



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

보육교사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구  
- 제주특별자치도를 중심으로 -

제주대학교 행정대학원

행정학과 지방자치전공

성 현 숙

2009년 7월

석사학위논문

보육교사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구  
- 제주특별자치도를 중심으로 -

제주대학교 행정대학원

행정학과 지방자치전공

성 현 숙

2009년 8월

# 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구

- 제주특별자치도를 중심으로 -

지도교수 남 진 열

성 현 숙

이 논문을 행정학 석사학위 논문으로 제출함

2009년 8월

성현숙의 행정학과 지방자치전공 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

제주대학교 행정대학원

2009년 8월

## < 목 차 >

I. 서 론	1
1. 연구목적	1
2. 연구문제 및 제한점	3
II. 이론적 배경	5
1. 보육의 의의	5
2. 보육교사와 보육시설	8
3. 보육교사의 직무만족	11
4. 보육교사의 이직의도	17
5. 보육교사의 직무만족과 이직의도에 관한 선행연구 검토	22
III. 연구방법	25
1. 연구모형	25
2. 연구대상	26
3. 연구도구	28
4. 자료분석	31
IV. 분석 결과	33
1. 개인관련 요인별 직무만족도와 이직의도 차이	33

2. 근무시설관련 요인별 직무만족도와 이직의도 차이 .....	40
3. 개인관련 요인, 시설관련 요인, 직무만족도 요인이 이직의도에 미치는 영향 .....	51
<b>V. 결 론 및 제 언</b> .....	56
1. 연구요약 및 결론 .....	56
2. 제 언 .....	61
<b>참 고 문 헌</b> .....	63
<b>설 문 지</b> .....	66
<b>ABSTRACT</b> .....	72

## < 표 목 차 >

<표 1> 전국 보육시설 및 보육교사 현황(2008. 12. 31 현재) .....	11
<표 2> 조사대상자의 일반적 특성 .....	27
<표 3> 직무만족도 요인분석 결과 .....	30
<표 4> 직무만족도와 이직의도 기술통계분석결과 .....	31
<표 5> 응답자 연령대별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	34
<표 6> 응답자 결혼여부별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	35
<표 7> 응답자 최종학력별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	36
<표 8> 응답자 자격증취득방법별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	38
<표 9> 응답자 보육시설 총 근무경력별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	39
<표 10> 응답자 근무시설유형별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	41
<표 11> 응답자 근무보육시설소재지별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	42
<표 12> 응답자 현 근무시설 근무경력별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	43
<표 13> 응답자 월평균급여수준별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	44
<표 14> 근무시설의 초과근무수당지급여부별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	46
<표 15> 근무시설의 연차휴가 이용방법별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	47
<표 16> 출산·병가 휴가시 급여지급 방법별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	49
<표 17> 특별자치도 지원내용 인지수준별 직무만족도와 이직의도 평균비교 .....	51
<표 18> 독립변수간 상관관계분석 .....	52
<표 19> 이직의도 영향요인 회귀분석결과 .....	53

< 그림 목 차 >

<그림 1> 연구모형 ..... 25





# I. 서 론

## 1. 연구목적

보육정책은 여성의 경제활동 증가, 저출산 시대를 맞아 미래세대의 건강한 성장발달을 지원하고, 양질의 인적자원 양성을 위해 갈수록 중요성이 커지고 있는 분야이다. 아이를 키우고 돌보는 일은 지극히 개인적 차원의 문제로 인식되었으며, 국가는 구빈적 탁아사업 위주의 소극적인 자세를 견지해 왔다고 볼 수 있다. 우리나라의 보육정책은 1921년 태화기독교사회관에서 저소득층 자녀위주로 탁아사업을 전개한 것이 그 시작이다. 1991년 영유아보육법 제정으로 탁아에서 보육으로 전환되는 계기가 되었으며, 보육사업의 주관부처가 보건복지부로 일원화되었다. 그러나 이후 보육업무의 소관부처는 2004년 여성가족부로, 2008년 보건복지가족부로 변경되는 우여곡절을 겪으며 발전하였으며, 그 과정에서 양적 성장을 이루는 성과를 거두기도 했다. 단적인 예로 2008년 현재 보육예산은 1조4천억 규모로 2003년 대비 4.73배가 증가하였다. 또한 보육교사국가자격제도 도입, 평가인증제 실시, 영아기본보조금 도입, 차등보육료 확대 등 보육에 대한 국가의 역할을 강화하는 방향으로 정책이 추진되어 오고 있다(보건복지가족부, 2008).

영유아보육법 제정 이후 보육시설은 양적인 팽창을 거듭하고 있으며, 또한 보육시설에 종사하는 보육교사 역시 다양한 경로를 통해 배출되고 있다. 2008년 12월말 기준으로 보육시설의 종류에 포함되는 국공립보육시설, 법인보육시설, 직장보육시설, 가정보육시설, 부모협동보육시설, 민간보육시설 등 보육시설이 약 3만 5천여개에 이르고 있다. 최근 20여년간 이루어진 양적인 팽창은 보육시설의 질적 담보, 보육교사의 전문성 제고 및 직무만족의 측면에서 많은 문제점을 낳고 있다. 따라서 최근 몇 년 동안 보육서비스의 질적 제고를 위한 많은 연구들이 물리적·사회적 환경 개선의 측면뿐만 아니라 보육서비스의 질적 강화를 위해 보육서비스와 직접 관련되어 있는 보육교사를 포함한 서비스 제공자와 수요자 입장에서 포괄적으로 이루어지고 있다(보건복지가족부, 2008; 이진화·이승연, 2006).

보육서비스의 직접적인 질적 향상을 위해 가장 중요하게 고려되는 요소는 보육교사이다. 보육교사는 보육서비스를 담당하는 가장 중요한 한 축으로 효과적인 보육서비스를 결정하는 중요한 매체이다. 또한 보육의 핵심적인 활동은 보육교사와 영유아의 직접적인 만남을 통해 이루어지며, 그 과정에서 보육교사가 보유한 지식, 기술, 자원을 바탕으로 영유아에게 서비스를 제공하기 때문이다. 따라서 보육교사가 근무하는 보육시설은 보육서비스가 인간을 대상으로 제공되는 공간이기 때문에 휴먼서비스 조직이라 할 수 있다. 휴먼서비스 조직에 있어서의 직무만족도는 서비스 제공자와 수요자 상호간의 상호작용에 직접 영향을 미치게 되고 있는 다시 제공되는 서비스의 질을 결정짓는 요인으로 작용하기 때문에 보육교사의 직무만족도는 보육이라는 서비스의 질을 결정짓는 중요한 요인이 된다(오미형·양경수, 2008; 이진화·이승연, 2006; 정혜영·박영준, 2005).

그리고 보육서비스의 질을 결정하는 중요한 요인 중 하나는 보육교사의 근무환경을 들 수 있다. 보육시설에 근무하는 보육교사들은 평균 10-12시간 근무를 해야 하며, 근무량과 업무내용에 비해 낮은 보수, 보육교사의 지위와 전문성에 대한 낮은 인지도, 교사 1인당 너무 높은 영유아 비율, 신분과 고용의 불안정성 및 승진 및 승급의 불확실성 등 열악한 근무환경에서 근무하고 있다. 이러한 근무환경은 보육교사들에게 의욕저하와 직무에 대한 회의감 등 직무소진을 발생시키는 요인으로 작용하게 되어 궁극적으로 보육교사들의 이직의도에 영향을 미치고 있다. 뿐만 아니라 급격한 성장과 결정을 발달을 이루는 시기의 영유아들에게 보다 안정적이고 양질의 보육서비스를 제공하는 데 대한 지장의 초래와 더불어 근무환경에 따라 보육교사들은 직장을 그만두거나 또는 다른 직장으로 옮기려는 생각을 갖도록 하게 된다. 그리고 Mitchell(1989)은 보육서비스의 질을 결정하는 요인으로서 질 높은 프로그램과 아동 발달과정에 대해 전문적으로 훈련을 받은 종사자를 제시하고 있다(문미선, 2007; 임주희, 2007; Mitchell, 1989).

직무만족은 개인적 입장에서는 성취감과 보람을 가지며, 조직의 입장에서는 개인의 직무만족으로부터 조직운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준으로 작용한다고 볼 수 있다. 보육교사의 역할의 중요함에도 불구하고 높은 직무부담 및 열악한 근무조건으로 인하여 보육교사들의 직무만족도가 떨어지고 사기가 저하되고 있다. 특히 보육시설의 구조적 특성, 원장과의 인간관계, 동료교

사와의 인간관계, 물리적 환경, 복지 및 후생제도, 인사관리제도, 승진제도, 사회적 인정 등에서 여러 가지 불만과 스트레스를 경험하게 되고, 이러한 불만과 스트레스는 직무만족도 및 보육교사의 사기에 영향을 주게 되어 궁극적으로 보육교사의 이직 원인으로 작용하게 되는 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 제주특별자치도 내 보육시설에서 근무하고 있는 보육교사들을 대상으로 먼저, 보육교사의 일반적 특성과 보육교사가 근무하는 시설 관련 특성, 그리고 보육교사의 직무만족도의 수준과 이직의도에 대하여 살펴보고, 다음으로 보육교사 개인관련 특성과 근무시설관련 특성과 직무만족도 및 이직의도간의 관계, 그리고 보육교사의 개인 및 근무시설관련 특성과 직무만족도의 수준이 이직의도와 관계가 있는가, 즉 영향을 미치는 관계에 대해 검증하고자 한다. 또한 본 연구의 결과를 제주특별자치도의 보육교사에 대한 정책마련을 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

## 2. 연구문제 및 제한점

본 연구에서는 연구의 공간적 범위를 제주특별자치도로 정하고, 제주특별자치도 내 보육시설에서 근무하고 있는 보육교사들을 연구대상으로 하여 보육교사의 일반적 특성과 근무시설관련 특성, 직무만족도에 대한 수준, 이직의도에 대한 수준, 개인관련 특성 및 근무시설관련 특성과 직무만족도와의 관계성, 개인관련 특성, 근무시설관련 특성, 직무만족도 수준이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향을 중심으로 분석하여 결과를 제시하고자 한다.

따라서 본 연구에서 알아보하고자 하는 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 일반적 특성에 따라 보육교사의 직무만족도와 이직의도에는 차이가 있는가?

둘째, 보육교사가 근무하는 시설관련 특성에 따라 직무만족도와 이직의도에는 차이가 있는가?

셋째, 보육교사의 일반적 특성과 시설관련 특성, 그리고 직무만족도 수준은 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는가? 등이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 공간적 범위를 제주특별자치도로 한정하였기 때문에 본 연구 결과를 전국의 보육교사에게 적용하여 일반화시키는 데는 한계가 있을 수 있다는 점이다.

둘째, 본 연구의 연구방법 측면에서 대상자 면접 등의 질적연구방법론을 사용하지 않고 양적연구방법론의 설문지만을 통해서 연구가 이루어졌다는 점에서 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 대한 심층적인 내용을 포함하지 못한 점이 한계점으로 작용할 수 있다.

셋째, 본 연구에서 개인특성 변인과 시설관련 특성 변인, 직무만족도 수준 변인에서 다양한 변인들을 포괄적으로 활용하지 못한 점에서 한계점을 가질 수 있다.

마지막으로 본 연구의 구성은 아래와 같다.

제1장은 서론으로서 연구 목적과 연구문제 및 제한점에 대한 내용을 서술하였으며, 제2장은 이론적 배경으로서 보육의 의의, 보육교사와 보육시설, 직무만족도, 이직의도, 그리고 직무만족과 이직의도에 관한 선행연구 검토내용을 서술하였다. 제3장은 연구방법으로서 연구모형, 연구대상, 연구도구, 자료분석방법 등에 대한 내용을 서술하였다. 제4장은 연구분석결과를 제시하였으며, 마지막 제5장은 결론 및 제언을 제시하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 보육의 의의

#### 1) 보육의 개념

우리나라의 영유아보육법에서는 보육의 개념을 ‘영유아를 건강하고 안전하게 보호와 양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 사회복지서비스라고 정의하고 있다. 그리고 임숙이(2004)는 보육의 개념을 보호와 교육의 의미가 합쳐진 개념으로서, 아동이 가정에서 정상적인 양육을 하기 어려울 때 돌보아 주는 보호의 의미와 일정한 시간에 보호를 맡게 된 교사에 의해 교육이 동시에 이루어지는 것이라고 정의하고 있다.

이러한 보육 개념은 과거의 ‘탁아’의 개념이 변화한 것으로서, 아동이 그의 가정에서 부모로부터 건전하고 적절한 양육을 받지 못하는 상황에 놓여 있을 경우 하루의 일정시간을 타인에 의해 보호받는 것을 말한다. 과거 탁아의 개념은 요보호아동에 대한 보호의 의미가 강했으나 사회변화와 더불어 가족구조의 변화로 아동의 보육이 국가적인 책임으로 인식되면서 현재는 부모가 직업, 질병 등 그 밖의 이유로 자녀를 돌볼 수 없을 때 하루 중의 일정시간동안 가정 밖에서 양육을 지지하고 보완해 주는 보육의 개념으로 발전하였다(유현정, 2003).

이러한 보육개념은 사회·경제 구조의 변화와 더불어 이루어진 노동력 수급 구조의 변화, 여성의 지위에 따른 새로운 시각, 가족 구조의 변화 등으로 개별적인 차원에서 벗어나 사회적, 국가적 차원에서 다루어지게 되었다(형근혜, 2005).

보육의 개념적 변화의 의미는 다음과 같다. 첫째, 법의 명칭에서 보육이란 용어를 사용함으로써 eud-care의 개념을 반영하고 있어 종전의 보호중심 탁아에서 보호와 교육으로의 관점이 변화를 의미한다. 둘째, 법 적용 대상 아동을 영아 및 유아로 정함으로써 중점보육 대상 및 그 확대를 나타내고 있다. 즉, 유아기 아동 중심에서 영유아 및 학동기 아동으로의 변화를 의미한다. 셋째, 방과 후 아동지도를 통해 학동기 아동 보육기회를 마련해 놓고 있다. 넷째, 직장보육, 가정보육,

통합보육 등의 다양한 형태의 보육을 지향하고 있다. 즉 저소득 계층의 아동에서 계층을 초월한 가정의 아동으로의 보육형태 변화가 그것이다. 마지막으로 공휴일, 24시간 보육 등의 보육시간을 자율적으로 설정 운영하게 하고 있다. 이는 주간 위주의 보호에서 다양한 시간의 보육으로서의 변화를 의미한다(성영혜·이소희·허선, 1997; 이춘주, 2005 재인용).

결론적으로 보육은 부모들의 일할 권리와 아동들의 보호와 교육받을 권리를 보장해 주는 것뿐만 아니라 보호자의 경제적·사회적 활동을 원활하게 이루어지도록 함으로써 가정 복지 증진에 이바지함과 동시에 모든 영유아들이 풍부한 인과관계 속에서 심리적, 신체적으로 건강하게 자라나도록 보다 유익한 교육적 경험을 제공하는 사회복지 서비스의 개념이다.

## 2) 보육의 기능

보육의 기능은 일차적으로 가족구조의 변화에 따른 약화된 가정의 기능을 대신하고, 맞벌이 부부의 증가, 가정의 해체, 가족의 질병 등 여러 가지 이유로 정상적인 양육을 하지 못하는 경우에 일정한 시간에 보육교사에 의해 보호와 교육의 서비스를 제공하는 것이다(임숙이, 2004).

UN은 보육의 기능을 아동이 그의 가정에서 정상적인 양육을 받지 못하는 경우 하루 중의 일정한 시간동안 타인에 의해 주어지는 보호라고 정의하고 있으며, 또한 미국 노동부 부녀국은 부모가 고용, 질병 및 하루 중의 일정 시간동안 부모를 보완하여 보호해 주는 것이 1차적 기능이라고 정의하고 있다(문미선, 2007).

표갑수(1995)는 보육의 기능을 사회사업적 측면에서 예방적 기능, 보호기능, 교육적 기능, 가정의 지원 및 보상기능, 아동의 욕구에 맞는 프로그램 개발 기능, 지역사회의 효율적 조직기능이라고 정의하고 있다.

표갑수(1995)가 구분하는 보육의 기능에 대한 내용을 상술하면 설명하면 다음과 같다.

첫째, 보육의 기능은 치료보다 예방으로 변화하고 있다. 즉 지육, 체육, 덕육이 겸비된 보다 나은 인격형성을 위해 심신발달에 위험을 주는 경제적, 사회적, 심리적 기타 환경적인 장애로부터 보호하고, 그들의 건전한 발육을 위하여 모든 가능한 시설과 기회를 제공해야 한다. 둘째, 보호 기능이란 보육의 일차적 기능으

로서, 어머니가 여러 가지 일로 자녀를 돌보지 못할 때 어머니 대신 아동을 맡아서 안전하게 보호해 주는 것으로서, 결손가정, 보호자의 노동·질병·아동의 심신장애, 거주지역 환경이 아동 양육에 부적당한 경우에 아동을 보호해 주며, 이때 가정에서 제공되는 기본적인 안정감, 위험물에서의 보호, 감독, 자극 등이 성인관의 지속적인 관계 내에서 주어진다. 이러한 기능은 대리모와의 따뜻한 인간적인 관계에서 얻어지며, 육체적인 보호뿐만 아니라 정서적, 사회적 발달에 중추적인 역할을 하게 된다. 셋째, 교육 기능은 오늘날의 보육은 초기의 보호적 차원에서 벗어나 아동의 전인적 발달을 위하여 교육의 기능이 점점 더 강조되고 있다. 보육시설은 단순히 돌보는 집합장소만으로 그치지 않고 아동복지의 이념에 따라 의도적이고 조직적으로 아동의 신체적, 정서적, 지적 및 언어의 발달에 기여할 수 있는 경험이나 활동을 계획하고 교육적 프로그램을 강화 내지 병행하여 아동에게 최대한 교육적 기회가 주어질 수 있도록 기능을 수행해야 한다. 넷째, 가정의 지원 및 보상기능으로 보육사업은 아동이 원해서라기보다는 부모의 필요에 의해서 대리인으로서의 역할이 요구되는 서비스로서 가능한 한 어머니 자신이 원래의 기능을 회복함으로써 아동에게 최선의 보호가 가정에서 이루어질 수 있도록 아동복지적 측면에서도 도움이 동원되어야 한다. 다섯째, 아동의 욕구에 맞는 프로그램 개발 기능으로서, 아동의 발달 단계에 적합한 보육 프로그램은 가장 중요한 요소로 포괄적인 보호와 양육과 발달적 교육이 모두 수행되는 프로그램으로 운영되어야 한다. 보육프로그램 개발의 기본 방향은 영유아의 연령별 발달 수준 및 개인차에 기초하여 적합한 보육활동을 선정하고 제시하는 영유아의 발달단계에 알맞은 적합하나 프로그램에 기초하여야 한다. 마지막으로 지역사회의 효율적 조직기능으로서, 지역사회의 복지향상은 모든 주민들의 자발적인 참여와 협동심을 전제로 하여 경제적, 사회적 발전을 추구하는데 있다. 보육사업은 아동을 매개로 하여 협동, 단결하는 장으로서 그 역할을 다하여, 이를 기초로 지역주민의 소득수준을 향상시키는 것을 물론 사회개발을 촉진하여 사회연대성 개방, 사회적 목표의 개발, 산업육성의 개발을 증대시키는 기능을 가질 수 있다. 이런 점에서 보육사업은 지역사회의 효율적인 조직화로 지역사회 주민과 밀착되어 그 지역을 소단위로 단결시키는 매개역할을 한다.

