

유아교사의 이직의도에 대한 Q 방법론적 분석*

A Study on Turnover Intention of Early Childhood Teachers: Q Methodological Approach

박봉환¹ 남미경²

Bong Hwan Park¹ Mi Kyoung Nam²

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study was to classify turnover intention of early childhood teachers. This study also analyzed the characteristics of each types of turnover intentions. The research questions were as follows: First, what are the types of turnover intention among early childhood teachers?. Second, what are the characteristics of the types of turnover intention among early childhood teachers?.

Method: This study has adopted the Q methodology as a method. first, open surveys were conducted among 101 early childhood teachers and principals who work at kindergartens or child care centers along with literature research, followed by the establishment of Q samples(48 questions). Second, the Q sample was classified among the P sample and was comprised of 90 participants. Ninety early childhood teachers as P sample sorted the 48 Q statements.

Results: The findings of this study were summarized as follows: First, the types of early childhood teacher's turnover intentions were identified as four-factors. Second, the characteristics of the four-types of turnover intention were interpreted as follows: 'The type of complex psychological conflict', 'The type of pursuit of social value', 'The type of dependence on organizational environment', 'The type of realistic self-development'.

Conclusion/Implications: We suggested political and institutional supporting ways for each type of early childhood teachers.

key words early childhood teachers, turnover intention, Q methodology

* 본 연구는 2017년 대구한의대학교 박사학위논문을 수정, 보완한 것임.

1 제1저자

대구한의대학교 아동복지학과
시간강사

2 교신저자

대구한의대학교 아동복지학과
교수

(e-mail : namrosa@dhu.ac.kr)

I. 서론

현재 우리나라는 가족형태와 기능의 변화가 빠르게 진행되고 있다. 가족 구조와 기능의 변화 및 여성의 사회진출 증가로 인해 자녀양육을 전담하여 수행하여왔던 가족의 기능과 전업모가 육아를 담당하는 비율이 급속히 감소하고 있다. 특히 저출산이란 난제에 직면한 우리나라의 보육은 더 이상 개인, 가정의 문제로만 여겨질 수 없고 국정과제 및 복지정책의 중요한 내용으로 자리 잡게 되었고(황해익, 남미경, 2011), 과거에는 보육이 '탁아'의 개념으로만 여겨졌던 것에

비해, 현대사회는 영아와 유아의 신체, 인지, 언어, 사회성, 정서 등 전인적 발달과 성장을 돕는 보호와 교육이 모두 포함되는 다면적이고 복합적 교육활동(김은설, 최윤경, 김문정, 2011)으로 인식되고 있다.

이와 같은 보육에 대한 인식의 변화와 더불어 전문성과 우수한 자질을 겸비한 유아교사를 원하는 목소리가 더욱 높아지고 있다. 유아교육의 목적은 질 높은 교육을 통해 유아들의 전인적 성장을 돕는 것(교육과학기술부, 2009)이며, 다양한 요인들이 교육의 질에 영향을 미치지만 가장 중요하고 핵심적인 요인은 유아교사이다. 그럼에도 불구하고 현재 우리나라 유아교사는 과중한 근무 시간과 저임금으로 고용이 불안정하고 국가정책 지원 부족과 학부모의 지나친 교육활동에 대한 요구 등으로 인해 다양하고 복잡한 직무 관련 스트레스를 경험하고 있으며(강이슬, 김민경, 2011; 김은숙, 2008; 양안숙, 2008; 조성연, 2005), 누적된 스트레스의 영향으로 인하여 소진 상태에 이른다(권혜진, 2008; 서지영, 서영숙, 2002). 즉, 최근 정책적으로 유아교사의 책무성이 강조되면서 처우 개선이 이루어지고는 있으나 미흡한 수준이며, 이는 유아교사직의 짧은 근무경력과 높은 이직률로 나타나고 있다(남미경, 박봉환, 2016). 보육교사를 대상으로 실시한 조사(보건복지부, 2012)에서 사직이나 이직을 고려하고 있다는 응답이 18%, 사직이나 이직을 계획하고 있다는 응답이 9.1%로 응답자 중 27%정도가 사직 또는 이직을 고민하고 있는 것으로 나타났다. 보육교사들의 총 경력 기간은 대략 4년 5개월이었으며, 조사대상 어린이집 중 조사 기간 한 해 동안 퇴사한 보육교사가 있는 곳은 전체 어린이집 중 77.1%로 조사되었고, 전체 교사 중 27.6%가 사직한 것으로 조사되었다. 유치원 교사를 대상으로 실시한 조사(한국교육개발원, 2011)에서는 처우개선을 위한 국가지원이 점차 늘어나고 보육교사에 비해 상대적으로 이직률이 낮으나 공립유치원 교사를 제외한 사립유치원 교사의 근무경력이 짧고 이직률이 더 높았으며, 사립유치원에 근무하는 유치원 교사 중 5년 미만의 경력자가 전체 사립유치원 교사의 60% 이상으로 나타났다. 이는 사립유치원 교사의 장기근무 비율이 매우 낮다는 것을 의미하며, 높은 이직률로 연결되고 있다는 반증이다. 사립유치원 교사의 낮은 이직은 심각한 수준에 놓여 있으며, 높은 이직률은 교육의 질을 떨어뜨리고 교사의 전문성 발휘를 막는 요인으로 작용하고 있다(최예슬, 2014).

이직을 경험한 종사자를 살펴보면 조직의 구성원임을 포기하고 현재 직장이나 조직을 떠나려고 의도하는 이직의도(Farrell & Rusbult, 1981; Iverson, 1992)가 전조단계로 나타날 수 있다. 이직 바로 전에 생각하는 단계로서 이직의도가 이직행동을 예측할 수 있는 요인으로서(Fleischer, 1985), 소진, 근무환경 등 다른 이직 관련 요인보다 더 이직 행동을 잘 예측한다고 보고하였다(Steel & Ocavalle, 1984). 이직의도는 개인, 직종에 따라 다르게 나타날 수 있으나 유아교사의 이직율은 타 직종에 비해서도 높은 편이다(보건복지가족부, 2009; 전선영, 2013; 한국교육개발원, 2016). 이직을 통해 유아교사는 급여 및 처우의 개선, 상위 자격 취득과 승진을 추구(이명순, 2004), 자기 관리, 인정 욕구의 충족(최은아, 김미정, 2013) 등 자기발전과 도전을 시도하는 측면도 있으나 대부분의 경우 여러 가지 측면에서 부정적인 결과를 초래하고 있다. 즉, 유아교사의 이직요인은 건강, 자기 효능감 등의 개인적·심리적 요인, 근무환경, 보수, 인간관계 등 조직적, 환경적 요인 및 사회적 요인 등으로 다양하게 보고되고 있으며, 유아교사의 낮은 이직이 영유아에게 직접적인 영향을 미치고 조직문화에도 영향을 미치는 것은 분명하다. 유아교사의 이직은 부모를 대신해

교사와 밀접한 정서적 유대감을 형성해야 하는 영유아들의 정서적인 발달(유현숙, 2013; 윤경준, 지경빈, 2011; 이은주, 양성은, 2012)과 성장 및 발달(정경진, 2007)에 부정적인 영향을 주게 된다. 또한 동료교사의 근로의욕, 직무만족, 응집력, 헌신도 저하(표갑수, 황영자, 2011)와 부모들의 신뢰저하와 불안감에도 영향(서지영, 서영숙, 2002)을 미친다. 이처럼 유아교사의 이직이나 이직의도는 영유아 교육 및 보육 현장에서 중요하게 대두되고 있는 문제이다.

현재까지 유아교사를 대상으로 한 이직, 이직의도에 대해 국내에서 이루어진 연구들은 이직 현황, 이직과 이직의도에 대한 인식 관련 연구들이 교육통계서비스(한국교육개발원, 2016)나 전국보육실태조사(보건복지부, 2015) 등을 통해 이루어졌으며, 많은 선행연구들은 이직 및 의도에 영향을 미치는 관련 변인을 조사하는데 중점을 두고 있다. 즉, 유아교사의 이직의도에 영향을 주는 요인으로 직무스트레스, 소진, 직무만족, 조직헌신도 등과 같은 직무관련 태도 요인, 보수, 원장리더십, 의사결정 참여, 동료교사와의 관계 등의 근무 환경요인, 건강, 기질, 효능감, 회복탄력성 등의 개인적 특성 요인 및 사회적 지지나 대체직업의 인식과 같은 기타 외부 환경 요인 등이 보고되고 있다(백영숙, 2014; 서지영, 서영숙, 2002). 그러나 이러한 연구들은 유아교사가 자각한 이직에 관한 인식, 태도에 대한 전체적인 경향성과 함께 주관적, 개별적이고 심층적인 분석에는 그 한계가 있을 수밖에 없다. 또한 이직과 관련하여 이루어진 질적 연구들(김미숙, 2014; 문동규, 2012; 이명순, 2004; 이은주, 양성은, 2012; 이지혜, 2013; 임승렬, 권혜진, 2005; 차주경, 2011; 최예린, 임원신, 2012; 최은아, 김미정, 2013)은 유아교사의 이직경험이나 이직요인에 대한 구체적인 사례를 살펴봄으로써 유아교사의 이직경험을 보다 심층적으로 이해할 수 있는 자료를 제공하고 있지만 이들은 사례의 특수성, 일반화의 제약 등으로 인해 이러한 연구결과들을 참고하여 정책을 제안하거나 유아교육현장의 상황을 포괄적으로 이해하기에는 어려움이 있다. 또한 강명자와 이해정(2003)는 이직 경험은 개개인에게 매우 주관적이며 상대성을 가지고 있기에 객관적 측정, 관찰을 통하여 이직의 본질을 밝히는데에는 한계가 있음을 지적하였다. 이처럼 유아교사의 이직의도는 사회환경적인 요인의 영향을 많이 받지만 결국은 지극히 주관적인 인식과 태도 또는 행위로서, 주관적인 관점에서 사물과 현상에 대해 개인이 가진 태도, 신념, 인식 및 가치관을 드러내는데 유용한 연구방법을 적용하여 살펴볼 필요가 있는 것이다.

