

# 보육교사의 직무만족과 이직의도의 관계에서 자기효능감의 조절효과 분석

신건호, 김상수  
강남대학교 사범대학 유아교육과

## The moderating effect of the self-efficacy on the relationship between job satisfaction and turnover intention of nursery school's teachers.

Keon-ho Shin, Sang-Soo Kim  
Department of Early Childhood Education, Kangnam University

요 약 이 연구는 보육교사의 직무만족과 이직의도의 관계에서 자기 효능감이 조절효과를 알아보고자 하였다. 이를 위해 보육교사 355명을 대상으로 JSS, TIS, 그리고 SES JSS를 측정하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 직무만족은 자기효능감에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직무만족은 부적으로 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 자기효능감은 이직의도에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 자기효능감 중 자신감이 직무만족과 이직의도를 조절하는 것으로 나타났다. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 자기효능감이 조절한다는 결과는 교사의 이직을 줄이기 위해 직무환경과 직무만족을 높이려는 방안에 더하여 교사의 자기효능감을 높이기 위한 다양한 교육 프로그램의 개발과 시행이 필요하다는 것을 시사한다.

주제어 : 이직의도, 자기 효능감, 자기-조절감, 직무만족, 보육교사

**Abstract** The purpose of this study was to investigate the moderational effects of self-efficacy on the relationship between job satisfaction and turnover intention of nursery teachers. Data were collected from 355 nursery teachers on JSS, TIS, and SES, which then were analyzed using correlation and multiple regression. The major findings of this study were as follows: First, job satisfaction was positively related to self-efficacy, Second, job satisfaction was negatively related to turnover intention. Third, self-efficacy was negatively related to turnover intention. Fourth, self-efficacy had moderational effects on the relationships between job satisfaction and turnover intention. The above findings imply that various programs should be taken to enhance the self-efficacy of teachers in order to reduce turnover rates.

**Key Words** : Turnover Intention, Self-Efficacy, Self-Regulation, Job Satisfaction, Nursery Teacher

### 1. 서론

오늘날 우리 사회는 핵가족 추세와 맞벌이 부부의 증

가로 영유아의 보육과 교육을 가정에서 담당하기 힘든 현실에 직면하고 있다. 그 결과 영유아의 보육과 교육에 맡아 주는 영유아교육기관이 양적으로 확대되었고, 영아

Received 20 November 2016, Revised 30 December 2016  
Accepted 20 January 2017, Published 28 January 2017  
Corresponding Author: Keonho Shin(Kangnam University)  
Email: khshin@kangnam.ac.kr

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

ISSN: 1738-1916

보육에 적합한 프로그램의 개발과 시행이 중요한 과제로 대두되었다[1]. 무엇보다도 영유아교육환경의 변화는 영유아교육기관에서 영유아를 보호하고 교육하는 보육교사의 증가를 가져왔고, 교사의 역할과 직무수행에도 변화를 초래하였다. 보건복지부가 2016년 발표한 어린이집의 통계를 보면 2015년 어린이집 보육교직원 은 321,067명으로 나타나 전년(311,817명) 대비 9,250명(2.30%)로 증가한 것으로 나타났으며, 어린이집 수는 42,571개, 원아 수는 1,452,813명으로 나타났대[2].

영유아기는 신체, 정서, 인지, 언어 등의 다양한 영역에서 급격히 발달이 이루어지는 시기로, 이 시기에 영유아 발달을 지원하는 초기 양육자의 역할은 매우 중요하다. 따라서 영유아를 보호하고 교육하는 보육교사의 역할은 보육의 질이라는 등식이 성립할 수 있을 만큼 영유아 발달에 중요한 영향을 준다[3] 따라서 영유아교사가 자신의 직무를 안정적으로 수행하고, 능력을 개발하고, 보육프로그램의 질을 향상시키기 위한 다양한 노력을 다할 수 있도록 지원하는 제도와 정책적인 지원이 필요하다. 보육에서 보육교사의 중요성이 강조됨에도 불구하고 보육교사의 이직률은 매우 높다. 보건복지가족부와 육아정책연구소의 조사에 따르면 조사대상 보육교사 24.1%가 사직 또는 이직한 나타났대[4]. 이러한 결과는 다른 직업에 비해 상대적으로 이직률이 높을 뿐 아니라 보육교사들이 한 시설에 오랫동안 근무하거나 보육교사로서 경력을 지속하는 경우가 많지 않다는 것을 의미한다. 보육교사의 잦은 이직이나 사직은 보육의 질에 부정적인 영향을 미친다[5]. 이직은 무엇보다 어린이집의 신뢰도와 교사들의 업무수행에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 보육서비스의 질을 떨어뜨려 결과적으로 아동의 성장과 발달에 부정적인 영향을 미친다[6]. 따라서 보육교사의 이직을 줄이는 것이 보육의 중요한 과제로 대두되고 있다.

