

유아교사의 감성지능이 이직의도에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과

임은숙, 조성제*

동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과

Effect of Emotional Intelligence of Early Childhood Teachers on Turnover Intention: Mediating Effect of Resilience

Eun Sook Lim, Sung Je Cho*

Division of Culture and Arts Contents, Dongbang Culture Graduate University

요약 본 연구에서는 유아교사의 감성지능이 이직의도에 미치는 영향 및 감성지능과 이직의도의 관계에서 회복탄력성 매개효과를 입증해 보고자 하였다. 이를 위해 U지역 유아교사 318명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 이중 응답에 누락이 있거나 불성실하게 응답한 18명을 제외한 총 300명의 자료가 분석되었다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 유아교사의 감성지능 4가지 하위요인 중 감성활용 및 감성조절이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났으나, 자기감성과 타인감성은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 둘째, 유아교사의 감성지능과 이직의도의 관계에서 회복탄력성이 부분 매개효과가 확인되었다. 본 연구는 유아교사의 감성지능이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 회복탄력성의 매개 역할을 확인함으로써, 유아교사의 감성지능이 이직의도에 미치는 영향을 더욱 심층적으로 검증하였다는 점에서 연구의 의의가 있다.

Abstract In this study, we attempted to demonstrate the influence of the emotional intelligence of early childhood teachers on turnover intention and the mediating effect of resilience in the relationship between emotional intelligence and turnover intention. We attempted to demonstrate the mediating effect of resilience in the relationship between degrees. For this purpose, a survey was conducted on 318 early childhood teachers in the U region, and the data from 300 of them, after excluding 18 who had missing or insincere responses, were analyzed. The results of this study were as follows: First, among the four sub-factors of emotional intelligence of early childhood teachers, the higher the emotional utilization and control, the lower the turnover intention, but self-sensitivity and other-sensitivity were found to be statistically insignificant. Second, a partial mediating effect of resilience was confirmed in the relationship between emotional intelligence and the turnover intention of early childhood teachers. This study confirmed the mediating role of resilience in the process by which the emotional intelligence of early childhood teachers influences turnover intention. Therefore, the significance of the study is that it provides a greater in-depth analysis of the process by which the emotional intelligence of early childhood teachers affects turnover intention.

Keywords : Early Childhood Teachers, Emotional Intelligence, Turnover Intention, Resilience, Mediating Effect

*Corresponding Author : Sung-Je Cho(Dongbang Culture Graduate University)

email: chosj715@daum.net

Received September 22, 2023

Accepted November 3, 2023

Revised October 27, 2023

Published November 30, 2023

1. 서론

유아교사의 전문성은 영유아에게 많은 영향을 미치기 때문에 교사의 신념, 가치관, 인지적 요소와 함께 정서적 역할이 오늘날 중요할 뿐만 아니라, 유아교사의 정서가 영유아 성장발달에 중요한 심리적 변수로 작용된다. 특히 기혼여성의 사회경제적 활동이 늘어나면서, 영유아 보육에 관한 관심이 증가하였고, 이는 영유아 보육 정책에도 반영되었다. 영유아 보육에 대한 사회적 책임 요구에 따라, 어린이집이 확충되고 영유아들의 돌봄을 책임지는 유아교사의 역할이 중요해지고 있다.

영유아들의 돌봄에서 교육은 한 인간이 태어나서 건강한 성인으로 성장하는데 기초를 형성하는 시기이므로 양질의 유아교육은 무엇보다 중요하다[1]. 그 이유는 유아교사가 유아의 정서적, 지적, 사회적 발달과 더불어 유아의 가족에게 서비스를 전달하는 인적자원으로 보육환경의 질에 결정적 영향을 미치기 때문이다[2]. 하지만 최근 유아교사들은 과중한 근무 시간, 열악한 처우, 까다로운 학부모들 상대하기, 돌봄 외 잡무 등으로 이직하는 것으로 나타났다[3]. 유아교사의 이직의도는 안정적인 유아교육 프로그램의 질적 향상이나 교사의 전문화 신장시키는 데 부정적인 영향을 줄 수 있다[4]. 이러한 점들을 고려할 때 유아교사들의 이직의도를 낮추기 위한 논의가 무엇보다 필요한 실정이다.

