

## 어린이집 조직건강성과 보육교사 이직의도 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과\*

The Mediating Effect of Work-Life Balance in the Relationship between Organizational Health of Childcare Centers and Turnover Intention of Childcare Teachers

김용애<sup>1</sup> 장경은<sup>2</sup>

Yongae Kim<sup>1</sup> Kyungeun Jahng<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this study is to investigate the direct effect of organizational health, as perceived by childcare teachers, on their turnover intention, and to examine the mediating effect of work-life balance on the relationship between these two variables.

**Methods:** The subjects of this study were 345 childcare teachers working at 45 childcare centers located in Gyeonggi-do. Descriptive statistics, factor analysis, reliability analysis, and Pearson correlation analysis were performed using SPSS 21.0. Additionally, the mediating effect was verified using the PROCESS Macro, and bootstrapping was performed to confirm the significance of the indirect effect.

**Results:** First, there was a significant negative correlation between the organizational health of childcare centers, the turnover intention of childcare teachers, and their work-life balance. Second, it was found that work-family balance completely mediated the relationship between the organizational health of childcare centers and the turnover intention of childcare teachers, while work-leisure balance and work-growth balance partially mediated the relationship between these two variables.

**Conclusion/Implications:** This study provides essential data for examining ways to lower the turnover intention of childcare teachers by addressing both individual and organizational dimensions.

**key words** childcare teachers, organizational health, work-life balance, turnover intention

\* 본 논문은 2024년 한국보육지원학회 춘계학술대회 포스터 발표 논문을 수정 보완한 것임.

#### <sup>1</sup> 제1저자

경희대학교 교육대학원  
유아교육전공 강사

#### <sup>2</sup> 교신저자

경희대학교 아동가족학과 교수  
(e-mail: kjahng@khu.ac.kr)

## I. 서론

보육교사들은 보육활동을 계획하고 일과 운영, 영유아의 안전과 건강 그리고 학부모와의 관계 및 행정업무 등 포괄적인 서비스를 제공하는 전문가로서 보육의 질을 결정하는 역할을 담당하고 있다. 더욱이 영유아 보육은 장시간 타인 지향적이어야 하므로 보육교사들에게 상당한 정서적 긴장을 유

발할 수 있다. 영유아의 요구와 그들과의 상호작용의 적절성을 충족시켜야 하는 교사의 역할로부터 보육교사들은 중압감을 경험할 수도 있다. 이와 같이 보육교사가 보육서비스의 질에 영향을 미치는 중요한 요인임에도 불구하고, 보육교사의 이직은 타 직종에 비해 매우 높다(구민주 등, 2018).

2021년도 조사에 의하면 다른 어린이집으로 이직하려는 의도를 지닌 보육교사는 9.8%로 나타났다며, 사직하고자 하는 교사도 21.7%가 되는 것으로 보고되었다(양미선 등, 2021). 즉 이직을 고려하는 보육교사의 수가 31.5%로 높게 나타난 것을 알 수 있다. 전체 어린이집 1개소당 이직환 교사는 평균 2.3명이며, 직장어린이집 3.2명, 민간어린이집 2.7명, 국공립어린이집이 2.5명, 가정어린이집 1.8명 순으로 높게 나타났다(양미선 등, 2021). 보육교사의 이직의도는 현재의 직장이 만족스럽지 않아 더 나은 조건을 가진 다른 직장이나 직업을 바꾸려고 이동하려는 의지나 계획을 세운 상태를 의미한다. 이직의도는 이직을 결정짓는 가장 중요한 예측 요인이며 이직의도가 실제 이직으로 이어지는 경우가 매우 높은 것으로 나타났다(McCormick *et al.*, 2022).

보육교사의 이직의도는 어린이집에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났는데 신규교사 채용 및 훈련비용에 대한 부담감과 영유아가 신입 교사와 바람직한 인간관계를 맺기까지 오랜 시간이 걸릴 수 있다. 보육교사의 이직은 동료교사들에게 부정적 정서와 심리적 영향을 미쳐 교사들의 사기와 조직만족도가 저하될 수 있다(윤경미, 전병주, 2015; 조남예, 문재우, 2018). 교사와 영유아는 안정된 애착과 신뢰감 형성이 중요한데, 담임교사의 이직으로 인한 헤어짐과 새로운 만남의 반복이 영유아에게 긴장과 불안감을 경험하게 된다(표갑수, 황영자, 2011). 교사의 이직으로 인하여 자녀가 겪는 혼란 때문에 부모들 역시 어린이집에 대한 불신과 새로운 교사와 친밀한 관계를 형성해야 하는 부담을 겪어야 한다. 이직의도가 높은 보육교사는 교직 생활을 계속 수행할 의욕 또한 상실한 상태일 수 있고 양질의 보육서비스를 제공하기 어렵기 때문이다(김보경, 이경남, 2021; Hanushek *et al.*, 2016).

선행연구에 의하면, 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 어린이집의 조직건강성이 연구된 바 있다. 조직건강성이란 단순히 좋은 근무환경이나 개방적인 조직문화만을 의미하는 것이 아니라 급변하는 사회환경에 적절하게 대응하면서 직무활동을 효과적으로 수행하고 성과를 창출하는 조직의 능력을 일컫는다(최미란 등, 2016). 보육교사가 근무기관의 조직건강성을 긍정적으로 지각할수록 낮은 수준의 이직의도를 보이는 것으로 나타난 바 있다(지은경, 정희정, 2018; 최미란 등, 2016). 어린이집의 조직건강성이 교사와 영아의 상호작용 및 보육의 전반적인 질적 수준에 직접적인 영향을 주면서 결국 영아 발달에 간접적인 영향을 미치는 중요한 요인으로 파악되고 있다(방은영, 강미경, 2023; Haser & Nasser, 2003). 교사의 조직헌신과 역량 발휘 및 동료 관계, 조직몰입 그리고 영유아와의 상호작용 등은 어린이집의 조직건강성에 영향을 받는다(이종은, 김희태, 2021). 일반적으로 조직건강성이 높은 어린이집은 교사의 직무만족도가 우수하고 이직률이 낮으며 양질의 보육서비스 제공으로 이어질 가능성이 크다.

조직건강성과 이직의도 간의 관련성을 알아보기 위해 조직건강성의 하위요인별로 나누어 살펴볼 필요가 있다. 조직건강성을 구성하는 요인은 어린이집의 조직구조와 조직풍토 그리고 원장의 지도성을 포함한다(박용진, 2009). 먼저 어린이집의 조직구조는 구성원들의 상호의존관계와 조직 안에서의 권력, 역할 배분, 관리체계 등을 포함하는 구조적 관계를 의미한다. 이는 조직을

구성하는 기초가 되며 이러한 조직구조 내에서 직원들은 상호 간 협력과 조정을 통해 업무를 수행한다(김성숙, 조동혁, 2022). 직원들 간의 업무분장이 효율적이고 원장과 교직원의 의사소통 구조가 자유롭고 교사의 역할과 책임이 명확하게 이루어지는 조직구조에서는 그렇지 않은 경우보다 스트레스 수준이 낮아져 이직의도를 낮출 수 있다(최미란 등, 2016).

또한 조직풍토는 조직의 전반적인 분위기와 감정적이고 심리적인 반응과 그 조직이 가지는 인간관계, 교사들의 팀워크, 근무조건, 문화, 규범 등에 의해 영향을 받는다. 긍정적인 조직풍토는 직원들의 직무만족도와 몰입도, 참여도가 높아 교사들의 이직률도 낮다. 그러나 부정적인 조직풍토는 조직 내에서의 인간관계가 원만하지 않으며 비협력적이고 경쟁과 갈등의 조직문화가 공존하여 교사들의 전문성 발달을 저해하고 이직의도를 높인다(염지숙 등, 2018; 지은경, 정희정, 2018). 원장의 지도성은 어린이집의 전반적인 운영과 교육의 질에 큰 영향을 미치는 것으로 보인다. 긍정적인 리더십을 갖춘 원장은 기관 운영에 있어서 명확한 비전과 목표를 설정하고 직원들에게 동기부여와 성장할 기회를 제공하며, 격려와 신뢰 관계를 구축한다(오교선, 공인숙, 2016). 따라서 보육교사들의 업무태도와 수행능력 등 발생하는 스트레스가 이직에 영향을 주지만, 원장의 역량 또한 이직의도에 중요한 요인으로 작용한다(김정희, 신시연, 2015). 이처럼 어린이집의 조직구조, 조직풍토 및 원장의 리더십 등을 포함하는 조직건강성은 보육교사의 이직의도와 높은 관련성을 보이는 것으로 보고되어 왔다.

보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 또 다른 요인으로 보육교사가 지각하는 일과 삶의 균형이 있다. 일과 삶의 균형이란 개인의 일과 삶의 시간과 심리적 육체적 노동의 상태에서 발생하는 에너지가 균등하게 배분되고 적절한 조화를 이루어 개인이 만족한 삶을 누리는 상태를 의미한다(이영주, 서현아, 2020; Sirgy & Lee, 2018). 보육교사의 일과 삶의 균형을 이직의도와 관련된 중요 요인으로 다루는 이유는 개인 사적인 문제가 직장에도 영향을 미치며 그에 대한 적절한 지원이 보육활동의 긍정적 성과를 높일 수 있기 때문이다. 즉 보육교사가 직장에서 받은 스트레스가 개인 생활 및 가족 관계에 영향을 미치거나 개인의 사적 영역이 직장 업무에 영향을 미칠 수 있다. 전이 이론(spillover theory)에 따르면 일과 삶의 두 영역은 긍정적 전이와 부정적 전이로 상호 간에 영향을 미친다(Crouter, 1984). 이소담과 이승연(2018)은 보육교사의 일과 삶의 균형은 자기 일과 삶뿐 아니라 거시적으로 조직과 사회에도 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 보육교사의 일과 삶의 균형은 이직의도를 낮추는 효과를 가져오고 영유아 교수활동에도 긍정적인 영향을 줄 수 있다(정예지 등, 2016; Jovanovic, 2013). 반면, 보육교사의 일과 삶의 불균형은 심리적 소진, 직무에 대한 불만족과 교사효능감이 낮아질 수 있다(이명희, 홍순옥, 2020). 교사가 경험하는 일과 삶의 불균형은 영유아와의 상호작용, 조직 내 대인관계, 교육의 전반적인 질적 수준에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며 이는 교사의 이직의도를 높이는 결과로 이어질 수 있다(장원호, 박성빈, 2019).

