

인하사회과학논총

Inha Journal of Social Sciences

Vol. 31 2016



인하대학교 사회과학연구소

인하 사회과학논총

Inha Journal of Social Sciences

Vol. 31, 2016

<목 차>

인천 가치 재창조 연구	김천권	5
시민사회와 행정	정일섭	19
A Discours on Problematique of Decentralization and Critical Civil Societies in South Korea	서규환	47
이민자의 사회신뢰에 영향을 미치는 요인에 대한 연구 : 국내 체류 결혼이민자와 외국국적동포를 중심으로	정영태	63
중국대학의 관료주의 문화	정하영	91
보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 : 국·공립과 민간보육시설 비교를 중심으로	장부년	119
해방의 잠재력으로서의 "기억의 정치학" : 벤야민의 "기억" 개념을 중심으로	박상희	143
한국 선거에서 불평등 민주주의 : 제18대 대선 소득별 투표 행태 분석	서희원	159
영화가 지역에 미치는 영향에 대한 연구	윤주엽	185
부록 논문작성 및 집필요강		205

보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

-국·공립과 민간보육시설 비교를 중심으로-

장부년*

보육교사의 낮은 직무만족과 높은 이직률은 보육의 질적 향상에 가장 장애가 되고 있다. 이 연구에서는 보육교사의 직무만족의 정도와 이직의도의 정도, 그리고 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 근무하는 시설의 종류(국공립 보육시설과 민간보육시설)에 따라 차이가 있는지 확인함을 목적으로 하고 있다. 이를 위해 인천소재 국공립 보육시설과 민간 보육시설에 근무하는 보육교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

분석결과 그들의 직무만족의 정도는 보수를 제외한 인간관계(상사·동료·고객관계)와 직무 자체에 대해 두 집단 모두 만족하는 것으로 나타난 반면, 보수는 민간보육시설이 통계적으로 유의미한 차이

로 낮은 것으로 나타났다. 이직의도의 정도는 두 집단 모두 낮은 편으로 나타났으며 그 차이를 보이지 않고 있다. 인구학적 특성 중 이직의도에 영향을 미치는 것은 국공립시설의 경우에서만 연령, 학력, 근무경력으로 나타났으며, 그 관계는 연령과 학력의 경우 이직의도에 부정적 영향을, 근무경력은 긍정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 연령과 학력이 높을수록 이직의도가 낮아지고 근무경력이 높을수록 이직의도가 높아진다. 직무만족의 요인 중 이직의도에 미치는 요인은 두 시설 모두에서 보수, 동료관계, 직무 자체로 나타났으며, 상사와의 관계는 국공립 보육시설의 경우에서만 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어 : 보육교사, 직무만족, 이직의도, 국·공립보육시설, 민간보육시설

I. 서론

한국 사회는 급격한 사회변동 속에서 여성(기혼유자녀 여성)의 노동시장 진출 증가, 가족구조와 기능의 변화, 저출산 현상 등으로 남성생계부양 가치관과 가족의 돌봄 기능에 커다란 변화를 가져왔다. 이러한 변화는 특히 여성의 사회 진출에 따른 맞벌이 부부의 증가로 취학 전의 영유아에게 질적으로 우수한 보호와 교육을 제공할 시설에 대한 요구가 증대되면서 보육은 모든 계층의 가정과 사회의 복지를 위해 국가의 중대한 책임이 되었다. 이에 따라 정부에서는 1991년에 ‘영유아 보육법’을 제정하여 교육과 보육의 기능이 통합된 보육사업을 시행하였다(최애경 외 2010; 이지원

* 인하대학교 사회과학대학 행정학과 박사과정 (j9012@hanmail.net)

2010). 1990년대는 보육에 대한 수요가 급증하였고, 이에 단기간의 양성과정을 통해 보육교사들이 배출되었다. 또한, 어린이집 인가를 통해 보육시설의 수도 팽창하였다. 그 결과 2014년 말 현재 전국에는 43,742개(국·공립2,489개, 사회복지법인1,420개, 법인·단체 등852개, 민간14,822개, 가정23,318개, 부모협동149개, 직장692개)로 크게 증가하였다. 이 시설에는 311,817명의 보육교직원이 1,496,671명의 보육 영유아를 돌보고 있다(보건복지부 2014). 이러한 양적 확대가 이루어는 가운데 2000년대에는 보육의 질에 대한 문제가 제기되었다. 이에 2004년부터 평가인증제 도입과 보육교사 국가자격증제를 시작하였고, 2006년 제1차 중장기계획에 맞추어 2007년 이후 보육사업의 핵심은 보육서비스의 질적 수준의 향상에 맞추어졌다(임미혜 외 2009). 그러나 양적 성장에 비해 보육의 질적 수준은 이에 미치지 못하고 있는 실정이다.

보육의 질적 향상을 위해 가장 중요하게 고려되는 요인은 보육의 제공자라고 할 수 있는 보육교사이다(이정희 외 2009). 보육시설에 다니는 영유아는 자신을 장시간 돌봐주는 교사도 친숙한 양육자로 여기면서 애착을 형성한다. 영유아들이 교사와 애착관계를 통해 형성된 신뢰감은 자신에 대한 이미지, 타인과의 관계, 세상을 탐색하고 새로운 도전을 하게 하는 기초가 된다(Bowlby 1988; Bardige 2006; Wittmer et al. 2011). 그러므로 발달적으로 민감한 시기에 있는 영유아의 보호와 교육을 담당하고 있는 보육교사의 영유아에 대한 영향력은 매우 크다고 하겠다(이정희 외 2009).

이렇듯 보육교사가 보육의 질을 유지하는 것이 매우 중요하다. 보육교사 질을 결정하는 요인 중 가장 핵심요인은 보육교사가 보육시설에서 지속적으로 근무하여야 하는 것이다. 보육교사의 빈번한 이직은 보육프로그램의 질적 수준을 낮춘다. 아무리 좋은 보육프로그램으로 구성되어 있는 보육시설이라도 교사의 잦은 이직은 보육아동과의 관계형성을 어렵게 할 뿐 아니라 운영관리의 지속성을 기대하기 힘들게 하여 실제로 보육시설 교사의 높은 이직률은 안정감 있는 운영을 어렵게 한다(안지영 2008; Kontos 1992; Nelson 1990; Todd et al. 1996).

그러나 2012년 현재 우리나라는 보육교사 중 이직을 고려하거나 계획하고 있는 경우가 27%에 달하고 있어서 유사 분야의 직종에 비해 높은 이직률을 보이고 있는 것으로 나타났다(보건복지부 2012). 따라서 보육교사들의 이직에 영향을 미치는 요소가 무엇인지 파악하여 이에 적절히 대처하는 것이 필요하다. 보육교사의 이직률을 낮추고 보육서비스의 질을 높이기 위해 보육교사의 이직의도에 대한 영향요인을 분석하는 것이 매우 중요하다.

이직의도에 관련된 연구들을 종합하면 이직의도에 영향을 미치는 요인은 개인의 일반적 특성과 직무관련 특성으로 나눌 수 있다(서지영 외 2002; 엄기욱 외 2007). 개인의 일반적 특성 중 공통적으로 지적하고 있는 변인은 근무기관의 종류, 연령, 교

육수준, 경력, 결혼여부 등이 있으며, 그 중 연령이 가장 유의미한 변인인 것으로 알려졌다(서지영 2002; 이재경 2006; Todd et al. 1996). 직무특성 중 직무만족이 이직의도에 핵심적인 영향을 미치는 변인으로 지적되고 있다. 국외의 많은 연구자들 또한 보육교사의 직무만족은 이직과 매우 밀접한 관련을 맺고 있음을 보여주고 있다(Mobley et al. 1979; Steel et al. 1984; Williams et al. 1986; Lambert et al. 2001).

직무만족은 자신의 직무나 일에 대한 감정을 표현하는 감정 상태(Smith et al. 1967)을 말하는 것이다. 그러므로 보육교사의 직무만족은 보육교사 한 개인이 직무에 대해 가지고 있는 감성적이고 정서적인 선호도를 말하는 것으로(박은혜 외 2002) 자신이 하는 일에 대한 만족을 말한다. 구체적으로 이들의 직무만족은 원장, 동료, 부모들과의 관계적 측면과 근무환경 및 시설, 직무 자체의 특성 등으로 구분될 수 있으며, 인간관계, 근무환경, 보육활동 등 이들이 총체적으로 느끼는 성취감과 보람이라고 할 수 있다(조성연 2005). 직무만족은 개인적인 입장에서는 성취감과 보람을 가지며 조직의 입장에서는 개개인의 직무만족으로부터 조직운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 된다. 현실적으로 보육교사는 과중한 업무량과 근무시간, 낮은 임금, 교사가 아닌 보모로 인식하는 영유아 보호자들의 태도 등으로 인해 그들의 직무만족의 정도는 낮은 것으로 나타났다(신선미 2010).

