

국공립과 민간·가정 어린이집 보육교사의 직무만족도 및 전문성 지원환경이 이직의도에 미치는 영향

문혁준
가톨릭대학교 아동학과 교수

Effects of Childcare Teacher's Job Satisfaction and Professional Learning Environment on the Turnover Intention

Hyuk-Jun Moon
Department of Child & Family Studies, The Catholic University of Korea

요약 본 연구는 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 개인 내적 변인인 직무만족도와 환경 변인인 전문성 지원환경의 영향력을 살펴보는데 목적이 있다. 연구대상은 S, I, G 지역의 보육교사 625명(국·공립 어린이집 교사 343명, 민간·가정 어린이집 교사 282명)이며, 연구도구로는 Ro가 제작한 TJSQ, Williams가 제작한 PLEI, Allen과 Meyer가 개발한 척도를 사용하였다. 자료분석을 위해 SPSS 21.0을 프로그램을 이용하여 차이검증, Pearson 상관관계와 중다회귀분석을 실시하였으며, 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 민간·가정 어린이집에 근무하는 보육교사의 이직의도가 국·공립 어린이집의 보육교사보다 높게 나타났다. 둘째, 국·공립과 민간·가정 어린이집의 보육교사 모두 직무만족도와 전문성 지원환경이 낮다고 지각할수록 이직의도는 높게 나타났다. 셋째, 직무만족도와 전문성 지원환경은 이직의도를 설명하는 주요 변인으로 밝혀졌으며, 전문성 지원환경의 영향력이 더 높게 나타났다. 본 연구는 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 변인들을 밝혀 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 찾음으로써 궁극적으로 보육의 질적 수준 향상을 꾀하고자 하는 데 의의가 있다.

Abstract This study examined the effects of childcare teachers' job satisfaction and the professional learning environment on their turnover intention. The study sample consisted of 625 childcare teachers in the S, I, and G area of Korea. Childcare teachers completed a self-administered questionnaire, and the data were analyzed using a t-test, Pearson correlation, and multiple linear regression analysis. The main findings were as follows. First, the level of turnover intention was varied by the type of childcare facility. Childcare teachers working in national and public facilities had a lower turnover intention than the facilities of private and homes. Second, the childcare teacher's job satisfaction, professional learning environment, and turnover intention were closely correlated regardless of the type of childcare facility. Third, the childcare teacher's job satisfaction and professional learning environment were significant predictors of the turnover intention. Therefore, policymakers need to address these issues.

Keywords : Childcare Teacher, Job Satisfaction, Professional Learning Environment, Turnover Intention, Childcare Policy

본 연구는 2019년도 가톨릭대학교 교비연구비 지원으로 이루어졌음.

*Corresponding Author : Hyuk-Jun Moon(Catholic Univ.)

email: mhyukj@catholic.ac.kr

Received February 16, 2021

Revised March 12, 2021

Accepted June 4, 2021

Published June 30, 2021

1. 서론

보육교사는 영유아 및 그 부모에게 포괄적인 보육서비스를 제공하는 주체로서 양질의 보육서비스를 위해서는 일정 수준의 자질을 갖춘 보육교사를 확보하는 일이 무엇보다 중요하다[1,2]. 이와 함께 다양한 이유로 생기는 보육교사의 결근과 이직은 어린이집의 효과성 및 효율성을 낮추게 되며 결과적으로 보육서비스의 질의 저하로 이어질 수 있다[3]. 특히, 보육교사의 잦은 이직은 애착이 무엇보다 중요한 시기에 영유아가 교사와 안정적이고 지속적인 관계 맺기를 어렵게 하는 등 영유아의 성장 및 발달에 부정적 영향을 미친다는 측면에서[4-6] 보육교사의 이직률은 보육의 질을 평가하는 매우 중요한 지표 중 하나이다[7,8].

