

보육교사의 직무스트레스와 자기효능감*

A Job Stress and Self-Efficacy of Child Care Teachers*

조성연(Song-Yon Cho)¹⁾

구현아(Hyunah Koo)²⁾

ABSTRACT

The Teachers' Job Stress Scale(D'Arienzo, 1981) and the General Self-Efficacy Scale(Kim & Cho, 1996) were used to study 170 child care teachers. Data were analyzed by one-way ANOVA, Pearson's partial correlation, stepwise multiple regression(forward), path analysis, Internal consistency(Cronbach's α), and factor analysis. Results showed that job stress was low for teachers of the national child care center, university graduates, higher salaried, and married teachers. Self-efficacy was high among teachers with more than 2 years experience, married status, and previous experience. Correlation between teacher's job stress and self-efficacy was -.19. Self-efficacy and demographic variables for job stress explained 8-22% of the variability. Self-efficacy intermediated between job stress and demographic variables. Monthly salary directly affected job stress.

Key Words : 보육교사(child care teacher), 직무스트레스(job stress), 자기효능감(self-efficacy).

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

여성의 교육 수준향상 및 자아실현 욕구의 증대로 기혼여성의 취업률이 증가하고 이와 함께 핵가족화 현상이 가속화되면서 자녀양육에 어려움이 야기되었다. 2002년 현재 기혼여성의 경제

활동참여율은 47.9%(통계청, 2003)로 OECD 국가들의 평균보다 낮으며, 특히 대졸 이상의 고학력 여성의 경제활동참가율은 56.6%로 OECD 회원국(평균 78.4%) 중 최하위 수준이다. 이에 대해 매킨지사의 '우먼 코리아' 보고서(2001)는 한국이 2010년 세계 10위의 국가경쟁력을 갖추자 한다면 여성 고급인력의 활용율을 70~80%까지 올려야 한다고 지적한 바 있으며, 보육제도

* 본 연구논문은 학술진흥재단 연구지원금(KRF-2004-074-HS0009)으로 작성되었음.

¹⁾ 호서대학교 유아교육과 교수

²⁾ 경기대학교 사회과학연구소 연구원

Corresponding Author : Song-Yon Cho, Major in Child Studies, Hoseo University, Chungnam 330-713, Korea

E-mail : sycho@office.hoseo.ac.kr

의 질과 양에 대한 혁신이 그 열쇠라고 강조하기도 하였다. 결국 고학력 여성인력의 확보가 국가 발전의 중요한 요소가 될 수밖에 없으며 보육은 국가적이고 사회적인 책임이라는 인식이 팽배해지면서 영유아보육법을 제정하였고, 2005년 1월 대폭적으로 이의 개정이 이루어졌다. 또한 현 참여정부도 보육을 국가의 100대 과제 중 하나로 채택하여 이의 활성화를 모색하고 있다.

이러한 노력에도 불구하고 여전히 육아는 기혼 여성의 취업을 어렵게 하는 가장 큰 장애요인으로 지적되고 있다. 황수경(2003)의 연구에 의하면, 우리나라 기혼여성의 취업률이 출산 전 54.4%에서 출산 직후 25.7%로 급감하였다. 이는 기혼여성들이 임신과 더불어 자녀양육을 위하여 직장을 그만두기 때문이며, 그 기저에는 보육시설에 대한 믿음도 부족하기 때문이라고 볼 수 있다. 실제로 2004년 6월 현재 6세 미만의 보육대상연령 중 보육시설을 이용하는 아동이 전체의 25%에 불과하며, 이 중 전체 영아(0~2세)의 14.4%와 유아(3~5세)의 33.7%만이 보육시설을 이용하고 있다는 수치와 25~29세(47.6%), 30~34세(47.8%)의 우리나라 여성의 경제활동참가율이 20~24세(66.1%)와 35~39세(59.2%)에 비해 현저하게 낮은 결과에서도 잘 드러난다(여성부, 2005).

육아와 보육에 대한 요구 등으로 전국적으로 수많은 보육시설이 설립, 운영되어 2004년 6월 현재 전국의 보육시설수는 25,319개소에 이르고 있다(여성부, 2005). 이는 2003년 6월 23,424개소에 비해 1년 만에 1,895개소가 증가된 것으로 이는 보육에 대한 필요성이나 욕구를 잘 대변해 주며, 동시에 보육시설의 양적 팽창도 잘 드러내 주고 있다. 그러나 현실적으로 보육시설의 양적 팽창이 양질의 보육을 보장하지 못하고 있다.

양질의 보육과 관련하여 늘 지적되어 왔던 문제점들 중의 하나가 보육교사에 대한 것이다. 보

육교사는 보육활동을 주도하면서 영유아의 전인적인 발달과 학습에 중요한 영향을 미치는 핵심요인으로 양질의 보육프로그램을 제공하는데 있어 기본적이고 필수적인 요소이다. 그러나 이들에 대한 사회적 인식수준이 낮고, 과노동과 저임금 등으로 근무환경이 매우 열악하여 이직율도 높아 우수한 보육교사를 확보하는데 어려움이 있다. 이는 현재의 저출산율과 관련하여 국가의 장래를 생각할 때 무엇보다 우선적으로 해결되어야 할 문제이다.

보육교사의 이런 어려움은 보육교사들로 하여금 보육업무로 인한 직무스트레스를 가중시키는 주요인이 된다. 한국여성개발원(1998)의 조사결과, 보육교사들의 64.1%가 보육교사로서 불만족스럽다고 지적하였다. 2004년 전국보육실태조사 결과(서문희 등, 2005), 보육교사의 하루 평균 근무시간은 10.05시간이고, 월평균급여는 80~99만원이 27.7%로 가장 많았다. 또한 월평균소득이 78만 8천원으로 이는 유치원 교사의 65% 수준에 불과하며(이재완, 2004), 88.7%가 10시간 이상 근무한다(조성연, 2004)는 결과들을 통해 보육교사들은 과노동과 저임금 현실에 처해 근무여건이 매우 열악함을 알 수 있다. 임금수준만 보더라도 보육교사의 월평균급여는 2004년 대졸 신입사원의 초임 월급인 178만 7천원의 절반 수준에도 훨씬 못미치고, 전문대졸의 초임 월급인 154만 2천원, 고졸의 133만 6천원(중앙일보, 2004. 12. 2)에 비교하여도 현저히 낮다. 이러한 현실은 보육교사의 이직율을 높이고, 보육교사로 직무스트레스를 증가시키는 요인이 될 수 있다. 이는 전국보육실태 조사 결과(서문희 등, 2005), 72.2%가 현 시설 근무경력 3년 미만이고, 특히 1년 미만은 32.2%나 되었다는 결과로 증명되며, 이직경험이 있는 보육교사들이 조사 대상의 36.9%라는 조성연(2004)의 조사결과에

서도 잘 드러난다. Wessen(1981)은 교사들의 문제는 내부에서 발생하는 문제보다 외부로부터의 문제에 의해 더 높게 동기화된다고 지적하였다. 이는 보육교사들이 영유아들을 가르치는 일 외의 다른 직무나 환경요인들, 즉 과노동과 저임금 등의 다른 요인들로 인해 직무스트레스가 증가할 수 있다는 것을 나타내준다.