이를 종합하면, 보육교사의 이직의도와 이에 영향을 미치고 있는 직무만족의 수준이 보육의 질을 결정하는 중요한 요소이다. 그러므로 현재 보육교사들의 이직의도와 직무만족의 정도가 어느 정도인지 파악해 보는 것이 우선되어야 할 것이다. 더불어 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는지 확인할 필요가 있다. 또한 현재 우리나라의 보육시설은 크게 국공립보육시설과 민간보육시설로 나누어 운영되고 있다. 대체로 국공립보육시설에서 근무하는 보육교사의 직무만족의 정도가 민간보육시설에 근무하는 보육교사에 비해 높은 것으로 나타났다(박유미 2012; 이순애 외 2012). 이는 급여수준의 결정 방식의 차이, 업무량 혹은 업무의 성격, 보육교사들의 학력과 경력의 정도 등의 차이와 같은 조직적 특성의 차이로 인한 것이다(장현진 2009). 더불어 직무만족에 의해 영향을 받는 이직의도 또한 차이를 보일 것으로 예상된다. 보육교사가 근무하는 국공립보육시설과 민간보육시설에 따라 직무만족도와 이직의도의 정도의 차이가 있으며, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향의 양태도 다를 것으로 예상된다.

보육의 질 향상을 위한 보육정책의 수립과 집행에 대한 대안 마련을 위해서는 시설에 따른 보육교사의 직무만족과 이직의도의 정도와 직무만족이 이직의도에 미치는 양태의 차이를 확인하여야 할 필요가 있다. 그러나 기존의 연구는 주로 국공립보육시설이나 민간보육시설의 한 시설에 국한하거나, 시설의 구분 없이 직무만족과 이직의도, 직무만족과 이직의도의 관계를 살펴보고 있거나, 시설에 따른 차이연구인 경우

에도 직무만족 변수에 주로 초점을 두고 이루어져 왔다.

그러므로 이 연구에서는 두 유형의 시설에서 근무하는 보육교사들의 직무만족 수준과 이직의도의 수준의 정도가 어떠한지, 그리고 두 변수들 간에 관계가 어떠한지 살펴보고, 시설별에 따른 차이를 살펴보고자 한다. 이를 통해 보육의 질과 관계가 높은 직무만족의 수준을 높이고, 이직의도의 정도를 낮추기 위한 국공립보육시설과 민간보육시설의 구체적 정책적 대안 마련을 위한 기초적 자료적 자료를 제공하고자 하는 것이 이 연구의 목적이 있다.

이를 위한 연구문제는 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 국공립보육시설과 민간보육시설 보육교사의 직무만족의 수준은 어떠하며, 시설별에 따라 차이가 존재하는가?

둘째, 국공립보육시설과 민간보육시설 보육교사의 이직의도의 수준은 어떠하며, 시설별에 따라 차이가 존재하는가?

셋째, 국공립보육시설과 민간보육시설 보육교사의 직무만족이 이직의도에 영향력은 어떠하며, 시설별에 따라 차이가 존재하는가?

II. 이론적 고찰

1. 직무만족

직무만족은 직무에 대한 개인적 태도로서 조직학 분야에서 가장 널리 연구된 분야 중의 하나이다. 그러나 직무만족의 정의는 개인의 직무상의 여건 및 특성에 따라서 또는 이해하는 관점에 따라 학자마다 다르게 정의하기 때문에 한마디로 명확하게 정의하기는 어렵다(이지원 2010). 직무만족에 대한 중요한 외국 학자들의 정의를 살펴보면 다음과 같다. 직무만족에 관한 연구를 최초로 시도한 Hoppock(1935)은 ‘조직 구성원의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 종합 상태라고 정의’하고 있다. Osborn(1972)의 경우에는 ‘직무과업, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적인 느낌의 정도’라고 하였으며, Porter과 Lawler(1975)는 ‘실제적으로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 수준을 초과하는 정도’라고 하고 있다. 또한 McCormick과 Tiffin(1974)는 ‘직무와 관련하여 욕구만족 정도의 함수와 조직 구성원에 의해 유지되는 결정요인’이라고 정의하였다. Locke(1976)은 직무만족이란 감정적 반응이므로 자기반성에 의해서만 발견되거나 이해될 수 있는 것으로 ‘개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 유쾌한 긍정적인 정서 상태’라 하였다.

국내 학자들의 정의를 살펴보면, 신동희(2004)의 경우 직무만족은 '직무 자체나 직무수행 결과로 충족되는 즐겁고 긍정적인 정서 상태이며, 직무수행 과정이나 결과에서 느끼는 직무의 욕구나 기대에 대한 개인의 주관적 평가 혹은 인식'이라고 하였다. 또한 이지원(2010)은 '다른 만족과 마찬가지로 감정적·정서적 반응이며 한 개인의 자기 직무로부터 즐거움을 얻는 정도'를 말하고 그 직무환경에 만족했을 때 보람을 느끼게 되며 그 직무의 성과 또한 높아지게 된다고 하였다. 보육교사의 직무만족에 대한 국내 학자들의 정의를 살펴보면, 조성연(2005)은 보육교사의 직무만족은 '교사들이 수행하는 보육활동과 교사나 원장과의 밀접한 인간관계 및 교사들에 대한 처우를 통해 이들이 총체적으로 느끼게 되는 성취감, 보람, 보상'이라고 하였다. 남호순(2001)은 보육교사의 직무만족도를 '보육교사 개인이 수행하고 있는 직무에 대한 자신의 느낌, 태도, 사회적 인정도, 물리적인(근무조건, 보수 등) 환경에서 느끼는 만족의 정도로서 심리적으로 얻어지는 유쾌한 감정, 정서적 만족, 긍정적 감정이 충만된 상태이며 자신이 바라는 기대치의 반응 정도'로 정의하였다.

이상의 직무만족에 대한 정의를 요약해 보면, '보수, 작업환경, 승진, 감독, 직무 그 자체 성취감 등의 직무와 관련된 요인과 상사, 동료, 고객 등과의 관계와 관련된 요인 등의 특정한 요인에 대해 나타나는 정서적 반응으로서 개인의 욕구 및 가치 정도에 따라 직무 및 직무와 관련된 다양하고 복잡한 환경에 대한 평가에 의해 얻어지는 주관적이며 정서적 만족상태'라고 할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 직무만족의 개념을 자신이 맡은 직무와 관련된 직무 환경에 대해 상호작용 속에서 느끼는 심리적, 정서적, 긍정적 감정이 충만된 상태의 정도로 정의하며, 보육시설에서 보육교사 직무 내·외적 요인 즉 직무자체 요인, 인간관계 요인, 보수 및 후생환경 요인 등에 대한 전반적 태도를 의미한다. 이러한 직무만족은 개인적인 입장에서 성취감과 보람을 가지며, 조직의 입장에서는 개개인의 직무만족으로부터 조직운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 된다. 즉, 개인의 삶의 질뿐만이 아니라 조직의 질까지도 좌우하는 매우 중요한 요인이 되고 있다(문미선 2007).

2. 이직의도

이직의도는 행동변수인 이직을 가장 잘 예측할 수 있게 해 주는 지표로 사용되고 있다. 즉, 이직의도가 높을수록 실제로 이직할 가능성이 높아지게 된다. 국내외 연구 결과는 이직의도와 이직간의 상관계수가 매우 높다는 점을 밝힘으로써 이직의도가 실제 이직으로 이어지는 경우가 많음을 보고하고 있다(Fishbein et al. 1975; 오연주 외 2005). 또한 Steel와 Ovalie(1984)는 이직의도가 이직 행동을 예측하게 하는 다른 요인들(예를 들어 소진, 근무환경, 조직관여)보다 더 잘 예측한다고 하였다.

