

영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 간의 구조적 관계 분석*

조은정** · 김정희***

국문초록 본 연구는 영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 간의 관계를 살펴보고, 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 관계에서 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과를 검증하고자 하였다. 서울과 경기 지역 어린이집에 재직 중인 영유아교사 422명을 대상으로 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 척도를 사용하여 설문조사를 실시하였다. 자료 분석을 위해 빈도분석, 신뢰도 검증, 기술통계, 상관분석과 함께 확인적 요인분석, 구조방정식 모형 분석, 부트스트랩 분석을 실시하였다. 본 연구 결과는 첫째, 기술통계의 경우 교권 침해는 전반적으로 낮은 수준이었으나 학부모 관련 교권 침해가 상대적으로 높게 나타났고, 직무스트레스는 보통 수준을 상회하였는데, 업무 과부하가 가장 높게 나타났다. 교직헌신은 비교적 높은 수준으로 나타났으며, 교직 이탈 의도는 재직 기관 이탈보다 교직 자체 이탈이 더 높게 나타났다. 둘째, 상관분석 결과, 교권 침해는 직무스트레스와 교직 이탈 의도와 유의한 정적 상관을 보였고, 교직헌신과는 유의한 부적 상관을 보였다. 또한 직무스트레스는 교직 이탈 의도와 유의한 정적 상관을, 교직헌신은 교직 이탈 의도와 유의한 부적 상관을 보였다. 셋째, 구조방정식 모형 분석 결과, 교권 침해는 직무스트레스와 정적 관련성을, 교직헌신과는 부적 관련성을 보이는 것으로 나타났고, 직무스트레스는 교직 이탈 의도와 정적 관련성을, 교직헌신은 교직 이탈 의도와 부적 관련성을 보이는 것으로 나타났다. 아울러 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 직접 경로는 유의하지 않았고, 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과는 유의한 것으로 확인되었다. 다만 본 연구 결과는 횡단적 자기보고 자료에 근거한 구조적 관련성으로 해석될 필요가 있다. 이러한 결과를 통해 교권 보호 체계 강화와 함께 업무 과부하 완화 및 교직헌신 증진을 위한 조직 차원의 지원이 필요함을 시사하는 데 본 연구의 의의가 있다.

주제어: 영유아교사, 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도

목차

- I. 서론
- II. 연구 방법
- III. 연구결과
- IV. 논의 및 결론

논문접수일: 2026.03.04.

논문수정일: 2026.04.06.

게재확정일: 2026.07.16.

* 본 연구는 제1저자의 2025년도 총신대학교 대학원 박사학위논문을 수정·보완한 것임.

** 제1저자, 총신대학교 일반대학원 박사 졸업 · 시립하이브엘어린이집 원장 / c990034@naver.com

*** 교신저자, 총신대학교 유아교육과 교수 / jhkim7@csu.ac.kr

I. 서론

교권은 교사가 교육활동을 수행하는 과정에서 존중받아야 할 교육권과, 노동자로서 보장되어야 할 신분과 지위, 노동과 휴식, 재산권이 보호되는 상태를 의미한다(박희동, 2024). 영유아교사는 돌봄과 교육, 그리고 안전을 통합적으로 수행하는 전문 인력이며, 교사의 안정적 재직은 영유아의 일상 경험의 연속성과 기관 운영의 안정에 직결된다. 그러나 영유아교육 현장에서는 과중한 업무와 관계 중심의 감정노동, 행정 요구가 누적되면서 교사의 이탈 문제가 지속적으로 제기되어 왔다. 이때 이탈 의도는 실제 이탈 행동을 예측하는 핵심 심리 지표로 이해될 수 있으며(Ajzen, 1991), 교직 이탈은 개인의 직업 선택을 넘어 영유아의 관계 연속성 약화와 기관의 인력 운용 부담을 확대하므로 이탈 의도가 형성되는 경로를 경험적으로 확인하고 예방이 가능한 요인을 중심으로 대응 전략을 마련할 필요가 있다.

이러한 맥락에서 교권은 교사가 교육활동을 수행할 때 확보되어야 하는 전문적 자율성과 정당한 보호를 의미하며, 교육적 판단이 부당한 간섭이나 위협으로부터 보호받아야 한다는 원칙을 포함한다(김운중, 2013; 김종민, 송광섭, 2025). 즉 교권은 교사 개인에게 부여된 특권이라기보다, 영유아를 위한 교육과 돌봄이 안정적으로 이루어지기 위한 직무 수행의 조건이자 제도적 기반으로 이해될 수 있다. 다만 영유아교육기관은 보호자와의 접점이 일상적으로 밀집되어 있고 교육 관련 요구가 즉각적으로 표출되는 특성상, 교사의 전문적 결정이 쉽게 오해되거나 과도한 요구로 전환되기 쉬운 구조적 취약성을 지닌다. 그 결과 교권 침해가 발생하더라도 충분한 절차와 지원 속에서 보호를 체감하기보다, 교사가 방어적으로 대응할 수밖에 없거나, 기관 차원의 대응 부재로 실질적 보호가 약화되는 상황이 나타날 수 있다. 특히 교육부가 발표한 2024학년도 교육활동 침해 실태조사 결과에서도 교육활동 침해가 여전히 보고되며, 학생의 정당한 생활지도 불응과 보호자 등의 반복 또는 부당한 간섭이 주요 유형으로 제시되어 현장의 취약성이 확인된다(교육부, 2025).

교권 침해 경험은 교사의 직무스트레스와 밀접한 관련을 보일 수 있다. 전은미(2025)는 직무스트레스를 영유아를 위한 교육활동 수행 과정에서 지속적으로 경험하는 심리적 및 정서적 긴장 상태로 정의하면서, 학부모의 비합리적 요구, 과도한 행정업무, 실적 중심 평가 체제를 주요 원인으로 제시하였다. 또한 김귀연과 윤은정(2025)은 수직적이고 일방적인 조직문화, 관리자와의 비효율적 소통, 동료 협력의 결핍이 직무스트레스를 심화시키는 환경적 요인임을 보고하였다. 결국 자율성과 전문성이 충분히 존중되지 못하는 조건에서 영유아교사는 정서적 소진과 감정노동을 복합적으로 경험하기 쉽다.

누적된 직무스트레스는 교사의 교육적 열의와 몰입 저하, 영유아와의 긍정적 상호작용 약화, 교육의 질 저하와 관련될 수 있다(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). 관련 메타분석에서도 소진이 직무성과와 조직몰입 저하, 이탈 의도 상승과 긴밀히 연결됨이 확인되었다(Madigan & Kim, 2021). 국내 연구 역시 직무스트레스가 직무만족과 교육적 몰입을 약화시키는 요인임을 제시하였고(김귀연, 윤은정,

2025), 업무 동기와 헌신의 저하를 통해 교육 및 보육 서비스의 질 저하로 이어질 수 있음을 지적하였다(김수진, 서현, 2024). 더 나아가 스트레스의 축적은 정서적 자원을 고갈시키고 감정 조절과 업무 효율감을 떨어뜨려 심리적 탈진을 가속화하며, 직무만족 저하와 함께 장기적인 이직 고려 및 실제 이직 증가로 연결되는 경향이 보고되었다(배계순, 2018; 오함초롬, 정희정, 2022). 즉 자기효능감, 직무만족, 직무스트레스, 소진은 상호 연동되어 교사의 직무태도와 교육성과 전반에 영향을 미치는 핵심 요소로 이해될 수 있다.

이러한 직무스트레스의 누적은 교직헌신 저하와 관련되는 주요 요인으로 이해될 수 있다. 교직헌신은 교사가 자신의 직무에 대해 가지는 정서적 몰입과 전문적 사명감을 포괄하는 개념이며(이순아, 박은영, 2020), 교육 현장의 질적 유지와 개선을 가능하게 하는 기반으로 평가된다. 선행연구에 따르면 교사효능감, 직무몰입, 회복탄력성과 같은 심리적 자원이 풍부한 교사는 상대적으로 높은 헌신 수준을 유지하는 반면, 직무스트레스가 누적될수록 직무에 대한 부정적 인식이 강화되어 헌신이 저하되는 경향이 보고되었다(Byun & Jeon, 2023). 또한 교육 현장의 혼란성이 교사의 감정조절과 대처 능력을 약화시켜 상호작용의 질을 떨어뜨리고, 장기적으로 헌신과 직무 지속 의지를 약화시킬 수 있음이 제시되었으며(Jeon, Buettner, & Hur, 2016), 열악한 근무조건과 낮은 정서적 안녕이 직무 태도에 부정적 영향을 주고 이직 의도를 높이는 요인으로 작용한다는 보고도 있다(Grant, Jeon, & Buettner, 2019).

교직헌신은 직무스트레스 요인과 밀접하게 맞물려 교직 지속을 설명하는 핵심 변인으로 주목되어 왔다. 유아교사를 대상으로 교직헌신과 직무환경의 유의한 관련성이 확인되었고(문혁준, 2023), 보육교사의 경우 직무스트레스가 직무만족을 낮추고 자아탄력성이 이를 매개한다는 결과가 보고되었다(정동숙, 2024). 또한 직무스트레스와 조직몰입 간 관계에서 직무만족의 매개 및 사회적 지지의 조절 효과가 확인되는 등, 직무스트레스가 교사의 헌신적 태도에 직접 또는 간접으로 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 나아가 교직헌신은 조직지원 인식, 교사효능감, 교직 열정과의 상호작용 속에서 강화될 수 있으며(황홍선, 2021), 관계 및 개발 중심의 조직문화와 직무만족이 헌신의 발현과 기관 성과를 연결하는 경로로 제시되었다(오경민, 2019). 보건복지부(2025)의 실태조사 또한 근무조건과 직무만족 지표가 교직헌신 및 교직 지속 의지와 긴밀히 연계됨을 보여주며, 기관 안정성 확보를 위해 교직헌신 유지가 핵심 과제를 강조한다.

