

## 유아교사의 회복탄력성과 이직 의도에 관한 연구

### A Study on the Resilience and Turnover Intention of Early Childhood Teachers

윤성은<sup>1</sup>, 이수영<sup>2\*</sup>

Sung-Une Yoon<sup>1</sup>, Su-Young Lee<sup>2\*</sup>

#### 요약

본 연구의 목적은 유아교사의 회복탄력성과 이직의도의 수준을 파악하고, 두 변인 간의 관계 및 회복탄력성이 이직의도에 미치는 영향을 분석하여 이직의도 감소 요인을 탐색하고자 하였다. 이를 위해 서울과 대구 지역의 어린이집과 유치원에 근무하는 유아교사 184명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구 결과, 유아교사의 회복탄력성과 이직의도 수준은 모두 보통 이상으로 나타났다. 유아교사의 이직의도 역시 보통 이상 수준으로 나타났으며, 특히 '현 직장의 이직의도 여부' 문항에서 가장 높은 평균을 보였다. 또한 개인적 특성에 따라 회복탄력성의 하위요인과 이직의도에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다. 회복탄력성 총점 및 하위요인은 이직의도와 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 중다회귀분석 결과, 자기조절능력과 긍정성은 이직의도를 유의하게 예측하는 요인으로 나타났다. 이러한 결과는 회복탄력성을 강화하는 교육적 접근이 유아교사의 이직의도 감소에 기여할 수 있음을 시사한다. 본 연구는 유아교사 교육 및 지원 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공한다.

핵심어 : 유아교사, 회복탄력성, 이직의도, 자기조절능력, 긍정성

#### Abstract

The purpose of this study was to explore the factors that reduce turnover intention by grasping the level of resilience and turnover intention of early childhood teachers and analyzing the relationship between the two variables and the effect of resilience on turnover intention. To this end, a survey was conducted on 184 early childhood teachers working at daycare centers and kindergartens in Seoul and Daegu. As a result of the study, both the resilience and the level of turnover intention of early childhood teachers were above average. Early childhood teachers' turnover intention was also above average, especially in the question of 'whether their current job is willing to turnover'. In addition, statistically significant differences were confirmed in the sub-factors of resilience and turnover intention according to personal characteristics. The total score of resilience and sub-factors showed significant negative correlation with turnover intention. As a result of multiple regression analysis, self-regulation ability and positivity were found to be factors that significantly predicted turnover intention. These results suggest that an educational approach that strengthens resilience can contribute to a decrease in early childhood teachers' turnover intention. This study provides

1 Department of Broadcast Sound Engineering, Daelim University, Anyang, Korea [Assistant Professor]  
e-mail: syoon@daelim.ac.kr

2 Department of Library Media and Information Science, Daelim University, Anyang, Korea [Associate Professor]  
e-mail: sulibrary@daelim.ac.kr (Corresponding author)

Received(February 3, 2026), Review Result(1st: March 1, 2026), Accepted(April 10, 2026), Published(April 30, 2026)



© 2026 The Authors. Published by NCISS.  
This is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.  
To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

basic data for the development of early childhood teacher education and support programs.

Keyword : Early childhood teacher, resilience, turnover intention, self-regulation ability, positivity

## 1. 서론

여성의 사회 진출 증가와 가족 기능의 변화는 유아교육에 대한 사회적 수요와 관심을 지속적으로 증대시키고 있다 [1]. 특히 2013년 유아교육 취원율이 90%를 넘어선 이후, 2023년에는 유아교육 기관 이용 비율이 94.3%에 이르는 것으로 나타났다 [2]. 이러한 변화는 유아의 보육과 교육을 담당하는 유아교사에 대한 사회적 기대가 점차 높아지고 있음을 시사한다.

