



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](#)

가정학석사 학위논문

보육교사의 교사효능감과 이직의도와의 관계에서
자아탄력성의 매개효과

The Mediating Effect of Ego-resilience
on Correlation between Child Care Teacher's
Teacher Efficacy and Turnover Intention

울산대학교 대학원
아동·가정복지학과
박 묘 정

보육교사의 교사효능감과 이직의도와의 관계에서
자아탄력성의 매개효과

지도교수 : 김영주

이 논문을 가정학석사학위 논문으로 제출함

2018년 1월

울산대학교 대학원
아동·가정복지학과
박 묘 정

박묘정의 가정학석사학위 논문을 인준함

심사위원장	박 혜 원
심 사 위 원	이 채 호
심 사 위 원	김 영 주

울 산 대 학 교 대 학 원

2018년 1월

국 문 초 록

보육교사의 교사효능감과 이직의도와의 관계에서 자아탄력성의 매개효과

울산대학교 대학원
아동·가정복지학 전공
박 묘 정

본 연구는 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성, 이직의도 간의 관계를 살펴보고, 교사효능감과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 알아보는데 목적이 있다. 이와 같이 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감, 자아탄력성 및 이직의도의 차이는 어떠한가?
 - 1-1. 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감의 차이는 어떠한가?
 - 1-2. 보육교사의 개인변인에 따른 자아탄력성의 차이는 어떠한가?
 - 1-3. 보육교사의 개인변인에 따른 이직의도의 차이는 어떠한가?
2. 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성 및 이직의도 간의 관계는 어떠한가?
3. 보육교사의 교사효능감과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과가 있는가?

연구대상은 울산광역시에 소재한 어린이집에 재직 중인 보육교사 182명이다. 보육교사의 교사효능감을 측정하기 위하여 Enoch와 Riggs(1990)에 의해 개발된 교사의 과학교수 효능감 검사도구(Science Teaching Efficacy Belief Instrument, STEBI)를 일반적인 어린이집 상황에 맞게 수정한 신혜영(2004)의 교사효능감 척도를 사용하였다. 자아탄력성을 측정하기 위해 Klohnen(1996)이 CPI(California Psychological Inventory)에서 자아탄력성과 관련된 문항을 선별하여 29개의 항목으로 추려 자기보고식 자아탄력성 척도로 개발하고 타당화한 것을 박옥숙(2011)이 수정·보완한 척도를 사용하였다. 이직의도를 측정하기 위해 Allen과 Meyer(1990)가 개발하여 이명록(2016)이 보육교사에게 적합한 문장으로 수정한 척도를 사용하였다.

SPSS 22.0 프로그램과 AMOS 22.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 절차에 따라 통계 분석을 하였다. 첫째, 연구 대상자의 일반적 경향을 알아보기 위하여 빈도 및 백분율을 산출하였다. 둘째, 개인변인에 따른 변인들 간의 차이를 알아보기 위해 t 검증

(Independent samples t-test)과 *F*검증(ANOVA)을 실시하였다. 셋째, 전체 변인들 간의 상관관계를 파악하기 위하여 *Pearson's* 상관계수를 산출하였다. 넷째, 보육교사의 교수효능감과 이직의도의 관계에서 자아탄력성이 매개효과를 나타내는지 확인하기 위하여, AMOS 22.0 프로그램을 이용한 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling; SEM)을 통해 Bootstrapping 절차를 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 개인변인에 따른 교수효능감의 차이는 20대 보다 40대가, 미혼 보다는 기혼이, 경력이 1년 미만 보다는 7년 이상이, 월 평균 급여(실수령액)는 100~150만 원 미만과 200~250만 원 미만인 보육교사 보다는 250만 원 이상인 보육교사의 교수효능감이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 자아탄력성의 차이는 미혼 보다는 기혼이, 어린이집의 유형에서는 국공립어린이집 보다는 가정어린이집에서 근무하는 교사의 자아탄력성이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 보육교사의 이직의도 차이는 민간어린이집에서 근무하는 보육교사의 이직의도가 직장어린이집이나 가정어린이집에서 근무하는 보육교사 보다 높게 나타났다.

둘째, 보육교사의 교수효능감 전체와 자아탄력성 전체는 정적 상관관계를 나타냈다. 교수효능감의 하위요인인 일반적 효능감은 자아탄력성의 하위요인인 대인관계효율성과 유의한 정적 상관관계를 나타냈으며, 교수효능감의 또 다른 하위요인인 개인적 교수효능감은 자아탄력성의 자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절과 유의한 정적 상관관계를 나타냈다.

셋째, 보육교사의 교수효능감 전체와 이직의도는 부적 상관관계를 나타냈다. 교수효능감의 하위요인인 개인적 교수효능감은 이직의도와 유의한 부적 상관관계를 나타냈다.

넷째, 보육교사의 자아탄력성 전체와 이직의도는 부적 상관관계를 나타냈다. 자아탄력성의 하위요인인 자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절은 이직의도와 유의한 부적 상관관계를 나타냈다.

다섯째, 보육교사의 자아탄력성과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴본 결과 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과는 보육교사의 교수효능감과 이직의도의 관계에서 교수효능감은 자아탄력성에, 자아탄력성은 이직의도에 직접효과를 미치는 것으로 나타났고 교수효능감은 이직의도에 직접효과는 미치지 않지만 자아탄력성을 통해 이직의도에 간접적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이에 보육교사의 교수효능감과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 완전매개효과를 확인하였다는 점에 의의를 찾을 수 있다. 본 연구결과를 바탕으로 보육교사의 직업적 특성이 고려된 자아탄력성 증진 프로그램 개발을 비롯한 다양한 지원체계 구축을 통해 이직의도를 낮춤으로써 보육의 질적 향상에 도움이 되기를 기대한다.

핵심어 : 보육교사, 교수효능감, 자아탄력성, 이직의도

차 례

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	5
3. 용어의 조작적 정의	5
II. 이론적 배경	7
1. 이직의도	7
1) 이직의도	7
2) 보육교사의 이직의도	8
2. 교사효능감	9
1) 교사효능감	9
2) 보육교사의 교사효능감	10
3) 보육교사의 교사효능감과 이직의도	11
3. 자아탄력성	12
1) 자아탄력성	12
2) 보육교사의 자아탄력성	13
3) 보육교사의 자아탄력성과 교사효능감	14
4) 보육교사의 자아탄력성과 이직의도	15
III. 연구방법	16
1. 연구대상	16
2. 연구도구	18
3. 연구절차	21
4. 자료분석	21
IV. 연구결과	23
1. 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감, 자아탄력성 및 이직의도의 차이 ...	23
1) 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감의 차이는 어떠한가?	23
2) 보육교사의 개인변인에 따른 자아탄력성의 차이는 어떠한가?	28
3) 보육교사의 개인변인에 따른 이직의도의 차이는 어떠한가?	32
2. 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성 및 이직의도 간의 관계	38
3. 보육교사의 교사효능감과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과	40

1) 연구모델	40
2) Bootstrapping을 통한 간접효과 검증	43
V. 논의	44
1. 논의 및 결론	44
2. 제언	47
참고문헌	49
부 록	58
Abstract	65

표 목 차

<표 1> 보육교사 개인변인	16
<표 2> 이직의도의 문항구성과 신뢰도	18
<표 3> 교사효능감의 하위요인별 문항구성과 신뢰도	19
<표 4> 자아탄력성의 하위요인별 문항구성과 신뢰도	21
<표 5> 보육교사의 연령에 따른 교사효능감의 차이	23
<표 6> 보육교사의 결혼여부에 따른 교사효능감의 차이	24
<표 7> 보육교사의 최종학력에 따른 교사효능감의 차이	24
<표 8> 보육교사의 경력에 따른 교사효능감의 차이	25
<표 9> 보육교사의 이직횟수에 따른 교사효능감의 차이	25
<표 10> 어린이집 유형에 따른 교사효능감의 차이	26
<표 11> 어린이집 정원에 따른 교사효능감의 차이	26
<표 12> 보육교사의 급여(실수령액)에 따른 교사효능감의 차이	27
<표 13> 보육교사의 연령에 따른 자아탄력성의 차이	28
<표 14> 보육교사의 결혼여부에 따른 자아탄력성의 차이	28
<표 15> 보육교사의 최종학력에 따른 자아탄력성의 차이	29
<표 16> 보육교사의 경력에 따른 자아탄력성의 차이	29
<표 17> 보육교사의 이직횟수에 따른 자아탄력성의 차이	30
<표 18> 어린이집 유형에 따른 자아탄력성의 차이	31
<표 19> 어린이집 정원에 따른 자아탄력성의 차이	31
<표 20> 보육교사의 급여(실수령액)에 따른 자아탄력성의 차이	32
<표 21> 보육교사의 연령에 따른 이직의도의 차이	33
<표 22> 보육교사의 결혼여부에 따른 이직의도의 차이	33
<표 23> 보육교사의 최종학력에 따른 이직의도의 차이	34
<표 24> 보육교사의 경력에 따른 이직의도의 차이	34
<표 25> 보육교사의 이직횟수에 따른 이직의도의 차이	35
<표 26> 어린이집 유형에 따른 이직의도의 차이	35
<표 27> 어린이집 정원에 따른 이직의도의 차이	36
<표 28> 보육교사의 급여(실수령액)에 따른 이직의도의 차이	37
<표 29> 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성, 이직의도 간의 상관	38
<표 30> 연구모델의 적합도	41
<표 31> 수정모델의 적합도	42
<표 32> 수정모델의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검정결과	42
<표 33> Bootstrap 간접효과 검증	43

그림 목 차

<그림 1> 가설모델	40
<그림 2> 연구모델	41
<그림 3> 수정모델	42

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

영유아기 주양육자와의 관계는 매우 중요하다. 발달적으로 매우 중요한 시기에 영유아가 대부분의 시간을 보내는 어린이집은 단순히 보살핌이 아닌 전인적 발달을 촉진하는 전문적인 보육이 제공되어야 한다(조해연, 2014).

많은 연구에서 보육의 질에 영향을 미치는 법적, 행정적 기준, 교육과 환경, 양질의 프로그램 등이 나와 있지만 영유아와 일차적인 접촉을 하고 지적, 정서적, 사회적 발달에 직접적인 영향을 미치는 유능한 보육교사의 역할이 무엇보다도 중요하다 할 수 있다(나상현, 2004; 배혜자, 2008).

보육교사는 영유아의 지적·정서적·사회적 발달에 중요한 영향을 주며, 보호서비스, 교육서비스, 가족서비스 등의 포괄적 서비스를 제공하는 전문인으로(임주희, 2007), 영유아의 성장과 발달에 중요한 역할을 담당하고 있다. 흔히들 쓰는 ‘보육의 질은 보육교사의 질을 능가할 수 없다.’는 표현은 보육교사의 전문성과 자질의 중요성이 강조되고 있음을 보여준다(정동숙, 2017).

보육프로그램과 교재 교구, 시설 설비 등의 수준을 높임으로써도 보육의 질 향상을 꾀할 수 있지만(권현수, 1995; 조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나, 2011 재인용), 아무리 좋은 물리적 환경과 우수한 보육프로그램이라도 보육교사의 질이 담보되지 않는 상태에서 제공된다면 보육서비스의 질을 보장할 수 없다(박종현, 2013). 또한 영유아의 주양육자와의 안정애착은 개인의 전 인생을 걸쳐 유능한 사회관계를 이끌어 주며, 또래 관계에서 유능성, 이성 친구와의 질, 초등학교 학업성적에도 정적 상관을 보이므로(Shaffer, 2011) 매우 중요하다.

이처럼 영유아의 건강한 성장과 발달에 필수적 요소가 보육교사의 질임에도 현실에서 보육교사의 사회적 인식과 그에 따른 복지 및 급여 수준 등은 여전히 낮다(조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나, 2011). 보건복지부와 육아정책연구소가 실시한 2015년 전국보육실태조사에 따르면 2014년 한 해 동안 68.9%의 어린이집에서 보육교사의 이직이 있었으며, 현재 이직 계획이 있는가란 질문에 31.3%가 그만둘 의향이 있다고 응답을 하였다. 또한 이직을 계획하거나 고려중이라는 응답자의 사유를 살펴보면 근무여건이 보다 좋은 곳으로 이동(18.7%)로 가장 많았고, 보육교사 일을 그만두려고(17.8%), 근무여건 열악(15.0%), 교사 자신의 출산·육아(12.1%), 건강상의 이유(10.8%)의 순으로 나타났다. 이와 같이 보육교사는 열악한 처우 등으로 보다 나은 곳으로 이동하는 사유로 이직률과 이직의도가 상당히 높은 수준임을 알 수 있다.

이직의도란 이직에 가장 직접적인 영향을 미친다고 말할 수 있는 요인으로 조직을 떠나려는 구성원의 태도나 의식을 말한다(윤경준, 지경빈, 2011). 어린이집에서 영유아들에게 가장 중요한 인적자원인 보육교사가 불안정한 고용상태로 인해 잦은 이직을 하는 경우, 보육교사는 영유아들과 안정적이고 긍정적인 애착관계 형성 및 학부모와의 높은 신뢰를 형성이 어렵기 때문에 이는 결국 아동발달에 부정적인 영향을 미친다(윤혜미, 정경진, 2008). 또한 이직의도를 가진 보육교사는 영유아의 요구에 민감하게 반응하지 않으므로 보육의 질을 규명하는 과정적 기준인(Belsky, 1992; Philips & Howes, 1987; 이완정, 1999 재인용) 보육교사와 영유아의 상호작용의 질을 감소시킬 수 있다(정보옥, 2014). 뿐만 아니라 남아있는 동료교사들의 사기 저하와 새로운 교사와의 의사소통에 어려움을 느끼게 하며(홍석영, 2012), 조직적인 측면에서 볼 때도 새로운 교사를 임용하는 과정에서 시간과 비용의 재투자가 있어야 하고, 채용 후에도 신규교사의 교육과 연수, 그리고 업무 적응을 위한 시간과 비용이 소모되어야 하는 어려움이 있다(유현정, 2011). 이와 같이 이직은 여러 가지 측면에서 보육의 질을 저하시키는 주요원인이 되므로, 보육의 질을 높이기 위해 보육교사의 이직의도를 낮춰야 하며, 이를 위해 환경적인 요인뿐만 아니라 개인적인 요인 즉, 정서적 심리적 요인 등의 다양한 접근이 필요하다(박종현, 2013).

보육교사 이직의도에 관한 선행연구들을 살펴보면 많은 연구에서 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높게 나타났으며(권영란, 2015; 김건옥, 2014; 김혜정, 2014; 박남심, 2016; 방지은, 2015; 이명록, 2016), 보육교사의 심리적 소진이 높을수록 이직의도가 높게 나타났다(김기화, 2012; 신영일, 정신섭, 2017; 유현숙, 2013; 유현숙, 권정혜, 2017; 윤혜미, 노필순, 2013). 하지만 직무스트레스, 소진이 높다고 해서 모든 보육교사가 이직을 하는 것은 아니다(권영란, 2015; 유현숙, 2013).

특히 교사효능감이 높은 교사는 교사로서의 자신의 능력에 대한 믿음과 자신감을 통해 직무스트레스나 심리적 소진 경험을 극복할 수 있도록 하였으며(Hobfoll, 2002; Wudy and Jerusalem, 2011; 최미란, 이세은, 이선임, 장경은, 2016 재인용), 조영숙(2012)의 연구에 의하면 교사효능감이 높은 교사는 이직의도가 낮게 나타났다.

교사효능감이 높은 사람은 자신에게 발생하는 문제를 긍정적으로 인식하여 문제 상황을 극복하지만, 교사효능감이 낮은 사람은 심리적으로 실제의 상황보다 어려움을 더욱 크게 느끼기 때문에 이직의도가 높게 나타난다고 하였다(윤성혜, 2007). 교수효능감이 낮은 교사는 자신의 일에 자신감과 의욕이 부족하여 좌절을 많이 경험하고, 경험된 좌절이나 낮은 자존감은 잦은 이직이나 이직의도로 이어지기 쉽지만 교사효능감이 높은 교사는 어려움 상황이 닥쳤을 때 자신감을 가지고 문제를 해결하여, 어려운 상황에서 벗어나게 되며 그러한 경험들은 자신의 직업에 대한 자부심과 자신감으로 연결되어, 이직이나 이직의도의 영향을 적게 받게 된다(권영란, 문영경, 2016).

Barfield와 Burlingame(1974)에 의해 처음 사용된 교사효능감은 Bandura(1977)의 자

기효능감 이론에서 그 근원을 찾을 수 있는데, 자기효능감 이론을 교사에게 적용한 것이 교사효능감이다(이지영, 2012). 교사효능감은 교사가 영유아에게 바람직한 영향을 줄 수 있다는 스스로에 대한 믿음과 신념으로, 교사효능감이 높은 보육교사는 영유아의 수준을 파악하고 그에 맞는 보육프로그램을 계획하고 수행하는 능력이 뛰어나다(권영란, 2015). 교사효능감은 전문가로서 교사 자신의 행동에 영향을 미치는 중요한 동기적 믿음으로, 교사효능감이 높은 교사는 일이 잘 풀리지 않을 때에도 끈기를 가지고 자신의 업무를 위해 지속적으로 노력하여 이를 극복하고자 한다(Hen & Goroshit, 2013). 교사가 자기 자신의 능력을 믿지 못하고 자신을 무능하다고 생각하면 이는 자괴감과 심리적 불안감으로 이어져 결국 교사는 이직을 교사할 수도 있게 된다(유현정, 2011).

교사효능감과 관련된 개인적 요인으로 자아탄력성이 있다(방지은, 2015; 심순애, 2007). 자아탄력성은 보육교사가 직무스트레스를 낮게 인식하게 하여 이직의도를 낮춘다(강진숙, 이경남, 2015). 그리고 자아탄력성이 높은 교사일수록 소진이 낮아지며(한애희, 안혜정, 2017), 소진이 낮아질수록 이직의도도 낮아진다(신영일, 정신섭, 2017).

자아탄력성은 스트레스, 예측불허의 상황, 갈등, 불균형 등 적응이 필요한 환경적 맥락에서 자아통제란 특정 수준을 변화시킬 수 있는 개인의 역동적 능력으로, 자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절을 하위요인으로 포함한다(Block, 1993; Klohnen, 1996; 박종현, 2013 재인용). 자아탄력성이 높은 사람은 긍정적인 자아상과 자신감을 가지고 있어 대인관계가 원활하고 자신의 정서를 조절할 수 있는 능력을 가지고 있어 환경에 쉽게 적응한다(배성희, 김연화, 한세영, 2014). 자아탄력성이 높은 사람은 낮은 사람보다 긴장의 강도를 잘 조절하기 때문에 스트레스 상황에서 융통성 있게 자아를 조절하여 성공적으로 잘 극복하며(이수련, 이정화, 2010; 정혜옥, 이옥형, 2011), 스트레스 지수도 낮았고 의사결정에 있어서도 합리적이었으며(고민숙, 2002), 자아탄력성이 높아지면 이직의도는 낮아진다(박종현, 2013). 또한 자아탄력성이 높은 보육교사는 긍정적이고 적극적인 태도를 보일 뿐만 아니라 대인관계에서도 개방적이어서 영유아와 긍정적인 관계를 형성하며(김인숙, 2010), 보육교사의 자아탄력성이 높을수록 교사-영아 상호작용이 높게 나타났다(추옥선, 2017).