이에 본 연구는 사람들의 태도, 사고, 인식 등과 같은 주관적 속성들을 파악하기에 용이한 방법인 Q 방법론(김홍규, 1992, 2008; Watts & Stenner, 2014)을 적용하여 유아교사의 이직의도에 대한 유형과 유형별 특성을 분석하고자 하였다. Q 방법론은 연구 참여자가 스스로 특정 주제를 주관적 방식으로 탐구하는데 목적이 있는 연구방법으로서(이승은, 서현, 2012), 이를 통해 유아교사의 이직의도에 관한 태도, 생각, 사고, 인식 등과 관련된 내용을 파악할 수 있을 것이다. Q 방법론은 연구 참여자가 자신의 주관적 방식으로 특정 주제를 탐색하는 방법을 탐구하는데 목적이 있는 연구방법으로서(이승은, 서현, 2012), 이를 통해 유아교사의 이직의도에 관한 태도, 생각, 신념과 관련된 내용을 파악할 수 있을 것이다. 지금까지 국내에서 이직을 주제로 Q 방법론을 적용한 연구는 주로 간호학(김근민 등, 2011; 윤은자, 이인자, 안정화, 2013), 체육학(김성배, 2014; 유영설, 2014) 등에서 이루어져 왔다. 윤은자 등(2013)은 Q 방법론을 적용하여서 간호사의 이직의도에 대한 태도와 신념의 주관적인 구조를 개인적 가치중심형, 전문적 가치내재형, 복합형 갈등인식형

으로 파악하고, 이직률을 낮추기 위한 지지적 중재 개발 전략과 이직 예방의 이론적 근거를 마련하는 방법을 모색하였다. 김성배(2014)에 따르면 스포츠 강사들의 이직에 대한 태도 유형은 긍정적 사고방식형, 친화적 관계필요형, 개인적 가치추구형, 수동적 자아성찰형으로 나타났다. 그러나 유아교육분야에서는 여러 주제에 대해 Q 방법론을 적용한 연구가 이루어져 왔으나 이직의도와 관련한 연구는 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구는 이직의도에 대한 유아교사의 주관적 태도, 생각, 인식을 파악하기 위해서 Q 방법론을 적용하여 유아교사의 이직의도를 분류하고 유형별 특성을 분석하고자 하였다. 이를 통해 유아교사의 주관적이고 구체적인 인식을 바탕으로 이직의도에 대한 이해를 돕는 기초자료를 제공하고 유아교사 이직 예방을 위한 정책 방향 설정에 기초자료로 삼고자 하였다. 이와 같은 목적에 의해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제1. 유아교사의 이직의도 유형은 어떠한가?
- 연구문제2. 유아교사의 이직의도 유형별 특성은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 연구대상은 Q 모집단 구성을 위한 개방형 질문지 조사 참여자, Q 분류를 실시하는 P 표본으로 구분되어진다. 첫째, Q 모집단 선정을 위한 개방형 질문 참여자는 D시와 G도의 유

〈표 1〉 P 표본의 일반적인 배경 (N = 90)

구분	n	%	구분	n	%
소속 기관			학력		
유치원	43	47.78	보육교사양성과정 수료	10	11.11
어린이집	47	52.22	2~3년제 대학 졸업	54	60.00
결혼유무			4년제 대학교 졸업	24	26.67
미혼	34	37.78	대학원 이상 졸업	2	2.22
기혼	56	62.22	경력		
연령			5년 미만	39	43.33
20세 ~ 25세	3	3.33	5년 이상~10년 미만	35	38.89
26세 ~ 30세	23	25.55	10년 이상	16	17.78
31세 ~ 35세	19	21.11	이직경험		
36세 ~ 40세	8	8.90	유	54	60.00
41세 ~ 45세	22	24.45	무	36	40.00
46세 이상	15	16.66			

치원과 어린이집에 근무하는 유아교사와 원장 101명이 참여하였다. 개방형 질문 참여자의 연령은 20대 15%(15명), 30대 27%(27명)이며, 40대 이상 교사는 59명으로 전체 참여자 중 약 58%를 차지하였다. 결혼 여부는 기혼자가 88%(89명), 미혼자 22%(22)였고, 학력은 2~3년제 대학 졸업자가 89%(90명)를 차지하였으며, 경력은 5년 미만 유아교사가 45명으로 50%정도를 차지하였다.

둘째, Q 방법론의 연구 참여자인 P 표본은 어린이집과 유치원의 유형별 특성을 고려하여 어린이집 교사 47명, 유치원 교사 43명으로 전체 90명을 선정하였다. 유치원과 어린이집의 기관유형에 따라 이직에 대한 인식 차이가 크고 특히 사립유치원과 민간 및 가정 어린이집 교사의 이직율이 높다는 선행연구들(백영숙, 2014; 보건복지부, 2015; 한국교육개발원, 2016)을 고려하여 본 연구의 연구대상은 사립유치원과 민간어린이집 교사를 P 표본으로 선정하였다. 최종 연구대상 P 표본의 일반적인 배경은 다음과 같다.

2. 연구절차

본 연구는 Q 연구방법의 일반적인 절차(김홍규, 2008)에 따라 Q 모집단 구성, Q 표본 선정, Q 분류와 같이 3단계로 진행되었다. 각 단계에 따른 절차와 세부사항은 다음과 같다.

1) Q 모집단 구성

Q 모집단의 정의는 Q 방법론 연구를 위해 수집되는 모든 참여자의 의견 집합체로 표현되며 동일한 문화 속에서 서로 공유하는 인식과 의견의 총체로 나타난다. 따라서 연구자는 연구하고자 하는 현상에 대한 선행 연구 문헌 검토와 함께 반구조적 개방형 질문지 등을 통해 Q 모집단 진술문을 구성하였다. 즉, 유아교사의 이직에 대한 의견, 태도 등을 총괄적으로 알아보기 위해 <표 2>와 같이 유아교사의 이직과 관련된 문헌조사와 개방형 질문지 조사를 실시하였다.

Q 모집단 구성을 위해 먼저 이직의도와 관련된 국내 선행연구들(김성배, 2014; 김옥희, 2010; 김한용, 2010; 서지영, 2002; 신원식, 2014)을 대상으로 1차 Q 모집단을 구성하였다. 다음으로 유아교사의 이직의도에 대한 생각과 인식을 알아보기 위하여 선행연구들(문미선, 2007; 서

<표 2> Q 모집단 구성 방법

방법	문헌조사 - 국내학술자료 -	개방형 질문지 - 반구조적 개방형 질문지 -
내용	국내학위논문 학술지 논문 검색엔진: RISS DB, 국회도서관 검색어: 유아교사, 유치원, 어린이집, 보육교사, 이직 기간: 2016년 9월 10일~12일	설문 참여자 : 유치원교사, 어린이집 교사, 원장 등 101명 인원: 보육교사, 원장 101명 - 내용: 이직의도 관련 요인과 경험 및 이직의도에 대한 인식 등 기간: 2016년 9월 19일~29일

<표 3> 반구조적 개방형 질문지의 주요 내용

주요 질문 내용
· 유치원이나 어린이집에 근무하는 선생님들이 이직을 고민하게 되는 원인은 어떤 것이 있다고 생각하십니까?
· 이직의도를 가진 동료가 이직을 실행하게 되는 가장 결정적 원인은 무엇이라고 생각하십니까?
· 혹시 응답자가 이직을 경험하셨다면 가장 결정적 원인은 무엇이었습니까?
· 동료 교사가 이직의도를 가졌다고 판단하는 경우는 동료교사의 무엇을 보고 판단하십니까?
· 유치원이나 어린이집 선생님들이 이직을 통하여 얻을 수 있는 긍정적(혹은 부정적) 결과는 무엇이라고 생각하십니까?
· 교사로서 이직에 대해 가졌던 생각이나 의견을 자유롭게 적어 주시기 바랍니다.

지영, 2002; 심숙영, 1999)을 참고하고 영유아교육전문가 3인의 검토를 거쳐 개발한 개방형 질문으로 구성된 질문지를 101명의 유아교사와 원장들에게 배포한 뒤 응답케 하여서 유아교사의 이직의도와 관련된 진술문들을 추출하였다. 응답이 불성실한 질문지를 제외하고 93개 문항을 추출하였다. 반구조 개방형 질문지의 주요 내용을 서술하면 다음 <표 3>과 같다.

이상과 같이 문헌 연구와 개방형 질문지를 통해 구성된 Q 모집단은 직무 및 조직환경 관련 문항, 개인 관련 문항, 외부환경 관련 문항과 기타 문항으로 분류되었다. 이는 이직의도가 개인적이고 주관적인 판단에 따른 것이지만 이직의도에는 근무조건이나 근무기관 유형, 사회적 환경 등의 객관적인 조건이 영향을 미치기 때문이다. 문헌조사와 개방형 질문지를 통해 추출한 200개의 문항을 중복되는 진술문, 진술문 내용의 타당성과 표현의 명확성을 고려하여 모든 진술문이 문항별로 중복되지 않게 정리하였고, 유아교사의 이직과 관련된 요인으로 분류된 110개의 예비진술문을 Q 모집단으로 완성하였다.

2) Q 표본 선정

Q 모집단 문항을 대상으로 한 Q 표본 선정을 위한 과정을 살펴보면 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> Q 표본 선정 과정

절차	방법	참여자
1차 문항 적절성 파악 및 Q 모집단으로 구성된 진술문 범주화 및 분류화	Q 모집단 문항 및 문장 적절성 파악 긍정, 부정, 중립 진술문으로 분류	개방형 설문지 조사에서 의견을 가장 많이 낸 참여자 1인 질적 연구 경험 있는 전문가 1인 유아교육 현장전문가 유치원 원장과 어린이집 원장 2인
2차 문항 적절성 파악	Q 모집단 문항 적절성 2차 검토	보육 및 유아교육학 전공 교수 3인 Q 방법론 연구 경험 있는 전문가 1인 유아교육 현장 전문가 2인
예비조사 및 신뢰도 검사	Q 표본 예비조사 사전검사(신뢰도 검사)	유아교사 2인 유아교사 4인

Q 표본 선정을 위해 먼저 110개의 Q 모집단 진술문을 토대로 개방형 설문조사에 의견을 가장 많이 낸 참여자인 유아교사 1인, 유아교육 현장전문가로서 유치원 원장 1인과 어린이집 원장 1인, 질적 연구 경험 있는 전문가 1인, 총 4명에게 이직의도에 대한 문항들이 적절한가를 파악하는 과정을 실시하였다. 총 110개의 진술문에 대해 이직의도에 대한 인식을 묻는 진술문으로 적절한지를 5점 Likert 척도로 평정하였다. 총 110개 진술문은 응답자 전원이 적절하다고 동의한 문항은 80문항, 5인 중 4인이 적절하다고 동의하였으나 5인 중 1인이 부적절하다고 평정한 13문항, 2인 이상이 부적절하다고 평정한 17문항으로 나타났다. 그 중 5인 중 4인이 적절하다고 동의하였으나 5인 중 1인의 참여자가 부적절하다고 평정한 13개 문항을 전체 참여자가 재협의하여 5개 문항만을 적절한 문항으로 재추출하였으며, 나머지 8개 문항은 협의 후 삭제하였다. 2인 이상이 부적절 진술문으로 평정한 17개 문항도 삭제하였다. 이러한 협의과정을 통하여 85개 문항의 Q 모집단을 구성하였다. 다음으로 선정된 85개의 Q 진술문은 반복하여 읽으면서 공통적인 의미, 가치를 지닌 진술문끼리 합치는 범주화를 하였고, 또한 Q 모집단 85개의 진술문을 긍정 진술문, 부정 진술문과 중립 진술문으로 분류하는 과정을 실시하여 긍정 진술문 44개(54.5%), 부정 진술문 25개(27.3%), 중립 진술문 16개(18.2%)로 분류하였다.

