

보육교사의 직무만족도에 대한 보육효능감과 직무스트레스의 영향

추민아·장영애*
인천대학교 교육대학원·소비자아동학과*

The Effect of Efficacy of Child Care and Education, Job-Stress on Job-Satisfaction of Child Care and Education Teachers

Chu, Min A · Jang, Young Ae*
Graduate School of education, Univ. of Incheon, Incheon, Korea
Dept. of Consumer Science and child Development, Univ. of Incheon, Incheon, Korea*

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the efficacy of child care and the education and the influence of job-stress on job-satisfaction of child care and education teachers. 172 child care and education teachers were chosen from 40 child care centers located in Incheon, Gyeonggi-do, and Seoul. Data were collected using the efficacy of child care and education index, the job-stress instrument, and the job-satisfaction instrument, and were analyzed using t-test, one-way ANOVA(Duncan test), correlation analysis and multiple regression analysis. There were significant differences in child care and education teacher's job-satisfaction according to the teacher-related variables, including the type of institution, the number of classes, the age of children, the education, the teaching experience, the income, the age of teacher, and the marital status of the teacher. Correlation analysis indicated that the teacher's efficacy of child care and education and the job-satisfaction had significant correlations, especially the satisfaction of job itself indicated high positive correlations. Job-stress and job-satisfaction of the child care and education teachers had significant negative correlations in all sub-variables, especially the stress from the working environment and the satisfaction of administration system indicated high negative correlations. It was also found that stress from the working environment, stress from the overload, stress from the peer relations, and the efficacy of child care and education were all significant predictors of the child care and education teacher's job-satisfaction.

Key words: child care and education teacher, job-satisfaction, efficacy of child care and education, job-stress

I. 서론

여성의 교육수준의 향상과 자아실현의 욕구증

대, 개인적 삶을 추구하는 현대 사회의 풍토는
기혼여성의 취업률을 증가 시키고 있다. 그러나
우리나라 여성의 경제활동 참여율은 54.1%(한국

본 논문은 석사학위 청구논문의 일부임.

접수일: 2009년 7월 14일 채택일: 2009년 8월 14일

Corresponding Author: Jang, Young Ae Tel: 82-32-835-8254 Fax: 82-32-835-8250

e-mail: chae@incheon.ac.kr

일보 2004)로, OECD 30개국 중 27위에 머물렀으며, 특히 대졸이상 고학력 여성의 경제활동 참여율은 59.1%로 OECD회원국 중 최하위 수준으로 집계되고 있다. 이에 대해 매킨지사의 ‘우먼코리아’ 보고서는 한국이 2010년 세계 10위의 국가경쟁력을 갖추고자 한다면 여성 고급인력의 활용율을 70~80%로 올려야 한다고 지적한다(조성연·구현아 2005).

한편, 맞벌이 가정에서 아내가 가사와 육아를 전담한다는 비율이 남편과 함께 분담한다는 비율보다 8배나 많은 것으로 나타나 여성의 사회 진출시 가사, 육아 부담이 중요한 부담 요인으로 나타나고 있다. 자녀가 있는 여성의 미취업 사유로는 미취학 아동을 자녀로 둔 경우 ‘일을 하고 싶으나 자녀양육과 가사에 전념하기 위해서’가 52.3%를 차지하였고, ‘일을 하고 싶으나 자녀를 안심하고 맡길 곳이 없어서’가 29.7%로 1,2위를 차지하였다(여성부 2005).

여성의 사회 참여율 증가에 따른 이와 같은 문제를 해결하고, 육아와 보육에 대한 요구 증가 등으로 전국적으로 수많은 보육시설이 설립, 운영되어 2007년 6월 전국의 보육 시설 수는 1,062,415개소에 이르고 있다(여성가족부 2007). 이는 2006년 1,040,361개소에 비해 1년 만에 22,054개소가 증가된 것으로 이는 보육시설의 필요성이나 욕구를 잘 대변해 주고 있는 것이다.

그러나 보육시설의 양적인 팽창은 곧 보육시설의 질적인 팽창을 보장해 주지 못하며, 보육의 질에 관련된 많은 문제점을 산출하고 있다. 그 중 하나가 보육교사에 대한 것이다. 보육교사는 보육활동을 주도하면서 영유아의 전체적인 발달과 학습에 중요한 영향을 미치는 핵심요인으로서 양질의 보육프로그램을 제공하는 필수요소로 지적되고 있다(신동희 2004; Dunn 1993; Pence & Goelman 1991).

보육서비스는 유아와 교사가 인간적으로 상호작용을 하는 것을 통해 제공되는 것이어야 하며, 교육을 담당하는 보육교사는 직업인으로서의 교사이기 이전에 유아에게 신뢰감을 주고 부모의 대리자로서 사랑을 베푸는 사람이어야 한다. 따라서 유능한 보육 교사를 확보하고, 그 직무를

효과적으로 수행할 수 있는 여건을 구비하여야만, 양질의 보육서비스를 제공할 수 있게 된다(이경미 2006).

최근 보육의 기능이 단순 보호에서 벗어나 교육, 보호, 사회적 서비스의 역할을 강조하게 되었는데, 이는 곧 보육교사와 관련된 기능이기 때문에 보육교사의 전문성 있는 역할 수행은 아동발달과 보육시설의 발달에 중요한 영향을 미친다(권혁진 1995). 또한 보육교사의 전문성은 유아의 발달적 특성과 교육과정, 교수방법의 특수성 때문에 그 중요성이 강조되고 있으며, 최근 연구들은 교사가 유아의 학습과 발달에 중요한 기여를 하며 프로그램의 질을 결정하는데 있어서 가장 중요한 요인의 하나임을 밝히고 있다(이희자 등 2003).