2019년 12월말 기준, 전국 어린이집 37,371개소(국공립 4,324개소, 민간·가정 29,685개소)에 보육교사 331,444명(국·공립 50,436명, 민간·가정 235, 107명)이 재직하고 있으나[9], 2017년 사직한 보육교사가 있는 어린이집은 67.3%, 전체 교사의 25.7%가 사직한 것으로 나타났다. 또한 조사대상 보육교사 중 '사직 의향 있음'이 12.2%, 사직/이직 계획은 '향후 6개월 이내'가 30.7%, '근무 여건이 좋은 곳으로 이동'이 24.6%로 가장 높게 나타났다[10]. 특히, 유사직종으로의 이탈로 인해 국·공립 어린이집에서 조차 교사 확보에 어려움을 겪고 있으며, 동일한 학력의 다른 직종에 비해 보육교사가 비교적 높은 이직의도를 갖고 있다는 Jeong[11]의 연구결과를 종합해 볼 때 보육교사의 이직에 대한 철저한 원인 분석과 이를 해결하기 위한 정책 방안이 반드시 요구된다고 볼 수 있다.

Tak과 Bae[12]에 의하면, 보육교사는 다른 직종에 비해 낮은 보수, 장시간 근무와 업무량 과다, 열악한 환경조건 등, 질 높은 보육을 실천하기에 현실적 어려움이 있으며, 낮은 사회적 인식 등으로 인해 직무에 만족을 느끼지 못하고 있는 것으로 조사되었다. 더 나아가 우리나라의 보육정책은 영유아의 권리와 복지는 나날이 강조되는 것에 비해 보육교사의 복지와 권리에 대해서는 상대적으로 간과되고 있는 것이 사실이다. 대표적인 예로, 어린이집 평가제는 보육의 질을 높이는 데 긍정적 효과가 있는 반면 보육교사에게는 과도한 업무량과 정신적 부담을 지속적으로 주고 있다. 특히, 급여에 있어 민간·가정 어린이집 교사와 국·공립 어린이집 교사 간에 상당한 격차가 존재하며[13], 처우를 포함한 근무환경 및 복지 또한 국·공립 어린이집 교사에 비해 민간·가정 어린이집 교사가 열

악한 것으로 밝혀져[14] 보육교사의 이직의도에 있어 시설 유형에 따른 차이가 있을 것으로 예측된다.

이직의도는 실제 이직에 앞서 이직을 유발할 수 있는 심리상태로 이직행위의 중요한 선행변수로 알려져 있다[15]. 따라서 이직률을 낮추기 위해서는 이직의도에 영향을 미치는 변인들을 파악하는 노력이 우선되어야 할 것이다. 최근 들어 여러 선행연구[16-19]에서 교사효능감, 직무환경, 업무스트레스, 원장의 리더십, 의사소통, 정서노동, 소진 변인과 이직의도와의 관계를 살펴보았으나 교사의 심리적인 특성에 연구의 초점이 맞추어져 있다는 제한점이 있다. 이에 본 연구에서는 국·공립과 민간·가정 어린이집 보육교사를 대상으로 환경 변인인 전문성 지원환경을 추가하여 직무만족도 그리고 이직의도 간의 관계를 살펴보고자 한다.

먼저 직무만족은 직무와 직무경험의 평가에서 오는 즐겁고 긍정적인 상태이며[20] 인간관계, 근무환경, 보육활동 등 이들이 총체적으로 느끼는 성취감과 보람이라고 할 수 있다[21]. 특히, 교사의 직무만족은 교사와 관련된 다른 요인보다도 보육의 질과 교사-영유아 상호작용에 직접적인 영향을 미치며[22], 이직의도와도 밀접한 관련이 있을 수밖에 없다. Jung과 Lee[23]의 결과에 의하면, 조직에서 합당한 대우를 받지 못하고 있다고 지각하게 될 경우, 직무만족도는 낮아지고 이는 이직의 원인이 된다고 보았다.

