

영아교사의 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십이 이직의도에 미치는 영향*

김정희** 신시연***

The Effect of Infant Teacher's Stress Coping Strategies and Directors'
Emotional Leadership on Intention to Change Jobs

Kim, Jung Hee Shin, See Yeoun

본 연구는 영아교사의 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위해 실시되었다. 강원도에 소재한 어린이집에 재직 중인 156명의 영아교사를 대상으로 설문지를 통한 조사를 실시하였는데, 스트레스 대처방안 질문지(박창순, 2005), 이직의도 질문지(안재현, 2014)와 원장의 감성리더십 질문지(구자영, 2012)를 사용하였다. 결과 처리를 위해 빈도분석, 신뢰도 검증, Pearson의 적률상관분석, 회귀분석을 실시하였다. 연구결과 첫째, 영아교사의 문제중심 대처방안 및 원장의 감성리더십이 높아질수록 이직의도가 낮아졌다. 또한 원장의 감성리더십이 높게 발휘될수록 영아교사의 스트레스 대처방안 가운데 문제중심 대처방안과 사회적 지지 추구가 높아졌다. 둘째, 영아교사의 문제중심 대처방안은 이직의도에 부적적인 영향을 주었다. 셋째, 원장의 감성리더십은 영아교사의 이직의도에 부적적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구는 영아교사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안으로 교사의 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십을 증진시킬 수 있는 프로그램을 개발하는데 기초정보를 제공할 수 있다.

▶ 주제어 : 스트레스 대처방안, 이직의도, 감성리더십, 영아교사

* 본 논문은 2014년 한국보육지원학회 추계학술대회 포스터발표 논문을 확장한 것임.

** 제 1저자: 경동대학교 유아교육과 조교수(E-mail : hope00777@hanmail.net)

*** 교신저자: 기톨릭대학교 아동가족학 전공 박사수료(E-mail : mschopin@hanmail.net)

I. 서론

가족구조의 변화와 기혼여성의 취업증가 등 사회적 변화에 따라 가정에서 부모를 중심으로 이루어지는 자녀양육은 한계를 가지기 시작하였고, 가정 이외의 교육기관 및 전문가에게 교육을 받는 연령은 하향화되고 있는 추세이다. 이러한 상황가운데 영아보육에 대한 어린이집의 수요는 증가하고 있다(김미영, 정옥분, 2014). 영아기는 성인의 도움 없이는 독립적으로 살아가기 어렵기 때문에 안전을 보장해 주고 이들의 발달을 최대한 지원하고 촉진하는 것에 깊은 관심을 기울여야 한다(최효영, 2010). 발달 특성상 개인차가 큰 시기이며, 일상생활에서의 반복적 경험을 통해 주변의 사람과 환경에 대해 탐색하고 알아가는 시기인 영아의 발달특징을 고려했을 때, 영아에게 긍정적인 영향을 주는 양질의 보육서비스가 어린이집에서 제공되어야 함이 강조된다. 양질의 보육서비스를 유지하기 위해 구조적 측면에서는 학급규모, 교사의 자격 및 경력 수준, 영유아와 교사의 비율 등을 적절히 갖추어야 하고, 과정적 측면에서는 영유아에 대한 교사의 반응, 즉 적절한 상호작용이 형성되어야 한다(보건복지부, 2013). 이 중 가장 핵심적인 요인은 보육교사의 전문적인 능력과 인성적인 자질이라 볼 수 있다(Barbour & Lash, 2009). 특별히 기본적인 욕구 충족과 성장발달을 위한 배려와 보살핌이 필요한 영아를 보육하는 영아교사는 무엇보다 인격, 애정, 소명감 등의 인성적 특성을 갖추어야 한다.

그럼에도 불구하고 최근 어린이집 보육교사의 질에 관한 문제가 부모들과 정책입안자들에게 가장 큰 이슈가 되고 있으며, 교사자격을 강화하기 위해 국가고시 도입 등의 여러 정책적 제안이 제기되고 있다(한계레신문, 2015년 1월 27일자). 연이어 불거진 어린이집에서의 아동학대 사건들(KBS1뉴스, 2월 6일 방송)은 특히 언어표현능력이 부족하여 부당한 학대를 받고도 이를 전달할 수 있는 힘이 없는 영아기 자녀를 둔 부모에게는 불안을 가중시키고 있다. 이처럼 최근 발생한 소수의 부적절한 보육교사의 행동이 대중매체에 보도됨으로 인하여 많은 보육교사들이 이직이나 퇴직의 갈등을 경험하고 있다(전남일보 2015년 2월 4일자). 다른 한편으로는 학부모를 대할 때 죄책감과 억울함이라는 상반된 감정이 보육교사에게 발생됨으로 인하여 이전보다 학부모와의 관계가 멀어지고, 교사라는 직무에 대한 불만족과 고충을 보이고 있다.

영아기는 안정적 애착을 형성하는 것이 무엇보다 중요한데 영아교사의 잦은 이직률은 영아의 정서적 안정과 발달을 도모하고 질 높은 보육서비스를 제공하는 데 저해요소로 작용하여 영아들에게 또는 그들의 부모들에게 부정적 영향을 미치게 된다. 보육교사의 이직의도는 타분야에 비해 높다는 보고들이 있는데(최은경, 2013), 여기서 이직의도란 조직의 구성원을 포기하고 조직으로부터 보상을 받는 개인자격을 종결하고 현 직장에서 떠나려는 의도로 정의된다(Mottaz, 1988). 즉, 조직구성원의 자발적인 의지로 조직을 떠나려는 의도로서 직장을 옮기고 싶다는 생각, 같은 직장에서라도 직종을 바꾸고 싶다는 의지 등으로 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도를 의미한다. 이직의도와 관련한 최근의 선행연구들을 보면, 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높았으며(배현정, 2012; 정경진, 2007), 조직몰입이 높아지면 이직의도가 낮아지고(이난희, 2013), 직무만족이 높아지면 이직의도는 낮아졌다(김진아, 2010). 교사의 개인변인과 관련된 연구들에서는 보수, 결혼, 기관유형, 직무환경, 근무조건 등에 따라 이직의도에 차이가 있었다(김미라, 2004; 서지영, 2002; Stremmel, 1991).