이직의도는 '현 소속기관에서 다른 직장으로 옮기려는 생각이나 이직을 실행하려는 욕구를 가지는 것'[5], 유아교사의 이직의도에는 조직현신도, 소진, 직무만족도가 가장 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다[6]. 교사의 이직의도와 관련하여 다양한 연구들이 수행되었는데, 하미선, 도미향(2015) 연구에서는 보육교사가 지각한 원장의 코칭리더십이 이직의도에 영향을 미친다고 하였고[7], 다른 연구에서는 유아교사의 이직의도를 낮추는 데 직접적인 영향을 미치는 변인은 교사 효능감, 직무소진, 사회지지가 중요하다고 보고하였다[8]. 권성민(2011)은 유아교사에 대한 업무 스트레스는 이직의도에 직접적인 영향을 미친다고 보고하였다[9]. 이와 같은 선행연구를 살펴보면, 유아교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 원장의 코칭리더십, 직무소진 그리고 업무 스트레스와 관련된 요인들에 관한 연구들은 다양하게 진행되었으나, 유아교사의 개인적 특성에 대한 연구들은 거의 없다.

유아교육기관의 질을 결정하는 데 있어서 교사는 중요한 인적자원이라 할 수 있으며, 특히 유아교사가 전문적

인 역할을 효율적으로 수행하기 위해서는 자신의 인성 및 심리적 특성에 대한 이해가 필요하다. 심리적 특성 중 에서 감성지능은 직무스트레스, 직무만족 및 직무성과에 영향을 미치게 되므로 중요한 요인이다[10]. 또한 교사의 개인적 특성에 따른 긍정적인 감성지능이 교육적 신념인 교사 효능감을 높이고, 학교 현장에서 학생에 대한 수업의 질을 높이는 교수 수행에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 검증하였다[11]. 따라서 유아교사의 이직의도에 차이를 나타내는 개인적인 특성, 즉 어려운 상황을 대처하며 더욱 효율적인 유아교사의 업무 수행할 수 있는 감성지능에 주의를 기울여야 할 필요성이 제기된다.

감성지능이란 '자신뿐만 아니라 타인의 정서(또는 감정)를 정확히 인식 및 이해할 수 있으며 이를 기반으로 긍정적인 효과를 위해 조절 및 활용할 수 있는 감성적, 이성적인 능력'을 의미한다[12]. 교사의 감성지능과 관련하여 다양한 연구들이 수행되었는데, 임연자(2022)는 감성지능이 높으면 창의적 인성과 교직 적성이 높아진다고 하였고[13], 다른 연구에서는 교사의 이직의도를 낮추는 데 직접적인 영향을 미치는 변인은 감정노동이 중요하다고 보고하였다[14]. 이와 같은 선행연구들을 살펴보면, 유아교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 창의적 인성, 교직 적성 그리고 감정노동과 관련된 요인들에 관한 연구들은 다양하게 진행되었으나, 유아교사의 감성지능 측면을 다루고 있는 연구들은 많지 않다. 따라서 유아교사의 이직의도에 차이를 나타내는 개인적인 특성 중에서 감성지능에 관한 연구의 필요성이 제기된다.

유아교사의 감성지능으로 이직할 경우, 영유아의 보육의 질 뿐만 아니라 영유아보육기관의 경영에 엄청난 손실을 초래하게 될 것이다. 특히 감정노동으로 인한 높은 스트레스와 업무과중 상황에서는 많은 교사가 이러한 어려움을 극복하지 못하고 심리 소진 상태에 이르거나 퇴사나 이직을 선택한다. 이러한 이직의도를 낮추는 요인 중 회복탄력성에 대한 선행연구가 최근의 연구 동향으로 주목받고 있다. 유아교사는 다양하고 복합적인 역할들을 완벽하게 수행해 내기 위해 회복탄력성이 중요할 수 있다. 그 이유는 유아교사의 회복탄력성을 높여 줄 수 있는 심리적인 안정성이 부여 될수록 유아교사의 영유아에 대한 열의를 높여줄 수 있기 때문이다[15]. 유아교사의 회복탄력성과 관련하여 다양한 연구들이 수행되었는데, 구효진, 오인지, 임화성(2017) 연구에서는 교사의 심리적 소진과 회복탄력성은 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다[16]. 또한 유아교육기관의 조직문

화와 교사의 이직의도에서 회복탄력성의 매개효과가 확인되었다[17].

