

보육교사가 지각하는 부모와의 의사소통 수준이 직무스트레스와 이직의도에 미치는 영향: 교사의 적극적인 스트레스 대처방식의 조절효과 검증*

Examination of the Moderator Effect of Active Stress Coping on the Influence of
Parent-Childcare Teacher Communication on Teacher's Job Stress and Turnover Intention

이민아¹ 임선아²

Min A Lee¹ Sun Ah Lim²

ABSTRACT

Objective: This study aimed to investigate the effect of parent- teacher communication on childcare teacher's job stress and turnover intention. This study also examined if the level of active stress coping used functions as a moderator in relationships among parent-teacher communication, childcare teacher's job stress, and their turnover intention.

Methods: To achieve this, this study used data from 223 surveys from childcare teachers and analyzed the data with SEM and multi-group SEM analysis methods.

Results: First, parent-childcare teacher communication influenced the teacher's turnover intention through job stress. Second, the effect of parent-childcare teacher communication on job stress was not found in the higher-level of the active stress coping group. This was different from the significant effect in the lower-level of the active stress coping group. Also, parent-childcare teacher communication influenced teacher's turnover intention through job stress in the lower-level of the active stress coping group. In contrast, the mediation effect was not shown in the higher group.

Conclusion/Implications: The results of this study show the effect of parent-childcare teacher communication on teacher's job stress and their turnover intention. Also, this study shows that the level of active stress coping could moderate the relationship among parent-childcare teacher communication, teacher's job stress, and their turnover intention.

key words parent-childcare teacher communication, job stress, turnover intention, active stress coping

* 이 논문은 2018년 전북대학교 석사학위논문 의 일부임.

¹ 제1저자

전북대학교 교육대학원
유아교육전공 석사졸업

² 교신저자

전북대학교 교육문제연구소
전북대학교 교육학과 부교수
(e-mail : sunahlim@jbn.ac.kr)

I. 서론

최근 우리 사회는 경제활동에 참여하는 여성 인구의 증가와 더불어 맞벌이 부부가 증가하며

생후 3개월부터 보육시설을 이용하는 영아가 증가하는 추세에 있다. 구체적으로, 2017년 보육통계에 의하면 보육시설을 이용하는 우리나라 영유아의 수는 1,450,243명에 이르러 2000년 686,200에 비해 2.12배 가까이 증가하였으며 이는 전체 영유아의 약 50%에 해당하는 수치인 것으로 나타나고 있다(보건복지부, 2018).

보육시설을 이용하는 영유아가 증가하며 보육서비스의 질에 대한 관심의 증가와 함께 보육교사의 자격과 역할의 중요성에 대하여 강조되고 있다(장성예, 이주연, 2018). 이는 짧은 기간에 빠른 발달이 일어나는 생애 중요한 시기에 있는 영유아와 오랜 시간을 함께 보내는 보육교사가 영유아의 발달에 부모 못지않게 중요한 역할을 수행하게 되기 때문이다(방지은, 2015; Rudasil & Rimm-Kaufman, 2009). 따라서 보육교사가 영유아의 전인적인 성장과 발달 및 양질의 보육서비스를 제공하도록 적극적으로 노력해야 하며 또한 영유아에게 적합한 보육프로그램을 제공하는 것이 필요하다(신혜영, 2004).

그런데 교육대상이 어린 영유아라는 특성 때문에 양질의 보육서비스를 보육교사의 역할로만 전가할 수는 없으며, 보육교사와 부모간 동반자적 협력관계(Partnership)를 형성하여 부모와 함께 영유아를 돌봄에 있어 정보를 교환하고 상호보완적인 유대관계를 유지하는 것이 필요하다(손환희, 정계숙, 2011; 이남희, 2008; Daniel, Wang, & Berthelsen, 2016). 이러한 교사와 부모간 상호보완적인 관계는 무엇보다 교사와 부모간의 의사소통이 잘 이루어질 때 가능하게 되는데 영유아는 교사와 부모간의 의사소통을 통해 이루어진 일관된 교육 안에서 균형있는 발달을 이루어 갈 수 있게 되기 때문이다(Galindo & Sheldon, 2012). 또한 보육교사와 부모간의 의사소통은 부모에게는 기관에 대한 신뢰와 만족감을 주며 부모 역할에 대한 지지를 얻게 하며, 보육교사에게는 영유아에 대한 지식과 정보를 통해 유능한 보육교사로서의 자신감을 갖게 한다는 점에서 양질의 보육서비스를 영유아에게 제공하게 한다(이미자, 문혁준, 2008).

양질의 보육을 위하여 보육교사와 부모는 효율적 의사소통을 위한 지속적인 노력이 요구됨에도(신지혜, 2016) 불구하고, 실제 현장에서 보육교사는 부모와 의사소통을 하는데 큰 부담을 가지는 것으로 나타났다(Reedy & McGrath, 2010). 문제는 교사가 부모와의 의사소통에서 부담감을 느끼게 될 때 교사와 부모 간 의사소통 단절로 인한 갈등으로 이어질 뿐 아니라(이영애, 2011) 영유아에 대한 발달과 정서 및 행동적 측면의 문제에 대해 정보를 공유하지 못하게 됨으로써 영유아의 교육이 잘 이루어지지 않는데 있다. 실제로 보육교사는 부모와의 의사소통 시 자주 갈등을 경험하고 있는 것으로 나타났으며(박향아, 제경숙, 2003), 이로 인해 부모와 의사소통 시 본인의 감정과 의사를 숨기고 되도록 부모의 요구대로 맞추려는 현상이 발생하는 것으로 나타났다(김미향, 이현진, 2016).