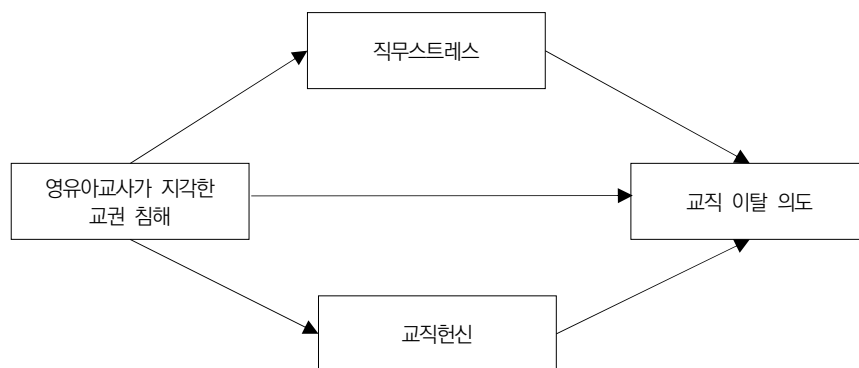
결국 교직헌신의 약화는 교직 이탈 의도의 증가와 관련될 수 있다. 이인영(2024)은 영유아교사의 직무스트레스와 낮은 헌신이 이탈 의도와 밀접히 관련됨을 제시하며, 예방을 위해 심리적 회복력 증진과 근무 환경 개선의 필요성을 강조하였다. 교직 이탈은 단순한 인력 유출이 아니라 교육의 질과 영유아의 발달권 보장을 위협하는 사회적 과제이며, 교직 자체의 영구적 이탈로써 기관 운영 전반에 부정적 결과를 초래할 수 있다(오상현, 2025). 또한 교사 이탈은 교육의 연속성을 훼손하고 재정적 비용 증가를 초래하며(Barnes, Crowe, & Schaefer, 2007), 성과 악화로도 연결될 수 있음이 보고되었다(Borman & Dowling, 2008). Ajzen(1991)은 이탈 의도를 실제 행동을 예측하는 핵심 심리 지표로 보았고, 이탈을 고민하는 상태 자체가 조직 내 부정적 정서를 유발하여 몰입과 성과를 저해할 수 있음을 시사하

였다. 더 나아가 직무스트레스와 소진은 이탈 의도 증가와 관련되는 요인으로 보고되며(김하영, 이정화, 2024), 영유아교사의 경우 돌봄과 교육의 이중 역할과 감정노동 강도로 인해 스트레스 누적 위험이 커 장기적으로 교직 이탈 의도로 발전할 수 있음이 설명되었다(노순옥, 김영희, 2021). 조직적 조건의 취약성이 교사 이직과 교직 부족을 촉발한다는 논의(Ingersoll, 2001)와 조직문화가 이직 의도에 영향을 미치며 사회적 지지와 회복탄력성이 매개 역할을 수행한다는 결과(하윤숙, 최양미, 2022) 역시 교직 이탈 의도를 기관 차원의 안정성과 연결해 이해할 필요성을 뒷받침한다.

그러나 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 관계를 하나의 경로 모형으로 설정하여, 교권 침해가 직무스트레스 및 교직헌신을 경유하여 교직 이탈 의도와 어떻게 구조적으로 관련되는지를 통합적으로 실증한 연구는 제한적이다. 특히 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 직접 경로가 유의하게 나타나는지, 또는 직무스트레스와 교직헌신을 통한 간접경로가 유의하게 나타나는지에 대한 구조적 검증이 필요하다. 이에 본 연구는 영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 간의 구조적 관계를 확인하고, 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 관계에서 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과를 구조방정식 모형으로 검증하고자 한다. 이를 통해 영유아교사의 교권 보호와 교직 안정성 제고를 위한 조직 차원의 지원 방안을 제시하고자 한다.

따라서 본 연구의 목적을 수행하기 위해 설정한 연구 문제와 연구모형을 제시하면 [그림 1]과 같다.

1. 영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 일반적 경향은 어떠한가?
2. 영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 간의 상관관계는 어떠한가?
3. 영유아교사가 지각한 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 관계에서 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과는 어떠한가?



[그림 1] 연구 모형

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 서울, 경기 지역에 위치한 어린이집에 재직 중인 영유아교사 422명을 대상으로 연구를 실시하였다. 연구대상자인 영유아교사의 사회인구학적 변인의 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 대상 영유아교사의 사회인구학적 변인 특성

(N=422)

구 분		빈도(명)	백분율(%)
연령	30세 미만	66	15.6
	31-40세	107	25.4
	41-50세	140	33.2
	51세 이상	109	25.8
학력	고등학교 졸업	40	9.5
	2, 3년제 대학교 졸업	197	46.7
	4년제 대학교 졸업	156	37.0
	대학원 졸업	29	6.9
교육경력	1년 미만	20	4.7
	1-2년	16	3.8
	3-4년	36	8.5
	5-6년	52	12.3
	7-10년	114	27.0
	11년 이상	184	43.6
결혼상태	미혼	124	29.4
	기혼	298	70.6
근무기관 유형	국공립어린이집	186	44.1
	사회복지법인어린이집	2	0.5
	민간어린이집	151	35.8
	직장어린이집	44	10.4
	가정어린이집	32	7.6
	법인/단체 등 어린이집	7	1.7
교사 수	1-3명	4	0.9
	4-5명	28	6.6
	6-10명	117	27.7
	11-15명	124	29.4
	16명 이상	149	35.3

구 분		빈도(명)	백분율(%)
담당 영유아	0세	92	21.8
	1세	103	24.4
	2세	62	14.7
	3세	32	7.6
	4세	25	5.9
	5세	24	5.7
	영아혼합반	16	3.8
	유아혼합반	17	4.0
	기타	51	12.1
하루 평균 근무시간	8시간 이하	161	38.2
	9-10시간 이하	249	59.0
	11시간 이상	12	2.8
담당반의 영유아 수	1-3명	94	22.3
	4-7명	143	33.9
	8-15명	123	29.1
	16-20명	45	10.7
	21명 이상	17	4.0
이직 횟수	없음	54	12.8
	1-2회	123	29.1
	3-5회	200	47.4
	6-9회	40	9.5
	10회 이상	5	1.2
합계		422	100.0

2. 연구 도구

1) 교권 침해 검사 도구

본 연구에서는 영유아교사의 교권 침해 수준을 측정하기 위해 김은주(2018)가 초·중·고 교사를 대상으로 개발한 교권 침해 척도를 영유아교육 현장에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 예를 들면, 원 도구의 ‘학생 관련 침해’ 문항은 영유아교육 현장의 특성을 고려하여 제외하고, 문항 내용을 영유아교사의 실제 근무 상황에 적합하도록 일부 표현을 수정하였다. 수정 시에는 원도구의 관계적·제도적 하위요인 구조를 유지하되, 초·중등학교 맥락의 표현을 어린이집 보육·교육활동 맥락에 맞게 조정하였다. 교권 침해 도구는 학부모, 동료교사 및 관리자, 법 제도 및 관련 기관의 3개 하위요인 총 14문항으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 영유아교사가 지각하는 교권 침해 수준이 높음을 의미한다. 척도의 구성타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 표준화 요인부하량이 .50 이하이거나 영유아교육 현장 맥락에서 문항의 개념적 타당성이 충분하지 않은 3문항(1, 9, 14)을 제외한 11문항이 최종 분석에 사용되었고, 신뢰도는 전체 Cronbach's $\alpha=.97$ (하위요인별 $\alpha=.90\sim.95$)이었

다. 교권 침해 척도의 하위요인 및 문항 구성, 확인적 요인분석 결과와 신뢰도는 <표 2>, <표 3>과 같다.

<표 2> 교권 침해 측정 도구의 확인적 요인 분석

구 분			비표준화 요인 부하량	표준 오차	표준화 요인 부하량	오차 분산	t
학부모	→	문항 2	1.00	-	.86	.46	-
	→	문항 3	.96	.04	.87	.39	24.63***
	→	문항 4	.95	.04	.88	.37	24.90***
	→	문항 5	1.05	.04	.94	.19	29.09***
	→	문항 6	1.06	.04	.91	.32	26.82***
동료교사 및 관리자	→	문항 7	1.00	-	.87	.29	-
	→	문항 8	1.03	.04	.88	.31	24.32***
	→	문항 10	1.05	.04	.87	.34	23.98***
법, 제도 및 관련 기관	→	문항 11	1.00	-	.96	.13	-
	→	문항 12	1.07	.02	.97	.10	46.76***
	→	문항 13	1.01	.03	.87	.42	31.42***

$\chi^2=208.487(df=40, p<.001)$, SRMR=.031, NFI=.962, TLI=.958, CFI=.969, RMSEA(90% CI)=.091(.084~.098)

<표 3> 교권 침해 측정 도구의 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	최초 문항 수	최종 문항 수	Cronbach's α
학부모	(1), 2, 3, 4, 5, 6	6	5	.95
동료교사 및 관리자	7, 8, (9), 10	4	3	.90
법, 제도 및 관련 기관	11, 12, 13, (14)	4	3	.95
전체		14	11	.97

* ()는 제거된 문항

2) 직무스트레스 검사 도구

본 연구에서는 영유아교사의 직무스트레스를 측정하기 위해 신혜영(2004)이 개발한 척도를 영유아 교육 현장에 맞게 수정·보완하여 사용하였는데, 원도구의 하위요인 구조는 유지하되 도구 내 ‘아동’으로 제시된 용어를 ‘영유아’로 변경하였다. 도구는 원장의 지도력 및 행정적 지원, 업무 과부하, 동료와의 관계, 학부모와의 관계의 4개 하위요인 총 27문항으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 직무스트레스 수준이 높음을 의미한다. 척도의 구성타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 표준화 요인부하량이 낮거나 문항의 개념적 타당성이 충분하지 않은 4문항(3, 11, 19, 23)을 제외한 23문항이 최종 분석에 사용되었고, 신뢰도는 전체 Cronbach's $\alpha=.94$ (하위요인별 $\alpha=$

.83~.93)이었다. 직무스트레스 척도의 하위요인 및 문항 구성, 확인적 요인분석 결과와 신뢰도는 <표 4>, <표 5>와 같다.

