원장의 예의, 업무수행의 영향력, 조언, 원장의 칭찬, 원장을 선택 및 평가	5	.710
	의사결정 참여	결정할 수 있는 환경, 근무시간 조절, 나의 의사 반영, 프로그램 결정	5	.844
	계		25	.845
직무만족의 특성	직무의 다양성	다양한 기술과 능력 필요, 나의 업무는 복잡하고 높은 수준, 단순하고 반복,	3	.702
	직무의 중요성	나와 타인에게 삶과 복지에 영향을 미칠 정도 중요, 나의 업무 수행에 따라 타인에게 영향을 미침, 나의 업무는 그다지 중요하지 않음	3	.765
	직무의 자율성	나의 업무를 스스로 결정, 업무수행에 자유와 독립성이 있음, 나의 판단이나 주도권이 전혀 인정되지 않음	3	.785
	역할의 모호성*	나의 책임이 무엇인지 안다, 나의 맡은 일에 타인의 기대를 안다, 나의 업무에 목적이 명확함, 나의 역할을 분명히 인식	4	.765
	직무의 갈등*	모순된 지시를 받는 경우, 나의 판단과 상반된 업무, 나의 생각과 다른 일을 할 경우, 지원 없이 과제 수행	4	.824
	직무의 과중*	일을 마치기에 시간이 너무 모자람, 업무가 너무 복잡하고 불확실, 어려운 과제가 주어짐, 수행할 일들이 너무 많음, 몹시 힘들게 일함	5	.832
계		22	.785	
이직의도	이직 의도	보다 나은 처우로 일 할 수 있다면 떠나고 싶다, 가끔 그만 둘까 고민, 현재시설은 나에게 이익이 없음, 현재 일에 성취감을 느끼지 못함, 현재 직장은 일시적, 실제 그만 둘 계획을 세우고 있음	6	.858
	이직을 감소하기 위한방안 (개방질문)	이직을 감소하기 위한 방안을 적어주세요.	1	
	계		7	.858

*표는 역 채점

3. 자료 분석

설문을 통하여 수집된 자료의 처리는 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 영아보육교사의 경력, 연령, 학력, 자격취득방법에 따른 이직의도 간의 차이를 알아보기 위해서 평균과 표준편차를 산출한 후 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 그리고 영아보육교사가 근무하는 기관의 직무환경, 직무만족도, 이직의도 간의 관계를 살펴보기 위해서는 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 영아보육교사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해

중다회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 영아보육교사의 인구사회학적 요인 중 경력, 연령, 학력, 자격취득방법에 따른 이직의도 간의 차이

영아보육교사의 경력, 연령, 학력, 자격취득방법에 따른 이직의도의 차이를 알아보기 위해 평균과 표준편차를 산출하고, 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 영아보육교사의 경력, 연령, 학력, 자격취득방법에 따른 이직의도의 차이는 <표 4>와 같다.

<표 4> 영아보육교사의 경력, 연령, 학력, 자격취득방법에 따른 이직의도 간의 차이 (N=200)

인구사회학적 요인	N	M	SD	F	p	
경력	1년 미만	37	16.97	4.670	0.862	0.50
	1년 이상- 3년 미만	54	17.33	4.945		
	3년 이상- 5년 미만	38	16.95	5.526		
	5년 이상- 7년 미만	25	18.44	5.059		
	7년 이상-10년 미만	22	18.50	5.621		
	10년 이상	24	15.92	6.121		
합 계	200	17.29	5.242			
연령	만 24세 이하	6	15.17	6.940	1.642	.165
	25-29세	15	17.07	5.535		
	30-34세	18	16.56	4.488		
	35-40세	42	15.93	4.640		
	41세 이상	119	18.02	5.365		
합계	200	17.29	5.242			
학력	고졸	38	17.37	4.962	0.686	.562
	전문대졸	91	16.92	5.209		
	4년대졸	67	17.88	5.440		
	대학원 이상	4	15.00	5.944		
합 계	200	17.29	5.242			
자격취득 방법	보육교사교육원	67	17.75	5.335	.765	.549
	전문대학 관련학과 졸업	50	16.88	5.819		
	대학교 관련학과 졸업	35	16.46	5.238		
	대학원 관련학과 졸업	2	21.50	6.364		
	사이버학점은행제	46	17.52	4.406		
합 계	200	17.29	5.242			

