

# 어린이집 운영자에게 영향을 미치는 스트레스 및 소진과의 상관성 연구

-이직의도를 매개효과로 한-

정민기, 정은유\*

청운대학교 사회복지학과 겸임교수\*, 서울한영대학교 상담심리학 석사\*

## A study on the Correlation between Stress and Burnout Affecting Child Care Center Directors

-Focusing on the Mediating Effect of turnover Intention-

Min-Gi Jeong\*, On-You Jeong\*\*

Adjunct Professor, Department of Social Welfar, Chungwoon University\*

Department of Counseling, Seoul Hanyoung University\*\*

**요약** 본 연구는 보육 및 운영과정에서 어린이집 운영자의 이직의도에 영향을 미치는 스트레스와 소진 간의 관계를 파악하고, 어린이집 운영자의 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진의 역할에 대해 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다. 첫째, 어린이집 운영자가 받는 스트레스가 높을수록 소진이 높아졌다. 특히 스트레스 중에서도 운영자는 교직원 관리와 행정 및 재정관리에 대한 스트레스가 높을수록 소진이 높아지는 것을 확인하였다. 둘째, 어린이집 운영자의 소진이 높을수록 이직의도가 높아졌다. 셋째, 어린이집 운영자의 스트레스가 높아진다고 해서 바로 이직의도가 높아지는 것은 아님을 확인하였다. 넷째, 본 연구에서 제시한 매개효과를 검증한 결과 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 매개효과를 가진다고 할 수 있으며, 스트레스가 이직의도에 미치는 직접효과가 유의하지 않으므로 이 매개효과는 완전매개라고 할 수 있다.

결론적으로 어린이집 운영자의 이직의도 가장 중요시 되는 스트레스 관리를 위해서는 무엇보다도 직무에 대한 소진이 일어나지 않게 하는 것이 중요한 사안임을 확인할 수 있었다. 따라서 어린이집 운영자의 이직의도에 있어서 스트레스와 소진은 유의미한 상관성을 가진다고 할 수 있다.

**주제어** 어린이집, 운영자, 스트레스, 소진, 이직

**Abstract** This study identified the relationship between stress and burnout that affects turnover intention of daycare center operators in the process of childcare and operation, and analyzed the role of burnout in the correlation between stress and turnover factors in Child Care Center Directors.

The research results are as follows. First, the higher the stress of the Child care center director, the higher the burnout. In particular, among the stresses, the director confirmed that the higher the stress on faculty management and administrative and financial management, the higher the burnout. Second, the higher the burnout of the director of the Child care center, the higher the turnover intention. Third, it was confirmed that the higher the stress of the Child care center director, the higher the turnover intention. Fourth, as a result of verifying the mediating effect presented in this study, it can be said that burnout has a mediating effect in the correlation between stress and turnover intention, and since the direct effect of stress on turnover intention is not significant, this mediating effect is completely mediating. can be said.

In conclusion, it was confirmed that preventing job burnout is the most important issue for managing stress, which is the most important factor for turnover of Child care center Directors. Therefore, it can be said that stress and burnout have a significant correlation among job factors of childcare center directors.

**Key Words :** new middle aged, social support, Resilience, retirement readiness, relative influence

Received 10 Jan 2023, Revised 13 Jan 2023

Accepted 27 Jan 2023

Corresponding Author: Min-Gi Jeong

(Chungwoon University)

Email: jmg5332@naver.com

ISSN: 2466-1139(Print)

ISSN: 2714-013X(Online)

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 1. 서론

어린이 교육의 질적 발전과 학부모의 고학력화에 따른 자녀교육에 대한 관심 증가로 인해 어린이집은 부모들의 다양한 요구를 충족해야 하고, 이에 맞춰 어린이집 운영자는 사회적 안녕 차원에서 공공복지 실현의 주체가 된다. 따라서 어린이집 운영자는 국가가 요구하는 보육서비스 실천을 위한 중요한 역할을 하게 된다. 즉, 운영자는 보육행정을 위한 어린이집 운영관리와 연관된 운영계획, 재정, 인사, 대외홍보, 교재교구 구입 및 관리, 지역사회 및 육아종합지원센터와의 연계활동, 교사와 학부모의 상담자, 교직원 및 영유아 관찰자 등 다양한 방면에서 어린이 교육에 대한 중추적인 역할을 수행하게 된다(정민기, 2020)[1].