<표 4> 직무스트레스 측정 도구의 확인적 요인분석

구 분			비표준화 요인 부하량	표준 오차	표준화 요인 부하량	오차 분산	t
원장의 지도력 및 행정적 지원	→	문항 9	1.00	-	.80	.41	-
	→	문항 10	.76	.06	.58	.83	12.35***
	→	문항 13	.89	.05	.74	.45	16.84***
	→	문항 14	1.01	.05	.82	.35	19.23***
	→	문항 16	1.02	.05	.84	.31	19.76***
	→	문항 18	.91	.05	.78	.39	17.91***
	→	문항 20	.92	.05	.75	.46	17.13***
	→	문항 22	1.01	.05	.83	.34	19.35***
	→	문항 27	1.10	.06	.82	.42	19.22***
업무 과부하	→	문항 2	1.00	-	.77	.52	-
	→	문항 4	.70	.06	.60	.65	12.32***
	→	문항 5	1.01	.06	.79	.46	16.73***
	→	문항 7	.95	.06	.76	.50	15.98***
	→	문항 8	1.06	.06	.78	.54	16.49***
	→	문항 15	.78	.06	.66	.60	13.56***
	→	문항 26	1.11	.07	.78	.59	16.51***
동료와의 관계	→	문항 6	1.00	-	.59	.50	-
	→	문항 12	1.49	.13	.76	.42	11.56***
	→	문항 21	1.31	.11	.85	.17	12.24***
	→	문항 24	1.36	.12	.80	.28	11.87***
학부모와의 관계	→	문항 1	1.00	-	.70	.51	-
	→	문항 17	1.30	.09	.82	.43	14.88***
	→	문항 25	1.30	.09	.83	.37	15.11***

$\chi^2=638.043(df=224, p<.001)$, SRMR=.059, NFI=.898, TLI=.922, CFI=.931, RMSEA(90% CI)=.066(.060~.072)

<표 5> 직무스트레스 측정 도구의 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	최초 문항 수	최종 문항 수	Cronbach's α
원장의 지도력 및 행정적 지원	9, 10, (11), 13, 14, 16, 18, (19), 20, 22, 27	11	9	.93
업무 과부하	2, 4, 5, 7, 8, 15, (23), 26	8	7	.89
동료와의 관계	(3), 6, 12, 21, 24	5	4	.83
학부모와의 관계	1, 17, 25	3	3	.83
전체		27	23	.94

* ()는 제거된 문항

3) 교직헌신 검사 도구

본 연구에서는 교직헌신을 측정하기 위해 노종희(2004)의 교직헌신 설문지(Commitment to Teaching Questionnaire; CTQ)를 김영분(2010)이 영유아교육 현장에 맞게 재구성하고, 김영희(2022)가 수정·보완하여 사용한 척도를 활용하였다. 도구는 전문성, 교육애, 열정의 3개 하위요인 총 18문항으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 교직과 근무 기관에 대한 헌신 수준이 높음을 의미한다. 척도의 구성타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 최종 선정된 문항들의 표준화 요인부하량은 .64~.87 범위에서 모두 유의한 것으로 나타났으며, 3개 요인 15문항이 최종 분석에 사용되었다. 신뢰도는 전체 Cronbach's α =.91(하위요인별 α =.81~.91)이었다. 교직헌신 척도의 하위요인 및 문항 구성, 확인적 요인분석 결과와 신뢰도는 <표 6>, <표 7>과 같다.

<표 6> 교직헌신 측정 도구의 확인적 요인분석

구 분			비표준화 요인 부하량	표준 오차	표준화 요인 부하량	오차 분산	t
전문성	→	문항 1	1.00	-	.86	.18	-
	→	문항 2	.89	.04	.85	.15	21.00***
	→	문항 3	1.05	.06	.75	.42	17.53***
	→	문항 4	.93	.05	.76	.31	18.03***
	→	문항 5	.77	.05	.65	.40	14.38***
교육애	→	문항 6	1.00	-	.75	.18	-
	→	문항 7	1.10	.07	.79	.16	16.37***
	→	문항 8	1.10	.06	.87	.09	18.23***
	→	문항 9	1.17	.07	.86	.10	18.13***
	→	문항 10	1.18	.07	.85	.12	17.75***
열정	→	문항 11	1.00	-	.64	.32	-
	→	문항 12	1.09	.10	.66	.34	11.10***
	→	문항 13	1.00	.08	.74	.18	12.19***
	→	문항 14	1.22	.10	.71	.32	11.76***
	→	문항 15	1.23	.11	.69	.37	11.48***

$\chi^2=236.185(df=87, p<.001)$, SRMR=.045, NFI=.936, TLI=.950, CFI=.959, RMSEA(90% CI)=.064(.054~.074)

<표 7> 교직헌신 측정 도구의 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
전문성	1, 2, 3, 4, 5	5	.88
교육애	6, 7, 8, 9, 10	5	.91
열정	11, 12, 13, 14, 15	5	.81
전체		15	.91

4) 교직 이탈 의도 검사 도구

본 연구에서는 교직 이탈 의도를 측정하기 위해 Mobley(1982)의 이탈 의도 개념을 기반으로 Choi와 Tang(2009)이 홍콩 교사를 대상으로 사용한 척도를 참고하였으며, 문항의 ‘학교’를 ‘어린이집’으로 변경하는 등 영유아교사에게 적합하도록 수정하고 보완하여 사용하였다. 도구는 교직 중심과 재직 기관 중심의 2개 하위요인 총 8문항으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 현재 근무 기관을 떠나거나 교직 자체를 이탈하려는 경향이 높음을 의미한다. 척도의 구성타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 표준화 요인부하량은 .64~.87 범위에서 모두 유의하였고, 모형 적합도는 전반적으로 양호하였으며, 신뢰도는 전체 Cronbach’s α =.93(하위요인별 α =.88~.91)이었다. 교직 이탈 의도 척도의 하위요인 및 문항 구성, 확인적 요인분석 결과와 신뢰도는 <표 8>, <표 9>와 같다.

<표 8> 교직 이탈 의도 측정 도구의 확인적 요인분석

구 분			비표준화 요인 부하량	표준 오차	표준화 요인 부하량	오차 분산	t
교직 중심	→	문항 1	1.00	-	.85	.32	-
	→	문항 2	.99	.05	.76	.59	18.31***
	→	문항 3	1.09	.05	.88	.28	22.45***
	→	문항 4	.99	.06	.73	.70	17.26***
재직기관 중심	→	문항 5	1.00	-	.78	.45	-
	→	문항 6	1.26	.07	.85	.41	19.34***
	→	문항 7	1.20	.06	.92	.18	21.10***
	→	문항 8	1.11	.06	.85	.31	19.34***

$\chi^2=88.041(df=87, p<.001)$, SRMR=.036, NFI=.967, TLI=.956, CFI=.973, RMSEA(90% CI)=.085(.078~.092)

<표 9> 교직 이탈 의도 측정 도구의 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach’s α
교직 중심	1,2,3,4,	4	.88
재직 기관 중심	5,6,7,8	4	.91
전체		8	.93

3. 연구 절차

본 연구를 시행하기 전에 도구의 적절성을 알아보기 위해 유아교육 전공 교수 1인에게 문항 및 내용에 대한 검증을 받은 뒤, 2025년 9월 8일부터 9월 12일까지 1주간 현직 영유아교사 10명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 과정은 경기도 소재 어린이집 3곳을 연구자가 방문하여 영유아교

사와 연구자가 함께 문항별 내용을 확인하고 이해도와 응답의 적절성을 대화식으로 점검하는 방식으로 진행되었으며, 소요 시간은 약 20분이었다. 예비조사 결과, 문항의 표현이나 난이도에서 수정이 필요한 부분은 발견되지 않았으며, 응답자들은 문항의 의미와 응답 방식에 큰 어려움이 없다고 보고하였다. 이에 따라 도구의 내용이 현직 영유아교사에게 적절한 것으로 판단되었다. 이에 따라 서울과 경기 지역 어린이집에 재직 중인 영유아교사들을 대상으로 2025년 9월 15일부터 9월 26일까지 본 조사를 실시하였다. 설문지는 연구자가 어린이집에 사전 연락을 취하여 연구의 목적과 절차에 대해 설명한 후 원장과 교사의 동의를 구하고, 방문 또는 우편 발송을 병행하여 배부하고 회수하는 방식으로 이루어졌다.