감성지능, 회복탄력성, 이직의도에 관한 선행연구를 살펴보면, 감성지능, 회복탄력성, 이직의도에 관한 선행 연구를 살펴보면, 보육교사의 감정노동이 이직 의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며[14], 교사의 심리적 소진과 회복탄력성은 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났[17]. 특히 간호사의 감성지능과 이직의도와 음의 상관관계를 나타냈으며[18], 호텔직원의 감성지능이 회복탄력성에 영향을 미친다는 연구가 보고되고 있다 [19]. 또한 유아교사의 이직의도에서 회복탄력성의 매개 효과가 확인되었다[20]. 한편, 유아교사의 감정노동이 이 직의도에유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났[21].

이를 토대로 유아교사의 감성지능과 이직의도 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 예측해 볼 수 있다. 즉, 유아교사의 감성지능은 회복탄력성에 영향을 미치게 되고, 이러한 회복탄력성은 어린이집에서의 교사의 이직 의도를 개선시킬 것으로 가정해 볼 수 있다.

또한 유아교사의 감정노동과 이직의도의 관계를 분석 한 연구[21]가 있으나, 감성지능과 이직의도 변인과의 관계에서 회복탄력성 매개변인에 관한 연구는 거의 이루어 지지 않아 이 둘의 관계를 심층적으로 살피는 연구가 필요하다. 따라서 본 연구에서는 유아교사의 이직의도에 영향을 미치는 개인적 특성으로 감성지능과 회복탄력성을 상정하여, 교사의 감성지능이 이직의도에 미치는 영향을 알아보고, 유아교사의 감성지능과 이직의도의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 검증하고자 연구모형은 Fig. 1과 같다.

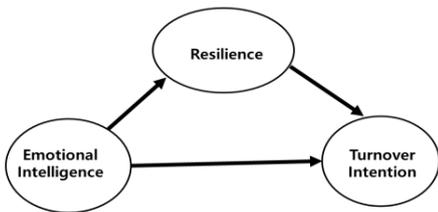


Fig. 1. Research model

연구모형에 대한 가설은 다음과 같이 설정하였다.

- 가설 1. 유아교사의 감성지능이 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 유아교사의 감성지능과 이직의도의 관계에서 회복탄력성의 매개 할 것이다.

2. 연구 방법

2.1 연구 대상

본 연구는 2023년 5월 24일부터 2023년 7월 28일까지 U시에 위치한 유아교사 318명을 대상으로 설문 조사 하였다. 설문조사는 사전에 연구대상자에게 설문 취지에 대해 충분히 설명한 후 자기기입식으로 실시하였다. 연구 자료는 총 318부 중 불성실하게 답변한 18부를 제외한 300부를 수집하여 분석에 활용하였다.

2.2 측정 도구

본 연구에 사용된 도구는 인구 사회학적 특성 3문항, 감성지능 16문항, 이직의도 10문항, 회복탄력성 13문항으로 구성되어 있다. 인구 사회학적 특성에 관한 내용은 나이, 결혼 여부, 최종 자격증으로 구성하여 조사하였다. 측정용 도구에 대한 신뢰도 검증 결과는 아래와 같다.

2.2.1 감성지능 척도

유아교사의 감성지능은 Wong & Law(2002)의 WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale)모형을 변안한 정은정(2015)의 도구를 이룬주[22] 검사 도구를 사용하였다. 감성지능의 하위요인은 자기감성이해 4 문항, 타인감성이해 4문항, 감정조절 4문항, 감성활용 4 문항으로 총 16문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다.’ 5점으로 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 유아교사의 감성지능 인식이 높음을 의미한다. 기존연구의 전체신뢰도 (Cronbach’s α)는 .917로 나타났으며, 하위요인별로 자기감성이해 .906, 타인감성이해 .892, 감성조절 .877, 감성활용 .858로 나타났다. 본 연구의 전체 신뢰도 (Cronbach’s α)는 .917로 나타났으며, 하위요인별로 자기감성이해 .823, 타인감성이해 .847, 감성조절 .879, 감성활용 .864로 나타났다.

