



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.

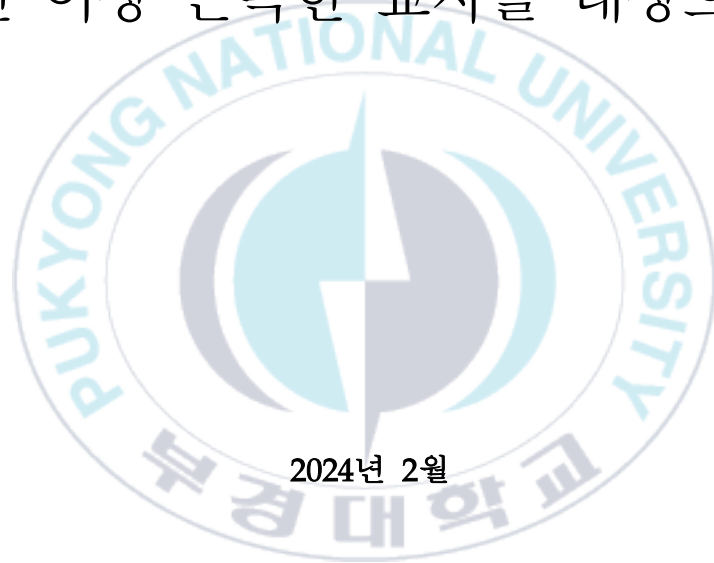
저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

교 육 학 석 사 학 위 논 문

보육교사들의 장기근속에 대한 이야기:
7년 이상 근속한 교사를 대상으로



2024년 2월

국립부경대학교교육대학원

아동심리 및 상담전공

정 선 영

교 육 학 석 사 학 위 논 문

보육교사들의 장기근속에 대한 이야기:
7년 이상 근속한 교사를 대상으로



지도교수 이 연 우

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2024년 2월

국립부경대학교교육대학원

아동심리 및 상담전공

정 선 영

정선영의 교육학석사 학위논문을
인준함.

2024년 2월 16일



주심 철학박사 이희영 (인)
위원 교육학박사 최영미 (인)
위원 철학박사 이연우 (인)

목 차

ABSTRACT

I. 서 론	1
1. 연구 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	7
3. 용어의 정의	7
II. 이론적 배경	8
1. 보육과 교사	8
2. 보육교사의 장기근속	15
3. 이직 및 장기근속 선행연구	29
III. 연구방법	37
1. 연구 참여자	37
2. 연구절차	43
3. 자료 분석	49
IV. 연구결과	53
1. 교사 장기근속의 요인	53
2. 장기근속 교사로서 겪은 보람과 어려움	62
V. 논의 및 제언	74
1. 요약	74

2. 논의	75
3. 제언	81
참고문헌	82
부 록	103



표 목 차

<표 1> 교사의 역할	9
<표 2> 이직 및 사직 보육교사 기관 비율 및 보육교사 수	22
<표 3> 교사의 이직의도에 관한 연구	32
<표 4> 연구 참여자의 일반적 정보	38
<표 5> 면담용 질문지	46
<표 6> 면담에 관한 사항	48
<표 7> 소주제 도출	51

그 립 목 차

<그림 1> 연구 절차	44
--------------------	----

Stories of Long-Term Employed Teachers: Targeting Childcare Teachers
Working Over 7 years in One Institution

Jeong Sun Young

Graduate School of Education
Pukyong National University

Abstract

The study aims to explore in-depth perspectives on long-term service through teachers' stories on long-term service for teachers who have been in daycare centers for more than 7 years. It is expected that the research will provide basic data to find practical long-term support plans for teachers in child care sites and promote the quality of child care sites and child care services.

The research questions for this are as follows.

First, what was the main cause of the long-term service?

Second, What are the accomplishment and difficulties you have experienced as a long-term teacher?

Participants in this study were eight teachers who had experience in turnover and have been working at daycare centers for more than 7 years. For the study, eight participants were met twice individually from March 6 to April 7, 2023 to conduct in-depth interviews for 40-60 minutes per session. Group interviews were also conducted in two groups for 40 minutes per group through zoom (Internet video conference) in April 2023 to derive more in-depth and multifaceted opinions.

The collected data were analyzed through organizing records, organizing data, and analyzing coding processes for records. Through those steps, the results were derived into three categories and four subcategories related to the main cause to do long-term service, and three categories and seven

subcategories related to the accomplishment and difficulties of long-term service. The results of this study are as follows.

As a result of analyzing main cause of long-term service through teachers' stories, first, teachers gain the power to do long-term service from people they encounter at work such as fellow teachers, directors, and parents. Second, teachers mentioned that they could work while enjoying the childcare work itself because they could handle the work skillfully. Third, they preferred long-term service due to work advantages that differentiated them from other institutions, such as support for assistant teachers and the use of annual leave according to the number of years of service. Finally, it was found that teachers continue to work at the current institution due to their tendency to dislike change or fear of stress experienced in the adaptation process after changing jobs.

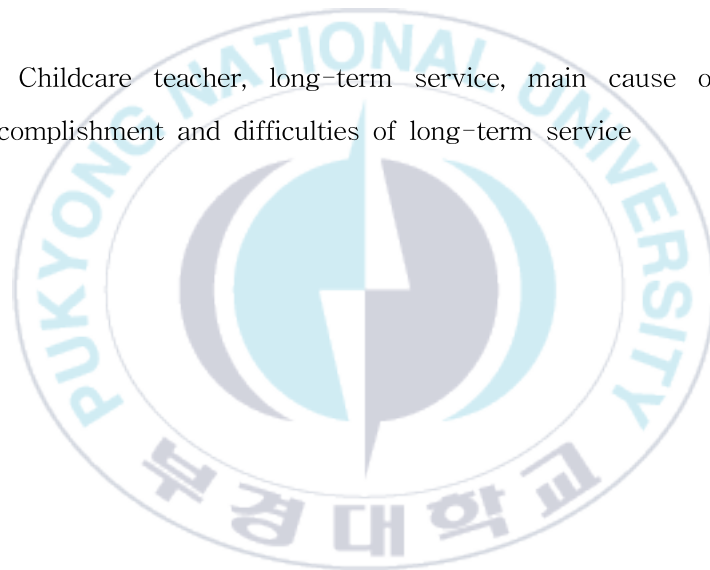
The results of long-term service found in the accomplishment and difficulties from teachers' experience of the long-term service are as follows. Teachers recognized themselves as essential to the members of the institution and as contributing to the development of daycare centers. On the other hand, as long-term workers, they were feeling that they have to perform the most tasks, and afraid of the pressure of expecting to do well and of not meeting those expectations. They showed an uncomfortable view as long-term service workers, mentioning that they were not respected as a teacher, demanding fair division of work through coordination of opinions with the head of the institution. In addition, it is said that it will be possible to work longer when there is administrative support such as labor cost support and practical education. Finally, they mentioned that it is valuable as a long-term service teacher when teachers make efforts to be reborn as skilled professionals by themselves.

In the stories of these teachers, it was able to understand what factors could sustain long-term service and interpret the perceptions they felt as long-term service workers. In addition, it was able to draw implications for

support measures to promote the quality of childcare sites and childcare services. Suggestions for follow-up research are as follows.

In order to capture the diverse experiences of teachers, it is necessary to expand the number of research participants and conduct a mixed study in parallel with a survey on long-term service awareness and needs. In addition, it is expected that in-depth research will be conducted by observing the working situation at the same time as in-depth interviews at the institution where long-term teachers work. Finally, research needs to be conducted to develop practical teacher education program for long-term service teachers and to verify its effectiveness.

Keywords: Childcare teacher, long-term service, main cause of long-term service, accomplishment and difficulties of long-term service



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

2023년 현재, 대한민국에서 저출산 문제의 심각성에 대한 담론은 연일 쏟아져 나오고 있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 한국은 2002년 평균 출산 자녀의 수가 OECD 국가 중 최저 수준이라는 통계청의 발표 이후부터 저출산의 위기의식이 고조(이재경, 2006)되기 시작하였다. 이후 「제1차 저출산·고령사회기본계획(2006-2010)」(대한민국정부, 2006)을 발표하며 저출산을 극복하기 위한 다양한 방안을 적극적으로 내놓았으나 시행된 지 10여년이 지났음에도 출산 위기담론은 지속적으로 강화되고 있다(김영미, 2018).

저출산의 원인은 다양하나 모든 담론에서 양육 부담으로 인한 출산 기피 현상을 가장 많이 언급하고 있다. 실제 우리와 같은 현상을 겪고 있는 일본, 미국, 독일에서는 공공 어린이집 등이 부족하여 부모의 양육 부담이 크다(박휴용, 여영기, 2014). 반면 프랑스는 양육 부담 경감을 위해 유아교육과 보육 정책을 가족 지원 제도 측면에서 제공(황성원, 2020)함으로써 저출산을 극복하였다. 우리나라 또한 2013년도 무상보육 전면 도입 이후 많은 영유아들이 보육기관에 다니고 있다. 육아정책연구소(2021)의 조사에 의하면 2021년 기준으로 등록된 0-6세 영유아는 2,474,130명이며 이 중 1,943,208명(약 79%)이 보육기관을 이용하는 것으로 나타났다. 이를 통해 양육은 더 이상 부모의 몫이 아닌 정부와 보육기관이 함께하는 패러다임으로 자리

잡아가고 있음을 확인할 수 있다.

보육기관을 이용하는 영유아의 증가는 보육기관의 기능이 강화되었다는 것을 의미한다. 보육기관은 건강하고 안전한 환경 및 영유아의 발달에 맞는 교육을 제공해야 한다. 그러나 일부 보육기관에서 안전사고 및 영유아 학대 같은 사건들이 발생하여 사회적 이슈로 떠오르면서 보육기관을 향한 부모들의 불안감이 높아졌다. 이로 인해 신뢰할 수 있는 보육환경의 중요성이 강조되고 있으며 질 높은 보육기관에 대한 수요가 증가하고 있다.

이에 국가에서는 보육기관의 질적 수준을 확보하기 위해 다방면으로 노력하고 있다. 이 중 가장 대표적인 것이 2006년부터 시행(한국보육진흥원, 2023)되어 온 ‘어린이집 인증제도’이다. 4차례 개정을 거쳐 시행 중인 ‘어린이집 평가제’의 평가 범주를 살펴보면 보육과정 및 상호작용, 보육환경 및 운영관리, 건강·안전, 교직원으로 구성되어 있다(보건복지부, 한국보육진흥원, 2023). 즉 안전한 어린이집의 환경과 영유아 발달을 위한 우수한 보육 프로그램, 영유아 교사 측면에서 보육기관의 수준을 측정하고 있는 것이다. 보육기관의 질적 수준을 보장하기 위해서는 안전하며 영유아의 발달을 지원할 수 있는 시설, 보육프로그램, 질적으로 우수한 교사라는 세 가지 요소를 고려(이숙희, 2005) 해야 한다는 것은 누구도 부정할 수 없는 사실이다.

질 높은 보육기관의 요소 중 기관의 환경은 영유아가 안정감을 느끼며 활동할 수 있는 환경(이영자, 2012) 조건을 충족해야 하고 보육프로그램의 질은 국가 수준의 보육과정을 잘 운영하는가에 달려 있다. 교사는 이와 같은 환경을 구성하는 주요 구성원이자 보육 프로그램 실행자로서 모든 요소와 깊은 연관이 되어있다는 점에서 가장 중요한 요소라고 할 수 있다. 학부모들도 보육기관을 선택할 때 중요하게 고려하는 것이 교사(박해정, 2004)라는 점에서 교사는 보육기관의 질적 확보에 있어 매우 중요한 인적 요인이다.

보육기관에서 교사의 중요성은 매 순간 강조된다. 아무리 좋은 환경과 수업 프로그램이라도 이를 운영하는 교사의 전문성이 떨어진다면 효과를 보기 어렵다(김지은, 안선희, 2009). 이와 같이 교사는 보육의 핵심적 역할을 맡고 있음에도 불구하고 현재 우리 보육 현장을 들여다보면 교사들의 짧은 근무 연한이 끊임없이 지적되고 있다. 교사들은 가중된 업무로 인한 스트레스를 호소하며(오함초롬, 정희정, 2022; Jeon et al., 2019) 이직을 고민한다. 교사의 높은 이직률은 교사의 보육의 질 하락과 직접적 연관이 있다(조형숙, 박연실, 2023; Yong & Yue, 2007)는 점에서 보육기관의 질을 확보하기 위해 교사들의 근무에 대해 심도 있게 조명해 볼 필요가 있다.

영유아들은 교사와 함께 생활하며 심리적 안정감과 지원을 받으며 성장하는 존재로서 애착 관계를 맺고 있는데 교사의 이직은 이러한 관계를 무너트린다. 교사의 이직은 애착을 파괴할 뿐만 아니라 영유아에게 새로운 교사와의 적응 과정에서 긴장이나 불안과 같은 정서적 불안을 겪게 한다(유현숙, 2013). 교사와 안정된 관계를 맺은 영유아는 사회적으로 유능하고, 복잡한 놀이에 잘 참여하며 행동의 유연성이 발달된다(Howes, Hamilton, 1992). 즉 교사와 영유아 간 안정적인 관계가 발달에 중요한 영향을 미친다(신유림, 윤수정, 2009)는 점에서 교사의 이직을 예방하고 근무 연한을 늘릴 필요가 있다.

기관에서 장기 근무한 교사들은 친숙하고 안정적인 상호작용을 통해 영유아들의 스트레스를 감소시킨다(Cummings, 1980). 또한 같은 교사가 동일 영유아들을 최소 2년 이상 담당하는 연속 담임제(김재은, 김태련, 2009)를 통해 교사와 지속적 관계를 맺은 영유아는 학습효과 및 성취 측면에서 높은 효율성을 나타냈다(Carmen & Bernard, 2007; Kenney, 2007). 즉 교사가 영유아와 오래 관계를 맺을수록 영유아들의 개별적인 특성 및 발달을 잘 파악하고 그들의 성장단계에 적합한 교육을 제공할 수 있을 것이다.

또한 교사의 측면에서도 볼 때 장기근속은 많은 이점이 있다. 교사는 장기근속을 통해 업무와 조직에 익숙해져 안정감을 찾고(한유진, 최인숙, 이대균, 2015), 신뢰와 팀워크를 통해 보육기관 내 긍정적인 분위기를 형성하며 학부모와의 지속적인 상호작용을 통해 만족감을 제공하여 원활한 기관 운영에 기여하게 된다. 이처럼 교사들은 영유아의 발달에 영향을 미칠 뿐만 아니라 보육기관 운영 전반에 걸쳐 중요한 역할을 담당한다.

2021년 보육실태조사(보건복지부, 2021)에 따르면 보육교사의 평균 경력은 7년 6개월이며 재직 중인 보육기관에서의 근무 경력은 3년 5개월 정도였다. 어린이집 1개소 당 이직 또는 사직한 교사는 2020년 평균 2.3명으로 한 해 72.6%로 매우 높은 교사 퇴직률을 보였다. 교사의 이직은 인적 환경 요인인 동료교사와 원장, 학부모, 영유아와의 관계의 영향을 가장 많이 받는 것으로 나타났다(강진숙, 이경남, 2015; 고경필, 심미영, 2017; 구민주 외, 2018; 권영란, 문영경, 2016). 또한 교사의 이직은 개인적 요인인 연령, 경력, 학력, 결혼여부, 이직 횟수와 환경적 요인인 보육기관 유형, 근무 기간, 급여의 영향을 받는 것으로 나타났다(이혜경, 2017). 교사들은 높은 업무 강도, 부정적인 사회 인식, 업무량에 비해 낮은 보수 등 열악한 환경에서 근무 중이다. 이러한 환경은 의욕 저하와 직무에 대한 회의감을 일으켜 이직 원인이 되고 있다(박남숙, 2012). 전문성과 풍부한 경험을 가진 교사들이 보육기관을 떠난다는 것은 매우 안타까운 일이다(김미영, 201).

보육현장 또한 교사들이 겪는 근무 현장의 어려움과 장기근속의 중요성을 지각하고 근속을 확대하기 위한 방안을 마련(이수민, 2010)하려 노력 중이기는 하나, 현재로서는 매우 열악한 수준이다. 질 높은 교사의 이직을 예방하여 보육 안정성을 유지하고자 지자체별로 한 기관에서 2년 이상 근무 시 장기근속 수당을 지급하고 있으나 지자체별 수당 금액의 차이가 크다. 향후 예산을 확보하여 장기근속 수당을 늘리겠다는 지자체가 증가하고 있

다. 재정적 차이는 있으나 장기근속 수당을 지원한다는 자체가 그만큼 교사의 장기근속을 확보하는 것이 보육현장의 중요한 과제임을 의미한다. 이러한 맥락에서 학문적으로도 교사의 근속에 관한 연구가 이루어지고 있다.

교사의 장기근속에 관련된 선행연구들을 살펴보면 장기근속에 대한 교사의 인식과 요인을 밝힌 연구(이대균 외, 2015), 교사의 장기근속을 원장의 인식에서 바라본 연구(이수민, 2010), 장기근속의 어려움을 분석한 연구(박성용, 2020)가 있다. 고경력 교사에 대한 연구도 함께 살펴보면, 교사로 살아가는 힘에 대한 인식 연구(박소영, 2009), 고경력 교사의 어려움에 대한 인식 연구(류해경, 황해익, 2008; 하수경, 2015)와 교사로서의 보람과 어려움에 대한 인식과 요구를 분석한 연구(김경은, 이대균, 2018; 김미영, 2019; 김양은, 2017; 백진숙, 안지영, 2021; 엄태현, 한종화, 2020; 장지애, 2019), 공립유치원 고경력 교사들의 보람과 어려움에 대한 인식을 조사한 연구(김경애, 임부연, 2016; 전복희, 2006), 경력교사의 정체성에 대한 인식 연구(박경필, 2020; 정순경, 2016)가 있다. 이러한 선행연구들은 교사들이 근무를 지속할 수 있는 힘과 요구를 통해 장기근속에 대한 요인을 간접적으로 분석하였다.

또한 근속을 반대 입장에서 조명해 보면 이직과 관련이 있으므로 교사의 이직과 관련된 연구들도 살펴보는 것이 필요하다. 관련 연구는 교사들의 이직 경험을 분석한 연구(김민정, 이승하, 2023), 교사들의 조직 문화와 이직 의도와의 관계를 밝힌 연구(하운숙, 최양미, 2022), 대인관계 스트레스와 이직의 연관성을 분석한 연구(오함초롬, 정희정, 2022; 이다은, 안선희, 2022)가 있다. 또한, 직무만족과 이직 간 관계를 분석한 연구(문혁준, 2021; 신정애, 신건호, 2021), 직무스트레스와 이직의 상관성을 밝힌 연구(김향미, 양금숙, 2019; 박남심, 최영희, 송승민, 2019; 임효신, 서현아, 2020)도 있다. 이러한 선행연구들은 긍정적인 조직 문화, 전문성을 신장할 수 있는 기관

내 환경 및 사회적 지지, 그리고 직무만족도가 이직과 높은 연관성이 있음을 밝혔다. 즉 교사들이 근무 중 겪게 되는 업무 및 대인관계에서 비롯된 스트레스가 근속을 저해하는 요인이 되는 것을 알 수 있다.

위 연구들을 통해 장기근속에 대한 시사점을 유추하고 이직 요인 및 요인 간 영향을 규명할 수는 있으나 실제 장기근속을 경험한 교사들을 대상으로 한 연구가 매우 적으므로 그 결과가 현장에 적절한 의의를 가진다고 보기 어렵다. 그러므로 교사들의 장기근속을 방해하는 요인과 의미를 발견하기 위해서는 실제적인 경험을 하고 있는 대상자와의 심도 있는 면담을 통한 연구가 필요하다. 이에 본 연구는 1회 이상 이직 경험이 있는 교사들을 대상으로 현재 근속 중인 보육기관에서 경험하고 있는 장기근속에 대한 이야기를 들어보고자 한다. 대상자와의 면담을 통한 질적 연구는 양적 연구에서 알기 어려운 대상자의 가치, 의미, 인식에 대한 충분한 이해와 통찰력을 제공하며, 자연적인 상황에서 일어나는 맥락 속에서 신념과 행위, 의미를 이해하고 기술하며 설명하는 데 중점을 둔다(Merriam, 1998). 장기근속 교사는 오랜 근무로 전문적이고 다양한 경험을 가지고 있으므로 장기근속에 대한 교사들의 이야기를 통해 장기근속을 할 수 있었던 실제적 요인을 발견할 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 장기근속 교사와의 면담을 통해 장기근속의 요인과 장기근속 교사로서의 느끼는 보람과 어려움에 대한 질적 연구를 수행하고자 한다. 그들이 느낀 보람과 어려움에서 교사들의 장기근속에 관한 개선 방안을 모색할 수 있을 것이라 사료된다. 또한 보육현장에서 교사들의 장기근속률을 높이기 위한 방안을 모색하는 기초자료를 제공해 줌과 동시에 보육현장의 질 향상에 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

2. 연구문제

첫째, 장기근속을 가능하게 했던 요인은 무엇인가?

둘째, 장기근속 교사로서 겪은 보람과 어려움은 무엇인가?

3. 용어의 정의

본 연구에서 사용하는 용어를 다음과 같이 정의하고자 한다.

1) 장기근속 교사

장기근속의 사전적 의미는 한 곳에서 오랜 기간 동안 계속 근무하는 것 (표준국어대사전, 2020)을 의미 하나 ‘오랜 기간’이 어느 정도의 기간을 뜻하는가에 대한 명확한 규정은 없다(박주홍, 2009). 보육교사의 장기근속 연수는 지자체별로 지급되는 장기근속 수당 충족 요건에서 그 기준을 참고할 수 있다. 부산광역시는 「2019 보육종합대책시행」에서 기존 10년 이상 장기근속 교사에서 지원하던 장기 근무수당 지원 기준을 7년으로 완화한다고 밝혔다. 이를 근거로 본 연구에서의 장기근속은 동일 근무지에서 7년 이상 연속 근무하는 보육교사로 정의한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 보육과 교사

1) 보육의 중요성

보육이란 가정의 자녀 양육을 대체하여 영유아를 보호하는 서비스를 의미하는 보호 중심의 개념으로, 영유아의 영양, 건강, 발달 등을 위한 프로그램을 포괄한다(유희정, 1998). 보육은 영유아의 건강한 발달을 목적으로 하는 반면, 교육은 유아의 학습을 위한 것이라는 점에서 개념적으로 구별될 수 있다(남인혜, 2019). 보육의 목적은 보호와 교육의 목적 두 가지로 구분되는데, 보호적 목적은 균형 있는 영양공급과 신체적, 정신적 건강 유지 및 가정 해체와 가족의 질병, 맞벌이 등으로 인한 양육의 어려움을 해소하는 것(최정림, 2011)이며, 교육적 목적은 영유아의 발달에 필요한 경험을 제공하고 자아존중감이 형성될 수 있도록 하는 것이다(이경자, 2017).

영유아보육법을 살펴보면, 제1조에 “이 법은 보호자가 근로 또는 질병, 기타 사정으로 보호하기 어려운 영아 및 유아를 심신 보호와 건전한 교육을 통하여 건강한 사회성원으로 육성하며, 보호자의 경제적, 사회적 활동을 원활하게 하여 가정 복지증진에 기여함을 목적으로 한다.”라고 명시되어 있다. 또한 제12조에는 “보호자가 근로 또는 질병으로 인해 영유아를 보호와 양육할 능력이 없을 때 보호자의 위탁을 받아 그 영유아를 입소시켜 보호하는 서비스가 보육이다”라고 정의하고 있다. 보육은 모든 영유아를 위

해서 발달적·문화적으로 적합하고, 부모의 참여와 가족의 지지를 포함한 부모와 영유아 모두의 성장에 주의를 기울이는 서비스를 의미한다(Decker, 2001). 현재 보육은 빈곤 영유아나 문제 가정의 영유아를 위한 보호적 치료 서비스가 아니라 보편적 영유아를 위한 서비스라고 보는 것이 일반적이다. 부모들은 보육기관을 통해 자녀의 성장을 지원받고자 하는 욕구가 크다. 가정에서 담당하던 보호와 교육의 기능이 기관으로 이전됨에 따라 부모를 대신해 영유아를 보호하고 교육할 보육기관의 필요성이 증대된 것이다. 보육은 영유아를 보호하는 기능과 발달을 자극하고 촉진하는 역할을 하고 있다(한성심, 도미향, 2004). 보육은 영유아의 발달에 큰 영향을 미치며, 영아기는 인간 발달에 있어 첫 번째 단계로 특히 생후 3년 동안 경험하는 모든 것들이 영유아의 삶에 영향을 미치기 때문에 중요한 시기이다(박경화, 2011). 영유아기는 건강한 인격체로서의 성장과 잠재적 가능성의 발달을 위한 결정기인 만큼 보육의 중요성을 인식해야 한다(김명자, 2016).