<표 4>에서 보는 바와 같이 영아보육교사의 경력, 연령, 학력, 자격취득방법에 따른 영아보육교사의 이직의도의 차이를 살펴보면, 영아보육교사의 이직의도는 영아보육교사의 경력($F=0.862, p>.05$), 연령($F=1.642, p>.05$), 학력($F=0.686, p>.05$), 자격취득방법($F=.765, p>.05$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 영아보육교사의 경력, 연령, 학력, 그리고 자격 취득방법에 따라 영아보육교사의 이직의도 간의 차이가 없음을 알 수 있다.

2. 영아보육교사의 직무환경, 직무만족도, 이직의도 간의 관계

영아보육교사가 근무하는 어린이집의 직무환경, 직무만족도, 이직의도 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 영아보육교사의 직무환경, 직무만족도, 이직의도 간의 관계는 <표 5>와 같다.

<표 5> 영아보육교사의 직무환경, 직무만족도, 이직의도 간의 관계 (N=200)

직무환경	물리적 환경	보수 및 연수	동료와의 관계	원장과의 관계	의사결정 참여	직무환경 전체	
이직의도	-.519***	-.375***	-.331***	-.534***	-.422***	-.643***	
직무 만족도	직무의 다양성	직무의 중요성	직무의 자율성	역할의 모호성	직무의 갈등	직무의 과중	직무만족도 전체
이직의도	-.028	.101	-.347***	-.069	-.620***	-.548***	-.612***

*** $p<.001$

<표 5>에서 보는 바와 같이 영아보육교사가 근무하는 어린이집의 직무환경과 직무만족, 그리고 이직의도 간의 상관관계를 살펴본 결과 영아보육교사가 근무하는 어린이집의 직무환경($r=-.643, p<.001$)과 영아보육교사의 직무만족도($r=-.612, p<.001$)는 영아보육교사의 이직의도와 부적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 영아보육교사의 이직의도는 직무환경의 하위요인 중 물리적 환경($r=-.519, p<.001$), 보수 및 연수($r=-.375, p<.001$), 동료와의 관계($r=-.331, p<.001$), 원장과의 관계($r=-.534, p<.001$), 의사결정 참여($r=-.422, p<.001$)에 있어서 부적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아보육교사의 직무환경에 대한 만족이 낮을수록 이직의도는 높아지는 경향이 있는 것으로 볼 수 있다. 직무만족의 하위요인 중 직무의 다양성($r=-.028, p>.05$), 직무의 중요성($r=.101, p>.05$), 역할의 모호성($r=-.069, p>.05$)은 상관관계가 없는 것으로 나타났으나, 직무의 자율성($r=-.347, p<.001$), 직무의 갈등($r=-.620, p<.001$), 직무의 과중($r=-.548, p<.001$)은 부적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아보육교사의 직무의 자율성, 직무의 갈등, 직무의 과중에 관한 직무만족도가 낮을수록 이직의도는 높아지므로 직무만족도와 이직의도는 부적 상관관계가 있음을 알 수 있다.

3. 영아보육교사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향

영아보육교사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 직무환경과 직무만족도를 독립변수로 이직의도를 종속변수로 설정한 후 독립변인을 동시에 투입하는 입력방법(Enter)에 의한 중다회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다. 영아보육교사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향은 <표 6>과 같다.