둘째, 85개의 Q 모집단을 각 진술문 문항의 구성, 진술문 범주의 적절성과 하위 문항 적절성 등을 보육 및 유아교육학 전공 교수 3인, Q 방법론 관련 연구 경험 있는 전문가 1인과 유아교육 현장 전문가 2인, 총 6인의 유아교육 전문가를 대상으로 평정하는 과정을 실시하였다. 이를 통해 진술문 범주의 적절성과 하위 문항 적절성을 5점 척도 상에서 3인 이상이 '보통', '낮음', '매우 낮음'을 선택한 26문항을 삭제하였다. 선택 문항 삭제 후 남은 59문항을 대상으로 Q 방법론 연구 경험이 있는 전문가와의 협의를 통해 진술문 범주의 적절성이 낮은 하위 요인(소진, 직무만족도)을 재분류하였다. 그리고 Q 모집단 범주와 하위 문항 적절성 검토 과정을 통해 최종적으로 48개의 진술문을 선정하였다. 이러한 과정을 통해 선정된 Q 진술문 문항은 다음 <표 5>와 같다.

Q 모집단으로부터 최종 Q 표본 선정을 위한 마지막 단계에서는 유아교사 2인에게 48개 문항을 대상으로 사전검사를 실시한 결과 선정된 Q 표본을 분류하는데 특별히 이해가 되지 않거나 어려운 문장이 없음을 확인하고 최종 48개 문항의 Q 표본을 선정하였다. 최종 Q 표본으로 4인의 대상자에게 sort, re-sort(신뢰도 검사)를 실행하였다. 유아교사 4인 중 2인은 첫 번째 sorting을 한 후 곧바로 두 번째 sorting을 실시하였고, 나머지 2인은 첫 번째 sorting을 한 후 하루 뒤 두 번째 sorting을 실시하였다. 두 번의 sorting에 대한 각 상관관계계수의 평균값을 구하여 r값이 0.7~0.8 이상이면 신뢰도가 충분하며(김홍규, 2008), 본 연구에서는 r값이 0.86~0.94로 나타나 신뢰도가 적절하게 나타났다.

3) Q 분류

Q 분류는 한 사람이 항목을 찬성이나 반대하는가에 있지 않고 진술문을 읽은 후 문항을 일정한 분포 속에 직접 강제적으로 분류하는 것이다. 본 연구에서는 P 표본으로 참여한 유아교사가 근무하는 기관을 직접 방문하여 일과시간이 끝난 후에 Q 분류과정을 진행하였다. 이 때 Q 문항 카드의 분포는 개인적인 의견이므로 정답이 없으며, 자신의 생각에 따라 자유롭게 선택하

〈표 5〉 Q 표본

번호	Q 진술문
1	나는 이 기관에서 동료교사들과 함께 계속 일하고 싶다.
2	나는 동료 교사의 이직 현상으로 인해 불안하다.
3	나는 원장님이 사직을 권유할까 두렵다.
4	나는 다른 직장을 선택하지 않고 이 기관을 선택한 것에 대해 기쁘게 생각한다.
5	가끔 내가 소속된 기관이 교사와 관련된 중요한 사항을 처리하는 것에 동의하기 어려울 때가 있다.
6	이 기관에서 나의 미래는 밝은 편이다.
7	이 기관을 그만 두더라도 다른 직종에 취업하기도 힘들고 지금보다 수준을 더 낮춰 갈수 밖에 없다는 생각에 망설여지게 된다.
8	똑같이 반복되는 일상에 지루할 때도 있고 공무원이나 진학 등 다른 진로를 생각해 보게 된다.
9	내가 맡은 일들을 처리할 시간이 매우 부족하다.
10	하루 업무를 마친 뒤에 육체적으로 너무 피곤하다.
11	나는 일과를 마치고 나면 정서적으로 고갈된 느낌이 든다.
12	내가 이 기관에서 맡은 업무로 인해 좌절감을 느낀다.
13	나는 가끔 업무로부터 스스로를 분리시키려고 노력한다.
14	지금은 젊어서 괜찮지만 나이 들어서는 유아교사직을 할 수 없을 것이라 여겨진다.
15	유치원 평가나 어린이집 평가인증 준비로 인해 스트레스가 쌓인다.
16	나는 정신적 스트레스를 받고 있다(예: 직무스트레스).
17	유아교육기관의 영유아들과 일과를 끝내고 나면 보람을 느낀다.
18	나는 유아들을 가르치는 일을 좋아하며 이 일에 성취감을 느낀다.
19	자기 계발을 위해 노력하고 안목을 넓히고 자기 길을 개척해 나가는 게 필요하다는 생각이 있다.
20	교사를 그만두고 싶다는 생각을 할 때도 있지만 마음만 그렇지 실제로 그만두고 뭘 해야 될지를 모르겠고 쉽게 그만둘 용기도 나지 않는다.
21	나는 편입이나 대학원 진학을 할 때 동료교사들과 원장님에게 눈치가 보인다.
22	나는 경력과 능력에 합당한 보수를 받고 있다.
23	이 기관은 승진이나 발전할 수 있는 기회가 별로 없다.
24	내가 소속된 기관은 휴가 일수와 방학기간이 적당하다.
25	내가 받고 있는 임금으로는 경제적으로 만족스런 가정생활을 영위하기에 부족하다.
26	다른 직장 친구의 임금과 비교할 때 내 임금은 낮은 편이다.
27	교직원 회의에서 원장의 경영 및 운영 방침은 논의되거나 결정되지 않는다.
28	이 기관의 교육목표와 나의 교육철학은 일치한다.
29	이 기관에서는 교육과정의 내용과 예산 편성 시 내역 결정하는 데 교사들이 참여한다.
30	나는 일일근무시간, 출·퇴근 시간, 근무일수에 대한 불만을 느낀다.

〈표 5〉 계속

번호	Q 진술문
31	학부모들은 유아교사를 인격적으로 대해 준다.
32	나는 유아교사라는 것에 대해 자부심을 가지고 있다.
33	내 말을 지나치게 듣지 않는 아이 때문에 피곤하다.
34	원장은 내가 새로운 아이디어를 시도할 수 있도록 격려한다.
35	원장은 직장과 가사의 균형을 유지하는 것에 대한 어려움을 이해한다.
36	1급 교사 자격이나 석, 박사 학위를 취득한 뒤 기관에서 그에 준한 인정을 해주지 않아 불만을 느낀다.
37	내가 이직한다고 얘기했을 때 동료교사들이 말했다.
38	내가 이직하겠다고 했을 때 원장님이 나를 불러 더 나은 조건을 제시하며 이직을 다시 생각해 볼 것을 권유했다.
39	지인에게 내 이직에 대해 물었더니 현 직장에 계속 근무하는 것이 좋을 것이라는 의견이 많았다.
40	유아교사에 대한 사회적 인식이 부족하고, 초등학교 교사나 중·고등학교 교사처럼 인정을 받지 못한다고 느낀다.
41	요즘 나는 지인의 소개로 스카웃 제의를 받고 있다.
42	유아교사라는 직업이 영유아들에게 많은 영향을 미치지만 그에 합당한 대우를 제대로 받지 못하고 있다.
43	힘들 때마다 여기서 그만두면 나의 미래도 없고 사회부적응자로 낙인찍힌다는 생각에 어떻게든 버티어 보려고 애쓴다.
44	다른 직장을 구하고 싶은 마음이 들 때도 있지만 지금 그만두면 유아교사직에 미련이 남을 것 같아 참게 된다.
45	아이들이나 동료교사에게 듣는 따뜻한 말 한마디는 유아교사라는 직업에 보람을 느끼게 한다.
46	나는 무슨 일이든지 긍정적으로 생각하고 대처하는 편이다.
47	언젠가 나는 유아교육기관장이 될 수 있다고 생각한다.
48	나는 결혼 및 육아를 병행하는 것에 대해 어려움을 느낀다.

거나 변경할 수 있다는 사실을 주지시켰다. 즉, 모든 Q 문항 카드를 응답자의 생각에 따라 반대(-), 중립(0), 찬성(+)의 세 그룹으로 분류하여 찬성하는 Q 문항 카드는 오른쪽, 중립적인 Q 문항 카드는 가운데, 반대하는 Q 문항 카드는 왼쪽에 분류하도록 하였다. 이후에는 분류한 세 그룹의 Q 문항 카드를 Q 분류판의 빈칸에 강한 긍정부터 순차적으로 배열하고 동일한 방법으로 부정 의견도 배열한 후에 응답자가 직접 번호를 Q 분류판에 옮겨 적도록 하였다.

3. 자료분석

본 연구의 자료 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 연구 대상자 배경변인은 빈도분석을 통해 정리하였고, 92명의 P 표본으로부터 수집한 자료를 <표 6>과 같이 점수화하기 위해 Q 분류판에 강한 부정(-4)에서부터 중립(0), 강한 긍정(+4)까지를 1점부터 9점까지 부여하여 점수화하였다.

<표 6> Q 분류 분포도

구분	강한 부정 ←			중립		강한 긍정 →			
점수카드	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
부여점수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
매 수	2	3	6	8	10	8	6	3	2

점수화된 48문항을 코딩한 이후, 점수화된 Q 표본의 분석은 PASW 18.0을 이용하여 주요인 분석(principal component analysis)을 실시하였다.