연구에 배부된 설문지는 총 470부였으며, 회수된 설문지 중 무응답이 많거나 불성실한 응답이 포함된 48부를 제외한 후 최종 422부를 연구 자료로 사용하였다(사용률 89.8%). 연구 윤리와 관련하여 연구대상자에게 연구의 목적과 내용, 응답의 자발성 및 중도 철회 가능성, 개인정보 보호와 자료의 활용 범위를 충분히 안내하였고, 이에 대한 동의를 받은 후 설문을 진행하였다. 수집된 자료는 연구 목적 외의 용도로 사용하지 않았으며, 연구대상자의 사생활 보호를 위해 익명으로 처리하여 분석하였다.

4. 자료 분석

본 연구에서는 SPSS 28.0과 AMOS 28.0 통계 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 연구대상 영유아교사의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 둘째, 본 연구에서 사용한 측정 도구의 신뢰도 검증을 위해 하위요인별 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째, 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 일반적 경향을 분석하기 위해 평균과 표준편차, 왜도와 첨도 등의 기술통계를 실시하였다. 넷째, 변인 간의 관련성을 알아보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였다. 다섯째, 측정 도구의 타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였고, 모형의 적합도는 χ^2 , SRMR, NFI, TLI, CFI, RMSEA 지수를 기준으로 평가하였다. 여섯째, 영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 간 구조적 관련성을 검증하기 위해 구조방정식모형(Structural Equation Modeling: SEM)을 분석하였으며, 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과 유의성은 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 통해 검증하였다.

III. 연구결과

본 연구는 영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 일반적 경향을 살펴보고, 변인 간 상관관계를 분석하며, 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 관계에서 직무스트레스와

교직헌신의 매개효과를 구조방정식 모형을 통해 검증하고자 하였다. 연구 결과를 제시하면 다음과 같다.

1. 영유아교사가 지각한 교권 침해와 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 일반적 경향

본 연구문제의 분석에 앞서 영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 경향성을 살펴보기 위해 기술통계량을 산출하였으며, 그 결과는 <표 10>과 같다. 먼저 교권 침해의 전체 평균은 2.47로 나타났고, 하위요인별로는 학부모 관련($M=2.64$)이 가장 높았으며, 법 제도 및 관련 기관($M=2.53$), 동료교사 및 관리자($M=2.23$) 순으로 확인되었다. 직무스트레스의 전체 평균은 2.67이었으며, 업무 과부하($M=3.47$)가 가장 높은 수준을 보였고, 학부모와의 관계($M=2.75$), 원장의 지도력 및 행정적 지원($M=2.37$), 동료와의 관계($M=2.08$) 순으로 나타났다. 교직헌신은 전체 평균이 3.94로 비교적 높은 수준이었으며, 교육애($M=4.17$)가 가장 높고, 열정($M=3.86$), 전문성($M=3.80$) 순으로 점수가 높게 나타났다. 교직 이탈 의도의 전체 평균은 2.50으로 나타났고, 하위요인 중 교직 중심($M=2.64$)이 재직 기관 중심($M=2.35$)보다 높게 확인되었다. 마지막으로 연구 변인들의 정규성을 검토하기 위해 왜도와 첨도를 분석한 결과, 모든 변인의 왜도와 첨도는 절대값 1 이하로 나타났다. 이는 구조방정식모형 분석에서 일반적으로 절대 왜도 3, 절대 첨도 10을 초과할 때 비정규성 문제가 있는 것으로 보는 기준에 비추어 볼 때, 본 연구 자료가 정규성 가정을 충족하는 수준임을 의미한다(Kline, 2016).

<표 10> 영유아교사가 지각한 교권 침해와 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 일반적 경향 ($N=422$)

구 분		최솟값	최댓값	평균	표준편차	왜도	첨도
교권 침해	학부모	1.00	5.00	2.64	1.20	.28	-1.00
	동료교사 및 관리자	1.00	5.00	2.23	1.04	.67	-.15
	법, 제도 및 관련 기관	1.00	5.00	2.53	1.21	.27	-.98
직무 스트레스	원장의 지도력 및 행정적 지원	1.00	5.00	2.37	.84	.58	.04
	업무 과부하	1.00	5.00	3.47	.86	-.37	-.12
	동료와의 관계	1.00	4.75	2.08	.72	.52	.12
	학부모와의 관계	1.00	5.00	2.75	.94	.32	-.31
교직헌신	전문성	2.00	5.00	3.80	.67	-.02	-.29
	교육애	2.00	5.00	4.17	.54	-.27	.32
	열정	2.00	5.00	3.86	.57	.08	-.27
교직 이탈 의도	교직 중심	1.00	5.00	2.64	.99	.20	-.45
	재직 기관 중심	1.00	5.00	2.35	.97	.43	-.34

2. 영유아교사가 지각한 교권 침해와 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 간의 상관관계

영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 등 연구 변인들 간의 상호 관련성을 알아보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출한 결과는 <표 11>과 같다. 먼저 교권 침해와 직무스트레스 간의 관계를 살펴보면, 학부모, 동료 교사 및 관리자, 법 제도 및 관련 기관 관련 교권 침해 변인과 원장의 지도력 및 행정적 지원, 업무 과부하, 동료와의 관계, 학부모와의 관계 등 직무스트레스 변인 간에는 전반적으로 유의미한 정적 상관이 나타났다($r=.32, p<.001 \sim r=.56, p<.001$). 교권 침해와 교직헌신 간의 관계를 살펴보면, 교권 침해 변인과 전문성, 교육애, 열정 등 교직헌신 변인 간에는 전반적으로 유의미한 부적 상관이 나타났다($r=-.10, p<.05 \sim r=-.23, p<.001$). 교권 침해와 교직 이탈 의도 간의 관계를 살펴보면, 교권 침해 변인과 교직 중심, 재직 기관 중심 이탈 의도 변인 간에는 전반적으로 유의미한 정적 상관이 나타났다($r=.37, p<.001 \sim r=.44, p<.001$). 또한 직무스트레스와 교직 이탈 의도 간에는 유의미한 정적 상관이 나타났다($r=.34, p<.001 \sim r=.56, p<.001$), 교직헌신과 교직 이탈 의도 간에는 유의미한 부적 상관이 나타났으며($r=-.13, p<.01 \sim r=-.43, p<.001$), 직무스트레스와 교직헌신 간에도 전반적으로 유의미한 부적 상관이 확인되었다($r=-.11, p<.05 \sim r=-.24, p<.001$). 즉 교권 침해가 높을수록 직무스트레스와 이탈 의도는 높아지고, 교직헌신은 낮아지는 경향이 있으며, 직무스트레스가 높을수록 교직헌신은 낮고 이탈 의도는 높아지는 경향이 나타났다.

<표 11> 영유아교사가 지각한 교권 침해와 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 간의 상관관계

구 분		교권 침해			직무스트레스				교직헌신			교직 이탈 의도	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
교권 침해	1. 학부모	1											
	2. 동료교사 및 관리자	.79***	1										
	3. 법, 제도 및 관련 기관	.78***	.80***	1									
직무 스트레스	4. 원장의 지도력 및 행정적 지원	.44***	.47***	.45***	1								
	5. 업무 과부하	.38***	.32***	.40***	.57***	1							
	6. 동료와의 관계	.36***	.44***	.42***	.55***	.31***	1						
	7. 학부모와의 관계	.56***	.47***	.52***	.65***	.57***	.49***	1					
교직 헌신	8. 전문성	-.21***	-.23***	-.21***	-.22***	-.16***	-.24***	-.23***	1				
	9. 교육애	-.21***	-.21***	-.19***	-.12*	.03	-.23***	-.11*	.60***	1			
	10. 열정	-.10*	-.13**	-.10*	-.01	.04	-.16**	-.07	.52***	.64***	1		
교직 이탈 의도	11. 교직중심	.41***	.44***	.39***	.52***	.48***	.34***	.50***	-.43***	-.23***	-.17***	1	
	12 재직기관중심	.37***	.42***	.35***	.56***	.43***	.38***	.47***	-.33***	-.20***	-.13**	.78***	1

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

3. 영유아교사가 지각한 교권 침해와 교직 이탈 의도의 관계에서 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과

1) 측정모형 분석

구조적 관계를 검토하기에 앞서, 각 잠재변인을 구성하는 측정변인들이 이론적으로 적절하게 반영되는지를 확인하기 위해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis, CFA)을 실시하였으며, 그 결과는 <표 12>와 [그림 2]에 제시하였다. 측정모형의 적합도는 $\chi^2=206.393(df=48, p<.001)$, SRMR=.059, NFI=.931, TLI=.925, CFI=.945, RMSEA(90% CI)=.089(.076~.100)로 전반적으로 양호한 수준으로 나타났다. 또한 측정변인에서 이론적으로 부적합한 음 오차분산(heywood case)은 확인되지 않았고, 표준화 요인부하량도 모두 1 미만으로 나타나 측정모형이 자료에 적절히 부합하는 것으로 판단되었다.