일과 삶의 균형의 하위요인은 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 포함한다. 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 각각이 이직의도와 어떤 관련이 있는지 살펴보겠다. 먼저 영유아 및 부모와의 관계 및 타 조직에 비해 작은 규모 내에서 촘촘한 구성원 간의 관계 및 다양한 업무를 수행해야 하는 보육교사는 대표적인 감정노동자로 불린다(구은미, 박성혜, 2013; 이주연, 지명원, 2012). 장시간 근무와 감정노동으로 인한 소진은 일과 삶 간의 부정적 전이(Crouter, 1984)

로 인하여 가정생활에서의 불균형으로 이어질 가능성이 높다. Aboobaker과 Edward(2020)는 일과 가족의 긍정적인 균형이 결국 다양한 삶의 역할을 건강하게 수행해낼 수 있도록 하여 높은 직업 만족도, 조직헌신 및 낮은 이직의도와 높은 관련이 있는 것으로 보고하였다. 다음으로 일-여가 균형과 이직의도와의 관계를 보면, 여가생활은 노동이나 일상적인 가정사로부터 벗어나 개인의 건강 회복, 삶의 휴식과 취미활동 및 문화예술을 통하여 삶의 질을 향상시킨다(민경선, 2018). 여가시간이 부족하면 피로가 누적되어 번아웃과 교사직 수행에서의 어려움이 발생하고, 삶의 질이 저하되어 이직의도를 높일 수 있다(김용애, 2023). 일-여가의 균형은 개인 및 사회생활의 만족과 정신 건강 및 전반적인 행복과 관련하여 유용하게 작용하며, 이직의도에 대한 완충 역할을 하는데 필수적인 자원으로 확인되었다(김정순, 박진성, 2022; Spiers & Walker, 2008). 마지막으로 일-성장 균형과 이직의도와의 관계를 보면, Bakker 등(2010)은 직원들의 성장과 계발을 지원하는 직장에서 근무하는 구성원들의 업무 만족도와 조직 헌신도가 높고 효과적인 문제 해결력이 우수하며 의사결정 권한도 충분히 가지고 있다고 하였다. 따라서 일-성장의 조화로운 균형은 보육교사의 이직의도가 낮아지고, 경력 발전 기회와 전문적 성장 경험이 부족하면 직무에 대한 상실감과 사기 저하로 인해 이직의도가 높아진다.

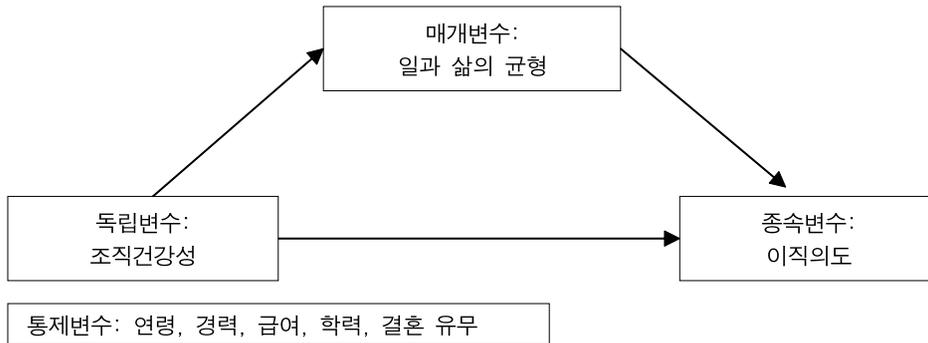
다음으로 어린이집 조직건강성과 보육교사의 일과 삶의 균형 관계를 살펴보면, 어린이집 조직건강성이 높으면 보육교사는 일과 삶의 균형 수준을 높게 인식하는 것으로 밝혀진 바 있다(임지영, 최양미, 2021). 일반적으로 직장의 조직풍토와 조직환경이 긍정적일 경우 조직구성원들의 일-가족 균형 수준이 향상되었으며, 구성원의 태도와 행동 및 조직 효율성에 긍정적인 영향을 주어 근무만족도도 높아지는 것으로 알려져 있다(Baral & Bhargava, 2010; Greenhaus *et al.*, 2012). 즉 조직건강성이 높으면 좀 더 풍요로운 일과 삶의 균형을 누릴 수 있는 것이다. 높은 수준의 조직건강성은 관련 복지제도를 잘 갖추고 있어서 직원의 업무 만족을 충족시키고 조직몰입과 근무유지를 증가시킬 수 있다(Lin *et al.*, 2015). 어린이집 조직건강성은 교사와 영유아 모두의 복지와 교육의 질에 직접적인 영향을 미치며, 이를 통해 어린이집의 전반적인 교육경험을 제공할 수 있다. 건강한 조직에서는 영유아들의 신체적, 정서적, 사회적 발달을 지원하는 프로그램을 효과적으로 운영할 수 있으며, 안전하고 행복한 환경에서 성장할 수 있게 된다.

상기 내용을 종합하여 살펴보면, 어린이집 조직건강성과 보육교사의 일과 삶의 균형, 그리고 이직의도는 서로 밀접하게 관련되어 있다. 선행연구의 결과와 이론적 근거를 바탕으로 본 연구는 어린이집의 조직건강성이 높은 경우 보육교사가 지각하는 일과 삶의 균형이 잘 유지될 가능성이 높아서 이는 결국 보육교사의 이직의도를 낮추는데 기여할 것이라는 가설을 제시하고자 한다. 따라서, 본 연구에서는 어린이집 조직건강성과 보육교사 이직의도 관계에 대한 일과 삶의 균형의 매개효과를 살펴보고자 한다. 사회경제적 변화로 인하여 일과 삶의 균형이 일반 직장인들에게 중요하게 인식되어 이에 관한 연구가 다수(강우란 등, 2006; 김선아 등, 2013; 김주엽 등, 2009) 이루어진 반면에 보육교사를 대상으로 한 일과 삶의 균형에 관한 연구는 다소 부족하다. 본 연구에서 어린이집 조직건강성이 보육교사의 이직의도에 미치는 직접적인 영향력과 일과 삶의 균형을 매개로 하여 이직의도에 미치는 간접적인 효과 또한 밝혀내고자 하였다. 이를 통해 보육교사의 이직의도를 낮추는 방안을 개인 및 조직적 차원으로 나누어서 살펴볼 수 있는 기초자료를 제공하

고자 한다. 이러한 연구의 목표를 바탕으로 설정한 연구문제와 연구모형은 다음과 같다.

**연구문제 1.** 어린이집 조직건강성과, 일과 삶의 균형 및 이직의도 관계는 어떠한가?

**연구문제 2.** 어린이집 조직건강성이 보육교사 이직의도에 미치는 영향에서 일과 삶의 균형의 매개효과는 어떠한가?



## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 경기도에 소재한 어린이집 45개소에 근무하는 보육교사 345명이다. 설문지를 배부하기 전 어린이집 원장과 보육교사에게 전화로 연구의 목적과 설문지의 내용을 설명한 뒤 동의를 구하였다. 연구자는 우편을 통해 이루어지는 설문지 회수 방법과 설문지 링크 배부를 통한 온라인 설문 방법을 모두 사용하여 자료를 수집하였다. 온라인과 오프라인으로 설문지 390부를 배부하였으며, 2023년 9월 4일부터 10월 27일까지 온라인 220부, 오프라인 143부 총 363부의 설문지를 회수하였다(회수율 93.1%). 이중 응답 누락과 오류가 있는 18부를 제외한 345부의 설문지를 최종 분석에 사용하였다.

연구에 포함된 보육교사의 연령대를 살펴보면 40대가 30.1%(104명)로 가장 많았으며, 다음으로 20대 29.9%(103명), 50대 이상 20.9%(72명), 30대 19.1%(66명)로 나타났다. 어린이집 근무경력 은 5년 미만 40.0%(138명)가 가장 많았으며, 5년 이상~10년 미만 34.8%(120명), 10년 이상 25.2%(87명)로 나타났다. 근무시간은 8시간 이상 63.2%(218명)가 가장 많고 8시간 이하는 36.8%(127명)로 나타났다. 월 급여는 200만 원 이상~250만 원 미만 44.1%(152명)가 가장 많고, 다음으로 250만 원 이상 37.4%(129명), 200만 원 미만 18.6%(64명)로 나타났다. 근무기관 유형을 살펴보면, 직장어린이집 37.1%(128명)가 가장 많고, 다음으로 가정어린이집 26.4%(91명), 국공립어린이 집 19.1%(66명), 민간어린이집 17.4%(60명) 각각 근무하는 것으로 나타났다. 학력을 살펴보면 대학교 졸업 51.3%(177명)로 가장 많고, 전문대 졸업(2, 3년제) 29.0%(100명), 대학원 이상 12.8%(44명), 보육교사교육원 수료는 7.0%(24명)의 학력을 가지는 것으로 나타났다. 결혼 유무는 기혼교사

59.4%(205명), 미혼교사 40.6%(140명)로 나타났다. 이직 유무에서는 다른 어린이집으로 이직한 적이 있다는 63.2%(218명)로 가장 많았으며, 다른 어린이집으로 이직을 한 적이 없다는 36.8%(127명)로 나타났다. 보육교사의 인구사회학적 특성은 표 1에 제시하였다.