이와 같이 보육교사의 중요성이 강조되면서 최근에는 보육교사의 직무에 대한 만족의 중요성이 대두되고 있다. 일반적으로 교사가 직무에 만족하게 되면 교사 자신이나 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼므로 직무성고가 높아지고 궁극적으로 교육의 질을 향상시키는 요인이 될 수 있다(Janice 2001; Kelly 2002). 직무만족이란 직무 자체나 직무수행 결과로 충족되는 윤택하고 긍정적인 정서 상태이며, 직무수행 과정이나 결과에서 느끼는 직무의 욕구나 기대에 대한 개인의 주관적 평가 혹은 인식이라고 할 수 있다(장명숙 2006). 이러한 맥락에서 보육교사의 직무만족도란 교사가 직무 목표를 달성하기 위해 직무를 수행해 나가는 과정에서 자신의 욕구가 충족되어 느끼는 감정적 상태라고 정의 할 수 있다(박련옥 2003; 윤영란 1998; 최성상 2006). 이러한 교사의 직무만족도는 교사가 느끼는 환경의 차이에 따라 달라질 수 있는데, 원장이나 동료교사와의 인간관계, 근무조건, 직무자체, 보수수준이나 승진, 사회적 인식 등의 요인들이 관련될 수 있다(Jorde-Bloom 1989; Pope & Stemmel 1992; Sarros & Sarros 1992). 현미옥(2005)도 직무만족도를 직무 자체, 근무여건, 행정체계, 인간관계, 보수 및 승진, 사회적 인정 등의 요인에서 살펴 볼 수 있다고 했다. 여기서 직무자체 만족도란 교사의 직무의욕 및 학습지도에 대한 성실함과 적성에 대한

만족을 말하며, 근무여건 만족도는 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 말한다. 행정체계 만족도는 시설장의 철학, 운영방법, 행정조직의 구성과 역할 등에 관련된 전반적인 의사소통을 의미하며, 인간관계 만족도는 시설장, 동료교사, 기타 직원들과의 상호 수용적인 인간적 유대를 의미한다. 보수 및 승진 만족도는 보수와 승진 가능성에 대한 만족을 나타내며, 사회적 인정 만족도는 사회적 지위와 관련된 개념으로 내·외부적으로 갖게 되는 서열 또는 위치를 말한다.

한편, 보육교사의 직무만족도는 보육교사 스스로 자신의 신념이나 능력을 어떻게 평가하는지에 따라서도 달라질 수 있다. 보육경력에 많고, 교육수준이 높다 하더라도 자신의 신념이나 능력에 대해 부정적인 평가를 할 경우에는 효과적인 보육을 기대할 수 없다. 같은 환경적 조건이나 상황이라 할지라도 개인들마다 지각하는 정도가 다르고, 그에 따라 그런 상황에서 받는 영향의 정도도 달라질 수 있다(조성연·구현아 2005). 이러한 관점에서 생각해 볼 수 있는 개념이 보육효능감이다. 보육효능감이란 보육이라고 하는 한정된 장면에서의 자기효능감을 말하며, 보육현장에서 교사가 의도하는 방향으로 아동의 발달을 유도할 수 있다는 신념(현정환 2003)으로 정의될 수 있다. 교사가 높은 효능감을 갖게 되면 자신의 보육활동에 대해 가치를 느끼고 영유아의 행동과 성취에 대해 긍정적인 기대를 갖는 경향이 있다(이기영 2007). 즉, 보육교사 자신의 보육효능감에 따라 보육업무 및 활동에 대한 직무만족도도 달라져, 보육교사 자신뿐만 아니라 영유아의 발달에 미치는 영향도 달라질 수 있을 것이다(조성연·구현아 2005).

보육교사의 보육효능감과 직무만족도에 관한 선행연구는 많이 이루어지지 않았으며, 몇몇의 연구는 교사효능감, 자기효능감과 직무만족도와 의 관계를 살펴보고 있다. 먼저, 최성상(2006)은 유아교사의 심리적 요인과 직무만족도의 관계를 살펴본 결과, 자아존중감, 성취동기, 통제위치 그리고 보육효능감이 높을수록 직무만족도가 높다는 연구결과를 보고하고 있으며, 이세나(2007)도

보육교사의 보육효능감과 직무만족도를 분석한 결과 보육효능감이 직무만족도를 설명하는 중요한 변인임을 밝히고 있다. 이성희와 박영신(2007)은 교사효능감과 직무만족도 간에 유의한 정적 상관관계가 있음을 보고하고 있으며, 이미영(2005)도 교사의 효능감이 높을수록 직무 만족도가 높아진다는 연구결과를 보고하였는데, 교수 효능감의 경우 직무자체에 대한 만족도와 높은 상관관계를 나타냈으며, 직무자체에 대한 만족도에 교사의 효능감 중 일반적 교수 효능감과 개인적 효능감 모두 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사의 직무만족도와 자기효능감의 관계를 살펴본 조성연과 구현아(2005)는 직무만족도와 자기효능감이 정적 상관관계가 있음을 보고해 자기효능감이 높은 보육교사일수록 직무만족도가 높음을 알 수 있다. 직무스트레스와 자기효능감, 직무만족의 관계를 분석한 윤혜미와 정경진(2008)은 자기효능감이 직무스트레스에 정적인 영향을 미침을 보고했고, 정경진(2007)도 자기효능감이 직무만족에 정적인 영향을 미치는 중요한 변인임을 보고했다. 이와 같은 선행 연구를 통해서 볼 때 교사의 자기효능감, 교수효능감, 보육효능감이 직무만족도와 밀접한 관계가 있으므로 본 연구에서는 보육활동에 관계되는 직접적인 효능감인 보육효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보고자 한다.

한편, 보육교사들은 초·중등학교의 교사에 비해 박봉과 과중한 업무, 행정적 지원이 거의 이루어지지 않는 상황에서 막중한 역할부여나 장시간의 근무로 인해 교사의 보육활동에 대한 열의를 상실하며, 사기가 저하되고 심한 스트레스를 경험하게 된다(성영혜·이은진 1999). 보육교사의 직무스트레스란 직무와 관련하여 자극이나 요구가 교사의 심리적 안녕을 위협할 때 교사가 이를 지각하고 평형상태를 유지하기 위해 자신이 가진 대처기제나 개인의 능력에 의해 조절된 결과로 나타나는 스트레스로 정의된다(이기영 2007). 이와 같은 스트레스는 영유아들과의 활동 외에 동료교사 및 다른 직원들과의 관계, 행정업무, 부모들과의 관계 등 다양한 사태에서 유발될 수 있다(이은진 1999). Wessen(1981)은 교사들의 문제

는 내부에서 발생하는 문제보다 외부로 부터의 문제에 의해 더 높게 동기화 된다고 지적하면서, 보육교사들이 영유아를 가르치는 일 외의 다른 직무나 과노동, 저임금 등의 요인들로 직무 스트레스가 유발될 수 있음을 지적했다. 장명숙(2006)은 보육교사의 직무스트레스는 비지지적 근무환경, 동료교사와의 관계, 과다한 업무, 보육활동, 학부모와의 관계 등을 통해 유발될 수 있다고 했다. 여기서 비지지적 근무환경 스트레스란 보육교사로서 보육활동을 수행하는 것을 어렵게 하는 근무환경을 통해 발생하게 되는 스트레스를 의미하며, 동료교사와의 관계 스트레스란 교사들 간에 스트레스를 의미한다. 과다한 업무 스트레스란 지나친 행사수행이나 보육시간의 과다, 혹은 수업준비를 위한 시간 부족 등에 의해 발생하는 스트레스를 의미하며, 보육활동 스트레스란 보육교사로서 영유아들을 잘 돌보거나 통제하지 못함으로 인해 발생하는 스트레스를 의미한다. 학부모와의 관계 스트레스란 학부모들의 지나친 간섭으로 인해 발생하는 스트레스를 의미한다.