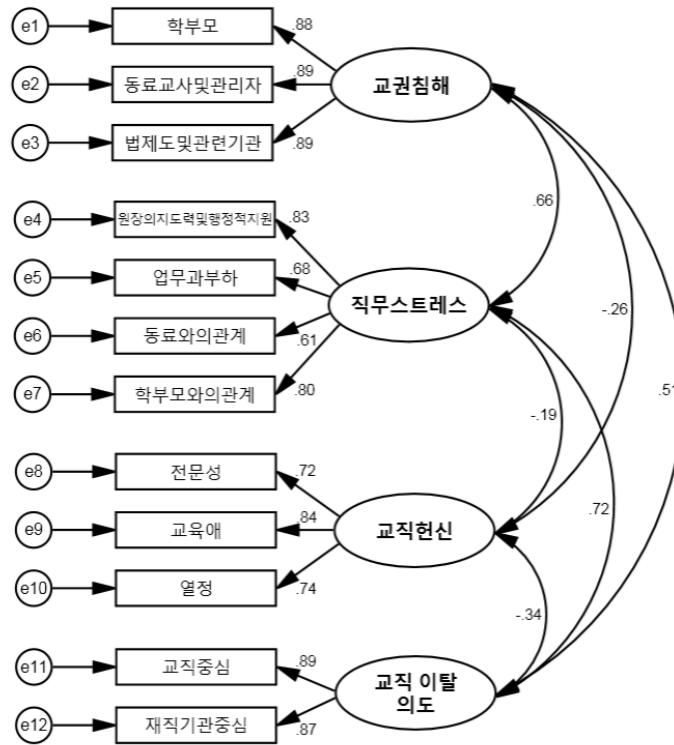
다음으로 잠재변인의 집중타당성을 확인하기 위해 개념신뢰도(CR)와 평균분산추출(AVE)을 검토하였다. 일반적으로 표준화 요인부하량은 .50 이상으로 유의하고, CR은 .70 이상, AVE는 .50 이상이면 집중타당성이 확보된 것으로 본다(우종필, 2012). 분석 결과, 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 표준화 요인부하량은 모두 .50 이상으로 유의하였고($p<.001$), CR은 .87~.92, AVE는 .63~.87로 나타나 집중타당성이 확인되었다.

<표 12> 측정모형의 적합도 지수 및 경로계수

	경로		비표준화 요인 부하량	표준 오차	표준화 요인 부하량	오차 분산	<i>t</i>	CR	AVE
교권 침해	→	학부모	1.00	-	.88	.32	-	.89	.74
	→	동료교사 및 관리자	.88	.04	.89	.22	25.36***		
	→	법, 제도 및 관련 기관	1.02	.04	.89	.31	25.19***		
직무 스트레스	→	원장의 지도력 및 행정적 지원	1.00	-	.83	.22	-	.87	.63
	→	업무 과부하	.84	.06	.68	.40	14.37***		
	→	동료와의 관계	.63	.05	.61	.33	12.64***		
	→	학부모와의 관계	1.08	.06	.80	.31	17.64***		
교직헌신	→	전문성	1.00	-	.72	.21	-	.92	.80
	→	교육애	.96	.07	.84	.09	13.62***		
	→	열정	.89	.07	.74	.15	13.27***		
교직 이탈 의도	→	교직중심	1.00	-	.90	.19	-	.88	.87
	→	재직기관중심	.96	.05	.87	.23	18.86***		

$\chi^2=206.393(df=48, p<.001)$, SRMR=.059, NFI=.931, TLI=.925, CFI=.945, RMSEA(90% CI)=.089(.076~.100)

*** $p<.001$



[그림 2] 측정모형의 확인적 요인분석 결과

판별타당성은 각 잠재변인의 AVE가 잠재변인 간 상관계수의 제곱보다 클 때 확보된 것으로 판단하였다. <표 12>의 AVE와 <표 13>의 상관계수 제곱 값을 비교한 결과, 가장 높은 상관을 보인 직무스트레스와 교직 이탈 의도의 상관계수 제곱 값(.52)보다 각 잠재변인의 AVE가 모두 크게 나타나 잠재변인 간 판별타당성이 확보되었다.

<표 13> 잠재변인들 간의 상관관계(판별타당성)

구 분	교권 침해	직무스트레스	교직헌신	교직 이탈 의도
교권 침해	.74			
직무스트레스	.66***(.44)	.63		
교직헌신	-.26***(.07)	-.19***(.04)	.80	
교직 이탈 의도	.51***(.26)	.72***(.52)	-.35***(.12)	.87

※ ()는 상관계수의 제곱 값, 대각선 값은 AVE를 의미함, *** $p < .001$

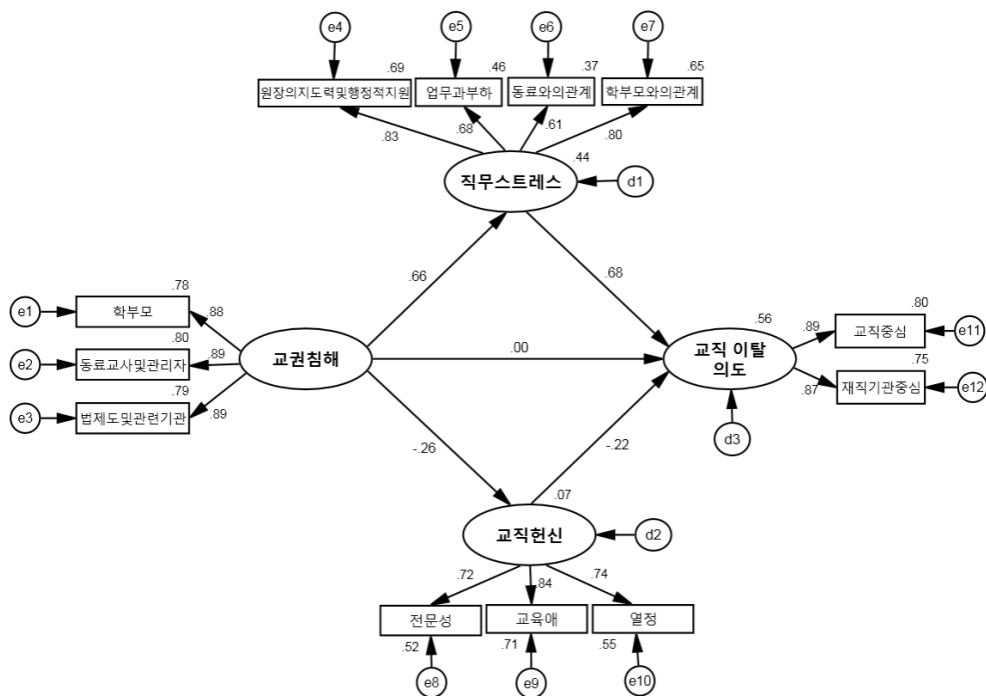
2) 구조모형 분석

영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 간 구조적 관계를 분석하기 위해 설정한 연구모형의 적합도를 검증한 결과는 <표 14>와 같다. 영유아교사가 지각한 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 구조적 경로가 자료에 부합하는지를 검토하기 위해 구조방정식모형(SEM)을 적용하였으며, 모수 추정은 최대우도법(Maximum Likelihood)을 사용하였다. 구조모형의 적합도는 $\chi^2=206.568$ ($df=49$, $p<.001$), SRMR=.060, NFI=.930, TLI=.927, CFI=.946, RMSEA(90% CI)=.087(.075~.100)로 나타나, 일반적 기준치에 부합하는 양호한 수준의 적합도를 보여 구조모형의 수용 가능성이 확인되었다.

<표 14> 구조모형의 적합도

$\chi^2(df)$	SRMR	NFI	TLI	CFI	RMSEA (90% CI)
$\chi^2=206.568(df=49, p<.001)$	.060	.930	.927	.946	.087(.075~.100)

연구모형 검증을 통해 나타난 변인 간의 경로계수는 [그림 3]과 <표 15>와 같다. 먼저 영유아교사가 지각한 교권 침해와 직무스트레스 간 구조적 관련성을 살펴보면, 교권 침해는 직무스트레스와 유의미한 정적 관련성을 보였고($B=.44$, $\beta=.66$, $t=12.87$, $p<.001$), 교권 침해 수준이 높을수록 직무스트레스



[그림 3] 연구모형 검증 결과(표준화 계수)

〈표 15〉 구조모형의 경로계수

경로			비표준화계수 (<i>B</i>)	표준오차 (<i>SE</i>)	표준화계수 (β)	<i>t</i>
교권 침해	→	직무스트레스	.44	.03	.66	12.87***
교권 침해	→	교직헌신	-.12	.03	-.26	-4.62***
직무스트레스	→	교직 이탈 의도	.86	.09	.68	9.61***
교직헌신	→	교직 이탈 의도	-.40	.09	-.22	-4.64***
교권 침해	→	교직 이탈 의도	.00	.05	.00	.05

직무스트레스 $R^2=.44$, 교직헌신 $R^2=.07$, 교직 이탈 의도 $R^2=.56$ *** $p<.001$

수준도 높은 경향이 나타났다. 또한 교권 침해는 교직헌신과 유의미한 부적 관련성을 보였으며($B=-.12$, $\beta=-.26$, $t=-4.62$, $p<.001$), 교권 침해 수준이 높을수록 교직헌신 수준은 낮은 경향이 나타났다. 직무스트레스는 교직 이탈 의도와 유의미한 정적 관련성을 보였으며($B=.86$, $\beta=.68$, $t=9.61$, $p<.001$), 직무스트레스 수준이 높을수록 교직 이탈 의도 수준도 높은 경향이 나타났다. 반면 교직헌신은 교직 이탈 의도와 유의미한 부적 관련성을 보여($B=-.40$, $\beta=-.22$, $t=-4.64$, $p<.001$), 교직헌신이 높을수록 교직 이탈 의도가 낮아지는 경향이 확인되었다.

