

## 보육교사의 자아탄력성과 이직의도간의 관계에서 직무스트레스의 매개효과\*

The Mediating Effect of Job Stress on Child Care Teacher's Resilience and Turnover Intention

박남심<sup>1</sup> 최영희<sup>2</sup> 송승민<sup>3</sup>

Nam-Shim Park<sup>1</sup> Young Hee Choi<sup>2</sup> Seung-Min Song<sup>3</sup>

### ABSTRACT

\* 본 논문은 2016년도 수원대학교 석사학위논문 일부 수정·보완한 것임.

#### 1 제1저자

수원대학교 일반대학원  
아동가족복지학과 박사과정  
졸업

#### 2 교신저자

수원대학교 아동가족복지학과  
교수  
(e-mail : heechoi@suwon.ac.kr)

#### 3 공동저자

수원대학교 아동가족복지학과  
부교수

**Objective:** The purpose of this study was to examine the relationship between ego-resilience, job stress, and turnover intention of child care teachers.

**Methods:** The collected data was analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation, and structural equation models using SPSS 23 and AMOS 22. The effects of a child care teacher's resilience on turnover intention as a result of job stress was indirectly evaluated by bootstrapping.

**Results:** First, all sub-factors of a child care teacher's resilience were negatively correlated with job stress and turnover intention. Job stress was positively correlated with turnover intention. Second, job stress levels of child care teachers showed a full mediating role in the relationship between resilience and turnover intention.

**Conclusion/Implications:** High job stress levels of child care teachers had a negative effect on the daycare field, with significant effects of job stress on resilience and turnover intention.

**key words** child care teacher's resilience, job stress, turnover intention.

## I. 서론

이직의도란 구성원이 그 조직을 떠나려는 의도 및 태도로 이는 직접적 이직으로 이어질 수 있는 가장 크고 중요한 변수이다(윤경준, 지경빈, 2011). 2015년 전국보육실태조사에 따르면 전년도 이직 교사가 있는 어린이집이 전체의 68.9%였으며, 특히 근무여건의 불만으로 인한 이직의도를 표한 보육교사가 전체 응답자의 35.4%로 나타났다(보건복지부, 2016). 윤경준과 지경빈(2011)의 연구에서도 이직의사의 가부를 묻는 물음에 응답자 전체의 66.3%가 이직의도가 있음이 보고되었다. 즉, 전체 보육교사의 절반 이상이 의직의도가 있음을 의미하는 것이다. 우리나라 영유아는 평균 7.11시간을 어린이집에 머무는 것으로 나타나 낮 시간의 대부분을 어린이집에서 활동하

는 것으로 나타났다(이정림 등, 2015). 이처럼 어린이집에서 활동하는 시간이 많은 영유아에게 보육교사는 주 양육자라 해도 과언이 아니며 보육교사의 심리, 정서 상태가 영유아에게 많은 영향을 미칠 것은 예측 가능하다.

이직의도는 보육교사의 심리, 정서에 부정적 영향을 미치게 되는데, 영유아-교사 상호작용 시민감성이 저하되고 낮은 업무 효율성과 불안의 증가 및 교수 행위의 안정성을 저해하는 것으로 나타났으며, 동료교사와 어린이집에도 어려움을 야기하는 것으로 보고되었다(이형정, 2009). 또한 이직의도가 높은 보육교사는 영유아의 행동에 적절한 반응을 보이지 않음으로 인해 보육의 질에 전반적 하락을 유도하며 영유아의 인격적, 정서적 발달을 저해하는 것으로 나타났다(서지영, 2002). 이들은 학부모와의 관계에서도 어려움을 겪게 되는데, 학부모와 소통이 원활하지 못하여 신뢰형성에 곤란을 가져오고 이는 어린이집과 가정의 일관된 양육이 필요한 영유아에게 교육 불일치로 인한 불안을 증가시켜 부정적 발달을 초래한다고 보고되었다(홍석영, 2012). 즉, 주 양육자와의 긍정적 애착 형성이 필수인 영유아기에 부모 이상으로 긴 시간을 보내는 보육교사의 이직의도는 영유아의 불안을 증가시켜 발달에 악영향을 미칠 수 있다는 것이다.

이직의 가장 큰 원인인 이직의도가 실질적 이직으로 이어질 경우 영유아는 새로운 보육교사와의 적응과정에서 높은 긴장, 스트레스 및 불안을 경험하게 되며, 이직 이후 남겨진 동료 교사도 새로운 보육교사에게 기관 분위기를 가르쳐주고, 업무를 재 분담하고 교육하는 과정에서 업무의 증가를 가져 오게 된다(이지혜, 2013). 어린이집 역시 새로운 보육교사 채용 및 교육으로 시간과 노력을 기울여야 하며 교사의 잦은 교체는 학부모들로 하여금 어린이집과의 신뢰형성에 부정적 영향을 미치게 된다(이형정, 2009). 결국, 보육교사의 이직의도는 영유아, 동료교사, 어린이집에 부정적 영향을 미치고 이는 일관된 보육과정 적용의 어려움과 영유아의 불안을 증가하는 등 전반적으로 보육의 질을 저하시키는 결과를 초래할 수 있다. 따라서 보육교사의 이직이 이루어지기 전 이직의도의 원인을 살펴보고 이에 대비하는 것은 보육교사의 이직을 막고 보육의 질적 향상을 위해 필요한 요소라 할 수 있겠다.