영아교사는 업무를 수행하는 과정에서 소진을 경험할 수 있는데, 가정과 같은 편안함으로 영아의 요구에 신속히 대처하고, 영아와의 신체접촉을 수시로 하며, 애정적이고 긍정적인 상호작용과 풍부한 언어적 상호작용을 해야 하기 때문에, 신체적인 면에서나 지적, 정서적인 면에서 에너지가 많이 요구된다. 그렇기 때문에 교사로서의 열정을 유지하기 위해 긍정적 정서가 요구되며(이정현, 2013), 타인을 위해 봉사해야 하는 업무특성상 지속적으로 사람을 대하고 도와야 한다. 영아의 비언어적 표현을 파악하고 짧은 주의집중 시간과 거친 행동들을 애정과 인내로 신속하고 적절하게 반응해 주어야 하는 영아교사는 이러한 상황에서 자기 자신의 관리에 여유가 없고 업무의욕을 상실하는 경우가 발생할 수 있다. 이 경우 스트레스를 받게 된다. 실제로 어린 이집에서 하루 종일 영유아를 보육하는 교사가 수행해야 할 업무의 양은 많고, 장시간 일하는 근무상황에 대한 분석들을 통해 이들이 겪게 되는 스트레스의 정도는 대체로 높다고 보고된다(이정희, 조성연, 2011). 특히 영아교사가 영아의 교육활동 및 발달에 중요한 영향력을 가지고 교육의 질을 결정한다는 면에서 볼 때, 이들이 겪는 스트레스는 인격형성의 민감기인 영아들에게 부정적인 영향을 줄 수 있다.

최근 연구에서는 교육기관에서 다양한 스트레스로 인해 교사의 정신건강이 위협받으면서 스트레스 강도를 줄이고 개인들이 그에 대처할 수 있는 여러 방안들이 제시되고 있다(Curry & O'Brien, 2012). 여기서 스트레스 대처방안은 개인과 환경이 그것을 포함하는 직무상 스트레스 양과의 건전한 적합을 시도하는 스트레스 관리의 실질적인 첫 단계로서 과도한 수준의 스트레스에 이르지 않도록 스트레스를 관리하는 것이다(김정희, 2015). 일반적으로 스트레스 대처방안 중 스트레스에 대처하는 노력이 외부로 투여되는 문제 중심적 대처와 사회적 지지의 추구를 적극적 대처로 보고, 이 노력이 자신의 감정이나 사고 등 내부로 투여되는 정서중심적 대처와 소망적 사고를 소극적 대처로 구분한다(Lazarus & Folkman, 1985). 즉 적극적 대처방안은 좌절이나 장애요소를 극복하고 적극적으로 문제를 해결하려는 행동을 말하며, 소극적 대처방안은 문제를 회피하거나 방어하는 행동이다.

스트레스를 효과적으로 대처하면 대인관계가 원만해지고, 교사가 맡은 직무를 효과적으로 수행할 수 있으며, 심리적으로 편안하고 행복한 정서를 경험한다(Carton & Fruchart, 2014). 그러므로 교사 개인의 안녕에 결정적 영향을 주는 스트레스를 완화시키기 위해 대처행동을 적극적으로 활용하는 노력이 필요할 것이다. 스트레스 대처방안과 이직의도와와의 관계에 대한 선행연구로는 병원간호사를 대상으로 한 윤혜미(2009)와 이광자와 유소연(2011)의 연구와 최인희, 정영해, 박인혜, 그리고 최영애(2013)의 연구가 있고, 요양보호사를 대상으로 한 이형렬(2012)의 연구가 있는데, 그 결과 스트레스 대처방안과 이직의도 간에 부적 상관성이 분석되었다.

영아교사들이 업무를 수행하면서 겪는 이직의도는 스트레스 대처방안에 따라 영향을 받기도 하지만 원장의 역량 또한 중요한 요인으로 작용한다. 특별히 보육교사의 이직의도는 교사가 지각한 원장의 감성리더십과도 연관되는데, 안재현(2014)에 의하면 원장의 감성리더십이 교사의 이직의도에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. Goleman(2000)은 감성리더십을 리더 스스로 자신의 내면을 이해하고 구성원의 감성 및 필요를 배려함과 동시에 조직의 구성원들과의 관계를 자연스럽게 형성하여 조직의 감성역량을 높이는 능력이라고 정의하였다. Hess와 Bacigalupo(2010)는 감성리더십을 구성원들의 감성을 인식하고 관리하며 공감을 통한 긍정적 관계를 형성하여 조직에 영향력을 발휘하는 행위라고 보았다. 본 연구에서는 원장의 감성리더십을

구자영(2012)의 연구에 근거하여 자신의 감정을 명확히 인식하는 자기인식능력과 자신의 감정을 효과적으로 관리하는 자기관리능력, 타인의 감정을 명확히 인식하는 사회적 인식능력, 사회적 관계를 효과적으로 관리하는 관계관리능력 등 4가지 차원에서 보고자 한다.

영아교사는 특별히 영아에 대한 민감성이 발휘되어야 하는데, 원장이 구성원들의 감성을 이해하고 설득하며, 함께 일하면서 새로운 방향을 제안하고 조직의 감성능력까지 발전하도록 하는 감성리더십은 영아교사의 이직의도에 영향을 줄 수 있음을 예측할 수 있다. 보육분야에서 감성리더십과 관련된 연구 중 서현과 송선화(2010)는 원장의 감성리더십과 유아교육기관의 조직효과성 간에 정적 상관이 있음을 밝혔다. 송은경(2011)의 연구에서는 원장의 감성리더십이 교사의 조직몰입에 직접적인 영향을 주는 요인으로 나타났다. 서정은(2013)의 연구결과에서는 직장어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 원장의 리더십과 보육교사의 이직의도와 관련된 연구에서는 대체적으로 원장의 리더십이 부적절하거나 원장과의 관계가 원만하지 못할 때 교사의 이직의도는 높아졌으며(심숙영, 1999; 여윤경, 2003; 이윤경, 1998), 보육교사의 욕구를 이해하고 방향을 제시하고 설득형의 리더십을 발휘할수록 보육교사는 이직을 덜 생각하는 것으로 나타났다(배중애, 2008).

이 밖에 감성리더십과 스트레스 대처방안과의 관계에 대한 연구는 아직까지 이루어지지 않은 실정이다. 다만 감성리더십과 직무스트레스와의 관계에 대한 연구가 다른 분야에서 소수로 진행되어 왔는데, 초등학교 교사를 대상으로 한 김복란(2012)의 연구와 승무원을 대상으로 한 신경희(2014)의 연구, 회사원을 대상으로 한 이덕근(2008)의 연구결과 공통적으로 감성리더십과 직무스트레스는 부적 상관성이 있었다.