<표 6> 영아보육교사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향 (N=200)

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	표준오차			
직무환경	-0.18	0.03	-0.43	-7.091***	.000
직무만족도	-0.21	0.04	-0.36	-5.933***	.000

R²(adj.R²)=.502(.497), F=99.308

***p<.001

<표 6>에서 보는 바와 같이 영아보육교사가 근무하는 직무환경과 직무만족도와 영아보육교사의 이직의도의 관계를 나타내는 회귀식을 추정한 결과 표준화 계수는 -0.43, -0.36인 것으로 나타났다. *t*값은 회귀계수=0(독립변수와 종속변수 간에 아무런 선형관계가 없다)이라는 영가설에 대한 검정통계값으로서 회귀계수/표준오차로 계산된다. 이 결과에서 회귀계수가 통계적으로 유의한가를 검정하는 *t*값의 유의확률이 직무환경(*t*=-7.091, *p*<.001)과 직무만족도(*t*=-5.933, *p*<.001) 모두 .000으로 영가설이 기각되어 회귀계수가 유의하였다. 독립변수 간의 다중공선성을 살펴본 결과 공차한계는 최대가 .673, *VIF*는 1.48로 독립변수 간의 상관성이 문제가 될 정도로 높지 않았다. 이러한 결과는 영아보육교사의 이직의도의 50.2%(수정 결정계수에 의하면 49.7%)가 영아보육교사가 근무하는 어린이집의 직무환경과 직무만족도에 의해 설명되어지고 있음을 알 수 있다. 즉, 영아보육교사가 근무하는 어린이집의 직무환경과 직무만족도는 영아보육교사의 이직의도에 대해 50.2%의 설명량을 가지고 있는 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

영아들은 다른 연령보다 양육자에게 가장 의존도가 높고, 안정적 애착을 형성해야하는 시기임에도 불구하고 하루의 긴 시간동안 영아보육교사와 함께 시간을 보내고 있는데 최근 보육교사의 이직률이 높은 것으로 나타났다(전국보육실태조사, 2012). 특히 영아보육교사 이직률은 영아나 그의 부모에게 미치는 부정적인 효과가 나타남에도 불구하고(김은경, 2010) 영아보육교사가 왜 이직을 결정하는지에 대한 체계적인 연구(강재희, 김진영, 2013; 김일옥, 장진성, 2011; 정구철, 2011)는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구는 영아보육교사의 직무환경과 직무만족도를 개

선하여 이직률을 낮추고, 영아에게 질 좋은 보육서비스를 제공할 수 있는 기틀을 마련하고자 하는 목적으로 실시하였다.

본 연구의 자료 분석 결과를 연구문제 중심으로 결론을 논의하면 다음과 같다.

첫째, 영아보육교사의 인구사회학적 요인 중 경력, 연령, 학력, 자격취득방법에 따라 이직의도 간의 차이를 살펴본 결과 영아보육교사의 이직의도는 차이가 없음을 알 수 있다. 이는 영아보육교사의 경력, 연령, 학력, 그리고 자격취득방법이 영아보육교사의 이직의도에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 연구 결과는 보육교사의 인구사회학적 특성은 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않은 선행연구(문미선, 2007; 이동하, 2013; 이진화, 이승연, 2006; 홍춘자, 2008) 결과와 일치한 것으로 나타났다. 임숙이(2005)의 이직의도 상관관계 연구에서는 인구사회학적 요인에서 연령에서만 상관관계가 나타났지만 그 외 결혼여부, 자격, 학력, 경제에 미치는 영향과는 통계적 의미가 없는 것과 유사한 결과라 할 수 있다. 이러한 결과는 영아보육교사의 이직의도를 낮추는 데 인구사회학적 요인은 관련이 없다고 볼 수 있다.

