

## 보육교사의 일반적 배경이 보육교사의 직업만족도에 미치는 영향 : 자기효능감과 직무스트레스의 매개효과를 중심으로\*

Job Satisfaction among Korean Child Care Teachers :  
The Effects of Background Characteristics, Self-efficacy and Job Stress\*

김연아(Youn A Kim)<sup>1)</sup>  
박연정(Youn Jung Park)<sup>2)</sup>  
김경은(Kyoung Eun Kim)<sup>3)</sup>

### ABSTRACT

This study examined how child care teachers' background characteristics, self-efficacy and job stress relate to their job satisfaction. Participants were 400 child care teachers in Seoul and Gyeonggi, Korea. Structural equation models were developed based on the authors' hypothesized model, which proposed that teachers' self-efficacy and job stress have a mediating effect in the relationship between teachers' background characteristics and job satisfaction. The results revealed that career directly influenced on self-efficacy and job stress but had no direct effect on job satisfaction. Education level was found to have a direct effect on job stress but had no direct effect on self-efficacy and job satisfaction. Teachers' self-efficacy affected job stress and job satisfaction and job stress affected job satisfaction. Furthermore, self-efficacy mediated the effects of career on job stress and job satisfaction. Additionally, job stress mediated the effects of education level and self-efficacy on job satisfaction. These results suggested that teachers' self-efficacy and job stress

---

\* 본 논문은 2013년도 한국아동학회 추계 학술대회 구두 발표 논문임.

<sup>1)</sup> 오산여성회관 어린이집 교사

<sup>2)</sup> 고려대학교 강사

<sup>3)</sup> 남서울대학교 아동복지학과 교수

**Corresponding Author** : Youn Jung Park, 157, Jamwon-ro, Seocho-gu, Seoul, Korea  
E-mail : yj-park@korea.ac.kr

were key predictors and mediating variables in the relationship between background characteristics and job satisfaction.

**Keywords** : 보육교사의 일반적 배경 특성(child care teachers' background characteristics), 자아효능감(self-efficacy), 직무스트레스(job stress), 직업만족도(job satisfaction).

## I. 서론

현대사회는 여성의 경제활동과 사회참여 증가로 인하여 저출산 극복이라는 국가적 과제에 당면하고 있으며 가족구조의 변화로 인하여 핵가족형 가구 및 독신가구의 비율이 증가함에 따라 영유아를 돌봐줄 사람이 없어 가족 내에서의 양육문제 해결이 어려워졌다. 출산 후 어머니가 자신의 일보다는 자녀양육에 초점을 두던 과거와는 달리 어머니 개인으로서의 '자아실현'이 더 중요한 가치로 대두됨에 따라 전통적 가족가치관 또한 변화하였다. 이러한 변화로 인하여 가정 외 보육에 대한 요구와 필요성은 더욱 심화되고 있는 실정이다.

최근 3년간의 보육시설 보육아동 현황을 살펴보면 2010년 1,279,910명, 2011년 1,348,729명, 2012년 1,487,361명으로 증가하고 있으며, 이에 따라 보육시설도 2010년 38,021곳, 2011년 39,842곳, 2012년 142,527곳으로 증가하였다. 보육교사 또한 2010년 159,972명, 2011년 180,247명, 2012년 12월 31일 현재 204,946명으로 증가하고 있는 추세이다(Ministry of Health & Welfare, 2012). 이처럼 매년 보육교사 자격을 취득하는 인원이 많아짐에도 불구하고 보육현장에서는 보육교사의 잦은 이직으로 인하여 보육교사가 턱없이 부족한 실정이다. 2011년 12월 말 기준 보육교사 자격증 취득자 678,439명 중 재직 중인 보육교사는 180,247명으로 현

직에 종사하는 비율이 26.5%에 불과하다(Seoul Educare Information Center, 2012). 이는 보육교사의 보수, 근무여건, 업무과중 등과 같은 직업에 대한 불만족과 직무스트레스 등으로 인한 결과라고 볼 수 있다.

직무만족은 개개인이 현재 수행하고 있는 역할에 대한 감정상태(Vroom, 1964)로서, 개인의 가치, 직무와 그 환경에 대한 지각들 간 상호작용에 의해 유발된다(Locke, 1976). 일반적으로 직무만족도는 개인이 자신이 수행하는 직무를 좋아하고 높은 가치를 두며 그 업무에 대해 긍정적으로 생각하는 것을 의미한다(Kim & Kim, 2012). 이러한 측면에서 볼 때, 보육교사의 직무만족도는 보육교사로서 지각하는 직무에 대한 만족도로서, 보육교사 직무자체, 어린이집 근무환경, 어린이집에서의 다양한 관계, 보수 및 보육교사에 대한 사회적 인정 등에서 오는 만족의 정도라고 볼 수 있다.