다음으로 보육교사가 근무하는 어린이집의 전문성 지원환경을 살펴보는 것은 교사의 사고와 행동 및 태도를 이해하는데 꼭 필요한 일이다. 교사의 전문성 지원환경은 교사가 자기 성장을 통해서 교사의 역할을 성공적으로 수행할 수 있는 능력을 최대한 신장시킬 수 있도록 돕고 지원하는 환경을 의미한다[24]. 몇몇 연구[25,26]에 의하면, 교사가 자신이 근무하는 기관이 교사의 전문성을 발달시키기 위해 다양한 환경과 자원을 제공하고 있다고 인식할수록 교사의 전문성은 높아지며, 자신의 교수능력에 대해 더욱 긍정적인 신념을 갖게 된다고 보고되었다. 즉, 전문성 학습의 기회 제공은 교사로서의 안정감을 갖기 위해 무엇보다 중요하다는 것이다[27,28].

종합하면, 본 연구는 국·공립과 민간·가정 어린이집 보육교사의 이직의도를 비교하고 이에 영향을 미치는 변인들을 규명하는 데 목적을 둔다. 이를 통해 이직을 감소시킬 수 있는 실질적인 방안을 모색하고 궁극적으로 보육교사의 안정적인 어린이집 근무환경 조성과 영유아를 포함한 가족에게 양질의 보육서비스를 제공하는 데 도움을 주고자 한다. 본 연구에서 다루고자 하는 연구문제는 다

음과 같다.

1. 국·공립과 민간·가정 어린이집 보육교사의 이직의도는 차이가 있는가?
2. 국·공립과 민간·가정 어린이집 보육교사의 직무만족도, 전문성 지원환경, 이직의도 간의 관계는 어떠한가?
3. 국·공립과 민간·가정 어린이집 보육교사의 직무만족도, 전문성 지원환경이 이직의도에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 서울, 인천, 경기도 재직 중인 보육교사를 대상으로 하였다. 설문은 연구자가 2019년 하반기 보육교사 승급연수 및 육아정보지원센터 일반연수에 참석한 보육교사들의 동의를 얻어 실시하였다. 총 650부의 설문지를 배부하여 설문에 대한 누락 등 불성실한 응답을 한 25부의 설문지를 제외한 총 625부를 분석 대상으로 하였다.

본 연구 대상의 일반적인 특징은 다음과 같다. 먼저, 본 연구 설문에 참여한 보육교사의 연령은 20대 205명(32.8%), 30대 243명(38.8%), 40대 이상 177명(28.3%)으로 30대가 가장 많았고, 학력은 고졸 123명(19.7%), 2~3년제 전문대졸 254명(40.6%), 4년제 대졸 228명(36.5%), 대학원졸 20명(3.2%)로 2~3년제 전문대졸이 가장 많았다. 보육교사 전체 경력은 3년 미만 234명(37.4%), 3년 이상~6년 미만 209명(33.4%), 6년 이상~8년 미만 82명(13.1%), 8년 이상 100명(16.0%)이었으며, 보유자격증은 보육교사 1급 235명(37.6%), 보육교사 2급 288명(46.1%), 보육교사 3급 102명(16.3%)으로 나타났다. 재직 중인 어린이집의 설립유형은 국·공립 282명(45.1%), 민간 174명(27.8%), 가정 169명(27.0%)이었으며, 담당학급은 영아반 359명(57.4%), 유아반 266명(42.6%)으로 나타났다. 이직횟수는 1회 179명(28.6%), 2회 161명(25.8%), 3회 73명(11.7%), 이직경험 없음 212명(33.9%)이었으며, 급여는 150만원 미만 212명(33.9%), 150만원 이상 200만원 미만 297명(47.5%), 200만원 이상 116명(18.6%)으로 나타났다.

2.2 연구도구

2.2.1 직무만족도

보육교사의 직무만족도를 측정하기 위해 Ro[29]가 제작한 교사 직무만족 질문지 TJSQ(Teacher Job Satisfaction Questionnaire)를 기초로 Kim[18]이 수정·보완한 질문지를 사용하였다. 직무만족도는 동료관계, 원장과의 관계, 보상관계, 행정적 지원 등 총 24문항으로 구성되어 있으며, 각 문항마다 Likert 4단계 평정 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .84이었다.