보육교사가 직무스트레스를 경험하게 되면 이는 보육교사의 신체적, 정신적 측면에 부정적인 영향을 미치게 되고, 동시에 영·유아에게도 그 영향이 파급될 수 있다. 그리하여 일반적으로 복잡한 생활사건에서 생겨나는 압박감을 스트레스라고 볼 때 보육교사의 직무스트레스는 보육시설의 직무환경과 역동적으로 상호작용하며 발생할 수 있다. 이는 환경에서 비롯되는 요구와 불확실성 및 요구 상호간의 상충, 역할수행에 따른 자원의 부족 등의 직무환경과 보육교사의 개인역할간의 부조화에 의해 유발되는 심리적 또는 생리적인 불균형 상태라고 볼 수 있다. 교사의 직무스트레스에 대해 Kyriacou(2001)는 교사의 자존감이나 안녕을 해치는 작업 환경을 교사가 지각하고 이를 감소시키기 위한 대처방안의 결과로 나타나는 부정적인 반응으로, Wallace와 Kass (1986)는 교사 자신의 자아존중감이나 안녕을 위협하는 것으로 평가될 때 나타나는 것으로 정의하였다. 직무스트레스를 개인과 환경간의 상호역동적인 과정이라고 볼 때 보육교사의 직무스트레스도 교사 개인적 요인과 심리적 특성 및 사회적 지원의 조절과정에 의해 영향을 받는다고 볼 수 있다.

보육교사의 직무스트레스와 관련하여 급여와 관련된 경제적 측면이 가장 우선적이라는 연구결과들(이은진, 1999; 정영란, 1994)이 있는 반면, 원아들과의 활동 및 행정적 지원, 업무관련 요인이 우선적이라는 연구결과들(성영혜, 1994; 임정숙, 1997; 조성연, 2004)도 있다. 그리하여

조성연(2004)의 연구결과에 의하면 보육교사들은 과다한 업무로 인한 직무스트레스를 가장 많이 받았다. 사회인구론적 변인들 중에는 시설유형, 연령, 교직경력, 교육수준, 학급당 유아수, 유치원의 규모, 결혼유무, 근무시간 등이 보육교사의 직무스트레스에 유의한 차이를 나타냈다. 즉 미혼, 20대, 5년 이하의 교직경력, 40명 이상의 많은 학급당 유아수, 법인보육시설 근무, 너무 이른 출근과 늦은 퇴근시간, 4년제 대학교 졸업 이상 등에서 보육교사들이 직무스트레스를 더 많이 느꼈다(김유진, 2003; 임정숙, 1997; 조성연, 2003b). 또한 보육교사로서의 직무스트레스는 20대 초반이 20대 후반보다(김영지, 2004), 학력이 높을수록(성영혜, 1994), 경제·사회적 대우관련요인과 업무관련요인 등이 나쁠 경우에(성영혜, 이은진, 1999), 민간보육시설에 근무(권혜경, 2003; 김유진, 2003)할 경우에 더 많이 느낀다는 연구결과들이 보고되었다. 그러나 이들 변인들 중 교육수준, 보육경력(김영지, 2004; 김유진, 2003), 결혼여부에 따라(김유진, 2003) 보육교사의 직무스트레스는 차이가 없었다는 연구결과들도 있다.

이러한 직무스트레스는 보육교사들의 자신의 능력에 대해 어떻게 생각하는지에 따라 달라질 수 있다. 보육교사의 자아존중감이 높으면 직무만족도가 높았던 조성연(2005)의 연구결과와 관련지어 볼 때 보육교사의 직무스트레스는 보육교사 스스로 자신의 신념이나 능력을 어떻게 평가하는지에 따라 달라질 수 있다. 보육교사가 아무리 보육경력이 많고, 교육수준이 높다하더라도 자신의 신념이나 능력에 대해 부정적으로 평가할 경우에는 효과적인 보육을 기대할 수 없다. 같은 환경적 조건이라 할지라도 보육교사 개인들이 지니고 있는 다양한 요인들에 따라 지각하는 정도가 다르고 그에 따라 그런 상황에서 받는 영향의 정도도 달라질 수 있다. 그러므로 보육교

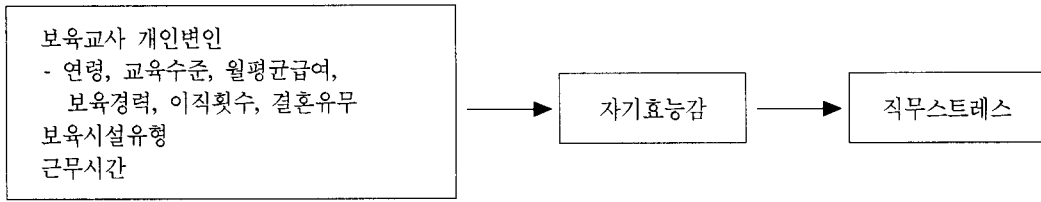
사가 자신을 어떻게 평가하는지에 따라 보육업무에 대한 직무스트레스도 달라질 수 있다. 이런 관점에서 생각해볼 수 있는 개념이 자기효능감인데 이에 대한 연구는 주로 교육현장을 중심으로 연구되어 왔고 보육교사와 관련하여 연구된 것은 찾아보기 어렵다. 대부분의 사람들은 어떤 행동을 할 때 그 행동을 하기 위해 자신의 능력을 어떻게 평가하느냐에 따라 결정할 수 있기 때문에 영유아를 보육하는 보육교사들의 자기효능감이 발달에 긍정적이고 전인적인 발달에 없어서는 안 될 요소라고 본다. 따라서 보육교사의 직무스트레스와 관련된 자기효능감과의 관계에 대해 살펴보는 것은 매우 필요하고 의의 있는 일이다. 지금까지 실시된 자기효능감에 대한 연구들은 주로 유치원교사들을 대상으로 연구가 이루어져왔고, 주로 교과내용과 관련하여 몇몇 연구결과가 보고 되어 있을 뿐이다.

자기효능감은 1960년대 이후 사회인지이론이 급속히 부상하면서 등장한 개념으로 Bandura가 대표적이다. Bandura는 자기와 관련된 신념 및 기대를 자기관련사고(self-referent thought)로 규정하면서 지식이나 능력과 행동수행과의 관계를 매개하는 중요변인으로 간주하여 연구하였다(오인수, 2002). 그리하여 자기관련사고를 성공적 수행에 필요한 행동적, 인지적, 정서적 자원을 선택적으로 동원하여 어떤 종류의 수행을 실행하고 조직화하는 자신의 역량에 대한 판단으로 정의하면서 개인이 가지고 있는 지식, 능력 및 기술을 적절히 운용하고 조직화하여 동원하는 역량에 대한 개인의 신념을 자기효능감(self-efficacy)으로 설명하였다. 또한 자기효능감이란 어떠한 결과를 이루기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 판단(신용배, 1994)이며, 주어진 상황에서 얼마나 유능하게 행동할 것인가에 대한 개인의 판단인 동시에 특정

행동을 수행할 수 있는 개인의 신념(배정숙, 1997)으로 정의하기도 한다. 이처럼 자기효능감이란 결과를 얻는데 필요한 행동을 얼마나 유능하게 수행할 수 있는가에 대한 자기능력에 대한 판단이다. 그리하여 자기효능감이 높은 사람은 어려운 일을 맡았을 때도 기꺼이 자신을 개입시키고 헌신하려는 경향이 있으며, 도전적인 목표를 설정하고, 그 목표달성을 위해서 더 많은 노력을 투자하며, 어떤 장애가 나타나더라도 그 목표에 더욱 오랫동안 끈기 있게 집착하는 특징을 지닌다(Bandura, 1977). 자기효능감은 보육교사의 보편적인 인성특성이 아니라 특정 상황에 따른 행동의 결정요인으로 활동의 내용이나 상황에 따라 개인 내에 차이가 있다(Watter & Ginns, 1995).

보육교사가 보육에 대한 자신감을 가지고 보다 적극적으로 보육활동을 제공하게 되면 보육교사로서 보육활동을 통해 갖게 되는 직무스트레스도 한결 적게 받을 수 있을 것이며 이는 궁극적으로 영유아의 건전한 발달에 기여하게 될 것이다. 많은 보육교사들이 생계를 목적으로 하기 보다는 개인의 자아실현과 적성에 맞기 때문에 어려운 여건에서도 이를 직업으로 선택하여 활동하고 있다는 연구결과(임정숙, 1997)로 볼 때, 자기효능감이 높은 보육교사가 보육교사로서의 직무스트레스도 더 적게 받을 수 있을 것이라고 생각해볼 수 있다. 따라서 본 연구는 보육교사의 자기효능감과 사회인구학적 변인들이 직무스트레스에 미치는 영향과 이의 인과성에 대해 살펴보고자 한다. 이를 위해 개념 모형을 설정하고 그에 따라 인과관계를 모색해보고자 한다. 이는 영유아의 건전한 발달을 증진하는데 기여할 수 있으며, 향후 보육교사의 처우개선을 위한 기초 자료로도 활용될 수 있을 것이다.