2) 보육교사의 중요성

(1) 보육교사의 역할

보육교사의 역할은 교사라는 지위를 가지고 있는 사람에게 요구되는 생각과 태도 및 행동을 뜻한다(박은혜, 2020). 보육교사는 영유아보육법 제2조에 따라 보건복지부 장관이 부여하는 학력과 경력에 따라 1, 2, 3급 자격증을 취득하고 있으며, 교사의 역할을 보육 서비스의 구체적 내용을 건강, 교육, 부모에 대한 서비스, 안전, 지역사회와의 교류 등으로 명시하고 있다. 교사 역할에 대한 학자들의 견해를 정리하면 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 교사의 역할

학자	보육교사의 역할 유형	
Katz(1972)	모친 모형 치료 모형	교수 모형
Ellis & Others (1982)	계획자 안내자 및 상담자 지역사회 연결자 사회의 일원으로서의 역할 수행자	학습 조력자 및 감독자 문화의 설명자 및 중재자 교직의 일원으로서의 역할 수행자
Spodek(1985)	양육역할 관련적 역할	교수 역할
Saracho(1988)	교육 과정 설계자 진단자	교수 조직자 상담자 및 조언자
Schiskedanz et al. (1990)	지식전달자 훈육자	계획자, 조직자, 평가자 의사결정자
김은설, 안재진, 최윤경, 김의향, 양성은, 김문정 (2009)	교사 상담자, 부모교육자 교류자	대리양육자 사회복지실천가 근로자
임부연, 김성숙, 송진영(2014)	학급 관련 (양육담당자, 교육 담당자, 관리 담당자) 기관 관련 (경영 참여, 행사 진행, 프로그램 개발) 부모 관련 (부모역할지원, 의사결정 참여지원) 지역사회 관련 (모범적인 사회인, 사회 변화 촉진)	

이처럼 학자들은 보육교사의 역할을 다양하게 설명하고 있으나 보육을 보호와 교육이라고 설명한다면 보육교사의 역할은 양육자의 역할과 교수자의 역할로 구분할 수 있다. 양육자로서 교사의 역할은 부모와 유사하며, 보육교사는 영유아를 건강하고 안전하게 보호하고, 심리적, 신체적 욕구를 만족

시켜 주어야 한다(나종혜, 김송이, 신나리, 권연희, 배선영, 손승희, 2018). 또한 기본생활 습관을 올바르게 형성할 수 있도록 도움을 주고, 영유아들이 자신의 감정을 잘 표현하도록 지원하며, 정서적 지원을 제공 하는 역할을 담당한다. 이러한 지원을 통해 영유아 스스로 문제해결력을 높이고 학습을 촉진할 수 있도록 도움을 받게 된다. 특히 교사는 영유아의 강점 및 욕구를 파악하기 위해 객관적으로 관찰을 진행해야 한다. 이러한 관찰을 기반으로 발달 수준과 흥미에 맞는 환경을 구성하여 성공적인 학습 경험을 제공하는 것이 필요하다.

과거에는 교사가 부모를 대신하는 대리 양육자라는 인식되었지만, 사회적 영향에 따라 기능 및 시각이 달라져(홍두식, 2013) 현재는 지식을 구성해 가는 연구자의 역할 및 의사 결정자의 역할이 강조하고 있다. 또한 지역사회 구성원의 역할도 교사의 역할로 간주하며, 전문적 지식을 가진 전문가로서 다양한 역할의 수행을 강조하고 있다(김세웅, 2015). 교사는 다양한 보육 서비스를 제공하는 주된 역할을 하고 있음에도 불구하고 더욱더 다양한 역할을 수행하도록 요구받는다(권수현, 이승연, 2011).

보육교사는 영유아의 보편적 보육 요구를 실천하는 직업으로서 보육과 관련된 사회적 요인에 관심을 가져야 하며, 보육하는 영유아의 복지를 위한 책임감을 가져야 한다. 또한 보육교사는 보육의 질을 결정하는 중요한 요인이며, 보육교사의 역할과 전문적인 업무수행 능력은 영유아의 발달에 많은 영향을 미치기 때문에 영유아의 개별적 특성과 흥미, 관심을 파악하고 존중하는 능력이 필요하다. 이러한 전문성을 갖추기 위해 보육교사는 충분한 훈련을 받을 필요가 있다(염지숙 외, 2008). 그리고 훈련된 전문성을 기반으로 영유아의 전인적 발달을 위해 노력해야 한다.

(2) 보육교사와 영유아 발달

영유아기는 인간의 생애에서 변화가 가장 빠르게 일어나며, 전인적 성장이 이루어진다. 전 생애 발달의 기초가 되는 시기로 이 시기에 이루어진 발달은 전 생애에 많은 영향을 미치기 때문에 결정적 시기라고 표현하기도 한다. 각 발달 영역들은 통합적으로 발달이 이루어지며, 개인차가 크기 때문에 보육교사는 영유아의 발달단계에 대한 지식을 가지고 발달에 맞추어 적절하게 대응할 수 있어야 한다. 또한 보육교사는 교육 전문가로서의 성장과 발달을 위해 지속적인 노력을 한다는 점에서 그 중요성이 더욱 강조된다. Decker(2001)는 올바른 교육은 교사에 의해 이루어지며 교육의 목적이 영유아의 전인적 성장에 있으므로 다른 분야보다 교사의 영향력이 크다고 하였다(정명자, 2008).

영유아는 보육기관에 등원하게 되면 자신의 두 번째 양육자인 교사 상호작용을 바탕으로 애착을 형성하게 된다. 보육교사는 애착 대상으로서 영유아의 전반적인 발달에 영향을 미치는 의미 있는 성인이다. 실제로, 주 양육자인 어머니와 불안정 애착을 맺었더라도, 보육교사와의 안정 애착을 형성한 영아는 이 관계가 어느 정도 보완적 역할을 하여 유아로 성장했을 때 감정이입을 적절히 하였다(Oppenheim et al., 1988)는 연구 결과도 있다. 이와 같은 선행 연구를 통해, 영아는 주 양육자와 불안정 애착을 맺었더라도 보육교사와의 안정 애착을 형성한다면 전인적 성장에 있어 어느 정도 보완된 경험을 제공받을 수 있다(이보미, 2023). 특히 교사는 영유아와 직접적인 상호작용을 통해 많은 영향을 미치며, 특히 정서발달에 많은 영향을 미친다(장경미, 2008). 따라서 교사는 영유아가 성공 경험을 통해 자신의 능력에 대한 유능감을 느끼고, 자신에 대한 긍정적인 가치감을 느낄 수 있도록 격려해야 한다. 또한, 교사와의 애착은 영유아의 사회성 발달

을 예측하는 요인으로 또래와의 사회적 유능성에도 관련이 있다(신지연, 2004). 따라서 영유아가 또래와의 관계에 관심을 보일 때 적극적인 상호작용을 통해 규칙과 약속이 있다는 것을 인식하고 사람들과 원만하게 지낼 수 있도록 지원해야 한다.

영유아기는 감수성과 모방성이 강한 시기이므로 교사는 영유아의 사회적 모델이 된다. 교사의 지식과 가치관, 태도, 정서, 말투와 표정에 이르기까지 영유아 발달의 결정적이고 절대적인 영향을 미치게 된다(임미혜, 이해원, 황세윤, 2007). 영유아들은 신체적, 정신적 미성숙 단계로 식생활, 잠자리, 씻기, 배변 등 일상생활을 포함하여 많은 부분에서 교사에 대한 의존도가 높다. 영유아의 모든 생활에서 교사의 영향을 받게 되므로 영유아의 흥미와 요구를 파악하여 영유아의 행동을 적극적으로 지원하고 발달에 적합한 환경을 제공해 주어야 한다(조은영, 2002). 또한 이러한 친밀감을 통해 긍정적 정서 및 태도가 형성되도록 돕는다. 그렇기 때문에 교사는 영유아의 인격 발달을 위해 긍정적인 마음과 태도를 가져야 한다.

종합해 보면, 교사는 일과에서 영유아들과 많은 시간을 보내고 있다(정동숙, 2019). 영유아기는 신체적인 발달을 포함 언어, 인지, 정서, 사회성 등 전인적인 성장과 발달이 이루어지는 ‘결정적인 시기’이다. 따라서 교사는 영유아를 안전하게 보호하고, 개별 요구와 관심을 민감하게 관찰해 영유아의 발달 수준에 맞는 교육환경과 경험을 제시하며, 잠재된 능력을 개발하도록 발달에 적합한 교육 환경을 제공해야 한다(정지나, 한준아, 김지현, 김태은, 윤상인, 2019). 영유아기가 인간의 성장 단계에서 가장 결정적인 시기이며 교사 태도나 행동에 영향을 많이 받기 때문에 교사가 영유아의 발달에 미치는 영향력은 엄청난 것이라 할 수 있다.

(3) 보육교사의 중요성

Howes(1992)는 보육의 질을 구조의 질과 운영과정의 질로 구분하였다. 구조의 질이란 교사 대 아동의 비율, 집단 크기, 보육교사에 대한 교육과 훈련을 포함하는 규정적인 면이며, 과정의 질이란 발달적으로 적합한 활동의 준비와 보육 상황에서 애정적이고 민감한 보육을 뜻한다(최미숙, 2012). 지금 한국은 출생하는 영아의 수는 적지만 취업모의 증가 및 공보육의 확대로 보육기관에 다니는 영유아의 수는 증가하고 있다. 이제까지 양적인 확대에 치중해 왔던 영유아 보육은 질적 확대에도 만전을 기하고 있다.

교사는 교육의 개념인 가르치는 일 외에도 보호를 포함한 보육의 개념을 교사의 역할로 인식한다(서경숙, 2007). 교사는 영유아를 위한 보육의 질적 수준을 나타내는 중요한 요소이며 보육이 영유아에 대한 단순한 탁아에서 벗어나 영유아에 대한 교육, 보호, 그리고 가정과 지역사회에 대한 사회적 서비스의 기능을 수행하기 위해 보육과 관련된 각각의 기능을 수행하기에 적절한 전문성을 갖추어야 한다(강명희, 2007). 교사는 보육 활동의 질을 결정하는 핵심 요인일 뿐 아니라 영유아의 발달 과정상 질을 결정하는 요인으로 교사나 보육의 질은 연구자들의 지속적인 관심의 대상이 되어 왔다. 보육교사는 하루 일과 대부분을 영유아와 함께 생활하며, 교사가 지니고 있는 지식, 가치관, 태도, 인생관으로부터 행동, 정서, 말투, 표정에 이르기까지 영유아들의 성장과 발달의 결정적이고 절대적인 영향을 미치게 된다(임미혜 외, 2007).

보육의 질 향상에는 물리적 환경과 조건들도 중요하지만 제일 중요한 것은 전문성을 갖추고 있는 보육교사들을 배치하는 것이다(손미나, 2020). 교사는 영유아들의 보호와 교육을 책임지고 있는 전문직으로서 부모만큼 많은 영향을 미치는 사회적 상호작용의 대상이므로 영유아의 인지 및 정서발

달에 중요한 역할을 담당하고 있음을 인식하여야 한다(최미숙, 박지영, 윤요중, 2009). 보육교사의 전문성 인식은 직무만족도와 상관이 있으며(강란혜, 2006), 사회·경제적 지위가 중요하게 작용하고 보육교사와 영유아 간에 밀접한 관계에 영향을 끼친다(이화경, 2011). 이순애(2011)는 보육교사의 직무 만족요인으로 인간관계와 전문성 근무 환경을 제시하였다. 교사의 개인적 노력뿐 아니라 사회적 차원으로 체계적이고 포괄적인 지원 속에서 발전, 변화되어 가는 전문성 있는 보육교사의 양성 및 활용은 미래 국가 발전의 핵심이므로 중요하다(위숙희, 2008). 보육교사가 전문성을 형성하기 위해서 환경이 제공되어야 하는데, 현재는 전문성 형성에 영향을 미치는 근무 환경이 안정적이지 않기 때문에 전문성 발달을 위해 환경을 개선해야 한다(강란혜, 2006). 교사의 전문성은 영유아에게 질 높은 보육 서비스를 제공하기 위해 보육교사가 갖추어야 할 지식이자 기술이다. 이러한 전문성은 충분한 경험을 바탕으로 교사의 신념과 책임감이 작용한 결과이다(이은아, 2017). 또한 보육교사는 효율적인 업무 수행을 위하여 훈련을 통한 전문가로서의 교사 역할을 수행해야 함은 물론 끊임없는 자기 향상을 위한 노력을 추구해야 한다(이향희, 1997).

2. 보육교사의 장기근속

1) 근무환경

교사의 근무 환경 구성요소는 많은 연구를 통해 다양한 관점에서 논의되어 왔다. 교사의 근무 환경 만족은 교사로서 가치와 윤리 의식을 높인다. 교육의 주체인 교사들이 자신의 업무를 성공적으로 수행하기 위해서는 보

육 기관의 근무 환경과 기관에서 발휘하는 여러 능력은 교사들의 보육 철학, 근무에 대한 부담감, 직무만족도를 포함하는 환경 요인과 관련성이 있다(김범준, 2020). 여성가족부(2007)는 교사의 근무 환경을 근무 조건과 고용 조건으로 나누어 이야기하였다. 근무 환경의 세부 요인은 다음과 같다.

첫째, 영유아보육법 제23조 어린이집 운영 기준에 따르면 어린이집 운영 시간은 주 6일 이상, 평일 12시간, 주말 8시간 연중 계속 운영을 원칙으로 하고 있다. 2021년 보육실태조사에 따르면, 보육교사 하루 평균 근로 시간은 8시간 52분(김성윤, 박종우, 2022)에 해당한다. 주 40시간 근무제가 도입됨에도 불구하고 보육 기관 운영의 특성상 현실적으로 보장받기 어려우며, 초과 근무에 대한 수당도 없이 업무가 지속되고 있다. 교사는 근무 시간이 길수록 직무 스트레스와 소진에 시달리게 되고 이직을 결정하게 된다(이운경, 1997). 특히 보육교사는 영유아와의 밀착 지도로 휴게시간조차 제대로 갖기 어려운 현실에 놓여 있다(권순임, 구수연, 2020).

둘째, 근로기준법에 따라 근로자는 하루 8시간 이상 근무 시 한 시간 이상 휴게 시간을 제공받아야 한다. 그러나 어린이집 업무의 특성상 휴게 시간에도 영유아들을 보육하는 경우가 많아 휴게 시간을 제대로 보장받지 못하고 있다. 또한 보육 기관의 특성상 교사들의 휴게 공간이 제대로 마련되지 않았으며, 8.4%는 외부에서 휴게 시간을 사용하고 있었다(보건복지부, 2021).

셋째, 교사의 급여는 자신이 근로한 것에 대한 보상이다. 국공립, 법인 단체 등 인건비 지원 어린이집은 2023년도 보육 교직원 인건비 지급 기준에 따라 인건비를 정하며, 보육 기관의 형편에 따라 원장과의 협의를 통해 초과 보수를 지급할 수 있다. 그러나 보육료 지원 어린이집인 민간, 가정 어린이집은 근로기준법 최저임금을 급여 기준으로 어린이집의 재정 형편에 따라 지급한다(정선미, 2016). 2021년 전국 보육실태조사에 따르면 교사의

기본급은 세전 기준으로 199.8만 원이다. 인건비 지원 어린이집 사회 복지 법인은 226만 5000원이며, 보육료 지원 어린이집인 가정 어린이집 186만 5000원으로 40만 원가량 차이가 난다. 교사들은 동일한 학력 수준과 경력을 가지고 있어도 근무하는 기관 유형에 따라 급여 차이가 큰 것을 확인할 수 있다. 일반적으로 복리 후생은 업무 효과를 높이기 위한 수단으로, 급여 이외에 주어지는 간접 보상으로 4대 보험, 휴가, 건강 검진, 휴게 시설 등을 말한다(임영진, 2012). 복리 후생은 교사로부터 업무에 대한 의욕을 고취한다. 4대 보험 및 퇴직 급여 제도는 마련되어 있으나 연차나 출산 휴가, 육아 휴직 등은 자신을 대체할 만한 인력 지원이 보장되지 않아 활발히 이용하지 못하고 있다(조주영, 2010). 안성아(2004)의 연구에 따르면 교사들은 급여보다 복리후생 제도 같은 보상을 더 중요시하며 보육시설과 본인의 교육 철학의 일치성 및 자신의 의견이 얼마나 반영되는가를 중요시한다고 하였다.

넷째, 교사 대 아동 비율은 영유아의 안전 문제와 양육의 질에서 많은 영향을 미치는 요인이다. 집단의 크기가 작을수록 상호작용이 많이 일어나며 영유아들 간 갈등이 적게 일어난다. 그렇기 때문에 영유아의 요구에 민감하게 반응하기 위해 가능하면 교사 대 아동 비율을 낮게 편성해야 한다. 우리나라는 영유아보육법에서 정해진 규정을 일괄 적용하고 있으나 보육 기관 상황에 따라 탄력 정원이 가능하여 교사들은 정해진 반별 정원에서 추가로 영유아를 보육해야 하는 상황이 발생하기도 한다.

다섯째, 교사의 근무 환경개선을 위해 나라에서 보조교사의 인건비를 지원해 주고 있다. 보조 교사는 담임교사를 지원하는 역할을 하며 영유아의 기본생활 습관 지도와 수업 활동 준비 및 마무리 등의 업무를 수행한다(권태린, 2017). 교사들은 보조교사 지원으로 연차나 휴게 시간을 편하게 제공받으며 안정적 교육 서비스 제공을 통해 보육의 질을 늘릴 수 있다(조막

래, 윤정민, 2019).

여섯째, 중간관리자는 원장과 일반 교사 사이에서 운영관리, 보육 과정 운영, 장학, 인사 관리, 재무나 서무 담당, 지역사회 관리 등을 수행하는 직원이라 정의하고 있다(전은주, 2014). 어린이집 규모에 따라 연령별 중간관리자와 원감이나 주임을 두어 원장 대행 및 행정에 대한 비중을 더해 중간관리자 직위를 운영하고 있다(정미영, 2017). 그러나 영유아보육법에는 보육교사와 원장에 관한 자격만 제시되어 있고, 중간관리자에 대한 자격 규정이나 직급에 대한 규정이 없어 중간 관리자들의 업무 수행에 어려움이 있다.

2) 보육교사의 이직

이직은 조직 구성원이 조직 외부로 이동하여 조직 구성원의 신분을 벗어나는 것을 뜻하며, 조직으로부터 보상을 받는 개인 자격의 종결과 이탈이라고 정의한다(Mottaz, 1998). 즉, 조직 구성원이 자발적 의지로 조직을 떠나려는 의도를 가지고 직장을 다른 곳으로 옮기고 싶다는 생각이나 직종을 바꾸고 싶은 의지를 나타내는 것으로 현재의 자신이 하는 일에서 벗어나고 싶은 것을 의미한다(서은희, 2002). 홍춘자(2008)는 이직의 개념을 현재 조직을 떠나 다른 직장을 옮기는 이직(移職)과 현재 직장을 떠나 직업을 그만두는 이직(離職)으로 구분하였다. 이러한 이직의 뜻을 보육 환경에서 적용하면 새로운 보육 기관에서 교사가 되거나 아예 새로운 직업을 선택하는 것을 의미한다.

(1) 이직 원인

이직은 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분되며, 자발적 이직이란 일반적으로 본인이 사직하는 것을 의미하며, 이는 직장에 대한 불만족이나 더 나은 곳으로 이직 혹은 결혼, 임신 및 출산, 가족의 이사 등으로 직장을 그만두는 것을 말한다(김은경, 2022). 비자발적 이직은 해고, 정년퇴직 등을 의미한다. 실제 교사의 낮은 임금과 장시간 근무와 과도한 업무, 부족한 휴식으로 인한 부적절한 근무 환경은 스트레스를 야기하며 이는 직무소진에 영향을 미치게 된다(장은미, 2017). 또한 교사의 법정 근로 시간의 초과에 따른 과중한 업무보다는 보육 서비스의 질의 향상에 중점을 두고 있어 현장에서의 교사들은 과도한 직무 스트레스로 인해 이직을 고려하고 있다(강구수, 2018). 직무 스트레스란 직무를 수행하는 과정에서 경험하고 느끼는 불쾌한 정서를 말한다. 교사에게 직무 스트레스는 보육과 관련된 업무와 일반 행정업무, 근무 조건, 동료 교사나 학부모 관계 등이 직접적인 관련이 있다고 하였다(김윤주, 2005).

교사들이 이직을 결정한 요인으로 급여 및 업무 시간, 근무 조건 등 근무 환경에서의 불만으로 자발적 이직이 많은 것으로 나타났다. 또한 수업 자율권에 대한 어려움으로 무능한 교사라는 학부모들의 인식 등이 있다(소병만, 1998). 특히 자율권 침해에서 오는 어려움은 극심한 직무 스트레스로 작용하며 이직을 결정하게 되는 요인이라고 하였다(이지혜, 2013). 실제로 영유아교사들은 근무 중 역할 과중, 열악한 조직 환경 등으로 직무 스트레스를 경험하며, 학부모의 과도한 보육에 대한 간섭과 기대감은 영유아 교사의 스트레스를 가중한다(정경진, 윤희미, 2016).

보육교사가 이직을 결정하게 되는 요인은 크게 개인적 요인과 환경적 요인 두 가지로 구분하는데, 개인적 요인으로는 보육교사의 나이, 경력, 가족 관계, 개인적 질병의 유무, 직업 적성, 결혼의 여부 등으로 이직을 결정하

게 된다고 하였으며(황성온, 2006), 환경적 요인으로는 직무 환경, 인적 환경, 직무상의 어려움 등을 통해 이직을 결정하게 된다고 하였다(조효숙, 2018). 보육교사의 이직과 관련된 많은 연구는 대부분 직무만족도가 이직에 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났으며(정경진, 윤혜미, 2016; 구민주, 신여울, 박다은, 2018; 안나래, 김희수, 안선희, 2015), 낮은 급여와 복지, 열악한 근무 환경과 원장과 동료 교사의 관계 등이 이직의 요인임을 알 수 있었다. 임숙이(2005)는 원장과의 수직적인 관계의 특징상 문제가 발생하였을 때 원장이 일방적으로 문제를 해결하려 하므로 교사들이 이직을 선택한다고 하였다.

기혼 교사는 자녀 임신과 출산이 이직 또는 사직을 결심하게 되는 원인이 된다. 특히 임신을 하게 될 경우에는 동료 교사에게 피해를 주는 상황으로 인해 눈치를 보게 되고, 부정적 영향을 끼쳐 퇴직이나 휴직을 선택하게 되는 경우가 있다(이황순, 2017). 또한 기혼교사는 직장과 가정을 돌보아야 하므로 직장에 집중하지 못하게 된다. 이는 동료 교사에게 업무가 가중으로 기혼교사를 기피하는 현상이 원인이 되어 기혼 교사는 이직하거나 보육기관을 그만두게 되는 것이다. 또한, 교사의 학력 또한 이직이나 사직에 영향을 미치는데 교육 수준이 높아질수록 현재 환경에 안주하지 않고 더 나은 환경으로 이직하거나 학업을 이어가기 위해서라고 한다(Derry-Schmitt & Todd, 1995).

한국에서 교사는 보육 기관 경력 1년이 지나면 40% 이상이 이직을 하며 경력 5년이 지나면 전체교사의 85%가 1회 이상 이직 경험을 갖는 것이 현실이라고 밝혔다(이경민, 박주연, 2015; 임숙이, 2005; 최성숙, 1991). 이러한 현실에서 장기근속 교사들은 점점 더 설 자리를 잃어가고 있다. 근무시간이 길고 업무량이 많으며, 업무강도가 높은 보육 현장의 특수성으로 건강에 대한 어려움과 어린이집 운영의 어려움으로 계약만료 이직 및 사직

이 증가하고 있다. 더 좋은 환경에서 근무하고 싶은 교사들의 요구를 실태 조사와 연구를 통해 확인할 수 있다. 이직 실태를 통해 교사들의 현실을 명확히 알 수는 없지만 장기근속에 대한 인식을 다각도에서 살펴보게 될 때 장기근속의 의미를 이해하고 교사들의 요구를 심도 있게 들여다볼 수 있게 될 것이다.

