

영유아교육기관 교사의 근무환경, 소진 및 건강상태가 이직의도에 미치는 영향의 구조적 관계*

The Structural Relationships of Workplace Characteristics, Burnout, Health Condition and Turnover Intention Among Teachers in Early Childhood Educational Centers

유정하¹ 김재희²

Jeongha Yoo¹ Jaehee Kim²

ABSTRACT

Objective: Studies have shown that turnover intention of teachers' in early childhood educational centers tend to negatively affect the quality of child care and children's adjustment. However, few studies have examined the underlying mechanism that increases teachers' turnover intention and have barely focused on environmental factors. We aimed to test whether workplace characteristics may affect teachers' turnover intention through personal factors (i.e., burnout and health).

Methods: A sample of 262 teachers participated in the study. Workplace characteristics, burnout, health and turnover intention were assessed through self-report questionnaires. Data were analyzed through SEM using Mplus and the significance of mediation effects were estimated by the bootstrapping confidence intervals.

Results: Findings indicated that a poor workplace environment directly predicted high turnover intentions of teachers and indirectly predicted through their high burnout and poor health condition.

Conclusion/Implications: These findings contributed to provide better understanding about an effective future direction for policies and intervention programs in order to decrease teachers' turnover intention and subsequently increase the quality of early childhood educational centers.

key words workplace characteristic, turnover intention, burnout, teacher's health condition, early childhood educational center

* 본 연구는 제1저자의 석사학위논문
의 자료와 일부내용을 사용함.

¹ 제1저자

연세대학교 교육대학원
유아교육학 전공 석사

² 교신저자

연세대학교 아동가족학과
겸임교수

(e-mail : jaehee7750@hanmail.net)

I. 서론

여성의 경제활동 증가와 정부의 무상보육 정책에 따라 자녀양육의 기능은 점차 가정에서 전문 교육기관으로 옮겨지면서 영유아의 어린이집 및 유치원 이용이 보편화되었다. 따라서 어린이집이나 유치원을 이용하는 영유아의 수가 늘어나고 기관에서의 생활시간이 증가함에 따라 보육 및

교육서비스의 질적 성장에 관심이 높아지고 있다(김명순, 김수정, 강형욱, 정아람, 2018). 영유아 교육기관의 질을 결정하는 다양한 요인 중 교사의 질은 매우 중요한 요인으로 일관되게 밝혀지고 있으며, 특히 영유아의 긍정적인 발달에 장기적으로 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(김명순, 2015; Vandell et al., 2010). 그럼에도 불구하고, 우리나라 영유아 보육과 교육현장에서 교사는 과다한 업무량, 보육교사 직업에 대한 사회의 부정적인 선입견, 열악한 근무환경과 스트레스 상황에 지속해서 노출되고 있고, 잦은 이직현상이나 퇴직으로 이어지는 일이 빈번한 상황이다(유해미 등, 2018). 우리나라 영유아교육기관에 종사하는 교사의 이직률을 살펴본 통계자료에 의하면, 1년 중 이직하는 교사가 총 21,984명 중 4,662명(25.7%)인 것으로 나타났다(유해미 등, 2018). 이에, 최근 들어 지방자치단체에서는 이직률을 낮추기 위한 장기근속 수당 지원 등 정책적 노력을 하고 있으나(시사경제신문, 2020), 교사의 이직률은 여전히 높은 편이다.

교사의 높은 이직률은 교육서비스의 안정성과 지속성을 저해하여, 영유아교육기관의 질을 낮추는 중요한 요인으로 보고되고 있다(김명순 등, 2018). 즉, 교사가 이직하면 기관 운영의 입장에서는 대체인력 모집업무와 고용담당업무 인수인계 등 추가업무가 발생하는 부담이 생기고, 동료 교사들이 이를 감당해야 한다. 또한, 임시 대체인력은 업무의 전문성 및 숙련도가 떨어져 이를 보완할 때까지 교육과 보육 프로그램의 질이 낮아질 수밖에 없다(김명순 등, 2018). 더욱 중요한 문제는 교사가 이직함으로써 영유아와의 안정적이고 지속적인 애착관계를 깨뜨려 영유아에게 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점이다(임옥희, 2004). 교사의 소진이나 건강상태 및 이직의도는 교사로 하여금 효과적인 교실 운영과 관리나 영유아의 교육에 집중하지 못하게 하여 보육의 질을 떨어뜨리고, 영유아의 학업 성취를 떨어뜨리게 하고 무목적 행동을 하거나 또래와 덜 상호작용하는 등 문제행동을 유발한다(김혜금, 2011; O'Brennan, Bradshaw, & Furlong, 2014; Pas & Bradshaw, 2013; Whitebook, 1989). 이렇듯, 교사의 이직은 영유아교육기관 서비스의 질적 확보를 위해 중요함으로 이직률의 원인을 체계적으로 규명함으로써 영유아교육기관의 교사 이직률을 감소시킬 효과적인 방안 모색이 시급하다. 따라서 교사의 이직률을 낮추기 위해서는 이직의도를 발생시키는 원인을 밝히는 연구가 필요하다.

보육교사의 이직의도와 관련된 연구 동향을 보고한 이채호(2019)에 의하면, 이직의도의 원인은 직무만족도, 직무스트레스, 교사효능감, 심리적 소진 등의 개인변인에 초점이 되어왔고, 이에 비해 환경변인에 대한 조사는 상대적으로 부족한 것으로 나타났다. 특히 개인변인 중에서도 건강상태 등과 관련된 연구는 극히 드물고, 이직의도에 영향을 미치는 개인변인과 환경변인 간의 매커니즘을 조사한 연구는 아직 부족하다(이채호, 2019). 더욱이, 이직의도와 관련된 양적연구는 대부분 상관분석에 국한되거나 혹은 상대적 영향력을 살펴보는 회귀분석으로 제한된 것으로 나타났다(문동규, 2012; 이채호, 2019). 영유아교육기관의 교사는 다수의 영유아를 대상으로 긴 돌봄과 교육을 하면서 안전과 보호에 전적인 책임을 다해야 하지만, 규모가 작은 일부 영유아교육기관은 물리적 환경조건이 열악하며 인적 자원을 충분히 운용하기 어렵고 전문적인 업무분담이 이루어지지 않고 있는 환경으로 보고되고 있다(문동규, 2012). 한정된 보수와 제한적인 처우, 사회적으로 낮은 인식을 감내하면서 교사 본연의 업무 외에도 행정적인 문서작업과 행사준비, 환경구성 및 청소 등 부차적인 업무까지 책임져야 하는 열악한 조건에서 근무해야 하는 상황이다

(문동규, 2012). 따라서 영유아교사의 이직의도를 일으키는 메커니즘에서 업무환경과 물리적인 근무환경이라는 환경변인에 초점을 두는 것이 중요해 보인다. 이러한 열악한 환경에서 근무하는 영유아 교사는 정서적으로 고갈되고, 건강상태에 이상이 발생할 수 있다. 또한, 보육교사가 경험하는 열악한 직무환경은 이직의도에 직접 영향을 미치기도 하지만, 심리적 소진을 통해서 그 부정적인 효과가 증가하는 것으로 나타났다(최혜준, 정정희, 이효림, 2020). 이를 통해 교사가 경험하는 환경과 더불어 심리적 소진이 이직의도에 미치는 영향을 함께 고려한 메커니즘을 파악하는 것이 필요해 보인다.