이러한 연구 목적에 따라 본 연구에서 살펴보고자 하는 연구문제는 다음과 같다.



<그림 1> 보육교사의 직무스트레스에 대한 사회인구학적 변인들과 자기효능감의 인과모형

<연구문제 1> 사회인구학적 변인들에 따라 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감에 차이가 있는가?

<연구문제 2> 보육교사의 직무스트레스에 대한 사회인구학적 변인들과 자기효능감의 설명력은 어떠한가?

<연구문제 3> 셋째, 보육교사의 직무스트레스에 대한 사회인구학적 변인들과 자기효능감의 경로는 어떠한가?

연구에서 살펴보고자하는 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감과의 관계모형을 제시하

면 <그림 1>과 같다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울과 충남지역에 근무하는 보육교사 200명을 유의표집하여 이들을 대상으로 질문지를 실시하였다. 그리하여 178부가 회수됨으로써 89%의 회수율을 나타냈다. 회수된 질문지

<표 1> 연구대상의 사회인구학적 특성 (N=170)

| 변 인 | 구 분 | 빈 도(%) | 변 인 | 구 분 | 빈 도(%) |
|-------|---------|-----------|------|---------------|-----------|
| 시설유형 | 국·공립 | 89(52.4) | 교육수준 | 고 졸 | 7(4.2) |
| | 법인의 개인 | 40(23.5) | | 전문대졸 | 96(57.1) |
| | 법 인 | 41(24.1) | | 4년제대졸 | 65(38.7) |
| | 계 | 170(100) | | 계 | 168(100) |
| 월평균급여 | 80만원 이하 | 84(51.2) | 결혼유무 | 무 | 137(82.0) |
| | 81만원 이상 | 80(48.8) | | 유 | 30(18.0) |
| | 계 | 164(100) | | 계 | 167(100) |
| 보육경력 | 12개월 이하 | 53(32.9) | 이직횟수 | 0 | 114(69.0) |
| | 13-24개월 | 69(42.9) | | 1회 | 25(15.2) |
| | 25개월 이상 | 39(24.2) | | 2회 이상 | 26(15.8) |
| | 계 | 161(100) | | 계 | 165(100) |
| 연 령 | 24세 이하 | 39(23.4) | 출근시간 | 7 : 30 이전 | 47(28.8) |
| | 25-29세 | 118(70.6) | | 7 : 31-8 : 00 | 99(60.7) |
| | 30세 이상 | 10(6.0) | | 8 : 01-8 : 30 | 17(10.4) |
| | 계 | 167(100) | | 계 | 163(100) |
| 총근무시간 | 10시간 미만 | 14(8.6) | 퇴근시간 | 6 : 00 이전 | 57(35.0) |
| | 11시간 미만 | 54(33.1) | | 6 : 01-7 : 00 | 60(36.8) |
| | 12시간 미만 | 56(34.4) | | 7 : 01-8 : 00 | 40(24.5) |
| | 12시간 이상 | 39(23.9) | | 8 : 01 이후 | 6(3.7) |
| | 계 | 163(100) | | 계 | 163(100) |

중 한 문항이라도 누락된 질문지는 제외시켰으므로 최종 연구대상은 170명이었다. 본 연구대상의 사회인구학적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1>에서 알 수 있는 바와 같이 보육교사들은 95.8%가 전문대학 이상의 교육수준을 나타냈으며, 연령은 94%가 20대이고, 미혼(82.0%)이 대부분 이었다. 51.2%의 보육교사들이 80만원 이하의 급여를 받고 있었으며, 75.8%가 2년 이하의 보육경력을 지니고 있었다. 또한 이직 경험이 있는 보육교사는 31%였으며, 이중 2회 이상의 이직경험이 있는 보육교사는 15.8%였다. 총 근무시간이 10시간 이상인 경우가 91.4%였고, 이중 12시간 이상 근무하는 경우도 23.9%나 되었다. 이와 함께 7시 30분 이전에 출근하는 경우도 28.8%나 되고 대부분(89%) 8시 이전에 출근하며, 6시 이전에 퇴근하는 경우가 35%에 불과하였다. 이러한 결과들을 통해 볼 때 보육교사들은 주로 미혼이며, 비교적 높은 교육수준에도 불구하고 저임금과 장시간 근무를 하며, 2년 미만의 짧은 보육경력을 지니고 있으며, 출근시간이 이르고 퇴근시간은 늦으며, 이직률도 비교적 높아 근무여건이 매우 열악한 것으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 직무스트레스척도

보육교사의 직무스트레스척도는 Clark(1980)가 개발하고 D'Arienzo(1981)가 만든 수정된 교사 직무스트레스요인 질문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)와 기존의 선행연구들(권기태, 1990; 김남희, 1992; 김영선, 1999; 김지현, 1994; 성영혜, 1994; 조성연, 2004)에서 사용한 질문지를 참고로 문항을 선정하였다. 선정된 문항에 대해 2인의 아동학전공 교수들의 내용타당도 검증을 거쳐 요인분석을

실시하였다. 그리하여 요인부하량이 .30 이상인 문항들을 선정하여 30문항의 5개 하위요인을 산출하였고, 이후 하위요인의 문항들 간 상호상관계수를 산출하여 상관계수가 낮은 5개 문항을 제외함으로써 최종적으로 5개 하위요인의 25문항으로 구성된 척도를 제작하여 사용하였다. 5개 하위요인의 문항수 및 신뢰도계수(Cronbach's α)는 비지지적 근무환경(10문항) .83, 동료교사와의 관계(6문항) .89, 과다한 업무(3문항) .72, 보육활동(4문항) .73, 학부모와의 관계(2문항) .70이며, 전체(25문항) 신뢰도는 .92였다. 직무스트레스척도는 '매우 그렇다'의 5점에서부터 '전혀 그렇지 않다'의 1점의 점수를 부여하는 5점 Likert 척도로써 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다.

2) 자기효능감척도

보육교사의 자기효능감을 살펴보기 위해서는 김아영·차정은(1996)이 개인의 다양한 성취관련 수행상황에서의 효능기대수준을 측정하기 위해 제작한 "일반적 자기효능감척도(General Self-Efficacy Scale)"를 사용하였다. 이 척도는 '자신감', '자기조절효능감', '과제수준선호'의 세 가지 하위요인의 24문항으로 구성되어 있다. 자신감(8문항)은 자신의 능력에 대해 보이는 확신 또는 신념의 정도이며, 자기조절효능감(11문항)은 개인의 자기관찰, 자기판단, 자기반응과 같은 자기조절적 기제의 적용에 대한 효능기대 정도이고, 과제수준선호(5문항)는 개인의 과제나 목표설정 시도전적이고 구체적인 과제와 목표를 선호하는 정도이다. 이 척도는 '전혀 아니다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 6점으로 채점되는 6점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 일반적 자기효능감이 높은 것으로 해석된다. 내적합치도는 세 개 척도에서 모두 .80이 넘는 것으로 보고되었다.

3. 연구절차 및 자료분석

보육교사의 직무스트레스척도의 제작을 위하여 2002년 7월에 충남지역의 보육교사들을 대상으로 자료를 수집하여 1차 요인분석을 하였고, 2차로 2004년 8월에 다시 질문지를 배부하여 재분석하였다. 본 조사는 2004년 10월에 서울과 충남지역의 보육교사들을 대상으로 실시하였다.