(2) 이직률

여성의 사회참여 증가와 무상보육의 보편화, 영유아 보육에 대한 중요성 인식으로 우리나라 만 0~6세 영유아 중 90%가 기관에 재원 중인 것으로 나타났다. 이처럼 보육환경의 중요성이 강조되고 질 높은 보육 기관과 전문성을 갖춘 교사에 대한 수요가 증대되고 있음에도 교사들의 업무 환경과 처우는 과거와 크게 달라지지 않았다. 여전히 열악한 근무 환경, 낮은 급여, 변화되지 않은 처우, 낮기만 한 사회적 인식 등으로 교사의 이직률은 매우 높다(이은미, 2021). 전국 보육실태조사(2021)에 따르면 2020년 한 해 그만둔 보육교사가 있는 어린이집은 2018년 67.3%에서 2020년 72.6%로 5.3% 증가하였다. 이러한 이직 및 사직 교사와 어린이집 현황을 분석한 <표 2>를 통해서도 알 수 있다.

<표 2> 이직 및 사직 보육교사 기관 비율 및 보육교사 수

(단위: 명 .% 개소, 명)

구분	어린이집				보육교사	
	이직 및 사직교사 있는 비율	(수)	사직 교사 있는 비율	(수)	전체보육 교사 대비 비율	(수)
전체	2.3	(2,397)	72.6	(3,300)	23.7	(23,685)
어린이집 유형						
국공립	2.5	(362)	71.3	(508)	18	(4,981)
사회복지법인	3.1	(101)	79.3	(127)	2.5	(1,210)
법인. 단체	2.5	(47)	74.3	(63)	22.4	(526)
민간	2.7	(833)	77.8	(1,071)	24.5	(9,104)
가정	1.8	(957)	67.9	1,409	28	(6,253)
직장	3.2	(98)	80.4	121	19.2	(1,611)
소재지						
대도시	2.4	(880)	73.7	(1,193)	23.8	(8,919)
중소도시	2.3	(1,043)	72.6	(1,437)	24	(9,889)
농어촌	2.4	(475)	70.9	(670)	22.9	(4,878)
2018년 조사	-	(2,287)	67.3	(3,400)	25.7	(21,984)
2015년 조사	-	(2,788)	68.9	(4,046)	24.1	(25,346)

출처: 보건복지부(2021). 전국보육실태조사.

2021년 보육실태조사(보건복지부)에 따르면 2020년 한 해 동안 그만둔 보육교사가 있는 어린이집은 72.6%로 어린이집 당 2.3명의 교사가 이직 또는 사직 하였고, 전체 교사 대비 23.7%가 이직하거나 사직한 것으로 나타났다. 특히, 가정 어린이집이거나 중소 도시일수록 이직 및 사직한 교사의 비율이 높았다. 교사들의 이직 또는 사직 이유는 건강상 22.8%, 계약 만료

21.7%, 이사 및 출퇴근의 어려움 17.2%로 나타났다. 그 외에 원아 감소/반 축소, 개인 사정 등이 있었으며, 2018년에 비해 계약 만료 비율이 상승하였다. 조사 참여 보육교사 중 68.4%가 사직 또는 이직 계획이 없으나 나머지는 사직 계획 중 9.8%, 사직 고려 중 11.9% 이직 계획 중 3.7% 이직 고려 중 6.1%로 나타났다. 이렇게 답한 보육교사에게 이유를 조사한 결과 26.3%는 보육교사 일을 그만둔다고 하였고, 20.7%는 근무 여건이 좋은 곳으로 이직, 8.3%는 원장, 동료, 부모 등과 갈등 및 마찰 때문에, 8.2%는 이사 등으로 출퇴근 시간이 길어서라고 답하였다. 국공립과 법인 단체 등 어린이집 교사들은 건강상의 이유로, 민간, 가정 어린이집 교사들은 근무 여건 좋은 곳으로 이직을 생각하며, 법인·단체 등 어린이집 교사들은 보육교사를 그만두겠다는 응답이 상대적으로 많았다. 보육교사가 이직을 원하는 기관 유형은 국공립, 사회 복지 법인, 직장 어린이집이 59.1%로 가장 많았으며 민간과 가정 어린이집 각각 13.2%, 12.4% 순이었는데, 민간, 가정 어린이집에 비해 근무 여건이나 교사 처우가 좋은 국공립, 사회 복지 법인, 직장 어린이집의 선호도가 높은 것으로 해석된다.

3) 장기근속

장기근속은 ‘한 곳에서 오래 근무한 사람’이라는 사전적 의미로 정의하며, 경영학적 측면에서 장기근속은 현 직장을 계속 근무하는 고용 유지라고 표현한다. 류재우, 박성준(2022)은 장기근속이란 한 노동자가 같은 직장 에서 오랜 기간 근무하는 것으로 정의하였으며, 노동시장 애착과 관계된 개념으로 보았다. 또한 최민식(2009)은 원만한 직장생활을 유지하고 만족감을 얻어 장기적으로 근무하고 자신의 삶을 개선하려는 적극적인 노력의 결과라고 언급하며 고용유지와 장기근속을 같은 개념으로 확장하였다.

(1) 장기근속

과거 양육자의 요구가 강했던 보육교사의 역할은 사회의 요구에 따라 다양해졌다. 보육교사의 역할이 점차 변화되고 전문화되면서 기본적인 교사의 보육 능력과 보육 프로그램 계획과 실행 능력, 의사 결정자 역할 등 전문성을 가진 수준 높은 장기근속 교사로서 해야 할 역할이 요구되고 있다. 장기근속 교사들은 아이들을 돌보며 교육하는 일에 대해 자신감을 가지며, 업무를 할 때도 전문가적인 자세로 임하게 된다. 또한 경력이 쌓여감에 따라 장기근속 교사들은 반 운영에 있어 일에 대한 우선순위를 명확히 두고 실천하며 업무에 대한 자신감과 안정적인 역할은 물론 학부모와의 연계성을 긴밀하게 유지할 수 있다(백영숙, 2013).

반대로 보육교사의 이직은 보육 기관과 학부모에게도 부정적인 영향이 미친다. 특히 영유아가 교사의 이직에 영향을 가장 많이 받는다. 영유아의 발달적 특성이나 교육 과정 및 방법의 특수성으로 교사에게 의존하는 비중이 큰 것을 고려할 때 보육교사의 높은 이직률은 성공적인 교육의 부정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다(정훈희, 2004). 또한 보육교사의 이직은 교사와 영유아의 애착을 방해하고, 교사가 변동되는 동안 보살핌이 필요한 영유아의 보육 시간을 낭비할 수도 있다(Hale-Jinks et al., 2006). 특히 현대 사회에 들어와서 맞벌이 부부나 편부모 등의 증가로 인해 부모와 안정된 관계를 형성하지 못한 영유아일수록 교사와의 민감한 상호작용이 요구되는데, 보육교사의 이직으로 인한 불안정성은 영유아의 성장과 발달에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(서지영, 2002). 또한 영유아가 신규 교사에게 적응하기까지 긴장과 불안감이 발생하여 스트레스가 발생할 수 있으며 보육교사의 이직 의사로 인해 교사와 영유아 간의 질적인 상호 작용이 저하

될 수 있다(Howes, 1992). 학부모 입장에서 보육교사의 이직은 보육 기관을 신뢰하지 못하게 되며 자녀에게 불안정성과 상실감을 줄 수 있음을 우려하게 되어, 학부모들의 정신적 스트레스 가중, 자녀가 적응할 때까지 학부모가 휴가 신청 및 결근 등으로 업무 생산에 차질이 발생할 수 있다(임숙이, 2005). 또한 동료 교사의 이직은 남은 교사들의 업무 재분배를 통해 업무량이 증가하고 남은 교사들에게 이직 동조 현상을 야기할 수 있다.

그러나 보육교사가 근속하게 되면 새로운 곳에서 적응, 새로운 영유아와의 애착 형성 등에 대한 스트레스를 경험하지 않아도 된다. 또한 자신이 맡은 업무와 기관에 익숙해져 안정감을 가지고 자신의 발전을 위한 에너지를 비축, 활용할 수 있다는 장점이 있다. 장기근속은 교사들이 교직을 끝어나갈 수 있는 원동력이 되기도 한다. 보육교사의 장기근속은 능력 있는 보육교사의 유출을 막고 영유아에게 양질의 보육 서비스를 제공할 수 있다는 이점이 있다. 영유아의 발달과 기관 운영을 원활하게 하는데 기여하는 것뿐 아니라 보육교사 자신의 성장을 돕는데 주축이 된다는 중요한 의미를 가진다. 보육교사에게 장기근속이라는 의미는 시간으로 측정하기보다 교사라는 직업 자체의 시간으로 이해해야 한다.

(2) 장기근속의 실태

2021년 보육실태조사(보건복지부, 2021)에 따르면 보육교사의 평균 경력은 7년 6개월이며 재직 중인 보육 기관에서의 근무 경력은 3년 5개월 정도였다. 장기근속에 대한 연구나 실태 조사는 찾기 힘들다. 그러나 장기근속의 반대 개념인 높은 이직률을 생각해 보면 장기근속이 현실적으로 얼마나 힘든 일인지 유추해 볼 수 있다. 보육교사들은 다양한 이유로 빈번하게 이직을 유도 받으며 그들의 장기근속은 위협받고 있다(이수민, 2010).

장기근속은 경제 성장 및 복지 국가 건설에 도움을 주며, 사회적으로는 건전한 사회 조성, 연대성 강화, 노동자와 사용자의 공동 이익을 제공하여 사회 발전에 기여한다. 또한 개인에게는 자기 발전의 기회를 제공하며 직업을 통해 보람과 긍지를 갖게 하는 등 많은 도움을 준다. 이러한 장기근속의 이점으로 국가 기관이나 기업에서는 장기근속 근로자에게 혜택과 포상을 제공하여 장기근속을 유도하고 있다. 장기근속 제도는 사회 복지 행정을 통해 등장한 개념으로서, 안정적 고용과 직업 유지를 위한 행정적 제도로 이해한다(안은정, 2009). 또한 장기근속 제도는 행정적 지원을 통해 개인의 안정된 삶을 지속함과 동시에 근로자에게는 자기 발전의 기회를 제공하기 위한 목적으로 시행된 제도이다(홍건숙, 2020). 보육교사들의 처우 개선과 질 높은 보육 서비스 제공을 위해 2010년부터 보육교사의 장기근속 유도를 위한 보육 특수 시책으로 장기근속 교사에게 근속 수당을 지급하고 있다(이수민, 2010). 지역이나 경력에 따라 금액에 차이는 있지만, 나라에서 보육교사들의 장기근속을 지원한다는 것은 보육교사의 장기근속이 중요한 의미를 가진다는 것을 표현하는 것이라 하겠다.

(3) 장기근속 관련 요인

보육교사의 장기근속은 보육의 질을 높이는 중요한 요소이다. 보육교사는 서비스 대상인 영유아들에게 직접적인 영향을 주는 사람이기 때문에 장기근속이 가지는 의미는 더욱 중요하다. 업무의 긍정적인 반응인 직무만족은 보육교사가 근무를 지속하게 하는 원동력이 된다. 장기근속 관련 요인은 여러 가지가 있겠지만 본 연구에서는 장기근속에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 직무만족, 동료 교사, 원장, 학부모 같은 인적 요인과 근무조건, 급여, 업무에 대한 만족감 같은 근무 환경요인으로 구분하였다.

직무 만족은 어린이집 환경과 개인적 특성 간의 상호작용 결과로 나타나는데(김정림, 조혜진, 2012), 직무 만족이 높은 교사는 교육 대상자인 영유아에게 매우 긍정적인 영향을 줄 것이며, 영유아 발달에도 영향을 미칠 것이라고 본다(이현정, 2014). 직무 만족은 보육교사의 주관적인 인식과 밀접한 관련이 있고, 업무 조건에 따라 구성 요인이 더욱 다양해지고 있다(이경희, 2019). 직무 만족은 보육교사의 입장에서 성취감과 보람을 갖게 하며 보육 기관에서는 어린이집 운영 전반의 원활한 운영에 중요한 평가 기준이 된다(장미정, 2011). 또한 박선화(2012)는 직무 만족의 네 가지 요인을 복지에 대한 만족, 일에 대한 만족, 교육환경에 대한 만족, 성취감으로 보았다. 직무만족은 일에 대한 만족으로 업무 자체가 갖는 속성을 이야기하며 장기근속을 결정하는 중요한 요인이 된다.

동료와의 관계는 동료 교사로부터 격려와 지지를 받는다고 인식하는 것으로 상호존중에 의해 신뢰 관계를 형성하는 정도를 포함한다(임영진, 2012). 상호작용을 통해 형성된 동료 관계는 직무 환경과 보육 기관의 분위기를 조성하여 직무 의욕을 높이며 업무 능력을 상승하게 한다. Pines와 Maslach(1980)는 교사 간의 의사소통은 스트레스를 감소시키며 보육교사의 직무 전반에 영향을 미친다고 하였다. 또한 상호작용을 통해 영유아 문제를 논의하며 교사로서 경쟁과 지지를 통해 교사의 전문성이 발전하며 장기근속에 긍정적 영향을 미치게 된다(최미곤, 2016). 이순애(2011)는 근무 조건과 동료 관계가 만족스러울수록 직무만족도가 높다는 것을 밝혔다. 또한 교사를 배려하는 유형의 리더십이 발휘되는 보육 기관의 경우 직원의 만족이 높은 것으로 나타났다.

원장과 보육교사 간의 직무 만족은 원장의 기관 운영 능력에 대한 교사들의 평가와 교사의 업무 수행에 대한 원장의 평가로 이루어진다(Jorde-Bloom, 1990). 박지혜(2009)의 연구에서는 원장과의 관계가 이직 요인에 많은

영향을 미친다고 하였다. 원장은 교사들에게 보육에 필요한 정보를 제공한다. 또한 보육교사로서의 발전과 성장에 대한 관심과 심리적 지지를 통해 자신의 직업이 가치 있다는 명확한 인식을 준다. 원장의 지지를 많이 받은 교사는 낮은 직무 스트레스로 소진이 적고(Pines & Maslsch, 1980) 직무만족도가 높다. 따라서 원장은 보육교사에 대한 존중과 관심을 바탕으로 신뢰 관계를 형성하며, 이를 통해 보육교사가 보육 기관의 철학과 목표를 수행할 수 있도록 도와야 한다. 아울러 열악한 보육 환경에서 많은 업무로 지친 보육교사들의 어려움을 해결하기 위해 대화를 통해 문제를 해결할 수 있도록 지원해야 한다. 원장의 유능함은 보육교사에게 중요한 심리적 자극원이 되며(이선경, 1991) 보육교사의 근무 지속 여부에 영향을 미친다.

부모와 보육교사 간의 의사소통은 영유아에 대한 서로의 교육적 가치, 신념 양육의 행위를 나누며 상대방을 이해하는 과정이다(위수정, 2000). 보육교사와 부모는 영유아의 긍정적인 발달을 목표로 다양한 정보를 공유하게 되는데 이러한 상호 작용이 밀접하게 일어나기 때문에 갈등이 심화될 수도 있다(박은혜, 2009; 송재필, 2007). 그러나 보육교사는 학부모의 긍정적인 반응에 힘을 얻는다(박소영, 2009). 학부모가 보육교사를 전문가로 인정하고 신뢰하는 모습에서 기쁨과 보람을 느끼며, 장기근속을 지속하게 된다(김경애, 임부연, 2016).

또한, 보육교사의 근무 조건은 장기근속을 늘리는데 중요한 요소일 뿐 아니라 추후 우수한 인력이 현장으로 유입되는 데 결정적 역할을 한다. 보육교사의 높은 전문적 자질은 적절한 근무 환경과 복지를 쫓을 때 충분히 발휘될 수 있으며, 높은 수준의 근무 환경은 보육교사가 몸과 마음이 편안한 상태에서 직무를 수행할 수 있도록 하고, 보육교사 자신의 발전을 위한 동기를 유발할 수 있다(김민주, 2017). 또한 보육교사의 근무 환경이 좋을수록 신체적·정신적 건강 상태가 좋게 나타나 근무 환경 개선을 위한 필요

성을 강조하였다(김선주, 2019). 이처럼 근무환경에 대한 보육교사들의 만족이 높아진다면 많은 교사들의 장기근속을 기대할 수 있을 것이다.

또한 보육교사가 업무를 수행함으로써 얻는 만족감은 직무 의욕과 사기를 높이는 요인이 된다(최경숙, 1985). 특히 영유아를 지도하며 느끼는 성취감과 만족감은 보육교사라는 직업의 지속 여부를 결정할 만큼 큰 영향을 미친다. 보육교사들은 업무가 부담되지 않을 때 업무를 즐기게 된다. 또한 보육교사는 업무 수행에 대한 칭찬과 격려를 받을 때 보람과 자신감을 느낀다. 보육교사 스스로 자신이 일을 얼마나 잘하는지, 어떤 업무를 하느냐와 그 일에 대한 자신의 적성과 능력이 부합된다면 장기근속을 유지할 수 있게 된다. 교사의 성장 기회, 보수, 승진 기회 등 교사 복지에 대한 혜택이 높을수록 보육교사의 직무만족도가 높게 나타났다(김영분, 2010). 더불어 급여는 근무에 대한 금전적 보상으로서 생활 유지 수단이다. 사회적 안정의 지표인 보수의 안정성이 이루어져 자신의 노력에 상응한 적절한 급여를 받을 때 자신이 인정받고 있다고 느끼며 직업에 대한 보람과 자긍심을 가지고 장기근속을 유지할 수 있다(신은정, 2016).

3. 이직 및 장기근속 관련 선행연구

우리나라에서 장기근속에 대한 선행연구는 2000년도 이후부터 작지만, 꾸준히 이루어지고 있으며, 장기근속 요인에 대한 양적 연구 위주로 이루어져 있다. 시각을 넓혀 이직 및 이직 의도와 고경력 교사에 관한 선행 연구를 함께 살펴보면 다음과 같다.

1) 보육교사의 이직 관련 선행연구

이직이란, 직업을 바꾸거나 직장을 옮기거나 그만두는 것을 말한다. 과거에는 한 번 들어간 직장에서 얼마나 오래 근무하였는지가 성실함에 척도가 되던 시기도 있었다. 현대사회는 대인관계, 연봉, 비전 등 여러 이유로 이직이 많아졌다. 교사들 역시 사명감으로 오래 근무하였지만, 기관의 특수성으로 나타난 다양한 어려움들로 이직을 경험할 수밖에 없다. 교사들의 이직 요인으로는 지나친 업무량, 원장, 동료, 학부모와의 갈등, 급여와 후생 복지에 대한 불만족, 조직헌신도, 직업 안정성, 근무 여건 등으로 나타난다(정혜영, 이경화, 2014).

외국의 선행연구를 보면, 보육 기관의 어려운 근무 환경은 교사에게 이직 의도를 가지게 한다. 또한 보수나 보육 기관 운영에 대한 의사 참여 정도, 자유로운 의사소통, 운영자의 권력이 이직 의도를 갖게 한다고 보고 있다. 특히 동등 학력의 타 직종보다 낮은 보수와 승진 기회가 없고, 사회 보장 제도가 갖추어지지 않은 것이 교사가 이직 의도를 갖게 한다고 보고되고 있다(Stremmel, 1991). 또한 원장으로부터 지지를 받지 못하거나 동료들과의 갈등이 많을 때 교사는 이직을 생각한다. 그러나 근무 여건이 좋을수록, 프로그램의 질적 수준이 높을수록 근무 환경이 좋은 것으로 나타나 근무환경이 중요한 역할을 한다는 것을 알 수 있다(Whitebook, 1993). Price(1977)는 직무 만족에 결정을 주는 보수, 의사 참여 정도 역할 수행과 관계되는 자유로운 의사소통, 운영자의 권력 정도가 이직 의도를 갖게 한다고 보고 있다(임숙이, 2005).

이직과 관련된 국내 질적 연구를 살펴보면, 최훈정(2016)의 연구에서는 이직 경험이 있는 7명의 교사를 대상으로 이직을 고민 단계, 실행단계, 마무리 단계로 나누어 경험을 알아보았다. 연구 결과 이직을 결정하게 된 이유로 원장이나 동료 교사와의 마찰, 이직 권유, 성장하고 싶은 욕구나 근무 환경의 불만족 등 다양한 이유로 이직을 고민하게 되며, 이직 결정 후

실행 단계에서는 면접의 어려움, 이직 비밀을 권유받은 경험을 이야기하였다. 마무리 단계에서 인수인계 어려움, 새로운 환경에 적응하는 어려움 등 다양한 어려움에 대한 경험이 연구를 통해 도출되었다.

김민주(2017)는 이직을 경험한 6명의 교사를 대상으로 이직을 결심하게 된 과정과 그 이후의 삶의 경험에 대한 의미를 심층 면접을 통해 살펴보았다. 연구 결과 교사들은 과도한 업무 스트레스와 자신과 맞지 않는 기관의 철학, 그리고 자신의 발전을 위해 기관의 운영 방식에 맞추어 이직하게 되었지만, 이직한 기관에서도 비슷한 고민을 하는 것으로 나타났다. 또한, 이직을 통해 교사로서 성장의 의미를 깨닫고 교직이 가지는 의미에 대해 생각하게 되었음을 이야기하였다.

윤용태(2019)의 연구에서는 직장어린이집 남자 교사 8명을 대상으로 남자 교사로서의 어려움과 이직을 결정하게 된 요인, 지원 방안에 대한 요구를 알아보았다. 연구 결과 동료 관계 스트레스, 사회적 편견, 아이들과의 신체접촉 어려움, 경제적 부분에서 이직을 결정하게 되었으며 기관장의 노력, 화장실 같은 시설 의무화, 급여 같은 경제적인 부분에 대한 개선을 요구한 것으로 나타났다.

김은경(2022)은 2명의 경력 교사를 대상으로 소진으로 인한 이직에 대한 경험과 경험에 대한 이야기를 심층적으로 탐색해 보았다. 그들은 원장과 동료 교사와의 갈등, 열악한 업무 환경으로 소진을 경험하게 되었고 이직을 통해 교사로서의 정체성을 찾고 새로운 희망을 품게 되었다고 이야기하였다.

또한 보육교사의 이직 의도에 관한 연구는 활발히 이루어지고 있어 최근 10년 동안의 양적 연구를 <표 3>으로 재구성해 보았다.

<표 3> 교사의 이직의도에 관한 양적 연구

연구자	연구제목
김동현, 이재모(2014)	보육교사의 감정노동이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 연구
김현주(2018)	보육교사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과 중심으로.
김화순, 문혁준(2016)	보육교사의 정서지능 및 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향.
방지은(2015)	보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 자아탄력성을 매개효과로
배성희, 김연화, 한세영(2014)	보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향
신영일(2018)	보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 : 소진과 감정노동의 매개효과를 중심으로
유현숙, 권정해(2017)	보육교사의 직무스트레스, 교사 효능감, 조직 헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계
윤혜미, 노필순(2013)	보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도간의 관계
이명록(2015)	보육교사의 직무스트레스, 적성, 이직의도와와의 관계
이지현(2015)	보육교사의 근무환경과 이직의도에 관한 연구
전선영(2013)	보육교사의 이직의도에 영향을 주는 관련 변인 연구: 원장의 리더십과 보육교사의 심리적 안녕감을 중심으로
정경진, 윤혜미(2016)	보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도
정선미(2016)	보육교사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개 효과와 공감능력의 조절효과 중심으로
정지언, 박영희(2015)	보육교사의 근무환경이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개효과와 정서지능의 조절효과
조은정(2017)	보육교사의 정서소진과 직업정체성이 이직의도에 미치는 영향
진경미(2017)	보육교사의 근무환경과 전문성 인식이 이직의도에 미치는 영향
최은경(2013)	보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 관한 연

	구
최복길(2017)	보육교사의 일과 삶의 균형이 행복감, 이직의도에 미치는 영향
최혜영, 조성연, 권연희(2014)	보육교사의 이직의도에 대한 조직문화와 직무만족도의 영향
한은경(2018)	보육교사의 임파워먼트와 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

2) 보육교사의 장기근속 관련 선행연구

교사들은 장기근속을 통해 생활의 안정을 유지하고, 자기 발전의 기회를 가진다. 또한, 직업에 대한 보람과 긍지를 가질 수 있다. 또한 사회적인 측면에는 연대성 강화, 건전한 사회의 조성 등 사회발전에 기여할 수 있다. 교사의 장기근속은 원만한 조직 생활을 기반으로 보육 기관에서 만족감과 성취감을 얻고 자신의 삶의 질을 개선시키고자 하는 의미가 있다(이영순, 2018).