보육교사가 겪는 이러한 스트레스는 교사로 하여금 정신적, 육체적으로 심한 불균형을 초래하게 할뿐만 아니라 직무성과와 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과(김정휘 1992; 김진원 1993)가 있다. 강혜경(2002)의 연구에서도 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도가 부적 인 관계를 보이는 것으로 나타났고, 신동희(2004)도 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도는 부적 상관관계가 나타남을 보고했다. 즉, 비지지적 근무환경 스트레스와 직무만족도, 보육교사로서의 직무수행 만족도와 직무스트레스가 가장 높은 부적 상관관계를 나타내, 보육교사의 직무스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮아진다고 볼 수 있다. 장명숙(2006)의 연구에서도 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도간에 부적상관이 있는 것으로 나타나는데, 특히 비지지적 근무환경 스트레스와 과다한 업무 스트레스는 보육교사 직무수행 만족도와 가장 높은 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 박주일(2003)도 직무스트레스 각 하위변인과 직무만족도는 모두 부적 상관관계를 나타낸다고 하였다. 특히, 원아들과의 활동요인,

업무 관련요인, 행정적 지원요인, 대인 지원요인, 경제적 지원요인, 개인관련요인으로 인하여 받는 스트레스가 높을수록 직무에 대한 만족도가 낮게 나타났다. 김영지(2004)는 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계를 살펴본 결과, 전체 직무스트레스와 직무만족도간에 부적상관이 있음을 보고했고, 특히 아동관련 스트레스가 사회적 인정 만족도와 부적상관을 나타냄을 보고했다. 조성연(2004)도 직무스트레스와 직무만족도간 부적 상관관계가 있음을 나타냈고, 권혜경과윤혜미(2003)도 원아들과의 활동과 업무관련요인에 대한 스트레스가 클수록 직무만족도가 낮음을 보고했다. 김효심(2007)도 직무스트레스와 만족도를 분석한 결과 직무스트레스가 직무만족에 부정적인 영향을 미침을 보고 했고, 윤혜미와 정경진(2008), 정경진(2007)도 직무만족도에 대한 직무스트레스의 부정적인 영향을 보고했다. 한편 장미선(2007)은 교사배경변인, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 배경 변인은 직무스트레스에 유의한 영향을 미치지 못하고 직무스트레스의 하위변인들만 유의한 영향을 미침을 보고했다. 이와 같은 결과를 통해서 볼 때, 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도는 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다.

한편, 직무만족도를 다룬 다음과 같은 선행연구들은 직무만족도가 교사에 관련되는 변인인 기관유형, 근무시간, 담당 유아 수, 학급 수, 담당 유아 연령, 학력, 교직경력, 월 급여, 연령, 결혼 여부 등에 따라 차이가 있음을 보고하고 있다. 즉, 현미옥(2005)은 개인관련 및 시설관련변인이 직무만족도에 미치는 영향력의 정도를 살펴본 결과 보육교사의 연령, 시설장의 근무경력, 보육시설이 위치한 지역, 보육교사의 전공 등이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 박주일(2003)은 기혼자가 직무만족도가 높고 신념도 강하며, 사회적 인식에 대한 만족도도 크고, 복지만족도도 높다고 하였다. 신동희(2004)와 최성상(2006), 조성연(2004)은 직무만족도와 관련하여 경력이나 연령, 시설유형, 결혼여부, 학력, 전공, 학급 수, 담당 유아 수, 급여, 근무시간에 따라 유의한 차이가 있음을 보고했다. 즉, 신동희(2004)

의 연구에서는 직무만족도와 관련하여 경력이나 연령이 높은 보육교사가 근무경력이 적고 연령이 적은 보육교사에 비해 비교적 높은 직무만족도를 나타냈으며, 보수에 대해서는 불만족 하였고, 근무시간이 많고, 담당학급의 유아 연령이 낮은 경우에 직무만족도가 낮았다. 또한 조성연(2004)의 연구결과에서는 담당학급 유아수가 많고, 근무시간이 10시간 이상일 때 직무만족도가 가장 낮게 나타났으며, 급여수준에 따라서는 130만원 이상의 급여를 받는 교사가 전문직업적 수준에 대한 직무만족 수준이 높은 것으로 나타났다(최성상 2006).

이상에서 살펴본 바를 기초로 본 연구에서는 보육교사의 교사 관련변인, 보육효능감, 직무스트레스, 직무만족도의 관계를 구체적으로 살펴보고자 한다. 지금까지 이루어진 선행연구들을 통해 볼 때 몇몇의 연구(정경진 2007; 윤혜미·정경진 2008)에서 직무스트레스, 자기효능감, 직무만족의 관계를 다루고 있으나, 보육교사의 보육효능감, 직무스트레스, 직무만족도를 동시에 살펴본 연구는 발견 할 수 없었다. 특히 직무만족도에 대한 교사 관련변인, 보육효능감, 직무스트레스의 영향을 동시에 분석한 연구는 발견할 수 없었다. 이에 본 연구에서는 교사 관련변인에 따른 직무만족도의 차이를 알아보고, 보육효능감과 직무만족도가 어떠한 관계가 있는지, 직무스트레스와 직무만족도가 어떠한 관계가 있는지를 살펴보고자 한다. 또한 교사 관련변인, 보육효능감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 상대적 영향력을 구체적으로 살펴보고자 한다.

이와 같은 연구는 보육교사들의 직무만족에 관계되는 변인을 밝힘으로서, 직무만족도를 높일 수 있는 방안 마련에 보다 구체적인 정보를 제공한다는 점에서 그 의의가 있다고 생각된다. 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 보육교사 관련변인에 따라 직무만족도에는 차이가 있는가?

둘째, 보육교사의 보육효능감과 직무만족도는 어떠한 관계가 있는가?

셋째, 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도

는 어떠한 관계가 있는가?

넷째, 직무만족도에 대한 보육교사 관련변인, 보육효능감, 직무스트레스의 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 인천광역시, 경기도, 서울 지역에 근무하는 보육교사 172명이다. 연구대상자의 표집은 각 시와 도의 보육정보센터에 등록된 보육기관을 중심으로 40개 시, 도 보육시설 중 국·공립 보육시설과 사립 보육시설을 임의로 표집 하였다. 본 연구대상의 일반적 특성은 다음 Table 1과 같다.