Price(1977)은 이직의도에 관한 모형을 제시하면서 이직의도 결정변수는 직무만족을 통해 간접적으로 이직행위에 영향을 미친다고 하고 있다. 더 나아가 이러한 Price(1977)의 모형을 확장시킨 Bluedorn(1982)은 직무특성(직무와 자율성, 다양성, 공식화 정도, 승진기회, 사회적 일체감, 공정성, 임금 수준 등)이 높으면 조직구성원들은 전반적으로 만족을 느끼게 되고 조직에 대한 몰입이 높아져 이직의도가 낮아진다고 하였다.

이직에 대한 학자들의 개념을 살펴보면 크게 광의의 개념과 협의의 개념으로 분류된다. 광의의 개념에서는 이직을 ‘조직으로 들어오고 나가는 조직구성원의 이동(Flipppo 1961; Bluedorn 1982)’으로 정의하고 있으며, 협의의 개념으로는 ‘어떤 조직에 들어오고 나가는 조직구성원의 모든 이동을 포함하는 개념으로 인력의 조직 외부 이동과 조직 내부 이동 모두를 포괄하는 기업 간의 이동’으로 정의하고 있다(Mobley 1982). 그러나 여기에서는 이직(separate)을 ‘조직의 구성원이 자신이 속한 조직으로부터 외부로 이동하여 고용관계의 일시적 혹은 영구적인 단절을 의미하며, 조직으로부터 보상을 받는 개인자격의 종결과 이탈’로 정의한다(이종목 1989; 김진아 2010).

이직의 유형은 이직 결정의 주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로, 조직의 회피 가능 여부에 따라 회피 가능 이직과 회피 불능 이직으로 나뉜다. 또한 순기능적 이직과 역기능적 이직(Glaser 1995), 내부원인 이직과 외부원인 이직, 계획적 이직과 비계획적 이직(이종목 1989) 등으로 구분될 수 있다(신유근 1984에서 재인용). 이러한 분류 중 자발적 이직과 비자발적 이직을 살펴보면, 먼저 이직에 관한 의사결정의 주체가 조직 구성원 자신인 경우인 자발적 이직은 이직의 대부분의 형태를 차지하고 있으며 일반적으로 사직으로 표현된다. 이는 직장에 대한 불만이 있거나, 보다 나은 기회를 찾아서 다른 직장으로 옮기는 전직과 결혼, 임신, 출산, 질병, 가족의 이사, 임금, 작업조건, 리더십, 감독, 가족 부양, 개인사의 이유 등의 원인에 의하여 직장을 그만두는 협의의 사직으로 나누어진다. 이직에 관한 의사결정의 주체가 조직 구성원이 아닌 비자발적 이직은 해고, 강제해고, 정년퇴직, 질병, 사망 등의 이유로 자기 의사와 무관하게 조직에서 이탈되는 것을 의미한다(이재경 2006).

이직의도는 이러한 이직의 전제조건이며, 가장 강력한 예측변수로 많은 연구들이 이직의도를 중심으로 연구되고 있다. Mottaz(1988)에 의하면, 이직의도는 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나 조직의 구성원이기를 포기하고 직장을 떠나려고 의도하는 것이라고 하겠다. 좀 더 구체적으로 정의하면 이직의도란 ‘조직구성원이 자발적인 의지로 조직을 떠나려는 의도로서 직장을 옮기고 싶다는 생각, 같은 직장에서도 직종을 바꾸고 싶다는 의지 등으로, 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도’를 의미한다.

조직구성원의 이직의도 이유는 이해갈등과 가치갈등으로 대별할 수 있다(Mottaz

1988). 즉 보수, 신분 등의 이해적인 이유와 사고의 상반, 환경에의 부적응 등의 가치적인 이유 때문에 그만두는 수도 있다. 개인의 행동을 결정하는 직접적인 요인은 그 행동을 취할 것인가에 대한 개인의 의도이며, 행동의도와 행동이 완전히 일치하지는 않지만 사람들은 대부분 자신의 의도에 따라 행동하게 된다고 한다. 따라서 이직을 조직구성원의 구체적인 행동이라고 가정한다면 이직의도는 행동의도라고 할 수 있다(김진아 2010).

특히 이직의도에 영향을 미치는 직무환경관련 변수로는 승진가능성, 자기발전·교육 제공, 직무만족, 업무내용의 적합성, 직장비전, 낮은 사회적 지위, 낮은 임금, 간접적·소극적 대처전략, 모호성, 상사와의 관계, 동료와의 관계, 슈퍼비전·지도감독, 의사결정구조, 불만스러운 운영방침, 고용안정성(혹은 직업안정성), 근무환경, 힘든 업무내용, 연령, 근무경력, 역할갈등 등으로 나타났다.

3. 보육교사의 직무만족과 이직의도에 관한 선행연구

앞에서 간단히 언급하였듯이 우리나라의 경우 열악한 보육서비스 환경으로 인해 보육교사의 이직률은 비교적 이직률이 높은 편이다(서지영 외 2002; 구은미 2004). 2004년 전국보육실태조사(서문희 외 2005)에서 보육교사가 한 어린이집에 재직하는 기간이 평균 35개월로 매우 짧은 것으로 나타났으며, 2005년에 서울시에 근무하는 보육교사를 대상으로 한 연구(이재경 2006)에서는 한 어린이집에 근무하는 기간이 평균 28개월로 전국의 보육교사보다 더 짧은 것으로 나타났다.

이직의도에 미치는 영향 요인에 관한 선행연구에 따르면 그 요인은 크게 직무관련 특성과 개인의 일반적 특성으로 나눌 수 있다(서지영 2002; 공계순 2005; 이진화 외 2006; 엄기욱 외 2007). 첫째, 직무관련 특성으로는 직무자율성, 역할갈등, 직무만족도 등이 있다. 교사들은 직무자율성이 낮을수록 역할갈등이 높을수록 직무만족도가 낮을수록 이직의도가 높았다(심숙영 1999a; Derry-Schmitt et al. 1995; Todd et al. 1996). 특히 직무만족도는 이직의도에 매우 중요한 영향을 미쳤다. 이는 교사가 자신의 직무에 만족하지 못하면 이직 가능성이 증가함을 말해주는 것이다. 국내의 선행연구에 따르면 직무만족은 이직에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(강진옥 1994; 김세린 1998; 심숙영 1999a). 강진옥(1994)의 이직의도와 직무만족과의 관계 연구에서 이직원인으로 근무환경, 후생복지, 인간관계, 유치원 정책을 들고 있는데 근무요인은 잡무, 정규근무시간이나 과외근무가 많아 교사가 이직하는 것으로 나타났으며 후생복지요인은 상여금, 수당, 호봉 등 경제적인 면의 열악한 조건을 들었고 원장의 비정상적인 운영 등 인간관계의 요인을 이직의 원인으로 들었다. 김세린(1998)은 교사의 직무 만족도와 유치원의 조직풍토, 기타 요인은 서로 복

합적으로 관련되면서 영향을 준다고 밝혔다. 이 연구에서는 직무 자체의 내용과 보수, 업무량, 인간관계, 승진, 행·재정적 지원, 사회적 인정, 안정성 등이 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 심숙영(1999a)의 연구에서는 동료와 원장의 관계가 원만하지 못하고 직무와 근무환경, 보수, 승진에 대해 만족을 느끼지 못할 때 교사들이 직업전환에 대한 경향이 있다고 밝혔다. 문미선(2007)의 연구에서는 보육교사의 이직의도와 직무만족도와의 관계를 살펴보기 위해 상관관계분석을 실시한 결과, 통계적으로 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무만족도의 하위요인별로 살펴보면, 직무 자체의 특성, 인간관계, 사회적 인정, 재교육 지원체계, 복지후생, 보수 등 모든 요인들과 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그 중 가장 높은 상관성이 있는 것으로 나타난 요인은 재교육 지원체계 요인인 것으로 나타났다. 이들 연구들의 결과는 대부분 직무만족과 이직의도 간의 높은 부적 상관관계를 보여주고 있다. 이는 직무만족도가 높을수록 이직의도가 낮음을 확인할 수 있다. 이들은 관련 요소로 낮은 보수, 형편없는 후생복지, 열악한 근무환경, 유치원장의 지도성, 동료교사와의 관계 등을 들고 있다. 한편, 국외의 많은 연구자들도 직무만족을 이직의도에 영향을 미치는 핵심 변수로 간주하고 있다(Mobley et al. 1979; Steel et al. 1984; Williams et al. 1986; Todd et al. 1996; Manlove et al. 1997; Lambert et al. 2001). 자신의 직무에 만족하지 않는 보육교사들은 당연히 다른 직장으로 이동하고자 하는 이직의도가 높을 수밖에 없는 것이다.