보육교사의 이직의도에 영향을 주는 요인에 대해 다양한 연구들이 진행되고 있다. 구체적으로 살펴보면, 직무스트레스(유현숙, 권정혜, 2017), 원장의 리더십(하미선, 도미향, 2015), 소진(유현숙, 권정혜, 2017), 교사효능감(권영란, 문영경, 2016), 직무만족(강재희, 김진영, 2013), 심리적 안정감(정경진, 윤혜미, 2016), 자아탄력성(강진숙, 이경남, 2015)등 대체로 교사의 정서적 부분에 초점이 맞추어져 연구가 진행되어 왔다. 이는 이직의도가 보육교사의 심리적 요인에 의해 더 많은 영향을 받기 때문으로 예측해 볼 수 있는데, 특히 보육교사의 자아탄력성은 불안한 심리상태의 평형을 유지하는 심리적 요인으로 이직의도에 직접적 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(강진숙, 이경남, 2015). 하지만 강진숙, 이경남(2015)의 연구를 제외하면 자아탄력성을 이직의도의 매개나 조절효과로 살펴본 연구가 대체로 보고되고 있으며(박묘정, 2018; 배계순, 2018; 이선미, 방지은, 2015; 이주연, 지명원, 2012), 자아탄력성과 이직의도의 직접적 영향에 대해 살펴본 연구는 드문 실정이다. 또한 여러 연구들에서 자아탄력성이 이직의도에 주는 직접적 영향력에 대해 살펴볼 필요가 있다고 제언한 바(강진숙, 이경남, 2015; 박종현, 신나리, 2013; 최형성, 2017) 본 연구에서는 자아탄력성이 이직의도에 주는 직접적 영향력을 살펴보고자 한다. 이로써 자아탄력

성이 이직의도에 매개나 조절효과 뿐 아니라 직접적 영향을 준다는 이론적 근거를 제시하여 보육교사의 자아탄력성을 높이는 다양한 방안을 구상하는데 교육적 자료를 제공하고자 한다. 이는 보육교사 이직의 가장 큰 원인인 이직의도를 줄임으로써 보육의 질적 향상을 도모하는데 긍정적인 역할을 할 것으로 사료된다.

자아탄력성이란 문제 상황에서 불균형 된 심리상태를 회복하여 평형을 찾는 개인 내적 능력이다(박유진, 2012). 이는 갈등, 불균형, 예측불허상황, 스트레스 등 불안한 환경적 맥락을 안정된 상태로 변화시킬 수 있는 자아통제의 개인 역동적 능력으로 자신감, 대인관계 효율성, 낙관적 태도, 분노조절 등을 포함하고 있다(Block, 1993). 선행연구를 살펴보면, 자아탄력성이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 스트레스 지각도가 낮고 의사결정은 합리적이었으며(고민숙, 2002), 이직률은 낮은 것으로 보고되었다(강진숙, 이경남, 2015). 또한 자아탄력성이 높은 교사는 자신의 어려운 상황을 긍정적으로 해석할 확률이 높고 업무를 즐기며, 정신적 고갈 및 심리적 소진을 빨리 회복하여 이직의도가 감소되었다(최형성, 2017). 자아탄력성은 보육교사의 전문성 함양에도 관여하는 것으로 나타나는데, 자아탄력성이 높은 보육교사가 자신의 전문성을 더 높게 인식하고 현재 업무에 자신감 있게 대처하며(유지연, 2011), 불안한 상황과 사건에서 빨리 자신의 자리로 돌아가 일상의 평정심을 유지하였다(이수련, 이정화, 2010). 이러한 자신감과 회복력은 보육교사 자신을 긍정적으로 받아들일 뿐 아니라 불안한 상황에서 신속하게 심리적 안정을 찾음으로 이직의도를 줄이는 역할을 할 것으로 예측된다.

반면 자아탄력성이 교사의 이직의도를 높인다는 연구결과도 보고되고 있는데, 박종현과 신나리(2013)는 대인관계 효율성과 낙관적 태도가 높은 교사일수록 이직의도가 높다고 하였다. 이는 새로운 환경과 타인에 대한 적응력이 빠른 교사일수록 이직에 대한 두려움이 적기 때문으로 이야기하고 있다. 위의 결과들을 볼 때 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향에 대해서는 대체로 이직의도를 낮추는 것으로 보고되고 있으나, 박종현과 신나리(2013)의 연구는 오히려 자아탄력성이 이직의도를 높이는 것으로 나타났고, 배성희, 김연화 그리고 한세영(2014)은 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향력이 유의하지 않다고 보고되고 있어 이 둘 간의 관계를 다시 한 번 살펴볼 필요가 있겠다.

보육교사의 이직의도는 직무스트레스와도 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다(유현숙, 2013; 표갑수, 황영자, 2011). 보육교사의 직무스트레스란 보육교사가 직무를 수행함에 있어 겪게 되는 긴장, 불안, 분노, 욕구좌절, 의기소침 등의 부정적 정서를 의미하는 것으로(Kyriacou, 1987), 다수의 보육교사가 과중한 업무에 비해 낮은 임금을 지급받고 있으며, 해마다 보도되는 아동학대는 보육교사에게 사회의 차갑고 부정적 시선으로 인한 심리적 위축과 자존감 하락을 가져오고 이는 직무스트레스 증가로 이어져 결국 보육의 질적 하락으로 귀결되고 있다(배선숙, 2014). 이러한 보육의 질적 하락은 교사 자신 뿐 아니라 영유아에게도 부정적 영향을 미치게 되리라 예측해 볼 수 있다. 선행연구를 살펴보면, 직무스트레스가 높은 보육교사는 인지, 행동 및 심리상태가 부정적이고, 본연의 역할에 충실하지 못할 뿐 아니라 영유아, 학부모, 동료관계에서 보다 수동적이며 교사로서 전문성도 낮게 인식하였다(권영란, 문영경, 2016). 뿐만 아니라 이들은 교사-유아 상호작용 시 방관자적 태도를 보이거나 유아의 놀이를 확장, 연계할 수 없도록 마무리하는 등

부정적 양상을 보였다(엄정애, 김혜진, 2005). 또한 직무스트레스는 보육교사의 심리 상태를 불안정하게 하여 직무수행능력 및 교육에 대한 민감도를 저하시켜 보육의 질에도 부정적 결과를 초래하는 것으로 보고되었다(김보들맘, 신혜영, 2000). 이러한 보육교사 이직의도의 부정적 영향에 대해 인식하고 이를 줄이고자 처우 개선 및 정책적 지원을 제공함에도 불구하고 스트레스로 인한 이직률은 여전히 높은 편이다(권영란, 문영경, 2016). 이는 보육교사의 직무스트레스 개선을 위해 올바른 정책이 지원되고 있는지 다시 한 번 살펴볼 필요가 있다는 것이다.