이수민(2010)의 연구에서는 장기근속 교사에 대한 원장의 인식을 살펴보았다. 연구 결과 보육교사의 장기근속은 현실적으로 어려웠으며, 교사 스스로 나태해지는 부분이 있다고 인식하였으나, 장기근속 교사로 인한 보육기관 운영의 장점도 있는 것으로 인식하고 있었다. 또한 원장들은 장기근속 교사들을 동반자로 인식하고 시설의 이익을 나누는 것으로 나타났다. 원장들은 장기근속 교사들을 위해 모임 주최, 기록을 통한 의사소통, 교사의 비전 설정 및 목표 달성을 위한 동기 부여 등을 다양한 지원을 제공하는 것으로 나타났다.

한유진, 최인숙과 이대균(2015)의 연구에서는 한 어린이집에서 10년 이상 근무한 장기근속 교사를 대상으로 근무 지속 요인과 희망에 대해 알아보았

다. 장기근속 요인으로는 인간관계 요인, 근무환경 요인, 개인적 요인 세 가지로 나타났다. 원장과 동료 교사와의 두터운 관계, 부모 마음 알기, 매년 새로운 아이들로 나타났고, 근무환경 요인에서는 균등한 업무 분담, 쾌적한 물리적 환경, 호봉 기준에 맞는 보수, 복리후생제도로 나타났으며, 개인적 요인에서는 긍정적인 마음가짐, 끊임없는 자기 계발, 자부심과 사명감으로 나타났다. 근속 교사들의 장기근속을 위한 희망으로는 경력에 맞는 급여와 근로기준법에 맞는 근무 시간, 업무량, 사회적 인식 높이기, 체계적인 장학 및 교육제도 주제로 나타났다.

장기근속에 대한 선행연구가 활발하지 않으므로 고경력 교사를 대상으로 한 질적 연구도 함께 살펴보았다.

박소영(2009)의 연구에서는 10년 이상 고경력 교사 10명과의 면담을 통해 보육교사로서 살아가는 힘과 어려움을 알아보았다. 고경력 교사들은 현재 근무는 자신의 미래를 완성하는 과정으로 생각하며 자신의 성향과 잘 맞는 직업으로 느끼고 있었으며, 영유아의 긍정적인 변화와 자신을 존경하는 학부모 덕분에 근무를 유지하는 것으로 나타났다. 고경력 교사로서 겪는 어려움은 자기 의사와 상관없는 영아반 배치, 중간관리자로서 느끼는 담임 업무와 행정업무에서 오는 어려움, 낮은 급여와 발전 없는 미래에 대한 두려움을 이야기하였다. 고경력 교사들은 근무 안정성을 높이기 위해 재교육 및 연구년의 기회를 제공받고 싶어 하였으며, 고경력 교사로서의 심리적 어려움을 해소할 수 있는 상담가의 지원을 바라는 것으로 나타났다.

김양은(2017)의 연구에서는 고경력 교사들이 교직을 지속하는데 경험한 어려움과 이탈 위기에 관해 알아보았다. 연구 결과, 고경력 교사들은 원장 중심의 수직적 조직 문화와 낮은 직무 자율성, 후생 복지에 대한 불만, 고경력 교사로서의 전문성을 인정받지 못하는 사회적 인식 및 인간관계에서

겪는 갈등 등 다양한 이유로 교직 이탈을 고려한 적이 있었으나 주변의 정서적 지지와 자기 발전에 대한 의지로 근무를 지속한다고 이야기하였다.

김정은(2018) 또한 10년 이상 고경력 교사들을 대상으로 한 연구에서 고경력 교사들이 경력을 인정받지 못해서 경력을 의미 없게 느끼며 업무가 많아 이직을 고려 중이라 하였다. 또한 원장과 긴밀하지만, 불편한 관계를 맺고 있으며 어린 연차 교사들과의 관계 형성이 어려운 것으로 나타났다. 고경력 교사들은 고경력에 대한 기대치와 급여 때문에 자기 의사와 상관없이 부당한 대우를 받고 있으며 퇴직에 대한 압박도 받는 것으로 나타났다. 고경력 교사들은 경력에 따른 휴가 제공, 안정된 직업에 대한 보장과 경력에 따른 정당한 급여를 요구하였고, 체계적이고 전문적인 멘토링 지원을 요구하였다.

고경력 교사의 어려움과 개선 방안에 관한 장지애(2019)의 연구에서는 고경력 교사의 어려움이 급여에 대한 퇴직의 압박과 과중한 업무, 체력 고갈 및 경력에 비해 적은 급여 등을 이야기하였다. 고경력 교사들은 개선 방안으로 원장과 마찰을 줄일 수 있는 객관적 잣대가 필요하며 자격에 적합한 대우와 승급 교육을 요구하였다. 또한 고경력 교사들을 위한 심리적 지원과 급여 지원, 행정보조인 의무 배치 등을 원하는 것으로 도출되었다.

5년 이상 근속하는 남자 유아 교사들이 겪었던 어려움과 극복 경험에 대한 박성용(2020)의 연구에서는 동료, 원장, 학부모, 유아와의 관계에 대한 어려움을 느꼈으며, 주변 사람들과의 급여 차이나 보육교사로서 정체성의 어려움을 이야기할 멘토가 없다는 어려움을 경험했다고 밝혔다. 그러나 고경력 교사들은 학부모, 동료 교사들과의 관계 형성, 긍정적으로 사고하기 등을 통해 어려움을 극복한 것을 알 수 있었다.

엄태현(2020)은 고경력 교사들이 자신이 전문가라는 자부심을 가지고 유아들의 성장을 지켜보거나 졸업 후 제자를 만났을 때 보람을 느낀다고 하

였다. 또한 고경력 교사들은 동료들과 원장이 자신을 인정해 주고 배려해 줄 때 보람을 느끼는 것으로 나타났다. 그러나 중간관리자로서 업무에 대한 스트레스가 많으며, 자기 의사와 관계없이 영아반을 맡아야 하는 것과 호봉이 높아 이직의 기회를 얻기 어려운 것에 대한 아쉬움을 이야기하였다.

백진숙과 안지영(2021)은 고경력 교사가 경험하는 어려움과 실천적 요구에 관해 이야기하였다. 고경력 교사들은 높은 경력에 비례한 기대치에 대한 부담감, 부질없는 경력, 전문성에 대한 왜곡된 인식 등을 어려움이라 인식하고 있었으며, 교직에 대한 실천적 요구와 개선점으로 안정된 직업에 대한 보장, 사회적 지지와 인식 변화를 요구하는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구를 통해 고경력 교사들의 보람과 어려움에 대한 요인 및 이직을 결정하게 된 이유와 장기근속 요인인 대인관계, 업무 환경, 개인적 요인 등을 비슷한 맥락에서 해석할 수 있다. 교사들은 근속을 유지하고 이직률을 낮추기 위해 교사 처우 및 근무 환경 개선이 무엇보다도 필요함을 이야기하였으며, 교사의 발전을 위한 다양한 교육 및 서비스 제공 등을 요구하였다. 이에 본 연구에서는 장기근속 교사들과의 면담을 통해 장기근속에 대한 교사들의 관점을 심도 있게 탐색하여 장기근속을 높일 방안을 탐색하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 참여자

1) 연구 참여자 선정 과정

본 연구는 교사들의 장기근속 경험을 통해 장기근속 지속 요인과 그들의 보람과 어려움을 탐색하는 연구이므로 생동감 있는 현장 상황을 최대한 다양하게 듣고자 연구의 목적에 맞는 참여자를 모집하고자 하였다.

본 연구 참여자의 선정 기준은 다음과 같다. 첫째, 보육교사 경력은 8년 이상인 교사로 제한한다. 둘째, 퇴직 및 이직의 경험이 1회 이상 있는 교사로 제한한다. 셋째, 현재 근무 중인 어린이집에서 7년 이상 재직하되 근속 기간 동안은 연령별 학급을 운영하는 것과 같이 직접적인 보육업무를 수행한 교사로 제한한다.

이상의 선정 기준을 토대로 하여 연구 참여자의 직접적 경험을 기초로 한 인식 또는 관점을 탐색하는 데 주로 사용(최세영, 김준환, 임수정, 2023)하는 눈덩이 표집법(Goodman, 1961)을 통해 연구자와 개인적 친분이 있는 교사들을 통해 선정 기준에 부합하는 교사들을 소개받았다. 이후 연구자가 개별적으로 연구에 대해 설명한 후 적극 참여 의사를 밝힌 최종 8명의 교사를 선정하였다. 연구 참여자의 일반적 배경은 <표 4>와 같으며 연구 참여자의 익명성을 보장하기 위해 가명을 사용하였다.

<표 4> 연구 참여자의 일반적 정보

이름	나이	기관 유형	보육 총 경력	이직 횟수	현 기관 근무경력	현 기관 직위
정감만	52	국공립	25년	3회	19년	부장교사
구영도	45	법인	18년	3회	10년	원감
윤연서	40	가정	15년	4회	9년	주임교사
김원광	38	법인	15년	4회	8년	주임교사
홍나래	52	민간	12년	2회	10년	원감
조그림	33	가정	11년	2회	7년	담임교사
김미정	49	민간	20년	5회	10년	담임교사
이푸른	34	직장	10년	3회	7년	영아반 주임교사

2) 연구 참여자의 배경

(1) 정감만 교사

정감만 교사는 총 보육경력 25년을 가진 고경력 교사로, 다수의 이직 경험이 있으나 현재 부산시 소재의 A 국공립 어린이집에서 19년째 근무하고 있다. 정교사는 유치원에서 6년 동안 근무하면서 총 3회의 이직을 한 경험이 있으며 주로 많은 업무량이 부담되어 이직을 하게 되었다고 밝혔다.

현재 어린이집은 2004년 입사 이후 19년째 근속 중이며 3세 장애통합반 담임과 부장 교사 직무를 겸하고 있다. 보육업무 이외에 행정, 신입 원아 모집을 위한 학부모 상담을 도맡아 하고 있고 원 내 행사 및 교직원 관리

를 책임지고 있다. 본인이 어린이집 운영 전반에 많은 관여를 하고 있다고 이야기하였다. 또한 정교사는 연구자와 교육대학원 동기로서 평소 일상에 관한 이야기를 나눌 때 교사들과 즐거운 에피소드를 자주 이야기하고 현재 어린이집 이외에 다른 어린이집으로 옮길 의사는 거의 없다고 하였다.

(2) 구영도 교사

구영도 교사는 총 보육경력 18년을 가진 고경력 교사로 총 3번의 이직 경험이 있고 현재는 부산시 소재의 Y 법인 어린이집에서 10년째 근무하고 있다. 구교사는 3번의 이직 중 1번은 어린이집의 운영 재정적 문제로 권고사직을 당했으나 이후 2번의 이직은 원장님과 동료 교사와의 마찰로 인해 자의로 근무 3년째 되던 해에 퇴사하였다.

현재 어린이집은 2013년도 입사 이후 10년째 근무 중이며 3-5세 연령 혼합반 담임과 원감 직무를 겸하고 있다. Y 법인은 2-4년마다 시설장이 변경되는 운영 체제라 시설장보다 자신이 더 오래 재직 중이라고 하였다. 따라서 새로운 시설장도 구교사가 기관의 업무를 더 많이 파악하고 있다고 판단하며 운영 업무의 일부를 분담하고 있는 실정이다. 어린이집의 원아 감소로 인해 법인의 예산 편성이 예전 같지 않고 고경력자로서 자신의 급여 및 수당이 법인재단에 부담이 될 것이라 여기지만 권고사직이나 어린이집 폐원과 같이 부득이한 사정이 아닌 경우 자진 퇴사할 의사는 없다고 하였다.

(3) 윤연서 교사

윤연서 교사는 총 보육경력 15년을 가진 교사로 현재 진주시 B 인건비

지원 가정 어린이집에서 9년째 근무 중이다. 윤 교사는 현 기관에 취직하기 이전 6년 동안 총 4번의 이직을 하였다. 첫 번째 이직은 주임 교사의 강압적 태도로 인한 불화를 겪은 후 근무 1년 만에 퇴사하였고 이후 입사한 기관에서는 3년간 근속하였지만, 시설장이 변경되며 새로운 원장님의 수직적 조직 문화와 과중한 업무에 부담을 느껴 이직하게 되었다. 이후 2회의 이직도 근무 1년 이후 동료 교사와의 불화와 급여 불만으로 퇴사하였다.

현재 어린이집은 2014년도 입사 후 9년 동안 가정 어린이집에서는 1세 반을 담당하며 주임 교사를 겸하고 있다. 주임으로서 교사들을 관리하고 원장 부재 시 신입 원아 상담을 담당하고 있고 원내 행사 및 지역사회 연계와 관련된 업무를 도맡아 하고 있다. 윤 교사는 현재 어린이집이 인건비 지원시설이라 타 시설보다 수당 지급이 잘되고 있을 뿐만 아니라 임신을 계획 중이라 향후 출산휴가 및 육아휴직을 고려했을 때 타 기관으로 옮기고 싶은 마음이 없다고 하였다.

(4) 김원광 교사

김원광 교사는 총 보육경력 15년을 가진 교사로 현재 부산시 소재의 C법인 어린이집에서 8년 동안 근무 중이다. 김 교사는 총 4번의 이직 경향이 있는데 대체로 2년 이내로 짧게 근무했었다. 김 교사는 거주지와 근무지의 거리가 멀어 출퇴근이 힘들어 퇴사한 것 이외에는 모두 주임 교사 또는 동료들과의 갈등이 깊어 근무하기 힘들었다고 호소하였다.

현재 어린이집은 2015년도 입사 이후 8년째 근무 중이다. 현재는 1세 반 담임과 주임 교사를 겸직하고 있다. 담임 업무 외에 가정으로 발송되는 문서 및 공문서 작성 관리를 하고 있고 식자재 발주 업무도 맡고 있다. 또한

전체 교사를 관리하고 기관의 행사 및 부모 교육 계획 및 실행 등을 담당하고 있다. 김 교사는 연구자와 오랜 지인으로 평소 나누는 일상 이야기 속에도 동료 교사들과 즐거운 에피소드를 자주 언급하는 편이다. 김 교사는 주말에 교사들과 자주 만나며 종교가 같은 교사와는 종교 활동도 같이 한다고 하며 이전 기관과 달리 교사들과의 관계가 원만해 어린이집에서 근무하는 것이 즐겁다고 하였다.

(5) 홍나래 교사

홍나래 교사는 총 경력 12년 차 교사로 2회 이직 경험이 있으며 현재는 부산시 소재의 G 민간 어린이집에서 10년째 근무 중이다. 이전의 이직은 모두 원장님과 교육철학이 맞지 않아 자주 마찰이 빚어졌고 꾸지람을 듣기도 하며 극심한 스트레스와 회의감으로 인해 모두 1년 만에 퇴사하였다.

현재 어린이집은 2013년 입사 후 10년째 근무 중이며, 현재 3세 반 담임과 원감 직무를 겸하고 있다. 원장님이 자신에게 많이 의지하며 어린이집 운영 업무를 일임하고 있어 행정업무, 교사 관리, 학부모 상담 등을 도맡아 하고 있다. 홍 교사는 연구자와 G 어린이집에서 오랜 기간 같이 근무한 교사이며 연구자도 G 어린이집의 조직 분위기 등을 잘 이해하고 있다. 홍 교사는 G 어린이집에서 근무하는 9명의 교사 중 6명이 5년 이상 장기 근무자이며, 업무적으로도 합이 잘 맞기 때문에 다른 기관으로 이직할 생각은 해보지 않았다고 하였다.

(6) 조그림 교사

조그림 교사는 총 경력 11년을 가진 교사로 2번의 이직 경험이 있으며 현재 부산시 소재의 H 가정 어린이집에서 7년째 근무하고 있다. 조교사는

지시적이고 통제적인 원장님의 통솔을 따르기 힘들어 퇴사하였고 이후 이직한 기관에서는 동료 교사들 간에 파벌과 학부모와의 마찰로 인한 감정 소진이 심해 퇴사하였다.

현재 어린이집에서는 2016년부터 근무 중이며 1세 반 담임을 하고 있다. 가정 어린이집은 소규모라 별도의 주임 체제로 운영되지 않지만, 자신이 경력이 제일 많기 때문에 서류 관리 및 행사 업무를 주관하고 있다고 하였다. 조교사는 현재 기관에 만족하는 편이며 타 기관으로 이직할 경우 이전 처럼 대인 관계적인 문제가 불거질 것이 두렵기 때문에 현재 상황에 안주하며 당분간은 이직 의도가 전혀 없다고 하였다.

(7) 김미정 교사

김미정 교사는 총 경력 20년 차 고경력 교사로 현재 부산시 소재의 T 민간 어린이집에서 10년째 근무 중이다. 김 교사는 교직 생활 초기에 2년간격으로 총 5번의 이직을 한 경험이 있었다. 매번 동료 교사들과 원장님과 관계가 원만치 못했고 그로 인해 개인적 스트레스를 받았지만, 영유아들에게도 부정적인 상호작용을 하는 자신을 인식할 때 이직을 결심했다고 하였다.

김 교사는 T 어린이집에 2013년 입사 후 10년째 근무 중이며 2세 반 담임을 하고 있다. 보육업무 외에 어린이집 행사 계획 및 진행 전반을 담당하고 있지만 다른 교사들이 자신에게 보육 과정 운영이나 학부모와의 면담과 같은 부분에 자문을 많이 구하고 있다고 하였다. 김 교사는 여러 번 이직했지만, 매번 대인관계의 힘들음을 겪었는데 T 어린이집 교사들과 마찰이 없기 때문에 앞으로도 같이 근무하고 싶다고 하였다.

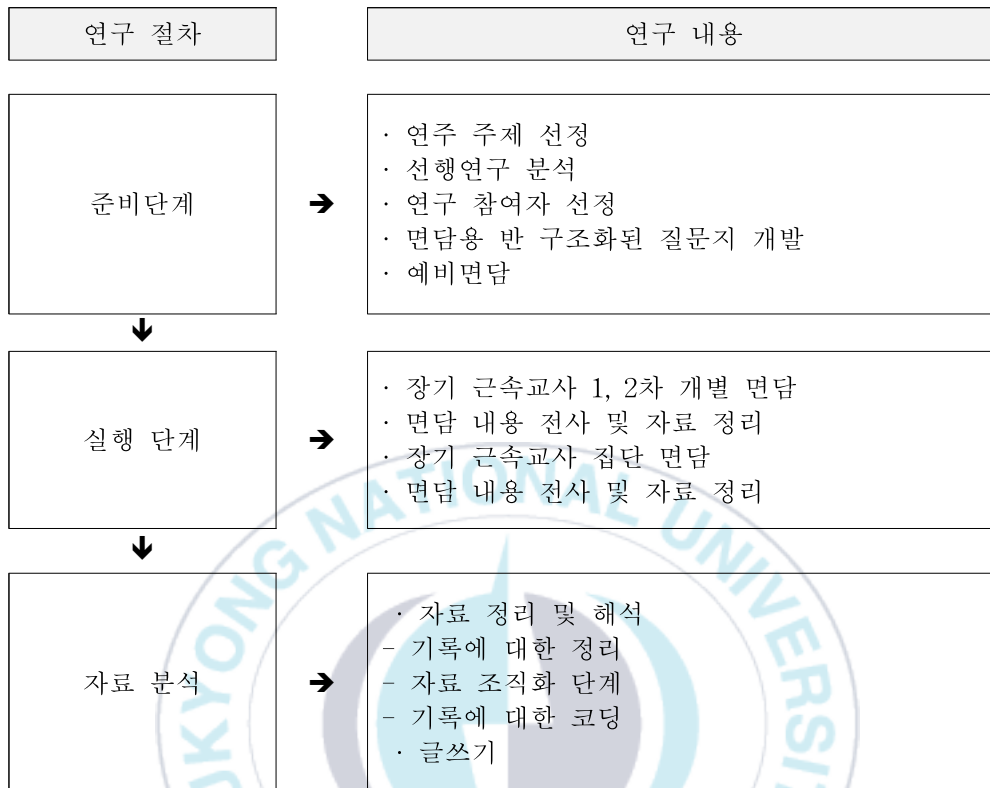
(8) 이푸른 교사

이푸른 교사는 총 경력 10년 차 교사로 3번의 이직 경험이 있고 현재는 부산시 소재 P 직장 어린이집에서 7년째 근무하고 있다. 이전 어린이집에서는 모두 근무 시간과 급여에 불만이 있어 이직하였다.

P 어린이집은 2016에 입사해 7년 근무 중이며 영아반 담임과 영아반 주임 교사를 맡고 있으며 신입 교사 관리 및 교사 교육 계획 및 실행 전반을 책임지고 있다. 이 교사는 연구자와 대학원 동기로 평소 P 어린이집에 대한 이야기를 자주 나눴는데, 이 교사는 타 기관에 비해 교사 대 아동 비율이 낮아 보육업무가 수월한 편이고 수당 제도가 보장되어 있어 급여 측면에서도 매우 만족하고 있다. 또한 P 직장 어린이집의 운영재단 특성상 전문적인 교사 교육이 지원되므로 타 기관보다 자신의 전문성을 함양할 수 있다는 점도 장점으로 꼽으며 이직 의사는 전혀 없다고 하였다.

2. 연구 절차

장기근속에 대한 교사들의 이야기를 듣기 위해 연구자는 준비, 실행, 자료 분석의 단계로 본 연구를 진행하였다. 준비 단계에서는 주제 선정 후 선행연구 분석, 연구 참여자 선정, 질문지 개발하여 예비 연구 실시, 질문 문항 일부를 수정·보완하여 본 연구를 실행하였다. 실행단계에서 수집된 시계열 자료를 분석하여 교사들의 장기근속 할 수 있었던 이유와 장기근속의 보람과 어려움을 해석할 수 있었다. 또한 보육 현장에서 교사의 장기근속을 늘리기 위한 시사점을 도출하기 위한 지원 요구를 파악하였다. 본 연구의 연구 절차는 <그림 1>에 제시된 바와 같다.



<그림1> 연구 절차

1) 준비 단계

(1) 면담용 반 구조화된 질문지 개발

예비 연구로 교사들의 장기근속 지속 가능 요인과 장기근속 교사로서 겪은 보람과 어려움에 대해 살펴보기 위해 개별 면담과 집단 면담을 위한 반 구조화된 질문지를 개발하였다. 질문지는 관련 선행 연구들을 분석하여 개발하였다. 첫째, 장기근속 경험에서 교사들이 장기근속을 할 수 있었던 요인이 무엇인지 발견하기 위하여 장기 경력 보육교사가 현장에서 느끼는 어

려움과 보람에 대해 분석한 선행연구(엄태현, 2020)와 장기 경력 보육교사의 어려움과 개선방안에 대해 조사한 연구(장지애, 2019), 교사를 대상으로 10년 이상 장기근속 요인을 분석한 연구(한유진, 최인숙, 이대균, 2015)의 질문지를 기초로 하여 연구자가 연구 목적에 맞게 수정·보완한 후 질문 문항을 구성하여 질문지 초안을 개발하였다. 개발한 질문지는 유아교육과 교수 1인과 유아교육학 박사 1인에게 문항 적절성 및 내용을 검토 받았다.

둘째, 개발한 질문지 초안은 연구 참여자 선정 기준에 부합하지만, 본 연구에 참여하지 않는 보육교사 2명을 대상으로 2023년 2월 23일과 3월 2일 양일에 걸쳐 각 40분가량 개별 예비 면담을 실시하였다. 답변을 확인하여 장기근속에 대한 보편적인 인식 및 지원 요구에 대해 직접적으로 묻는 문항을 삭제하고 폐쇄형 응답만 나온 질문은 개방형으로 질문법을 수정하였다. 또한 의미가 모호하여 응답자가 이해하기 어려운 문항도 수정한 후 유아교육과 교수 1인과 유아교육학 박사 1인의 검토 후 최종적으로 완성하였다. 최종 개발된 질문지의 내용은 다음의 <표 5>과 같다.

