

자기조절이 이직의도에 미치는 영향 : 보육교사에 대한 자율성 지지의 조절효과

정명선
중부대학교 상담심리교육전공

The Impact of Self-Regulation on Turnover Intention : The Moderating Effect of Autonomy Support for Childcare Teachers

Myung-Sun Chung
Department of Counseling Psychology Education, Joongbu University

요약 본 연구는 보육교사의 이직을 관리하기 위한 예방적 접근에서 출발하였다. 이를 위해 자기조절과 이직의도 간의 관계에서 보육교사에 대한 자율성 지지의 조절효과를 검증하는 데 목적을 두었다. 보육교사 186명을 대상으로 기본적 배경정보와 함께 자기조절, 자율성 지지, 이직의도를 포함한 자기보고식 검사를 실시하였으며, SPSS(PASW) 18.0과 PROCESS Macro를 사용하여 연구대상인 보육교사의 배경정보(연령, 결혼유무, 일평균근무시간)를 통제한 후에 조절적 회귀분석을 실시하여 자료를 분석하였다. 이에 더하여 단순회귀선 검증과 Johnson-Neyman(J-N) 기법의 유의영역을 통해 조절효과와 패턴 및 조절효과가 발휘되는 지점을 보다 정확하게 검토하였다. 연구결과, 첫째, 자기조절은 보육교사의 이직의도에 통계적으로 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자기조절 수준이 증가할수록 보육교사의 이직의도는 감소하였다. 둘째, 보육교사에 대한 자율성 지지는 자기조절과 이직의도의 관계를 조절하였다. 특히 자율성 지지의 패턴은 자기조절이 이직의도의 감소에 미치는 영향을 강화하면서 조절효과를 보였다. 이에 본 연구는 보육교사 개인자원인 자기조절과 보육교사의 역량인 동시에 교육환경에서 제공 가능한 자율성 지지를 인적 관리의 방향으로 제안하고자 한다.

Abstract This study started with a preventive approach to managing childcare teachers' turnover. In addition, it aimed to examine the moderating effect of childcare teachers' autonomy support in the relationship between their self-regulation and turnover intention. A sample of 186 childcare teachers completed a self-report battery that included measures of basic background information, self-regulation, autonomy support, and turnover intention. Subsequently, a moderated multiple regression was performed on the self-report battery data using SPSS (PASW) 18.0 and PROCESS Macro after controlling the childcare teachers' basic background information (age, marital status, and average working hours per day). In addition, the patterns and point of moderating effect were investigated in more detail using a simple slope test and the Johnson-Neyman (J-N) technique for the significant regions. First, the above analyses indicated that the childcare teachers' turnover intention decreased as self-regulation increased. Second, the childcare teachers' autonomy support pattern strongly moderated their self-regulation's effect on turnover intention reduction. Finally, this study suggested the childcare teachers' self-regulation (a personal resource) and autonomy (a competency to be supported by an educational environment) as directions for effective human management.

Keywords : Self-Regulation, Turnover Intention, Autonomy Support, Moderator, Childcare Teacher

*Corresponding Author : Myung-Sun Chung(Joongbu Univ.)