보육교사의 자아탄력성은 직무스트레스 감소에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나는데, 자아탄력성이 높을수록 스트레스에 보다 적극적으로 대처하여, 원아들과의 활동 및 업무, 대인관계에 능동적이며 이는 스트레스 감소로 이어진다고 보고되었다(지명원, 이주연, 2012). 또한 조성연과 이정희(2010)의 연구에서도 자아탄력성을 높게 지각하는 집단이 자아탄력성을 낮게 지각하는 집단에 비해 스트레스를 보다 덜 지각한다고 보고되고 있어, 자아탄력성과 직무스트레스와의 관계에서 자아탄력성이 직무스트레스에 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

위 내용을 볼 때 보육교사의 자아탄력성과 직무스트레스, 이직의도 간에 관련성이 있으며, 자아탄력성과 직무스트레스가 보육교사의 이직의도에 직접적, 간접적 영향을 미칠 것으로 예측해 볼 수 있다. 또한 이직의도에 자아탄력성 보다 직무스트레스가 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타나(강진숙, 이경남, 2015) 직무스트레스가 자아탄력성과 이직의도간의 관계에서 매개적 역할을 할 것으로 예측해 볼 수 있다. 하지만 이 세 변인간의 관계에서 자아탄력성을 매개로 하여 살펴본 연구는 있으나(이선미, 방지은, 2015) 직무스트레스를 매개로 살펴본 연구는 드문 실정이므로 본 연구에서는 자아탄력성과 이직의도 간의 관계에서 직무스트레스의 매개적 역할을 살펴보고자 한다. 다시 말해, 보육교사의 자아탄력성은 이직의도에 직접적 영향을 미칠 뿐 아니라, 직무스트레스를 통해 간접적으로도 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 이에 본 연구는 다음과 같은 연구문제를 제시한다.

**연구문제 1.** 보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스 및 이직의도와의 관계는 어떠한가?

**연구문제 2.** 보육교사의 이직의도에 대한 자아탄력성, 직무스트레스의 직접적 또는 간접적 영향력은 어떠한가?

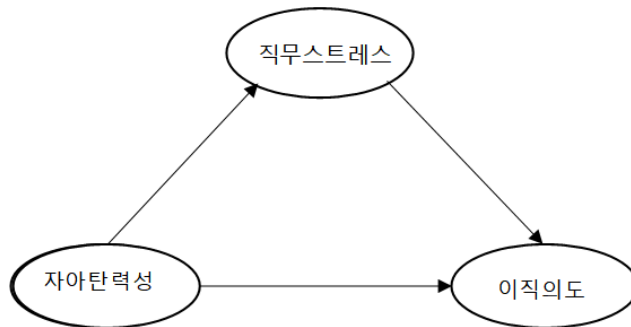


그림 1. 연구모형

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 경기도에 소재한 어린이집에 근무하는 보육교사 233명을 대상으로 하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 연령은 40세 이상인 보육교사가 119명(51.1%)로 다소 많았으며, 전문대졸이상의 보육교사 195명(83.7%), 미혼보다는 기혼 보육교사가 170명(73.0%)로 다수를 차지하고 있었다. 5년 이상의 경력을 가진 보육교사가 147명(63.1%), 급여는 150~200만원 미만인 보육교사가 110명(47.2%)으로 가장 많았고, 근무시간은 9시간인 보육교사가 146명(62.7%)으로 가장 많았다.

### 2. 연구도구

#### 1) 자아탄력성

보육교사의 자아탄력성을 측정하기 위해서는 Klohnen(1996)이 CPI(California Psychological Inventory)에서 자아탄력성 항목을 선택하여 타당성을 검토한 것으로 박옥숙(2011)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이는 총 29문항으로 자신감(9문항)을 측정하기 위한 문항에는 ‘나는 확실히 자신감이 부족하다’, ‘나는 올바르게 살아오지 못했다’ 등이, 대인관계 효율성(8문항)을 측정하기 위한 문항에는 ‘낯선 사람에게 말을 붙이는 것이 어렵다’, ‘누군가에게 나에게 대해서 말하는 것이 몹시 힘들다’ 등이, 낙관적 태도(10문항)를 측정하기 위한 문항에는 ‘나는 종종 전공 선택을 잘못했다고 느낀다’, ‘내가 보기에 미래란 희망이 없는 것 같다’ 등이, 분노조절(2문항)을 측정하기 위한 문항에는 ‘나는 종종 별척 화를 낸다’ 등이 포함되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘약간 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’로 측정하였다. 부정적 문항은 역산처리 하였으며, 점수가 높을수록 자아탄력성 각 하위요인이 높은 것을 의미한다. 자아탄력성 전체 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이며 하위요인별로 살펴보면 자신감 .82, 대인관계 효율성 .85, 낙관적 태도 .85, 분노조절 .75이었다.