한편, 영유아교사는 과다한 업무를 책임지면서 심리적인 압박과 긴장감을 경험하게 되고, 성인 간의 대화나 상호작용 부족으로 고립감이나 우울증과 같은 정서적 문제를 경험한다. 또한, 좁은 공간에서 영유아용 가구에 오래 앉아있거나 허리를 구부려야 하는 환경 등으로 신체적인 건강문제가 발생하기도 하고(최형성, 2016; Laschinger & Grau, 2012) 이러한 정신건강과 신체건강은 서로 관계하여 부정적인 영향을 미친다(김혜금, 2011). 2013년 보육교사 인권상황 실태 보고에 따르면, 보육교사의 75.5%가 보육업무 수행에서 받는 정신스트레스로 인하여 일상생활까지 영향을 받고 있다고 응답하였다. 또한, 업무 수행 중 아프거나 다친 경험에 대해서 스트레스 질환이 40.5%, 무릎과 관절질환이 34.9%, 요통 등의 관절질환이 32.1%, 위장병이 29.9%, 근육통이 28.2% 등으로 나타났는데, 시간 부족으로 치료를 받지 못하는 등 질병에 대해 적절히 대처하지 못하는 상황이다(나동석, 황혜원, 2004). 이렇듯 업무환경과 물리적 근무환경을 포함하는 환경변인이 영유아교사의 개인변인인 소진과 건강상태에 영향을 미침을 알 수 있고, 개인변인은 이직의도에 영향을 미치는 주요변인임을 확인하였다. 따라서 개인변인 뿐 아니라 환경변인을 포함하여 이직의도를 일으키는 메커니즘을 확인하고 기존 선행연구를 확장하여 이직의도를 줄이는 효과적인 정책 방안을 위한 자료 확보가 필요하다.

이직의도에 영향을 미치는 환경변인으로서의 근무환경과 개인변인으로서의 소진과 건강상태의 관계를 설명하는 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 영유아교사가 업무수행에 필요한 물리적 조건과 객관적인 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 전반적인 근무환경은 교사의 이직의도, 소진과 건강상태에 각각 영향을 미친다. 먼저 근무환경이 좋을수록 교사의 이직의도는 낮아진다(손아람, 2009; 이주영, 고재욱, 2015; 유희정, 이미화, 2004; 정지언, 박영희, 2015). 영유아의 늦은 하원이나 다른 동료교사의 사정으로 연장근무가 지속하여 근무시간이 길어질 때나 과중한 업무 책임이 주어질 때 기관에 대한 인식이 부정적으로 되면서 이직동기가 발생한다(강소라, 2020; Applebaum, Fowler, Fiedler, Osinubi, & Robson, 2010).

또한, 영유아교사가 경험하는 근무환경은 교사의 정서적 고갈이나 타인에게 부정적인 태도와 감정을 표현하지 않고, 무감각해지며 냉담해지는 비인간화의 소진에 영향을 미친다(김미현, 김유정, 2019; 박상희, 문수경, 이무영, 2006). 선행연구에서 영유아교사는 다른 직업군보다 직장에서의 근무시간 중 원장, 동료 교사, 학부모와 영유아와의 상호작용에 긴밀한 관계를 유지해야 한다는 직업특성이 심리적 소진을 일으킨다고 보고하고 있다(김미현, 김유정, 2019; 박상희 등, 2006). 따라서 근무하는 환경에서 업무조건이 까다롭거나 공정하지 못하거나 효율적이지 못한 경우에 여러 가지 갈등을 유발하여 소진을 높일 수 있다(김미현, 김유정, 2019; 민하영, 2010; 박상희 등,

2006). 김용미(2003)의 연구에서 교사 담당 아동 수와 연령, 보조교사 여부, 근무시간과 휴게시간, 휴가 일수, 연수참가 기회 등의 직무 관련 특성과 기관 내 동료교사와의 관계 등이 소진에 미치는 영향을 조사하였다. 그 결과, 근무시간, 업무량, 상사의 지원 등은 정서적 고갈에 영향을 미치고, 비인간화 소진에는 업무량이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 유사하게 근무시간, 보수체계, 후생복지 등의 근무환경은 교사의 신체적, 정신적 건강상태에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lemerle, 2005). 이른 아침부터 저녁 늦은 시간까지 기관에서 생활해야 하는 영유아를 담당하고 학부모와 접촉하면서 교사는 긴장과 피로감의 연속이기 때문에, 업무조건이나 물리적 환경이 좋을 때에는 신체적, 정신적 피로감을 완충하는 역할을 할 것이다(구은미, 2007).

한편, 소진과 건강상태 간의 관계에 관한 연구는 제한적으로 이루어져 왔다. 스웨덴의 소진을 경험하는 근로자와 그렇지 않은 근로자 간 건강상태를 조사한 연구(Peterson, Demerouti, Bergström, Samuelsson, Åsberg, & Nygren, 2008)에 의하면, 소진 근로자의 경우 그렇지 않은 근로자들보다 취약한 건강상태를 보이고, 수면장애와 기억력 문제를 가지는 것으로 나타났다. 특히 소진의 하위영역 중 정서적 고갈이 관련이 높은 것으로 나타났다. 정서적 고갈은 스트레스와 높은 상관성이 나타나기 때문에 근무상황에서 받는 스트레스와 관련된 증후군이기가 쉽다. 앞서 살펴본 바와 같이, 공정하지 못하고 지원이 부족한 근무환경은 소진 근로자 집단에서 더 많이 경험하였기 때문에 근무환경이 소진을 통해 건강상태에 영향을 미치는 간접효과를 예측해볼 수 있을 것이다.

하지만, 소진이나 건강에 영향을 미칠 수 있는 근무환경의 특성 등 환경요인까지 예측요인으로 확장하여 함께 조사한 연구는 매우 드물다(Leiter & Maslach, 2004; Peterson et al., 2008). 한정되지만 조사된 연구의 예로, Leiter와 Maslach(2004)는 적절한 업무량과 보상, 공정한 근무조건 등의 근무환경은 정서적 고갈과 냉소적인 감정과 같은 소진과 관련이 높고, 이러한 소진은 불안, 우울, 수면장애, 기억장애 및 목과 허리 통증 등의 정신적, 신체적 징후를 일으키게 된다고 보고하였다.

또한, 보육교사가 업무환경과 지원자원 등 근무하는 기관의 향후 발전 가능성에 대해서 부정적인 평가를 하고 낮은 임금을 받는 경우에는 정서적인 고갈이 높아지고, 소진 정도가 높은 경우에는 보육교사의 이직의도가 높아진다(최혜준 등, 2020; Cheng, 2008; Schaack, Le, & Stedron, 2020). 이직을 희망하는 교사의 주요 원인은 소진에서 기인하는 것으로 알려져 있다(Chang, 2009). 인간관계를 중시해야 하는 영유아교사는 관계를 맺고 있는 대상 중심으로 모든 일을 처리해야 해서 부정적인 정서를 경험해도 이를 제대로 해결하지 못하고 정서적으로 고갈되며, 대상자에게 점차 냉담하고 냉소적인 감정을 가지게 되면서 자연스럽게 이직을 계획하게 되는 것이다(최형성, 2015; Chang, 2009).

마지막으로, 영유아교사의 건강상태 또한 이직의도에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 드물지만 서울형 가정어린이집 종사자들 1,737을 대상으로 건강상태를 조사한 김일옥과 정구철(2011)의 연구에 의하면, 조사대상의 80~95%가 소화기계, 호흡기계 문제, 비노생식계, 피로도 등의 신체적인 건강문제와 부적응의 정신건강 문제를 보이는 것으로 나타났고, 이러한 신체적, 정신적 건강

문제는 이직의도를 높이는 것으로 나타났다.

한편, 이직의도와 관련이 있는 개인 배경 요인을 살펴보면, 연령, 경력 등이 대표적이다. 선행 연구에 따르면(서지영, 서영숙, 2002; 정지언, 박영희, 2015; 조남예, 문재우, 2018), 연령은 교사의 이직과 부적 관계가 나타났다. 교사의 연령이 높을수록 상대적으로 근무여건이 좋거나 연륜에 따른 직장에 대한 애착이 높아 이직 기회가 낮아지는 경향이 나타났다. 또한, 경력이 이직의도에 영향을 미치는 내용을 살펴보면, 유아교육기관의 재정적 어려움으로 인해 경력이 높은 교사의 재채용을 기피하는 현상이 나타나 경력이 높아지면 이직의도가 낮아지고, 경력이 낮은 교사일수록 직무의 스트레스에 대한 대처가 낮거나 이직기회가 높아 이직의도가 높은 것으로 보고하고 있다(백영숙, 2014). 또한, 초임교사일수록 소진이 쉽게 되어 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다(Goddard & Goddard, 2006). 이렇듯, 교사의 연령이나 경력은 교사 개인의 심리적 요인이나 환경적 요인과 별개로 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 변인으로 고려될 필요가 있다.