위의 선행연구결과들을 통해, 보육교사의 이직의도는 보육에 대한 교사의 태도 및 수행능력과 관련 있는 중요한 요인이 되며, 영아교사의 장기근속과 적응을 높이기 위해서는 스트레스를 적절히 관리할 수 있는 능력과 어린이집 내의 인적 자원인 원장의 감성리더십이 중요한 변인임을 알 수 있다. 그러나 교사의 이직의도에 영향을 주는 요인으로 타 분야에서 수행된 연구와 전체 보육교사를 대상으로 한 연구는 많으나 영아와의 개별 상호작용을 통해 각 개인의 발달과 학습을 촉진해야 하는 영아교사에 초점을 둔 연구는 부족한 실정이다. 이에 따라 본 연구에서는 만 0세부터 만 2세까지의 영아를 어린이집에서 보육하고 있는 교사를 영아교사로 선정하여, 영아교사가 지각한 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십, 이직의도 간의 관계를 살펴보고, 영아교사의 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 함을 목적으로 하였다. 이를 통해 영아보육의 주체가 되는 영아교사의 이직률을 낮추는 방안을 구체적으로 탐색해 봄으로서 영아들에게 안정적 애착을 형성시키고 영아보육의 질을 향상시키는데 기초정보를 주고자 한다. 더불어 영아교사의 이직의도를 낮출 수 있는 측면 중 하나로 원장의 감성리더십을 긍정적으로 증가시킬 수 있는 방안을 모색하고, 영아교사의 효과적인 스트레스 대처능력을 돕기 위한 교사교육 프로그램 개발에 기초정보를 제공하려는데 본 연구의 필요성을 둔다.

이상의 목적에 따라 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 영아교사의 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십, 이직의도 간의 상관관계는 어떠한가?

둘째, 영아교사의 스트레스 대처방안이 이직의도에 미치는 영향은 어떠한가?

셋째, 원장의 감성리더십이 영아교사의 이직의도에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구는 강원도에 소재한 어린이집 영아교사로 재직 중인 156명을 대상으로 하였다. 연구대상에서 교사의 연령은 46세 이상(33명, 21.2%)이 가장 많았고, 학력에서는 전문대 졸업이 69명(44.2%), 월 보수는 120만원-150만원 미만인 71명(45.5%)으로 가장 많았다. 기관유형에서는 민간 어린이집이 76곳(48.7%)으로 가장 많은 비중을 차지하였다. 교사수는 6-10명이 75명(48.2%)을 보여주었고, 결혼유무는 기혼이 116명(74.4%), 학급연령은 만2세가 61명(39.1%), 교직경력은 3-4년이 68명(43.6%)으로 가장 많았다. 구체적인 연구대상자의 사회인구학적 배경은 <표 1>에 제시한 바와 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성 (N=156)

변인	구 분	N(%)	변인	구 분	N(%)
월 보수	120만원 미만	20(12.8%)	학력	고등학교 졸업 (보육교사교육원 수료)	29(18.6%)
	120-150만원 미만	71(45.5%)		전문대학 졸업	69(44.2%)
	150-200만원 미만	49(31.4%)		4년제 대학 졸업 이상	58(37.2%)
	200-250만원 미만	12(7.7%)			
	250만원 이상	4(2.6%)			
교사연령	20-25세	16(10.3%)	기관유형	법인 어린이집	21(13.5%)
	26-30세	23(14.7%)		민간 어린이집	76(48.7%)
	31-35세	25(16.0%)		직장 어린이집	8(5.1%)
	36-40세	30(19.2%)		가정 어린이집	33(21.2%)
	41-45세	29(18.6%)		국공립 어린이집	18(11.6%)
	46세 이상	33(21.2%)			
교사 수	3명 이하	16(10.9%)	결혼유무	기혼	116(74.4%)
	4-5명	58(37.2%)		미혼	40(25.6%)
	6-10명	75(48.2%)			
	11명 이상	7(2.7%)			
학급연령	만0세	28(17.9%)	교직경력	1년 미만	13(8.3%)
	만1세	59(37.8%)		1-2년	17(10.9%)
	만2세	61(39.1%)		3-4년	68(43.6%)
	영아혼합반	8(5.2%)		5-6년	20(12.8%)
				7-10년	18(11.5%)
				10년 이상	20(12.8%)

2. 자료 수집 및 절차

자료 수집은 자기보고법으로 영아교사의 이직의도와 스트레스 대처방안, 교사가 지각한 원장의 감성리더십에 관한 인식을 조사하였다. 검사도구의 적절성을 알아보기 위해 5명의 현직 영아교사를 대상으로 2014년 6월 중에 예비검사를 실시하였다. 예비교사과정은 영아반이 있는 어린이집 5곳을 연구자가 방문하여 해당교사가 연구자와 함께 문항별로 내용을 체크하면서 대화식으로 진행되었다. 소요시간은 약 30분이었다. 본 조사는 2014년 7월과 8월에 실시되었다. 연구자가 강원도 지역의 어린이집 가운데 영아반이 운영되고 있는 곳에 연락을 취하여 직접 방문 또는 우편을 통해 영아반 담임교사에게 질문지를 배포하고 회수하였다. 총 180부의 질문지를 배포하고, 그 중 161부가 회수되어 분석에 사용되었다(회수율 89.4%). 그 중 누락되거나 다중 기재된 설문지를 제외한 156부를 최종 분석대상으로 사용하였다. 연구윤리와 관련하여 연구대상자에게 연구의 목적과 내용, 연구자에 관한 설명을 구체적으로 하였으며, 수집된 자료와 관련하여 연구대상자의 사생활을 보호함을 정확히 밝히며 응답자의 동의를 구하였다.

3. 연구도구

1) 스트레스 대처방안

스트레스 대처방안 도구는 Lazarus와 Folkman(1985)이 개발한 척도에 기초하여 김정희(1987)가 요인분석을 하여 개발한 스트레스 대처방안 척도를 교사를 대상으로 수정한 박창순(2005)의 척도를 사용하였다. 채점방식은 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 해당 항목이 높음을 의미한다. 스트레스 대처방안 도구의 내용, 문항 예, 문항수 및 신뢰도는 <표 2>와 같다. 하위요인 중 정서적 대처의 문항수가 6문항이었으나 신뢰도계수가 .6 미만으로 낮게 분석되어 문항 19, 20번을 제외한 4문항을 최종분석문항으로 활용하였다. 문항전체에서 .787의 신뢰도 계수가 분석되어 양호한 것으로 나타났다.