<표 5> 면담용 질문지

질문 내용	
1차 개별 면담	개인적 배경 · 선생님의 경력은 어떻게 되는가? · 현 직장 근무경력은 어떻게 되는가? · 이직 경험이 있다면 이직의 이유는 무엇인가? · 현 보육기관에서 직무는 무엇인가?
2차 개별 면담	장기근속 요인 · 현재 근무 기관과 이전 근무 기관의 차이는 무엇인가? · 다른 기관에서 보다 현 기관에서 오래 근무할 수 있었던 이유는 무엇인가? 장기근속 교사로서 겪은 보람과 어려움 · 근무를 하며 가장 좋은 점은 무엇인가? · 근무를 하며 어려웠던 점이 있는가? · 장기근속자로서 특별히 기울이는 노력은 무엇인가? · 무엇이 근속을 더욱 도와줄 수 있을 것이라 생각하는가?

2) 연구 실행 단계

본 연구는 한 어린이집에서 장기 근속한 교사들의 생생한 경험을 듣기 위해 2023년 3월 6일부터 4월 7일까지 8명의 연구 참여자들을 개별적으로 만나 2회씩 심층 면담을 실시하였다. 이후 보다 심층적이고 다각적인 의견을 도출하기 위해 2023년 4월 zoom(인터넷 화상 회의)을 통해 한 차례 집단 면담을 실시하였다.

면담에 앞서 먼저 전화로 연구의 목적을 설명하고 연구 참여에 대한 동의를 구한 후 E-mail을 통하여 연구 과정 및 자료 수집과 처리 방안에 대

해 자세히 안내하였다. 개별 면담 당일 연구 참여자들에게 면담의 내용은 녹음 후 전사됨을 안내하고 이름과 같은 개인정보는 가명 처리해 정보가 보호됨을 설명하였다. 또한 연구 과정에서 불편함을 느낄 시 언제든지 연구 중단 요청을 할 수 있고 연구 참여자 개인과 관련된 자료도 열람할 수 있음을 충분히 설명하였다. 연구자와 연구 참여자 간의 협의 과정이 끝난 후 상기 내용이 정리된 연구 동의서에 각각 날인 받았다.

(1) 개별 면담

개별 면담은 연구 참여자들의 불편을 감소하고 심리적 안정을 위해 교사들이 원하는 대로 퇴근 후 근무지 또는 주 생활지 근처의 조용한 장소에서 진행하였다. 개별 면담은 2회씩 실행하였으며 1회당 40분에서 60분 정도 진행되었다. 면담 내용은 녹음하고 연구 참여자들의 표정, 상황적 맥락, 분위기 등을 놓치지 않기 위해 별도로 수시로 메모하고 대화 중 발견되는 심리적 측면과 감정의 표현 및 행동 단서 등을 현장 노트에 기록하였다. 전사 과정에서 부정확한 내용이나 오해의 소지가 있는 부분이 발견되면 전화 면담과 온라인 메신저를 통해 재확인하였다.

(2) 집단 면담

유사한 경험을 가진 연구 참여자들이 모여 토론을 촉진하는 것은 심층 면담에 효과가 있기 때문에(King & Horrocks, 2010/2013) 개별 면담 이후 연구 참여자가 모두 모여 의견을 나눌 수 있는 집단 면담을 실시하였다. 집단으로 토의하면 다소 어려운 이야기도 쉽게 나눌 수 있는 장점이 있어(Seidman, 2006) 토의 과정에서 더 깊이 파고들며 본질적인 탐구(King &

Horrocks, 2010/2013)를 할 수 있으므로 장기근속에 대한 인식을 보다 심층적으로 파악하기 위해서는 연구 참여자들이 함께 이야기를 나누는 자리가 필요하다고 판단되었다.

집단 면담은 연구 참여자들의 사정을 고려해 일정을 협의하였으나 단일 일정을 조율하지 못해 2개의 집단으로 나누어 진행하였다. 각 집단 당 자기소개와 같은 라포르 형성 시간을 제외하고 연구와 관련된 면담은 약 40분가량 소요되었다. 같은 경험을 공유하는 과정에서 보다 의미 있는 이야기들이 이어질 수도 있고 타인의 이야기를 경청하는 과정에서 자신의 진솔한 이야기를 덧붙일 수 있을 것으로 기대하며 2차 개별 면담 때 사용한 질문을 중심으로 진행하였다. 연구자는 적극적 경청을 하며 장기근속에 대해 연구 참여자끼리 자유롭게 의견을 나누는 과정에서 추가 질문이 필요하다고 판단될 때 질문하였다.

면담 과정은 zoom 프로그램의 녹화 기능을 사용하여 전체 녹화 후 당일 전사하였고 모호한 진술이 있거나 보완 질문이 필요하다고 판단될 경우 전화 면담 또는 온라인 메시지를 통해 개별적으로 추가 질문을 실시하였다. 연구 참여자와의 면담 일정은 다음의 <표 6>과 같다.

<표 6> 면담에 관한 사항

	참여자	면담장소	면담 날짜	면담 시간
개별 면담	구영도	연구 참여자 근무지	2023. 03. 06	50분
		연구 참여자 근무지	2023. 03. 28	45분
	김미정	연구 참여자 근무지	2023. 03. 29	45분
		부산진구 카페	2023. 04. 07	40분
	김원광	부산진구 카페	2023. 03. 19	45분
		연구 참여자 근무지	2023. 03. 25	50분
	윤연서	사상구 카페	2023. 03. 15	40분

	이푸른	경남 진주 카페	2023. 03. 27	50분
		서울 강서구 카페	2023. 03. 12	60분
		연제구 카페	2023. 03. 22	50분
	정감만	연구 참여자 근무지	2023. 03. 24	50분
		남구 카페	2023. 03. 25	55분
	조그림	부산진구 카페	2023. 03. 08	60분
		부산진구 카페	2023. 03. 10	50분
	홍나래	부산진구 카페	2023. 03. 07	60분
		연구 참여자 근무지	2023. 03. 31	55분
	집단 면담	구영도		
김미정				
윤연서			2023. 04. 21	60분
조그림		ZOOM		
홍나래				
김원광				
이푸른			2023. 04. 11	60분
정감만				

녹음 및 녹화된 모든 면담은 자료의 오염을 방지하기 위해 이틀 이내에 전사하고 현장에서 연구자가 남긴 현장 노트와 취합하여 전사 자료를 완성하였다. 수집된 전사 자료는 A4 용지 230페이지의 분량이었다.

3. 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 연구 참여자들과의 면담 전사 자료, 온라인 메신저, 연구자의 현장 노트, 메모 등이다. 면담 과정에서 수집된 자료는 Marlow(2011)가 제시한 단계에 따라 기록에 대한 정리, 자료의 조직화, 기록에 대한 코딩 과정으로 분석하였다.

기록에 대한 정리 단계에서는 면담 시 스마트폰을 사용하여 녹음을 진행한 후 연구자가 직접 전사 작업을 하였다. 추후 텍스트 변환 프로그램과 대조하여 자료의 오염을 줄이기 위해 노력하였다. 정리된 전사 자료를 읽어가며 연구자의 현장 노트, 메모, 온라인 메신저에서 의미 있는 내용 및 연결되는 맥락을 삽입하여 총 A4 분량 230장의 전사 자료를 정리하였다.

자료의 조직화 단계에 연구자는 각 자료를 문장 단위로 반복해 읽어가며 유사한 의미의 답변을 묶어 색깔별로 표시하였다. 이후 묶음 내용별로 전사 자료를 복사하여 카테고리 별로 분류한 후 반복 읽기를 통해 의미 있는 내용에 밑줄을 긋고 표기하며 유목화 작업을 하였다(Bogdan & Biklen, 2010).

기록에 대한 코딩 단계에서는 연구 문제를 중심으로 의미 단위를 발견하고 이것들을 범주로 묶은 후 코드를 부여해 자료를 해석하였다(황성동, 2022). 1차 코딩 데이터 간의 관련성을 발견하기 위해 반복 읽기를 하며 범주에서 의미 단위를 추출하였다. 또한 범주 간 유사점과 차이점을 대조하고 주제별로 하위범주를 묶어나가는 심층 코딩(Merriam, 1994) 작업을 실행하였다.

본 연구의 자료는 타당도와 신뢰성을 확보하기 위해 질적 연구에서 보편적으로 사용되는 자료수집 방법을 사용하였고 자료 분석의 신뢰성을 높이기 위하여 각 분석 단계마다 질적 연구 경험이 있는 유아교육학 박사 1인과 함께 자료를 분석하고 유아교육과 교수 1인에게 지속적인 검토를 받았다. 이와 같은 과정을 통해 해석의 오류를 줄인 객관적 자료가 되도록 노력하였다. 또한 심층 코딩 이후 연구 참여자들에게 분석 결과를 확인받는 구성원 검토(member check) 과정을 거쳤다. 연구 참여자 8인에게 인터뷰 내용의 왜곡, 연구자의 표현 및 서술 방식의 정확성, 연구 결과의 주제가 연구 참여자의 견해를 잘 반영하고 있는지 등을 확인받았다.

이와 같은 분석 과정을 통해 최종적으로 장기근속을 할 수 있었던 요인에 대해 3개의 범주와 4개의 하위범주, 장기근속 교사로서 느끼는 보람과 어려움을 바탕으로 3개의 범주와 7개의 하위범주를 도출하였다. 본 연구의 자료를 분석한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 소주제 도출

연구문제	범주	관련어	대표어
장기근속의 요인	대인관계	오랜 기간 함께, 가족, 믿음, 속마음, 좋은 학부모, 협력, 눈빛만 봐도 알 수 있는, 같은 경험, 친구 같은	친밀한 사람들
	직무만족도	나 아니면 안 될 것 같은, 성취감, 전문성, 인정받는, 일사천리	익숙한 업무
		전문 보조교사, 연차 개수, 만족스러운, 편안함, 웁기기 싫은, 계속 다니고 싶은	만족스러운 업무 환경
	개인의 심리적 요인	적응이 힘들, 개인 성향, 변화가 싫은, 적응 스트레스	낮설음에 대한 두려움
장기근속 교사로서 느끼는 보람과 어려움	장기근속	엄마들의 믿음, 매사 칭찬, 인정받는, 믿을 수 있다, 원장님이 의지하는	재원
	교사로서 느끼는 보람	일의 능률 상승, 척척, 능숙, 도움을 줄 수 있는, 교사들이 따르는, 자부심, (기관 업무를) 제일 잘 아는	자긍심
	장기근속	책임감, 부담감, 당연한 기대,	당연한 기대에
	교사로서	긴장, 압박감, 스트레스	대한 부담

	타협, 편안, 나태, 도태, 고인 물, 게으름	발전 없는 안주
느끼는 어려움	혼자 일이 많다, 입장 이해, 의견 수용, 내 일만, 분리, 구분	사라진 존중
장기근속에 대한 요구	책임감, 발전, 노력, 실제적 교육 인건비 지원, 처우 개선, 호봉, 승급,	숙련된 교사로의 탈피 기회 체감 가능한 개선 방안



IV. 연구결과

연구에 참여한 보육교사들이 이야기 속에서 교사들이 현재 재직 중인 보육 기관에서 7년 이상 지속적인 근무를 할 수 있었던 요인이 무엇인지 파악할 수 있었다. 장기근속의 요인은 ‘대인관계’, ‘직무만족도’, ‘개인의 심리적 요인’으로 범주화되었다.

또한 장기근속에 대한 교사의 경험들 속에서 교사들이 느꼈던 여러 감정들도 발견할 수 있었다. 교사들은 ‘장기근속 교사로서 느끼는 보람’, ‘장기근속교사로서 느끼는 어려움’, ‘장기근속에 대한 요구’로 범주화되었다. 각 범주에서 도출된 하위범주를 중심으로 연구 결과를 기술하면 다음과 같다.

1. 교사 장기근속의 요인

한 기관에서 7년 이상 장기 근속한 교사들의 이야기를 통해 그들이 오랜 기간 근속할 수 있도록 한 요인이 무엇이었는지 발견할 수 있었다. 이들은 이전 기관에서의 근무와 이직 경험으로 말미암아 현재 재직 중인 보육 기관에 만족하고 있었다. 교사들은 대인관계와 직무만족도가 장기근속을 가능하게 한다고 하였으며, 교사의 성향과 같은 심리적 요인도 장기근속에 영향을 준다고 하였다. 대인관계에서는 ‘친밀한 사람들’로 하위범주가 도출되었고, 직무만족도는 ‘익숙한 업무’, ‘만족스러운 업무 환경’의 2개의 하위범주가 도출되었다. 개인의 심리적 요인에서는 ‘낮설음에 대한 두려움’의 하위범주가 도출되었다.

1) 대인관계

교사들은 자신과 같은 일과를 보내고 함께 일하는 동료 교사와의 관계가 좋을수록 근무할 때 큰 힘을 얻는다고 하였다. 단순한 동료애를 넘어 때로는 가족처럼 여기며 위로와 격려, 정서적인 교감을 나누며 함께 일하는 원동력을 얻고 있었다. 또한 교사들은 자신을 믿고 지지해 주는 학부모의 존재로부터 많은 위안을 받고 있었다.

(1) 친밀한 사람들

교사들은 자신과 동일한 경험을 하고 유사한 감정을 느끼는 동료와의 오래된 시간을 특별하게 여기며, 학부모가 자신을 신뢰하고 진심으로 전하는 감사의 마음을 통해 많은 보람을 느끼는데 이것이 장기근속의 원동력이 되는 것으로 나타났다. 교사끼리 ‘눈빛만 봐도 알 수 있는’, ‘속마음을 이야기하는 가족’ 같은 사이 등을 언급하며 오랜 시간을 함께 보내는 동료 교사와 학부모와의 긍정적 관계를 중시여기고 있었다.

가족 같은 분위기랄까(웃음) 이런 게 좋았던 것 같아요. 그래서 오래 있었던 이유기도 하고 선생님들하고 사이도 좋고, 내 눈빛만 봐도 알 수 있고 뭘 원하는지 다 알아요.

(윤연서 교사, 개별 면담, 2023. 3. 27)

집에 있는 시간보다 원에 있는 시간이 너무 많으니까, 속마음 이야기도 다 할 수 있어요. 그래서 제가 농담처럼 우리 선생님들한테 “남편보다 더 오랜 시간을 함께하는 친구야!”라고 부를 때가 있어요.

(구영도 교사, 개별 면담, 2023. 3. 6)

남편보다 더 많은 시간을 함께 보내는 친구라고 표현할 만큼 교사들은 서로 마주하는 시간과 그 속에서 생성된 끈끈한 감정을 중시 여기고 있었다. 보육기관은 사회 속의 작은 사회로 다양한 대인관계가 형성되며 구성원 간의 관계는 보육기관이 지향하는 목표 달성에 영향을 미친다(이고미, 2002). 교사들의 친밀함은 조직 분위기를 부드럽고 활기차게 만들고(이수민, 2010) 이는 곧 조직 문화 및 근무 분위기로 이어질 수 있다. 구성원 간의 수직적 관계나 보수적 분위기는 많은 갈등과 어려움을 야기 시키기 때문에 이직으로 이어질 우려가 있다. 특히 교사들은 직장 동료와의 정서적 관계를 중시한다(김현주, 2005). 또한 교사들은 동료 이외에도 업무 과정에서 자연스럽게 마주하게 되는 다른 사람들과의 관계들도 언급하였다.

만 2세 담임하면서 보육하기 힘든 친구가 있었어요(중략). 매일매일 통화하고 저랑 학부모님이랑 엄청 노력을 많이 했어요(중략). 그 학부모님께 편지를 받았었는데 저에 대한 고마움이 가득 적혀있더라고요. ‘부모님이 나를 많이 의지하셨구나! 더 좋은 교사가 되어야지!’ 다짐했죠.

(홍나래 교사, 개별 면담, 2023. 3. 31)

◇◇이란 아이를 제가 2년 동안 담임했었거든요. 개는 졸업했지만, ◇◇이 엄마가 동생 임신하고 원에 와서 “복직할 때 ◇◇동생 1순위로 받아주세요! 저는 연서 쌤만 믿고 동생 가졌어요.”라고 하더라고요.

(윤연서 교사, 개별 면담, 2023. 3. 27)

교사들은 영유아의 성장을 위해 노력하고 있는 자신을 믿어주는 학부모들의 반응을 느낄 때 매우 보람된다고 하였다. 장기근속을 하고 있기 때문에 보육기관 근처에서 ‘괜찮은 교사’라고 소문나거나 엄마들이 알음알음 소개해 주는 경우도 있다고 하였다. 이처럼 자신을 믿어주고 아이의 성장을 위해 함께 노력하는 자신을 신뢰하는 학부모와의 긍정적인 관계도 중요시

여기는 것으로 나타났다.

경력이 많은 교사일수록 학부모와 동반자적 관계를 형성하고 학부모의 긍정적 반응에서 더욱 큰 힘을 얻기도 한다(박소영, 2009). 동료와 상사와의 관계 및 직무만족도가 낮을수록 이직 의도가 높다(박남숙, 2012)는 점에서 동료 교사 및 학부모와의 친밀하고 긍정적인 관계는 직무 만족에 영향을 주는 요인이며, 장기근속의 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

2) 직무만족도

교사들이 업무에서 만족감을 느끼는 정도가 클수록 일에 매진할 수 있음을 알 수 있었다. 이들은 장기근속으로 인해 모든 업무를 파악하고 있으므로 일을 할 때 두려움도 거리낌도 없었다. 매사 능수능란하게 업무를 완수한다는 자체의 긍정적인 감정을 보였다. 또한 이전 재직 기관과 다른 복지제도도 직무 만족에 영향을 미치는 한 요인임을 알 수 있었다. 교사들의 직무만족도가 높을수록 즐겁고 긍정적인 감정 상태로 장기근속하고 있었다.

(1) 익숙한 업무

교사들은 자신이 오랫동안 경험해 온 것들을 바탕으로 원장님과 동료들에게 도움을 줄 수 있을 때 성취감과 자부심을 느끼며 ‘장기근속하기를 잘했다’는 생각과 앞으로도 지속적으로 근무해야겠다는 마음이 든다고 하였다.

또한 오랜 기간 근속할수록 보육교사라는 직업 자체가 ‘자신에게 맞는 적성’임을 느끼며 업무 자체를 즐기고 있음을 발견할 수 있었다.

원장님이나 교사들이 어떤 문제가 생겼을 때 (고개를 갸웃거리며) 나의 능력, 전문성으로 적절하게 대답해 줘서 문제를 해결했을 때, 또 (동료 교사들이) 작은 거 하나까지 물어보면 ‘내가 인정받고 있구나, 나 아니면 안 되는구나’ 그런 생각 들어요.

(정감만 교사, 개인 면담, 2023. 3. 24)

저희 보육기관은 2-4년 간격으로 원장님이 바뀌어요(중략). 오래된 사람인 제가 (새로 오시는) 원장님께 도움이 많이 되고, 오래된 사람으로서 인정받는 느낌이 들 때가 많아요.

(구영도 교사, 개인 면담, 2023. 3. 28)

교사들은 ‘나 아니면 안 될 것 같은’ 마음과 보육 ‘전문성’ 등을 언급하며 능숙한 일 처리 능력으로 원장님이나 동료 교사들을 도왔을 때 ‘인정받는 느낌’과 ‘성취감’을 느낀다고 이야기하였다. 교사들의 이야기 속에서 원장을 조력하고 그에 대한 고마움을 전달받으며(엄태현, 한종화, 2020) 칭찬과 격려를 통해 능력과 가치에 대해서도 인정받는다고 생각(송경섭, 2007)했음을 알 수 있었다. 능숙한 업무처리를 통해 자신이 꼭 필요한 존재라는 생각을 하며, 이러한 긍정적인 생각은 장기근속의 영향을 준다(박소영, 2009). 교사 본인이 자신의 직무 수행 능력을 얼마나 인정하는가는 장기근속에 많은 영향을 줄 수 있다.

본 연구의 교사들 또한 오랫동안 보육기관에 근무하며 원장과 협력적인 관계를 통해 자발적으로 문제를 해결해 나갔다. 그리고 문제를 해결했을 때 받는 감사나 인정은 성취감으로 이어져 장기근속의 힘이 되는 것으로 나타났다. 교사가 자신의 업무를 만족하면서 수행하는 것은 매우 중요하다. 자신이 수행한 업무에 만족할 때 교사는 보람을 느끼며 보육기관에 헌신하게 되고, 보육 서비스를 전달하는 조직의 성과 역시 높아지게 된다(신광순,

유연옥, 2016)는 점에서 교사들이 느끼는 자긍심은 장기근속의 요인으로 볼 수 있었다.

(2) 만족스러운 업무환경

본 연구의 교사들은 중간관리자의 역할과 보육업무 두 가지 업무를 수행하는 데 어려움을 느끼고 있었으나 자신의 업무를 도와주는 전문 보조교사의 존재만으로도 의지가 된다고 하였다. 또한 근속 연수에 따른 연차 사용을 만족스럽게 생각하고 있었다. ‘보조교사’, ‘많은 연차 개수’ 등을 언급하며 직무 스트레스를 낮출 수 있는 환경에 근무하고 있는 것을 알 수 있었다.

작년 원감을 하면서부터 보조 교사가 저희 반에 있어요(중략). 사실은 보조 선생님이 안 계셨으면 훨씬 힘들었을 텐데 큰 도움이 되죠.

(홍나래 교사, 개별 면담, 2023. 3. 7)

내가 원 업무 보느라 교실 청소나 반 일을 거의 못 하죠, 내가 슈퍼맨도 아니고 (한숨) 그러니까 보조 선생님이 (다른 기관과 달리 시간적으로) 오래 근무하면서 많이 도와줘요. 연차도 눈치 덜 보고 갈 수 있고, 고마운 존재죠.

(정감만 교사, 개별 면담, 2023. 3. 24)

교사들은 보조교사가 영유아와 직접적으로 상호작용이나 욕구 충족을 도와주거나 교육 활동을 보조하며 일손을 덜어주고, 자신의 몫을 대신해 주기 때문에 고마운 마음이 많다고 표현하였다. 교사는 사무 및 행사 외에도 각종 점검 등 간접적인 업무들까지 외적인 업무에 더 많은 시간을 소요하며(최혜운, 나정, 2009), 이는 신체적·정신적 스트레스 및 이직률 상승의 원인이 되기도 한다. 이에 교사 업무 부담 완화를 위해 정부 차원의 인적 지

원이 이루어져 보조교사 제도가 도입(영유아보육법, 2015)되었고 보육교사의 업무 가중을 줄이고자 하는 노력이 시도되었다. 그럼에도 불구하고 예산 및 인력관리 등의 이유로 현장에 보조교사는 충분히 지원되지 않고 있다(김미정, 김승희, 2022). 또한 보조교사가 지원되더라도 근무 시간이 담임교사보다 짧고 여러 반의 업무를 지원하기 때문에(김영정, 박성준, 2016) 교사들이 체감하는 지원 만족도는 낮을 수밖에 없다. 그러나 본 연구의 교사들은 보조교사가 자신의 반을 전담하여 지원해 주고 있어 큰 스트레스 없이 업무를 수행하는 것으로 나타났다.

교사들은 보조교사 이외에도 장기근속의 이점이자 이전 기관과의 차별화된 점으로 휴가 사용 여부에 대해 하나의 목소리를 내었다.

연차 개수가 많아서 좋죠(중략). 스트레스 받으면 출근하기 싫을 때가 있잖아요. 연차 써서 하루 바람 쐬고 오기도 하고, 결혼하신 선생님들은 아이들 학교 행사에 많이 사용하시더라고요.

(윤연서 교사, 개별 면담, 2023. 3. 27)

국공립이나 법인 같은 곳(기관)이나 연차 사용이 보장되지 우리 같은 가정은 연차 사용 꿈도 못 꾸는 곳 많을걸요? 그래도 저는 오래 일했다고 원장님이 방학 전후로 하루나 이틀 정도 꼭 더 쉬게 배려해 주세요.

(조그림 교사, 집단 면담, 2023. 4. 21)

교사들은 근속 연수에 따른 연차 개수나 보육기관 측에 배려로 발생하는 휴가를 장기근속 교사로서 누릴 수 있는 특별한 포상으로 인식함을 알 수 있었다. 보통 연차유급휴가는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일, 1년 미만 또는 1년간 80% 미만 출근한 자에게는 1개월 개근 시 1일이 주어지고, 3년 이상 근로한 경우에는 2년마다 1일을 가산하여 주어지는데 이 경우 총 휴가 일수는 25일이 제공된다(근로기준법, 2018). 그러나 전국 보

육실태조사에 따르면 다수의 어린이집에서는 근로기준법에 명시된 보육교사 유급휴가 일수를 준수하지 않고 있다(유혜영, 2020).