고찰한 선행연구를 종합해보면, 영유아교육기관의 업무조건과 물리적 환경 조건이 부적절하면 영유아교사는 스트레스가 가중되어 소진되고 이러한 소진이 지속되면 신체적 그리고 정신적인 건강상태를 해치게 되어 이직의도를 높이는 구조적인 관계를 가정해볼 수 있다. 이때, 교사의 개인배경 요인은 이직의도에 영향을 미칠 수 있어 이직의도에 미치는 근무환경, 소진과 건강상태의 영향을 중심으로 살펴보려면, 연령과 경력의 영향을 통제할 필요가 있겠다. 따라서 본 연구에서는 이러한 메커니즘을 밝히기 위해서 다음과 같은 연구문제로 조사하고자 한다.

연구문제 1. 근무환경, 교사의 소진, 건강상태 및 이직의도의 경향성은 어떠한가?

연구문제 2. 교사의 연령과 경력을 통제한 후 교사의 이직의도에 미치는 근무환경, 소진 및 건강상태의 직접적 영향 및 간접적 영향은 어떠한가?

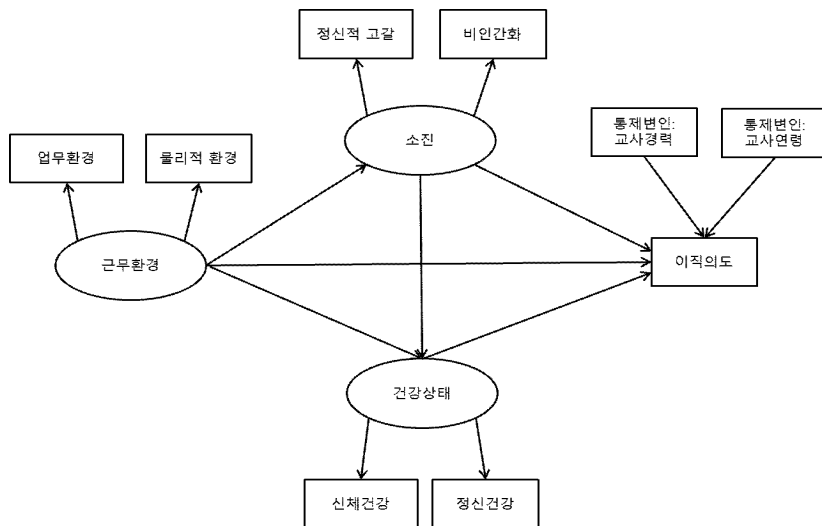


그림 1. 이론모형

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2020년 4월 27일부터 5월 28일까지 5주간 서울, 경기도 지역에 소재한 어린이집과 유치원에 근무하는 교사 262명을 대상으로 조사되었다. 연구대상은 서울과 경기도의 국공립, 법인, 직장, 민간 및 가정어린이집과 국공립과 사립유치원에서 편의표본추출방법으로 구하고, 직접 방문 혹은 우편으로 설문지로 조사하거나 이메일로 자료를 수집하였다. 배부된 총 300부 중 270부(90% 회수율)가 수거되었고, 미응답하거나 성실하게 답변하지 않은 8부를 제외하고 최종 262부를 분석에 사용하였다. 교사의 연령은 만 41세 이상이 90명(34.4%)으로 가장 많았고, 경력은 4년 미만 이 98명(34.4%)로 가장 많은 것으로 나타났다. 최종학력은 4년제 대학졸업이 107명(40.8%)으로 가장 많았고, 2,3년제 대학졸업, 보육교사 교육원, 대학원 재학 이상 등의 순으로 나타났다. 근무기관 유형은 민간어린이집이 86명(32.8%)으로 가장 많았으며, 가정어린이집, 직장어린이집, 국공립 어린이집, 사립유치원, 국공립유치원 등의 순으로 나타났다. 담당영유아 연령은 만 0-1세가 94명(35.9%)으로 가장 많았으며, 다음으로 만 2세, 만 3세, 만 5세, 혼합연령, 만 4세의 순이었다. 직위는 담임교사가 193명(73.7%)로 대부분인 것으로 나타났다. 구체적인 빈도와 백분율은 표 1과 같다.

표 1. 연구대상의 사회인구학적 특성 (N = 262)

구분		빈도(%)	구분		빈도
연령	만 30세 이하	74(25.2)	경력	4년 미만	98(37.4)
	만 31-35세	55(21.0)		4-7년 미만	67(25.6)
	만 36-40세	43(16.4)		7-10년 미만	51(19.5)
	만 41세 이상	90(34.4)		10년 이상	46(17.6)
최종학력	보육교사 교육원	38(14.9)	직위	담임교사	193(73.7)
	2,3년제 대학졸업	100(38.2)		부교사	11(4.2)
	4년제 대학졸업	107(40.8)		보조교사	27(10.3)
	대학원 재학 이상	16(6.1)		주임	24(9.2)
				기타	7(2.7)
근무기관 유형	국공립유치원	11(4.2)	담당 영유아 연령	만 0-1세	94(35.9)
	사립유치원	13(5.0)		만 2세	79(30.2)
	국공립어린이집	37(14.1)		만 3세	35(13.4)
	민간어린이집	86(32.8)		만 4세	16(6.1)
	직장어린이집	45(17.2)		만 5세	20(7.6)
	가정어린이집	66(25.2)		혼합연령	18(6.9)
	사회복지법인어린이집	4(1.5)			

2. 측정도구

1) 근무환경

교사의 근무환경은 업무환경과 물리적 환경을 구분하여 측정하였다. 먼저, 업무환경은 유희정,

이미화(2004)의 연구를 토대로 이영순(2010)이 개발한 척도를 김선주(2018)가 수정·보완한 문항을 사용하였다. 업무환경 척도는 업무시간(7문항), 개인휴식(5문항), 복지정책(6문항), 근무조건(4문항) 등의 4개의 하위요인을 포함한 총 22문항으로 구성되었다. 업무환경을 묻는 문항은 Likert 5점 척도(전혀 아니다: 1점~매우 그렇다: 5점)로 평정하였고, 모든 문항의 평균값을 산출하여 분석에 사용하였다. 점수가 높을수록 근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다.

한편, 물리적 환경은 유희정과 이미화(2004)가 개발한 공간과 시설에 관한 문항을 사용하여 조사하였다. 물리적 환경을 측정하기 위한 문항은 공간과 시설을 측정하기 위한 문항으로 물리적 공간인 교사실, 교사 휴식 공간, 상담실, 교사용 사물함 등의 여부를 묻는 총 9문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도(없다: 0점, 매우 불량: 1점, 불량: 2점, 양호: 3점, 매우양호: 4점)로 평정하였으며 모든 문항의 평균값을 산출하여 분석에 사용하였고, 점수가 높을수록 공간과 시설의 상태가 좋음을 의미한다. 업무환경의 Cronbach's α 값은 .81로, 물리적 환경의 Cronbach's α 값은 .85로 나타났다. 본 측정도구의 구체적인 정보는 표 2와 같다.