보육교사의 직업에 대한 만족도는 보육교사의 신체적, 정신적 건강에 영향을 미칠 뿐 아니라 궁극적으로는 보육하는 영유아들에게 영향을 미칠 수 있다(Zhai, Raver, & Li-Grining, 2012). 보육교사가 자신이 하는 일에 만족할수록 일에 대한 긍정적 감정과 자신감을 가지게 된다. 이러한 긍정적 정서와 자신감은 영유아와의 상호작용에 반영됨으로써 영유아의 긍정적 발달에 촉매제로 작용하게 되는 것이다. 실제로 유아와의 상호작용 시 보이는 보육교사의 행동

과 태도는 보육 프로그램의 질을 결정하는 핵심 요인일 뿐 아니라 유아의 전반적인 발달에 영향을 미친다(Howes et al., 1991). 보육교사는 보육 서비스의 질과 아동발달, 부모와 지역사회에 대한 서비스의 역할을 주도적으로 수행하기 때문에 보육교사의 직무만족은 어떤 요인들보다 교사들의 자발적이고 효율적인 직무수행에 직접적인 영향을 줄 뿐만 아니라 궁극적으로 영유아들의 정서 및 교육에 긍정적 혹은 부정적 영향을 주며 기관의 성과에도 영향을 미치게 된다(Kim, 1988). 직무만족도가 높을수록 보육서비스의 질이 높아졌다(Youn, 2013)는 연구결과는 직무만족도의 중요성을 역설하는 것이다. 이처럼 보육교사의 직무만족도는 보육교사 자신뿐 아니라 영유아발달에 영향을 미치는 주요 변인으로 보육의 질을 평가하는 데 있어 간과할 수 없는 요소라 할 수 있겠다.

이러한 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 개인적 특성과 직무의 특성으로 대별할 수 있는데, 개인적 특성으로는 연령, 교육, 지능 등이 있고 직무의 특성으로는 직무자체, 회사의 정책, 동료, 사회적 환경, 커뮤니케이션, 안정성, 임금 등을 들 수 있다(Noh, 2008).

좀 더 구체적으로 살펴보면, 보육교사의 개인적 특성은 일반적 배경과 심리적 특성으로 구분해 볼 수 있다. 특히 보육교사의 일반적 배경이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 관심이 증가하면서 일반적 배경 변인들에 대한 연구가 많이 이루어져 왔다. 일반적 배경과 관련된 변인들 가운데 경력(Kim & Lee, 1999; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2007; Zhang, 2000; Zhu & Yang, 2004)이나 학력(Im, 2001; Kim, 2010)이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 일반적으로 보육교사의 경력은 직

무스트레스(Chung & Lee, 2011; Zhang, 2000), 자기효능감(Lee & Park, 2007), 직무만족도(Kim & Lee, 1999; Zhang, 2000)와 유의한 관련성이 있는 것으로 보고되고 있다. 보육교사의 경력이 많을수록 일에 대한 스트레스가 낮은 반면, 일에 대한 자신감과 직무만족도는 높은 것으로 나타났다. 보육교사의 경력이 늘어날수록 다양한 경험을 통해 일을 효율적으로 처리할 수 있는 능력이 생기게 되고, 이에 따라 직무에 대한 두려움이나 스트레스는 줄어들게 되고, 자신의 일에 대한 만족감은 증가하게 되는 것으로 추론해 볼 수 있다.

보육교사의 학력은 직무만족도와 부적인 상관성이 있는 것으로 보고되고 있다(Kang & Kim, 2011; Kim & Kim, 2012). 보육교사의 평균 근로시간 대비 낮은 처우와 열악한 근무여건, 그리고 이에 따른 높은 이직률은 결과적으로 우수한 인력의 확보를 저해하고 직무만족도를 저하시키며 훈련된 인력을 보육현장에서 이탈시킨다(Kim, 2009)는 결과는 학력과 직무만족도 간의 관계성을 간접적으로 설명해준다고 볼 수 있다.

보육교사의 학력과 교사효능감 간의 관계(Kang & Kim, 2011; Park & Lee, 2008)를 살펴보면 교육수준이 높을수록 교사로서의 자신감은 높은 반면 교육수준이 낮을수록 교사로서의 자신감은 낮은 것으로 나타났다. 즉, 교사양성 교육의 기간이 짧을 경우 영유아의 실제 상황에 대처할 수 있는 충분한 지식이나 기술을 습득하는 데 어려울 수 있으므로 낮은 학력수준은 교사의 효능감을 저하시키는 요인으로 작용한다.

또한 보육교사의 학력과 직무스트레스 간의 관계에 대한 연구(Kang & Kim, 2011; Kim & Kim, 2012)를 살펴보면, 보육교사의 학력이 높을수록 직무스트레스가 높은 것으로 보고되고

있다. 실제로 보육현장에 있는 보육교사의 교육 수준은 고등학교 졸업부터 박사과정에 이르기 까지 편차가 크다. 일반적으로 보육교사의 교육 수준이 높을수록 교사에게 주어지는 책임은 크지만 보수나 사회적 인정 측면에서는 큰 차이가 없기 때문에 대학원 졸업 이상의 학력을 가진 보육교사들의 직무에 대한 스트레스가 많은 것이 현실이다.

한편 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 심리적 특성으로는 자기효능감과 직무스트레스 등을 들 수 있다. 여러 연구에서 교사효능감은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Taylor & Tashakkori, 1994). Caprara 등(2003)은 교사의 효능감이 교사만족도의 주요한 영향요인이라고 하였으며, 자기효능감이 높은 교사들은 수업에 대한 자신감도 높고 아동의 동기 및 성취수준을 높인다고 하였다(Anderson, Greene, & Loewen, 1988; Muijs & Reynolds, 2001; Ross, 1992). 교사가 자신의 일에 자부심과 자신감을 가지고 있을 경우, 어려운 상황에서 자신의 감정을 조절하고 관리할 수 있게 됨에 따라 보다 효율적으로 일을 처리할 수 있고, 궁극적으로는 자신의 일에 대한 만족도가 높아진다고 볼 수 있다.