이상의 내용들을 살펴보면 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성이 높을수록 이직의도를 낮출 수 있고, 교사효능감이 높을수록 자아탄력성이 높아지며, 자아탄력성이 높을수록 보육교사의 스트레스 및 심리적 소진을 극복하는 긍정적인 효과를 나타낼 수 있다. 따라서 자아탄력성이 교사효능감과 함께 이직의도에 영향을 미치고, 교사효능감에 영향을 받음으로써 보육교사의 교사효능감과 이직의도의 관계에서 매개효과를 나타낼 수 있다.

최근 들어 스트레스, 우울, 불안 등의 부정적 변인에서 자아탄력성의 매개효과를 통해 자아탄력성의 긍정적인 역할을 살펴보는 연구들이 다양한 대상과 변인들로 이루어

지고 있다(김영임, 2017; 박은규, 2017; 전경하, 2012; 정동숙, 2017; 조복순, 2017). 하지만 현재까지 보육교사의 긍정적인 심리적 기제인 자아탄력성의 매개효과를 살펴보는 연구는 방지은(2015)이 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴본 것과 백승미(2016)가 보육교사의 정서노동이 교사효능감에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과를 중심으로 살펴본 것이 전부이다.

또한 이직의도와 관련된 변인들 중 보육교사의 배경변인들을 제외한 보육교사 개인의 내적 변인으로 교사효능감(권영란, 문영경, 2016; 권화숙, 권성민, 2017; 유현숙, 2013; 유현숙, 권정혜, 2017; 유현정, 2011; 최미란, 이세은, 이선임, 장경은, 2016; 홍석영, 2012)과 자아탄력성(강진숙, 이경남, 2015; 박종현, 신나리, 2013; 방지은, 2015; 배성희, 김연화, 한세영, 2014; 이주연, 지명원, 2012)등이 연구되어 왔다. 하지만 지금까지의 선행 연구에서는 보육교사의 이직의도와 관련하여 보육교사의 교사효능감과 보육교사의 자아탄력성의 영향을 각각 분석하는 개별적인 연구와 직접적인 효과를 알아보는 연구들이 이루어져 왔으며, 보육교사의 이직의도와 관련된 교사효능감과 자아탄력성의 간접효과를 살펴보는 매개효과 분석 연구는 부족하다.

이에 본 연구에서는 보육교사의 교사효능감, 자아탄력성, 이직의도의 관계에서 개별 요인들간의 직접효과와 다른 요인을 통한 간접효과를 통해 변인들 간에 존재하는 복잡한 관계를 알아보고, 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성, 이직의도와의 관계를 분석하여, 자아탄력성이 보육교사의 교사효능감이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 매개효과를 살펴보고자 한다. 이러한 결과는 추후 보육교사의 이직의도를 줄일 수 있는 교사효능감 및 자아탄력성 증진 프로그램 개발에 도움이 되는 기초자료로 활용되기를 기대해본다.

2. 연구문제

본 연구의 목적에 따라 보육교사의 교사효능감과 이직의도와와의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 알아보기 위한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감, 자아탄력성 및 이직의도의 차이는 어떠한가?

1-1. 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감의 차이는 어떠한가?

1-2. 보육교사의 개인변인에 따른 자아탄력성의 차이는 어떠한가?

1-3. 보육교사의 개인변인에 따른 이직의도의 차이는 어떠한가?

연구문제 2. 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성 및 이직의도 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 3. 보육교사의 교사효능감과 이직의도의 관계에서 자아탄력성이 매개효과가 있는가?

3. 용어의 조작적 정의

1) 보육교사의 이직의도

이직의 개념은 현재의 직장 또는 조직에서 여러 가지 요인들에 만족하지 못하고 자신이 속해있는 조직으로부터 떠나는 것을 말하며(이경애, 2010), 이직의도(turnover intention)는 조직구성원이 자발적인 의지로 조직 혹은 직업으로부터 떠나려는 의도를 의미하며, 본 연구에서는 직장을 그만 두고 싶은 생각, 직장을 옮기고 싶다는 생각, 같은 직장에서도 직종을 바꾸고 싶은 의지 등으로 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도를 이직의도라 정의한다(서은희, 2002).

따라서 보육교사의 이직의도를 측정하기 위해서 본 연구에서는 Allen과 Meyer(1990)가 개발하여 이명록(2016)이 보육교사에게 적합한 문장으로 수정한 척도의 점수를 사용하였다.

2) 보육교사의 교사효능감

교사효능감(teacher's efficacy)은 Bandura의 자기효능감을 교직이라는 특수한 상황에 적용하여, 교수와 학습의 상황에서 교사 자신이 학습자에게 긍정적인 영향을 미칠

수 있다고 생각하는 자신의 능력에 대한 기대와 믿음을 의미한다(김미진, 2003).

본 연구에서는 교사효능감을 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감으로 나누고, 일반적 교수효능감은 교수-학습간의 일반적 관련성에 대한 교사의 일반화된 신념이며, 개인적 교수효능감은 교사 스스로가 학습자의 학습을 가능하게 하는 기술과 능력을 가지고 있다고 믿는 것으로(강미숙, 2015) 정의한다.

따라서 보육교사의 교사효능감을 측정하기 위해서 본 연구에서는 Enoch와 Riggs(1990)에 의해 개발된 교사의 과학교수 효능감 검사도구(Science Teaching Efficacy Belief Instrument, STEBI)를 일반적인 어린이집 상황에 맞게 수정한 신혜영(2004)의 교사효능감 척도의 점수를 사용하였다.

3) 보육교사의 자아탄력성

자아탄력성(ego resilience)은 변화하는 외부적 환경에 대한 풍부한 적응능력이며, 인지, 사회, 개인영역과 관련하여 상황적인 문제에 융통성 있게 반응하는 경향성을 말한다(Block & Block, 1980). Klohnen(1996)은 자아탄력성을 내적, 외적인 스트레스에 대하여 융통성 있고, 풍부한 적응능력이며 자아 통제적이라고 정의하였다. 본 연구에서는 자아탄력성을 개인의 외적 내적 스트레스에 대해 능동적이고 융통성 있게 대처하고 사회구성원으로 조화와 균형을 이루며 살아 갈 수 있는 적응 능력을 잘 갖추고 있는 것(문명란, 2016)으로 정의한다.

따라서 보육교사의 자아탄력성을 측정하기 위해서 본 연구에서는 Klohnen(1996)이 CPI(California Psychological Inventory)에서 자아탄력성과 관련된 문항을 선별하여 29개의 항목으로 추려 자기보고식 자아탄력성 척도로 개발하고 타당화한 것을 우리나라에서 번안하고, 박옥숙(2011)이 수정·보완한 척도의 점수를 사용하였다.

II. 이론적 배경

본 연구에서는 보육교사를 대상으로 보육교사의 교사효능감과 이직의도와 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴보기 위하여 보육교사의 이직의도, 교사효능감, 자아탄력성 순서로 각 주제와 관련된 연구들을 살펴보고자 한다.

1. 이직의도

1) 이직의도

이직(turnover)이란 자신이 속해 있는 조직이나 직장에서, 여러 가지 상황의 불만족으로 현재의 기관이나 조직과 고용관계를 해지하는 것을 의미한다(권영란, 2015). 이직의도(turnover intention)는 조직구성원이 현재 직장 혹은 조직에서 근무조건에 만족하지 못하거나 성취감 결여로 현 조직의 구성원이기를 포기하고 자신이 속해 있는 직장이나 조직을 떠나려고 하는 의도의 정도를 의미한다(서지영, 2002).

많은 선행연구에서 밝혀졌듯이 이직을 가장 잘 설명하는 변인으로 이직의도를 들 수 있는데, 이는 선행연구들에서 이직이라는 행동변인에 대한 연구를 위해 연구대상으로 실제 이직한 교사를 선정하기 어려운 현실적 문제와 이직 후 회고적 응답이 왜곡될 가능성 등의 이유로 이직의도라는 대체변인을 사용하여 연구하였다(Griffeth, Hom, & Gaetner, 2000; Steel & Ovalle, 1984; 강형욱, 2016 재인용). 따라서 이직의도에 대한 연구는 이미 조직을 떠난 구성원이 아닌 현 조직의 구성원을 대상으로 이직하려는 의향을 미리 파악 할 수 있기 때문에, 조직의 관리 차원에서 이직에 대한 예방적 방향설정 등을 위해 매우 중요하다(강형욱, 2016).

이직의 유형은 이직을 결정하는 주체의 자발성 여부에 따라 전통적으로 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분된다. 자발적 이직은 개인적인 사정 또는 더 나은 직장으로서의 전직 등 조직구성원이 스스로 조직을 떠나고자 결정하는 것을 말하며, 비자발적 이직은 해고나 정년퇴직 등 조직구성원이 원하지 않지만 조직을 떠나게 되는 경우를 말한다(강형욱, 2016). 자발적 이직은 다시 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 분류되는데 이는 조직 구성원이 아닌 조직의 입장에서 보는 관점으로, 순기능적 이직은 불필요한 조직 구성원이나 능력을 발휘 못하는 조직 구성원에게 업무 평가를 낮게 하여 조직을 떠나게 하는 것으로 이직의 결과가 조직에 긍정적인 영향을 미치는 경우이

며, 역기능적 이직은 우수한 업무능력 평가를 받는 조직원이 조직을 떠는 것으로 이직의 결과가 조직에 부정적일 경우를 말한다(권영란, 2015). 또한 이직의 통제 가능 여부에 따라 조직이 통제 가능한 이직을 회피 가능 이직, 건강상의 문제나 거주지 이동과 같은 조직이 통제할 수 없는 요인에 의한 이직을 회피 불가능 이직으로 구분하며(Dalton, Todor, & Krackhardt, 1982; 강형욱, 2016 재인용), 조직에서의 이직 계획 여부에 따라 계획적 이직과 비계획적 이직으로도 나눈다(권영란, 2015). 본 연구에서는 조직원이 스스로 조직을 떠나는 자발적 이직과 조직 차원에서 통제가 가능한 회피 가능 이직에 초점을 맞추고자 한다.

2) 보육교사의 이직의도

보육교사는 보육의 질을 결정하는 핵심적인 인적자원으로 어린이집에서 양질의 보육서비스를 제공하기 위해서는 유능한 보육교사의 확보가 중요하다(손아람, 2009). 보육교사가 어린이집을 그만두게 되면 특히 아동의 정서적 안정 측면에서 보육의 질 저하와 직결된다(Hayes, Palmer, & Zaslow, 1990; 유현숙, 2013 재인용). 보육교사의 이직으로 보육교사와 영유아 간 이미 형성된 애착관계가 훼손되고, 영유아는 새로운 교사와 적응하기 위한 긴장, 불안, 스트레스 등으로 정서적 불안정을 경험하게 되는데(박미순, 2010), 영유아가 교사의 갑작스런 이직을 경험한 것을 부모의 이혼과 연관시켜, ‘미국의 또 다른 이혼 위기(America’s other divorce crisis)’라고 명명할 정도로, 보육교사의 이직 문제는 영유아의 발달에 심각한 영향을 미친다(Squires, 2004; 강형욱, 2016 재인용). 보육교사의 이직은 영유아뿐만 아니라 영유아의 부모, 해당 어린이집과 동료 교사에게도 부정적인 영향을 미친다. 부모는 보육 프로그램에 불만을 느끼게 되고 해당 어린이집은 보육교사를 새롭게 채용하고 교육훈련을 위해 시간과 비용을 투입해야하며, 동료교사는 새로운 교사의 채용 전까지 업무량의 증가 등으로 근로의욕이 저하되고, 직무만족, 헌신도 등의 저하를 경험하게 된다(서지영, 서영숙, 2002). 이상에서 살펴본 바와 같이 보육교사의 이직은 영유아, 동료 교사와 어린이집 운영의 측면 모두에 부정적인 영향을 미치게 되어 보육의 질을 낮추는 주요한 요인이다.

이직의도에 영향을 미치는 요인을 크게 개인적 변인, 조직적 변인, 직무 변인으로 분류할 수 있는데(강형욱, 2016), 본 연구에는 이직의도를 보육교사의 개인적 변인과 교사효능감, 자아탄력성과 관련지어 알아보하고자 한다.

어린이집 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 개인변인에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 이재경(2006)의 연구에서 보육교사의 연령이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났고, 최혜영, 조성연, 권연희(2014)의 연구에서 20~29세인 보육교사의 이직의도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 개인변인 중 결혼여부는 이병록, 이광연(2012)의 연구에서 결혼을 한 보육교사일수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 김동

현, 이재모(2014)의 연구에서 보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 이직의도를 살펴보면 국공립어린이집에서 근무하는 보육교사의 이직의도가 가장 높게 나타났으며, 최혜영, 조성연, 권연희(2014)의 연구에서는 보육교사의 연령, 월평균 소득, 경력, 총 정원에서 이직의도와 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며, 보육교사의 연령이 어릴수록, 월 평균 소득이 100만 원 이하로 매우 낮았을 때, 4년 이하의 보육경력을 가지고 있을 때, 보육교사가 근무하는 어린이집의 정원이 150명 이상인 경우 이직의도가 더 높게 나타났다. 또한 배성희, 김연화, 한세영(2014)의 연구에서는 보육교사의 근무 어린이집 유형에 따라 민간과 가정어린이집 교사들이 국공립에 근무하는 교사보다 이직의도가 높게 나타나 김동현, 이재모(2014)의 연구 결과와는 차이가 있었으며, 근무 경력에 따른 차이는 3년 미만 교사들이 이직의도가 높은 것으로 나타났고, 급여에 따른 차이는 급여가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다. 정경진, 윤혜미(2016)의 연구에서는 보육교사의 연령에 따라 이직의도와 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 연령이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났고, 결혼여부에 따라서는 미혼집단이 기혼집단보다 이직의도가 높게 나타났으며, 직위에 따라서는 보육교사, 주임교사, 원감, 원장순으로 이직의도가 높다는 결과를 찾아 볼 수 있었다.

2. 교사효능감

1) 교사효능감

Bandura(1977)는 자기효능감(self-efficacy)을 특정한 상황에서 요구되거나 의도하는 구체적인 결과를 얻기 위하여 필요한 행위를 조직하고 실행하는 능력에 대해 그 개인이 갖고 있는 신념이라고 정의하였다. 그리고 자기효능감이 높은 사람은 어떤 과제가 주어졌을 때 결과에 대해 긍정적인 기대를 하게 되고 결과를 이끄는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다고 생각하기 때문에 주어진 과제를 보다 열심히 수행하려하지만, 자기효능감이 낮은 사람들은 동일한 어떤 과제가 주어졌을 때 결과에 대해 부정적인 기대를 하게 되고 결과를 이끄는 행동을 성공적으로 수행할 수 없다는 생각을 하기 때문에 주어진 과제를 회피하려는 경향이 있다고 하였다. 따라서 동일한 조건일 경우 높은 자기효능감을 가진 사람일수록 주어진 활동을 시도하려고 하고 지속할 가능성도 높다(유현정, 2011).

교사효능감은 이러한 Bandura의 자기효능감 이론을 교직이라는 특정한 상황에 적용하여 나온 개념으로, 교사가 학생의 수행에 영향을 미칠 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿는 정도를 의미하며, 이는 교수와 학생의 관계에 대한 교사의 신념으로 개념

화 될 수 있다(주연희, 2004). 또한 Gibson과 Dembo(1984)는 가장 다루기 힘들고 동기 유발이 되지 않는 학생들조차도 교사가 도울 수 있다고 믿는 신념이라 하였다. 따라서 교사효능감은 학생의 성취에 중요한 영향을 주기 때문에 교사효능감은 교실에서 교사 자신의 행동과 학생, 즉 어린이집의 영유아들과의 상호작용에도 많은 영향을 주는 중요한 변인이다(유현정, 2011).

교사효능감은 Gibson과 Dembo(1984), Ashton과 Webb(1986)등의 교사효능감 연구에 의해 소개되기 시작하면서 교사효능감에 대한 연구가 활발하게 진행되었다(이경애, 2010). 교사효능감의 하위요인으로 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감이 있다. 이는 자기효능감을 결과 기대(outcome expectation)와 효능 기대(efficacy expectation)로 구분하는 Bandura(1977)의 사회 인지 이론에 기초하여 이를 근거로 자기효능감 이론의 결과 기대에 해당하는 일반적 교수효능감, 효능 기대에 해당하는 개인적 교수효능감으로 구분된다(오진숙, 2014). 교사효능감의 하위요인인 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감은 다음과 같이 정의되는데, 일반적 교수효능감은 교육의 효과에 대한 일반적인 기대로 교육이 학습자에게 영향을 미칠 수 있다는 의미이며, 개인적 교수효능감은 교사 자신의 능력에 대한 믿음으로 교사 자신이 학습자에게 영향을 미칠 수 있다는 의미이다(구은미, 2004; 김신덕, 2000; 주연희, 2004; Ashton, 1984).

교사효능감이 높은 교사가 보이는 특징은 다음과 같다. 첫째, 학생을 가르치는 직무를 가치 있고 의미 있는 일이라고 생각하며, 둘째, 교사 자신이 학생의 학습에 긍정적인 영향력을 갖고 있다고 판단하여 개인적인 성취감을 맛본다. 셋째, 학생의 발전을 기대하며 대부분의 학생들이 그 기대를 만족시켜 준다고 생각하며, 넷째, 학생의 학습에 대해 개인적인 책임감을 느껴서 학생들에게 도움이 되는 교수법을 찾고자 검토한다. 마지막으로, 목표를 설정 때도 자신과 학생들에게 민주적이며 알맞은 방법으로 목표를 설정하고 이를 성취하기 위한 전략을 세우며, 교사 자신과 학생들에 대해 긍정적으로 생각을 하며, 교사 자신이 학생들의 학습에 영향력이 있다고 확신한다(Ashton, 1984; 김미진, 2003 재인용).