3) 매개효과 분석

영유아교사가 지각한 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 관계에서 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과를 검증하기 위해 간접효과에 대해 부트스트래핑(bootstrapping)을 실시하였다. 부트스트래핑은 모집단의 분포를 모르는 상태에서 표본 자료를 반복 표집하여 간접효과의 분포를 추정하는 방식이며, 95% 신뢰구간(CI)에 0이 포함되지 않으면 유의수준 5%에서 유의미한 것으로 판단한다. 본 연구에서는 부트스트래핑 표집을 5,000번 실시하였고, 검증 결과는 <표 16>에 제시하였다.

분석 결과, 교권 침해 → 직무스트레스 → 교직 이탈 의도의 간접효과는 .38로 나타났으며, 95% 신뢰구간(.28~.49)에 0이 포함되지 않아 유의미한 것으로 확인되어 직무스트레스의 매개효과가 검증되었다($p<.001$). 또한 교권 침해 → 교직헌신 → 교직 이탈 의도의 간접효과 역시 .05로 나타났고, 95% 신뢰구간(.02~.09)에 0이 포함되지 않아 유의미한 것으로 확인되어 교직헌신의 매개효과도 검증되었다($p<.001$).

〈표 16〉 영유아교사가 지각한 교권 침해와 교직 이탈 의도 관계에서 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과 검증

경로	간접효과	표준오차	95% CI
교권 침해 → 직무스트레스 → 교직 이탈 의도	.38***	.05	(.28~.49)
교권 침해 → 교직헌신 → 교직 이탈 의도	.05***	.02	(.02~.09)

※ 부트스트래핑 표집 5,000번, *** $p<.001$

이상의 결과를 종합하면, 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 직접경로는 유의하지 않았으나, 직무스트레스와 교직헌신을 통한 간접경로는 유의한 것으로 나타났다. 즉 교권 침해 수준이 높을수록 직무스트레스 수준이 높고, 이러한 관련성이 교직 이탈 의도와 연결되는 구조가 확인되었으며, 동시에 교권 침해 수준이 높을수록 교직헌신 수준이 낮고 낮은 교직헌신 수준이 교직 이탈 의도와 관련되는 구조도 함께 확인되었다. 다만 본 연구는 단일 시점의 자기보고식 설문 자료를 바탕으로 하므로, 이러한 결과는 구조적 관련성의 수준에서 해석하는 것이 적절하다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 영유아교사가 지각한 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 일반적 경향을 확인하고, 변인 간 관련성과 구조적 경로를 분석하여 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 구조적 관련성에서 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과를 검증하고자 하였다. 주요 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

1. 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 일반적 경향

영유아교사의 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도의 일반적 경향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 영유아교사의 교권 침해는 5점 척도로 전체 평균 2.47점으로 보통 이하 수준으로 나타났다. 하위요인별로는 학부모 관련 교권 침해가 가장 높았고, 법·제도 및 관련 기관, 동료 교사 및 관리자 순으로 확인되었다. 이는 영유아교육기관이 보호자와의 접점이 많은 특성을 지니는 만큼, 현장에서 교사가 학부모의 요구·민원과 같은 상호작용을 부담 요인으로 경험할 수 있음을 보여준다. 또한 제도 및 행정 절차에 대한 요구가 누적될 때 교사의 교육활동 경험과도 관련될 수 있는데, 학부모 관련 침해가 두드러진 선행연구(강혜원 외, 2023)와 유사한 결과이다. 이러한 결과는 영유아교사의 교권 침해가 단순히 특정 보호자의 문제라기보다, 가정과 기관의 관계 구조, 민원 처리 방식, 교사의 교육적 판단을 보호하는 제도적 장치의 수준과도 관련되어 있음을 시사한다. 다시 말해 학부모 관련 교권 침해가 높게 나타난 것은 보호자와의 접촉 빈도가 높은 영유아교육 현장의 특수성과 함께, 갈등을 조정하고 중재하는 기관의 체계가 충분한가에 대한 문제를 함께 드러낸다고 해석할 수 있다.

둘째, 영유아교사의 직무스트레스는 전체 평균 2.67점으로 보통 수준으로 나타났으며, 업무 과부하가 가장 높고 학부모와의 관계, 원장의 지도력 및 행정적 지원, 동료와의 관계 순으로 나타났다. 이는 교육과 돌봄 활동 외에도 문서 행정, 평가 준비, 민원 대응 등 비교육적 과업이 겹치면서 업무 부담이

체감될 수 있음을 시사한다. 특히 과중한 업무가 직무스트레스의 핵심 요인으로 보고된 연구(김선주, 2019)와 같은 맥락에서, 교사들이 교육활동의 질을 유지하는 과정에서 행정적 요구와의 긴장을 경험하고 있음을 예상해 볼 수 있다. 또한 본 연구에서 업무 과부하가 가장 높게 나타난 점은 직무스트레스가 개인의 적응력 부족에서 비롯된다기보다, 직무 구조와 업무 배분 방식의 문제와 밀접하게 관련되어 있음을 시사한다. 따라서 직무스트레스는 교사의 개인적 정서 문제로만 볼 것이 아니라, 행정업무, 평가 준비, 민원 대응이 중첩되는 구조적 문제로 해석할 필요가 있다.

셋째, 영유아교사의 교직헌신은 전체 평균 3.94점으로 비교적 높은 수준을 보였고, 교육애가 가장 높으며 열정, 전문성 순으로 나타났다. 이는 근무 여건이 쉽지 않더라도 교사가 교육적 가치와 책임감을 유지하려는 경향이 강하다는 점을 보여준다. 교직헌신이 높은 수준으로 보고된 선행연구(신연정, 전홍주, 2018)와 유사한 흐름으로, 영유아교사의 내적 동기와 소명감이 현장 지속을 지지하는 심리적 자원으로 기능하고 있을 가능성을 시사한다. 그러나 한편으로는 높은 교직헌신이 곧바로 근무환경의 안정성을 의미하는 것은 아니며, 열악한 조건 속에서도 교사가 책임감과 교육애로 현장을 유지하고 있음을 반영할 가능성도 있다. 따라서 교직헌신을 교사의 개인적 덕목으로만 이해하기보다, 조직과 제도가 이를 지속 가능하게 뒷받침하고 있는지 함께 살펴볼 필요가 있다.

넷째, 영유아교사의 교직 이탈 의도는 전체 평균 2.50점으로 보통 이하 수준으로 나타났으며, 교직 중심 이탈 의도가 재직기관 중심 이탈 의도보다 높게 나타났다. 이는 특정 기관의 문제를 넘어 직업 자체에 대한 고민이 더 크게 형성될 수 있음을 의미한다. 이러한 결과는 교직 이탈 의도가 개인의 심리 요인과 직무 맥락과 관련된다는 논의(배성희, 김연화, 한세영, 2014)와 연결되며, 교직 지속을 위해 조직 차원의 환경 개선과 더불어 교사의 정서적 회복을 돕는 지원이 요구된다고 볼 수 있다. 특히 교직 중심 이탈 의도가 더 높게 나타난 점은 영유아교사들이 현재 기관만이 아니라 영유아교사라는 직업 자체의 지속 가능성에 대해 고민할 수 있음을 보여준다. 따라서 교직 이탈 문제는 개별 기관 차원의 문제에 한정하지 않고, 영유아교사의 전문직 위상과 사회적 신뢰, 제도적 보호 수준과 연결하여 이해할 필요가 있다.

2. 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 간의 관계 및 구조모형 결과

첫째, 영유아교사의 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신, 교직 이탈 의도 간의 관계를 살펴보았다. 상관관계 분석 결과, 교권 침해는 직무스트레스 및 교직 이탈 의도와 유의미한 정적 상관을 보인 반면, 교직헌신과는 유의미한 부적 상관을 나타내 교권 침해 인식이 높을수록 직무스트레스와 이탈 의도는 높아지고 교직헌신은 낮아지는 경향이 확인되었다. 이러한 결과는 교권 침해 경험이 교사의 정서적 부담과 업무 긴장을 확대하고 직무 몰입을 약화시킬 수 있음을 보고한 선행연구(김혜경, 2018; 서현, 박미자, 박가은, 2025)와 유사한 흐름이다. 이는 교권 침해가 교사의 심리적 부담 누적과 관련되며, 직무 수행의 안정감과 교직에 대한 긍정적 태도 저하와도 맞물릴 가능성을 보여준다. 이러한 결과는

교권 침해가 단순히 순간적인 갈등 경험에 머무는 것이 아니라, 교사의 정서와 직무 태도, 나아가 전문직 정체성까지도 관련될 수 있는 다층적인 요인임을 보여준다. 즉 교권 침해는 사건 자체보다도 이후에 교사가 경험하는 심리적 부담과 직무 불안정까지도 밀접하게 관련될 수 있다고 해석할 수 있다.