어린이집 운영자는 보육교사들을 관리하고 뛰어난 역량을 가진 교사를 선발하며, 운영을 총괄해서 책임지고 있는 역할을 가지고 있음에도 불구하고, 정작 운영자의 이직에 대해서는 제대로 연구 및 조사가 되고 있지 않는 실정인 것이다. 만약 어린이집 운영자가 이직의도를 갖게 될 경우는 아무리 뛰어난 역량을 가진 보육교사가 있다고 할지라도 안정적인 보육이 지속될 수 없게 되어 결국 미성숙 영유아의 발달에 좋지 않은 영향을 주게 된다.

운영자의 이직의도와 관련한 선행연구를 조사한 결과, 많은 연구들은 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 스트레스를 제시하고 있었다(정경진, 윤희미, 2016)[2]. 또한 운영자에 대한 소진에 대한 연구에서도 운영자에 대한 이직의도의 영향요인이 되고 있다(정정옥 · 김승경, 2010)[3].

본 연구는 어린이집 운영자에 대한 선행연구들을 바탕으로 보육 및 운영과정에서 받는 운영자의 이직의도가 스트레스와 소진 그리고 이직의도 간의 관계를 어린이집 운영자에 대해 파악해 볼 필요성을 제기하고자 하며, 특히 어린이집 운영자의 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진의 역할에 대한 연구 필요성을 제기한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1. 스트레스

#### 2.1.1. 스트레스의 정의

스트레스는 살아 있는 한, 누구나 겪는다. 심리상태가 신체반응을 유발한다는 사실은 이미 널리 알려져 있다. 사소한 실수, 대인관계 문제, 경쟁 등은 스트레스를 유발한다. 스트레스 누적은 삶의 질을 크게 떨어뜨릴 뿐 아니라, 질병 발생과 사망의 위험성을 높이기도 한다. 스트레스는 심리사회적 요구에 대한 심리적·신체적 각성반응으로, 삶의 과정에서 항시 존재한다. 따라서 스트레스는 예방·관리할 수는 있어도 치료할 수는 없다(강진령, 2022)[4].

일반적으로 스트레스는 의학적·경험에 의해 부신 피질 호르몬 및 카테콜라민(catecholamine)이 상승하는 상황인데, 이는 스트레스 상황에 장시간 노출될 경우 혈관을 수축시켜 혈압의 상승효과로 고혈압에 노출되기 쉽고, 혈당을 상승시키는 기능을 하게 되므로 심한 경우 당뇨에까지 이를 수 있다. 스트레스는 개인이 환경으로부터 가해지는 압박 때문에 느끼는 일종의 심리적이고 신체적인 증상을 말한다. 즉, 사람들이 원하지 않는 자극이나 상황과 조우하였을 때 그것을 통제하지 못함으로써 겪게 되는 곤란이나 곤경이 바로 스트레스이다. 즉, 일반적으로 불편함이나 만족스럽지 않을 때 스트레스라고 말한다. 각자 처해 있는 상황에 따라서 여러 가지 증상을 스트레스로 표현하기도 한다. 예를 들어, 학생들은 과중한 학업과 시험, 직장인들은 상사와의 갈등이나 과도한 업무 그리고 가정에서는 경제적 문제와 부부관계 갈등 등 각각 자신의 생활에서 겪는 문제들을 스트레스라 정의하고 있다(김보기 외, 2023)[5].

