

보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 교직선택동기의 조절효과

The Relationship between Job Stress and Turnover Intention of Child Care Teachers and the Moderating Role of Motivation for Child Care Work

안 나 래(Na Rae Ahn), 김 희 수(Hee Sue Kim), 안 선 희(Sun Hee Ahn)*

Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University

<Abstract>

The purpose of this study was to examine the relationship between job stress, turnover intention, and the moderating roles of motivation for child care work. The subjects were 238 child-care teachers who were worked at child-care centers in Seoul. Questionnaires were used to rate job stress, turnover intention, and the motivation for child care work of teachers. The collected data were mainly analyzed by descriptive statistics, *t*-test, one-way ANOVA, Duncan test, Pearson's correlation and the multiple regression analysis. The main results of this study were as follows. First, there were differences in turnover intention according to individual characteristics such as career at the current child-care center and total career. Second, job stress was positively correlated with turnover intention, and negatively correlated with active motivation and material motivation. And turnover intention was negatively correlated with active motivation and material motivation. Third, a moderator effect of the active motivation was found in the relationship between the job stress and the turnover intention. Especially the active motivation is suggested to reduce the negative results of job stress and turnover intention. Therefore, the results indicate the importance of the active motivation which is considered as an aptitude, interest, affection for children and self realization when child-care teachers make a decision to enter the child-care work profession.

▲주제어(Key words): 보육교사(child care teacher), 직무스트레스(job stress), 이직의도(turnover intention), 교직선택동기(motivation for child care work)

I. 서론

기혼여성의 사회참여 확대와 가족형태의 변화로 과거 가정에서 담당하던 양육의 기능이 유아교육기관으로 전이되면서, 국가의 공보육정책은 어린이집의 증가를 가속화하였고, 그로 인한 영유아보육의 양적 발전이 괄목할 만

하다. 보육통계 조사에 의하면 2010년 약 38,021개소의 어린이집에서 1,279,910명의 영유아가 보육서비스를 받았으며, 2014년에는 43,742개소 어린이집을 1,496,670명의 영유아가 이용하고 있어, 최근 4년 동안에 어린이집은 약 15.0%, 이용 영유아는 약 16.9%의 증가율을 보이고 있다 (Statistics Korea, 2010, 2014).

• 본 논문은 2015년 한국가정관리학회 춘계학술대회에서 포스터 발표한 논문을 확장한 것임.

* Corresponding Author : Sun Hee Ahn, Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University, 26, Kyungheedaero, Dongdaemun-gu, Seoul, Korea, tel: +82-2-961-9239, E-mail: shahn@khu.ac.kr

이러한 영유아보육의 급속한 양적 팽창에 발맞춰, 양질의 보육서비스 제공을 위한 노력이 이어지고 있다. 보육의 질 향상을 위한 관련 변인 탐색 연구가 꾸준히 행해지고 있으며, 보육을 직접적으로 담당하는 어린이집의 질적 향상을 위하여 평가인증과 보수교육 등 많은 노력이 현장에서 이루어지고 있다. 그러나 여러 선행연구에서 밝히고 있듯이 보육서비스의 질을 결정하는 변인 중 핵심은 보육교사이다. 보육교사가 보육의 질에 미치는 영향이 매우 큼에도 불구하고 힘든 업무적 특성, 열악한 근무환경, 낮은 사회적 인식 및 처우 등으로 인해 이직률은 매우 높은 실정이다(J. Lee & S. Lee, 2006). Ministry of Health & Welfare and Korea Institute of Child Care and Education(2012)의 전국보육실태조사에 따르면 보육교사의 18.0%는 사직 또는 이직을 고려하고 있으며, 9.1%는 실제로 사직 또는 이직 할 구체적인 계획이 있는 것으로 나타나, 27.0% 이상의 보육교사는 사직 또는 이직에 대한 의사와 계획을 가지고 있는 것으로 조사되었다. 이는 보육교사로서의 경력을 지속하는 경우가 많지 않으며, 한 기관에 오랫동안 근무하지 않고 이직이 빈번하게 이루어지고 있음을 의미한다(H. Lee, 2011).

보육교사의 잦은 이직은 영유아와 학부모에게는 물론 어린이집 및 동료교사에게 부정적인 영향을 줄 수 있다. 영유아의 경우, 보육교사의 이직으로 하여금 교사와 형성 하였던 애착이 불안정해지고, 새로운 교사에게 적응할 때 발생하는 긴장과 스트레스, 불안감을 가지게 되어 원활한 상호작용을 할 수 없게 된다(K. Pyo & Y. Hwang, 2011). 학부모는 영유아 보육 프로그램에 대하여 신뢰하지 못하게 되며, 자녀를 어린이집에 보내는 것에 있어서 불만족하게 되고, 교사와 어린이집과의 신뢰구축에 어려움이 겪는다(H. Kwon, 2008). 어린이집 측면에서는 새로운 인력의 모집과 선발에 따른 비용을 발생시키고(H. Yoon, 1996), 새로운 교사를 채용했을 때 업무에 적응할 때까지 시간이 소모되어 업무차질이 불가피하다(M. Whitebook & L. Sakai, 2003). 또한 어린이집에 남아있는 동료 교사들의 근로의욕과 사기를 떨어뜨리고 직무만족, 응집력, 헌신도 등의 저하를 가져오게 된다(J. Seo, 2002). 특히 다른 교육 영역과 비교하여 보육교사의 이직률은 높은 편이고(D. Phillips, D. Mekos, S. Scarr, K. McCartney, & M. Abbott-Shinn, 2000, as cited in H. Kwon, 2008), 이렇게 높은 이직률은 어린 영유아가 받는 교육과 보육서비스의 질에 부정적인 영향을 미친다는 점에서 문제가 된다. 위에서 살펴본 바와 같이 보육교사의 이직은 보육서비스의 질에 상당히 부정적인 영향을 미치게 되므로, 보육의 질적 향상을 위하여 보육교사의 이직

의도에 영향을 미치는 관련 변인을 파악하고 이직률을 낮추는 방안 마련은 필수적이다.

이직의도는 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠나거나 옮기려는 행위, 다른 직장의 탐색, 이직을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념(R. D. Iverson, 1992, as cited in H. Yoon & P. Noh, 2013)으로 이직의도는 이직의 과정에서 이직을 결정짓는 가장 강력한 예측변수(R. W. Montague, 2004)이며 이직의도가 이직으로 실제 이어지는 확률이 매우 높다고 알려져 있다(A. C. Bluedorn, 1982). 보육교사의 이직연구는 실제로 이직을 한 이직자를 대상으로 연구를 진행하기에 현실적으로 어렵기 때문에, 주로 이직의도를 지니고 있는 보육교사를 대상으로 한 연구로 행해지고 있다(H. Yoon & P. Noh, 2013).

보육교사의 일반적 배경과 이직의도와와의 관계를 살펴본 선행연구에 따르면, 보육교사의 연령이 낮고, 총 근무기간이 짧으며, 보수에 불만족하고, 급여가 적을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다(S. Bae, Y. Kim, & S. Han, 2014; H. Yoon & P. Noh, 2013). 또한 기혼 보육교사보다 미혼 보육교사의 이직의도가 더 높고(C. Hong, 2008), 국공립 어린이집에 재직하는 교사보다 민간이나 가정 어린이집에 재직하는 교사가 높은 이직의도를 보였다(S. Bae et al., 2014; B. Jeon & K. Yun, 2014). 그러나 일부 연구에서는 보육교사의 일반적 특성인 연령, 교육수준, 결혼상태, 어린이집 설립유형, 경력, 근무형태, 학력, 월평균 급여 수준에 따른 이직의도의 차이가 없는 것으로 밝혀졌다(E. Koo & S. Park, 2013; B. Lee & G. Lee, 2012; J. Lee & J. Ko, 2015; H. Yoo, 2011). 따라서 서로 일치되지 않는 연구결과를 보이므로, 보육교사의 인구사회학적 변인에 따른 이직의도의 차이를 다시 분석해 볼 필요성이 제기된다.

그동안 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 관련 변인은 다양하게 조사되어 왔다. 선행 연구에 의하면, 교사 효능감과 자아탄력성이 낮고 심리적, 정서적 소진을 많이 경험하며 직무에 불만족 할수록 이직의도 수준이 높은 것으로 나타났다. 또한 직무스트레스가 높고 조직몰입, 경력몰입, 조직 내 의사결정참여 수준이 낮으며 직무 환경 및 조직건강 수준이 나쁠수록 이직의도가 높은 것으로 밝혀졌다(S. Bae et al., 2014; R. L. Carson, J. J. Baumgartner, R. A. Matthews, & C. N. Tsoulopas, 2010; I. Choi, 2013; S. Hong, 2012; J. Knag & K. Lee, 2015; E. Koo & S. Park, 2013; H. Lee, 2011; J. Lee & J. Ko, 2015; N. Lim & A. Kim, 2014; J. McCormick & K. Barnett, 2011; H. Yoon & P. Noh, 2013). 그 중 보육교사의 직무스트레스는 이직의도에 영향을 미치는 주요

변인으로 지적되고 있다(S. Liu & A. J. Onwuegbuzie, 2012).