유아교사는 유아교육의 질적 수준을 결정하는 핵심 요인으로 인식되며, “교육의 질은 교사의 질을 능가할 수 없다”는 명제가 강조하듯 교육의 성패는 교사의 전문성과 역량에 달려 있다고 볼 수 있다 [3][4]. 그러나 이와 같은 중요성에도 불구하고, 유아교육 분야는 높은 이직률이라는 구조적 문제에 직면해 있다. 교육부 조사에 따르면, 2023년 한 해 동안 유아교사의 이직이 발생한 어린이집의 비율은 74.8%로 나타났으며, 이는 2018년 67.3%, 2021년 72.6%에 비해 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다 [2].

유아교사의 잦은 이직은 유아교육 프로그램 운영의 안정성을 저해하는 주요 요인이 될 뿐만 아니라 [5], 아동과 교사 간의 안정적이고 지속적인 관계 형성을 어렵게 하여 유아의 발달과 교육의 질에 부정적인 영향을 미친다. 나아가 교사 개인의 전문성 축적과 직무 만족에도 부정적인 결과를 초래할 수 있다.

선행연구에 따르면, 유아교사의 이직에는 열악한 근무 환경과 개인적 요인이 복합적으로 작용한다 [6]. 유아교사는 초·중등 교사에 비해 상대적으로 낮은 사회적 인식과 전문성 인정의 한계에 직면해 있으며, 과중한 업무, 낮은 임금 수준, 미흡한 사회보장제도, 제한된 승진 기회 등이 주요 이직 요인으로 지적되어 왔다 [7-9]. 이 외에도 원장 및 동료 교사와의 관계 갈등, 행정 및 업무 처리의 부담 등도 이직 의도에 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다.

그러나 이러한 부정적인 근무 여건에도 불구하고, 모든 유아교사가 소진 상태에 이르러 이직을 선택하는 것은 아니다 [10]. 일부 유아교사들은 직무상의 어려움과 스트레스를 효과적으로 극복하며, 오히려 교사로서의 전문성과 성숙을 심화시키는 모습을 보인다. 이는 유아교사가 동일한 환경적 어려움에 직면하더라도, 개인이 지닌 심리적 자원과 대처 방식에 따라 이직 의도가 달라질 수 있음을 시사한다.

이와 관련하여 최근 긍정심리학(positive psychology)은 유아교사의 이직 문제를 이해하는 데 중요한 이론적 관점을 제공한다. 긍정심리학에서 회복탄력성(resilience)은 개인이 위기나 역경에 직면했을 때 이를 긍정적으로 극복하고 환경에 적응해 나가는 심리적 능력을 의미한다 [11]. 회복탄력성이 높은 개인은 직무 스트레스, 갈등, 실패 경험 속에서도 유연하게 대처하며 소진을 예방할 가능

성이 높다 [12]. 이러한 점에서 회복탄력성은 교직을 유지하고 전문성을 지속적으로 발달시키는 핵심 심리 요인으로 주목된다.

회복탄력성은 일반적으로 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성의 세 가지 하위요인으로 구성된다. 자기조절능력은 자신의 감정을 인식하고 조절하며 충동을 통제하는 능력으로, 스트레스 상황에서 합리적인 판단과 대처를 가능하게 한다. 대인관계능력은 타인의 감정과 의도를 이해하고 공감함으로써 원만한 관계를 형성하고 유지하는 능력을 의미한다 [13]. 긍정성은 삶과 직무에 대해 낙관적인 태도를 유지하고, 긍정적인 정서를 통해 자신의 심리적 자원을 확장하는 특성을 포함한다 [13].

이러한 하위요인의 특성을 종합해 볼 때, 회복탄력성은 유아교사의 이직 의도를 효과적으로 낮출 수 있는 핵심적인 개인 변인으로 가정할 수 있다. 즉, 회복탄력성은 유아교사가 직무상의 어려움에 직면했을 때 이직이라는 선택으로 이행되는 과정을 완충하는 보호 요인으로 기능할 가능성이 있다. 이에 본 연구는 유아교사의 이직 의도에 대한 회복탄력성의 역할을 규명함으로써, 기존 연구에서 주로 다루어 온 근무 환경이나 처우 개선 중심의 접근을 넘어 개인의 심리적 자원에 주목한 새로운 분석 관점을 제시하고자 한다. 본 연구 결과는 유아교사의 이직을 예방하고 교직 유지와 성장을 지원하기 위한 교사교육 및 지원 프로그램 개발의 기초 자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

이에 따라 본 연구에서 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제1. 유아교사의 회복탄력성과 이직의도 수준은 어떠한가?