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS PC 프로그램(10.0)과 AMOS(4.0) 프로그램을 이용하여 연구문제에 따라 통계분석하였다. 연구문제 1은 일원분산분석을 실시하였으며, 차이가 산출된 결과에 대해서는 사후검정으로 Scheffé 검증을 실시하였다. 연구문제 2는 연구문제 1에서 통계적으로 유의한 차이가 산출된 사회인구학적 변인을 통계적으로 통제하여 부분상관계수를 산출하였으며, 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 연구문제 3은 제안에 모형에 따라 경로분석을 실시하였다. 직무스트레스척도의 제작을 위해서는 요인분석과 Pearson의 적률상관분석이 실시되었으며, 신뢰도 검증을 위해서는 내적합치도 계수인 Cronbach's α 가 산출되었다.

Ⅲ. 연구결과 및 해석

연구의 결과를 제시하기에 앞서 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감의 평균과 표준편차를 산출한 결과는 <표 2>와 같다.

보육교사들은 전체적으로 보통 이상의 직무스트레스는 경험하고 있었다. 보육교사들은 과도한 업무로 받는 스트레스가 가장 높았고, 비지지적근무환경, 학부모와의 관계, 보육활동, 동료교사와의 관계 순으로 스트레스를 받는 것으로 나타났다.

<표 2> 직무스트레스의 평균과 표준편차^{a)}

| | 하 위 영역 | 평균 | 표준편차 |
|-------------|-----------|------|------|
| 직 무 스트레스 | 비지지적 근무환경 | 2.81 | .47 |
| | 동료교사와의 관계 | 2.39 | .67 |
| | 과다한 업무 | 2.99 | .66 |
| | 보육활동 | 2.49 | .61 |
| | 학부모와의 관계 | 2.74 | .69 |
| | 총 점 | 2.68 | .42 |
| 자기효능감 | 자 신 감 | 2.53 | .54 |
| | 자기조절효능감 | 3.81 | .41 |
| | 과제난이도 | 3.30 | .61 |
| | 총 점 | 3.28 | .23 |

^{a)} 하위영역별 비교를 유의하게 하기 위하여 본 표에서는 문항별 합산의 평균이 아닌 문항별 평균값들의 평균을 산출하였다.

보육교사의 자기효능감은 전체적으로 평균 이상으로 나타나 자신에 대해 긍정적으로 평가하였다. 그러나 하위요인 중 자신감은 다른 하위요인들에 비해 매우 낮게 나타남으로 보육교사들 자신이 자신에 대한 확신이나 신념이 부족한 것으로 보인다. 자기효능감 중 자기조절효능감이 가장 높게 나타났는데, 이는 보육교사들은 자신의 판단이나 관찰 등과 같은 자기조절적 기제를 적용하는 면에서의 효능기대 정도가 높았고, 과제도 난이도가 없는 것보다는 있는 것을 선택하려는 경향 때문으로 보인다.

1. 사회인구학적 변인에 따른 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감에서의 차이

1) 보육교사의 직무스트레스

사회인구학적 변인에 따라 보육교사의 직무스트레스에 차이가 있는지 살펴보았으며, 차이가 산출된 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3>에 제시된 바와 같이 보육교사의 직무스트레스 총점은 시설유형, 교육수준, 월평균급

<표 3> 사회인구학적 변인에 따른 보육교사의 직무스트레스의 차이(M(SD)) (N=170)

| | | 비지지적 근무환경 | 동료교사와의 관계 | 과다한 업무 | 보육활동 | 학부모와의 관계 | 총점 |
|---------|-------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 시설 유형 | 국·공립 | 26.57(3.28)a | 13.54(2.94)a | 8.78(1.42)a | 9.85(2.04)a | 5.16(1.07)a | 77.53(8.27)a |
| | 법인의 개인 | 30.65(4.58)bc | 16.38(4.28)b | 10.20(1.91)b | 11.02(2.62)b | 5.82(1.52)bc | 89.35(11.91)b |
| | 법인 | 29.00(5.90)c | 14.17(5.00)ac | 8.20(2.48)ac | 9.17(2.77)ac | 5.85(1.68)c | 81.44(17.28)c |
| | F | 13.25**** | 7.56*** | 13.05**** | 6.38** | 5.45** | 13.72**** |
| 교육 수준 | 고졸 | 28.14(4.26) | 16.00(3.11) | 9.29(1.61) | 10.86(2.34) | 5.43(2.57) | 83.71(12.18) |
| | 전문대졸 | 28.92(4.95)a | 15.33(4.05)a | 9.07(2.13) | 10.28(2.41) | 5.54(1.44) | 83.87(13.55)a |
| | 4년제대졸 | 26.80(3.97)b | 12.60(3.36)b | 8.77(1.78) | 9.34(2.44) | 5.40(1.14) | 76.66(10.06)b |
| | F | 4.17* | 10.96**** | .55 | 3.47* | .21 | 6.87*** |
| 월 평균 급여 | 80만원 이하 | 29.17(4.29) | 15.71(3.71) | 9.29(1.71) | 10.87(2.17) | 5.42(1.33) | 85.24(11.72) |
| | 81만원 이상 | 26.69(4.61) | 12.95(3.55) | 8.55(2.11) | 8.97(2.30) | 5.48(1.43) | 76.53(11.93) |
| | F | 13.85**** | 23.78**** | 6.06* | 24.49**** | .47 | 22.27**** |
| | 결혼 유무 | 무 | 28.42(4.47) | 14.15(4.02) | 9.09(1.81) | 10.13(2.43) | 5.61(1.33) |
| 유 | 26.27(5.12) | 13.47(3.77) | 8.27(2.46) | 8.93(2.26) | 4.83(1.49) | 75.67(14.86) | |
| F | 5.44* | 1.52 | 4.41* | 6.11* | 8.11** | 6.64* | |
| 연령 | 24세 이하 | 29.08(4.38) | 14.97(4.07) | 9.77(1.69)a | 10.38(2.71) | 5.56(1.35) | 84.46(11.93) |
| | 25-29세 | 27.79(4.82) | 14.17(4.00) | 8.73(2.01)b | 9.87(2.35) | 5.44(1.41) | 80.22(13.07) |
| | 30세 이상 | 27.20(3.43) | 13.90(3.14) | 8.80(1.99) | 9.40(2.41) | 5.40(1.17) | 78.70(9.63) |
| | F | 1.30 | .67 | 4.26* | .93 | .13 | 1.84 |
| 출근 시간 | 7:30 이전 | 27.60(4.49) | 13.26(4.01)a | 8.81(2.07) | 9.28(2.72)a | 5.64(1.52) | 78.64(12.58) |
| | 7:31-8:00 | 28.46(4.89) | 15.18(3.66)b | 9.07(1.89) | 10.36(2.19)b | 5.41(1.29) | 82.99(12.67) |
| | 8:01-8:30 | 27.53(4.20) | 13.18(4.43) | 8.47(2.07) | 9.65(2.85) | 5.41(1.54) | 78.06(13.54) |
| | F | .69 | 4.98** | .81 | 3.38* | .44 | 2.45 |
| 총 근무 시간 | 10시간 이하 | 25.86(2.85) | 13.57(2.77) | 8.36(1.65) | 9.29(2.46) | 4.64(1.34) | 75.29(8.42) |
| | 11시간 미만 | 28.28(4.72) | 15.65(3.75)a | 9.07(1.78) | 10.28(2.18) | 5.37(1.15) | 82.80(12.37) |
| | 12시간 미만 | 28.55(5.02) | 14.37(3.96) | 8.08(2.10) | 10.38(2.35) | 5.62(1.51) | 82.41(13.35) |
| | 12시간 이상 | 28.08(4.65) | 13.08(4.13)b | 9.10(2.10) | 9.23(2.83) | 5.72(1.43) | 79.46(13.65) |
| F | 1.27 | 3.65* | .65 | 2.38 | 2.47 | 1.69 | |

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ **** $p < .0001$

† a, b, c는 사후검증결과를 나타냄.