2) 소진

소진을 측정하기 위하여 Maslach와 Jackson(1981)의 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 사용한 최유성(2019)의 척도를 사용하였다. 본 연구도구는 정서적 고갈(9문항), 비인간화(5문항), 개인적 성취감 결여(8문항) 등의 3개 하위요인의 총 22문항으로 구성되어 있다. 정서적 고갈은 과도한 심리적 부담이나 요구 때문에 정서적으로 지치고 자신의 정서적 자원이 고갈되었다고 느끼는 것을 의미하며, 비인간화는 다른 사람에게 부정적인 태도를 보이며 감정을 드러내지 않고 무감각해지는 것을 의미한다. 또한, 개인적성취감 결여는 자신의 일에 대한 유능감과 성취감을 느끼지 못하고 자기 비하적인 태도를 보이는 것을 의미한다. 각 문항은 Likert 5점 척도(전혀 아니다: 1점~매우 그렇다: 5점)로 평정하였고, 모든 문항의 평균값을 산출하여 사용하였으며 점수가 높을수록 소진을 많이 느끼고 있는 것으로 해석한다. 각 하위요인별 Cronbach's α 값은 정서적 고갈이 .92, 비인간화 .80, 개인적 성취감 결여는 .81로 나타났다. 한편, 개인적 성취감 결여는 구조방정식 분석과정에서 소진에 대한 요인부하량이 .26으로 낮게 나타났고, 모형의 적합도를 낮추는 요인으로 나타났으며, 소진의 하위요인별 상관관계에서 상대적으로 낮은 관계 ($r = -.36$)로 나타나 본 연구에서의 구조모형에서는 제외되었다. 본 측정도구의 구체적인 정보는 표 2와 같다.

3) 건강상태

건강상태는 Weider, Brodman, Mittelman, Wechsler 그리고 Wolff(1946)이 개발한 Cornell 건강조사표(Cornell Medical Index, CMI)를 Aoki, Suzuki와 Yanai(1974)가 수정, 보완하여 개발한 건강조사표(Todai Health Index)를 토대로 영유아 교사에게 맞게 수정한 정희남(2008)의 측정도구를 본 연구에서 보완하여 사용하였다. 연구에서 사용된 척도는 신체적 건강상태, 정신적 건강상태로 구성하였다. 정희남(2008)의 설문지에서 신체건강 측정도구는 다각적 증상 6문항, 눈과 피부 2문항, 호흡기계 3문항, 구강 및 자궁 4문항, 소화기계 3문항으로 총 18문항이고, 기관에서 근무하며 교사들이 쉽게 걸릴 수 있는 질병 2가지(손목 통증, 방광염)를 보완하여 총 20개의 문항을 사용하

었다. 본 연구에서 삭제된 문항은 “발가락이나 손가락에 저린 느낌이 있다.”이며 “허리와 무릎이 아픈 경우가 있다.” 문항의 경우 “허리가 아픈 경우가 있다.”, “무릎이 아픈 경우가 있다.”로 나누어 문항을 사용하였다. 본 질문지를 통해서 전반적으로 기관에서 근무하며 발생한 신체적 질병을 조사하였다. 또한, 정신건강 측정도구는 충동성 3문항, 허구성 2문항, 우울성 4문항, 긴장성 5문항으로 총 14문항이며 이 밖의 기관에서 근무하며 발생한 정신적 질병에 대해 답하도록 하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도(전혀 아니다: 1점~매우 그렇다:5점)로 평정하였으며 모든 문항의 평균값을 산출하여 분석에 사용하였고 점수가 높을수록 부정적인 건강상태를 갖고 있는 것을 의미한다. 신체건강의 Cronbach's α 값은 .93, 정신건강의 Cronbach's α 값은 .82으로 나타났다. 본 측정도구의 구체적인 정보는 표 2와 같다.

4) 이직의도

어린이집, 유치원 교사의 이직의도를 측정하기 위하여 Allen과 Meyer(1990), Hazell(2010), Mobley(1977), 박희수(2015)의 연구를 토대로 송순옥(2017)이 개발한 척도를 수정 보완한 차수진(2019)의 척도 6문항을 사용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도 (전혀 아니다: 1점, 매우 그렇다: 5점)로 평정하였고, 모든 문항의 평균값을 산출하여 분석에 사용하였으며 점수가 높을수록 교사의 이직의도가 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .86으로 나타났다. 본 측정도구의 구체적인 정보는 표 2와 같다.

표 2. 측정도구 (N = 262)

	하위요인(문항수)	예시문항	Cronbach's α
업무환경	업무시간(7문항)	본인의 하루평균 근무시간은 적절하다	.81
	개인휴식(5문항)	현재 근무하고 있는 기관에서 일과 중 휴식시간이 제공된다.	
	복지정책(6문항)	교사가 휴가를 내고 싶을 때 낼 수 있다.	
	근무조건(4문항)	시간 외 근무수당 및 별도수당이 적절히 책정되어 있다	
물리적환경	공간·시설(9문항)	교사실, 교사 휴식 공간, 상담실, 교사용 사무실 등의 여부	.85
	정서적고갈(9문항)	어린이집 업무 때문에 정서적으로 메말라 버린 느낌이다	.92
소진	비인간화(5문항)	나는 어린이집에서 근무하게 된 이래로 사람들에게 냉담해졌다.	.80
	개인적성취감결여(8문항)	교사라는 직업을 통해 나는 가치 있는 일들을 많이 성취하였다*.	.81
건강	신체적 건강(20문항)	다각적 증상, 눈과 피부, 호흡계, 구강 및 자궁, 소화기계, 손목 통증, 방광염 등의 증상 여부	.93
	정신적 건강(14문항)	<ul style="list-style-type: none"> • 충동성: 하던 일이 자기 마음에 안들면 그만둔다. • 우울성: 지나간 일을 생각하는 편이다. • 긴장성: 안절부절 하는 경우가 있다. • 허구성: 청중 앞에서 자연스럽게 의견을 발표할 수 있다. 	.82
이직의도	6문항	나는 보육교사직을 실제로 그만둘 계획이다	.86

* 표시는 역코딩 문항.

3. 자료분석

본 연구자료는 SPSS 25 (IBM Co., Armonk, NY)와 Mplus 8.0 (Muthén & Muthén, Los Angeles, CA)을 사용하여 분석하였다. 본 연구에서 참여한 연구대상의 사회인구학적 변인들에 대한 빈도와 백분율, 조사된 변인의 평균, 표준편차 및 상관관계, 측정도구의 신뢰도 및 통제변인을 설정하기 위한 *t*-Test와 ANOVA 등은 SPSS 25로 분석하였다. 또한, 본 연구를 위한 이론적 모형에 대한 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling [SEM])은 Mplus 8.0으로 분석하였다. 본 연구에서 구조모형의 적합도는 χ^2 지표, 절대적 적합도 지수인 RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), SRMR (Standardized Root Mean Square Residuals), 상대적 적합도 지수인 CFI (Comparative Fit Index), TLI (Tucker-Lewis Index)를 통해 검증하였다(송태민, 김계수, 2012). 또한, 구조방정식에서 나타난 매개효과의 통계적 유의미성은 편추정치를 보완하는 부트스트랩 신뢰도 구간(bias corrected bootstrapping confidence interval)으로 확인하였다. 부트스트랩 신뢰도 구간 방법은 임의의 표본을 5000번 반복하여 각 표본에서 추출되는 계수와 간접효과를 검증하는 방법으로 사례수가 작은 자료의 Type 1 오류 가능성을 낮추는 방법이다(Preacher & Hayes, 2004). 95% 신뢰구간에서 검정값이 0을 포함하지 않으면 매개효과가 유의미한 것으로 간주한다(du Prel, Hommel, Röhrig, & Blettner, 2009; Preacher & Hayes, 2004).