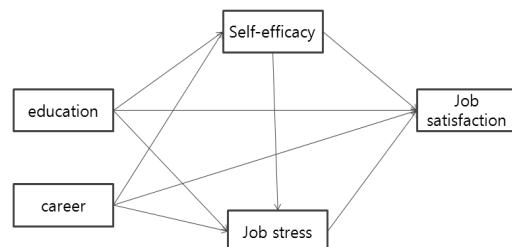
또한 교사효능감과 직무스트레스 간의 관계를 살펴본 연구에 따르면, 자기효능감이 높은 교사는 여러 상황의 직무스트레스로부터 자신을 조절하고 보호할 수 있는 능력을 가짐으로써 덜 소진되는 것으로 나타났다(Skaalvik & Skaalvik, 2010).

반면, 직무스트레스와 직업만족도 간의 관계를 살펴보면, 여러 연구에서 높은 수준의 직무스트레스는 교사의 소진, 이직과 정적인 관계가 있는 것으로 나타났고(Alkon et al., 2003, Kim, 2010; Talmor, Reiter, & Feigin, 2005), 직무만족

도(Domitrovich, Gest, Gill, Jones, & DeRousie, 2009; Klassen & Chiu, 2010; Yoon & Kwon, 2003), 아동 양육의 질과는 부적인 관계(Raver et al., 2009)가 있는 것으로 보고되고 있다. 직무스트레스는 일에 대한 회피나 불안과 연결되어 있어, 직무스트레스가 높으면 소진될 가능성도 높아짐으로써 직무에 대한 만족도도 낮아짐을 추론해 볼 수 있다.

이와 같은 선행연구들을 통해 볼 때, 보육교사의 학력과 경력 등의 일반적 배경 및 직무스트레스와 교사효능감 등의 심리적 특성은 보육교사의 직무만족도에 직접적인 영향을 미치는 변인임을 예측해 볼 수 있다. 이러한 선행연구를 기초로 살펴볼 때, 일반적 배경인 경력과 학력은 서로 독립적인 변인으로서 직무만족도에 직접적인 영향을 미치고, 보육교사의 심리적 특성인 교사효능감과 직무스트레스 또한 직무만족도에 직접적인 영향을 미칠 것으로 사료된다. 더불어 보육교사의 경력과 학력은 교사효능감, 직무스트레스에 각기 다른 영향을 미침으로써 간접적으로 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 사료된다.

따라서, 본 연구에서는 보육교사의 일반적 배경 및 심리적 특성과 직무만족도 간의 관계를 통합적으로 살펴보고, 보육교사의 일반적 배경과 보육교사의 직업만족도 간의 관계에서 심리적 특성의 매개효과를 검증하고자 한다(Figure 1



〈Figure 1〉 Hypothesized path model

참조). 본 연구를 통하여 보육교사의 직업만족도에 직·간접적으로 영향을 미치는 변인을 파악해 봄으로써, 보육교사가 만족하며 근무할 수 있는 환경을 개선하기 위한 방안을 마련해 보고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 서울시(도봉구, 강서구, 마포구), 경기도(수원, 안성, 고양, 평택)에 소재한 어린이집에 근무하고 있는 421명의 보육교사를 대상으로 진행하였다. 다양한 시설유형의 교사를 골고루 표집하여 설문조사를 실시하였다. 연구대상의 평균 연령은 28.3( $SD = 5.43$ )세였고, 성별은 여성이 98.5%, 남성이 1.5%였다. 보육교사가 재직중인 어린이집의 설립유형에 따라 살펴보면, 국공립 소속이 127명(32.0%), 민간 131명(34.6%), 직장 92명(20.0%), 가정 50명(13.4%)으로 나타났다. 보육교사의 경력에 따라서는 1년 미만인 경우가 47명(11.8%), 1~3년 미만인 경우가 111명(27.8%), 3~6년 미만인 경우가 146명(36.5%), 6~9년 미만인 경우가 60명(15.0%), 9년 이상인 경우가 36명(9.0%)으로 나타났다. 학력에 따라서는 고졸이하가 62명(15.5%), 전문대졸이 170명(42.5%), 대졸이 132명(33.0%), 대학원 이상이 23명(5.75%), 기타 13명(3.25%)로 나타났다.

### 2. 연구도구

#### 1) 보육교사의 일반적 배경

보육교사의 일반적 배경은 선행연구에서 직

무만족도에 영향을 미치는 것으로 보고된 경력과 학력만을 포함하였다. 보육교사의 경력은 어린이집 혹은 유치원에서 근무한 기간만을 개월로 환산해서 사용하였다. 교사의 학력은 고졸이하, 전문대졸, 대졸, 대학원 이상으로 구분하여 살펴보았다.

#### 2) 교사효능감

본 연구에서는 보육교사의 자기효능감을 살펴보는 데 있어 Lee(1998)가 개발한 교사효능감 척도를 사용하였다. Lee(1998)는 요인분석을 통해 척도의 구성타당도를 입증하였다. 총 3개의 하위요인(자기조절효능감, 자신감, 과제난이도 선호)으로 구성되어 있으며, 총 36문항이다. 각 문항은 6점 Likert척도로 이루어져 있다. 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .93이고, 하위요인별 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 자기조절효능감 .91, 자신감 .82, 과제 난이도 선호 .83으로 나타났다.