#### 2.1.2. 스트레스원

개인에게 스트레스를 유발하는 상황이나 사건을 ‘스트레스원(stressor, 스트레스 요인 또는 스트레스 인지)’이라고 한다(윤가현, 2019)[6]. 스트레스는 어디서 오는 것일까? 스트레스하면 흔히 심리적인 요소를 들추어내곤 한다. 하지만 좀 더 구체적으로 살펴보면 심리적 측면 외에도 자신이 속한 사회적 환경과 물리적 요인도 강력히 작용함을 알 수 있다.

물리적 원인을 찾아보면 좁은 작업 공간, 통풍이 제대로 되지 않는 공간, 너무 출거나 불균형의 영양섭취, 과음, 과식, 수면 부족, 카페인 많이 든 기호식품(커피, 콜라, 홍차 등)의 섭취 등 많은 요인이 산재해 있음을 알 수 있다. 또한 자신이 처한 사회적 요인도 주요 스트레스 원천이다. 철길 옆에 사는지, 비행기가 날아가는지, 소리

가 지나치게 크지는 않은지, 옆집 아이들이 너무 시끄럽게 떠들지는 않는지 등의 소음과 관련된 요인들도 스트레스의 원천이며 교통체증, 밀집된 공간, 희미한 조명 등의 요인 그리고 변화 없는 생활, 엄격한 규칙 등도 스트레스를 유발시키는 원인이 된다. 소방관의 예를 들어, 화재 진압 시 다양한 개인용 보호 장비를 착용하고 화재를 진압하더라도, 소방관들은 이 과정에서 연기 등과 같은 화학적 유해물질뿐만 아니라, 소음성 난청, 고온의 화염 등 물리적인 위험요인들에 노출된다(김남일 외, 2015)[7].

### 2.1.3. 스트레스의 반응

일상적으로 겪는 적당한 스트레스는 생활에 적절한 긴장감과 활력을 제공하는 요인이 되기도 하나 스트레스의 정도가 심하거나 지속될 경우에 건강문제와 대인관계 문제 등이 발생한다. 스트레스의 증상들은 다음과 같다. 스트레스 증상은 다음과 같다.

〈표 2-1〉 스트레스의 증상

분류	구체적 증상
신체적	피로, 두통, 불면증, 빠른 맥박, 근육통, 땀 등
행동적	안전부절, 손톱깨물기, 과식, 흡연, 욕설, 폭력
인지적	집중력 및 기억력 감소
정서적	불안, 예민해짐, 우울, 분노, 근심

자료: 김보기 외(2023: 103)[5] 재인용.

### 2.1.4. 어린이집 운영자의 스트레스

운영자는 영유아 및 교직원 관리, 외부 인력관리, 행정 사무 및 시설관리, 보육활동 지원, 지역사회 연계활동 등 보육현장의 전체 분야를 관리해야 하는 막중한 책임이 따르기 때문에 육체적·정서적 스트레스를 받게 된다.

어린이집 운영자의 스트레스 가운데 저출산으로 인한 정원 미달과 표준보육 비용에 미치지 못하는 정부의 보육료 책정은 어린이집 재정에 좋지 않은 영향을 주게 되어 운영을 더욱 힘들게 하고, 운영자의 스트레스를 유발하는 주요 요인이 된다. 이렇듯 어린이집 운영관리를 총괄하는 운영자의 사회적 책임감은 가중되고 있는 반면 재정적 어려움은 스트레스를 일으키게 하는 요인으로 작용하여 운영자는 소진되어 이직의도를 생각하게 되면서

어린이집 운영 전반적 사항에 부정적인 영향을 미치게 된다(정민기, 2020)[1].

이처럼 보육현장에서 어린이집 운영자는 직무수행 과정에 많은 스트레스를 받고 있고 있다. 운영자의 지도력 및 행정지원 부족에 대한 스트레스, 업무 과부하에 대한 스트레스, 교직원 및 학부모와의 갈등으로 인한 스트레스, 원아들과의 관계 등 다양한 원인에서 비롯된 스트레스를 받는다(김신혜, 2020)[8].