2.2.2 전문성 지원환경

보육교사의 전문성 지원환경을 측정하기 위해 Williams[24]가 개발한 교사전문성 지원환경 평정척도 PLEI(Professional Learning Environment Inventory)를 Lee[30]가 유아교사에 맞게 번안·수정한 질문지를 사용하였다. 전문성 지원환경은 전문성 학습 및 발달을 위한 기회, 교사와 유아에 대한 기대, 교사 자율성과 의사 결정 등 총 36문항으로 구성되어 있으며, 각 문항마다 Likert 4단계 평정 척도로 점수가 높을수록 전문성 지원환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .88이었다.

2.2.3 이직의도

보육교사의 이직의도를 측정하기 위해 Allen과 Meyer[31]가 개발한 척도를 보육교사에 맞게 수정·보완한 An[32]의 질문지를 사용하였다. 총 10문항으로 구성되어 있으며, 각 문항마다 Likert 4단계 평정 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90이었다.

2.3 자료처리

본 연구에 수집된 자료는 SPSS WIN 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석을 실시하였다. 첫째, 각 검사도구의 신뢰도를 검증하기 위해 내적합치도를 검증하는 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 구하였으며, 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도, 백분율을 산출하였다. 둘째, 이직의도에 있어 국·공립과 민간·가정 어린이집 보육교사의 차이를 알아보기 위하여 t검증을 실시하였으며, 직무만족도, 전문성 지원환경, 이직의도 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 마지막으로, 직무만족도와 전문성 지원환경이 이직의도에 미치는 상대적 영향력을 살펴보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과 및 해석

3.1 국·공립과 민간·가정 어린이집 보육교사의 이직 의도 차이

국·공립과 민간·가정 어린이집 보육교사의 이직의도의 차이를 살펴보기 위해 *t*검증을 실시한 결과(Table 1), 이직의도($t=3.40, p<.001$)의 경우 민간·가정 어린이집의 보육교사($M=2.69, SD=.85$)가 국·공립 어린이집의 보육교사($M=2.27, SD=1.02$)보다 높은 것으로 나타났다. 즉, 민간·가정 어린이집 보육교사의 이직의도가 더 높음을 의미한다.

Table 1. Differences in childcare teacher's turnover intention by type of childcare facility (N=625)

Variable	National and Public (n=343)	Private and Homes (n=282)	<i>t</i>
	<i>M(SD)</i>	<i>M(SD)</i>	
Turnover Intention	2.27(1.02)	2.69(.85)	3.40***

*** $p<.001$

3.2 보육교사의 직무만족도, 전문성 지원환경, 이직 의도 간의 관계

보육교사의 직무만족도, 전문성 지원환경, 이직의도 간

Table 2. Correlations of childcare teacher's job satisfaction, professional learning environment, and turnover intention (N=625)

Type of Childcare Facility		1	2	3
National and Public (n=343)	1. Job Satisfaction	1		
	2. Professional Learning Environment	.32***	1	
	3. Turnover Intention	-.20**	-.29***	1
Private and Homes (n=282)	1. Job Satisfaction	1		
	2. Professional Learning Environment	.34***	1	
	3. Turnover Intention	-.22**	-.30***	1

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

에 어떠한 관계가 있는지 살펴보기 위해 상관분석을 실시한 결과(Table 2), 직무만족도(국·공립 어린이집 $r=-.20, p<.01$; 민간·가정 어린이집 $r=-.22, p<.01$), 전문성 지원환경(국·공립 어린이집 $r=-.29, p<.001$; 민간·가정 어린이집 $r=-.30, p<.001$)과 이직의도 간에는 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 국·공립과 민간·가정 어린이집의 보육교사 모두 직무만족도가 높을수록, 전문성 지원환경이 높을수록 이직의도가 낮음을 의미한다.