#### 3) 직무스트레스

보육교사의 직무스트레스를 측정하기 위해 Morraco, Danford와 D'Arienzo(1981)의 교사 직무스트레스 척도를 Kwon(1990)이 번안한 척도를 사용하였다. Morraco 등(1981)은 요인분석을 통해 구성타당도를 입증하였다(Morraco et al., 1982). 총 5개의 하위요인(유아들과의 활동요인, 업무 관련 요인, 행정적 지원 요인, 경제적 안정 요인, 동료교사들과의 관계 요인)으로 구성되어 있으며, 총 26문항이다. 각 문항은 5점 Likert척도로 이루어져 있다. 본 연구에서의 전체신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .83이고, 하위요인별 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 유아들과의 활동요인 .78, 업무 관련 요인 .77, 행정적 지원 요인 .87, 경제적 안정 요인 .78, 동료교사들과의

관계 요인 .86이었다.

#### 4) 직무만족도

보육교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 Galloway, Panckhurst와 Boswell(1982)이 교사의 직무만족도를 측정하기 위해 개발한 측정도구를 기초로 Do(1999)가 유아교사에 맞게 수정한 것을 보완하여 사용하였다. 하위요인은 직무 자체, 근무환경, 시설장과의 관계, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계, 보수 및 사회적 인정, 직업 및 직장에 대한 만족으로 구성되어 있으며, 총 15문항이다. 각 문항은 5점 Likert척도로 이루어져 있다. 본 연구에서 요인분석을 실시한 결과, 총 5개 요인으로 구성되어, 이전 척도의 시설장과의 관계, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계 요인은 한 요인으로 묶여 인간관계 요인으로 명명하여 살펴보았다. 보육교사의 직무만족도 전체신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .85이고, 하위요인별 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 직무자체 .84, 근무환경 .86, 인간관계 .84, 보수 및 사회적 인정 .82, 직업 및 직장에 대한 만족 .80이었다.

### 3. 연구절차

본 연구는 문항내용의 수정 및 검토를 위한 예비조사를 거쳐 본 조사를 진행하였다. 예비조사 결과를 바탕으로 질문지를 수정, 보완하였고, 본 조사는 2012년 1월부터 8주간에 걸쳐 실시하였다. 실시방법은 어린이집에 직접 방문하여 원장님을 통해 보육교사들에게 질문지를 전달하고 작성하도록 한 방법과 보육교사들을 대상으로 직접 질문지를 배부하고 직접 회수하는 방법으로 진행되었다. 415부의 설문지 중 부실 기재된 질문지를 제외하고 총 400부가 분석에 사용되었다.

### 4. 자료분석

보육교사의 일반적 배경, 교사효능감, 직무스트레스, 직무만족도의 일반적 경향을 알아보기 위해 빈도분석, 평균, 표준편차를 구하였다. 또한 측정도구들의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach'  $\alpha$  값을 산출하였다. 다음으로, 주요 연구변인들의 특성 및 관련성을 알아보기 위해 평균과 표준편차를 구하고, Pearson의 적률상관계수를 산출하였다. 연구모형을 검증하기 위해 구조방정식 모형을 이용하였다. 연구모형과 대안모형을 비교하기 위해 카이제곱검증을 실시하였다. 각 모형의 적합도와 변인 간 경로계수를 산출하였고 이들 모형의 적합도를 평가하기 위해  $\chi^2$  검증과 적합도 지수를 이용하였다. 여러 적합도 지수 중에서 TLI(Tucker-Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index)와 RMSEA(Root Mean Square Error Approximation)를 사용하였다. 이상의 자료분석을 위해 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 사용하였다.

## III. 결과분석

### 1. 연구변인들의 기술통계치와 상관관계

연구변인들 간의 관련성은 Table 1에 제시되어 있다. 먼저, 보육교사들의 경력과 교육수준 간에는 유의한 상관을 보이지 않았으나, 보육교사의 경력은 자기효능감( $r = .24, p < .001$ )과 직업만족도( $r = .13, p < .001$ )와는 유의한 정적 상관을 보인 반면 직무스트레스와는 유의한 부적 상관을 보였다( $r = -.19, p < .05$ ). 보육교사의 경력과 교육수준은 교사의 개인적 자원이지만, 서로 상당히 독립적인 특성을 보이는 것으로 나타났다. 반면, 교사의 경력이 높을수록 자신에

〈Table 1〉 Means, standard deviations, range, and correlation coefficients for major study variables

	Career	Education	Job stress	Self-efficacy	Job satisfaction
Career	1	.08	-.19***	.24***	.13*
Education		1	.10*	-.01	-.06
Job stress			1	-.38***	-.58***
Self-efficacy				1	.35***
Job satisfaction					1

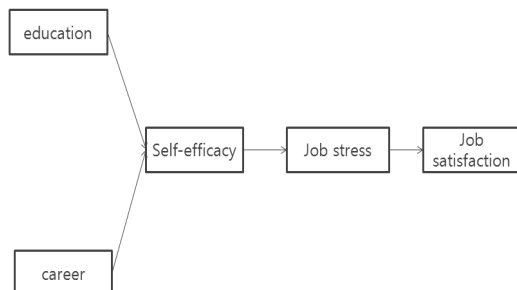
\* $p < .05$ . \*\*\* $p < .001$ .