## 2.2. 소진

### 2.2.1. 소진의 정의

소진(burnout)은 사람들과 관계를 형성하는 과정에서 반복적이고 지속적으로 의욕이 점점 없어져서 어떤 증상이 일어나는 개념으로, 어린이집 운영자의 직무과정에서 과중한 업무로 인한 육체적·정서적 에너지 고갈로부터 발생하는 의식적 마음의 상태로 정의한다. 소진의 개념을 최초로 제시한 사람은 Freudenverger로, 그는 인간이 직장에서의 일하는 가운데 업무의 과부하로 인간에게 생기는 극도의 피로감(fatigue)과 쇠진(exhaustion), 쇠약(weakness), 탈진(be drained)을 소진 증후군(burnout syndrome)이라고 정의하였다(Freudenberger, 1974)[9].

### 2.2.2. 소진 구성요인

소진은 장기간에 걸쳐 점차적으로 조금씩 나타나기 때문에 어린이집 운영자들처럼 장시간 동안 보육업무와 보육교직원, 영유아 및 학부모 관리와 행정기관의 관리 감독에 따른 압박감을 받으면서 스트레스를 받고 있는 직업은 심리적 소진을 경험할 가능성이 높다(이미정, 2019)[10].

심리적 소진은 하위 영역은 다음과 같다.

첫째, 소진은 자신의 의지대로 일에 전념할 수 없는 에너지 상실, 지침, 기운이 빠짐, 쇠약 증세를 보이며, 더 이상 일하기 어렵다고 느끼는 상태를 말한다(김은주, 2012)[11].

둘째, 소진에 의한 비인간화는 조직의 동료나 고객에 대해 부정적이고 냉담하게 된다는 것이다(강진아, 2010)[12].

셋째, 소진은 개인적 성취감 감소와 개인이 자신의 직

무에 대하여 부정적으로 평가하는 것으로, 이는 자신의 노력의 결과가 긍정적인 결과를 가져오지 못하고 실패하는 상황이 계속될 때, 스트레스와 함께 우울증, 낮은 사기, 좌절감, 자존감 상실, 대인관계 기피 현상 등 부정적 심리 상태를 보인다는 것이다(정성일, 2002)[13].

### 2.2.3. 어린이집 운영자의 소진

보육현장에 어린이집 운영자들에게 나타나는 소진은 육체적·정신적 노동이 영유아에 대한 보호와 교육 이외에도 동료교사나 학부모와 계속적인 접촉, 낮은 저임금과 보상 등의 근무환경이 원인이 된다(이진화, 2007). 운영자의 직무는 다수의 보육서비스 이용대상자에게 안정되고, 긍정적인 보육환경이 반복되도록 직무수행이 이루어져야 하지만 적절하게 스트레스를 해결되지 못한 상태로 누적되면 심각한 좌절과 무력감, 상실감을 느끼게 되어 소진에 이르게 된다(김현주, 2012)[14]. 특히, 어린이집 운영자들은 영유아들을 보살피고 보육하면서 정서적 고갈을 경험하게 되는데, 직무에 대한 만족이 낮으면 정서적 고갈과 비인간화를 경험하는 것으로 보고하고 있다(유미나, 2013)[15].

그러므로 운영자의 소진을 낮추기 위해서는 스트레스 유발 요인 해소를 위한 다양한 직무환경의 개선과 전반적인 인식수준을 높여야 한다.

### 2.2.4. 소진과 이직 간의 관계

소진과 이직의 관계를 살펴보면, 소진이 높을수록 이직률이 높아지고, 업무에 부정적인 영향을 미치며, 조직에서 떠나고자 하는 마음을 갖게 하고, 직무만족이 낮아 이직을 생각하게 한다(Lee & Ashforth, 1996)[16]. 소진은 이직의사나, 결근 및 직무 이탈의도 등과 같은 부정적인 결과를 보이며, 이직과 관련이 되어, 소진은 직무만족, 업무 결과에 부정적인 영향을 미치게 되면서 이직에 영향을 주는 요인으로 나타나고 있다(Maslach & Jackson, 1981)[17].