#### 2) 직무스트레스

보육교사의 직무스트레스를 측정하기 위해서는 D'Arienzo, Moracco 그리고 Krajewski(1982)의 교사 직무스트레스 설문지를 윤혜영(2009)이 수정한 도구를 사용하였다. 이는 총 34문항으로 원아들과의 활동(5문항)을 측정하기 위한 문항에는 ‘부적응 유아를 어떻게 지도해야 할지 모르겠다’, ‘나는 유아들을 적절히 통제하지 못한다’ 등이, 업무관련 활동(7문항)을 측정하기 위한 문항에는 ‘청소, 설거지, 차량지도 등의 잡무가 많다’, ‘교구제작에 대한 과도한 요구를 받고 있다’ 등이, 행정적 지원(8문항)을 측정하기 위한 문항에는 ‘내 의견이 무시될 때가 있다’, ‘내 학급의 일에 대해 상사의 간섭이 심하다’ 등이, 동료와의 관계(5문항)을 측정하기 위한 문항에는 ‘교사들 간에 파벌이 존재한다’, ‘교사들 간의 의사소통이 잘 이루어지지 않는다’ 등이, 학부모와의 관계

(4문항)을 측정하기 위한 문항에는 ‘어린이집에 대한 학부모의 요구 사항이 많다’, ‘학부모와 원만한 관계를 유지하는 것이 힘들다’ 등이, 경제적 안정(3문항)을 측정하기 위한 문항에는 ‘월급 지급일의 변동이 잦다’ 등이, 개인관련(2문항)을 측정하기 위한 문항에는 ‘아동을 가르치는 일에 보람을 느끼지 못한다’ 등이 포함되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘별로 그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘비교적 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스 각 하위요인이 높은 것을 의미한다. 직무스트레스 전체 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .94이며 하위요인별로 살펴보면 원아들과의 활동 .72, 업무관련 활동 .83, 행정적 지원 .89, 동료와의 관계 .90, 학부모와의 관계 .77, 경제적 안정 .71, 개인관련 .71이었다.

### 3) 이직의도

보육교사의 이직의도를 측정하기 위해서는 서은희(2002), 서지연(2002)의 설문지를 김진아(2010)가 수정한 도구를 사용하였다. 이는 총 6문항으로 이직의도를 측정하기 위한 문항에는 ‘나는 이 직장을 그만 두고 싶다는 생각을 한다’, ‘만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다’ 등이 포함되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’로 측정하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 이직의도 전체 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .87이었다.

## 3. 연구절차 및 자료 분석

본 연구는 경기도에 소재한 어린이집을 대상으로 연구자가 원장에게 직접 방문하거나 전화하여 연구의 취지를 설명하고, 원장 승인 하에 설문지를 보육교사에게 배부하였으며, 보육교사는 본 연구의 취지를 읽고 참여할 의사가 있을 때 동의서에 서명한 이후 연구에 참여하였다. 설문지는 총 250부를 배부하여 238부를 회수하였고, 회수된 설문지 중 설문에 70%이상 응답하지 않은 5부를 제외한 233부의 설문지를 분석에 사용하였다.

수집된 자료는 spss 23, AMOS 22을 사용하여 분석하였다. 먼저 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위해 빈도와 백분율을 실시하고, 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach’s  $\alpha$ 를 산출하였다. 보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스, 이직의도간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 상관관계를 산출하였으며, 보육교사 자아탄력성, 직무스트레스, 이직의도간의 경로를 살펴보기 위해 구조방정식(Structural Equation Modeling) 모형을 사용하였다. 측정 모형의 적합도를 살펴보기 위해  $\chi^2$ , RMSEA, NFI, TFI, CFI를 제시하였고, 마지막으로 보육교사의 자아탄력성이 직무스트레스를 통해 이직의도에 미치는 간접효과 유의성을 검증하기 위해 부트스트랩핑(Bootstrapping)을 실시하였다.

### Ⅲ. 결과 및 해석

#### 1. 보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스 및 이직의도 간의 관계

보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스 및 이직의도 간의 관계를 살펴보기 위해 Person의 상관관계를 실시하였다(표 1).

표 1. 보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스 및 이직의도 간의 상관관계 (N = 233)

구 분	자아탄력성				직무스트레스						이직 의도	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
자아탄력성												
1. 자신감	1											
2. 대인관계 효율성	.77***	1										
3. 낙관적 태도	.77***	.62***	1									
4. 분노조절	.52***	.45***	.48***	1								
직무스트레스												
5. 원아들과의 활동	-.47***	-.46***	-.47***	-.37***	1							
6. 업무관련 활동	-.31***	-.35***	-.42***	-.37***	.51***	1						
7. 행정적 지원	-.34***	-.33***	-.43***	-.41***	.47***	.76***	1					
8. 동료와의 관계	-.18**	-.18**	-.27***	-.18**	.24***	.48***	.57***	1				
9. 학부모와의 관계	-.42***	-.46***	-.51***	-.38***	.47***	.56***	.59***	.43***	1			
10. 경제적 안정	-.32***	-.33***	-.43***	-.38***	.38***	.66***	.62***	.36***	.58***	1		
11. 개인관련	-.42***	-.46***	-.53***	-.34***	.38***	.49***	.49***	.33***	.52***	.51***	1	
이직의도												
12. 이직의도	-.42***	-.41***	-.53***	-.42***	.54***	.61***	.63***	.38***	.59***	.50***	.50***	1
M	2.57	2.66	2.31	1.89	2.36	2.36	2.26	3.70	3.60	3.78	3.39	2.54
SD	.66	.71	.71	.76	.72	.76	.78	.52	.63	.60	.82	.76

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

그 결과, 보육교사의 자아탄력성은 직무스트레스, 이직의도와 부적상관이 있는 것으로 나타났으며, 직무스트레스와 이직의도는 정적상관이 있는 것으로 나타났다.

#### 2. 측정모형 분석

연구모형의 인과관계를 검증 전에 보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스 및 이직의도를 설명하는 측정변인 간 타당성을 확보하기 위해 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였다. 초기모형을 살펴본 결과,  $\chi^2 = 175.78(df = 52, p < .001)$ ,  $\chi^2/df = 3.38$ , NFI = .89, TLI = .90, CFI = .92, RMSEA =

.10로 나타났다(표 2).  $\chi^2$ 값이 유의하지 않아야 좋은 모형이라 할 수 있으나,  $\chi^2$ 값이 표본 수에 따라 민감한 영향을 받으므로 다른 적합도와 함께 고려하여 판단해야 한다(김계수, 2011). 좋은 적합도는 NFI, TLI, CFI값이 .90 이상이어야 하며, RMSEA값은 .05~.08이하면 적절한 적합도라 할 수 있다(홍세희, 2000). 이러한 기준에 기초할 때, 본 연구의 초기모형은 적절한 적합도 기준을 충족하지 못하였다(표 2).