2.2.2 이직의도 척도

본 연구에서는 이직의도를 측정하기 위해 Meyer와 Allen(1990)이 개발하고 소명만(1998)이 제작한 설문지를 바탕으로 김은아[23]가 유아교육 전문가들의 지도를 받아 교사에게 적합한 문장으로 수정·보완한 척도를 사용하였다. 이직의도를 측정하기 위한 문항은 총 10문항으로 단일요인으로 구성하였다. 각 문항은 5점 Likert를

사용하여 평정하였으며 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’ ‘그렇지 않다(2점), ‘잘 모르겠다(3점)’ ‘그렇다(4점)’ ‘항상 그렇다(5점)’로 구성되어 있다. 이직의도 척도의 전체점수의 범위는 10점~50점까지이며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 기존연구의 전체 신뢰도(Cronbach’s α)는 .98로 나타났다. 본 연구의 전체 신뢰도(Cronbach’s α)는 .877로 나타났다.

2.2.3 회복탄력성 척도

회복탄력성의 척도는 Reivich와 Shatte(2003)가 제시한 회복탄력성의 하위요인을 조한주[24]가 수정해서 사용한 도구를 사용하였다. 이 도구는 하위영역으로 세분화되는 통제성 3문항, 사회성 5문항, 긍정성 5문항으로 총 13문항으로 구성되어 있고, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다.’ (5점) 척도로 구성하였다.

기존 연구에서는 통제성 .557, 사회성 .579, 긍정성 .848이고, 전체 신뢰도(Cronbach’s α)는 .617로 나타났다. 본 연구의 신뢰도(Cronbach’s α)는 통제성 .855, 사회성 .764, 긍정성 .864이고, 전체 신뢰도(Cronbach’s α)는 .910로 신뢰도 면에서 양호하다고 할 수 있다.

2.3 자료처리 및 분석 방법

연구에 수집된 자료처리는 SPSS 23.0 프로그램을 사용하여 유의수준 5%에서 검증하였고, 각 연구 도구의 신뢰도 산출은 Cronbach’s α 의 계수를 이용하여 분석하였다. 인구 사회학적 특성은 빈도분석을 실시하였다. 감성지능, 이직의도, 회복탄력성에 대한 상관분석을 실시하였으며, 영향 관계를 알아보기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였다.

3. 연구 결과

3.1 인구 사회학적 특성

표본의 인구 사회학적 특성에 대한 분석을 실시한 결과는 Table 1과 같다. 구체적인 분석 결과를 보면, 나이에서는 40대가 38.7%로 가장 많았으며, 30대, 50대 이상, 20대의 순으로 나타났고, 결혼 유무에서는 기혼이 64.3%, 미혼이 35.7%로 나타났다. 최종 자격증에서는 보육교사 1급이 53.0%로 가장 많았으며, 보육교사 2급, 어린이집 원장의 순으로 나타났다.

Table 1. Analysis of sample demographic factors

	Frequency	Percent	
Age	20-29	44	14.7
	30-39	92	30.7
	40-49	116	38.7
	over 50 years old	48	16.0
Marital status	married	193	64.3
	single	107	35.7
final qualification	level 3	6	2.0
	level 2	70	23.3
	level 1	159	53.0
	Daycare director	62	20.7
	etc	3	1.0
Total	300	100.0	

3.2 주요 변수에 대한 기술통계

측정변수에 대한 기술 통계분석을 시행한 결과는 Table 2와 같다. 구체적인 분석 결과를 보면, 감성지능 전체는 3.94로 나타났으며, 하위변수에서는 자기감성이 4.16으로 가장 높게 나타났으며, 감성조절이 3.67로 가장 낮게 나타났다. 이직의도는 1.93으로 낮은 수준으로 나타났으며, 회복탄력성 전체는 4.01로 나타났고, 하위 변수에서는 긍정성이 4.12로 가장 높게 나타났으며, 통제성이 3.95로 가장 낮게 나타났다.

Table 2. Descriptive statistics on key variables

Scale	Subfactors	N	M	SD
emotional intelligence	self-sensitivity	300	4.16	.60
	sensitivity to others	300	4.01	.62
	Utilize emotions	300	3.94	.68
	Emotion control	300	3.67	.75
	total	300	3.94	.54
Turnover intention		300	1.93	.69
resilience	controllability	300	3.95	.63
	Sociability	300	3.98	.56
	positivity	300	4.12	.61
	total	300	4.01	.52

3.3 측정변수 간의 상관관계 분석

측정변수 간의 상관관계를 분석한 결과, 감성지능의 하위변수와 이직의도는 모두 유의미한 부(-)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났으며, 회복탄력성의 하위변수와는 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났

다. 이는 본 연구자가 설정한 연구의 방향성과 일치하는 것으로 볼 수 있다. 이에 대한 주요 변수 간의 상관관계 분석 결과는 Table 3과 같다.