보육교사의 이직문제가 보육서비스에 중요한 영향을 주기 때문에, 그동안 보육교사의 이직에 영향을 주는 다양한 변인에 관한 탐색이 있어 왔다. 이직에 영향을 주는 요인으로 근무환경[7, 8], 직무만족[9], 소진[10], 직무스트레스[11], 교사효능감[12] 등과 같은 변인들이 주로 연구되어 왔다. 국외의 많은 연구자들이 직무만족을 이직의도에 영향을 미치는 핵심 요인[13]으로 간주하여 여러 측면에서 그 영향이 논의되어 왔지만, 그 결과는 일관되

게 제시되지 않았다.

보육교사의 직무환경은 보육교사가 자신의 역할을 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 환경전반을 지칭한다. 보육교사의 직무환경과 관련된 연구들은 보육교사의 직무에 대한 과중은 보육활동의 효과와 능력을 저하시키고, 교사의 자질 향상과 전문성 신장도 저해하며, 교사의 사기를 떨어뜨리고, 부적절한 직무환경에서 지각하는 스트레스는 영유아들의 관계형성이나 교사행동에도 역기능적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다[14] 직무환경과 가장 직접적인 영향을 맺고 있는 변인은 직무만족이다. 보육교사의 직무만족도에 관련된 연구를 살펴보면 가정어린이집 보육교사의 직무만족 수준은 동료와의 관계에 대한 만족이 상대적으로 가장 높았고, 다음으로는 근무환경 및 시설, 원장과의 관계, 학부모와의 관계 순이었으며, 보육교사로서의 직무수행이 가장 낮았다[15]. 보육교사의 개인적 특성과 직무환경을 통제된 연구에서 보육교사의 직무만족이 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[9]. 이러한 결과는 보육교사의 이직의도를 낮추고 보육서비스 수준을 높이기 위하여 보육교사의 직무만족을 높이는 것이 매우 중요하다는 사실을 의미한다. 본 연구는 이러한 선행연구의 결과를 토대로 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 경험적으로 검토하고자 하였다.

이직과 직무만족에 관련한 연구들은 일반적으로 직무만족이 이직의도에 부정적인 영향을 주는 것으로 지적해 왔지만[16] 다른 한편으로 이 변인에 영향을 주는 변인들을 연구해 왔다. 지금까지 연구를 통하여 밝혀진 보육교사의 직무만족에 정적 영향을 주는 변인과 부정 영향을 주는 변인들이 제시되었는데, 그 중 효능감은 직무만족에 정적인 영향을 주고[17], 소진은 부정 영향을 주는 것으로 밝혀졌다[18]. 자기효능감은 학생의 학습을 향상시킬 수 있다는 교사의 자신감[19]으로, 교사효능감과 직무만족의 관계를 다룬 연구는 자기효능감이 이직의도에 부정적인 영향을 준다고 제시하였고[20, 21, 22]. 교사효능감과 교사-영유아 상호작용을 다룬 연구는 교사효능감이 상호작용에 긍정적인 영향을 준다고 지적하였다[23]. 교사가 아니더라도 대인관계에서 감정을 다루는 직업에서 효능감은 직무만족에 중요한 영향을 준다[24]. 따라서 본 연구는 직무만족이 자기효능감에 미치는 영향을 경험적으로 검토하고자 하였다.

몇몇의 선행연구는 교사의 자기효능감이 이직의도를

낮추는 긍정적 영향을 미친다고 지적하였다[12,16]. 이러한 선행연구 결과의 주요한 시사는 보육교사의 교사효능감이 직무만족과 이직의도의 관계를 조절할 가능성이 있다는 것이다. 특히 교수효능감은 기대되는 상황 또는 활동에서 요구되는 행동을 자신이 얼마나 잘 수행할 수 있을지에 대한 판단을 의미하는 것으로 높은 교사는 자신의 교육활동에 대해 가치를 느끼고 유아의 학습에 대한 강한 책임감을 가지고 교육목표 달성을 위해 노력한다. 선행연구에서는 교사 효능감과 직무만족도와 정적인 상관관이 있는 것으로 보고되었고[25], 보육교사의 교사효능감이 높을수록 이직 의도가 낮아지는 것으로 나타났다[12]. 또한 보육교사의 이직의도와 관련된 억제변인의 메타회귀분석 결과에 의하면, 교사의 효능감이 다양한 직무변인군 중에서 이직 의도를 억제시키는데 가장 효과적인 것으로 보고하고 있다[26]. 이상의 연구결과는 보육교사가 직무만족이 낮아 이직을 고려할 때, 교사 효능감에 의해서 달라질 수 있음을 시사한다. 본 연구는 직무만족과 이직의도의 관계에서 교사효능감의 조절효과를 있는지 검토하고자 하였다. 먼저 기존의 연구에서 확인된 직무만족과 이직의도의 관계를 확인하고, 이어 직무만족과 자기효능감의 관계를 확인하고자 하였으며, 최종적으로 직무만족과 이직의도에서 자기효능감의 조절효과를 확인하고자 하였다.

이러한 맥락에서 본 연구는 다음과 같은 구체적인 연구문제를 설정하였다.

1. 보육교사가 경험하는 직무만족은 자기효능감에 영향을 줄 것인가?
2. 보육교사의 경험하는 직무만족은 이직의도에 영향을 줄 것인가?
3. 보육교사의 직무만족과 이직의도에서 자기효능감은 조절효과를 가질 것인가?