2) 원장의 감성리더십

원장의 감성리더십 도구는 최석기(2009)가 학교장을 대상으로 개발한 척도에 기초하여 보육교사에게 맞게 사용한 구자영(2012)의 척도를 사용하였다. 채점방식은 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 해당 항목이 높음을 의미한다. 원장의 감성리더십 도구의 내용, 문항 예, 문항수 및 신뢰도는 <표 2>와 같다. 문항전체에서 .965의 신뢰도 계수가 분석되어 양호한 것으로 나타났다.

3) 이직의도

이직의도 도구는 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 척도에 기초하여 소병만(1998)이 제작한 설문지를 보육교사에게 맞게 사용한 안재현(2014)의 척도를 사용하였다. 채점방식은 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 해당 항목이 높음을 의미한다. 이직의도 도구의 내용, 문항 예, 문항수 및 신뢰도는 <표 2>와 같다. 문항전체에서 .902의 신뢰도 계수가 분석되어 양호한 것으로

로 나타났다.

<표 2> 도구별 문항 수 및 신뢰도 계수

요인	내용	문항 수	Cronbach's α
스트레스 대처방안	문제중심 대처방안 스트레스 원 자체를 변화시켜 해결하려고 노력하는 행동 문항 예: 그 문제를 더 잘 이해하기 위해 그것을 자세히 분석해 본다.	6	.794
	사회적 지지 추구 다른 사람과 상의하고 도움을 얻어서 스트레스를 해결하려는 행동 문항 예: 다른 사람의 동정과 이해를 받아들인다.	6	.683
	정서적 대처 스트레스 원으로 인한 정서적 위협을 조절하려는 행동 문항 예: 아무 일도 일어나지 않는 것처럼 군다.	4	.634
	소망적 사고 현재보다 더 나은 상황을 꿈꾸는 것 문항 예: 그 일이 사라지거나 끝나버리기를 바란다.	6	.617
전 체		22	.787
원장의 감성리더십	자기인식 능력 자신의 감정을 명확하게 인식하는 능력 문항 예: 원장님은 자신의 감정상태를 잘 인지한다.	5	.849
	자기관리 능력 자신의 감정을 헤아리며 자신이 무엇을 하고자하는지 분명히 알고 효과적으로 관리하는 능력 문항 예: 원장님은 감정과 충동을 잘 이겨낸다.	5	.916
	사회적 인식 능력 감정이입이 능력으로 다른 사람의 감정을 명확히 인식하는 능력 문항 예: 원장님은 다른 사람의 감정에 민감하게 대처한다.	5	.877
	관계관리 능력 다른 사람과의 사회적 관계를 효과적으로 관리하는 능력 문항 예: 원장님은 다른 사람과의 관계에서 민주적인 리더십을 발휘한다.	5	.923
전 체		20	.965
이직의도	어린이집의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 하는 의도 문항 예: 재직하고 있는 어린이집이 일시적인 직장이라는 생각이 든다.	10	.902

4. 자료 분석

본 연구에서는 측정도구의 양호도 분석 및 연구문제 해결을 위하여 전체적으로 SPSS WIN 20.0 version을 사용하여 다음과 같이 통계 처리하였다.

첫째, 연구대상의 사회인구학적 배경을 분석하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다.

둘째, 본 연구에서 사용할 검사도구의 신뢰성을 규명하기 위하여 문항의 내적 신뢰도(Cronbach's α)를 산출하였다.

셋째, 영아교사의 스트레스 대처방안, 이직의도, 그리고 원장의 감성리더십의 각 상관관계를 분석하기 위하여 적률상관분석을 실시하였다.

넷째, 영아교사의 스트레스 대처방안과 감성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여, 회귀분석을 실시하였다. 이에 앞서 독립변인들 간 다중공선성의 가능성을 파악해 본 결과 VIF는 10이하(1.000-1.432), TOL은 0.1이상(0.698-1.000)을 보여 다중공선성의 문제를 야기시키지 않는 것으로 나타났다.

III. 연구결과

연구문제별로 분석을 하는 것에 앞서 측정 변인에 대한 인식을 살펴본 결과는 <표 3>과 같다. 이직의도는 전체 평균이 2.55($SD=.769$)점이었으며, 스트레스 대처방안의 전체 평균은 3.45점($SD=.332$)이고, 그 하위변인들은 문제중심 대처방안($M=3.70, SD=.470$), 사회적 지지 추구($M=3.55, SD=.491$), 소망적 사고($M=3.51, SD=.470$), 정서적 대처($M=2.84, SD=.595$) 순으로 점수가 높았다. 원장의 감성리더십은 전체 평균이 3.52점($SD=.732$)이었으며, 자기인식능력($M=3.61, SD=.688$), 관계관리능력($M=3.58, SD=.861$), 사회적 인식능력($M=3.48, SD=.739$), 자기관리능력($M=3.40, SD=.874$) 순으로 점수가 높았다.

<표 3> 측정변인의 일반적 경향 (N=156)

하위요인		최소값	최대값	평균(M)	표준편차(SD)
스트레스 대처방안	문제중심 대처방안	2.17	5.00	3.70	.470
	사회적 지지 추구	2.00	4.83	3.55	.491
	정서적 대처	1.00	5.00	2.84	.595
	소망적 사고	2.00	4.67	3.51	.470
	전체	2.27	4.59	3.45	.332
원장의 감성리더십	자기인식능력	1.00	5.00	3.61	.688
	자기관리능력	1.00	5.00	3.40	.874
	사회적 인식능력	1.00	5.00	3.48	.739
	관계관리능력	1.00	5.00	3.58	.861
	전체	1.05	4.85	3.52	.732
이직의도	전체	1.00	4.70	2.55	.769

1. 영아교사의 스트레스 대처방안과 영아교사가 인식한 원장의 감성리더십, 이직의도 간의 관계

영아교사의 스트레스 대처방안 및 영아교사가 인식한 원장의 감성리더십, 영아교사의 이직의도 간의 관계를 <표 4>에 제시하였다. 영아교사의 스트레스 대처방안 전체와 원장의 감성리더십 간의 관계에서는 자기인식능력($r=.356, p<.001$), 자기관리능력($r=.274, p<.01$), 사회적 인식능력($r=.373, p<.001$), 관계관리능력($r=.278, p<.001$) 등의 하위변인과 원장의 감성리더십 전체($r=.341, p<.001$)간 모두 유의한 정적 상관관계를 보였다. 스트레스 대처방안의 하위변인 중 문제중심 대

처방안은 자기인식능력($r=.438, p<.001$), 자기관리능력($r=.396, p<.001$), 사회적 인식능력($r=.421, p<.001$), 관계관리능력($r=.356, p<.001$) 등의 하위변인과 원장의 감성리더십 전체($r=.432, p<.001$)간 모두 유의한 정적 상관관계를 보였다. 사회적 지지 추구는 자기인식능력($r=.236, p<.01$), 사회적 인식능력($r=.245, p<.01$), 관계관리능력($r=.186, p<.01$) 등의 하위변인들과 원장의 감성리더십 전체($r=.215, p<.01$)와 유의한 정적 상관관계를 보였다. 소망적 사고는 사회적 인식능력($r=.197, p<.01$)과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 영아교사의 이직의도는 스트레스 대처방안의 하위변인 중 문제중심 대처방안($r=-.253, p<.001$)과 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이직의도와 원장의 감성리더십 간 관계는 자기인식능력($r=-.530, p<.001$), 자기관리능력($r=-.585, p<.001$), 사회적 인식능력($r=-.584, p<.001$), 관계관리능력($r=-.609, p<.001$) 등의 하위변인들과 전체($r=-.625, p<.001$)에서 모두 유의한 부적 상관관계가 있다.