- 1) 유아교사의 회복탄력성 수준은 어떠한가?
- 2) 유아교사의 이직의도 수준은 어떠한가?

연구문제2. 유아교사의 일반적 배경(연령, 학력, 경력, 직책)에 따라 회복탄력성과 이직의도에는 어떠한 차이가 있는가?

연구문제3. 유아교사의 회복탄력성과 이직의도 관계는 어떠한가?

연구문제4. 유아교사의 이직의도에 대한 회복탄력성의 설명력은 어떠한가?

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 서울시와 대구시에 소재한 어린이집 및 유치원에 근무 중인 유아교사를 대상으로 설문조사를 실시한 양적 조사연구이다. 연구대상은 연구 목적에 부합하는 기관의 협조를 통해 편의 표집(convenience sampling) 방식으로 선정된 유아교사 200명이다.

총 200부의 설문지를 우편 및 인편을 통해 배포하였으며, 반송용 우편과 연구자의 직접 방문을

통해 모두 회수되었다. 회수된 설문지 중 응답이 불충분한 16부를 제외한 총 184부의 설문지가 최종 분석에 사용되었다. 연구대상 유아교사 184명의 일반적 배경은 [표 1]에 제시하였다.

[표 1] 유아교사의 일반적 배경

[Table 1] General Background of Early Childhood Teachers

구분	내용	사례수(n)	퍼센트(%)
연령	20대	111	60.3
	30대	51	27.7
	40대이상	22	12.0
경력	5년 이내	90	48.9
	10년 이내	56	30.4
	11년 이상	38	20.7
학력	2년대졸	19	10.3
	3년대졸	61	33.2
	4년대졸	84	45.7
	대학원 이상	20	10.9
직책	보조교사	4	2.2
	담임교사	121	65.8
	주임교사	19	10.3
	원감	17	9.2
	원장	23	12.5
	합계	184	100.0

## 2.2 연구도구

본 연구에서는 유아교사의 회복탄력성(resilience)을 측정하기 위해 한국형 회복탄력성 척도를 사용하였다 [13]. 이 척도는 총 53문항으로 구성되어 있으며, 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성의 3개 하위요인으로 구분된다. 각 하위요인은 감정조절력, 충동통제력, 원인분석력, 소통능력, 공감능력, 자아확장력, 자아낙관성, 생활만족도, 감사하기의 9개 하위 영역을 포함한다. 모든 문항은 Likert식 5점 척도로 응답하도록 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 회복탄력성 수준 높음을 의미한다. 본 연구에서 회복탄력성 척도의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .94로 나타났다. 유아교사의 이직의도를 측정하기 위해 이직의도 척도를 사용하였다 [14]. 이 척도는 개인이 현재 근무 중인 직장을 떠나고자 하는 인지적·의도적 경향을 측정하는 도구로, 총 5문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 이직의도 척도의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .88로 나타났다.

## 2.3 자료분석

본 연구는 수집된 설문 자료를 통계 프로그램 PASW(Predictive Analytics Software)을 활용하여 분석하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하는 기술통계 분석을 실시하였다. 둘째, 유아교사의 회복탄력성과 이직의도의 전반적인 경향을 확인하기 위해 평균(M)과 표준편차(SD)를 산출하였다. 셋째, 유아교사의 개인적 특성(연령, 학력, 경력, 직책)에 따른 회복탄력성과 이직의도의 차이를 검증하기 위해 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 넷째, 회복탄력성과 이직의도 간의 관계를 파악하기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 다섯째, 이직의도에 대한 회복탄력성의 예측력과 설명력을 검증하기 위해 중다회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 유아교사의 회복탄력성 및 이직의도

유아교사의 회복탄력성 수준을 파악하기 위해 기술통계 분석을 실시하였으며, 그 결과는 [표 2]에 제시하였다.