이러한 결과는 소진은 이직의도에 중요한 예측변인이라는 것을 의미한다. 일반적으로 운영자는 직무와 관련하여 보육교직원, 영유아, 학부모, 관련기관 관계자들과 접촉이 많아 업무 중에 발생하는 크고 작은 문제들을 해결하기 위해 지치고 피곤해 탈진하는 현상이 나타난다. 운영자는 자신이 해야 할 업무가 과중하여, 학부모의 요구나 기대치가 매우 높은 반면(정선미, 2016), 성과나 보

상은 거의 없어 어린이집 운영자들은 좌절과 회의감을 겪게 되면서 소진이 강화되어 이직의도를 갖게 된다.

## 2.3. 이직의도

### 2.3.1. 이직의도의 개념

이직의도를 나타내는 이직의도(turnover intention)는 고용된 조직의 구성원이 더 이상 그 범주 내 조직에 머무르지 않고 현 직장을 포기하고 떠나려는 의도를 의미한다(Farrell & Rusbult, 1992)[18]. 또한 이직의도를 조직 구성원이 속해 있는 직업이나 조직을 떠나려는 결심, 생각을 말한다(Price & Mueller, 1981)[19]. 따라서 이직은 조직 범위 내의 구성원에서 자격을 상실하거나 고용(engagement), 신규채용(accession)에서 조직의 이탈, 분리되어 직장을 떠나는 일련의 행위로 정의내릴 수 있다.

이직은 자신이나 고용주에 의해서 일시적 또는 영구적 고용관계의 종료를 의미한다(백영숙, 2014)[20]. 이직(turnover)은 노동시장과 개인 두 가지 관점에 따라 다르게 적용될 수 있다. 이직(turnover)은 고용관계에 있는 개인이 조직 구성원의 외부로 분리되어 나가는 것이며, 개인이 조직원을 떠나 외부로 이동하는 것을 의미한다(백영숙, 2014)[20]. 노동시장의 관점에 둘 경우 지역 간, 산업 간, 기업 간 이직을 모두 포함한 노동이동(labormobility)을 의미, 개인에 초점을 둘 경우에는 조직 내부에서의 이동과 조직 외부에서의 이동, 그리고 조직 내부 외부조직 간 이동에 초점을 맞추고 있다. 또한 이직의 자발성 여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분한다(박승택, 2012)[21].

### 2.3.2. 이직 유형

이직은 의사표현 주체에 따라 자발적, 비자발적 이직(Michaels & Spector, 1982)[22], 조직 통제 가능성 여부에 따라 통제, 통제 불가능 이직, 회피 가능성 여부에 따라 회피 가능, 회피 불가능 이직, 이직 결과가 조직에 미치는 영향에 따라 순기능, 역기능 이직(Dalton et al., 1982)[23]으로 구분된다. 직무만족과 이직을 연결시켜 인과관계를 알아보는 자발적 이직의 연구가 많이 이루어지고 있다.

그러므로 일반적으로 직무만족과 이직률은 부적상관

관계를 보여주고 있으며, 이는 직무만족이 높으면 이직률이 낮음을 의미한다.

### 2.3.3. 이직 결정요소

조직균형이론에 따르면, 자신이 조직으로부터 원하는 보상을 받지 못하거나 조직 내에서 만족을 못 느낄 때, 이직을 생각하게 되며, 다른 대안을 찾아 새로운 대안이 더 경제적이라고 생각하면 이직을 선택하게 된다는 이론이다. 조직균형이론에 의하면 이직의도는 직무와 다른 역할 갈등에 영향을 받고, 직무관계 예측가능성, 직무 간의 적합성이 이직에 영향을 주고, 이직 욕구를 용의하게 한다고 설명하고 있다. 이직의도에 유의미한 변수들은 직장상사의 지원, 과업 중요도, 성장기회, 직업의 안정성 등인 것으로 나타났다(박소영, 2013)[24].