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 측정변인들의 경향성

영유아교사가 경험하는 근무환경이 교사의 소진과 건강상태를 통해서 이직의도에 미치는 영향에 대한 구조모형을 검증하기에 앞서 각 측정변인들의 평균, 표준편차, 왜도와 첨도 및 상관관계를 조사하였다(표 3). 먼저, 각 측정변인들의 왜도는 .02~.32로 기준치인 절대값 2보다 작고, 첨도는 -.84~.18로 기준치인 절대값 8보다 작게 나타나 정규분포 가정을 충족하였다. 표 2에서 살펴볼 수 있듯이, 높은 수준의 근무환경은 소진과는 부적의 상관을 건강상태와는 정적인 상관을 보였으며, 이직의도와는 부적 상관을 보였다. 높은 수준의 소진은 건강상태와 부적의 상관을 이직의도와는 정적인 상관을 보였다. 또한, 높은 수준의 건강상태는 이직의도와 부적의 상관인 것으로 나타났다. 단, 업무환경과 정신적 건강상태 간의 관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

또한, 이론에 의해 구축된 구조모형을 검증하기에 앞서 교사의 사회인구학적 특성이 이직의도에 미치는 영향을 고려하기 위해서, *t*-Test와 ANOVA 분석을 실시하였다. 그 결과, 교사의 연령($F = 4.73, p < .01$, Scheffe 사후검정 = 만 30세 이하($M = 2.99$) > 만 41세 이상($M = 2.55$)), 경력($F = 10.66, p < .001$, Scheffe 사후검정 = 4년 미만($M = 2.91$), 4-7년 미만($M = 3.01$) > 10년 이상($M = 2.22$)), 근무기관 유형 ($F = 4.59, p < .001$, Scheffe 사후검정 = 직장어린이집($M = 3.24$) > 국공립어린이집($M = 2.51$), 민간어린이집($M = 2.58$))에 따라 이직의도 수준에 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 구조방정식 분석과정에서 유의미한 관계가 나타나고, 선행연구에서 이직의도와

관련이 있다고 밝혀진 연령과 경력(백영숙, 2014; Joo & Park, 2010; Osuji, Uzoka, Aladi, & El-Hussein, 2014)을 통제변인으로 설정하였다.

표 3. 조사 변인 간 상관관계 (N = 262)

구분	1	2	3	4	5	6	7
근무환경							
1. 업무환경	1						
2. 물리적환경	.52***	1					
소진							
3. 정서적 소진	-.22***	-.27***	1				
4. 비인간화	-.21***	-.21**	.78***	1			
건강상태							
5. 신체적 건강	.15*	.23***	-.65***	-.57***	1		
6. 정신적 건강	.04	.14*	-.59***	-.47***	.66***	1	
7. 이직의도	-.24***	-.27***	.62***	.59***	-.63***	-.63***	1
평균	3.37	1.99	2.77	2.23	3.06	2.99	2.77
표준편차	.47	.91	.82	.74	.73	.51	.84
왜도	.02	.32	.13	.26	.26	.08	.05
첨도	-.42	-.84	-.33	-.40	-.40	.18	-.17

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

2. 구조모형 검증

구조모형 검증을 위해 측정된 변인들의 측정모형이 본 자료에 적합한지 살펴보고자 한다. 측정모형의 간략한 보고를 하자면 다음과 같다(Schreiber, Nora, Stage, Barlow, & King, 2006). 근무환경은 업무환경과 물리적환경을 측정변인으로, 소진은 정서적 소진과 비인간화를 측정변인으로, 건강상태는 신체적 건강과 정신적 건강을 측정변인으로 구성된 측정모형의 적합도는 좋은 것으로 나타났다($\chi^2(6) = 22.47, p < .01, RMSEA = .10, 90\% CI [.06, .15], SRMR = .04, CFI = .98, TLI = .94$). 그런데, Mplus에서 제공된 수정지수(modification index: 이하 MI)에 근거해서 정신적 건강과 업무환경 간의 공변량을 추가 설정하여 측정모형의 적합도가 더 좋아지도록 모형을 구축하였다($\chi^2(5) = 7.23, p > .05, RMSEA = .04, 90\% CI [.00, .10], SRMR = .02, CFI = 1.00, TLI = .99$). 모든 변인의 요인부하량은 그림 1에 제시하였다.

검증된 측정모형을 반영하여, 교사의 연령과 경력이 이직의도에 미치는 영향을 통제된 후 교사가 경험하는 근무환경이 소진과 건강상태를 통해서 이직의도에 미치는 직접적 혹은 간접적 효과를 살펴보기 위해 구축된 구조모형은 적합도는 매우 좋은 것으로 나타났다($\chi^2(16) = 24.88, p > .05, RMSEA = .05, 90\% CI [.00, .08], SRMR = .03, CFI = .99, TLI = .98$)(송태민, 김계수, 2012). 적합도가 더 좋은 구조모형을 구축하는 과정에서 Mplus에서 제공된 수정지수(MI)에 근거하여 통제변수인 연령과 잠재변인인 건강상태와의 공변량($\beta = .29, p < .001$), 경력과 잠재변인인 소진과의 공변량($\beta = -.29, p < .001$)을 설정하였다.

검증된 구조모형의 유의한 경로를 살펴보면, 표 4와 그림 2과 같이 근무환경은 교사의 소진(β

= -.36, $p < .001$)과 이직의도($\beta = -.14, p < .05$)에 각각 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 소진은 건강상태에 부적인 영향을 미치고($\beta = -.81, p < .001$), 건강상태는 이직의도에 부적인 영향을 미치는 것($\beta = -.67, p < .001$)으로 나타났다. 하지만, 통제변인인 연령과 경력이 이직의도에 미치는 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 마지막으로 유의미한 경로를 근거로 나타난 매개효과의 통계적 유의미성을 부트스트랩 신뢰도 구간 검증을 하였다. 그 결과, 낮은 근무환경이 소진을 높이고, 이는 건강상태를 악화시켜 이직의도를 높이는 간접효과는 유의미한 것으로 확인되었다($\beta = -.20, 95\% \text{ CI}[-.37, -.09]$).

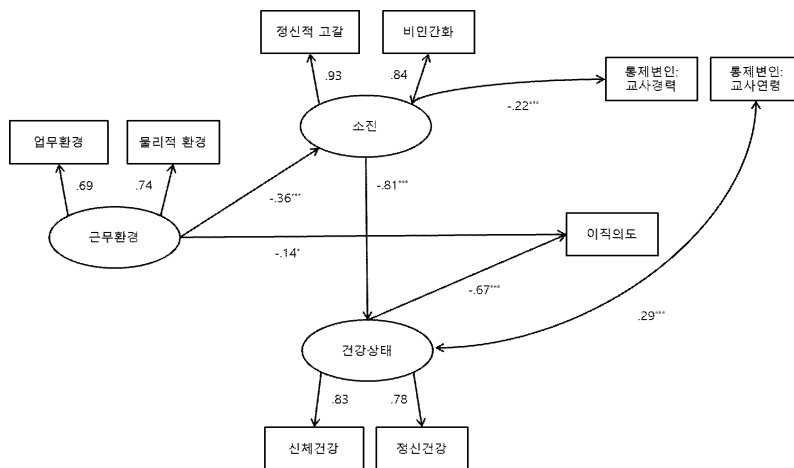
표 4. 구조모형 검증 (N = 262)

직접경로	β	SE	t	
근무환경 → 소진	-.36	.09	- 4.10***	
근무환경 → 건강상태	-.01	.08	- .12	
근무환경 → 이직의도	-.14	.07	- 2.11*	
소진 → 건강상태	-.81	.04	-18.90***	
소진 → 이직의도	.07	.14	.52	
건강상태 → 이직의도	-.67	.13	- 5.04***	
통제변수				
연령 → 이직의도	-.06	.05	- 1.32	
경력 → 이직의도	-.03	.06	- .55	
간접 경로	β	SE	t	Bootstrapped 95% CI
근무환경→ 소진→ 건강상태→ 이직의도	-.20	.07	-3.01	-.37 ~ -.09

모형적합도: $\chi^2(16) = 24.88, p > .05, \text{CFI} = .99, \text{TLI} = .98, \text{RMSEA} = .03, 90\% \text{CI}(.00, .08), \text{SRMR} = .03$

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

Bootstrap 표본수 = 5000. LL = 하한기준, UL = 상한기준, CI = confidence interval.