2. 측정도구

1) 보육효능감 척도

보육효능감 척도는 현정환(2003)의 척도를 사용하였다. 본 척도는 일본의 櫻井(1991)이 개발한 도구를 현정환(2003)이 수정, 보완한 것으로 총 15문항으로 구성되어 있다. 본 척도는 영유아를 보호, 교육하는 구체적인 보육 상황에서 프로그램의 계획, 운영, 영유아들의 생활지도, 학부모와의 협조와 신뢰 등에 대한 교사의 자신감, 유능감 그리고 보육 상황에서의 과제난이도에 따른 교사의 대처능력 등에 대한 질문으로 구성되어 있다. 본 척도는 5점 Likert식 척도로 구성되어 있어 1점에서 5점 까지 점수가 주어지며, 점수가 높을수록 보육 효능감이 높음을 의미한다. 보육효능감의 신뢰도 계수는 .89로 나타났다.

2) 직무스트레스 척도

보육교사의 직무스트레스 척도로는 Clark(1980)가 개발하고 D'Arienzo (1981)가 만든 직무스트레스 척도(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 장명숙(2006)이 수정한 것을 사용하였다. 직무스트레스 척도는 비지지적 근무환경, 동료교사와의 관계, 과도한 업무, 보육활동, 학부모와의 관계 스트레스의 5개 하위요인, 총 27문항으로 구성된다. 이 척도는 Likert식

Table 1. General characteristics of the subjects

Variables		N	%
Type of institution	public	53	30.8
	private	119	69.2
Working hour	9 less	27	15.7
	9-11 less	89	51.7
	11 or more	56	32.6
Number of children	10 or less	49	28.5
	11-20	87	50.6
	21 or more	36	20.9
Number of classes	1-2	12	7.0
	3-4	77	44.8
	5-6	64	37.2
	7 or more	19	11.0
Age of children	2 or less	34	19.8
	3-4	80	46.5
	5 or more	58	33.7
Education	high school	20	11.6
	college	80	46.5
	university	60	34.9
	graduate school	12	7.0
Teaching experience (yrs)	1 less	14	8.1
	1-3 less	50	29.1
	3-5 less	50	29.1
	5-7 less	35	20.3
	7 or more	23	13.4
Income (won)	800,000 less	10	5.8
	800,000-1,200,000 less	99	57.6
	1,200,000 more	63	36.6
Age of teacher	25 or less	26	15.1
	26-30	96	55.8
	31-35	29	16.9
	36 or more	21	12.2
Marital status	non - married	109	63.4
	married	63	36.6

5점 척도로 이루어져 1점에서 5점까지 점수가 주어지며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 사용한 직무스트레스 척도의 하위요인별 Cronbach's α 계수는 .77 ~ .87로 나타났고, 전체 신뢰도는 .93으로 나타났다.

3) 직무만족도 척도

보육교사의 직무만족도를 알아보기 위한 도구는 염미애(2004)의 도구를 현미옥(2005)이 재구성한 것을 사용하였다. 직무만족도 척도는 직무자체, 근무여건, 행정체계, 인간관계, 보수 및 승진, 사회적 인정 등의 6개 하위요인으로 이루어지며 각각 6문항씩 총 36문항으로 구성되어 있다.

직무만족도의 문항별 반응양식은 Likert 5점 척도로써 5점에서 1점의 점수가 주어지며, 점수가 높을수록 직무에 대한 만족이 높음을 의미한다. 본 연구에서 사용한 직무만족도 척도의 하위요인별 Cronbach's α 계수는 .67~.87이며, 전체 신뢰도는 .92로 나타났다.

3. 자료수집 및 분석

본 조사를 실시하기에 앞서 연구에 사용될 도구의 실시 가능성과 문제점을 파악하기 위하여 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 인천광역시 소재 어린이집에서 근무하는 교사 15명을 대상으로 실시하였으며, 예비 조사 결과를 바탕으로 일부 문항의 단어와 문맥을 수정 하였다.

본 조사는 인천, 경기도, 서울에 소재한 40개 어린이집의 보육교사 250명을 대상으로 실시하였다. 질문지는 우편 또는 직접 배포 한 후, 보육교사가 직접 작성하도록 한 다음 회수하였다. 회수된 질문지 중 문항에 대한 응답이 누락되거나 불성실한 질문지를 제외하고, 총 172부를 최종 분석 자료로 사용하였다.

본 연구에서는 SPSS ver 13.0을 사용하여 통계적 자료처리를 실시하였다. 연구대상의 일반적 특성을 살펴보기 위해서는 빈도수와 백분율을 산출하는 빈도분석을 실시하였고, 관련변인별 직무만족도의 차이를 분석하기 위하여 t검증과 분산분석을 실시하였다. 분산분석 후 차이가 있는 집단에 대해서는 사후검증인 Duncan test를 실시하였다. 보육효능감, 직무스트레스와 직무만족도간의 상관관계를 분석하기 위하여 피어슨의 상관분석을 실시하였고, 직무만족도에 대한 교사 관련변인, 보육효능감, 직무스트레스의 영향력을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

Table 2. Difference in job-satisfaction according to the teacher-related variables