둘째, 직무스트레스와 교직 이탈 의도, 교직헌신과 교직 이탈 의도의 관계를 살펴보면, 직무스트레스는 교직 이탈 의도와 유의미한 정적 상관을, 교직헌신은 교직 이탈 의도와 유의미한 부적 상관을 보여 직무스트레스가 높을수록 이탈 의도는 증가하고 교직헌신이 높을수록 이탈 의도는 낮아지는 경향이 나타났다. 이러한 결과는 스트레스의 누적이 교직 지속 의지를 약화시키는 반면, 교직헌신은 이탈 성향을 완충하는 보호 요인으로 기능할 수 있음을 시사하며, 직무스트레스와 이탈 의도의 관련성을 강조한 연구(옥장흠, 2009; 윤혜미, 권혜경, 2003)의 논의와도 맥을 같이한다. 따라서 영유아교사의 교직 이탈을 이해하기 위해서는 교권 침해 자체뿐 아니라, 교권 침해와 함께 나타나는 직무스트레스와 교직헌신의 변화에 주목할 필요가 있다. 아울러 본 연구 결과는 직무스트레스와 교직헌신을 각각 분리된 요인으로만 보기보다, 서로 관련되는 과정적 특성 속에서 이해할 필요가 있음을 보여준다. 즉 스트레스 수준이 높을 때 헌신 수준이 낮게 나타날 수 있고, 낮은 헌신 수준은 스트레스를 견디는 심리적 자원까지도 관련될 수 있음을 시사한다.

셋째, 구조방정식모형 분석 결과를 바탕으로 변인 간 구조적 관련성을 살펴보면, 교권 침해는 직무스트레스와 유의한 정적 관련성을 보이고 교직헌신과는 유의한 부적 관련성을 보이는 것으로 나타났으며, 직무스트레스는 교직 이탈 의도와 유의한 정적 관련성을, 교직헌신은 교직 이탈 의도와 유의한 부적 관련성을 보이는 것으로 확인되었다. 반면 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 직접 경로는 유의하지 않아, 교권 침해가 교직 이탈 의도와 곧바로 연결되기보다는 직무스트레스 및 교직헌신과의 관련성을 경유하여 교직 이탈 의도와 연결될 가능성을 시사한다. 즉 교권 침해는 교사의 일상적 직무 경험, 정서적 부담, 교직 지속 의지와 구조적으로 관련될 수 있으며, 이러한 결과는 교권 침해와 교직 이탈 의도의 관계를 단선적으로 설명하기보다, 교사의 심리적 경험과 조직적 맥락이 함께 관련되는 과정으로 이해할 필요가 있음을 보여준다. 동시에 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 직접 경로가 유의하지 않았다는 점은, 교사가 침해를 경험하더라도 즉시 교직을 떠나기보다 전문적 책임감과 현장 지속 의지를 유지하려는 경향도 존재함을 시사한다. 그러나 이러한 버팀이 누적된 스트레스와 헌신 저하를 통해 결국 이탈 의도로 이어질 수 있다는 점에서, 제도와 조직이 교사의 인내에만 기대는 방식은 한계가 있다고 볼 수 있다.

3. 영유아교사가 지각한 교권 침해와 교직 이탈 의도의 관계에서 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과

영유아교사가 지각한 교권 침해와 교직 이탈 의도의 관계에서 직무스트레스와 교직헌신의 매개효과를 분석한 결과, 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 직접경로는 유의하지 않았으나, 직무스트레스와 교직헌

신을 통한 간접경로는 유의한 것으로 나타났다. 즉, 영유아교사가 교권 침해를 많이 지각할수록 직무스트레스는 높고 교직헌신은 낮은 경향이 있으며, 이러한 양상이 교직 이탈 의도와 관련되는 구조로 나타났음을 확인할 수 있다. 이를 통해 교권 침해와 교직 이탈 의도의 관계는 교사의 정서적 부담이 누적되는 정도와 교직에 대한 헌신 수준에 따라 달라질 수 있음을 시사한다.

이 같은 결과는 교권 침해 경험이 교사의 직무스트레스 증가, 직무 몰입 및 지속 의지 저하와 관련될 수 있음을 보고한 선행연구(정지언, 박영희, 2016; 이순아, 박은영, 2020)와도 유사한 흐름으로 이해할 수 있다. 다시 말해 교권 침해가 반복적으로 지각될수록 교사는 교육활동 과정에서 심리적 안정감을 유지하기 어려울 수 있으며, 이러한 불안정성은 높은 직무스트레스 및 낮은 교직헌신과 맞물려 교직 이탈 의도와 연결될 가능성이 크다고 볼 수 있다. 또한 교권 침해가 교직 이탈 의도와 즉각적으로 연결되기보다, 스트레스의 축적과 헌신의 약화라는 과정적 변화와 함께 이탈 성향과 관련될 수 있다는 점에서, 교권 침해는 단일 사건이라기보다 구조적 위험 요인으로 이해될 필요가 있다.

이러한 결과는 현장 실무와 정책 차원에서 몇 가지 중요한 시사점을 제공하며, 그 내용은 다음과 같다.

첫째, 교권 보호는 사후적 분쟁 처리에 머물기보다 예방 중심으로 이루어질 필요가 있다. 특히 학부모 관련 교권 침해가 가장 높게 나타난 점을 고려할 때, 기관 차원에서 학부모 민원 접수 및 처리 절차를 표준화하고, 교사의 교육적 판단에 대한 설명권과 보호 장치를 마련할 필요가 있다. 반복적인 민원과 갈등 상황에서 교사가 개인적으로 대응하기보다, 원장과 기관이 조정과 중재의 책임을 함께 분담하는 체계가 요구된다.

둘째, 직무스트레스 완화를 위한 실질적인 근무 환경 개선이 필요하다. 본 연구에서 업무 과부하가 가장 높은 스트레스 요인으로 나타난 점은 교권 보호가 곧 직무환경 개선과 연결되어야 함을 보여준다. 따라서 행정업무와 문서 업무의 적정화, 평가 및 점검 준비 지원, 보조 인력과 행정 지원 체계의 확충 등을 통해 교사가 교육과 돌봄의 본질적 업무에 집중할 수 있도록 할 필요가 있다.

셋째, 교직헌신을 개인의 소명감에만 의존하지 않고 조직 차원에서 지지할 수 있는 환경이 마련되어야 한다. 원장의 보호적 리더십, 공정한 의사소통, 동료 간 협력 구조와 전문적 학습공동체 운영은 교사의 전문성과 소속감을 유지하는 데 중요한 기반이 될 수 있다. 이는 교권 침해 경험이 교사의 정체성과 자존감을 약화시킬 수 있다는 점에서 더욱 중요하다.

넷째, 교권 보호 정책은 심리·정서적 회복 지원과 연계될 필요가 있다. 교권 침해가 직무스트레스를 매개로 교직 이탈 의도와 관련되는 구조가 확인된 만큼, 상담 지원, 소진 예방 교육, 스트레스 관리 프로그램 등 교사의 심리적 회복을 돕는 지원체계가 함께 마련되어야 한다. 이러한 통합적 지원은 교사의 직무 지속 가능성을 높이는 데 기여할 수 있다.

다섯째, 본 연구의 주요 결과와의 직접성을 고려할 때, 우선적으로는 학부모 관련 교권 침해 대응체계 마련과 업무 과부하 완화가 요구되며, 이를 뒷받침하는 조직적 정서 지원 체계가 함께 마련될 필요가 있다.

이처럼 교권 침해와 교직 이탈 의도 간 관계에서 직무스트레스와 교직헌신의 매개 역할이 확인되었다는 점은, 교권 보호가 사후적 대응 중심으로만 운영될 경우 한계가 있음을 시사한다. 따라서 교권 침해를 예방하고 교사의 직무 지속성을 높이기 위해서는 교사에게 누적되는 스트레스 요인을 줄이고, 교직헌신을 회복·강화할 수 있는 지원체계를 함께 마련해야 할 것이다. 예컨대 업무 과부하의 조정, 학부모 민원 절차의 표준화, 관리자 행정 지원의 강화, 동료 간 협력 문화 조성은 교사의 직무스트레스를 완화하고 교직헌신을 유지하는 데 중요한 기반이 될 수 있을 것으로 보인다.

이와 같은 연구 결과를 기초로 하여 연구의 제한점과 후속 연구에 대한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 서울과 경기 지역 어린이집 교사를 대상으로 하여 연구 결과를 전체 영유아교사 집단으로 일반화하는 데 한계가 있으므로, 추후 연구에서는 지역 범위를 확대하고 국공립, 직장, 민간 등 다양한 유형의 기관을 포함하여 비교 연구를 진행할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 횡단적 자기 보고식 설문자료를 바탕으로 교권 침해, 직무스트레스, 교직헌신 및 교직 이탈 의도 간 구조적 관련성을 검증하였으나, 그 과정이 시간의 흐름 속에서 어떻게 누적되고 변화하는지까지 충분히 설명하기에는 제한이 있으므로, 향후 연구에서는 종단적 설계를 적용하여 변인 간 변화 경로를 추적하는 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 실제 교권 침해 경험의 빈도·심각성·지속성과 기관의 공식 대응체계를 직접 측정하지 못했다는 점도 제한점으로 고려할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 교사의 자기보고 자료를 중심으로 한 양적 분석에 기반하였으므로, 면담이나 사례 분석 등 질적 접근을 함께 활용하여 교권 침해 경험의 맥락과 회복 과정을 보다 구체적으로 탐색할 필요가 있다. 특히 자기 보고식 설문 자료는 연구 참여자의 인식과 판단에 의존하므로, 교권 침해가 발생한 구체적 상황, 사건 이후의 정서적 반응, 기관의 대응 방식, 동료 및 원장과의 관계 속에서 경험되는 의미를 충분히 드러내는 데 한계가 있다. 또한 동일한 수준의 교권 침해라도 교사가 이를 어떻게 해석하고 받아들이는지에 따라 직무스트레스와 교직헌신의 변화 양상이 다를 수 있으나, 양적 자료만으로는 이러한 차이를 세밀하게 설명하기 어렵다. 따라서 후속 연구에서는 심층면담, 사례연구, 참여관찰 등의 질적 접근을 통해 교권 침해 경험의 맥락적 특성과 회복 과정, 그리고 교직 지속을 가능하게 하는 보호 요인을 보다 입체적으로 밝힐 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서 사용한 교권 침해 측정은 보육 현장의 관계 맥락과 직무 특성을 충분히 반영하는 데 한계가 있기에, 향후 연구에서는 영유아교사 특화 교권 침해 척도를 개발하거나 타당화하여, 영유아교사의 직무 현실을 반영한 측정도구를 개발하고 검증함으로써 교권 침해의 관련 요인과 보호 요인을 보다 정교하게 규명할 수 있을 것이다. 이러한 후속 연구가 축적된다면, 교권 침해와 직무스트레스, 교직헌신 및 교직 이탈 의도 간 구조적 관련성을 더 정교하게 설명할 수 있으며, 영유아교사의 교권 보호 체계 강화와 교권 위상 제고를 위한 정책 및 현장 지원 방안 마련에 기초자료로 활용될 것이다.