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

그림 2. 보육교사의 근무환경, 소진, 건강상태 및 이직의도 간의 구조적 관계

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 영유아교육기관인 어린이집과 유치원의 교사가 경험한 근무환경이 소진과 건강상태를 통해 이직의도에 미치는 영향을 조사하였다. 본 연구에서는 선행연구에서 이직의도와 관련이 있다고 보고되고 기초 분석에서 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타난 교사의 연령과 경력을 통제한 후, 교사가 경험하는 열악한 근무환경이 교사의 소진과 건강상태를 통해 이직의도에 미치는 영향을 조사하였다. 본 연구결과에 대해 구체적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 열악한 근무환경이 교사의 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이는 쾌적한 근무환경일수록 이직의도가 낮아지는 것을 밝힌 선행연구들과 일치한다(강소라, 2020; 이주영, 고재욱, 2015; 임승렬, 권혜진, 2005; 정지언, 박영희, 2015; Applebaum et al., 2010). 먼저, 교사의 휴식장소나 개인사물함 등 편리하고 쾌적한 물리적인 근무환경이 주어지면 근무시간에 대해 긍정적인 정서를 느끼게 되면서 이직의도가 낮아지는 것으로 해석된다(손아람, 2009). 환경과 정서 간의 관계를 밝힌 연구에 의하면, 기관의 향기(냄새)가 업무자의 뇌를 자극하여 정서적인 기능에 영향을 미칠 수 있고, 주변에서의 소음, 조명 상태와 실내 벽지나 가구의 색깔 등 소소한 물리적 환경요소는 업무에 대한 효율감을 증진시킨다(Applebaum et al., 2010). 이러한 환경에 의한 생리학적 정서적 반응을 통해 영유아교사에게 주어지는 업무나 물리적 환경의 근무환경이 이직의도에 직접적으로 영향을 미치게 된 것으로 해석할 수 있다. 이렇듯 물리적 환경이 영유아교사의 이직의도에 대한 중요한 변인임이 분명함에도 불구하고, 현장에서는 여전히 유치원과 보육기관 교사의 근무환경 개선이 시급한 상황이고, 기관유형에 따라 근무환경의 질은 현저한 차이를 보이는 실정이다. 하지만, 근무하는 물리적 환경의 쾌적함이나 교사를 위한 업무 혹은 휴게 공간의 확보는 추가예산이 필요하기에 기관의 독립적인 노력으로 개선하기에는 현실적으로 어려운 문제일 것이다. 신설기관 이외의 교육기관에서는 이미 정해진 제한된 공간 내에서 교사의 공간을 추가 확보하는 것은 거의 불가능하기에 장기적인 계획으로 개선될 수 있도록 국가의 지원정책이 필요한 영역일 것이다.

또한, 교사 대 영유아 비율이 적고, 복리후생이 잘 되어 있으며 휴가나 휴직이 잘 되어 있는 업무환경은 교사의 전문성을 향상시키고, 업무 능률을 높임으로써 직장에 만족하여 이직의도가 낮아지는 것으로 해석할 수 있다(정지언, 박영희, 2015). 특히, 교육기관의 근무환경 조건 중 가장 큰 문제점으로 제시되는 부분은 교사의 과도한 업무량이다. 영유아교육기관의 교사는 교육활동 이외에도 안전관리, 청결 및 기관 청소업무, 공문서 처리, 학부모와의 상담 및 지역사회 대외활동, 보관문서 작성, 재무회계관리, 비품관리, 교수학습 교구개발 등 다양한 행정업무량의 비중이 높아 어려움을 호소하고 있다(고현, 최연, 2016). 이러한 행정업무의 부담은 유치원 교육의 질을 저하시킬 뿐 아니라 교사의 직업에 대한 회의감, 교사간의 갈등 초래와 시간부족 등이 이직의 동기를 높일 수 있을 것이다(고현, 최연, 2016; 이명순, 2004; 임승렬, 권혜진, 2005; Kersaint, Lewis, Potter, & Meisels, 2007). 교사의 이직의도에 미치는 영향요인을 조사한 연구(Kersaint et al., 2007)에 따르면, 교육기관의 행정적인 지원서비스, 업무시간(유연한 근무방식), 보수책정과 서류작업 등의 행정업무량 등이 중요한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구를 통해서 영유아교육기관

에 교사가 휴식할 수 있는 별도의 휴게공간을 확보하는 것이 필요하고, 서류작업에 대한 동료교사의 멘토링 지원, 과도한 서류작업을 감소시킬 수 있는 APP 제공(예: 알림장 APP 등), 보조교사 지원 등은 이직하는 동기를 줄여줄 방안이 될 수 있음을 제안하고자 한다. 특히나 비중 높은 서류업무는 교사 개인의 역량에 따라 스트레스 차이가 높고, 이직하거나 기관에 계속 남는 교사 모두에게 높은 스트레스를 주는 주요 업무환경이다. 이렇듯, 교사의 이직의도를 낮추기 위해서는 다각적인 측면에서 교사를 지원하고 스트레스를 줄일 수 있는 근무환경을 마련하는 것이 매우 중요함을 알 수 있다.

둘째, 근무환경이 이직의도에 미치는 영향에 잠재된 매커니즘을 살펴본 결과, 열악한 근무환경은 교사의 소진을 높이고, 이는 건강상태를 악화시켜 결국 이직의도를 높이는 현상이 나타났다. 구체적인 경로를 살펴보면, 근무환경이 열악한 경우, 교사의 업무 스트레스가 누적되면서 지치고 탈진되어 정서적으로 고갈되거나, 부정적인 심리상태로 온정성이 떨어져 냉담한 행동을 하는 비인간화 현상이 나타나는 소진 상태가 되는 연구결과는 선행연구들에서 밝혀진 바와 일치한다(최혜준, 정정희, 이효림, 2020; Laschinger & Grau, 2012).

이렇게 소진상태가 장기간 지속하면 무력감이나 우울감을 느끼거나, 수면 문제나 건망증, 두통 등이 발생할 수 있으며 바닥에 장시간 앉거나 영유아를 안아 올리는 등 육체적 노동이 많은 교사들에게 골격통증 등 신체적 건강문제가 발생한다(최형성, 2016; Laschinger & Grau, 2012). 이는 어린이집 보육교사의 소진이 우울 및 신체적 건강에 미치는 영향을 조사한 최형성(2016)의 연구에서 소진될수록 우울해지며 특히 비인격화된 소진은 눈, 피부영역, 구강 및 자궁 등 다각적인 신체적 증상과 관계가 높은 것으로 나타난 연구결과를 지지한다. 이를 통해서 휴식을 취할 수 있는 공간의 부재와 과도한 업무량과 같은 열악한 근무조건에서 정서노동뿐 아니라 육체노동 양이 많은 교사는 영유아, 학부모 및 동료 교사들에게 냉담해지는 현상이 늘어나고, 이는 교사의 정신적 신체적 건강을 해치게 된다는 점을 알 수 있다. 근무환경이 교사의 소진에 영향을 미치고, 정신적 그리고 신체적 건강을 해치는 결과는 연구대상이 일치하지는 않지만 간호사를 대상으로 조사한 Laschinger와 Grau (2012)의 연구와 일맥상통한다. 근무환경에서 근무지의 근무 적절성이나 동료들과의 불화 등은 정서적인 고갈에 영향을 미치고, 이는 정신적 그리고 신체적 건강을 해치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 교사가 정신적으로 신체적으로 건강하지 못하면 유아들에게 언어와 행동으로 잘못된 상호작용을 많이 할 가능성이 있으므로 유아의 긍정적인 발달과 보육서비스의 질을 높이기 위해서는 교사의 지속한 소진을 신경쓰고 악화된 건강상태로 이어지지 않도록 관심을 점차 높아져야 할 것이다(김민지, 이희영, 임희수, 2019). 그런데 본 연구의 개발된 구조모형에 따르면 교사의 경력이 낮을수록 높은 수준의 소진과, 교사의 연령이 높을수록 높은 수준의 건강문제와 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 초임교사일수록 소진이 높아진다는 선행연구(Goddard & Goddard, 2006)와 일치하며, 보육교사의 연령이 41세 이상이 20-30세 연령보다 건강이 나쁜 것으로 나타난 정진옥과 표은영(2018)의 연구와 일맥상통한다. 영유아교사의 이직의도를 줄이기 위해서는 경력이 낮은 교사의 소진상태와 높은 연령 교사의 건강상태에 주의를 기울이는 등 대상특수적인 접근방법이 효과적일 것으로 예측한다.