측정오차 간의 상관이 높은 경우 공분산 설정이 가능하므로 수정지수(Modification Index, M.I)값을 살펴본 후 직무스트레스 하위요인 행정적 지원과 동료와의 관계(M.I = 13.91), 자아탄력성 하위요인 대인관계와 낙관적 태도(M.I = 8.42)의 수정지수가 높아 오차항간에 공분산을 설정하여 연구에 적절한 모형으로 수정하였다(김계수, 2011). 그 결과  $\chi^2 = 123.11(df = 49, p < .001)$ ,  $\chi^2/df = 2.51$ , NFI = .92, TLI = .94, CFI = .95, RMSEA = .08로 적절한 수준의 적합도를 나타냈다(홍세희, 2000).

표 2. 연구모형의 적합도 지수

모델	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	NFI	TLI	CFI	RMSEA
초기모델	175.78***	52	3.38	.89	.90	.92	.10
수정모델	123.11***	49	2.51	.92	.94	.95	.08

\*\*\*  $p < .001$ .

또한 잠재변인에서 측정변인으로 요인부하량은 .51~.89로 요인부하량 절대값이 .40이상이며(송지준, 2015), Critical Ratio(C.R.)값 역시 모두 유의하였다(표 3). 이는 측정변인이 잠재변인과의 개념을 적절히 설명하고 있는 것으로, 수정모형으로 후속분석을 실시하였다.

표 3. 수정된 연구 모형의 경로계수

잠재변수	측정변수	B	$\beta$	SE	C.R.
자아탄력성	자신감	1.00	.87	-	-
	대인관계 효율성	1.20	.87	.08	15.00***
	낙관적 태도	1.18	.89	.08	15.66***
	분노조절	.98	.54	.11	9.10***
직무스트레스	원아들과의 활동	1.00	.63	-	-
	업무관련 활동	1.33	.79	.14	9.64***
	행정적 지원	1.33	.79	.14	9.64***
	동료와의 관계	.92	.51	.14	6.80***
	학부모와의 관계	1.33	.77	.14	9.50***
	경제적 안정	1.22	.73	.15	9.19***
	개인관련	1.26	.67	.15	8.59***
이직의도	이직의도	1.00	.77	-	-

\*\*\*  $p < .001$ .



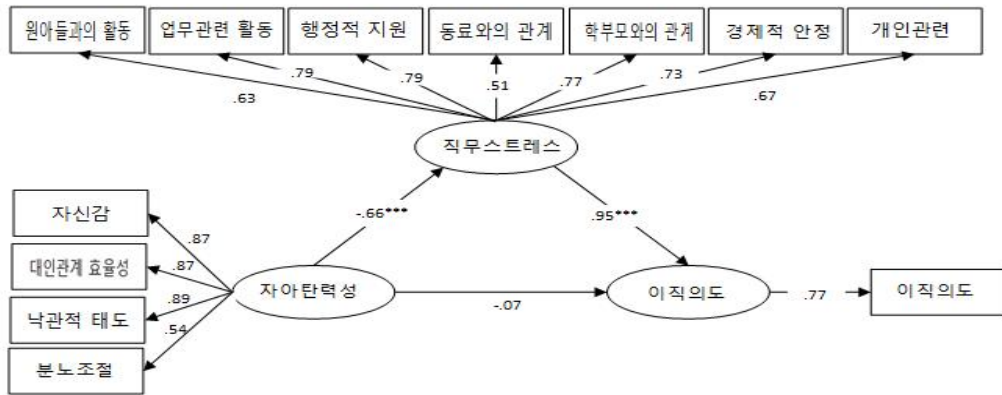


그림 2. 최종 경로 모형

### 3. 구조모형 분석

보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스가 이직의도에 어떠한 경로로 영향을 미치는지 확인하기 위해 구조방정식(Structural Equation Modeling; SEM) 모형을 사용하여 분석을 실시하였다. 먼저, 연구모형의 경로를 살펴보고, 다음으로 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하여 간접경로의 유의성을 검증하였다. 구조모형을 분석하기에 앞서, 보육교사의 자아탄력성과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 경로를 확인하기 위해 구조모형의 적합도를 살펴보았다. 그 결과,  $\chi^2 = 123.11(df = 49, p < .001)$ ,  $\chi^2/df = 2.51$ , NFI = .92, TLI = .94, CFI = .95, RMSEA = .08로 적절한 수준의 적합도를 나타내었다.

보육교사의 자아탄력성과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향의 경로를 살펴보면 다음과 같다(표 4).

표 4. 잠재변수 경로 추정치

잠재변수경로		B	$\beta$	SE	C.R.
자아탄력성	→ 직무스트레스	-.60	-.66	.08	-7.97***
직무스트레스	→ 이직의도	1.34	.95	.17	7.83***
자아탄력성	→ 이직의도	-.09	-.07	.14	-.78

\*\*\* $p < .001$ .

다음으로 보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스가 이직의도에 미치는 직접효과와 간접효과 및 총 효과를 살펴보았다(표 5). 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 두 변인 즉, 보육교사의 자아탄력성과 직무스트레스의 영향력을 비교해 본 결과, 자아탄력성( $\beta = -.70, p < .01$ )보다 직무스트레스( $\beta = .95, p < .05$ )의 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 또한 보육교사의 자아탄력성이 직무스트레스에 미치는 영향력도 유의하였다( $\beta = -.66, p < .01$ ). 마지막으로 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시

하여 간접효과의 유의성을 확인한 결과, 보육교사의 자아탄력성이 직무스트레스를 통해 보육교사의 이직의도에 미치는 간접효과도 유의하였다( $\beta = -.63, p < .01$ ). 즉, 보육교사의 직무스트레스는 자아탄력성과 이직의도 간의 관계에서 완전매개 역할을 하는 것으로 나타났으며 이는 이직의도에 미치는 영향이 직접적이고 크다는 것을 의미한다.