표 1. 보육교사의 인구사회학적 특성 (N = 345)

변인	분류	빈도(명)	비율(%)	M(SD)
연령	20대	103	29.9	30.02 (11.03)
	30대	66	19.1	
	40대	104	30.1	
	50대 이상	72	20.9	
경력	5년 미만	138	40.0	7.51 (5.34)
	5년 이상~10년 미만	120	34.8	
	10년 이상	87	25.2	
근무시간대	8시간 이하	127	36.8	8.32 (1.51)
	8시간 이상	218	63.2	
월급여	200만 원 미만	64	18.6	238.70 (59.58)
	200만 원 이상~250만 원 미만	152	44.1	
	250만 원 이상	129	37.4	
근무기관 유형	국공립어린이집	66	19.1	
	민간어린이집	60	17.4	
	가정어린이집	91	26.4	
	직장어린이집	128	37.1	
학력	보육교사교육원 수료	24	7.0	
	전문대 졸업(2, 3년제)	100	29.0	
	대학교 졸업	177	51.3	
	대학원 이상	44	12.8	
결혼 유무	미혼	140	40.6	
	기혼	205	59.4	
이직 유무	이직한 적이 없다	127	36.8	
	이직한 적이 있다	218	63.2	

## 2. 연구도구

### 1) 조직건강성

보육교사가 현재 근무하고 있는 어린이집의 조직건강성을 측정하기 위한 도구는 윤종건(1989)이 개발한 학교조직 진단 검사지(School Organizational Health Description Questionnaire: SOHDQ) 척도를 구은미와 박성혜(2013)가 보육교사들을 대상으로 수정 보완한 문항을 사용하였다. 조직건

강성의 하위요인은 조직구조 6문항, 조직풍토 6문항, 원장의 지도성 6문항을 포함한 총 18문항으로 구성되어 있다. 각 하위요인별 문항 예시를 살펴보면, 조직구조는 ‘우리 직장은 교직원 간의 협조가 잘 이루어지고 있다.’ 조직풍토는 ‘우리 직장은 의사소통이 개방적으로 이루어지고 있다.’ 원장의 지도성은 ‘우리 원장은 매사에 의욕적이고 적극적이다.’ 등의 문항으로 구성되어 있다. 조직건강성의 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)를 포함한 Likert 5점 척도로 평정된다. 점수가 높을수록 보육교사가 현재 근무하는 어린이집의 조직건강성에 대하여 높게 인식하는 것을 의미한다. 하위요인별 Cronbach  $\alpha$  값은 표 2에 제시하였다.

표 2. 조직건강성 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach $\alpha$
조직구조	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	.85
조직풍토	7, 8, 9, 10, 11, 12	6	.87
원장의 지도성	13, 14, 15, 16, 17, 18	6	.91
	전체	18	.88

## 2) 일과 삶의 균형

보육교사의 일과 삶의 균형을 측정하기 위해 본 연구에서는 김정운과 박정열(2008)이 개발한 근로자의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 척도를 이영주와 서현아(2020)가 보육교사를 대상으로 5점 척도로 수정하여 사용한 도구를 사용하였다. 일과 삶의 균형은 일-가족 균형 8문항, 일-여가 균형 6문항, 일-성장 균형 9문항을 포함한 세 개의 하위요인으로 구성되어 있으며 총 23문항이다. 하위요인별 문항 예시를 살펴보면, 일-가족 균형은 ‘직장 일을 집에 가지고 가는 경우가 많다.’ 일-여가 균형은 ‘나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.’ 일-성장 균형은 ‘일 때문에 자기 계발에 거의 신경을 쓰지 못한다.’ 등의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)를 포함한 Likert 5점 척도로 평정된다. 역채점하여 점수를 산출하며, 점수가 높을수록 보육교사가 자신이 균형 잡힌 일과 삶을 영위하고 있다고 인식하는 것을 의미한다. 하위요인별 Cronbach  $\alpha$  값은 표 3에 제시하였다.

표 3. 일과 삶의 균형 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach $\alpha$
일-가족 균형	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	.81
일-여가 균형	9, 10, 11, 12, 13, 14	6	.90
일-성장 균형	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	9	.92
	전체	23	.94

## 3) 이직의도

보육교사의 이직의도를 측정하기 위한 도구는 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 이직의도 척도를 서지영(2002)이 유아교육기관 교사를 대상으로 번안하고, 한태희(2019)가 보육교사에 맞게 수정

하여 재구성한 도구를 사용하였다. 본 척도는 단일요인으로 총 5문항으로 구성되었다. 이 도구는 ‘나는 다른 유치원이나 어린이집에서 처우만 개선해 준다면 현재의 유치원이나 어린이집에서 떠날 수 있다.’ 등의 문항을 포함하고 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)를 포함한 Likert 5점 척도로 평정된다. 점수가 높을수록 보육교사의 이직의도가 높은 것을 의미한다. 이직의도의 Cronbach  $\alpha$  값은 .91로 나타났다.

#### 4) 통제변인

본 연구에서는 선행연구(김소현 등, 2023; 박성준 등, 2020; 조남예, 문재우, 2018)에서 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있는 보육교사의 인구사회학적 변인인 보육교사의 연령, 경력, 급여, 학력, 결혼 유무를 통제변수로 투입하였다. 이때 보육교사의 학력과 결혼 유무는 명목척도로 구성되어 있어 더미변수로 변환하였다.

### 3. 연구절차

본 연구에서 사용할 설문지 문항의 적절성을 파악하기 위해 본조사 전에 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 2023년 8월 25일부터 8월 30일에 걸쳐 어린이집에 근무하는 보육교사 20인을 대상으로 진행하였다. 아동학 전공 교수 1인과 아동가족학과 박사과정생 2인, 유아교육학과 박사과정생 1인과 어린이집 원장 3인에게 설문지 내용 검토를 의뢰하였다. 그 결과 의미가 모호한 문장은 내용을 수정하여 본 조사에 사용하였다. 예를 들면 ‘교육기관’이라는 단어는 ‘직장’으로 수정하여 의미 전달이 명확하도록 하였다. 본 조사는 경기도에 소재한 어린이집 45개소에 근무하는 보육교사들을 대상으로 하였다. 연구대상 선정에 위한 표본추출방법은 임의표집 방법(convenience sampling)과 눈덩이 표집 방법(snowball sampling)을 활용하였다. 먼저 연구자가 알고 있는 어린이집 중에서 임의로 컨택하여 연구 참여에 동의한 어린이집 원장이나 교사들을 모집하였다. 그 후 그들이 추천한 다른 어린이집이나 교사들을 추가로 모집하는 눈덩이 표집 방법을 활용하여 연구 참여자를 모집하고 이들을 대상으로 설문조사를 하였다. 설문지를 배부하기 전 어린이집 원장과 보육교사에게 전화로 연구의 목적과 내용을 설명한 뒤 동의를 구한 후 설문지를 배부하였다. 보육교사에게 연구는 익명으로 이루어지며 자발적으로 참여하는 것에 동의하는 경우에만 연구에 참여할 수 있고 개인정보수집 이용과 관련해서 동의를 구하는 절차를 거쳤다. 우편을 통해 이루어지는 설문지 회수 방법과 설문지 링크를 통한 온라인 설문 방법을 모두 활용하여 자료를 수집하였다. 온라인과 오프라인으로 설문지 390부를 배부하였으며, 2023년 9월 4일부터 10월 27일까지 온라인 220부, 오프라인 143부 총 363부의 설문지를 회수하였다(회수율 93.1%). 이 중 응답 누락과 오류가 있는 18부를 제외한 345부의 설문지를 최종 분석에 사용하였다.

### 4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램과 PROCESS Macro ver. 4.2 프로그램을 사용하

여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 첫째, 연구 대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석과 백분율을 산출하였다. 둘째, 연구의 주요 변인인 조직건강성, 일과 삶의 균형, 이직의도의 평균, 표준편차, 최소값, 최대값, 왜도, 첨도 등을 구하기 위하여 기술통계분석으로 이 변수들의 전반적인 경향을 파악하였다. 셋째, 각 요인 간의 상관관계를 분석하기 위해 Pearson의 상관계수를 구하였다. 넷째, 어린이집 조직건강성과 보육교사 이직의도 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 검증하기 위해서 Hayes(2013)가 제안한 PROCESS Macro의 model 4를 적용하여 매개효과를 파악하였다. 매개효과를 측정하기 위해 조직건강성은 총점으로 사용하였고 통제변수로는 보육교사의 연령, 경력, 급여, 학력, 결혼 유무를 투입하였다. 매개효과와 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑 표본의 수는 5,000개로 설정하였으며 모든 분석에서의 95% 신뢰구간을 확인하였으며, 유의수준은  $p < .05$  수준으로 설정하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 어린이집 조직건강성, 보육교사 일과 삶의 균형, 이직의도의 전반적인 경향

어린이집 조직건강성, 보육교사 일과 삶의 균형, 이직의도의 전반적인 경향은 다음과 같다. 조직건강성의 하위요인별 평균과 표준편차를 살펴보면, 원장의 지도성( $M=4.05$ ,  $SD=.80$ ), 조직풍토( $M=4.02$ ,  $SD=.70$ ), 조직구조( $M=3.62$ ,  $SD=.91$ ) 순으로 나타났다. 보육교사가 인식하는 조직건강성의 평균이 3점대 중반에서 4점대로 중간 이상으로 나타났으며, 이중 원장의 지도성을 가장 높은 수준으로 인식하는 것으로 나타났다.

일과 삶의 균형에서 하위요인별 전반적 경향을 살펴보면, 일-성장 균형( $M=3.47$ ,  $SD=.87$ ), 일-가족 균형( $M=3.40$ ,  $SD=.79$ ), 일-여가 균형( $M=3.11$ ,  $SD=1.06$ ) 순으로 나타났다. 일과 삶의 균형 수준이 중간 정도이며, 보육교사는 일-성장 균형을 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다. 보육교사의 이직의도( $M=2.84$ ,  $SD=.93$ )는 낮은 수준을 보였다. 주요 요인의 전반적인 경향은 표 4에 제시하였다.