email: coup001@hanmail.net

Received August 25, 2021

Revised March 3, 2022

Accepted April 1, 2022

Published April 30, 2022

1. 서론

인간이 누릴 수 있는 즐거움과 기쁨의 원천은 다양하지만 그중 일과 관련된 활동, 즉 자신의 직업 및 직무에서의 몰입과 만족을 빼놓을 수는 없다. 또한 자신이 현재 하고 있는 일이나 직업이 만족스러운데 자발적으로 그것을 그만두거나 다른 일을 찾는 경우는 흔치 않은 것처럼 이직은 직업적 만족 유무와 직결되며, 계획된 행동이론(theory of planned behavior)에 의하면 이직의도(turnover intention)를 가질 경우 필수적으로 이직 현상으로 이어지게 된다[1,2]. 따라서 이직의도는 수년 동안 조직관리 측면에서 매우 민감한 문제로 여겨져 왔으며, 현재도 여전히 여러 조직과 직업군에서 인적 관리를 필요로 하는 공통적 문제로 꼽히고 있다[3,4]. 그러나 이는 단지 조직차원의 문제에만 해당되지는 않는다. 개인 차원에서도 이직은 일과 일의 연계 및 적응에 있어서 반드시 비생산적 기간을 가져오고[4], 만약 교사가 이직의도를 가진 채 교육기관에 그대로 머무르게 된다면 교육에서의 창의적 접근이나 책임감, 학습자에 대한 관심은 저하될 수밖에 없다[2]. 달리 표현하면, 직무의 참여과정 동안 방해요소로 작용하며 그로 인해 목표달성이 위협받고, 이 같은 결과는 다시 자신의 일에 대한 적극적 참여를 어렵게 만드는 부정적 악순환을 지속시킨다. 따라서 조직과 개인 양자 모두에게 이직의도는 단순히 이직뿐만 아니라 일에 대한 몰입과 만족 정도, 그에 따른 성과를 예측할 수 있도록 하는 수단이 된다.

이에 이직의도에 대한 관리적 접근에서 살펴보면, 먼저 개인차원에서는 직접적으로 이직의도에 관여하기보다는 좀 더 몰두하며 즐겁게 일하고 개인적 목표달성이 순조롭도록 하는 능력이나 특성이 포함되어 있다. 예컨대, 선행연구는 교사효능감[5], 자아탄력성[6], 전문성[7] 등을 제시하고 있으며, 그 밖에도 보육교사의 열정, 끈기와 같은 그릿(Grit)이 열악한 근무환경 속에서도 일의 지속성을 높여줄 수 있다고 제안하였다[8]. 이러한 연구의 흐름은 이직의도를 관리하는 데 있어 폭넓은 장면에 대응 가능한 보다 상위의 속성이 점차적으로 교사 개인에게 강조되고 있음을 보여준다. 정리하면, 일의 몰입과 그에 따른 결과인 성과달성에 함께 기여해야 하며, 앞서 제시한 전통적으로 강조되어 왔던 심리적 구인들을 포괄하는 기능을 수행할 때 개인의 이직의도에까지 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것이다.

한편, 이러한 요인들을 모두 고려한다면 개인 저마다의 문제로부터 효과적으로 벗어날 수 있도록 조력하고

상위인지 능력으로서 현재 관심을 받고 있는 자기조절(self-regulation)을 추가적으로 제안할 수 있다. 이직의도는 결국 일과 관련한 개인목표의 좌절과 부정적 정서의 증가로 인해 야기되는데[9], 자기조절은 개인으로 하여금 장기적으로 자신의 목표를 지향하도록 하고 정서조절에 선행하는 변수이기 때문이다[10]. 또한 분노유발 상황에서 순간적인 감정을 참지 못해 일어나는 말실수에서부터 음식물이나 약물에 대한 의존성과 같은 만성적 질환까지 자기조절의 실패로 설명되는 것처럼[11], 자기조절은 욕구의 단순 역제가 아니라 상황별 매우 정교한 통제를 가능하도록 한다. 따라서 교사의 인내심을 시험하는 아찔한 순간, 단기 및 장기 목표를 가지고 집중적 또는 지속적 수행이 요구되는 업무 등 다양한 교육상황에 노출된 교사에게 있어 본인 스스로의 통제력은 필수적이라고 판단하고, 자기조절의 영향력을 새롭게 탐색하고자 하였다.