Variable	Job itself		Working condition		Administration system		Co-worker relation		Pay-promotion		Society acknowledge		Total	
	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D
Type of institution	public	23.73		16.28		19.18		22.50		15.47		19.49		116.7
	private	23.78		15.10		18.77		22.03		15.02		18.68		113.4
	t			-0.086		2.076*		.567		.902		.680		1.193
Working hour	9 less	24.14		14.85		17.96		22.33		15.70		19.37		114.4
	9-11 less	23.64		15.86		19.56		22.05		15.37		19.10		115.6
	11 or more	23.78		15.12		18.30		22.30		14.57		18.44		112.6
	F		.257		1.278		2.137		.139		.994		.615	
Number of children	10 or less	23.81		15.18		20.06		21.75		15.26		18.34		114.4
	11-20	23.91		15.54		18.58		22.35		14.80		19.14		114.3
	21 or more	23.33		15.66		18.08		22.33		15.88		19.19		114.5
	F		.428		.239		2.564		.605		.972		.687	
Number of classes	1-2	23.75		14.91	A	16.58		22.50		15.25		20.41		113.4
	3-4	23.67		14.59	A	18.63		21.70		14.61		18.10		111.3
	5-6	23.96		16.39	B	19.17		22.31		15.54		19.40		116.8
	7 or more	23.47		16.21	B	20.52		23.47		16.05		19.73		119.5
	F		.155		3.654*		2.166		1.715		1.017		2.126	
Age of children	2 or less	24.47		15.47		20.76	B	23.17		16.23		19.20		119.3
	3-4	23.21		15.61		18.85	A	21.76		14.52		18.67		112.6
	5 or more	24.12		15.25		17.87	A	22.17		15.41		19.12		114.0
	F		2.389		.172		4.767*		2.377		2.429		.290	
Education	high school	25.20	B	16.80	B	22.25	C	22.45		16.75	B	19.05		122.5
	college	24.03	AB	15.25	B	19.11	B	22.57		15.58	B	19.61		116.2
	university	23.03	A	15.73	B	18.08	AB	21.40		14.65	B	18.30		111.2
	graduate school	23.25	A	13.33	A	16.00	A	23.00		12.25	A	17.33		105.2
	F		2.734*		2.785*		6.933***		1.945		4.065**		1.836	
Teaching experience (yrs)	1 less	21.78	A	14.78		18.85		20.35		16.42		19.57		111.8
	1-3 less	22.92	B	15.26		18.28		22.42		14.12		17.90		110.9
	3-5 less	24.44	BC	15.40		18.94		22.38		15.26		19.08		115.5
	5-7 less	24.17	BC	16.20		19.77		22.05		15.17		19.17		116.5
	7 more	24.73	C	15.34		18.86		22.52		16.43		20.08		118.0
	F		3.610**		.572		.580		1.350		1.852		1.381	
Income (won)	800,000 less	22.60		15.50		18.30		20.20	A	15.40		18.00		110.0
	800,000-1,200,000 less	23.76		15.03		18.60		21.91	AB	15.15		18.64		113.1
	1,200,000 more	23.95		16.14		19.46		22.90	B	15.14		19.52		117.1
	F		.760		1.989		.813		4.012*		.019		1.148	
Age of teacher	25 or less	22.96	A	16.88		19.96		23.11		16.23		20.84		120.0
	26-30	23.45	AB	15.41		18.75		22.10		14.79		18.52		113.0
	31-35	25.03	B	14.89		19.65		21.93		15.27		18.48		115.3
	36 or more	24.42	AB	14.71		17.23		21.71		15.38		19.04		115.2
	F		2.712*		2.068		1.830		.969		.935		2.370	
Marital status	non - married	23.40		15.49		18.78		22.36		14.69		18.97		113.7
	married	24.39		15.41		19.09		21.85		15.96		18.85		115.6
	t			-1.966		.150		-.436		1.009		-2.041*		.177
														-7.12

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

III. 결과 및 해석

1. 보육교사 관련변인에 따른 직무만족도 차이

보육교사 관련변인에 따른 직무만족도 차이를 알아보기 위해 t검증과 분산분석을 실시한 결과는 다음 Table 2와 같다.

Table 2에서 보는 바와 같이 보육교사의 직무만족도는 기관유형, 학급 수, 담당 유아 연령, 학력, 교직 경력, 월 급여, 교사연령, 결혼여부에 따라 부분적으로 차이가 있었다. 먼저 기관 유형에 따라서는 국·공립 보육시설의 보육교사가 사립 보육시설의 교사보다 근무여건 만족도가 높게 나타났다. 학급 수에 따라서는 5학급 이상인 보육시설에서 근무하는 두 집단의 보육교사가 4학급 이하인 보육시설에서 근무하는 두 집단의 보육교사보다 근무여건 만족도가 더 높게 나타남을 알 수 있었다.

담당 유아 연령에 따라서는 만 2세 이하를 담당 하고 있는 보육교사가 만3세 이상의 유아를 담당하는 두 집단의 보육교사보다 행정체계 만족도가 더 높게 나타났다. 학력에 따라서는 직무자체, 근무여건, 행정체계, 보수승진 만족도와 직무만족도 총점에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 직무자체 만족도에서 고졸 이하의 학력을 지닌 보육교사가 대졸 이상의 학력을 지닌 보육교사보다 직무자체 만족도가 높게 나타나, 학력이 낮을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 근무여건 만족도와 보수승진 만족도에서는 대졸 이하의 학력을 지닌 보육교사가 대학원 이상의 학력을 지닌 보육교사보다 근무여건 만족도와 보수승진 만족도가 높은 것으로 나타났다. 행정체계 만족도에서는 고졸 이하의 학력을 지닌 보육교사가 대학원 이상의 학력을 지닌 보육교사보다 행정체계 만족도가 높음을 알 수 있었다. 직무만족도 총점에서

는 고졸 이하의 학력을 지닌 보육교사가 대학원 이상의 학력을 지닌 보육교사보다 직무만족도가 높게 나타났다.

교직경력에 따라서는 직무자체 만족도가 유의한 차이를 보였는데, 경력이 1년 미만인 보육교사의 직무자체 만족도가 가장 낮게 나타났고, 1-3년, 7년 이상의 경력을 지닌 보육교사 순으로 직무자체 만족도가 높게 나타났다. 즉, 교직경력이 많을수록 직무만족도가 높게 나타남을 알 수 있다. 월급여에 따라서는 인간관계 만족도에서 차이를 보였는데, 120만원 이상의 급여를 받는 보육교사가 80만원 미만의 급여를 받는 보육교사보다 인간관계 만족도가 높게 나타났다.

보육교사의 연령에 따라서는 직무자체 만족도가 유의한 차이를 보였는데, 31~35세인 보육교사가 25세 이하인 보육교사보다 직무자체 만족도가 높게 나타났다. 보육교사의 결혼여부에 따라서는 보수승진 만족도가 유의한 차이를 보여, 기혼인 보육교사가 미혼인 보육교사보다 보수승진 직무만족도가 높게 나타났다.

한편, 보육교사의 직무만족도는 기관유형, 근무시간, 담당 유아 수에 따라서는 차이를 나타내지 않았다.

2. 보육교사의 보육효능감과 직무만족도간의 관계

보육교사의 보육효능감과 직무만족도간의 관계를 알아보기 위해 이들 변인 간에 상관분석을 실시한 결과는 다음 Table 3과 같다.

Table 3에서 보는 바와 같이 보육효능감과 직무만족도간의 관계를 분석한 결과, 직무만족도 하위변인 모두와 보육효능감은 정적인 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 특히, 보육효능감과 직무자체 만족도는 $r=.546$ 의 가장 높은 상관을

Table 3. Correlation coefficients of the efficacy of child care and education and job-satisfaction

Variables	Job itself	Working condition	Administration system	Co-worker relation	Pay-promotion	Society acknowledge	Total
Efficacy of child care and education	.546***	.267***	.409***	.429***	.229**	.336***	.494***

** p<.01, *** p<.001

보이는 것으로 나타났으며, 인간관계($r=.429$), 행정체계($r=.409$)와도 비교적 높은 상관을 나타냈다. 직무만족도 총점과 보육효능감은 $r=.494$ 의 상관을 나타내 비교적 높은 정적 상관을 나타냈다.