표 4. 어린이집 조직건강성, 보육교사 일과 삶의 균형, 이직의도의 전반적인 경향

요인		평균	표준편차	최소값	최대값	왜도	첨도
조직건강성	조직구조	3.62	.91	1.00	5.00	-.43	-.44
	조직풍토	4.02	.70	1.00	5.00	-.68	.92
	원장의 지도성	4.05	.80	1.00	5.00	-.95	1.02
일과 삶의 균형	일-가족 균형	3.40	.79	1.00	5.00	-.34	-.35
	일-여가 균형	3.11	1.06	1.00	5.00	-.20	-.79
	일-성장 균형	3.47	.87	1.00	5.00	-.31	-.19
이직의도		2.84	.93	1.00	4.80	-.10	-.61

## 2. 어린이집 조직건강성, 보육교사 일과 삶의 균형, 이직의도 간의 상관관계

어린이집 조직건강성, 보육교사의 일과 삶의 균형, 이직의도 간의 관계를 확인하기 위해 Pearson의 상관계수를 산출하였다. 분석결과 이직의도는 보육교사의 연령( $r = .13, p < .05$ ) 및 경력( $r = .12, p < .05$ )과 유의미한 정적 상관성이 나타났다. 그러나 이직의도는 근무시간( $r = -.11, p < .05$ ), 급여( $r = -.14, p < .01$ ), 조직건강성( $r = -.21, p < .01$ ), 일-가족 균형( $r = -.34, p < .01$ ), 일-여가 균형( $r = -.29, p < .01$ ) 일-성장 균형( $r = -.26, p < .01$ )과 유의미한 부적 상관이 나타났다. 급여와 조직건강성( $r = .18, p < .01$ )은 유의미한 정적인 상관이 나타났다. 그리고 조직건강성과 일과 삶의 균형의 하위요인인 일-가족 균형( $r = .08, n.s.$ ), 일-여가 균형( $r = .10, n.s.$ )은 유의미한 상관이 나타나지 않았으나, 조직건강성과 일-성장 균형( $r = .15, p < .01$ )은 유의미한 정적 상관이 나타났다. 상관 분석 결과는 표 5에 제시하였다.

표 5. 상관분석 결과

요인	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 연령	1								
2. 경력	.61**	1							
3. 근무시간	-.28**	-.08	1						
4. 급여	-.16**	.15**	.75*	1					
5. 조직건강성	-.35**	-.20**	.11	.18**	1				
6. 일-가족 균형	.03	-.07	-.12**	-.10	.08	1			
7. 일-여가 균형	-.06	-.15**	-.04	-.01	.10	.71**	1		
8. 일-성장 균형	-.01	-.09	-.05	.07	.15**	.59**	.70**	1	
9. 이직의도	.13*	.12*	-.11*	-.14**	-.21**	-.34**	-.29**	-.26**	1

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

## 3. 어린이집 조직건강성과 보육교사 이직의도 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과

### 1) 조직건강성과 이직의도의 관계에 대한 일-가족 균형의 매개효과

어린이집 조직건강성과 보육교사의 이직의도 관계에 대한 일-가족 균형의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)의 PROCESS Macro 분석방법 중 모델 4번을 사용하여 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저 모델 1에서 통제변수만 투입한 후 독립변수인 조직건강성이 일-가족 균형에 미치는 영향력을 분석한 결과이며 이 모델이 갖는 설명력은 6%이며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F = 2.74, p < .001$ ). 분석결과를 구체적으로 살펴보면, 통제변수 중 연령( $B = .02, p < .05$ )과 미혼인 상태( $B = .33, p < .05$ )가 일-가족 균형에 유의한 영향을 미치고 있다. 그리고 조직건강성( $B = .18, p < .01$ )은 일-가족 균형에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모델 2는 통제변수를 통제 한 후 독립변수인 조직건강성이 이직의도에 미치는 영향력을 분석한 결과이며 이 모델이 갖는

설명력은 15%이며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=7.22, p<.001$ ). 통제변수 중 급여( $B=-.00, p<.05$ ), 보육교사교육원 수료( $B=-1.16, p<.05$ ), 전문대 졸업(2, 3년제)( $B=-.76, p<.05$ ), 대학교 졸업( $B=-.52, p<.05$ )가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직건강성( $B=-.25, p<.05$ )도 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사가 지각하는 어린이집 조직건강성 수준이 높으면 보육교사의 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 모델 3은 통제변수를 통제한 후 조직건강성과 일-가족 균형이 이직의도에 미치는 영향력을 분석한 결과이며 이 모델이 갖는 설명력은 25%이며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=12.18, p<.001$ ). 구체적으로 살펴보면, 통제변수 중 급여( $B=-.00, p<.01$ ), 보육교사교육원 수료( $B=-1.04, p<.001$ ), 전문대 졸업(2, 3년제)( $B=-.75, p<.001$ ), 대학교 졸업( $B=-.46, p<.05$ )이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직건강성( $B=-.18, n.s.$ )은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았으며, 일-가족 균형( $B=-.39, p<.001$ )은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-가족 균형은 조직건강성과 이직의도 사이를 매개하는 것으로 나타났으나 조직건강성이 이직의도에 영향을 주지 않아 완전매개 효과가 나타났다. 결과표는 표 6에 제시하였다.

표 6. 조직건강성과 이직의도 관계에 대한 일-가족 균형의 매개효과 영향력 분석

변수	Model 1 종속변수: 일-가족 균형			Model 2 종속변수: 이직의도			Model 3 종속변수: 이직의도			
	B	se	t	B	se	t	B	se	t	
상수	2.44	.50	4.84	5.35	.56	9.50	6.28	.55	11.46	
연령	.02	.01	2.45*	-.00	.01	-.30	.00	.01	.56	
경력	-.01	.01	-1.04	.00	.01	.17	-.00	.01	-.19	
급여	-.00	.00	-1.61	-.00	.00	-2.91*	-.00	.00	-3.66**	
통제변수	보육교사교육원 수료_더미	.34	.21	1.60	-1.16	.23	-4.97**	-1.04	.22	-4.68***
	전문대 졸업(2, 3년제)_더미	.02	.15	.15	-.76	.16	-4.60**	-.75	.15	-4.84***
	대학교 졸업_더미	.14	.13	1.04	-.52	.15	-3.43**	-.46	.14	-3.26*
	미혼_더미	.33	.13	2.52*	-.22	.14	-1.55	-.10	.14	-.72
독립변수	조직건강성	.18	.08	2.67*	-.25	.10	-2.56*	-.18	.09	-1.94
매개변수	일-가족 균형						-.39	.06	-6.81***	
	$R^2$	.06			.15			.25		
	F	2.74***			7.22***			12.18***		

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

매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하였다. 재추출한 표본의 크기는 5,000개이며 각 변수의 영향 관계를 총효과와 직접효과 및 간접효과로 분해하여 살펴보았다. 신뢰구간은 하한값과 상한값 사이에 '0'의 존재 여부에 따라 유의성을 검증하였다. 검증 결과, 총효과는 -.25(-.44~-.06)으로 95% 신뢰구간에서 '0'이 존재하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 그러나 직접효과는 -.18(-.36~.00)로 95% 신뢰구간에서 '0'이 존재하여 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 간접효과는 -.07(-.14~-.01)로 95% 신뢰구간에서 '0'이 존재하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 간접효과 결과표는 표 7에 제시되어 있다.

표 7. 조직건강성과 이직의도 관계에 대한 일-가족 균형의 간접효과 검증

변수	effect	se	boot LLCI	boot ULCI
총효과	-.25	.10	-.44	-.06
직접효과	-.18	.09	-.36	.00
간접효과	-.07	.04	-.14	-.01

LLCI: 95% 신뢰구간 내에서 하한값, ULCI: 95% 신뢰구간 내에서 상한값

2) 조직건강성과 이직의도의 관계에 대한 일-여가 균형의 매개효과

어린이집 조직건강성과 보육교사 이직의도의 관계에 대한 일-여가 균형의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)의 PROCESS Macro 분석방법 중 모델 4번을 사용하여 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저 모델1에서 통제변수만 투입한 후 독립변수인 조직건강성이 일-여가 균형에 미치는 영향력을 분석한 결과이며 이 모델이 갖는 설명력은 8%이며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=3.40, p<.01$ ). 분석결과를 구체적으로 살펴보면, 통제변수 중 보육교사교육원 수료( $B=.73, p<.05$ )와 미혼 교사( $B=.44, p<.05$ )가 일-여가 균형에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직건강성( $B=.22, p<.05$ )은 일-여가 균형에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모델 2는 통제변수를 통제한 후 독립변수인 조직건강성이 이직의도에 미치는 영향력을 분석한 결과이며 이 모델이 갖는 설명력은 15%이며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=7.22, p<.001$ ). 통제변수 중 급여( $B=-.00, p<.05$ ), 보육교사교육원 수료( $B=-1.16, p<.001$ ), 전문대 졸업(2, 3년제)( $B=-.76, p<.05$ ), 대학교 졸업( $B=-.52, p<.01$ )이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직건강성( $B=-.25, p<.01$ )도 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사가 지각하는 어린이집 조직건강성 수준이 높으면 보육교사의 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 모델 3은 통제변수를 통제한 후 조직건강성과 일-여가 균형이 이직의도에 미치는 영향력을 분석한 결과이며 이 모델이 갖는 설명력은 20%이며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=9.40, p<.001$ ). 구체적으로 살펴보면, 통제변수 중 급여( $B=-.00, p<.05$ ), 보육교사교육원 수료( $B=-1.01, p<.001$ ), 전문대 졸업(2, 3년제)( $B=-.76, p<.001$ ), 대학교 졸업( $B=-.49, p<.01$ )이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직건강성( $B=-.21, p<.05$ )과 일-여가 균형( $B=-.22, p<.001$ )은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-여가 균형은 조직건강성과 이직의도 사이를 매개하는 것으로 나타났으며 이때 조직건강성이 이직의도에 유의

한 영향을 미치고 있어 부분매개 효과가 나타났다. 결과표는 표 8에 제시하였다.