[표 2] 유아교사의 회복탄력성 수준에 대한 기술통계  
[Table 2] Descriptive Statistics of Resilience among Early Childhood Teachers

구분		평균(M)	표준편차(SD)	최소값	최대값
하위요인	자기조절능력	3.51	.45	2.56	4.61
	대인관계능력	3.71	.49	2.72	4.83
	긍정성	3.75	.53	2.29	4.76
회복탄력성 총점		3.66	.43	2.71	4.53

먼저 유아교사의 회복탄력성 수준을 살펴본 결과, 회복탄력성 총점의 평균은 3.66(SD = .43)으로 나타나 보통 이상의 수준을 보였다. 하위요인별 평균은 긍정성(M = 3.75, SD = .53)이 가장 높았으며, 다음으로 대인관계능력(M = 3.71, SD = .49), 자기조절능력(M = 3.51, SD = .45) 순으로 나타났다.

유아교사의 이직의도 수준을 파악하기 위해 기술통계 분석을 실시하였으며, 그 결과는 [표 3]에 제시하였다.

유아교사의 이직의도 총점은 평균 15.56점(SD = 5.05)으로, 문항 평균으로 환산할 경우 3.11점에 해당하여 보통 이상 수준으로 나타났다. 문항별로는 ‘현 직장의 이직의도 여부’ 문항이 가장 높은 평균을 보였으며, ‘보수 및 신분 보상이 개선될 경우 이직 의도’ 문항이 그 다음으로 높게 나타났

다. 이는 상당수의 유아교사가 현재 근무 환경과 처우 조건에 대해 이직을 고려하고 있음을 시사한다.

[표 3] 유아교사의 이직의도 수준에 대한 기술통계

[Table 3] Descriptive Statistics of Turnover Intention among Early Childhood Teachers

구분		평균(M)	표준편차(SD)	최소값	최대값
문항	현 직장의 이직의도여부	3.36	1.10	1.00	5.00
	타기관의 처우개선 시 이직의도여부	2.99	1.29	1.00	5.00
	나에게 선택권이 주어진다면 이직의도여부	3.20	1.17	1.00	5.00
	이직을 생각하나 조건이 맞지 않아 보류	2.79	1.26	1.00	5.00
	현재보다 보수와 신분보상 시 이직의도여부	3.22	1.33	1.00	5.00
이직의도 총합		15.56	5.05	5.00	25.00

### 3.2 유아교사의 개인적 특성에 따른 회복탄력성과 이직의도의 차이

본 연구에서는 유아교사의 개인적 특성에 따라 회복탄력성과 이직의도에 차이가 있는지를 알아보기 위해 집단 수가 3개 이상인 변인(연령, 학력, 경력, 직책)에 대해 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며, 그 결과를 [표 4]에 제시하였다.

[표 4] 유아교사의 개인적 특성에 따른 회복탄력성과 이직의도의 차이

[Table 4] Differences in Resilience and Turnover Intention according to the Personal Characteristics of Early Childhood Teachers

변인	자기 조절능력	대인관계 능력	긍정성	회복탄력성 총점	이직의도	
연령	20대	3.43(0.45)	3.68(0.51)	3.67(0.56)	3.59(0.47)	3.35(0.9)
	30대	3.59(0.46)	3.73(0.45)	3.87(0.45)	3.73(0.35)	2.88(1.07)
	40대이상	3.73(0.24)	3.85(0.46)	3.9(0.47)	3.83(0.33)	2.45(1.05)
	F	5.662**	1.111	3.361*	3.738*	9.839***
학력	2년제졸	3.3(0.44)	3.49(0.34)	3.44(0.53)	3.41(0.38)	3.46(0.93)
	3년제졸	3.3(0.44)	3.55(0.5)	3.54(0.48)	3.46(0.42)	3.55(0.82)
	4년제졸	3.67(0.4)	3.8(0.46)	3.92(0.5)	3.8(0.38)	2.68(0.99)
	대학원 이상	3.66(0.31)	4.06(0.43)	4.01(0.42)	3.91(0.36)	3.28(1.03)
	F	11.942***	8.816***	11.365***	13.872***	11.489***
경력	5년이내	3.42(0.47)	3.64(0.49)	3.66(0.55)	3.57(0.45)	3.29(1.04)
	10년이내	3.52(0.37)	3.77(0.49)	3.8(0.48)	3.7(0.4)	3.02(0.87)
	11년 이상	3.7(0.43)	3.81(0.47)	3.89(0.54)	3.8(0.38)	2.82(1.1)
	F	5.925**	2.139	2.789	4.249*	3.306*