선행연구는 일관되게 부모들과의 의사소통 문제가 보육교사의 직무관련 스트레스로 연결됨을 보고하고 있다. 구체적으로, 보육교사의 직무스트레스를 유발하는 요인들을 밝힌 연구(김보들맘, 신혜영, 2000)에서는 학부모와의 갈등 문제를 지적하고 있는데 이러한 갈등은 부모가 한쪽의 입장만 강조하여 납득시키려고 들거나 다른 쪽의 입장을 전혀 들으려 하지 않는 등의 의사소통 문제 때문에 야기되는 것으로 나타나고 있다. 특히 요즘 보육기관에서 부모를 교육 서비스의 구매자로 인식하면서 소비자의 욕구를 충족시키기 위해 교육과정 및 교육의 방향을 부모들의 요

구대로 맞추려는 현상이 발생하며(김미향, 이현진, 2016), 보육교사는 부모와 쌍방간의 의사소통을 하기보다는 본인의 감정과 의사를 숨기고 부모의 입장만을 수용하다 보니 심한 스트레스를 경험하게 되는 것으로 보고되고 있다(박향아, 제경숙, 2003; 서현, 서경희, 정은숙, 2012).

이러한 직무스트레스는 직무에 대한 회의감으로 이어질 가능성이 높는데 직무스트레스는 보육교사의 이직의도에도 큰 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(홍석영, 2012). 보육교사와 부모간의 의사소통이 잘 이루어지지 않을 때 보육교사는 이로 인해 심한 스트레스를 경험하게 되고 이는 이직의도로 이어지게 될 가능성을 높이게 된다(윤혜미, 노필순, 2013). 보육교사의 빈번한 이직현상은 보육교사 개인에게도 부정적인 영향을 미치나, 무엇보다 보육교사의 높은 이직의도는 보육서비스의 질에 부정적인 영향을 미쳐 영유아의 발달에 직접적인 부정적인 영향을 미치게 된다. 구체적으로 보육교사의 이직은 영유아에게 형성된 애착을 손상시키고, 영유아는 새로운 보육교사에 적응하는 과정에서 긴장, 불안 등의 스트레스와 정서적 불안정을 경험하는 등(전선영, 최혜순, 2013) 영유아들을 교육하는 교사가 잦은 이직을 할 때 그 결과는 고스란히 학생들에게 돌아가게 된다.

그런데 선행연구는 스트레스 상황에서 교사가 스트레스를 완화시키지 위하여 보이는 스트레스 대처행동에 따라 다른 결과가 나타날 수 있음을 제시하였다(도명애, 유현숙, 2011). 즉, 스트레스 대처방식은 스트레스의 결과를 결정하는 중요한 요인이 되는데(Lapierre & Allen, 2006) 같은 스트레스 상황이라도 스트레스에 어떻게 대처하는지에 따라 스트레스가 완화될 수 있다. 실제로 김유진과 정민정(2009)은 스트레스 상황에서 교사가 스트레스를 극복하고자 적극적인 노력을 함으로써 스트레스 상황에서도 직무를 효율적으로 수행할 수 있게 된다고 밝힌 바 있다. 이러한 선행연구를 고려할 때, 보육교사와 부모간의 의사소통 수준이 보육교사의 직무스트레스와 이직의도에 영향을 미치는 관계에 있어서 교사가 지닌 심리적 적응능력에 따라 다르게 나타날 수 있을 것으로 예상된다.

대부분의 영유아가 어린이집을 이용하고 있는 현실적 상황에서, 영유아 양육의 중요한 주체인 보육교사의 이직은 보육교사 개인에게뿐 아니라 보육교사가 돌보는 영유아의 발달에 부정적 영향을 미치게 될 가능성이 높다. 따라서 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 보육교사와 부모의 의사소통과 이로 인한 교사의 직무스트레스를 확인하는 것은 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 찾고 궁극적으로는 보육의 질적 수준을 향상시키는 필수적인 과제라고 할 수 있다. 이러한 방안의 하나로 본 연구는 스트레스 대처방식에 주목하고자 한다. 스트레스 상황에서 교사가 스트레스를 극복하기 위해 보이는 적극적 노력은 스트레스 상황에 상관없이 원만한 대인관계를 유지하게 하며 교사가 맡은 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 능력을 발휘하게 한다(김유진, 정민정, 2009). 때문에 보육교사가 지각하는 부모와의 의사소통 수준과 이로 인해 교사가 경험하게 되는 직무스트레스, 또 직무스트레스로 인해 유발되는 이직의도는 적극적 스트레스 대처방식 수준에 따라 다르게 나타날 것이라고 가정된다. 적극적 스트레스 대처방식의 수준에 따라 교사가 지각하는 학부모와의 의사소통이 직무스트레스와 이직의도에 미치는 영향이 다르게 나타나지는지를 살펴봄으로써 궁극적으로 보육교사의 보육의 질 향상에 기여 할 수 있을 것이고, 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 교육 프로그램 개발과 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 마련하는데

기초 자료로서 활용되리라 기대된다. 따라서 본 연구는 보육교사와 부모간의 의사소통이 교사의 직무스트레스와 이직의도에 미치는 영향에 대한 변인 간 관계를 알아보는 데 있어, 교사의 스트레스에 대처방식의 수준에 따라 다른 결과가 나타나 변인 간 부적 관계를 조절할 수 있는지 살펴보고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 전라북도에 소재한 만 0세에서 만 5세 영유아를 보육하는 어린이집을 직접 방문하거나 우편으로 설문지를 발송하여 설문에 응답을 받았다. 설문지 총 250부를 배부하여 235부를 수거하였으나, 그 중에서 불성실하게 응답한 설문지 12부를 제외하고 총 223부를 최종 자료 분석에 활용하였다. 최종적으로 본 연구의 대상자는 223명으로 연구 대상자들의 일반적 특성은 표 1에 제시하였다.