다음으로 개인차원에 이어서 조직차원에서 이직의도에 영향을 미치는 요인을 검토하였다. 선행연구는 특히 보육교사의 과다한 업무량에 비해 낮은 임금체계 및 사회적 인식문제[5-8]를 다년간 지속적으로 보고하고 있으며, 제대로 된 휴식 시간 및 장소의 보장 없이 근무시간이 긴 것으로 제시한 조사결과[12]에서도 정신적 긴장과 함께 육체적 피로의 누적을 쉽게 짐작할 수 있다. 실제로 이직의도의 발생요인으로 스트레스나 소진이 주로 언급되는 것을 감안한다면[6,8,13], 사실 직무스트레스를 유발하는 보육환경 내 수많은 요인이 포함될 수 있다. 즉 보육의 질 개선을 위한 보육정책의 확대속도에 비해 보육교사 중심의 지원은 평행선상에 놓여있으므로, 선행연구가 제시한 업무의 절대적 양과 시간, 임금, 교사실 등과 같은 환경여건[5-8,13]은 앞으로도 관심을 두어야 할 개선사항임에 틀림없다. 여기서 이러한 업무과부하 관련 요인 외에 추가적으로 앞서 제시한 자기조절 변인과 상호작용하여 이직의도 관리에 시너지 효과를 가질 수 있는 구조적인 면을 고려한다면, 조직차원 및 보육환경에서 보육교사에게 제공될 수 있는 자율성(autonomy)의 역할이 포함될 수 있을 것이다.

자율성이란 작업의 일정계획 및 직무수행의 절차를 결정함에 있어 그 직무를 수행하는 개인에게 실질적인 재량과 독립성을 제공하는지를 의미하는 것으로[14], 이를 유아교사의 중심에서 해석하면, 교사가 영유아 및 영유아가 생활하는 가정과 교육기관의 요구를 고려해서 주체적으로 교육과정 및 제반사항을 구성하고 꾸려갈 수 있는 권한을 가지는가에 해당한다. 이는 보육교사가 자율

성이라는 능력을 보유해야 한다는 교사에 대한 책무성 부여의 관점 이전에 보육환경은 보육교사의 자율성을 지지하고 그것이 실행될 수 있는 분위기를 조성해야 한다는 관점에서, 자율성은 인간의 기본권이라고 할 수 있다. 이러한 자율성의 지지는 스트레스나 소진을 막고[15] 이직의도로 귀결되지 않도록 중재한다[16]. 또한 즉각적이고 유동적인 보육현장의 상황적 특수성에서 자율성이 발휘될 수 있는 여지의 제공은 교육효과 증대에도 영향을 미치는 교사관련 변인으로[15] 보육교사의 주역할인 영유아의 보호 및 교육에의 능동적 참여를 독려한다[17]. 그럼에도 불구하고 국내에는 교사나 부모의 학생에 대한 자율성 지지 연구가 훨씬 많은 수를 차지하고 있고[18,19], 보육교사를 위한 연구는 상대적으로 저조한 실정이다. 이러한 요구에 따라 본 연구는 자기조절이 이직의도에 미치는 영향과 이러한 관계에 있어 보육교사에 대한 자율성 지지가 이직의도 감소에 힘을 보탤 수 있는지 조절효과를 살펴보는 데 목적을 두고, 보육의 연속성과 보육교사 인적 관리를 위한 개입방향을 제공하고자 하였다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 편의표집(convenience sampling)에 의해 D 지역 소재 어린이집에 근무하는 보육교사를 대상으로, 연구 참여에 대한 동의를 얻어 실시된 조사에서 자료를 수집하였다. 총 220부의 질문지 중에서 회수율 89.55%의 197부가 수집되었으며, 그중 질문지 적합성 검증을 거쳐 11부를 제외하고 최종 186부의 자료를 분석에 사용하였다. 이들 연구대상의 평균연령은 32.53세($SD = 8.71$, Range = 20~53)였으며, 결혼여부는 미혼이 92명(49.5%), 기혼이 94명(50.5%)이었다. 또한 하루 평균 근무시간은 8시간 미만인 26명(14.0%), 8~10시간이 94명(50.5%), 10~12시간이 57명(30.6%), 12시간 이상이 9명(4.9%)으로 나타났다.

2.2 연구도구

2.2.1 자기조절

보육교사의 자기조절은 총 13문항의 목표중심 자기조절 척도(Goal-Focused Self-Regulation Scale)[11]를 사용하여 측정하였다. 이는 4개 하위요인(목표지향, 긍정 사고, 정서조절, 목표실행)으로 구성되어 있으며, “나는

대개 목표를 세우면 꾸준히 진행하는 편이다.”와 같은 문항에 대해 5점 평정하여 총 점수가 높을수록 자기조절 능력이 높은 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수 .85~.86으로 보고되었으며[11], 본 연구에서는 .88로 나타났다.