보육교사의 직무스트레스란 교사가 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 스트레스로 긴장, 불안, 분노, 좌절감, 회의감, 무력감과 같은 부정적 정서를 말한다(J. Kwon, 2010). 보육교사는 보육활동과 관련된 다양한 요인으로 인하여 스트레스를 경험하게 되며, 행정지원 부족, 업무과부하, 동료와의 관계, 학부모와의 관계, 원아들과의 활동은 대표적인 스트레스 원인으로 알려져 있다. 보육교사직의 경우, 권한은 작은 반면 책임이 크고(J. Lee & S. Lee, 2006), 사람들과의 관계를 다룬다는 직무의 특성상 스트레스가 많은 직업이라고 할 수 있다(H. Kwon, 2008). 이러한 보육교사의 직무 수행과정에서 유발된 다양한 스트레스로 인해 자신이 근무하는 어린이집에서 업무수행이 불가능하여 다른 어린이집으로 이직하거나 혹은 보육교사 직무수행 자체를 포기하고 다른 직업군으로의 전환을 시도하기도 한다(B. Curbow, K. Spratt, A. Ungaretti, K. McDonnell, & S. Breckler, 2000, as cited in H. Kwon, 2008; M. E. MorBarak, A. Levin, J. A. Nissly, & C. J. Lane, 2006).

보육교사의 직무스트레스와 이직의도와와의 관계를 살펴본 연구들에 의하면, 보육교사의 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높고(H. Yoon & P. Noh, 2013), 원장의 지도력 부족, 행정적 지원의 부족, 업무 과부하, 직무자체에서 유발되는 스트레스를 보육교사가 높게 지각할수록 이직의도가 높았다(K. Pho & Y. Hwang, 2011). 그리고 경제적 불안정 및 보수와 관련된 스트레스가 보육교사의 이직의도에 영향을 미치고(S. Bae et al., 2014; J. Lee, K. Kim, & H. Shin, 2011), 동료교사와의 관계, 원장과의 관계, 학부모와의 관계에서 유발되는 대인관계 관련 스트레스도 이직을 생각하고 계획하는 원인이 되는 것으로 나타났다(J. Kang & K. Lee, 2015). 그리고 직무스트레스가 적절하게 관리되지 못하고 그것이 누적될 때 소진이나 이직의도로 연결된다고 지적하였다(K. Greene, 1999). 이와 같이 직무스트레스와 이직의도의 관계를 밝힌 선행연구들의 결과는 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 요인임을 시사해준다.

보육교사의 이직의도와 직무스트레스에 관한 연구는 지난 10년간 양적인 측면에서 지속적으로 증가하고 있으나 대부분의 연구가 단편적으로 이루어져 보육교사의 직무스트레스를 줄이고 이직의도를 낮추는데 관련된 변인들에 대한 종합적 결론을 도출하는데 어려움이 있었다(D. Moon, 2012). 다시 말해 지금까지 보육교사의 이직의도에 관한 연구들은 직무스트레스를 중요한 원인으로 보고

직무스트레스와 이직의도간의 관계를 다루는 경우가 대부분이다(H. Kwon, 2008; J. Lee et al., 2011; A. Yang, 2008). 그러나 최근 들어 이러한 단편적 관계를 조사하는 연구들과 더불어, 보육교사의 이직의도를 낮추고 직무스트레스의 부정적 효과를 조절할 수 있는 보육교사 개인적 변인에도 관심을 갖는 연구들이 진행되기 시작하였다. 보육교사의 직무스트레스는 이직의도에 영향을 미치지만, 높은 직무스트레스를 지니더라도 모두가 동일한 이직의도를 갖는 것은 아니기 때문이다. 이와 관련된 선행연구를 살펴보면, 보육교사의 높은 몰입은 직무스트레스로 인한 이직의도의 일정 부분을 감소시키고(S. Hong, 2012), 개인적 성취감은 직무스트레스와 이직의도의 관계를 완충시키는 것으로 나타났다(H. Kwon, 2008). 또한 보육교사의 자아탄력성은 직무스트레스를 낮게 지각하게 하여 이직의도를 완화하고(J. Kang & K. Lee, 2015), 교사의 직무스트레스가 높아도 교사 자신에 대한 효능감이 높으면 이직의도가 낮아지는 것으로 밝혀졌다(K. Jeong, 2007). 그리고 교수효능감은 이직의도를 감소시킬 뿐만 아니라 직무스트레스가 높더라도 보육교사의 교수효능감이 높을 경우 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다(Y. Beak, 2014). 이러한 선행연구를 통해 직무스트레스가 높다 하더라도 몰입과 개인적 성취감, 자아탄력성, 자기효능감, 교수효능감과 같은 보육교사의 내적요인에 의해 직무스트레스와 이직의도의 수준이 조절될 수 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 직무스트레스의 위험요소에 따른 이직의도의 개인차를 설명하기 위하여 다양한 완충 요인을 탐색하고 규명할 필요성이 제기된다.

이에 본 연구는 직무스트레스와 이직의도 사이의 관계를 조절할 수 있는 보육교사의 내적요인으로 교직선택동기를 조사하고자 한다. 동기는 직무와 관련된 개인행동의 방향, 강도, 지속기간을 결정하는 역동적인 힘으로(G. P. Latham & C. C. Pinder, 1998) 인간이 자신의 일을 선택함에 있어서 어떤 선택을 하는가에 결정적인 역할을 한다(S. Lee, 2006). 어떤 일을 지속하게 하거나 그만두게 하도록 하고, 선택된 활동에 대한 참여 수준과 몰입정도를 결정하기도 한다. 이렇듯 동기는 모든 인간의 삶과 교육적 활동에 관련이 있고, 자신의 직업을 선택하는데도 결정적인 역할을 한다(M. Namgung, 2011). 특정 직업을 선택하는데 있어서 개인적 흥미와 능력을 우선시 한 내재적 동기가 작용하기도 하고, 보상을 받기 위해서나 타인을 만족시키기 위한 외재적 동기가 작용하기도 한다(E. L. Deci, R. U. Vallerand, L. G. Pelletier, & R. M. Ryan, 1991). 다른 직업도 물론이지만 교사직은 직접적으로 인간을 상대로 하는 직업이기 때문에, 선택하기에 앞서 더

조심스러운 필요가 있으며 매우 신중히 선택해야 한다(J. Choi, 2006; S. Oh & Y. Jang, 2011). M. Huberman (1993)은 교사의 교직선택동기를 3개 하위요소로 분류하였으며, 본인의 적성과 흥미를 고려하고 영유아에 대한 애정에서 기인한 능동적 동기와 잠정적 직업으로 택하는 수동적 동기, 그리고 경제적 측면, 근무조건, 안정성 등을 고려한 물질적 동기로 구성된다. 이러한 교사의 교직 선택 당시의 동기는 10년에서 20년의 교직 생활 후 삶의 중년기에 교직을 떠나고 싶어 하는 지에 대한 위기 여부를 예측할 수 있다고 하였다(M. Huberman, 1993). 즉 교직 선택동기는 교직에 입문하기 전에 결정되는 요인이지만 교직에 입문한 이 후에도 지속적으로 교사의 교직생활 및 이직과 관련된 위기에 영향을 미치게 된다고 볼 수 있다.

이와 같이 교직선택동기가 상당히 큰 의미를 지니고 있음에도 불구하고 유아교육기관에 재직하는 영유아교사를 대상으로 한 교직선택동기 연구는 매우 미미한 실정이며, 주로 초·중등교사를 대상으로 한 연구가 대부분이다. 초·중등교사를 대상으로 한 연구에서는 내재적 동기에 의해 교직을 선택한 교사는 외재적, 수동적 동기에 의해 교직을 선택한 교사보다 더 열심히 직무를 수행하며 직무만족도가 높고(Y. Jang, 2010; S. Lee, H. Kim, & C. Hong, 2012), 능동적 동기로 교직을 선택한 교사도 직무에 만족하는 것으로 나타났다(Y. Jang, 2010). 또한 능동적 동기에 의하여 교직을 선택한 교사는 소진을 경험할 가능성이 적지만, 수동적 동기로 교직을 선택한 교사는 소진을 경험할 경향이 많으며(J. Kim, 2010), 능동적 동기가 강한 교사는 전문의식과 교육애를 가지고 교직생활을 헌신적으로 영위하는 것으로 나타났다(J. Choi, 2006). 여느 직업에 비해 봉사적인 특성이 강하며 아동을 가르치는 일이 우선되는 교직의 경우, 직업선택 시 교직의 물질적 요인이나 타인의 권유 같은 외재적 가치보다는 교직을 선택하는 개인 자신의 내적 욕구가 우선되어야 한다고 볼 수 있다. 한편, 영유아교사를 대상으로 한 연구에서는 교직이 적성에 맞고 생계유지 수단이 아니라 자신의 발전도 함께 도모할 수 있는 장으로 여기며 사회적으로 존경받는 직업이라고 생각하는 긍정적 동기로 유아교사직을 선택했을 때 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(S. Oh & Y. Jang, 2011). 또한 적성과 사회적 존경, 안정성, 자아실현을 위하여 보육교사직을 선택할수록 전문성 인식이 높으며, 자신의 적성에 따라 보육교사직을 선택하였을 경우 역할수행을 잘 하는 것으로 나타났다(S. Lee, 2008). 또한 능동적동기가 강할수록 교직몰입 수준이 높고 교사효능감 역시 높은 것으로 밝혀졌다(M. Namgung, 2011).