표 8. 조직건강성과 이직의도 관계에 대한 일-여가 균형의 매개효과 영향력 분석

변수	Model 1 종속변수: 일-여가 균형			Model 2 종속변수: 이직의도			Model 3 종속변수: 이직의도			
	B	se	t	B	se	t	B	se	t	
상수	2.02	.67	3.01	5.35	.56	9.50	5.78	.55	10.45	
통제 변수	연령	.02	.01	1.71	-.00	.00	-.30	.00	.01	.14
	경력	-.03	.01	-1.82	.00	.01	.17	-.00	.01	-.30
	급여	.00	.00	.07	-.00	.00	-2.91*	-.00	.00	-2.99*
	보육교사교육원 수료_더미	.73	.28	2.63*	-1.16	.23	-4.97***	-1.01	.23	-4.40***
	전문대 졸업 (2, 3년제)_더미	-.02	.20	-.13	-.76	.16	-4.60***	-.76	.16	-4.78***
	대학교 졸업_더미	.13	.18	.73	-.52	.15	-3.43**	-.49	.15	-3.35**
독립 변수	미혼_더미	.44	.17	2.55*	-.22	.14	-1.55	-.13	.14	-.92
	조직건강성	.22	.11	2.12*	-.25	.10	-2.56*	-.21	.10	-2.24*
매개 변수	일-여가 균형						-.22	.04	-4.84***	
$R^2$		.08			.15			.20		
$F$		3.40**			7.22***			9.40***		

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

매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하였다. 재추출한 표본의 크기는 5,000개이며 각 변수의 영향 관계를 총효과와 직접효과 및 간접효과로 분해하여 살펴보았다. 신뢰구간은 하한값과 상한값 사이에 '0'의 존재 여부에 따라 유의성을 검증하였다. 검증 결과, 총효과는 -.25(-.44~-06)으로 95% 신뢰구간에서 '0'이 존재하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 그리고 직접효과는 -.21(-.40~-03)로 95% 신뢰구간에서 '0'이 존재하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 간접효과는 -.04(-.12~-00)로 95% 신뢰구간에서 '0'이 존재하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 간접효과 결과표는 표 9에 제시하였다.

표 9. 조직건강성과 이직의도 관계에 대한 일-여가 균형의 간접효과 검증

변수	effect	se	boot LLCI	boot ULCI
총효과	-.25	.10	-.44	-.06
직접효과	-.21	.10	-.40	-.03
간접효과	-.04	-.03	-.12	-.00

LLCI: 95% 신뢰구간 내에서 하한값, ULCI: 95% 신뢰구간 내에서 상한값

3) 조직건강성과 이직의도의 관계에 대한 일-성장 균형의 매개효과

어린이집 조직건강성과 보육교사의 이직의도 관계에 대한 일-성장 균형의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)의 PROCESS Macro 분석방법 중 모델 4번을 사용하여 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저 모델 1에서 통제변수만 투입한 후 독립변수인 조직건강성이 일-성장 균형에 미치는 영향력을 분석한 결과이며 이 모델이 갖는 설명력은 10%이며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=4.91, p<.001$ ). 분석결과를 구체적으로 살펴보면, 통제변수 중 연령( $B=.02, p<.05$ )과 급여( $B=.00, p<.05$ ), 보육교사교육원 수료( $B=.53, p<.05$ ), 대학교 졸업( $B=-.30, p<.05$ )이 일-성장 균형에 유의한 영향을 미치고 있다. 그리고 조직건강성( $B=.25, p<.05$ )은 일-성장 균형에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모델 2는 통제변수를 통제 후 독립변수인 조직건강성이 이직의도에 미치는 영향력을 분석한 결과이며 이 모델이 갖는 설명력은 15%이며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=7.22, p<.001$ ). 통제변수 중 급여( $B=-.00, p<.05$ ), 보육교사교육원 수료( $B=-1.16, p<.05$ ), 전문대 졸업(2, 3년제)( $B=-.76, p<.05$ ), 대학교 졸업( $B=-.52, p<.05$ )에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직건강성( $B=-.25, p<.05$ )도 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사가 지각하는 어린이집의 조직건강성 수준이 높으면 보육교사의 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 모델 3은 통제변수를 통제 후 조직건강성과 일-성장 균형이 이직의도에 미치는 영향력을 분석한 결과이며 이 모델이 갖는 설명력은 19%이며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=8.72, p<.001$ ). 구체적으로 살펴보면, 통제변수 중 급여( $B=-.00, p<.05$ ), 보육교사교육원 수료( $B=-1.04, p<.001$ ), 전문대 졸업(2, 3년제)( $B=-.80, p<.001$ ), 대학교 졸업( $B=-.59, p<.01$ )에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직건강성( $B=-.19, p<.05$ )과 일-성장 균형( $B=-.23, p<.001$ )이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-성장 균형은 조직건강성과 이직의도 사이를 매개하는 것으로 나타났으며 조직건강성도 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있어 부분매개 효과가 나타났다. 결과표는 표 10에 제시하였다.

표 10. 조직건강성과 이직의도 관계에 대한 일-성장 균형의 매개효과 영향력 분석

변수	Model 1 종속변수: 일-성장 균형			Model 2 종속변수: 이직의도			Model 3 종속변수: 이직의도			
	B	se	t	B	se	t	B	se	t	
상수	1.91	.54	3.52	5.35	.56	9.50	5.80	.56	10.35	
연령	.02	.01	2.04*	-.00	.01	-.30	.00	.01	.16	
경력	-.02	.01	-1.96	.00	.01	.17	-.00	.01	-.27	
급여	.00	.00	2.08*	-.00	.00	-2.91*	-.00	.00	-2.53*	
통제 변수	보육교사교육원 수료_더미	.53	.22	2.35*	-1.16	.23	-4.97***	-1.04	.23	-4.51***
	전문대 졸업 (2, 3년제)_더미	-.21	.16	-1.32	-.76	.16	-4.60***	-.80	.16	-5.01***
	대학교 졸업_더미	-.30	.14	-2.04*	-.52	.15	-3.43**	-.59	.15	-3.96**
	미혼_더미	.27	.14	1.94	-.22	.14	-1.55	-.16	.14	-1.13

표 10. 계속

변수	Model 1 종속변수: 일-성장 균형			Model 2 종속변수: 이직의도			Model 3 종속변수: 이직의도			
	B	se	t	B	se	t	B	se	t	
상수	1.91	.54	3.52	5.35	.56	9.50	5.80	.56	10.35	
독립 변수	조직건강성	.25	.09	2.70*	-.25	.10	-2.56*	-.19	.10	-1.98*
매개 변수	일-성장 균형						-.23	.06	-4.13***	
	$R^2$	.10			.15			.19		
	F	4.91***			7.22***			8.72***		

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

매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하였다. 재추출한 표본의 크기는 5,000개이며 각 변수의 영향 관계를 총효과와 직접효과 및 간접효과로 분해하여 살펴보았다. 신뢰구간은 하한값과 상한값 사이에 '0'의 존재 여부에 따라 유의성을 검증하였다. 검증 결과, 총효과는  $-.25(-.44 \sim -.06)$ 으로 95% 신뢰구간에서 '0'이 존재하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 그리고 직접효과는  $-.19(-.38 \sim -.00)$ 로 95% 신뢰구간에서 '0'이 존재하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 간접효과는  $-.06(-.11 \sim -.02)$ 로 95% 신뢰구간에서 '0'이 존재하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 간접효과 결과표는 표 11에 제시하였다.

표 11. 조직건강성과 이직의도 관계에 대한 일-성장 균형의 간접효과 검증

변수	effect	se	boot LLCI	boot ULCI
총효과	-.25	.10	-.44	-.06
직접효과	-.19	.10	-.38	-.00
간접효과	-.06	.03	-.11	-.02

LLCI: 95% 신뢰구간 내에서 하한값, ULCI: 95% 신뢰구간 내에서 상한값

#### IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 어린이집 조직건강성이 보육교사의 이직의도에 미치는 직접적인 영향력과 조직건강성이 일과 삶의 균형을 매개로 하여 이직의도에 미치는 간접적인 효과를 밝혀내고자 하였다. 연구결과, 어린이집 조직건강성과 보육교사의 이직의도 간의 관계에서 일-가족 균형은 완전 매개 효과가 있었으며, 일-여가 균형과 일-성장 균형은 부분매개 효과가 있는 것으로 검증되었다. 연구결과에 대한 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 어린이집 조직건강성과 보육교사 일과 삶의 균형 및 이직의도의 전반적인 경향을 살펴보았다. 먼저 조직건강성은 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났으며, 조직건강성의 하위요인별로 살펴보면, 보육교사는 원장의 지도성을 가장 높은 수준으로 인식하였고 다음으로 조직풍토, 조직구조 순으로 인식하는 것으로 나타났다. 보육교사가 근무하는 어린이집의 조직건강성을 대체로 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 보육교사가 원장의 지도성을 가장 중요하게 인식하는 것은 교육의 목적과 가치관 및 보육실행이 원장의 보육 철학에 따라 상당한 영향을 받고 교사들의 조직몰입과 직무 만족에도 영향을 주기 때문이다. 선행연구에서는 어린이집의 조직구조와 조직풍토 그리고 원장의 지도성을 부정적으로 인식할수록 보육교사의 이직의도가 높아진다(구은미, 박성혜, 2013; 최미란 등, 2016)고 하였는데 본 연구결과와 같은 맥락으로 해석할 수 있다.