2.2.2 자율성 지지

보육교사에 대한 자율성 지지는 Park[20]의 연구를 바탕으로 유아교사를 대상으로 보완한 Chung[15]의 7개 문항의 자율성 척도를 사용하여 측정하였다. 이는 “나는 업무를 처리할 때 그 처리순서를 내 스스로 결정할 권한이 있다.”와 같은 문항에 대해 5점 평정하며, 총 점수가 높을수록 자율성이 높음을 의미한다. 본 척도의 내적 합치도로서의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수 .87[20], .93[15]으로 보고되었으며, 본 연구에서는 Cronbach의 α 계수 .82로 나타났다.

2.2.3 이직의도

보육교사의 이직의도 측정은 Park[21]과 Suh[22]의 연구를 바탕으로 Ryu[23]가 유아교사에게 적합하도록 보완한 총 6문항의 이직의도 척도를 사용하였다. 이는 “만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.”와 같은 문항에 대해 5점 평정하며, 총 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수 .93으로 보고되었으며[23], 본 연구에서는 Cronbach의 α 계수 .81로 나타났다.

2.3 자료분석

본 연구는 연구문제 해결을 위해 크게 두 단계로 나누어 분석을 실시하였다.

첫째, 기초분석 단계로서 본 연구의 자료가 주요변인의 관계 및 효과 검증에 적합한 자료인지 판단하였다. 이를 위해 SPSS(PASW) 18.0을 활용한 기술통계 및 상관분석을 통해 자료의 정규성과 타당성을 검토하였다. 또한 본 연구의 자료수집은 자기보고 방식을 통해 수집되었으므로, CMB(Common Method Bias)의 확인을 위해 Harman의 단일요인 검증을 실시하였다.

둘째, 자율성 지지의 조절효과에 대한 주요분석 단계로서, PROCESS macro를 활용하여 연구대상의 배경정보(연령, 결혼유무, 일평균근무시간)를 통제변수로 포함하고 조절회귀분석을 실시하였다. 이후 뽑기식 접근(pick-a-point approach)인 조절변인의 $\pm 1SD$ 값의

단순회귀선(simple slope) 및 조절변인의 모든 값에 대한 신뢰구간인 신뢰밴드(confidence bands)를 분석함으로써, 자율성 지지의 영향력을 보다 심층적으로 검토하였다.

3. 결과

3.1 기초분석

먼저 본 연구에서 수집된 자료의 이상성 유무를 검증하였다. 이에 따른 결과는 3개 주요변인의 왜도(skewness)가 $-0.70 \sim 0.54$, 첨도(kurtosis)가 $0.76 \sim 1.01$ 에 분포하였으며 모든 변인이 정규분포의 조건(왜도 < 2, 첨도 < 7)을 충족하는 것으로 나타났다[24].

Table 1. Results of descriptive statistics

Variable	M	SD	Correlation		
			1	2	3
1 Self-regulation	41.41	8.78	—		
2 Autonomy support	24.25	2.96	.50**	—	
3 Turnover intention	17.92	2.89	-.42**	-.46**	—

** $p < .01$

또한 Table 1의 상관분석 결과를 살펴보면, 자기조절 능력이 자율성 지지와는 정적 상관($r = 0.50, p < .01$)을, 이직의도와는 부적 상관($r = -0.42, p < .01$)을 보였으며, 자율성 지지는 이직의도와 부적 상관성($r = -0.46, p < .01$)을 나타내었다. 이어서 Harman의 단일요인 검증결과, 전체 분산의 28.03%만을 설명하여 연구결과의 내적 타당성 또한 확보되었다고 판단하고[25] 다음 분석 단계로 진행하였다.

3.2 주요분석

본 연구의 주요문제 해결을 위하여 보육교사의 자기조절과 이직의도 간 자율성 지지의 조절효과를 분석한 결과를 Table 2에 제시하였다.