3.3 보육교사의 직무만족도, 전문성 지원환경이 이직의도에 미치는 영향력

보육교사의 직무만족도와 전문성 지원환경이 이직의도에 미치는 영향력을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하기에 앞서 독립변수들 간의 다중공선성의 가능성을 알아본 결과, 공차한계는 1~.99로 나타났고 VIF 지수는 1~1.13로 나타나 독립변수들 간 다중공선성의 위험이 없는 것으로 나타났다. 또한 Durbin-Watson계수는 2.10으로 나타나 오차 간 자기상관이 없이 독립성이 확보되었다고 볼 수 있다. <Table 3>의 국·공립 어린이집 보육교사의 이직의도에 직무만족도와 전문성 지원환경을 투입한 결과, 직무만족도($\beta=-.21, p<.001$)와 전문성 지원환경($\beta=-.27, p<.001$) 모두 유의미한 변인으로 나타났으며, 설명력은 24%로 나타났다. 민간·가정 어린이집 경우에도 직무만족도($\beta=-.22, p<.001$)와 전문성 지원환경($\beta=-.28, p<.001$) 모두 유의미한 변인으로 나타났으며, 설명력은 26%로 나타났다. 즉, 국·공립과 민간·가정 어린이집의 보육교사 모두 직무만족도와 전문성 지원환경이 이직의도를 설명하는 주요 변인임을 의미한다.

Table 3. Influences of childcare teacher's job satisfaction, professional learning environment on turnover intention (N=625)

Variable	Turnover Intention			
	B	β	F	R ²
National and Public (n=343)	Job Satisfaction	.62	-.21***	6.97*** .24
	Professional Learning Environment	.65	-.27***	
Private and Homes (n=282)	Job Satisfaction	.63	-.22***	7.02*** .26
	Professional Learning Environment	.67	-.28***	

*** $p<.001$

4. 논의 및 결론

급변하는 보육환경과 장시간동안 어린이집에 머무르게 되는 보육교사의 직업적 특성 그리고 양질의 보육서비스 제공을 위한 육체적, 정신적 소진이 보육교사의 잦은 이직으로 나타나고 있다. 연구 결과를 통한 논의는 다음과 같다.

첫째, 이직의도에 있어 국·공립 어린이집 보육교사의 이직의도가 민간·가정 어린이집 보육교사의 이직의도 보다 낮은 것으로 나타났다. 이는 어린이집의 시설 유형에 따라 보육교사의 이직의도가 유의미하게 나타난 선행연구들[18, 33]과 일치하는 결과로 민간·가정 어린이집은 국·공립 어린이집에 비해 근무환경이 상대적으로 열악하고 규모가 작을 뿐만 아니라 보육교사가 담당해야 하는 역할이 더 많아 이직의도가 높게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 따라서 민간·가정 어린이집 보육교사들의 휴게 시간을 포함한 근무환경 및 처우가 국·공립 어린이집 수준으로 향상될 수 있도록 정책 수립이 반드시 이루어져야 하며, 그 중에서도 민간·가정 어린이집의 수당을 포함한 교사인건비 지원방안을 시급히 모색할 필요성이 제기된다.

둘째, 국·공립과 민간·가정 어린이집 보육교사 모두 직무만족도, 전문성 지원환경, 이직의도 간에 높은 상관관계가 나타났다. 즉, 보육교사가 동료와 원장과의 관계가 원만하며, 보상관계, 좋은 근무환경 등 자신이 근무하는 기관에 대해 만족도가 높고 전문성을 지원하는 환경으로 지각할수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 이 결과에서 먼저 주목할 점은 보육교사와 원장과의 관계로 An[32]의 연구에서 원장의 감성리더십이 높을수록 보육교사의 직무만족도가 높아지고 이직의도가 낮아진 결과와 일맥상통한다. 즉, 원장은 감성적 이해와 배려로 보육교사의 정서적 안정과 직무만족도를 높이고 이직의도를 낮추는 노력을 통해 안정적인 교육환경을 제공하는 등 보육의 질적 향상을 도모할 수 있도록 역할을 충실히 해야 할 것이다. 또한 근무환경은 어린이집의 물리적 환경과 교수학습 자료제공, 업무분장의 적절성, 반의 연령, 교사 대 영유아비율, 적절한 휴식, 지역사회와의 관계 등에 대해 느끼는 심리적 상태로 어린이집의 근무환경에 보육교사가 만족할 때 직무만족도가 높아지고 낮은 이직의도를 보이는 것으로 나타났다[34]. 이에 보육교사가 장시간 영유아와 상호작용하며 업무를 수행하는 동안 만족할 만한 근무환경을 조성하기 위한 제반 정책을 마련해야 할 것이다. 더 나아가 직업인 보육교사로서의 자긍심

과 성취감을 고취하기 위해 전문성 발달에 맞는 재교육과 보육교사를 존중하는 사회적 분위기가 매우 필요하다고 볼 수 있다.

