

## 보육교사의 이직의도에 관한 연구: ‘어린이집 유형별’ 비교를 중심으로

### A Comparative Study on the Turnover Intention of Childcare Teacher

윤 경 미\*, 전 병 주\*\*

충북대학교 아동복지학과\*,\*\*

Yun Kyeong-Mi\*, Jeon Byeong-Joo\*\*

Chungbuk National University\*,\*\*

#### 요약

본 연구에서는 대전, 세종 지역 등에서 근무하는 어린이집 보육교사 298명을 대상으로 그들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 이 과정에서 어린이집은 가정, 민간, 공공형 어린이집으로 나누어 분석하였다. 분석결과, 조사대상자의 건강상태, 조직건강에서의 원장 리더십 영역, 사회적 지지가 이직의도에 공통적으로 영향을 미치는 요인으로 나타났지만, 각 유형별로 이직의도에 영향을 미치는 요인이 크게 다른 것으로 나타났다. 특히, 공공형 어린이집의 보육교사들은 이직의도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 다만, 공공형 어린이집 보육교사의 경우에는 직무스트레스에서의 행정적 업무 영역이 이직의도에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 반영하여 보육정책을 수립하고 유보통합을 진행할 필요가 있음을 제언하였다.

#### I. 서론

2013년 발표된 보건복지부의 전국보육실태조사에 의하면, 지난 1년간 어린이집에서 그만 둔 교사가 있다고 응답한 비율은 77.1%로 나타났다. 또한, 경기도 가족여성연구원의 조사에서는 지난 1년간 보육교사의 93.7%가 이직을 생각해 본 적이 있는 것으로 나타났다. 이러한 보육교사의 이직은 보육 서비스의 일관성을 낮추어 보육의 질을 떨어뜨릴 수 있다 [1]. 또한, 보육교사의 이직은 어린이집의 동료 교사간의 사기 저하를 가져오고 학부모들로부터 어린이집의 신뢰 저하와 영유아에게 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[2]. 더욱이 영유아의 발달적 특성과 보육 특성을 고려한다면 보육교사에 의한 영향력을 간과할 수 없으며, 영유아에게 있어서도 보육교사와 영유아간의 안정적인이고 지속적인 애착형성은 무엇보다 중요하다[3].

2013년 기준으로 전국에는 21만2천명의 보육교사가 근무하며, 이중에서 19만3천명(약 91%)이 가정·민간·법인 등의 어린이집에 소속되어 있는 것으로 나타났고, 단지 1만9천명(약 9%)만이 국공립 어린이집에서 근무하는 것으로 나타났다. 여전히 많은 학부모들은 서비스 수준이 높은 국공립 어린이집을 선호하고 있지만, 2013년 기준으로 전국에 2,332개소가 있으며, 이것은 전체 어린이집의 약 5.4%에 불과한 것이다. 이에 정부는 비용 등의 현실적인 문제를 고려하면서 학부모들이 믿고 맡길 수 있는 높은 수준의 보육서비스를 제공하는 보육 인프라 구축을 위해 2011년 7월부터 ‘공공형 어린이집’ 사업을 추진하고 있다. 2015년에도 보건복지부는 전국적으로 공

공형 어린이집 100여 개를 추가하여 총 1,900개소까지 확대하기 위해 422억원을 배정하였다.

보육교사의 이직의도와 관련된 문제점은 특정 요인의 개선만으로 불가능하므로 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 조속한 연구가 요구된다. 이 과정에서 어린이집 유형 중 가장 많은 비중을 차지하는 가정 및 민간을 포함하여 비교·분석하는 것이 실질적인 맞춤형 방안을 제시하는데 효과적일 것이다.

따라서, 본 연구에서는 어린이집을 가정·민간·공공형 등의 유형으로 나누어 각 집단별로 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴봄으로써 보육교사의 안정적인 근무환경을 조성하여 이직을 감소하기 위한 집단별 맞춤형 방안을 마련하고자 하였다. 또한, 공공형 어린이집에 근무하는 보육교사들에 대한 실증적 자료를 함께 제시함으로써 보육정책 수립 및 유보통합에 필요한 기초자료를 제공하고자 하였다.

#### II. 연구 대상 및 방법

본 연구의 조사대상자는 대전, 세종, 충남·북 지역의 어린이집에서 근무하는 보육교사 298명이다. 조사대상자들은 임의표집 하였고, 구조화된 설문지를 이용하여 2014년 6~8월에 걸쳐 예비조사와 본조사를 실시하였다. PASW Statistics 18.0을 이용하여 자료를 분석하였다. 조사대상자의 인구사회학적 특성을 알아보기 위하여 빈도 분석을 실시하였고, 직무스트레스, 조직건강 등의 주요 변인의 수준을 살펴보기 위하여 기술통계를 실시하였다. 마지막으로 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보

기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

다음으로, 조사대상자들의 직무스트레스 수준을 측정하기 위해서 조성연·구현아(2005)[4]가 수정한 척도를 이용하였다. 이 척도는 영유아 관리, 행정적 업무, 동료 및 학부모와의 관계 등의 3개 하위영역으로 구성되었다. 조직건강에 대한 측정은 윤종건(2004)이 개발한 조직건강 진단검사지를 수정하여 이용하였다. 이 척도는 조직구조, 원장 리더십, 교사능력의 3개 하위영역으로 이루어져 있다. 사회적 지지는 김정주·박형신(2010)이 사용한 척도를 이용하였으며, 이 척도는 정서적 지지, 물질적 지지의 2개 문항으로 이루어져 있다. 이직의도에 대한 측정은 양승범(2009)의 연구에서 사용한 척도를 수정하여 이용하였다.