둘째, 선행연구에 따르면 이직의도에 영향을 미치는 개인의 일반적 특성으로는 보육교사의 연령, 교육수준, 혼인여부, 경력, 이직경험 횟수, 초과근무수당 지급여부, 보수 수준 등을 들 수 있다(신유근 1982; 서지영 2002; 이재경 2006; 황성은 2006; Todd et al. 1996). 대부분의 연구에서 연령과 이직의도는 부정적 상관관계를 나타내고 있다(김계정 1986; 김영미 1994; 김호식 1999; 도순남 1999; 이기효 1995). 이는 연령이 많은 사람일수록 상대적으로 근무여건이 좋거나 연륜에 따른 직장에 대한 애착이 크기 때문이며, 교육경험이나 인간관계가 풍부해지기 때문이다(서지영 외 2002). 이와는 달리 타 직장으로 옮길 기회가 그만큼 감소하기 때문일 수도 있다. 한편 김호식(1999)은 높은 연령층의 경우 이직에 대한 불안감이 상대적으로 높기 때문에 이직의도가 낮게 나타난다고 지적하였다. 그러나 장성일(1998)의 연구에서는 연령이 높아질수록 높은 이직의도를 나타냈으며, 몇몇 연구에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(이덕순 1987; 정운평 1995).

학력과 이직의도간의 관계도 일관성을 보이지 않았는데 이덕순(1987)의 연구에서는 학력과 이직의도 간에 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 반면에 다른 연구에서는 저학력자에 있어 더 높은 이직의도를 나타나고 있다(김호식 1999; 정운평 1995). 이와는 다르게 몇몇 연구에서는 학력에 따른 이직의도의 유의한 차이가 나타나지 않았다(김영미 1994; 소병만 1998).

결혼여부도 이직의도에 영향을 미치는데 미혼자가 기혼자보다 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다(도순남 1999, 이덕순 1987). 결혼을 하면 책임감이 생기고 안정성을 추구하기 때문이다. 신유근(1982)과 이기효(1995)의 경우는 기혼자가 미혼자에 비해 사회의 책임의 정도가 크고, 사회적 관계가 원만한 경향이 있기 때문에 비롯된 것이라고 설명하고 있다. 그러나 이 역시 유의한 차이가 나타나지 않은 연구들도 있다(김호식 1999; 소병만 1998; 이덕순 1987).

이직의도와 관련한 경력에 많은 연구의 경우 경력이 적을수록 높은 이직의도를 나타나는 것으로 밝혀졌다(도순남 1999; 소병만 1998; 심숙영 1999a). 반면에 이묘열(1996)의 연구 결과는 이와는 반대로 경력이 많을수록 높은 이직의도를 보이고 있다. 김영미(1994)의 연구에서는 경력과 이직의도에는 관계가 없는 것으로 나타났다.

이직횟수 즉 이직경험의 정도와 이직의도의 정도 사이의 관계를 확인한 김성한(1997)과 김호식(1999)의 연구결과 이직경험이 많을수록 높은 이직의도를 나타내고 있어 둘 사이의 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 몇몇 연구에서는 이직경험과 이직의도 간에 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다(김영미 1994; 이덕순 1987).

보수가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향을 살펴보면 안성아(2004)는 어린이집 교사의 이직률과 이직원인을 살펴본 결과 급여에 대한 문제가 가장 높게 나타났다. Manlove & Guzell(1997)은 보수가 이직을 하는 우선적인 이유는 아니지만 실질적인 이직과 이직의도간에 많은 영향을 준다고 한다(황성은 2006에서 재인용). 특히, 이덕순(1987)은 교사들이 능력이나 잠재력을 발휘하지 못하고 자신의 능력을 키워 나갈 수 없는 상황과 노력에 상응하는 보수를 받지 못하는 상황에 직면할 때 이직결정을 하게 된다고 하였다. 더불어 초과근무수당의 여부가 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 김윤지(2008)의 연구에 따르면, 초과근무수당이 지급되지 않는 보육시설의 교사가 초과근무수당이 지급되고 있는 보육시설의 교사보다 이직의도가 높게 나타나고 있다고 하였다.

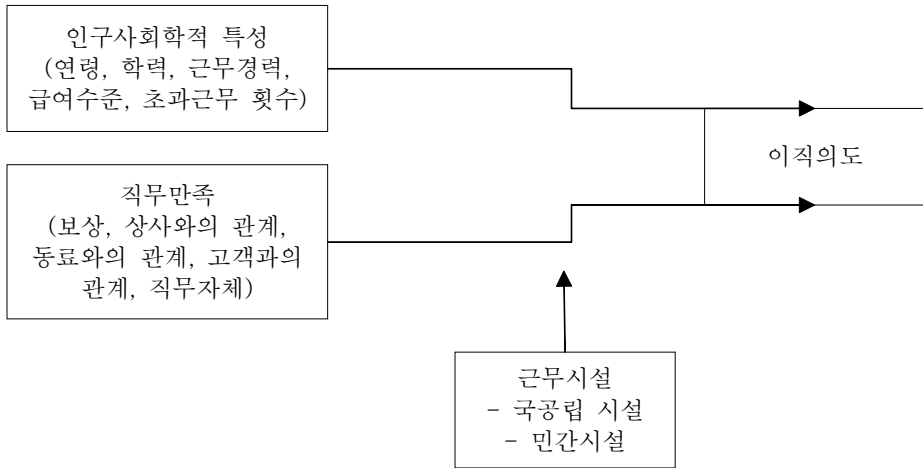
그 연구의 수가 비교적 적으나 국공립과 민간 시설의 어린이집 교사들의 직무만족과 이직의도에 대한 연구를 보면 대체로 민간시설의 교사들의 만족도가 국공립 시설 교사들에 비해 비교적 낮게 나타나고 있으며, 이직의도의 정도도 민간시설의 교사들의 정도가 더 높은 것으로 나타났다. 이기향(2001)은 대부분의 어린이집 교사에 있어서 복지 측면과 보수에 불만족하고 있으며 특히 국공립에 비해 민간 어린이집의 교사, 경력이 적은 교사에 비해 경력이 많은 교사, 학력이 낮은 교사에 비해 학력이 높은 교사의 집단이 불만족을 나타내었다고 하였다. 이직의도에 관해서는 국공립보육시설은 민간보육시설에 비해 보수가 높으며, 교사 대 유아의 비율도 적절하여 보육교사의 이직의도가 낮은 것으로 나타났다(황성은 2006에서 재인용). 안성아(2004)는 어린이집 근무환경이 보육교사의 이직률에 미치는 영향에 관한 연구에서 어린이

집 교사의 이직률과 이직원인을 살펴본 결과 급여에 대한 문제가 가장 높게 나타났고 그 다음으로 교통의 불편, 운영자와의 다른 교육이념으로 인한 스트레스 순으로 나타났다. 이직률에 있어서는 민간보육시설이 국·공립 보육시설에 비해 상대적으로 이직률이 높은 것으로 나타났고 경력이 높을수록 이직횟수가 많아지는 것으로 나타났다. 문미선(2007)의 연구에서도 민간보육시설에서 근무하는 보육교사의 이직의도가 국공립보육시설에 근무하는 교사보다 더 높은 것으로 나타났고 신성아(2006)의 연구에서도 개인변인에 따른 이직의도가 국공립어린이집의 교사가 낮은 이직의도를 보였다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형과 측정도구

보육교사의 이직의도와 직무만족의 정도, 그리고 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는지 확인하며, 국공립 시설과 민간시설간의 차이를 보기 위해 앞서 검토한 선행연구들을 토대로 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다. 종속변수인 이직의도에 영향을 미치는 인구사회학적 특성으로 연령, 학력, 근무경력, 급여수준, 월 초과근무 횟수로 정하였다(신유근 1982; 서지영 2002; 이재경 2006; 황성은 2006). 독립변수로 정한 직무만족을 구성하고 있는 하위요인을 보수, 상사와의 관계, 동료와의 관계, 고객과의 관계, 직무자체로 하였다(강진옥 1994; 김세린 1998; 심숙영 1999a; 문미선 2007). 또한 국공립 보육시설과 민간보육시설에 근무하는 보육교사의 직무만족 정도, 이직의도 정도, 그리고 직무만족이 이직의도에 미치는 영향의 양태가 다른 것으로 보인다(이기향 2001; 안성아 2004; 문미선 2007). 특히 국공립 보육시설의 경우는 설립주체가 중앙정부 또는 지방자치단체로 이들로부터 인건비를 지급받는 보육시설을 말하며, 민간보육시설은 보육시설 중 국공립 보육시설을 제외한 보육시설로 법인이나 단체가 운영하는 보육시설, 가정에서의 보육, 직장 등의 보육시설을 의미한다.