이상의 선행연구를 정리해 보면, 교직선택동기 유형에

따라 직무만족도, 교사효능감, 소진, 역할수행, 전문 의식, 조직몰입 등에 차이가 있는 것을 알 수 있다. 즉 긍정적이고 능동적인 동기로 유아교사직을 선택한 교사는 전문 의식을 지니고 교사효능감과 직무만족도가 높으며 역할을 잘 수행하고 소진을 덜 경험하는 것으로 나타나, 직무스트레스와 이직의도의 수준 또한 낮을 것으로 유추할 수 있다. 위와 같은 선행 연구결과를 근거로, 교직선택동기 유형에 따라 직무스트레스와 이직의도가 달라질 수 있으므로 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 교직선택동기의 조절효과를 기대할 수 있다.

따라서 본 연구의 목적은 보육교사의 인구사회학적 배경에 따른 이직의도의 차이를 알아보고, 직무스트레스와 이직의도 관계에서 교직선택동기가 조절효과를 가지는지를 검증하는 것이다. 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 교직선택동기가 두 변인의 관계를 완화하고 조절하는가를 알아보는 것은, 보육교사의 이직과 전문성이 이슈가 되고 있는 현 시점에서 의미 있는 연구가 될 것으로 사료된다. 또한 이직에 대한 직무스트레스의 부정적인 영향이 감소될 수 있다는 이론적 근거를 제공할 수 있을 것이다. 그리고 본 연구는 보육교사의 직무스트레스와 이직을 예방하여, 안정적인 교직생활을 할 수 있는 여건을 구축하고, 나아가 보육의 질적 향상을 위한 방안을 마련하는데 실제적인 시사점을 제공하고자 한다. 이러한 연구목적 달성을 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- <연구문제 1> 보육교사의 배경 변인(어린이집 설립 유형, 담당아동 연령, 총 경력, 근무기간, 전직횟수, 급여)에 따른 이직의도의 차이는 어떠한가?
- <연구문제 2> 보육교사의 직무스트레스, 이직의도 및 교직선택동기의 관계는 어떠한가?
- <연구문제 3> 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 교직선택동기는 조절효과가 있는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울시에 소재한 어린이집에서 근무하는 보육교사 238명을 대상으로 하였으며, 연구대상의 구체적인 인구사회학적 특징은 <Table 1>과 같다. 연령분포를 살펴 보면, 20대는 103명(43.3%), 30대는 92명(38.6%), 40대 이

Table 1. General Characteristics of Study Subject

(N=238)

Variable		Frequency(%)	Variable		Frequency(%)
Age	20s	103(43.3)	Marital status	Single	155(65.1)
	30s	92(38.6)		Married	83(34.9)
	over 40s	43(18.1)	Class	0 - 2 years old	150(63.0)
Education	High School	19(8.0)		3 - 5 years old	88(37.0)
	College	97(40.7)	Types of childcare center	Public	87(36.6)
	University	104(43.6)		Private	73(30.7)
	Over master degree	18(7.6)		Family	42(17.6)
Career term	Under 1 year	41(17.2)	Work place	Under 1,500	29(12.2)
	1 year - under 2 years	61(25.6)		1,500 - under 1,800	70(29.4)
	2 years - under 5 years	96(40.4)		1,800 - under 2,100	86(36.1)
	Over 5 years	40(16.8)		Over 2,100	53(22.3)
Total career term	Under 2 years	41(17.2)	Turnover experience	Never	99(41.6)
	2 years - under 5 years	80(33.6)		Once	62(26.0)
	5 years - under 7 years	44(18.5)		Two or three times	63(26.5)
	Over 7 years	73(30.7)		Over four times	14(5.9)

상은 43명(18.1%)으로 나타났고, 미혼은 155명(65.1%), 기혼은 83명(34.9%)이었다. 최종학력은 고등학교 졸업 19명(8.0%), 전문대학 졸업 97명(40.7%), 4년제 대학교 졸업 104명(43.6%), 대학원 이상 18명(7.6%)이었다. 현재 재직 중인 어린이집의 설립유형 별로 살펴보면, 국공립 어린이집 87명(36.6%), 민간 어린이집 73명(30.7%), 가정 어린이집 42명(17.6%), 직장 어린이집 36명(15.1%)이다. 이 중에서 영아반을 담당하는 교사는 150명(63.0%), 유아반을 담당하는 교사는 88명(37.0%)인 것으로 분석되었다. 현재 어린이집에서의 재직할 경력 즉 근속기간은 1년 미만이 41명(17.2%), 1년 이상 2년 미만이 61명(25.6%), 2년 이상 5년 미만이 96명(40.4%), 5년 이상이 40명(16.8%)으로 나타났다. 또한 현재까지의 총 경력은 2년 미만이 41명(17.2%), 2년 이상 5년 미만이 80명(33.6%), 5년 이상 7년 미만이 44명(18.5%), 7년 이상이 73명(30.7%)이었다. 보육교사의 급여 수준을 살펴보면, 150만원 미만이 29명(12.2%), 150만원 이상 180만원 미만이 70명(29.4%), 180만원 이상 210만원 미만이 86명(36.1%), 210만원 이상이 53명(22.3%)으로 나타났다. 마지막으로 99명(41.6%)의 보육교사는 이직경험이 없는 것으로 나타났으며, 이직경험이 1회인 경우가 62명(26.0%), 2회에서 3회인 경우가 63명(26.5%), 4회 이상인 경우가 14명(5.9%)으로 나타나 절반 이상의 보육교사가 이직을 경험한 것으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 직무스트레스

보육교사의 직무스트레스를 측정하기 위하여 H. Shin (2004)이 개발한 보육교사의 직무스트레스 측정도구를 사

용하였으며, 본 측정도구와 함께 K. Kim(2012)이 사용한 대인관계 스트레스 도구(K. Jeong, 2011) 중 5문항으로 구성된 학부모와의 관계 요인을 추가하여 수정 보완한 후 사용하였다. 본 연구에서 사용한 측정도구는 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족(11문항), 업무과부하(8문항), 동료와의 관계(5문항), 학부모와의 관계(5문항)의 총 29문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로써 현 기관에서 경험하는 스트레스 정도를 보육교사가 평정하였다. 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족 요인은 원장의 어린이집 운영에 대한 인식 및 통찰력, 교사에 대한 정서적 지원의 부족, 보육활동을 위한 행정적인 지원의 부족으로 인하여 교사가 지각하는 스트레스를 의미하며, 업무과부하 요인은 교사의 업무처리와 관련된 시간의 유용성 부족, 자신의 능력이나 한계를 벗어나는 업무와 그로 인한 부담을 뜻한다. 동료와의 관계 요인은 조직 내 동료 교사들과의 상호작용 및 인간관계와 원활치 못한 의사소통 등으로 인해 지각하는 교사의 스트레스를 의미하고, 학부모와의 관계 요인은 교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 어려움으로 인한 스트레스를 뜻한다. 모든 문항의 합산 점수가 높을수록 직무스트레스 수준이 높은 것을 의미한다. 본 측정도구의 내적 합치도 계수를 산출한 결과, 전체 문항에 대하여 Cronbach의 alpha 값은 .942로 나타났으며, 하위요인 별 Cronbach의 alpha 값은 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족 .908, 업무과부하 .852, 동료와의 관계 .847, 학부모와의 관계 .845로 나타났다.

2) 이직의도

이직의도를 측정하기 위하여 N. J. Allen and J. P. Meyer(1990)가 개발한 이직의도 측정도구를 번역한 J.

Seo(2002)의 측정도구를 사용하였다. 총 3문항으로 구성되었으며, 5점 Likert 척도로 평정하였으며, 합산 점수가 높을수록 이직의도 수준이 높은 것을 의미한다. 내적 합치도 계수를 산출한 결과, Cronbach의 alpha 값은 .925로 나타났다.

3) 교직선택동기

교직선택동기를 측정하기 위하여 M. Huberman(1993)의 교직선택동기 분류와 J. Choi(2006)의 교직의식에 관한 설문지를 참고하여 M. Namgung(2011)이 제작한 도구를 사용하였다. 본 측정도구는 보육교사직을 선택 할 당시의 동기를 묻는 도구로 교사의 적성, 흥미, 인성, 가치관 등과 같이 개인 자신이 지니고 있는 요인을 고려하여 교직을 선택한 능동적 동기(5문항), 교직을 잠정적으로 선택하거나 자발적 의지 보다는 타인의 권유나 상황적 여건에 의해 교직을 선택하게 되는 수동적 동기(5문항), 경제적 여유와 신분보장, 직업의 안정성 등을 고려한 물질적 동기(5문항)로 구성되어 있다. 총 15개 문항이며, 5점 Likert 척도로 평정하였다. 하위요인 별 합산 점수가 높을수록 해당 동기의 수준이 높음을 뜻한다. 내적 합치도 계수를 산출한 결과, 하위요인 별 Cronbach의 alpha 값은 능동적 동기 .861, 수동적 동기 .833, 물질적 동기 .813으로 나타났다.

3. 연구절차

본 조사에 앞서 측정도구의 적절성 및 소요시간 등을 알아보기 위하여 본 조사에 포함시키지 않은 보육교사 10명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비 조사 결과, 설문지에 이상이 없다고 판단되어 모든 문항을 그대로 사용하였다.