교사의 결원은 보육업무에 막대한 지장을 초래하기 때문에 많은 어린이집에서는 경조사나 동·하계 방학을 제외하고 개인 연차를 사용하는 것이 어려운 실정이다. 그러나 본 연구의 교사들은 대체 교사가 지원되거나 보조교사와의 협의를 통해 연차를 사용할 수 있다고 하였다. 기혼의 교사들은 자녀의 졸업식이나 공개수업 등으로 인한 결근 상황이 발생하는데 기관 측에서도 교사의 연차 사용을 당연한 권리로 인식하며 보장해 주고 있어 좋다고 이야기하였다. 교사들은 연차를 이용하여 자신의 개인적인 업무를 보거나 스트레스를 조절하며 오래도록 근무할 수 있는 상태를 스스로 만들어 가고 있는 것으로 나타났다.

즉, 본 연구의 교사들은 자신을 도와주는 보조교사와 연차를 자유롭게 사용할 수 있는 분위기를 통해 업무 스트레스를 낮추고 장기근속 할 수 있는 환경을 제공받고 있었다. 이는 장기근속을 지속할 수 있는 요인이 된 것으로 보인다.

3) 개인의 심리적 요인

교사들은 이직 경험을 상기하면서 새로운 직장에서의 초기 적응 과정이 매우 힘들었음을 토로하였다. 낯선 조직 내 분위기를 파악하고 새롭게 사람을 사귀는 그 자체가 매우 힘든 과정이므로 다시 겪는 것에 대한 두려움을 이야기하였다.

(1) 낯설음에 대한 두려움

본 연구의 교사들은 대부분 익숙한 것을 선호하며, 새로운 환경과 변화를 싫어하는 성격이라고 이야기하였다. 그들은 ‘새로운 곳은 힘들’ 것이라는 생각에 ‘이직 어려움을’ 느끼고 있었다. 또한 새로운 환경에 적응하기 위해서는 많은 시간과 노력이 필요한데 장기근속을 하면 시간과 에너지를 아이들에게 쏟을 수 있다고 하였다.

여기 있는 사람(동료 교사)들과하고 미운 정 좋은 정들어 버린 것도 있고 성격상 변화가 싫어요. 적응도 힘들 테고, 새로운 곳은 힘들 것 같아요.
(김미정 교사, 개별 면담, 2023. 3. 29)

새로운 환경으로 옮기는 것이 무섭고, 새로운 사람들과 맞춰 가는 것도 6개월에서 1년은 걸리는데, 그것도 스트레스라고 생각해요(중략). 장기 근속하면 애들만 적응시키면 되니까 아이들에게 에너지를 많이 쏟을 수 있잖아요. 여기(현재 근무 보육시설)에서 굳이 옮겨야 할 이유가 별로 없는데요.
(김원광 교사, 집단 면담, 2023. 4. 11)

대부분 경력이 많은 교사들은 변화를 싫어하는 성격으로 새로운 환경에 다시 적응하는 것에 대한 두려움을 지니고 있다(한유진, 최인숙, 이대균, 2015). 본 연구의 교사들 또한 이직하는 것에 대한 막연한 두려움이 있다고 이야기하였다. 한 교사는 신입 때는 새로운 곳에 대한 호기심과 사람을 새로 사귀는 것이 어렵지 않았는데 지금은 이직이 어렵게 느껴진다고 하였다.

이직의 과정에 있는 교사들은 많은 스트레스 환경에 노출되어 있다. 이직 시점을 결정하는 과정, 면접 일정과 시간 조정, 인수인계로 인한 어려움, 기존 사람들과 작별, 새로운 곳에서 관계 맺기(최훈정, 2016) 등 다양한 어려움을 경험하게 된다. 이는 이직을 포기하게 되는 원인이 될 수도 있지만 본 연구의 교사들에게는 역으로 근속을 지속시키는 한 요소가 되고 있

었다. 오히려 본인들이 이직으로 소진될 에너지를 영유아들에게 쏟아내는 것이 더 적절하다고 인식하기도 하였다. 이처럼 익숙함을 추구하는 교사들의 개인적 성향은 근무 과정에서 발생하는 사소한 문제점들을 상쇄시키며 지속적인 근무를 할 수 있도록 심리적인 영향력을 미치고 있었다.

교사들의 이야기를 통해 근속을 지속시키는 요인이 무엇인지 발견할 수 있었다. 이들은 보육기관을 매개로 만나게 된 모든 사람들과의 관계를 중시 여겼다. 대인관계가 원만할수록 끈끈한 유대감과 정서적 안정감이 이직 충동을 억제시키는 요인이 되고 있었다. 다음으로 동료 교사에게 도움을 주거나 업무 능력을 인정받음과 같이 성취감을 느낄 때 교사의 직무소진을 이완시키고 있었다. 더불어 타 기관보다 높은 복지혜택과 업무 지원 정도에 대한 만족감도 하나의 요인으로 작용하였다. 또한 교사들은 이직 때 새로운 환경 적응에 대한 힘들음을 경험했으므로 변화보다는 안정을 추구하려는 욕구를 가지고 있었다. 이와 같은 모든 것들이 서로 얹히며 교사가 이직을 고민하지 않도록 하는 힘이 되고 있었다.

2. 장기근속교사로서 겪은 보람과 어려움

장기근속에 대한 교사들의 경험담 속에서 장기근속 교사로서 느끼고 있는 감정을 읽을 수 있었다. 장기근속 교사로서 보람도 느끼지만 어려움도 느끼고 있었다. 장기근속 교사로서 느끼는 보람은 ‘재원’과 ‘자긍심’의 2개의 하위범주로 도출되었다. 장기근속 교사로서 느끼는 어려움은 ‘당연한 기대에 대한 부담’, ‘발전 없는 안주’, ‘사라진 존중’의 3개의 하위범주가 도출되었다. 다음으로 교사들은 장기근속이 정착되고 발전될 것이라는 기대감을 가지고 있었다. 이는 ‘숙련된 교사로서의 탈피 기회’, ‘체감 가능한 개

선방안'의 2개의 하위범주로 도출되었다.

1) 장기근속 교사로서 느끼는 보람

자신들은 원장에게 의지가 되는 존재이며 부모로부터 두터운 신임을 받고 있다고 인식하고 있었다. 또한 보육기관에 대한 깊은 이해를 기반으로 업무 능률 상승한다고 자각하며 전반적으로 자신의 장기근속이 원아 모집이나 보육기관의 인지도에 긍정적인 영향을 미친다고 이야기하였다.

(1) 재원(talented)

교사들이 언급한 '원장님이 의견공유', '원장님에게 의지가 되는' 등에서 장기근속 교사들은 원장의 두터운 신임을 받고 있음을 알 수 있었다. 교사들은 원장과 보육기관 운영에 관한 의견을 나누고 원장에게 의지가 되는 것이 장기근속 교사의 장점이라 인식하고 있는 것으로 나타났다.

원장님이 저를 믿고 있어서 잠시 자리를 비워도 마음이 불편하지 않으시데요, '생각보다 나에게 많이 의지하고 신뢰하는구나.'라고 느꼈어요.

(윤연서 교사, 개별 면담, 2023. 3. 27)

제가 (운영 관리 측면 업무에 대해) 다 아니까 본인 교육이나 회의 같은 거 나갈 수 있다고 하시더라고요.

(조그림 교사, 개별 면담, 2023. 3. 8)

“ 쌤 나가면 나는 아무것도 못한테이.”라고 자주 말하세요(중략). 저도 저희 원 부모 상담은 제가 다 해요.

(정감만 교사, 집단 면담, 2023. 4. 11)

이와 같이 교사들은 자신을 오롯이 믿어주는 원장의 지지가 큰 힘이 된다고 하였다. 보육기관의 장이 자신을 믿고 어린이집 운영에 대해 의논한다는 것은 교사와 원장 간 신뢰적 관계가 형성되었음을 보여주는 것이다. 장기근속 교사가 원장의 성향과 보육 철학을 이해하고 원장의 지시를 잘 따르기 때문에(이수민, 2010) 원장과 교사의 협업은 시너지 효과를 가져 오는 것이다. 이와 같이 교사들은 원장의 지지를 기반으로 보다 보육에 힘을 쏟고 있음을 알 수 있었다. 이외에도 교사들은 학부모가 자신의 전문성을 인정하고 긍정적으로 평가할 때 보람을 느꼈다.

수시로 “우리 ●●가 이렇게 행동해요. 어떻게 해야 해요?”하며 물어올 때 기분 좋지요. 나름 교사라고 인정해주는 태도라고 생각이 들거든요. 맞아요! (엄지손가락을 들어 보이며) 저도 완전 공감이에요!

(구영도 교사, 홍나래 교사 집단 면담, 2023. 4. 21)

하루는 우리 반 애들끼리 놀이시간에 “야! 우리 선생님은 뭐든 다 안다! 우리 엄마가 선생님은 다 안다고 했다”라고 하더라고요. (일동 웃음) (중략). 저를 되게 인정해 주실 때요. (진원 고개를 크게 끄덕임).

(정감만 교사, 집단 면담, 2023. 4. 11)

요새 엄마들은 아이 사랑 포털에서 교사들이 몇 년 근속했는지 다 보고 오더라고요(중략). 교사 변동이 없으면 엄마들이 믿는 게 있어요.

(홍나래 교사, 개별 면담, 2023. 3. 31)

교사들은 ‘믿음’, ‘전문성’, ‘인정’ 등을 언급하며 학부모들이 자신을 어떻게 평가하고 있는지를 중시여기는 분위기였다. 보육교사에게는 자신의 전문성을 바탕으로 부모들의 양육에 대한 어려움을 줄여주어야 할 책임과 의무가

있다. 더불어 보육기관 선택은 영유아가 아닌 부모에 의해 결정되므로 부모의 평가는 기관 측면에서도 꽤 중요한 의의가 있다. 따라서 교사들은 부모가 자신을 전문가로서 인정하고 신뢰하는가에 대해서 민감할 수밖에 없다.

이와 같이 학부모의 신뢰는 교사로부터 직업적 만족감을 높이는 요인이므로(김지혜, 2012) 부모로부터 인정을 받을 때 교사들은 보람을 느끼고 장기근속을 유지하는 데 많은 도움이 되는 것으로 나타났다. 즉, 교사들은 원장 및 학부모로부터 보육기관에 필요한 존재로 인정받을 때 장기근속 교사로서의 보람을 크게 느끼는 것을 알 수 있었다.

(2) 자긍심

본 연구의 교사들은 한 어린이집에서 오래 근무한 만큼 보육기관의 보육철학이나 원장님의 운영 방침 등 보육기관에 대한 깊은 이해도를 가지고 있었다. 이로 인해 모든 업무를 신속히 처리할 수 있을 뿐만 아니라 동료 교사들에게도 많은 도움을 줄 수 있다는 것에 대해 높은 자부심을 드러냈다.

원의 체계를 알아서 매달 해야 하는 일을 아니까 어떤 업무를 해야 하는지 예상 가능하죠, 그럼 원장님이 말 안 해도 (제가 나서서) 교사들끼리 알아서 척척 일을 하니까 일의 능률이 오르더라고요.

(조그림 교사, 개별 면담, 2023. 3. 10)

이푸른 교사: 행사 회의할 때면 “작년에 어떻게 했지? 이 썸 말해봐”하고 무조건 1번으로 (저를) 찾아요.

(중략)

정감만 교사: (집단 면담에 모인) 여기 우리들이 원 돌아가는 상황을

제일 잘 아니까, 나도 내가 먼저 나서서 하는 게 속 편할 때가 더 많아요. 어차피 교사들은 와서 계속 (나에게) 물어볼건데….

(이푸른 교사, 정감만 교사, 집단 면담, 2023. 4. 11)

교사들은 오랜 기간 근무했고 보육과정 계획 및 운영, 관련 행사 등은 큰 변화 없이 분기별로 반복되므로 업무 예상이 가능하며 익숙하다고 하였다. 한 기관에서 재직한 기간이 길수록 보육업무 처리 능력이 탁월하다는 데 뜻을 모았다. ‘능숙’, ‘능률’의 의미를 내포한 단어를 자주 언급하며 효율적으로 일을 할 수 있어 업무 시간이 감소되고, 동료 교사에게 도움을 줄 수 있다는 점을 만족스러워 하였다.

이처럼 교사들은 장기근속자로서 보람을 느끼고 있었다. 신뢰받는 자신들은 업무 효율성도 높으므로 보육기관 발전에 기여할 수 있는 존재로 인식하며 큰 만족감과 성취감을 보였다.

2) 장기근속 교사로서 느끼는 어려움

장기근속 경험에 관한 이야기 속에는 그들이 겪고 있는 어려움도 발견할 수 있었다. 그들은 장기근속 교사이기에 당연히 모든 업무가 능숙할 것이라고 기대하는 시선에 대해 부담감을 느끼면서도 기대치를 충족시키지 못하고 더 이상 발전할 수 없는 것에 대한 두려움을 드러냈다. 또한 원장이 다른 교사보다 자신을 편하게 대하며 자신의 의견을 존중해 주지 않는 인식으로 인해 파생된 직무 부담에 대해 힘듦을 호소하였다.

(1) 당연한 기대에 대한 부담

장기근속 교사들은 자신을 향한 신뢰에 만족감을 보이면서도 한편으로는 주어진 기대에 실망하지 않도록 잘해야 한다는 책임을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 자신들은 단순한 고경력자와는 차이가 있다고 인식하며 다른 교사보다 더 잘해 내야 한다는 압박감을 느끼며 업무적 실수는 하지 않아야 한다는 부담감에 옥죄이고 있었다.

까다로운 엄마와 아이는 당연히 우리 반에 배정 되요(중략). 엄마가 만족 못하면 바로 원에 컨플레인 들어오니깐. (인상을 찌푸리며) 정말 부담스럽고 잘해야 한다는 생각에 잠도 제대로 못 잔적도 많아요.

(김미정 교사, 개인 면담, 2023. 4. 7)

저는 (학기) 중간에 선생님들이 한번 썩 바뀐 적이 있었는데, (새로 온 교사들에게) 하나부터 열까지 원장님 스타일, 행사, 법인의 특성 다 알려줘야 했어요(중략). 원장님한테 “예전 (퇴사한) 주임보다 못하네.” 이런 말을 들을까 봐 부담감이 엄청났어요.

(김원광 교사, 집단 면담, 2023. 4. 11)

교사들은 ‘부담감’, ‘압박감’, ‘스트레스’, ‘책임감’이란 단어를 자주 사용하여 장기 교사로서 느낀 어려움을 토로하였다. 누가 시키지 않아도 원에서 하는 모든 업무는 당연히 자신이 해야 하고, 실수는 하면 안 된다고 생각하며 긴장 속에 업무시간을 버틴 적도 있다고 하였다.

통상적으로 교사들은 오랜 근무 경험을 통해 실력과 업무에 대처하는 능력이 쌓이게 되지만(하수경, 2015) 본 연구의 교사 대다수는 기관의 중간관리자로서 단순한 고경력자보다는 전문적 역량이 요구된다. 이러한 직위 뒤에 따르는 책임감과 의무가 장기근속 교사의 삶을 어렵게 하는 하나의 원인이 되고 있음을 알 수 있었다.

(2) 발전 없는 안주(complacency)

교사들의 이야기 속에서 똑같은 일상 가운데 지루함을 느끼며 새로운 것을 시도하기보다 익숙한 것을 추구하고 기존의 방식을 유지하려는 자기 자신에 대해 자각하고 있는 것을 발견하였다. 교사들은 자신들의 모습을 들여다보며 반성적인 회고를 자주 하였다.

이푸른 교사: 오래 있어(근무)서 편안함이 장점인 줄 알았는데 단점인 것 같기도 해요 새로운 교육 같은 거 들으려는 노력도 솔직히 안 하고, MZ 교사들이 (원아 활동) 영상 같은 거 더 잘 만드는 거 보면 ‘나도 배워야지’ 하면서도 생각만 하고 막상 실천은 안 해요. 생각은 하지만….

김원광 교사: (혼잣말을 하듯 속삭이며) 안 하지. 안 하게 되지.

(이푸른 교사, 김원광 교사, 집단 면담, 2023. 4. 11)

‘이번 달은 이 행사를 하겠네’ 이런 것을 다 아니까 나태해져요. 어차피 내가 (맡은 업무를) 제일 빨리 할거니까요. (눈치를 보듯 화면을 살피며) 여기 (모인 교사) 모두 척하면 척이니 발전하려는 노력을 잘 안 할 걸요?

(김미정교사, 집단 면담, 2023. 4. 21)

신입이나 어린 교사들이 저를 ‘고인 물’이라고 생각할까 봐 걱정이에요. 눈치도 보여요.

(윤연서 교사, 개인 면담, 2023. 3. 27)

교사들은 편하고 익숙한 업무만 하려고 하며 새로운 시도를 주저하여 발전이 없는 것 같은 자신의 모습을 깨달았을 때 교사로서 불안감을 느끼는 것을 알 수 있었다. ‘나태’, ‘고인 물’, ‘도태’와 같은 단어를 언급하며 편안함과 익숙함이 장기근속의 장점이라고 생각함과 동시에 단점이 되고 있다고 지적하였다.

보육교사들은 보육기관 생활이 순식간에 변화하는 세상에 흐름보다는 언

제나 천천히 흘러가는 환경 안에 있다고 인식(신은경, 2012)하며 반복적인 일상에 대해 회의를 느끼고 고민을 하나 대부분 현실에 안주하기(엄태현, 한중화, 2020)를 택한다. 연구 참여자 중 한 교사도 우물 안 개구리처럼 도태되어 가는 자신의 모습에 불안감을 느껴 대학원 진학을 하게 되었다고 하였다. 이와 같이 업무에 능숙한 장기근속 교사들은 익숙함이 주는 편안함에 자신도 모르게 젖어 들고 있음을 반성하였다. 장기근속 교사는 누구나 전문교사로서 자신을 인정해 주기 때문에 큰 노력을 기울이지 않고 있다고 하며 발전 없이 안주하는 자신들의 모습을 낙관적으로만 인식하지 않음을 알 수 있었다.

(3) 사라진 존중

교사들은 자신에 대한 원장의 신뢰에 만족하면서도 업무적으로는 힘들음을 호소하였다. 기관에 오래 근무할수록 원장님과 막역한 사이가 되며 자신의 의견 피력이 잘되지 않는다고 하였다. 교사들은 다른 교사에 비해 자신의 업무적 요구를 수용해 주지 않는 것에 대해 서운함을 호소하였다.

의견 수용을 많이 해주시면 좋겠어요(중략). 올해 몇 세반 하고 싶으냐고 물으셔놓고 누리반 담임이더라고요. 0세반 하고 싶다고 했는데...(웃음).
(홍나래 교사, 집단 면담, 2023. 4. 21)

업무 분담할 때 차량 코스 짜는 건 이 동네 사는 교사가 맡아주면 좋겠다고 원장님께 요청했는데 (제 요구를) 안 들어주셨어요(중략). 제 업무만 다른 교사들보다 두 배나 많더군요.

(김원광 교사, 집단면담, 2023. 4. 11)

교사들은 ‘입장 이해’ ‘의견 수용’ 등을 언급하며 원장으로부터 자신의 의

견이 존중받기를 원하고 있었다. 원장님이 자신의 의견을 적극적으로 수용해주는 것이 장기근속의 힘이 된다고 언급한 교사(조그림 교사, 집단면담, 2023. 04. 21)를 통해서도 업무에 관한 의견을 제시할 때 원장의 반영적 태도가 교사들에게 미치는 영향을 알 수 있었다.

원장은 심리적으로 보육교사에게 지지 요인이 될 수 있는 반면 스트레스의 원인이 되기 쉽다(김유정, 박수경, 임정진, 안선희, 2011). 장기근속 교사들에게 보인 원장의 태도는 권위적인 태도는 아니지만 일방적으로 자신의 의견을 교사에게 전달하는 경향이 있었다. 근속 교사들은 원장이 자신을 편하게 생각하기 때문에 업무 지시 태도에 다소 차이가 있다는 인식을 보였다.

이상과 같이 교사들은 장기근속을 하며 교사들이 일반적으로 경험하지 못하는 어려움을 겪고 있었다. 항상 모든 업무를 능수능란하게 처리하는 자신들에게는 모두가 ‘당연함’을 요구하고 한낱 실수도 하면 안 된다고 자신을 채근하였다. 그러면서도 더 이상 전문가로서 발전하려 노력하지 않는 자신을 조망하며 교사답지 못한 행동이라 인식하는 경향이 나타났다. 또한 원장과 오랜 시간 협력적 관계를 유지했기 때문에 자신들을 너무나 편하게 여기며 자신들을 배려하지 않는 태도에 상처를 받으며 존중받고 싶어 하였다.

3) 장기근속에 대한 요구

현재의 보육기관에서 지속적으로 근무하고 싶은 의지와 관련된 이야기 속에서 연구자는 장기근속 교사들의 경험의 기저에 깔려있는 요구를 파악할 수 있었다. 교사들은 자신들이 기관 운영 전반에 관여하고 있으므로 그와 관련된 전문 역량을 더욱 강화 받고 싶어 하였다. 또한 직무 소진을 예

방하는 차원의 적극적 지원이 주어질 때 보다 더 힘을 낼 수 있을 것이라고 외쳤다.

(1) 숙련된 교사로의 탈피 기회

본 연구의 교사들은 편안히 안주하려는 심리를 지적하며 발전하지 않으려 하는 자신을 경계하고 있었다. 자신들이 자기개발에 힘을 쓰는 것이 중국에는 보육현장의 질을 높일 수 있는 방안이라는 점에 동의했다.

(강조하듯 한 글자마다 힘을 주며) 진! 짜! 직! 무! 역! 량! 을 강화할 수 있는 그런 교육 어디 없을까요? (중략) 너무나 잘 아는 거(업무)라서 아무것도 노력 안 하고 있다는 찻찻함을 좀 날리고 싶긴 해요.

(정감만 교사, 개인 면담, 2023. 03. 25)

조그림 교사: 주인 의식을 가지고 나 스스로도 지속적으로 노력해야 할 것 같아요. 어차피 원장님과 업무 구분도 모호하고 거의 많은 일을 함께하는데 단순히 '교사다움'만 고집한다면 또 다른 문제가 생기겠지요.

구영도 교사: 맞아요. 요새 들을 만한 교사교육이 없어요. 육종지(육아종합지원센터)에서 열리는(주관하는) 교육들도 어지간한 주제는 다 들었던 거라...

김미정 교사: 그러니까요! 우리가 들을 만한 그런 교육 좀 개설해 주면 좋겠다!

(구영도 교사, 김미정 교사, 홍나래 교사, 집단 면담, 2023. 4. 21.)

교육도 틀어만 놓는 그런 교육 말고 오늘처럼 이렇게 교사들의 다양한 이야기를 들을 수 있고 연차별로 좀... 그런 실제적 교육이 많으면 좋겠어요.

(김미정 교사, 집단 면담, 2023. 4. 21)

교사들은 현재의 교사 교육의 내용에 대해 강한 아쉬움을 토로하였다. 경력별로 필수 이수해야 하는 직무교육에 대해 ‘그 나물에 그 밥(김원광 교사, 2차 개별 면담)’이라는 표현으로 비판할 만큼 새로운 내용도, 전문성을 신장시킬 주제도 없다고 하였다.

일상의 반복은 편안함을 주지만 전문가로 거듭날 수 있는 기회가 필요하다. 그것이 원동력이 되어 보다 나은 발전을 이룰 수 있다(신은경, 2012)는 측면에서 장기근속 교사들은 진정으로 자신들의 역량을 키워줄 수 있도록 현직 교사 교육이 재고되기를 바라고 있었다.

(2) 체감 가능한 개선 방안

교사들은 장기근속 교사이지만 진정한 장기근속에 대한 포상이 이뤄지는 것을 체감하지 못한다고 하였다. 장기근속 수당도 지자체 별로 다르고 부산시 지역의 경우는 2년 이상 근속부터 받는 수당이 자신들과 별 차이가 없음을 언급하며 진정한 장기근속자다운 대우를 받지 못한다는 점을 언급하였다.

저 정도 장기근속하면 어느 정도 (급여 책정 시) 호봉 산정 해주면 좋겠어요. 저는 국공립(인건비 지원 시설)이 아니다 보니 민간 호봉 기준이라서 만족스럽진 않아요. 그래도 전체 경력을 인정해 주진 않더라도 장기근속 인센티브처럼 어느 정도 호봉을 올려줘 라는 기준을 위에서 (보건복지부) 내려주면 더 열심히 일 할 것 같아요(웃음).