셋째, 국·공립과 민간·가정 어린이집 보육교사 모두 전문성 지원환경이 이직의도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타난 본 결과는 교사의 전문성 지원환경이 교사의 직무 동기를 포함한 내재적 동기에 영향을 미치고 이는 궁극적으로 전문성 인식을 높이게 되는 등 보육교사로서의 자긍심을 갖게 한다는 기존 연구결과들[26, 35, 36]과 일맥상통한다. 즉, 보육교사가 전문성에 대한 인식이 높을 때 자신의 직무수행에 대한 자신감이 증진되어 직무만족도가 높아지고 이는 보육교사의 이직의도와 이직을 낮추는 데 긍정적인 영향을 준다고 볼 수 있다. 한편, 보육교사의 전문성을 지원하는 환경이나 처우개선을 위한 제도적 차원의 관심은 영유아를 포함한 가족 복지에 비해 상대적으로 취약한 것이 현실이다[37]. 따라서, 보육교사가 자기 성장을 통해서 전문성을 발달시키고, 지속적으로 질적 수준을 향상시키며, 효율적인 교사역할을 수행할 수 있는 능력을 최대한 신장시키도록 돕고 지원하는 전문성 지원환경에 대한 법적·행정적 기준의 마련이 매우 필요하다고 보여진다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 표본수가 적고, 특정 지역의 보육교사만을 대상으로 실시되었기에 그 결과를 전체 보육교사에게 적용하는 데에는 한계가 있다. 특히, 본 연구에서는 보육교사만을 대상으로 연구가 이루어졌으나 유아교육과 보육이 이원화되어 있는 상황에서 보육교사와 유치원교사의 이직의도를 비교 분석할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 자기보고에 근거하였기 때문에 주관적 판단이 개입되었을 가능성이 있다. 따라서 심층적인 인터뷰나 면담 등 질적 연구방법을 병행해 이직의도의 구체적인 원인을 파악해 볼 필요가 있다. 아울러 연구설계 단계에서부터 시설 유형에 따른 보육교사 급여나 근무 환경 등의 차이를 정량화된 방법으로 면밀하게 비교분석한다면 상대적으로 이직의도가 높게 나타난 민간·가정 어린이집에 근무하는 보육교사의 이직을 좀 더 총체적으로 이해하는 데 도움이 될 수 있을 것이다. 셋째, 본 연구에서는 보육교사의 직무만족도와 전문성 지원환경 변인만을 선택하여 이직의도를 살펴봤으나 이직의도에 영향을 미치는 여러 다른 변인들과의 복합적인 관계를 총체적으로 밝혀보는 후속연구의 필요성이 제기된다.

이상의 제한점에도 불구하고, 보육교사의 이직에 대비하기 위한 정책적 관심과 직무만족도를 높이기 위한 교

육적, 심리적 중재프로그램의 개발 그리고 전문성 지원환경 조성의 중요성을 제시하였다는 데 본 연구의 의의가 있다.