표 1. 연구대상의 일반적 특성 (N = 223)

| 변인 | 구분 | 빈도(명) | 백분율(%) |
|------|----------------|-------|--------|
| 연령 | 20대 | 58 | 26.0 |
| | 30대 | 57 | 25.6 |
| | 40대 | 76 | 34.1 |
| | 50대 | 32 | 14.3 |
| 결혼여부 | 미혼 | 79 | 35.4 |
| | 기혼 | 144 | 64.6 |
| 학력 | 고등학교 졸업 | 21 | 9.4 |
| | 전문대학 졸업 | 102 | 45.7 |
| | 4년제 대학교 졸업 | 86 | 38.6 |
| | 대학원 이상 | 14 | 6.3 |
| 근무경력 | 초년 - 5년 미만 | 97 | 43.5 |
| | 5년 이상 - 10년 미만 | 82 | 36.8 |
| | 10년 이상 | 44 | 19.7 |
| 시설유형 | 가정 어린이집 | 41 | 18.4 |
| | 민간 어린이집 | 85 | 38.1 |
| | 국. 공립 어린이집 | 34 | 15.2 |
| | 법인 어린이집 | 41 | 18.4 |
| | 직장 어린이집 | 19 | 8.5 |
| | 기타 | 3 | 1.3 |

표 1. 계속

| 변인 | 구분 | 빈도(명) | 백분율(%) |
|-------|-------------------|-------|--------|
| 영유아연령 | 만 0세 | 23 | 10.3 |
| | 만 1세 | 47 | 21.1 |
| | 만 2세 | 56 | 25.1 |
| | 만 3세 | 41 | 18.4 |
| | 만 4세 | 34 | 15.2 |
| | 만 5세 | 22 | 9.9 |
| 이직횟수 | 없음 | 53 | 23.8 |
| | 1번 | 69 | 30.9 |
| | 2번 | 52 | 23.3 |
| | 3번 이상 | 49 | 22.9 |
| 근무시간 | 8시간 미만 | 9 | 4.0 |
| | 8시간 이상 - 9시간 미만 | 73 | 32.7 |
| | 9시간 이상 - 10시간 미만 | 82 | 36.8 |
| | 10시간 이상 - 11시간 미만 | 49 | 22.0 |
| | 11시간 이상 | 10 | 4.5 |
| 총계 | | 223 | 100.0 |

2. 연구도구

본 연구를 수행하기 위하여 사용된 측정도구는 교사와 부모간 의사소통, 교사의 직무스트레스, 교사의 이직의도, 스트레스 대처방식이다.

1) 교사 - 부모 의사소통

교사와 부모간의 의사소통을 측정하기 위하여 Bienvenu(1971)가 개발한 대인 간 의사소통척도(Interpersonal Communication Inventory; ICI)를 신두균(1988)이 유아교사를 대상으로 변안한 도구를 사용하였다. ICI 척도는 부모와 아동의 상담, 집단치료, 소집단 의사소통, 결혼상담 등 여러 다양한 분야의 대인간 의사소통의 경향을 측정하는데 유용하게 사용될 수 있다(구수진, 2001). 본 도구는 자아개념, 경청, 표현의 명료성, 감정처리, 자기노출 총 5개 하위 영역으로 구성되어 있으며 40개 문항으로 구성되어 있다. 교사와 부모간 의사소통을 묻는 문항들은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 Likert 5점으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 교사와 부모간 의사소통 수준이 높은 것을 의미한다. 예시 문항은 ‘학부모와의 대화에서 선생님의 생각대로 말하는 편입니까?’, ‘학부모와 대화를 나누는 것에 어려움을 느끼니까?’ 등이다. 교사와 부모간의 의사소통 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .84로 나타났으며, 하위 영역인 자아개념, 경청, 표현의 명료성, 감정처리, 자기노출 각각의 신뢰도(Cronbach's α)는 .62, .72, .63, .60, .64로 나타났다.

2) 직무스트레스 척도

직무스트레스를 측정하기 위해 Clark(1980)의 교사의 직무스트레스 요인 질문지(Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 D' Arienzo(1981)가 수정·보완한 척도를 토대로 김유진(2003)이 구성한 도구를 사용하였다. 직무스트레스 도구는 총 47문항으로 구성되어 있으며 이중 교사가 직무수행 중에 스트레스를 많이 받았던 경험을 기술하는 주관식 1문항을 제외한 총 46문항을 사용하였다. 본 도구는 원아들과의 활동, 업무 관련, 행정적 지원, 동료 관련, 학부모 관련, 경제적 안정, 개인 관련 총 7개 하위 영역으로 구성되어 있다. 직무스트레스를 묻는 문항들은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 Likert 5점으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무스트레스의 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서는 직무스트레스 하위 요인 중 부모와의 의사소통과 직결되는 '학부모 관련 스트레스' 요인의 문항들만 사용하였다. 예시 문항은 '학부모들은 우리 어린이집에 많은 것을 요구한다.' 등이다. 학부모 스트레스 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .76으로 나타났다.

3) 이직의도 척도

이직의도를 측정하기 위해 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 이직의도 척도를 안재현(2014)이 수정·보완한 설문지를 사용하였다. 이 척도는 총 10문항으로 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 Likert 5점으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 예시 문항은 '재직하고 있는 어린이집에 별로 충성심을 느끼지 못한다.', '나는 실제로 그만둘 계획을 세우고 있다.' 등이다. 이직의도 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .89로 나타났다.