## 2. 보육교사와 보육시설

### 1) 보육교사의 자격기준과 배치기준

영유아보육법에서 정의하는 보육교사는 보육시설종사자에 해당되며, 보육시설에서 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 보육시설의 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자를 의미한다.

이러한 보육교사의 자격기준은 영유아보육법시행령에서 규정하고 있다. 내용을 살펴보면, 보육교사 1급 자격기준은 보육교사 2급 자격을 취득한 이후 3년 이상의 보육업무 경력과 보건복지가족부장관이 정하는 승급교육을 받은 자와 보육교사 2급 자격과 보육관련 대학원에서 석사학위를 취득한 자로서 1년 이상 보육업무 경력과 보건복지가족부장관이 정하는 승급교육을 받은 자가 해당되며, 보육교사 2급 자격기준은 전문대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 보건복지가족부령이 정하는 보육관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업한 자와 보육교사 3급 자격을 취득한 이후 1년 이상의 보육업무 경력과 보건복지가족부장관이 정하는 승급교육을 받은 자가 해당되며, 보육교사 3급 자격기준은 고등학교 또는 이와 동등 이상의 학교를 졸업한 자로서 보건복지가족부령이 정하는 교육훈련시설에서 소정의 교육과정을 수료한 자가 해당된다. 여기에서 ‘보육업무 경력’의 의미는 「영유아보육법」에 의한 보육시설 및 보육정보센터에서 근무한 경력과 「유아교육법」에 의한 종일제 유치원에서 원장, 원감, 교사로 근무한 경력을 말한다.

보육교사의 배치기준은 영유아보육법시행규칙에서 규정하고 있다. 내용을 살펴보면, 첫째, 1인의 보육시설의 장이 있어야 하지만, 영유아 20인 이하를 보육하는 시설은 보육시설의 장이 보육교사를 겸임할 수 있도록 하고 있다. 둘째, 보육교사의 배치기준은 영유아의 연령에 따라 달라진다. 만 1세 미만의 영아 3인당 보육교사 1인, 만 1세 이상 만 2세 미만의 영아 5인당 보육교사 1인, 만 2세 이상 만 3세 미만의 영아 7인당 보육교사 1인, 만 3세 이상 만 4세 미만의 유아 15인당 보육교사 1인, 만 4세 이상 미취학 유아 20인당 1인(이 경우 유아 40인당 1인은 보육교사 1급 자격을 가진 자이어야 한다), 취학아동 20인당 보육교사 1인, 그리고 장애아 보육은 장애아 3인당 보육교사 1인을 원칙으로 하되, 장애아 9인당 1인은 특수교사 자격소지자로 하도록 하고 있다.



## 2) 보육교사의 역할

역할이란 어떤 지위에 있는 사람에게 사회가 공통적으로 기대하는 행동유형을 뜻한다. 따라서 보육교사의 역할은 아동, 부모, 사회가 아동의 바람직한 성장과 발달을 위해 교사가 수행하기를 기대하는 행동유형이라 할 수 있다.

보육교사는 보육아동을 위해 보호서비스, 교육서비스, 가족서비스 등의 포괄적인 서비스를 제공하는 대표로서 가장 중요한 인력이다. 특히 영유아기에 있어 환경에 의한 영향은 다른 어느 시기보다도 민감한 시기이며, 그 중에서도 일차적인 환경으로서의 보육교사는 매우 결정적이고 무조건적인 영향을 미치게 되므로 보육교사는 보육서비스의 핵심이라고 할 수 있다(여성가족부, 2006).

먼저 Saracho와 Spodek(1993)은 보육교사의 역할을 6가지로 제시하고 있다. 첫째, 의사결정자(Decision-maker)의 역할로서 보육교사는 학습의 기회를 설계하고 발전시키는 역할을 한다. 둘째, 학습과정의 설계자(Curriculum designer)로서 보육교사는 공동체적인 교육적 관점에 관련된 학습과정을 구성한다. 셋째, 교수조직자(Organizer of instruction)로서의 보육교사는 교육적 목적에 관련된 활동과 학습에 필요한 자원을 얻을 수 있어야 하며 제공할 수 있어야 하고, 교수방법의 전략을 평가하고 관찰한다. 다섯째, 학습운영자(Manager of learning)로서의 보육교사는 아동에게 이용 가능한 교육적 경험을 구성하고 학습환경을 보호하고 제공한다. 여섯째, 상담가/조언자(Counselor/Advisor)로서 보육교사는 아동이 그들의 감정을 감당할 수 있도록 도와주며, 아동들과 함께 하며, 아동들이 바람직한 행동을 하도록 도와주어야 한다. 보육교사는 아동들을 교육하고 감독하며, 이런 목적을 이루기 위해 노력한다.

그리고 보건복지부의 영유아 보육프로그램에서 제시하고 있는 보육교사의 역할을 살펴보면, 크게 영유아에 대한 역할, 프로그램에 대한 역할, 부모 및 지역사회와의 교류에 대한 역할로 구분하고 있다. 첫째, 영유아에 대한 역할로서 보육교사는 영유아의 기본적인 물리적·정서적·생리적인 기본욕구를 충족시켜 주어야 하며, 아동의 건강을 돌보고 안전을 지켜 주어야 한다. 둘째, 프로그램에 대한 역할로서 보육교사는 교수자의 역할을 담당해야 하는데 교수자로서 교사의 역할은 영유아의 행동 특성을 파악하기 위해 관찰자 및 기록자로서의 역할과 보육서

비스의 질적 개선을 위한 아동과 프로그램에 대한 평가자로서의 역할, 프로그램을 계획하는 조직자로서의 역할, 융통성 있는 일과를 진행하는 운영자로서의 역할, 영유아의 학습을 격려하는 촉진자로서의 역할 등을 수행해야 한다. 셋째, 부모 및 지역사회와의 교류에 대한 역할로서 보육교사는 부모와의 원만한 의사소통이 가능하도록 하며, 부모와 보육시설과의 신뢰감을 형성하기 위해 노력해야 하며, 지역사회에 보육시설의 프로그램을 소개하고 자원봉사자의 선정을 돕고 지역사회로부터 지원을 얻는 역할도 수행해야 한다.

또한 보육교사의 역할은 대상 영유아에 따라 달라질 수 있다. 영아 보육교사는 영아 연령이 어릴수록 기본적인 양육자 역할, 온화하고 수용적인 역할, 영아의 발달과 가능성을 촉진시켜주는 역할에 노력을 기울여야 한다. 따라서 영아 보육교사는 영아의 발달적 특성을 이해하는 역할, 신뢰감 형성을 도와주는 역할, 영아의 기질적 특성을 존중해 주는 역할, 또래와의 상호작용을 돕는 역할, 놀이의 참여를 돕는 역할, 일상생활을 돕는 역할 수행이 중요하다. 그리고 유아반 보육교사는 첫째, 영유아가 건강하고 안전하게 자라도록 보호 양육하며 영유아가 일상생활에서 요구되는 기본 자질을 몸에 익혀서 자율적인 생활습관을 형성하도록 지원하는 역할, 둘째, 보육과정을 계획하고 조직, 분석, 평가하며 학습환경 및 교재교구를 구성, 제작하여 활용하며, 다양한 교수법으로 영유아의 놀이 및 활동을 지도 평가하는 역할, 셋째, 영유아의 개인적인 발달특성 및 흥미와 적성 등을 파악하여 적절한 보육내용과 효과적인 방법으로 전달하여야 하며, 간혹 문제행동을 보이는 유아들을 발견함으로써 부모와 협력하여 문제를 해결하는 등의 역할, 넷째, 유아와 가정의 요구를 파악하기 위하여 부모와 원활한 의사소통을 해야 하며, 부모가 신뢰감을 가지고 자녀를 보육시설에 맡길 수 있도록 원만한 관계를 형성하고 유지하는 등의 역할이 요구어진다고 할 수 있다(여성가족부, 2006).

### 3) 보육시설의 유형과 현황

영유아보육법에서는 보육시설을 ‘보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 시설’이라고 정의하고 있다. 현재 우리나라에서 운영되고 있는 보육시설의 종류에는 국공립보육시설, 법인보육시설, 직장보육시설, 가정보육시설, 부모협동보육시설, 민간보육시설 등 6가지가 있다.

첫째, 국공립보육시설은 국가나 지방자치단체가 설치·운영하는 보육시설이며, 둘째, 법인보육시설은 「사회복지사업법」에 따른 사회복지법인이 설치·운영하는 보육시설이다. 셋째, 직장보육시설은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 보육시설로서, 국가나 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 위하여 설치·운영하는 시설을 포함한다. 넷째, 가정보육시설은 개인이 가정이나 그에 준하는 곳에 설치·운영하는 보육시설이다. 다섯째, 부모협동보육시설은 보호자들이 조합을 결성하여 설치·운영하는 시설이다. 그리고 민간보육시설은 이상의 5가지 보육시설에 해당하지 아니하는 보육시설을 말한다.

<표 1>에서 2008년 12월 말 현재 설치·운영되고 있는 보육시설 현황을 제시하고 있다. 보육시설의 현황을 살펴보면, 전국적으로 총 33,499개소의 보육시설이 운영 중에 있으며, 총 139,060명의 보육교사가 종사하고 있다. 제주특별자치도의 경우에는 476개소의 보육시설이 운영되고 있으며, 총 2,652명의 보육교사가 종사하고 있을 알 수 있다.

<표 1> 전국 보육시설 및 보육교사 현황(2008. 12. 31 현재)

구분	계	국공립 보육시설	법인 보육시설	민간		부모협동 보육시설	가정 보육시설	직장 보육시설	
				법인의외	민간개인				
전국	시설수(개소)	33,499	1,826	1,458	969	13,306	65	15,525	350
	보육교사수(명)	139,060	12,398	11,583	5,255	68,729	32,931	5,823	2,341
제주	시설수(개소)	476	17	77	41	236	-	101	4
	보육교사수(명)	2,652	127	746	300	1,186	-	273	20

자료: 보건복지가족부(2009)

### 3. 보육교사의 직무만족

#### 1) 직무만족의 개념

직무만족에 관한 연구는 1935년 Hoppock에 의해 시작되었으며, 직무만족에 대한 관심은 Hawthorne 실험 이후 크게 부각되기 시작하였다. Mayo와 동료들에 의해 수행된 Hawthorne 공장의 실험결과는 인간을 기계로 보던 관점 하에서 경

영의 효과를 증대시키던 종래의 과학적 관리 방식으로부터 탈피하여 조직구성원들의 직무만족을 효율화할 수 있다는 점을 밝혔다. Hawthorne 실험 이후에 조직경영의 효과를 높이기 위한 직무만족에 관한 연구는 자기 직무에 대한 태도 분석 및 조직의 특성과 태도 사이의 상관관계를 분석하는데 바탕을 두고 있다 (이춘주, 2005).

외국의 선행연구에서 나타난 직무만족의 개념을 살펴보면, Willamson(1996)은 직무만족의 개념을 개인이 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위해 나타내는 직업적 관심과 열의이며 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 즐겁고 긍정적인 정서적 상태로서 개인이 기대하고 요구할 보상과 실제 제공되는 보상간의 차이에 의해 결정되는 만족감이라고 정의하였다. 즉 직무만족이란 개념은 일반적으로 직무와 관련된 유쾌한 정서 상태를 의미한다. Locke(1983)는 모든 사람에게 동일한 욕구의 정해진 위계가 있다는 접근법에 대한 반발과 인간의 욕구는 사람마다 다양하다는 논리에 근거하여 직무만족은 개인의 가치들과 직무와 그 환경에 대한 지각들 사이에 상화작용에 의해 주로 기인하는 것이고 보고, 직무만족을 개인이 자신의 직무를 평가하거나 직무를 통해 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태라고 정의하였다. 이러한 Locke의 정의는 오늘날 대부분의 학자들에 의해 가장 보편적인 개념으로 받아들여지고 있다.

Bantly와 Rempel(1970)은 주어진 직무상황에서 개인과 조직목표를 성취하기 위해 조직구성원들이 나타내는 직업적 관심과 열의라고 정의하고 있다. 그리고 Porter와 Steers(1973)는 조직구성원들이 자기가 맡은 직무에 대하여 만족하는 정도라고 규정하고 있다.

국내의 선행연구에서 나타난 직무만족의 개념을 살펴보면, 직무만족의 개념을 김범준(2000)은 일반적으로 개인이 기대하고 요구하고 공정하다고 인식되어진 것과 실제의 결과를 비교함으로써 수행하고 있는 직무에 대해 가지는 정서적 반응으로 정의하였으며, 김옥석(2002)은 직무만족이란 개인의 직무상황에 대한 개인의 일반적인 태도를 말하는 것으로 어떤 개인이 평상시 직무나 직무경험의 평가에서 오는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태(emotional state)라고 정의하면서, 직무만족은 다른 만족과 마찬가지로 감정적, 정서적 반응이며, 한 개인이 자기 직무

로부터 즐거움을 얻는 정도를 말하며, 직무환경에 만족했을 때 보람을 느끼게 되고 그 직무의 성과도 높아진다고 제시하고 있다. 그리고 임주희(2007)는 조직구성원이 자신의 직무와 관련된 직무자체, 임금, 승진기회, 감독자, 동료, 작업조건 등과 같은 직무환경에 대하여 얼마나 만족하는지에 대한 주관적 태도의 정서적·감정적 만족 상태로 정의하고 있으며, 문정아(2007)는 직무만족을 조직구성원들이 그들의 직무와 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도라고 정의하면서 조직구성원들의 사기와 직무를 가늠하는 척도가 된다고 보고 있다.

위에서 살펴본 직무만족의 개념을 종합해 보면, 직무만족은 단 몇 가지의 직무관련 변수에 의해서만 결정되는 것이 아니라 직무와 직접적으로 관련된 변수도 있을 뿐만 아니라 직무와 직접적으로 관련되지 않는 직무 외적인 변수도 있다. 따라서 본 연구에서는 직무만족의 개념을 보육교사들이 자신이 맡은 직무와 관련된 주변 환경에 대해 느끼고 소유하는 심리적·정서적 안정 상태의 정도로 정의하며, 보육시설에서 보육대상의 아동들에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 근무환경 하에서 느끼는 직무 내·외적 요인 즉, 직무특성 요인, 인간관계 요인, 사회적 인정 요인, 보수 및 후생복지 요인 등에 대한 전반적 태도를 의미한다.

이러한 직무만족은 개인적인 입장에서 성취감과 보람을 가지며, 조직의 입장에서는 개개인의 직무만족으로부터 조직운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되므로 직무만족이 갖는 중요성은 개인의 삶의 질을 좌우하는 중요한 요인이 된다. 직무만족의 중요성은 개인적 측면과 조직적인 측면으로 구분하여 설명할 수 있다(문미선, 2007).

먼저 개인적 측면을 살펴보면, 직무만족은 삶의 가치판단적 측면에서 중요하다. 대부분의 성인은 일상생활의 주요부분을 직무를 통하여 생계를 유지하며, 직무수행의 결과로부터 얻어지는 성과로부터 성취감을 찾아 삶의 보람을 느낌으로써 궁극적인 직무수행이 개인적인 행복창출의 주요기반이 된다. 또한 직무만족은 신체적, 정신적 건강면에서도 중요하다. 즉 직무와 관련하여 불만을 느끼거나 불안정한 상태는 역기능적인 장애를 유발하여 다른 부분에까지 악영향을 가져올 수 있다. 직무로 인한 불만은 스트레스를 만들게 되고 이러한 스트레스는 사람에게 고혈압, 동맥경화, 소화불량 등과 같은 증상으로 나타난다는 연구결과도 있다. 따라서 직무만족과 신체건강 사이에 밀접한 상관관계가 있음을 말해준다.

다음으로 조직적 측면을 살펴보면, 직무만족이 높을수록 긍정적인 감정과 태도를 갖게 되고 이는 창조성, 생산성을 향상시키고 조직의 관리운영에 협조적이며 조직구성원과도 원만한 인간관계를 갖는다. 이는 결근과 이직률을 줄이고 조직내의 활동과 목적성이 높아져 긍정적인 효과가 있다는 점에서 개인의 직무만족이 조직 전체의 차원에서도 중요하다 할 수 있다.

## 2) 직무만족에 영향을 미치는 요인

Porter와 Steers(1973)는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 크게 4가지로 구분하여 설명하고 있다.

첫째, 조직적 요인이다. 전체 조직의 모든 직원에게 공통적으로 적용되는 변수로서 급여와 승진기회, 회사정책과 조직구조가 있다. 급여는 직원에게 기대를 충족시키고 다른 사람이나 자신의 노력에 비해 상대적으로 공정하다고 느낄 때 직무만족은 높아지게 된다. 승진에 있어서도 그 비율과 공정성에 대한 직원의 생각이 직무만족에 영향을 준다. 회사정책은 직원의 행동을 규제하거나 지배하기도 하므로 조직에 대한 긍정적, 부정적 감정을 유발하게 하며 회사정책에 대한 구성원의 감정이 긍정적일 때 직무만족이 높아진다. 조직구조와 관련해서는 두 가지 측면이 직무만족 향상과 관계된다. 우선 지위가 높을수록 직무만족이 높아지는 경향이 있으며, 다름은 의사결정의 분야로서 그 정도가 클수록 직무만족이 높아지는 경향이 있는 것으로 나타난다.

둘째, 조직 환경요인으로서, 이는 감독스타일, 참가적 의사결정, 조직의 규모, 동료직원과의 관계 및 근무조건 등이다. 직원에 대한 배려가 높은 리더십 유형이 직원의 직무만족을 높여준다는 연구결과가 많으며, 참가적 의사결정, 특히 실질적이며 직원의 직무와 직접 연관된 의사결정은 직무만족을 증가시켜주는 효과가 있다는 것이다. 조직의 규모가 클수록 직무만족은 낮아지는 경향이 있으며, 깨끗하고 안정된 근무조건이나 동료와의 인간관계가 원만 할수록 직무만족이 높은 것으로 나타나고 있다.

셋째, 직무내용 요인으로서, 직무범위를 들 수 있다. 직무범위란 직무의 특성을 보여주는 요인들로서 직무가 보유하고 있는 다양성, 정체성, 중요성, 피드백의 정도이다. 이것은 직무확대와 직무순환을 의미하며 직무의 범위가 클수록 직무만족

이 높은 것으로 나타나고 있다.

마지막으로 개인적 특성으로서 연령과 근속년수 그리고 성격이다. 연령과 근속년수는 직무태도와 상당한 관계가 있으며 나이가 들고 연봉이 늘어나면 보다 책임감이 크거나 도전감을 불러일으키는 직위를 갖게 되고 그에 타당한 보상을 받게 된다. 한편 나이 든 직원은 경험상 그들의 기대를 현실적인 수준으로 조정하고 그렇게 함으로써 현재의 보상에 만족한다는 것이다. 즉, 자기 확신, 결단력, 성숙성 등의 성격변수는 직무만족과 상관관계가 높다는 연구결과가 있다.