3. 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계

보육교사의 직무스트레스와 직무만족도간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시한 결과는 다음 Table 4와 같다.

Table 4에서 보는 바와 같이 직무스트레스와 직무만족도는 각각 하위변인 모두 부적인 상관관계를 보이는 것으로 나타나, 직무스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮음을 알 수 있다. 직무만족도 총점과 직무스트레스 하위변인간의 관계를 보면, 직무만족도 총점과 근무환경 스트레스가 $r=-.730$ 의 가장 높은 상관을 보이고 있었으며, 과다업무($r=-.626$), 동료관계($r=-.621$)스트레스와도 비교적 높은 상관을 나타냈다. 직무스트레스 총점과 직무만족도 하위변인간의 관계를 보면, 행정체계 만족도가 $r=-.678$ 의 가장 높은 상관을 보이고 있었으며, 보수승진($r=-.609$), 인간관계($r=-.558$)만족도와도 비교적 높은 상관을 나타냈다.

4. 직무만족도에 대한 보육교사 관련변인,

보육효능감, 직무스트레스의 영향력 분석

보육교사의 직무만족도에 대한 교사 관련변인, 보육효능감, 직무스트레스의 영향력을 알아보기

위해 중다회귀분석을 실시한 결과는 다음 Table 5와 같다. 이때 회귀분석에 포함된 각 변인들의 다중공선성 여부를 파악하기 위해 상관분석을 실시한 결과 상관계수가 .70을 넘는 변인이 없어 회귀분석을 실시하는데 무리가 없는 것으로 판단되었다. 또한 회귀분석에 투입된 독립변인 중 기관유형, 보육교사의 결혼 여부는 가변수로 처리되었다.

Table 5에서 보는 바와 같이 직무만족도에 영향을 미치는 변인으로 보육교사 관련변인, 보육효능감, 직무스트레스를 독립변인으로 설정하고 분석한 결과, 직무스트레스의 하위변인인 근무환경 스트레스가 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 다음은 과다업무 스트레스가 영향을 미치고 있었고, 동료관계 스트레스 또한 직무만족도에 부적인 영향을 미치고 있었으며, 그 다음은 보육효능감이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 근무환경과 과다업무, 동료관계에서 오는 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮아진다고 볼 수 있으며, 보육효능감이 높을수록 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다. 한편, 보육교사 관련 변인들은 직무만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 본 연구에서 설정한 변인들이 직무만족도를 설명하는 비율은 65% 정도로 나타났다.

Table 4. Correlation coefficients of the job-stress and job-satisfaction

Variables	Job itself	Working condition	Administration system	Co-worker relation	Pay-promotion	Society acknowledge	Total
Working environment	-.453 ^{***}	-.501 ^{***}	-.667 ^{***}	-.468 ^{***}	-.621 ^{***}	-.473 ^{***}	-.730 ^{***}
Peer relations	-.441 ^{***}	-.363 ^{***}	-.485 ^{***}	-.682 ^{***}	-.429 ^{***}	-.375 ^{***}	-.621 ^{***}
Overload	-.387 ^{***}	-.412 ^{***}	-.551 ^{***}	-.358 ^{***}	-.589 ^{***}	-.423 ^{***}	-.626 ^{***}
Educare activity	-.457 ^{***}	-.362 ^{***}	-.470 ^{***}	-.451 ^{***}	-.273 ^{***}	-.351 ^{***}	-.532 ^{***}
Parents	-.392 ^{***}	-.303 ^{***}	-.451 ^{***}	-.380 ^{***}	-.357 ^{***}	-.382 ^{***}	-.516 ^{***}
Total	-.521 ^{***}	-.505 ^{***}	-.678 ^{***}	-.558 ^{***}	-.609 ^{***}	-.507 ^{***}	-.771 ^{***}

*** p<.001

Table 5. Effects of the related variables on teacher's job-satisfaction

Variables	Job-satisfaction			
	B	β	t	
Teacher-related variables	type of institution	-.046	-.047	-.737
	working hour	-.003	-.005	-.096
	number of children	.041	.064	1.148
	number of classes	.040	.069	1.293
	age of children	.038	.061	1.107
	education	-.047	-.082	-1.412
	teaching experience	-.008	-.023	-.352
	income	-.006	-.008	-.128
	age of teacher	-.028	-.054	-.798
	marital status	-.001	-.002	-.033
Efficacy of child care and education	.152	.151	2.163*	
Job-stress	working environment	-.230	-.378	-4.688***
	peer relations	-.104	-.165	-2.401*
	overload	-.123	-.203	-2.745**
	educare activity	-.087	-.147	-1.740
	parents	.040	.074	.865
	R ²			.652
F			18.135***	

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

V. 결론 및 제언

본 연구는 보육교사 관련변인에 따른 직무만족도의 차이를 알아보고, 보육교사의 보육효능감과 직무만족도의 관계, 직무스트레스와 직무만족도의 관계, 보육교사 관련변인과 보육효능감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향력이 어떠한지 살펴봄으로써 보육교사들이 보다 더 안정되고 만족한 상태의 근무환경에서 효율적인 보육과 교육을 수행할 수 있도록 직무만족도를 향상시키기 위한 방안 마련에 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 본 연구의 결과를 요약하여 살

펴보면 다음과 같다.