둘째, 주요인 분석을 통해 아이겐 값을 기준으로 P 표본 유형을 분류하였고, 분석의 설명력을 확인하기 위해 누적분산을 살펴보았다. 분류된 P 표본 유형별 인구통계학적 정보의 현황을 각 유형별 P 표본의 순위와 연령대, 결혼여부, 최종학력, 근무경력, 이직경험, 소속기관별로 빈도분석을 실시하여 정리하였다. 그리고 각 유형에 해당하는 P 표본 참여자들이 부여한 점수를 계산하여 Q 진술문의 Z 점수를 도출하였다. 즉, 진술문에 대한 총점을 구해 그 값을 표준점수(Z점수)로 변환하여 48개의 Q 표본 진술문 중 표준점수가 +1이상인 진술문과 -1이하인 진술문을 구분하여 제시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 유아교사의 이직의도 유형

유아교사들의 이직의도에 대한 주관적 응답에 대해 요인 분석을 실시한 결과 4가지 유형이 도출되었다. 유아교사 92명 중 회전과정에서 P 표본 11번, 67번은 요인부하량이 0.3 미만으로 나타나 어느 유형에도 포함되지 못하여 제거하였다. 따라서 최종 P 표본은 유아교사 90명으로 구성되었다. 그 결과를 제시하면 <표 7>, <표 8>과 같다.

위의 <표 7>과 <표 8>에 제시된 바와 같이 유아교사들의 이직의도는 4가지 유형으로 구분되었다. 각 유형들의 아이겐 값은 유형 1이 19.70, 유형 2가 9.71, 유형 3이 9.11, 유형 4가 4.79로 나타났고, 설명 변량은 유형 1이 19.32, 유형 2가 9.52, 유형 3이 8.93, 유형 4가 4.70으로 나타났으며, 설명된 총 변량은 42.47%였다. 다음으로 유아교사의 Q 분류 결과에 대한 회전 후 요인 행렬을 살펴본 결과 유형 1에는 45명, 유형 2에는 17명, 유형 3은 19명, 유형 4는 9명의 유아교사가 분류되었다.

<표 7> 유형별 아이겐 값, 설명 변량 및 총 변량

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4
아이겐 값	19.70	9.71	9.11	4.79
설명 변량(%)	19.32	9.52	8.93	4.70
총 변량(%)	19.32	28.84	37.77	42.47

〈표 8〉 유아교사의 Q 분류 결과에 대한 회전 후 요인 행렬

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4
P85	.819	.021	.298	.170
P72	.816	.027	.144	.043
P90	.798	.130	.223	-.016
P14	-.779	-.037	.063	-.122
P91	.777	.033	.206	-.025
P83	.766	.223	-.016	-.047
P80	.743	.307	-.202	-.004
P29	.742	.231	.090	.267
P82	.729	.235	.314	.235
P92	.728	.127	.155	.234
P58	.709	.144	.012	.240
P17	.705	.110	.301	.272
P45	.703	.103	.291	.215
P81	.674	.032	-.077	-.208
P43	.639	.221	.095	-.221
P31	-.635	-.226	-.048	-.127
P18	.632	.382	.081	.165
P55	.608	.140	.429	.245
P44	.594	.353	.247	.101
P16	.589	.132	-.005	.224
P15	.561	.107	-.375	.181
P56	.549	.264	.287	.131
P88	.549	.018	.235	-.157
P5	.540	.459	.171	.168
P27	.537	.180	.235	.091
P69	.516	.488	.057	-.122
P84	.505	.238	.185	-.233
P28	.497	.071	.186	.037
P89	.493	-.017	.362	-.118
P51	.491	.330	.212	-.077
P39	.481	.435	.263	.012
P71	.467	.341	.175	-.241
P59	.464	.387	.293	-.085
P20	.447	.293	.222	.111
P53	.429	.299	-.064	-.107
P77	.422	-.045	.385	-.230

〈표 8〉 계속

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4
P86	.407	.046	.243	.008
P4	.401	.223	-.243	.108
P48	.401	.238	.282	.147
P68	.388	.119	.097	-.250
P64	.372	-.145	.299	-.024
P47	.371	.062	.153	.107
P41	.352	.114	-.343	.114
P7	.331	-.194	.030	-.300
P78	.309	.195	.078	-.041
P2	.099	.678	.072	-.385
P9	.287	.632	.103	.155
P79	.213	.607	-.046	-.161
P12	.085	.553	.207	-.001
P75	.093	.547	.225	-.241
P33	.423	.508	.096	-.150
P24	.119	.496	.017	.011
P8	.134	.494	-.065	.149
P60	.357	.465	.100	.159
P76	.135	.454	.214	.161
P74	.147	.445	.392	.159
P1	.268	.444	-.074	.269
P10	.274	.440	.432	.390
P73	.039	.427	.195	.073
P6	.366	.420	-.108	.034
P52	.033	-.409	.370	.065
P37	-.059	.348	.153	.171
P54	.081	.132	.763	-.051
P21	-.031	.158	.656	.056
P26	.173	-.145	.633	.069
P65	.158	.448	.558	.093
P62	.168	.186	.552	.259
P19	.235	.100	.508	-.302
P40	.241	.265	.494	-.262
P42	-.023	.104	.493	.118
P61	-.056	-.183	.484	.241
P46	.268	-.096	.475	.419

<표 8> 계속

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4
P38	.320	-.056	.453	-.111
P35	.443	.431	.449	-.114
P66	.302	.383	.436	-.079
P22	.110	.244	.434	.174
P34	.086	.364	.417	.035
P25	.335	-.077	.395	.089
P57	.259	.182	.385	-.248
P87	.341	.095	.378	-.021
P36	-.002	.137	.354	.103
P32	.129	.114	-.003	.563
P30	-.035	.291	-.040	.544
P63	.328	.182	.377	.525
P50	.203	.055	.110	.511
P13	.296	.478	.151	.501
P49	.056	-.207	.089	.440
P3	-.168	-.122	-.035	.440
P23	.241	.229	.046	.375
P70	.122	.317	.154	.360

2. 유아교사의 이직의도 유형별 특성

유아교사의 이직의도 유형별 특성을 분석하기 위해 주관적 유형으로 추출된 요인에 기반 하여 각 유형별로 인구통계학적인 배경과 표준점수(Z점수)에 대한 분석을 하였다. 이 때 표준점수는 진술문이 분석된 각 유형에 대한 강한 긍정을 나타내는지, 강한 부정을 나타내는지를 보여주며 이를 통해 집단의 특성을 파악하고 해석할 수 있다.

1) 유형 1 : 복합적 심리갈등형

유형 1에 분류된 유아교사는 모두 45명으로 전체의 절반을 차지하였으며, 소속기관의 경우 유치원 교사 24명과 어린이집 교사 21명으로 분포가 비슷하였고, 기혼교사가 32명(71.1%)으로 미혼교사 13명(28.9%)보다 많았다. 연령은 30대 이상이 전체의 약 70%(33명)를 차지하고 있었으며, 학력은 60%(29명) 이상이 2~3년제 대학을 졸업하였다. 10년 미만의 경력교사가 80%(37명)를 넘었으며, 이직경험이 있는 사람이 31명으로 이직 경험이 없는 사람(14명)보다 더 많았다. 유형 1에 포함된 유아교사의 인구통계학적 특성을 살펴보면 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 유형 1에 속한 유아교사의 인구통계학적 배경 (N = 45)

구 분	n	%	구 분	n	%
소속 기관			학력		
유치원	24	53.3	보육교사양성과정 수료	2	4.4
어린이집	21	46.7	2~3년제 대학 졸업	29	64.5
결혼유무			4년제 대학교 졸업	12	26.7
미혼	13	28.9	대학원 이상 졸업	2	4.4
기혼	32	71.1	경력		
연령			5년 미만	19	42.2
20세 ~ 25세	2	4.4	5년 이상~10년 미만	18	40.0
26세 ~ 30세	10	22.2	10년 이상	8	17.8
31세 ~ 35세	8	17.8	이직경험		
36세 ~ 40세	4	8.9	유	31	68.9
41세 ~ 45세	12	26.7	무	14	31.1
46세 이상	9	20.0			

〈표 10〉 유형 1의 Z점수가 1이상 또는 -1이하인 진술문

번호	진술문	Z점수
Q16	나는 정신적 스트레스를 받고 있다(예: 직무스트레스).	1.55
Q15	유치원 평가나 어린이집 평가인증 준비로 인해 스트레스가 쌓인다.	1.47
Q48	나는 결혼 및 육아를 병행하는 것에 대해 어려움을 느낀다.	1.44
Q11	나는 일과를 마치고 나면 정서적으로 고갈된 느낌이 든다.	1.42
Q42	유아교사라는 직업이 영유아들에게 많은 영향을 미치지만 그만큼의 대우를 제대로 못 받는다.	1.31
Q30	나는 일일근무시간, 출·퇴근 시간, 근무일수에 대한 불만을 느낀다.	1.18
Q10	하루 업무를 마친 뒤에 육체적으로 너무 피곤하다.	1.11
Q25	내가 받고 있는 임금으로는 경제적으로 만족스런 가정생활을 영위하기에 부족하다.	1.07
Q12	내가 이 기관에서 맡은 업무로 인해 좌절감을 느낀다.	1.04
Q46	나는 무슨 일이든지 긍정적으로 생각하고 대처하는 편이다.	-1.12
Q4	나는 다른 직장을 제쳐두고 이 기관을 선택한 것에 대해 기쁘게 생각한다.	-1.25
Q32	나는 유아교사라는 것에 대해 자부심을 가지고 있다.	-1.56
Q1	나는 이 기관에서 동료교사들과 계속 일하고 싶다.	-1.61
Q17	유아교육기관의 영유아들과 일과를 끝내고 나면 보람을 느낀다.	-1.92
Q45	아이들이나 동료교사에게 듣는 따뜻한 말 한마디는 유아교사라는 직업에 보람을 느끼게 한다.	-2.03
Q18	나는 유아들을 가르치는 일을 좋아하며 이 일에 성취감을 느낀다.	-2.08

다음으로 유형 1의 유아교사들이 전체 문항에서 상대적으로 높은 점수와 낮은 점수를 나타낸 Q진술문과 Z점수는 <표 10>과 같다. 위의 <표 10>에서와 같이 유형 1에 분류된 교사들의 Z점수가 1.0이상인 것으로 나타난 Q 진술문에는 ‘나는 정신적 스트레스를 받고 있다(예: 직무스트레스)($Z = 1.55$)’, ‘유치원 평가나 어린이집 평가인증 준비로 인해 스트레스가 쌓인다($Z = 1.47$)’, ‘나는 결혼 및 육아를 병행하는 것에 대해 어려움을 느낀다($Z = 1.44$)’, ‘나는 일과를 마치고 나면 정서적으로 고갈된 느낌이 든다($Z = 1.42$)’, ‘유아교사라는 직업이 영유아들에게 많은 영향을 미치지만 그에 합당한 대우를 못 받는다($Z = 1.31$)’, 나는 일일근무시간, 출·퇴근시간, 근무일수에 대한 불만을 느낀다($Z = 1.18$)’등과 같은 부정적인 심리정서가 드러나는 문항이 대부분이다. 또한 Z점수가 -1.0이상인 문항으로 ‘나는 영유아들을 가르치는 일을 좋아하며 이 일에 성취감을 느낀다($Z = -2.08$)’, ‘아이들이나 동료교사에게 듣는 따뜻한 말 한마디는 유아교사라는 직업에 보람을 느끼게 한다($Z = -2.03$)’, ‘아이들과 함께 일과를 끝내고 나면 보람을 느낀다($Z = -1.92$)’, ‘나는 이 기관에서 동료교사들과 계속 일하고 싶다($Z = -1.61$)’, ‘나는 유아교사라는 것에 자부심을 가지고 있다($Z = -1.56$)’, ‘나는 다른 직장을 선택하지 않고 이 기관을 선택한 것에 대해 기쁘게 생각한다($Z = -1.25$)’등이 나타나 긍정적인 정서도 강하게 나타나고 있다.