이외에도 Jorde-Bloom(1989)은 직무만족도를 결정하는 요인으로 직무자체의 특성, 보수와 승진기회, 그리고 동료와의 관계, 윗장과의 관계, 그리고 일반적인 근무환경 등 5가지로 들고 있다. 이 5가지 요인들은 주제에 대한 연구의 검토와 교사들의 면접을 통하여 유아교육 환경에서 가장 중요시 되는 것으로 나타났다. 조직구성원들이 근무하는 조직 내에서 직무에 만족하게 될 때 조직을 위해 일하는 보람을 느끼고 또 긍정적인 태도를 가지게 되며, 조직 목표 또한 효과적으로 달성될 수 있다. 그리고 Locke(1983)는 직무만족에 관한 선행연구들을 종합하여 대표적인 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직무자체, 임금, 승진, 인정감, 작업조건, 복지후생, 상사의 관리방식, 동료관계, 회사의 경영방침 등 9개 요인으로 분류하고 있다. 우리나라의 경우 김범준(2000)이 해방 이후 1999년까지 발표된 교사의 직무만족도 관련 연구들을 수집하여 분석한 결과에 직무만족도의 결정요인은 교직자체, 지역사회와의 관계, 근무조건, 업무량, 전문성 신장, 후생복지, 승진기회, 보수, 행정적 지원, 인간관계, 사회적 지위, 의사소통, 감독방식, 자아실현, 교육과정 운영 등의 순서로 영향을 미치는 크기가 있는 것으로 나타났다.

이러한 직무만족의 정도를 한 두 개의 요인에 의해 측정하는 것 보다는 여러 가지 다양한 요인들을 복합적으로 파악해야 할 것이다. 본 연구에서는 여러 학자들이 직무만족의 요인으로 제시하고 있는 요인 중에서 보육교사의 직무만족과 관련성이 높을 것으로 판단되는 직무자체 특성요인, 사회적 인정요인, 인간관계요인, 보수 및 복지후생요인 등으로 보육교사의 직무만족도를 측정하고자 한다.

직무만족을 결정하는 하위요인을 구분하여 살펴보고자 한다(문미선, 2007; 이춘주, 2005).

### (1) 직무자체 요인

직무만족도를 결정하는 요인으로는 직무자체에 대한 만족의 중요성이 많은 행동과학자들에 의해 주목을 받고 있다. 이 요인은 여러 가지 방식으로 정의되어 왔다.

Mumford는 직무자체 요인으로 물리적 다양성(수행업무의 양과 장소), 기술의 다양성(정신적인 기술, 기술적인 기술, 직업에서 요구하는 인관관계 기술), 목표의 구조(지각된 일의 결과), 업무 동일시(지각된 일에 대한 중요성)을 포함시켰다. Kahn은 개인들이 그들 각자의 역할들에 대해 어떻게 정의를 내리고 평가하는지에 관한 중요한 요인으로서 도전성과 자율성의 요소를 지적했다. 도전성은 새로운 기술과 정보를 얻을 수 있는 기회를 제공함과 동시에 교사들의 훈련과 타고난 능력을 직무에 조화시키는 정도를 말하며, 자율성은 교사들이 하는 일과 시간에 직접적으로 영향을 미치는 의사결정에 있어서 개인에게 주어진 통제의 정도를 포함한다.

교사들은 그들의 직무특성을 평가할 때 본질적으로 질적이고 양적인 면 모두를 포함시킨다. 개인의 일에 대한 질적인 면은 즐거움의 본질적인 원인을 찾아내고 교사들의 요구를 충족시키려는 정도를 말한다. 그리고 양적인 면은 교사들이 수행해야 하는 업무의 양과 업무를 성취하는 데 드는 시간의 양을 말한다.

### (2) 사회적 인정 요인

McGregor에 의하면 인간은 생리적 욕구나 안전 욕구 등이 충족되지 않은 상태에서 기본적인 욕구충족으로 조직구성원의 직무만족을 피할 수 있다는 X이론의 관리방식이 적용될 수 있으나 욕구가 고차원화된 집단에서는 직무에 대해 보다 만족하게 직무의욕을 북돋우기 위해 욕구를 충족시켜 주는 Y이론의 관리방식을 적용해야 한다는 것이다.

즉, 임금이나 작업조건의 개선과 같은 하위 단계의 욕구 충족만으로는 그 직업에 대해 만족하기 어려우며 근로자에게 직무에 대해 만족하게 하고 직무의욕을 북돋우기 위해서는 3, 4, 5단계에 있는 상위의 욕구 즉 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구가 충족되어야 한다고 주장한다.



### (3) 인간관계요인

인간관계는 상하관계를 중심으로 하는 원장과 교사와의 관계, 동료들 중심으로 하는 교사 상호간의 횡적 관계, 과업을 중심으로 하는 유아, 학부모와의 관계 및 지역사회와의 관계 등 구성형태로 구분할 수 있다. 본 논문에서는 시설장인 원장과의 관계와 동료교사와의 관계를 중심으로 살펴보려고 한다.

첫째, 원장과의 관계는 원장의 능력에 대한 교사들의 일반적인 평가뿐만 아니라 교사들 자신이 수행하는 일에 대해 받는 피드백의 양과 질 모두를 포함한다. 불만족 상태에 있는 유치원 교사들을 대상으로 이직에 대한 면접을 실시한 연구(Fleischer, 1986) 결과에서 직장을 그만 두려는 이유로 원장과의 관계가 주요 원인으로 작용하는 것으로 나타났다.

둘째, 동료교사와의 관계는 교사들이 주위의 동료로부터 격려와 지지를 받는다고 지각하는 정도를 가리킨다. 동료교사와의 관계는 교사들이 상호복지에 대한 관심과 상호존중에 의거하여 밀접한 신뢰관계를 형성해 온 정도를 포함한다. 교육적 환경에서의 동료관계 형성은 만족과 불만족 모두의 원이 되는 것으로 나타나고 있다. 서로 지지해 주고, 교사들간에 비형식적으로 사회화할 수 있는 기회와 유아들의 문제를 협의하기 위한 전체모임은 그들의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다.

### (4) 보수 및 복지후생요인

보수는 자신이 일하는 것에 대한 보상체제에 대하여 교사가 만족하는 정도의 급여, 상여금, 수당 등을 포함한 정규 급여를 의미하며, 개인의 직업선택에 있어서 가장 중요한 요인으로 작용할 뿐만 아니라 어떠한 직종에 있어서든 종사자의 직무만족과 능률에 결정적인 영향을 미치는 요소로 인정되고 있다. 그리고 복지후생은 근무조건을 개선하고 인력을 최적으로 활용하여 직원의 사회심리적 욕구를 충족시키기 위해 조직이 채택하는 직접적인 임금과 급여 이외에 간접적, 부가적 보상체계라 할 수 있다.

## 4. 보육교사의 이직의도

### 1) 이직의도의 개념

이직은 조직의 구성원이 조직의 외부로 이동하여 조직구성원의 신분에서 벗어나는 것으로서, 조직으로부터 보상을 받는 개인자격의 종결과 이탈이라고 정의된다. 따라서 이직의도는 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의된다(Mottaz, 1988).

이러한 이직의도(turnover intention)는 이직의 대체변인으로 많이 사용되는 개념으로(Mobley, 1982; Zey-Ferrell, 1982) 조직의 구성원이 현재의 피고용 관계를 스스로 단절하고자 하는 의사를 의미한다(김상욱·유홍준, 2002).

개인의 이직 또는 이직의도를 설명하기 위해 활용되고 있는 이론은 주로 심리학, 사회학, 경제학 이론에 기반하고 있다. 심리학에서는 개인의 근로여건에 대한 인식과 태도가 이직이라는 행동적 결과를 가져온다고 설명한다. 사회학적 이론들은 업무와 관련된 요인들이 개인적 요인보다 이직을 보다 잘 예측한다고 주장한다. 경제학에서는 이직을 다양한 경제적, 조직적 상태에 대한 근로자들의 합리적 행동으로 설명하고 있다. 이들 각 영역에서 파생된 다양한 이론 중에서 이직의도를 설명하기 위해 선행연구에서 가장 많이 활용되고 있는 이론으로 스트레스 이론, 교환이론, 형평이론, 인적자본이론 등을 들 수 있다(엄기욱·박인아, 2007).

조직구성원이 이직의도를 갖게 되는 이유는 이해갈등과 가치갈등으로 대별할 수 있다(Mottaz, 1988). 즉, 보수, 신분 등의 이해적인 이유 때문에 혹은 사고의 상반, 환경에의 부적응 등의 가치적인 이유 때문에 그만 두는 수도 있다. 개인의 행동을 결정하는 직접적인 요인은 그 행동을 취할 것인가에 대한 개인의 의도이며, 행동의도와 행동이 완전히 일치하지는 않지만 사람들은 대부분 자신의 의도에 따라 행동하게 된다. 따라서 이직을 조직구성원의 구체적인 행동이라고 가정한다면, 이직의도는 행동의도라고 할 수 있다.

그리고 이직의 유형에는 자발적 이직과 비자발적 이직, 순기능적 이직과 역기능적 이직, 계획적 이직과 비계획적 이직, 회피가능 이직과 회피불가능 이직 등으로 구분할 수 있으나(문미선, 2007; 임숙이, 2004), 여기에서는 자발적 이직과 비자발적 이직, 그리고 순기능적 이직과 역기능적 이직에 대해서만 기술하고자 한다.

먼저 자발적 이직과 비자발적 이직에 대해 살펴보면, 이직에 관한 의사결정의

주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 분류할 수 있다. 자발적 이직은 본인의 의사에 의하여 이직을 결정하는 것으로 결혼이나 임신, 출산, 건강상의 이유, 이사, 이민 등으로 조직, 즉 시설과의 관계유지가 어려울 때뿐만 아니라, 시설에 대한 불만이나 시설과 융화하기 어려울 때, 또는 현재 시설보다 좀 더 나은 여건의 직장으로 옮길 때, 본인의 개인적인 승진이유 등으로 조직을 떠나는 것으로서 일반적으로 사직이라고 의미한다. 비자발적 이직은 본인의 의사와는 상관없이 사용자나 조직의 입장에서 강제해고, 일시적 해고, 권고사직, 나아가서 사망, 정년퇴직 등이 포함된다.

다음으로 순기능적 이직과 역기능적 이직을 살펴보면, 이직결과 조직에 미치는 영향이 조직의도에 일치하느냐의 여부에 따라 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 분류할 수 있다. 순기능적 이직은 구성원이 조직을 떠나기를 원하며, 조직도 구성원이 떠나는 것에 관심을 두지 않는 것으로 양자의 견해가 일치된 상태에서 발생하는 이직을 말하며, 역기능적 이직이란 구성원은 조직을 떠나기를 원하지만 조직은 구성원을 보유하기를 원하여 양자의 견해가 불일치되어 발생하는 이직을 의미한다.

어린이집 보육교사 이직의 경우에는 결혼이나 임신, 출산, 질병, 이민 등의 이유로 사직하는 것을 제외하고 좀 더 나은 여건이나 보수, 근무환경과 관련된 이유로 스스로 직장을 옮기는 자발적 이직과 조직에서 필요로 하는데도 불구하고 이직을 하는 역기능적 이직을 이직관리의 주요 대상으로 하고 있다. 이러한 이직으로 인한 영향은 크게 긍정적 면과 부정적 면으로 구분될 수 있다(임숙이, 2004).

먼저, 긍정적인 면을 조직을 떠나는 구성원과 조직에 남아있는 구성원으로 구분하여 살펴보면, 조직을 떠나는 구성원은 자발적 이직으로서 현재의 근무 여건이나 보수 등이 보다 나은 직장으로 옮겨 갈 수 있어서 좋고, 개인의 잠재적인 능력의 개발, 새로운 교수학습 방법의 습득, 개인의 경험과 경력의 축적 등 자기개발의 좋은 기회로 볼 수 있으며, 조직에 남아있는 구성원의 입장에서는 승진의 기회, 역할분담의 재조정, 조직분위기의 전환 등 기회가 되어 새로운 조직구성원이 유입됨으로써 새로운 운영관리 기법이나 방법이 도입되어 자극을 유도할 수 있다는 것이 긍정적으로 작용할 수 있다.

다음으로 이직의 부정적인 면을 살펴보면, 이직의도가 있는 보육교사는 새로운

직장을 구하기 위해서 준비를 해야 하는 시간과 비용이 소모되고, 또한 새로운 직장에 들어가서도 그 직장에 어울리는 분위기나 문화에 적응해야 하는 노력을 기울여야 한다. 그리고 조직에 남아있는 동료교사들에게는 의욕과 사기를 떨어뜨리고 남아있는 구성원으로 하여금 남아 있어야 하는지, 아니면 자신들도 떠나야 하는지 갈등하게 하고, 새로운 구성원이 업무에 적응할 때까지 업무수행에도 차질을 가져오게 한다. 조직의 입장에서는 새로운 교사를 구해야 하는 시간과 비용이 들며, 경험이 없거나 경력이 없는 교사를 채용했을 경우 신규교사 교육연수에 따르는 비용이 들며, 업무에 적응하기까지의 시간이 소모된다. 특히 보육시설에 대한 외부의 인식은 교사가 자주 바뀌는 것에 대해 부정적으로 생각하며 신뢰성을 가지기 어려워지고, 지역사회로부터 좋은 평가를 받기 어렵다. 무엇보다 큰 부정적 영향은 아동들에게 미칠 수 있다는 점이다.

## 2) 이직의도에 영향을 미치는 요인

본 연구에서는 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 보육교사의 개인적 요인과 보육교사가 근무하는 시설관련 요인, 그리고 보육교사의 직무만족 요인을 중심으로 살펴보고자 한다. 따라서 여기에서는 위 세 요인을 중심으로 이직의도에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다(문미선, 2007; 임숙이, 2004; 임주희, 2007).

첫째, 보육교사의 개인적 요인이다. 보육교사의 개인적 요인에는 나이, 학력, 가족환경, 결혼여부 등이 본인의 이직의도와 관련성이 높을 수 있다. 연령은 이직의도와 매우 높은 부적 관계성을 가질 수 있다. 연령이 많은 교사는 자신이 속해 있는 조직에 적응되어 있는 만큼 새로운 조직에의 도전은 쉽게 선택하지 않는다. 특히 보육시설과 같은 사회복지시설에서는 호봉이나 급여의 문제, 또 경력이 오래될수록 변화보다는 안정을 추구하는 면이 있어 연령이 많은 교사가 이직을 통해 새로운 직장을 구하기가 쉬운 편은 아니다. 학력에서는 학력이 높은 교사일수록 이직의도가 높을 것으로 생각하지만 학력과 이직의도와의 관계는 일관성이 없는 것으로 나타나고 있다. 결혼과 이직의도에 있어서는 대부분의 보육교사가 여성임을 감안할 때 결혼하면 남편에게 기댈 수 있는 경제적인 책임을 덜 느끼기 때문에 이직의도가 높을 것으로 생각되지만, 실제에서는 결혼에 대한 책임과 안정성을 추구하기 때문에 이직의도가 낮은 것으로 나타나고 있다.

본 연구에서는 이직의도에 영향을 미칠 것으로 생각되는 개인적 요인으로 결혼여부, 최종학력, 그리고 자격증취득방법을 중심으로 검토해 보고자 한다. 기존 연구에서 검토되지 않은 자격증취득방법을 개인적 요인에 포함시킨 이유는 대학(교)의 관련학과 졸업을 통해 자격증을 취득한 경우보다 보육교사교육원을 통해 보육교사 자격증을 취득한 경우에는 새롭고 다양한 보육시설의 직장을 구하기가 어렵기 때문에 이직의도가 낮을 것으로 판단하여 포함시켰다.

둘째, 보육교사가 근무하는 보육시설관련 요인이다. 본 연구에서는 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 보육시설관련 요인으로 근무시설 소재지, 현보육시설 근무경력, 이직횟수, 월평균소득, 초과근무수당지급여부, 출산 및 병가 휴가시 급여지급여부를 중심으로 검토하고자 한다. 근무시설 소재지가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구는 아직 이루어지지 않고 있다. 다만, 시설 소재지와 근무만족도와의 관계성에 대한 연구(이춘주, 2005)는 있다. 따라서 본 연구에서는 보육교사가 근무하고 있는 소재지 즉 동지역과 읍·면지역으로 구분하여 이직의도에 영향을 미치는지에 대해 살펴보고자 한다. 근무경력에서는 경력이 높은 교사일수록 이직의도가 높고 쉽게 새로운 직장을 구할 것으로 생각하지만, 보육시설의 재정적 어려움 등으로 인해 경력이 많은 교사의 채용을 기피하는 경향이 있다. 이직경험은 일반적으로 이직의도를 낮추는 것으로 분석되고 있다. 즉 이직경험이 있는 사람은 이직에 따른 비용을 회수할 시간이 보다 많이 필요하게 될 뿐만 아니라 새로운 직장에 대한 만족감이 이직경험이 없는 사람보다 높은 가능성이 있기 때문에 이직할 가능성이 줄어든다. 하지만 국내의 한 연구(김성국, 1990; 임주희, 2007 재인용)에서는 이직경험이 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 그리고 이직의도와 관련된 많은 연구에서 보수가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타나고 있다. 뿐만 아니라 초과근무수당과 출산 및 병가 휴가시 급여지급 등 복지후생과 관련되어서도 복지후생의 수준이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타나고 있다. 따라서 본 연구의 대상에서도 동일한 결과가 나타나는지를 확인하고자 한다.

셋째, 직무만족도 요인이다. 일반적으로 보육교사 개인이 평가하는 직무만족도의 수준이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타나고 있다. 따라서 본 연구에서는 직무만족의 하위요인으로 직무자체 특성, 사회적 인정, 인간관계, 그리고 보수

및 복지후생요인을 포함시켜 이직의도와와의 관계성을 파악하고자 한다.

## 5. 보육교사의 직무만족과 이직의도에 관한 선행연구 검토

먼저, 보육시설 보육교사 직무만족도에 관한 선행연구 내용을 살펴보면 다음과 같다.

형근혜(2005)의 전라남도 지역을 대상으로 보육교사의 직무환경에 따른 직무만족도 연구결과를 살펴보면, 직무자체, 감독, 동료관계에 대하여 보육교사의 연령, 결혼여부에 있어서 기혼의 보육교사가 직무만족이 높을 것으로 나타났다. 직무환경과 직무만족도의 관계는 유의미한 차이가 있는데 그중 보수, 후생복지, 동료는 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 감독과 직무만족도 역시 원장이나 학부모와의 관계가 원만할수록 직무만족도가 높게 나타났다. 업무요인 개선방안은 대체 인력 확보, 휴가제도의 정착, 보육제도의 정착, 교사 대 아동비율의 준수, 보육교사의 고용보장, 교사의 법적 신분보장의 순으로 나타났고, 경제적 보상은 인건비 인상, 시간외 근무수당의 지급, 출퇴근 시간규정, 종일반 교사나 타임제 교사의 활용, 교육자료의 확충, 교재교구비의 지원 금액 인상을 원하는 것으로 나타났다.

홍금찬(2007)은 경상북도 상주지역을 중심으로 보육교사의 직무만족도를 조사하였다. 전체 보육교사의 직무 만족 점수에 있어서 평균 3.94점으로 중간 이상이었으며 6개의 하위 척도 중에서 원장과의 관계에 대한 만족도 3.89점, 학부모 관계에 대한 만족도 3.84점, 동료 관계에 대한 만족도 3.68점이었다. 반면에 교육 및 개발 만족도, 사회적 인식 만족도, 보수 측면 만족도는 전체 평균보다 낮게 나타났다. 보육교사의 일반적 사항에 따른 직무 만족도의 차이분석 결과 학부모 관계에 대한 만족도는 결혼 여부에 따라서는 기혼(3.93점)이 미혼 (3.75점)보다 높은 것으로 나타났다. 보육시설에서 개선되어야 한다고 생각하는 사항에 대해서는 보수부분(58.2%)이 가장 많았으며, 대체교사 부재(10.4%)의 순으로 나타났다.