<그림 1> 연구모형

설정된 변수들은 다음과 같은 방법으로 측정하였다. 첫째, 인구사회학적 특성에 있어 연령은 만 연령을 직접기입하게 하였으며, 학력, 근무경력, 급여수준, 월 초과근무는 적절한 범위로 집단화하여 서열척도를 사용하여 측정하였다. 즉, 학력은 고졸이하, 전문대 졸, 대졸, 대학원 졸로, 근무경력은 최초 1년 미만에서 출발해 2년 단위로 집단화하였고, 급여수준은 80만원 미만에서 약30만원 단위로 집단화 하였다. 마지막으로 월초과근무 횟수의 경우는 월 2회 이하, 4회 이하, 8회 이하, 12회이하, 13회 이상으로 집단화하여 측정하였다.

직무만족도 측정도구는 산업심리학 분야에서 널리 인정되는 Smith, Kendall & Hulin(1969)이 개발한 JDI(Job Description Index)를 기본으로 하였다. 그러나 보육교사의 직무만족을 측정하는 것과 관계가 적다고 판단되는 승진, 감독, 기관, 개인적 자부심 등의 요인을 제외하고 보수(3문항), 상사와의 관계(4문항), 동료와의 관계(3문항), 고객(클라이언트)과의 관계(3문항), 직무(4문항)의 요인의 총 17개의 문항을 사용하여 직무만족을 측정하였다. 사용한 척도는 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

이직의도는 한 개인이 소속되어 보육시설의 구성원임을 포기하여 시설을 떠나려고 하는 의도이며, 더 나아가 다른 시설로 옮기고자 하는 심리적인 상태를 의미한다. 그러므로 이 연구에서는 이직의도를 측정함에 있어 단순히 보육시설을 떠나는 것과 다른 조직으로 옮기려는 심리적 상태를 모두 포함하는 설문문항을 사용하였다. 이는 최성문(2005)의 설문문항(신뢰도=0.792)을 기본으로 하여 총 4개 문항으로 이루어졌다. 구체적 설문문항은 다음과 같다: 1) 나는 가끔 이직을 진지하게 고민하곤 한다. 2) 현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 직장으로 옮길 생각이 있다. 3) 나는 출

근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다. 4) 내가 갈 수 있는 직장이 있다면 다른 직장으로 옮기고 싶다. 측정을 위한 척도로는 5점 리커트 척도(1점에서 5점까지)를 사용하였고, 이 역시 그 측정값이 높을수록 이직의도의 정도가 높다.

2. 자료수집과 분석방법

자료를 수집하기 위해 이 연구는 설문지 방법을 사용하였으며, 설문은 2016년 1월 11일부터 2월 12일까지 인천소재 국공립 보육시설과 민간 보육시설(법인·단체, 민간, 가정, 부모협력, 직장 포함)에 근무하는 보육교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 총 설문응답자 중 중복표기나 불성실한 응답을 제외한 556명의 설문 응답을 이 연구의 분석대상 자료로 선정하였다. 설문대상자의 선택은 편의표본 방식으로 보육시설을 선정한 시설을 직접 방문 또는 우편을 통해 그 시설에서 근무하는 보육교사를 대상으로 자료를 수집하였다.

이렇게 수집한 설문지를 코딩하여 각 질문문항들이 직무만족 하위요인의 구성요소를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 통계패키지 AMOS 18.0을 통해 실시하였다(측정도구의 타당성분석). 또한 구성 변수들의 신뢰성을 확인하기 위해서는 또 다른 통계패키지인 SPSS 21.0을 사용하였다. 인구사회학적 특성을 살펴보기 위한 빈도분석과 각 주요 변수들의 기술통계, 그리고 근무시설의 유형의 따른 인구사회학적 특성과 주요 변수의 차이를 보기 위한 교차분석과 독립표본 t 검증 또한 SPSS 21.0을 사용하였다.

3. 측정도구의 타당성과 신뢰성 검증

국공립과 민간 보육시설에 근무하고 있는 보육교사의 직무만족을 측정하기 위해 하위요인인 보상, 동료관계, 고객관계, 직무자체에 대해 각각 3개의 설문문항으로 상사관계는 4개의 설문문항으로 나누어 측정하였고, 이 연구의 종속변수인 이직의도 또한 4개의 설문문항으로 측정하였다. 이들 각 요인을 구성하고 있는 설문문항으로 각각 묶이는지 확인하기 위해, 즉 설문문항의 타당성을 측정하기 위해 AMOS 18.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였으며, 이 측정도구의 신뢰성을 확인하기 위해 신뢰도계수(Cronbach α)를 구하였다. <표 1>는 이를 정리한 것이다.

확인적 요인분석의 결과 요인부하량이 최소 0.6이상으로 나타나고 있어 판별타당도를 충족하고 있는 것으로 나타났으며, 제약모델과 비제약모델 간의 χ^2 의 차이를 가지고 판단한 판별타당성도 충족하는 것으로 나타났다. 각 요인의 구성변수들의 신뢰성 검증의 결과 신뢰도 계수가 최소 0.759 이상을 보이고 있어 측정도구의 신뢰성

을 확보하였다. 또한 확인적 요인분석 모형의 적합도 분석결과 주요 적합성 지표(CMIN/DF, GFI, RMR, NFI, CFI)에서 모두 기준치 이상을 보이고 있어 적합한 모형으로 판정되었다.

<표 1> 측정도구의 타당성과 신뢰성 검증

요인	항목	요인분석			신뢰도분석		모형 적합도 (기준치)	
		C. R.	p	요인 부하량	항목제거시 신뢰도	신뢰도 계수		
직 무 만 족	보상	보상1	-	-	0.757	0.656	0.759	CMIN/DF= 2.171, GFI=0.944 (>0.90), RMR=0.02 9 (<0.05), NFI=0.938 (>0.90) CFI=0.965 (>0.90)
		보상2	13.273	0.000	0.788	0.619		
		보상3	12.107	0.000	0.607	0.745		
	상사 관계	상사관계1	-	-	0.832	0.845	0.881	
		상사관계2	21.930	0.000	0.816	0.840		
		상사관계3	18.509	0.000	0.719	0.875		
		상사관계4	23.550	0.000	0.865	0.830		
	동료 관계	동료관계1	-	-	0.880	0.744	0.844	
		동료관계2	21.647	0.000	0.847	0.732		
		동료관계3	17.213	0.000	0.682	0.836		
	고객 관계	고객관계1	-	-	0.815	0.783	0.839	
		고객관계2	20.565	0.000	0.853	0.727		
		고객관계3	18.307	0.000	0.750	0.825		
직무 자체	직무자체1	-	-	0.679	0.633	0.720		
	직무자체2	12.525	0.000	0.662	0.663			
	직무자체3	13.188	0.000	0.714	0.603			
이직의도	이직의도1	-	-	0.807	0.798	0.855		
	이직의도2	19.825	0.000	0.793	0.810			
	이직의도3	15.349	0.000	0.640	0.853			
	이직의도4	21.461	0.000	0.859	0.783			
판별타당성 검증: 제약모델($\chi^2=686.973$, $df=156$) - 비제약모델($\chi^2=336.478$, $df=155$) = 350.495 > 3.84								

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 인구·사회학적 특성

조사대상자인 국공립과 민간 보육시설에서 근무하고 있는 보육교사의 인구·사회학적 특성을 보기위해 연령, 혼인상태, 근무경력, 월평균 급여수준, 직급, 월 초과근무 횟수, 재교육참여의 변수를 설정하였다. 각 변수별 특성을 정리한 것은 <표 2>와 같다.