4) 스트레스 대처방식

스트레스 대처방식을 측정하기 위해 Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스 대처방식 척도(the way of coping checklist)를 김정희(1987)가 요인분석을 통해 문항을 선택하고 정유미(2004)가 수정 및 보완한 척도를 사용하였다. 척도는 4개의 하위영역으로 나뉘며 총 20개의 문항, 4점 Likert 척도로 구성되어 있다. 본 연구에서는 4개의 하위영역 중 적극적 대처 방식인 문제중심적 대처(예시 문항: '다음에 어떻게 해야 할 것인지에 대하여 전념한다.')와 사회적지지 추구(예시 문항: '문제를 구체화 시킬 수 있는 사람과 이야기를 한다.')의 두 개의 영역(10개 문항)의 점수를 합하여 '적극적 대처방식'의 값을 구하였다. 그리고 평균값을 중심으로 적극적 대처 수준이 높은 집단과 적극적 대처 수준이 낮은 두 집단으로 구분하였다.

3. 자료분석

본 연구는 보육교사의 부모와의 의사소통, 교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계를 검증하고 이러한 변인 간 구조적 관계가 적극적 스트레스 대처방식의 사용 정도에 따라 다르게 나타나는지를 확인하고자 하였다. 이를 위해 먼저, 변인들의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도 값을 구하고, 이들이 정상분포조건을 충족하고 있는지 확인하였다. 둘째, 변인들 간의 관계를 살펴보기 위

해 Pearson 적률상관분석을 실시하였다. 셋째, 측정변인들이 잠재변수를 얼마나 타당하게 설명하고 있는지 확인하기 위해 측정모형 분석을 실시하였다. 넷째, 보육교사와 부모와의 의사소통, 교사의 직무스트레스와 이직의도의 구조적 관계를 알아보기 위해 구조방정식모형(Structural Equation Modeling: SEM)을 적용하였다. 본 연구에서는 최대우도 추정법(Maximum Likelihood Estimation: ML)을 사용하여 모수치를 추정하였고, χ^2 값과 함께 RMSEA, TLI, CFI 지수를 통해 모형의 적합도를 평가하였다. 다섯째, 구조모형분석을 통해 변수들 간의 관계를 확인한 후 구조모형에서의 변수들 간의 관계가 적극적 스트레스 대처 수준에 따라 다르게 나타나는지 확인하기 위해 다집단 구조방정식모형 분석을 실시하였다. 또한 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Bootstrapping 분석을 사용하였다.

III. 결과 및 해석

1. 기술통계와 변인간 상관값

연구변인들의 기술통계값과 상관값은 표 2와 같다. 본 연구에서 사용된 변인들은 구조방정식 모형분석을 하기 위한 전제조건인 정상분포조건(왜도 ± 3 , 첨도 ± 10 이하)을 만족하는 것으로 나타났다(Kline, 2011).

적극적 스트레스 대처 상집단과 적극적인 스트레스 대처 하집단 모두에서, 보육교사와 부모와의 의사소통은 교사의 직무스트레스와 통계적으로 유의한 부적 상관을 보였으며(적극적 스트레스대처 상집단 $r = -.12, p < .05$; 적극적 스트레스대처 하집단 $r = -.43, p < .001$) 교사의 이직의도와도 통계적으로 유의한 부적 상관을 보였다(적극적 스트레스대처 상집단 $r = -.34, p < .001$; 적극적 스트레스대처 하집단 $r = -.32, p < .001$). 또한 두 집단 모두에서 직무스트레스는 이직의도와 통계적으로 유의한 정적 상관을 보였다(적극적 스트레스대처 상집단 $r = .55, p < .001$; 적극적 스트레스대처 하집단 $r = .46, p < .001$).

표 2. 기술통계치와 상관값

| | | 부모와의 의사소통 | 직무스트레스 | 이직의도 |
|-----------|-------------------|-----------|--------|---------|
| 부모와의 의사소통 | | 1 | -.20* | -.34*** |
| 직무스트레스 | | -.43*** | 1 | .55*** |
| 이직의도 | | -.32*** | .46*** | 1 |
| 평균 | 적극적대처 ($n=112$) | 142.54 | 25.14 | 28.16 |
| | 소극적대처 ($n=111$) | 139.19 | 25.59 | 28.16 |

표 2. 계속

| | | 부모와의 의사소통 | 직무스트레스 | 이직의도 |
|------|-------------------|-----------|--------|------|
| 표준편차 | 적극적대처 ($n=112$) | 12.75 | 4.61 | 7.21 |
| | 소극적대처 ($n=111$) | 11.75 | 5.15 | 6.46 |
| 왜도 | 적극적대처 ($n=112$) | -.17 | .29 | -.09 |
| | 소극적대처 ($n=111$) | .27 | .04 | .04 |
| 첨도 | 적극적대처 ($n=112$) | -.01 | .53 | -.87 |
| | 소극적대처 ($n=111$) | .59 | -.25 | -.48 |

적극적대처 상집단의 연구변인간 상관값은 표 위쪽 삼각형, 적극적대처 하집단의 상관값은 표 아래쪽 삼각형에 제시됨.

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

2. 구조방정식모형 검증

본 연구에서 설정한 연구모형에서의 변인간 관계인, 보육교사가 지각한 부모와의 의사소통이 교사의 직무스트레스를 매개하여 이직의도에 영향을 미치는지 살펴보기 위하여, 보육교사와 부모의 의사소통이 교사의 직무스트레스를 완전히 매개하여 이직의도에 영향을 미치는 완전매개모형과 보육교사와 부모의 의사소통이 교사의 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 뿐 아니라 교사의 직무스트레스를 매개하여 이직의도에 영향을 미치는 부분매개모형을 검증하였다.