둘째, 영아보육교사의 직무환경, 직무만족도, 이직의도 간의 관계를 살펴본 결과 영아보육교사가 근무하는 어린이집의 직무환경과 직무만족도는 이직의도와 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사 직무만족과 이직의도의 상관관계는 유의미한 부적상관 관계가 있는 것으로 나타난 연구(강재희, 김진영, 2013; 임주희, 2007)와 일치한다. 영아보육교사의 이직의도는 직무환경의 하위요인 중 물리적 환경이 안 좋을수록, 보수 및 연수가 낮을수록, 동료와 원장과의 관계가 부정적일수록, 의사결정 참여율이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다. 이는 물리적 환경이 열악하거나 원장과 동료의 관계가 부정적일수록, 급여 수준이 낮을수록 이직과 퇴직을 결심하게 된다는 이지혜(2013)의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 또한 직무만족도의 하위요인 중 직무의 다양성, 직무의 중요성, 역할의 모호성은 이직의도에 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 반면 직무의 자율성, 직무의 갈등, 직무의 과중은 부적인 상관관계가 있다. 이는 직무의 자율성이 높을수록 이직의도는 감소하고, 직무의 갈등과 직무의 과중이 높을수록 이직의도는 증가한다는 것이다. 이러한 연구결과는 장진선(2010)의 연구결과 영아전담반교사의 직무만족과 이직의도 간에 유의미한 부적상관을 보였으므로 직무만족과 이직의도 간에 밀접한 관련성이 있다는 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 또한 이동하(2013)의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 교사의 개인적인 요인은 상관관계를 보이는 것은 아니며, 직무환경요인 중 보수, 복지적 요인은 이직의도에 상관관계가 있다는 연구결과와 일치한 한 것으로 볼 수 있다. 이는 영아보육교사가 근무하는 어린이집의 직무환경과 직무만족도가 영아보육교사의 이직의도 간에 의미 있는 관계가 있음을 시사해주고 있다. 즉, 자신이 근무하는 어린이집의 직무환경을 긍정적으로 인식할수록, 자신의 직무에 대한 만족도가 높을수록 영아보육교사의 이직의도가 낮아짐을 알 수 있다.

셋째, 영아보육교사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 살펴 본 결과 영아보육교사의 직무환경(-7.098)과 직무만족도(-5.933)가 유의하게 나타났다. 이는 영아보육교사가 근무하는 직무환경과 직무만족도는 이직의도에 대해 50.2%의 설명량을 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아보육교사의 직무환경과 직무만족도는 이직의도에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 이병록과 이광연(2012)의 보육교사의 직무만족이 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 연구 결과와 일치한 것을 볼 수 있다. 또한 많은 선행연구(강희순, 형근혜, 박옥임 2010; 신

혜영, 2004; 양인자, 2010; 전선영, 2013)와 같이 아무리 경력이 많고, 학력이 높다 해도 직무환경과 직무만족도가 높지 않다면 이직의도를 감소시킬 수 없다는 연구결과와 같은 맥락이라고 볼 수 있다.

영아보육교사의 직무환경과 직무만족을 개선하여 높은 이직률을 감소시키고, 더불어 영아의 보육의 질을 향상시키기 위하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 우선, 영아보육교사를 대상으로 하는 이직의도에 관련된 연구가 활성화 되어야 한다. 전적으로 성인에게 의존적해야 하는 영아와 함께 하루의 긴 시간을 온전히 사랑으로 상호작용하고 보육하기에는 그리 쉬운 일은 아니다. 더욱이 교사-영아 간의 안정적 애착은 영아가 어린이집에 적응하는데 영향을 미친다(배미연, 이순복, 2014). 영아보육교사와 영아 간의 안정적 애착이 영아의 사회·정서적 행동에 긍정적인 영향을 미친다는 김인숙(2010)과 Porter(2012)의 연구결과와 같이 영아보육교사는 영아의 안정적 애착형성에 중요한 역할을 한다. 그러므로 빈번한 교사의 이직은 새로운 교사와 애착관계를 형성하고 적절한 상호작용을 하는데 방해받을 수 있고, 영유아의 보육시간을 낭비할 뿐 아니라 부모와 동료교사들과 관계를 형성하는데도 문제가 될 수 있다(Cassidy et al., 2011; Hale-Jinks, Knopf, & Kemple, 2006). 영아들에게 질적이 보육서비스를 제공하기 위하여 영아보육교사들의 이직률을 감소시킬 수 있는 연구는 지속적으로 이루어져야한다.

두 번째, 보육교사의 근무시간을 근로기준법상의 시간으로 단축하여한다. 영아보육현장의 양질의 보육이 이루어지기 위해서 가장 기본적인 정책이 뒷받침 되어야 한다. 영아보육교사들에게 8시간 근무를 준수하며 시간을 초과 하였을 경우 초과 근무수당을 지급받도록 조치하여야한다. 본 연구 대상 중 국공립어린이집 영아보육교사를 제외한 대다수의 영아보육교사들이 8시간 이상 근무를 하고 초과 근무수당을 지급받지 못한다고 답하였다. 근로기준법의 근무시간을 준수하지 못할 경우 궁극적으로 영아보육교사들이 보육과정을 준비하고 연구할 수 있는 시간이 적어 지므로 보육서비스의 질이 저하되고 업무 조절 능력이 상실하므로 시급히 개선되어야 할 문제이다.