2) 보육교사의 교사효능감

보육교사의 교사효능감이란 영유아의 성장과 발달에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있다고 믿는 보육교사 자신의 능력에 대한 신념으로, 어린이집 보육교사가 자신의 보육 활동 수행에 가치를 느끼고, 영유아들의 활동 과정과 결과에 대해 인정해주고 기다리며 수용해 줌으로써 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 생각하는 보육교사 자신의 능력에 대한 믿음을 의미하는 것이다(이은선, 2017). 따라서 영유아를 보육하는 보육교사가 높은 교사효능감을 가지면 영유아와의 활동에서 자신의 교사효능감을 나타내어 동기부여를 하고 보육활동에 성취감을 갖는다(권영란, 2015).

어린이집 보육교사의 교사효능감에 관한 선행연구를 살펴보면, 이형민(2009)의 연구에서 교사효능감과 교사신념이 유의미한 상관관계가 있고, 보육교사는 자신이 자신의 역할 수행을 적절히 할 수 있고 그로 인해 영유아의 발달 및 성취에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 지각할 때, 영유아를 일방적인 교육이나 돌봄의 대상이 아닌 능동적인 주체로 대하는 경향이 높다고 하였다. 김기철, 신애선(2017)의 연구에서도 영아교사의 교사효능감은 영아발달과 정적 상관관계를 보여 교사효능감이 높을수록 영아발달이 양호하다고 하였다. 이소희, 이선미(2016)의 연구에서는 교사효능감이 높은 교사는 낮은 교사보다 자기개발에 대한 욕구를 더 많이 가지고 있고, 특히 보육활동에 있어 전문적인 영역에 관한 발전을 이루고자 하는 욕구가 강하다고 하였다. 또한 교사효능감이 높을수록 직무만족의 하위 요인이 동료관계, 원장관계, 직무자체, 보수승진의 만족도가 높았다(신건호, 2016).

3) 보육교사의 교사효능감과 이직의도

학습과정에서 학습자에게 긍정적인 영향을 미치고 교사행동의 질을 결정하는 중요한 요인인 교사효능감은 교사가 교사로서 자신의 역할을 잘 수행할 수 있도록 하며, 이로 인해 교사와 학습자와의 상호관계에 긍정적인 영향을 준다(권영란, 문영경, 2016). 이러한 교사의 교수효능감 차이는 이직의도에 영향을 미치며, 교사효능감이 높은 사람은 자신이 처한 상황에 대한 긍정적 인식을 통해 어려움을 극복하지만, 교사효능감이 낮은 사람은 자신이 처한 실제적인 어려움을 심리적으로 더욱 크게 느끼므로써 이직의도가 높다고 하였다(윤성혜, 2007).

또한 보육교사는 사회적으로 낮은 인지도와 사회적 지위, 많은 업무량에 비해 낮은 보수 등으로 직무에 대한 의욕저하 및 회의감을 느끼게 된다(문미선, 2007). 이로 인해 보육교사는 자신의 직무에 대한 불만과 높은 직무스트레스로 인해 이직까지 생각하게 된다. 이때 교사효능감이 높은 교사는 자신의 교사로서의 능력에 대한 믿음과 자신감을 통해 직무스트레스나 심리적 소진을 극복할 수 있다(Hobfoll, 2002; Wudy and Jerusalem, 2011; 최미란, 이세은, 이선임, 장경은, 2016 재인용). 이와 같이 교사는 교사로서 자신의 능력에 대한 믿음이 낮아지고 자신을 무능하다고 생각하면 이는 자괴감과 심리적 불안감으로 이어져 교사의 이직으로 연결될 수 있다(유현정, 2011).

교사의 이직의도에 가장 결정적인 요인인 교사의 소진과 관련해서 자기효능감(self-efficacy)에 가까운 개념으로 교사효능감이 해외 연구에서도 연구되었고(Consiglio et al., 2013; Leiter, 1993; Yu et al., 2015), Leiter(1993)는 교사의 소진을 자기효능감의 위기(a crisis of self-efficacy)라고 정의하기도 하였다. 국내 연구에서는 보육교사의 소진과 관련된 주요 심리적 변인 중에 가장 영향을 많이 미치는 변인으로 교사효능감이 것으로 권나연, 이희영(2012)연구에서 보고되고 있다. 교사효능감이 높

은 보육교사는 자신의 역할수행 능력을 긍정적으로 지각함으로써 높은 교사효능감이 자신이 자신의 직무에 잘 적응하도록 도와주고 직무스트레스로 인한 소진을 감소시키는 역할을 하는 것으로 볼 수 있다(유현숙, 권정해, 2017).

성공적인 직무 수행의 기대에 있어 직무스트레스로 인한 현실 간의 괴리를 느끼게 될 때 보육교사의 교사효능감은 낮아지며(양연숙, 2006), 낮은 교사효능감은 성취감 결여, 좌절감, 탈진을 통해 소진으로 발전된다(Friedman, 2000). 양연숙(2006)의 연구에 의하면 교사효능이 이직의도에 직접적인 영향을 주지는 않지만, 소진을 통해 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 교사효능감의 조절효과를 알아본 백영숙(2014)의 연구에서 교사효능감은 이직의도에 부정적인 영향을 미쳤다.

이상의 연구들을 살펴봤을 때 교사효능감이 낮은 보육교사 보육교사로서의 자신의 역할을 잘 수행하지 못하고 이에 대한 어려움을 심리적으로 크게 느끼게 되며, 또한 직무스트레스나 심리적 소진의 증가로 보육교사가 이직을 생각하는데 영향을 미치는 중요한 변수라고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 보육교사의 교사효능감과 이직의도의 관계를 살펴보고자 한다.

3. 자아탄력성

1) 자아탄력성

탄력성(resilience)은 적응능력과 비슷한 개념으로 사전적으로 어떤 물체가 외부로부터 힘을 받았을 때 다시 돌아오는 경향, 탄성, 회복성을 의미하며, Block & Block(1980)은 정신분석학적 측면에서 탄력성에 ego라는 접두사를 붙여 자아탄력성(ego-resilience)이라 명명하고, 이를 일시적, 지속적 적응이 필요한 스트레스 영향으로부터 다시 그 이전의 자아 통제 수준으로 변화 및 회복시킬 수 있는 역동적인 능력이라 정의하였다(Block, 1982; 김명란, 2016 재인용).

Block(1982)은 자아탄력성(ego-resilience)을 스트레스와 같은 상황적인 문제에 융통성 있게 반응하는 경향성이라 하였고, Klohnen(1996)은 자아탄력성이란 내적, 외적인 스트레스에 대하여 융통성 있고, 풍부한 적응능력이자 자아통제력이라고 정의하였다. 자아통제(ego-control)란, 자아의 여러 기능 중에 충동조절(억제하거나 분출하는 것)에 강조를 둔 개념(Block & Block, 1980)을 말하며 정서, 동기, 그리고 행동으로 자신의 충동을 표현하거나 표현하지 않는 경향성을 말한다(배미리내, 2014). 즉, 자아탄력성은 당면한 상황에 대처하기 위해 자아통제의 수준을 변화시키는 자아의 동기 조절능력

과, 인지적 능력 등을 포괄하는 개념이라고 볼 수 있다(윤현희, 홍창희, 이진환, 2001).

자아탄력에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 박현진(1996) 연구에서는 자아탄력성이 높은 집단이 낙관적이고 적극적인 태도를 보이며, 대인관계에서도 적극적이며 개방적이며 다른 사람들과 따뜻한 관계를 형성할 수 있다고 하였다.

2) 보육교사의 자아탄력성

자아탄력적인 교사의 구체적인 행동 특징을 알아보기 위해 자아탄력성의 구성요소를 살펴보는 것은 의미가 있다(이운성, 2013). 학자들마다 자아탄력성을 구성하고 있는 요소를 조금씩 다르게 주장하고 있는데 Block과 Block(1980)은 CCQ(California Child Q-set) 자아탄력성 척도에서 다양한 문제해결력을 가진 융통성 있는 통합된 수행능력과 스트레스 대처능력, 덜 불안하고 덜 의심하는 성격의 안정성, 자기 확신과 자기 수용에서 나오는 자신감, 창의적이며 새로움을 추구하고 능동적으로 참여하는 융통성 있는 적응, 공감과 정서표현을 적절히 하는 대인관계, 유능하게 유창하며 영리한 인지능력 등으로 구분하였다(이운성, 2013 재인용). Klohnen(1996)의 연구에서는 자신감 있는 낙천성, 생산적인 활동성, 대인관계나 사회적 유능성, 능숙한 자기표현 기술로 구분하였으며(배미리내, 2014 재인용), 박현진(1996)은 자아탄력성의 구성요소를 타인과의 관계 또는 일에 대해 쉽게 포기하지 않는 자신감, 타인과의 원만하고 친밀한 관계를 형성하는 대인관계 효율성, 삶에 대한 행복감과 흥미를 느끼는 낙관적 태도, 주어진 상황에 대해 화를 표출하고 통제하는 분노조절의 4가지로 보았다.

Block 과 Block(1980), Klohnen(1996)의 연구에서 자아탄력적인 사람들은 다음과 같은 특성이 나타났는데 첫째, 스트레스 상황에서의 융통성 있고 통합된 수행을 보이며. 둘째, 불안과 의심에 대한 성격적 안정성을 나타내고. 셋째, 자신감이 있으며. 넷째, 학교와 사회에 대한 능동적인 참여와 융통성 있는 적응을 보였으며. 다섯째, 또래관계에서의 정서표현 적절성과 공감을 나타냈으며. 여섯째, 인지능력에서의 유능성, 유창성, 영리함 등이 있었다. 즉, 높은 자아탄력성을 갖는 사람은 역경적인 상황에 융통성 있고 효율적인 적응을 보이며, 과제해결을 위해 동기를 잘 조절하는 등의 행동특성을 보였다(배미리내, 2014 재인용).

배성희, 김연화, 한세영(2014)의 연구에 따르면 보육교사의 자아탄력성 중 낙관적 태도와 자신감이 낮을수록 교사가 영유아에게 무감각하게 반응하는 비인간화 소진현상을 경험하는 것으로 나타났으며, 특히 낙관적 태도는 교사의 비인간화, 정서적 고갈 및 개인적 성취감 상실에 모두 부적인 영향을 주어 교사의 소진에 있어 중요한 변인으로 나타났다. 노수진, 이경남(2015)의 연구에서는 영아교사의 자아탄력성은 직무스트레스는 감소하게 하고 보육효능감을 진증 시켜 교사민감성을 높이는 중요한 요인이라고 했으며, 이는 영유아 보육과 교육의 질의 핵심적 요소이며 영유아-교사 관계

에도 결정적인 영향을 미치며 영유아의 발달과 적응에 중요한 영향을 미치는 것이 교사의 민감성이므로 자아탄력성증진 시키는 방안이나 지원을 중요하다고 하였다. 김리진, 홍연애(2013)의 연구에서는 보육교사의 전문성 인식에 대해 자아탄력성 중 자신감은 정적상관이 있는 것으로 나타났으며, 자기이해의 발달을 예측하는 변인으로 자아탄력성의 대인관계 효율성과 낙관적 사고가 정적상관이 있는 것으로 나타났다.

3) 보육교사의 자아탄력성과 교사효능감

자아탄력성과 교사효능감의 관련 선행연구를 살펴보면, Gu와 Day(2007)는 4년간의 장기 연구를 통해 자아탄력성이 교사가 어려운 상황에서 평정심을 되찾고 교직을 유지시키고, 교사를 성장시키며, 교사로서의 효능감을 향상시키는 역할을 한다고 하였다(신은정, 2016). Veselska, Geckova, Orosova, Gajdosva, van Dijk 와 Reijneveld(2009)는 보육교사가 높은 교사효능감을 갖기 위해 보육교사인 자신에 대해 보다 긍정적인 평가가 필요하므로 자아존중감, 자신감을 갖게 만들어 주는 탄력성을 발전 시켜야 만이 교사효능감을 높일 수 있다는 교사효능감과 자아탄력성의 상호관계를 주장하였다.

유아교사를 대상으로 한 국내의 자아탄력성과 교사효능감 관련 연구들을 살펴보면 교수활동 뿐 아니라 학부모, 동료교사, 원장과의 관계 등에서 어려움에 노출되었을 때 자아탄력성이 낮은 교사는 교직수행이나 교사효능감이 저하될 수도 있다(박선훈, 탁정화, 2014)고 하였으며, 유아교사의 자아탄력성이 교사효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 구체적으로 자아탄력성 하위요인인 자신감, 대인관계 효율성, 낙관적 태도, 분노조절은 교사효능감의 하위요인인 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호와 유의미한 정적상관계가 있는 것으로 나타났다(장예진, 2015). 또 오미향(2014)의 연구에서 자아탄력성이 교수효능감의 교사 자기효능감과 훈육 자기효능감, 풍토조성 효능감, 효능감 전체에 영향을 미치는 요인임을 밝히기도 하였다.

초등 교사를 대상으로 한 자아탄력성과 교사효능감 관련 연구에서는 자아탄력성은 스트레스가 유발되는 환경에 처해 있을 때 자기효능감을 유지시키며 스트레스 상황을 대처함으로써 스트레스를 스스로 조절할 수 있는 능력으로, 직면하는 문제 상황에서 개인의 부정적 관점과 그로 인한 부정적 영향을 중재하고 완화시키는 태도 및 긍정적이고 합리적인 문제해결 태도와 밀접한 관련이 있다(김선은, 2011). 조민아, 이정화, 송소원, 장석진(2010)은 초·중·고등학교 초년 교사 230명을 대상으로 한 교사효능감과 자아탄력성과 교사소진 간의 영향에 대한 연구에서는 자아탄력성이 높을수록 교사효능감이 높아졌으며 교사소진은 낮아진다고 하였다.

이에 본 연구에서는 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성의 관계를 주목하고 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성을 살펴보고자 한다.

4) 보육교사의 자아탄력성과 이직의도

보육교사에 대한 지나친 기대, 다양한 역할요구, 장시간 근무, 과중한 업무량에 비해 낮은 급여 등과 같은 근무환경으로 보육교사의 직무스트레스는 가중되며(육아정책연구소, 2016), 보육교사는 이러한 스트레스로 인해 이직을 직접적으로 생각하게 된다(유현숙, 2013). 하지만 어린이집에 근무하는 모든 보육교사들이 과중한 업무스트레스 등으로 이직을 하지는 않으며, 높은 스트레스 상황에서도 교사 생활을 유지하고 교사로서 자신을 발달시키기 위해 노력하는데 이때 작용하는 것이 보육교사의 심리적 기제인 자아탄력성이다(박종현, 2013). 자아탄력적인 사람이 나타내는 공통적인 능력은 첫째, 삶의 어려운 문제를 해결하는데 활동적이고 환기적인 접근을 시도하는 능력, 둘째, 감정적으로 어려운 경험들을 잘 해결해 나가는 능력, 셋째, 고통이나 괴로운 상황에서 그들의 경험을 구조적으로 인식하는 능력, 넷째, 유아 때부터 계속 다른 사람의 긍정적인 관심을 얻는 능력, 다섯째, 삶의 의미에서 긍정적인 신념을 유지하는 강한 능력을 지니고 있다고 하였다(박은희, 1996).

장예진(2015)은 연구에서 변화하는 상황적 요구들 중 특히 좌절을 경험하는 등의 스트레스적인 환경이 되었을 때 긴장하지 않고 유연하게 반응하는 성향이며 이는 곧 환경이 요구하는 기능으로 자아를 과대통제 또는 과소통제를 조절하는 개인의 역동적인 능력이라고 자아탄력성을 정의하였다. 자아탄력성이 높은 사람은 어려운 경험을 잘 헤쳐 나가며, 고통이나 힘겨운 상황 속에서 삶의 의미를 찾고 긍정적인 신념을 유지하게 된다(김윤경, 2011). 자아탄력성이 높은 교사나 상담자일수록 심리적 소진의 수준이 낮고(심순애, 2007), 자아존중감이 높은 교사일수록 이직의도가 낮다고 하였다(Deery-schmitt & Todd, 1995).

조성연, 이정희(2010)의 보육교사 직무스트레스에 대한 사회적지지에 관한 연구에서도 자아탄력성이 높을수록 보육교사의 직무스트레스가 낮다고 하였다. 또한 원장의 코칭리더십과 영아교사의 자아탄력성 및 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 강진숙, 이경남(2015)의 연구에서는 영아교사의 자아탄력성이 이직의도를 직접적으로 감소시키면서, 또한 직무스트레스를 낮게 지각하게 하여 이직의도를 완화시킨다고 하였다.

이에 본 연구에서는 보육교사의 이직의도에서 자아탄력성과의 관계를 주목하고 보육교사의 자아탄력성과 이직의도를 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 어린이집 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 보육교사의 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향과 자아탄력성이 어떠한 매개역할을 하는지를 살펴보기 위하여, 울산광역시에 소재한 어린이집 보육교사 182명을 대상으로 연구를 실시하였고, 보육교사의 개인변인은 <표 1>과 같다.

<표 1> 보육교사 개인변인

N=182

	구분	빈도	퍼센트
연령	20대	84	46.2
	30대	39	21.4
	40대	59	32.4
	합계	182	100.0
	결혼 여부	기혼	85
	미혼	97	53.3
	합계	182	100.0
최종 학력	고졸이하	12	6.6
	2~3년제 대학 졸업	64	35.2
	4년제 대학교 졸업	87	47.8
	대학원 재학 이상	19	10.4
	합계	182	100.0
보육 경력	1년 미만	27	14.8
	1년 이상~3년 미만	48	26.4
	3년 이상~5년 미만	37	20.3
	5년 이상~7년 미만	26	14.3
	7년 이상	44	24.2
	합계	182	100.0

	없음	82	45.1
이직 횟수	1회	41	22.5
	2회	21	11.5
	3회	25	13.7
	4회 이상	13	7.1
	합계	182	100.0
어린이집 유형	국공립	21	11.5
	직장	72	39.6
	민간	57	31.3
	가정	32	17.6
	합계	182	100.0
어린이집 정원	20인 이하	33	18.1
	21인~60인	81	44.5
	61인~80인	22	12.1
	81인 이상	46	25.3
	합계	182	100.0
급여 (실수령액)	100~150만 원 미만	39	21.4
	150~200만 원 미만	82	45.1
	200~250만 원 미만	53	29.1
	250만 원 이상	8	4.4
	합계	182	100.0

<표 1>에서 제시된 바와 같이 보육교사의 연령에서는 20대가 46.2%, 30대가 21.4%, 40대가 32.4%로 20대의 비율이 가장 높은 것을 알 수 있다. 보육교사의 결혼 여부는 기혼이 46.7%, 미혼이 53.3%로 미혼자의 비율이 높은 것으로 나타났으며, 최종 학력은 고졸이하가 6.6%, 2~3년제 대학 졸업이 35.2%, 4년제 대학교 졸업이 47.8%, 대학원 재학 이상이 10.4%로 나타나, 최종 학력의 비율은 4년제 대학교 졸업, 2~3년제 대학 졸업, 대학원 재학 이상, 고졸이하 순으로 높게 나타났음을 알 수 있다.