Table 3. Correlation between major variables

	S.S	S.O	U.E	E.C	T.I	C.A	S	P
S.E	1							
S.O	.539***	1						
U.E	.513***	.485***	1					
E.C	.544***	.409***	.597***	1				
T.I	-.330***	-.265***	-.413***	-.371***	1			
C.A	.587***	.451***	.664***	.731***	-.403***	1		
S	.542***	.540***	.528***	.497***	-.348***	.593***	1	
P	.543***	.415***	.581***	.553***	-.470***	.660***	.619***	1

***p<.001

S.S: self-sensitivity, S.O: sensitivity to others, U.E: Utilize emotions, E.C: motion control, T.I: Turnover intention, C.A: controll ability, S: Sociability, P: positivity

3.4 감성지능이 이직의도에 미치는 영향

감성지능이 이직의도에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. Adj R²값이 0.190으로 회귀분석의 설명력이 19.0%로 나타났으며, F=18.530으로서 회귀분석이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 그리고 공차는 0.1 이상, VIF는 10.0 이하로서 독립변수 간의 다중공선성이 존재하지 않았으며, D-W=1.587로서 1-3 사이에 존재하고 있어 잔차의 자기상관이 존재하

Table 4. The impact of emotional intelligence on turnover intention

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	Collinearity statistic	
	B	Std. Error				Beta	tolerance
(constant)	4.031	.284		14.193	.000		
S.S	-.099	.079	-.086	-1.249	.213	.567	1.763
T. I							
S.O	-.030	.072	-.027	-.424	.672	.650	1.540
U.E	-.265	.071	-.262	-3.758	.000***	.558	1.792
E.C	-.143	.063	-.156	-2.255	.025*	.566	1.768

R2=.201, Adj R2=.190, F=18.530***, D-W=1.587

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

T.I: turnover intention, S.S self-sensitivity, S.O: sensitivity to others, U.E: Utilize emotions, E.C: motion control

고 있지 않았다. 그리고 감성활용(t=-3.758, p<0.001), 감성조절(t=-2.255, p<0.05)이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 자기감성과 타인감성은 이직의도에 영향을 미치지 못하고 있었다.

3.5 감성지능이 이직의도에 미치는 영향에 대한 회복탄력성의 매개효과

감성지능이 이직의도에 미치는 영향에 대해서 회복탄력성의 매개효과를 분석하기 위해 baron & kenny(1986)의 3단계 매개효과분석을 실시하였다. 매개효과가 존재하기 위해서 3단계의 조건을 모두 충족하여야 하는데, 1 단계에서 독립변수는 매개변수에 영향을 미쳐야 하며, 2 단계에서 독립변수는 종속변수에 영향을 미쳐야 한다. 3 단계에서는 독립변수와 매개변수를 모두 투입하여 분석하였을 때, 매개변수는 반드시 영향을 미쳐야 하며, 독립변수가 영향을 미치지 않으면 완전 매개, 독립변수가 영향을 미치면서 2단계보다 영향력이 감소하면 부분 매개가 있다고 판단하게 된다. 그리고 매개효과의 통계적 유의성을 위하여 Sobel test를 실시하였다. 1단계에서 감성지능은 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(t=24.353, p<0.001). 2단계에서 감성지능은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(t=-8.532,

Table 5. The mediating effect of resilience on the impact of emotional intelligence on turnover intention.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	
	B	Std. Error				Beta
resilience	(constant)	.898	.129	6.964	.000	
	emotional intelligence	.789	.032	.816	24.353***	.000
R Square=.666, Adj R Square=.664, F=593.072***						
Turnover intention	(constant)	4.158	.264	15.759	.000	
	emotional intelligence	-.566	.066	-.443	-8.532***	.000
R Square=.196, Adj R Square=.194, F=72.803***						
Turnover intention	(constant)	4.543	.279	16.305	.000	
	emotional intelligence	-.227	.112	-.178	-2.022*	.044
	resilience	-.429	.116	-.325	-3.697***	.000

R Square=.232, Adj R Square=.227, F=44.782***

sobel test : z=-3.657***

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

$p < 0.001$). 3단계에서 회복탄력성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치고 있었으며($t = -3.697$, $p < 0.001$), 감성지능도 이직의도에 부(-)의 영향을 미치고 있었다($t = -2.022$, $p < 0.05$). 그리고 감성지능이 영향력이 2단계보다 감소하였으며($-0.443 \rightarrow -0.178$), Sobel test 결과, $z = -3.657$ 로서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 감성지능이 이직의도에 미치는 영향에 대해서 회복탄력성은 부분매개효과를 보인다고 볼 수 있다. 이에 대한분석한 결과는 Table 5와 같다.