이상의 결과를 통하여 영아교사의 문제중심 대처방안이 높게 형성될수록 이직의도가 낮아지고, 원장의 감성리더십이 높게 발휘될수록 이직의도가 낮아짐을 확인할 수 있다. 또한 원장의 감성리더십이 높게 발휘될수록 영아교사의 스트레스 대처방안 가운데 문제중심 대처방안과 사회적 지지 추구가 높아짐을 알 수 있다.

<표 4> 영아교사의 스트레스 대처방안, 영아교사가 인식한 원장의 감성리더십, 이직의도 간의 관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 문제중심 대처방안	1										
2. 사회적 지지 추구	.458***	1									
3. 정서적 대처	.028	.041	1								
4. 소망적 사고	.267***	.412***	.251**	1							
5. 스트레스 대처방안전체	.684***	.753***	.450***	.738***	1						
6. 자기인식 능력	.438***	.236**	.103	.151	.356***	1					
7. 자기관리 능력	.396***	.143	.102	.078	.274**	.786***	1				
8. 사회적 인식능력	.421***	.245**	.107	.197*	.373***	.787***	.834***	1			
9. 관계관리 능력	.356***	.186*	.045	.131	.278***	.777***	.805***	.868***	1		
10. 원장의 감성리더십전체	.432***	.215**	.095	.147	.341***	.896***	.930***	.941***	.935***	1	
11. 이직의도	-.253***	-.141	.040	-.021	-.150	-.530***	-.585***	-.584***	-.609***	-.625***	1

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

2. 영아교사의 스트레스 대처방안이 이직의도에 미치는 영향

본 연구문제의 해결을 위하여 영아교사의 직무스트레스 대처방안의 하위변인들을 독립변인으

로, 이직의도를 종속변인으로 하는 회귀분석을 실시하여 그 결과를 <표 5>에 제시하였다. 영아교사의 스트레스 대처방안의 하위변인 중 문제중심 대처방안이 이직의도에 부적 영향을 나타내었고($\beta = -.245, p < .01$), 그 외의 사회적 지지 추구, 정서적 대처, 소망적 사고의 경우 유의도 .05수준에서 영아교사의 이직의도에 미치는 영향력은 없었다. 전체적으로 4.5%를 설명하였으며, 그 분산은 통계적으로 유의미하였다($F = 2.836, p < .05$). 즉, 영아교사의 문제중심 대처방안은 이직의도에 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

<표 5> 영아교사의 스트레스 대처방안이 이직의도에 미치는 영향 (N=156)

변인	B	이직의도	
		β	t
문제중심 대처방안	-.401	-.245	-2.765**
스트레스 대처방안			
사회적 지지 추구	-.084	-.054	-.054
정서적 대처	.044	.034	.421
소망적 사고	.095	.058	.650
상수		3.87	
제곱합(SS)		6.402	
자유도(df)		4	
제곱평균(MS)		1.600	
R^2		.070	
Adj. R^2		.045	
F		2.836*	

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

<표 6> 원장의 감성리더십이 영아교사의 이직의도에 미치는 영향 (N=156)

변인	B	이직의도	
		β	t
원장의 감성리더십	-.656	-.625	-9.941***
상수		4.854	
제곱합(SS)		35.815	
자유도(df)		1	
제곱평균(MS)		35.815	
R^2		.391	
Adj. R^2		.387	
F		98.821***	

*** $p < .001$

3. 원장의 감성리더십이 영아교사의 이직의도에 미치는 영향

본 연구문제의 해결을 위하여 원장의 감성리더십을 독립변인으로, 영아교사의 이직의도를 종속변인으로 하는 회귀분석을 실시하여 그 결과를 <표 6>에 제시하였다. 앞의 <표 4>에서 원장의 감성리더십의 하위변인들 간의 상관관계는 자기인식능력과 관계관리능력 간에 최소값($r=.777$, $p<.001$)이 분석되었고, 최고값은 사회적 인식능력과 관계관리능력 간에($r=.868$, $p<.001$) 나타났다. 이러한 결과를 통해 원장의 감성리더십 하위변인간 자기상관의 우려가 있어 회귀분석에서는 하위변인을 고려하기보다 원장의 감성리더십 전체를 변인으로 선정하였다. 원장의 감성리더십이 영아교사의 이직의도에 부정적 영향력을 나타내었고($\beta=-.625$, $p<.001$), 38.7%를 설명하였으며, 그 분산은 통계적으로 유의미하였다($F=98.821$, $p<.001$). 즉, 원장의 감성리더십은 영아교사의 이직의도에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 영아교사의 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십, 이직의도 간의 관계를 살펴보기 위함은 목적으로 이루어졌다. 이를 위해 어린이집에 근무하는 156명의 영아교사를 대상으로 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십, 이직의도를 조사한 내용을 분석하였다. 여기에서 도출된 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 영아교사의 문제중심 대처방안이 높게 형성될수록 이직의도가 낮아져 부정 상관관계가 있었다. 이는 간호사를 대상으로 한 윤혜미(2009)와 이광자와 유소연(2011), 조명자(2014)의 연구결과와 같은 맥락이다. 이 같은 결과는 영아교사가 업무를 수행하면서 특정 상황에 직면했을 때 그것이 스트레스라는 평가를 하게 되면 바로 대처노력을 하여 상황을 바꾸려고 적극적으로 노력할수록 기관을 그만두려는 생각이 낮아짐을 의미한다. 문제중심적 대처는 스트레스 원인을 변화시키기 위하여 사용되는 인지적 행동적 노력이며 문제해결, 계획, 정보추구, 새로운 기술학습, 노력 증가와 같은 대처방안을 포함하고 있는 점을 감안할 때, 이러한 대처방안을 증진시킬 수 있는 어린이집의 조직풍토를 조성하는 일이 필요하다고 본다.