본 조사는 2015년 2월 16일부터 2월 27일까지 이루어졌으며 서울에 소재한 어린이집에 근무하는 보육교사를 편의표집 하여 자료를 수집하였다. 서울시 보육포털의 어린이집 명단을 바탕으로 연구자가 직접 어린이집에 연구참가를 요청하였고, 자료조사가 허락된 어린이집은 연구자가 직접 방문하여 원장과 교사에게 연구의 목적과 설문지 응답 방식을 설명하였으며, 설문이 완료된 후 방문 또는 우편으로 설문지를 회수하였다. 이와 더불어, 서울시에서 실시한 집합교사교육에 참가한 보육교사 70명을 대상으로 자료조사를 하였으며, 배부한 설문지는 응답 직후 회수하였다. 배포된 설문지는 총 280부 이었으며, 회수된 설문지는 총 265부로서 회수율은 94.6%로 나타났다. 응답내용이 미진하거나 누락된 문항이 있는 27부의 설문지를

제외하고, 총 238부의 설문지를 최종분석에 사용하였다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 먼저 연구대상자의 인구사회학적 배경을 살펴보기 위하여 빈도분석을 하였으며, 측정도구의 내적 합치도를 검토하기 위하여 Cronbach의 alpha 값을 산출하였다. 그리고 보육교사의 직무스트레스, 이직의도, 교직선택동기의 일반적인 경향을 알아보기 위하여 기술통계 분석을 하였으며, 보육교사의 인구사회학적 변인에 따른 이직의도의 차이를 알아보기 위하여 *t*-검증과 일원분산분석 및 Duncan 사후 검증을 하였다. 또한 변인들 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시하였으며, 마지막으로 교직선택동기가 직무스트레스와 이직의도 간의 관계를 조절하는지를 알아보기 위해 상호작용 항을 구성한 후, 위계적 회귀분석을 하였다.

III. 연구결과

1. 보육교사의 직무스트레스와 이직의도, 교직선택동기의 일반적 경향

보육교사의 직무스트레스, 이직의도, 교직선택동기의 일반적 경향은 <Table 2>에 제시된 바와 같다. 먼저 직무스트레스의 전체 평균은 2.835로 나타났으며, 하위요인별로 살펴보면, 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족은 2.508, 업무 과부하는 3.484, 동료와의 관계는 2.405, 학부모와의 관계는 2.949로 나타났다. 하위 요인 중에 업무 과부하로 인한 스트레스 수준을 가장 높게 지각하였고, 다음으로 학부모와의 관계, 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족, 동료와의 관계 순으로 높았다.

보육교사의 이직의도는 평균 2.613으로 나타났으며, 교직선택동기의 하위요인인 능동적 동기의 평균은 3.786, 수동적 동기는 2.410, 물질적 동기는 2.222로 능동적 동기의 평균이 가장 높음을 알 수 있다.

2. 보육교사의 배경변인에 따른 이직의도의 차이

보육교사의 배경변인(근무하고 있는 기관의 설립 유형, 담당 아동연령, 교사로서의 총 경력, 현 근무기관에서의 근속 기간, 이직 횟수, 급여)에 따라 보육교사의 이직의도에 차이가 나타나는지를 알아보기 위해 *t*-검증과 일원분

Table 2. Descriptive Statistics of Variables (N=238)

Variables	Min.	Max.	M	SD	M(scale)
Job stress					
Director's lack of leadership and administrative support	11.00	55.00	27.584	8.829	2.508
Work overlord	8.00	40.00	27.874	6.275	3.484
Relationship with colleagues	5.00	23.00	12.025	4.082	2.405
Relationship with parents	5.00	25.00	14.744	4.545	2.949
Total job stress	30.00	141.00	82.227	19.442	2.835
Turnover intention					
	3.00	15.00	7.840	3.219	2.613
Motivation for child care work					
Active motivation	7.00	25.00	18.929	3.414	3.786
Passive motivation	5.00	21.00	12.050	4.094	2.410
Material motivation	5.00	22.00	11.109	3.785	2.222

Table 3. Differences of Turnover Intention in Childcare Teachers (N=238)

		n	M(SD)	F/t
Type of childcare center	Public	87	7.781(3.276)	.295
	Private	73	7.712(3.057)	
	Family	42	8.262(2.996)	
	Work place	36	7.750(3.714)	
Class	0 - 2 years old	150	7.833(3.157)	.002
	3 - 5 years old	88	7.852(3.341)	
Total career	Under 2 years	41	6.951(2.285) ^a	2.675*
	2 years - under 5 years	79	8.329(3.451) ^b	
	5 years - under 7 years	44	8.477(3.379) ^b	
	Over 7 years	74	7.432(2.938) ^{ab}	
Career term	Under 1 year	41	6.658(3.476) ^a	4.734*
	1 year - under 2 years	61	7.274(2.649) ^{ab}	
	2 years - under 5 years	96	8.563(3.368) ^b	
	Over 5 years	40	7.725(3.047) ^{ab}	
Turnover experience	Never	99	8.080(3.244)	1.852
	Once	62	7.871(3.302)	
	Two or three times	63	7.857(3.099)	
	Over four times	14	5.929(2.868)	
Monthly income (1,000 won)	Under 1,500	29	8.793(2.981)	1.750
	1,500 - under 1,800	70	7.557(3.010)	
	1,800 - under 2,100	86	8.093(3.385)	
	Over 2,100	53	7.283(3.427)	

* $p < .05$

1) 문자 a, b는 Duncan의 사후검정 결과임(a<b).

산분석을 실시하였다. 그 결과, 근무 기관의 설립 유형, 담당 아동 연령, 전직 횟수, 급여에서는 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 교사로서의 총 경력($F=2.675, p < .05$)과 근속 기간($F=4.734, p < .05$)에 따라서는 유의한 차이가 있었다. 본 결과를 사후검증을 통해 구체적으로 살펴보면 2년 미만의 경력을 지닌 보육교사 집단과 2년 이상 5년 미만, 5년 이상 7년 미만의 경력을 지닌 보육교사 집단 간에 이직의도의 차이를 보였으며, 2년 미만의 경력을 지닌 교사들에 비해 2년 이상 7년 미만의 경력을 지닌 보육교사의 이직의도가 높은 것으로 나타났다($F=2.675, p < .05$). 다음으로 근속기간에 따라 보육교사의 이직의도는

근속기간이 1년 미만인 보육교사 집단과 2년 이상 5년 미만인 보육교사의 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났으며($F=4.734, p < .05$), 현 기관에서의 근무 경력이 2년 이상 5년 미만인 보육교사의 이직의도가 가장 높았다 <Table 3>.

3. 보육교사의 직무스트레스, 이직의도, 교직선택동기 간의 상관관계

보육교사의 직무스트레스(원장의 지도력 및 행정적 지원 부족, 업무과부하, 동료와의 관계, 학부모와의 관계)와

Table 4. Correlations of Variables

(N=238)

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Director's lack of leadership and administrative support (1)	1								
Job stress	Work overlord (2)	.497**	1							
	Relationship with colleagues (3)	.696**	.431**	1						
	Relationship with parents (4)	.553**	.589**	.524**	1					
	Total job stress (5)	.888**	.775**	.786**	.784**	1				
Turnover intention (6)	.592**	.433**	.451**	.389**	.593**	1				
Motivation for child care work	Active motivation (7)	-.220**	-.020	-.232**	-.131*	-.185**	-.221**	1		
	Passive motivation (8)	.154*	.009	.136*	.066	.117	.041	-.345**	1	
	Material motivation (9)	-.088	-.281**	.054	-.130*	-.149*	-.152*	-.036	.325**	1

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

이직의도, 교직선택동기(능동적동기, 수동적 동기, 물질적 동기)간의 상관관계 분석결과는 <Table 4>와 같다. 직무스트레스와 이직의도 간에는 유의한 상관관계($r=.593$, $p < .01$)를 가지는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인과 이직의도와와의 상관관계를 살펴보면 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족($r=.592$, $p < .01$), 업무과부하($r=.433$, $p < .01$), 동료와의 관계($r=.451$, $p < .01$), 학부모와의 관계($r=.389$, $p < .01$) 모두 이직의도와 정적상관관계가 있었다. 즉 직무스트레스를 많이 받는 보육교사는 이직의도가 높다는 것을 나타낸다.

다음으로 직무스트레스와 교직선택동기 간의 상관관계를 분석한 결과, 직무스트레스는 교직선택동기의 하위요인인 능동적 동기($r=-.185$, $p < .01$), 물질적 동기($r=-.149$, $p < .05$)와 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 반면 수동적 동기는 직무스트레스와 유의한 상관이 없는 것으로 나타났다. 즉 보육교사가 능동적 동기와 물질적 동기를 지닐수록 직무스트레스가 낮아지는 것을 의미한다. 하위요인 간의 관계를 살펴보면 직무스트레스의 하위요인 중 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족은 능동적 동기($r=-.220$, $p < .01$)와 부적 관계를 지니는 반면, 수동적 동기($r=.154$, $p < .05$)와는 정적 관계를 지니는 것으로 나타났다. 또한 업무과부하에 의한 스트레스는 교직선택동기 중 물질적 동기($r=-.281$, $p < .01$)와 부적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 동료와의 관계에 의한 스트레스는 능동적 동기($r=-.232$, $p < .01$)와 부적 상관이, 수동적 동기($r=.136$, $p < .05$)와 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 또한, 직무스트레스 하위 요인 중 학부모와의 관계는 능동적 동기($r=-.131$, $p < .05$), 물질적 동기($r=-.130$, $p < .05$)와 부적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

다음으로 보육교사의 이직의도는 능동적 동기와 통계적으로 유의한 부적상관($r=-.221$, $p < .01$)을 나타냈고, 물질적 동기 또한 유의한 부적상관($r=-.152$, $p < .01$)을 보인

반면 이직의도와 수동적 동기는 통계적으로 유의한 상관 이 나타나지 않았다. 이는 보육교사가 능동적 동기와 물질적 동기를 지닐수록 이직의도 수준은 낮아지는 것을 뜻한다.