즉, <표 9>과 <표 10>을 종합하여 볼 때 유형 1에 포함된 교사들은 유치원 교사와 어린이집 교사의 구분 없이 2~3년제 대학을 졸업한 30대 이상, 10년 미만 경력을 가진, 이직 경험이 있는 유아교사들로서 이직의도와 관련하여 정신적 스트레스, 어려움, 정서적 고갈, 불만과 같은 부정적 정서와 함께 성취감, 보람, 자부심, 기쁨 등과 같은 긍정적 심리가 복합적으로 혼재되어 강하게 영향을 미치는 유형임을 알 수 있다. 이러한 특성에 따라 본 연구에서는 유형 1을 긍정적 부정적 심리정서가 복합적으로 작용하는 ‘복합적 심리갈등형’으로 명명하였다.

2) 유형 2 : 사회적 가치추구형

유형 2에 분류된 유아교사는 모두 17명으로 이 중 어린이집 교사가 88%(15명)로서 유치원 교사 12%(2명)보다 훨씬 많았으며, 기혼교사가 13명으로 미혼교사 4명보다 3배 이상 더 많은 것으로 나타났다. 연령은 30대 이상이 약 82%(14명)였으며, 이직경험이 있는 사람이 10명으로 이직경험이 없는 사람(7명)보다 더 많았다. 이들의 인구통계학적 특성을 살펴보면 <표 11>과 같다.

다음으로 유형 2에 포함된 유아교사들이 상대적으로 높은 점수와 낮은 점수를 나타낸 Q진술문과 Z점수는 <표 12>와 같다. 유형 2에 속한 유아교사들의 Z점수가 1.0이상인 것으로 나타난 Q 진술문에는 ‘유아교사에 대한 사회적 인식이 부족하고, 초등학교 교사나 중·고등학교 교사처럼 인정을 받지 못한다고 느낀다.($Z=2.00$)’, ‘유치원 평가나 어린이집 평가인증 준비로 인해 스트레스가 쌓인다.($Z=1.95$)’, ‘유아교사라는 직업이 영유아들에게 많은 영향을 미치지만 그에 합당한 대우를 못 받는다.($Z = 1.9$)’, ‘나는 정신적 스트레스를 받고 있다(예: 직무스트레스). ($Z = 1.65$)’ 등과 같이 사회적 인식, 인정, 평가, 평가인증, 영향에 대한 문항이 포함되어 있다. 또한 Z점수가 -1.0이상인 문항으로 ‘나는 유아들과 함께 하고 가르치는 일을 좋아하며, 이 일에 성취감을 느낀다($Z = -1.65$)’, ‘아이들이나 동료교사에게 듣는 따뜻한 말 한마디는 유아교사라는 직업에 보람을 느끼게 한다($Z = -1.65$)’, ‘나는 이 기관에서 동료교사들과 함께 계속 일하고 싶다($Z =$

〈표 11〉 유형 2에 속한 유아교사의 인구통계학적 배경 (N = 17)

구 분	n	%	구 분	n	%
소속 기관			학력		
유치원	2	11.8	보육교사양성과정 수료	6	35.4
어린이집	15	88.2	2~3년제 대학 졸업	9	52.8
결혼유무			4년제 대학교 졸업	2	11.8
미혼	4	23.5	대학원 이상 졸업	0	0.0
기혼	13	76.5	경력		
연령			5년 미만	8	47.1
20세 ~ 25세	0	0.0	5년 이상~10년 미만	5	29.4
26세 ~ 30세	3	17.6	10년 이상	4	23.5
31세 ~ 35세	4	23.5	이직경험		
36세 ~ 40세	1	5.9	유	10	58.8
41세 ~ 45세	6	35.4	무	7	41.2
46세 이상	3	17.6			

〈표 12〉 유형 2의 Z점수가 1이상 또는 -1이하인 진술문

번호	진술문	Z점수
Q40	유아교사에 대한 사회적 인식이 부족하고, 초등학교 교사나 중·고등학교 교사처럼 인정을 받지 못한다고 느낀다.	2.00
Q15	유치원 평가나 어린이집 평가인증 준비로 인해 스트레스가 쌓인다.	1.95
Q42	유아교사라는 직업이 영유아들에게 많은 영향을 미치지만 그에 합당한 대우를 제대로 못받고 있다.	1.90
Q16	나는 정신적 스트레스를 받고 있다(예: 직무스트레스).	1.65
Q33	내 말을 지나치게 듣지 않는 아이 때문에 피곤하다.	1.41
Q25	내가 받고 있는 임금으로는 경제적으로 만족스런 가정생활을 영위하기에 부족하다.	1.41
Q4	나는 다른 직장을 제쳐두고 이 기관을 선택한 것에 대해 기쁘게 생각 한다.	-1.06
Q30	나는 일일근무시간, 출·퇴근 시간, 근무일수에 대한 불만을 느낀다.	-1.21
Q46	나는 무슨 일이든지 긍정적으로 생각하고 대처하는 편이다.	-1.26
Q34	원장은 내가 새로운 아이디어를 시도할 수 있도록 격려한다.	-1.26
Q32	나는 유아교사라는 것에 대해 자부심을 가지고 있다.	-1.31
Q17	유아교육기관의 영유아들과 일과를 끝내고 나면 보람을 느낀다.	-1.41
Q39	지인에게 내 이직에 대해 물었더니 현 직장에 계속 근무하는 것이 좋을 것이라는 의견이 많았다.	-1.55
Q18	나는 유아들을 가르치는 일을 좋아하며 이 일에 성취감을 느낀다.	-1.65
Q45	아이들이나 동료교사에게 듣는 따뜻한 말 한마디는 유아교사라는 직업에 보람을 느끼게 한다.	-1.65
Q1	나는 이 기관에서 동료교사들과 함께 계속 일하고 싶다.	-1.65

-1.65)', '지인에게 내 이직에 대해 물었더니 현 직장에 계속 근무하는 것이 좋다는 의견이 많았다($Z = -1.55$)' 등이 나타나 가르치는 일, 동료교사, 따뜻한 말 한마디, 교사라는 직업, 동료교사들과 계속 함께하기 등 이직의도에서 사회적 관계를 중시하고 있음을 알 수 있다.

즉, <표 11>과 <표 12>를 종합하여 볼 때 유형 2에 포함된 유아교사들은 주로 이직경험이 있는 30대 이상의 기혼 어린이집 교사들로서 유아교사에 대한 사회적 인식과 인정, 평가, 평가인증, 유아들에게 많은 영향을 미치는 등의 사회적 가치를 인식하고 있으며 가르치는 일을 좋아하고 동료교사와의 관계가 이직의도와 관련이 높은 유형임을 알 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 유형 2를 유아교사로서의 사회적 보람과 가치 및 사회적인 관계에 더 큰 의미를 두는 유형으로 보고 '사회적 가치추구형'으로 명명하였다.

3) 유형 3 : 조직환경 의존형

유형 3으로 분류된 유아교사는 모두 19명이었으며, 유치원 교사가 63.2%(12명)로서 어린이집 교사 36.8%(7명)에 비해 많고, 기혼교사와 미혼교사의 비율은 비슷하며, 30대 이하가 약 58%(11명), 최종학력은 2~3년제 대학 졸업 이상이 89%(17명)로서 대부분이었다. 유형 3의 인구통계학적 특성을 살펴보면 <표 13>과 같다.

다음으로 유형 3에 속한 유아교사들이 상대적으로 높은 점수와 낮은 점수를 나타낸 Q진술문과 Z점수는 <표 14>와 같다. 유형 3에 속한 유아교사들의 Z점수가 1.0이상인 것으로 나타난 Q진술문은 '나는 정신적 직스트레스를 받고 있다($Z=2.62$)', '하루 업무를 마친 뒤에 육체적으로 너무 피곤하다($Z = 2.27$)', '유치원 평가나 어린이집 평가인증 준비로 인해 스트레스가 쌓인다($Z = 2.19$)', '나는 일과를 마치고 나면 정서적으로 고갈된 느낌이 든다($Z=2.02$)', '나는 일일근무시간, 출·퇴근 시간, 과 근무일수에 대한 불만을 느낀다($Z = 1.84$)', '유아교사라는 직업이 영유아들에게 많은 영향을 미치지만 그에 합당한 대우를 제대로 받지 못하고 있다($Z = 1.63$)' 등과 같이 직무 스트레스, 업무로 인한 육체적 피로, 평가인증 준비, 근무, 정신적 고갈에 대한 문항이 포함되어 있다. 또한 Z점수가 -1.0이상으로 나타나 '아이들이나 동료교사에게 듣는 따뜻한 말 한마디가 유아교사라는 직업에 보람을 느끼게 한다($Z = -1.37$)', '나는 동료 교사의 이직 현상으로 인해 불안하다($Z = -1.29$)', '나는 이 기관에서 동료교사들과 계속 일하고 싶다($Z = -1.07$)' 등의 문항에서와 같이 마음에 맞는 동료교사가 있는 조직이 중요한 유형이라고 볼 수 있다.