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구는 경기 남부지역에 소재하는 어린이집을 대상으로 해당 기관을 표집하여, 선정된 기관의 교사를 조사대상으로 하였다. 조사대상자에게 개별적으로 설문지를 직접 배포하여 응답하게 하였다. 전체 배포된 설문지

는 총 412부였는데 이 중 무응답이 전체 문항의 1/2이상을 차지하거나 모든 문항에 동일한 응답하여 불성실한 응답을 보이는 자료 57부를 제외하고 355부의 자료를 최종 분석(응답률 86.16%)대상으로 사용하였다. 구체적인 연구 대상자들의 인구 통계학적 특성은 <Table 1>과 같다. 표에서 보면 나이는 40-49세가 전체의 45.9%로 가장 높은 비율로 나타났고, 학력은 대학졸업 49.9%, 교사자격증의 종별은 1급 보육교사 39.7%, 기관유형은 사립어린이집 40.6%로 높은 비율로 나타났다.

<Table 1> Characteristics of the Subjects

	Variables	Frequency	%
Age	20-29	83	23.4
	30-39	81	22.8
	40-49	163	45.9
	50-59	26	7.3
	60	2	0.6
Education level	college	146	41.1
	bachelor	177	49.9
	master	32	9.0
Teacher certificate	first grade kinder-garden	26	7.3
	second grade kinder-garden	77	21.7
	first grade child care	141	39.7
	second grade child care	99	27.9
	third grade child care	7	2.0
Types of nursery school	others	5	1.4
	National	34	9.6
	Family	109	30.7
	private	144	40.6
	workplace	4	1.1
Total	corporation	8	2.3
	others	56	15.8
Total		355	100.0

## 2.2 측정도구

### 2.2.1 이직의도의 측정(TIS)

보육교사의 이직의도는 Allen과 Meyer가 구성한 문항[27]을 토대로 이경애가 유아교사를 대상으로 수정하여 사용한 문항[28]을 5점의 리커트 척도에서 측정하였다.

### 2.2.2 직무만족(JSS) 측정

보육교사의 직무만족은 MSQ(Minnesota Satisfaction

Questionnaire)와 PTO(Purdue Teacher Opinionnaire)를 바탕으로 이경하가 사용한 28개 문항[29]을 사용하였다. 이 문항은 인간관계(HR), 직무(JO), 근무환경과 보상(ER), 전문성 신장(PD), 행정체계(BS), 인정지위(RS)의 7개 하위요인으로 구성되었고, 각 문항은 5점의 리커트 척도에서 측정되었다.

2.2.3 자기효능감(SES)의 측정

보육교사의 자기효능감은 김아영과 김미진의 교사효능감의 문항[30]을 사용하였다. 자기효능감은 자신감(SC), 자기조절감(SR), 도전감(CH)의 3개 하위요인으로 구성되었고, 5점의 리커트 척도에서 측정되었다.

2.3 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석

본 연구에서 사용된 직무만족, 이직의도, 자기효능의 타당성을 확인하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 주성분분석(principal components analysis)을 사용하였으며, 요인의 회전방식은 직각회전방식(varimax)을 통해 각 요인별로 요인적재치가 0.5이상인 문항들만을 선택하였다.

보육교사의 직무만족도 측정에 사용된 직무만족 척도의 7개 하위요인에 대한 타당성을 확보하기 위하여 요인분석을 실시한 결과 <Table 2>와 같이 ‘전문적 신장’요인과 더불어 총 6문항을 제외하고 사회적 의미가 유사한 ‘근무환경’요인과 ‘보상관계’요인을 ‘근무환경 및 보상’으로 통합하여 5개 요인으로 구성된 직무만족의 요인분석 결과를 얻을 수 있었다. 이 요인들은 전체 67.07%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

단일요인으로 구성된 이직 의도는 요인분석 결과 6문항으로 구성된 단일요인의 타당성을 확인할 수 있었으며, 설명력을 나타내는 분산 값은 68.751%로 나타났다.

유아교사의 자기효능감 측정에 사용된 자신감, 자기조절감, 도전감의 3개 하위요인에 대한 타당성을 확보하기 위하여 요인분석을 실시한 결과는 <Table 3>과 같이 총 10문항을 제외하고 3개 요인으로 구성된 자기효능감 척도의 요인분석 결과를 얻을 수 있었다. 이 요인들은 전체 58.52%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