References

- [1] S. Y. Cho, E. J. Baik, H. G. Kim, Y. H. Kwon, J. N. Chung Jee, "Preliminary Study for Validation of Development of Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale", *Journal of Korean Home Management Association*, Vol.28 No.5, pp.89-100, 2010.
- [2] E. J. Park, "Child Care Teachers' Ethical Dilemmas Reviewed with the Aspect of Care", *Early Childhood Education Research & Review*, Vol.13, No.5, pp.45-74, 2009.
- [3] J. W. Lee, E. H. Park, "The Effect of Individual and Organizational Emotional Variables on Childcare Teachers' Emotional Labor" *The Journal of Korean Teacher Education*, vol.25, No.1, pp.5-27, 2008.
DOI: <https://dx.doi.org/10.24211/tikte.2008.25.1.5>
- [4] S. A. Hwang, *Effects of Child Care Center Teachers' Work Environments and Job Satisfaction on Turnover Intention*, Master's thesis, Korea National Open University, Korea, 2014.
- [5] S. Kontos, & A. J. Stremmel, "Caregivers' perceptions of working conditions in a child care environment", *Early childhood Research Quarterly*, Vol.3, pp.77-90, Mar. 1988.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0885-2006\(88\)90030-0](https://doi.org/10.1016/0885-2006(88)90030-0)
- [6] M. Whitebook, C. Howes, D. Phillips, *Who cares? Child care teachers and the quality of care in America*, Final Report of the National Child Care Staffing Study, Oakland, CA: Child Care Employee Project, 1990.
- [7] D. J. Cassidy, J. K. Lower, V. L. Kintner-Duffy, A. V. Hegde, J. Shim, "The day-to-day reality of teacher turnover in preschool classrooms: An analysis of classroom context and teacher, director and parent perspectives", *Journal of Research in Childhood Education*, Vol.25, No.1, pp.1-23, Jan. 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1080/02568543.2011.533118>
- [8] B. Curbow, K. Sparatt, A. Ungaretti, K. McDonnell, S. Breckler, "Development of the child care worker job stress inventory", *Early Childhood Research Quarterly*, Vol.15, No.4, pp.515-536, Dec. 2000.
DOI: [https://doi.org/10.1016/s0885-2006\(01\)00068-0](https://doi.org/10.1016/s0885-2006(01)00068-0)
- [9] Statistics Korea, *Statistics for Child Care*, Seoul: Ministry of Health and Welfare, Korea, 2020.
- [10] Ministry of Health and Welfare, *Nationwide Survey of Child Care in 2018*. Seoul: Ministry of Health & Welfare, Korea, 2018.
- [11] K. J. Jeong, *Effects of Job Stress and Self-Efficacy on Job Satisfaction and Turnover Intention among Educare Teachers*, Master's thesis, Chungbuk National University, Korea, 2007.
- [12] O. K. Tak, J. H. Bae, "Perceptions of Directors and Teachers at Child Care Centers Participating in the Accreditation Process", *Korean Journal of Early Childhood Education*, Vol.27, No.4, pp.327-354, 2007.
DOI: <https://dx.doi.org/10.18023/kiece.2007.27.4.014>
- [13] Y. J. Han, S. J. Woo, D. H. Lee, "Estimation of the Wage Differentials among Childcare Teachers", *Korean Journal of Child Care and Education Policy*, Vol.9, No.2, pp.161-185, 2015.
- [14] O. K. Hwang, "Current Working Conditions for the Teachers in Child Care", *Korean Journal of Childcare and Education*, Vol.8, No.3, pp.249-272, 2012.
- [15] Y. J. Lim, *A Study on the Effect of Working Condition on the Turnover Intention of Childcare Teacher*, Master's thesis, Nambu University, Korea, 2012.
- [16] K. S. Kwon, "Correlations between child care teachers' perceptions of the emotional leadership of child care center directors and their own accountability as child care teachers", *Korean Journal of Early Childhood Education*, Vol.32, No.2, pp.377-395, 2012.
DOI: <https://dx.doi.org/10.18023/kiece.2012.32.2.017>
- [17] J. Y. Kwon, "The relationships among emotional intelligence, emotional labor, and working stress of child-care teachers", *Korean Journal of Early Childhood Education*, Vol.30, No.6, pp.569-289, 2010.
DOI: <https://dx.doi.org/10.18023/kiece.2010.30.6.012>
- [18] M. S. Kim, *A Relationship Between the Director's Leadership Characteristics Recognized by Teachers and the Job Satisfaction together with the Turnover Intention of Child Care Teachers*, Master's thesis, Kookmin University, Korea, 2012.
- [19] Y. K. Kim, *Childcare Teachers' Working Environment Differ According to the Research of Job Satisfaction*, Master's thesis, Daegu University, Korea, 2011.
- [20] L. M. Saari, T. A. Judge, "Employee attitudes and job satisfaction", *Human Resource Management*, Vol.43, pp.395-407, 2004.
DOI: <https://dx.doi.org/10.1002/hrm.20032>
- [21] S. Y. Cho, "Child Care Teacher's Job Satisfaction and Self-Esteem", *Korean Journal of Child Studies*, Vol.25, No.1, pp.359-373, 2005.
- [22] H. J. Choi, S. B. Moon, "A Structural Relationships among Teacher-Young Children interaction, Childcare teacher's work-satisfaction, Day care director's transformational leadership, and Parent-Caregiver Partnership", *Journal of Future Early Childhood Education*, Vol.20, No.3, pp69-88, 2013.
- [23] B. M. Jung, H. G. Lee, "A Study on Promotion Perceptions, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Daegu and Kyungbuk Hotel Employees", *International Journal of Tourism Management and*