김효심(2007)은 제주특별자치도를 중심으로 보육교사의 직무만족도를 조사하였는데 첫째, 인구사회학적 특성으로 연령은 20~25세이하가 가장 많은 36.6%로 나타났고 결혼여부는 미혼이 62.3%, 기혼37.1%로 나타났으며 둘째, 보육교사들이 느끼는 직무스트레스를 배경변인에 따라 살펴본 결과 연령, 학력, 자격, 시설유

형, 맡고 있는 아동연령, 아동수, 근무시간, 평가인증참여 여부, 월수입에 따라 전체적으로 유의미한 차이가 있었으며, 셋째, 보육교사들이 느끼는 직무만족도를 배경변이에 따라 살펴본 결과 연령, 학력, 시설유형, 맡고 있는 아동연령, 평가인증 참여여부, 월수입에 따라 전체적으로 유의미한 차이가 있었다. 구체적으로 보육교사들이 느끼는 주요만족도를 분석하기 위하여 각 문항별로 평균적 전체 순위를 산출한 결과 보육교사들이 가장 높은 점수를 보인 만족도 문항은 보육아동을 가르치는 일을 좋아하고 성취감 느낀다가 3.92점으로 나타났으며, 보육 중에 일어나는 사고나 재해에 대한 보장제도가 잘되어 있음, 동료들과의 자료제공을 서로 주고받음이 각각 3.82점으로 나타났다. 반면에 여가선용을 위한 취미생활, 복리후생이 잘 되어 있지 않았다 2.42점, 연월차 휴가 등을 마음대로 사용할수 없다 2.49점, 사회적인정이 낮다 2.76점 등 경제 및 여가의 평가 인증관련 문항이 낮은 점수를 보였다. 넷째, 직무스트레스와 직무만족간의 상관관계에서는 전체적으로 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

다음은 보육시설의 보육교사 이직의도에 관한 선행연구 내용을 살펴보면 다음과 같다.

보육교사의 이직의도에 관한 연구는 미미한 편이다. 최근 들어 간헐적으로 이루어지고 있다고 할 수 있다. 먼저, 보육교사와 같은 사회복지서비스를 제공하는 사회복지사의 이직의도에 관한 선행연구결과를 제시하고자 한다. 이유는 보육교사와 사회복지사 모두 휴먼서비스 조직에서 근무하는 구성원이라는 공통점이 있기 때문이다. 따라서 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들은 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 요인들과 비슷할 가능성이 높기 때문이다.

엄기욱과 박인아(2007)는 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 개인요인, 조직요인, 직무요인 등으로 구분하여 살펴보고 있다(엄기욱·박인아, 2007 재인용). 개인요인을 살펴보면, 연령에 따라서는 연령이 적을수록 이직의도가 높게 나타나는 연구도 있고, 연령과 이직의도와는 관련이 없는 것으로 나타난 연구도 있다. 결혼여부에 있어서는 미혼보다 기혼의 이직의도가 낮게 나타난 연구도 있고, 기혼의 이직의도가 높게 나타난 연구 그리고 결혼연부와 관련이 없는 것으로 나타난 연구도 있다. 그리고 근무기간이 길수록 이직의도가 낮게 나타난 연구와 이직의도가 높게 나타난 연구 그리고 근무기간과 이직의도와 관계가 없다는

연구도 있다. 이와 같이 많은 연구가 사회복지사의 개인적 특성이 이직의도에 중요한 영향요인으로 밝히고 있지만, 일관된 결과를 나타내지는 않는 것으로 나타나고 있다. 또한 조직요인과 관련해서는 임금, 부가급여 등을 포함하는 연봉액은 근무조건의 우월성을 나타내 주는 대표적인 외재적 조직보상으로서 근로자의 근무의욕을 고취시키며, 직무만족을 높이고 이직의도를 억제하는 핵심적 요인으로 간주되어 왔다. 하지만 선행연구에서는 급여수준이 이직의도에 부적인 영향력을 지니고 있는 것으로 나타난 연구가 있는 반면 관련성이 없는 것으로 나타난 연구도 있다. 그리고 직무요인과 관련하여 업무자율성, 동료와의 관계, 상사와의 관계, 직무만족 등의 영향력을 탐색한 연구들을 살펴보면, 업무자율성과 동료와의 관계, 상사와의 관계는 이직의도에 부적인 영향력을 지니는 것으로 나타나고 있다. 직무만족과 이직의도와의 관계에서는 직무만족을 이직의도의 선행변인으로 보고 부적인 영향력을 지니는 것으로 보는 견해가 지배적이지만, 직무만족이 이직이나 이직의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타난 연구도 있다.

서지영(2002)의 연구에서는 사립유치원에 근무하는 교사일수록, 보수가 낮을수록, 근무시간이 많을수록, 연령이 낮은 교사일수록 이직의도가 높은 것으로 나타났으며, 개인의 조직헌신도, 소진, 직무만족도가 유치원 교사의 이직의도에 가장 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 보상과 근무시간, 원장의 지지, 의사결정의 참여, 프로그램의 질, 긍정적인 인생관, 대체직업의 인식이 유치원교사의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

문미선(2007)의 연구에서 보육교사의 이직의도와 직무만족도와의 관계를 살펴보기 위해 상관관계분석을 실시한 결과, 통계적으로 유의미한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무만족도의 하위요인별로 살펴보면, 직무자체의 특성, 인간관계, 사회적 인정, 재교육 지원체계, 복지후생, 보수 등 모든 요인들과 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그 중 가장 높은 상관성이 있는 것으로 나타난 요인은 재교육 지원체계 요인인 것으로 나타났다.



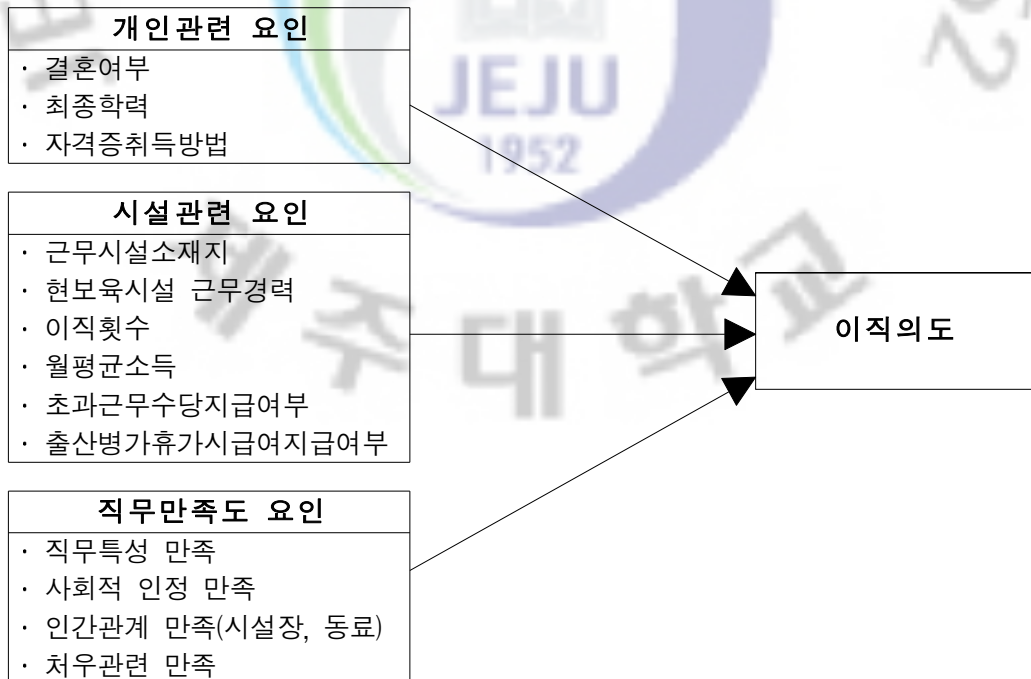
### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구모형

본 연구에서 검토하려고 하는 연구문제는 모두 세 가지이다. 첫째는 보육교사의 개인관련 특성에 따른 보육교사의 직무만족도와 이직의도 수준의 차이와 둘째는 보육교사가 근무하는 시설관련 특성에 따른 보육교사의 직무만족도와 이직의도 수준의 차이, 그리고 세 번째는 보육교사의 일반적 특성과 시설관련 특성, 그리고 직무만족도 수준이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

따라서 본 연구에서 궁극적으로 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인이 무엇인가를 알아보고자 하는 것이다. 궁극적인 연구문제에 대한 연구모형을 제시하면 아래의 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



## 2. 연구대상

본 연구의 연구대상은 제주특별자치도 내 보육시설에서 근무하고 있는 보육교사이다. 보육시설의 유형은 총 6개의 유형이 있으나, 제주지역의 경우에는 부모협동보육시설은 설치·운영되고 있는 시설이 없으며, 직장보육시설은 4개소에 20명의 보육교사가 근무하고 있는 것으로 나타나 본 연구에서는 제외시키고, 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간보육시설, 가정보육시설 4개 유형의 보육시설에 근무하는 보육교사로 한정하여 조사를 실시하였다.

2008년 12월 말 현재 제주특별자치도 내에서 운영되고 있는 보육시설과 보육교사의 현황을 살펴보면, 총 476개소의 보육시설에 2,652명의 보육교사가 근무하고 있다. 보육시설 유형별로 시설수와 보육교사의 수를 살펴보면, 국공립보육시설은 17개소, 127명, 법인보육시설은 77개소, 746명, 민간보육시설은 277개소, 1,486명, 가정보육시설은 101개소, 273명, 직장보육시설은 4개소, 20명인 것으로 나타나고 있다.

본 연구를 위해 설문지의 내용, 구성, 이해 정도와 타당성, 그리고 문제점 등을 파악하기 위하여 2009년 5월 18일부터 22일까지 현직의 보육교사와 시청의 보육담당을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 예비조사 결과를 토대로 설문지를 수정하여 본 조사에 활용하였다.

국공립보육시설에서 근무하고 있는 보육교사가 127명임을 감안하여 각 보육시설 유형별로 최소 100명씩의 표본을 추출하기 위하여 2009년 5월 22일에 있었던 보육교사 보수교육시간을 활용하였다. 배부된 설문지는 450부였으나, 총 389부의 설문지가 회수되었다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실하거나 자료처리가 불가능한 설문지 39부를 제외시키고 최종적으로 350부의 설문지가 본 연구의 분석대상으로 사용되었다.

조사대상자의 일반적 특성은 <표 2>에 제시되어 있다. 대상자를 개인관련 요인과 근무시설관련 요인으로 구분하여 살펴보고자 한다.

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

구 분		빈도(비율)	구 분		빈도(비율)		
개 인 관 련 요 인	연령대	24세 이하	73( 20.9)	근 무 시 설 관 련 요 인	1년 미만	117( 33.5)	
		25 - 29세	95( 27.1)		현	1-3년 미만	99( 28.4)
		30 - 34세	68( 19.4)		보육시설	3-5년 미만	67( 19.2)
		35세 이상	114( 32.6)		근무경력	5-7년 미만	35( 10.0)
	결혼여부	미 혼	193( 55.1)		(N=349)	7-10년 미만	16( 4.6)
		기 혼	157( 44.9)			10년 이상	15( 4.3)
	최종학력	고졸 이하	23( 6.6)		시설 소재지 (N=347)	읍·면지역	74( 21.3)
		전문대졸	263( 75.1)			동지역	273( 78.7)
		대졸	59( 16.9)		현 직급	일반교사	302( 86.3)
	대학원 재학이상	5( 1.4)	주임교사			39( 11.1)	
	소지 자격증	보육교사1급	199( 56.9)		원감	9( 2.6)	
		보육교사2급	106( 30.3)		이직횟수	없음	178( 50.9)
보육교사3급		19( 5.4)	1번	107( 30.6)			
유치원정교사1급		6( 1.7)	2번	50( 14.3)			
유치원정교사2급		20( 5.7)	3번	13( 3.7)			
		4번	2( 0.6)				
자격증 취득방법 (N=348)	보육교사교육원	103( 29.6)	월평균 급여	100만원 이하	24( 6.9)		
	전문대관련학과 졸	225( 64.7)		101-150만원	231( 66.0)		
	대학교관련학과 졸	20( 5.7)		151-200만원	82( 23.4)		
최초근무 시설유형	민간보육시설	122( 34.9)		201-250만원	10( 2.9)		
	가정보육시설	35( 10.0)		251만원 이상	3( 0.9)		
	국공립보육시설	41( 11.7)	초과근무 수당지급 (N=339)	미지급	218( 64.3)		
	법인보육시설	142( 40.6)		지급	121( 35.7)		
	기타	10( 2.9)	연차휴가 이용방법 (N=329)	방학기간만 이용가능	193( 58.7)		
현재근무 시설유형	민간보육시설	113( 32.3)		방학기간외 이용가능	136( 41.3)		
	가정보육시설	57( 16.3)		출산휴가시 급여지급 (N=288)	미지급	88( 30.6)	
	국공립보육시설	68( 19.4)			부분지급	109( 37.8)	
	법인보육시설	112( 32.0)		전액지급	91( 31.6)		
	보육시설 총 근무경력 (N=347)	1년 미만	57( 16.4)	자치도 지원내용 인지수준 (N=346)	전혀 모른다	50( 14.5)	
1-3년 미만		93( 26.8)	대체로 모른다		96( 27.7)		
3-5년 미만		77( 22.2)	대체로 알고있다		149( 43.1)		
5-7년 미만		39( 11.2)	매우 잘 알고있다		51( 14.7)		
7-10년 미만		51( 14.7)					
10년 이상	30( 8.6)						
합 계		350(100.0)	합 계		350(100.0)		

조사대상자의 개인관련 요인 중 연령대 분포에서는 35세 이상 114명(32.6%),

25-29세 95명(27.1%), 24세 이하(20.9%), 30-34세 68명(19.4%)이었으며, 결혼여부에서는 미혼 193명(55.1%), 기혼 157명(44.9%), 최종학력 분포에서는 전문대졸 263명(75.1%), 대졸 59명(16.9%), 고졸 이하 23명(6.6%)이었다. 그리고 소지자격증에서는 보육교사 1급 199명(56.9%), 보육교사 2급 106명(30.3%), 유치원 정교사 2급 20명(5.7%), 보육교사 3급 19명(5.4%) 순이었으며, 자격증취득방법에서는 전문대관련학과 졸 225명(74.7%), 보육교사교육원 103명(29.6%)인 것으로 나타났다.

조사대상자의 근무시설 관련 요인을 살펴보면, 현재근무시설 유형 분포에서는 민간보육시설 113명(32.3%), 법인보육시설 112명(32.0%), 국·공립보육시설 68명(19.4%), 가정보육시설 35명(10.0%)이었고, 보육시설 총 근무경력에서는 1-3년 93명(26.8%), 3-5년 미만 77명(22.2%), 1년 미만 57명(16.4%), 7-10년 미만 51명(14.7%), 5-7년 미만 39명(11.2%)이었으며, 현 보육시설 근무경력에서는 1년미만 117명(33.5%), 1-3년미만 99명(28.4%), 3-5년미만 67명(19.2%), 5-7년미만 35명(10.0%) 순이었다. 그리고 시설소재지에서는 동지역 273명(78.7%), 읍면지역 74명(21.3%)이었고, 이직횟수 분포에서는 0번 178명(50.9%), 1번(30.6%), 2번 50명(14.3%), 3번 13명(3.7%) 순이었으며, 월평균급여 분포에서는 101-150만원 231명(66.0%), 151-200만원 82명(23.4%), 100만원 이하 24명(6.9%) 순이었다. 초과근무수당지급여부에서는 미지급 218명(64.3%), 지급 121명(35.7%)이었고, 연차휴가이용방법에서는 방학기간만 이용가능 193명(58.7%), 방학기간 이외에도 이용가능 136명(41.3%)이었으며, 출산 및 병가휴가시 급여지급형태에서는 부분지급 109명(37.8%), 전액지급 91명(31.6%), 미지급 88명(30.6%) 순이었다. 그리고 제주특별자치도에서의 보육교사에 대한 지원내용 인지수준에 있어서는 대체로 알고 있다 149명(43.1%), 대체로 모른다 96명(27.7%), 매우 잘 알고 있다 51명(14.7%), 전혀 모른다 50명(14.5%) 순으로 나타났다.

### 3. 연구도구

본 연구에서 설정한 변수들을 측정하기 위하여 사용된 연구도구는 기존 선행들을 활용하여 사용하였다. 크게 설문지는 보육교사의 개인특성관련 요인, 보육교사가 근무하고 있는 시설관련 요인, 그리고 직무만족도 수준, 이직의도 수준으

로 구성되어 있다.

개인특성관련 요인에는 연령대, 결혼여부, 최종학력, 소지자격증, 자격증 취득방법, 최초근무보육시설 유형 등 6문항으로 구성하였으며, 근무시설 관련요인에는 현재근무보육시설 유형, 보육시설 총 근무경력, 현보육시설 근무경력, 시설소재지, 현 직급, 이직횟수, 월평균급여, 초과근무수당지급여부, 연차휴가 이용방법, 출산 및 병가 휴가시 급여지급 방법, 보육시설 종사자에 대한 능력향상비, 4대보험료 등 제주특별자치도의 지원내용 인지수준 등 11문항으로 구성하였다.

그리고 보육교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 Jorde-Bloom(1989)이 개발한 유치원 직무만족 측정도구와 Fleischer(1985)의 연구에서 사용된 도구를 소병만(1998)이 번안·수정한 측정도구를 사용한 문미선(2007)의 설문내용 중에서 본 연구목적에 맞도록 직무자체의 특성 5문항, 사회적 인정 만족 3문항, 인간관계관련 9문항, 복지후생관련 2문항, 처우(보수)관련 4문항 등 총 23개의 문항을 사용하였다. 각 문항마다 ① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다 등 Likert 5점 척도를 이용하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

직무만족도의 측정도구의 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해 주성분분석을 사용하였으며, 요인적재치의 단순화를 위하여 varimax 방식을 채택하였다. 요인분석결과(<표 3> 참조), 인간관계 관련 1개 요인은 2개의 요인으로 분리되었으며, 복지후생요인은 처우(보수)요인과 1개의 요인으로 통합되어진 것으로 나타났다. 또한 내적 일관성을 알아보기 위하여 신뢰도분석을 실시하여 신뢰도계수(Cronbach  $\alpha$ )를 산출하였다.

요인분석결과 전체 분산의 설명변량은 72.93%로 나타났다. 요인 1은 직무특성 만족으로 명명하였으며, 아이겐값은 3.536, 변량은 15.37%였으며, Cronbach  $\alpha$ 값은 .882로 나타났다. 요인 2는 사회적 인정 만족으로 명명하였으며, 아이겐값은 2.172, 변량은 9.45%였으며, Cronbach  $\alpha$ 값은 .749로 나타났다. 요인 3은 시설장관계 만족으로 명명하였으며, 아이겐값은 4.759, 변량은 20.69%였으며, Cronbach  $\alpha$ 값은 .936으로 나타났다. 요인 4는 동료관계 만족으로 명명하였으며, 아이겐값은 2.456, 변량은 10.68%였으며, Cronbach  $\alpha$ 값은 .841로 나타났다. 요인 5는 처우만

족으로 명명하였으며, 아이젠값은 3.850, 변량은 16.74%였으며, Cronbach  $\alpha$ 값은 .880으로 나타났다.