Table 2에서 볼 수 있듯이, 보육교사의 인구통계학적 변인인 연령, 더미처리 한 결혼여부, 일평균근무시간의 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 자율성 지지의 조절효과에 대한 보다 엄격한 분석을 위하여 통제하였다.

Table 2. Results of moderated multiple regression

Variable		Criterion: Turnover intention				
		B	S.E.	t	F	R ²
Control	Age	.01	.04	.15	10.12**	.31
	Dummy marital status	.53	.64	.83		
	Dummy working hours per day1	.93	.96	.97		
	Dummy working hours per day2	.64	.87	.73		
	Dummy working hours per day3	.06	.89	.07		
Main	Self-regulation	-.10	.02	-4.15**		
	Autonomy support	-.27	.07	-3.66**		
	Self-regulation × Autonomy support	-.02	.01	-2.66**		

** $p < .01$

이어서 주요변인의 결과를 보면, 자기조절 수준이 높아질수록 이직의도가 감소하였으며($B = -0.10, p < .01$), 자율성 지지도 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다($B = -0.27, p < .01$). 그리고 자기조절과 자율성 지지의 상호작용항이 유의한 것으로 나타나($B = -0.02, p < .01$), 자기조절과 이직의도의 간의 관계에서 자율성 지지의 조절효과가 발견되었다. 따라서 이러한 조절효과 패턴 및 그 영향력을 보다 정교하게 검토하기 위해 단순 회귀선 검증을 실시하였다.

Table 3. Results of simple slope analysis

Autonomy support	B	S.E.	t	LLCI	ULCI
-1SD (-2.96)	-.05	.03	-1.95	-.10	.00
M (0)	-.10	.02	-4.15**	-.15	-.05
+1SD (2.96)	-.15	.04	-4.37**	-.22	-.08

** $p < .01$

Table 3을 참조할 때, 보육교사의 자기조절이 이직의도의 감소에 미치는 영향은 그들에 대한 자율성 지지가 -1SD에서 +1SD로 높아질수록 더욱 강력함을 알 수 있다. 그러나 그 수치를 자세히 살펴보면, 자율성 지지가 낮을 경우(-1SD = -2.96)에는 이직의도를 저하시키는 조절효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다($t = -1.95, n.s.$). 자율성 지지가 평균($M = 0$) 및 높을 때(+1SD =

2.96) 이직의도의 유의한 감소를 보여주었다. 따라서 자율성 지지의 특정 값($\pm 1SD$)을 대입하는 뿔기식 접근에서 나아가, Johnson-Neyman 기법을 통해 자율성 지지 점수의 연속선 상에서 조절효과의 발휘 지점을 보다 정확히 파악하였다.

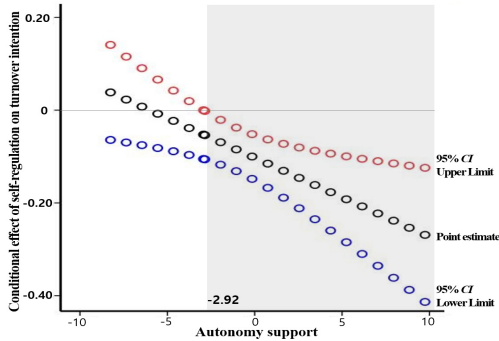


Fig. 1. Confidence bands showing regions of significance for autonomy support as a moderator

자율성 지지에 대한 값을 심층분석한 Fig. 1의 신뢰밴드에서 볼 수 있듯이, 보육교사에 대한 자율성 지지는 자기조절이 이직의도의 감소에 미치는 영향을 더욱 강화하였다. 그리고 이러한 조절효과는 자율성 지지가 -2.92보다 큰 경우 단순기울기가 0보다 작은 값을 가져 유의한 것으로 나타났다.

4. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 이직을 관리하기 위한 예방적 접근에서 출발하였다. 이를 위해 보육교사의 이직의도를 관리할 수 있는 개인 및 환경 변인을 검토하고, 자기조절이 이직의도에 미치는 영향과 이들의 관계에 대한 자율성 지지의 조절효과를 살펴보았다. 분석된 결과를 중심으로 논의점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 자기조절 능력은 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 자기조절 수준이 높아질수록 이직의도가 감소하는 양상을 보였다. 이는 보육교사의 자기조절과 직무소진의 부적 관계성을 보고한 선행연구의 결과[13]에 근거할 때, 자기조절이 교사의 감정 및 스트레스의 조절기제로 활용되면서 이직의도로 이어지는 강도를 약화시켰을 것으로 볼 수 있다. 그리고 연구대상을 교사로 한정하지 않는다면, 장애인 활동보조인

을 대상으로 자기조절과 이직의도 간의 부적 관계성을 보고한 연구[4]와 일치하는 결과인데, 보육교사와 활동보조인의 공통점을 찾자면 학생이나 장애인과 같이 서비스를 받는 사람과 상호작용하는 과정에서 홀로 많은 부분을 목표로 맞게 결정하고 처리해야 하는 상황에 자주 노출된다는 점이다. 즉, Won 등[11]은 외부의 감독이나 강화 없이도 목표에 적합한 수행을 스스로 억제·실행하는 역할을 자기조절이 담당한다고 강조하였다. 이러한 자기조절의 역할을 보육교사에 대입하면, 원장이나 원감의 지시, 기대치에 좌우되지 않고 보육현장 각각의 상황에 맞는 목적지향적 행위를 보다 용이하게 실행할 수 있도록 자기조절이 조력함으로써 교사로서의 직무수행 및 그에 따른 직업적 만족과 직결되어 이직의도 감소에 기여한 것으로 가정할 수 있다.

둘째, 앞서 확인된 자기조절이 이직의도의 감소에 미치는 영향을 자율성 지지가 조절하는 것으로 나타났다. 즉 보육교사의 자율성을 지지할 때 이직의도의 감소 효과가 더욱 강력해졌으며, 다만 자율성 지지가 낮을 때에는 이러한 조절효과를 발견할 수 없었다. 자율성은 인간의 기본권으로 교사에게 있어서도 자율성의 존중을 표방하고 있지만, 전통적인 유아교육기관의 운영체계 속에서 유아교사의 자율성은 아직 충분히 인정되고 있지 않은 실정이다[26]. 최근 이러한 역행은 더욱 심화되고 있는데, 어린이집 아동학대 사건이 불거지면서 어린이집의 규제는 보육교사의 규제로 이어졌으며 COVID-19 상황도 한 몫을 하고 있다. 그러나 자율성은 특정 재량뿐 아니라 책임을 동시에 지는 것으로서[15], 오히려 높은 교육효과성과 연계된다. 교사에게 있어 자율성은 교육의 주체가 되어 창의적이고 전문적인 역할을 수행할 수 있도록 하며[17], 자신의 교육철학을 실현하여 교육환경 내의 지위분배구조에 휘둘리지 않고 옳은 결정이 가능하도록 하는 가장 기본적인 바탕이기 때문이다. 따라서 자율성의 지지는 개인의 태도변화를 일으켜 스트레스에 대처하고[27] 업무과부하 속에서도 이직의도로 이어지는 고리를 약화시키는 기능을 하는 것으로 볼 수 있다.

사실 이직 및 이직의도는 조직관리 차원에서 다년간 주요문제로 지적되어 왔으며[3], 보육교사의 경우 교사직군 중에서도 이직률이 높은 것으로 알려져 있다[28]. 보육교사의 이직요인에 대한 연구 및 처우개선을 위한 움직임은 계속해서 이루어져왔지만 여전히 문제로 지적되고 있는 것은 이직은 한 가지 요인의 개선만으로는 해결하기 어렵기 때문이다. 따라서 요인들 간 상호작용이나 시너지 효과의 창출이 필요하다는 면에서 볼 때, 본 연구