그러므로 이직 욕구에 영향을 미치게 하는 여러 가지 원인에 의해 이직의도가 발생하고 있으며, 어린이집 운영자와 같이 사회복지서비스업 종사자의 이직의도에 미치는 변수는 스트레스 유발 요인에 의한 다양한 직무 관련 특성과 개인의 사회경제적 특성 등에 따라 영향을 미친다고 할 수 있다.

## 3. 연구방법

본 연구의 목적은 어린이집 운영자의 스트레스 유발 요인, 소진, 이직의도 간의 관계에서 나타나는 구조적인 영향관계를 분석하기 위한 것이다. 이를 위해 본 장에서는 연구모형을 설계하고, 이를 근거로 연구가설을 설정하였으며, 조작적 정의를 통한 주요 변인을 구체화하여 측정도구를 설계하였고, 자료의 표집 및 자료 분석 방법을 서술하였다.

연구가설은 어린이집 운영자의 스트레스 유발 요인과 소진의 매개효과를 중심으로, 본 연구는 선행연구의 결과를 기초로 하여 어린이집 운영자의 스트레스 유발 요인과 이직의도 사이의 영향관계를 검증하고, 그 경로에서 어린이집 운영자의 소진의 매개역할을 검증하는 것이다.

## 4. 연구결과

본 연구에서 사용한 측정도구의 구성 체계에 대한 타당성과 신뢰성을 확인하기 위하여 주성분분석에 의한 요인

분석과 신뢰도분석을 실시하였으며, 결과는 다음과 같다.

### 4.1. 스트레스

본 연구에서 사용한 독립변수는 스트레스이며, 총 49 문항으로 구성되었다. 하위요인으로는 원아 및 학부모 관리가 7문항, 교직원 관리가 6문항, 업무지원이 5문항, 행정 및 재정관리가 7문항, 시설 및 설비관리가 6문항, 교육 및 교사활동이 6문항, 안전관리가 6문항, 평가제 관리가 6문항으로 구성되었다.

분석결과, KMO(Kaiser Meyer Olkin)측도값은 .935, Bartlett 구형성 검정의  $\chi^2=9500(p=.000)$ 로서 모형은 적합하였으며, 회전결과 고유값 1.0이상의 8개의 성분이 도출되었고, 누적분산은 57.3%로 나타났다.

### 4.2. 소진

본 연구에서 사용한 매개변수는 소진이며, 총 21문항으로 구성되었다. 하위요인 도출을 위해서 Oblimin 사각회전과 고유값 1.0 기준으로 탐색적인 요인분석을 실시하였다.

분석결과, KMO(Kaiser Meyer Olkin)측도값은 .919, Bartlett 구형성 검정의  $\chi^2=4466(p=.000)$ 로서 모형은 적합하였으며, 회전결과 고유값 1.0이상의 3개의 성분이 도출되었고, 누적분산은 52.9%로 나타났다.

### 4.3. 이직의도

본 연구에서 사용한 종속변수는 이직의도이며, 총 14 문항으로 구성되었다. 하위요인 도출을 위해서 Oblimin 사각회전과 고유값 1.0 기준으로 탐색적인 요인분석을 실시하였다.

분석결과, KMO(Kaiser Meyer Olkin)측도값은 .911, Bartlett 구형성 검정의  $\chi^2=3621(p=.000)$ 로서 모형은 적합하였으며, 회전결과 고유값 1.0이상의 3개의 성분이 도출되었고, 누적분산은 63.3%로 나타났다.

### 4.4. 연구가설

본 연구에서 제시한 연구가설의 검증 결과를 요약하면 다음과 같다.