또한 원장의 감성리더십이 높게 발휘될수록 이직의도가 낮아져 부정 상관관계가 있음을 확인할 수 있었다. 이는 조혜숙과 조성연(2013)의 연구결과와 일치하는 것이며, 보육교사의 욕구를 이해하고 방향을 제시하는 리더십이 높을수록 보육교사는 이직을 덜 생각하는 것으로 나타난 배종애(2009)의 연구결과와 연관된다. 이를 통해 원장의 자기계발능력과 공감형성능력이 많을수록 영아교사는 업무에 더 만족하면서 근무하고, 타 기관으로의 이직을 고려하지 않음을 예상할 수 있다. 즉, 영아교사가 원장의 감성리더십 수준을 낮게 인식할수록 다른 기관으로 이직하려는 경향이 높아진다고 볼 수 있다. 본 결과는 원장이 영아교사를 보다 감정적으로 공감해주면 교사가 이직을 덜 하게 될 수 있음을 의미한다. 원장이 교사의 근무조건을 향상시켰을 때 교사는 교육에 대한 열정을 가졌고, 영유아를 양육하는데 더 높은 의욕을 보여 전반적으로 보육의 질이 더 높아졌다는 연구결과들이 있다(Diamond & Powell, 2011; Lijtens & Taguma, 2010). 따라서 영

야교사가 오랫동안 근속하면서 타기관이나 다른 직종으로 이직하려는 생각을 하지 않고 보육업무에 만족하면서 전문적인 보육서비스를 영아와 학부모에게 제공해주기 위해 원장으로 감성리더십이 중요한 역할을 차지한다는 점을 확인할 수 있다.

그리고 원장의 감성리더십이 높게 발휘될수록 영아교사의 스트레스 대처방안 가운데 문제중심 대처방안과 사회적 지지 추구가 높아져 정적 상관관계가 있음을 알 수 있다. 이는 원장이 구성원의 감정을 잘 다루어주고 설득을 잘하고 협동심을 높게 보여줄수록 영아교사는 문제에 직면했을 때 그 원인을 파악하고 대책을 더 적극적으로 세우고, 문제의 당사자와 대화와 타협을 통해 해결하려는 노력을 더 많이 한다고 볼 수 있다. 또한 원장이 자신의 감성적이고 사회적인 능력을 개발하고 구성원들의 감성을 이해하고 배려함과 동시에 비전을 제시하고 자연스럽게 영향력을 발휘하는 행동을 많이 할수록 영아교사는 스트레스 상황에서 다른 사람에게 조언을 구하거나 정보를 적극적으로 제공받아 문제를 해결하려는 모습을 많이 하고 어린이집의 구성원에게 정서적 지지나 물리적 지지를 얻으려는 적극적인 행동을 많이 보인다고 해석할 수 있다. 이는 조직관련 특성에서 상사와의 관계를 긍정적으로 인식할수록 이직의도가 감소한다는 결과를 보인 이재경(2006)의 연구결과와 같은 맥락이라 볼 수 있다.

둘째, 영아교사의 스트레스 대처방안 중 문제중심 대처방안은 이직의도에 부적 영향을 미쳤으며, 그 외의 사회적 지지 추구, 정서적 대처, 소망적 사고의 경우 영아교사의 이직의도에 영향을 주지 않았다. 이 같은 결과는 간호사를 대상으로 한 윤혜미(2009)와 최인희, 정영혜, 박인혜, 그리고 최영애(2013)의 연구와 요양보호사를 대상으로 연구한 이형렬(2012)의 결과와 연관된다. 이는 스트레스의 근원이 되는 요인 자체를 적극적으로 변화시켜 해결하려고 노력하는 행동인 문제중심 대처방안(Lazarus & Folkman, 1985)이 영아교사의 이직의도를 낮추는데 있어 실질적으로 중요한 요인으로 발휘됨을 알 수 있다.

반면, 교사의 내적 특성인 다른 사람의 도움을 얻어 스트레스를 해결하려는 행동이나 스트레스로 인한 정서적 어려움을 무시하려는 태도와 현재보다 나은 상황을 상상하는 등의 소극적인 대처방안은 영아교사의 이직의도를 낮추는데 있어 영향을 주는 요인이 아님을 본 연구결과를 통해 확인할 수 있다. 영아교사가 수행하는 다양한 업무와 사회적인 인식이나 기대가 교사개인에게 좌절감을 느끼고 곤경에 처하게 하여 이직에 대한 갈등을 겪을 때 문제를 회피하거나 방버하는 자세는 문제의 근원을 해결하는데 별 도움이 되지 않음을 추측할 수 있다.

이는 영아교사의 이직의도를 낮추기 위해 스트레스에 대처하는 전략 가운데 하나인 문제중심 대처방안에 대한 능력을 개발하는데 초점을 두는 것이 필요함을 엿볼 수 있다. 영아교사가 스트레스 상황에 직면했을 때 그 강도를 줄이고 대처하기 위해 교사 스스로 문제를 분석하고 계획하고 실행하는 과정을 격려하는 일이 원장을 비롯한 동료교사에게 요구된다. 영아교사가 스트레스를 회피하기보다 변화를 주도하며 창조적인 노력을 통해 스트레스 원인을 극복할 수 있는 조직분위기가 어린이집에 형성된다면 어린이집을 떠나려는 이직에 대한 갈등을 줄여나갈 수 있을 것이다.

셋째, 원장의 감성리더십이 영아교사의 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 타분야에서 이루어진 감성리더십과 이직의도와의 관계에서 감성리더십이 이직의도에 부적인 영향을 준 결과들(신경희, 2014; 조세형, 윤동열, 2013; 조숙현, 2011)과 보육교사를 대상으로 한 안재현(2014), 조혜숙과 조성연(2013)의 연구결과와 부분적으로 연관된다. 이는 교사의 내적 특

성인 이직의도가 외부환경특성인 원장의 감성리더십에 의해 영향을 받음을 보여주는 것이다. 즉 원장의 감성리더십에 대한 인식이 충분하지 않으면 영아교사의 이직의도는 감소될 수 없음을 확인할 수 있다. 이는 영아교사의 이직의도를 낮추기 위해 교사의 근무환경요인이면서 인사 결정권을 가지고 있는 원장을 대상으로 감성리더십을 보다 강화하는 것이 필요함을 시사한다.