그 결과, 부분매개모형의 적합도는 $\chi^2(22) = 42.773$, TLI = .951, CFI = .970, RMSEA = .065로 나타났으며, 완전매개모형의 적합도는 $\chi^2(23) = 53.548$, TLI = .931, CFI = .956, RMSEA = .077로 나타났다. 더 적합한 모형을 결정하기 위해 카이스케어 차이검증을 한 결과, 카이스케어 차이값이 임계치보다 크므로($\Delta \chi^2(1) = 10.775$) 부분매개모형을 최종모형으로 선정하였다.

표 3. 부분매개모형의 경로계수

| 경로 | | 비표준화 계수 | S.E. | 표준화 계수 |
|-------------|----------|---------|------|--------|
| 직접효과 | | | | |
| 부모와의 의사소통 | → 직무스트레스 | -.56*** | .13 | -.32 |
| | → 이직의도 | -.23** | .07 | -.25 |
| 직무스트레스 | → 이직의도 | .24*** | .04 | .47 |
| 간접효과 | | | | |
| 부모와의 의사소통 | → 이직의도 | -.14** | .04 | -.15 |

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

부분매개모형의 경로계수를 보면(표 3 참조), 보육교사와 부모와의 의사소통은 학부모 관련 직무스트레스와 이직의도에 직접적인 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다(직무스트레스 $\beta = -.32, p < .001$; 이직의도 $\beta = -.25, p < .01$). 또한 학부모 관련 직무스트레스는 이직의도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .47, p < .001$). 그리고 보육교사와 부모의 의사소통은 교사의 직무스트레스를 매개하여 이직의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.15, p < .01$).

3. 다집단 비교 분석

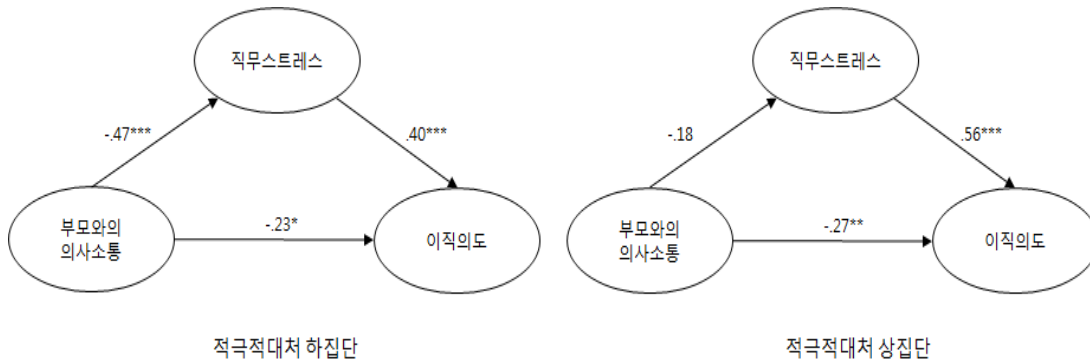
적극적 스트레스 대처 수준(적극적대처 상집단/ 적극적대처 하집단)에 따라 교사가 지각하는 부모와의 의사소통, 학부모 관련 직무스트레스, 이직의도 간의 관계가 어떻게 다른지 알아보기 위해 다집단 비교 분석을 실시하였다. 이를 위해 먼저 측정동일성이 성립하는지 확인하였다. 측정동일성 제약모형의 적합도 지수는 $\chi^2(84) = 118.562, TLI = .948, CFI = .960, RMSEA = .043$ 으로 해석기준과 비교할 때 모형이 양호한 것으로 나타났다. 다음으로 구조 동일성 검증을 위해 두 집단에 대한 경로계수가 서로 같다는 동일화 제약을 가한 후 모형을 분석하였다. 그 결과 $\chi^2(79) = 116.583, TLI = .940, CFI = .957, RMSEA = .046$ 으로 만족할 만한 적합도를 보였다.

다음으로 적극적대처 상집단과 적극적대처 하집단에서 보육교사가 지각하는 부모와의 의사소통, 학부모 관련 직무스트레스, 이직의도의 관계모형 경로계수를 살펴보면 다음 표 4와 그림 1과 같다. 적극적대처 하집단에서는, 교사와 부모의 의사소통이 학부모 관련 스트레스에 직접적인 정적 영향을 주었으며($\beta = -.47, p < .001$), 학부모 관련 스트레스는 이직의도에 직접적인 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .40, p < .001$). 또한 교사와 부모의 의사소통이 이직의도에도 유의한 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.23, p < .05$). 반면, 적극적대처 상집단에서는 교사와 부모의 의사소통이 이직의도에 직접적인 영향을 미쳤으나($\beta = -.27, p < .01$), 직무스트레스에는 유의한 영향을 미치지 않았다($\beta = -.18, p > .05$). 또한 직무스트레스는 이직의도에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .56, p < .001$).