먼저, 연령에 있어 국공립시설에 근무하는 보육교사는 절반 이상이 20대(54.8%)인 것으로 나타났으며, 30대(34.3%), 40대(11.8%), 50대(2.1%)의 순으로 나타난 반면 민간시설의 경우는 40대가 약 41.7%로 가장 많고, 30대, 20대, 50대의 순으로 나타났다. 이러한 연령의 분포의 차이는 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($\chi^2=99.29$, $p<0.01$). 이러한 차이로 인해 혼인 상태 중 미혼의 경우는 국공립인 경우(64.3%)가 민간의 경우(24.6%) 보다 더 높은 비중을 보이고 있고, 기혼의 경우는 민간(72.3%)이 국공립(35.0%) 보다 더 높은 비중을 보이고 있다($\chi^2=87.65$, $p<0.01$).

학력의 경우 그 분포에 있어서 통계적으로 차이를 보이고 있다($\chi^2=28.44$, $p<0.01$). 특히 고졸 이하의 비율이 국공립(2.6%) 보다 민간(15.5%)이 높게 나타나고 있다. 전문대졸, 대졸, 대학원 졸의 경우의 비율은 큰 차이를 보이고 있지 않다. 근무 경력의 경우에 있어서도 두 집단 간 차이를 보이고 있다($\chi^2=9.39.65$, $p<0.05$). 국공립의 경우는 3년 미만 비율 35.5%로 가장 높은 반면 민간의 경우는 3년 이상- 7년 미만이 43.5%의 비율로 가장 높게 나타나고 있다.

두 집단 간 차이에 있어 가장 두드러지게 차이를 보이고 있는 것은 월평균 급여수준($\chi^2=153.20$, $p<0.01$)으로 국공립의 경우 약 75%가 170만원 이상을 받고 있는 것으로 나타난 반면, 민간의 경우는 170만원 미만의 경우가 전체 약 75%를 차지하고 있다. 월 초과근무 횟수에 있어서는 일주일에 한 번 정도인 월 3-4회 이하인 경우는 민간의 경우 약 85%를 차지하고 있고, 국공립의 경우는 약 65%인 것으로 나타났다. 이는 월 초과근무 횟수에 있어서는 국공립의 경우가 민간의 경우 보다 상대적으로 더 높을 것으로 나타났다($\chi^2=72.90$, $p<0.01$).

두 집단 간 재교육 참여의 정도는 차이를 보이고 있지 않으며($\chi^2=4.67$, $p>0.05$), 직급에 있어서는 일반보육교사 비율은 국공립의 경우가 민간에 비해 약 10%정도 더 많고 주임교사의 비율은 민간의 비율이 국공립의 경우에 비해 약 6% 정도 더 많은 것으로 나타났다.

<표 2> 조사대상자의 인구·사회학적 특성

변수	항목	국공립		민간	
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
연령 ($\chi^2=99.29^{**}$)	20대	145	51.8	51	19.2
	30대	96	34.3	80	30.1
	40대	33	11.8	111	41.7
	50대	6	2.1	24	9.0
혼인상태 ($\chi^2=87.65^{**}$)	미혼	182	64.3	65	24.6
	기혼	99	35.0	191	72.3
	이혼 및 사별	2	0.7	8	3.0
학력 ($\chi^2=28.44^{**}$)	고졸 이하	7	2.6	39	15.5
	전문대졸	144	52.6	119	47.4
	대졸	119	43.4	88	35.1
	대학원졸	4	1.5	5	2.0
근무경력 ($\chi^2=9.39^*$)	3년 미만	100	35.5	65	24.8
	3년 이상-7년 미만	92	32.6	114	43.5
	7년 이상-10년 미만	58	20.6	52	19.8
	10년 이상	32	11.3	31	11.8
월평균 급여수준 ($\chi^2=153.20^{**}$)	110만원 미만	5	1.8	10	3.8
	110-140만원 미만	6	2.1	85	32.0
	140-170만원 미만	61	21.6	103	38.7
	170만원 이상	210	74.5	68	25.6
보육교사 직급 ($\chi^2=8.25^{**}$)	일반보육교사	234	83.3	195	73.6
	주임교사	30	10.7	44	16.6
	원감	7	2.5	14	5.3
	기타	10	3.6	12	4.5
월 초과근무 횟수 ($\chi^2=72.90^{**}$)	월 2회 이하	99	35.2	183	69.6
	월 3-4회 이하	81	28.8	39	14.8
	월 5-8회 이하	48	17.1	18	6.8
	월 9-12회 이하	28	10.0	10	3.8
	13회 이상	25	8.9	9	3.4
재교육 참여 ($\chi^2=4.67$)	그렇지 않다	12	4.2	13	4.9
	보통이다	60	21.2	77	28.8
	그렇다	211	74.6	177	66.3

*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$

2. 직무만족과 이직의도의 정도와 차이

국공립과 민간 기관에서 근무하고 있는 보육교사의 직무만족(하위요인: 보수, 상사관계, 동료관계, 고객관계, 직무자체)과 이직의도의 정도를 알아보기 위해 설문한 결과는 <표 3>와 같다. 먼저 직무만족의 정도를 살펴보면 국공립과 민간의 두 집단 모두 직무만족의 하위요인인 보수에 있어 전반적으로 낮게 나타나고 있다(각각 평균=2.892, 2.580). 뿐만 아니라 두 집단 간의 차이도 보이고 있다. 즉 통계적으로 유의

미하게 국공립에 비해 민간의 경우가 낮은 것으로 나타났다($t=4.804$, $p<0.01$). 그러나 직무만족의 다른 요인에 있어서는 국공립과 민간의 차이를 보이고 있지 않으며, 대체로 5점 만점에 최소 3.6이상의 만족도를 보이고 있어 기관내의 인간관계 및 직무 자체에 대해서는 대체로 만족하는 것으로 보인다.

이러한 분석결과는 기존의 연구와 대체로 유사한 결과를 나타내고 있다. 즉, 남호순(2001)의 연구는 국공립과 민간보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 비교연구에서 동료 간의 대인관계, 사회적 인식정도에 대한 만족도는 국공립과 민간 보육시설 교사 간에 차이가 없었고 보수, 근무조건, 시설장과의 관계, 근무분위기, 복지후생 등 하위요인에 대한 만족도에서 국공립보육교사가 높게 나타났다. 하지만 오만록 외(2009)의 연구에서는 국공립 어린이집이 민간운영 어린이집보다 직장에 대한 만족도가 유의미하게 높은 것으로 조사되었다.

국공립과 민간의 이직의도의 정도는 각각 평균 2.775, 2.812로 나타나 중간(평균=3.00) 이하로 나타났으며, 두 기관 간의 차이도 보이지 않고 있다. 이러한 국공립 보육시설과 민간시설에 근무하고 있는 보육교사의 이직의도 정도는 최근 김동현·이재모(2014)의 연구에서 측정한 보육교사의 이직의도의 수준(5점 리커트 척도 사용 평균 2.77)과 유사한 결과를 보이고 있으나, 두 시설사이의 이직의도의 차이 분석결과는 기존 연구의 결과와 차이를 보이고 있다. 즉, 안성아(2004), 황성은(2006), 문미선(2007)의 연구결과에서는 국공립 시설에 근무하는 보육교사의 이직의도나 이직률이 민간보육시설에서 근무하는 보육교사보다 더 낮다고 하였다.

<표 3> 직무만족과 이직의도의 정도와 차이

변수	요인	국공립		민간		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
독립	보수	2.892	0.694	2.580	0.818	4.804**
	상사관계	3.701	0.724	3.791	0.672	-1.505
	동료관계	3.921	0.594	3.939	0.682	-0.326
	고객관계	3.792	0.534	3.833	0.600	-0.865
	직무자체	3.609	0.546	3.647	0.617	-0.758
종속	이직의도	2.775	0.882	2.812	0.928	-0.483

*: $p<0.05$, **: $p<0.01$

3. 이직의도에 미치는 영향

보육교사의 인구사회학적 특성과 직무만족요인이 이직의도에 영향을 미치는지 그리고 국공립기관과 민간기관의 차이가 있는지 확인하기 위해 각각 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서는 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 개인적 변인으로

선행연구에서 살펴본 개인적 이직의도 관련 변인 중 연령, 결혼여부, 학력, 경력, 보수 수준과 언급되지 않았으나 중요한 변인이라고 생각되는 초과근무횟수를 관련 개인적 변인으로 선정하였다. 직무만족요인은 보수, 상사와의 관계, 동료와의 관계, 고객과의 관계, 직무 자체이다. 그 분석결과는 <표 4>와 같다.