여와 결혼유무에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 즉 법인의 개인보육시설에 근무하고, 전문대졸이며, 80만원 이하의 낮은 월평균급여를 받으며, 미혼인 경우에 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인들에서는 연령, 출근시간과 총 근무시간 등에서도 유의한 차이가 나타났다. 그리하여 연령이 낮은 경우, 출근시간이 7시 30분에서 8시 사이인 경우, 총근무시간이 11시간 미만인 경우에 직무스트레스가 가장 높게 나타났다.

2) 보육교사의 자기효능감

사회인구학적 변인들에 따른 보육교사의 자기효능감에서의 차이를 살펴본 결과는 <표 4>에 제시되었다.

보육교사의 자기효능감은 전반적으로 교육수준이 높을수록, 기혼이고, 월평균급여, 보육경력, 이직횟수, 연령이 많을수록, 출근시간이 늦고, 퇴근시간이 빠를수록 높게 나타났으나 결혼유무, 보육경력, 이직횟수에서만 총점과 하위요인에서만 통계적으로 유의한 차이가 산출되었다.

〈표 4〉 사회인구학적 변인에 따른 자기효능감의 차이(M(SD)) (N=170)

| 변인 | 하위요인 | 자신감 | 자기조절효능감 | 과제수준선호 | 총점 |
|-----------|-----------|-------------|---------------|-------------|-------------|
| 교육 수준 | 고졸 | 18.71(1.89) | 42.29(4.11) | 14.57(4.69) | 75.57(6.53) |
| | 전문대졸 | 20.19(4.31) | 41.91(4.94) | 16.49(3.01) | 78.58(8.07) |
| | 4년제졸 | 20.52(4.48) | 41.75(4.08) | 15.50(4.95) | 79.02(6.86) |
| | F | .501 | .075 | 1.13 | .469 |
| 결혼 유무 | 무 | 20.08(4.17) | 41.63(4.20) | 16.28(2.93) | 77.99(6.79) |
| | 유 | 21.17(4.86) | 43.20(5.76) | 17.47(3.47) | 81.83(9.86) |
| | F | 1.57 | 2.99 | 3.79 | 6.62* |
| 월평균 급여 | 80만원 이하 | 19.98(4.32) | 41.19(4.19) | 16.65(3.24) | 77.82(7.42) |
| | 81만원 이상 | 20.54(4.34) | 42.50(4.53) | 16.17(3.65) | 78.50(5.17) |
| | F | .377 | 1.91 | .237 | .944 |
| 보육 경력 | 12개월 이하 | 19.75(3.80) | 41.66(3.99) | 16.26(3.02) | 77.68(6.90) |
| | 13~24개월 | 20.57(4.51) | 41.12(4.37)a† | 16.55(2.80) | 78.23(7.20) |
| | 25개월 이상 | 19.97(4.77) | 43.82(5.24)b | 16.92(3.46) | 80.72(8.74) |
| | F | .56 | 4.71** | .53 | 2.03 |
| 이직 횟수 | 0회 | 19.94(4.47) | 41.22(4.07) | 16.25(3.08) | 77.41(7.08) |
| | 1회 | 20.56(3.69) | 43.60(5.72) | 17.04(2.32) | 81.20(8.27) |
| | 2회 이상 | 21.04(4.07) | 43.04(5.14) | 17.15(3.55) | 81.23(8.22) |
| | F | .79 | 3.88* | 1.35 | 4.60* |
| 출근 시간 | 7:30 이전 | 19.89(4.31) | 41.72(4.46) | 16.70(2.62) | 78.32(7.63) |
| | 7:31-8:00 | 20.38(4.41) | 41.43(3.87) | 16.47(3.11) | 78.63(7.33) |
| | 8:01-8:30 | 20.47(4.26) | 41.77(4.66) | 16.59(3.82) | 80.18(9.55) |
| | F | .172 | .477 | .530 | .460 |
| 퇴근 시간 | 6:00 이전 | 20.04(4.08) | 42.25(4.61) | 16.93(3.21) | 79.21(7.27) |
| | 6:01-7:00 | 20.60(4.53) | 41.42(4.91) | 16.32(2.93) | 78.33(7.94) |
| | 7:01-8:00 | 20.25(4.68) | 42.20(4.18) | 16.52(2.78) | 78.97(7.74) |
| | 8:01 이후 | 18.83(2.56) | 41.33(4.08) | 15.50(4.32) | 75.67(8.31) |
| F | .309 | .331 | .837 | .505 | |

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ **** $p < .0001$

† a, b, c는 사후검증결과를 나타냄.

총점에서 유의한 차이가 산출된 결혼유무와 이직경험은 기혼이 미혼보다, 이직경험이 있는 보육교사가 없는 보육교사에 비해 자기효능감이 더 높았다. 하위요인들에서는 자기조절효능감에서만 유의한 차이가 산출되었다. 그리하여 보육경력이 2년 이하인 보육교사와 2년 이상인 보육교사 간에 차이가 있어 2년 이상의 경력이 있는 보육교사의 자기조절효능감이 더 높았다. 또한 이직횟수에서는 1회의 이직경험이 있는 보육교사가 2회 이상의 이직경험이 있는 보육교사에

비해 자기조절효능감이 더 높았다.

2. 보육교사의 직무스트레스에 대한 자기효능감과 사회인구학적 변인들의 설명력

보육교사의 직무스트레스에 대한 자기효능감과 사회인구학적 변인들의 설명력을 살펴보기 전에 직무스트레스와 자기효능감과의 상관관계를 살펴보았다. 이를 위해 차이가 산출된 보육시설유형, 교육수준, 월평균급여, 결혼유무, 이직횟

<표 5> 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감과의 부분상관관계

| | 비지지적 근무환경 | 동료교사와의 관계 | 과다한 업무 | 보육활동 | 학부모와의 관계 | 직무스트레스 총점 |
|---------|--------------|--------------|--------|-------|-------------|--------------|
| 자신감 | -.14 | -.21** | -.12 | -.19* | -.13 | -.19* |
| 자기조절효능감 | -.02 | -.01 | -.05 | -.00 | -.09 | -.05 |
| 과제수준선호 | -.07 | -.08 | -.16* | -.12 | -.09 | -.13 |
| 자기효능감총점 | -.12 | -.15 | -.16* | -.16* | -.16* | -.19* |

* $p < .05$ ** $p < .01$

수를 통제하여 부분상관계수를 산출하였다. 그 결과는 <표 5>와 같다.

보육교사의 직무스트레스와 자기효능감과는 모든 하위요인들과 총점에서 부적상관관계가 나타났다. 즉 자신감이 부족한 교사는 직무스트레스를 더 많이 경험하는데 특히 동료교사와의 관계와 보육활동에서 어려움을 경험하는 것으로 해석할 수 있다.

이러한 상관결과를 기초로 보육교사의 직무스트레스에 대한 자기효능감과 사회인구학적 변인들의 설명력을 살펴보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 다음의 <표 6>과 같다.