다음으로 보육교사의 일과 삶의 균형을 살펴보면 전반적으로 보통 수준으로 인식하는 것으로 나타났다. 하위요인별로 살펴보면 보육교사들은 일-성장 균형이 가장 잘 이루어지고 다음으로 일-가족 균형, 일-여가 균형 순으로 인식하는 것으로 보였다. 한편 일과 개인의 삶의 균형이 조화롭게 이루어지지 않으면 이직의도는 높아질 수 있다고 알려져 있다(김주엽 등, 2009). 일과 삶의 균형은 교사의 전문성 향상과 교사와 영유아 간의 긍정적인 상호작용 및 교사의 직무수행능력을 높이는 것으로 나타났다(김지은, 신동주, 2023; 이영주, 서현아, 2020). 그리고 보육교사의 이직의도는 보통보다 다소 낮은 수준으로 나타났는데, 이명환 등(2021)의 일-가정 갈등의 수준이 높으면 이직의도가 높은 것으로 나타났으며 이직의도의 수준 정도가 본 연구결과와 일치하였다. 안나래 등(2015)의 연구에서도 이직의도가 보통보다 낮은 수준으로 나타났는데 이는 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 영향을 주었으며 능동적 동기가 이를 조절한다고 하였으며 본 연구결과와 같은 맥락으로 이해할 수 있다.

둘째, 어린이집 조직건강성과 보육교사 일과 삶의 균형 및 이직의도 관계를 살펴보았다. 이직의도와 통제변수 중 보육교사의 연령과 경력은 정적 상관이 나타났고 그 외 근무시간과 급여, 조직건강성과 일과 삶의 균형의 하위요인인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 모두 부적 상관이 유의미하게 나타났다. 먼저 보육교사의 연령이 증가할수록 이직의도가 높게 나타났는데 이는 이다은과 안선희(2022)의 연구에서 연령과 이직의도가 정적 상관이 나타난 결과와 일치하였다. 연령이 많을수록 안정적인 보육활동과 원만한 대인관계 그리고 전문성과 유능함을 가지는 경우가 많다(윤혜미, 노필순, 2013; Totenhagen *et al.*, 2016). 이러한 장점을 가진 교사의 이직의도가 높은 것은 재고해야 할 문제이다. 그리고 본 연구에서는 보육교사의 경력이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 경력과 이직의도 간의 부적인 관계를 밝힌 일부 연구결과와 상반된 결과이다. 안나래 등(2015)에 의하면 경력이 높은 보육교사들은 Katz(1972)가 제시한 교사 발달이론 중 성숙단계에 있어 다양한 보육과 안정적인 업무에 자신감과 통찰력을 가지므로 이직하고자 하는 의도가 낮은 것으로 보였다. 그러나 백영숙(2014)과 이재도(2021)는 보육교사의 경력이 높을수록 이직의도가 증가하는 것으로 밝혔는데 이와 관련하여 교수효능감과 자기회복력의 저하가 직무스트레스에 영향을 주어 이직의도를 강화시킨다고 하였다. 반면 이주영과 고재욱(2015)의 연구에서는 보육교사의 경력이 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 바 있다. 연구들 간의 이러한 비일관된 결과를 고려할 때 앞으로 보육교사의 경력과 이직의도 간의 관계

에 대한 추가적인 연구가 필요하며 연구대상 및 상황 맥락적 요인까지 모두 고려하여 이들 간의 관련성을 살펴볼 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서 경력이 높을수록 보육교사의 이직의도가 높아지는 결과가 나타난 것은 과거에 비해서 처우, 근무여건, 사회적 지원 등에 있어서 타 직종과의 갭이 여전히 극복되지 않은 상황에서 일과 삶의 균형을 강조하는 이데올로기 변화와 맞물려서 나타난 결과로 해석할 수도 있겠다. 마찬가지로 사회 변화에 따라 혼인 연령이 높아지면서 경력이 낮은 교사보다 경력이 높은 교사들일수록 오히려 결혼 생활과 자녀 양육 등 여러 역할 부담이 증가하는 등의 과거와의 차이와 관련이 있을 수 있다.

어린이집 조직건강성과 보육교사의 이직의도 간에 부적 상관이 유의미하게 나타났는데 이는 어린이집 조직건강성이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 어린이집 내 교사 간의 관계가 원만하고 긍정적인 조직풍토가 조성되면 교사들의 교사효능감이 향상되고 영유아의 긍정적인 상호작용도 기대할 수 있다(김성숙, 조동혁, 2022). 근무환경 개선을 위해 원장의 지도력이 요구되고 상호협력적인 조직구조와 어린이집 분위기가 교사의 이직의도에 영향을 미친다고 한 선행연구(김명순 등, 2018)를 지지한다. 그러므로 안정적이고 지원적 조직환경은 보육교사들에게 동기부여를 강화하고 직무만족도를 높이며, 직장에 남고자 하는 의지를 높인다. 조직건강성이 높은 직장은 긍정적이고 협력적이며 보육교사들이 소속감을 느끼게 하고, 그들의 이직의도를 낮추는데 중요한 역할을 한다.

또한 보육교사의 이직의도와 일과 삶의 균형의 하위요인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 간에 유의미한 부적 상관이 나타났다. 일과 삶의 균형은 교사들이 직무와 개인 생활 간의 균형을 유지할 수 있도록 돕는 중요한 요소로, 이는 교사의 이직의도에 큰 영향을 미치고 있다. 이 중 일-가족 균형이 이직의도와 높은 상관성을 보였는데 보육교사 대부분이 여성으로 이루어져 있으므로 직장의 업무와 가정의 일이 서로 균형을 이루기에는 현실적 어려움이 많다(서에스더, 김효진, 2022). 본 연구결과에서 기혼교사의 비율이 59.4%인 것을 볼 때 일-가족 균형이 조화롭게 이루어지면 보육교사의 이직의도가 더 낮은 수준으로 나타날 수 있다. 이는 일-가족 균형이 보육교사의 이직의도를 낮춘다고 밝힌 선행연구(서에스더, 김효진, 2022)와 동일한 결과이다. 일과 삶의 조화로운 균형이 보육교사들의 전반적인 삶의 질이 향상되며, 교사들이 직장을 떠나고자 하는 이직의 욕구를 줄일 수 있다. 일과 삶의 균형이 잘 유지되는 교사들은 직무 스트레스와 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 보육교사들의 일과 삶의 균형을 맞추기 위한 정책과 프로그램을 도입함으로써 이직률을 줄일 수 있다는 것을 시사하고 있다.

셋째, 어린이집 조직건강성이 이직의도에 미치는 영향력에 대한 일과 삶의 균형의 하위요인인 일-가족 균형의 매개효과를 살펴보았다. 조직건강성이 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않았으나 일-가족 균형은 조직건강성과 이직의도 사이를 완전매개 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 어린이집의 건강한 조직구조와 긍정적인 조직풍토, 원장과 동료교사의 지원, 만족스러운 근로조건 등이 교사의 일-가족 균형에 기여한다고 밝힌 연구결과(최은미, 최성주, 2020)를 지지한다. 선행연구에 따르면, 보육교사의 업무 수행 효율성을 높이는 조직구조와 교사들 간의 협력적인 조직풍토는 보육교사들의 일과 삶의 균형을 증진시킬 수 있다(임지영, 최양미, 2021). 강보미와 김경철(2023)은 보육교사 중 대다수가 자녀 양육기에 있기 때문에 일과 가정생활의 조화

를 위한 지원이 보육교사가 어린이집에 장기근속에 기여할 수 있다고 하였다. 따라서 어린이집 조직건강성을 높이면 교사의 일-가족 균형에 긍정적인 영향을 주어 영유아와의 상호작용, 업무 능력 창출 및 보육서비스의 질적 수준 향상 등에 긍정적인 영향을 미치며 보육교사의 이직의도도 낮아질 수 있다.

넷째, 어린이집 조직건강성이 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 동시에 일-여가 균형은 이 두 변인 간의 관계를 부분매개 하는 것으로 나타났다. 김정순과 박진성(2022)은 개인은 여가생활을 통하여 스트레스를 해소하고 재충전의 시간을 가지며 이는 결국 긍정적인 에너지를 생산하며 삶의 질이 향상되어 직무 효율성을 높일 수 있다고 하였다. 높은 수준의 조직건강성은 보육교사가 일-여가 간의 균형을 잘 누릴 수 있도록 기여하여 이직의도를 감소시킨다는 연구결과(이명희, 홍순옥, 2020)를 지지한다. 즉 어린이집의 조직건강성이 높을수록 조직구조가 수평적이고 조직풍토가 유연하여 교사들이 직장의 일과 개인의 여가시간을 효과적으로 사용할 수 있다. 일과 여가를 적절히 누리는 사람일수록 긍정적 경험과 삶의 만족도가 높고 일과 여가의 균형을 지지하는 사회 분위기는 여성 고용률을 높이며, 저출산 문제와 인성교육을 개선할 수 있는 출발점이 된다(남순현, 김미혜, 2014). 그러나 여가활동에는 재화가 필요한데(이미영 등, 2019), 보육교사의 급여와 고용의 불안정이 균형 잡힌 일과 여가생활을 누리기에 어려움으로 작용할 수 있다. 보육교사의 고용 안정과 경력에 따른 급여를 지원하는 것이 우선적으로 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 어린이집 조직건강성이 보육교사의 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 동시에 일-성장 균형은 이 두 변인 간의 관계를 부분매개 하는 것으로 나타났다. 정현선 등(2013)은 업무에 대한 자율성과 직장의 유연한 의사결정권 부여, 교육프로그램이나 아이디어를 지지하는 조직일수록 교사의 일-성장 균형 수준이 높고 이직의도가 감소한다고 보고한 바 있다. 직장 업무와 개인의 성장이 적절하게 균형을 이룰 수 있는 조직문화에서 교사는 전문성 성장과 자기 역량 강화를 위해 지속적인 노력을 하는 경향이 있다(서예스더, 김효진, 2022). 건강한 조직은 교사들에게 일-성장 균형을 이루도록 도와주고 삶에 대한 긍정적인 인식과 자기 일에 대한 만족을 경험하도록 한다(손대호, 서현아, 2021). 일-성장 균형을 잘 실현하는 교사는 전문적 지식과 기술을 이용한 지적 활동을 수반할 수 있으며, 업무 자율성을 최대한 발휘할 수 있고 영유아에게 정서적 지원과 수준 높은 보육서비스를 제공할 수 있는 역량을 갖추게 된다.