마지막으로 영아보육교사의 직무환경개선으로 급여인상과 후생복지를 위한 정책이 실시되어야 한다. 본 연구에서 이직의도를 줄일 수 있는 방안을 위한 개방적 질문에서 영아보육교사 200명 중 82명은 직무에 적합한 급여인상을 요구하였다. 77명이 후생복지, 휴가나 방학, 대체교사 활용 등 직무환경 개선을 요구하였으며, 35명은 인격적 대우가 이루어 질 경우 이직의도가 없다고 응답하였다. Whitebook과 Sakai(2003)는 자신이 노력한 만큼 정당한 급여를 받지 못한다면 직무만족에 영향을 미치고 이직을 결정하게 된다. Porter(2012)의 연구결과 낮은 급여와 복지혜택을 받지 못하는 교사는 이것이 원인이 되어 이직을 선택한다. 이러한 사실은 영아보육교사 뿐만 아니라 모든 보육교사들의 복지적서비스가 이루어질 수 있는 직무환경 개선이 필요함을 시사해 주고 있다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 영아보육교사 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 측정하는 방법론적인 측면에서 질문지만을 사용하였다는 점에서 한계점을 갖는다. 추후 연구에서는 영아보육교사들이 느끼고 있는 보다 실제적이고 광범위한 내용을 포함하기 위하여 질문지법과 인터뷰를 통한 면접법 등 다각적인 접근방법으로 보다 정교하고 깊이 있는 연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 본 연구 대상을 경기북부지역을 선택한 이유는 연구자가 근무하는 지역임으로 경

기북부지역을 선택하였다. 그러므로 본 연구결과를 일반화하기에는 표본의 제한을 갖기 때문에 무리가 있다. 본 연구를 기점으로 경기도 전 지역과 우리나라 전체 영아보육교사를 대상으로 영아보육교사 이직의도에 관한 연구를 할 예정이다. 끝으로 본 연구에서 사용한 측정도구는 모든 보육교사를 대상으로 연구한 측정도구를 수정·보완하여 사용하였다. 추후 영아보육교사를 대상으로 하는 연구자는 영아보육의 특수성을 고려하여 영아보육교사 만을 위한 직무환경과 직무만족도에 관련된 측정도구를 개발해야 할 것을 제언한다.

결론적으로 본 연구를 통해 영아보육교사들의 이직의도는 인구사회학적 요인 보다 직무환경이나 직무만족도에 기인 한다는 것을 알 수 있다. 영아보육교사들의 이직률을 낮추기 위해서는 근무환경 개선과 직무만족도를 높여주는 것이 급선무라 할 수 있다. 영아들과 함께 생활하는 근무환경을 쾌적하고 보다 좋은 조건으로 구성하기 위하여 다양하고 포괄적인 접근이 필요하다. 그러므로 본 연구는 영아들에게 질 좋은 보육서비스 제공하기 위하여 영아보육교사들의 직무환경과 직무만족도를 개선하여 이직의도를 낮추는데 상당한 의의가 있다고 볼 수 있다.