4. 논의 및 결론

본 연구에서는 유아교사의 감성지능, 이직의도, 회복탄력성의 상관관계에 대해 알아보고, 감성지능이 이직의도에 미치는 영향과 회복탄력성의 매개효과를 분석하였다. 분석 결과를 토대로 구체적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 감성지능이 이직의도에 미치는 영향에 대해서 분석한 결과, 감성지능의 하위요인 감성활용, 감성조절이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 감성활용이 이직의도에 가장 큰 영향을 미치고 있었고, 감성조절 순으로 나타났다.

이러한 결과는 간호사의 감성지능이 이직의도와 음의 상관관계를 나타냈으며, 이직의도는 2.1% 예측 설명하고 있었다는[25] 연구 결과와 일치하였다. 교사효능감이 높은 교사는 어려운 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[23]는 연구 결과는 본 연구를 지지하였다. 또한 유아교사의 감성지능이 이직의도에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구[26] 결과와도 일치한다고 볼 수 있다.

이러한 주요 연구 결과를 바탕으로 유아교사의 이직의도를 낮추기 위해 감성지능의 중요성을 인식하고 이를 제고하기 위해 유아교사를 대상으로 한 심리상담프로그램을 개설할 필요가 있음을 시사하였다.

둘째, 감성지능이 이직의도에 미치는 영향에서 회복탄력성은 부분매개효과가 나타났다. 이러한 결과는 유아교사의 감정노동으로 이직의도가 높다고 하더라도 회복탄력성이 높으면 이직의도는 낮아진다는[27]는 결과와 맥락을 같이 하였다. 따라서 유아교사의 감성지능에 대한 새로운 관점이 필요하며, 이에 따른 대안 마련이 필요하며, 회복탄력성이 감성지능에 따른 이직의도를 낮춘다는 결

과에 따라 유아교사의 회복탄력성을 높일 수 있는 교육이나 프로그램 개발이 필요하다.

본 연구에 대한 결과 요약 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 감성지능 4가지 하위요인 중 감성활용 및 감성조절이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 자기감성과 타인감성은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 감성지능의 4개의 하위요인 중에서 감성활용과 감성조절 요인이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 알 수 있었다.

둘째, 유아교사의 감성지능과 이직의도의 관계에서 회복탄력성이 부분 매개효과가 확인되었다. 이는 유아교사의 감성지능과 회복탄력성 요인이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 알 수 있었다.

위의 결론을 바탕으로 유아교사의 이직의도를 낮추기 위해 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 유아교사의 이직의도는 감성지능에 영향을 많이 받고 있는데, 이를 반영하여 이들의 이직의도를 감소시키기 위한 교육이나 프로그램 개발이 필요하다.

둘째, 유아교사의 이직의도에 회복탄력성이 상대적 영향력은 가장 큰 것으로 나타나, 이에 대한 유아교사의 회복탄력성 증진을 위한 프로그램 개발이 요구된다.

이상의 결론을 바탕으로 본 연구의 제한점과 후속 연구에 대하여 제안하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 U시에 소재한 유아교사들을 한정하여 임의 표본집단으로 설문조사 하였으므로 연구 결과의 일반화에는 제한점이 있다. 따라서 추후 연구에서는 표본 지역을 확대 및 유아교사의 특성을 고려하여 더 심층적인 연구가 요구된다.

둘째, 유아교사의 이직의도를 감소시키기 위하여 업무 과부하에 따른 스트레스의 요인들을 파악하고 이를 경감하게 하는 한편, 감정노동에 의한 스트레스를 경감할 수 있는 교육 및 프로그램의 지원이 필수적임을 알 수 있다.