본 결과를 통해 영아교사가 감당해야 하는 직무에 대한 어려움과 교사로서의 불만족이 쌓여 기관을 떠나려는 의지와 생각을 낮추게 하는 것은 교사의 감성을 이해하고 배려하며 그들과 긍정적인 관계를 유지하려는 노력을 보이는 원장의 리더십이라고 보았을 때, 이와 대조되는 상황에서는 영아교사가 스스로의 역할을 적절히 수행하는 것을 어렵고 만들고 이직을 부추기는 요인으로 작용할 수 있음을 충분히 예상해 볼 수 있다. 전선영과 최혜순(2013)의 연구에서도 원장의 리더십이 인간지향과 목표지향적일수록 보육교사의 이직의도는 낮게 보고되었는데, 원장이 자신에 대한 확고한 인식을 하고 자기평가를 통해 자기관리에 관심을 기울이고 교사를 포함한 보육교직원들에게 관계관리능력을 발휘하여 구성원의 감성을 이해하고 공감하면서 긍정적인 변화를 촉진하는 역할을 지속적으로 할 수 있는 여건을 조성해야 할 것이다.

최윤진과 김정희(2014)에 의하면, 영아교사들은 높은 직무스트레스를 경험하는데, 영아가족들이 교사를 교사가 아닌 보모로 인식한다거나, 교사에 대해 다양하고 지나친 역할 기대를 하여 무리한 요구를 할 때 스트레스가 가중된다. 이런 상황에서 영아교사 자신이 현실적인 업무에 대한 소진을 경험하면서 직무에서의 자신감 및 성취감이 감소되고 자신을 부정적으로 평가하는 모습을 경험할 수 있다. 이러한 상황이 지속될 경우 일을 그만두려는 의도를 보일 수 있다. 이때 원장이 제공할 수 있는 교육적인 자료나 정서적인 교환이 원활할 경우 영아교사 스스로가 유능감을 느끼고 성취감을 고취시켜 지속적인 직업성장에 대한 욕구를 생성시킬 수 있음을 예측할 수 있다. 보육의 질을 결정하는 지표 가운데 교사의 이직률이 포함되고 있음을 고려할 때 (Cassidy, Lower, Kintner-Duffy, Hedge, & Shim, 2011), 원장의 감성리더십을 강화하는 것은 영아교사의 이직을 막고, 궁극적으로 현장에 경력교사로 오래남아 교사로서의 전문성을 높여내고 질 높은 보육을 이끌어 낼 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구결과는 영아교사의 이직의도와 관련한 다각적인 검증을 하는데 활용될 수 있을 것으로 본다. 즉, 후속연구에서는 영아교사와 원장의 관계의 질을 높이고 효율적으로 관리할 수 있는 방안으로 교사의 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십을 증진시킬 수 있는 프로그램의 개발 및 효과에 대한 연구가 이루어지리라 기대된다. 영아교사의 이직의도를 낮추는 것은 자신의 역할에 대한 전문적인 인식과 원장의 적극적인 지원, 영아에게 신뢰감과 친밀감을 형성하는 내재적 특성과 행동특성이 반영되기 때문에 주위의 스트레스원에 적극적으로 대처하는 능력이 중요한 변인임을 예상할 수 있다. 이와 연관해서 영아교사의 근무몰입과 전문성을 지속적으로 강화하기 위해 보수교육에 참여할 수 있는 기회를 늘려야 할 것이다. 보수교육시간 확보를 위해 대체교사 제도를 확대, 지원하는 일 등에 대한 정책적 제안을 연구결과를 통해 이끌어낼 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구의 의의는 업무부담이 증가하고 있는 어린이집 영아교사를 대상으로 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 교사의 개인 내적 특성과 직무환경요인을 통해 인과적 측면에서 통합적으로 살펴보았다는 점에 있다. 연구의 제한점으로는 연구대상의 집단크기가 작고 강원도 지역의 영아보육교사만을 선정하였기 때문에 그 결과를 일반화하는 것은 무리가 따른다는

점과 영아교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십으로 한정하였다는 점 등이다.

이와 같은 결과를 토대로 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 후속 연구에서는 영아반과 유아반 교사를 비교하여 교사의 이직의도의 차이를 분석하는 것이 필요하다고 본다. 더불어 교사의 경력, 기관유형, 보수 등에 따라서도 이직의도와 그것에 영향을 미치는 원인은 다양할 수 있을 것으로 판단되기 때문에 사회인구학적 변인에 따라 결과를 비교해보는 것이 의미 있을 것으로 본다. 근무환경의 특성이 다른 유치원교사와 보육교사를 비교한 연구가 추가되는 것도 필요하다고 본다. 둘째, 영아교사의 이직의도는 오랫동안 지속된 업무 상황에서 반복적으로 경험하는 심리적 상태의 결과라고 보았을 때, 영아교사를 대상으로 의직의도를 감소시키거나 예방할 수 있는 직무교육이나 기관 내의 역할 갈등 중재 프로그램 등이 지속적으로 진행되는 것이 요구된다. 원장의 경우 교사의 결속력을 높이고 직무몰입을 높일 수 있는 감성리더십을 계발하고 발휘할 수 있도록 원장보수교육 등을 활용하여 프로그램을 고안하고 그 효과를 검증하는 것이 후속연구에서 다루어져야 할 것이다.

참고 문헌

- 구자영 (2012). 유아교육기관 원장의 감성리더십과 교사효능감과의 관계. 한성대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김미라 (2004). 기관 특성과 개인적 특성에 따른 소진이 유아 교사의 이직에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김미영, 정옥분 (2014). 영아전담 어린이집 보육교사의 교사민감성에 관한 연구: 환경변인 및 개인변인을 중심으로. **인간발달연구**, 21(2), 75-96.
- 김복란 (2012). 초등학교 교사가 지각한 학교장의 감성리더십과 교사의 직무스트레스 관계연구. 창원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김정희 (1987). 지각된 스트레스, 인지세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용: 대학신입생의 스트레스 경험을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김정희 (2015). 초임유아교사의 스트레스 대처방식이 역할수행에 미치는 영향에 대한 셀프리더십의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 11(1), 191-208.
- 김진아 (2010). 보육교사의 직무 만족도와 이직의도와와의 관계연구: 평택지역을 중심으로. 강남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 박창순 (2005). 초등학교 교사의 내외통제성과 직무 스트레스 대처전략과의 관계. 우석대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 배종애 (2009). 시설장의 리더십이 보육교사의 교수효능감 및 이직의도에 미치는 영향. 남서울대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 배현정 (2012). 수술실 간호사가 경험하는 언어폭력, 직무스트레스, 이직의도에 관한 연구. 을지대학교 임상간호대학원 석사학위 청구논문.
- 보건복지부 (2013). **2013 어린이집 평가인증 안내**. 보건복지부.
- 서정은 (2013). 직장어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영