직책	보조교사	2.83(0.32)	3.44(0.19)	2.71(0.48)	2.99(0.33)	4(0)
	담임교사	3.45(0.42)	3.66(0.47)	3.72(0.47)	3.61(0.41)	3.25(0.97)
	주임교사	3.49(0.45)	3.66(0.73)	4(0.68)	3.72(0.55)	3.02(0.8)
	원감	3.75(0.52)	3.87(0.3)	3.7(0.5)	3.77(0.39)	3.41(1.08)
	원장	3.76(0.32)	3.95(0.4)	3.96(0.49)	3.89(0.31)	2.08(0.75)
	F	6.500***	2.509*	6.633***	5.243**	9.100***

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

분석 결과, 연령에 따라 자기조절능력(F=5.662, p<.01), 긍정성(F=3.361, p<.05), 회복탄력성 총점(F=3.738, p<.05), 이직의도(F=9.839, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

학력에 따라서는 자기조절능력(F=11.942, p<.001), 대인관계능력(F=8.816, p<.001), 긍정성(F=11.365, p<.001), 회복탄력성 총점(F=13.872, p<.001), 이직의도(F=11.489, p<.001)에서 모두 유의한 차이가 나타났다. 경력에 따라서는 자기조절능력(F=5.925, p<.01), 회복탄력성 총점(F=4.249, p<.05), 이직의도(F=3.306, p<.05)에서 유의한 차이가 나타났다. 직책에 따라서는 자기조절능력(F=6.500, p<.001), 대인관계능력(F=2.509, p<.05), 긍정성(F=6.633, p<.001), 회복탄력성 총점(F=5.243, p<.01), 이직의도(F=9.100, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

이러한 결과는 유아교사의 개인적 특성에 따라 회복탄력성과 이직의도가 상이하게 나타남을 보여주며, 특히 연령·경력·직책이 높을수록 회복탄력성은 높고 이직의도는 낮아지는 경향을 시사한다.

### 3.3 유아교사의 회복탄력성과 이직의도의 상관관계

유아교사의 회복탄력성과 이직의도 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였으며, 그 결과는 [표 5]에 제시하였다.

[표 5] 회복탄력성(총점·하위요인)과 이직의도의 상관관계 (n = 184)

[Table 5] Correlations between Resilience (Total and Subscales) and Turnover Intention (n = 184)

변인	1	2	3	4	5
1 자기조절능력	1				
2 대인관계능력	.531***	1			
3 긍정성	.565***	.454***	1		
4 회복탄력성	.854***	.744***	.776***	1	
5 이직의도	-.414***	-.288**	-.343***	-.448***	1

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

분석 결과, 회복탄력성 총점은 이직의도와 유의한 부적 상관관계를 보였다(r = -.448, p < .001).

하위요인별로 살펴보면 자기조절능력( $r = -.414, p < .001$ ), 대인관계능력( $r = -.288, p < .01$ ), 긍정성( $r = -.343, p < .001$ ) 모두 이직의도와 유의한 부적 상관관계를 나타냈다.

이는 유아교사의 회복탄력성 수준이 높을수록 이직의도가 낮아지는 경향이 있음을 의미하며, 특히 자기조절능력과 긍정성이 이직의도와 보다 밀접한 관련을 지니고 있음을 시사한다.