대한 효능감이 높고 자신의 직업에 대한 만족도는 높고, 직업에 대한 스트레스는 낮은 것으로 나타났다. 한편 보육교사의 교육수준은 자기효능감과 직업만족도와는 유의한 상관을 보이지 않았으나 보육교사의 직무스트레스와 유의한 정적인 상관을 나타냈다( $r = .10, p < .05$ ). 즉 보육교사의 교육수준이 높을수록 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다.

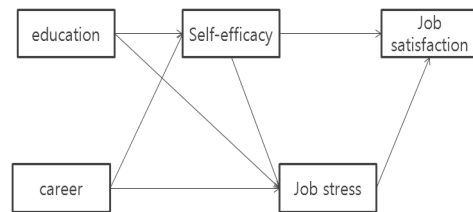
다음으로, 직무스트레스는 자기효능감( $r = -.38, p < .001$ )과 직업만족도( $r = -.58, p < .001$ )와 유의한 부적 상관을 보였다. 즉, 직무스트레스가 높을수록 자기효능감과 직업만족도는 낮았다. 보육교사의 자기효능감은 직무만족도와는 유의한 정적인 상관을 보였다( $r = .35, p < .001$ ). 즉, 보육교사가 자신에 대한 효능감이 높을수록 직업에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

## 2. 연구모형의 적합도 검증

본 연구에서는 연구모형의 적합도를 알아보기 위해 직접효과모형(Figure 2)과 완전매개효과모형(Figure 3)을 대안 모형으로 설정하고 이들의 적합도를 비교해 보았다. 이들 모형에서 모든 연구변인들은 측정변인으로 투입되었다. 또한 보육교사의 직무만족도에 대한 이론적, 경험적 관련성을 바탕으로 보육교사의 일반적 배경인 교육수준과 경력이 자기효능감과 직무스트레스를 통해 직업만족도에 영향을 미치는 간접 경로를 설정하였다. 이론적 측면에서 볼 때, 보육교사의 학력이나 경력이 보육교사의 직업만족도에 영향을 미치기는 하지만 보다 심리적인 측면인 보육교사의 효능감이나 스트레스 수준에 따라 직업에 대한 만족도가 달라지기 때문이다.



〈Figure 2〉 Direct path model



〈Figure 3〉 Revised path model

먼저, 연구모형(Figure 1)은 보육교사의 개인적 배경인 학력과 경력이 직업만족도에 영향을 미치는 직접 경로를 포함하고 있을 뿐 아니라 직무스트레스와 자기효능감을 통해 직업만족도에 영향을 미치는 간접 경로도 포함하고 있다.

다음으로, 대안 모형인 직접효과모형(Figure 2)은 개인적 배경과 직무스트레스, 자기효능감 모두 직업만족도에 직접적으로 영향을 미치는 경로들만을 포함한 것이다. 이는 보육교사의 개인적 배경과 심리적 특성이 각각 독립적으로 평행하게 직업만족도에 직접 영향을 미치는 경로를 설정한 모형이다. 또 다른 대안 모형(Figure 3)은 개인적 배경인 학력과 경력이 심리적 특성인 직무스트레스와 자기효능감을 통해서만 직업만족도에 영향을 미치는 간접 경로를 설정한 것이다. 이러한 완전매개모형은 개인적 배경과 직업만족도의 관련성이 직업스트레스와 자기효능감을 통해서만 나타나도록 설정한 것이다.

$\chi^2$  검증을 이용해 연구모형과 직접효과모형, 완전매개모형 간의 적합도 차이가 유의한지 비교하였다. Table 2에는 이들 세 모형의 적합도를 비교한 결과가 제시되어 있다. 직접효과모형은 여러 지표를 바탕으로 볼 때 매우 적합하지 않은 것으로 나타났다. 연구모형은 직접효과모형보다는 상대적으로 나은 수준의 적합도를 보였다. 이는  $\chi^2$  차이검증을 통한 적합도 비교에

서도 유의하게 나타났고(각각  $\Delta\chi^2 = 136.09$ ,  $\Delta df = 5$ ,  $p < .01$ ) 절대적 적합도 지수인 TLI 값이 .96, CFI 값이 .99로 나타났고, 상대적 적합도 지수인 RMSEA 값이 .05로 나타나 적절하다고 볼 수 있다.

완전매개모형의 적합도를 산출한 결과, 완전매개모형은 직접효과모형보다 유의하게 우수한 적합도를 보였다( $\Delta\chi^2 = 136.04$ ,  $\Delta df = 3$ ). 완전매개모형의  $\chi^2$  값은 2.37 ( $df = 3$ ,  $p = .49$ )로 나타났다. 이는 연구모형의 분산/공분산 행렬과 표본 자료에서 산출된 분산/공분산 행렬 간에 유의한 차이가 없다는 것을 보여준다. 또한 절대적 적합도 지수인 TLI 값이 1.0, CFI 값이 1.0로 나타났고, 상대적 적합도 지수인 RMSEA 값이 .00로 나타나 모형 적합도가 상당히 우수하다고 볼 수 있다.  $\chi^2$  검증을 이용하여 연구모형과 완전매개효과모형 간의 적합도를 비교한 결과, 적합도에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다( $\Delta\chi^2_{df=2} = .05$ ,  $p > .05$ ). 따라서 본 연구에서는 보다 간명한 모형인 완전매개모형을 최종모형으로 선택하였다(Figure 4 참조).