즉, <표 13>과 <표 14>를 종합하여 볼 때 유형 3에는 20대 후반에서 30대 초반의 2~3년제 대학 이상을 졸업한 유치원 교사들이 주로 포함되어 있음을 알 수 있다. 또한 이들은 직무 스트레스, 하루 업무 후의 육체적 피로, 평가인증 준비로 인한 스트레스, 근무를 마친 뒤의 힘듦, 근무 시간과 근무일수에 대한 불만과 같이 주로 직무나 조직 업무가 이직의도와 관련이 높았고 조직 내 동료교사의 존재나 역할도 중요한 유형임을 알 수 있다. 이에 따라 본 연구는 유형 3을 조직, 직무와 환경에 의미를 두고 이를 지향하는 유형으로서 '조직환경 의존형'으로 명명하였다.

〈표 13〉 유형 3에 속한 유아교사의 인구통계학적 배경 (N = 19)

구 분	n	%	구 분	n	%
소속 기관			학력		
유치원	12	63.2	보육교사양성과정 수료	2	10.5
어린이집	7	36.8	2~3년제 대학 졸업	11	57.9
결혼유무			4년제 대학교 졸업	6	31.6
미혼	10	52.6	대학원 이상 졸업	0	0.0
기혼	9	47.4	경력		
연령			5년 미만	7	36.8
20세 ~ 25세	1	5.3	5년 이상~10년 미만	9	47.4
26세 ~ 30세	5	26.3	10년 이상	3	15.8
31세 ~ 35세	5	26.3	이직경험		
36세 ~ 40세	3	15.8	유	13	68.4
41세 ~ 45세	2	10.5	무	6	31.6
46세 이상	3	15.8			

〈표 14〉 유형 3의 Z점수가 1이상 또는 -1이하인 진술문

번호	진술문	Z점수
Q16	나는 정신적 스트레스를 받고 있다(예: 직무스트레스).	2.62
Q10	하루 업무를 마친 뒤에 육체적으로 너무 피곤하다.	2.27
Q15	유치원 평가나 어린이집 평가인증 준비로 인해 스트레스가 쌓인다.	2.19
Q11	나는 일과를 마치고 나면 정서적으로 고갈된 느낌이 든다.	2.02
Q30	나는 일일근무시간, 출·퇴근 시간, 근무일수에 대한 불만을 느낀다.	1.84
Q42	유아교사라는 직업이 영유아들에게 많은 영향을 미치지만 그에 합당한 대우를 제대로 받지 못하고 있다.	1.63
Q24	내가 소속된 기관은 휴가 일수와 방학기간이 적당하다.	1.29
Q9	내가 맡은 일들을 처리할 시간이 매우 부족하다.	1.16
Q1	나는 이 기관에서 동료교사들과 계속 일하고 싶다.	-1.07
Q2	나는 동료 교사의 이직 현상으로 인해 불안하다.	-1.29
Q45	아이들이나 동료교사에게 듣는 따뜻한 말 한마디는 유아교사라는 직업에 보람을 느끼게 한다.	-1.37

4) 유형 4 : 현실적 자기개발형

유형 4에 속한 유아교사는 모두 9명으로서 유치원 교사(5명)와 어린이집 교사(4명)가 비슷한 비율이었고, 미혼이 78%(7명)로 기혼 22%(2명)보다 더 많았으며, 20대(5명), 경력 5년 미만(5명)

이 각각 55.6%를 차지하였다, 이직경험이 있는 교사(7명)가 전체의 77.8%였다. 유형 4의 인구통계학적 배경은 <표 15>와 같다.

<표 15> 유형 4에 속한 유아교사의 인구통계학적 배경 (N = 9)

구 분	n	%	구 분	n	%
소속 기관			학력		
유치원	5	55.6	보육교사양성과정 수료	0	0.0
어린이집	4	44.4	2~3년제 대학 졸업	5	55.6
결혼유무			4년제 대학교 졸업	4	44.4
미혼	7	77.8	대학원 이상 졸업	0	0.0
기혼	2	22.2	경력		
연령			5년 미만	5	55.6
20세 ~ 25세	0	0.0	5년 이상~10년 미만	3	33.3
26세 ~ 30세	5	55.6	10년 이상	1	11.1
31세 ~ 35세	2	22.2	이직경험		
36세 ~ 40세	0	0.0	유	7	77.8
41세 ~ 45세	2	22.2	무	2	22.2
46세 이상	0	0.0			

다음으로 유형 4에 속한 유아교사들이 상대적으로 높은 점수와 낮은 점수를 준 Q 진술문과 Z점수는 다음 <표 16>과 같다. 유형 4에 속한 유아교사들의 Z점수가 1.0이상인 것으로 나타난 Q 진술문은 ‘교사를 그만두고 싶다는 생각을 할 때도 있지만 마음만 그렇지 실제로 그만두고 뭘 해야 될지를 모르겠고, 쉽게 그만둘 용기도 나지 않는다(Z = 2.31)’, ‘이 기관을 그만두면 다른 직종에 취업하기도 힘들고 지금보다 수준을 낮춰갈 수 밖에 없다는 생각에 망설여지게 된다(Z = 1.9)’, ‘자기 계발을 위해 노력하고 안목도 넓히고 자기 길을 개척해 나가는 게 필요하다는 생각이 있다(Z = 1.8)’, ‘하루 업무를 마친 뒤에 육체적으로 너무 피곤하다(Z = 1.6)’ 등의 문항으로서 이직이나 퇴직에 대한 용기가 나지 않고, 취업하기 어렵거나 더 낮은 수준으로 취업할 것 같다고 생각하고, 현실적으로 육체적인 피로 등으로 어려움을 겪고 있으면서도 한편으로는 자기계발 노력과 넓은 안목의 필요성을 느끼는 것을 알 수 있다. 또한 ‘나는 다른 직장을 선택하지 않고 이 기관을 선택한 것에 대해 기쁘게 생각한다(Z = -1.71)’, ‘나는 원장님이 사직을 권유할까 두렵다(Z = -1.61)’, ‘이 기관에서 나의 미래는 밝은 편이다(Z = -1.51)’, ‘1급 교사 자격이나 석·박사 학위를 취득한 뒤 기관에서 그에 준한 인정을 해주지 않아 불만이다(Z = -1.31)’, ‘이 기관에서는 교육과정의 내용, 예산 편성시 내역을 결정하는데 교사들이 참여한다(Z = -1.31)’ 등의 문항에서도 Z점수가 -1.0이상으로 나타나 현재의 직장이나 미래에 대해 긍정적으로 생각하고 의사결정 참여를 중시하고, 자격 승급이나 상위 학위과정을 통해 자기계발을 하고 이에 따른 보상을 중시하고 있다.

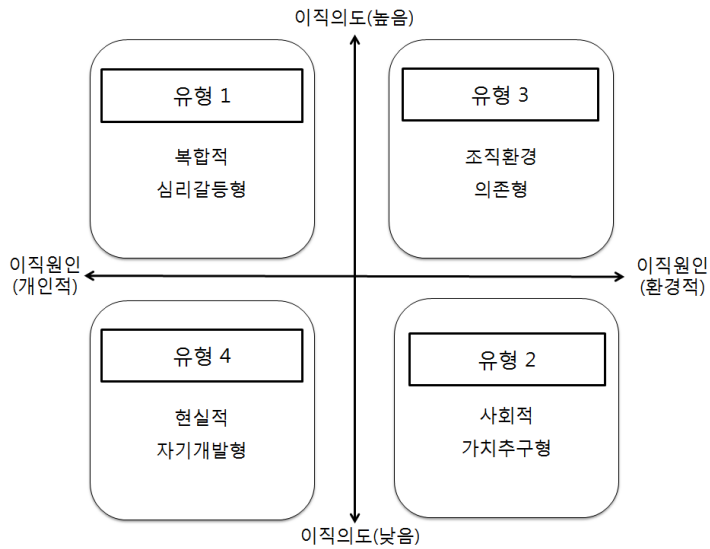
즉, <표 15>와 <표 16>을 종합하여 볼 때 유형 4는 미혼인 30세 이하의 유치원교사와 어린이집

〈표 16〉 유형 4의 Z점수가 1이상 또는 -1이하인 진술문

번호	진술문	Z점수
Q20	교사를 그만두고 싶다는 생각을 할 때도 있지만 마음만 그렇지 실제로 그만두고 뭘 해야 될지를 모르겠고 쉽게 그만둘 용기도 나지 않는다.	2.31
Q7	이 기관을 그만 두더라도 다른 직종에 취업하기도 힘들고 지금보다 수준을 낮춰 갈수 밖에 없다는 생각에 망설여지게 된다.	1.90
Q19	자기 계발을 위해 노력하고 안목을 넓히고 자기 길을 개척해 나가는 게 필요하다는 생각이 있다.	1.80
Q10	하루 업무를 마친 뒤에 육체적으로 너무 피곤하다.	1.60
Q44	다른 직장을 구하고 싶은 마음이 들 때도 있지만 지금 그만두면 유아교사직에 미련이 남을 것 같아 참게 된다.	1.50
Q40	유아교사에 대한 사회적 인식이 부족하고, 초등학교 교사나 중·고등학교 교사처럼 인정을 받지 못한다고 느낀다.	1.50
Q33	내 말을 지나치게 말을 듣지 않는 아이 때문에 피곤하다.	1.00
Q34	원장은 내가 새로운 아이디어를 시도할 수 있도록 격려한다.	-1.01
Q28	이 기관의 교육목표와 나의 교육철학은 일치한다.	-1.01
Q18	나는 유아들을 가르치는 일을 좋아하며 이 일에 성취감을 느낀다.	-1.21
Q37	내가 이직한다고 얘기했을 때 동료교사들이 말렸다.	-1.21
Q24	내가 소속된 기관은 휴가 일수와 방학기간이 적당하다.	-1.21
Q36	1급 교사 자격이나 석, 박사 학위를 취득한 뒤 기관에서 그에 준한 인정을 해주지 않아 불만을 느낀다.	-1.31
Q29	이 기관에서는 교육과정의 내용과 예산 편성 시 내역 결정하는 데 교사들이 참여한다.	-1.31
Q6	이 기관에서 나의 미래는 밝은 편이다.	-1.51
Q3	나는 원장선생님이 사직을 권유할까 두렵다.	-1.61
Q4	나는 다른 직장을 선택하지 않고 이 기관을 선택한 것에 대해 기쁘게 생각한다.	-1.71

교사들이 주로 포함되어 있으며 현재의 직장에 어느 정도는 만족하지만 의사결정 과정에 참여하기를 원하고 승급교육이나 상위 학위취득과 같은 자기개발, 교육훈련이 중요한 유형임을 알 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 유형 4를 경력이 5년 미만이지만 앞으로의 직업적 성장과 가능성을 중시하며 현실적인 자기개발을 지향하는 유형으로 보고 ‘현실적 자기개발형’으로 명명하였다.