References

- [1] H. S. Kwon, S. M. Kwon. "The effects of a kindergarten teacher's empowerment, life stance and teacher efficacy on turnover intentions - the mediated effects of burnout and social support -". The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, Vol.22, No.1, pp.379-401, 2017. <http://www.riss.kr/link?id=A103625673>
- [2] E. H. Noh. "Analysis about quality of childcare environment affects job satisfaction and its burn out",

- Korean Journal of Child Education and Care, Vol.12, No.2, pp.67-83, 2012.
<http://www.riss.kr/link?id=A104443229>
- [3] E. Y. Kim, H. J. Chang, h. j. Cho. "An Analysis on Welfare of Teachers for Early Childhood Education and Care and Subsequent Suggestions", Korea Institute of Child and Education, Vol.13, pp.4-7, 2013.
<https://repo.kicce.re.kr/handle/2019.oak/757>
- [4] I. W. Jun (2003). "A Study on the Teachers' Intention related Factors to Leave and Attitudes toward Teaching Profession of The Private Kindergarten Teachers". The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, Vol.7, No.4, pp.49-50, 2003.
<http://www.riss.kr/link?id=A103625944>
- [5] B. H. Park, A Study on Perception Types of Turnover Intention of Early Childhood Teachers (Q-methodological approach), Ph.D dissertation, Graduate School of Daegu Haany University, Daegu, Korea, p.6, 2016.
<http://www.riss.kr/link?id=T14481826>
- [6] J. Y. Suh, Y. S. Suh. "Influential Factors on Turnover Intention of Korean Kindergarten Teachers", Journal of Early Childhood Education, Vol.22, No.4, pp.229-251, 2002.
<http://www.riss.kr/link?id=A99534587>
- [7] M. S. Ha, M. H. Do. "The Impact of the Coaching Leadership of Child care Center Principals on the Organizational Commitment and Turnover Intention of Child care Teachers". Journal of Korean Coaching Research, Vol.8, No.3, pp.5-24, 2015.
<https://db.koreascholar.com/Article/Detail/308552>
- [8] H. S. Kwon, S. M. Kwon. "The effects of a kindergarten teacher's empowerment, life stance and teacher efficacy on turnover intentions - the mediated effects of burnout and social support", The Journal of Korea Open Association for Early, Vol.22, No.1, pp.379-401, 2017.
<http://www.riss.kr/link?id=A103625673>
- [9] S. M. Kwon. "The effect of social support of kindergarten and preschool teachers on job stress, job satisfaction, burnout and turnover intention Kwon" The Journal of Korea Open Association for Early, Vol.16, No.5, pp.313-333, 2011.
<http://www.riss.kr/link?id=A103626119>
- [10] H. K. You, S. P. Kim. "A Study On The Relationship Between Emotional Intelligence, Job Stress, Job Satisfaction And Job Performance". Journal of Human Resource Management Research, Vol.15, No.4, pp.127-146, 2018.
<http://www.riss.kr/link?id=A75401423>
- [11] J. W. Lee, J. H. Yoon. "Impact of Emotional Intelligence on Teacher Efficacy and Teaching Performance in Special Education Teachers", Journal of special education : theory and practice, Vol.10, No.4, pp.537-563, 2009.
<http://www.riss.kr/link?id=A101198482>
- [12] Y. W. Choi. 'Effect of Early Childhood Teachers' Emotional Intelligence on Role Performance: Mediating Effects of Psychological Well-being and Teacher Efficacy, Ph.D dissertation, Graduate School of Soongsil University. Seoul, Korea, p.9, 2023.
<http://www.riss.kr/link?id=T16600029>
- [13] Y. J. Yim. "The Effect of the Creative Personality on the Emotional Intelligence of Pre-service Early Childhood Teachers Mediated Effect by the Teaching Motivation", The Journal of Learner- Centered Curriculum and Instruction, Vol.22, No.11, pp.111-124, 2022.
<http://www.riss.kr/link?id=A108162044>
- [14] G. S. Kang, K. Y. Shin. "The Effects of the Child-care teacher s Emotional Labor on Turnover Intentions- mediating effect of job burnout -" Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare", Vol.24, No.4, pp.107-133, 2020.
<http://www.riss.kr/link?id=A107183127>
- [15] M. Chae, S. I. Kim, "A Study on the Effect of Infant Teacher's Resilience on Organizational Effectiveness", The Journal of Humanities and Social science, Vol.10, No.6, pp.1443-1453, 2019.
<http://www.riss.kr/link?id=A106522223>
- [16] H. J. Koo, I. J. Oh, H. S. Lim. "A Study on Burn-out and Resilience of Early Childhood Special Teachers Based on Job and Personal Variables", The Korean Journal of Early Childhood Special Education, Vol.17, No.1, pp.205-231, 2017.
<http://www.riss.kr/link?id=A104427500>
- [17] Y. S. Ha, Y.M.Choi, "Impact of organizational culture, "Impact of organizational culture of early childhood education institutions on the teacher's turnover intention: The mediation effects of teacher's resilience and perceived social support", The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, Vol.27, No.1, pp.139-165, 2022.
<http://www.riss.kr/link?id=A108040932>
- [18] S. J. Han. "Influence of Clinical Nurses' Emotional Intelligence on their Career Commitment and Turnover Intention : Moderating Role of Career Commitment", The Journal of the Korea Contents Association, Vol.11, No.7, pp.418-425, 2011.
<http://www.riss.kr/link?id=A82637361>
- [19] Y. J. Lee, A. J. Lee. "The impact of hotel employees' emotional intelligence on resilience and group cohesion - focusing on the moderating effect of organizational politics". Journal of Tourism Studies, 40(10), 171-187, 2016.
<http://www.riss.kr/link?id=T14007600>
- [20] Y. S. Ha, Y. M. Choi. "The impact of the organizational clture of early childhood education institutions on teachers' turnover intention through social support and resilience." Open Early Childhood Education Research, Vol.27, No.1, pp.139-165, 2022.
<http://www.riss.kr/link?id=A108040932>