<Table 2> Exploratory factor analysis of JSS

	1	2	3	4	5
HR1	.202	.040	.094	.146	<b>.871</b>
HR2	.191	.306	.347	.030	<b>.608</b>
HR3	.296	.094	.239	.118	<b>.777</b>
JO1	.180	.208	<b>.698</b>	.159	.204
JO2	-.010	-.098	<b>.736</b>	.300	.090
JO3	.347	.235	<b>.635</b>	-.030	.114
JO4	.322	.168	<b>.621</b>	-.015	.179
ER1	<b>.738</b>	.104	.237	.040	.228
ER2	<b>.868</b>	.073	.079	.119	.158
ER3	<b>.764</b>	.058	.200	.297	.166
ER4	<b>.708</b>	.153	.290	.222	.181
ER5	<b>.632</b>	.173	.255	.400	.189
ER6	<b>.475</b>	.420	.039	.305	.003
ER7	<b>.645</b>	.136	.169	.387	.226
ER8	<b>.772</b>	.228	.096	.232	.108
BS1	.295	.318	.150	<b>.611</b>	-.104
BS2	.221	.058	.292	<b>.643</b>	.081
BS3	.153	.101	-.041	<b>.695</b>	.266
BS4	.445	.214	.089	<b>.623</b>	.048
RS1	.106	<b>.844</b>	.097	.201	.130
RS3	.135	<b>.889</b>	.079	.108	.084
RS4	.239	<b>.610</b>	.393	.131	.163
eigenvalue	4.885	2.596	2.582	2.490	2.203
variance	22.206	11.798	11.736	11.319	10.014

<Table 3> Exploratory factor analysis of SES

	1	2	3
SC1	.255	<b>.724</b>	-.025
SC2	.211	<b>.785</b>	-.011
SC5	-.068	<b>.720</b>	.201
SC7	.195	<b>.665</b>	-.107
SR5	<b>.686</b>	.154	.221
SR6	<b>.707</b>	.209	.013
SR7	<b>.642</b>	.069	.228
SR8	<b>.709</b>	.123	-.040
SR9	<b>.782</b>	.035	-.057
SR10	<b>.772</b>	.108	.144
SR11	<b>.768</b>	.146	.030
CH3	-.219	.244	<b>.599</b>
CH5	.214	-.112	<b>.815</b>
CH6	.330	-.074	<b>.808</b>
eigenvalue	4.038	<b>2.299</b>	1.856
variance	28.845	<b>16.421</b>	13.256

다음으로 타당성이 확보된 측정변수들의 신뢰도를 검증하기 위하여 내적 일관성검증(internal consistency reliability)을 이용하였다. <Table 4>와 같이 각 측정변수들의 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 일반적인 채택 기준인 0.6(Nunnally, 1978)을 만족시키고 있어, 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도를 확인할 수 있었다.

<Table 4> Analysis of internal consistency reliability

variables	sub-factors	initial items	selected items	Cronbach's α
JSS	HR	4	3	.871
	JO	4	4	.733
	ER	4	8	.917
	ER	4		
	PD	4	0	-
	BS	4	4	.746
	RS	4	3	.828
	TIS	6	6	.907
SES	SC	7	4	.733
	SR	11	7	.864
	CH	6	3	.624

### 2.4 자료처리

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS 18.0을 이용하여 분석하였다. 통계분석방법은 측정변수의 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였고, 설문지의 신뢰도는 내적 일관성계수(Cronbach's alpha)를 산출하여 신뢰성을 검증하였다. 보육교사의 직무만족이 자기효능감과 이직의도에 미치는 영향은 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 사용하여 분석하였으며, 3단계 회귀분석을 통한 직무만족과 이직의도의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 분석하였다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 직무만족이 자기효능감에 미치는 효과

본 연구에서 제시한 연구문제를 확인하기 위하여 먼저 직무만족을 선행변인으로 하고, 자기효능감의 3개 하위요인들을 종속변인으로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 <Table 5>에 제시하였다.

<Table 5> The effects of JSS on SES

predictors	dependant variables	standardized Beta	t-value	p-value	R <sup>2</sup>
HE	SC	.116	1.848	.065	.136
JO		.333	5.149	.000	
ER		-.037	-.474	.636	
BS		-.041	-.594	.553	
RS		-.005	-.086	.932	
HE	SR	.056	.902	.368	.143
JO		.396	6.150	.000	
ER		-.088	-1.143	.254	
BS		-.028	-.412	.681	
RS		.006	.108	.914	.033
HR	CH	-.140	-2.103	.036	
JO		.058	.843	.400	
ER		.003	.043	.966	
BS		.102	1.401	.162	
RS		.099	1.567	.118	

<Table 5>와 같이 직무만족은 자신감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(F=10.957, p<.001). 세부적으로는 담당직무에 관한 직무만족( $\beta=.333$ , p<.001)만이 자신감에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그리고 직무만족은 자기조절감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(F=11.627, p<.001). 이 또한 담당직무에 관한 직무만족( $\beta=.396$ , p<.001)만이 자기조절감에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 직무만족은 도전감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(F=2.419, p<.05). 자기효능감의 도전감에 대한 직무만족은 인간관계에 관한 직무만족( $\beta=-.140$ , p<.05)이 도전감에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 전반적으로 직무만족과 자기효능감의 하위요인 간의 다중회귀 분석결과는 직무만족이 자기효능감에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구의 문제 2를 긍정적으로 확인하였다.

### 3.2 직무만족이 이직의도에 미치는 효과

직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 다음 <Table 6>에 제시하였다.