한편, 본 연구에서 나타난 이직의도 유형의 특징과 명명화는 이직 및 이직의도와 관련한 선행 연구들(백영숙, 2014; 서지영, 서영숙, 2002; 정혜영, 이경화, 2014; 표갑수, 황영자, 2011)에서 이직의도 관련요인을 개인적 요인, 직무·환경 요인, 사회적 요인으로 구분하고 있음에 기초하여, 이직 요인에 대한 관점을 유형 1과 유형 4는 개인적 차원에 비중을 두며, 유형 2와 유형 3은 환경적 차원에 두고 있는 것으로 분석하였다. 또한 이직경험이나 이직의도의 정도에서는 유형 1과 유형 3은 높은 이직의도를, 유형 2와 유형 4는 이직의도는 존재하나 비교적 이를 억제하며 이직을 포기하는 것으로 분류하였다. 이러한 결과를 도식화하여 그림으로 나타내면 다음과 같다.



(그림 1) 유아교사의 이직의도 유형

IV. 논의 및 결론

본 연구는 유아교사의 이직의도에 대한 인식을 유형별로 분류하고 유형별 특성을 조사하여 유아교사의 주관적이고 구체적인 인식을 바탕으로 이직의도에 대한 이해를 돕는 기초자료를 제공하고자, 유아교사의 이직의도에 대한 인식을 Q 방법론으로 접근하여 조사하였다. 이를 통해 이직의도에 대한 유아교사의 주관적 인식을 보다 더 구체적으로 분석하여 이를 유형화하였고 각 유형별 특성을 분석하였다. 본 연구에서 얻어진 결과를 연구문제 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 이직의도 인식유형은 네 가지 유형으로 나타났으며 설명 변량은 유형 1이 19.32, 유형 2가 9.52, 유형 3이 8.93, 유형 4가 4.70으로서 설명된 총 변량은 42.47% 수준으로 나타났다. 또한 유아교사의 Q 분류에 대한 회전 후 요인 행렬을 살펴본 결과 유형 1에 유아교사 45명이 분류되었고, 유형 2에는 17명, 유형 3에는 19명, 유형 4에는 9명의 유아교사가 분류되었다. 연구결과 유아교사의 이직의도를 가장 많이 설명하는 유형은 네 가지 유형 중 유형 1이 이라고 할 수 있다. 본 연구의 결과에서 나타난 설명변량 수준은 다소 낮다고 볼 수도 있는데 이는 Q표본 선정의 타당성과 관련된 문제로서 추후 자세한 분석이 요구되어지는 부분이다. 그러나 Q 방법론을 적용한 다른 선행연구들(육은영, 2015; 정계숙, 윤갑정, 손환희, 2015)과도 유사한 수준이며, Q 방법론에서는 총 변량의 설명력을 높이는 것보다는 변인들 간의 관계를 발견하는 것이 주된 관심(김홍규, 2008)임을 고려할 때 총 설명변량에 대한 검토와 함께 연구결과에서 나타난 이직의도 유형의 특성분석에 기초하여 각 유형별 개선점과 정책적 대안을 모색할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서 나타난 네 가지의 이직의도 인식유형의 특성을 인구사회학적 배경과 진술문에 대한 Z 점수 결과를 중심으로 분석한 결과 복합적 심리갈등형, 사회적 가치추구형, 조직환경 의존형, 현실적 자기개발형으로 분석되었다. 본 연구에서 가장 많은 유아교사들이 포함된 유형인 복합적 심리갈등형은 윤은자 등(2013)이 병원간호사의 이직의도를 분석한 결과에서 나타난 복합형 갈등인식형과 유사한 유형으로서 유아교사의 역할과 처우를 반영한 결과로 여겨진다. 즉, 생의 초기 단계에 있는 영유아를 보육하고 가르치는 유아교사라는 직업에 대한 성취감, 보람, 자부심, 기쁨 등이 있지만 직무와 관련한 현실적인 요인들로 인해 발생하는 정신적 스트레스, 어려움, 정서적 고갈 등이 복합적으로 혼재되어 있는 것이다. 따라서 유아교사의 이직에 대한 정책적, 제도적 방안 수립 시 복합적 이직의도 요인을 충분히 고려하여 유아 교직에 대한 부정적 인식, 긍정적 자긍심을 높이는 방안, 직무의 효율성과 합리성을 꾀하는 방안이 함께 강구되어야 할 것이다.

본 연구에서 두 번째로 나타난 사회적 가치추구형은 대부분 이직경험이 있는 30대 이상 기혼인 어린이집 교사들이 많은 비중을 차지하였는데, 유아교사 중에서도 상대적으로 열악한 처우와 근로조건에도 놓여 있는 민간 어린이집 교사들(황해익, 남미경, 2011)이지만 이들이 일정 경력 이상 보육교사를 지속하고 있는 것은 유아교사에 대한 사회적 인식과 인정, 사회적 보람과 가치에 대해 스스로 가치를 부여하고 있음을 알 수 있다. 이러한 본 연구의 결과는 스포츠강사와 같은 일반적인 타 직종에서의 이직의도 유형으로 개인적 가치추구형이 나타난 것(김성배, 2014)과 비교되는 것으로서 유아교사라는 직업이 갖는 공공성을 반영하고 있는 것으로 여겨진다. 육아에 대한 가족구성원의 기대와 사회적 인식은 매우 높으나 그 역할을 대리하는 영유아교육 현장전문가에 대한 사회적 지지와 급여나 복지차원의 대우는 여전히 개선되지 않는 현실적인 문제로 인해 많은 영유아교사가 교직에 대한 소진과 좌절감을 경험하고 있다. 그러나 유아교육은 영리목적의 사업이 아니라 공공성을 띄고 있으며 유아교사들 또한 사회적 가치를 실현하고 공익에 기여한다는 자부심을 가지고 있음을 알 수 있다. 이처럼 유아교사로서의 책임감이 높은 사회적 가치추구형 교사들이 전문성을 기르고 조직에 대한 헌신도를 높여 장기근속을 유도함으로써 전체적인 이직률을 낮추기 위해서는 유아교사로서의 자부심, 보람, 교직에 대한 애착심을 가지고 교직에 전념할 수 있도록 하는 사회적 지지와 내부적인 노력이 이루어져야(임승렬, 권혜진, 2005) 할 것이다.

세 번째 유형인 조직환경 의존형에는 20대 후반~30대 초반의 전문대학을 졸업한 유치원 교사들이 주로 포함되어 있으며, 이들은 직무 스트레스, 하루 업무 후의 육체적 피로, 평가인증 준비로 인한 스트레스, 근무를 마친 뒤의 힘듦, 근무시간과 근무일수에 대한 불만과 같이 주로 직무나 조직 업무가 이직의도와 관련이 높았고 조직 내 동료교사의 존재나 역할도 중요한 유형이다. 이는 영유아들을 하루 종일 돌보면서 일정한 휴식시간이 없고, 과중한 육체적 노동과 기타 과도한 업무로 인해 직무에 만족을 느끼지 못하게 됨으로 인해 유아교사가 겪는 직무스트레스, 심리적 소진, 정서적 고갈과 육체적 고통이 초래되어 이직의도를 가지게 되는 경향이 있다(김희태, 이슬기, 김경희, 2014)는 결과를 통해서도 지지된다. 또한 직무만족도, 보상과 근무시간이 이직의도에 높은 영향을 미치는 것으로 보고한 서지영과 서영숙(2002)의 연구결과와도 일치한다. 유아

교사의 절대 다수가 여성이 포함되어 있으며 상당수의 유아교사가 직장과 가사노동 및 자녀양육을 함께 감당하고 있는 현실 가운데 누적된 피로와 직무스트레스를 극복하지 못하게 되며 그 결과로 인해 육체적 고통과 유아교사직에 대한 안정적 유지가 어렵게 되며 그로 인해 이직의도를 자주 경험하게 된다. 영유아들의 발달 특성상 하루 일과시간 내내 잠깐의 휴식 시간 없이 돌보아야 하기 때문에 유아교사의 근무강도는 다른 어떤 교직 관련 직종보다 더 강도 높은 직무에 시달리고 있다. 따라서 유아교사의 조직 환경을 개선할 수 있는 지원책을 강구할 필요가 있다. 한편 최예슬(2014)은 대인관계 스트레스와 이직결정 경험을 살펴본 연구를 통해 유아교사가 겪는 대인관계 스트레스를 학부모, 동료교사, 원장으로 구분하고 특히 원장과의 관계가 유아교사의 이직결정에 가장 큰 영향을 미친다고 하였다. 임승렬과 권혜진(2005)도 유치원 초임교사의 이직동기로 인간관계에서의 어려움과 갈등, 부적절한 조직풍토 등을 제시하고 있으며, 원장과 동료교사의 인정, 지원과 배려가 있는 유아교육기관의 유아교사는 직무스트레스를 적게 받아 근무를 장기간 지속할 수 있는 중요한 요인이 된다고 하였다(박소영, 2009). 본 연구에서 나타난 조직환경 의존형의 특성을 볼 때, 기관 내 지지와 동료교사 간 인간관계, 원아의 지지가 이직의도에 미치는 직접적인 효과는 유의미하지 않지만, 간접적으로는 부적인 효과를 보이는 것으로 나타난 이지혜(2013), 정혜영과 이경화(2014)의 연구결과와 맥락을 같이함을 알 수 있다. 이처럼 이직경험이나 이직의도가 다소 높고 이직원인을 외적 환경에 두는 유형의 교사들이 실제로 이직할 가능성이 높다. 따라서 조직환경 의존형의 유아교사들은 조직환경이나 직무환경에 대한 개선과 함께 스스로 교사로서의 직업에 대한 의미 부여와 자기성장을 위한 프로그램들이 제공될 필요가 있을 것이다.