(조그림 교사, 개별 면담, 2023. 3. 10)

저희 원에 재작년에 들어와서(입사해서) 3년째 근무하는 교사가 있거든요. (눈을 크게 뜨며) 그 교사랑 저랑 받는 수당이 똑같아요! 저는 7년인데 말이 안 되지 않아요? 약간 억울해요.

(이푸른 교사, 개별 면담, 2023. 3. 22)

무엇이 장기근속을 도와줄 수 있을 것인가에 대한 질문에 교사들은 가장 먼저 보수와 관련된 이야기를 하였다. 인건비 지원시설에 근무하는 교사들은 수당도 호봉처럼 장기근속 년 수에 따른 차등이 있었으면 좋겠다고 이야기하였다. 교사들은 수당은 다른 교사보다 무언가 더 노력하고 차별화된 사람에게 주어지는 보상이라 여겼다. 보수가 높아질수록 교사 효능감이 높아지고 근무 기간도 길어진다(최윤경, 김재원, 2011)는 점에서 장기근속 교사들이 근속에 대한 대가를 요구하는 것은 당연해 보였다.

이와 같이 교사들은 자신들이 경험한 부정적 인식을 해소해 줄 수 있는 직접적인 해결 방안을 요구하고 있었다. 장기근속 교사로서 받고 있는 부담감을 해결해 줄 수 있도록 교사 교육의 전면적인 개정을 요구하였다. 이를 통해 단순 고경력자가 아닌 보육기관 운영 전반에 걸쳐 자신의 역량을 펼치고 발전에 기여하는 존재가 되고 싶어 함을 알 수 있었다. 자신들이 노력하는 만큼 직접적인 보상이 주어질 때 보다 힘을 내어 근무를 할 수 있을 것이라 여겨진다.

V. 논의 및 제언

1. 요약

본 연구에서는 장기근속을 하고 있는 보육교사들의 이야기 속에서 장기근속의 요인과 장기근속 교사로서 느끼는 보람과 어려움을 발견하고자 하였다. 이를 위해 과거 이직 경험이 있고 현재 재직 중인 어린이집에서 7년 이상 근무 중인 보육교사 8명을 대상으로 심층 면담을 실시하였다. 교사들의 장기근속에 관한 이야기 속에서 연구자는 교사의 장기근속을 증진할 수 있는 요인이 무엇이었는지 파악하고 실제 장기근속자로서 그들이 느끼고 있는 보람과 어려움에 대해 해석 할 수 있었다. 또한 보육 현장 및 보육서비스의 질을 고취하기 위한 장기근속 교사 지원 방안에 대한 시사점도 도출할 수 있었다. 본 연구의 결과를 바탕으로 보육현장에서 교사들을 위한 실제적인 장기근속 지원 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공해 줄 수 있을 것으로 기대한다.

교사들의 이야기를 통해 장기근속의 요인을 분석한 결과, 첫째, 교사들은 동료 교사, 원장, 학부모와 같이 업무상 마주치는 사람들로부터 장기근속을 할 수 있는 힘을 얻는다고 하였다. 둘째, 장기근속으로 인해 직무 관련 업무를 전반적으로 파악하고 있어 능숙하게 처리할 수 있기 때문에 보육업무 자체를 즐기며 근무할 수 있다고 하였다. 셋째, 전담 보조교사에 대한 지원, 근속연수에 따른 연차 사용과 같이 타 기관과는 차별화되는 업무적 이점으로 인해 장기근속을 선호하고 있었다. 마지막으로 교사들은 성향에 따라 변화를 싫어하거나 이직 후 적응 과정에서 겪는 스트레스를 겪고 싶지

않기 때문에 현 기관에서 지속적으로 근무하고 있음을 알 수 있었다.

장기근속 교사로서 겪은 보람과 어려움에 대한 결과는 다음과 같다. 교사들은 자신들에 대해 업무적 또는 인간적으로 기관 내 구성원들에게 꼭 필요한 존재로 인정받으며 어린이집 발전에 기여하는 존재로 인식하고 있었다. 반면, 장기근속자로서 당연히 제일 많은 업무를 수행해야 하고 누구보다 잘할 것이라는 기대감에 대한 무언의 압박감을 느끼고, 그 기대치를 충족시키지 못할 것에 대해 두려워하며, 원장과 의견조율이 필요하고 공정한 업무 분장을 요구하며 교사로서 존중받지 못하는 것을 언급하며 장기근속자로서의 불편한 시각을 보였다. 또한, 보육 현장에서 장기근속을 위한 개선 방안에 대한 교사들의 목소리에서 원장에게 하는 요구와 행정적 변화에 대한 촉구, 교사 스스로의 노력이 필요한 점을 들 수 있었다. 인건비 지원, 처우 개선, 영유아 비율 조절, 실제적 교육과 같은 행정적 지원이 있을 때 더욱 힘을 내 근속할 수 있을 것이라 하였다. 마지막으로 교사 스스로도 고경력자답게 숙련된 전문가로 거듭날 수 있는 노력을 기울여야 장기근속 교사로서 가치가 있다고 이야기하였다.

2. 논의

본 연구의 연구문제별 주요 결과를 중심으로 논의점을 제시하면 다음과 같다.

1) 교사들의 장기근속의 요인

본 연구에 참여한 교사들은 모두 과거 이직 경험이 있으나 현 기관에서는 7년 이상 재직 중이다. 현재 근무 기관의 상황은 이전 근무지와는 차이가 있으므로 교사들이 자발적으로 장기근속을 하고 있다고 유추된다. 교사

들은 변화나 새로운 직장에서의 적응이 두려워 현실에 안주하고 있는 것처럼 보였으나 이는 이직 후 새롭게 겪게 될 인간관계와 직무 스트레스에서 기인된 것으로 볼 수 있다. 연구에 참여한 교사 8명 모두 과거 원장 또는 동료와의 갈등으로 퇴직한 경험이 있다는 것이 이와 같은 해석을 뒷받침해 준다. 즉 업무 과정에서 마주하는 인간관계에서 비롯된 어려움이 근무와 밀접한 관련이 있다는 것이다. 이는 원장과 동료 교사의 신뢰 관계를 장기 근속의 가장 큰 요인으로 손꼽은 한유진, 최인숙과 이대균(2015)의 연구 결과를 뒷받침하는 결과로써 보육 기관 내 대인 관계에 주목할 필요가 있다.

김혜리와 어성연(2017) 그리고 류경희와 강상(2015)은 연구를 통해 동료 교사와의 협력적 관계가 교사 효능감과 밀접한 관계가 있음을 증명하였다. 또한 Dembo와 Gibson(1985)도 원장, 동료 교사 그리고 학부모와 관계가 비협조적인 교사는 파생되는 문제점으로 인해 보육의 질을 떨어트리므로 보육 기관 내 구성원들끼리는 양질의 관계를 맺어야 한다고 역설한 바 있다. 이와 같이 보육 기관 내 대인관계가 교직 스트레스에 직접적 영향을 미친다는 것은 부정할 수 없는 사실이다. 본 연구의 교사들도 불편한 대인 관계를 회피하고자 퇴사를 선택했으나 현재는 동료 교사, 원장, 학부모와 원만한 관계에 높은 만족감을 느끼며 장기근속을 하고 있다. 즉 교사들의 소속감을 높여 근무 의욕을 고취시켜줄 수 있는 방안이 모색되어야 함을 시사한다. 교사들은 보육기관에서 경험하는 어려움을 해소하기 위해 공감 이 가는 상대와 대화 할 수 있는 정서적 지원이 필요하다고 인식(이지영, 2008)한다. 보육기관에서 종일 함께 하며 유사한 경험과 감정을 공유하는 과정에서 업무 스트레스를 감소시켜 주는 것이 근속 여부에 긍정적 영향을 미치는 것이다. 교사들은 자신이 근무하는 조직의 분위기가 건전하다고 느낄 때 이직 의도가 낮아진다(김명순, 김수정, 강형옥 외, 2018). 따라서 교사들이 동료 교사, 원장 및 학부모와 협력적 관계를 맺을 수 있게 지원하

고 나아가 부정적 관계를 개선할 수 있게 도와주기 위한 전문 솔루션 구축 방안에 대한 심도 있는 논의가 필요하다.

다음으로 본 연구에 참여한 교사들은 장기간 근속했기 때문에 보육기관의 모든 업무를 파악하고 있고 동료 교사보다 더 능숙하게 처리할 수 있다는 것에 대해 큰 만족감을 보였다. 또한 연차 사용 및 전문 보조 교사 지원을 등도 장기근속으로 인한 보상이라 여겼다. 이와 같은 성취감과 환경 및 복지에 대한 만족은 직무만족도의 하위요인(박선화, 2012)이라 할 수 있다. 이는 교사가 직무에 만족하고 업무에 몰입할수록 이직 의도가 낮음을 밝힌 연구들(김은아, 2018; 이채호, 2019; 최영희, 2018)의 결과와 유사한 의미를 가진다.

보육교사의 직무 만족은 보육교사를 기관에 머물도록 유지하기 위한 예측 요인이다(2009, 양인자). 이는 직무에 만족할수록 조직에 몰입할 수 있다(김정림, 조혜진, 2012)는 것을 의미하므로 장기근속 요인의 한 요인임을 보여준다. 교사의 이직 의도는 영유아 교육에 집중하지 못하게 하며 보육의 질에도 크게 영향을 미치므로 교사의 직무만족도를 높일 수 있는 방안은 끊임없이 채고되고 있다. 본 연구 결과에서는 시간제가 아닌 전담 보조 교사의 지원이 직무만족도를 높여준 것으로 해석할 수 있다. 현재 다수의 보육기관에서는 보조교사 1인이 전담 학급 없이 전체 학급을 순회하며 하루 4시간가량 근무하고 있다. 그러나 본 연구의 참여자가 근무하는 기관에서는 1일 8시간 동안 전담 보조 인력이 배치되어 있어 보육업무 부담 감소뿐만 아니라 개인 연차 사용 및 휴게 시간을 확보할 수 있다. 이처럼 교사들은 자신의 업무량을 줄여줄 때 높은 만족감을 나타냈다는 점에서 보육교사의 근무 시간과 업무량, 근무 환경을 개선해 줄 수 있도록 보조교사 지원 사업에 대한 확대가 요구된다.

2) 장기근속교사로서 겪은 보람과 어려움

본 연구에 참여한 교사들의 이야기 속에서 장기근속 교사로서 그들이 겪은 보람과 어려움을 분석할 수 있었다. 교사들은 장기근속을 했기 때문에 보육 업무 이외에도 기관 운영 전반에 대해 잘 이해하고 있고, 관리 차원의 업무도 능숙하게 처리할 수 있게 되었다고 인식하고 있었다. 이는 능숙한 업무처리 능력을 갖추고 타인들로부터 업무적으로 신뢰받으며 자신이 어린이집 발전에 기여하고 있다고 인식하는 것으로 해석할 수 있다. 반면 장기근속 교사이기 때문에 기관의 업무 파악 및 관리를 당연시하고 모든 업무에서 뛰어날 것이라 기대하는 조직 내 분위기에 대해서는 불편함을 드러냈다. 이는 원장의 업무까지 떠안고 기관의 모든 업무 관리 및 책임을 맡고 있는 것에서 느끼는 부담감과 너무나 익숙한 업무로 인해 스스로 발전을 위한 노력이 결핍되었다고 인식하며 느끼는 불안감에서 기인된 인식으로 해석된다.

이와 같이 교사들의 양극적인 인식은 주목할 만하다. 이는 조직몰입의 관점으로 해석해 볼 필요가 있다. Wiener(1982)는 조직몰입 중 규범적 몰입에 대해 조직원이 조직 목표나 이익에 부합하는 행동을 유도하는 내재된 압박의 총체라 정의하였다. 또한 조직몰입은 구성원이 자신이 속한 조직에 대한 충성심 또는 애착심으로 볼 수 있다(Meyer & Allen, 1991). 이러한 점에서 본 연구의 교사들이 고유 업무 이외에 기관 운영 업무까지 관여하는 것은 조직몰입과 맥락을 같이 한다. 본 연구의 교사들이 언급한 과중한 업무는 주로 교사관리나 원아 상담과 같이 기관 운영과 직결된다는 점에서 업무의 내용 측면과 관련해 중요한 함의를 담고 있다.

교사들은 자신이 보육기관에서 꼭 필요한 사람으로 인정을 받고 있다는 점에서는 기꺼이 많은 업무에 노력을 기울이고 있다. 그러나 기관의 운영

과 관련된 업무에서는 작은 실수가 운영 손실 내지는 문제로 대두될 가능성이 높기에 교사들이 느끼는 부담감은 클 수밖에 없다. 이와 같은 교사들의 양극적 인식은 보육기관의 성공과 발전을 위해 적극적으로 임하고 싶은 마음과 그로 인한 어려움이 상충되며 나타난 것으로 사료된다.

조직몰입은 계속해서 조직에 남으려는 강한 욕구(Mowday, Porter & Steers, 1982)라는 측면에서 장기근속 교사로부터 자연스럽게 나타나는 결과라 할 수 있다. 따라서 장기 근속률을 높이기 위해서는 보육교사의 조직몰입을 지속시킬 수 있는 방안을 모색하고 더불어 교사들이 직면하고 있는 어려움을 소거하기 위해 경력 및 직군에 따른 역량 개발을 도와줄 수 있는 교사 교육 프로그램 등을 제공하기 위한 노력을 기울여야 할 것이다.

교사들은 보육 현장과 보육 서비스의 질적 확보를 위해서는 자신들과 같은 장기근속자들이 증가해야 한다고 뜻을 모았다. 장기근속률을 증가시키는 것은 교사 혼자만의 힘으로 이뤄질 수 없고 보육기관과 교사 그리고 행정적 서비스가 함께 할 때 실효성이 있을 것이라 기대하였다. 먼저 보육기관에서는 업무적 협의가 필요하다고 하였다. 이는 불공평한 업무 분담은 직무만족도를 저하시키고 곧 이직의 요인이 될 수 있다는 한유진 외(2015)의 연구 결과를 지지한다. 대다수 보육기관은 교사의 참여를 배제하고 원장에 의한 독단적이고 정형적인 의사결정(최옥련, 유구종, 2013)에 따라 고유 업무가 지정되는 경향이 있다. 임승민, 이민지와 이주영(2022)은 의사결정 참여에 대한 교사의 인식연구에서 원칙 없이 이루어지는 의사결정과정 이 가장 큰 방해 요인이라 보고하였다. 본 연구의 교사들도 과거 원장의 강압적이고 일방적인 통보형 태도에 스트레스를 받았으며 이것이 이직을 결심하게 된 원인으로 꼽았다.

교사와 오래 호흡을 맞추고 일을 위임한 원장일수록 교사를 또 하나의 가족처럼 여기며 기관 업무 일부를 위임하지만(이은주, 양성은, 2012), 교사

는 협의 없는 업무 분장에 불만을 느낄 뿐만 아니라 자신의 의견이 무시된다고 생각할 수 있다. 이와 같은 현상이 지속되면 원장-교사 간의 관계를 무너트리게 되고 중국에는 이직으로 이어질 가능성이 있다. 따라서 일선의 보육기관의 원장들에게 교사를 존중하며 합리적인 의사결정 참여권을 보장해 주기 위한 노력이 요구된다.

다음으로 교사 스스로 자기계발을 위해 노력할 때 장기근속자의 역량이 강화되어 질 높은 보육 서비스 재원으로 거듭날 수 있다는 데 뜻을 모았다. 이는 고경력 유아교사의 삶에 대한 연구(김경애, 임부연, 2016)에서 교사들의 경력은 단순한 시간 축적을 넘어야 하며, 수업기술자가 아닌 숙련된 전문가가 되어야 한다는 논의와 의견을 같이한다. 고경력 교사를 대상으로 교직 실천적 요구를 탐색한 연구(백진숙, 안지영, 2021; 김경은, 이대균, 2018; 김양은, 2017)결과에서 공통적으로 전문적인 교사 교육에 대한 요구를 밝혔으나 직무교육의 변화를 체감할 수 없는 것이 현실이다. 여전히 교사교육에 대한 요구의 목소리가 이어진다는 것은 개혁이 필요하다는 것이다. 이는 보육의 질과 공공성이 강조되는 시점에서 교사교육에 대해 재구조화를 할 필요가 있음을 시사한다.

교사들은 인건비 지원 및 지급 수당급 인상과 같이 근로 환경을 개선해 줄 수 있는 행정적 지원이 장기근속에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대하였다. 제 수당 및 보수와 근무조건은 근무 환경의 하위요소(박은정, 2003)로 근무 환경은 보육 서비스를 결정짓는 중요한 요인(Whitebook & Ryan, 2011)이라 할 만큼 교사들에게는 중요한 사안이다. 교사가 느끼는 근무 환경 피로도가 높을수록 영유아와의 상호작용, 프로그램의 질 등 보육 전반에 위험 요소를 파생시킬 가능성이 높다(김은설, 안재진, 최윤경 외, 2009). 또한 근무 환경에 대한 불만족은 높은 이직률을 초래(김은영, 도남희, 조은경 외, 2011)하므로 우수한 교사를 확보하고는 교사 장기근속을 장려하기

위해서는 반드시 개선되어야 할 사안이다. 따라서 교사의 근속 및 경력에 맞는 호봉과 승급을 확보해 주고 전문적인 보조 인력을 추가 확보하여 교사의 근무를 지원해 주는 정책이 필요할 것으로 사료된다.

3. 제언

본 연구의 제한점을 토대로 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 경력이 7년 이상인 교사들을 대상으로 장기근속 요인과 경험에 대한 정보를 파악하였다. 교사 경력에 따라 경험하는 것들이 다르고, 그에 따른 인식의 차이가 있을 수 있다. 따라서 Katz(1985)의 영유아 교사의 발달단계에 따라 강화기(6개월-3년), 갱신기(2년 - 5년), 성숙기(5년 이상)에 있는 교사들을 대상으로 장기근속 인식을 비교해 보는 연구가 요구된다. 이를 통해 장기근속에 대한 인식을 보다 의미 있고 풍부하게 확보할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구를 통해 교사들의 이야기에서 장기근속을 지속하기 위한 요구를 파악할 수 있었다. 그러나 교사들의 경험을 이야기로 듣는 것만으로는 그들의 요구를 일반화하기는 어렵다. 따라서 장기근속에 대한 지원 요구를 파악하기 위해 설문 조사를 병행한 혼합연구나 양적 연구가 이루어질 필요가 있다. 이러한 연구를 통해 교사들의 다양한 의견을 체계적으로 수집하고, 장기근속에 필요한 지원요구를 보다 명확하게 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

참 고 문 헌

- 강구수 (2018). 보육교사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향 - 원장의 서번트 리더십과 직무소진의 매개효과. 평택대학교 대학원 박사학위논문.
- 강란혜 (2006). 보육교사의 전문성 인식과 교사 효능감 및 직무만족도에 관한 연구. 직업교육연구, 25(1), 71-88.
- 강명희 (2007). 보육사업 활성화 방안에 대한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 강진숙, 이경남 (2015). 원장의 코칭리더십과 영아교사의 자아 탄력성 및 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 유아교육학논집, 19(1), 321-342.
- 고경필, 심미영 (2017). 보육교사의 직무 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 심리적 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 17, 313-333.
- 구민주, 신여울, 박다은 (2018). 보육교사의 스트레스 마인드 셋과 이직의도와의 관계에서 직무 스트레스의 매개효과. 아동학회지, 39(5), 81-92.
- 권수현, 이승연 (2011). 유치원교사가 인식하는 역할갈등 및 역할 갈등이 역할 수행에 미치는 영향분석: 회복탄력성 상·하 집단을 중심으로. 유아교육연구, 31(2), 311-331.
- 권순임, 구수연 (2020). 보육교사의 근무실태와 직무만족도 및 복지요구조사 - 주 40 시간 근로제 실행 이후를 중심으로. 한국열린유아교육학회지, 19(11), 431-448.
- 권영란, 문영경 (2016). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사 효능감과 직무 스트레스의 매개효과 분석. 한국보육학회지, 16

(1), 99-119.

권태린 (2017). 어린이집 보조교사의 역할적응 과정 연구: 강릉시 어린이집을 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

김경애, 임부연 (2016). 고경력 유아교사의 삶: 교사실존을 중심으로. 교원 교육연구, 33(1), 267-296.

김정은, 이대균 (2018). 10년 이상 경력의 보육교사가 직무에 대해 느끼는 고민과 요구. 열린유아교육연구, 23(3), 305-333.

김동현, 이재모 (2014). 보육교사의 감정노동이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 연구. 유아교육·보육복지연구, 18(4), 419-435.

김명순, 김수정, 강형옥, 정아람 (2018). 보육교사가 인식한 직무만족도, 전문성과 어린이집 조직분위기 및 이직의도 간 구조적 관계. 유아교육연구, 38(1), 391-415.

김명자 (2016). 보육교사의 직무만족 영향 요인 연구: 용산구 소재 어린이집을 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문

김미영 (2019). 어린이집 고경력 교사들이 경험한 삶의 보람과 어려움. 침례신학대학교 대학원 석사학위논문.

김미정, 김승희 (2022). 어린이집 보조교사 운영 실태와 개선방안. 유아교육·보육복지연구, 26(3), 191-221.

김민정, 이승하 (2023). 어린이집 교사의 이직경험에 대한 내러티브 연구: 직장어린이집에서 국공립어린이집으로. 유아교육학논집, 27(4), 51-78.

김민주 (2017). 유아교사의 이직경험 속에서 본 갈등과 의미. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

김범준 (2020). 교사들의 직무만족도 관련 변수에 대한 Meta 분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

- 김선주 (2019). 유아교사의 근무환경과 직무스트레스에 따른 건강상태. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김성윤, 박종우 (2022). 유아교육서비스 종사자의 직무환경 인식이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서비스경영학회지 23(2). 164-183.
- 김세웅 (2015). 유아교육기관의 여자 교직원에게 비쳐진 남자교사의 모습. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 김양은 (2017). 고경력 보육교사의 교직생활 어려움과 이탈위기에 관한 연구. 학습자중심교과교육연구, 17(18), 375-403.
- 김영미 (2018). 저 출산·고령사회 기본계획에 대한 젠더 분석 = 저 출산 담론의 재구성을 위하여. 비판사회정책, 59, 103-152.
- 김영분 (2010). 영유아 보육시설 유형에 따른 보육교사의 근무환경과 직무만족에 관한 연구. 인천대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영정, 박성준 (2016). 서울시 어린이집 보조교사 근로실태 및 개선방안연구. 서울: 서울시 여성가족재단.
- 김유정, 박수경, 임정진, 안선희 (2011). 보육교사-원장 간의 관계의 질과 근무기관 내에서 경험하는 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 68, 189-213.
- 김윤주 (2005). 보육교사의 직무스트레스와 대처방안 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김은경 (2022). 보육교사의 소진으로 인한 이직경험에 대한 내러티브. 평택대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은설, 안재진, 최윤경, 김의향, 양성은, 김문정 (2009). 보육종사자의 전문성 제고방안 연구. 서울: 육아정책연구소.
- 김은아 (2018). 유아교사가 지각하는 원장의 감성리더십, 직무스트레스,

- 교사효능감과 이직의도 간의 관계 구조분석. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은영, 도남희, 조은경, 조혜주 (2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안, 서울: 육아정책연구소.
- 김재은, 김태련 (2009). 유아교육보육용어사전. 경기: 교육과학사.
- 김정림, 조혜진 (2012). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 한국보육지원학회지, 8(1), 65-83.
- 김지은, 안선희 (2009). 영아교사의 전문성 인식에 영향을 미치는 관련 변인 연구. 열린유아교육연구, 14(2), 197-216.
- 김지혜 (2012). 어머니가 어린이집을 선택하는 과정 및 신뢰를 형성하는 과정. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 김향미, 양금숙 (2019). 직무스트레스에 따른 감정노동이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향. 전국사회복지연구, 13, 1-23.
- 김현주 (2005). 사립유치원 교사 문화의 특질. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현주 (2018). 보육교사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과 중심으로. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 김혜리, 어성연 (2017). 유아교사의 대인관계 스트레스가 교사 효능감에 미치는 영향: 유아교사 행복감의 매개효과를 중심으로. 유아교육학논집, 21(6), 77-103.
- 김화순, 문혁준 (2016). 보육교사의 정서지능 및 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향. 생활과학연구논집, 34(1), 43-70.
- 나중혜, 김송이, 신나리, 권연희, 배선영, 손승희 (2018). 영유아 중심 보육교사를 위한 보육학 개론. 경기: 파워북.