보육교사의 보육 경력을 살펴보면, 1년 미만이 14.8%, 1년 이상~3년 미만이 26.4%, 3년 이상~5년 미만이 20.3%, 5년 이상~7년 미만이 14.3%, 7년 이상이 24.2%로 보육 경력은 1년 이상~3년 미만이 제일 많고, 7년 이상, 3년 이상~5년 미만, 5년 이상~7년 미만, 1년 미만 순으로 나타났다. 이직 횟수는 이직 경험이 없는 보육교사가 45.1%, 1회 22.5%, 2회 11.5%, 3회 13.7%, 4회 이상이 7.1%로 이직 경험이 없는 교사의 비율이 가장 높게 나타났다.

보육교사가 근무하고 있는 어린이집 유형을 살펴보면 국공립이 11.5%, 직장이 39.6%, 민간이 31.3%, 가정이 17.6%로 직장, 민간, 가정, 국공립 어린이집 순으로 나타났으며, 어린이집 정원은 20인 이하가 18.1%, 21인~60인이 44.5%, 61인~80인이 12.1%, 81인 이상이 25.3%로 어린이집 정원 21인~60인 어린이집에서 근무하는 교사가 가장 높게 나타났다.

끝으로 보육교사의 급여(실수령액)를 살펴보면, 100~150만 원 미만이 21.4%, 150~200만 원 미만이 45.1%, 200~250만 원 미만이 29.1%, 250만 원 이상이 4.4%로 월 급여(실수령액)를 150~200만 원 미만으로 받는 보육교사가 가장 많았으며 그 다음으로는 200~250만 원 미만, 100~150만 원 미만, 250만 원 이상 순으로 많은 것으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 보육교사의 이직의도

본 연구에서는 보육교사의 이직의도를 측정하기 위해 Allen과 Meyer(1990)가 개발하여 김명수(2012)가 사용한 설문지를 이명록(2016)이 보육교사에게 적합한 문장으로 수정한 척도를 사용하였다.

본 척도는 총 8문항으로 이루어져 있으며 ‘나는 이 어린이집을 그만두고 싶다는 생각을 한다’, ‘현재 일하고 있는 어린이집이 일시적인 직장이라는 생각이 든다’ 등의 현재의 직장을 그만두고 다른 곳으로 옮기고자 생각한 정도, 현재의 여건이 나빠진다면 조직을 떠나고 싶다고 생각한 정도, 현재의 조직에 남아있고 싶지 않다고 느끼는 정도를 측정하는 내용으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert 5점 척도로서 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 높은 점수일수록 보육교사의 이직의도가 높음을 의미한다.

<표 2>에서 이직의도의 문항구성과 신뢰도를 제시하였으며, 신뢰도 살펴보기 위해 Cronbach's α 값을 산출한 결과는 다음과 같다. 이직의도를 측정하는 8개 문항의 신뢰도는 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .87로 나타났다.

<표 2> 이직의도의 문항구성과 신뢰도

	문항번호	문항수	Cronbach's α
이직의도	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	.87

2) 보육교사의 교사효능감

본 연구에서는 보육교사의 교사효능감을 측정하기 위해 Enoch와 Riggs(1990)에 의해 개발된 교사의 과학교수 효능감 검사도구(Science Teaching Efficacy Belief Instrument, STEBI)를 일반적인 어린이집 상황에 맞게 수정한 신혜영(2004)의 교사효능감 척도를 사용하였다.

본 척도는 총 22개 문항으로 되어있으며 이는 다시 일반적 교수효능감 9개 문항, 개인적인 교수효능감 9개 문항의 2개 하위요인으로 구성되어 있다. 각 하위문항을 살펴보면 일반적 교수효능감의 문항은, ‘영아가 평소보다 적극적으로 활동을 하는 것은 교사의 노력 때문이다’, ‘영아의 적극적인 활동 참여는 그 활동에 대한 교사의 교수 능력과 직접적인 관련이 있다’ 등으로 보육교사의 교수행위가 영아의 성취 및 결과에 긍정적인 영향을 줄 수 있는지에 대한 9개의 문항으로 구성되어 있다. 개인적인 교수효능감의 문항은 ‘나는 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아내고자 끊임없이 노력 한다’, ‘나는 영아를 지도하는데 있어 유능하다’ 등으로 보육교사자신의 교사역할을 수행함에 있어 적절한 행동을 할 수 있다는 13개의 문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert 5점 척도로서 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 높은 점수일수록 보육교사의 교사효능감이 높은 것을 의미한다. 그 중 부정적 진술문으로 되어 있는 6문항은 역채점 하여 계산하였다.

<표 3>에서 교사효능감 측정도구의 하위요인별 문항구성과 신뢰도를 제시하였으며, 신뢰도 살펴보기 위해 Cronbach's α 값을 산출한 결과는 다음과 같다. 교사효능감을 측정하는 22개 문항의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .82이며, 하위요인별로는 일반적 교수효능감 9문항의 신뢰도는 .77, 개인적 교수효능감 13문항의 신뢰도는 .82로 나타났다.

<표 3> 교사효능감의 하위요인별 문항구성과 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
일반적 교수효능감	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9	.77
개인적 교수효능감	10, 11(R), 12, 13, 14(R), 15, 16(R), 17, 18(R), 19(R), 20(R), 21, 22	13	.82
	전 체	22	.82

(R): 역채점 문항

3) 보육교사의 자아탄력성

본 연구에서는 보육교사의 자아탄력성을 측정하기 위해 Klohnen(1996)이 CPI(California Psychological Inventory)에서 자아탄력성과 관련된 문항을 선별하여 29개의 항목으로 추려 자기보고식 자아탄력성 척도로 개발하고 타당화한 것을 우리나라에서 박현진(1996)이 번안하고, 박옥숙(2011)이 수정·보완한 척도를 사용하였다.

본 척도는 총 29개 문항으로 되어있으며 이는 다시 자신감 9문항, 대인관계 효율성 8문항, 낙관적 태도 10문항, 분노조절 2문항의 4개 하위요인으로 구성되어 있다. 각 하위문항을 살펴보면 자신감의 문항은 ‘나는 확실히 자신감이 부족하다’, ‘나는 올바르게 살아오지 못했다’ 등으로 보육교사의 생산성, 진취성, 역경에 맞선 끈기, 독립심을 의미하는 자신감의 정도 알 수 있는 9개의 문항으로 구성되어 있다.

대인관계 효율성 문항은 ‘강한 사람은 자신의 느낌이나 강점을 드러내지 않는다’, ‘누군가에게 나에게 대해서 말하는 것이 몹시 힘들다’ 등으로 개인의 사회적 관계와 사회적 지각에 대한 능력을 알 수 있는 8개의 문항으로 구성되어 있다.

낙관적 태도의 문항은 ‘나는 종종 전공 선택을 잘못했다고 느낀다’, ‘일주일에도 몇 번 씩이나 나에게 끔찍한 일이 일어날 것 같은 느낌이 든다’ 등으로 직무상 스트레스 상황이 벌어졌을 때 긍정적인 신념을 유지하면서 타인에게 의존하거나 회피하려 하지 않고, 스스로 문제를 극복할 수 있는 능력을 알 수 있는 10개의 문항으로 구성되어 있다.

마지막 분노조절 문항은 ‘나는 종종 벌컥 화를 낸다’, ‘나는 일단 화가 나면 성질이 고약해진다는 것을 인정할 수밖에 없다’로 스트레스 상황에서 개인이 적절한 정서 표현을 통해 변화하는 환경에 얼마나 적극적으로 대처하는 가를 알 수 있는 2개의 문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert 5점 척도로서 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 높은 점수일수록 자아탄력성의 정도가 높음을 의미한다. 그 중 부정적 진술문으로 되어 있는 25문항은 역채점 하여 계산하였다.

<표 4>에서 자아탄력성 측정도구의 하위요인별 문항구성과 신뢰도를 제시하였으며, 신뢰도 살펴보기 위해 Cronbach's α 값을 산출한 결과는 다음과 같다. 자아탄력성을 측정하는 29개 문항의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .93이며, 하위요인별로는 자신감 9문항의 신뢰도는 .83, 대인관계 효율성 8문항의 신뢰도는 .85, 낙관적 태도 10문항의 신뢰도는 .87, 분노조절 2문항의 신뢰도는 .72로 나타났다.

<표 4> 자아탄력성의 하위요인별 문항구성과 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
자신감	7(R), 10(R), 11(R), 12(R), 13(R), 22(R), 23, 24(R), 26(R)	9	.83
대인관계 효율성	3(R), 4(R), 5(R), 8(R), 9(R), 14(R), 15(R), 21(R)	8	.85
낙관적 태도	1(R), 2(R), 6(R), 16, 17(R), 18, 20(R), 25(R), 28, 29(R)	10	.87
분노조절	19(R), 27(R)	2	.72
전 체		29	.93

(R): 역채점 문항

3. 연구절차

본 연구를 위해 울산광역시에 소재한 어린이집에 재직 중인 보육교사 210명에게 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2016년 12월 1일부터 13일까지 연구자가 울산 관내 어린이집을 무선 표집하고 기관을 직접 방문하여 원장과 보육교사에게 연구의 목적과 설문지 응답 방식 등을 설명한 후 설문지를 배부 및 회수하였다. 또한 울산광역시 육아종합지원센터에서 주관하는 교사교육에 참석한 보육교사를 대상으로 연구의 목적과 설문지 응답 방식 등을 설명한 후 설문지를 배부 및 회수하였다. 총 210부를 배부하여 199부를 회수 하였으며 각 문항에 불성실하게 응답한 설문지를 제외하고 182부를 최종 분석 자료로 이용하였다.

4. 자료분석

본 연구에서는 보육교사의 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향을 알아보고, 교사효능감이 이직의도와 관계를 가질 때 자아탄력성이 이를 매개하는지 알아보기 위해 SPSS 22.0 프로그램과 AMOS 22.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 절차에 따라 통계 분석을 하였다.

첫째, 연구 대상의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도 및 백분율을 산출하였다. 둘째, 개인변인에 따른 변인들 간의 차이를 알아보기 위해 t 검증(Independent samples t -test) 과 F 검증(ANOVA)을 실시하였다. 셋째, 전체 변인들 간의 상관관계를 파악하기 위하여 *Pearson's* 상관계수를 산출하였다. 넷째, 보육교사의 교수효능감

과 이직의도의 관계에서 자아탄력성이 매개효과를 나타내는지 확인하기 위하여, AMOS 22.0 프로그램을 이용한 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling; SEM)을 통해 Bootstrapping 절차를 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감, 자아탄력성 및 이직의도의 차이는 어떠한가?

1) 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감의 차이는 어떠한가?

보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감의 유의한 차이를 알아보기 위하여 먼저 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시하였다.

보육교사의 연령에 따른 교사효능감의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 보육교사의 연령에 따른 교사효능감의 차이

	연령	N	평균	표준편차	F	Scheffe
교사효능감	20대	84	3.45	.33	4.35*	a<c
	30대		39	3.51		
	40대	59	3.61	.34		
	합계	182	3.52	.33		

* $p < .05$

a. 20대, b. 30대, c. 40대 이상

<표 5>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 연령에 따른 교사효능감은 20대는 평균 3.45($SD=.33$), 30대는 평균 3.51($SD=.32$), 40대는 평균 3.61($SD=.34$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 연령에 따라 교사효능감은 40대가 가장 높고, 그 다음으로 30대, 20대 순으로 나타났다. 교사효능감은 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다으며($F=4.34$, $p < .05$), 보육교사의 연령에 따른 교사효능감의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위해 Scheffe 사후분석을 실시한 결과 40대의 교사효능감이 20대 교사효능감보다 통계적으로 유의하게 큰 것으로 나타났다.

보육교사의 결혼여부에 따른 교사효능감의 차이를 살펴보기 위해 t -test를 실시한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 보육교사의 결혼여부에 따른 교사효능감의 차이

		<i>N</i>	평균	표준편차	<i>t</i>
결혼여부					
교사 효능감	기혼	85	3.59	.34	2.98**
	미혼	97	3.45	.31	

***p*<.01

<표 6>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 결혼여부에 따른 교사효능감은 기혼은 평균 3.59(*SD*=.34), 미혼은 평균 3.45(*SD*=.31)로 나타났다. 즉, 보육교사의 연령에 따라 교사효능감은 미혼보다는 기혼이 높았으며, 평균 및 표준편차의 이와 같은 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴본 결과 결혼여부에 따라 교사효능감(*t*=2.98, *p*<.01)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

보육교사의 최종학력에 따른 교사효능감의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같다

<표 7> 보육교사의 최종학력에 따른 교사효능감의 차이

		<i>N</i>	평균	표준편차	<i>F</i>
		12			
교사효능감	고졸이하		3.58	.36	.31
	2~3년제 대학 졸업	64	3.53	.36	
	4년제 대학교 졸업	87	3.51	.31	
	대학원 재학 이상	19	3.47	.35	
	합계	182	3.52	.33	

<표 7>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 최종학력에 따른 교사효능감은 고졸이하는 평균 3.58(*SD*=.36), 2~3년제 대학 졸업은 평균 3.53(*SD*=.36), 4년제 대학교 졸업은 평균 3.51(*SD*=.31), 대학원 재학 이상은 평균 3.47(*SD*=.35)로 나타났다. 즉, 보육교사의 최종학력에 따른 교사효능감은 고졸이하, 2~3년제 대학 졸업, 4년제 대학교 졸업, 대학원 재학 이상 순으로 높게 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과 최종학력에 따른 교사효능감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 경력에 따른 교사효능감의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 보육교사의 경력에 따른 교사효능감의 차이

	교사경력	N	평균	표준편차	F	Scheffe
교사효능감	1년 미만	27	3.31	.30	4.22**	a<e
	1년~3년 미만	48	3.48	.29		
	3년~5년 미만	37	3.56	.32		
	5년~7년 미만	26	3.57	.33		
	7년 이상	44	3.61	.37		
	합계	182	3.52	.33		

** $p < .01$

a. 1년 미만, b. 1년~3년 미만, c. 3년~5년 미만, d. 5년~7년 미만, e. 7년 이상

<표 8>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 경력에 따른 교사효능감은 1년 미만은 평균 3.31($SD=.30$), 1년~3년 미만은 평균 3.48($SD=.29$), 3년~5년 미만은 평균 3.56($SD=.32$), 5년~7년 미만은 평균 3.57($SD=.33$), 7년 이상은 평균 3.61($SD=.37$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 경력에 따른 교사효능감은 7년 이상이 가장 높고 5년~7년 미만, 3년~5년 미만, 1년~3년 미만, 1년 미만 순으로 나타났으며, 이와 같은 교사효능감의 경력에 따른 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 교사효능감은 보육교사의 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며($F=4.22, p < .01$), 보육교사의 경력에 따른 교사효능감의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위해 Scheffe 사후분석을 실시한 결과 경력이 7년 이상인 보육교사의 교사효능감이 경력이 1년 미만인 보육교사의 교사효능감보다 통계적으로 유의하게 큰 것으로 나타났다.

보육교사의 이직횟수에 따른 교사효능감의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 보육교사의 이직횟수에 따른 교사효능감의 차이

	이직횟수	N	평균	표준편차	F
교사효능감	없음	82	3.48	.31	.82
	1회	41	3.57	.33	
	2회	21	3.48	.38	
	3회	25	3.56	.40	
	4회 이상	13	3.58	.29	
	합계	182	3.52	.33	

<표 9>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 이직횟수에 따른 교사효능감은 없음은 평균 3.48($SD=.31$), 1회는 평균 3.57($SD=.33$), 2회는 평균 3.48($SD=.38$), 3회는 평균 3.56($SD=.40$), 4회 이상은 평균 3.58($SD=.29$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 이직횟수에 따른 교사효능감은 4회 이상이 가장 높고 1회, 3회, 2회와 없음은 동일한 순으로 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 이직횟수에 따른 교사효능감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 교사효능감의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 어린이집 유형에 따른 교사효능감의 차이

		어린이집 유형	N	평균	표준편차	F
교사효능감		국공립	21	3.42	.21	1.60
		직장	72	3.49	.34	
		민간	57	3.53	.33	
		가정	32	3.61	.38	
		합계	182	3.52	.33	

<표 10>에 나타난 것과 같이, 보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 교사효능감은 국공립은 평균 3.42($SD=.21$), 직장은 평균 3.49($SD=.34$), 민간은 평균 3.53($SD=.33$), 가정은 평균 3.61($SD=.38$)로 나타났다. 즉, 보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 교사효능감은 가정이 가장 높고 민간, 직장, 국공립 순으로 나타났으며, 평균 및 표준편차의 이와 같은 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 교사효능감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 교사효능감의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 어린이집 정원에 따른 교사효능감의 차이

		어린이집 정원	N	평균	표준편차	F
교사효능감		20인 이하	33	3.60	.38	.95
		21인~60인	81	3.51	.31	
		61인~80인	22	3.45	.29	
		81인 이상	46	3.50	.36	
		합계	182	3.52	.33	

<표 11>에 나타난 것과 같이, 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 교사효능감은 20인 이하는 평균 3.60($SD=.38$), 21인~60인은 평균 3.51($SD=.31$), 61인~80인은 평균 3.45($SD=.29$), 81인 이상은 평균 3.50($SD=.36$)으로 나타났다. 즉, 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 교사효능감은 20인 이하가 가장 높고 21인~60인, 81인 이상, 61인~80인 순으로 나타났고, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 교사효능감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 교사효능감의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 12>와 같다.

<표 12> 보육교사의 급여(실수령액)에 따른 교사효능감의 차이

	급여(실수령액)	N	평균	표준편차	F	Scheffe
교사효능감	100~150만 원 미만	39	3.42	.30	4.51**	a,c<d
	150~200만 원 미만	82	3.57	.36		
	200~250만 원 미만	53	3.46	.28		
	250만 원 이상	8	3.81	.40		
	합계	182	3.51	.33		

** $p<.01$

a. 100-150미만, b. 150-200미만, c. 200-250미만, d. 250이상

<표 12>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 교사효능감은 100~150만 원 미만은 평균 3.42($SD=.30$), 150~200만 원 미만은 평균 3.57($SD=.36$), 200~250만 원 미만은 평균 3.46($SD=.28$), 250만 원 이상은 평균 3.81($SD=.40$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 교사효능감은 250만 원 이상 가장 높고 150~200만 원 미만, 200~250만 원 미만, 100~150만 원 미만 순으로 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 교사효능감($F=4.51$, $p<.01$)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 교사효능감의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위해 Scheffe 사후분석을 실시한 결과 교사효능감은 250만 원 이상이 100~150만 원 미만과 200~250만 원 미만보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

2) 보육교사의 개인변인에 따른 자아탄력성의 차이는 어떠한가?