의 결과가 현장 적용을 위한 의의를 가질 수 있을 것이다. 요컨대, 본 연구는 서로 강화효과를 가지는 보육교사 개인자원인 자기조절과 교사의 역량인 동시에 환경에서 부여가능한 자율성 지지를 보육현장의 인적 관리의 방향으로 제안한다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 제한점을 지닌다. 첫째, 연구대상의 편의표집 방식을 취하고 있으므로 결과 해석 및 적용 시에 주의가 요구되며, 소규모의 연구라 하더라도 구역별 대표성을 반영한 표집을 통해 연구가 재개되어야 할 것이다. 둘째, 연구의 자료가 보육교사의 자기보고 방식에 의해 획득되었다. 이의 문제점은 없는지 CMB를 통해 자료의 타당성을 확인하였으나, 인터뷰 및 면담을 통한 질적 분석과 실제로 자기조절 및 자율성 지지에 개입했을 때 직무만족 및 이직의도의 변화가 관찰되는지 실험연구가 연계될 필요가 있다.

References

- [1] I. Ajzen, "The theory of planned behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.50, No.2, pp.179-211, Dec. 1991.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- [2] M.-S. Chung, "Relationship between kindergarten teachers' burnout and turnover intention: The moderating effect of social support", *The Journal of Humanities*, Vol.33, pp.183-204, Oct. 2013.
- [3] A. R. Skelton, D. Nattress, R. J. Dwyer, "Predicting manufacturing employee turnover intentions", *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, Vol.25, No.49, pp.101-117, Jun. 2020.
DOI: <http://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
- [4] M.-S. Chung, "Convergence study of job stress on turnover intention among personal assistants for persons with disabilities: The buffering role of self-regulation", *Journal of Rehabilitation*, Vol.87, No.3, pp.56-60, 2021.
- [5] M.-R. Choi, S.-E. Lee, S.-I. Lee, K.-E. Jahng, "The effects of child care teachers' perceived organizational health and teacher efficacy on turnover intention", *Korea Journal of Child Care and Education*, No.99, pp.35-59, Jul. 2016.
- [6] S. H. Bae, Y. H. Kim, S. Y. Han, "Effects of job stress, ego-resilience and burnout on teacher's turnover intention", *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, Vol.18, No.1, pp.233-258, Mar. 2014.
- [7] M. S. Kim, S. J. Kim, H. O. Kang, A. R. Jung, "The structural relationship between child care teachers' perception of job satisfaction, professionalism, organizational climate, and turnover intention", *Korean Journal of Early Childhood Education*, Vol.38, No.1, pp.391-416, Feb. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.18023/kiece.2018.38.1.016>
- [8] Y. Shin, M. Koo, D. Park, "The mediating effect of childcare teacher's job stress on the relationship between grit and turnover intention", *Korean Journal of Child Studies*, Vol.39, No.2, pp.15-26, Apr. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5723/kics.2018.39.2.15>
- [9] H. N. Cho, M. An, H. S. So, "Differences of turnover intention by moral distress of nurses", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.15, No.5, pp.403-413, May 2015.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.05.403>
- [10] S.-D. Won, M. S. Song, "The relationship between goal-focused self-regulation and impaired control on alcohol: Mediation effects of emotion regulation and impulsivity", *The Korean Journal of Health Psychology*, Vol.22, No.4, pp.969-994, Dec. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.17315/kihp.2017.22.4.008>
- [11] S.-D. Won, S.-I. Oh, S. Park, M. K. Rhee, "Development and validation of the Goal-Focused Self-Regulation Scale (GF-SRS)", *The Korean Journal of Health Psychology*, Vol.20, No.4, pp.785-802, Dec. 2015.
DOI: <https://doi.org/10.17315/kihp.2015.20.4.005>
- [12] S. Baek, A Study on Ways to Improve the Working Environment of Childcare Teachers in Gyeonggido, Policy Report 2018-21, Gyeonggido Family & Women Research Institute, Korea, pp.35-36, Sept. 2018.
- [13] M.-S. Chung, "Convergence study on the relationship between emotional labor and burnout in early childhood teachers: The buffering effect of goal-focused self-regulation", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.8, No.6, pp.291-297, Jun. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.6.291>
- [14] M. N. Kiggundu, "Task interdependence and job design: Test of theory", *Organizational Behavior & Human Performance*, Vol.31, No.2, pp.145-172, Apr. 1983.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90118-6](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90118-6)
- [15] M.-S. Chung, "The buffering effect of autonomy between emotional labor and job stress in childcare teachers", *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*, Vol.26, No.1, pp.147-166, Feb. 2014.
- [16] M. Galletta, I. Portoghese, A. Battistelli, "Intrinsic motivation, job autonomy and turnover intention in the Italian healthcare: The mediating role of affective commitment", *Journal of Management Research*, Vol.3, No.2, pp.1-19, Jul. 2011.
DOI: <https://doi.org/10.5296/jmr.v3i2.619>
- [17] H.-K. Lee, "An analysis of perception and actual condition of early childhood teachers' autonomy", *Early Childhood Education Research & Review*, Vol.12, No.5, pp.179-204, Oct. 2008.