<표 3> 직무만족도 요인분석 결과

구분		요인					초기 공통성	아이젠값	변량(%)
		1	2	3	4	5			
직무특성 만족	n1803	.851					.771	3.536	15.37
	n1805	.808					.767		
	n1804	.800					.716		
	n1802	.788					.719		
	n1801	.634					.576		
사회적 인정 만족	n1806		.796				.759	2.172	9.45
	n1807		.793				.695		
	n1808		.538				.480		
시설장관계 만족	n1812			.870			.848	4.759	20.69
	n1813			.856			.827		
	n1810			.848			.790		
	n1814			.813			.788		
	n1811			.801			.770		
	n1809			.595			.632		
동료관계 만족	n1816				.859		.844	2.456	10.68
	n1817				.808		.719		
	n1815				.767		.740		
처우만족	n1821					.824	.803	3.850	16.74
	n1823					.805	.759		
	n1822					.804	.811		
	n1820					.729	.719		
	n1818					.600	.601		
	n1819					.592	.640		
Cronbach's $\alpha$		.882	.749	.936	.841	.880			

그리고 보육교사의 이직의도 수준을 측정하기 위하여 서지영(2002), 문미선(2007)이 사용한 Cook 등(1981)이 개발한 측정도구를 활용하여 5문항을 선택하여 사용하였다. 각 문항마다 ① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다 등 Likert 5점 척도를 이용하였으며, 점수가 높을수록 이직의도 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 사용된 이직의도 측정도구의 요인

분석결과 아이젠값은 3.650이었으며, 설명변량은 73.010%인 것으로 나타났으며, 신뢰도 계수(Cronbach  $\alpha$ )는 .906으로 나타났다.

<표 4>에서는 직무만족도 수준과 이직의도 수준에 대한 기술통계분석결과를 제시하고 있다.

<표 4> 직무만족도와 이직의도 기술통계분석결과

구 분		사례수	최소값	최대값	평균	표준편차
직무 만족도	직무특성만족	350	1.00	5.00	3.7564	.6572
	사회적인정 만족	350	1.00	5.00	2.2857	.7374
	시설장관계 만족	350	1.00	5.00	3.3261	.8724
	동료관계 만족	350	1.00	5.00	3.7981	.7224
	처우만족	350	1.00	5.00	2.9523	.7886
이직의도		350	1.00	5.00	2.9274	.9895

직무만족도 하위변인 중에서는 사회적 인정 만족 변인의 평균이 가장 낮았으며, 동료관계 만족 변인의 평균이 가장 높은 것으로 나타났다. 따라서 조사대상자들의 직무만족도 수준에서 동료관계 만족도가 가장 높은 것으로 나타나고 있으며, 사회적 인정 만족도가 가장 낮은 것으로 나타나고 있다.

#### 4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS Win 12.0 통계프로그램을 사용하여 분석하였으며, 다음과 같은 분석방법을 사용하였다.

첫째, 조사대상자의 개인관련 요인과 근무시설 관련 요인에 대한 빈도와 백분율을 산출하기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 연구도구로 사용된 직무만족도 척도의 하위변인을 규명하기 위하여 요인분석을 실시하였으며, 각 요인의 내적 일관성을 알아보기 위하여 신뢰도분석을 실시하였다.

셋째, 직무만족도와 이직의도의 수준을 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였다.

넷째, 보육교사의 개인관련 요인과 시설관련 요인에 따라 직무만족도의 수준과 이직의도의 수준 평균의 차이를 알아보기 위하여 t-test와 변량분석(ANOVA)을 실시하였으며, 변량분석에서 집단 간의 차이를 알아보기 위해 Scheffe 사후검증을 실시하였다.

다섯째, 보육교사의 개인관련 요인, 시설관련 요인, 직무만족도의 하위요인이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였으며, 독립변수간 다중공선성의 문제를 확인하기 위해 상관관계분석을 실시하였다.





## IV. 분석 결과

### 1. 개인관련 요인별 직무만족도와 이직의도 차이

여기에서는 보육교사의 개인관련 요인에 해당하는 보육교사의 연령대, 보육교사의 결혼여부, 보육교사의 최종학력, 보육교사의 자격증 취득방법, 그리고 보육시설 총 근무경력에 따른 직무만족도 수준과 이직의도 수준에 있어서 평균 차이의 결과를 제시할 것이다.

#### 1) 연령대별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 5>에 보육교사의 연령대에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

보육교사의 연령대에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 하위요인 중 직무특성 요인( $p < 0.001$ ), 사회적 인정 요인( $p < 0.05$ ), 시설장관계 요인( $p < 0.05$ )에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 동료관계 요인과 처우관련 요인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 이직의도( $p < 0.001$ )에서는 연령대에 따른 집단 간의 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무특성 요인에서는 35세 이상인 보육교사(평균: 3.9750)가 24세 이하 보육교사(평균: 3.6137)와 25-29세 보육교사(평균: 3.6295)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있으며, 사회적 인정요인에서는 30-34세 보육교사(평균: 2.9314)가 25-29세 보육교사(평균: 2.6035)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있고, 시설장관계 요인에서는 35세 이상인 보육교사(평균: 3.5363)가 25-29세 보육교사(평균: 3.1789)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

그리고 이직의도에서는 25-29세 보육교사(평균: 3.1874)가 35세 이상인 보육교사(평균: 2.6281)에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

<표 5> 응답자 연령대별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분		사례수	평균	표준편차	F값	유의확률	사후검정 Scheffe	
직무 만족도	직무 특성	24세 이하(a)	73	3.6137	.7433	6.935 ***	.000	d>a,b
		25-29세(b)	95	3.6295	.6331			
		30-34세(c)	68	3.7206	.5742			
		35세 이상(d)	114	3.9750	.6145			
		합 계	350	3.7564	.6572			
	사회적 인정	24세 이하(a)	73	2.8858	.7458	3.331 *	.020	c>b
		25-29세(b)	95	2.6035	.7474			
		30-34세(c)	68	2.9314	.6803			
		35세 이상(d)	114	2.7865	.7342			
		합 계	350	2.7857	.7374			
	시설장 관계	24세 이하(a)	73	3.2146	.9306	3.604 *	.014	d>b
		25-29세(b)	95	3.1789	.9203			
		30-34세(c)	68	3.2990	.8554			
		35세 이상(d)	114	3.5363	.7676			
		합 계	350	3.3261	.8724			
	동료 관계	24세 이하(a)	73	3.8493	.6690	1.137	.334	-
		25-29세(b)	95	3.7053	.7777			
		30-34세(c)	68	3.7500	.6943			
		35세 이상(d)	114	3.8713	.7225			
		합 계	350	3.7981	.7224			
처우 관련	24세 이하(a)	73	3.1005	.7696	1.883	.132	-	
	25-29세(b)	95	2.8137	.7020				
	30-34세(c)	68	2.9814	.7962				
	35세 이상(d)	114	2.9556	.8525				
	합 계	350	2.9523	.7886				
이직의도	24세 이하(a)	73	3.0164	.9361	6.165 ***	.000	b>d	
	25-29세(b)	95	3.1874	.9407				
	30-34세(c)	68	2.9706	.9376				
	35세 이상(d)	114	2.6281	1.0270				
	합 계	350	2.9274	.9895				

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

2) 결혼여부별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 6>에서는 보육교사의 결혼여부에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

보육교사의 결혼여부에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 하위요인 중 직무특성 요인( $p < 0.001$ ), 시설장관계 요인( $p < 0.01$ )에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 사회적 인정요인, 동료관계 요인, 그리고 처우관련 요인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 이직의도( $p < 0.001$ )에서는 집단간 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무특성 요인에서는 기혼인 보육교사(평균: 3.9067)가 미혼인 보육교사(평균: 3.6342)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있으며, 시설장관계 요인에서는 기혼인 보육교사(평균: 3.5008)가 미혼인 보육교사(평균: 3.1839)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

그리고 이직의도에서는 미혼인 보육교사(평균: 3.1389)가 기혼인 보육교사(평균: 2.6675)에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

<표 6> 응답자 결혼여부별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분			사례수	평균	표준편차	자유도	t값	유의확률
직무 만족도	직무 특성	미 혼	193	3.6342	.6725	348	-3.937 ***	.000
		기 혼	157	3.9067	.6070			
	사회적 인정	미 혼	193	2.7427	.7476	348	-1.212	.226
		기 혼	157	2.8386	.7236			
	시설장 관계	미 혼	193	3.1839	.9209	348	-3.432 **	.001
		기 혼	157	3.5008	.7767			
동료 관계	미 혼	193	3.7945	.7279	348	-.104	.917	
	기 혼	157	3.8025	.7180				
처우 관련	미 혼	193	2.9803	.7331	348	.737	.462	
	기 혼	157	2.9178	.8581				
이직의도	미 혼	193	3.1389	.9571	348	4.556 ***	.000	
	기 혼	157	2.6675	.9694				

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

3) 최종학력별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 7>에서는 보육교사의 최종학력에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

<표 7> 응답자 최종학력별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분		사례수	평균	표준편차	F값	유의확률	사후검정 Scheffe		
직무 특성	직무 특성	고졸 이하(a)	23	4.0870	.6573	3.180 *	.043	a>c	
		전문대졸(b)	263	3.7375	.6652				
		대졸이상(c)	64	3.7156	.5992				
		합 계	350	3.7564	.6572				
	사회적 인정	고졸 이하(a)	23	2.9420	.9516	.671	.512	-	
		전문대졸(b)	263	2.7845	.7263				
		대졸이상(c)	64	2.7344	.7006				
		합 계	350	2.7857	.7374				
	직무 만족도	시설장 관계	고졸 이하(a)	23	3.6797	.8497	2.101	.124	-
			전문대졸(b)	263	3.3099	.8944			
			대졸이상(c)	64	3.2656	.7661			
			합 계	350	3.3261	.8724			
동료 관계	고졸 이하(a)	23	3.7971	.8688	.046	.955	-		
	전문대졸(b)	263	3.7921	.7192					
	대졸이상(c)	64	3.8229	.6899					
	합 계	350	3.7981	.7224					
치우 관련	고졸 이하(a)	23	2.9884	1.0600	.095	.909	-		
	전문대졸(b)	263	2.9578	.7783					
	대졸이상(c)	64	2.9167	.7292					
	합 계	350	2.9523	.7886					
이직의도	고졸 이하(a)	23	2.6000	1.2504	1.619	.200	-		
	전문대졸(b)	263	2.9308	.9862					
	대졸이상(c)	64	3.0313	.8845					
	합 계	350	2.9274	.9895					

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

보육교사의 최종학력에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직

무만족도의 하위요인 중 직무특성 요인( $p < 0.05$ )에서만 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 사회적 인정요인, 시설장관계 요인, 동료관계 요인, 그리고 처우관련 요인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 이직의도에서도 최종학력에 따른 집단 간 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않은 것으로 나타났다. 직무특성 요인에서는 고졸이하인 보육교사(평균: 4.0870)가 대졸인 보육교사(평균: 3.7156)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

#### 4) 자격증취득방법별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 8>에서는 보육교사의 자격증 취득방법에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

보육교사의 자격증 취득방법에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 하위요인 중 직무특성 요인( $p < 0.01$ )과 시설장 관계요인( $p < 0.05$ )에서는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 사회적 인정요인, 동료관계 요인, 그리고 처우관련 요인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 이직의도에서도 최종학력에 따른 집단 간 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직무특성 요인에서는 보육교사교육원을 통해 자격증을 취득한 보육교사(평균: 3.9257)가 전문대 관련학과 졸업을 통해 자격증을 취득한 보육교사(평균: 3.6729)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 시설장관계 요인에서는 대학교의 관련학과 졸업을 통해 자격증을 취득한 보육교사(평균: 3.5583)가 전문대 관련학과 졸업을 통해 자격증을 취득한 보육교사(평균: 3.2274)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

<표 8> 응답자 자격증취득방법별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분		사례수	평균	표준편차	F값	유의확률	사후검정 Scheffe	
직무 만족도	직무 특성	보육교사교육원(a)	103	3.9257	.5875	5.392 **	.005	a>b
		전문대관련학과졸(b)	225	3.6729	.6771			
		대학교관련학과졸(c)	20	3.7700	.5956			
		합 계	348	3.7533	.6557			
	사회적 인정	보육교사교육원(a)	103	2.8835	.7651	1.487	.227	-
		전문대관련학과졸(b)	225	2.7348	.7002			
		대학교관련학과졸(c)	20	2.7500	.8507			
		합 계	348	2.7797	.7299			
	시설장 관계	보육교사교육원(a)	103	3.4819	.7470	3.867 *	.022	c>b
		전문대관련학과졸(b)	225	3.2274	.9205			
		대학교관련학과졸(c)	20	3.5583	.7360			
		합 계	348	3.3217	.8702			
	동료 관계	보육교사교육원(a)	103	3.7767	.7787	2.135	.120	-
		전문대관련학과졸(b)	225	3.7733	.6996			
		대학교관련학과졸(c)	20	4.1167	.6048			
		합 계	348	3.7941	.7216			
	처우 관련	보육교사교육원(a)	103	2.8269	.9198	1.968	.141	-
		전문대관련학과졸(b)	225	2.9887	.7129			
		대학교관련학과졸(c)	20	3.1083	.7300			
		합 계	348	2.9477	.7828			
	이직의도	보육교사교육원(a)	103	2.8175	1.0198	1.201	.302	-
		전문대관련학과졸(b)	225	2.9671	.9820			
		대학교관련학과졸(c)	20	3.1200	.8370			
		합 계	348	2.9316	.9866			

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

5) 보육시설 총 근무경력별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 9>에서는 보육교사의 보육시설 총 근무경력에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

보육교사의 최종학력에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 하위요인 중 사회적 인정 요인(p<0.01)에서만 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 직무특성 요인, 시설장관계 요인, 동료관계 요

인, 그리고 처우관련 요인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 이직 의도에서도 보육시설 총 근무경력에 따른 집단 간 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않은 것으로 나타났다. 사회적 인정요인에서는 총 근무경력이 1년 미만인 보육교사(평균: 3.0526)가 5년 이상인 보육교사(평균: 2.6361)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

<표 9> 응답자 보육시설총근무경력별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분		사례수	평균	표준편차	F값	유의확률	사후검정 Scheffe
직무 특성	1년 미만(a)	57	3.7544	.7512	2.603	.076	-
	1년이상 5년미만(b)	170	3.6809	.6396			
	5년 이상(c)	120	3.8583	.6192			
	합 계	347	3.7543	.6553			
사회적 인정	1년 미만(a)	57	3.0526	.6865	6.472 **	.002	a>c
	1년이상 5년미만(b)	170	2.7922	.7448			
	5년 이상(c)	120	2.6361	.7047			
	합 계	347	2.7810	.7332			
직무 만족도	1년 미만(a)	57	3.5205	.7881	1.960	.142	-
	1년이상 5년미만(b)	170	3.2576	.9219			
	5년 이상(c)	120	3.3278	.8218			
	합 계	347	3.3251	.8697			
동료 관계	1년 미만(a)	57	3.8129	.6872	1.541	.216	-
	1년이상 5년미만(b)	170	3.7333	.7294			
	5년 이상(c)	120	3.8833	.7213			
	합 계	347	3.7983	.7210			
처우 관련	1년 미만(a)	57	3.0515	.9127	.598	.551	-
	1년이상 5년미만(b)	170	2.9365	.7613			
	5년 이상(c)	120	2.9181	.7580			
	합 계	347	2.9490	.7859			
이직의도	1년 미만(a)	57	2.8140	.9455	1.138	.322	-
	1년이상 5년미만(b)	170	3.0094	.9845			
	5년 이상(c)	120	2.8733	1.0131			
	합 계	347	2.9303	.9887			

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

## 2. 근무시설관련 요인별 직무만족도와 이직의도 차이

여기에서는 보육교사의 근무관련 요인에 해당하는 근무시설 유형, 근무시설 소재지, 현 근무시설 근무경력, 월평균 급여, 초과근무수당 지급여부, 연차휴가 이용방법, 출산·병가 휴가시 급여지급 방법, 보육시설 종사자에 대한 특별자치도의 지원내용 인지수준에 따른 직무만족도 수준과 이직의도 수준에 있어서 평균 차이의 분석결과를 제시할 것이다.

### 1) 근무시설 유형별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 10>에서는 보육교사의 근무시설 유형에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

보육교사의 근무시설 유형별에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 하위요인 중 시설장관계 요인( $p < 0.01$ )과 처우관련 요인( $p < 0.01$ )에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 직무특성 요인, 사회적 인정요인, 동료관계 요인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이직의도에서도 보육교사의 근무시설 유형에 따른 집단 간의 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

시설장관계 요인에서는 민간보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.5192)가 법인보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.0804)보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 처우관련 요인에서는 국공립보육시설에 종사하는 보육교사(평균: 3.1961)가 가정보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.7357)보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.