첫째, 교사 관련변인에 따른 보육교사의 직무만족도 차이를 살펴본 결과, 직무만족도는 기관 유형, 학급 수, 담당 유아 연령, 학력, 교직경력, 월 급여, 교사연령, 결혼여부에 따라 차이가 있었다. 먼저, 기관유형에 따라서는 사립 보육시설 교사가 국·공립 보육시설 교사보다 근무여건에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 학급 수에 따라서는 보육교사가 근무하는 시설에 학급이 많을수록 보육교사의 근무여건 만족도가 높았는데, 이는 학급 수가 많은 보육시설의 보육교사가 학급 수가 적은 보육시설의 보육교사보다 직무만족도가 높다는 조성연(2004)의 연구 결과와 같은 결과로, 학급 수가 많은 보육시설의 경우 보육시설의 규모가 크므로 여러 가지 제반 환경 여건이 좋을 수 있으므로 나타난 결과가 아닌가 생각해 볼 수 있다. 담당 유아 연령에 따라서는 어린 유아를 담당하는 보육교사의 행정체계 직무만족도가 높게 나타났다. 보육교사의 학력에 따라서는 보수승진, 행정체계, 직무자체, 근무여건, 직무만족도 총점에서 차이가 나타나, 대체적으로 학력이 낮을수록 직무만족도가 높게 나타남을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 학력이 높은 보육교사의 경우 보수나 처우가 자신의 학력에 못 미친다고 생각하기 때문에 나타난 결과라 사료된다. 월급여에 따라서는 월급여가 많은 경우 직무만족도가 높게 나타났는데, 이는 많은 급여를 받는 교사가 전문직업적 수준에 대한 직무만족 수준이 높은 것으로 나타난 최성상(2006)의 연구와도 일치한다. 교직경력에 따라서는, 직무자체에 대한 만족도가 교직경력이 많을수록 높음을 알 수 있으며, 교사의 연령에 따라서는 30대 이상의 보육교사에게서 직무만족도가 높음을 알 수 있었다. 이는 경력이나 연령이 많은 보육교사가 근무경력이 적고 연령이 적은 보육교사에 비해 비교적 높은 직무만족도를 나타냈다는 신동희(2004)의 연구 결과와도 일치한다. 결혼여부에 따라서는 보수 승진 만족도에 있어서 미혼인 보육교사가 기혼인 보육교사보다 직무만족도가 낮게 나타났다. 이는 기혼자가 직무만족도가 높고 신념도 강하며, 사회적 인식에 대한 만족도도 높고, 복지 만족도도

높다는 박주일(2003)의 연구와 같은 맥락의 결과로, 기혼인 교사가 직무만족도가 높은 것은 기혼인 교사의 경우 자신의 직업을 지속적인 것으로 생각하고 이직을 고려하지 않는 반면, 미혼인 교사는 좀 더 나은 직장을 찾을 수도 있다는 생각을 하기 때문에 직무만족이 낮을 수도 있다고 생각된다.

둘째, 보육교사의 보육효능감과 직무만족도와 관계를 살펴본 결과, 보육효능감과 직무만족도는 정적인 상관관계를 보이는 것으로 나타났으며, 특히, 보육효능감과 직무자체 만족도간에 가장 큰 정적인 상관관계를 나타냈다. 이와 같은 결과를 통해서 볼 때, 보육효능감이 높은 보육교사가 직무만족도도 높다고 할 수 있다. 이는 보육교사의 직무만족도와 자기효능감과는 정적 상관관계가 있다는 조성연과 구현아(2005)의 연구결과와 일치하며, 이미영(2005)의 일반적인 교수효능감과 개인적인 교수효능감이 높을수록 직무만족이 높아진다는 결과와도 일치한다. 또한, 자아존중감, 성취동기, 통제위치, 보육효능감이 높을수록 직무만족도가 높다는 최성상(2006)의 연구결과와도 맥락을 같이한다. 이와 같은 결과를 통해서 볼 때 보육교사가 자신의 일과 능력에 대해 높은 효능감을 가졌다는 것은, 보육교사로서 유아들과의 관계에서의 활동 및 직무와 관련된 일련의 활동을 수행할 때, 자신감 있는 보육행동을 가능하게 하고 이는 직무만족에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

셋째, 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계를 살펴본 결과, 모든 하위 변인 간에 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무만족도 총점은 근무환경 스트레스와 가장 높은 부적 상관을 나타냈고, 직무스트레스총점은 행정체계 직무만족도와 가장 높은 부적 상관을 나타냈다. 즉, 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높다고 할 수 있다. 이는 직무스트레스와 직무만족도가 부적 상관관계를 나타낸다는 신동희(2004)의 연구와 일치하며, 직무스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮다는 강혜경(2002)의 결과와도 일치한다. 또한, 직무스트레스가 높을수록 직무에 대한 신념과 사회적 인식, 보수, 행정체

제, 복지차원에 대한 만족도가 낮다는 박주일(2003)의 연구, 비지지적 근무환경과 과다한 업무는 보육교사 직무수행과 가장 높은 부적상관이 있다는 장명숙(2006)의 연구와도 같은 맥락의 결과이다. 이외에도 김영지(2004), 권혜경과 윤혜미(2003), 조성연(2004)의 연구결과와도 일치한다. 이와 같은 결과를 통해서 볼 때 비지지적 근무환경이나 동료교사와의 관계, 과다한 업무, 보육활동이나 학부모와의 관계에서 스트레스를 적게 받을수록 직무만족도가 높아지므로, 근무환경을 개선하는 것 뿐 아니라 교사 스스로도 주변의 사람과의 관계에서 스트레스를 덜 받을 수 있도록 노력하는 일이 필요할 것이다.

넷째, 보육교사의 직무만족도에 대한 교사 관련변인, 보육효능감, 직무스트레스의 영향력을 살펴본 결과, 보육교사의 직무만족도에는 근무환경 스트레스가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 과다업무 스트레스, 동료관계 스트레스, 보육효능감 등이 직무만족도에 영향을 미치고 있었다. 이중 근무환경 스트레스와 과다업무, 동료관계 스트레스는 직무만족도에 부적인 영향을 미치고 있어, 근무환경과 과다업무, 동료관계에서 오는 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮아진다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 원장과 동료교사와의 관계와 과다한 역할이 직무만족도에 큰 영향을 미친다는 신동희(2004)의 연구와 일치하며, 비지지적 근무환경, 동료교사와의 관계, 과다한 업무가 직무만족도에 영향을 미치는 변인으로 나타난 장명숙(2006)의 연구와도 맥락을 같이한다. 보육효능감은 직무만족도에 정적 영향을 미치는 변인으로 나타나 보육효능감이 높을수록 직무만족도가 높음을 알 수 있었다. 이러한 결과는 보육효능감이 높을수록 직무만족도가 높다는 최성상(2006)의 연구와도 일치하며, 일반적인 교수효능감과 개인적인 교수효능감이 높을수록 직무만족이 높아짐을 알 수 있는 이미영(2005)의 연구와도 맥락을 같이한다. 교사 관련변인은 보육효능감, 직무스트레스와 함께 직무만족도에 미치는 영향력을 살펴보았을 때, 유의한 영향력을 나타내지 않아 일반적인 교사관련변인 보다는 교사의 보육효능감과 직무스트레스가 더 중요하게 직무

만족도에 영향을 미치는 변인임을 알 수 있다. 따라서 보육교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 교사의 보육효능감을 높이고 직무스트레스를 줄이는 일, 특히 근무환경을 개선하고 과다한 업무를 줄이며 동료교사와 좋은 관계를 맺어 직무스트레스를 줄일 수 있는 방안을 마련하는 일이 필요하다고 생각된다.