표 4. 집단별 연구모형의 경로계수

| 경로 | 적극적대처 하집단 | | 적극적대처 상집단 | |
|--------------------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| | 비표준화 계수 (S.E.) | 표준화 계수 | 비표준화 계수 (S.E.) | 표준화 계수 |
| 부모와의 의사소통 → 직무스트레스 | -.98*** (.23) | -.47 | -.28 (.16) | -.18 |
| | -.20* (.11) | -.23 | -.26** (.09) | -.27 |
| 직무스트레스 → 이직의도 | .19*** (.05) | .40 | .35*** (.06) | .56 |

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



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

그림 1. 집단(적극적대처 하집단과 적극적대처 상집단)에 따른 경로계수

표 5. 직접, 간접, 총효과 결과

| 경로 | 적극적대처 하집단 | | | 적극적대처 상집단 | | |
|--------------------|-----------|-------------------|---------|-----------|-------------------|--------|
| | 직접효과 | 간접효과 ^a | 총효과 | 직접효과 | 간접효과 ^a | 총효과 |
| 부모와의 의사소통 → 직무스트레스 | -.47*** | | -.47*** | -.18 | | -.18 |
| 부모와의 의사소통 → 이직의도 | -.23* | -.19* | .41** | -.27** | -.10 | -.38* |
| 직무스트레스 → 이직의도 | .40*** | | .40*** | .56*** | | .56*** |

^a Bootstrapping: Bias-corrected percentile method

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

정리하면, 적극적대처 상집단과 적극적대처 하집단에서 경로의 차이가 나타났다(표 5 참조). 구체적으로, 적극적 스트레스 대처수준이 낮은 집단에서는 보육교사가 지각한 부모와의 의사소통이 교사의 직무스트레스에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으나 적극적 스트레스 대처 수준이 높은 집단에서는 부모와의 의사소통이 교사의 직무스트레스에 통계적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 적극적 스트레스 대처 수준이 낮은 집단에서는 보육교사가 지각한 부모와의 의사소통이 교사의 직무스트레스를 매개하여 이직의도를 높이는 것으로 나타났으나, 적극적 스트레스 대처 수준이 높은 집단에서는 보육교사가 지각한 부모와의 의사소통이 교사의 직무스트레스를 매개하여 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사가 지각한 부모와의 의사소통 수준과 교사의 직무스트레스, 이직의도 간의 관계를 살펴보고 이러한 변인간 관계가 교사가 스트레스를 완화시키는지 위하여 보이는 적극적

스트레스 대처행동 수준에 따라 다르게 나타나는 지를 검증하고자 하였다. 이에 따라 본 연구는 보육교사와 부모간의 의사소통이 교사의 직무스트레스와 이직의도에 미치는 영향에 대한 변인간 관계를 알아보는 데 있어, 교사의 적극적 스트레스 대처방식 수준에 따라 다른 결과가 나타나 변인간 부정적 관계를 조절할 수 있는지 살펴보았다. 그 결과를 관련 선행연구와의 연계 속에서 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사와 부모간의 의사소통은 교사의 직무스트레스에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사와 부모간의 의사소통에 있어서 의사소통의 질이 떨어질수록 스트레스 수준이 높다고 보고한 선행연구의 결과(김기영, 2007; 이효영, 2013)와 일치한다. 또한 본 연구는 보육교사와 부모간의 의사소통이 이직의도에도 직접적인 영향을 미치는 결과를 보였는데, 이러한 결과는 보육교사와 부모간의 의사소통이 이직의도에 영향을 미친다고 보고한 선행연구결과(이남희, 2008; 김아경, 2017; 김선미, 2018)를 지지한다. 보육교사의 직무스트레스와 이직의도가 영유아의 보육 및 교육과 직결됨을 인식할 때 본 연구의 결과는 보육교사가 지각하는 부모의 의사소통이 매우 중요함을 보여주며 보육교사와 부모 양방간의 의사소통을 원활하게 이루어갈 수 있도록 하는 체계적이고 다양한 의사소통 프로그램 개발이 필요함을 시사한다.

다음으로, 보육교사의 학부모 관련 직무스트레스는 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 직무스트레스 요인들이 이직의도에 정적인 영향을 미치며 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높다는 선행연구(이주연, 김경화, 신혜경, 2011; 윤혜미, 노필순, 2013)의 결과와 일치한다. 보육교사의 학부모 관련 직무스트레스가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 보육교사가 학부모와의 관계 및 마찰로 인해 겪게 되는 스트레스가 이직의도로 연결되지 않도록 보육교사를 위한 사회적 지지망이나 교사와 학부모간 갈등을 중재하기 위한 사회적 지원체계 마련이 필요함을 시사한다.

둘째, 보육교사와 부모간의 의사소통이 교사의 직무스트레스를 매개하여 이직의도에 미치는 영향을 확인한 결과, 보육교사와 부모간의 의사소통은 교사의 직무스트레스를 매개하여 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사와 부모간의 의사소통이 높을수록 교사의 직무스트레스는 낮아지고, 직무스트레스가 낮아지면 이직의도 또한 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 보육교사와 부모간의 의사소통과 교사의 직무스트레스간의 연구결과(김기영, 2007; 이효영, 2013; 이소영, 2015), 교사의 직무스트레스와 이직의도간의 연구결과(권혜진, 2008; 배성희, 김연화, 한세영, 2014; 최은경, 2013; 백영숙, 2014), 그리고 보육교사와 부모간의 의사소통과 이직의도간의 관련성을 보인 선행연구 결과(이남희, 2008; 김아경, 2017; 김선미, 2018)를 지지한다. 부모와의 의사소통의 원활할 때 직무스트레스가 감소되고 이는 또한 이직의도를 낮추는 결과로 이어지는 본 연구의 결과는 보육교사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 직무스트레스를 감소시켜야 하고 이를 위해서는 보육교사와 부모간의 의사소통을 증진시키는 것이 무엇보다도 중요함을 시사한다. 강경란(2002)은 의사소통 훈련 프로그램을 통해 보육교사의 의사소통 능력을 향상시킬 수 있도록 교육을 제공하는 것이 필요하다고 제안하였다. 강경란(2002)의 제안대로 교사가 의사소통 기술을 높일 수 있도록 꾸준한 교육이 이루어진다면 보육교사의 직무스트레스가 감소할 것이고 보육교사와 부모 간에 관계가 협력적인 동반자 관계로 발전하여 영유아