<표 6> 보육교사의 직무스트레스에 대한 자기효능감과 사회인구학적 변인들의 단계적 중다회귀분석결과 (N=170)

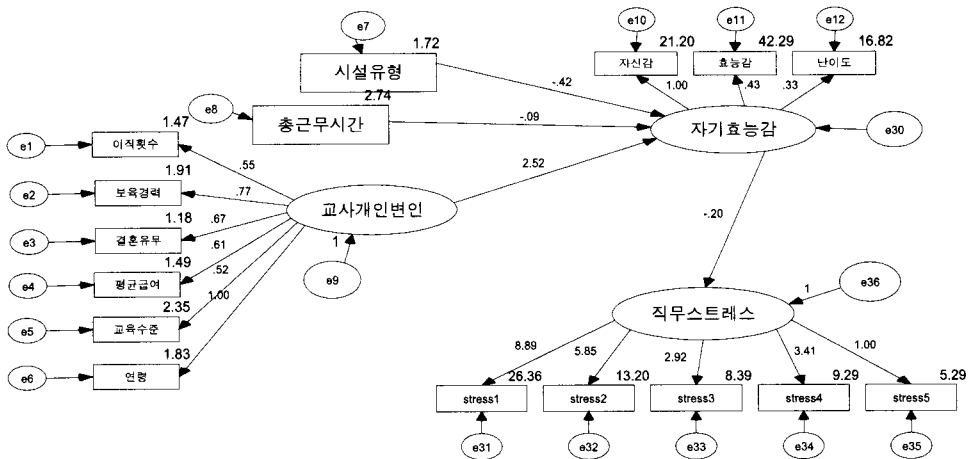
| | 독립변인 | B | β | r^2 | F |
|--------------|--------|-------|---------|-------|-----------|
| 비지지적 근무환경 | 월평균급여 | -2.60 | -.28 | .13 | 10.97**** |
| | 시설유형 | 1.38 | .24 | | |
| 동료교사와의 관계 | 월평균급여 | -1.99 | -.26 | .22 | 14.02**** |
| | 교육수준 | -1.68 | .25 | | |
| | 자신감 | -.16 | -.19 | | |
| 과다한 업무 | 과제수준선호 | -.13 | -.21 | .08 | 6.00** |
| | 월평균급여 | -.72 | -.19 | | |
| 보육활동 | 월평균급여 | -1.83 | -.38 | .20 | 18.26**** |
| | 자신감 | -.11 | -.20 | | |
| 학부모와의 관계 | 결혼유무 | -.75 | -.21 | .09 | 7.21*** |
| | 총근무시간 | .32 | .21 | | |
| 직무스트레스 총점 | 월평균급여 | -8.59 | -.34 | .19 | 11.23**** |
| | 자신감 | -.55 | -.19 | | |
| | 시설유형 | 2.73 | .17 | | |

** $p < .01$ *** $p < .001$ **** $p < .0001$

보육교사의 직무스트레스 총점과 하위요인들에 대해 자기효능감과 사회인구학적 변인들은 8~22%의 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 사회인구학적 변인들 중에서는 월평균급여가, 자기효능감에서는 자신감의 설명력이 많았다. 직무스트레스의 하위요인 중 비지지적 근무환경과 학부모와의 관계에서는 자기효능감의 설명력이 없었다.

3. 보육교사의 직무스트레스에 대한 자기효능감과 사회인구학적 변인들의 경로분석

보육교사의 직무스트레스에 대해 사회인구학적 변인들과 자기효능감과의 인과관계를 살펴보기 위하여 설정된 인과모형에 따라 <그림 2>와 같은 가설모형이 설정되었다. 사회인구학적 변인에 해당하는 변수로는 교사 개인변인과 총 근무시간, 그리고 시설유형으로 한정하였는데, 이중 근무시간과 시설유형은 측정변수자체로 사용하지였으며, 교사의 개인변인으로는 교사의 이직 횟수, 보육경력, 교사의 결혼유무, 월평균급여, 교육수준, 교사의 연령을 측정변수로 하였다. 자기효능감은 자신감, 자기조절 효능감, 그리고 과제수준선호를 측정변수로 하였고, 직무스트레스는 비지지적 근무환경, 동료교사와의 관계, 과다한 업무, 보육활동, 학부모와의 관계를 측정변수로 하였다. 이러한 변인들과의 관계는 앞서 제시



<그림 2> 사회인구학적 변인들과 자기효능감의 직무스트레스에 대한 가설모형

* 자신감, 효능감은 ‘자기조절효능감’, 난이도는 ‘과제수준난이도’를 의미함.

* stress1은 ‘비지지적 근무환경’, stress2는 ‘동료교사와의 관계’, stress3은 ‘과다한 업무’, stress4는 ‘보육활동’, stress5는 학부모와의 관계’임.

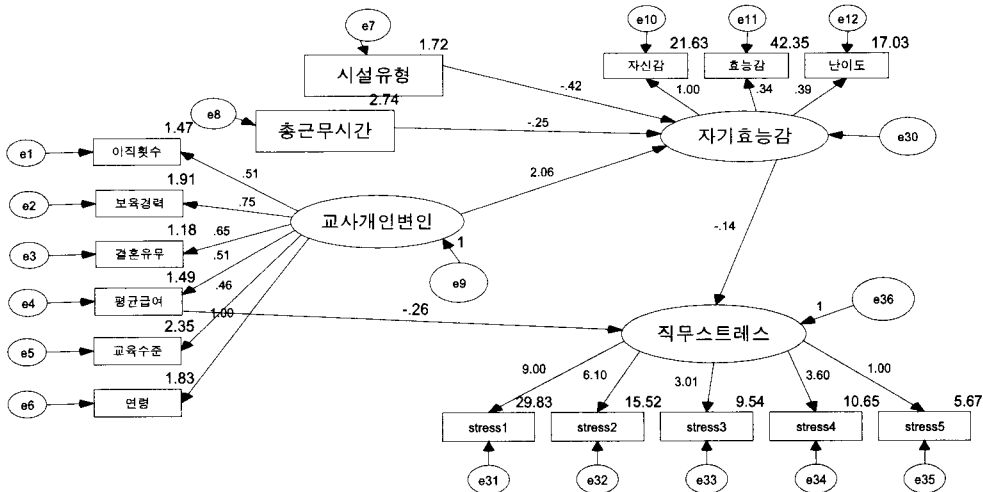
한 관계 모형에 따라 가설을 설정하여 검증하였다. 즉 교사의 사회인구학적 변인들은 자기효능감에 영향을 미치며, 이러한 자기효능감은 다시 교사들의 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 가설을 설정하였다.

설정된 경로모형의 적합성을 분석한 후 제시된 수정지수에 근거하여 수정된 모형은 <그림 3>과

같다.

<그림 3>은 보육교사의 개인변인들 중 월평균급여가 직무스트레스에 직접 영향을 미친다는 점에서 <그림 2>와 차이가 있다. <그림 2>와 <그림 3>의 적합도는 <표 7>과 같다.

본 연구에서는 절대적합도로 χ^2 , 비교적합도 (CFI), 표준적합도(NFI)를 사용하였고, 증분적합



<그림 3> 수정된 모형

<표 7> 가설모형과 수정된 모형의 적합도

| 모형 | 자유도 | χ^2 | 절대적합도 | | | 증분 |
|--------|-----|-------------|-------|------|------|-----|
| | | | CFI | NFI | NNFI | 적합도 |
| 가설모형 | 102 | 244.878 *** | .982 | .970 | .976 | |
| 수정된 모형 | 101 | 234.461 *** | .983 | .971 | .977 | |
| 기준 | | $p > .05$ | >.90 | >.90 | >.90 | |

* $p < .05$ *** $p < .001$

도는 비표준적합도(NNFI, Turker-Lewis)를 사용하였다. <그림 2>의 가설모형에 대한 절대적합도를 살펴보면 자유도는 102, χ^2 는 244.88로서 χ^2 는 적합하지 않은 것으로 나타났다. 그렇지만 χ^2 는 자료 수에 영향을 받을 수 있다는 점을 고려하여 본 연구에서는 χ^2 이외의 적합도를 참고로 하기로 하였다. 대체적으로 χ^2 을 제외한 모든 적합도는 양호한 것으로 나타났다. 그 내용을 살펴보면, 비교적합도(CFI)는 .982, 표준적합도(NFI)는 .970이었다. 또한 이론적 모형이 자료를 얼마나 잘 설명하는지를 살펴보는 증분적합도중 비표준적합도 역시 .976으로 양호한 것으로 나타났다.