먼저 국공립의 경우 보육교사의 이직의도에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 인구사회학적 특성은 연령($t=-2.416, p<0.05$), 학력($t=-2.009, p<0.05$), 근무경력($t=2.569, p<0.05$)로 나타났으며, 직무만족 요인 중에는 보수($t=-3.459, p<0.01$), 상사관계($t=-3.674, p<0.01$), 동료관계($t=-3.813, p<0.01$), 직무 자체($t=-3.075, p<0.01$)로 나타났다. 그 영향의 정도는 직무만족요인이 대체로 인구사회학적 특성보다 더 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 영향의 방향은 근무경력을 제외한 나머지 영향요인 모두 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령(베타=-0.141), 학력(베타=-0.108), 보수(베타=-0.196), 상사관계(베타=-0.231), 동료관계(베타=-0.219), 직무자체(베타=-0.211)에 대한 정도가 높을수록 이직의도가 낮아지며, 근무경력(베타=0.151)이 높을수록 이직의도가 높아진다.

반면에 민간기관에 근무하고 있는 보육교사의 이직의도에 영향을 미치고 있는 인구사회학적 특성은 없는 것으로 나타났다. 직무만족 요인의 경우에는 보수($t=-4.219, p<0.01$; 베타=-0.275), 동료관계($t=-3.230, p<0.01$; 베타=-0.259), 직무 자체($t=-2.016, p<0.05$; 베타=-0.157)는 국공립과 같이 부정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 상사관계는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 국공립과 공통적으로 영향을 미치는 직무만족 요인인 보수, 동료관계, 직무자체의 정도가 높을수록 민간의 경우에도 이직의도가 낮아지고 있음을 보여주고 있다.

<표 4> 이직의도에 미치는 영향

		국공립		민간	
		표준화 회귀계수	t	표준화 회귀계수	t
(상수)			13.086		9.233
연령		-0.141	-2.416*	-0.019	-0.262
학력		-0.108	-2.009*	0.020	0.331
근무경력		0.151	2.569*	0.072	1.108
급여수준		0.067	1.230	0.029	0.416
월 초과근무 횟수		-0.026	-0.496	0.093	1.432
직무 만족	보수	-0.196	-3.459**	-0.275	-4.219**
	상사관계	-0.231	-3.674**	-0.133	-1.884
	동료관계	-0.219	-3.813**	-0.259	-3.230**

	고객관계	-0.072	-1.111	0.033	0.399
	직무자체	-0.211	-3.075**	-0.157	-2.016*
			R2=0.400, F=15.058**	R2=0.326, F=9.366**	

*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$

V. 결론 및 논의

이 연구는 보육의 질적 향상을 위해 가장 중요하게 고려되는 보육교육 제공자인 보육교사의 높은 이직률에 문제의식을 가지고 시작되었다. 그들의 이직에 영향을 미치는 다양한 요인이 있을 수 있으나, 여기에서는 직무만족을 중심으로 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인으로 설정하고 보육교사들의 이직의도의 정도와 직무만족의 정도를 살펴보고, 직무만족이 이직의도에 영향을 미치고 있는지 확인하였다. 더 나아가 근무하는 시설의 종류(국공립 보육시설과 민간 보육시설)에 따라 차이가 있는 지 확인하고자 하였다.

분석 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 직무만족에 있어서는 보수의 하위 요인을 제외한 인간관계(상사와의 관계, 동료와의 관계, 고객과의 관계)와 직무 자체에 대해 두 집단 모두 대체로 차이 없이 만족하는 것으로 나타났다. 반면에 보수에 있어서는 다른 만족요인과 다르게 대체로 낮은 수준을 보이며, 특히 민간보육시설의 경우가 국공립 시설의 경우보다 통계적으로 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 국공립 시설과 민간 시설의 모두 이직의도의 정도는 대체로 낮은 편으로 나타났으며, 그 차이를 보이고 있지 않다. 셋째, 인구학적 특성 중 이직의도에 영향을 미치는 것은 국공립 보육시설의 경우 연령, 학력, 근무경력으로 나타났으며, 그 관계는 연령과 학력의 경우 이직의도에 부정적으로 영향을 미치고 있으며(즉, 연령과 학력이 높을수록 이직의도가 낮아짐), 근무경력은 긍정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(근무경력이 높을수록 이직의도가 높아진다). 넷째, 직무만족의 요인 중 이직의도에 미치는 요인은 국공립 보육시설과 민간 보육시설의 두 경우 모두에서 보수, 동료관계, 직무 자체로 나타났으며, 상사와의 관계는 국공립 보육시설의 경우에서만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 영향의 방향은 부정적으로 이들의 정도가 높을수록 이직의도가 낮아진다고 하겠다.

이러한 분석결과를 바탕으로 생각해 볼 수 있는 정책적 대안은 다음과 같다. 첫째, 보육교사들의 직무만족의 향상은 전략적 방법을 사용할 필요가 있다. 즉, 가장 낮은 분야의 직무만족을 우선하여 충족시키는 방법을 선택하는 것이다. 직무만족 요인 중

가장 낮은 만족을 보이는 요인은 보수이다. 특히 민간보육시설의 보수가 가장 낮은 것으로 나타나고 있다. 그러므로 우선적으로 보육교사들의 노력에 상응하는 적절한 보수로 현실화 필요가 있다. 특히 민간보육시설에 근무하고 있는 보육교사의 보수의 확충이 가장 시급하다고 하겠다. 둘째, 비록 이직의도의 정도가 비교적 낮은 것으로 나타났으나, 이직으로 인해 발생하는 사회적 비용을 고려한다면 좀 더 낮은 이직률과 이직의도 수준을 이루어야 할 것이다. 이를 위해 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 고려하여 적절한 인사관리가 필요할 것이다. 연령이 많을수록 상대적으로 근무여건이 좋거나 근무경력에 따른 직장에 대한 애착이 크기 때문에 연령, 근무경력과 이직의도는 부정적인 관계를 보이고 있다고 한다. 그럼에도 불구하고 이 연구의 결과는 근무경력의 경우 반대의 경향을 보이고 있다. 이러한 현상은 아마도 근무경력이 오래될수록 소속 조직에 대한 애착의 정도가 높아지지 못하고 있다는 점을 반증하고 있다고 하겠다. 그러므로 보육교사로 하여금 조직에 대한 몰입의 정도를 높이는 조직적 차원의 노력이 필요하다. 많은 경우 조직몰입을 결정하는 요인으로 직무만족을 지적하고 있다. 이 연구에서는 직무만족의 요인 중 보수 외에 동료와의 관계가 국공립 보육시설과 민간보육시설 모두에서 이직의도에 미치는 요인으로 나타나고 있어 서로 격려하고 배려하는 직장문화의 형성과 합리적으로 서로 지지하는 업무환경을 이루는 것이 필요하다고 하겠다. 특히 국공립 보육시설의 경우 상사와의 관계가 이직의도에 부정적인 영향을 미친 것으로 나타나고 있어, 국공립 보육시설에서 시설장(원장)과 일반 교사들 간의 관계 개선이 필요하다. 구체적인 관계 개선을 위한 방법으로 원장의 보육교사에 대한 일방적인 평가 방식을 평가결과를 보육교사에게 피드백하는 방법을 도입할 필요가 있다. 더 나아가 신뢰를 기반으로 하는 상호평가 방식도 하나의 방법일 것이다. 또한 시설장은 술선수범을 통한 리더십을 발휘하여야 할 것이다.

이 연구의 한계점은 다음과 같다. 먼저 이 연구는 인천지역의 보육시설을 중심으로 설문하여 지역적인 한계가 있다. 따라서 이후 연구에서는 다른지역을 포함하는 보다 광범위한 비교연구가 필요하다고 하겠다. 또한 보육교사의 이직의도에 미치는 영향요인으로 보육교사의 개인적인 특성과 직무만족만을 선정하고 있어 보육교사의 이직에 대한 보다 넓은 시각에서 접근이 필요할 것이다. 이를 위해 최근 이슈화되고 있는 보육교사들의 건강권과 인권에 관련된 요인을 포함하는 연구가 필요하다. 그러나 이 연구는 보육교사의 이직의도가 그들이 근무하는 시설에 따라 차이가 나는지를 분석함으로써 더 구체적이고 현실적인 접근을 하였다는 점에서 의의가 있다.