표 5. 보육교사의 이직의도에 대한 자아탄력성과 직무스트레스의 효과분해

경로	Bootstrapping		
	직접효과	간접효과	총효과
자아탄력성 → 직무스트레스	-.66**	—	-.66**
직무스트레스 → 이직의도	.95*	—	.95*
자아탄력성 → 이직의도	-.07	-.63**	-.70**

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

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 경기도에 소재한 어린이집에 재직 중인 보육교사를 대상으로 자아탄력성과 직무스트레스 및 이직의도와의 관계를 살펴보고, 보육교사의 이직의도에 대해 자아탄력성과 직무스트레스가 어떠한 경로로 영향을 미치는지도 함께 살펴보았다. 본 연구의 연구문제를 중심으로 결과를 요약 및 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 자아탄력성과 직무스트레스 및 이직의도와의 관계를 살펴보았다. 그 결과, 이직의도는 자아탄력성 낙관적 태도, 분노조절, 자신감, 대인관계 효율성과 유의한 부적상관이 나타났다. 자아탄력성과 이직의도와의 관계를 살펴본 연구가 드물어 직접적인 비교는 어렵지만, 자아탄력성이 이직의도에 부정영향을 미친다는 강진숙과 이경남(2015)의 결과는 본 연구와 맥락을 같이 한다. 또한 자아탄력성이 보육교사의 직무만족도와 교사효능감을 증가시키고(정혜옥, 이옥형, 2011), 자아탄력성과 비슷한 개념인 보육교사의 자기효능감은 직무만족도 증가와 연관이 있으며(정경진, 2007), 직무만족도는 이직의도 감소에 영향을 미친다는 것을(김화순, 2015) 볼 때 보육교사의 자아탄력성과 이직의도가 상호 관련이 있음을 알 수 있다. 또한 보육교사의 심리적 소진은 이직의도에 직접적인 영향을 주며(윤혜미, 노필순, 2013), 높은 자아탄력성은 보육교사의 심리적 소진을 낮추는 것으로 보고되고 있어(심순애, 2007) 보육교사의 자아탄력성을 높이는 것은 이직의도를 낮추는데 긍정적 역할을 할 것으로 기대해 볼 수 있다. 자아탄력성은 보육교사가 자신의 전문성을 인식하고 이해하는데 매우 중요한 변수로(김리진, 홍연애, 2013) 어린이집에서 영유아-교사 상호작용을 원활하게 하는 필수 요소이다(이선미, 방지은, 2015). 다수의 연구에서 자아탄력성과 교육의 중요성에 대해서 언급하고 있는바(고민주, 2018; 문지현, 2014; 빈윤희, 2015) 보육교사의 꾸준한 재교육과 상급학교로의 진학을 위한 지원체계를 마련함으로써 자아탄력성을 높일 수 있도록 노력해야 할 것이다. 이는 기관의 노력만으로는 지원의 한계가 있으므로,

집합교육 뿐 아니라 미디어를 활용한 원격 교육을 통해 장소의 제약 없이 교육을 받을 수 있는 환경과 시간적 지원이 병행되어야 할 것이다.

이직의도와 직무스트레스는 행정적 지원, 업무관련활동, 학부모와의 관계, 원아들과의 활동, 경제적 안정, 개인관련과 유의한 정적상관이 나타났다. 이는 직무스트레스가 높을수록 이직의도도 함께 높아진다는 배선숙(2014)의 연구와 일치하며 보육교사의 이직의도에 직무스트레스가 직접적 관련이 있다는 표갑수와 황영자(2011)의 연구와도 일치한다. 보육교사의 높은 직무스트레스는 긴장과 불안을 야기하게 되고, 이러한 긴장과 불안이 지속될 때 이직의도가 증가하게 된다(정혜옥, 이옥형, 2011). 이는 보육교사의 직무스트레스가 이직의도와 많은 관련이 있음을 알 수 있는 결과로 보육교사의 직무스트레스를 낮추기 위한 다양한 방법들이 시도되어야 할 것이다. 육아종합지원센터나 시·군·구에서 지원하는 대체교사 활용 및 스트레스 대처 프로그램 지원, 부모상담기법에 대한 실제적 정보 제공, 영유아 문제행동 대처 방법 등의 교육은 보육교사들이 겪는 직무스트레스 감소에 긍정적 역할을 할 것으로 기대된다.

둘째, 보육교사의 이직의도에 대한 자아탄력성과 직무스트레스의 직접적 또는 간접적 영향력에 대해 살펴보았다. 구조모형 결과를 살펴보면, 보육교사의 자아탄력성이 직무스트레스를 통해 이직의도에 미치는 간접적 영향력만 발견되어, 보육교사의 직무스트레스는 자아탄력성과 이직의도간의 관계에서 완전 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사가 자아탄력성을 높게 지각할수록 직무스트레스는 낮게 지각하여 보육교사 본연의 업무에 충실하게 되고 학부모, 영유아와 원활히 소통할 뿐 아니라 자신의 일에 보람을 느껴 이직의도는 낮아지는 것으로 인식하였다. 보육교사의 자아탄력성과 이직의도간의 직접적 연관성을 살펴본 연구가 많지 않아 다수의 선행연구 비교는 어렵다. 하지만 자아탄력성이 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않으나 소진에 영향을 주어 이직의도를 증가시킨다는 최형성(2017)의 결과는 본 연구와 비슷한 맥락으로 이해해 볼 수 있다. 즉, 자아탄력성을 낮게 지각하는 교사는 자신감이 결여되어 있으며, 영유아와 소통 시 감정 제어에 어려움을 느끼고, 삶에 대한 회의와 무력감으로 일상생활에 활기를 잃게 된다. 또한 자신의 삶이 행복하지 않다는 부정적 심리를 갖게 되어 영유아에게 짜증을 내거나 이유 없이 화를 내는 등 옳지 않은 방법으로 영유아와 상호작용 하게 된다. 이는 영유아의 안정적 발달에 매우 부정적 영향을 미치게 될 것이다. 따라서 낮 시간의 대부분을 함께 생활하는 보육교사의 부정적 정서를 살피는 것은 애착의 결정적 시기인 영유아기에 반드시 살펴보아야 할 중요한 부분이며 보육교사의 자아탄력성 증진을 위한 프로그램 개발은 보육교사 자신 뿐 아니라 영유아의 긍정적 발달을 위해서도 반드시 필요한 부분이라 할 수 있겠다.