마지막으로, 교사의 신체적 정신적 건강상태는 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보

육교사의 건강이 나쁘면 이직의도를 높인다고 밝힌 선행연구들과 일치한다(구은미, 박성혜, 2013; 김일옥, 정구철, 2011). 보육현장에서 교사의 점심시간이 별도로 주어지지 않고, 근무시간 연장이 불가피하며 의무 휴게시간이 정해져 있다고 해도 현장에서 효율적으로 사용하지 못하는 실정으로 노동과부하가 되면 만성피로와 무력감 등이 높아져 결국 이직률을 높이게 될 것이다. 보육교사의 건강문제가 발생하면 업무에 대한 집중도가 떨어지고, 어린이집 활동에 대한 자발적 참여나 헌신도가 떨어져 기관장과 갈등이 유발되거나 문제가 발생하여 이직을 높일 수 있다. 따라서 교사가 신체적으로 정신적으로 건강할 수 있도록 적극적인 개입을 하는 노력이 이직률을 줄이는데 필요할 것이다. 한편, 교사의 건강상태를 함께 본 연구의 구조모형에서 소진은 이직의도에 직접적인 영향보다는 건강상태를 통해서만 영향을 미치는 것으로 나타난 점도 흥미롭다. 이러한 결과는 소진과 이직의도 간에 잠재된 주요 원인이자 그 관계를 끊어줄 수 있는 역할은 교사의 건강상태일 수 있음을 시사한다. 이는 열악한 근무환경으로 보육교사가 느끼는 소진이 높을 수밖에 없는 보육현장에서 이직의도로 이어지지 않기 위해서는 교사의 건강상태가 나빠지지 않도록 지원하는 방향이 효과적일 수 있음을 제안하고자 한다.

연구결과를 종합해보면, 영유아의 건강한 발달을 위해서는 교사 직업의 안정성이 확보되는 것이 중요한데, 그러기 위해서는 교사의 행정업무 부담을 줄이고, 교사의 영유아 담당비율을 낮추며 교사의 휴식을 위한 공간확보 등 교사가 영유아와의 상호작용에 집중할 수 있는 근무환경을 마련하는 것이 중요할 것이다. 전문행정인력이나 보조인력 확보, 행정업무나 서류작업의 간소화 및 중복업무 방지, 교사의 전문성 개선, 교육기관의 교사를 위한 물리적 공간 확보 등의 개선 방안을 끊임없이 모색할 필요가 있겠다. 또한, 근무환경을 개선함으로써 교사의 소진이나 건강상태가 악화되는 것을 예방하여 교사의 이직율을 낮추어 영유아 교육기관의 안정성을 갖추는 것이 매우 중요할 것이다. 보육현장에서는 교사의 소진을 예방하고, 건강상태를 점검하고 질병이 발생하면 치료받을 수 있는 지역 지원의료기관과의 연계를 구축하고, 심신건강을 위한 프로그램을 도입하여 교사의 스트레스를 올바른 방식으로 대처할 수 있는 능력을 키우도록 돕는 방안 모색이 필요하다. 또한, 소진이나 소진에 의해 나타나는 신체적 정신적 증후군은 운동을 통해서 완화될 수 있다는 연구결과(Peterson et al., 2008)를 토대로 교사의 운동시간 확보나 교사 직무교육에서 스트레칭이나 스포츠 등 프로그램을 제공하는 방안도 고려해볼 수 있다.

그러나 이러한 결과는 서울과 경기지역에 한정되어 자료가 수집되어 지역별 영유아교육기관의 여건이나 특성을 고려하지 못하여 일반화하는데 제한점이 있다. 또한, 본 연구에서 조사된 모든 변인들은 설문지를 통한 자기보고로 조사되었다. 소진이나 정신건강상태는 주관적인 평가가 반영되었기 때문에 객관적인 평가를 위해서 다양한 측정방법을 통한 심층적인 조사방법이 요구된다. 마지막으로 본 연구에서 교사의 소진, 건강상태, 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 다른 개인의 내적 요인들(예: 교사의 소명감, 효능감, 직업만족도, 성격특성 등)을 모두 고려하지는 못했기 때문에 다양한 변인을 포함한 메커니즘을 밝히고, 이러한 부정적인 메커니즘을 완충하는 개인 탄력성이나 조직의 특성 등 중재변인들을 찾는 후속연구들도 필요하다.

이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 근무환경, 소진, 건강상태 및 이직의도 간의 관계에 대해서 각각 분절되어 따로 조사되었던 기존 연구를 구조적 관계를 밝힘으로써 잠재된 메커니즘

을 밝히며 확장했다는 데에 의의가 있다. 특히, 그동안 관심이 적었던 교사의 건강상태에 초점을 두어 근무환경과 교사의 소진이 이직의도에 영향에 미치는 경로를 건강상태가 중요한 매개역할을 함을 밝혔다. 따라서 본 연구결과는 영유아교육 현장의 질을 높이기 위해서는 업무환경과 물리적 환경을 개선하는 것이 매우 중요하고, 근무환경 개선이 이루어지기에는 비용과 시간이 소요된다는 점을 고려한다면, 교사의 소진이나 특히 건강상태를 돕는 차선의 정책이 병행되는 것이 교사의 이직의도를 낮추는 효과가 있을 수 있음을 시사한다.

참고문헌

- 강소라 (2020). 직장어린이집 근무환경이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 고현, 최연 (2016). 사립유치원 교원의 행정업무 부담과 개선방안 인식에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 23(2), 111-136.
- 구은미 (2007). 보육교사의 건강증진을 위한 생활양식과 직무스트레스. **한국생활과학회지**, 16(4), 711-722. doi:10.5934/KJHE.2007.16.4.711
- 구은미, 박성혜 (2013). 보육교사의 건강과 기관의 조직건강이 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 17(4), 33-53.
- 김명순 (2015. 5). **보육교직원의 전문성 향상을 위한 보수체계의 다각적 고찰 및 현행체계 진단과 개선방안**. 보육관련 5개 학회 2015 춘계 통합학술대회 기조강연 논문. 서울.
- 김명순, 김수정, 강형옥, 정아람 (2018). 보육교사가 인식한 직무만족도, 전문성과 어린이집 조직 분위기 및 이직의도 간 구조적 관계. **유아교육연구**, 38(1), 391-415. doi:10.18023/kjece.2018.38.1.016
- 김미현, 김유정 (2019). 유아교사의 근무환경이 소진에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 26(2), 73-96. doi:10.22155/JFECE.26.2.73.96
- 김민지, 이희영, 임희수 (2019). 보육교사의 심리적 소진이 교사의 정신건강 및 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 19(14), 159-180. doi:10.22251/jlcci.2019.19.14.159
- 김선주 (2018). 유아교사의 근무환경과 직무스트레스에 따른 건강상태. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김용미 (2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구. **한국영유아보육학**, 34, 111-127.
- 김일옥, 정구철 (2011). 가정보육시설 보육교사의 건강상태가 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. **한국영유아보육학**, 68, 147-169.
- 김혜금 (2011). 보육교사의 건강상태, 건강행동과 보육의 질. **한국보육지원학회지**, 7(1), 149-166.
- 나동석, 황혜원 (2004). 사회적 지지와 지각된 직무스트레스가 보육교사의 정신건강에 미치는 영