### 3.4 유아교사의 이직의도에 대한 회복탄력성의 설명력

유아교사의 이직의도에 대한 회복탄력성의 설명력을 검증하기 위해, 회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성을 독립변인으로 하고 이직의도를 종속변인으로 설정하여 중다회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 [표 6]에 제시하였다.

회귀분석에 앞서 다중공선성을 검토한 결과, 분산팽창계수(VIF)는 1.956~2.203으로 나타나 공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다. 또한 Durbin - Watson 값은 1.380으로 나타나, 잔차의 자기상관이 심각하다고 볼 근거는 크지 않은 수준으로 확인되었다.

중다회귀분석 결과, 긍정성( $\beta = -.266, t = -2.716, p < .05$ )과 자기조절능력( $\beta = -.233, t = -2.517, p < .05$ )이 이직의도에 대해 통계적으로 유의한 부적 영향을 미치는 예측변인으로 확인되었다. 반면 대인관계능력은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 본 회귀모형의 설명력은  $R^2 = .201$ 로, 회복탄력성의 하위요인들이 유아교사의 이직의도 총점 변량의 약 20.1%를 설명하는 것으로 나타났다.

[표 6] 유아교사의 이직의도에 대한 회복탄력성의 중다회귀분석

[Table 6] Multiple Regression Analysis of Resilience for Early Childhood Teachers' Turnover Intentions

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	R2	F
	B	표준오차	$\beta$			
(상수)	6.964	.584		11.928***	.201	16.316***
자기조절능력	-.530	.210	-.233	-2.517*		
대인관계능력	-.023	.196	-.011	-0.119		
긍정성	-.508	.187	-.266	-2.716*		

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

## 4. 결론

본 연구의 목적은 유아교사의 개인적 특성에 따른 회복탄력성과 이직의도의 전반적인 양상을 파악하고, 회복탄력성과 이직의도 간의 관계 및 회복탄력성이 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 검토하는 데 있었다. 이를 위해 서울과 대구 지역의 어린이집 및 유치원에 근무하는 유아교사 184명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 분석 결과를 토대로 유아교사의 이직 문제를 개인의

심리적 자원이라는 관점에서 논의하고자 하였다. 본 연구에서 도출된 주요 결과와 그 함의는 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 회복탄력성은 전체적으로 보통 이상 수준으로 나타났으며, 하위요인 중에서는 긍정성이 가장 높고, 다음으로 대인관계능력과 자기조절능력 순으로 나타났다. 이는 유아교사가 정서적으로 소진되기 쉬운 직무 환경에 놓여 있음에도 불구하고, 비교적 안정적인 심리적 자원을 유지하고 있음을 시사한다. 특히 긍정성이 가장 높은 하위요인으로 나타난 결과는, 유아교사가 유아와의 상호작용을 중심으로 긍정적 정서를 지속적으로 요구받는 직무 특성을 지니고 있으며, 이러한 직무 경험이 긍정적 태도의 형성과 유지에 일정 부분 기여했을 가능성을 시사한다. 이러한 결과는 유아교사의 회복탄력성이 보통 이상 수준임을 보고한 선행연구의 결과와도 맥을 같이한다.

한편, 유아교사의 이직의도 역시 보통 이상 수준으로 나타났으며, 특히 '현 직장의 이직의도 여부' 문항에서 가장 높은 평균을 보였다. 이는 상당수의 유아교사가 현재의 근무 환경과 직무 조건에 대해 지속적인 고민과 부담을 느끼고 있음을 의미한다. 즉, 회복탄력성이 일정 수준 이상 유지되고 있음에도 불구하고, 구조적·환경적 요인이 이직의도를 자극하고 있을 가능성을 보여주는 결과로 해석할 수 있다. 이러한 점은 유아교사의 이직 문제가 단순히 개인의 심리적 취약성에서 비롯되기보다는, 직무 환경과 개인의 심리적 자원이 상호작용하는 복합적 현상임을 시사한다.