Figure 4에는 완전매개효과모형의 표준화경로계수가 제시되어 있다. 이를 바탕으로 살펴보면, 보육교사의 개인적 배경인 학력과 경력이 직업만족도에 미치는 영향은 보육교사의 직업스트레스와 자기효능감에 따라 달라진다는 것을 알 수 있다. 예를 들어, 보육교사의 경력

<Table 2> Model fitness index for hypothesized model and alternative models

Model	$\chi^2$	df	p	TLI	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$
Direct path model	138.41	6	< .001	.161	.499	.238	-
Hypothesized model	2.32	1	.13	.955	.995	.058	136.09**
Revised model	2.37	3	.49	1.00	1.00	.000	136.04***

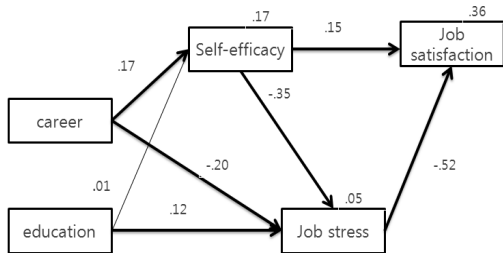
\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .



<Table 3> Regression weights of final study model

			Estimate (unstandardized)	Estimate (standardized)	S.E.	C.R.
Career	→	Self-efficacy	.06	.17	.02	3.62***
Education	→	Self-efficacy	.01	.01	.02	.30
Self-efficacy	→	Job stress	-.23	-.35	.03	-7.50***
Career	→	Job stress	-.10	-.20	.03	-4.05***
Education	→	Job stress	.07	.12	.03	2.38*
Self-efficacy	→	Job satisfaction	.22	.15	.06	3.47***
Job stress	→	Job satisfaction	-.51	-.52	.04	-12.00***

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



(Figure 4) Final study model(full-mediating model)

은 직업만족도에 직접적으로는 영향을 미치지 않지만, 직무스트레스와 자기효능감을 통해 간접적으로 영향을 미쳤다. 보육교사의 경력은 직무스트레스를 통해 직업만족도에 미치는 경로를 살펴보면, 보육교사의 경력이 낮을수록 직무스트레스는 높고, 이러한 스트레스는 낮은 직업만족도와 관련된다고 볼 수 있다. 보육교사의 경력이 자기효능감을 통해 직업만족도에 미치는 경로를 살펴보면, 보육교사의 경력이 높을수록 자기효능감은 높고, 이러한 높은 자기효능감은 높은 직업만족도와 관련된다고 볼 수 있다. 보육교사의 경력이 직무스트레스와 자기효능감을 매개로 직업만족도에 미치는 영향을 살펴보면, 보육교사의 경력이 높을수록 직무스트레스가 낮고 이는 높은 자기효능감을

이끌어내며 궁극적으로는 직업만족도를 높이게 된다.

또한 보육교사의 학력은 직업만족도에 직접적으로는 영향을 미치지 않지만, 직무스트레스와 자기효능감을 통해 간접적으로 영향을 미쳤다. 보육교사의 학력이 직무스트레스를 통해 직업만족도에 미치는 경로를 살펴보면, 보육교사의 학력이 높을수록 직무스트레스는 높고, 이러한 스트레스는 낮은 직업만족도와 관련된다고 볼 수 있다. 반면, 보육교사의 학력은 자기효능감에 직접적인 영향을 미치지 않는다. 보육교사의 학력이 직무스트레스와 자기효능감을 매개로 직업만족도에 미치는 영향을 살펴보면, 보육교사의 학력이 높을수록 직무스트레스가 높고, 높은 직무스트레스는 자기효능감을 낮추며, 궁극적으로는 낮은 직업만족도와 연결됨을 알 수 있다.

정리해보면, 보육교사의 학력과 경력은 직업만족도에 직접적인 영향을 미치기보다는 직무스트레스와 자기효능감을 매개로 하여 직업만족도와 연결되었다. 보육교사의 개인적 배경과 직무스트레스, 자기효능감은 보육교사의 직무만족도 총 변량 중 36%를 설명하였다.

#### IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 보육교사의 일반적 배경(학력과 경력), 직무스트레스, 자기효능감이 보육교사의 직업만족도와 어떠한 관계가 있는지 알아보고, 보육교사의 일반적 배경과 직업만족도 간의 관계에서 직무스트레스와 자기효능감의 매개효과를 규명하고자 하였다. 본 연구에서 밝혀진 결과를 토대로 시사점을 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 경력이 높을수록 직무스트레스는 낮고, 자기효능감은 높은 것으로 나타났다. 이는 초임교사가 경력교사보다 직무스트레스가 높고 자아탄력성, 사회적 지지, 직무만족도가 낮게 나타났다는 Chung과 Lee(2011)의 연구결과와 일치한다. 그리고 교직경력 10년 이상인 교사들의 직무만족도가 5년 미만인 교사들의 직무만족도보다 높은 것으로 나타났다는 Lee와 Park(2007)의 연구결과와 맥을 같이 하며, 보육경력이 25개월 이상인 교사들이 13~24개월인 교사들보다 자기효능감 중 자기조절효능감이 높게 보고되었다는 Cho(2005a)의 연구결과와도 같은 맥락에서 살펴볼 수 있다. 또한 경력교사가 초임교사에 비해 교수법, 교실관리에 있어 높은 효능감을 보인다는 연구결과(Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2007)도 본 연구결과를 지지해준다고 할 수 있다. 이와 같이 교사의 경력은 교사의 업무 수행과 관련된 스트레스, 효능감, 만족도와 밀접하게 관련되어 있음을 알 수 있다. 즉, 근무연수가 오래될수록 일이 능숙해지고 일을 효율적으로 처리하는 기술이 발달하면서 일에 대한 스트레스를 덜 받게 되며 일에 대한 만족도가 높아지는 것으로 생각해볼 수 있다. 보육교사는 영유아를 보육하는 것 이외에도 행정업무, 시간 외 근무 등과 같이 업무의 종류상 그리