<표 5-1> 연구가설의 검증 결과

1. 전체			
전체가설	세부	내용	판정
스트레스→소진	H1	어린이집 운영자의 겪는 스트레스는 소진에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	채택
소진→이직의도	H2	어린이집 운영자의 소진은 이직의도에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	채택
스트레스→이직의도	H3	어린이집 운영자가 겪는 스트레스는 이직의도에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	기각
매개효과		어린이집 운영자의 겪는 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	채택
2. 하위요인별 분석			
부분가설	세부	내용	판정
스트레스 하위요인 →소진	H1-1	원아 및 학부모 관리에 의한 스트레스는 소진에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	기각
	H1-2	교직원 관리에 의한 스트레스는 소진에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	채택
	H1-3	업무지원에 의한 스트레스는 소진에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	기각
	H1-4	행정 및 재정관리에 의한 스트레스는 소진에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	채택
	H1-5	시설 및 설비관리에 의한 스트레스는 소진에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	기각
	H1-6	교육 및 교사활동에 의한 스트레스는 소진에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	기각
	H1-7	안전관리에 의한 스트레스는 소진에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	기각
	H1-8	평가제관리에 의한 스트레스는 소진에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	기각
소진→이직의도	H2	어린이집 운영자의 소진은 이직의도에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.	채택
매개효과	H4	스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	채택
	H4-1	원아 및 학부모관리에 의한 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	기각
	H4-2	교직원관리에 의한 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	채택
	H4-3	업무지원에 의한 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	기각
	H4-4	행정 및 재정관리에 의한 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	채택
H4-5	시설 및 설비관리에 의한 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	기각	

H4-6	교육 및 교사활동에 의한 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	기각
H4-7	안전관리에 의한 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	기각
H4-8	평가제관리에 의한 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	기각

## 5. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 또는 보육교사 그리고 운영자에 대해서 분석하고 있는 기존의 선행연구들의 조사 결과를 바탕으로 보육 및 운영과정에서 받는 스트레스와 소진 그리고 이직의도 간의 관계를 어린이집 운영자에 대해 파악하고, 어린이집 운영자의 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진의 역할에 대해 분석하였다.

이를 위해 어린이집을 운영하고 있거나 운영자로 재직하고 있는 391명을 연구대상으로 설문조사를 실시하였고, 통계적인 분석을 위해 구조방정식모형으로 제기된 연구가설을 검증하였다. 분석결과는 다음과 같이 정리하였다.

첫째, 어린이집 운영자가 받는 스트레스가 높을수록 소진이 높아졌다. 특히 스트레스 중에서도 운영자는 교직원관리와 행정 및 재정관리에 대한 스트레스가 높을수록 소진이 높아지는 것을 확인하였다.

둘째, 어린이집 운영자의 소진이 높을수록 이직의도가 높아졌다.

셋째, 어린이집 운영자의 스트레스가 높아진다고 해서 바로 이직의도가 높아지는 것은 아님을 확인하였다.

넷째, 본 연구에서 제시한 매개효과를 검증한 결과 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진은 매개효과를 가진다고 할 수 있으며, 스트레스가 이직의도에 미치는 직접효과가 유의하지 않으므로 이 매개효과는 완전매개라고 할 수 있다. 특히 스트레스 중에서도 교직원관리와 행정 및 재정 관리에 대한 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 소진이 완전매개효과를 가짐으로써 어린이집 운영자의 경우 이직의도가 높아지는 것은 직무가 소진되기 때문이고, 이 소진의 원인은 교직원에 대한 관리 그리고 행정 및 재정관리에 대한 스트레스 때문인 것을 확인할 수 있었다.

결론적으로 어린이집 운영자의 이직의도 가장 중요시

되는 스트레스 관리를 위해서는 무엇보다도 직무에 대한 소진이 일어나지 않게 하는 것이 중요한 사안임을 확인할 수 있었다. 따라서 어린이집 운영자의 이직의도에 있어서 스트레스와 소진은 유의미한 상관성을 가진다고 할 수 있다.