이어서 보육교사의 자아탄력성이 직무스트레스를 거쳐 이직의도로 이어지는 경로를 보육교사의 자아탄력성과 직무스트레스 간의 경로와 보육교사의 직무스트레스와 이직의도 간의 경로로 나누어 살펴보았다. 먼저, 보육교사의 자아탄력성이 직무스트레스에 미치는 영향과 관련하여, 보육교사의 자아탄력성은 직무스트레스에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 보육교사의 자아탄력성이 직무스트레스에 부적 영향을 미친다는 지명원과 이주연(2012)의 연구나 자아탄력성을 높게 지각하는 집단이 자아탄력성을 낮게 지각하는 집단에 비해 직무스트레스를 덜 받는다는 조성연과 이정희(2010)의 연구와 일치하는 결과이다. 이는 보육교사가 자신의 삶에 행

복을 느끼고, 업무 및 대인관계에 자신감을 가질 때 직무로 인한 스트레스에서 보다 빨리 평정심을 찾아가는 것으로 볼 수 있다. 따라서 교사 교육과 심리 상담 등을 통해 보육교사의 내적 힘인 자아탄력성 증진을 위한 지원을 제공해 주어야 할 것이다.

다음으로 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향과 관련하여, 보육교사의 직무스트레스는 이직의도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 정적 영향을 미친다는 다수의 결과에서 직무스트레스가 이직의도의 강력한 동기임을 다시 한 번 확인할 수 있다(강진숙, 이경남, 2015; 고경필, 심미영, 2017; 유현숙, 2013). 즉, 원아들과의 활동, 업무관련 활동, 행정적 지원, 동료관계, 학부모와의 관계, 경제적 불안감에서 오는 스트레스로 인해 보육교사는 이직을 생각하게 되고 이는 직접적 이직으로 이어지는 강력한 요인이 되는 것이다. Porter(2012)도 U.S.A. 보육교사의 높은 이직률을 이야기하면서 낮은 임금에서 오는 경제적 불안과 교사로서의 자신감 및 지원의 부족을 지적하고 있다. 따라서 보육교사의 직무스트레스 감소를 위한 다양한 방법들이 요구되는데, 과도한 업무량은 대체교사나 보조교사 제도를 활용하여 낮추어 주고, 다양한 교육적 접근을 통한 수업활용 방법과 학부모 상담기법등을 배움으로 교사로서 자부심과 자신감을 갖도록 하는 것은 스트레스 감소에 많은 도움을 줄 것이다. 또한 보육교사에게 힐링 프로그램을 제공하거나 직무로 인한 스트레스 상담을 위한 자원제공은 교육현장에서 받는 직무스트레스를 감소시켜 주어 보육교사의 잦은 이직을 막을 수 있을 것으로 사료된다.

종합해 보면, 보육교사의 자아탄력성과 이직의도 간에 상관관계가 있음에도 불구하고, 보육교사의 자아탄력성과 직무스트레스를 함께 고려하자 자아탄력성의 영향력이 사라지고 직무스트레스가 양자 관계를 완전 매개하는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스가 자아탄력성보다 보육교사의 이직의도에 보다 강력한 영향력이 있음을 나타내는 것으로 보육교사의 직무스트레스를 낮추는 다양한 방법들을 개발하고 실행하는 것은 보육현장에 매우 중요한 요소이며, 영유아 발달에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대된다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 제언하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 보육교사의 이직의도에 대해 자아탄력성과 직무스트레스만을 변인으로 살펴보았는데, 보육교사의 이직의도에는 보다 많은 변인들이 복잡하게 작용하여 결정되므로 다양한 변인에 의한 이직의도와의 관계를 살펴 볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 경기도에 주소를 둔 어린이집 교사를 중심으로 조사가 이루어졌기 때문에 그 결과를 일반화하기에 한계가 있다고 보여 진다. 셋째, 본 연구에서는 자아탄력성과 이직의도의 직접적 영향력이 발견되지 않았다. 하지만, 최형성(2017)은 자아탄력성이 이직의도를 낮춘다고 하였으며, 박종현과 신나리(2013)는 오히려 자아탄력성이 이직의도를 높인다고 보고되고 있다. 이처럼 자아탄력성과 이직의도간의 관계가 일관되지 않게 보고되므로 후속연구에서 이를 다시 한 번 살펴볼 것을 제언한다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 보육교사의 이직의도에 자아탄력성과 직무스트레스가 직접적 또는 간접적 영향력이 있음을 밝힘으로 보육교사가 안정적으로 어린이집에 정착하고 업무에 임할 수 있도록 다양한 지원의 필요성이 있음을 시사한다. 특히, 보육교사의 직무스트레스는 교사 자신의 안정을 위해서 뿐 아니라 영유아의 안정적 발달을 위해서도 매우 중요하다는 것

을 다시 한 번 확인함으로써, 영유아를 보육하는 교사의 심리적 안정과 건강을 증진시키기 위한 사회적 노력이 요구됨을 강조한다.