- Sciences, Vol.23, No.1, pp.145-167, 2008.
- [24] E. C. Williams, *School professional learning environment characteristics and teacher self-efficacy beliefs: Linkages and measurement issues*, Ph.D dissertation, University of Georgia, USA, 2000. DOI: <https://dx.doi.org/10.30528/jolss.2018.8.3.003>
- [25] Y. M. Go, G. R. Lee, "The relation between professional learning environment of kindergarten and teacher self-efficacy beliefs", *The journal of Educational Studies*, Vol.35, No.1, pp.21-37, 2004.
- [26] J. E. Kim, S. H. Ahn, "Variables Affecting Teachers Professionalism of Infants-Toddlers Teachers", *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, Vol.14, No.2, pp.197-216, 2009.
- [27] B. Badiali, N. E. Titus, "Co-teaching: Enhancing student learning through mentor-intern partnerships", *School-University Partnerships*, Vol.4, No.2, pp.74-80, 2010.
- [28] D. De Neve, G. Devos, "The role of environmental factors in beginning teachers' professional learning related to differentiated instruction" *School Effectiveness and School Improvement*, Vol.27, No.4, pp.357-379, Oct. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1080/09243453.2015.1122637>
- [29] J. H. Ro, "Conceptualizing and Measuring Job Satisfaction of Teachers", *The Journal of Educational Administration*, Vol.19, No.2, pp.163-181, 2001.
- [30] G. R. Lee, *A study of relationship between teacher professional environment of kindergarten and teacher self-efficacy*, Master's thesis, Korea National University of Education, Korea, 2004.
- [31] J. Allen, J. P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization ", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, NO.1, pp.1-18, Mar. 1990. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- [32] J. H. An, *The Effect of Principal's Emotional Leadership That Child Care Teacher Perceive at Private Daycare Center on Child Care Teacher's Job Satisfaction and Turnover Intention*, Master's thesis, Konkuk University, Korea, 2014.
- [33] Y. S. Beak, *A study on moderating effects of personally-environmentally protective factors in the relationship between child care teachers' job stress and turnover intentions*, Ph.D dissertation, Sookmyung Women's University, Korea, 2014.
- [34] M. S. Mun, *A Study on the Relations between Child-care teachers' Departure Intentions and Their Work Environment and Job Satisfaction*, Master's thesis, Duksung Women's University, Korea, 2007.
- [35] S. J. Kim, M. J. Lee, Y. S. Lee, "A Study on the Reflective Thinking Experiences of Child Care Teachers for Implementing High Quality Teacher-Child Interaction", *Journal of Life-span Studies*, Vol.8, No.3, pp.51-73, 2018.
- [36] M. Gagne, E. L. Deci, "Self-determination theory and work motivation", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.26, pp.331-362, Jun. 2005. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.322>
- [37] Y. S. Sang, "Mediating Effects of Child Care Efficacy on the Relationship between Professional Learning Environment and Turnover Intention", *Journal of Korean Child Care and Education*, Vol.8, No.6, pp.241-256, 2012.

문 혁 준(Hyuk-Jun Moon)

[정회원]



- 1997년 5월 : Michigan State University Ph. D.
- 1999년 9월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 아동학과 교수

<관심분야>

아동발달, 부모-자녀관계, 보육정책