4. 보육교사의 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 교직선택동기의 조절효과

보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 교직선택동기의 조절효과를 검증하기 위해 1단계에서 직무스트레스, 2단계에서 교직선택동기의 하위요인을 투입하고, 3단계에서 직무스트레스와 교직선택동기 하위요인의 상호작용 항을 각각 독립변수로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 조절효과 검증 시 독립변수의 곱으로 만들어진 상호작용 때문에 발생하는 변인들 간의 다중공선성 문제를 해결하기 위해 각 독립변인 값에서 각 독립변인의 평균값을 뺀 센터링 값을 이용해 상호작용 항 값을 구한 후 독립변수로 사용하였다. 이러한 절차를 통해 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

<Table 5>는 교직선택동기 중 능동적 동기의 조절효과를 검증한 분석 결과이다. 1단계에서 직무스트레스는 이직의도에 유의한 영향을 미치고($\beta=.593$, $p < .001$), 2단계에서 조절변인인 능동적 동기는 유의한 영향을 미쳤다($\beta=-.115$, $p < .05$). 3단계에서 직무스트레스와 능동적 동기의 상호작용 항을 투입하였고, 그 결과 직무스트레스와 능동적 동기의 상호작용 항은 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다($\beta=.118$, $p < .05$). 능동적 동기의 조절효과를 구체적으로 확인하기 위해, ± 1 표준편차를 기준으로 능동적 동기가 높은 집단과 낮은 집단으로 분류하여 상호작용 효과를 <Figure 1>에 제시하였다. 능동적 동기가 -1표준편차인 경우의 회귀방정식은 $y=.103x+7.785$ 이고 +1표준편차인 경우는 $y=.087x+7.955$ 이다. <Figure 1>을 살펴보면

Table 5. Moderating Effect of Active Motivation on Relationship between Job Stress and Turnover Intention (N=238)

	step 1		step 2		step 3	
	B	β	B	β	B	β
Job stress	.098	.593***	.095	.572***	.094	.569***
Active motivation			-.108	-.115*	-.126	-.133*
Job stress \times Active motivation					.005	.118*
R^2	.352		.365		.378	
ΔR^2			.013		.013	
F	127.528***		67.116***		47.211***	

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

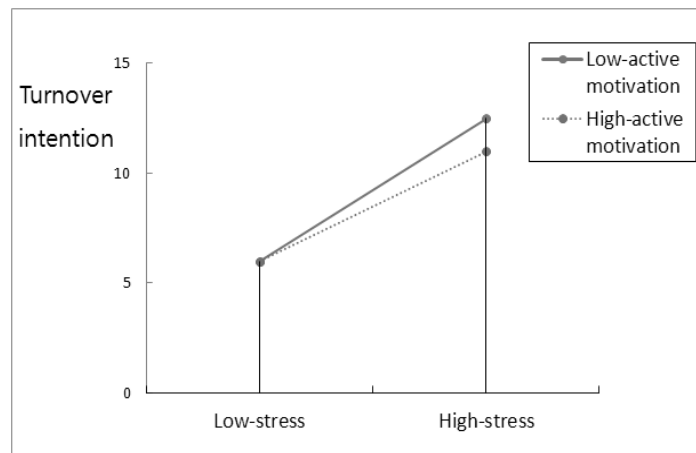


Figure 1. Moderating Effect of Active Motivation on Relationship between Job Stress and Turnover Intention

Table 6. Moderating Effect of Passive Motivation on Relationship between Job Stress and Turnover Intention (N=238)

	step 1		step 2		step 3	
	B	β	B	β	B	β
Job stress	.098	.593***	.099	.597***	.099	.595***
Passive motivation			-.024	-.030	-.023	-.029
Job stress \times Passive motivation					.001	.014
R^2	.352		.353		.353	
ΔR^2			.001		.000	
F	128.161***		64.057**		42.559***	

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

Table 7. Moderating Effect of Material Motivation on Relationship between Job Stress and Turnover Intention (N=238)

	step 1		step 2		step 3	
	B	β	B	β	B	β
Job stress	.098	.593***	.097	.584***	.097	.584***
Material motivation			-.053	-.063	-.055	-.064
Job stress \times Material motivation					.002	-.045
R^2	.352		.356		.358	
ΔR^2			.004		.002	
F	128.161***		64.892**		43.464***	

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

능동적 동기가 높은 보육교사는 직무스트레스가 증가하여도 이직의도 수준이 낮음을 보여주고 있는 반면, 능동적 동기가 낮은 보육교사는 직무스트레스가 증가할수록 이직의도의 정도가 더 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 보육교사가 지니고 있는 능동적 동기가 직무스트레스에 대한 이직의도의 정도를 조절한다는 것을 확인하였다.

다음으로 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 수동적 동기의 조절효과를 알아본 결과, 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다<Table 6>. 따라서 수동적 동기는 보육교사의 직무스트레스에 대한 이직의도 정도를 조절하지 못함을 알 수 있다. 마지막으로, 물질적 동기의 조절효과를 살펴 본 결과, 통계적으로 유의한 영향이 나타나지 않았으므로 수동적 동기와 마찬가지로 조절효과가 없는 것으로 나타났다<Table 7>.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 인구사회학적 배경에 따른 이직의도의 차이를 알아보고, 직무스트레스와 이직의도 간 관계에서 교직선택동기의 조절효과를 알아보기 위한 목적으로 이루어졌다. 이를 위해 서울시에 소재하고 있는 어린이집 보육교사 238명을 대상으로 보육교사의 직무스트레스와 이직의도, 교직선택동기에 대해 조사하고 이를 분석하였다. 본 연구를 통해 도출된 연구결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 이직의도는 교사가 근무하고 있는 기관의 설립 유형, 담당 아동 연령, 전직 횟수, 급여에 따라서는 차이를 보이지 않으나, 보육교사로서의 총 경력과, 현 기관에서의 근속 기간에 따라서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 총 경력에 따른 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 2년 미만의 경력을 지닌 보육교사 집단에 비해 2년 이상 7년 미만의 경력을 지닌 보육교사 집단의 이직의도가 높으며 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 7년 이상의 경력을 지닌 보육교사는 이직의도가 감소되는 것을 보였다. 이러한 결과는 L. G. Katz(1972)의 교사 발달단계 이론을 통해 해석할 수 있다. 교사 발달단계 이론에 따르면 교사는 부임 후 3년 이상이 되면 생존단계와 강화단계를 지나 갱신단계에 접어들면서 똑같은 업무와 일상에 싫증을 느끼게 되어 전직 또는 이직하고자 하는 의도가 증가되며, 이러한 과정을 거쳐 성숙단계로 접어들면 자신을 교사로 인정하게 되고, 직업에 대한 만족도가 높아지는 것으로 밝혀졌다. 본 연구에서 나타난 바와 같이 2년 이상의 경력을 지닌 보육교

사의 경우 갱신단계에 접어들면서 이직하고자 하는 의도가 증가되며, 7년 이상의 경력을 쌓은 보육교사들은 성숙단계로 본 업무에 적응하여 이직하고자 하는 의도가 낮아지는 것으로 보인다. 또한 경력이 낮은 교사에 비해 높은 교사의 이직의도가 높다는 연구 결과(S. Beak, 2014; S. Jeon, 2013)와 같은 맥락으로 해석되며, 특히 5년 이상 7년 미만의 경력을 지닌 보육교사의 이직의도가 가장 높은 것으로 나타난 J. Lee and J. Ko(2015)의 연구 결과와 일치한다. 따라서 이직하고자 하는 욕구가 높아지는 시기의 경력 교사를 대상으로 다양한 교육프로그램을 제공하여 전문성을 신장시키고, 교사들이 보육교사 직무에 대해 만족하고 몰입할 수 있는 근무환경의 제공이 필요하겠다.

이 외에 보육교사의 이직의도는 현 기관에서의 근속 기간에 따라서도 차이를 보였다. 근속 기간이 2년 이상 5년 미만인 보육교사의 이직의도가 가장 높게 나타났으며, 1년 미만인 경우는 이직의도를 덜 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사가 한 기관에서 2년 이상 5년 미만의 경력을 쌓으면 이직을 하고자 하는 의도를 느끼게 되는 것으로 해석된다. H. Yoon and P. Noh(2013)의 연구에서도 보육교사의 경우, 한 기관에서 5년 이상 근속하는 경우는 많지 않으며, 재직 기간에 따라 이직의도는 달라지는 것으로 나타났다. 특히, 근속기간이 2년 이상 4년 이하인 보육교사의 이직에 대한 욕구가 가장 높은 것으로 나타난 결과(S. Jeon, 2013; Y. Lim, 2012)는 본 연구의 결과와 일치한다. 또한 사후검증 결과 근속 기간이 1년 미만인 보육교사 집단과 2년 이상 5년 미만인 보육교사 집단에서 차이가 있는 것으로 나타났으며 이러한 결과는 L. Jung(2010)의 연구 결과와 유사하였다. 즉 전반적으로 보육교사의 급여가 낮으며, 근무 형태와 환경이 만족스럽지 않기 때문에 1년이라는 근무 경험을 통해 이직하고자 하는 계획과 의도를 느끼게 되어 2년 이상의 근속 년수를 지닌 보육교사의 이직의도가 높아지는 것으로 추측해 볼 수 있다. 그러나 인구학적 배경에 따른 이직의도의 차이는 선행 연구 결과마다 다르게 보고되고 있으며, 이러한 차이는 표집 대상의 특성과 대상이 속한 근무 기관 유형에 따른 차이에 기인하는 것으로 보인다.