## 참고문헌

- 강재희, 김진영 (2013). 가정어린이집 보육교사의 직무만족과 이직의도. **한국영유아보육학**, **76**, 121-138.
- 강진숙, 이경남 (2015). 원장의 코칭리더십과 영아교사의 자아탄력성 및 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. **유아교육학논집**, **19**(1), 321-342.
- 권영란, 문영경 (2016). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무스트레스의 매개효과 분석. **한국보육학회지**, **16**(1), 99-119. doi:10.21213/kjceec.2016.16.1.99
- 고경필, 심미영 (2017). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도간의 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, **17**(9), 313-333. doi:10.22251/jlcci.2017.17.9.313
- 고민숙 (2002). 자아탄력성, 의사결정 유형 및 성패귀인 유형과의 관계: 애착유형과 생활 스트레스를 포함하여. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 고민주 (2018). 보육교사의 자아탄력성과 교사효능감이 심리적 소진에 미치는 영향. 인천대학교 대학원 석사학위논문.
- 김계수 (2010). **AMOS 18 구조방정식 모형 분석**. 서울: 한나래아카데미.
- 김리진, 홍연애 (2013). 보육교사의 자아탄력성, 심리적 안녕감, 직무스트레스가 전문성 인식에 미치는 영향. **육아정책연구**, **7**(2), 263-282.
- 김보들맘, 신혜영 (2000). 어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 탐색적 연구. **유아교육연구**, **20**(3), 253-277.
- 김진아 (2010). 보육교사의 직무만족도와 이직의도와와의 관계연구: 평택지역을 중심으로. 강남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김화순 (2015). 보육교사의 정서지능 및 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 문지현 (2014). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 회복탄력성이 누리과정 실행수준에 미치는 영향. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 박묘정 (2018). 보육교사의 교사효능감과 이직의도와와의 관계에서 자아탄력성의 매개효과. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 박옥숙 (2011). 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계분석. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 박유진 (2012). 예비유아교사가 인식하는 안녕감과 자아탄력성. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박종현, 신나리 (2013). 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향. **육아정**

책연구, 7(1), 88-105.

- 배계순 (2018). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향; 자아탄력성의 매개효과. 중부대학교 대학원 박사학위논문.
- 배선숙 (2014). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 경남과학기술대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 배성희, 김연화, 한세영 (2014). 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 18(1), 233-258.
- 보건복지부 (2016). **2015 전국보육실태조사 -어린이집조사보고-** (No.11-1352000-000962-12). 세종: 보건복지부 보육정책과.
- 빈윤희 (2015). 유아교사의 원가족 경험과 회복탄력성이 교수효능감에 미치는 영향. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 서은희 (2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신과 이직의도의 관계. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 심순애 (2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 엄정애, 김혜진 (2005). 유치원 종일반 교사의 직무스트레스에 따른 교사-유아 상호작용. **유아교육연구**, 25(5), 75-100.
- 유지연 (2011). 유아교사의 자아탄력성과 직무스트레스가 전문성 인식에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유현숙 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사 효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도간의 구조적 관계. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 유현숙, 권정해 (2017). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. **유아교육학논집**, 21(1), 113-132.
- 윤경준, 지경빈 (2011). 보육교사의 이직의도와 정책적 시사점: 서울형어린이집의 구조적 특성과 근무환경을 중심으로. **한국정책과학학회보**, 15(2), 171-197.
- 윤혜미, 노필순 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. **한국아동복지학**, 43, 157-184.
- 윤혜영 (2009). 유치원 조직풍토, 교사의 전문성 인식과 직무스트레스와의 관계. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이선미, 방지은 (2015). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과. **미래유아교육학회지**, 22(3), 83-104.
- 이수련, 이정화 (2010). 유치원 교사의 경력에 따른 소진과 자아탄력성에 관한 연구. **유아교육연구**, 30(6), 51-65. doi:10.18023/kjece.2010.30.6.003
- 이정림, 김길숙, 송신영, 이예진, 김진미, 김소아 등 (2015). **한국아동패널 2015**. 서울: 육아정책연구소.
- 이주연, 지명원 (2012). 감정노동자의 직무스트레스, 역할갈등, 자아탄력성 및 이직의도의 관계.

- 한국콘텐츠학회논문지, **12**(6), 191-200. doi:10.5392/JKCA.2012.12.06.191
- 이지혜 (2013). 어린이집 교사의 이직 및 퇴직 배경 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이형정 (2009). 국·공립 보육시설의 근무환경과 보육교사의 이직에 관한 연구: 서울시를 중심으로. 국민대학교 대학원 석사학위논문.
- 정경진 (2007). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정경진, 윤혜미 (2016). 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도. **한국영유아보육학**, **96**, 129-152.
- 정혜옥, 이옥형 (2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육연구**, **31**(3), 31-53. doi:10.18023/kjece.2011.31.3.002
- 조성연, 이정희 (2010). 보육교사의 직무스트레스에 대한 자아탄력성과 원장·동료의 사회적지지. **한국가정관리학회지**, **28**(4), 29-42.
- 지명원, 이주연 (2012). 정서노동자의 자아탄력성, 스트레스 대처방식이 직무스트레스에 미치는 영향. **한국보육학회지**, **12**(2), 249-263.
- 최형성 (2017). 유아교사의 자아탄력성과 직무만족도, 소진이 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, **21**(3), 129-149.
- 표갑수, 황영자 (2011). 중소도시 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 시설장 리더십의 조절효과를 중심으로. **한국영유아보육학**, **66**, 1-23.
- 하미선, 도미향 (2015). 어린이집 원장의 코칭리더십이 보육교사의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. **코칭연구**, **8**(3), 5-24.
- 홍석영 (2012). 어린이집 교사의 직무스트레스와 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향: 몰입의 매개효과를 중심으로. **교사교육연구**, **51**(2), 271-281. doi:10.15812/ter.51.2.201208.271
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. **한국심리학회지: 임상**, **19**(1), 161-177.
- Block, J. (1993, Mar). *Ego-resilience through time*. Paper presented at the Biennial Meeting of the Society for Research in Child Development. New Orleans, LA.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, **29**(2), 146-152. doi:10.1080/0013188870290207
- Porter, N. (2012, August). *[USA] High Turnover among Early Childhood Educators in the United States*. Retrieved January 11, 2019, from [http://www.childresearch.net/projects/eccc/2012\\_04.html](http://www.childresearch.net/projects/eccc/2012_04.html)

논문투고: 18.12.15  
 수정원고접수: 19.01.12  
 최종게재결정: 19.02.04