<Table 6> The effects of JSS on TIS

predictors	dependant variables	standard-ized Beta	t-value	p-value	R <sup>2</sup>
HR	TIS	-.010	-.198	.843	.398
JO		.003	.058	.954	
ER		-.554	-8.569	.000	
BS		-.027	-.472	.637	
RS		-.099	-1.984	.048	

<Table 6>와 같이 직무만족은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(F=46.189, p<.001). 세부적으로는 근무환경 및 보상에 관한 직무만족( $\beta$ =-8.569, p<.001)과 인정지위에 관한 직무만족( $\beta$ =-1.984, p<.05)이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 전반적으로 직무만족과 이직의도의 다중회귀분석결과는 직무만족이 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구의 문제 1을 긍정적으로 확인하였다.

### 3.3 직무만족과 이직의도에서 자기효능감의 조절효과

직무만족이 이직의도에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 하위요인인 자신감의 조절효과를 검증한 결과를 다음 <Table 7>에 제시하였다.

<Table 7> The moderating effect of the SC between JSS and TIS

model	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	se	statistics change				
					R <sup>2</sup> ch.	F ch.	df1	df2	p
1	.631	.398	.390	.829	.398	46.2	5	349	.000
2	.644	.414	.404	.819	.016	9.53	1	348	.002
3	.660	.435	.417	.810	.021	2.54	5	343	.028

<Table 7>의 결과에서 보면 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에서 자신감의 조절효과를 보면 R제곱이 모형1에서 39.8%, 모형2에서 41.4%, 모형3에서 43.5%로 점 점 증가하고 있는 것으로 나타났다(p<.05). 결과적으로 자신감은 직무만족과 이직의도와의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 확인되었다.

직무만족이 이직의도에 미치는 영향관계에서 자기효

능감의 하위요인인 자기-조절감의 조절효과를 검증한 결과를 다음 <Table 8>에 제시하였다.

<Table 8> The moderating effect of SR between JSS and TIS

model	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	se	statistics change				
					R <sup>2</sup> ch.	F ch.	df1	df2	p
1	.631	.398	.390	.829	.398	46.2	5	349	.000
2	.631	.398	.388	.831	.000	.006	1	348	.941
3	.635	.403	.384	.833	.005	.567	5	343	.726

<Table 8>의 결과에서 보면 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에서 자기조절감의 조절효과를 검증한 결과 모형1, 모형2에서 F변화량의 통계적으로 유의한 수준에 미치지 못해(p>.05), 직무만족과 이직의도와의 관계에서 자기조절감의 조절효과를 확인할 수 없었다.

직무만족이 이직의도에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 하위요인인 도전감의 조절효과를 검증한 결과를 다음 <Table 9>에 제시하였다.

<Table 9> The moderating effect of SR between JSS and TIS

model	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	se	statistics change				
					R <sup>2</sup> ch.	F ch.	df1	df2	p
1	.631	.398	.390	.829	.398	46.19	5	349	.000
2	.634	.402	.391	.828	.004	2.069	1	348	.151
3	.640	.409	.390	.829	.008	.884	5	343	.492

직무만족이 이직의도에 미치는 영향에서 자기효능감의 하위 요인인 도전감의 조절효과를 검증한 결과모형1, 모형2에서 F변화량의 통계적으로 유의한 수준에 미치지 못해(p>.05), 직무만족과 이직의도와의 관계에서 도전감의 조절효과를 확인할 수 없었다.

## 4. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 이직의도의 중요한 변인으로 상정되어온 직무만족의 영향을 경험적으로 확인하고, 직무만족과 이직의도의 관계를 조절하는 변인으로 자기효

능감의 효과를 알아보고 위한 목적으로 실시되었다. 이를 위해 먼저 선행연구에서 이직의도의 주요 선행 요인으로 부적인 영향을 주는 것으로 확인된 직무만족과 자기효능감의 영향을 재차 확인하고, 교사효능감이 조절효과를 있는지 검토하였다. 이러한 연구목적에 의해 본 연구는 3개 연구문제를 제시하고 이를 경험적으로 확인하였는데 그 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 직무만족은 이직의도와 부적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 직무만족의 하위 요인 중 근무환경 및 보상과 인정지위가 이직의도에 중요한 영향을 주는 것으로 나타났다. 보육교사를 대상으로 수행된 선행연구의 결과도 직무만족이 이직의도에 중요하다고 밝히고 있어 본 연구결과를 지지한다[16]. 의료기술직을 대상으로 한 연구에서도 직무만족이 이직의도에 중요한 선행변인임을 지적하고 있다[31, 32]. 이러한 본 연구의 결과는 보육교사의 이직의도를 낮추고, 보육서비스 수준을 높이기 위하여 보육교사의 직무만족을 높이는 방안이 마련되어야 한다는 것을 의미한다. 둘째, 직무만족과 자기효능감의 관계가 유의하여 직무만족이 높을수록 자기효능감이 높은 것으로 나타났다. 직무만족의 하위 요인 중 담당직무에 대한 만족이 자기효능감의 하위 요인인 자신감과 자기조절감에 의미있는 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 직무만족의 하위 요인인 인간관계는 도전감에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 유아교사를 대상으로 이루어진 선행연구결과도 교사효능감과 직무만족이 정적인 관계를 갖는다는 것을 밝혀[33], 본 연구결과를 지지한다. 이러한 결과는 기존의 자기효능감과 직무만족을 다룬 연구에서도 확인되었다[34, 35]. 대체로 자기효능감과 직무만족의 선행연구들은 상관관계로 관계를 검증한 연구로 어떤 변인이 선행하는지를 다루지는 않았지만, 자기효능감이 높으면 직무만족이 높다는 해석이 일반적이다[22]. 이에 비하여 유아교사가 자신의 직무에 대해 긍정적으로 평가하고 유아들을 가르치는 것에 대해 관심과 열의를 보일 때 교사효능감이 증진된다는 주장도 있다[36]. 현재의 결과가 두 변인 간 상관관계의 분석에 의한 것이기 때문에 인과적으로 완전한 관계를 추론하기는 쉽지 않다. 셋째, 직무만족과 이직의도의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 확인한 결과, 하위 요인인 자기-자신감에서만 조절효과가 확인되었다. 다른 하위 요인인 자기-조절감과 도전감에서는 조절효과를