## References

- [1] 정민기(2020). “어린이집 운영자의 스트레스 유발 요인이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개효과를 중심으로”. 중부대학교 일반대학원. 박사학위논문.
- [2] 정경진·윤혜미(2016), 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도, 한국영유아보육학, 0(96) : 129-152.
- [3] 정정옥·김승경(2010). “보육시설장의 직무스트레스와 소진에 관한 연구”. 한국영유아보육학, 0(64) : 285-306.
- [4] 강진령(2022). 『심리학개론』. 서울: 마인드포럼.
- [5] 김보기(2023). 『심리학』. 서울: 박영스토리.
- [6] 윤가현(2019). 『심리학의 이해』. 서울: 학지사.
- [7] 김남일 외(2015). 『심리학개론』. 경기: 동화기출.
- [8] 김신혜(2020). “보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 소진과 긍정심리자본의 매개효과”. 계명대학교 대학원. 석사학위논문.
- [9] H. J. Freudenberger(1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1) : 159-165.
- [10] 이미정(2019). “어린이집 운영자의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향: 사회적 지지와 집단자존감의 매개효과 검증”. 우석대학교 대학원. 박사학위논문.
- [11] 김은주(2012). “학교사회복지종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 건국대학교 대학원. 석사학위논문.
- [12] 강진아(2010). “초등학교 담임교사의 심리적 소진이 학생의 학교생활적응과 학업적 자기효능감에 미치는 영향”. 한남대학교 일반대학원. 석사학위논문.
- [13] 정성일(2002). “사회복지관 사회복지사 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 대구대학교 대학원. 석사학위논문.
- [14] 김현주(2012). “업무환경과 정서노동이 보육교사의 소진에 미치는 영향, 서울시립대학교 도시과학대학원. 석사학위논문.
- [15] 유미나(2013). “보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회적지지”. 충북대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- [16] R. T. Lee, & B. E. Ashforth(1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1) : 3-20.
- [17] C., Maslach, & S. E. Jackson(1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2) : 99-113.
- [18] D. Farrell, & C. E. Rusbult(1981), Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(1) : 78-95.
- [19] J. L. Price, & C. W. Mueller(1981). *Professional Turnover: The Case for Nurses*. Ames, Iowa State University.
- [20] 백영숙(2014). “보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적, 환경적 보호요인의 조절효과 연구”. 숙명여자대학교 대학원. 박사학위논문.
- [21] 박승택(2012). “사회복지사의 이직의도와 소진에 영향을 미치는 요인: 직무스트레스와 조직몰입을 중심으로”. 원광대학교 대학원. 박사학위논문.
- [22] C. E., Michaels, & P. E. Spector(1982), Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1) : 53-59.
- [23] D. R. Dalton, W. D. Todor, & D. M. Krackhardt (1982), Turnover overstated: The functional taxonomy. *Academy of Management Review*, 7(1) : 117-123.
- [24] 박소영(2013). “청소년지도자의 직무스트레스가 소진과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”. 명지대학교 대학원. 박사학위논문.

정 민 기(Jeong, Min Gi)



- 중부대학교 일반대학원 경영학과 박사
- 중앙대학교 사회개발대학원 아동복지학과 석사
- 청운대학교 호텔경영학과 학사
- 세한대학교 휴먼서비스학과 겸임교수
- 청운대학교 사회복지학과 겸임교수
- 에코숲어린이집 원장(대표)
- 사)한국청소년문화진흥협회 심사위원
- 국가평생교육진흥원 심리학전공 (문학사)
- 국가평생교육진흥원 아동학전공 (문학사)
- 경희사이버대학교 사회복지학과, NGO학과(사회복지학사, 정치사회학사)
- 관심분야 : 아동복지, 노인복지, 복지행정, 복지경영
- e-mail : jmg5332@naver.com

정 온 유(Jeong, On You)



- 에코숲어린이집 원감
- 서울신학대학교 보육학과 졸업 (문학사)
- 서울한영대학교 일반대학원 상담심리학과(상담심리석사)
- 관심분야 : 아동복지, 사회복지, 복지상담, 복지경영
- e-mail : skk33333@naver.com