고 시간상 다방면의 역할을 소화해내야 하는데, 이처럼 다양한 역할은 근무연수가 경과하여도 양적으로 큰 변화는 없으나 시간흐름에 따라 일이 익숙해지면서 효과적으로 일을 수행할 수 있는 능력이 생겨나 일에 대한 스트레스는 적어지고 만족도가 높아지기 때문에 사료된다.

한편 보육교사의 학력은 자기효능감 및 직업만족도와는 직접적으로 유의한 상관을 보이지 않았으나 보육교사의 직무스트레스와는 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 이는 대학원 이상의 학력을 가진 보육교사가 고졸의 학력을 가진 보육교사에 비해 직무스트레스를 더 많이 받는다(Kang & Kim, 2011; Kim & Kim, 2012)는 연구결과와 일치한다. 또한 Kang(2002), Kim(2003)의 연구에서도 학력이 높을수록 직무스트레스가 높은 것으로 보고되었는데, 이러한 양상은 동일 학력을 갖는 타직업에 비해 보육교사란 직업에 대한 사회적 인식수준이 낮고, 보수, 처우에 있어서도 낮은 대우를 받기 때문으로 추론해볼 수 있다. 기존에 보육교사에게 지급하던 처우개선비 및 복리후생비는 관할 구에 따라 그리고 보육시설의 유형에 따라 금액이 다르며, 근무환경개선비 및 누리과정 관련 처우개선비가 생겨나기는 했지만 아직까지 보육교사의 보수는 높은 수준이라고 할 수 없다. 보육교사의 교육수준에 따라 보수를 차등지급하는 어린이집도 있으나 아직 추가적인 학력을 호봉에 반영하는 것이 법제화되어 있지 않아 차등지급하지 않는 곳이 더 많다. 대학원 졸업 등과 같은 추가 교육을 교육 경력으로 인정하거나 호봉 인상으로 반영한다면 고학력 보육교사들의 보수에 대한 만족도는 높아질 것으로 추측된다. 실제로, 보육교사의 직무스트레스는 보수 관련 경제적 안정성과 연관된 경우가 대부분으로 보육교사의 교육수준을 인정하고 업무량 대비 급여를 올릴 수 있는

대책이 마련되어야 할 것으로 사료된다.

다음으로, 보육교사의 심리적 측면을 살펴보면, 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감 및 직무만족도간에는 부적의 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스가 교수효능감과 부적 상관관계(Kang & Kim, 2011)를 보이고, 직무스트레스와 직무만족도 간에 부적 상관관계를 나타낸다(Kim & Kim, 2012; Klassen & Chiu, 2010; Yoon & Kwon, 2003)는 연구결과와 일치한다. Min과 Yoon(2011)의 연구결과에 따르면 영아반 교사의 직무스트레스 중 직업에 관한 보람과 교사 장학 등과 같은 개인 관련 요인이 직무만족도에 부적의 영향을 미쳤고, 유아반 교사의 직무스트레스 중 행정적 지원 요인, 학부모 관련 요인, 교사 관련 요인, 원아들과의 활동 요인, 개인 관련 요인이 직무만족도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 개인 관련 요인은 보육교사 자신의 직업에 관한 보람과 교사 장학에 관한 내용으로, 교사효능감과 관련되어 있는 부분이다. 보육교사가 현장에서 스트레스를 많이 받을수록 효율적으로 일을 처리할 수 있다는 자신감이 떨어지고, 이러한 능력성 저하는 일에 대한 만족도를 낮추게 된다. 이러한 결과는 직무스트레스, 교사효능감, 직무만족도 간의 체계적인 관련성을 입증해준다.

한편 보육교사가 자신에 대한 효능감이 높을수록 직업에 대한 만족도가 높은 것으로 나타난 결과는 여러 선행연구결과들이(Caprara et al., 2003; Lee & Park, 2007; Woolfolk Hoy & Davis, 2006) 이를 뒷받침해주고 있다. 교사를 대상으로 한 효능감 연구는 자기효능감, 교사효능감, 교수효능감이라는 용어를 중심으로 연구되어 왔는데, 효능감이라는 단어 자체의 의미를 벗어나지 않으며 이 개념들 모두 교사가 자신의 일을 수행하는 데 있어서의 잘해낼 수 있다는

신념에 근거를 두고 있다. 보육교사의 교수효능감은 자아존중감과도 정적 상관이 있으며(Kim, Cheon, & Park, 2013), 보육교사의 자아존중감이 직무만족도와도 정적 상관을 보인다는 연구결과(Cho, 2005b; Lee, 2004; Zuckerman, 1989)를 고려해볼 때도 이들은 본 연구결과를 지지한다고 볼 수 있다. 즉, 교사가 자신에게 주어진 역할을 잘 수행할 수 있다는 믿음이 있는 경우 자기 자신에 대한 존중감이 높으며 이는 직업에 있어서의 만족도를 높이는 요인으로 작용한다고 할 수 있겠다. 선행연구에서 교사의 효능감이 높을수록 스트레스로부터 자신을 보호할 수 있는 능력이 높아져 덜 소진되고(Schwarzer & Hallum, 2008; Skaalvik & Skaalvik, 2010), 직업에 대한 만족도가 높으며(Caprara et al., 2003; Woolfolk Hoy & Davis, 2006), 아동의 동기 및 성취를 높인다는 것(Anderson, Greene, & Loewen, 1988; Muijs & Reynolds, 2001; Ross, 1992)을 고려할 때, 교사의 개인적인 성장뿐 아니라 영유아의 건강한 발달을 위해서 교사의 효능감을 높일 수 있는 구체적인 방법들이 필요할 것으로 사료된다.