본 연구의 논의 및 결론을 바탕으로 실천적 및 정책적 제언을 하면 다음과 같다. 먼저 보육교사직은 전문직 군에 속하며 교사는 영유아를 가르치는 일과 돌보는 일을 조화롭게 유지해야 한다. 어린이집은 보육교사의 이직이 유리한 구조이면서 고용 가능성이 크기 때문에 교사의 이직의도를 낮추는 방법은 일반 직장인들과는 다른 접근이 필요하다. 보육교사 각 개인이 중요하게 여기는 분야나 원하는 경로를 다양한 트랙으로 교사들에게 제시하는 것이 효과적일 것이다. 보육교사의 연령이나 경력이 높아질수록 이직의도가 증가하는 원인은 이들은 업무 환경이나 조건(예: 근무시간의 유연성, 복지혜택 등)에 대한 기대치가 있다. 현재 직장에서 복지와 혜택이 만족스럽지 않거나 개인의 역량을 발휘할 수 있는 기회가 주어지지 않는 등 교사의 기대를 충족시키지 못하면 이직을 고려하게 된다(이주영, 고재욱, 2015). 또한 경력이 높아질수록 더 많은 책임과 업무로 인한 스트레스와 번아웃을 피하기 위해 새로운 환경에서 재충전을 원하는 경우도 이

직의도를 높이는 요인이 된다(윤혜미, 노필순, 2013). 교사들의 성과와 기여를 인정하고 적절하게 보상하는 시스템 마련과 체계적인 교육프로그램 및 멘토링 등 지속적인 경력개발 기회를 제공한다면 교사들의 이직의도를 낮추는데 기여할 수 있을 것이다.

다음으로 어린이집은 원장, 보육교사, 영유아, 부모 간의 관계가 매우 복잡하게 이루어진 조직이기 때문에 기존의 조직풍토의 경직성은 교사의 이직의도 감소에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 어린이집의 조직구조와 조직풍토는 원장에 의해 상당한 영향을 받기 때문에 조직의 유연하고 긍정적인 분위기와 개방적인 조직풍토를 조성하기 위한 원장의 노력이 요구된다. 보육교사의 일과 삶의 균형은 선택사항이 아니라 필수사항으로 인식할 필요가 있다. 따라서 시대변화에 따른 일과 삶의 균형 발전에 원장의 리더십을 적절히 발휘할 수 있는 충분한 역량을 갖추어야 한다(김정림, 조혜진, 2012). 과거에는 이직의 원인이 급여와 승진이 주를 이루었으나 최근에는 일과 삶의 균형을 가질 수 있는 유연한 조직환경을 선호하여 이를 충족하지 못하면 이직 가능성이 커진다고 하였다(김웅기, 박정열, 2023). 기혼교사와 미혼 교사의 다양한 필요와 각기 다른 세대로 구성된 교사들의 배경을 고려하여 일과 삶의 균형을 지원할 수 있는 조직의 변화가 요구된다. 보육교사의 개인적인 상황을 이해하고, 그에 맞는 지원을 제공하는 유연한 개별적 접근이 필요하다. 최신 기술과 디지털 도구를 활용하여 업무 효율성을 높이고, 보육교사들이 반복적인 업무에서 벗어나도록 지속적인 업무 개선과 교사들의 피드백을 수렴하여 외부의 환경변화에 융통성 있게 대응해야 한다.

마지막으로 어린이집의 조직건강성은 이직의도에 직접적인 영향을 미치고, 일과 삶의 균형을 매개로 하여 이직의도에 간접적인 영향을 주고 있다. 보육교사의 이직의도를 낮추기 위해서 어린이집 조직건강성을 개선하고 보육교사의 일과 삶의 균형을 지지하는 조직환경이 마련되어야 한다. 현대 사회에서 교사들의 일과 삶의 균형은 개인뿐 아니라 조직의 발전을 위해 필요한 것으로 간주된다. 일과 삶의 균형을 통하여 직무수행과 관련된 높은 동기부여를 경험하고 개인의 발전을 이룰 수 있고 조직에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 것으로 기대한다(김의중, 허창구, 2020). 조직건강성이 높은 조직일수록 교사들에게 일과 삶의 균형을 이루도록 지원하고 있으며 이는 다시 교사들의 조직몰입과 헌신으로 이어질 수 있기 때문이다(임지영, 최양미, 2021). 조직건강성이 좋으면 교사들은 그 조직에 지속적인 근무를 선호하며, 조직건강성이 높을수록 교사들의 이직의도가 낮아진다. 조직의 풍토, 조직의 분위기 등 조직건강성이 높을수록 직원들은 자신의 직장에 대해 긍정적인 감정을 갖고 창의적 인성을 발휘할 가능성이 높아진다(임한나 등, 2019). 이처럼 조직건강성은 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 동시에, 일과 삶의 균형을 통해 간접적으로도 이직의도에 영향을 미친다. 일과 삶의 균형은 양적인 균형(일과 개인 시간을 정확하게 동일하게 분배하는 것)이 아닌, 그 시간을 어떻게 사용할 것인지 개인의 일과 삶의 질이 얼마나 만족스러운지에 중점을 두어야 함을 의미한다. 일과 삶의 조화는 균형의 비율이 아니라 일과 삶의 질적 수준을 고민하는 것이 중요하다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 대상은 경기도 지역에 근무하는 보육교사들의 설문을 수집한 표본이므로 국내의 어린이집에 일반화하여 적용할 수 없다. 후속연구에서는 다른 지역으로 확장하여 연구대상을 보육교사와 유치원교사를 포

함하여 다양한 관점으로 연구할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 보육교사의 이직의도에 미치는 변수를 조직건강성과 일과 삶의 균형으로 한정하여 살펴보았다. 후속연구에서는 개인 내적 변수와 외적 변수 등 다양한 변수를 투입하여 살펴본다면 교사의 이직의도와 관련 요인에 대해서 확장된 이해가 가능할 것이다. 셋째, 본 연구는 한차례 수집된 설문지에 의한 횡단적 연구라는 한계를 지닌다. 후속연구에서는 인과관계를 구체적으로 규명하기 위해서 이직 의도 및 행동을 장기적으로 파악할 수 있는 종단연구를 계획하여 이직의 실제적 발생 원인을 도출한다면 연구의 깊이를 더할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강보미, 김경철 (2023). Q 방법론을 활용한 보육교사의 일과 삶의 균형을 위한 근무환경에 대한 인식 유형 및 유형별 특성. **미래유아교육학회지**, 30(2), 125-153. <https://doi.org/10.22155/JFECE.30.2.125.153>
- 강우란, 배노조, 정지영 (2006). 경영의 새 화두: 일과 생활의 균형. **삼성경영연구소 CEO Information**, 558, 1-21.
- 구민주, 신여울, 박다운 (2018). 보육교사의 스트레스 마인드셋과 이직의도와의 관계에서 직무 스트레스의 매개효과. **아동학회지**, 39(5), 81-92. <https://doi.org/10.5723/kjcs.2018.39.5.8>
- 구은미, 박성혜 (2013). 보육교사의 건강과 기관의 조직 건강이 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 17(4), 33-53.
- 김명순, 김수정, 강형욱, 정아람 (2018). 보육교사가 인식한 직무만족도, 전문성과 어린이집 조직 분위기 및 이직의도 간 구조적 관계. **유아교육연구**, 38(1), 391-415. <https://doi.org/10.18023/kjece.2018.38.1.016>
- 김보경, 이경님 (2021). 보육교사의 근무환경과 경력몰입 및 놀이교수효능감이 교사-영유아 상호 작용에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 21(10), 719-735. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.10.719>
- 김선아, 김민영, 김민정, 박성민 (2013). “일과 삶 균형” 정책과 정책 부합성이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로. **한국행정정보**, 47(1), 201-237.
- 김성숙, 조동혁 (2022). 유아교육기관의 조직건강성이 교사의 역할수행에 미치는 영향에 관한 연구. **글로벌경영학회지**, 19(6), 170-194.
- 김소현, 윤주연, 장경은 (2023). 아버지의 긍정적 정서표현이 유아의 사회성에 미치는 영향에 대한 유아 실행기능의 매개효과. **유아교육연구**, 43(1), 347-371. <https://doi.org/10.18023/kjece.2023.43.1.014>
- 김용애 (2023). 보육교사의 인구사회학적 특성과 일과 삶의 균형 및 조직문화가 이직의도에 미치는 영향 연구. 경희대학교 박사학위논문.