- [21] S. O. No, Y. H. Kim. "Emotional labor of early childhood teachers affects burnout, job satisfaction, and turnover intention." *Life Sciences Research Journal*, Vol.25, No.1, pp.69-81, 2021.
<http://www.riss.kr/link?id=A107393146>
- [22] R. J. Lee, *The Effects of Early Childhood Teacher's Professional Recognition, Emotional Intelligence and Director's Emotional Leadership on Guidance Strategies for Young Children's Problem Behavior*. Master's thesis, Graduate School of Education Gyeongsang National University, Jinju, Korea, p.40, 2023.
<http://www.riss.kr/link?id=T16664195>
- [23] A. Kim, *A Structural Analysis on Early Childhood Teachers Directors' Emotional Leadership, Job Stress, Teacher Efficacy and Turnove Intention*, Ph.D dissertation, Graduate School of Daegu Catholic University, Daegu, Korea, pp.36-37, 2018.
<http://www.riss.kr/link?id=T14927296>
- [24] H. J. Cho, *A Study of the Effects of Resilience factor on Flight attendants' Job performance and organizational effectiveness*. Ph. D. Dissertation, Graduate School of Kyonggi University, Kyonggi, Korea, p.64, 2016.
<http://www.riss.kr/link?id=T14039119>
- [25] S. J. Han. "Influence of Clinical Nurses' Emotional Intelligence on their Career Commitment and Turnover Intention : Moderating Role of Career Commitment", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.11, No.7, pp.418-425, 2011.
<http://www.riss.kr/link?id=A82637361>
- [26] S. H. Park, H.C. Shin. "The Effect of Childcare Teachers' Emotional Intelligence on Turnover Intention: The Mediating Effect of Job Stress and Job Satisfaction". *International Business Education Review*, Vol.20, No.1, pp.121-142, 2023.
<http://www.riss.kr/link?id=A108492201>
- [27] H. J. Kim, *The Effect of the Childcare Teacher's Emotional Labor on Turnover Intention : Focusing on the Mediating Effect of Resilience*. Ph.D dissertation, Graduate School of Hyupsung University, Gyongki, Korea, pp.72-75, 2018.
<http://www.riss.kr/link?id=T15017019>

임 은 숙(Eun-Sook Lim)

[정회원]



- 2011년 8월 : 울산대학교 교육 대학원 유아교육학과 (교육학석사)
- 2022년 3월 ~ 현재 : 동방문화대 학원대학교 문화예술콘텐츠학과 박사과정

<관심분야>

교육학, 사회복지

조 성 제(Sung-Je Cho)

[정회원]



- 1997년 2월 : 홍익대학교 대학원 전자계산학과 (이학박사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 동방문화대 학원대학교 문화예술콘텐츠학과 교수

<관심분야>

문화콘텐츠, 교육학, 데이터베이스