확인할 수 없었다. 일반적으로 자기효능감과 이직의도를 다룬 연구들은 자기효능감과 이직의도의 부적인 상관관계를 제시한다[37, 12]. 즉, 자기효능감과 이직의도에 대한 결과는 자기효능감이 높을수록 이직의도가 낮다는 것이다. 그러나 자기효능감과 이직의도가 관련이 없다는 결과도 있었다[38]. 이러한 상반되는 연구결과는 자기효능감과 이직의도의 관계에 대한 일반적인 결론을 내리는데 어려움을 야기한다. 이 결과는 자기효능감의 정의와 측정에 따른 차이가 이러한 상반된 결과를 가져올 가능성을 시사한다. 직무만족과 이직의도에서 자기효능감 중 자기 자신감의 조절효과가 나타났지만, 교사를 대상으로 직무만족과 이직의도에서 자기효능감의 조절효과를 다룬 연구는 찾을 수 없었다. 분석 대상은 다르지만 간호사를 대상으로 자기효능감의 조절효과를 검토한 결과에서는 자기효능감의 조절효과가 나타나지 않았다[39]. 이러한 연구결과와 불일치는 대상의 특성에서 기인하는 것인지 변인 간 인과적 관계의 추론 오류에 기인하는지는 후속 연구를 통해 확인할 필요가 있다.

본 연구는 다음의 크게 두 가지 중요한 시사점을 제공할 수 있다. 무엇보다도 영유아교육의 질을 관리하기 위하여 근무환경의 개선방법과 실행방안을 마련하여 보육교사의 이직을 줄여야 한다. 보육교사의 이직을 줄이려는 노력은 본 연구에서 확인하지 않았지만 다양한 직무스트레스에서 오는 소진을 관리해야 한다. 보육교사의 소진은 영유아와의 상호작용에서 필연적으로 발생한다는 사실을 전제하면, 근무환경으로부터 오는 누적적인 소진을 관리하기 위해 직무만족을 지원하는 다양한 노력이 제공되어야 한다. 둘째, 열악한 직무환경에서 야기되는 소진과 직무 불만족의 부정적인 효과를 최소화하기 위해 이직과 직무만족의 조절효과를 갖는 것으로 밝혀진 교사의 자기효능감을 증진시키는 교육프로그램의 개발과 운영이 필요하다.

근무환경의 변화는 거시적인 측면에서 제도와 조직을 통해 이루어지기 때문에 때로 긴 시간이 필요하고 예산이나 자원의 배분을 늘려야 하는 고충이 수반된다. 아직도 우리 사회의 예산이나 자원 배분은 양질의 보육을 위해 충분하다고 볼 수 없다. 누리과정의 지원예산을 지자체와 중앙정부가 합의하지 못하는 것은 이러한 문제의 일각을 드러내고 있다. 자기효능감은 집단이나 조직보다는 개인적 차원에서의 변화에 기인하기 때문에 집단의

규범이나 조직의 변화의 정책이나 실천보다 설계가 용이하고 그 효과도 개인 내에서 지속될 수 있다.

실제로 초등학교 교사를 대상으로 시행된 자기효능감 향상을 집단상담 프로그램의 효과를 이룬 가능성을 지지해 준다[40]. 교사를 대상으로 한 연구는 아니지만 특정한 자기효능감 프로그램이 초등학생의 자기효능감에 긍정적인 효과가 있다는 연구도 있다[41]. 이러한 선행연구 결과는 자기효능감을 긍정적으로 변화시킬 있는 프로그램의 구성과 실행 가능성을 시사한다.

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가질 수 있다. 첫째, 표본의 선정이 특정지역에 한정되어 연구결과의 일반화 문제가 있을 수 있다. 둘째, 문항선정에서 원래문항을 재분석하여 사용하였기 때문에 기존 연구결과와 비교하는데 문제가 있을 수 있다. 셋째, 일반적으로 나타나는 자기보고식 질문지법의 문제가 있을 수 있다.