- 김웅기, 박정열 (2023). 스마트워크 환경구축 및 복잡성, 일과 삶의 균형을 위한 경영층의 리더십이 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향. **e-비즈니스연구**, 24(7), 191-213.
- 김의중, 허창구 (2020). 근로자의 일과 삶의 균형이 가정, 조직 및 개인에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 33(3), 267-296. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i3.267-296>
- 김정림, 조혜진 (2012). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 8(1), 65-83.
- 김정순, 박진성 (2022. 04). 보육교사의 여가 만족과 회복 탄력성이 행복감에 미치는 영향. 한국유아교육학회 2022년 춘계정기학술대회, 163-165.
- 김정운, 박정열 (2008). ‘일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)’척도 개발을 위한 연구. **여가학연구**, 5(3), 53-69. <https://doi.org/10.22879/slos.2008.5.3.53>
- 김정희, 신시연 (2015). 영아교사의 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십이 이직의도에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 11(3), 45-62. <https://doi.org/10.14698/jkccc.2015.11.045>
- 김주엽, 박종찬, 김찬중 (2009). 일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계. **조직과 인사관리연구**, 33(4), 121-153.
- 김지은, 신동주 (2023). 보육교사의 회복탄력성과 일과 삶의 균형, 역할수행능력 간의 관계. **한국보육학회지**, 23(4), 17-31. <https://doi.org/10.21213/kjcec.2023.23.4.17>
- 남순현, 김미혜 (2014). 베이비부머의 여가중심 라이프스타일, 은퇴준비 및 부부 여가활동이 삶의 만족도에 미치는 영향. **한국노년학**, 34(1), 183-203.
- 민경선 (2018). 워라벨 세대의 제안과 삶의 만족도. **한국웰니스학회지**, 13(3), 377-388. <https://doi.org/10.21097/ksw.2018.08.13.3.377>
- 박성준, 김환휘, 김주일 (2020). 보육교사의 양육스트레스가 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 24(4), 161-182. <https://doi.org/10.22590/eccc.2020.24.4.161>
- 박용진 (2009). 학교장의 수퍼리더십과 교사의 셀프리더십, 교사의 학교조직몰입 및 학교 조직건강 간의 관계 연구. 인하대학교 박사학위논문.
- 방은영, 강미경 (2023). 어린이집 조직건강성과 영아 교사의 직무만족이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. **차세대융합기술학회논문지**, 7(5), 859-869.
- 백영숙 (2014). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적, 환경적 보호요인의 조절효과 연구. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 서에스터, 김효진 (2022). 유아교사가 인식하는 일과 삶의 균형이 직업행복감에 미치는 영향. **어린이미디어연구**, 21(2), 73-96. <https://doi.org/10.21183/kjcm.2022.06.21.2.73>
- 서지영 (2002). 유치원교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 손대호, 서현아 (2021). 유아교사 조직문화 및 조직건강성과 삶의 질 간의 관계에서 재미 지각의 매개효과. **인문사회** 21, 12(1), 1301-1316.
- 안나래, 김희수, 안선희 (2015). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조직선택동기의 조절효과. **가정과삶의질연구**, 33(5), 87-102.
- 양미선, 이윤진, 김동훈, 조숙인, 김근진, 구자연, 오미애, 김문정 (2021). 2021 전국보육실태조사-

- 어린이집 조사보고**. 서울: 육아정책연구소. www.mohw.go.kr에서 2024년 3월 11일 인출  
염지숙, 이명순, 조형숙, 김현주 (2018). 유아교사론4판. 정민사.
- 오교선, 공인숙 (2016). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향:  
조직문화와 조직몰입의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 12(1), 187-202. <https://doi.org/10.14968/jkce.2016.12.187>
- 윤경미, 전병주 (2015). 어린이집 유형에 따른 보육교사의 이직의도에 관한 연구. **디지털융복합연  
구**, 13(1), 25-35. <https://doi.org/10.14400/JDC.2015.13.1.25>
- 윤종건 (1989). 학교조직건강 진단 도구의 개발. **교육논총**, 4(1), 71-97.
- 윤혜미, 노필순 (2013). 보육교사의 직무 스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. **한국아동  
복지학**, 43, 157-184.
- 이다은, 안선희 (2022). 보육교사의 대인관계 스트레스, 업무 과부하, 급여만족도가 이직의도에  
미치는 영향: 경력 3년 이하 민간어린이집 교사를 중심으로. **학습자중심교과교육연구**,  
22(24), 621-637. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2022.22.24.621>
- 이명환, 김보현, 구광현 (2021). 보육교사의 일-가정 갈등과 감정노동, 보육헌신 및 이직의도 간의  
구조적 관계. **미래유아교육학회지**, 28(4), 119-142.
- 이명희, 홍순옥 (2020). 유아교사가 지각한 조직 건강과 조직 효과성 간의 관계에서 일과 삶 균형  
매개 효과. **학습자중심교과교육연구**, 20(8), 903-924. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2020.20.8.903>
- 이미영, 이홍직, 안수경, 윤수인, 최순례, 윤승태 (2019). 임금노동자의 일과 여가가 행복에 미치는  
영향. **노동정책연구**, 63-96.
- 이소담, 이승연 (2018). 보육교사의 일-삶 균형과 주관적 경력성공의 경향 및 관계. **어린이미디어  
연구**, 17(1), 185-213. <https://doi.org/10.21183/kjcm.2018.03.17.1.185>
- 이영주, 서현아 (2020). 유아 교사 교사효능감과 교사-유아 상호작용 간의 관계에서 일과 삶 균형  
의 매개효과. **유아교육연구**, 40(4), 179-203. <https://doi.org/10.18023/kjece.2020.40.4.008>
- 이재도 (2021). 보육교사의 긍정심리자본과 행복감이 이직의도에 미치는 영향- 직무스트레스의  
매개효과 검증 -. 협성대학교 박사학위논문.
- 이중은, 김희태 (2021). 어린이집의 조직건강성, 유아교사의 조직몰입과 직무만족이 교사-유아 상호  
작용에 미치는 영향. **열린교육연구**, 29(1), 169-187. <https://doi.org/10.18230/tjye.2021.29.1.169>
- 이주연, 지명원 (2012). 감정노동자의 직무스트레스, 역할갈등, 자아탄력성 및 이직의도의 관계.  
**한국콘텐츠학회논문지**, 12(6), 191-200. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.06.191>
- 이주영, 고재욱 (2015). 영아보육교사의 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향-경기도  
북부지역을 중심으로. **한국보육지원학회지**, 11(1), 63-82. <https://doi.org/10.14698/jkce.2015.11.1.063>
- 임지영, 최양미 (2021). 어린이집의 조직건강성이 교사의 영유아권리준중 보육에 미치는 영향: 워라  
벨과 행복감의 매개 효과를 중심으로. **미래유아교육학회지**, 28(4), 183-204. <https://doi.org/10.22155/JFECE.28.4.183.204>

- 임한나, 최인숙, 김혜라, 채진영 (2019). 근무기관의 조직건강성이 유아교사의 창의적 인성에 미치는 영향: 놀이교수효능감의 매개효과 검증. **한국보육지원학회지**, 15(4), 1-20. <https://doi.org/10.14698/jkce.2019.15.04.001>
- 장원호, 박성빈 (2019). 일과 삶의 균형에 대한 예비 유아교사의 은유 분석. **교육연구논총**, 40(2), 111-133. <https://doi.org/10.18612/cnujes.2019.40.2.111>
- 장예지, 윤정구, 김세은 (2016). 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)이 직무성과와 혁신 행동에 미치는 영향: 직무 만족과 생활 만족 간 긍정적 교호작용효과 (Positive Reciprocal Effect)를 중심으로. **경영학연구**, 45(5), 1471-1499. <https://doi.org/10.17287/kmr.2016.45.5.1471>
- 정현선, 양현철, 박동건 (2013). 직장 유연성이 신입사원급 직장인들의 이직의도와 혁신적 업무행동에 미치는 영향: 일-성장 균형, 조직지원인식의 매개 효과 및 셀프 리더십의 조절 효과를 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 26(1), 149-176. <https://doi.org/10.24230/ksiop.26.1.201302.149>
- 조남예, 문재우 (2018). 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 생태체계요인에 관한 연구. **유아교육·보육복지연구**, 22(3), 67-89.
- 지은경, 정희정 (2018). 어린이집의 조직건강성이 보육교사의 심리적 소진과 이직의도에 미치는 영향. **코칭연구**, 11(3), 131-155. <https://doi.org/10.20325/KCA.2018.11.3.131>
- 최미란, 이세은, 이선임, 장경은 (2016). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직건강성과 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 99, 35-59.
- 최은미, 최성주 (2020). 일-가정양립제도 및 조직변화가 개인의 일과 삶 균형에 미치는 영향: 시간과 장소의 유연성 매개효과 분석을 중심으로. **한국인사행정학회보**, 19(4), 1-27.
- 표갑수, 황영자 (2011). 중·소도시 보육교사의 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 시설장 리더십의 조절효과를 중심으로. **한국영유아보육학**, 66, 1-23.
- 한태희 (2019). 보육교사의 보상체계가 이직의도에 미치는 영향- 직무 스트레스의 매개효과 검증 -. 협성대학교 박사학위논문.
- Aboobaker, N., & Edward, M. (2020). Collective influence of work-family conflict and work-family enrichment on turnover intention: Exploring the moderating effects of individual differences. *Global Business Review*, 21(5), 1218-1231. <https://doi.org/10.1177/0972150919857015>
- Allen, N. J., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3-16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300. <https://doi.org/10.1108/02683941011023749>

- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations, 37*(6), 425-441. <https://doi.org/10.1177/001872678403700601>
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 266-275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Hanushek, E. A., Rivkin, S. G., & Schiman, J. C. (2016). Dynamic effects of teacher turnover on the quality of instruction. *Economics of Education Review, 55*, 132-148. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2016.08.004>
- Haser, S. G., & Nasser, I. (2003). Teacher job satisfaction in a year-round school. *Educational Leadership, 60*(8), 65-67.
- Hayes, A. F. (2013). An introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York, NY: Guilford. <https://www.jstor.org/stable/24018134>
- Jovanovic, J. (2013). Retaining early childcare educators. *Gender, Work & Organization, 20*(5), 528-544. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00602>
- Katz, L. G. (1972). Developmental stages of preschool teachers. *The Elementary School Journal, 73*(1), 50-54.
- Lin, J. H., Wong, J. Y., & Ho, C. H. (2015). The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees' leisure satisfaction: Examining the job demand-control-support model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27*(7), 1539-1555. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2014-0155>
- McCormick, K. I., McMullen, M. B., & Lee, M. S. (2022). Early childhood professional well-being as a predictor of the risk of turnover in early head start & head start settings. *Early Education and Development, 33*(4), 567-588. <https://doi.org/10.1080/10409289.2021.1909915>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life, 13*(1), 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Spiers, A., & Walker, G. J. (2008). The effects of ethnicity and leisure satisfaction on happiness, peacefulness, and quality of life. *Leisure Sciences, 31*(1), 84-99. <https://doi.org/10.1080/01490400802558277>
- Totenhagen, C. J., Hawkins, S. A., Casper, D. M., Bosch, L. A., Hawkey, K. R., & Borden, L. M. (2016). Retaining early childhood education workers: A review of the empirical literature. *Journal of Research in Childhood Education, 30*(4), 585-599. <https://doi.org/10.1080/02568543.2016.1214652>

논문투고: 24.05.05.  
수정원고접수: 24.07.06.  
최종게재결정: 24.07.15.