- 남인혜 (2019). 유아교육 및 보육기관 설립유형에 따른 유아의 학교준비도 효과 분석. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 대한민국정부 (2006). (제1차) 저출산·고령사회기본계획. 2006-2010. 서울: 대한민국정부.
- 류경희, 강상 (2015). 유아교사의 정서지능, 동료교사 협력관계, 부모- 교사 협력관계와 교사 효능감 간의 구조모형 분석. 유아교육·보육복지교육, 19(2), 204-222.
- 류재우, 박성준 (2002). 기업근속에 대한 보상과 노동이동. 규제연구, 11(2), 7-46.
- 류해경, 황해익 (2008). 공립유치원 고경력 교사가 인식한 교직 갈등의 요인 및 갈등정도. 영유아보육연구, 14, 1-18.
- 문혁준 (2021). 국공립과 민간· 가정 어린이집 보육교사의 직무만족도 및 전문성 지원환경이 이직의도에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지, 22(6) 140-146.
- 박경필 (2020). 메타포를 통해 본 고경력 보육교사의 정체성 분석. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박경화 (2011). 민간보육시설 보육교사의 직무만족도 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박남숙 (2012). 민간보육시설 보육교사의 이직의도 결정요인에 관한 연구 - 경상북도를 중심으로- 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 박남심, 최영희, 송승민 (2019). 보육교사의 자아탄력성과 이직의도 간의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. 한국보육지원학회지, 15(1), 75-89.
- 박상희 (2022). 2021 영유아 주요 통계. 서울: 육아정책연구소.
- 박선화 (2012). 유아교사의 직무만족도와 교사 효능감에 관한연구

- 목포대학교 대학원 석사학위논문.
- 박성용 (2020). 5년 이상 근무하는 남자유아교사들의 이야기. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 박소영 (2009). 보육교사로 살아가는 힘에 관한 이야기: 10년 이상 경력교사들의 이야기. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문
- 박은정 (2003). 어린이집 보육교사의 직무만족도와 직무환경 개선방안에 관한 연구: 원주시 어린이집을 대상으로. 상지대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은혜 (2009). 유아교사론. 서울: 창지사.
- 박은혜 (2020). 유아교사론(제6판). 서울: 창지사.
- 박주홍 (2009). 취업한 정신장애인의 장기근속과정에 관한 질적 연구. 정신건강과 사회복지, 33, 69-104.
- 박지혜 (2009). 유아교육기관의 특성이 교사의 이직의도와 이직인식에 미치는 영향. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박해정 (2004). 어머니의 유아교육기관 선택 고려 요인 및 운영 만족도에 관한 연구. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박휴용, 여영기 (2014). 한국의 저출산 현상의 원인과 유아교육·보육 정책의 방향 분석. 한국영유아보육학, 85, 69-95.
- 방지은 (2015). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 자아탄력성을 매개효과로. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배성희, 김연화, 한세영 (2014). 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. 유아교육·보육복지연구, 18(1), 234-258.
- 백영숙 (2013). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인·환경보호요인의 조절효과 연구. 숙명여자대학교 대학원

박사학위논문.

백진숙, 안지영 (2021). 고경력 보육교사가 경험하는 교직의 어려움과
실천적 요구 탐색. 한국열린유아교육연구, 26(5), 31-57.

보건복지부 (2021). 보육실태조사. 서울: 보건복지부.

보건복지부 (2023). 2023 보육사업 안내. 서울: 보건복지부.

보건복지부·한국보육진흥원 (2023). 2023 어린이집 평가 매뉴얼. 서울:
한국보육진흥원.

부산광역시 (2018년 10월 23일). 우리 아이 보육, 부산시가 책임지겠습니다.
‘부산아이 다가치 키움’. 2023년 8월 10일. <https://m.blog.naver.com/coolbusan/221382551501>에서 인용.

부산여성가족개발원 (2022). 제5차 부산광역시 보육 중장기 계획(2023~2027) 수립 연구.

서경숙 (2007). 보육교사직에 대한 보육교사의 인식. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

서은희 (2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신과 이직의도 관계. 카톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.

서지영 (2002). 유치원 교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

소병만 (1998). 유치원교사의 이직의도에 관한연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

손미나 (2020). 보육교사의 전문성 인식 및 행복감이 교사효능감에 미치는 영향. 동국대학교 대학원 석사학위논문.

송경섭 (2007). 직장보육시설 보육교사의 생활문화 탐구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.

송재필 (2007). 보육교사의 갈등대상에 따른 갈등수준 및 갈등해결 방법에

- 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 신광순, 유연옥 (2016). 어린이집 유형과 보육교사 경력에 따른 직무만족도와 교사효능감에 미치는 영향. *어린이문학교육연구*, 17(4), 511-535.
- 신영일 (2018). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 : 소진과 감정노동의 매개효과를 중심으로. 서울한영대학교 대학원 박사학위논문.
- 신유림, 윤수정 (2009). 교사-유아관계와 유아의 사회적 행동특성 및 유아 교육기관 적응의 관련성: 유아 및 교사 지각의 비교. *유아교육연구*, 29(5), 5-19.
- 신은경 (2012). 유아교육기관 경력교사 지원체제로서의 집단 멘토링의 의미탐색. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신은정 (2016). 경력에 따른 유아교사의 자아탄력성, 자기결정력이 유아 교사효능감에 미치는 영향. *어린이문학교육연구*, 17(4), 511-535.
- 신정애, 신건호 (2021). 영유아교사의 직무만족과 이직의도의 관계에서 갈등해결유형의 조절효과. *학습자중심교과교육연구*, 21(19), 539-552.
- 신지연 (2004). 2세 영아의 어머니와 보육교사에 대한 복합 애착과 사회·정서적 행동. 서울여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 안나래, 김희수, 안선희 (2015). 영유아교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 교직 선택 동기의 조절효과. *한국가정관리학회지*, 33(5), 87 - 102.
- 안성아 (2004). 어린이집 근무환경이 보육교사의 이직률에 미치는 영향에 관한 연구. 경원대학교 대학원 석사학위논문.
- 안은정 (2009). 태일-가정 양립(Work-Family Balance) 제도가 조직성과에 미치는 영향에 관한 경험적 연구: 재무성과 및 이직의도를 중심으로.

- 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 양인자 (2010). 보육교사 근무환경과 직무만족에 관한 연구. 상지대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 엄태현 (2020). 고경력 영아교사가 느끼는 보람과 어려움. 강릉 원주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 엄태현, 한종화 (2020). 고경력 영아교사가 느끼는 보람과 어려움. *어린이문학교육연구*, 21(2), 117-201.
- 여성가족부 (2007). 보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안연구. 서울: 여성가족부
- 염지숙, 이명순, 조형숙, 김형주 (2008). 유아교사론. 서울: 정민사.
- 오함초름, 정희정 (2022). 유아교사의 대인관계 스트레스가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 22(11), 933-952.
- 위수정 (2000). 유치원에서의 어머니-교사 의사소통에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 위숙희 (2008). 보육교사와 유치원교사의 전문성 인식 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유현숙 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사 효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 유현숙, 권정해 (2017). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. *유아교육학논집*, 21(1), 113-132.
- 유혜영 (2020). 보육교사의 권리인식 수준 및 권리보장 실태. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 유희정 (1998). 어린이집의 설립유형에 따른 질적 수준 분석. *한국영유아보육학회*, 13, 287-314.
- 윤용태 (2019). 이직한 직장 어린이집 남자교사들의 근무경험과 지원방안에

- 관한 인식연구- 포커스 그룹 인터뷰를 중심으로- 중앙대학교
교육대학원 석사학위논문.
- 윤희미, 노필순 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과
이직의도 간 관계. 한국아동복지학, 43, 157-184.
- 이경민, 박주연 (2015). 유아교사의 행복, 소진, 이직의도의 관계.
유아교육연구, 35(6), 33-48.
- 이경자 (2017). 보육교사의 직무만족과 보육민감성이 행복에 미치는 영향.
서남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이경희 (2019). 어린이집 원장의 리더십유형이 직무만족과 조직몰입에
미치는 영향: 교사효능감의 매개효과를 중심으로. 칼빈대학교 대학원
박사학위논문.
- 이고미 (2002). 유치원 교사들 간의 인간관계에 관한 연구. 이화여자대학교
교육대학원 석사학위논문.
- 이다은, 안선희 (2022). 보육교사의 대인관계 스트레스, 업무 과부하, 급여
만족도가 이직의도에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 22(24),
621-637.
- 이명록 (2015). 보육교사의 직무스트레스, 적성, 이직의도와와의 관계.
대진대학교 대학원 석사학위논문.
- 이보미 (2023). 코로나19 시대 보육교사의 어려움에 대한 개념도 연구.
한국상당대학교 대학원 석사학위논문.
- 이선경 (1991). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사 효능감의 관계.
이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이수민 (2010). 보육교사 장기근속에 대한 시설장의 인식 연구.
숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이숙희 (2005). 보육교사에 대한 시설장의 신뢰성과 보육교사의 역할 수행

- 간의 관계. 미래유아교육학회지, 12(1), 57-76.
- 이순애 (2011). 보육교사의 배경변인 및 근무환경에 따른 직무만족도. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영순 (2018). 미용실 종사자의 역할에 따른 보상유형이 장기근속의도에 미치는 영향. 부산외국어대학교 대학원 박사학위논문.
- 이영자 (2012). 유아교육기관 운영관리. 서울: 형설출판사.
- 이윤경 (1997). 사립 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 교육발전, 16(1), 161-179.
- 이은미 (2021). 어린이집 보육교사의 공공서비스동기가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 조직 내 사회자본의 매개효과를 중심으로. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은아 (2017). 보육교사의 창의적 인성과 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은주, 양성은 (2012). 보육교사와 시설장의 이직경험에 관한 질적 연구. 가정과 삶의 질 연구, 30(2), 121-136.
- 이재경 (2006). 저 출산에 대한 여성 주의적 비평. 젠더리뷰, 1, 4-12.
- 이지영 (2008). 유아교사의 자아존중감과 직무스트레스의 관계. 경원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지현 (2015). 보육교사의 근무환경과 이직의도에 관한 연구. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지혜 (2013). 어린이집교사의 이직 및 퇴직 배경 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이채호 (2019). 보육교사의 이직의도 관련 연구. 학습자중심교과교육연구, 19(3), 153-168.
- 이향희 (1997). 유치원 교사의 의사결정 참여영역과 직무만족의 관계 분석.

- 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이현정 (2014). 교사가 지각하는 부모와의 의사소통에 관한 어려움과 직무만족도가 교사효능감에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이혜경 (2017). 보육교사 이직의도에 미치는 영향요인 분석 - 보육정책과 직무 환경을 중심으로-. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 이화경 (2011). 보육교사의 전문성인식과 직무만족도가 영유아 애착에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이황순. (2017). 엄마교사가 경험하는 어려움. 부경대학교 교육 대학원 석사학위논문.
- 임미혜, 이혜원, 황세윤 (2007). 표준보육교정에 기초한 영유아보육과정. 서울: 학련사.
- 임부연, 김성숙, 송진영 (2014). 유아교사론. 경기: 양서원.
- 임숙이 (2005). 보육교사의 이직의도 결정요인 연구. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 임승민, 이민지, 이주영 (2022). 영유아교사의 의사결정 참여에 관한 인식과 실행. 학습자중심교과교육연구, 22(9), 59-78.
- 임영진 (2012). 보육교사의 직무환경이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 남부대학교 대학원 석사학위논문.
- 임효신, 서현아 (2020). 유아교사의 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 심리적 수용성의 매개효과. 생태유아교육연구, 19(2), 47-70.
- 장경미 (2008). 보육교사의 개인적 자질과 영유아 애착과의 관계. 평택대학교 대학원 석사학위논문.
- 장미정 (2011). 유치원의 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지,

- 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 장은미 (2017). 원장과의 교환관계가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 : 직무소진, 커뮤니케이션 만족의 매개효과와 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 장지애 (2019). 장기 경력보육교사의 어려움과 개선방안. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전복희 (2006). 공립유치원 경력교사의 어려움에 대한 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전선영 (2013). 보육교사의 이직의도에 영향을 주는 관련 변인 연구: 원장의 리더십과 보육교사의 심리적 안녕감을 중심으로. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전은주 (2014). 유아교육기관 중간관리자의 변혁적 리더십, 정서지능 및 직무만족도와 행복감과의 관계. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정경진, 윤혜미 (2016). 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도. 한국 영유아보육학, 96, 129-152.
- 정동숙(2019). 보육교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 안녕감과 교사효능감에 미치는 영향. 충신대학교 대학원 석사학위논문.
- 정명자 (2008). 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 인제대학교 대학원 석사학위논문.
- 정미영 (2017). 한 어린이집 중간관리자의 리더십 형성과정에 관한 내러티브 탐구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정선미 (2016). 보육교사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개 효과와 공감능력의 조절효과 중심으로. 조선대학교 대학원

박사학위논문.

정순경 (2016). 유아교육자의 삶과 정체성의 변화에 관한 자문화기술지.

열린유아교육연구, 21(6), 155-184.

정지나, 한준아, 김지현, 김태은, 윤상인 (2019). 부모교육. 경기: 양서원.

정지언, 박영희 (2015). 보육교사의 근무환경이 이직의도에 미치는 영향:

소진의 매개효과와 정서지능의 조절효과. 유아교육연구, 35(6), 297-316.

정혜영, 이경화 (2014). 사립유치원 교사의 이직 의도에 미치는 사회적지지

와 우울 및 소진의 영향. 유아교육연구, 18(3), 159-181.

정훈희 (2004). 기관 유형에 따른 유아교사의 이직의도와 직무만족도 및

교직관의 관계 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

조막래, 윤정민 (2019). 서울시 어린이집 보조인력 활용실태 및 효율적

운영 방안 연구. 서울: 서울시 여성가족재단.

조성연, 김영심, 권연희, 한찬희 (2023). 보육교사론. 경기: 파워북.

조은영 (2002). 보육교사 직무만족도에 관한 연구. 청주대학교 대학원

석사학위논문.

조은정 (2017). 보육교사의 정서소진과 직업정체성이 이직의도에 미치는

영향. 충신대학교 대학원 석사학위논문.

조주영 (2010). 가정보육시설 보육교사의 근무환경이 이직의도에 미치는

영향. 경기대학교 대학원 석사학위논문.

조형숙, 박연실 (2023). 초임 유아 교사의 중도 퇴사 동기 및 지원 방안.

열린유아교육연구. 28(4), 205-228.

조효숙 (2018). 보육교사의 조직 내 갈등, 조직몰입, 이직의도와의 관계.

국민대학교 교육대학원 석사학위논문.

진경미 (2017). 보육교사의 근무환경과 전문성 인식이 이직의도에 미치는

- 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최경숙 (1985). 유아교육기관의 조직분위기와 교사사기와의 관계에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최미곤 (2016). 보육교사의 인성과 직무만족도가 교사 - 영유아 상호작용에 미치는 영향. 가야대학교 대학원 석사학위논문.
- 최미숙 (2012). 보육교사의 업무수행에 따른 인간관계와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 최미숙, 박지영, 윤요중 (2009). 국공립 유치원 교사의 의사결정 참여도와 성취목표 성향 및 전문성 인식 간의 관계. 열린유아교육연구, 14(6), 83-101.
- 최민식 (2009). 행복을 부르는 세 잎 클로버: 장기근속 지적 장애인의 직업유지 특성 탐색. 용인대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최복길 (2017). 보육교사의 일과 삶의 균형이 행복감, 이직의도에 미치는 영향. 창신대학교 대학원 석사학위논문.
- 최성숙 (1991). 유치원 교사의 근무 실태에 관한 조사연구: 부산시를 중심으로. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최세영, 김준환, 임수정 (2023). 사회복지조사론(개정2판). 경기: 어가.
- 최영희 (2018). 사 기관유형에 따른 유아교사의 정서노동, 직무만족도 및 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향력. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 최옥련, 유구종 (2013). 유아교육기관 교사의 의사결정 참여정도와 교사 효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 18(3), 201-224.
- 최윤경, 김재원 (2011). 보육교직원 보수체계 개선방안연구. 서울: 육아정책연구소.

- 최은경 (2013). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 관한 연구.
가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 최정림 (2011). 보육교사의 유머감각이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 명지대학교 대학원 석사학위논문.
- 최혜영, 조성연, 권연희 (2014). 보육교사의 이직의도에 대한 조직문화와 직무만족도의 영향. Family and Environment Research, 52(4), 405-414.
- 최혜윤, 나정 (2009). 유치원 현장에서 보조교사가 하는 일의 의미 찾기. 유아교육학논집, 13(6), 205-234.
- 최훈정 (2016). 보육교사의 이직과정 경험 탐색. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 하수경 (2015). 사립유치원 경력교사가 교직생활에서 경험하는 어려움과 지원 요구. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 하운숙, 최양미 (2022). 유아교육기관의 조직문화가 교사의 이직의도에 미치는 영향-사회적 지지와 회복탄력성을 매개로. 열린 유아교육연구, 27(1), 139-165.
- 한국보육진흥원 (2023). 어린이집 평가 과정 운영, <https://www.kcpi.or.kr/kcpi/business/childcarecentaccredcourse.do>.에서 2023년 5월 자료 얻음.
- 한성심, 도미향 (2004). 영·유아보육법개정에 따른 보육 프로그램 재조명. 한국유아교육 보육복지연구, 8, 79-111.
- 한은경 (2018). 보육교사의 임파워먼트와 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문
- 한유진 ,최인숙 , 이대균 (2015). 한 어린이집에서 10년 이상 장기근속한 보육교사들의 이야기. 어린이문학교육연구 16(2), 563-591.

- 홍건숙 (2020). 장기근속 요양보호사의 돌봄 경험에 관한 생애사 연구. 초당대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍두식 (2013). 유아교사의 직무스트레스와 유아교사 역할수행 인식에 관한 연구. 군산대학교 대학원 석사학위논문.
- 홍춘자 (2008). 보육교사의 이직의도에 관한 연구. 상지대학교 대학원 석사학위 논문.
- 황성동 (2022). 알기 쉬운 사회복지조사방법론(2판). 서울: 학지사.
- 황성운 (2006). 유아교사의 이직결정 원인조사. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황성원 (2020). 저 출산 극복을 위한 프랑스의 유아교육·보육정책 연구. 열린교육연구, 28(5), 251-278.
- Bogdan, R., Biklen, S. K., (2010). 교육의 질적 연구방법론. 조정수 역. 서울: 경문사.(원전은 2007년에 출판)
- Carmen, R., & Bernard, A. (2007). The effects of looping on perceived values and academic achievement. *ERS Spectrum*, 25(3), 43-55. Retrieved from ERIC date base. (ED 409661).
- Cummings, E. M. (1980). Care giver stability and day care. *Developmental psychology*, 16(1), 31.
- Decker, C., & Decker, J. (2001). *Planning and Administering Early Childhood Programs*. (7th ed). New Jersey: Upper Saddle.
- Dembo, M. H., & Gibson, S. (1985). Teachers' sense of efficacy: An important factor in school improvement. *The Elementary School Journal*, 86(2), 173-184.
- Derry-Schmitt. D. M., & Todd. C. M(1995). A conceptual model for studying turnover among child care providers. *Early Childhood Research*

- rch Quarterly*, 10(1), 121-143.
- Ellis, J. R. (1982). Differences in professional role performance difficulties reported by first year male and female public school teachers (*ERIC Document Reproduction Service No. ED 229-327*).
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The annals of mathematical statistics*, 148-170.
- Hale-Jinks, C., Knopf, H., & Knopf, H. (2006). Tackling teacher turnover in child care: Understanding causes and consequences, *identifying solutions. Childhood Education*, 82(4), 219-226. <https://doi.org/10.1080/00094056.2006.10522826>
- Howes, C., & Hamilton, C. E. (1992). Children's relationships with child care teachers: Stability and concordance with parental attachments. *Child development*, 63(4), 867-878.
- Jeon, L., Buettner, C. K., Grant, A. A., & Lang, S. N. (2019). Early childhood teachers' stress and children's social, emotional, and behavioral functioning. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61, 1-32.
- Jorde-Bloom, P. (1990). *Measuring work attitudes in the early childhood setting, technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey*. Illinois Early Childhood Professional Development Project.
- Katz, L. G. (1972). Developmental stages of preschool teachers. *The Elementary School Journal*, 73(1), 50-54.
- Kenney, M. K. (2007). *Social and academic benefits of looping primary grade students*. Masters Thesis, Dominican University of California

- nia. Retrieved from ERIC date base. (ED 496341).
- King, N., & Horrocks, C. (2013). 질적 연구에서의 인터뷰. (김미영, 김윤주, 김려화, 박금주, 지은주 역). 서울: 현문사. (원전은 2010년에 출판)
- Marlow, C. R. (2011). *Research methods for generalist social work*(5th ed). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Merriam, S. B. (1994). 질적 사례연구법. (허미화 역). 서울: 양서원. (원전은 1988에 출판)
- Meyer, J. P., & Allen, J. P. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mottaz, C. J. (1998). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41, 467-482.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. N. (1982). *Employee-organizational linkages the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- National Early Childhood Technical Assistance Center. (2005). *Early childhood development for young children ages birth through five*. Chapel Hill: The University of North Carolina, FPG Child Development Institute.
- OECD (2015). *Staging Strong IV*. Monitoring Quality in Early Childhood Education and Care. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oppenheim, D., Sagi, A., & Lamb, M. E. (1988). Infant-adult attachment on the kibbutz and their relation to socio-emotional development four years later. *Developmental Psychology*, 24(3), 427

- Pines, A., & Maslach, C. (1980). Combatting staff burn-out in day care center: A Case Study. *Child Care Quarterly*, 9(1), 5-16.
- Price, J. L. (1977). *The study turnover*. Ames, Iowa; The Iowa State University Press.
- Saracho, O. N. (1988). A study of the roles of early childhood teachers. *Early Child Development & Care*, 38(1), 43-56.
- Schickendanz, J. A., York, M. Z., Stewart, I. S., & White, D. A. (1990). *Strategies for teaching young children* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as Qualitative Research: A guide for Researchers in Education and the Social Science*. Teachers College Press.
- Spodek, B. (1985). *Teaching in the early years* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Stremmel, A. J. (1991). Predictors of intention to leave child care work. *Early Childhood Research Quarterly*, 6, 285-298.
- Townley, K. F., Thornburg, K. R., & Crompton, D. (1991). Burnout in teachers of young children. *Early Education and Development*, 2(3), 197-204.
- Whitebook, M. & Ryan, S. (2011). *Degrees in Context: Asking the right questions about preparing skilled and effective teachers of young children*. Preschool Policy Brief. Issue 22. National Institute for Early Education Research.
- Whitebook, M. (1993). *National Child Care Staffing Study Revisited: Four Years in the Life of Center-Based Child Care*.

- Wiener, Y. (1982) Commitment in organizations: A normative view, *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yong, Z., & Yue, Y. (2007). Causes for burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies. *Chinese Education & Society*, 40(5), 78-85.



연구 참여 동의서

지도교수: 이 연 우 교수님

연구자: 정 선 영

(sanso4744@naver.com)

소속: 부경대학교 교육대학원 아동심리 및 상담 석사과정

--- 선생님께

안녕하세요,

부경대학교 교육대학원 아동상담 및 심리 석사과정 재학 중인 정선영입니다.

본 연구는 보육교사들의 장기근속에 대한 선생님의 생각과 경험, 그리고 한
어린이집에서 장기근속 할 수 있었던 힘을 알아보려고 합니다.

선생님들의 이야기를 사실적이고, 정확하게 표현할 것을 약속드리며,
저의 연구를 통해 보육교사의 장기근속을 높이고 질 높은 보육 서비스를 위한
연구가 다양해지기를 바랍니다.

또한, 본 연구를 통해 선생님들의 보육교사 생활이 의미 있고 가치 있는 생활임을
느낄 수 있는 시간이 되기를 바랍니다.

연구에 앞서 연구의 목적, 절차, 연구 참여에 대한 보상 및 녹음한 자료
사용에 있어서 충분한 설명을 들었으며, 연구 중 참여 의사를 철회할 수
있음을 이해하였습니다.

연구 참여 동의하시면 서명해 주시기 바랍니다.

2023년 월 일

연구 참여자

(서명)