<참고문헌>

- 강진옥. 1994. “유치원 교사의 이직원인에 관한 연구.” 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 공계순. 2005. “아동학대 예방센터 상담원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 한국사회복지학회 2005년도 춘계학술대회자료집, 633-650.
- 구은미. 2004. “보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련 변인 분석.” 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 김계정. 1986. “이직결정과정 모형에 관한 실증적 연구.” 고려대학교 석사학위논문.
- 김성한. 1997. “사회복지사의 이직의도 영향요인에 관한 연구.” 서울대학교 박사학위논문.
- 김세린. 1997. “유치원 교사의 동태에 관한 연구.” 중앙대학교 석사학위논문.
- 김영미. 1994. “임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구.” 서울대학교 석사학위논문.
- 김윤지. 2009. “보육교사의 직무만족도가 이직성향에 미치는 영향.” 대구대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진아. 2010. “보육교사의 직무만족과 이직의도와와의 관계 연구.” 강남대학교 석사학위논문.
- 남호순. 2001. “국공립과 사립보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 비교 연구.” 강남대학교 사회사업대학원 석사학위논문.
- 김호식. 1999. “직무만족과 이직의도의 연관성 연구: 대구지역 안경제조업을 중심으로.” 영남대학교 석사학위논문.
- 도순남. 1999. “유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 영향 분석.” 경상대학교 박사학위논문.
- 문미선. 2007. “보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계 연구.” 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박유미. 2012. “시설유형에 따른 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도 및 교사효능감과의 관계.” 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은혜, 배소연, 이정옥, 임승렬, 조부경, 조운주, 조형숙, 황보영란. 2002. “유아교사 교육의 최근 연구 동향.” 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 보건복지부. 2012. 2012 전국보육실태조사.
- 보건복지부. 2014. 2014 전국보육실태조사.
- 소병만. 1998. “유치원 교사의 이직의도에 관한 연구.” 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서문희, 이옥, 백화중. 2005. 2004년 전국 보육·교육 실태조사. 서울: 보건복지부
- 서지영. 2002. “유치원 교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구.” 숙명여자대학교 대학

- 원 박사학위논문.
- 서지영, 서영숙. 2002. “유치원교사의 이직의도에 관한 연구”. 『유아교육연구』 22(4), 229-250.
- 신동희. 2004. “보육교사의 직무스트레스와 직무만족도.” 호서대학교 대학원 석사학위논문.
- 신선미. 2010. “가정보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구-김포시 어린이집 중심으로.” 명지대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 신성아. 2006. “유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직의도와의 관계.” 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신유근. 1982. 『인사관리』. 경문사.
- 신유근. 1984. 『조직론』. 다산출판사.
- 심숙영. 1999a. “유아교사의 직무만족이 이직에 미치는 영향.” 『열린유아교육연구』 4(2), 159-171.
- 심숙영. 1999b. “유아교사의 이직에 영향을 미치는 원인분석.” 『유아교육연구』 19(2), 5-20.
- 안성아. 2004. “어린이집 근무환경이 보육교사의 이직률에 미치는 -영향에 관한 연구.” 경원대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 안지영. 2008. “가정보육시설의 질적 특성에 대한 현황 조사: 서울시를 중심으로.” 『한국영유아보육학』 52, 21-41.
- 엄기욱, 박인아. 2007. “사회복지사의 기관유형, 급여수준, 직업만족이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구.” 『한국사회복지조사연구』 16, 105-124.
- 오만록, 한내창. 2009. “어린이집 종사자의 직무만족도, 조직애착도, 이직의도 및 그 결정 요인에 대한 분석.” 『논문집』 9, 135-165.
- 오연주, 한유미. 2005. “스웨덴과 한국 보육교사의 직무만족도와 전문성에 대한 인식비교 연구.” 『미래유아교육학회지』 12(1), 99-122.
- 이기향. 2001. “어린이 집 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구.” 동덕여자대학교 석사학위논문.
- 이기효. 1995. “이직의도 인과모형의 실증연구.” 성균관대학교 박사학위논문.
- 이재경. 2006. “보육교사의 이직과 전직에 영향을 미치는 요인 연구.” 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 이정희, 조성연. 2009. “보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재 효과.” 『한국지역사회생활과학회지』 20(4), 559-570.
- 이종목. 1989. 『직무스트레스의 원인, 결과 및 대책』. 상원사.
- 이진화, 이승연. 2006. “보육교사가 지각한 의사결정 참여와 조직적 심리적요인, 직무만족도, 이직의도간의 관계.” 『유아교육학 논집』 10(1), 229-250.

- 장현진. 2009. “민간보육시설과 국공립보육시설의 보육교사 직무만족에 관한 연구.” 동국대학교 석사학위논문.
- 조성연. 2005. “보육교사의 직무만족도와 자아존중감.” 『아동학회지』 25(1), 359-373.
- 최성문. 2005. “직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 공정성을 매개변수로 하여.” 경기대학교 관광전문대학원 석사학위논문.
- 최은경. 2013. “보육교사의 직무스트레스와 이직의도에 관계에 관한 연구.” 가천대학교 박사학위논문.
- 최애경, 송연숙, 남미경. 2010. 『보육학개론』. 서울: 파란마음.
- Bowlby, J. 1988. Attachment, communication, and the therapeutic process. A secure base: Parent-child attachment and healthy human development, 137-157.
- Bardige, B. 2006. Infants and toddlers: Providing responsive and supportive care. YC Young Children, 61(4), 12.
- Bluedorn, A. C. 1982. The Theories of Turnover: Causes, Effects, and Meaning. Research in the Sociology of Organization, JAI Press. 75-182.
- Derry-Schmitt, D. M. and Todd, C. 1995. A Conceptual Model for Studying Turnover among Family Child Care Providers. Early Childhood Research Quarterly, 10: 121-143.
- Flippo, E. B. 1961. Principles of Personnel Management. New York: McGraw-Hill.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. 1975. Belief, Attitude, Intention, and Behavior. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hoppock, R. 1935. Job Satisfaction.
- Kontos, S. 1992. Family Day Care: Out of the Shadows and into the Limelight. Washington, DC: National Association for the Education Young Children.
- Locke, E. A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1: 1297-1343.
- Manlove, E. E., & Guzell, J. R. 1997. Intention to Leave, Anticipated Reasons for Leaving, and 12-Month Turnover of Child Care Center Staff. Early Childhood Research Quarterly, 12(2): 145-167.
- McCormick, E. J. & Tiffin, J. 1974. Industrial Psychology, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mobley, W. H. 1982. Employee Turnover causes, consequences and Control. Reading, MA: Addison-wesley.
- Mobley, W. H., Griffeth, R., Hand, H. & Meglino, B. 1979. A Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. Psychological

Bulletin, 86: 493-522.

Mottaz, C. Z. 1988. Determinant of Organizational Commitment. *Human Relations*, 41(6). 467-482.

Nelson, T. O. 1990. Metamemory: A Theoretical Framework and New Findings. *Psychology of Learning and Motivation*, 26: 125-173.

Price, J. L. 1977. *The Study of Turnover*. Ames, IA: Iowa State University Press.

Steel, R. P. & Ovalie, N. K. 1984. A Review and Meta-analysis of Research on the Relationship Behavioral Intentions and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.

ABSTRACT

The Impact of Child-Care Teacher' Job Satisfaction on Turnover Intention

- Compare between Public and Private Child-Care Facilities -

Jang Bu Neon*

Child care teacher's low level of job satisfaction and high turnover rate has hindered the improvement of the quality of child care. The purpose of this research is to poll job satisfaction and turnover intention and inquires whether job satisfaction of child care teachers is correlated to the latter and also if the type of child care facility (public child care facility and private child care facility) is a factor as well, while keeping in mind that the most problematic component that is restraining improvement in the child care field is a high turnover rate of child care teachers. To fulfill this purpose, a survey was conducted on child care teachers that are currently employed at either a private child care facility or public child care facility at Incheon .

The analysis of the data shows that both public and private child care teachers were satisfied with the human relations aspect and actual work aspect. But in the aspect of income, the data shows that teachers who work in the private sector of child care tend to be significantly less satisfied. Turnover intention was fairly low for both sectors of child care and there is no significant difference between the numbers. In a sociological view, the factors that weigh in the most for turnover intention of public child care teachers is age, education level, and experience in the field. Among these, age and education level have a negative impact on turnover intention while experience in the field has a positive impact. The factors that impact job satisfaction and turnover intention for both public and private child care facilities are income, human relations and the work itself. Relations with bosses causing a negative impact can only be seen in public child care facilities.

Key words: child care teacher, job satisfaction, turnover intention, public childcare facility, private childcare facility

* Ph. D Program in Public Administration, Inha University