참고 문헌

- 강란혜 (2006). 보육교사의 전문성 인식과 교사효능감 및 직무만족도에 관한 연구. **직업교육연구**, 25(1), 71-88.
- 강재희, 김진영 (2013). 가정어린이집 보육교사의 직무만족과 이직의도. **한국영유아보육학**, 76, 121-138.
- 강신혜 (2007). 유치원 교사의 직무스트레스 관련 변인연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 강이슬, 김민경 (2011). 영아보육교사의 교수 효능감과 직무스트레스에 관한 연구. **한국보육지원학회지**, 7(4), 325-352.
- 구은미, 박성혜 (2013). 보육교사의 건강과 기관의 조직건강이 이직의도에 미치는 영향. **한국유아교육·보육행정연구**, 17(4), 34-53.
- 김인숙 (2010). 보육교사-영아 간 영아의 애착안정성과 사회·정서적 행동과의 관계. **교육연구논총**, 31(2), 1-17.
- 김유진 (2003). 영아보육교사의 전문성인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김은경 (2010). 영아의 기질과 교사의 지도방법이 보육시설 초기적응에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김일옥, 정구철 (2011). 가정보육시설 보육교사의 건강상태가 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. **한국영유아보육학**, 68, 147-169.
- 김한솔, 이성희 (2013). 보육교사 1명이 아이 20명 돌보고 하루 12시간 근무까지. 경향신문. <http://www.khan.co.kr>, 출력일 2014년 5월 14일.
- 김혜성 (2007). 대학행정직원의 이직의도와 직무만족도와의 관계. 한양대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 문미선 (2007). 보육교사의 이직의도와 직무환경 및 직무만족도와의 관계 연구. 덕성여자대학교

- 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 문승현 (2013). 채용시장 떠도는 어린이집 보육교사들 왜?. 금강일보. <http://www.ggilbo.com>, 출력일 2014년 5월 12일.
- 박남숙 (2012). 민간보육시설 보육교사의 이직의도 결정요인에 관한 연구: 경상북도를 중심으로. 경북대학교 과학기술대학원 석사학위 청구논문.
- 박미선 (2000). 유치원교사의 직무만족도 및 관련 변인에 관한 연구. 인천대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 박순길, 이윤아, 정경희 (2011). 보육교사들의 이직 결정 요인 분석. **인지발달중재학회지**, 2(1), 59-75.
- 박정자 (2013). 가정어린이집 영아보육교사의 직무스트레스 유형과 대처방안 분석. 신라대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 배미연, 이순복 (2014). 영아-교사관계가 영아의 교사 애착안정성과 어린이집 적응에 미치는 영향. **어린이문학교육연구**, 15(2), 339-360.
- 백영숙, 서영숙 (2012). 보육교사의 개인요인과 직무요인, 직무환경요인이 임파워먼트에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 72, 359-378.
- 보건복지부 (2012). **2012년 전국보육실태조사 -어린이집조사 보고-**.
- 서지영 (2002). 유치원교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 손아랑 (2009). 민간보육시설의 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 58, 81-101.
- 신희연 (2005). 영아보육교사의 직무환경과 직무스트레스에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 신희연, 김명순 (2005). 보육시설 영아반 교사의 근무환경과 직무스트레스 간의 관계. **아동권리연구**, 9(2), 297-318.
- 신수경, 채영란 (2009). 영아보육교사의 개인변인에 따른 직무만족도에 관한 연구. **생태유아교육연구**, 8(1), 87-107.
- 안재현 (2014). 보육교사가 지각한 민간어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 양연숙 (2011). 보육교사의 이직의도 및 전직의도에 미치는 보육효능감과 소진의 상호작용효과. **한국보육지원학회지**, 8(6), 205-221.
- 양인자 (2010). 보육교사 근무환경과 직무만족에 관한 연구: 강원도 원주시를 중심으로. 상지대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 양지영 (2008). 영아반 미혼초임교사의 역할과 갈등. 세종대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 원두리 (2013). 인천 보육교사 이직 증가...장기근속 유도 대책 시급. OBS뉴스. <http://www.obsnews.co.kr>, 출력일 2014년 5월 12일.
- 유현숙 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사 효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 계명대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이동하 (2013). 생존분석을 이용한 보육교사 이직률 결정요인 분석. **대학원생 논문대회 우수논문집**, 9, 77-98.
- 이병록, 이광연 (2012). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 71,

53-72.