의 보육과 교육에 도움을 줄 수도 있다. 그러나 의사소통은 한쪽의 일방적인 노력이 아니라 양방간의 노력이 필요한 문제이기 때문에 교사만의 의사소통 훈련 프로그램만으로는 궁극적으로 교사-부모간의 원활한 의사소통과 이로 인한 협력적인 관계를 이룰 수가 없다. 때문에 교사와 부모를 모두 포함한 의사소통 교육 및 훈련 프로그램을 마련하려는 방안이 필요할 것이다.

셋째, 보육교사가 지각하는 부모와의 의사소통, 교사의 직무스트레스와 이직의도와와의 구조적 관계는 적극적인 스트레스 대처방안의 사용에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 적극적인 스트레스 대처방안을 많이 사용하는 교사들은 부모와의 의사소통의 어려움이 직무스트레스로 연결되지 않는 반면, 적극적인 스트레스 대처방안을 적게 사용하지 않는 교사들은 부모와의 의사소통의 어려움이 직무스트레스를 야기하고 이것은 곧 이직의도로 연결되는 결과가 나타났다. 이러한 결과는 스트레스 대처방식이 스트레스 상황을 완화시키는 완충작용을 할 수 있다고 한 선행연구(임성택, 김성현, 2007)를 지지하며 보육교사가 적극적 스트레스 대처방식을 사용할 때 부모와의 의사소통의 어려움으로 인해 야기되는 직업에 대한 스트레스와 이직하고픈 의도에 대한 생각을 완화시킬 수 있는 가능성이 있음을 시사하였다. 적극적 스트레스 대처방식으로 보육교사들이 직무스트레스와 이직의도를 낮출 수 있는 가능성이 있음을 보인 본 연구의 결과는 보육교사들에게 스트레스를 다루는 대처방식에 대한 교육을 통해 보육교사가 스트레스를 긍정적으로 변환시키도록 돕도록 함으로써 직무스트레스와 이로 인한 이직의도를 낮출 수 있음을 시사한다.

본 연구는 보육교사가 지각하는 부모와의 의사소통, 교사의 직무스트레스와 이직의도를 함께 분석한 연구가 많지 않은 실정에서 보육교사와 부모간의 의사소통은 교사의 직무스트레스에 영향을 미치고 이러한 영향 관계가 이직의도로 이어진 결과를 제시함으로써 지금까지의 연구들이 간과해 온 보육교사와 부모간의 의사소통, 교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계를 실증적으로 검증한 데 의의가 있다. 또한 적극적 스트레스 대처능력에 따라 교사가 지각하는 학부모와의 의사소통 문제와 이로 인해 야기되는 스트레스, 그리고 이직의도에 미치는 영향이 다르게 나타나는 결과를 제시하였다. 본 연구의 결과는 먼저 영유아의 부모와 보육교사 간의 의사소통을 원활하게 할 수 있는 여러 사회적 지원체계와 부모와 교사가 함께 하는 교육 프로그램이 필요함을 시사하며, 교사가 학부모와의 의사소통 문제로 인해 심한 직무스트레스를 경험하고 이직하려고 할 때 적극적인 스트레스 대처방식을 사용하도록 돕는 개입과 교육을 통해 학부모와의 의사소통의 어려움으로 유발되는 스트레스와 이로 인해 이직의도를 갖게 되는 결과를 막을 수 있음을 시사하고 있다.

본 연구의 제한점과 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 연구조사 대상이 전라북도에 위치한 어린이집에 근무하는 보육교사를 대상으로 하였기 때문에 본 연구의 결과를 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 전국구를 대상으로 한 표집을 통하여 연구 결과를 일반화할 수 있어야 할 것이다. 둘째, 본 연구는 보육교사가 지각한 부모와의 의사소통을 측정하였다는 한계가 있다. 의사소통이란 양방적인 특성을 갖는다는 점을 고려하여 후속연구에서는 부모가 지각하는 교사와의 의사소통에 대한 설문을 함께 한다면 좀 더 객관적인 연구가 될 것으로 사료된다.

참고문헌

- 강경란 (2002). 교사효율성 훈련 프로그램이 유아교사들의 대인간 의사소통, 교직 태도 및 직무 만족도에 미치는 효과. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 구수진 (2001). 유치원 교사의 자기효능감과 부모와의 의사소통 수준과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 권혜진 (2008). 보육교사의 정서노동과 소진-정서적 부조화의 매개효과에 대한 탐색. **인간발달 연구**, **15**(4), 93-113.
- 김기영 (2007). 유치원 교사의 직무스트레스와 인구통계학적변인 및 학부모와의 의사소통관계. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미향, 이현진 (2016). 사립유치원 교사들이 경험하는 부모와의 관계 탐색: 감정노동의 관점에서. **열린부모교육연구**, **8**(1), 79-104.
- 김보들맘, 신혜영 (2000). 어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 탐색적 연구. **유아교육연구**, **20**(3), 253-276.
- 김선미 (2018). 보육교사의 부모-교사 간 의사소통 어려움과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 수원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김아경 (2017). 유치원에서 어린이집으로의 이직경력 1년 미만의 교사가 겪는 보람과 어려움. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 김유진 (2003). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김유진, 정민정 (2009). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도가 심리적 행복감에 미치는 영향. **한국생활과학회지**, **18**(1), 65-74. doi:10.5934/kjhe.2009.18.1.065
- 도명애, 유현숙 (2011). 유아교육교사 직무스트레스에 따른 대처방식. **정서·행동장애연구**, **27**(2), 261-289.
- 박향아, 계경숙 (2003). 유아교사와 학부모와의 관계에 관한 한·일 비교연구. **교육이론과실천**, **12**(3), 67-80.
- 방지은 (2015). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 자아탄력성을 매개효과로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 배성희, 김연화, 한세영 (2014). 보육교사의 직무스트레스 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. **한국유아교육·보육복지연구**, **18**, 234-258.
- 백영숙 (2014). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적·환경적 보호요인의 조절효과연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 보건복지부 (2018. 4). **어린이집 및 이용자 통계: 연도별 어린이집 보육아동 현황**. http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb1101vw.jsp?SEQ=103&MENU_ID=03320101&page=1&PAR_MENU_ID=03에서 2018년 10월 1일 인출
- 서현, 서경희, 정은숙 (2012). 유아의 어머니와 교사 간의 의사소통에 대한 의미 들여다보기. **한**