보육교사의 개인변인에 따른 자아탄력성의 유의한 차이를 알아보기 위하여 먼저 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시하였다.

보육교사의 연령에 따른 자아탄력성의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 13>과 같다.

<표 13> 보육교사의 연령에 따른 자아탄력성의 차이

	연령	N	평균	표준편차	F
자아탄력성	20대	84	3.59	.51	2.69
	30대	39	3.72	.51	
	40대	59	3.78	.45	
	합계	182	3.68	.50	

<표 13>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 연령에 따른 자아탄력성은 20대는 평균 3.59($SD=.51$), 30대는 평균 3.72($SD=.51$), 40대는 평균 3.78($SD=.45$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 연령에 따른 자아탄력성은 40대, 30대, 20대 순으로 높게 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA 분석을 실시한 결과 자아탄력성은 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 결혼여부에 따른 자아탄력성의 차이를 살펴보기 위해 *t-test*를 실시한 결과는 <표 14>와 같다.

<표 14> 보육교사의 결혼여부에 따른 자아탄력성의 차이

	결혼여부	사례수	평균	표준편차	t
자아탄력성	기혼	85	3.82	.48	3.68***
	미혼	97	3.56	.48	

*** $p<.001$

<표 14>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 결혼여부에 따른 자아탄력성은 기혼은 평균 3.82($SD=.48$), 미혼은 평균 3.56($SD=.48$)으로 나타났다.

즉, 보육교사의 연령에 따른 자아탄력성은 미혼보다 기혼이 높게 나타났으며, 자아탄력성의 결혼여부에 따른 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴본

결과 자아탄력성($t=3.68, p<.001$)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 결혼여부에 따른 자아탄력성은 기혼이 미혼보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.

보육교사의 최종학력에 따른 자아탄력성의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 15>와 같다.

<표 15> 보육교사의 최종학력에 따른 자아탄력성의 차이

	최종학력	N	평균	표준편차	F
자아탄력성	고졸이하	12	3.78	.45	1.19
	2~3년제 대학 졸업	64	3.60	.50	
	4년제 대학교 졸업	87	3.74	.51	
	대학원 재학 이상	19	3.62	.39	
	합계	182	3.68	.50	

<표 15>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 최종학력에 따른 자아탄력성은 고졸이하의 평균 3.78($SD=.45$), 2~3년제 대학 졸업은 평균 3.60($SD=.50$), 4년제 대학교 졸업은 평균 3.74($SD=.51$), 대학원 재학 이상은 평균 3.62($SD=.39$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 최종학력에 따른 교사효능감은 고졸이하, 2~3년제 대학 졸업, 4년제 대학교 졸업, 대학원 재학 이상 순으로 높게 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과 최종학력에 따른 자아탄력성은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 경력에 따른 자아탄력성의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 16>과 같다.

<표 16> 보육교사의 경력에 따른 자아탄력성의 차이

	교사경력	N	평균	표준편차	F
자아탄력성	1년 미만	27	3.62	.53	1.08
	1년~3년 미만	48	3.59	.51	
	3년~5년 미만	37	3.67	.48	
	5년~7년 미만	26	3.81	.45	
	7년 이상	44	3.75	.49	
	합계	182	3.68	.50	

<표 16>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 경력에 따른 자아탄력성은 1년 미만은 평

균 3.62($SD=.53$), 1년~3년 미만은 평균 3.59($SD=.51$), 3년~5년 미만은 평균 3.67($SD=.48$), 5년~7년 미만은 평균 3.81($SD=.45$), 7년 이상은 평균 3.75($SD=.49$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 경력에 따른 자아탄력성은 5년~7년 미만이 가장 높고 7년 이상, 3년~5년 미만, 1년 미만, 1년~3년 미만 순으로 나타났고, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과 자아탄력성은 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 이직횟수에 따른 자아탄력성의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 17>과 같다.

<표 17> 보육교사의 이직횟수에 따른 자아탄력성의 차이

	이직횟수	<i>N</i>	평균	표준편차	<i>F</i>
자아탄력성	없음	82	3.66	.54	1.19
	1회	41	3.72	.40	
	2회	21	3.60	.48	
	3회	25	3.83	.54	
	4회 이상	13	3.52	.41	
	합계	182	3.68	.50	

<표 17>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 이직횟수에 따른 자아탄력성은 없음은 평균 3.66($SD=.54$), 1회는 평균 3.72($SD=.40$), 2회는 평균 3.60($SD=.48$), 3회는 평균 3.83($SD=.54$), 4회 이상은 평균 3.52($SD=.41$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 이직횟수에 따른 자아탄력성은 3회가 가장 높고 1회, 없음, 2회, 4회 이상 순으로 나타났고, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과 보육교사의 이직횟수에 따른 자아탄력성은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 자아탄력성의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 18>과 같다.

<표 18> 어린이집 유형에 따른 자아탄력성의 차이

	어린이집 유형	N	평균	표준편차	F	Scheffe
자아탄력성	국공립 직장	21	3.46	.40	3.27*	a<d
	민간	72	3.73	.52		
	가정	57	3.61	.46		
	가정	32	3.84	.52		
	합계	182	3.68	.50		

* $p < .05$

a. 국공립어린이집, b. 직장어린이집, c. 민간어린이집, d. 가정어린이집

<표 18>에 나타난 것과 같이, 보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 자아탄력성은 국공립은 평균 3.46($SD=.40$), 직장은 평균 3.73($SD=.52$), 민간은 평균 3.61($SD=.46$), 가정은 평균 3.84($SD=.52$)로 나타났다. 즉, 보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 자아탄력성은 가정이 가장 높고 직장, 민간, 국공립 순으로 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과 자아탄력성($F=3.27, p < .05$)은 보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 자아탄력성의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위해 Scheffe 사후분석을 실시한 결과 자아탄력성은 가정어린이집에 근무하는 교사가 국공립어린이집에 근무하는 교사보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 자아탄력성의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 19>와 같다.

<표 19> 어린이집 정원에 따른 자아탄력성의 차이

	어린이집 정원	N	평균	표준편차	F
자아탄력성	20인 이하	33	3.83	.52	1.75
	21인~60인	81	3.62	.47	
	61인~80인	22	3.58	.56	
	81인 이상	46	3.72	.49	
	합계	182	3.68	.50	

<표 19>에 나타난 것과 같이, 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 자아탄력성은 20인 이하는 평균 3.83($SD=.52$), 21인~60인은 평균 3.62($SD=.47$), 61인~80인은 평균 3.58($SD=.56$), 81인 이상은 평균 3.72($SD=.49$)로 나타났다. 즉, 보육교사가 근무

하는 어린이집 정원에 따른 자아탄력성은 20인 이하가 가장 높고 81인 이상, 21인~60인, 61인~80인 순으로 나타났으며, 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 자아탄력성은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 자아탄력성의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 20>과 같다.

<표 20> 보육교사의 급여(실수령액)에 따른 자아탄력성의 차이

	급여(실수령액)	N	평균	표준편차	F
자아탄력성	100~150만 원 미만	39	3.63	.54	.33
	150~200만 원 미만	82	3.68	.50	
	200~250만 원 미만	53	3.70	.44	
	250만 원 이상	8	3.80	.63	
	합계	182	3.68	.50	

<표 20>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 자아탄력성은 100~150만 원 미만은 평균 3.63($SD=.54$), 150~200만 원 미만은 평균 3.68($SD=.50$), 200~250만 원 미만은 평균 3.70($SD=.44$), 250만 원 이상 평균 3.80($SD=.63$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 자아탄력성은 250만 원 이상 가장 높고 200~250만 원 미만, 150~200만 원 미만, 100~150만 원 미만 순으로 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과 자아탄력성은 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

3) 보육교사의 개인변인에 따른 이직의도의 차이는 어떠한가?

보육교사의 개인변인에 따른 이직의도의 유의한 차이를 알아보기 위하여 먼저 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시하였다.

보육교사의 연령에 따른 이직의도의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 21>과 같다.

<표 21> 보육교사의 연령에 따른 이직의도의 차이

	연령	N	평균	표준편차	F
이직의도	20대	84	2.40	.68	.09
	30대	39	2.42	.73	
	40대	59	2.36	.72	
	합계	182	2.39	.70	

<표 21>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 연령에 따른 이직의도는 20대는 평균 2.40($SD=.68$), 30대는 평균 2.42($SD=.73$), 40대는 평균 2.36($SD=.72$)으로 나타났다.

즉, 보육교사의 연령에 따라 이직의도는 30대, 20대, 40대 순으로 40대가 가장 낮게 차이가 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과 이직의도에서는 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 결혼여부에 따른 이직의도의 차이를 살펴보기 위해 *t-test*를 실시한 결과는 <표 22>와 같다.

<표 22> 보육교사의 결혼여부에 따른 이직의도의 차이

	결혼여부	사례수	평균	표준편차	t
이직의도	기혼	85	2.39	.73	-.07
	미혼	97	2.40	.68	

<표 22>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 결혼여부에 따른 이직의도는 기혼은 평균 2.39($SD=.73$), 미혼은 평균 2.40($SD=.68$)으로 나타났다.

즉, 보육교사의 연령에 따라 이직의도는 기혼보다는 미혼이 높게 나타났다. 이상의 이직의도의 결혼여부에 따른 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴본 결과 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 최종학력에 따른 이직의도의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 23>과 같다.

<표 23> 보육교사의 최종학력에 따른 이직의도의 차이

	최종학력	N	평균	표준편차	F
이직의도	고졸이하	12	2.33	.89	.75
	2~3년제 대학 졸업	64	2.49	.77	
	4년제 대학교 졸업	87	2.32	.63	
	대학원 재학 이상	19	2.42	.68	
	합계	182	2.39	.70	

<표 23>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 최종학력에 따른 이직의도는 고졸이하는 평균 2.33($SD=.89$), 2~3년제 대학 졸업은 평균 2.49($SD=.77$), 4년제 대학교 졸업은 평균 2.32($SD=.63$), 대학원 재학 이상은 평균 2.42($SD=.68$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 최종학력에 따른 이직의도는 2~3년제 대학 졸업이 가장 높고, 대학원 재학 이상, 고졸이하, 4년제 대학교 졸업 순으로 차이가 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과 최종학력에 따른 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 경력에 따른 이직의도의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 24>와 같다.

<표 24> 보육교사의 경력에 따른 이직의도의 차이

	교사경력	N	평균	표준편차	F
이직의도	1년 미만	27	2.21	.59	.77
	1년~3년 미만	48	2.46	.66	
	3년~5년 미만	37	2.49	.73	
	5년~7년 미만	26	2.41	.79	
	7년 이상	44	2.34	.74	
	합계	182	2.39	.70	

<표 24>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 경력에 따른 이직의도는 1년 미만은 평균 2.21($SD=.59$), 1년~3년 미만은 평균 2.46($SD=.66$), 3년~5년 미만은 평균 2.49($SD=.73$), 5년~7년 미만은 평균 2.41($SD=.79$), 7년 이상은 평균 2.34($SD=.74$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 경력에 따른 이직의도는 3년~5년 미만이 가장 높고 1년~3년 미만, 5년~7년 미만, 7년 이상, 1년 미만 순으로 차이가 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시

한 결과는 이직의도는 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 이직횟수에 따른 이직의도의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 25>와 같다.

<표 25> 보육교사의 이직횟수에 따른 이직의도의 차이

	이직횟수	N	평균	표준편차	F
이직의도	없음	82	2.32	.70	2.41
	1회	41	2.23	.52	
	2회	21	2.71	.79	
	3회	25	2.53	.79	
	4회 이상	13	2.58	.73	
	합계	182	2.39	.70	

<표 25>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 이직횟수에 따른 이직의도는 없음은 평균 2.32($SD=.70$), 1회는 평균 2.23($SD=.52$), 2회는 평균 2.71($SD=.79$), 3회는 평균 2.53($SD=.79$), 4회 이상은 평균 2.58($SD=.73$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 이직횟수에 따른 이직의도는 3년~5년 미만인 것이 가장 높고 1년~3년 미만, 5년~7년 미만, 7년 이상, 1년 미만 순으로 차이가 나타났으며, 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 보육교사의 이직횟수에 따른 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 이직의도의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 26>과 같다.

<표 26> 어린이집 유형에 따른 이직의도의 차이

	어린이집 유형	N	평균	표준편차	F	Scheffe
이직의도	국공립 직장	21	2.29	.55	5.42**	b,d<c
	민간	72	2.25	.60		
	가정	57	2.69	.69		
		32	2.26	.87		
	합계	182	2.39	.70		

** $p<.01$

a. 국공립어린이집, b. 직장어린이집, c. 민간어린이집, d. 가정어린이집

<표 26>에 나타난 것과 같이, 보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 이직의도는 국공립은 평균 2.29($SD=.55$), 직장은 평균 2.25($SD=.60$), 민간은 평균 2.69($SD=.69$), 가정은 평균 2.26($SD=.87$)로 나타났다. 즉, 보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따른 이직의도는 민간이 가장 높고 국공립, 가정, 직장 순으로 차이가 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과 이직의도($F=5.42, p<.01$)는 보육교사가 근무하는 어린이집 유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이직의도의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위해 *Scheffe* 사후분석을 실시한 결과 이직의도는 민간어린이집에 근무하는 교사가 직장어린이집과 가정어린이집에 근무하는 교사보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 이직의도의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 27>과 같다.

<표 27> 어린이집 정원에 따른 이직의도의 차이

	어린이집 정원	<i>N</i>	평균	표준편차	<i>F</i>
이직의도	20인 이하	33	2.25	.85	1.74
	21인~60인	81	2.46	.59	
	61인~80인	22	2.61	.83	
	81인 이상	46	2.29	.68	
	합계	182	2.39	.70	

<표 27>에 나타난 것과 같이, 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 이직의도는 20인 이하는 평균 2.25($SD=.85$), 21인~60인은 평균 2.46($SD=.59$), 61인~80인은 평균 2.61($SD=.83$), 81인 이상은 평균 2.29($SD=.68$)로 나타났다. 즉, 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 이직의도는 61인~80인이 가장 높고 21인~60인, 81인 이상, 20인 이하 순으로 차이가 나타났으며, 이와 같은 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 이직의도의 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 <표 28>과 같다.

<표 28> 보육교사의 급여(실수령액)에 따른 이직의도의 차이

	급여(실수령액)	N	평균	표준편차	F
이직의도	100~150만 원 미만	39	2.56	.79	3.31*
	150~200만 원 미만	82	2.48	.66	
	200~250만 원 미만	53	2.16	.63	
	250만 원 이상	8	2.30	.86	
	합계	182	2.40	.70	

* $p < .05$

<표 28>에 나타난 것과 같이, 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 이직의도는 100~150만 원 미만은 평균 2.56($SD=.79$), 150~200만 원 미만은 평균 2.48($SD=.66$), 200~250만 원 미만은 평균 2.16($SD=.63$), 250만 원 이상 평균 2.30($SD=.86$)으로 나타났다. 즉, 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 이직의도는 100~150만 원 미만이 가장 높고 150~200만 원 미만, 250만 원 이상, 200~250만 원 미만 순으로 차이가 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 이직의도($F=3.31$, $p < .05$)는 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 이직의도의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위해 Scheffe 사후분석을 실시한 결과 이직의도는 Scheffe 사후분석 결과가 나타나지 않았는데, 이는 250만 원 이상의 N수가 8, 150~200만 원 미만의 N수가 82로 집단 간 N수의 차이가 너무 크기 때문이라고 추정할 수 있다.

2. 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성 및 이직의도 간의 관계는 어떠한가?

보육교사의 교사효능감과 이직의도와와의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 알아보기 위해 먼저 주요 변인들 간의 상관관계를 살펴보고자 한다. 이를 위해 상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다. 그 결과는 <표 29>와 같다.

<표 29> 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성, 이직의도 간의 상관 및 기술통계치

		이직 의도	교사효능감			자아탄력성				
			일반적 효능감	개인적 효능감	효능감 전체	자신감	대인관계 효율성	낙관적 태도	분노 조절	자아 탄력성 전체
이직의도		1								
교 사 효 능 감	일반적 효능감	-.03	1							
	개인적 효능감	-.25**	.23**	1						
	효능감 전체	-.20**	.71***	.85***	1					
자신감		-.38***	.10	.52***	.43***	1				
자 아 탄 력 성	대인관계 효율성	-.32***	.19**	.48***	.45***	.73***	1			
	낙관적 태도	-.51***	.12	.50***	.43***	.73***	.63***	1		
	분노조절	-.21**	.10	.19*	.19**	.49***	.24**	.38***	1	
자아탄력성 성전체		-.46***	.16*	.55***	.49***	.92***	.85***	.89***	.51***	1
왜도		.04	.07	.25	.66	.04	-.23	-.18	-.01	.05
첨도		-.33	.56	.05	1.21	-.04	.16	-.04	-.54	.01
평균		2.39	3.47	3.55	3.52	3.74	3.60	3.74	3.43	3.68
표준편차		.70	.44	.41	.33	.52	.62	.57	.83	.50

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

<표 29>의 결과를 살펴보면, 첫째, 교사효능감 전체와 이직의도와의 상관관계는 유의한 부적 상관관계($r = -.20$, $p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 교사효능감의 하위요인

별로 이직의도와의 관계를 살펴보면 교사효능감의 하위요인인 개인적 교수효능감은 유의한 부적 상관관계($r = -.25, p < .01$)가 있는 것으로 나타났으나 일반적 교수효능감과는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다.

둘째, 자아탄력성 전체와 이직의도와의 상관관계는 유의한 부적 상관관계($r = -.46, p < .001$)가 있는 것으로 나타났다. 자아탄력성의 하위요인별로 이직의도와의 관계를 살펴보면 자아탄력성의 하위요인인 자신감($r = -.38, p < .001$), 대인관계효율성($r = -.32, p < .001$), 낙관적 태도($r = -.51, p < .001$), 분노조절($r = -.21, p < .01$)과 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

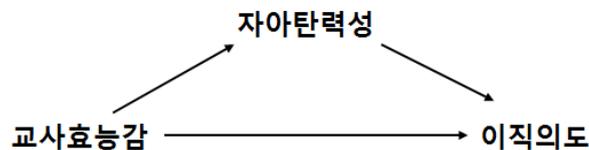
셋째, 교사효능감 전체와 자아탄력성 전체의 상관관계는 유의한 정적 상관관계($r = .49, p < .001$)가 있는 것으로 나타났다. 교사효능감과 자아탄력성의 하위요인별로 살펴보면 자아탄력성의 하위요인인 자신감($r = .43, p < .001$), 대인관계효율성($r = .45, p < .001$), 분노조절($r = .19, p < .01$)과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 교사효능감의 하위요인별로 살펴보면, 교사효능감의 하위요인이 일반적 교수효능감은 자아탄력성과 유의한 정적 상관관계($r = .16, p < .05$)가 있는 것으로 나타났으며, 자아탄력성의 하위요인인 대인관계효율성과 유의한 정적 상관관계($r = .19, p < .01$)를 보였으나 자신감, 낙관적 태도, 분노조절과는 유의한 상관을 보이지 않았다. 교사효능감의 또 다른 하위요인인 개인적 교수효능감은 자아탄력성과 유의한 정적 상관관계($r = .55, p < .001$)가 있는 것으로 나타났으며, 자아탄력성의 하위요인인 자신감($r = .52, p < .001$), 대인관계효율성($r = .48, p < .001$), 낙관적 태도($r = .50, p < .001$), 분노조절($r = .19, p < .05$)과 유의한 정적 상관관계를 보였다.