<표 10> 응답자 근무시설유형별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분			사례수	평균	표준편차	F값	유의확률	사후검정 Scheffe
직무 만족도	직무 특성	민간보육시설(a)	113	3.8655	.5589	1.882	.132	-
		가정보육시설(b)	57	3.7789	.6757			
		국공립보육시설(c)	68	3.6941	.6385			
		법인보육시설(d)	112	3.6728	.7380			
		합 계	350	3.7564	.6572			
	사회적 인정	민간보육시설(a)	113	2.7965	.7229	.919	.432	-
		가정보육시설(b)	57	2.9123	.6471			
		국공립보육시설(c)	68	2.7794	.7696			
		법인보육시설(d)	112	2.7143	.7748			
		합 계	350	2.7857	.7374			
	시설장 관계	민간보육시설(a)	113	3.5192	.7548	5.576 **	.001	a>d
		가정보육시설(b)	57	3.4702	.7188			
		국공립보육시설(c)	68	3.2892	.7271			
		법인보육시설(d)	112	3.0804	1.0621			
		합 계	350	3.3261	.8724			
	동료 관계	민간보육시설(a)	113	3.8968	.6471	2.093	.101	-
		가정보육시설(b)	57	3.8246	.6640			
		국공립보육시설(c)	68	3.8333	.7135			
		법인보육시설(d)	112	3.6637	.8121			
		합 계	350	3.7981	.7224			
	처우 관련	민간보육시설(a)	113	2.8678	.8001	4.283 **	.005	c>b
		가정보육시설(b)	57	2.7357	.8355			
		국공립보육시설(c)	68	3.1961	.6101			
		법인보육시설(d)	112	2.9997	.8141			
합 계		350	2.9523	.7886				
이직의도	민간보육시설(a)	113	2.9150	.9489	.994	.396	-	
	가정보육시설(b)	57	2.8351	.9381				
	국공립보육시설(c)	68	2.8235	.9217				
	법인보육시설(d)	112	3.0500	1.0893				
	합 계	350	2.9274	.9895				

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

2) 근무보육시설 소재지별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 11>에서는 보육교사가 근무하는 보육시설의 소재지에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

보육교사가 근무하는 보육시설의 소재지에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 하위요인 중 처우관련 요인( $p<0.01$ )에서만 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 직무특성 요인, 사회적 인정 요인, 시설장관계 요인, 그리고 동료관계 요인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 이직의도에서도 보육교사가 근무하는 보육시설의 소재지에 따른 집단간 평균에서 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

처우관련 요인을 구체적으로 살펴보면, 읍·면지역의 보육시설에서 근무하는 보육교사(평균: 3.2207)가 동지역 보육시설에서 근무하는 보육교사(평균: 2.8833)에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 11> 응답자 근무보육시설소재지별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분		사례수	평균	표준편차	자유도	t값	유의확률	
직무 만족도	직무 특성	읍·면 지역	74	3.8757	.6902	345	1.663	.097
		동 지역	273	3.7332	.6438			
	사회적 인정	읍·면 지역	74	2.9234	.8230	345	1.774	.077
		동 지역	273	2.7521	.7117			
	시설장 관계	읍·면 지역	74	3.3806	1.1095	94.554	.455	.650
		동 지역	273	3.3179	.8005			
동료 관계	읍·면 지역	74	3.8559	.8513	99.893	.660	.511	
	동 지역	273	3.7851	.6831				
처우 관련	읍·면 지역	74	3.2207	.8702	345	3.307**	.001	
	동 지역	273	2.8833	.7522				
이직의도	읍·면 지역	74	2.8135	1.1696	99.990	-.962	.338	
	동 지역	273	2.9553	.9402				

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

### 3) 현 근무시설 근무경력별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 12>에서는 보육교사의 현 근무시설 근무경력에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

보육교사의 현 근무시설 근무경력에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 하위요인 중 시설장관계 요인( $p<0.01$ )에서만 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 직무특성 요인, 사회적 인정요인,

동료관계 요인, 처우관련 요인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 이직의도에서도 보육교사의 현 근무시설 근무경력에 따른 집단 간의 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

시설장관계 요인에서 현 보육시설 근무경력이 1년 미만인 보육교사(평균: 3.5085)가 근무경력이 1년 이상 5년 미만인 보육교사(평균: 3.1594)보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 12> 응답자 현근무시설근무경력별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분		사례수	평균	표준편차	F값	유의확률	사후검정 Scheffe
직무 특성	1년 미만(a)	117	3.7829	.6531	1.437	.239	-
	1년이상 5년미만(b)	166	3.6949	.6537			
	5년 이상(c)	66	3.8455	.6561			
	합 계	349	3.7529	.6548			
사회적 인정	1년 미만(a)	117	2.8604	.7584	1.900	.151	-
	1년이상 5년미만(b)	166	2.7791	.7016			
	5년 이상(c)	66	2.6414	.7472			
	합 계	349	2.7803	.7316			
직무 만족도	1년 미만(a)	117	3.5085	.7684	6.010 **	.003	a>b
	1년이상 5년미만(b)	166	3.1594	.9388			
	5년 이상(c)	66	3.3965	.7854			
	합 계	349	3.3213	.8690			
동료 관계	1년 미만(a)	117	3.7835	.7315	.977	.377	-
	1년이상 5년미만(b)	166	3.7590	.6940			
	5년 이상(c)	66	3.9040	.7663			
	합 계	349	3.7947	.7206			
처우 관련	1년 미만(a)	117	2.9396	.8452	.093	.912	-
	1년이상 5년미만(b)	166	2.9380	.7507			
	5년 이상(c)	66	2.9848	.7661			
	합 계	349	2.9474	.7844			
이직의도	1년 미만(a)	117	2.8615	.9535	1.397	.249	-
	1년이상 5년미만(b)	166	3.0241	.9807			
	5년 이상(c)	66	2.8273	1.0512			
	합 계	349	2.9324	.9865			

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

4) 월평균급여 수준별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 13>에서는 보육교사의 월평균급여 수준에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

<표 13> 응답자 월평균급여수준별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분		사례수	평균	표준편차	F값	유의확률	사후검정 Scheffe		
직무 특성	직무 특성	100만원 이하(a)	24	3.5838	.6565	5.194 **	.002	d>a,b	
		101-150만원(b)	231	3.7132	.6573				
		151-200만원(c)	82	3.8317	.6138				
		201만원이상(d)	13	4.3692	.6101				
		합 계	350	3.7564	.6572				
	사회적 인정	100만원 이하(a)	24	2.8472	.6737	2.105	.099	-	
		101-150만원(b)	231	2.7879	.7093				
		151-200만원(c)	82	2.6911	.8261				
		201만원이상(d)	13	3.2308	.6438				
		합 계	350	2.7857	.7374				
	직무 만족도	시설장 관계	100만원 이하(a)	24	3.2014	.7755	2.159	.093	-
			101-150만원(b)	231	3.3094	.8816			
			151-200만원(c)	82	3.3171	.8719			
			201만원이상(d)	13	3.9103	.7410			
			합 계	350	3.3261	.8724			
	동료 관계	100만원 이하(a)	24	3.7361	.6518	.405	.750	-	
		101-150만원(b)	231	3.7980	.6989				
		151-200만원(c)	82	3.7846	.7984				
		201만원이상(d)	13	4.0000	.8050				
		합 계	350	3.7981	.7224				
치우 관련	치우 관련	100만원 이하(a)	24	2.2736	.9372	9.444 ***	.000	b,c,d>a	
		101-150만원(b)	231	2.9426	.7536				
		151-200만원(c)	82	3.0935	.7129				
		201만원이상(d)	13	3.4872	.8483				
		합 계	350	2.9523	.7886				
이직의도	이직의도	100만원 이하(a)	24	3.1917	.8412	7.428 ***	.000	a,b,c>d	
		101-150만원(b)	231	2.9939	.9460				
		151-200만원(c)	82	2.8463	1.0547				
		201만원이상(d)	13	1.7692	.8557				
		합 계	350	2.9274	.9895				

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

보육교사의 월평균급여 수준에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 요인 중 직무특성 요인( $p < 0.01$ )과 처우관련 요인( $p < 0.001$ )에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 사회적 인정요인, 시설장관계 요인, 동료관계 요인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 이직의도( $p < 0.001$ )에서는 보육교사의 월평균급여 수준에 따른 집단 간의 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무특성 요인에서는 월평균급여수준이 201만원 이상인 보육교사(평균: 4.3692)가 월평균급여수준이 100만원 이하인 보육교사(평균: 3.5838)와 101-150만원인 보육교사(평균: 3.7132)보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 처우관련 요인에서는 월평균급여수준이 100만원 이하인 보육교사(평균: 2.2736)보다 월평균급여 수준이 101-150만원(평균: 2.9426), 151-200만원(3.0935), 201만원 이상(평균: 3.4872)인 보육교사가 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

그리고 이직의도에서는 월평균급여수준이 100만원 이하(평균: 3.1917), 101-150만원(평균: 2.9939), 151-200만원(2.8463)인 보육교사가 월평균급여수준이 201만원 이상(평균: 1.7692)인 보육교사보다 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다.

##### 5) 근무시설의 초과근무수당 지급여부별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 14>에서는 보육교사가 근무하는 보육시설의 초과근무수당 지급여부에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

보육교사가 근무하는 보육시설의 초과근무수당 지급여부에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 요인 중 직무특성 요인( $p < 0.001$ ), 사회적 인정요인( $p < 0.01$ ), 시설장관계 요인( $p < 0.001$ ), 동료관계 요인( $p < 0.01$ ), 처우관련 요인( $p < 0.001$ ) 등 모든 하위요인에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이직의도( $p < 0.001$ )에서도 초과근무수당 지급여부에 따른 집단간 이직의도의 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인별로 살펴보면, 직무특성 요인에서는 초과근무수당이 지급되고 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.9930)가 지급되지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.6202)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는

것으로 나타났으며, 사회적 인정요인에서는 초과근무수당이 지급되고 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.9366)가 지급되지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.6820)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그리고 시설장관계 요인에서는 초과근무수당이 지급되고 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.7452)가 지급되지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.0809)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났고, 동료관계 요인에서는 초과근무수당이 지급되고 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.9559)가 지급되지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.7125)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 처우관련 요인에서는 초과근무수당이 지급되고 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.3590)가 지급되지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.7303)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

그리고 이직의도에서도 마찬가지로 초과근무수당이 지급되지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.2110)가 지급되는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.4248)에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

<표 14> 근무시설의 초과근무수당지급여부별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구분		사례수	평균	표준편차	자유도	t값	유의확률	
직무 만족도	직무 특성	미지급	218	3.6202	.6695	337	-5.118 ***	.000
		지급	121	3.9930	.5906			
	사회적 인정	미지급	218	2.6820	.7016	337	-3.064 **	.002
		지급	121	2.9366	.7868			
	시설장 관계	미지급	218	3.0809	.8402	337	-7.105 ***	.000
		지급	121	3.7452	.7961			
	동료 관계	미지급	218	3.7125	.7212	337	-2.982 **	.003
		지급	121	3.9559	.7174			
	처우 관련	미지급	218	2.7303	.7275	337	-7.554 ***	.000
		지급	121	3.3590	.7460			
이직의도		미지급	218	3.2110	.9251	337	7.550 ***	.000
		지급	121	2.4248	.9064			

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

6) 근무시설의 연차휴가 이용방법별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 15>에서는 보육교사가 근무하는 보육시설의 연차휴가 이용방법에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

<표 15> 근무시설의 연차휴가 이용방법별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분		사례수	평균	표준편차	자유도	t값	유의확률	
직무 만족도	직무 특성	방학기간만 이용가능	193	3.6806	.6570	327	-3.496 **	.001
		방학기간외 이용가능	136	3.9309	.6136			
	사회적 인정	방학기간만 이용가능	193	2.8463	.7406	327	1.008	.314
		방학기간외 이용가능	136	2.7623	.7502			
	시설장 관계	방학기간만 이용가능	193	3.1846	.8185	327	-4.380 ***	.000
		방학기간외 이용가능	136	3.5931	.8534			
	동료 관계	방학기간만 이용가능	193	3.7254	.7103	327	-2.886 **	.004
		방학기간외 이용가능	136	3.9534	.6994			
	처우 관련	방학기간만 이용가능	193	2.7853	.7775	327	-5.203 ***	.000
		방학기간외 이용가능	136	3.2267	.7285			
	이직의도	방학기간만 이용가능	193	3.0736	.9337	327	4.145 ***	.000
		방학기간외 이용가능	136	2.6294	.9892			

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

보육교사가 근무하는 보육시설의 연차휴가 이용방법에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 요인 중 직무특성 요인(p<0.01), 시설장관계 요인(p<0.001), 동료관계 요인(p<0.01), 처우관련 요인(p<0.001)에서는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 사회적 인정요인에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 그리고 이직의도(p<0.001)에서는 연차휴가 이용방법에 따른 집단간 이직의도의 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인별로 살펴보면, 직무특성 요인에서는 방학기간 이외에도 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.9309)가 방학기간 동안에만 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.6806)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 시설장관계 요인에서는 방학기간 이외에도 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는

보육교사(평균: 3.5931)가 방학기간 동안에만 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.1846)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 동료관계 요인에서는 방학기간 이외에도 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.9534)가 방학기간 동안에만 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.7254)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 처우관련 요인에서는 방학기간 이외에도 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.2267)가 방학기간 동안에만 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.7853)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

그리고 이직의도에서는 방학기간 동안에만 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.0736)가 방학기간 이외에도 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.6294)에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

#### 7) 출산·병가휴가시 급여지급 방법별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 16>에서는 보육교사의 출산·병가 휴가시 보육시설에서의 급여지급 방법에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

보육교사의 출산·병가 휴가시 보육시설에서의 급여지급 방법에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 하위요인인 직무특성 요인( $p<0.001$ ), 사회적 인정요인( $p<0.05$ ), 시설장관계 요인( $p<0.001$ ), 동료관계 요인( $p<0.001$ ), 처우관련 요인( $p<0.001$ ) 등 모든 하위요인에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이직의도( $p<0.001$ )에서도 집단간 평균 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

직무만족도 하위요인별로 살펴보면, 직무특성 요인에서는 휴가시 급여를 전액 지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.9758)와 급여를 부분지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.7486)가 휴가시 급여를 지급하지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.5085)에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 시설장관계 요인에서는 휴가시 급여를 전액지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.7747)가 급여를 부분지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사



(평균: 3.3394)에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 그리고 급여를 부분지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사가 휴가시 급여를 지급하지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.8068)에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 16> 출산·병가휴가시 급여지급 방법별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분			사례수	평균	표준편차	F값	유의확률	사후검정 Scheffe
직무 만족도	직무 특성	미지급(a)	88	3.5085	.6365	11.534 ***	.000	b,c>a
		부분지급(b)	109	3.7486	.6838			
		전액지급(c)	91	3.9758	.6231			
		합 계	288	3.7470	.6742			
	사회적 인정	미지급(a)	88	2.6780	.7571	3.062 *	.048	-
		부분지급(b)	109	2.7278	.6941			
		전액지급(c)	91	2.9304	.7462			
		합 계	288	2.7766	.7356			
	시설장 관계	미지급(a)	88	2.8068	.9280	33.390 ***	.000	c>b>a
		부분지급(b)	109	3.3394	.7823			
		전액지급(c)	91	3.7747	.6523			
		합 계	288	3.3142	.8782			
동료 관계	미지급(a)	88	3.4167	.7618	21.927 ***	.000	b,c>a	
	부분지급(b)	109	3.9817	.6586				
	전액지급(c)	91	4.0037	.6156				
	합 계	288	3.8160	.7270				
처우 관련	미지급(a)	88	2.5689	.9228	25.216 ***	.000	c>b>a	
	부분지급(b)	109	2.9190	.6393				
	전액지급(c)	91	3.3608	.6778				
	합 계	288	2.9516	.8089				
이직의도	미지급(a)	88	3.4114	.9523	22.152 ***	.000	a>b>c	
	부분지급(b)	109	2.8716	.8929				
	전액지급(c)	91	2.4923	.9448				
	합 계	288	2.9167	.9939				

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

동료관계 요인에서는 휴가시 급여를 전액지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 4.0037)와 급여를 부분지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균:

3.9817)가 휴가시 급여를 지급하지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.4167)에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 처우관련 요인에서는 휴가시 급여를 전액지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.3608)가 급여를 부분지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.9190)에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 그리고 급여를 부분지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사가 휴가시 급여를 지급하지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.5689)에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

그리고 이직의도에서는 출산·병가 휴가시 급여를 지급하지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 3.4114)가 급여를 부분지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.8716)에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났으며, 그리고 급여를 부분지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사가 급여를 전액지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사(평균: 2.4923)에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

#### 8) 특별자치도 지원내용 인지수준별 직무만족도와 이직의도 차이

<표 17>에서는 제주특별자치도에서 보육시설종사자에게 지원하는 능력향상비, 4대보험료 등에 대한 내용의 인지수준에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이 분석결과가 제시되어 있다.

보육시설종사자에게 제주특별자치도에서 지원하는 능력향상비, 4대 보험료 등에 대한 내용의 인지수준에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 직무특성 요인( $p < 0.001$ ), 사회적 인정요인( $p < 0.05$ ), 시설장관계 요인( $p < 0.001$ ), 동료관계 요인( $p < 0.001$ ), 처우관련 요인( $p < 0.001$ ) 등 모든 하위요인에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이직의도( $p < 0.001$ )에서도 특별자치도의 지원내용 인지수준에 따른 집단간 이직의도의 평균에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인별로 살펴보면, 직무특성 요인에서는 지원내용을 알고 있는 보육교사(평균: 3.9270)가 지원내용을 모르고 있는 보육교사(평균: 3.5188)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났고, 사회적 인정요인에서는 지원내용을 알고 있는 보육교사(평균: 2.8650)가 지원내용을 모르고 있는 보육교사(평균: 2.6712)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그리

고 시설장관계 요인에서는 지원내용을 알고 있는 보육교사(평균: 3.5732)가 지원 내용을 모르고 있는 보육교사(평균: 2.9852)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났고, 동료관계 요인에서는 지원내용을 알고 있는 보육교사(평균: 3.9467)가 지원내용을 모르고 있는 보육교사(평균: 3.6050)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 처우관련 요인에서는 지원내용을 알고 있는 보육교사(평균: 3.1238)가 지원내용을 모르고 있는 보육교사(평균: 2.7217)에 비해 높은 직무만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

그리고 이직의도에서는 제주특별자치도의 지원내용을 모르고 있는 보육교사(평균: 3.2740)가 지원내용을 알고 있는 보육교사(평균: 2.6700)에 비해 높은 이직의도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

<표 17> 특별자치도 지원내용 인지수준별 직무만족도와 이직의도 평균비교

구 분		사례수	평균	표준편차	자유도	t값	유의확률	
직무 만족도	직무 특성	모르는 편	146	3.5188	.6657	344	-5.952 ***	.000
		알고 있는 편	200	3.9270	.6025			
	사회적 인정	모르는 편	146	2.6712	.6959	344	-2.422 *	.016
		알고 있는 편	200	2.8650	.7621			
	시설장 관계	모르는 편	146	2.9852	.9421	263.949	-6.280 ***	.000
		알고 있는 편	200	3.5732	.7331			
동료 관계	모르는 편	146	3.6050	.8042	263.049	-4.281 ***	.000	
	알고 있는 편	200	3.9467	.6228				
처우 관련	모르는 편	146	2.7217	.8084	344	-4.835 ***	.000	
	알고 있는 편	200	3.1238	.7299				
이직의도		모르는 편	146	3.2740	.9330	344	5.859 ***	.000
		알고 있는 편	200	2.6700	.9569			

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

### 3. 개인관련 요인, 시설관련 요인, 직무만족도 요인이 이직의도에 미치는 영향

여기에서는 개인관련 요인의 결혼여부, 최종학력, 자격증취득방법, 보육교사가 근무하고 있는 시설관련 요인의 보육시설 소재지, 현 보육시설 근무경력, 이직횟수, 초과근무수당 지급여부, 출산·병가 휴가시 급여지급 여부, 직무만족도 요인

의 직무특성 만족, 사회적 인정 만족, 시설장관계 만족, 동료관계 만족, 보수관련 만족 요인이 이직의도에 미치는 영향에 대해 위계적 회귀분석을 실시하여 결과를 제시할 것이다.

먼저 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 전에 데이터의 다중공선성 문제<sup>1)</sup> 등 회귀분석의 가정에 적절한가에 대한 각 독립변수간의 상관계수를 산출하여 제시하였다.

독립변수간 상관계수를 살펴보면, .60이상인 경우는 없는 것으로 나타나고 있다. 그리고 <표 19>에서 공차한계값과 VIF(분산팽창인자)을 통해 알 수 있지만, 공차한계값은 최소 .414, 최대 .949로서 .04 이하의 경우는 없는 것으로 나타나고 있으며, 또한 VIF는 최소 1.053, 최대 2.417로서 2.5 이상의 경우는 없는 것으로 나타나 독립변수간 서로 지나치게 밀접한 관계를 가짐으로써 분석결과를 왜곡시킬 수 있는 다중공선성을 의심할 수준은 아닌 것으로 나타났다.