## REFERENCES

- [1] S-M. Lee, "The Ecological Variables Research on the Effect of Teacher's Happiness in Child Center." Ph.D. dissertation, Jeju University, 2014.
- [2] Ministry of Health and Welfare, "Portal site of childcare center's information." <http://info.childcare.go.kr>, 2016.
- [3] ME. Lamb, I. Ahnert, "Non-parental child care: Context, quality, correlates, and consequences.", In: Damon W, Lerner RM, Renninger KA, Sigel IE, eds. *Child psychology in practice*. Hoboken, NJ: Wiley; *Handbook of child psychology*; Vol. 4, pp. 950-1016, 2006.
- [4] M-W. Lee, Y-K. Choi, J-W. Lee, N-H. Do, M-K. Kwon, J-A. Park, H-M. Lee, Y-W. Kim, "National Survey on Child care in Korea." Ministry of Health and Welfare, 2015.
- [5] B. Curbow, K. Spratt, A. Ungarett, K. McDonnell, S. Breckler. "Development of the Child Care Worker Job Stress Inventory." *Early Childhood Research Quarterly*, Vol. 15 pp. 515 - 536, 2000.
- [6] M. Whitebook, L. Sakai. "By a thread: How centers hold on to teachers, how teachers build lasting careers." Kalamazoo, MI: UpJohn Institute for Employment Research, 2003.
- [7] A-R. Son. "The Effect of Work Environment on Child-care Teachers' Turnover Intentions and Job Satisfaction-Mediated by Burnout." *Korea Journal of Child Care and Education*, Vol. 58, No. 9(1), pp. 81-101, 2009.
- [8] Jung-Im Kim, Bo-Ram Choi, "Convergence Study on Emotional Labor, Stress Response and Turnover Intention of Call-center Worker", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 6, pp. 139-146, 2015.
- [9] B-R. Lee, K-Y. Lee. "The Effect of the Job Satisfaction of Early Childhood Teachers on the Turnover Intent." *Korea Journal of Child Care and Education*, Vol. 71, No. 6(1), pp. 53-72, 2012
- [10] S. Y. Cho, "Child Care Teacher's Job Satisfaction and Burnout." *Korean Living Science Association*, Vol 14, No. 1, pp. 69-79, 2005.
- [11] G-O. Kim. "The Effects of Emotional Intelligence and Child Care Teacher's Job Stress on Turnover Intentions." *The Journal of Creative Personality with MeFOT*, Vol. 5, No. 1, 5~22, 2016
- [12] S-Y. Hong. "The Effects of Job Stress and Teacher Efficacy on Turnover Intention among Child-Care Teachers Focusing on the Mediating Effects of Immersion." *The Journal, College of Education*, Vol 51, No. 2, 2012.
- [13] E. G. Lambert, N. L. Hogan, S. M. Barton. "The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers." *The Social Science Journal*, Vol. 38, No. 2, pp. 233 - 250, 2001.
- [14] K-H. Hyung, O-I. Park, H-S. Kang. "The Difference of Child-Care Teachers' Perception on the Working Environment by Social and Demographic Characteristics." *Korean J. Community Living Science*, Vol. 21, No. 3, pp.285-298, 2010.
- [15] J-H. Kang, J-Y. Kim. "Relationships Between Family Child Care Teacher's Job Satisfaction and Turnover Intention." *Korea Journal of Child Care and Education*, Vol. 76, No. 3(1), pp. 121-138, 2013.