이상의 결과를 종합해볼 때 교사효능감과 이직의도는 유의한 부적상관관계를 보이고, 자아탄력성과 이직의도도 유의한 부적상관관계를 보이며, 교사효능감과 자아탄력성은 유의한 정적 상관관계를 보였다. 각 변인들의 하위요인들의 상관관계에서는 보육교사의 교사효능감의 하위요인인 일반적 교수효능감과 자아탄력성의 하위요인인 대인관계효율성이 유의한 정적 상관관계를 나타냈고, 교사효능감의 개인적 교수효능감은 자아탄력성의 자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절과는 유의한 정적 상관관계를 이직의도와는 유의한 부적 상관관계를 보였다. 자아탄력성의 하위요인인 자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절은 이직의도와 유의한 부적 상관관계가 있음을 확인하였다. 이에 본 연구에서는 보육교사의 교사효능감과 이직의도와의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴보고자 한다.

3. 보육교사의 교사효능감과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개 효과가 있는가?

1) 연구모델

본 연구는 보육교사의 교사효능감과 이직의도간의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴보기 위해 설정한 가설모델은 <그림 1>과 같다. 이와 같은 가설모델을 기반으로 측정가능한 통계적 모델로 구성하여 설정한 연구모델은 <그림 2>와 같다.



<그림 1> 가설모델

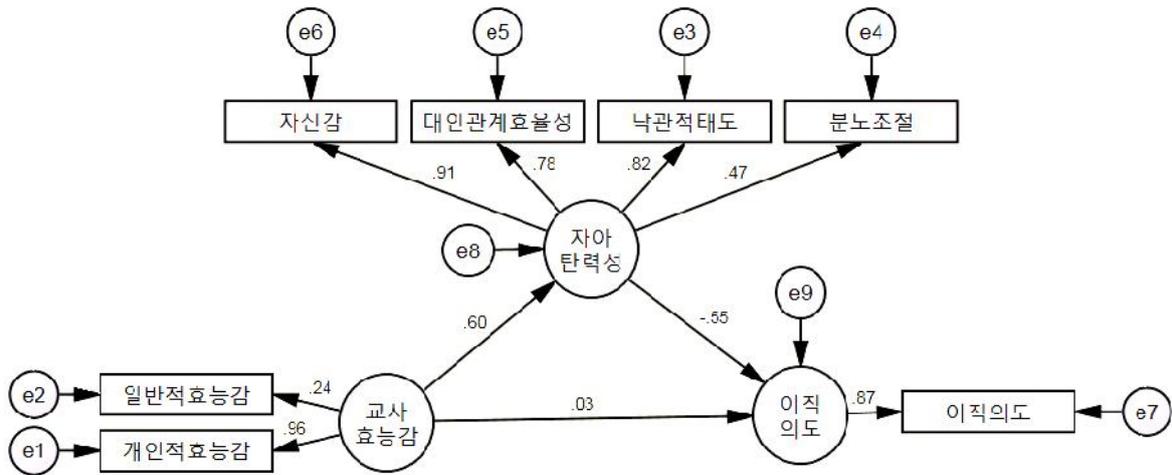
설정된 가설모델은 최대우도추정방법(Maximum Likelihood Estimation Method; ML)을 통해 모델의 적합도를 살펴보았다. 구조모형의 적합도를 살펴보기 위해 제시되는 적합도 지수로는 이론모형이 자료와 얼마나 잘 부합되는지를 절대적으로 평가하는 절대적합지수(χ^2 , RMSEA, SRMR)와 최악의 독립모형에 비하여 이론 모형이 얼마나 자료를 잘 설명해 주고 있는지를 보여주는 상대적합지수(NNFI, CFI)가 대표적이다(문수백, 2009; 홍세희, 2000). 그러나 χ^2 검증은 영가설의 내용이 너무 엄격하여 모형이 조금만 틀려도 쉽게 기각되며, 또한 동일한 모형이 표본크기에 따라 기각될 수도 채택될 수도 있기 때문에 모형을 평가하는데 χ^2 검증보다 적합도 지수(fit index)가 주로 사용되고 있다(문수백, 2009; 홍세희, 2000). 적합도 지수중 모형을 제대로 평가하기 위해서 표본의 크기에 영향을 받지 않고 자료에 잘 부합되면서, 동시에 간명한 모형을 선택할 수 있어야 한다(Bollen & Long, 1993; Browne & Cudeck, 1989)는 주장에 의거 본 연구에서는 RMSEA¹⁾, CFI²⁾, NNFI³⁾ 및 SRMR⁴⁾을 사용하여 모형을 평가하였다. 평가결과는 <표 30>과 같다.

1) RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), 평가기준: <.10 적합도 양호

2) CFI(Comparative Fit Index), 평가기준: >.90 적합도가 양호

3) NNFI(Nonnormed Fit Index) 평가기준: >.90 적합도가 양호

4) SRMR(Standardized Root Mean Square Residual), 평가기준: <.10 대체로 양호한 모형



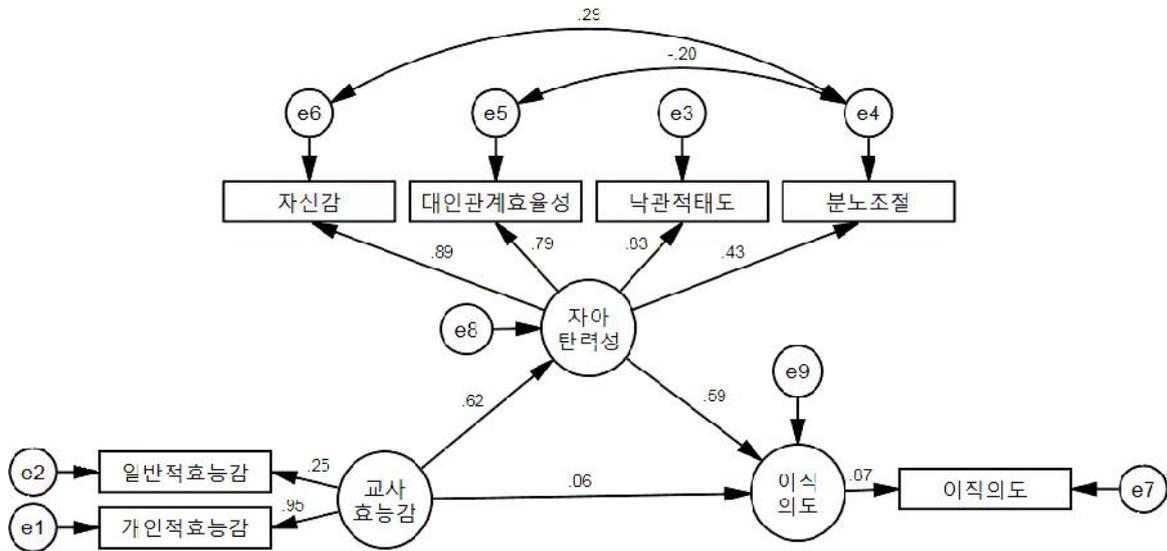
<그림 2> 연구모델

모델의 적합도 지수에 대해서 Steiger(1990)의 주장에 의하면 RMSEA 지수는 .10미만이면 양호한 적합도, .05이하면 좋은 적합도, .01이하이면 가장 좋은 적합도로 평가한다. SRMR은 .80이하면 양호한 적합도로 평가(Hu & Bentler, 1999)되며, NNFI, CFI는 .09이상이면 적합한 모델로 수용한다(문수백, 2009). 본 연구모델의 적합도 지수들은 RMSEA= .122, SRMR= .046, NNFI= .878, CFI= .931로 나타났다.

<표 30> 연구모델의 적합도

	χ^2	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI
연구모델	44.256 (df=12, $p<.000$)	.122 (.085, .161)	.046	.878	.931

본 연구모델의 각 적합도지수를 살펴보면 RMSEA 값은 .122로 양호하지 않게 나타났으나 SRMR 값은 적합도가 양호하게 나타났다. 또한 NNFI의 적합도 지수는 양호하지 않게 나타났으나 CFI의 적합도 지수는 양호한 수준으로 나타났다. 이에 보육교사의 교사효능감과 이직의도간의 관계에서 자아탄력성의 매개효과 관계를 좀 더 정교화하기 위해 수정지표(Modification Index)를 기준으로 모형의 적합도를 높여 모형을 수정하였다. 수정된 모형은 수정지수를 통해 오차 항들 간의 공분산 관계로 연결하였으며, 수정모형은 <그림 3>과 같다.



<그림 3> 수정모델

수정모델의 적합도 평가결과는 <표 31>과 같다.

<표 31> 수정모델의 적합도

	χ^2	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI
수정모델	25.145 (df=10, $p < .005$)	.091 (.047, .137)	.035	.932	.967

<표 31>에 나타난 것과 같이 수정모델의 적합도 지수들은 RMSEA= .091, SRMR=.035, NNFI= .932, CFI= .967로 나타나 수정모델의 적합도지수는 모두 양호한 것으로 나타났다. 다음으로 수정모델에 대한 경로계수의 통계적 검증결과는 <표 32>과 같다.

<표 32> 수정모델의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검증결과

		비표준화 경로계수	표준화 경로계수	S.E.	C.R.	P	
교사효능감	--->	자아탄력성	.78	.62	.34	2.31	*
교사효능감	--->	개인적 효능감	1	.95			
교사효능감	--->	일반적 효능감	.28	.25	.14	2.00	*
자아탄력성	--->	낙관적 태도	.97	.83	.08	11.99	***
자아탄력성	--->	대인관계 효율성	1	.79			
자아탄력성	--->	자신감	.95	.89	.07	12.71	***
자아탄력성	--->	분노조절	.73	.43	.15	4.90	***
교사효능감	--->	이직의도	.09	.06	.18	.51	
자아탄력성	--->	이직의도	-.74	-.59	.15	-4.94	***

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

<표 32>에 나타난 것과 같이 보육교사의 교사효능감이 자아탄력성에 미치는 효과는 .78로 나타났고, 자아탄력성이 이직의도에 미치는 효과는 -.74로 나타났다. 그러나 교사효능감이 이직의도에 미치는 효과는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

2) Bootstrapping을 통한 간접효과 검증

본 연구는 보육교사의 교사효능감과 이직의도간의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴보기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 방법이나 Sobel test가 아닌 Bootstrapping 방법을 사용하여 매개효과를 살펴보았다. 그 이유는 Baron과 Kenny의 접근법이 다른 방법에 비해 통계적 검증력이 약하다는 사실이 밝혀졌기 때문이다(Fritz & MacKinnon, 2007; Mackinnon, Lockwood, & Williams, 2004; Hayes & Schaarkow, 2013; 이현웅, 2014 재인용). 이에 본 연구자는 Bootstrapping 방법을 통해 모델의 간접효과를 추정하여 통계적 유의성 검증을 실시한 결과는 <표 33>와 같다.

<표 33> Bootstrap 간접효과 검증

	관계변인	전체효과	직접효과	간접효과
교사효능감	---> 자아탄력성	.62**	.62**	0
교사효능감	---> 이직의도	-.27**	.05	-.32**
자아탄력성	---> 이직의도	-.51**	-.51**	0

**p<.01

<표 33>에 나타난 것과 같이 보육교사의 교사효능감과 이직의도간의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴본 결과 보육교사의 자아탄력성은 직접효과를 미치는 것으로 나타났으나 교사효능감은 이직의도에 직접효과를 미치지 않는 것으로 나타났다. 그리고 교사효능감은 자아탄력성을 통해 이직의도에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(교사효능감 -> 자아탄력성 -> 이직의도= -.32).

즉 보육교사의 교사효능감과 이직의도간의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴본 결과 보육교사의 교사효능감은 자아탄력성에 직접효과를 미치고, 자아탄력성은 이직의도에 직접효과를 미치는 것으로 나타났으며, 보육교사의 교사효능감은 이직의도에 직접효과는 나타나지 않지만 간접효과가 나타나므로 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다.

V. 논의

1. 논의 및 결론

본 연구에서는 울산 관내 어린이집에 현재 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감, 자아탄력성 및 이직의도의 차이와 관계를 알아보고, 보육교사의 교사효능감과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴보고자 하였다. 본 연구에서 설정한 연구문제에 따른 결과를 구체적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 개인변인에 따른 보육교사의 교사효능감 차이가 어떠한지를 알아본 결과, 보육교사의 교사효능감은 보육교사의 연령에서는 20대보다 40대가, 결혼여부에서는 미혼보다는 기혼이, 보육업무 경력에서는 경력이 1년 미만보다는 7년 이상이, 월 평균 급여(실수령액)에서는 급여가 100~150만 원 미만과 200~250만 원 미만인 보육교사보다는 250만 원 이상인 보육교사의 교사효능감이 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다. 하지만 보육교사의 최종학력, 이직횟수, 보육교사가 근무하는 어린이집의 유형, 보육교사가 근무하는 어린이집의 정원과는 보육교사의 교사효능감은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이와 같은 결과는 보육교사의 효능감이 교사의 연령과는 무의미하다(장예진, 2015)는 결과와는 차이가 있으나, 강미숙(2015)의 연구에서 20대, 30대보다 40대가, 미혼보다는 기혼이, 근무경력이 6년 이상일 때 교사효능감이 높게 나타난 연구결과와 유사하게 나타났다. 본 연구에서의 결과는 연령에 높을수록 경력자와 기혼자가 많을 수 있으며 경력이 증가함에 따라 보육교사가 본인의 업무에 관하여 노련해지고 이로 인하여 마음의 여유가 증가하여 보육교사의 교사효능감도 높아지는 것으로 해석 할 수 있다. 따라서 보육교사가 안정적으로 경력을 쌓을 수 있는 근무환경의 개선에 관한 정부차원의 적극적인 관심과 지원이 필요하다고 본다.

다음은 개인변인에 따른 보육교사의 자아탄력성 차이가 어떠한지를 알아본 결과, 보육교사의 자아탄력성은 결혼여부에서 미혼보다는 기혼이, 보육교사가 근무하고 있는 어린이집의 유형에서는 국공립어린이집 보다는 가정어린이집에 근무하는 교사의 자아탄력성이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.

이러한 결과는 김명란(2016)은 연구에서 미혼보다 기혼이 자아탄력성이 더 높다는 결과와는 일치하지만 자아탄력성이 보육교사가 근무하고 있는 어린이집의 유형에서 국공립, 법인, 민간, 가정/직장 순으로 높게 나타난 것과는 차이가 있다. 이러한 차이는 본 연구의 대상의 어린이집 유형에서 직장, 국공립에 근무하는 보육교직원이 많이

표집되어 나타나는 차이일 수도 있다.

본 연구에서는 보육교사의 연령, 최종학력, 보육업무 경력, 이직횟수, 보육교사가 근무하는 어린이집의 정원, 월 평균 급여(실수령액)와 보육교사의 자아탄력성은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이러한 결과는 보육교사의 자아탄력성이 연령에 따라 유의차이가 있으며 연령이 높을수록 자아탄력성이 높다는 연구 결과와는 다르게 나타났다(김명란, 2016; 문지혜, 2015; 박옥숙, 2011; 배미리내, 2014).

이러한 연구결과는 결혼을 한 기혼 보육교사의 자아탄력성이 높으며, 자아탄력성이 높은 기혼 보육교사는 보육효능감을 증진시켜 교사민감성을 높이는 중요한 요인이며(노수진, 이경님, 2015), 교사의 민감성은 영유아 보육과 교육의 질의 핵심적 요소이며 영유아-교사 관계에서도 결정적인 영향을 미치므로 자아탄력성이 높은 기혼 보육교사가 경력 단절 없이 근무할 수 있는 근무환경 개선 및 제도 개선이 필요하다.

끝으로 개인변인에 따른 보육교사의 이직의도 차이가 어떠한지를 알아본 결과, 보육교사의 이직의도는 보육교사가 근무하는 어린이집의 유형에서 민간어린이집에서 근무하는 보육교사의 이직의도가 직장어린이집이나 가정어린이집서 근무하는 보육교사보다 높게 나타났다. 하지만 보육교사의 이직의도는 보육교사의 연령, 결혼여부, 최종학력, 보육업무 경력, 이직횟수, 보육교사가 근무하는 어린이집의 정원, 월 평균 급여(실수령액)와는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이러한 연구결과는 연령에 따라서는 이직의도에 차이가 없다(김화순, 2015; 백영숙, 2014)는 연구결과와 같지만, 연령이 낮을수록 이직의도가 높다(서지영, 2002; 이형정, 2009; 임숙이, 2005; 진경미, 2017)는 연구결과와는 상이하다. 민간어린이집에 근무하는 보육교사의 이직의도가 높다는 결과는 배성희, 김연화, 한세영(2014), 최미란, 이세은, 이선임, 장경은(2016), 진경미(2017)의 연구와 같은 결과가 나타났다. 배종애(2009)의 연구결과에서 어린이집의 체계가 잘 갖춰져 있고, 어린이집의 규모가 클수록 보육교사의 이직의도는 낮고 장기 근무한다고 하였는데, 민간어린이집의 운영의 체계를 위한 지원이 필요하다.

이상의 결과에서 나타난 바와 같이 선행연구들과 유사한 결과가 나타나기도 하지만 선행연구들과 다른 결과가 나타나는 이유는 본 연구대상이 울산이라는 특정 지역에서 표집된 보육교사를 대상으로 하였고, 연구대상의 보육교사가 근무하는 어린이집 유형의 비율이 2016년 말 보육통계에 따르면 국공립(10.2%), 직장(4.0%), 민간(45.3%), 가정(31.7%)을 차지하는데 비하여, 본 연구에서는 국공립(11.5%), 직장(39.6%), 민간(31.3%), 가정(17.6%)을 차지하고 있다. 이로 인한 표집 집단의 특성으로 인한 결과의 차이로 해석할 수 있다.