<표 18> 독립변수간 상관관계분석

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬
②	-.051	1											
③	.441 ***	-.201 ***	1										
④	-.032	-.038	.029	1									
⑤	.111 *	.076	-.120 *	.043	1								
⑥	.248 ***	.004	.170 **	-.070	-.092	1							
⑦	-.023	.103	.012	-.189 **	-.035	.080	1						
⑧	.044	-.045	.231 ***	.040	-.221 ***	.159 **	.231 ***	1					
⑨	.206 ***	-.073	.171 **	.089	.035	-.003	-.269 ***	-.235 ***	1				
⑩	.065	-.058	.092	.035	-.082	-.082	-.165 **	-.089	.361 ***	1			
⑪	.181 **	-.085	.119 *	.029	-.045	.016	-.361 ***	-.384 ***	.470 ***	.387 ***	1		
⑫	.006	.020	-.016	.040	.031	.012	-.160 **	-.365 ***	.358 ***	.198 ***	.490 ***	1	
⑬	-.039	-.016	-.100	.175 **	.057	-.141 **	-.381 ***	-.314 ***	.420 ***	.484 ***	.545 ***	.319 ***	1

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

참조: ① 결혼여부(더미기혼:1), ② 최종학력, ③ 자격증취득방법(더미교사교육원:1), ④ 근무시설소재지(더미읍면지역:1), ⑤ 현보육시설근무경력, ⑥ 이직횟수, ⑦ 초과근무수당 지급여부(더미미지급:1), ⑧ 출산휴가시급여지급여부(더미미지급:1), ⑨ 직무특성만족, ⑩ 사회적 인정만족, ⑪ 시설장관계만족, ⑫ 동료관계만족, ⑬ 처우만족

1) 회귀분석에서 다중공선성을 의심하는 기준은 독립변인간 상관계수의 절대값이 0.6 또는 0.7을 초과하거나, 공차한계(허용)값이 0.4이하 또는 VIF(분산팽창인자)가 2.5이상일 때 의심하게 된다(김태근, 2006).

<표 18>의 상관관계분석과 <표 19>의 공차한계와 VIF를 통한 공선성진단 결과 다중공선성은 없는 것으로 판단되어 위계적 회귀분석을 실시하였다.

<표 19> 이직의도 영향요인 회귀분석결과

모형	구분	비표준화 계수(B)	표준화 계수(β)	t값	공선성		통계량			
					공차한계	VIF				
모형 1	개인 관련	(상수)	2.434	9.378 ***	.801	1.249	R <sup>2</sup> =.107 수정R <sup>2</sup> =.098 F값=11.015***			
		결혼여부 <sup>1)</sup>	-.637	-.321				-5.044 ***		
		최종학력	.338	.172				2.945 **		
		자격증취득방법 <sup>2)</sup>	.213	.098				1.503		
모형 2	개인 관련	(상수)	2.290	7.454 ***	.931	1.074	R <sup>2</sup> =.330 수정R <sup>2</sup> =.308 F값=14.735***			
		결혼여부 <sup>1)</sup>	-.614	-.310				-5.234 ***		
		최종학력	.247	.126				2.436 *		
		자격증취득방법 <sup>2)</sup>	-.022	-.010				-.167		
	근무 시설 관련	근무시설소재지 <sup>3)</sup>	.028	.011				.220	.931	1.074
		현 보육시설 근무경력	.087	.123				1.712	.483	2.069
		이직횟수	.074	.064				1.218	.898	1.114
		월평균소득	-.185	-.129				-1.711	.437	2.288
모형 3	개인 관련	(상수)	6.210	15.747 ***	.898	1.114	R <sup>2</sup> =.614 수정R <sup>2</sup> =.594 F값=30.023***			
		결혼여부 <sup>1)</sup>	-.386	-.194				-4.186 ***		
		최종학력	.168	.085				2.142 *		
		자격증취득방법 <sup>2)</sup>	.101	.046				.982		
	근무 시설 관련	근무시설소재지 <sup>3)</sup>	.077	.032				.787	.898	1.114
		현 보육시설 근무경력	.017	.024				.439	.472	2.120
		이직횟수	.065	.056				1.369	.868	1.152
		월평균소득	-.050	-.035				-.584	.414	2.417
직무 만족도	초과근무수당지급여부 <sup>4)</sup>	.203	.099	2.277 *	.775	1.290				
	출산병가휴가급여지급여부 <sup>5)</sup>	.100	.047	.981	.644	1.554				
	직무특성 만족	-.390	-.266	-5.656 ***	.659	1.516				
	사회적인정 만족	-.065	-.047	-1.030	.698	1.432				
	시설장관계 만족	-.349	-.311	-5.698 ***	.492	2.034				
	동료관계 만족	-.060	-.044	-.950	.682	1.467				
	처우관련 만족	-.215	-.174	-3.215 **	.500	2.002				

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

참조: 1) 더미변수(미혼:0, 기혼:1), 2) 더미변수(기타:0, 보육교사교육원:1), 3) 더미변수(동지역:0, 읍면지역:1), 4) 더미변수(수당지급:0, 수당미지급:1), 5) 더미변수(기타:0, 급여미지급:1)

<표 19>에서는 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 변수들의 위계적 회귀분석을 실시하여 결과를 제시하였다. 회귀모형 1은 보육교사의 개인관련 요인(결혼 여부, 최종학력, 자격증취득방법)이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향을 분석한 모형으로서, 보육교사의 이직의도에 대한 설명력은 10.7%인 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 모형인 것으로 나타나고 있다( $F=11.015$ ,  $p<0.001$ ).

회귀모형 1의 분석결과를 살펴보면, 결혼여부와 최종학력이 보육교사의 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 즉, 미혼(0)인 보육교사가 기혼(1)인 보육교사보다 이직의도가 더 높은 것으로 나타나고 있으며 ( $B=-.637$ ,  $p<0.001$ ), 최종학력이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타나고 있다 ( $B=.338$ ,  $p<0.01$ ).

회귀모형 2는 회귀모형 1에 보육교사가 근무하는 시설관련 요인(시설 소재지, 현 보육시설 근무경력, 이직횟수, 월평균소득, 초과근무수당 지급여부, 출산·병가 휴가시 급여 지급여부)을 추가로 회귀식에 투입하여 분석한 모형으로서, 보육교사의 이직의도에 대한 설명력은 33.0%인 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 모형인 것으로 나타나고 있다( $F=14.735$ ,  $p<0.001$ ).

회귀모형 2의 분석결과를 살펴보면, 모형 1에서 보육교사의 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났던 결혼여부와 최종학력 변수 모두 모형 2에서도 보육교사의 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 근무시설관련 요인에서는 초과근무수당 지급여부와 출산·병가 휴가시 급여지급 여부 변수만 보육교사의 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 즉, 미혼인 보육교사가 기혼인 보육교사보다 이직의도가 높은 것으로 나타났으며( $B=-.614$ ,  $p<0.001$ ), 최종학력이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타나고 있다( $B=.247$ ,  $p<0.05$ ). 그리고 초과근무수당을 지급하지 않는 보육시설(1)에 근무하는 보육교사가 초과근무수당을 지급하는 보육시설(0)에 근무하는 보육교사보다 이직의도 수준이 높은 것으로 나타나고 있으며 ( $B=.553$ ,  $p<0.001$ ), 출산·병가 휴가시 급여를 지급하지 않는 보육시설(1)에 근무하는 보육교사가 급여를 지급하는 보육시설(0)에 근무하는 보육교사보다 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다( $B=.620$ ,  $p<0.001$ ).

회귀모형 3은 회귀모형 2에 보육교사의 직무만족도 요인(직무특성 만족, 사회적 인정 만족, 시설장관계 만족, 동료관계 만족, 처우관련 만족)을 추가로 회귀식에 투입하여 분석한 모형으로서, 보육교사의 이직의도에 대한 설명력은 61.4%인 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 모형인 것으로 나타나고 있다( $F=30.023$ ,  $p<0.001$ ).

회귀모형 3의 분석결과를 살펴보면, 모형 2에서 보육교사의 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났던 개인관련 요인은 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 근무시설 관련 요인에서 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났던 초과근무수당 지급여부와 출산·병가 휴가시 급여지급 여부 변수 중 초과근무수당 지급여부는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 출산·병가 휴가시 급여지급 여부는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무만족도 요인에서는 직무특성 만족, 시설장관계 만족, 처우관련 만족 3개의 변수만 보육교사의 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 즉, 미혼인 보육교사가 기혼인 보육교사보다 이직의도가 높았고( $B=-.386$ ,  $p<0.001$ ), 최종학력이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났으며( $B=.168$ ,  $p<0.05$ ), 초과근무수당을 지급하지 않는 보육시설(1)에 근무하는 보육교사가 초과근무수당을 지급하는 보육시설(0)에 근무하는 보육교사보다 이직의도 수준이 높은 것으로 나타났다( $B=.203$ ,  $p<0.05$ ). 그리고 직무특성 만족수준이 낮을수록( $B=-.390$ ,  $p<0.001$ ), 시설장관계 만족수준이 낮을수록( $B=-.349$ ,  $p<0.001$ ), 처우관련 만족수준이 낮을수록( $B=-.215$ ,  $p<0.01$ ) 이직의도 수준이 높은 것으로 나타났다.

다음은 표준화회귀계수( $\beta$ )를 통해 보육교사의 이직의도에 상대적으로 큰 영향력을 미치는 변수들을 살펴보면, 시설장관계 만족(-5.698)이 보육교사의 이직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 다음은 직무특성 만족(-5.656)이 두 번째로 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 세 번째는 결혼여부(-4.186), 네 번째는 처우관련 만족(-3.215), 다섯 번째는 초과근무수당 지급여부(2.277), 여섯 번째는 최종학력(2.142) 순으로 나타났다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 연구요약 및 결론

우리나라의 보육정책사업은 1991년 영유아보육법 제정으로 단순한 탁아중심의 사업에서 보호과 교육 등 다양한 보육프로그램을 갖추고 영유아의 심신을 보호하고 건전하게 교육하여 건강한 사회구성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적·사회적 활동이 원활하게 이루어지도록 함으로써 가정복지 증진을 위한 사업으로 전환되었다. 영유아보육법 제정 이후 보육시설의 양적인 팽창과 더불어 보육시설에 종사하는 보육교사도 다양한 경로를 통해 배출되어 2008년 12월말 기준으로 약 3만 5천여개의 보육시설에서 약 14만명의 보육교사가 근무하고 있다.

하지만 보육시설의 질적 담보, 보육교사의 전문성 및 직무만족도의 제고 측면에서 많은 문제점이 나타나고 있으며, 또한 많은 보육교사들이 이직문제를 경험하고 있다. 이러한 보육교사들의 이직문제는 긍정적인 부분도 있지만 부정적인 부분이 더 많이 작용하고 있는 것이 현실이다. 보육교사의 직무만족도는 보육이라는 서비스의 질을 결정짓는 중요한 요인으로 작용하고 있으며, 또한 보육교사의 열악한 근로환경은 근무의욕의 저하와 직무에 대한 회의감 등 직무소진으로 인해 보육교사들의 이직의도에 영향을 미치고 있다.

따라서 본 연구에서는 제주특별자치도 내 보육시설에서 근무하고 있는 보육교사들을 대상으로 보육교사의 근무여건, 직무만족도 수준, 이직의도에 대한 내용을 알아보기 위해서 보육교사의 일반적 특성과 보육교사가 근무하는 시설관련 특성, 그리고 보육교사의 직무만족도의 수준과 이직의도에 대하여 살펴보고, 보육교사 개인관련 특성과 근무시설관련 특성과 직무만족도 및 이직의도간의 관계, 그리고 보육교사의 개인 및 근무시설관련 특성과 직무만족도의 수준이 이직의도와 관계가 있는가, 즉 영향을 미치는 관계에 대해 검증하고자 한다. 또한 본 연구의 결과를 제주특별자치도의 보육교사에 대한 정책마련을 위한 기초자료로 제공하고자 하였다.



본 연구결과를 간략하게 요약하여 제시하면, 본 연구에서 알아보고자 했던 구체적인 연구문제는 첫째, 보육교사의 일반적 특성(연령대, 결혼여부, 최종학력, 보육교사자격증 취득방법, 보육시설 총 근무경력 등)에 따라 보육교사의 직무만족도와 이직의도에는 차이가 있는가? 둘째, 보육교사가 근무하는 시설관련 특성(근무보육시설 유형, 시설 소재지, 현 근무시설 근무경력, 월평균급여, 초과근무수당 지급여부, 출산·병가 휴가시 급여 지급방법, 특별자치도 지원내용 인지수준 등)에 따라 직무만족도와 이직의도에는 차이가 있는가? 셋째, 보육교사의 일반적 특성과 시설관련 특성, 그리고 직무만족도 수준(직무특성 만족, 사회적 인정 만족, 시설장관계 만족, 동료관계 만족, 처우관련 만족)은 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는가? 이다.

연구의 분석대상은 제주특별자치도 내 보육시설에서 근무하고 있는 보육교사 350명이다. 연구대상의 연령대 분포는 24세 이하(20.9%), 25-29세 95명(27.1%), 30-34세 68명(19.4%), 35세 이상 114명(32.6%)이었으며, 현재 근무하고 있는 보육시설 분포는 민간보육시설 113명(32.3%), 법인보육시설 112명(32.0%), 국·공립 보육시설 68명(19.4%), 가정보육시설 35명(10.0%)이다.

첫 번째 연구문제인 보육교사의 일반적 특성 요인 중 연령대, 결혼여부, 최종학력, 보육교사자격증 취득방법, 보육시설 총 근무경력은 보육교사의 직무만족도 하위요인과 이직의도에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

연령대별 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴보면, 직무특성 요인에서는 35세 이상이 24세 이하와 25-29세 보육교사에 비해, 사회적 인정요인에서는 30-34세가 25-29세 보육교사에 비해, 시설장관계 요인에서는 35세 이상이 25-29세 보육교사에 비해 직무만족도가 높았으며, 그리고 이직의도에서는 25-29세가 35세 이상인 보육교사에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

결혼여부별 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴보면, 직무특성 요인에서는 기혼이 미혼인 보육교사에 비해, 시설장관계 요인에서는 기혼이 미혼인 보육교사에 비해 직무만족도가 높았으며, 그리고 이직의도에서는 미혼이 기혼인 보육교사에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

최종학력별 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴보면, 직무특성 요인에서 고졸이하가 대졸인 보육교사에 비해 직무만족도가 높게 나타났을 뿐 다른 직무만

족 요인과 이직의도에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

자격증 취득방법별 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴보면, 직무특성 요인에서는 보육교사교육원을 통해 자격증을 취득한 보육교사가 전문대 관련학과 졸업을 통해 자격증을 취득한 보육교사에 비해, 시설장관계 요인에서는 대학교의 관련학과 졸업을 통해 자격증을 취득한 보육교사가 전문대 관련학과 졸업을 통해 자격증을 취득한 보육교사에 비해 직무만족도가 높았으며, 이직의도에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

보육시설 총 근무경력별 직무만족도와 이직의도의 차이에서는 사회적 인정 요인에서만 1년 미만인 5년 이상인 보육교사에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

두 번째 연구문제인 보육교사가 근무하는 시설관련 특성 중 근무보육시설 유형, 시설 소재지, 현 근무시설 근무경력, 월평균급여, 초과근무수당 지급여부, 출산·병가 휴가시 급여 지급방법, 특별자치도 지원내용 인지수준은 직무만족도와 이직의도에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

근무시설 유형별 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴보면, 시설장관계 요인에서 민간보육시설이 법인보육시설에 근무하는 보육교사보다, 처우관련 요인에서는 국공립보육시설이 가정보육시설에 근무하는 보육교사보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

보육시설 소재지별 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴보면, 읍면지역 보육시설에서 근무하는 보육교사가 동지역 보육시설에서 근무하는 보육교사에 비해 직무만족도가 높았으며, 다른 요인들은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

월평균급여 수준별 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴보면, 직무특성 요인에서는 201만원 이상이 100만원 이하와 101-150만원인 보육교사보다, 처우관련 요인에서는 100만원 이하보다 101-150만원, 151-200만원, 201만원 이상인 보육교사의 직무만족도가 높았고, 이직의도에서는 100만원 이하, 101-150만원, 151-200만원이 201만원 이상인 보육교사보다 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다.

근무시설의 초과근무수당 지급여부별 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴보면, 직무특성 요인, 사회적 인정요인, 시설장관계 요인, 동료관계 요인, 처우관련 요인 모두 초과근무수당이 지급되고 있는 보육시설에 근무하는 보육교사가 지급

되지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사에 비해 직무만족도가 높았으며, 이직의도에서도 초과근무수당이 지급되지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사가 지급되는 보육시설에 근무하는 보육교사에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

근무시설의 연차휴가 이용방법별 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴보면, 사회적 인정 요인을 제외하고, 직무특성 요인, 시설장관계 요인, 동료관계 요인, 처우관련 요인 모두 방학기간 이외에도 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사가 방학기간 동안에만 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사에 비해 직무만족도가 높았으며, 이직의도에서는 방학기간 동안에만 연차휴가를 사용할 수 있는 보육시설에 근무하는 보육교사의 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다.

출산·병가휴가시 급여지급 방법별 직무만족도와 이직의도의 차이를 살펴보면, 직무특성 요인, 사회적 인정요인, 시설장관계 요인, 동료관계 요인, 처우관련 요인 모두 대체적으로 휴가시 급여를 전액 지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사의 직무만족도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 이직의도에서는 휴가시 급여를 지급하지 않는 보육시설의 보육교사 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

세 번째 연구문제인 보육교사의 일반적 특성과 시설관련 특성, 그리고 직무만족도 수준(직무특성 만족, 사회적 인정 만족, 시설장관계 만족, 동료관계 만족, 처우관련 만족)이 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는가에 대한 분석결과에서는 개인관련 요인 중 결혼여부, 최종학력과 근무시설 관련 요인 중 초과근무수당 지급여부 그리고 직무만족도 요인에서는 직무특성 만족, 시설장관계 만족, 처우관련 만족 3개 요인이 보육교사의 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 미혼이 기혼인 보육교사보다, 최종학력이 높을수록, 초과근무수당을 지급하지 않는 보육시설에 근무하는 보육교사가 초과근무수당을 지급하는 보육시설에 근무하는 보육교사보다, 직무특성 만족수준이 낮을수록, 시설장관계 만족수준이 낮을수록, 처우관련 만족수준이 낮을수록 이직의도 수준이 높은 것으로 나타났다. 표준화회귀계수( $\beta$ )를 통해 보육교사의 이직의도에 상대적으로 큰 영향력을 미치는 변수를 살펴본 결과 시설장관계 만족이 보육교사의 이직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 다음은 직무특성 만족, 결혼여부, 처우관련 만족, 초과근무수당 지급여부, 최종학력 순으로 나타났다.

이상의 연구결과를 중심으로 보육교사의 직무만족도를 제고하고 이직의도를 낮추기 위한 방안을 모색해 보고자 한다.

첫째, 보육교사의 직무만족도 수준 제고를 위한 제주지역 보육교사의 근로환경에 대한 실태조사를 통한 기초자료의 확보를 위한 노력이 요구된다.

보육서비스의 질을 결정하는 중요한 요인 중 하나는 보육교사의 근로환경이다. 이러한 근로환경은 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치며, 또한 보육서비스 대상에게 제공되는 보육서비스의 질에도 영향을 미친다.

본 연구의 결과 보육교사의 직무만족도와 관계가 있는 변수로서 보육교사의 연령대, 결혼여부, 최종학력 등 개인적 요인과 근무보육시설 유형, 시설 소재지, 현 근무시설 근무경력, 월평균급여, 초과근무수당 지급여부, 출산·병가 휴가시 급여 지급방법 등 보육교사가 근무하는 보육시설과 관련된 요인 등이 있는 것으로 나타났다. 따라서 보육교사의 직무만족도에 부정적 영향을 미칠 수 있는 요인을 정기적인 근로환경 실태조사를 통해 모색하고, 정부와 보육시설 등 고용자 입장 측면에서 개선하려는 노력이 요구되어진다고 할 수 있다.