### III. 연구결과

조사대상자들이 근무하는 어린이집의 유형은 가정 104명(34.9%), 민간 102명(34.2%), 공공형 92명(30.9%)으로 나타났다. 연령은 '30세 이상~40세 미만'이 104명(35.1%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 혼인 여부를 조사한 결과, 기혼이 174명(59.4%)이어서 미혼보다 더 많은 것으로 나타났고, 근무지역은 시 지역이 173명(58.8%)이어서 군 지역보다 더 많은 것으로 나타났다. 교육수준은 '전문대학(2~3년제)졸업'이 가장 많은 132명(44.7%)이었다. 조사대상자가 인식하는 건강상태는 '대체로 좋지 않다'라고 응답한 경우가 가장 많은 96명(32.4%)이었고, 경제상태는 '보통이다'라고 응답한 경우가 가장 많은 97명(33.3%)으로 나타났다. 근무경력도 '2년 이상~5년 미만'이 가장 많은 88명(29.6%)으로 나타났다.

다음으로 주요 변수의 수준 및 집단별 차이를 살펴본 결과는 다음과 같다. 우선 직무스트레스는 영유아 관리, 행정적 업무 영역에서 집단별로 유의미한 차이가 나타났다. 영유아관리 영역은 가정어린이집의 보육교사가 가장 높았으며, 행정적 업무 영역은 공공형 어린이집의 보육교사가 가장 높은 것으로 나타났다. 조직건강은 구조, 원장 리더십, 교사능력에서 집단별로 유의미한 차이가 나타났다. 구조 영역, 원장 리더십 영역, 교사능력 모두 공공형 어린이집의 보육교사가 가장 높은 것으로 나타났다. 조사대상자가 인식하는 사회적지지 및 이직의도에서도 집단별로 유의미한 차이가 나타났다. 조사대상자가 지각하는 사회적 지지는 공공형 어린이집의 보육교사가 가장 높은 것으로 나타났고, 이직의도는 공공형 어린이집의 보육교사가 가장 낮은 것으로 나타났다.

마지막으로 조사대상자들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 다음과 같다. 가정어린이집 보육교사의 경우에는 결혼상태 여부, 건강상태, 경제상태, 직무스트레스에서의 영유아관리 영역, 조직건강에서의 구조 및 원장 리더십 영역, 사회적 지지가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 민간어린이집 보육교사의 경우에는 건강상태, 직무스트레스에서의 영유아관리 영

역, 조직건강에서의 구조 및 원장 리더십 영역, 사회적 지지가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공형 어린이집 보육교사의 경우에는 교육수준, 건강상태, 직무스트레스에서의 행정적 업무 영역, 조직건강에서의 원장 리더십 및 교사능력 영역, 사회적 지지가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### IV. 결론

본 연구에서는 공공형 어린이집 보육교사들이 이직의도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 이 집단은 직무스트레스에서의 행정적 업무영역이 이직의도에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 어린이집에 대한 자원을 보장하면서 평가인증제를 간소화하고 어린이집의 효율적인 행정 업무를 위한 메뉴얼을 제공할 필요가 있다. 이러한 점을 보완하여 공공형 어린이집을 확대 보급할 필요가 있다. 또한, 가정어린이집에서 근무하는 보육교사의 경우에는 직무스트레스에서의 영유아관리 영역이 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 영아들에 대한 특수성 및 발달적 특성을 정확히 파악할 수 있도록 보육교사들의 전문지식 향상을 도모해야 한다. 이외에도, 어린이집에서 근무하는 보육교사의 이직의도를 감소하기 위해서는 각 유형에 공통적으로 영향을 미치는 요인으로 나타난 건강상태, 조직건강의 원장 리더십, 사회적 지지 등의 개선을 위한 정책이 요구된다. 결국, 보육교사들의 이직의도에 공통적으로 영향을 미치는 요인에 대한 대처방안과 함께 각 어린이집 유형에 따른 개별적인 지원책이 마련되어야 함을 시사하며, 이러한 점을 반영하여 보육정책을 수립하고 유보통합을 진행해야 할 것이다.

### ■ 참고 문헌 ■

- [1] 최혜영, 조성연, 권연희 “보육교사의 이직의도에 대한 조직문화와 직무만족도의 영향”, 대한가정학회지, 제52권, 제4호, pp.405-414, 2014.
- [2] 서지영, 서영숙, “유치원교사 이직의도에 관한 연구”, 유아교육연구, 제22권, 제4호, pp.229-250, 2009.
- [3] D. L. Cassidy, J. K. Lower, V. L. Kintner-Duffy, A. V. Hedge and J. Shim, “The day-to-day reality of teacher turnover in preschool classrooms”, Journal of Research on Childhood Education, Vol.25, No.1, pp.1-23, 2011.
- [4] 조성연, 구현아, “보육교사의 직무스트레스와 자기효능감”, 아동학회지, 제26권, 제4호, pp.1-16, 2005.