국영유아보육학, 71, 73-99.

- 손환희, 정계숙 (2011). 유아교사가 지각하는 부모-교사 간 의사소통의 어려움에 영향을 미치는 요인. **미래유아교육학회지, 18(1), 213-232.**
- 신두균 (1988). 교사 효율성 훈련(T.E.T)이 교사의 의사소통 수준향상 및 아동의 교사지각 변화에 미치는 효과. 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 신지혜 (2016). 유아교사의 정서지능과 교사-부모 의사소통 어려움 사이의 관계. 아주대학교 대학원 석사학위 논문.
- 신혜영 (2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 안재현 (2014). 보육교사가 지각한 민간어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤혜미, 노필순 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. **한국아동복지학, 43, 157-184.**
- 이남희 (2008). 유아교사의 이직 결정에 영향을 미치는 동료, 원장 및 학부모와의 인간관계연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미자, 문혁준 (2008). 교사-어머니의 의사소통과 어머니의 유아교육기관 만족도 및 양육스트레스. **아동학회지, 29(1), 1-14.**
- 이소영 (2015). 보육교사가 지각하는 학부모와의 의사소통 어려움과 직무스트레스 사이의 관계. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영애 (2011). 어린이집 교사의 의사소통능력과 가정-교사 간 의사소통의 관계. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 이주연, 김경화, 신혜경 (2011). 보육교사의 직무스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. **한국보육학회지, 11(4), 213-230.**
- 이효영 (2013). 보육교사의 자기효능감, 직무스트레스, 대인간 의사소통 수준 이 부모-교사 간 의사소통의 어려움에 미치는 영향. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 임성택, 김성현 (2007). 스트레스자극-학교폭력의 관계에 대한 스트레스 대처방식의 통제 및 조절효과. **상담학연구, 8(2), 451-466. doi:10.15703/kjc.8.2.200706.451**
- 장성예, 이주연 (2018). 보육교사의 직무스트레스, 직무환경이 역할수행에 미치는 영향: 자아탄력성의 조절효과. **한국보육학회지, 18(1), 1-25. doi:10.21213/kjcec.2018.18.1.1**
- 전선영, 최혜순 (2013). 원장의 리더십 및 보육교사의 심리적 안녕감과 이직의도의 관계. **어린이미디어연구, 12(1), 203-220.**
- 정유미 (2004). 해결중심 집단상담 프로그램이 대학생의 사회적 문제해결능력과 스트레스 대처 능력에 미치는 효과. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 최은경 (2013). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 관한 연구. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍석영 (2012). 어린이집교사의 직무스트레스와 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향: 몰입의

- 매개효과를 중심으로. *교사교육연구*, **51**(2), 271-281. doi:10.15812/ter.51.2.201208.271
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Bienvenu, Sr, M. J. (1971). An interpersonal communication inventory. *Journal of Communication*, *21*(4), 381-388. doi:10.1111/j.1460-2466.1971.tb02937.x
- Clark, E. H. (1980). An analysis of occupational stress factors as perceived by public school teachers. Unpublished doctoral dissertation, Auburn University, Auburn, USA.
- Daniel, G. R., Wang, C., & Berthelsen, D. (2016). Early school-based parent involvement, children's self-regulated learning and academic achievement: An Australian longitudinal study. *Early Childhood Research Quarterly*, *36*, 168-177. doi:10.1016/j.ecresq.2015.12.016
- D' Arienzo, R. V. (1981). Stress in teaching: A comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teachers. Unpublished doctoral dissertation, Auburn University, Auburn, USA.
- Galindo, C., & Sheldon, S. B. (2012). School and home connections and children's kindergarten achievement gains: The mediating role of family involvement. *Early Childhood Research Quarterly*, *27*(1), 90-103. doi:10.1016/j.ecresq.2011.05.004
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed)*. New York: Guilford Press.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*(2), 169-181. doi:10.1037/1076-8998.11.2.169
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Reedy, C. K., & McGrath, W. H. (2010). Can you hear me now? Staff-parent communication in child care centres. *Early Child Development and Care*, *180*(3), 347-357. doi:10.1080/03004430801908418
- Rudasil, K. M., & Rimm-Kaufman, S. E. (2009). Teacher-child relationship quality: The roles of child temperament and teacher-child interactions. *Early Childhood Research Quarterly*, *24*(2), 107-120. doi:10.1016/j.ecresq.2008.12.003

논문투고: 18.10.15

수정원고접수: 18.11.13

최종게재결정: 18.12.07