- [16] M-S Choi, D-H Ji, "The comparative study on changes in job satisfaction and turnover intention according to the convergence mediating factors and the level of emotional labor in dental hygienists", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 6, pp. 27-34, 2015.
- [17] Y. K. Kim, Y. J. Kim, "Effect of Educational Conviction and Sense of Efficacy of the Nursery Teachers at Private Nurseries on Level of Work Satisfaction." *Journal of Korean Council for Children & Rights*, Vol. 17, No. 3, pp. 325-347, 2013.
- [18] J-S, Kang, "The Causal Relationships among Educare Teachers' Empowerment, Burnout, and Job Satisfaction." *Korea Journal of Child Care and Education*, Vol. 54, pp. 79-98, 2008.
- [19] A. W. Hoy, "Changes in Teacher Efficacy: During the Early Years of Teaching." Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA, April 28, 2000.
- [20] I. S. Han & H. J. Kim, "A study on the relationship between child care center teacher's job satisfaction and burnout." *The Korean Association of Child Care and Education*, Vol. No. 14, pp. 171-218, 1998.
- [21] S. H. Lee, Y. S. Park, "A study on child care teacher's efficacy and job satisfaction." *Korea Open Association for Early Childhood Education*, Vol. 12, No. 1, pp. 31-50, 2007.
- [22] J. J. Lee, H. M. Kim, "Influence of Teachers Self-efficacy on Job Satisfaction : Analysis by Comparing Public and Private Child Care Centers." *Journal of Korean Child Care and Education*, Vol. 8, No. 2, pp. 101-120, 2012.
- [23] B-J, Kang, Y-S, Paik, "The relationships between teachers' burn out and teacher-young children interactions in the mediating effects instructional creativity and teaching efficacy of day care center teachers." *Korean Journal of Children's Media*, Vol. 12, No. 1, pp.145-168, 2013.
- [24] H-R Jung, A-R Son, Y-J. Yun, S-H. Lee, S-B. Lee, J-A. In, K-H Kang, "Study on self-development needs, job satisfaction, self-efficacy by general characteristics of dental hygienist", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 6, pp 231-239, 2015.
- [25] S-H. Lee, Y-S. Park. "A Study on Child Care Teachers' Efficacy and Job Satisfaction." *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, Vol. 12, No. 1, pp. 31-50, 2007.
- [26] D-K. Moon. "A Meta-regression Analysis on related Protective Variables of Childcare Teacher's Turnover." *Journal of Korean Child Care and Education*, Vol. 8. No. 1. pp. 25-44, 2012.
- [27] N. J. Allen, J. P. Meyer. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1-18, 1990.
- [28] K-A. Lee, "Analysis of relationship between happiness of early childhood teachers and rheir job related variables : Based on job satisfaction, teacher efficacy, role performing ability, turnover intention." Ph.D. dissertation, Dong-eui University, 2010.
- [29] K-H, Lee. " A Study on the Correlation of School Organizational Health to Teacher Job Satisfaction." Master's dissertation, Kyung Hee University, 2002.
- [30] A-Y. Kim, M-J. Kim. "Validation of Teacher-Efficacy Scale." *The Korean Journal of Educational Psycholgy*, Vol. 18, No. 1, pp. 37-58, 2004.
- [31] J-H. Yang. "The Relations of Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in Medical Technicians." *Journal of Digital Convergence*. Vol. 14, No. 7, pp. 233-241, 2016.
- [32] B-M Bang, S-Y. Lee, J-O. Cheong. "Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses." *Journal of Digital Convergence*. Vol. 13, No. 2, pp. 205-213, 2015.
- [33] K-H, Shin. " The Effects of Workplace Incivility, Burnout and Teacher Efficacy on Job Satisfaction in Nursery Teachers." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 8, pp. 371-381, 2016.
- [34] J. J. Lee, H. M. Kim, "Influence of Teachers Self-efficacy on Job Satisfaction : Analysis by Comparing Public and Private Child Care Centers."

- Journal of Korean Child Care and Education, Vol. 8, No. 2, pp. 101-120, 2012.
- [35] S. J. Lim, E. J. Yeo, H. W. Lee, "The effects of job satisfaction, self-efficacy, and organizational commitment on child-care teacher's happiness." Korean Journal of Early Childhood Education, Vol. 33, No. 3, pp. 301-318, 2013.
- [36] S-Y. Kim. "The Influence of Career, Burnout, and Play-teaching Efficacy on the Job Satisfaction of Childcare Teachers." Korean Journal of Childcare and Education, Vol. 115, No. 1 481-499, 2015
- [37] H-S, Choe. "The Causal Relations Model of Intention to Leave of Day Care Center teacher in Korea: Focusing on Mediating Effects of Burnout." Journal of Future Early Childhood Education, Vol. 22, No. 2, pp. 111-118, 2015.
- [38] H-S Yoo. "Structural Relations among ChildCare Teachers' Job Stress, Teacher Efficacy, Organizational Commitment ,Burn-out, and Turnover Intention." Ph.D. dissertation, Keimyung University 2013.
- [39] S. Min. H-S. Kim, H-Y. Kim, Y-J. Ha, E-A. Kim, G-H. Kim. "The Effect of Quality Cognition(usage, medical information, aesthetic, safety) of the Web Site of the Facility Hospital on Customer Loyalty (moderating role of trust)." Korean journal of hospital management, Vol. 16, No. 2 pp. 1-18, 2011.
- [40] M-J, Jung, K-H. Yoon. "The Effectiveness of a Group Counseling Program to Improve Teachers' Sense of Efficacy." Teacher Education Research, Vol. 55, No. 1, pp. 93-107, 2016.
- [41] D-M. Kim. "The Effects of the Brain Education Meditation Program on Self-Regulated Learning Ability and the Academic Self-Efficacy of Elementary School Students." Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 2, pp. 205-213, 2015.

신 건 호(Shin, Keon ho)



- 1981년 2월 : 한양대학교 교육학과 (문학사)
- 1984년 2월 : 한양대학교 교육학과 (교육학석사)
- 1988년 8월 : 한양대학교 교육학과 (교육학박사)
- 1988년 3월 ~ 현재 : 강남대학교 유아교육과 교수

- 관심분야 : 사회발달, 인간관계
- E-Mail : khshin@kangnam.ac.kr

김 상 수(Kim, Sang Soo)



- 2003년 2월 : 장안대 사회복지과(전 문학사)
- 2009년 2월 : 강남대학원 유아교육과(교육학석사)
- 2014년 2월 : 강남대학교 대학원 교육학과(박사과정 수료)
- 2017년 2월 : 강남대학교 대학원 교육학과 박사학위취득 예정

- 관심분야 : 인간관계
- E-Mail : sangsubora@daum.net