둘째, 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성의 상관관계를 알아본 결과 교사효능감은 자아탄력성과 정적 상관관계를 나타냈다. 교사효능감의 하위요인인 일반적 효능감은

자아탄력성의 하위요인인 대인관계효율성과 유의미한 정적 상관관계를 나타냈으며, 교사효능감의 또 다른 하위요인인 개인적 교수효능감은 자아탄력성의 자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절과 유의미한 정적 상관관계를 나타냈다. 교사효능감과 자아탄력성의 상관관계를 살펴보았을 때, 보육교사의 교사효능감이 높을수록 자아탄력성이 높아지고, 자아탄력성이 높아질수록 교사효능감이 높아진다는 것을 알 수 있다.

이는 교사효능감과 자아탄력성이 유의미한 정적 상관관계를 보인다는 김해숙(2017), 신은정(2016), 장예진(2015)의 연구와 결과가 일치한다. 본 연구의 이러한 결과는 보육교사의 질을 좌우하는데 자아탄력성과 교사효능감이 중요한 요인임을 의미하며, 이를 위해 보육교사의 자아탄력성과 교수효능감 증진 및 이를 위해 교사의 의견의 적극적인 수렴과 연수 및 보육과정 컨설팅 등의 다양한 지원을 통한 노력이 필요하다.

셋째, 보육교사의 교사효능감과 이직의도의 상관관계를 알아본 결과 교사효능감은 이직의도와 유의미한 부적 상관관계를 나타냈다. 교사효능감의 하위요인인 개인적 교수효능감은 이직의도와 유의미한 부적 상관관계를 나타냈으며, 이를 통해 보육교사의 교사효능감이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 교사효능감이 낮아지면 이직의도가 높아진다는(최미란, 이세은, 이선임, 장경은, 2016; 홍석영, 2012)의 연구결과와 일치하며, 보육교사가 자신의 능력을 믿고 자신감 있게 업무에 임할 때 업무의 지속 가능성이 높아진다는 최미란, 이세은, 이선임, 장경은(2016)에 의하여 지지되었다. 이는 교사효능감은 교육을 수행하는데 있어 자신의 능력에 대한 자신감이나 긍정적인 태도를 가지는 것으로서 교사 자신이 영유아의 수행에 영향을 미칠 수 있다고 믿는 정도를 말하는데(Gibson & Dembo, 1984), 본 연구의 결과와 같이 보육교사는 자신이 영유를 잘 돌볼 수 없다고 자신에 대한 믿음이 낮아질 때 이직의도가 높아진다. 따라서 보육교사의 이직의도를 낮추기 위해서는 높은 교사효능감을 유지할 필요가 있으며 이에 어린이집에서는 보육교사가 영유아를 잘 돌볼 수 있다는 자신에 대한 확고한 믿음을 가질 수 있도록 다양한 지원을 통해 이직의도를 낮출 필요가 있다.

넷째, 보육교사의 자아탄력성과 이직의도의 상관관계를 알아본 결과 자아탄력성은 이직의도와 유의미한 부적 상관관계를 나타냈다. 자아탄력성의 하위요인인 자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절은 이직의도와 유의미한 부적 상관관계를 나타냈으며, 이를 통해 보육교사의 자아탄력성이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 자아탄력성이 높아지면 이직의도가 낮아진다는 박종현(2013)의 연구결과와 일치한다. 정경진(2007) 연구에 의하면 보육교사는 업무과부하로 직무스트레스가 높아져도 교사의 자신에 대한 효능감이 높을 경우 이직의도가 낮아진다고 하였다. 따라서 본 연구의 결과는 보육교사의 자아탄력성은 직무스트레스를 감소시키며 이직

의도를 낮춘다고 해석할 수 있다. 따라서 보육교사의 이직의도를 낮추기 위해서 보육교사의 자아탄력성을 높일 필요가 있으며 이를 위한 다양한 지원이 필요하다.

다섯째, 보육교사의 자아탄력성과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴보기 위해 구조모형방식을 통해 Bootstrapping 방법을 활용하여 간접효과를 살펴보았다. 먼저 보육교사의 교사효능감과 자아탄력성이 이직의도에 직접효과가 있는지를 경험적 자료를 통해 통계적 검증을 실시한 결과 자아탄력성은 직접효과가 있었지만 교사효능감은 직접효과가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 자아탄력성이 이직의도에 영향을 미친다는 박중현(2013), 이선미, 방지은(2015)의 연구결과를 지지해주는 결과이다. 하지만 보육교사의 교사효능감이 이직의도에 직접효과가 있다는 유현정(2011), 윤성혜(2007)의 연구결과와는 차이가 있다.

다음으로 보육교사의 교사효능감과 이직의도와 관계에서 자아탄력성을 매개변수로 설정하여 경험적 자료를 통해 통계적 검증을 실시한 결과 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 교사효능감은 자아탄력성에 직접효과를 미치고, 보육교사의 자아탄력성은 이직의도에 직접효과를 미치며, 보육교사의 교사효능감은 이직의도에 직접효과를 미치지 않지만 간접효과를 미치는 것으로 나타났기에 매개효과 검증에서 완전매개효과가 있는 것으로 나타났으며 이상의 연구결과는 보육교사의 교사효능감과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 확인했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

이러한 결과는 보육교사의 이직의도를 낮추기 위한 방안 중 보육교사의 교사효능감을 높이는 것이 직접적인 효과를 발휘하지 못하더라도, 보육교사의 교사효능감을 증진시킴으로써 자아탄력성이 향상되고 이로 인해 이직의도를 낮출 수 있다는 것을 확인한 것으로 이직의도를 낮추기 위한 프로그램 개발에 교사효능감 증진 방안의 필요성을 보여준다 할 수 있다.

2. 제언

본 연구의 제한점을 몇 가지 제시하고자 하며, 보육교사의 교수효능감과 자아탄력성을 높이고 이직의도를 낮추기 위한 후속 연구를 위해 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 연구대상을 선정하는데 있어 전국을 대상으로 표집한 것이 아닌 울산 지역에 소재한 어린이집에 근무하는 보육교사를 대상으로 한 연구이고 표본수 182로 작았기 때문에 연구결과를 일반화하여 적용하는데 한계가 있다. 그 예로 본 연구의 연구 대상인 보육교사의 근무지 유형의 비율이 국공립(11.5%), 직장(39.6%), 민간(31.3%), 가정(17.6%)로 나타났으나 2016년 말 보육통계에는 국공립(10.2%), 직장(4.0%), 민간(45.3%), 가정(31.7%)로 나타났다. 이로 인한 표집 집단의 특성으로 인한

결과의 차이로 해석할 수 있다. 따라서 후속연구에서는 여러 지역의 많은 보육교사를 대상으로 한 폭넓은 연구가 필요하다.

둘째, 보육교사의 교사효능감, 자아탄력성, 이직의도에 미치는 영향을 조사하기 위해 설문조사 방법을 선택하여 조사가 이루어 졌으나 설문조사로 파악하기 어려운 부분에 대한 심층면접을 진행하지 못하였다. 심층면접을 통해 이직의도를 줄이기 위한 개선 방안에 대해 연구가 필요하다.

셋째, 자아탄력성은 보육교사의 개인적 성격자원으로 보육교사의 기질과 환경에 따라 자아탄력성의 차이가 있으므로 연구 결과를 일반화하여 적용하는데 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 보육교사의 개인적, 환경적으로 형성되는 자아탄력성을 배경 변인으로 하는 연구가 더욱 폭넓게 이루어져야 한다.

넷째, 본 연구에서는 교사효능감, 자아탄력성, 이직의도와 의 관계와 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴보는 것에 그쳤지만, 이와 같은 변인 외에도 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 직무만족, 사회적지지, 심리적 소진, 근무환경, 직무스트레스, 전문성인식 등 보육교사를 둘러싼 다양한 변인들을 고려한 연구가 필요하다.

다섯째, 본 연구의 연구대상은 현재 어린이집에 재직 중인 보육교사로 그 중 경력자들은 이미 보육업무를 수행하며 겪게 되는 스트레스와 심리적 소진은 극복하여 현재도 근무 중일 수 있다. 따라서 보육교사의 이직을 낮추기 위한 방안을 찾고자하는 연구의 목적에 더 부합한 결과를 찾기 위해서는 이직한 교사를 연구대상으로 하는 연구가 필요하다.

마지막으로 본 연구는 보육교사의 개인변인과 교사효능감, 자아탄력성, 이직의도의 관계, 보육교사의 교사효능감과 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과만을 연구했기 때문에 교사효능감과 자아탄력성을 높일 수 있는 프로그램의 제시가 없었다. 따라서 보육교사의 교사효능감을 높이고, 자아탄력성을 증진시키는 프로그램을 개발하여 보육교사의 이직의도를 낮춤으로써 보육의 질을 높일 수 있는 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 강미숙(2015). 교사효능감과 보육신념이 교사-영아 간 상호작용에 미치는 영향. 수원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강진숙, 이경남(2015). 원장의 코칭리더십과 영아교사의 자아탄력성 및 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. *한국영유아교원교육학회*, 19(1), 321-342.
- 강형욱(2016). 민간·가정 어린이집 교사가 인식한 조직분위기가 이직의도에 미치는 영향: 직무만족도의 매개 효과. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 고민숙(2002). 자아탄력성, 의사결정 유형 및 성패귀인 유형과의 관계: 애착 유형과 생활 스트레스를 포함하여. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 구은미(2004). 보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련 변인 분석. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 권나연, 이희영 (2012). 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감의 역할. *미래유아교육학회지*, 19(3), 199-218.
- 권영란(2015). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무스트레스의 매개효과 분석. 대전대학교 대학원 석사학위논문.
- 권영란, 문영경(2016). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무 스트레스의 매개효과 분석. *한국보육학회지*, 16, 99-119.
- 권현수(1995). 영유아 보육시설의 효과적 운영에 관한 연구. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 권화숙, 권성민(2017). 유아교사의 임파워먼트, 인생관, 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향: 직무소진과 사회지지의 매개효과. *열린유아교육연구*, 22(1), 379-401.
- 김건옥(2014). 보육교사의 정서지능과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 김기철, 신애선(2017). 영아교사의 자기효능감, 교사효능감, 보육신념이 영아발달에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 17(7), 1-24.
- 김기화(2012). 직무만족도와 소진이 어린이집 교사의 이직의도에 미치는 영향. 한국방송통신대학교 대학원 석사학위논문.
- 김동현, 이재모(2014). 보육교사의 감정노동이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 연구. *유아교육보육복지연구*, 18(4), 419-435.
- 김리진, 홍연애(2013). 보육교사의 자아탄력성, 심리적 안녕감, 직무스트레스가 전문성 인식에 미치는 영향. *육아정책연구*, 7(2), 263-282.
- 김명란(2016). 보육교사의 자아탄력성과 교사효능감이 조직헌신에 미치는 영향 연구-

- 직무스트레스의 매개효과. 서남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김명수(2012). 보육교사가 인식한 월장의 리더십특성에 따른 보육교사의 직무만족도 및 이직의도와와의 관계. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미진(2003). 교사효능감 척도 타당화 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김선은(2011). 초등학교 교사의 사회적문제해결방식과 소진의 관계에서 자아탄력성의 매개효과. 경인대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김신덕(2000). 유아교사의 효능감과 역할 수행능력 인식. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김영임(2017). 어머니의 양육스트레스가 우울, 불안에 미치는 영향- 자아탄력성의 매개효과. 호남대학교 사회융합대학원 석사학위논문.
- 김윤경(2011). 유아교사의 정서노동과 자아탄력성과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김인숙(2010). 보육교사가 지각한 영아의 애착안정성과 사회정서적 행동과의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김해숙(2017). 유아교사의 자아탄력성 및 의사소통능력이 교사효능감에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜정(2014). 보육교사의 감정노동과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김화순(2015). 보육교사 정서지능 및 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 나상현(2004). 보육시설교사의 직무만족 연구: 전라북도 보육교사를 중심으로. 한일장신대학교 기독교사회복지대학원 석사학위논문.
- 노수진, 이경남(2015). 영아교사의 보육효능감과 자아탄력성 및 직무스트레스가 교사민감성에 미치는 영향. *생태유아교육연구*, 14(3), 93-114.
- 문명란(2016). 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도가 영아권리존중 보육실행에 미치는 영향. 목포대학교 대학원 석사학위논문.
- 문미선(2007). 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 문수백(2009). *구조방정식모델링의 이해와 적용*. 서울: 학지사.
- 문지혜(2015). 보육교사의 자아탄력성과 직무소진과의 관계. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박남심(2016). 보육교사의 직무스트레스와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향. 수원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박미순(2010). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향연구: 영유아기 안정에 착의 관점에서. 중부대학교 원격대학원 석사학위논문.

- 박선희, 탁정화(2014). 보육교사의 직무스트레스와 협동적 조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향. *생태유아교육연구*, 13(2), 71-95.
- 박옥숙(2011). 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계분석. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은규(2017). 경력 단절후 재취업한 중년여서의 감사성향이 심리적 안녕감에 미치는 영향-자아탄력성 매개 효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은희(1996). 자아탄력성, 지능 학업성취도와의 관계 연구. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박종현(2013). 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박종현, 신나리(2013). 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향. *육아정책연구*, 7(1), 88-105.
- 박현진(1996). 자아탄력성에 따른 지각된 스트레스, 대처 및 우울. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 방지은(2015). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 자아탄력성을 매개효과로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 배미리내(2014). 직무만족 및 자아탄력성과 정신건강과의 관계 - 보육 교사를 대상으로 -. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 배성희, 김연화, 한세영(2014). 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. *유아교육·보육복지연구*, 18(1), 234-258.
- 배종애(2009). 시설장의 리더십이 보육교사의 교수 효능감 및 이직의도에 미치는 영향. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 배혜자(2008). 영유아보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 한양대학교 행정자치대학원 석사학위논문.
- 백승미(2016). 보육교사의 정서노동이 교사효능감에 미치는 영향-자아탄력성의 매개효과. 중앙대학교 사회개발대학교 석사학위논문.
- 백영숙(2014). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적·환경적 보호요인의 조절효과 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 보건복지부(2016). 2016년 보육통계.
- 보건복지부, 육아정책연구소(2016). 2015년 전국보육실태조사 - 어린이집조사 보고-.
- 서은희(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신과 이직의도의 관계. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서지영(2002). 유치원 교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 서지영, 서영숙(2002). 유아교사의 조직 헌신도에 영향을 미치는 관련 변인 연구 - 프

- 로그래의 질과 직무환경을 중심으로 -. *미래유아교육학회*, 9(2), 115-136.
- 손아람(2009). 민간보육시설의 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 58, 81-101.
- 신건호(2016). 보육교사의 직장 내 무례, 소진과 교사효능감이 직무만족에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 14(8), 371-381.
- 신영일, 정신섭(2017). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향-교사소진의 매개효과-. *한국사회복지경영학회*, 4(1), 155-181.
- 신은정(2016). 경력에 따른 유아교사의 자아탄력성, 자기결정성이 유아교사효능감에 미치는 영향. 대구대학교 박사학위논문.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 양연숙(2006). 장애전담 보육시설 보육교사의 교사효능감 및 소진에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 47, 175-195.
- 오미향(2014). 유아 교사의 자아탄력성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향. 배재대학교 석사학위논문.
- 오진숙(2014). 영아 보육교사의 신념과 효능감이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. 수원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유현숙(2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 유현숙, 권정해(2017). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. *유아교육학론집*, 21(1), 113-132.
- 유현정(2011). 보육교사의 교사효능감, 심리적 안녕감, 그리고 이직의도 간의 관계 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤경준, 지경빈(2011). 보육교사의 이직의도와 정책적 시사점: 서울형어린이집의 구조적 특성과 근무환경을 중심으로. *한국정책과학학회보*, 15(2), 171-197.
- 윤성혜(2007). 교사의 심리적 안녕감과 스트레스 대처방식 및 직무만족도와의 관계. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤현희, 홍창희, 이진환(2001). 부모보고형 자아탄력성 척도의 개발. *심리과학*, 10(1), 33-53.
- 윤혜미, 노필순(2013). 보육교사의 직무스트레스 경력몰입 소진과 이직의도 간 관계. *한국아동복지학* 43, 157-184.
- 윤혜미, 정경진(2008). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향. *생활과학연구논총*, 12(1), 81-95.

- 이경애(2010). 유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석: 직무만족, 교사효능감, 역할 수행능력, 이직의도를 중심으로. 동의대학교 대학원 석사학위논문.
- 이명록(2016). 보육교사의 직무스트레스, 적성, 이직의도와와의 관계. 대진대학교 대학원 석사학위논문.
- 이병록, 이광연(2012). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 71, 53-72.
- 이선미, 방지은(2015). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과. *미래유아교육학회*, 22(3), 83-104.
- 이소희, 이선미(2016). 보육교사의 교사 효능감이 자기개발 욕구에 미치는 영향. *아동교육*, 25(1), 179-193.
- 이수련, 이정화(2010). 유치원 교사의 경력에 따른 소진과 자아탄력성에 관한 연구. *한국유아교육학회*, 30(6), 51-65.
- 이완정(1999). 보육시설의 질과 아동의 기질에 따른 걸음마기 영유아의 또래 및 교사와의 상호작용. *한국영유아보육학회*, 18, 175-195.
- 이운성(2013). 유아교사의 정서노동, 자아탄력성, 직무만족도에 관한 구조모형분석. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문.
- 이은선(2017). 보육교사의 사회적 지지와 직무만족도 간의 관계에서 교사효능감의 매개효과. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이재경(2006). 보육교사의 이직과 전직에 영향을 미치는 요인 연구. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 이주연, 지명원(2012). 감정노동자의 직무스트레스 역할갈등 자아탄력성 및 이직의도의 관계. *한국콘텐츠학회논문지*, 12(6), 191-200.
- 이지영(2012). 보육교사의 자아존중감과 교사효능감이 직무스트레스에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이현웅(2014). 국내외 HRD 연구의 매개효과 분석 방법에 대한 고찰, *HRD 연구*, 16(2), 225-249.
- 이형민(2009). 보육교사의 교사효능감 및 교사신념이 직무스트레스에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 56, 187-208.
- 이형정(2009). 국공립 보육시설의 근무환경과 보육교사의 이직에 관한 연구. 국민대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임숙이(2005). 보육교사의 이직의도 결정요인 연구. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임주희(2007). 보육교사의 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 연구. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문.
- 장예진(2015). 보육 교사의 정서 지능과 자아 탄력성이 교사효능감에 미치는 영향. 수

원대학교 석사학위논문.