둘째, 유아교사의 개인적 특성에 따른 회복탄력성 분석 결과, 연령, 학력, 경력, 직책에 따라 회복탄력성 총점 및 모든 하위요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 특히 연령과 경력이 높고 직책이 상위에 있을수록 회복탄력성이 높은 경향을 보였는데, 이는 교직 수행 과정에서 축적된 경험과 다양한 문제 해결 경험이 교사의 정서적 안정성과 대처 능력을 강화한 결과로 해석할 수 있다. 다시 말해, 회복탄력성은 고정된 성향이라기보다는 교직 경험 속에서 점진적으로 형성·강화되는 심리적 자원일 가능성이 높다.

학력에 따른 회복탄력성 차이 또한 주목할 만한 결과이다. 학력이 높을수록 회복탄력성 점수가 높게 나타난 것은, 학업 과정에서의 성찰 경험과 이론적 이해가 교사의 자기 인식과 상황 해석 능력을 확장시켜, 직무 스트레스 상황에서도 보다 유연한 대처를 가능하게 했을 수 있음을 시사한다. 이러한 결과는 회복탄력성이 학습과 훈련을 통해 충분히 개발될 수 있는 역량임을 뒷받침하며, 유아교사를 대상으로 한 체계적인 전문성 개발과 교육의 중요성을 강조한다.

셋째, 유아교사의 개인적 특성에 따른 이직의도 분석 결과에서도 모든 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다. 특히 연령이 낮고 경력이 짧은 유아교사일수록 이직의도가 높게 나타났는데, 이는 교직 초기 단계에서 경험하는 직무 부담, 역할 혼란, 정서적 소진이 충분히 완충되지 못할 경우 이직으로 이어질 가능성이 높음을 보여준다. 또한 학력에 따른 이직의도 차이는 학력 수준 자체보다는 학력 대비 처우 수준, 직무 기대와 현실 간의 불일치, 근무 기관의 유형과 같은 구조적 요인이 복합적으로 작용한 결과로 해석할 수 있다. 특히 중간 관리자 위치에 있는 유아교

사의 경우, 교사와 관리자의 역할을 동시에 수행해야 하는 이중적 부담으로 인해 상대적으로 높은 이직의도를 보일 수 있음을 시사한다.

넷째, 회복탄력성과 이직의도 간의 관계를 분석한 결과, 회복탄력성 총점 및 모든 하위요인은 이직의도와 유의미한 부적 상관관계를 나타냈다. 이는 회복탄력성 수준이 높을수록 이직의도가 낮아지는 경향이 있음을 의미하며, 회복탄력성이 이직을 완충하는 보호 요인으로 기능할 가능성을 보여준다. 특히 긍정성과 자기조절능력이 이직의도와 상대적으로 높은 관련성을 보였다는 점은, 교사의 정서적 태도와 자기 통제 능력이 이직 여부를 판단하는 과정에서 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다.

마지막으로, 중다회귀분석 결과, 회복탄력성의 하위요인 중 긍정성과 자기조절능력이 유아교사의 이직의도를 유의미하게 예측하는 요인으로 확인되었으며, 이 두 요인은 이직의도 변량의 약 20.1%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 이직의도가 개인의 심리적 요인뿐만 아니라 조직 문화, 근무 조건, 사회적 인식 등 다양한 환경적 요인의 영향을 함께 받는 복합적 현상임을 전제로 해석할 필요가 있음을 의미한다. 그럼에도 불구하고, 개인의 긍정적 정서 자원과 자기조절능력이 이직의도를 설명하는 데 유의미한 역할을 한다는 점은 유아교사 지원 정책과 교사교육 프로그램 설계에 중요한 시사점을 제공한다.