한편, 본 연구는 연구대상자를 인천, 경기, 서울 지역의 일부 보육교사만으로 한정하였다는 점에서 연구결과를 전체 보육교사에게 일반화하기 어렵다는 제한점이 있다. 하지만 이와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 의의를 지닌다. 즉, 보육교사를 대상으로 한 직무만족도에 관한 연구에서, 선행연구들은 주로 직무만족도와 직무스트레스, 직무만족도와 보육효능감 등을 살펴본 연구들이 대부분이었으나, 본 연구에서는 보육교사 관련변인, 보육효능감과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 상대적 영향력을 살펴봄으로써, 직무만족도에 영향을 미치는 변인을 보다 심층적으로 분석하고, 질적으로 중요한 인적자원인 보육교사의 직무만족도를 높이기 위한 방안 마련에 기초자료를 제공했다는 데 본 연구의 의의가 있다고 생각한다.

본 연구를 통한 제언은 다음과 같다. 먼저 본 연구의 대상이 인천, 경기도, 서울에 소재한 국·공립, 사립 보육시설의 보육교사로 제한되어 있으므로, 추후 연구에서는 다양한 지역과 시설의 보육교사 대상으로 하여, 보육교사의 보육효능감과 직무스트레스, 직무만족도의 관계를 알아보는 연구가 이루어져야 하겠다. 또한 본 연구의 결과, 보육효능감이 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 변인으로 나타났으므로, 보육교사의 보육효능감을 높일 수 있도록 교사 보수교육 프로그램 등에서 보육효능감을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요하겠다. 그리고 본 연구 결과 직무관련 스트레스가 직무만족도에 영향을 미치는 주요 변인으로 나타났고, 특히 근무환경에 관한 스트레스가 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 나타났으므로 직무만족도를 높이기 위해서는 교사들의 근무환경을 개선하고, 적절한 업무를 부여하는 일이 필요할 것이다.

참고문헌

강혜경(2002) 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

권혁진(1995) 보육시설 보육교사와 전문성에 관한 연구. 한국영유아보육학 2, 245-269.

권혜경·윤혜미(2003) 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. 한국생활과학회지 12(3), 303-319.

김영지(2004) 어린이집 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.

김정휘(1992) 교사의 직무스트레스와 정신, 신체적 증상 또는 탈진과의 관계: A형 성격과 사회적 지원의 완충효과를 중심으로. 중앙대학교 박사학위논문.

김진원(1993) 직무스트레스가 직무성과에 미치는 영향: 중, 고교 교사를 중심으로. 성균관 대학교 교육대학원 석사학위논문.

김효심(2007) 보육교사의 직무스트레스와 만족도에 관한 연구: 제주특별자치도를 중심으로. 한일장신대 기독교 사회복지대학원 석사학위논문.

박련옥(2003) 초등학교 병설유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 가야대학교 교육대학원 석사학위논문.

박주일(2003) 어린이집 교사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계 연구. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.

성영혜·이은진(1999) 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. 생활과학연구소 14(1), 143-159.

신동희(2004) 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. 호서대학교 대학원 석사학위논문.

여성가족부(2007) 유엔여성지위위원회 참가보고서, 제 51차.

여성부(2005) 보육시설 실태조사 보고. 이미화(저), 여성부(편), 여성보육기획과.

염미애(2004) 카톨릭 유아교육기관의 운영실태 및 원장과 교사의 직무만족도에 관한 연구. 카톨릭대학교 교육대학원 석사학위 논문.

윤영란(1998) 초등학교 병설 유치원교사의 직무만족도에 관한 연구. 경원대학교 교육대학원 석사학위논문.

윤혜미·정경진(2007) 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향. 생활과학연구논총 12(1), 81-95, 충북대학교 생활과학연구소.

이경미(2006) 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 초당대학교 산업대학원 석사학위논문.

이기영(2007) 교사의 보육신념, 보육효능감, 직무스트레스 및 영아기질과 교사-영아 상호작용과의 관계. 경희대 대학원 석사학위논문.

이미영(2005) 어린이집 교사의 효능감과 직무만족도의 관계 연구. 성결대학교 대학원 석사학위논문.

이성희·박영신(2007) 보육교사의 교사효능감과 직무

- 만족도에 관한 연구. 열린유아교육연구 12(1), 31-50.
- 이세나(2007) 보육교사의 보육효능감과 직무만족도에 관한 연구. 미래유아교육학회지 14(2), 61-84.
- 이은진(1999) 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이희자·함은숙·김경의(2003) 보육교사의 교육신념과 교사 효능감에 관한 연구. 한국영유아보육학 32, 169-189.
- 장명숙(2006) 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장미선(2007) 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향: 청주시 어린이집의 보육교사를 중심으로. 청주대 사회복지행정대학원 석사학위논문.
- 정경진(2007) 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조성연(2004) 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. 한국영유아보육학 36, 23-44.
- 조성연·구현아(2005) 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. 아동학회지 26(4), 55-70.
- 최성상(2006) 인천지역 유아교사의 직무만족과 관련변인에 대한 연구. 경기대 교육대학원 석사학위논문.
- 한국일보(2004) 기사검색. 2004. 5. 22.
- 현미옥(2005) 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 대학원 석사 학위논문.
- 현정환(2003) 보육실습이 예비보육교사의 보육효능감에 미치는 영향. 아동 학회지 24(6), 117-131.
- Dunn L(1993) Proximal and distal features of day care quality and children's development. Early Childhood Research Quarterly 8, 167-193.
- Janice S(2001) Sources of job satisfaction among high school teachers at different career stages. Unpublished doctoral dissertation, Columbia University Teachers College, New York.
- Jorde-Bloom P(1989) Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in childhood work environment. Journal of Research in Childhood Education 3(2), 107- 122.
- Kelly DM(2002) A study of teacher job satisfaction, work-related stress and customer focus in suburban school district. Unpublished doctoral dissertation, Wayne State University, Michigan.
- Pence AR, Goelman H(1991) The relationship of regulation, training and motivation to quality of care in family day care. Child and Youth Care Forum 20(2), 83-101.
- Pope S, Stemmell AJ(1992) Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. Child & Youth Care Forum 21(1), 44-45.
- Sarros J, Sarros A(1992) Social support and teacher burnout. Journal of Educational Administraton 30(1), 55-69.
- Wessen PD(1981) Off-site stress and the disadvantaged caregiver: A neglected factor. Child Care Information Exchange 42, 10-12.