- 이재경 (2006). 보육교사의 이직과 전직에 영향을 미치는 요인 연구. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이재기 (2014). 청주시 보육교사 처우 개선 한다. 국제뉴스. <http://www.gukjenews.com>, 출력일 2014년 5월 13일.
- 이지혜 (2013). 어린이집 교사의 이직 및 퇴직 배경탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이진화, 이승연 (2006). 보육교사가 지각한 의사결정참여와 조직적·심리적 요인, 직무만족도, 이직의도 간의 관계. **유아교육학논집**, 10(1), 229-250.
- 임미혜, 이해원, 황세윤 (2007). **표준보육과정에 기초한 영유아보육과정**. 서울: 학련사.
- 임숙이 (2005). 보육교사의 이직의도 결정요인 연구. 건국대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 임주희 (2007). 보육교사의 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향연구. 서울시립대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 임종린 (2004). 보육교사의 이직의도가 영유아 애착발달에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 장미선 (2007). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향: 청주시어린이집 보육교사를 중심으로. 청주대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 장진성 (2011). 어린이집 영아전담교사의 직무스트레스 및 직무만족과 이직의도와와의 관계. 삼육대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 전선영 (2013). 보육교사의 이직의도에 영향을 주는 관련 변인 연구. 가천대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 정경진 (2007). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 전선영, 최혜순 (2013). 원장의 리더십 및 보육교사의 심리적 안녕감과 이직의도의 관계, **어린이미디어연구**, 12(1), 203-220.
- 정란희 (2010). 보육교사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 불교어린이집을 중심으로. 동국대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 조성연 (2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, 14(1), 69-79.
- 최숙희 (2011). 보육교사의 직무만족도와 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 명지대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 최은경 (2013). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 관한 연구. 가천대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 최인숙 (2013). 보육교직원들이 경험한 직무스트레스 개념도 연구: 원장과 보육교사 간 비교. 한일장신대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 통계청 (2013). 보육통계. <http://kostat.go.kr/wnsearch/search.jsp>, 출력일 2015년 1월 20일.
- 형근혜, 박옥임, 강희순 (2010). 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 직무환경의 인식 차이. **한국지역사회생활과학회지**, 21(3), 285-298.
- 황종귀, 배성희 (2014). 보육교사의 근무환경에 따른 직무스트레스와 자기효능감. **한국엔터테인먼트산업학회논문지**, 8(2), 227-239.
- 홍춘자 (2008). 보육교사의 이직의도에 관한 연구. 상지대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- Ackerman, D. J. (2006). The costs of being a child care teacher revisiting the problem of low

- wages. *Educational Policy*, 20(1), 85-112.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Bloom, P. J. (1989). *Measuring work attitudes in the early childhood setting: Technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey*. Early Childhood Professional Development Project, National-Louis University.
- Cassidy, D. J., Lower, J. K., Kintner-Duffy, V. L., Hegde, A. V., & Shim, J. (2011). The day-to-day reality of teacher turnover in preschool classrooms: An analysis of classroom context and teacher, director, and parent perspectives. *Journal of Research in Childhood Education*, 25(1), 1-23.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Hale-Jinks, C., Knopf, H., & Knopf, H. (2006). Tackling teacher turnover in child care: Understanding causes and consequences, identifying solutions. *Childhood Education*, 82(4), 219-226.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41(6), 467-482.
- Porter, N. (2012). High turnover among early childhood educators in the United States. *Child Research Net*. http://www.childresearch.net/projects/ecec/2012_04.html, 출력일 2015년 1월 2일.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. *Journal of Business and Psychology*, 4(4), 511-524.
- 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(3), 273-293.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of the working-environment and job-satisfaction on the turnover intention of infant-care teachers. For this study, a survey was conducted on 200 infant-care teachers, who work in facilities of Northern Gyeonggi-do. The main results of this study are as follows: First, the turnover intention of infant-care teachers has no statistically significant differences by socio-demographic factors. Second, turnover intentions relate negatively to working-environment and job-satisfaction. More job-autonomy reduces the turnover intention and more job-conflict and job-burden increases the turnover intention. Third, the working-environment and job-satisfaction have influences on the turnover intention of infant-care teachers in the regression model. In conclusion, we need to improve the working-environment and to enhance job-satisfaction in order to reduce the turnover rate of infant-care teachers.

▶*Key Words* : *infant-care teacher, working-environment, job-satisfaction, turnover intention*

논문투고	2014. 08. 15.
수정원고접수	2015. 01. 25.
최종게재결정	2015. 02. 03.