한편, 수정된 모형의 적합도를 살펴보면 χ^2 가 여전히 유의하게 나타났지만, CFI .983, NFI .971, 비표준적합도 .977로 가설모형과 근소한 차이지만 좀더 적합한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구자들은 수정모형을 최종모형으로 채택하기로 하였다.

수정모형에 대한 가설을 검증한 결과는 <표 8>에 제시되었다.

<표 8>에서 알 수 있듯이 사회인구학적 변인들 중 총근무시간과 시설유형은 설정된 가설을 만족시키지 못함으로써 기각되었고, 교사 개인변인들과 자기효능감에 대한 경로 및 자기효능감과 직무스트레스와에 대한 경로만이 유의한 가설로서 채택되었다. 채택된 경로에 대한 분석 결과는 <표 9>에 제시된 바와 같다.

<표 8> 수정모형에 대한 가설검증결과

| 가 설 경 로 | 경로 계수 | t | 가설 채택 여부 |
|----------------|--------|--------|----------|
| 총 근무시간 → 자기효능감 | -0.248 | -1.045 | 기각 |
| 교사개인변인 → 자기효능감 | 2.058 | 2.182 | 채택 |
| 시설유형 → 자기효능감 | -0.420 | -1.524 | 기각 |
| 교사개인변인 → 평균급여 | .513 | 3.784 | 채택 |
| 자기효능감 → 직무스트레스 | -0.144 | -1.971 | 채택 |
| 월평균급여 → 직무스트레스 | -0.263 | -2.703 | 채택 |

<표 9> 수정모형에 대한 경로분석결과

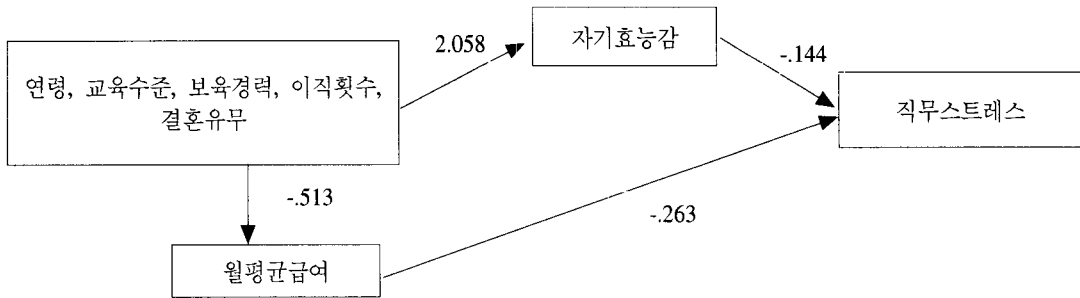
| 가 설 경 로 | 직접효과 | 간접효과 | 전체효과 |
|-----------------|-------|-------|-------|
| 교사개인변인 → 자기효능감 | 2.058 | - | 2.058 |
| 교사개인변인 → 월평균급여 | .513 | - | .513 |
| 자기효능감 → 직무스트레스 | -.144 | - | -.144 |
| 월평균급여 → 직무스트레스 | -.263 | - | -.263 |
| 교사개인변인 → 직무스트레스 | - | -.432 | -.432 |

<표 9>에서 알 수 있듯이 보육교사의 직무스트레스에 대해 자기효능감은 직접효과를, 교사개인변인들은 간접효과를 지니는 것으로 나타났다. 교사의 개인변인들 중 예외적으로 월평균급여는 자기효능감의 매개변인 없이 직무스트레스에 대해 직접효과를 지니는 것으로 나타났다. 그러므로 교사개인변인들은 자기효능감에 직접 영향을 미치고, 이를 통해 직무스트레스에 간접적으로 영향을 미치며, 월평균소득과 자기효능감은 직무스트레스에 직접 영향을 미친다고 볼 수 있다.

가설이 채택되어 유의한 경로로 나타난 결과에 따라 최종적으로 선정된 모형은 <그림 4>와 같다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 열악한 근무여건에서도 영유아의 건전한 발달을 위해 노력하는 보육교사의 직무



〈그림 4〉 자기효능감과 사회인구학적 변인들의 직무스트레스에 대한 최종 모형

스트레스에 대해 자기효능감과 사회인구학적 변인들과 관련하여 이들 변인들의 관계에 대해 살펴보고자 하였다. 산출된 결과를 중심으로 논의하여 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무스트레스는 대체적으로 평균 이상인 것으로 나타났다. 직무스트레스 중에서는 특히 과도한 업무로 인한 직무스트레스가 가장 높게 산출되었다. 하지만 직무스트레스의 하위영역 중 보육활동의 직무스트레스는 평균 이하로 나타났다. 일반적인 보육교사의 근무여건이 좋지 않은 편임에도 불구하고 보육활동의 직무스트레스가 평균 이하인 것은 보육교사들이 자신의 직무를 선호하기 때문일 수 있다. 이는 보육교사들이 적성에 맞기 때문에 이를 직업으로 선택하여 근무한다는 임정숙(1977)의 연구결과를 지지해주는 것이라 할 수 있다. 또한 과도한 업무로 인한 직무스트레스는 최근의 보육실태 조사결과에서도 드러난 바와 같이 보육교사의 근무시간이 10시간이 넘었던 결과와 본 연구의 보육교사 근무시간이 10시간 미만인 경우가 8.2%에 불과한 점 등 지나치게 많은 시간을 근무하기에 나타난 결과라고 볼 수 있다. 또한 보육교사들은 과도한 업무로 인한 직무스트레스를 가장 많이 받는다는 조성연(2004)의 연구결과와도 일관되는 것이라 볼 수 있다. 자기효능감 하위영역 중 보육교사들은 특히 자신감이

낮게 나타났는데 앞으로의 보육교사교육이나 보수교육시 이의 향상을 위한 교육과정의 개발이 필요함을 시사하는 것이라 할 수 있다.

둘째, 보육교사의 직무스트레스에 대한 사회인구학적 변인들에 따른 차이를 살펴본 결과에서는 국·공립보육시설에 종사하고, 4년제 대졸이고, 월평균급여가 80만원 이상이며, 기혼인 경우, 연령이 30세 이상인 경우, 8시 이후에 출근하는 경우 등에 직무스트레스가 가장 낮게 나타났다. 이는 보육교사로서의 지위가 안정적이고, 보육교사로서의 교육철학이나 신념이 확실한 경우, 보육경력이 있는 경우, 그리고 결혼을 해서 나름대로의 직장 생활을 영위하고자 하는 경우에 비교적 직무스트레스를 적게 느낀다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 직무스트레스에서 급여가 가장 우선적이라는 연구결과들(성영혜, 이은진, 1999; 이은진, 1999; 정영란, 1994)과 민간보육시설에 근무할 경우(권혜경, 2003); 김유진, 2003)와 20대 초반이 20대 후반보다(김영지, 2004) 직무스트레스가 가장 많다는 연구결과들을 지지해 주지만 학력이 높을수록 직무스트레스가 많다는 성영혜(1994)의 연구결과와는 차이가 있다.

자기효능감에 있어서는 기혼이고, 보육경력이 2년 이상이며, 이직을 1회 이상 해본 경험이 있는 경우에 높게 나타났다. 이는 특히 자기효능감의 하위요인들 중 자기조절효능감에서 이직경험

이 있고 보육경력이 많은 경우에 높았다. 이는 보육교사들이 자기판단에 따라 이직하거나 오랜 시간의 보육경력으로 스스로 자신의 상황을 조절함으로써 그 효능감에 대한 기대가 크기 때문일 수 있다. 그러나 이에 대해서는 추후 연구를 통해 더 심도 있게 검증해보아야 할 것이다.