마지막으로 현실적 자기개발형에는 가장 적은 수의 유아교사들이 포함되어 있으나 대부분이 30세 이하의 미혼으로서 현재의 직장에 어느 정도는 만족하지만 각종 의사결정 과정에 참여하기를 원하고 승급교육이나 상위 학위취득과 같은 자기개발, 교육훈련이 중요한 유형이다. 현실적 자기개발형에 경력이 낮은 유아교사들이 대부분인 본 연구의 결과는 김근면 등(2011)이 신규간호사의 이직의도 유형을 분석한 결과 전문적 가치지향이나 안전추구형보다는 현실중심형과 관계의존형 등이 많이 나타난 결과와도 유사한 것으로서, 경력이 낮은 교사들의 경우 현실적인 자기개발에 대한 욕구가 높음을 알 수 있다. 또한 교육 훈련이 유아교사의 직무만족도를 높이고 이직의도를 감소시키는 요인임을 보고한 문미선(2007), 이용교(2010), 홍춘자(2008)의 연구결과들과도 일치한다. 보육교사가 인식하는 교사효능감이 이직의도와 관련하여 중요한 요인이 된다고 보고하였으며(권영란, 문영경, 2016), 교사로서의 보람과 긍정적 전망을 가지는 것이 교사효능감을 높이는 것이며 이를 통해 이직의도를 낮출 수 있다고 보았다. 또한 교사생활에서 겪게 되는 권태기를 극복함으로써 이직의도를 낮출 수 있다(조형숙, 이경민, 2004)는 점을 고려할 때 현실적 자기개발형 유아교사들을 위한 다양한 자기개발 과정의 제공과 같은 정책적 지원방안을 모색할 수 있을 것이다.

이상의 연구결과를 토대로 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 대상은 제한된 지역과 이직이 비교적 많이 이루어지는 사립유치원과 정부 비지원 어린이집의 교사만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하는 것에 한계가 있다. 따라서

지역적 한계의 보완과 연구 대상 표집의 제한점을 고려한 후속연구가 요구된다. 둘째, 본 연구에서 나타난 이직의도에 관한 인식유형별로 유아교사가 유아교육 현장에서 겪는 다양한 이직관련 갈등 원인과 극복 방안 등에 대한 실제적인 사례를 분석하는 후속연구가 요구된다. 셋째, 유아교사들 중에서도 민간·가정어린이집 보육교사, 사립유치원 교사의 이직률이 높은 점을 감안하여 기관유형에 따른 이직의도에 대한 심층 분석의 필요가 있을 것이다. 이를 통해 유아교사의 이직율을 낮출 수 있는 보다 구체적이고 실제적인 정책제안과 프로그램 개발이 이루어져 본 연구의 한계를 보완할 수 있으리라 여겨진다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 유아교사들이 이직에 대해 동일한 생각들 즉 보편적인 생각들을 가지고 있는 것이 아니라 각자 다양한 특성과 삶의 맥락에서 겪게 되는 여러 가지 경험을 통해 형성된 다양한 생각들이 있을 것이라는 전제 하에서 이루어졌다. 그 결과로 주관적이며 혼자만의 생각으로 갖고 있는 이직의도가 어떤 유형들로 조직화하는지를 알 수 있었고, 분석된 각 유형에 따라 이직의도에 대한 특성의 차이가 있음을 보여주었다. 본 연구를 통해 다양한 이직의도에 대한 생각을 가진 유아교사들의 실제적인 이직을 방지하기 위한 다각적인 관심과 노력이 이루어지는 계기가 되기를 바란다. 또한 유아교사에 대한 사회적 인식의 변화와 함께 직무환경의 개선, 근무여건의 고려 등 복지적 측면과 제도적 개혁과 정책적 측면에 대한 연구를 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 교육과학기술부 (2009). **2009 유아교육 선진화 추진 계획**. 서울: 교육과학기술부.
- 김명자, 이해정 (2003). 간호사의 이직경험에 관한 현상학적 연구. **간호행정학회지**, 9(3), 305-314.
- 강이슬, 김민경 (2011). 영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스에 관한 연구. **보육지원학회지**, 7(4), 325-352.
- 권영란, 문영경 (2016). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무 스트레스의 매개효과 분석. **한국보육학회지**, 16(1), 99-119.
- 권혜진 (2008). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향과 개인적 성취감의 조절효과. **한국지역사회생활과학회지**, 19(4), 597-609.
- 김근면, 임지영, 김은주, 이용미, 황미희, 장정희 등 (2011). 신규간호사의 이직에 대한 태도 유형: Q 방법론적 접근. **주관성 연구**, 23, 163-182.
- 김미숙 (2014). 민간어린이집원장의 전직 원인과 민간어린이집 활성화 지원방안에 관한 질적연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김성배 (2014). 스포츠강사의 이직에 대한 태도 유형: Q 방법론적 접근. 상지대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김옥희 (2010). 사립유치원교사의 이직 원인 및 해결방안에 관한 인식 연구. 부산대학교 대학원

- 석사학위논문.
- 김은설, 최윤경, 김문정 (2011). 보육인력 전문성 제고를 위한 보육교사 자격 제도 개선 방안. **한국교육연구**, 28(3), 265-286.
- 김은숙 (2008). 보육교사의 심리적 소진과 전문성 인식 및 사회적지지, 지각과의 관계 연구. **아동복지연구**, 6(2), 1-18.
- 김한용 (2010). 중소기업 핵심 종업원의 이직 결정 및 억제 요인 연구. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 김홍규 (1992). 주관성 연구를 위한 Q 방법론의 이해. **간호학논문집**, 6(1), 1-11.
- 김홍규 (2008). **Q 방법론: 과학 철학 이론 분석 그리고 적용**. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 김희태, 이슬기, 김경희 (2014). 보육교사의 이직에 관한 연구. **아동교육**, 23(1), 137-157.
- 남미경, 박봉환 (2016, 11). **유아교사 이직에 관한 질적 메타분석**. 생태유아교육학회 2016년 춘계학술대회자료집 포스터발표 논문, 서울.
- 문동규 (2012). 보육교사 이직의도와 관련된 억제변인의 메타회귀분석. **한국보육지원학회지**, 8(1), 25-44.
- 문미선 (2007). 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박소영 (2009). 보육교사로 살아가는 힘에 관한 이야기: 10년 이상 경력교사들의 이야기. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백영숙 (2014). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적, 환경적 보호요인의 조절효과 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 보건복지가족부 (2009). **2009 전국보육실태조사**. 서울: 한국여성정책연구원.
- 보건복지부 (2012). **2012 전국보육실태조사**. 서울: 보건복지부.
- 보건복지부 (2015). **2015 전국보육실태조사**. 서울: 보건복지부.
- 서지영 (2002). 유치원교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 서지영, 서영숙 (2002). 유치원 교사 이직의도에 관한 연구. **유아교육연구**, 22(4), 229-250.
- 신원식 (2014). 한국 직장인들의 이직에 대한 주관적 인식유형. **비판사회정책**, 43, 275-301.
- 심숙영 (1999). 유아교사의 이직에 영향을 미치는 요인 분석. **유아교육연구**, 19(2), 5-22.
- 양안숙 (2008). 직무스트레스에 의한 소진이 이직의도에 미치는 영향. **한국정책과학회**, 12(4), 367-388.
- 유영설 (2014). 육상코치의 이직의도에 대한 태도. **한국스포츠산업경영학회**, 19(2), 125-139.
- 유현숙 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤경준, 지경빈 (2011). 보육교사의 이직의도와 정책적 시사점: 서울형 어린이집의 구조적 특성과 근무환경을 중심으로. **한국정책과학학회보**, 15(2), 171-197.
- 육은영 (2015). Q 방법론을 활용한 유아교사의 다문화교육에 대한 이미지 유형 분석. 동의대학교

- 대학원 석사학위논문.
- 윤은자, 이인자, 안정화 (2013). 병원간호사의 이직의도에 대한 태도: Q 방법론적 접근. **주관성 연구**, 26, 57-69.
- 이명순 (2004). 유치원 이직에 관한 교사와 원장의 이야기. **영유아교육연구**, 7, 49-67.
- 이승은, 서현 (2012). 자유선택 활동 후 정리정돈에 대한 유아교사의 인식분석: Q-방법론적 접근. **유아교육연구**, 31(6), 51-74.
- 이은주, 양성은 (2012). 보육교사와 시설장의 이직경험에 관한 질적 연구. **한국가정관리학회지**, 30(2), 121-136.
- 이용교 (2010). 보육교사의 근무환경과 직무만족에 관한 연구. 한세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이지혜 (2013). 어린이집교사의 이직 및 퇴직 배경 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 임승렬, 권혜진 (2005). 이직한 유치원 초임교사의 이직 동기에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 10(4), 361-391.
- 전선영 (2013). 보육교사의 이직의도에 영향을 주는 관련 변인 연구. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정경진 (2007). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정계숙, 윤갑정, 손환희 (2015). 부모-교사 파트너십에 대한 유아교사의 주관적 태도 분석: Q-방법론의 적용. **유아교육학논집**, 19(2), 243-272.
- 정혜영, 이경화 (2014). 사립유치원교사의 이직의도에 미치는 사회적 지지와 우울 및 소진의 영향. **유아교육학논집**, 18(3), 159-181.
- 조성연 (2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. **아동학회지**, 26(4), 55-70.
- 조형숙, 이경민 (2004). 유아교육의 전문성 신장을 위한 영유아교사 양성체제 확립 방안. **유아교육학논집**, 8(4), 219-237.
- 차주경 (2011). 사립유치원 교사의 이직 경험에 대한 내러티브 연구. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최예린, 임원신 (2012). 사립유치원 원장의 교사 중도 이직 경험과 의미. **유아교육학논집**, 16(5), 5-29.
- 최예슬 (2014). 유아교사의 대인관계 스트레스와 이직결정 경험에 대한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최은아, 김미정 (2013). 교사에서 원장이 되는 과정에서의 이직 갈등. **어린이미디어연구**, 12(3), 25-50.
- 표갑수, 황영자 (2011). 중소도시 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 시설장 리더십의 조절효과를 중심으로. **한국영유아보육학**, 66, 1-23.
- 한국교육개발원 (2011). **2011 교육통계연보**. 서울: 교육부.
- 한국교육개발원 (2016). **2016 교육통계연보**. 서울: 교육부.
- 홍춘자 (2008). 보육교사의 이직의도에 관한 연구. 상지대학교 대학원 석사학위논문.

- 황해익, 남미경 (2011, 5). **보육시설 종사자의 자격 및 처우**. 한국보육지원학회 2011년 춘계공동 학술대회자료집 발표논문, 서울.
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job, commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(1), 78-95.
- Fleischer, B. J. (1985). Identification of strategies to reduce turnover among child care workers. *Child Care Quarterly*, 14(2), 130-139.
- Iverson, R. D. (1992). Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the price and mueller model. Unpublished doctoral dissertation, Univercity of Iowa City, USA.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.
- Watts, S., & Stenner, P. (2014). Doing Q methodological research: Theory, method and interpretation, **Q 방법론 연구의 실행**(백평구 옮김). 서울: 커뮤니케이션북스(원판 2012).

논문투고 : 17.02.15
수정원고접수 : 17.04.15
최종게재결정 : 17.06.08