종합하면, 본 연구는 유아교사의 회복탄력성이 이직의도를 낮추는 중요한 심리적 보호 요인으로 기능할 가능성을 실증적으로 확인하였으며, 특히 긍정성과 자기조절능력의 중요성을 강조한다는 점에서 의의가 있다. 이러한 결과는 유아교사의 이직을 예방하고 장기적인 교직 유지를 도모하기 위해, 초임 교사 및 예비 교사 단계부터 회복탄력성을 체계적으로 강화할 수 있는 교육 및 지원 프로그램이 필요함을 시사한다. 더 나아가, 교사 개인의 심리적 자원을 강화하는 접근은 유아교육 현장의 안정성을 높이고 교육의 질을 지속적으로 향상시키는 데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

## References

- [1] H. I. Hwang, J. K. Tak, and S. H. Hong, "Impact of Resilience, Teacher Efficacy, and Job Satisfaction on Happiness in Early Childhood Teachers," *Early Childhood Education Research & Review*, vol. 17, no. 3, pp. 411-432, Jun. 2013.
- [2] M. S. Yang, Y. J. Bae, J. H. Lee, J. Y. Koo, E. J. Park, M. R. Jo, M. A. Oh, and M. K. Kang, "2024 National Child Care Survey - survey report on daycare centers," Korea Institute of Child Care and Education, Ministry of Education, Seoul, Republic of Korea, Tech. Rep. 11-1342000-100111-12, Dec. 2024. [Online]. Available: <https://repo.kicce.re.kr/handle/2019.oak/5843>
- [3] E. H. Seo and M. S. Lee, "A Study on the Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Kindergarten Teachers," *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, vol. 7, no. 3, pp. 155-170, Mar. 2002.

- [4] I. G. Huh, "Factors influencing turnover intention among early childhood teachers in Florida: The mediating role of job satisfaction," *Korean Society for Early Childhood Education*, vol. 45, no. 5, pp. 465-498, Sep. 2025, doi: 10.18023/kjece.2025.45.5.018.
- [5] C. D. Hayes, J. Palmer, and M. Zaslow, *Who cares for America's children? Child care policy for the 1990s*, National Academy of Sciences, 1990. [Online]. Available: <https://nap.nationalacademies.org/catalog/1339/who-cares-for-americas-children>
- [6] E. Y. Baik and H. Y. Kim, "The effects of early childhood teachers' self-efficacy on job satisfaction: mediating effects of social support," *Korean Society for Early Childhood Education*, vol. 20, no. 4, pp. 47-66, Jan. 2019, doi: 10.15409/riece.2019.20.4.3.
- [7] S. S. Lee and E. M. Park, "A Study on the infant educare teacher's recognition of professionalism and professional development level," *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, vol. 18, no. 4, pp. 437-460, Dec. 2014.
- [8] I. S. Jo, "The Study on Difficulty Perceived by Teachers In Early Childhood Educational Institutions," *The Korean Society for Child Education And Care*, vol. 1, no. 1, pp. 197-218, Mar. 2001.
- [9] D. Phillips and M. Whitebook, "Child care as an adult work environment," *Journal of Social Issues*, vol. 47, no. 2, pp. 49-69, Apr. 1991, doi: 10.1111/j.1540-4560.1991.tb00287.x.
- [10] S. H. Kwon and S. Y. Lee, "An Analysis of Kindergarten Teachers' Resilience," *The Journal of Korean Teacher Education*, vol. 27, no. 2, pp. 137-157, Jun. 2010, doi: 10.24211/TJKTE.2010.27.2.137.
- [11] E. A. On, "The Development and Effect of Positive Psychology-based Managing Skill Improvement Program for Emotional Labors of Kindergarten Teachers," Ph.D. dissertation, Dept. Early Childhood Education, Wonkwang University, Iksan, Republic of Korea, 2016. [Online]. Available: <https://www.riss.kr/>
- [12] J. W. Kim, Y. C. Chang, and C. Y. Ahn, "A Study on the effect of Shared Leadership on the Employee Engagement - Resilience as a Moderating variable," *Korean Public Administration Review*, vol. 27, no. 4, pp. 89-121, Nov. 2013, doi: 10.15843/kpapr.27.4.201312.89.
- [13] J. H. Kim, *Resilience*, Wisdom House, 2011.
- [14] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, no. 1, pp. 1-18, Mar. 1990, doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.