셋째, 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감과의 관계에서는 부적상관관계가 산출되었다. 특히 자기효능감 중 자신감과 직무스트레스 간에 유의 있는 부적상관관계가 산출됨으로써 보육교사로서 자신감이 있을 때 직무스트레스를 적게 받았다. 이는 자기효능감이 높은 사람은 어려운 일이 있을 때 기꺼이 자신을 개입시키고 헌신하는 경향이 있다는 Bandura(1977)의 지적과 일맥상통하는 결과라고 할 수 있다. 즉 자신감이 많은 사람은 보육활동으로 인한 직수가 아무리 어렵고 힘들다 할지라도 기꺼이 그 직무를 수행함으로써 그로 인한 스트레스를 적게 받는다고 볼 수 있다.

보육교사의 자기효능감과 사회인구학적 변인들이 직무스트레스를 얼마나 설명해주는지에 대해 살펴본 결과에서는 월평균급여와 자신감이 직무스트레스를 가장 많이 설명해주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사들이 보육활동을 전개함에 있어서 자신에 대한 확실한 신념이 중요하고, 그와 관련하여 경제적인 수준이 중요하다는 것을 나타내주는 것이라 볼 수 있다. 동시에 이는 보육교사들의 원활한 직무수행을 위해서는 무엇보다도 경제적인 처우개선이 시급하게 이루어져야 함을 시사하는 것이라고 볼 수 있다. 이는 최근의 보육실태 조사결과 보육교사의 월평균급여가 80~99만원이 다수를 차지하였다는 결과에서도 잘 나타났다. 직무스트레스의 하위요인들 중 비지지적 근무환경과 학부모와의 관계에서는 자기효능감의 설명력이 없었다. 이

러한 결과는 이런 하위요인들은 보육교사 개인의 역량이기 보다는 외적인 환경요인의 개선을 통한 직무스트레스의 감소라고 볼 수 있다.

넷째, 보육교사의 직무스트레스에 대한 사회인구학적 변인들과 자기효능감과의 인과관계를 규명하고자 관계모형을 설정하여 경로분석을 실시한 결과에서는 자기효능감이 직무스트레스에 대해 직접 영향을 미침으로써 자기효능감이 낮으면 직무스트레스가 더 높아지는 것으로 나타났다. 또한 월평균급여를 제외한 사회인구학적 변인들은 자기효능감을 매개변인으로 하여 직무스트레스에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리하여 총근무시간이 적을수록, 국공립보육시설에 근무할수록, 결혼하고, 이직경험이 있고, 연령이 많으며, 교육수준이 높고, 보육경력이 많을수록 자기효능감이 높아 이것이 직무스트레스를 낮추게 된다. 이는 Bandura가 자기효능감이 지식이나 능력과 행동수행과의 관계를 매개하는 중요변인이라고 지적하였던 것(오인수, 2002)을 지지하는 결과라고 할 수 있다. 그러나 사회인구학적 변인들 중 월평균급여는 매개변인 없이 직접 보육교사의 직무스트레스에 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 보육교사의 직무스트레스는 그들이 종사하는 시설유형이나 근무시간의 많고 적음은 별의미가 없으며 그보다는 임금의 수준이 무엇보다 중요하다는 것을 지적해주는 것이다. 그러므로 보육교사의 직무스트레스를 낮추기 위해서는 현재의 턱없이 낮은 임금 수준을 현실적인 수준으로 인상시키는 것이 중요하고 동시에 보육교사들의 자기효능감 향상을 위해 보육교사 개인들의 노력뿐만 아니라 이를 위한 정부나 시설차원에서 다양한 프로그램의 개발을 통한 노력이 병행되어야 한다는 것을 지적해주는 것이라고 볼 수 있다.

이상의 논의를 통해 본 연구의 결론을 내리면

다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무스트레스는 근무하는 시설이 안정적이고, 교육수준과 월평균급여 수준이 높고, 기혼인 경우에 낮다.

둘째, 보육교사의 직무스트레스는 자기효능감이 높을수록 낮다.

셋째, 보육교사의 직무스트레스에 대해 월평균급여, 종사하는 시설유형과 자신감이 가장 많은 설명력을 지닌다.

넷째, 보육교사의 자기효능감은 직무스트레스와 사회인구학적 변인들 간의 매개변인으로 작용하며, 월평균급여는 직무스트레스에 직접 영향을 미친다.

본 연구는 충청지역의 보육교사들을 대상으로 척도를 제작하여 연구를 진행함으로써 지역적인 편차가 있을 수 있고, 비표준화된 도구로 인한 결과의 편차가 있을 수 있다. 또한 연구대상을 서울의 일부지역과 충청지역을 대상으로 유의표집하였기에 그로 인한 결과상의 편차가 있을 수 있다. 그러나 아직 많은 연구가 이루어지지 않은 자기효능감과 직무스트레스와의 관련성을 규명하고, 보육교사로서의 원활한 업무 수행을 위해 자기효능감의 중요성을 시사했다는 점에 있어서 그 의의가 있다.

참 고 문 헌

경규혜(1995). 보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구, 청주대학교 대학원 석사학위논문.
 권기태(1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 충북대학교 교육대학원. 석사학위논문.
 권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
 김남희(1993). 유치원 조직풍토와 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원. 석사학위

논문.

김아영·차정은(1996). 자기효능감의 측정. *산업 및 조직심리학회 동계학술발표대회 논문집*, 51-64.
 김영선(1999). 학생이 지각한 교사와 부모의 기대수준과 학업성취와의 관계. 서원대학교 교육대학원 석사학위논문.
 김영지(2004). 어린이집 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
 김유진(2003). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
 김지연(1995). 유치원 교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
 배정숙(1997). 자아개념 및 자기효능감과 학업성적간의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
 서문희·이 옥·백화중·박지혜(2005). 2004년도 전국 보육·교육 실태조사. 보건복지부 정책보고서.
 성영혜(1994). 영유아 보육교사의 직무스트레스에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 1, 1-21.
 성영혜·이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. *생활과학연구지*, 14(1), 143-159.
 신용배(1994). 자기효능감이 아동의 학습의욕 및 학업성취에 미치는 영향. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
 여성부(2005). *보육사업안내*. 서울: 여성부.
 오인수(2002). 일반적 자기효능감: 개념, 측정관련 이슈와 인적자원관리 측면의 시사점. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 15(3), 49-72.
 윤혜미·권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. *한국생활과학회지*, 12(3), 303-319.
 이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
 이재원(2004). 보육교사와 유치원교사의 자존감과 직무만족도에 관한 비교 연구. *한국영유아보육학*, 37, 127-149.
 이재원(2003). 직무환경에서의 자기효능감의 예측변수에 대한 탐색적 연구. *인사관리연구*, 27(4), 175-

198.

임정숙(1997). 보육교사 직무만족에 관한 연구. 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.

정영란(1994). 가정탁아교사의 직무스트레스에 관한 연구. 숙명여자대학교대학원 석사학위논문.

조성연(2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. *한국영유아보육학*, 36, 23-44.

_____ (2005). 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. *아동학회지*, 26(1), 359-373.

중앙일보 기사 검색(2004. 12. 2).

통계청 자료검색 <http://kosis.nso.go.kr>

한국여성개발원(1998). 보육서비스의 질적 수준 향상에 관한 연구. 98 연구보고서 230-5.

황수경(2003). 여성의 직업선택과 고용구조. 한국여성개발원 연구보고서 2003-03.

Bandura, A.(1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Kyriacou, C.(2001). Teacher stress : Directions for future research. *Educational Review*, 53, 27-35.

Wallace, G. R., & Kass, S. E.(1986). *Teacher stress and self concept*. Paper presented at the annual meeting of American Educational Research Association. San Francisco, CA.

Watter, J. J., & Ginns, J. J.(1995). Origins of and changers in preservice teachers' science teaching efficacy. Paper presented at the annual meeting of the NARST.

Wessen, P. D.(1981). Off-site stress and the disadvantaged caregiver : A neglected factor. *Child Care Information Exchange*, 42, 10-12.

Zuckerman, D. M.(1989). Stress, self-esteem, and mental health : How does gender make a difference. *Sex Roles*, 20, 429-444.

2005년 4월 28일 투고 : 2005년 6월 20일 채택