둘째, 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 개선하기 위하여 보육교사의 직무만족도를 향상시키기 위한 노력과 이직의도에 영향을 미치는 요인을 발굴하기 위한 노력이 요구된다.

근로자의 열악한 근로환경은 근무의욕의 저하와 직무에 대한 회의감 등 직무소진으로 인해 그리고 다양한 부정적 영향으로 인해 보육교사의 입장에서는 이직을 고려하게 된다. 이직을 고려하게 된다는 것은 보육교사가 제공하는 보육서비스의 질적 측면에도 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직의 효율성에도 나쁜 영향을 미칠 수 있다.

본 연구 결과에서 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 결혼여부, 최종학력, 초과근무수당지급여부, 그리고 직무만족도인 것으로 나타나고 있다. 특히 직무만족도 요인 중 시설장관계 만족도, 직무특성 만족도, 처우관련 만족도 등은 보육교사의 이직의도에 상대적으로 큰 영향력을 미치는 것으로 나타나고 있다. 또한 영유아보육법 시행규칙 제11조의 보육시설종사자 복무규정에서 ‘보육교사의 근무시간은 평일 8시간을 원칙으로 하고 그밖의 전후로 연장되는 시간은 보육시설장과 보육교사가 교대근무하며, 초과근무수당을 지급하여야 한다’ 고 규

정하고 있다. 하지만 본 연구결과 응답자의 64.3%에 해당하는 보육교사가 초과근무수당을 지급받지 않고 있다고 응답하고 있다. 법 규정에서는 초과근무수당을 지급하도록 하고 있으나 보육시설 현장에서 근무하는 보육교사의 절반 이상이 받지 않고 있는 현실은 보육시설 종사자의 직무만족도 저하와 이직의도를 촉진할 수 있는 요인으로 작용할 수 있음을 인식해야 할 것이다.

따라서 보육교사의 이직의도를 낮추기 위한 방안으로서는 우선적으로 보육교사의 직무만족도를 향상시키기 위한 노력이 있어야 하며, 또한 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 발굴하여 개선하기 위한 노력이 요구된다.

셋째, 정부 차원에서는 지역주민을 대상으로 서비스를 제공하는 휴먼서비스 조직의 종사자 근무환경 개선을 위한 대책마련을 위해 노력해야 할 것이다.

앞의 연구결과에서 시설장관계 만족이 보육교사의 이직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 부분에 대하여 보육시설 시설장을 대상으로 실시하는 직무교육의 내용 중 이러한 연구결과를 반영할 수 있는 교과목의 신설이 필요할 것으로 판단되어지며, 또한 현재의 보육시설 시설장 중심의 연합회 구조를 보육현장 인력의 80% 이상을 점유하고 있는 보육교사들이 참여할 수 있는 장치를 마련하거나 또는 보육교사 스스로 근무환경을 개선하고 최일선에서 보육서비스 향상을 위한 정책 제언의 기능을 할 수 있는 보육교사 연합회의 신설도 중앙 및 지방정부 차원에서 고려해 볼 필요가 있다고 생각된다.

따라서 보육분야와 아울러 다른 사회서비스를 제공하는 분야와 균형있는 정책의 집행이 요구된다. 지역주민들의 입장에서는 어떤 특정 분야의 서비스만을 필요로 하는 것이 아니라 다양하고 복합적인 서비스를 필요로 하고 있다. 따라서 지방정부 차원에서는 다양한 사회서비스 분야에서 근무하고 있는 종사자의 직무만족도와 이직의도를 낮추는 것이 직간접적으로 지역주민의 사회서비스에 대한 체감도를 향상시킬 수 있다는 점을 인식하고 사회서비스 분야에 대한 균형있는 발전을 위해 노력해야 할 것이다.

## 2. 제 언

보육교사의 직무만족도와 이직의도는 보육서비스의 질과 직접적으로 관련되어

있기 때문에 본 연구에서 나타난 연구결과는 영유아복지 뿐만 아니라 영유아를 둔 부모에 대한 복지 즉, 지역사회복지 차원에서도 중요성을 가진다고 할 수 있다. 그러나 많은 실증연구의 결과가 일반화의 과정에서 많은 제한점을 가지고 있듯이 본 연구 또한 제한점을 가지고 있다. 특정 지역을 대상으로 하였다는 점도 있지만, 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 영향을 미치는 다양한 요인들을 본 연구에서 포괄적으로 활용하지 못한 점 또한 본 연구의 제한점으로 작용할 수 있다. 따라서 후속연구에서는 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들을 활용하여 보육교사가 건전한 영유아의 성장을 지원하는 주요 주체로서 작용할 수 있도록 보육교사의 근무환경 개선을 위한 노력이 요구되어진다.



## 참 고 문 헌

### <국내문헌>

- 김범준. (2000). “교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 Meta 분석”. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김옥석. (2002). “우리나라 보육교사의 직무만족도에 관한 실증적 연구”. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김태근. (2006). 「u-Can 회귀분석」. 인간과복지.
- 김효심. (2007). “보육교사의 직무스트레스와 만족도에 관한 연구-제주특별자치도를 중심으로-”. 한일장신대학교 기독교사회복지대학원 석사학위논문.
- 문미선. (2007). “보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계연구”. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 문정아. (2007). “보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 성균관대학교 생활과학대학원 석사학위논문.
- 보건복지가족부. (2008). 「2007 보건복지가족백서」. 보건복지가족부.
- 보건복지가족부. (2009). 「보육통계」. 보건복지가족부.
- 서지영. (2002). “유치원교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구”. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 엄기욱·박인아. (2007). “사회복지사의 기관유형, 급여수준, 직업만족이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”. 「한국사회복지조사연구」 16: 105-124.
- 여성가족부. (2006). 「보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태 분석」. 여성가족부.
- 오미형·양경수. (2008). “보육교사가 지각한 조직풍토와 교사의 특성이 직무만족도에 미치는 영향”. 「아동보육」 17(4): 199-211.
- 유현정. (2003). “직장보육시설의 근무환경에 따른 교사의 직무만족도 연구”. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이진화·이승연. (2006). “보육교사가 지각한 의사결정참여와 조직적·심리적 요인, 직무만족도, 이직의도 간의 관계”. 「유아교육학논집」 10(1): 229-250.

- 이춘주. (2005). “개인 및 조직의 특성과 보육교사의 직무만족도에 관한 연구”. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 임숙이. (2004). “보육교사의 이직의도 결정요인 연구”. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임주희. (2007). “보육교사의 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 연구”. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문.
- 정혜영·박영준. (2005). “보육교사의 임파워먼트, 조직건강, 직무만족도의 인과모형 분석”. 「열린유아교육연구」 12(10): 45-67.
- 표갑수. (1995). 「아동·청소년복지론」. 청주대학교출판부.
- 형근혜. (2006). “보육교사의 직무환경에 따른 직무만족도”. 순천대학교 대학원 석사학위논문.
- 홍금찬. (2007). “보육교사의 직무만족에 관한 연구: 상주지역을 중심으로”. 상주대학교 산업대학원 석사학위논문.

#### <외국문헌>

- Jorde-Bloom, P. (1989). Measuring Work Attitudes in the Early Childhood Setting, Technical Manual for the Early Childhood Job Satisfaction Survey and Early Childhood Work Environment Survey. *Illinois Early Childhood Professional Development Project*.
- Locke, E. A. (1983). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*, In M. D. Dummett(ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally College Publishing.
- Mitchell, A. (1989). *Old Baggage, New Visions: Shaping Policy for Early childhood Program*. Phi Delta Kappan, 70.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of Organizational Commitment. *Human*



*Relations*, 41, 467-482.

Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.

Saracho, O. N. & Spodek, B. (1993). *Professionism and the Preparation of Early Childhood Education Practitioners*. Early Childhood Development and Care, Gordon and Breach Science Publisher, S. A.

Willamson, D. A. (1996). *Job satisfaction in social service*. Garland Publishing.

Zey-Ferrell, M. (1982). Predictors of Faculty Intent to Exit and the Organization: Potential Turnover in a Large University. *Human Relations*, 35, 349-372.



# 설 문 지

## 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구 (제주특별자치도내 보육시설을 중심으로)

안녕하십니까?

우선 바쁘신 와중에도 시간을 할애하여 본 설문에 응해주셔서 감사합니다. 우리나라의 미래를 이끌어갈 영유아 보육에 사명감을 갖고 헌신하시는 선생님들에게 감사드리며, 선생님과 어린이집의 무궁한 발전을 기원합니다.

본 설문지는 보육의 일선 현장에서 근무하고 계시는 어린이집 보육교사의 직무만족도 개선을 위하여 **어린이집 보육교사만을 대상으로** 『직무만족도와 이직의도에 관한 연구』를 실시하고자 합니다. 각 질문문항에 대하여 평소 느끼고 계신대로 솔직하게 답변해 주시기를 바랍니다.

선생님께서 응답하신 내용은 **익명으로 통계처리 되어 비밀이 철저히 보장되어**지며, 또한 연구 이외의 목적으로는 사용되지 않음을 약속드립니다.

귀중한 시간 내주신데 대하여 다시 한번 감사드리며, 보육 현장에서 묵묵히 최선을 다해주시는 선생님 여러분께 건강과 행운이 함께 하시길 기원합니다.

기타 궁금하신 사항은 연구자 성현숙(016-689-5284)로 문의하여 주시기 바랍니다.

2009년 5월 일

제주대학교 행정대학원 자치행정전공

지도교수 : 남진열(제주대학교 행정학과 교수)

연구자 : 성현숙

다음의 질문문항은 보육교사 선생님 개인에 대한 일반적인 사항입니다.  
문항을 읽고, 선생님이 해당되는 번호 1개를 선택하여 √표시 해주십시오.

1. 선생님의 연령대는 어디에 해당됩니까?

\_\_\_ ① 만24세이하    \_\_\_ ② 25~29세    \_\_\_ ③ 30~34세    \_\_\_ ④ 35세이상

2. 선생님의 결혼 여부는 어디에 해당됩니까?

\_\_\_ ① 미혼    \_\_\_ ② 기혼    \_\_\_ ③ 기타(이혼, 사별 등)

3. 선생님의 최종학력은 어디에 해당됩니까?

\_\_\_ ① 고졸이하    \_\_\_ ② 전문대졸    \_\_\_ ③ 대졸    \_\_\_ ④ 대학원재이상

4. 선생님이 현재 소지하고 있는 자격증은 무엇입니까?

\_\_\_ ① 보육교사 1급    \_\_\_ ② 보육교사 2급    \_\_\_ ③ 보육교사 3급  
\_\_\_ ④ 유치원정교사 1급    \_\_\_ ⑤ 유치원정교사 2급    \_\_\_ ⑥ 기타

5. 선생님의 보육교사 자격취득 방법은 어디에 해당됩니까?

\_\_\_ ① 보육교사 교육원    \_\_\_ ② 전문대학 관련학과 졸업  
\_\_\_ ③ 대학교 관련학과 졸업    \_\_\_ ④ 대학원 관련학과 졸업

6. 선생님께서 최초로 근무하신 보육시설의 유형은 어디에 해당됩니까?

\_\_\_ ① 민간보육시설    \_\_\_ ② 가정보육시설    \_\_\_ ③ 국공립보육시설  
\_\_\_ ④ 법인 보육시설    \_\_\_ ⑤ 기타

7. 선생님의 보육시설 총 근무경력은 어디에 해당됩니까?

\_\_\_ ① 1년 미만    \_\_\_ ② 1년이상~3년미만    \_\_\_ ③ 3년이상~5년미만  
\_\_\_ ④ 5년이상~7년미만    \_\_\_ ⑤ 7년이상~10년미만    \_\_\_ ⑥ 10년 이상

다음의 질문문항은 선생님께서 현재 근무하고 있는 보육시설에 대한 사항입니다. 질문문항을 읽으시고 번호 1개를 선택하여 ✓표시 해주십시오.

8. 선생님께서 현재 근무하고 있는 보육시설의 유형은?

- \_\_\_ ① 민간보육시설      \_\_\_ ② 가정보육시설      \_\_\_ ③ 국공립보육시설  
\_\_\_ ④ 법인 보육시설      \_\_\_ ⑤ 기타

9. 선생님께서 현재 근무하고 있는 보육시설의 소재지는?

- \_\_\_ ① 읍·면지역      \_\_\_ ② 동지역

10. 선생님께서 현재 근무하고 있는 보육시설에서의 직급은?

- \_\_\_ ① 일반교사      \_\_\_ ② 주임교사      \_\_\_ ③ 원감      \_\_\_ ④ 기타

11. 선생님께서 현재 근무하고 있는 보육시설에서의 근무기간은?

- \_\_\_ ① 1년 미만      \_\_\_ ② 1년이상~3년미만      \_\_\_ ③ 3년이상~5년미만  
\_\_\_ ④ 5년이상~7년미만      \_\_\_ ⑤ 7년이상~10년미만      \_\_\_ ⑥ 10년 이상

12. 선생님께서 보육시설에 근무한 이후 현재 보육시설은 몇 번째 직장입니까?

- \_\_\_ ① 첫 직장      \_\_\_ ② 2번째 직장      \_\_\_ ③ 3번째 직장  
\_\_\_ ④ 4번째 직장      \_\_\_ ⑤ 5번째 직장      \_\_\_ ⑥ 6번째 이상 직장

13. 현재 근무하는 보육시설에서 선생님의 월평균 급여수준은(상여금, 기타수당포함)?

- \_\_\_ ① 100만원 이하      \_\_\_ ② 101~150만원      \_\_\_ ③ 151~200만원  
\_\_\_ ④ 201~250만원      \_\_\_ ⑤ 251만원 이상

14. 현재 근무하는 보육시설에는 초과 근무시 초과근무수당이 지급되고 있습니까?

- \_\_\_ ① 지급되지 않는다      \_\_\_ ② 지급되고 있다

15. 현재 근무하는 보육시설에서는 년차휴가를 주로 어떻게 이용하고 있습니까?

- \_\_\_ ① 방학기간만을 이용한다      \_\_\_ ② 방학기간 이외에도 이용할 수 있다

16. 현재 근무하는 보육시설에서 출산 및 병가 휴가시 급여 지급 방법은?

\_\_\_ ① 급여 미지급      \_\_\_ ② 부분급여 지급      \_\_\_ ③ 전액급여 지급

17. 선생님께서는 보육시설 종사자에 대한 능력향상비, 4대보험료 지원내용 등 제주특별자치도의 지원내용을 알고 있습니까?

\_\_\_ ① 전혀 모른다                      \_\_\_ ② 대체로 모른다  
\_\_\_ ③ 대체로 알고 있다              \_\_\_ ④ 매우 잘 알고 있다

다음 질문문항은 선생님의 직무만족에 대한 내용을 알아보기 위한 것입니다.

18. 선생님께서 현재 근무하고 있는 보육현장에서 평소 느끼시는 생각과 가장 가깝다고 생각하는 응답번호에  표시 해주십시오.

구분	질문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
직무 관련	1 업무에 대한 창의성과 흥미를 찾을 수 있다	①	②	③	④	⑤
	2 지금 내가 하고 있는 일은 매우 가치 있는 일이다	①	②	③	④	⑤
	3 보육교사라는 직업은 내게 계속 자극이 되고 도전할 만한 일이다	①	②	③	④	⑤
	4 나는 다른 사람이 하는 일보다 내가 하는 일이 더 좋다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	5 나는 보육교사라는 것에 자부심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤

구분	질 문 문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
사회 적 인정 관련	6 보육교사는 전문적으로 정당한 대우를 받는다	①	②	③	④	⑤
	7 보육시설 교사에 대한 사회적 인정이 높다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
	8 학부모들이 보육교사를 믿고 인격적으로 잘 대해 준다	①	②	③	④	⑤
인간 관계 관련	9 운영자(시설장)는 교사의 전문성 신장을 위해 적극 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤
	10 운영자(시설장)는 보육교사와 긴밀한 관계를 유지하기 위해 진심으로 노력한다	①	②	③	④	⑤
	11 운영자(시설장)는 직무수행에 대한 전문적인 지식을 갖고 있다	①	②	③	④	⑤
	12 운영자(시설장)는 보육교사의 의사결정을 존중하고 반영한다	①	②	③	④	⑤
	13 운영자(시설장)는 심리적으로 편안함을 준다	①	②	③	④	⑤
	14 운영자(시설장)는 보육교사가 전문적 발전의 기회를 갖도록 적극 권장한다	①	②	③	④	⑤
	15 보육교사간의 인간관계가 좋은 편이다	①	②	③	④	⑤
	16 어려운 일이 있으면 동료 보육교사들과 수시로 의논하고 서로 돕는다	①	②	③	④	⑤
17 보육교사들 간 경조사에 서로 돕는다	①	②	③	④	⑤	

구분	질 문 문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
복지 후생 관련	18 교사들을 위한 퇴직금제도가 규정대로 잘 시행되고 있다	①	②	③	④	⑤
	19 교사를 위한 복지시설이 잘 갖추어져 있다	①	②	③	④	⑤
처우 관련	20 나의 능력에 상응하는 보수를 받고 있다	①	②	③	④	⑤
	21 현재 보수는 재정적으로 안정적이다	①	②	③	④	⑤
	22 내가 받은 교육, 나의 업무량에 상응하는 보수를 받고 있다	①	②	③	④	⑤
	23 내 보수는 내 생활수준을 유지하는데 충분하다	①	②	③	④	⑤
이직 의사 관련	24 나는 이 직장을 그만 두고 싶다는 생각을 한다	①	②	③	④	⑤
	25 만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다	①	②	③	④	⑤
	26 현재 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다	①	②	③	④	⑤
	27 보다 나은 보수와 신분이 보장된다면 언제든지 이직할 의사가 있다	①	②	③	④	⑤
28 나는 동일업종의 다른 직장의 취업기회에 관해 정보를 들으면 자세하게 알아보려고 노력한다	①	②	③	④	⑤	

◆ 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다 ◆

## ABSTRACT

### A Study on Job Satisfaction and Turnover Intention of Educare Teachers

Hyeon-Suk Seong

Department of Public Administration

Graduate School of Public Administration

Cheju National University

(Supervised by professor Chin-Yeol Nam)

The purpose of this study was to find out relations between the job satisfaction and the turnover intention of educare teachers in Jeju Special Self-governing Province.

There are several specific research questions for such aim of study like following; first, Are there any difference in the job satisfaction and the turnover intention by general characteristics of educare teachers, secondly, Are there any difference in the job satisfaction and the turnover intention by working center characteristics of educare teachers, and thirdly, To investigate the influence of general, working center characteristics, and level of job satisfaction on turnover intention of educare teachers.

The sample population of this study is 350 educare teachers who working at private, corporate, and national or public etc educare centers in Jeju, the collected data has been analysed by frequency analysis, descriptive statistics, reliability analysis, factor analysis, correlation analysis, t-test, one-way ANOVA, and regression analysis etc using the SPSS Win 12.0 program.

The results of this study are as follow.



Firstly, the individual characteristic variables of Age, marriage, education, years of experience etc were found as important variables have relation with the job satisfaction and the turnover intention of educare teachers.

Secondly, the work related characteristic variables of types of facility, location of facility, a pay level etc were found as important variables have relation with the job satisfaction and the turnover intention of educare teachers.

Thirdly, relationship with educare center director among the job satisfaction variables is the largest effective variable on the turnover intention of educare teachers. and the job itself variable is the second.