- 향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 서지영 (2002). 유치원교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 서현, 송선화 (2010). 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직효과성과의 관계. **유아교육연구**, 30(4), 145-169.
- 소병만 (1998). 유치원교사의 이직의도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송은경 (2011). 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직몰입 간의 인과적 관계. 대구대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 신경희 (2014). 감성리더십이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향. 한국외국어대학교 정치행정대학원 석사학위 청구논문.
- 심숙영 (1999). 유아교사의 이직에 영향을 미치는 요인분석. **유아교육연구**, 19(2), 5-22.
- 안재현 (2014). 보육교사가 지각한 민간어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 여운경 (2003). 유아교육기관 원장의 리더십 유형이 교사의 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향. 총신대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 윤혜미 (2009). 신규간호사의 이직의도의 관련 요인. 부산대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이광자, 유소연 (2011). 간호사의 윤리적 딜레마 대처유형, 직무만족도 및 이직의도와 관계. **임상간호연구**, 17(1), 1-15.
- 이난희 (2013). 간호사의 조직 커뮤니케이션이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 한국교통대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이덕근 (2008). 리더십이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이윤경 (1998). 유치원 교사의 직무만족도 및 물리적 근무 환경과 조직헌신성과의 관계 연구. **유아교육연구**, 18(1), 223-241.
- 이재경 (2006). 보육교사의 이직과 전직에 영향을 미치는 요인 연구. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이정현 (2013). 특수학교 교사의 심리적 소진 및 직무만족도와 회복탄력성의 관계 연구. 단국대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이정희, 조성연 (2011). 보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지. **아동학회지**, 32(1), 157-172.
- 이형렬 (2012). 요양보호사의 직무스트레스와 직무만족 및 이직의도와의 관계에서 대처전략의 조절효과. 대구한의대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 전선영, 최혜순 (2013). 원장의 리더십 및 보육교사의 심리적 안녕감과 이직의도의 관계. **어린이미디어연구**, 12(1), 203-220.
- 정경진 (2007). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 조명자 (2014). 국립병원 정신간호사의 직무스트레스와 대처유형 및 이직의도. 동신대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 조세형, 윤동열 (2013). 중소기업에서 전략적 인적자원관리와 구성원의 이직의도 간 관계 -감성리더십의 조절효과-. **인적자원관리연구**, 20(3), 285-300.

- 조숙현 (2011). 간호사가 지각한 수간호사의 감성리더십, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 관한 연구. 남부대학교 보건경영대학원 석사학위 청구논문.
- 조혜숙, 조성연 (2013). 어린이집 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도와와의 관계에서 직무만족도의 매개효과 검증. **대한가정학회지**, 51(5), 527-535.
- 최석기 (2009). 교장의 감성리더십과 학교 조직문화 및 교사효능감 간의 관계. 동아대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 최윤진, 김정희 (2014). 어린이집 영아반 교사의 사회적 지지와 소진의 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과. **유아교육학논집**, 18(5), 225-246.
- 최은경 (2013). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 관한 연구. 가천대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 최인희, 정영해, 박인혜, 최영애 (2013). 방문간호사의 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법과 이직의도. **한국직업건강간호학회지**, 22(2), 149-158.
- 최효영 (2010). 영아반 교사들의 학습공동체 참여의 경험과 그 의미. 배재대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- Allen, J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-65.
- Barbour, N., & Lash, M. (2009). The professional development of teachers of young children, In S. Feeney, A. Galper, & C. Seefeldt (Eds.), *Continuing issues in early childhood education* (pp. 158-183). Upper Saddle River, NJ: Pearson education.
- Carton, A., & Fruchart, E. (2014). Sources of stress, coping strategies, emotional experience: Effects of the level of experience in primary school teachers in France. *Educational Review*, 66(2), 245-262.
- Cassidy, D. J., Lower, J. K., Kintner-Duffy, V. L., Hedge, 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.
- Curry, J. R., & O' Brien, E. R. (2012). Shifting to a wellness paradigm in teacher education: A promising practice for fostering teacher stress reduction, burnout, resilience, and promoting retention. *Ethical Human Psychology and Psychiatry*, 14(3), 178-191.
- Diamond, K. E., & Powell, D. R. (2011). An approach to the development of a professional development intervention for head start teachers. *Journal of Early Intervention*, 33(1), 75-93.
- Goleman, D. (2000). *Leadership that gets results*. Harvard Business Review. Boston.
- Hess, J. D., & Bacigalupo, A. C. (2010). The emotionally intelligent leader, the dynamics of knowledge-based organizations and the role of emotional intelligence in organizational development. *On The Horizon*, 18(3), 222-229.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1985). Stress and adaptational outcome: The problem of confounded measure. *The American Psychologist*, 40(5), 770-779.
- Litjens, I., & Taguma, M. (2010). *Revised literature overview for the 7th meeting of the*

network on early childhood education and care. Paris: OECD.

Mottaz, C. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41(3), 467-482.

Stremmel, A. J. (1991). Predictor of intention to leave child care worker. *Early Childhood Research Quarterly*, 6(3), 285-298.

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the influence of infant teachers' stress coping strategies and directors' emotional leadership on intention to change jobs. The subjects in this study were 156 infant teachers working in child care centers in Gangwon-do province. A Stress coping strategies questionnaire and intention to change jobs questionnaire, and directors' emotional leadership questionnaire were used for this study. For the research analysis, frequency, Cronbach's α coefficient, and Pearson's correlation were calculated and regression analysis were conducted. The results are as follows. Firstly, it was revealed that the scale of intention to change jobs decreases as the scales of problem-focused coping strategies and directors' emotional leadership increase. As the scales of directors' emotional leadership also increase, the scales of problem-focused and social support seeking coping strategies increases. Secondly, it is revealed that infant teachers' problem-focused coping strategies have a statistically meaningful negative influence on intention to change jobs. Thirdly, directors' emotional leadership is also shown to have a statistically meaningful negative influence on infant teachers' intention to change jobs. In order to reduce infant teachers' intention to change jobs, this study can provide a basic guideline to develop programs that enhance directors' emotional leadership and infant teachers' stress coping attitudes.

▶*Key Words* : stress coping strategies, intention to change jobs, emotional leadership, infant teachers

논문투고 2015. 04. 03.
수정원고접수 2015. 05. 04.
최종게재결정 2015. 06. 09.