둘째, 보육교사의 직무스트레스, 이직의도, 교직선택동기 간의 상관관계를 살펴본 결과, 보육교사의 직무스트레스는 이직의도와 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 이직의도가 정적인 상관관계가 있다는 것은 여러 선행 연구에서도 보고되었으며(S. Beak, 2014; B. Jeon & K. Yun, 2014), 이는 보육교사가 높은 스트레스를 경험하게 되면 직장을 옮기고자 하는 욕구가 높아지는 것으로 나타난 본 연구의 결과와 일치한다. 직무스트레스

와 관련한 연구에서 과도한 직무스트레스는 직무와 관련해 소진하게 만드는 요인으로 작용하여 이직 충동을 높이는 것으로 보고되었으며(J. Khalatbri, S. Ghorbanshiroudi, & M. Firouzbakhsh, 2013; A. Yang, 2008), 직무스트레스를 많이 경험한 보육교사는 직무에 대한 만족도가 낮아지게 되고 이는 결국 이직하고자 하는 욕구를 갖게 한다고 밝혀졌다(R. L. Carson et al., 2010; Z. Hossain, E. Noll, & M. Barboza, 2012; J. Oak, 2009). 특히, H. Kwon(2008)의 연구에서 업무 및 행정, 운영 관련 스트레스는 현재 근무하고 있는 어린이집을 떠나 근무환경이 나은 기관으로 이직하고자 하는 의도를 높이고, 인간관계 및 업무 관련 스트레스는 타 직종으로 전환하고자 하는 의도까지 높이는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스의 모든 하위요인과 이직의도가 정적 상관이 있는 것으로 나타난 본 연구 결과와 일치한다. 즉, 보육교사의 직무스트레스가 이직의도로 귀결되는 결과는 J. Lee and T. Zhou(2014)의 연구에서 밝혀진 바와 같이 연구대상의 직종이나 표본의 특성과 관계없이 대부분의 연구에서 일치된 결과를 나타내는데 이는 직무스트레스가 이직의도에 영향력이 있는 변인임을 입증하는 것이다. 2009년도 보육교사의 직무실태 조사에 따르면 보육교사는 주 업무인 영유아와의 상호작용 및 교육 업무 이외에 보육지원 업무, 운영관련 업무 등 과외적인 일에 대한 요구가 많으며, 긴 근무시간과 상사의 부당한 대우 등으로 인해 높은 직무스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 교사는 영유아를 지도하는 것 이외에 동료 교사와의 관계 및 학부모와의 관계에 있어 스트레스를 받고 있으며, 이로 인해 이직을 고려하는 것으로 밝혀졌다(J. L. Grayson & H. K. Alvarez, 2008). 이렇듯 보육교사의 다양한 스트레스는 이직을 선택하게 되는 일차적인 요인이라 할 수 있으므로 보육교사의 직무스트레스를 줄이기 위한 근무환경 개선과 보육교사에 대한 처우 및 사회적 인식 등을 변화시킬 수 있는 정책적 지원 방안이 요구된다.

또한 보육교사의 직무스트레스는 교직선택동기의 하위요인 중 능동적 동기 및 물질적 동기와는 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 교직을 선택하는데 있어 적성, 자아실현 등을 고려하고 경제적 여유와 신분보장, 직업의 안정성 등의 이유로 교직을 선택한 보육교사는 직무스트레스를 적게 받는다는 것을 의미한다. 초등교사를 대상으로 한 Y. Jang(2010)의 연구에서도 능동적 동기와 물질적 동기에 의해 교직을 선택한 교사는 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 그 외 유치원 교사를 대상으로 한 연구(S. Oh & Y. Jang, 2011)에서도 교직적성, 사회적 존경, 자아실현 가능성 등의 이유로 교직을 선택

한 교사는 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 직무만족도는 직무스트레스와 부적상관이 있는 것으로 나타난 결과(J. Choi & H. Kim, 2014)를 토대로, 능동적 동기와 물질적 동기에 의해 교직을 선택한 교사는 본인의 직무에 대한 만족도가 높으며, 그로 인해 직무스트레스를 덜 경험할 것이라는 결과를 유추할 수 있으며, 이는 본 연구의 결과와 같은 맥락이라 할 수 있다. 또한 E. Jang(2003)의 연구에서 사회적 존경, 인정 그리고 경제적 안정 등을 고려하고, 적성이나 사명감을 가지고 소신에 따라 직업을 선택한 교사는 다른 사람의 권유로 인해 직업을 선택한 교사보다 학교생활에 더 잘 적응하고, 직무스트레스를 적게 받는 것으로 나타난 결과와 일치한다. 반면, 교직선택동기 하위요인 중 수동적 동기는 직무스트레스와 상관이 없는 것으로 나타났다. 이는 타인의 권유나 상황적 여건에 의해 교직을 선택한 교사의 경우 그렇지 않은 교사에 비해 스트레스를 덜 받거나, 더 받는 등의 상관이 없음을 의미한다. 이러한 결과는 자신의 의사보다 주위의 권유를 받아 들여서 교직을 선택한 동기를 의미하는 우발적 동기는 직무만족도와 상관이 없는 것으로 나타난 S. Oh and Y. Jang(2011)의 결과를 토대로, 수동적 동기는 결국 직무스트레스와도 상관이 없을 것이라 유추할 수 있다. 즉 본 연구의 결과는 직무스트레스 하위요인과 교직선택동기 간의 관계는 교직을 선택하는 동기에 따라 직무 수행 뿐 만 아니라 인간관계 등 직무스트레스 요인이 달라질 수 있음을 밝힘으로써 교직선택동기의 중요성을 강조한다.

다음으로 교직선택동기 중 능동적 동기, 물질적 동기는 이직의도와 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 능동적 동기 또는 물질적 동기에 의해 교직을 선택한 보육교사는 이직하고자 하는 욕구를 덜 느끼는 것으로 해석할 수 있다. 보육교사의 교직선택동기와 이직의도 간의 관계를 규명한 선행연구가 전무하여 연구결과를 직접적으로 비교하기에는 어려움이 있으나, 이직의도에 영향을 주는 변인인 소진을 조사한 연구에 의하면, 능동적 동기와 물질적 동기에 의해 교직을 선택한 초등교사는 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났다(J. Kim, 2010). 이러한 연구 결과를 통해 능동적 동기와 물질적 동기로 교직을 선택한 보육교사는 소진을 덜 경험함으로써 궁극적으로 이직하고자 하는 의도가 낮을 것이라 예측된다. 또한 유아교사의 교직선택동기에 따라 교직에 대한 몰입과 충성하는 정도가 다르다는 연구결과(M. Namgung, 2011)에서 자신의 적성과 소명 의식, 그리고 경제적인 안정성과 사회적 존경 및 선호도 등을 고려하여 자발적으로 교직을 선택한 교사는 교직에 임하는 자세가 다르며 기관의 발전을 위해 더 기여하고 장기간 충

성하는 것으로 나타났다. 즉, 능동적 동기와 물질적 동기에 의해 교직을 선택한 교사는 근무하는 기관에 헌신하며 이직하고자 하는 의도를 덜 느끼는 것을 의미한다.

반면, 교직선택동기 중 수동적 동기는 이직의도와 상관성이 없는 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 연구결과에서 수동적 동기와 직무스트레스는 무관한 것으로 나타났고, 직무스트레스와 이직의도는 높은 상관관계를 보이므로, 수동적 동기와 이직의도 역시 관계가 없는 것으로 볼 수 있다. 수동적 동기와 이직의도 간의 관계를 살펴본 연구는 이루어지지 않았기에 본 연구의 결과는 수동적 동기가 지닌 의미를 통해 유추해 볼 수 있다. 수동적 동기는 '타인의 권유에 의해서', '보육교사직이 취직하기에 용이하기 때문에', '성적 및 경제적 상황에 적절하여' 등을 의미한다. 즉, 소신에 따라 자발적으로 선택한 것이 아니기에 이직에 대한 계획과 의도도 개인이 처한 상황과 여러 다른 이유에 따라 다르게 반영될 것이라 이해된다. 따라서 어떠한 이유에 의해 수동적으로 교직을 선택하였는지에 따라 개인별로 이직에 대한 의도가 다를 것이기에 수동적 동기와 이직의도의 상관관계가 유의미하지 않게 나온 것이라고 추측된다.

현재까지 우리나라 정부는 부모들의 보육 수요를 충족시키기 위하여 보육교사 양성기관을 통해 단기간에 무분별하게 많은 수의 보육교사를 양성하였다. 이러한 정책은 적성, 사명감 등과 무관하게 취직의 용이성만을 고려하여 직업을 선택한 교사를 양산하였다. 그러나 본 연구 결과에서 나타나듯이 교직선택동기는 직무스트레스, 이직의도와 밀접한 연관이 있으며, 이는 결국 보육의 질에 영향을 주게 된다. 따라서 자아실현, 적성, 인정 등 긍정적 동기를 지닌 교사를 양성할 필요성이 제기되며, 보육교사를 대상으로 한 교직선택동기와 이직의도의 관계 규명에 대한 직접적인 연구가 미비하므로 본 연구를 바탕으로 하여 이에 대한 깊이 있는 연구가 진행되어야 할 것이다.