- [18] I. Park, "An analysis of effects of learner' basic psychological needs, and instructor's support for autonomy and instructional strategies on learner participation in instruction", *The Korean Journal of Educational Methodology Studies*, Vol.23, No.1, pp.235-250, Feb. 2011.
DOI: <http://doi.org/10.17927/tkjiems.2011.23.1.235>
- [19] D. Han, "The Influence of parental autonomy support on life-satisfaction of university students: Mediating effect of proactive behavior and competence", *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.21, No.1, pp.189-212, Jan. 2021.
DOI: <http://doi.org/10.22251/ilcci.2021.21.1.189>
- [20] M. S. Park, *The Effects of Organizational Members' Job Burnout on Organizational Effectiveness*, Master's thesis, Sogang University, Seoul, Korea, pp.46, 104, 2005.
- [21] S.-S. Park, *The Roles and Relations between Job Related Factors that Affect Turnover Intention*, Master's thesis, Chonnam National University, Gwangju, Korea, p.30, 1998.
- [22] J. Suh, *A Study on the Theoretical Model of Turnover Intention among Kindergarten Teachers in Korea*, Ph.D dissertation, Sookmyung Women's University, Seoul, Korea, pp.113-116, 2002.
- [23] D.-Y. Ryu, *A Study on the Relations between Kindergarten Teachers' Turnover Reasons and their Work Environment and Job Satisfaction*, Master's thesis, Hankuk University of Foreign Studies, Seoul, Korea, pp.24-49, 2011.
- [24] P. J. Curran, S. G. West, J. F. Finch, "The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis", *Psychological Methods*, Vol.1, No.1, pp.16-29, Mar. 1996.
DOI: <https://doi.org/10.1037//1082-989X.1.1.16>
- [25] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J.-Y. Lee, N. P. Podsakoff, "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No.5, pp.879-903, Oct. 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- [26] J. Kim, H. Min, "The effects of kindergarten directors' moral leadership on early childhood teachers' autonomy and job satisfaction", *Korean Journal of Early Childhood Education*, Vol.33, No.2, pp.237-257, Apr. 2013.
DOI: <https://doi.org/10.18023/kjece.2013.33.2.011>
- [27] A. Carmeli, R. Meitar, J. Weisberg, "Self-leadership skills and innovative behavior at work", *International Journal of Manpower*, Vol.27, No.1, pp.75-90, Jan. 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- [28] K. Yoon, K. Ji, "Analysis of the turnover intentions of nursery teachers: Focusing on structural features and working conditions of Seoul-type child care centers", *Korean Policy Sciences Review*, Vol.15, No.2, pp.171-197, Jun. 2011.

정 명 선(Myung-Sun Chung)

[정회원]



- 1999년 8월 : 경북대학교 대학원 심리학과 (문학석사)
- 2010년 2월 : 대구대학교 대학원 재활심리전공 (이학박사)
- 2009년 9월 ~ 2011년 2월 : 생명장심리상담센터 소장
- 2011년 3월 ~ 현재 : 중부대학교 상담심리교육전공 교수

<관심분야>

상담 및 심리치료, 긍정심리, 척도개발