참고문헌

- 강혜원 외 (2023). 유아교사와 부모의 관계에서 교권 침해 경험의 현상학적 연구. **학습자중심교과교육연구**, 23(18), 855-888.
- 교육부 (2025.5.13.). 『2024학년도 교육활동 침해 실태조사 결과 발표』. 보도자료. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=294&boardSeq=103356> (검색일: 2025. 10. 5)
- 김귀연 · 윤은정 (2025). 영유아교사의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향에서 조직 내 의사소통과 잡크래프팅의 매개효과. **한국영유아보육학**, 153, 245-269.
- 김선주 (2019). 유아교사의 근무환경과 직무스트레스에 따른 건강상태. 석사학위논문, 경성대학교 교육대학원.
- 김수진 · 서현 (2024). 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족도의 매개효과와 사회적지지의 조절된 매개효과. **유아교육연구**, 44(5), 389-418.
- 김영분 (2010). 보육시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 임파워먼트가 보육헌신에 미치는 영향. 석사학위논문, 남서울대학교 대학원.
- 김영희 (2022). 유아교사가 지각한 원장의 진성리더십, 사회적 지지, 교직헌신, 교사효능감과 행복감 간의 구조적 관계. 박사학위논문, 강원대학교 대학원.
- 김운중 (2013). 교권보호조례를 통해서 본 교권의 재음미. **한국교원교육연구**, 30(4), 117-138.
- 김은주 (2018). 교권 침해의 유형별 분석과 대응 전략. **교육인권연구**, 15(1), 88-109.
- 김종민 · 송광섭 (2025). 교육활동 침해행위와 교원의 교권보호. **원광법학**, 41(2), 3-35.
- 김하영 · 이정화 (2024). 유아 교사의 소진과 이직 의도에 미치는 잡 크래프팅의 상대적 영향력. **인문사회과학연구**, 25(4), 613-631.
- 김해경 (2018). 유아교사가 지각하는 직무스트레스, 교사소진, 교사효능감, 조직몰입, 조직효과성 간의 구조적 관계. 박사학위논문, 계명대학교 대학원.
- 노순옥 · 김영희 (2021). 유아교사의 감정노동이 소진과 직업만족 및 이직의도에 미치는 영향. **생활과학연구논총**, 25(1), 69-81.
- 노종희 (2004). 초 · 중등교사의 교직헌신의 개념화 및 측정도구 개발. **교육행정학연구**, 22(2), 163-181.
- 문혁준 (2023). 유아교사의 교직헌신도와 직무환경이 역할수행에 미치는 영향. **한국산학기술학회 논문지**, 24(8), 86-93.
- 박희동 (2024). 부모가 인식하는 유치원 교사의 교권과 전문성의 관계에서 부모 양육 태도의 매개효과. 석사학위논문, 서울교육대학교 교육전문대학원.
- 배계순 (2018). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 박사학위논문, 중부대학교 대학원.
- 배성희 · 김연화 · 한세영 (2014). 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는

- 는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 18(1), 233-258.
- 보건복지부 (2025). 『2024년 전국보육실태조사 보고서』. <https://repo.kicce.re.kr/handle/2019.oak/12345> (검색일: 2025. 10. 5)
- 서현·박미자·박가은 (2025). 조직공정성이 유아교사의 조직몰입 관계에서 직무스트레스와 직무소진의 직렬다중매개효과. **사고개발**, 21(2), 171-199.
- 신연정·전홍주 (2018). 유치원 교사의 교직 전문성 인식이 교수몰입과 교직헌신에 미치는 영향. **교육연구**, 34(2), 71-93.
- 신혜영 (2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 오경민 (2019). 유아교사의 임파워먼트와 유아교육기관의 조직문화가 유아교사의 교직헌신에 미치는 영향. 석사학위논문, 인천대학교 교육대학원.
- 오상현 (2025). 초등학교사의 교직스트레스와 교직이탈의도 간 관계. 석사학위논문, 전북대학교 대학원.
- 오함초롬·정희정 (2022). 유아교사의 대인관계 스트레스가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 22(11), 933-952.
- 옥장흠 (2009). 교사의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. **한국교육연구**, 26(2), 175-200.
- 우종필 (2012). 『구조방정식모델 개념과 이해: Amos 4.0-20.0 공용』. 서울: 한나래 아카데미.
- 윤혜미·권혜경 (2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. **한국생활과학회지**, 12(3), 303-319.
- 이순아·박은영 (2020). 유아교사의 교직선택동기와 교직헌신의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. **교육문화연구**, 26(5), 1001-1019.
- 이인영 (2024). 20대 유치원 교사의 직무배태성과 교직이탈 의도와의 관계. 석사학위논문, 경인교육대학교 교육전문대학원.
- 전은미 (2025). 영유아 교사의 직무스트레스, 그릿, 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향. 석사학위논문, 중앙대학교 교육대학원.
- 정동숙 (2024). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과. **아시아태평양융합연구교류논문지**, 10(7), 439-451.
- 정지언·박영희 (2016). 유아교사의 교권 침해 경험이 직무스트레스 및 교직헌신에 미치는 영향. **사고개발**, 12(1), 111-132.
- 하윤숙·최양미 (2022). 유아교육기관의 조직문화가 교사의 이직의도에 미치는 영향 - 사회적 지지와 회복탄력성을 매개로. **열린유아교육연구**, 27(1), 139-165.
- 황홍선 (2021). 유아교사의 교직헌신과 교사효능감이 역할수행능력에 미치는 영향. 석사학위논문, 가톨릭대학교 교육대학원.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

- Barnes, G., Crowe, E., & Schaefer, B. (2007). *The cost of teacher turnover in five school districts: A pilot study*. Washington, DC: National Commission on Teaching and America's Future.
- Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409.
- Byun, S., & Jeon, L. (2023). Early childhood teachers' work environment, perceived personal stress, and professional commitment in South Korea. *Child & Youth Care Forum*, 52(5), 1019-1039.
- Choi, P. L., & Tang, S. Y. F. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 767-777.
- Grant, A. A., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational Psychology*, 39(3), 294-312.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Jeon, L., Buettner, C. K., & Hur, E. (2016). Child-care chaos and teachers' responsiveness: The indirect associations through teachers' emotion regulation and coping. *Journal of School Psychology*, 59, 83-96.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Abstract

Structural Relationships among Early Childhood Teachers' Perceived Violations of Teachers' Authority, Job Stress, Commitment to Teaching, and Intentions to Leave the Teaching Profession

Cho, Eun-Jung¹ · Kim, Jung-Hee²

¹*Ph.D. Graduate, Graduate School of General Studies, Chongshin University /
Director, Municipal Hive-L Childcare Center*

²*Professor, Department of Early Childhood Education, Chongshin University*

This study examined the relationships among early childhood teachers' perceived infringements of teacher rights, job stress, professional commitment, and intention to leave teaching, and tested the mediating effects of job stress and professional commitment in the relationship between infringements of teacher rights and intention to leave teaching. A survey was administered to 422 early childhood teachers working in childcare centers in Seoul and Gyeonggi Province, using validated scales for infringements of teacher rights, job stress, professional commitment, and intention to leave teaching. Data were analyzed using frequency analysis, reliability testing, descriptive statistics, correlation analysis, confirmatory factor analysis, structural equation modeling, and bootstrapping. The results were as follows. First, descriptive statistics indicated that overall levels of infringements of teacher rights were low, but parent-related infringements were relatively higher; job stress exceeded the moderate level, with workload being the highest stressor. Professional commitment was relatively high, and intention to leave the profession was higher than intention to leave the current workplace. Second, correlation analyses showed that infringements of teacher rights were positively associated with job stress and intention to leave teaching, and negatively associated with professional commitment. Job stress was positively related to intention to leave teaching, whereas professional commitment was negatively related to intention to leave teaching. Third, structural equation modeling revealed that infringements of teacher rights were positively associated with job stress and negatively associated with professional commitment; job stress was positively associated with intention to leave teaching, whereas professional commitment was negatively associated with intention to leave teaching. In addition, the direct path between infringements of teacher rights and intention to leave teaching was not significant, whereas the indirect paths through job stress and professional commitment were significant. Given the cross-sectional self-report nature of the data, these findings should be interpreted as structural associations rather than causal relationships. These findings highlight the need for organizational support to strengthen teacher-rights protection systems, alleviate excessive workload, and promote professional commitment in order to reduce early childhood teachers' intention to leave teaching.

Key Words: early childhood teacher, infringements of teacher rights, job stress, professional commitment, intention to leave teaching