셋째, 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 교직선택동기가 갖는 조절효과를 분석한 결과, 능동적 동기가 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 보육교사직에 종사함에 있어 자신의 경력과 개인적 가치 지향에 동기를 두고 있는 교사는 보육교사직을 지속하게 되고(J. C. Torquati, H. Raikes, & C. A. Huddleston-Casas, 2007), 교직선택동기의 능동적 동기는 직무수행 의욕을 높인다는 결과(K. Jo & H. Lee, 2005)를 토대로 본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다. 직무스트레스를 많이 받는다고 하더라도, 가르치는 일에 대한 즐거움과 자신의 적성 그리고 자아실현을 고려하여 직업을 선택한 보육교사는 직무수행 의욕이 높아 이직하고자 하는 의도를 덜 느끼는 것

으로 나타난다. 이와 같은 결과는 보육교사의 교직선택동기의 중요성을 강조하며 예비보육교사를 대상으로 한 진로교육과 긍정적인 동기를 유발할 수 있는 다양한 교육과정의 필요성을 제기한다.

반면 수동적 동기와 물질적 동기는 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과에 대해 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 여러 선행연구를 통해 밝혀진 바와 같이 수동적 동기에 의해 교직을 선택한 보육교사는 근무기관에 대한 헌신도가 낮으며(J. Choi, 2006), 소진 정도가 높은 것으로 밝혀졌다(J. Kim, 2010). 즉, 수동적 동기에 의해 교직을 선택한 보육교사는 교사직을 자신의 업무와 기관에 헌신하고자 하는 의지가 적어 스트레스 상황을 극복하지 못하며, 직무스트레스 상황에서 더 쉽게 소진하여 이직하고자 하는 의도를 완화시키지 못하는 것으로 이해된다.

다음으로 물질적 동기는 직무스트레스와 이직의도와 유의한 부적상관이 있는 것으로 나타나 물질적 동기에 의해 교사직을 선택한 교사는 직무스트레스가 낮을 것이며, 이직의도를 덜 느낄 것으로 나타났으나, 조절 효과 검증에서 물질적 동기는 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 유의하게 작용하지 않는 것으로 나타났다. M. Huberman (1993)의 연구에서 능동적 동기에 의해 교직을 선택한 교사는 27.0%만이 이직의사를 밝힌 반면, 물질적 동기에 의해 교직을 선택한 교사의 56.0%가 이직의사를 지니고 있는 것으로 나타났다. 또한 물질적 동기를 의미하는 외재적 동기와 수동적 동기에 의해 교직을 선택한 교사는 능동적 동기와 같은 의미인 내재적, 이타적 동기에 의해 교직을 선택한 교사에 비하여 직무에 대한 만족도가 현저히 낮은 것으로 보고되었다(S. Lee et al., 2012). 이러한 연구를 통해 물질적 동기에 의해 교직을 선택한 교사는 직무에 대한 만족도가 낮으며, 더 나은 급여를 제공받기 위해 지속적으로 이직하고자 노력할 것으로 보인다. 즉 물질적 동기는 능동적 동기에 비하여 직무스트레스를 완충하기에는 영향력이 부족한 것으로 해석된다. 뿐만 아니라 Ministry of Health & Welfare and Korea Institute of Child Care and Education에 의해 보고된 2012년도 전국보육실태조사에 따르면 현재 우리나라 보육교사의 월 평균 급여는 131만원으로, 실제 급여와 희망하는 급여의 차이가 매우 큰 것으로 나타났으며, 보육교사의 급여는 다른 전문직과 비교해 보더라도 매우 낮으며, 업무 시간과 업무 강도를 고려해 보았을 때 교사에 대한 처우 및 근무환경은 열악한 실정임을 알 수 있다. 즉, 현재 우리나라는 물질적 동기의 가장 큰 비중을 차지하는 급여와 복지 등의 처우가 직무스트레스를 완화시켜 이직의도를 낮

추기에는 현저하게 낮은 것으로 판단되며, 그 결과 물질적 동기의 조절효과가 나타나지 않은 것으로 보인다.

이상의 결과들을 정리해 보면, 보육교사의 직무스트레스는 이직의도를 높이는데 영향력이 있는 변인으로 밝혀졌으며, 교직선택동기의 능동적 동기는 직무스트레스를 완화시켜 이직의도를 낮추는 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 교직선택동기의 중요성을 강조하고 있다. 특히, 교사의 잦은 교체는 영유아의 발달과 정서에도 부정적 영향을 미치는 요인이 될 뿐만 아니라 보육 서비스 수준을 저해하는 요인이 되므로, 자발적이며 긍정적인 동기에 의해 교직을 선택한 보육교사를 양성하고자 노력해야 하며, 이직을 낮추기 위해 좋은 근무환경을 제공하고, 충분한 보상이나 복지가 제공되어야 함을 시사하고 있다.

이상의 논의와 결론을 바탕으로 본 연구의 의의를 살펴보면 다음과 같다. 현재 우리나라는 맞벌이가정의 증가로 보육에 대한 수요가 증가되었으며, 서비스의 질에 대한 기대가 높아졌다. 그로 인해 전반적인 보육환경 뿐만 아니라 보육 교사의 질적 수준 향상에 대한 중요성이 강조되고 있다. 그럼에도 보육교사에 대한 사회적 인식 및 복지 수준은 낮은 수준에 그쳐 보육교사들은 극심한 스트레스를 경험하고 있으며, 잦은 이직이 문제가 되고 있다. 이에 본 연구는 보육교사의 직무스트레스가 이직의도로 이어지는데 보육교사직을 선택한 동기가 관련이 있는지에 초점을 두고 연구를 진행하였다. 지금까지 대부분의 연구들은 주로 직무스트레스나 이직의도에 관련이 있거나 영향을 미치는 변인들을 조사한 데 반해, 본 연구는 직무스트레스로 인한 이직의도 사이에 교직선택동기에 의해 달라지는지를 분석하고자 하였다. 본 연구를 통해 보육교사의 교직선택동기는 직무수행 과정에서 발생하는 스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 조절한다는 것을 입증함으로써 보육교사 양성에 있어 교직선택동기가 중요하게 고려되어야 하는 변인임을 밝힌 데에 의의가 있다.

이와 같은 의의를 지님에도 불구하고 본 연구는 서울지역의 보육교사만을 대상으로 연구가 이루어져 연구결과를 일반화하는 데에는 다소 무리가 있다는 제한점이 있다. 앞으로 다양한 특성을 지닌 표본을 대상으로 한 연구가 지속적으로 이루어진다면 이직의도에 관한 정보가 축적될 수 있을 것이다. 또한 직무스트레스와 이직의도 간의 관계를 조절하는 변인으로 교직선택동기 이외에 다양한 변인에 대한 후속 연구도 요구된다.

REFERENCES

- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bae, S. H., Kim, Y. H., & Han, S. Y. (2014). Effects of job stress, ego-resilience and burnout on teacher's turnover intention. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 18(1), 234-258.
- Beak, Y. S. (2014). *A study on moderating effects of personally-environmentally protective factors in the relationship between child care teachers' job stress and turnover intentions*. Unpublished doctoral dissertation. Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- Bluedorn, A. C. (1982). The theories of turnover: Causes, effect, & meaning. *Research in the Sociology of Organizations*. JAI Press. 75-182.
- Carson, R. L., Baumgartner, J. J. Matthews, R. A., & Tsoulopas, C. N. (2010). Emotional exhaustion, absenteeism, and turnover intentions in childcare teacher. *Journal of Health Psychology*, 15(6), 905-914.
- Chio, I. (2013). The relationship between perceived participation in decision making and turnover intention among early childhood teachers: The mediating effect of organizational commitment. *Journal of Korean Child Care and Education*, 9(5), 109-129.
- Choi, J. S., & Kim, H. S. (2014). Kindergarten teacher job satisfaction: Self-consciousness and job stress as predictors. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 19(5), 387-404.
- Choi, J. Y. (2006). *Relationship between the motivation for teaching profession and commitment to teaching*. Unpublished master's thesis. Chunchon National University of Education, Gangwon, Korea.
- Curbow, B., Spratt, K., Ungaretti, A., McDonnell, K., & Breckler, S. (2000). Development of the child care coworker job stress inventory. *Early Childhood Research Quarterly*, 15(4), 515-536.
- Deci, E. L., Vallerand, R. U., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3), 325-346.
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator

- model. *Teaching & Teacher Education*, 24(5), 1349-1363.
- Greene, K. (1999). Job satisfaction, intention to leave, and the quality of teachers' interactions with children. *Journal of Early Education and Family Review*, 7(2), 7-18.
- Hong, C. J. (2008). *The study of the factors job movement intention of quit of nursery teachers*. Unpublished master's thesis. Sangji University, Gangwon, Korea.
- Hong, S. Y. (2012). The effects of job stress and teacher efficacy on turnover intention among child-care teachers focusing on the mediating effects of immersion. *Teacher Education Research*, 51(2), 271-281.
- Hossain, Z., Noll, E., & Barboza, M. (2012). Caregiving involvement, job condition, and job satisfaction of infant-toddler child-care teachers in the United States. *Education Research International*, 2012, 1-9.
- Huberman, M. (1993). *The lives of teacher*. New York, USA: Columbia University.
- Iverson, R. D. (1992). *Employee intent to stay: An empirical test of revision of the price and mueller model*. Unpublished doctoral dissertation. University of Iowa City, IA, USA.
- Jang, E. Y. (2003). *The relationship between the elementary school teacher's work stress and personal characteristics and work satisfaction*. Unpublished master's thesis. Yonsei University, Seoul, Korea.
- Jang, Y. S. (2010). *Correlation of motivation for choosing the teaching profession to job satisfaction in elementary teachers*. Unpublished master's thesis. Gyeongin National University of Education, Incheon, Korea.
- Jeon, B.-J., & Yun, K.-M. (2014). Comparative study on the turnover intention and moderator effect of organizational health. *Journal of Korea Contents Society*, 14(11), 260-271.
- Jeon, S. Y. (2013). *A study on the related variables influencing child-care teachers' turnover intentions: Focusing on directors' leadership and child-care teachers' psychological well-being*. Unpublished master's thesis. Gachon University, Gyeonggi, Korea.
- Jeong, K. J. (2007). *Effects of job stress and self-efficacy on job satisfaction and turnover intention among educate teachers*. Unpublished master's thesis. Chungbuk National University, Chungbuk, Korea.
- Jeong, K. J. (2011). *The effectiveness of communication program for employees on interpersonal relationships, interpersonal stress, and work satisfaction*. Unpublished master's thesis. Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- Jo, K. J., & Lee, H. S. (2005). Student teachers' perceptions of teaching young children as a career in early childhood education. *Journal of Future Early Childhood Education*, 12(1), 289-312.
- Jung, L. H. (2010). *The study on the factors affecting the nursing teacher' turnover intention: Focusing on Buddhist nursery schools in seoul*. Unpublished master's thesis. Dongkuk University, Seoul, Korea.
- Kang, J. S., & Lee, K. N. (2015). The effects of directors' coaching leadership, self-resilience and job stress on infant teachers' turnover intention. *Early Childhood Education Research & Review*, 19(1), 321-342.
- Katz, L. G. (1972). Developmental stage of preschool teachers. *The Elementary School Journal*, 73(1), 50-54.
- Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S. & Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of job stress, job satisfaction, job motivation and burnout and feeling stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84(90), 860-863.
- Kim, J. Y. (2010). *The relation of elementary school teacher's motivation for selecting teaching profession and occupational view on teaching profession and burnout experience*. Unpublished master's thesis. Gyeongin National University of Education, Incheon, Korea.
- Kim, K. L. (2012). *Study on kindergarten teacher's job satisfaction according to interpersonal stress and principals' communication styles as perceived by them*. Unpublished master's thesis. Sungshin Women's University, Seoul, Korea.
- Koo, E. M., & Park, S. H. (2013). The influence of teachers' health and organizational health on child care teachers' turnover intentions. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 17(4), 34-53.
- Korea Institute of Child Care and Education. (2012). *Korean child care survey - child care center* (Government Publication No. 11-1352000-000962-12). Seoul, Korea: Ministry of Health & Welfare.
- Korea Women's Development Institute. (2004). *An*

- Analysis on working environment and job actual condition* (89-8491-095-3). Seoul, Korea: Korea Women's Development Institute.
- Korea Women's Development Institute. (2009). *Korean child care survey -child care center-* (Government Publication No. 981-89-8491-290-8). Seoul, Korea: Ministry of Health & Welfare.
- Kwon, H. J. (2008). The effects of child care teachers' job stress on job turnover, occupational turnover and the moderating effect of personal accomplishment. *Korean J. Community Living Science*, 19(4), 597-609.
- Kwon, J. Y. (2010). The relationships among emotional intelligence, emotional labor, and working stress of child-care teachers. *Journal of Early Childhood Education*, 30(6), 269-290.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Lee, B. L., & Lee, G. Y. (2012). The effect of the job satisfaction of early childhood teachers on the turnover intent. *Journal of Child Care and Education*, 71, 53-72.
- Lee, H. W. (2011). The effects of organizational commitment, career commitment, and job satisfaction on turnover intention of teachers in child care centers. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 15(2), 109-126.
- Lee, J. E., & Zhou, T. (2014). Effects of occupational stress on workers' turnover intention. *Journal of Korea Contents Society*, 14(7), 449-456.
- Lee, J. W., & Lee, S. Y. (2006). Relations between caregivers' perceptions on participation in decision-making processes and organizational / psychological factors, job satisfaction, and intention to leave. *Early Childhood Education Research & Review*, 10(1), 229-250.
- Lee, J. Y., & Ko, J. W. (2015). The effects on turnover intention of infant-care teacher's working environment and job satisfaction- infant-care teacher's in northern Gyeonggi-do. *Korean Journal of Child Education and Care*, 11(1), 63-82.
- Lee, J. Y., Kim, K. H., & Shin, H. K. (2011). An effect of child care teachers' job stress and burnout upon job turnover intention. *Korean Journal of Child Education and Care*, 11(4), 213-230.
- Lee, S. C., Kim, H. Y., & Hong, C. N. (2012). An analysis on the impact of teacher's motivation to select teaching profession on satisfaction and performance. *The Journal of Elementary Education*, 25(4), 239-260.
- Lee, S. J. (2008). The relationships among child care teacher's motives for choosing their career, professional recognition on their job performances. Unpublished master's thesis. Namseoul University, Chungnam, Korea.
- Lee, S. W. (2006). 21C early childhood teacher. Seoul, Korea: Changjisa.
- Lim, N.-J., & Kim, A.-N. (2014). Effects of early childhood teacher job stress on the turnover intention and job satisfaction. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 15(8), 4972-4980.
- Lim, Y. J. (2012). *A study on the effect of working condition on the turnover intention of childcare teachers*. Unpublished master's thesis. Nambu University, Gwangju, Korea.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
- McCormick, J., & Barnett, K. (2011). Teachers' attributions for stress and their relationships with burnout. *International Journal of Educational Management*, 25(3), 278-293.
- Montague, R. W. (2004). *The determinants of voluntary employee turnover in nursing homes*. Unpublished doctoral dissertation. The University of Iowa, Iowa, USA.
- Moon, D. G. (2012). A meta-regression analysis on related protective variables of childcare teacher's turnover intentions. *Journal of Korean Child Care and Education*, 8(1), 25-44.
- MorBarak, M. E., Levin, A., Nissly, J. A., & Lane, C. J. (2006). Why do you leave? Modeling child welfare worker's turnover intentions. *Children and Youth Services Review*, 28(5), 548-577.
- Namgung, M. G. (2011). *Effect of motivation for choosing the teaching profession on commitment to teaching and teacher efficacy in early childhood*. Unpublished master's thesis. Hanyang University, Seoul, Korea.
- Oak, J. (2009). A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention influenced

- by job stress factors. *The Journal of Korea Teacher Education*, 26(2), 175-200.
- Oh, S. J., & Jang, Y. S. (2011). Relations of public kindergarten teachers' motivations of choosing a teaching profession to their job satisfaction and job ability. *The journal of Korea Early Childhood Education*, 18(3), 1-24.
- Phillips, D., Mekos, D., Scarr, S., McCartney, K., & Abbott-Shim, M. (2000). Within and beyond the classroom door: Assessing quality in child care center. *Early Childhood Research Quarterly*, 15(4), 475-496.
- Pyo, K. Z., & Hwang, Y. J. (2011). A study on the influence of job stress on turnover intentions of child care teachers in small and medium sized Cities: Moderating effects of leadership of directors. *Korea Journal of Child Care and Education*, 66, 1-23.
- Seo, J. (2002). *A study on the theoretical model of turnover intention among kindergarten teachers in Korea*. Unpublished doctoral dissertation. Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- Shin, H. Y. (2004). *Effects of teachers' job stress and belief of efficacy on the quality of teachers' interaction behaviors in child care*. Unpublished doctoral dissertation. Yonsei University, Seoul, Korea.
- Statistics Korea. (2010, 2014). *Child care policy and statistics*. Retrieved from <http://kosis.kr/wnsearch/search.jsp>.
- Torquati, J. C., Raikes, H., & Huddleston-Casas, C. A. (2007). Teacher education, motivation, compensation, workplace, support, and links to quality of center based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession. *Early Childhood Research Quarterly*, 22(2), 261-275.
- Whitebook, M., & Sakai, L. (2003). Turnover begets turnover: An examination of job and occupational instability among child care center staff. *Early Childhood Quarterly*, 18, 273-293.
- Yang, A. (2008). The impacts on job-transfer intention comes from the job-related exhaust by occupational stress: With focus on child-care facility workers. *Korean Policy Sciences Review*, 12(4), 367-388.
- Yoo, H. J. (2011). *A study for relationship teacher efficacy, psychological well being and intend to turnover*. Unpublished master's thesis. Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Yoon, H. M. (1996). A study of social worker's job satisfaction and turnover intention focusing on the role of job stress, personal characteristics and coping behaviors. *Korean Journal of Social Welfare*, 28, 251-280.
- Yoon, H. M., & Noh, P. S. (2013). Relationship of work stress, career commitment, burnout, and turnover intention among educare teachers. *Journal of the Korean Society of Child Welfare*, 43, 157-184.

Received: July 15. 2015

Revised: September 28. 2015

Accepted: September 30. 2015