- 향. **아동과 권리**, 8(4), 733-756.
- 문동규 (2012). 보육교사의 이직의도와 관련된 억제변인의 메타회귀분석. **한국보육지원학회지**, 8(1), 25-44.
- 민하영 (2010). 유아교육기관 교사의 우울 및 동료교사와 원장의 정서적지지가 직무소진에 미치는 영향: 정서적 지지의 주효과와 완충효과를 중심으로. **아동학회지**, 31(4), 1-14.
- 박상희, 문수경, 이무영 (2006). 보육교사의 소진 결정요인에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 11(6), 65-84. doi:10.32431/KACE.2008.11.6.006
- 박희수 (2015). 노인요양시설장의 서번트리더십이 종사자 이직의도에 미치는 영향 연구: 조직몰입 매개효과를 중심으로. **시민인문학**, 29, 111-147.
- 백영숙 (2014). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적, 환경적 보호요인의 조절효과 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 서지영, 서영숙 (2002). 유치원교사 이직의도에 관한 연구. **유아교육연구**, 22(4), 229-250.
- 송순옥 (2017). 유아교사의 권리 및 의무에 관한 인식이 이직의도에 미치는 영향. 안양대학교 대학원 박사학위논문.
- 손아랑 (2009). 민간보육시설이 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 58, 81-101. doi:10.5389/KSAE.2016.58.1.081
- 송태민, 김계수 (2012). **보건복지연구를 위한 구조방정식모형**. 서울: 한나래 아카데미.
- 시사경제신문 (2020. 02. 13). 양친구, 보육교사 3년 이상 근무 시 장기근속수당 지원. <http://www.sisanews.kr/news/articleView.html?idxno=46228>에서 2020년 2월 22일에 인출
- 유해미, 강은진, 권미경, 김근진, 김동훈, 김태우, 박진아, 이민경, 이유진 (2018). **2018년 전국보육실태조사: 어린이집조사 보고**. 서울: 보건복지부·육아정책연구소.
- 유희정, 이미화 (2004). **보육교사의 근무환경 및 직무실태분석**. 서울: 한국여성개발원.
- 이명순 (2004). 유치원 이직에 관한 교사와 원장의 이야기. **영유아교육연구**, 7, 49-67.
- 이영순 (2010). 평가인증보육시설 교사의 근무환경인식. 한국방송통신대학교 대학원 석사학위논문.
- 이주영, 고재욱 (2015). 영아보육교사의 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향: 경기도 북부지역을 중심으로. **한국보육지원학회지**, 11(1), 63-82. doi:10.14698/jkce.2015.11.1.063
- 이채호 (2019). 보육교사 이직의도 관련 연구동향 분석. **학습자중심교과교육연구**, 19(3), 153-168. doi:10.22251/jlcci.2019.19.3.153
- 임승렬, 권혜진 (2005). 이직한 유치원 초임교사의 이직 동기에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 10(4), 361-391.
- 임옥희 (2004). 보육교사의 교육신념과 직무만족. **한국가정과학회지**, 7(1), 101-111.
- 정지연, 박영희 (2015). 보육교사의 근무환경이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개효과와 정서지능의 조절효과. **유아교육연구**, 35(6), 297-316. doi:10.18023/kjece.2015.35.6.014
- 정진욱, 표은영 (2018). 보육교사의 스트레스 수준, 건강상태가 소진에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 19(2), 347-356. doi:10.5762/KAIS.2018.19.2.347
- 정희남 (2008). 유아교사의 생활양식과 건강상태에 관한 연구. 부산대학교 일반대학원 석사학위논문.

- 조남예, 문재우 (2018). 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 생태체계요인에 관한 연구. **유아교육·보육복지연구**, 22(3), 67-89. doi:10.22590/ecee.2018.22.3.67
- 차수진 (2019). 보육교사의 관계스트레스와 전문성 인식이 이직의도에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최유성 (2019). 보육교사의 근무환경, 원장의 감성리더십 및 보육교사의 소진간의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최형성 (2015). 보육교사의 이직의도 모형 탐색: 소진의 매개효과를 중심으로. **미래유아교육학회지**, 22(2), 101-118.
- 최형성 (2016). 어린이집 교사의 소진이 신체적 건강에 미치는 영향: 우울의 매개효과를 중심으로. **미래유아교육학회지**, 23(4), 199-216. doi:10.22155/JFECE.23.4.199.216
- 최혜준, 정정희, 이효림 (2020). 보육교사가 지각한 직무환경이 이직의도에 미치는 영향: 심리적 소진의 매개효과를 중심으로. **열린유아교육연구**, 25(2), 157-175. doi:10.20437/KOAECE25-2-07
- 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
- Aoki, S., Suzuki, S., & Yanai, H. (1974). A new trial of making health and personality inventory (THPI). *Kodo Keiryogaku*, 2(1), 41-53. doi:10.2333/jbhmk.2.41
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Nursing Administration*, 40(7/8), 323-328. doi:10.1097/NNA.0b013e3181e9393b
- Chang, M. (2009). An Appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychological Review*, 21(3), 193-218. doi:10.1007/s10648-009-9106-y
- Cheng, M. (2008). Job stress, self-efficacy, burnout, and intention to leave among kindergarten teachers in Taiwan. Unpublished doctoral dissertation, Lynn University, Ann Arbor, USA.
- Du Prel, J. B., Hommel, G., Röhrig, B., & Blettner, M. (2009). Confidence interval or p-value?: Part 4 of a series on evaluation of scientific publication. *Deutsches Ärzteblatt International*, 106(19), 335-339. doi:10.3238/arztebl.2009.0335
- Goddard, R., & Goddard, M. (2006). Beginning teacher burnout in Queensland schools: Association with serious intentions to leave. *The Australian Educational Researcher*, 33(2), 61-76. doi:10.1007/bf03216834
- Hezell, K. W. (2010). Job stress, burnout, job satisfaction, and intention to leave among registered nurses employed in hospital settings in the State of Florida. Unpublished doctoral dissertation, Lynn University, Boca Raton, USA.
- Kersaint, G., Lewis, J., Potter, R., & Meisels, G. (2007). Why teachers leave: factors that influence retention and resignation. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 775-794. doi:10.1016/j.tate.2005.12.004
- Joo, B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The

- effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500. doi:10.1108/1437731011069999
- Laschinger, H. K. S., & Grau, A. L. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(3), 282-291. doi:10.1016/j.ijnurstu.2011.09.004
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Eds.), *Occupational stress and well-being* (pp. 91-134). Oxford: Elsevier. doi:10.1016/S1479-3555(03)03003-8
- Lemerle, K. A. (2005). Evaluating the impact of the school environment on teachers' health and job commitment: Is the health promoting school a healthier workplace? Unpublished doctoral dissertation, Queensland University of Technology. Brisbane, Australia.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, CA: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. doi:10.1037/0021-9010.62.2.237
- O'Brennan, L., Bradshaw, C. P., & Furlong, M. J. (2014). Influence of classroom and school climate on teacher perceptions of student problem behavior. *School Mental Health*, 6(2), 125-136. doi:10.1007/s12310-014-9118-8
- Osuji, J., Uzoka, F.-M., Aladi, F., & El-Hussein, M. (2014). Understanding the factors that determine registered nurses' turnover intentions. *Research and Theory for Nursing Practice*, 28(2), 140-161. doi:10.1891/1541-6577.28.2.140
- Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2013). What affects teacher ratings of student behaviors? The potential influence of teachers' perceptions of the school environment and experiences. *Prevention Science*, 15(6), 940-950. doi:10.1007/s11121-013-0432-4
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 84-95. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04580.x
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731. doi:10.3758/BF03206553
- Schaack, D. D., Le, V. N., & Stedron, J. (2020). When fulfillment is not enough: Early childhood teacher occupational burnout and turnover intentions from a job demands and resources perspective. *Early Education and Development*, 31(7), 1011-1030. doi:10.1080/10409289.2020.1791648
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation

- modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338. doi:10.3200/JOER.99.6.323-338
- Vandell, D. L., Belsky, J., Burchinal, M., Vandergrift, N., Steinberg, L. & NICHD Early Child Care Research Network (2010). Do effects of early child care extend to age 15 years? Results from the NICHD study of early child care and youth development. *Child Development*, 81(3), 737-756. doi:10.1111/j.1467-8624.2010.01431.x
- Weider, A., Brodman, K., Mittelman, B., Wechsler, D., & Wolff, H. G. (1946). The cornell service index: A method for quickly assaying personality and psychosomatic disturbances, to be used as an adjunct to interview. *Psychosomatic Medicine*, 8(6), 411-413. doi:10.1097/00006842-194611000-00006
- Whitebook, M., Howses, D., Phillips, P. C. (1989). Who cares? Child care teacher and the quality of care in America. *Young Children*, 41(4), 41-45.

논문투고: 21.02.14
수정원고접수: 21.03.22
최종게재결정: 21.04.13