- 전경하(2012). 사회적 자본이 아동의 학교생활적응에 미치는 영향- 자아탄력성 매개효과를 중심으로. 원광대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 정경진(2007). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정경진, 윤희미(2016). 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도. *한국영유아보육학*, 96, 129-152.
- 정동숙(2017). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향: 자아탄력성을 매개효과로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 정보옥(2014). 보육교사의 전문성인식, 조직헌신도 및 이직의도에 관한 연구. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정혜옥, 이옥형(2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향. *한국유아교육학회*, 31(3), 31-53.
- 조민아, 이정화, 송소원, 장석진(2010). 교사의 발달단계에 따른 교사효능감, 적응유연성, 심리적 소진의 차이. *한국교원교육연구*, 26(1), 93-111.
- 조복순(2017). 청소년이 지각한 부모의 양육태도가 스트레스 대처방식에 미치는 영향- 자아탄력성 매개효과. 가야대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나(2011). 한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS)의 표준화를 위한 타당화 연구. *한국가정관리학회지*, 29(2), 1-12.
- 조성연, 이정희(2010). 보육교사의 직무스트레스에 대한 자아탄력성과 원장, 동료의 사회적지지. *한국가정관리학회지*, 28(4), 29-42.
- 조영숙(2012). 유아체육지도자의 교사효능감과 직무만족도 및 이직의도의 관계. 우석대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조해연(2014). 어린이집 2세 학급의 물리적 환경, 보육과정, 교사 상호작용의 질이 영아의 놀이행동과 사회정서행동에 미치는 영향. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 주연희(2004). 유아교육기관 신입교사의 역할수행 관계변인의 영향분석. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 진경미(2017). 보육교사의 근무환경과 전문성 인식이 이직의도에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최미란, 이세은, 이선임, 장경은(2016). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직건강성과 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 99, 35-59.
- 최혜영, 조성연, 권연희(2014). 보육교사의 이직의도에 대한 조직문화와 직무만족도의 영향. *대한가정학회*, 52(4), 405-414.
- 추옥선(2017). 영아교사의 정서노동 및 자아탄력성이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 한애희, 안혜정(2017). 영아교사의 자아탄력성 및 사회적 지지가 소진에 주는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 18(1), 460-466.
- 홍석영(2012). 어린이집교사의 직무스트레스와 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향: 몰입의 매개효과를 중심으로. *교사교육연구*, 51(2), 271-281.
- 홍세희(2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 산정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- Allen, N. J., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35, 28-32.
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference teachers' sense of efficacy and student achievement*. NY: Longman.
- Bandura, A. (1977). A self-efficacy: Toward unifying Theory behavioral change. *Psychological Review*, 82(2), 191-215.
- Barfield,V.& Burlingame,M. (1974). The pupilcontrolideology of teachers in selected schools. *The Journal of Experimental Education*, 42(4), 6-11.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Belsky, J., Consequence of child care for children's development: A deconstructionist view. In A. Booth (Ed.), *Childcare in the 1990s: Trends and consequences*(pp.83-94). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. NJ: Hillsdale, 1992.
- Block, J. (1982). Assimilation, accommodation, and the dynamics of personality development, *Child Development* 53, 281-295.
- Block, J. (1993). *Ego-resilience through time*. Paper presented at Biennial Meeting of the Society for Research in Child Development, New Orleans, LA.
- Block, J. H., & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior, *Minnesota Symposia on Child Psychology*, 13, 39-101.
- Bollen, K. A., & Long, J. S. (1993). *Testing structural equation models*(pp. 1-9). Newbury Park, CA: Sage.
- Browne. M. W., & Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, 24. 445-455.

- Consiglio, C., Borgogni, L., Alessandri, G., and Schaufeli, W. B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels. *Work & Stress* 27(1), 22-42.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover overstated: The functional taxonomy. *The Academy of Management Review*, 7(1), 117-123.
- David R. Shaffer (2011). 사회성격발달. *Social and Personality Development*. 서울: 썬게이지리닝코리아(주)
- Deery-Sehmitt, D. M., & Todd, C. M., (1995). A conceptual model for studying turnover among family child care provisers. *Early Childhood Research Quarterly*, 10. 121-143.
- Enochs, L. G., & Riggs, I. M. (1990). Toward the development of an efficacy belief instrument for elementary teachers. *Science Education*, 79, 63-75.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595-606.
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18, 233-239
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Education Psychology*, 76(4), 569-582.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23(1), 302-1316.
- Hayes, A. F., & Scharkow (2013). The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect effect in statistical mediation analysis. *Psychological Science*, 24, 1918-1927.
- Hayes, C. D., Palmer, J. L., & Zaslow, M. J. (1990). *Who cares for America's children? child care policy for the 1990s*. Washington, DC: National Academy Press.
- Hen, M. and Goroshit, M. (2013). Individual, organizational and emotional determinants of teacher self-efficacy. *Journal of Studies in Education* 3(3), 21-34.

- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology* 6, 307-324.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Klohn, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology* 170(5), 1067-1079.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In Schaufeli, W. B., Maslach, C. E., and Marek, T. E. (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237-249). Philadelphia, US: Taylor & Francis.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Philips, D. A. & Howes, C. (1987). Indicators of quality in childcare: Review of research. In D. A. Philips(Ed.), *Quality in childcare: What does research tell us?* Washington, DC: National Association for the Education of Young Children, 1-21.
- Squires, J. H. (2004). America's other divorce crisis. *Young Children*, 59(3), 74-76.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.
- Veselska, Z., Geckova, A. M., Orosova, O., Gajdosova, B., van Dijk, J. P., & Reijneveld, S. A. (2009). Self-esteem and resilience: The connection with risky behavior among adolescents. *Addictive Behaviors*, 34, 287-291.
- Wudy, D. T. and Jerusalem, M. (2011). "Changes in teachers' self-efficacy and experiences of stress." *Psychologie in Erziehung und Unterricht* 58(4), 254-267.
- Yu, Xiaobo, Pengyuan Wang, Xuesong Zhai, Hong Dai and Qun Yang. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research* 122, 701-708.

부 록

안녕하십니까?

어려운 보육현장의 여건 속에서도 최선을 다해 아이들을 돌보시는 선생님의 수고와 열정에 깊은 감사와 경의를 표합니다.

본 설문지는 보육현장의 질적 개선을 위한 설문지입니다. 선생님께서 응답해 주신 내용은 연구에 많은 도움이 될 것입니다.

각 문항에는 맞거나 틀린 답이 없으니 평소 선생님의 생각에 가장 가까운 내용에 '✓' 표시해 주시면 됩니다.

본 설문지에 작성해주신 선생님의 진솔한 답변은 익명으로 처리되며 비밀 보장과 동시에 연구 이외의 목적으로는 절대 사용 되지 않을 것입니다.

귀한 시간을 내어 성심껏 설문에 응해주신다면 본 연구에 큰 도움이 될 것입니다. 선생님께 다시 한 번 감사의 말씀을 드리며, 항상 건강하시고 평안하시길 기원합니다.

2016년 11월

연구자

울산대학교 일반대학원 아동가정복지학 전공

석사과정: 박 묘 정

울산대학교 아동가정복지학과

교수: 김 영 주

※ 다음은 평소 선생님의 교사효능감에 관한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽어 보시고, 선생님의 상황에 해당하는 곳에 체크(✓)하여 주시기 바랍니다.

● 일반적 교사효능감						
번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	영아가 평소보다 적극적으로 활동을 하는 것은 교사의 노력 때문이다.					
2	영아에게 어떠한 분야에 대해 관심을 더 많이 가지게 된 것은 교사의 효과적인 교수학습 방법 때문이다.					
3	영아가 어떤 활동에 흥미를 보이지 않는 것은 교사의 교수방법이 적절하지 못하기 때문이다.					
4	영아의 능력이 다소 부족하다고 하더라도, 교사가 효과적인 교수방법을 사용하면 극복할 수 있다.					
5	몇몇 영아가 활동에 흥미를 보이지 않는 것은 교사의 책임이라고 할 수 있다.					
6	어떤 활동에 관심이 없었던 영아가 활동에 참여를 하는 것은 교사의 적극적인 시도 때문이다.					
7	어떤 활동에 대한 영아의 관심과 흥미정도는 일반적으로 교사에게 책임이 있다.					
8	영아의 적극적인 활동 참여는 그 활동에 대한 교사의 교수 능력과 직접적인 관련이 있다.					
9	'영아가 어린이집 활동에 흥미를 많이 보인다'는 부모의 반응은 아마도 교사의 적절한 지도 때문일 것이다.					

● 개인적 교수효능감						
번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
10	나는 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아내고자 끊임없이 노력한다.					
11	나는 아무리 노력해도 특정 영역의 활동은 잘 지도하지는 못한다.					
12	나는 영아를 효과적으로 지도하는 방법을 알고 있다.					
13	나는 영아를 지도하는데 있어 유능하다.					
14	나는 보통 영아를 효과적이지 않은 방법으로 지도한다.					
15	나는 영아를 지도하는데 필요한 지식이 충분하다.					
16	나는 영아에게 어떤 활동의 목적을 이해시키는 것이 어렵다.					
17	나는 영아가 질문할 때 적절하게 대답한다.					
18	나는 영아를 지도하는 교사로서 필요한 능력이 있는지 염려된다.					
19	나는 나의 교수능력에 대해 외부 전문가로부터 객관적으로 평가받는 것이 두렵다.					
20	나는 다루기 힘든 영아를 어떻게 지도해야 할지 당황스럽다.					
21	나는 영아의 질문(요구)을 반기고 격려한다.					
22	나는 영아의 관심을 유도하는 방법에 대해 알고 있다.					

※ 다음은 평소 선생님의 자아탄력성에 관한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽어 보시고, 선생님의 상황에 해당하는 곳에 체크(✓)하여 주시기 바랍니다.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 종종 전공 선택을 잘못했다고 느낀다.					
2	일주일에도 몇 번씩이나 나에게 끔찍한 일이 일어날 것 같은 느낌이 든다.					
3	강한 사람은 자신의 느낌이나 강점을 드러내지 않는다.					
4	내가 다른 사람들을 잘 이끌 수 있을지 확신이 서지 않는다.					
5	낮선 사람에게 말을 붙이는 것이 어렵다.					
6	종종 내 삶은 무의미한 것 같다.					
7	나는 다른 사람들보다 집중하는데 어려움이 있다.					
8	누군가에게 나에게 대해서 말하는 것이 몹시 힘들다.					
9	많은 사람들과 같이 있을 때 나는 어떤 얘기를 하는 것이 적절할지 잘 생각이 안 난다.					
10	나는 확실히 자신감이 부족하다.					
11	나는 일이 잘 안될 것 같으면 빨리 포기하고 싶은 생각이 든다.					
12	나는 올바르게 살아오지 못했다.					
13	나는 종종 쓸데없는 생각들에 사로잡혀 짜증이 난다.					
14	나는 수업 중에 앞에 나가서 얘기하는 것이 매우 어렵다.					
15	나는 아주 잘 아는 사람들이 아니면 말을 하는 것을 꺼려한다.					
16	내 일상에는 흥미진진한 것들로 꽉 차있다.					

구분 학년	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
17	내가 보기에 미래란 희망이 없는 것 같다.					
18	대체로 나는 행복하다고 느낀다.					
19	나는 종종 벌컥 화를 낸다.					
20	나는 세상이 그저 스쳐지나가는 것이라는 느낌이 자주 든다.					
21	나는 잘 모르는 사람들과 함께 있으면 당혹스럽다.					
22	나는 어려운 문제에 부딪히면 쉽게 포기하는 경향이 있다.					
23	뭔가 결정해야 할 일이 있을 때 사람들은 대체로 나에게 조언을 구한다.					
24	일이 진행되고 있을 때에도 그 일이 잘 이루어지리라는 희망을 갖기가 어렵다.					
25	확실히 나는 쓸모없는 존재라는 느낌이 가끔 든다.					
26	때로 나는 일을 해낼 수 없을 것 같다.					
27	나는 일단 화가 나면 성질이 고약해진다는 것을 인정할 수밖에 없다.					
28	나는 어린이집 다니는 것을 좋아한다.					
29	나는 다른 사람들이 생각하는 것만큼 그렇게 행복하지 않다.					

※ 다음은 평소 선생님의 이직의도에 관한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽어 보시고, 선생님의 상황에 해당하는 곳에 체크(✓)하여 주시기 바랍니다.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 이 어린이집을 그만두고 싶다는 생각을 한다.					
2	현재 일하고 있는 어린이집이 일시적인 직장이라는 생각이 든다.					
3	만약 나에게 기회가 주어진다면 다른 어린이집에서 일하고 싶다.					
4	현재 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다.					
5	보다 나은 보수와 신분이 보장된다면 언제든지 이직할 의사가 있다.					
6	나는 다른 어린이집의 취업정보를 자세하게 알아보려고 노력한다.					
7	현재 일하고 있는 어린이집에서 계속 근무하는 것은 나에게 별로 도움이 되지 않을 것 같다.					
8	보육교사라는 직업에 성취감을 느끼지 못한다.					

※ 다음은 선생님의 일반적인 사항에 관한 질문입니다. 아래의 문항을 읽고 해당하는 곳에 체크(✓) 또는 기록하여 주시기 바랍니다.

1. 선생님의 연령은 어떻게 되십니까?
(만 _____)세
2. 선생님은 결혼 여부는 어떻게 되십니까?
① 기혼 ② 미혼
3. 선생님의 최종학력은 어떻게 되십니까?
① 고졸이하 ② 2~3년제 대학 졸업
③ 4년제 대학교 졸업 ④ 대학원 재학 이상
4. 선생님의 보육교사경력은 어떻게 되십니까?
()년 ()개월
5. 이직을 한 경험이 있다면, 횟수를 기록해주시시오.
()회
6. 현재 소지하고 있는 자격증은 어떻게 되십니까?(중복기재 가능)
① 보육교사 3급 ② 보육교사 2급 ③ 보육교사 1급 ④ 어린이집 원장
⑤ 유치원 정교사 2급 ⑥ 유치원 정교사 1급 ⑦ 유치원 원감 ⑧ 유치원 원장
7. 선생님께서 근무하고 계신 어린이집의 유형은 어떻게 되십니까?
① 국공립 ② 사회복지법인 ③ 직장 ④ 민간
⑤ 가정 ⑥ 법인·단체등 ⑦ 부모협동
8. 선생님께서 근무하고 계신 어린이집 규모는 어떻게 되십니까?
정원 _____ 명, 현원 _____ 명
9. 선생님의 월평균 실수령액은 어떻게 되십니까?(단위: 만 원)
① 100-150 미만 ② 150-200 미만 ③ 200-250 미만 ④ 250 이상

♡ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

빠뜨린 문항이 없는지 다시 한 번 확인해 주시기 바랍니다.

Abstract

The Mediating Effect of Ego-resilience on Correlation between Child Care Teacher's Teacher Efficacy and Turnover Intention

The purpose of this study is to investigate a relationship between teacher efficacy, ego-resilience, and turnover intention of child care teachers, and to investigate the mediating effects of ego-resilience between teacher efficacy and turnover intention. The established research problems to achieve the purpose of this study are as follows.

1. Is there a significant difference in the relationship with teacher efficacy, ego-resilience, and turnover intention to the individual variables of child care teachers?
 - 1-1. Is there a significant difference in the relationship with teacher efficacy to the individual variables of child care teachers?
 - 1-2. Is there a significant difference in the relationship with ego-resilience to the individual variables of child care teachers?
 - 1-3. Is there a significant difference in the relationship with turnover intention to the individual variables of child care teachers?
2. Is there a significant correlation between the relationship with the teacher efficacy, ego-resilience, and turnover intention of child care teachers?
3. Does ego-resilience have mediating effect on a relationship between teacher efficacy and turnover intention of child care teachers?

Research subjects are 182 child care teachers who are employed in daycare centers located in Ulsan Metropolitan City. To measure teacher efficacy of child care teachers, this study used the teacher efficacy Scale of Shin Hye-Young(2004) that modified Science teacher efficacy Belief Instrument(STEBI) developed by

Enoch and Riggs(1990) according to the situations of general daycare center. To measure ego-resilience, this study used a scale that Park Ok-Soon(2011) has modified and supplemented what Klohnen(1996) has developed and validated into a self-report ego-resilience scale by selecting related items to ego-resilience into 29 items from CPI(California Psychological Inventory) of Klohnen(1996). To measure turnover intention, this study used a scale developed by Allen and Meyer(1990) and Lee Myung-Rok(2016) has modified into sentences appropriate for child care teachers.

This study conducted a statistical analysis according to the following procedure using SPSS 22.0 Program and AMOS 22.0 Program. First, frequency and percentage were calculated to investigate general tendency of research subjects. Secondly, this study conducted *t*-test(independent sample *t*-test) and *F*-test(ANOVA) to see the difference between variables according to the individual variable. Thirdly, *Pearson's correlation* coefficient was calculated to understand the interrelation between the entire variables. Fourthly, to identify if ego-resilience makes a mediating effect on a relationship between teacher efficacy and turnover intention of child care teachers, this study conducted the Bootstrapping procedure through Structural Equation Modeling(SEM) using AMOS 22.0 Program.

The results of this study are as follows.

First, for difference in teacher efficacy according to the individual variable, teacher efficacy of child care teacher was statistically and significantly higher for 40s than 20s, married than single, more than 7 years than less than 1 year of work experience, and for more than an average of 2.5 million won a month of salary than less than 2.0~2.5 million won. Ego-resilience of child care teachers was statistically and significantly higher for married than single teachers and for teachers who work in home day care center than public day care center. For difference in turnover intention of child care teacher, child care teachers who work in public day care center showed higher turnover intention than teachers who work in workplace nursery school or home day care center. Secondly, the overall teacher efficacy and the overall ego-resilience of child care teacher showed a positive correlation. General efficacy, a subfactor of teacher efficacy, showed a significantly positive correlation with interpersonal efficacy, a subfactor of ego-resilience, and personal teacher efficacy, another subfactor of teacher efficacy, showed a significantly positive correlation with confidence, interpersonal efficacy, optimistic attitude, and anger adjustment of ego-resilience. Thirdly, the overall

teacher efficacy and turnover intention of child care teacher showed a negative correlation. Personal teacher efficacy, a subfactor of teacher efficacy, showed a significantly negative correlation with turnover intention. Fourthly, the overall ego-resilience and turnover intention of child care teacher showed a negative correlation. Subfactors of ego-resilience as confidence, interpersonal efficacy, optimistic attitude, and anger adjustment showed a significantly negative correlation with turnover intention. Fifthly, according to the result of investigating the mediating effects of ego-resilience on a relationship between ego-resilience and turnover intention of child care teacher, it was identified that ego-resilience has full mediating effect.

The research results verified that teacher efficacy makes direct effect on ego-resilience and ego-resilience on turnover intention in a relationship between teacher efficacy and turnover intention of child care teachers, and teacher efficacy does not make direct effect on turnover intention but makes indirect effect on turnover intention through ego-resilience. The significance of this study is that it has identified full mediating effects of ego-resilience on a relationship between teacher efficacy and turnover intention of child care teacher. The results of this study are expected to provide help in developing ego-resilience improvement program that considered occupational characteristic of child care teachers and in improving quality of child care by lowering the turnover intention through construction of various support systems.

Keywords: child care teacher, teacher efficacy, ego-resilience, turnover intention