둘째, 보육교사의 일반적 배경(학력, 경력)이 보육교사의 직업만족도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과, 보육교사의 일반적 배경은 직무스트레스와 자기효능감을 매개로 직업만족도에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학력 및 경력이 직업만족도에 미치는 영향에 있어 직무스트레스와 자기효능감의 중요성을 역설하는 것이다. 이는 초임교사가 경력교사에 비하여 교수법, 교실관리에 있어 낮은 효능감을 보이며(Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2007) 직무스트레스가 높고(Chung & Lee, 2011), 보육교사의 직무만족도가 직무스트레스와는 부

적 상관을 보이며(Klassen & Chiu, 2010), 교수효능감과는 정적 상관을 보인다는 연구결과(Caprara et al., 2003; Woolfolk Hoy & Davis, 2006)들 간의 관계를 통합적으로 제시한 것이다. 이와 같이 보육교사의 경력은 교사가 직무를 수행하는데 있어 효율적으로 수행할 수 있다는 신념에 영향을 미치고, 이러한 직무에 대한 자신감은 직무에 대한 스트레스를 낮춤으로써 직업만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있다.

한편 보육교사의 교육수준은 직무만족도나 자기효능감에 직접적인 영향을 미치지 않고, 직무스트레스를 매개로 직업만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학력이 높을수록 직무스트레스가 높고(Kang, 2002; Kang & Kim, 2011; Kim, 2003), 직무스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮다는 연구결과를 통합적으로 연결해준다. 즉, 보육교사의 교육수준이 높을수록 오히려 직무스트레스가 증가하며 증가된 스트레스는 직업에 대한 만족도를 낮추는 것으로 나타났다.

요컨대 경력과 학력이 직접적으로 보육교사의 직업만족도에 영향을 미치기보다는 직무스트레스와 교사효능감을 매개로 간접적으로 직업만족도에 영향을 미친다는 점을 고려해볼 때 보육교사의 스트레스를 낮추고, 교사로서의 효능감을 높일 수 있는 실질적인 방안을 모색해야 할 것으로 사료된다. 보육교사의 스트레스의 원인이 되는 요인들을 차단하거나 제거할 수 없다면 스트레스를 해소할 수 있는 방법들을 제시해주는 것도 바람직할 것이다. 보육교사들의 경우 대부분의 시간을 어린이집에서 보냄에 따라 어린이집에 교사의 복지를 증진시킬 수 있는 물리적, 심리적 환경이 갖추어져 있는지의 여부도 상당히 중요할 수 있다. 일예로 어린이집에 교

사가 편하게 쉴 수 있는 휴식 공간을 마련해 주거나 같은 취미를 가진 교사들끼리의 동아리를 지원해준다면 교사들의 스트레스 수준은 상당히 경감될 것으로 생각된다.

또한 교사효능감과 관련하여 교사들이 자신의 일에 대한 전문성과 자부심을 갖고 일할 수 있도록 국가에서는 전문성 향상을 위한 교육을 충분히 제공해야 하고, 그에 상응하는 보수체계를 마련해야 할 것이며 사회적으로는 보육교사에 대한 사회적 인식을 높이는 활동이 전개되어야 할 것이다. 무엇보다 보육교사 개개인이 교사로서의 자부심을 가지고 다양한 경험들을 통해 영유아의 발달을 촉진시키기 위해 부단히 노력해야 할 것으로 생각된다.

이상의 논의를 토대로 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 직무스트레스 및 직업만족도를 측정하는 데 있어 기존의 척도를 사용하였으나, 보육교사직은 업무의 종류상, 시간상 기타 직업과 대비되므로 보육교사를 위한 직무스트레스 및 직업만족도를 정확히 측정할 수 있는 타당화된 도구개발이 필요하다고 생각된다. 둘째, 본 연구는 영아교사만을 대상으로 효능감 및 직무스트레스, 직업만족도에 대해 살펴보았는데, 보육교사는 영유아를 대상으로 업무에 종사하므로 후속연구에서는 유아교사도 포함해야 할 것이며, 영아와 유아 담당교사를 나누어 살펴보는 것도 필요하다고 사료된다. 또한 영유아를 모두 담당하는 어린이집과 유아만을 담당하는 유치원이라는 두 기관의 비교연구도 필요하다. 셋째, 보육교사의 직무스트레스를 낮추고 자기효능감을 높이며 직업만족도를 높일 수 있는 보육교사의 자기개발을 위한 프로그램을 개발하는 것도 필요하다고 생각된다. 또한 개발된 프로그램이 보육교사의 스트레스 조절과 자기효능감

및 직업만족도 증진에 도움이 되는지 확인해보는 연구도 필요하다.

## References

- Alkon, A., Ramler, M., & MacLennan, K. (2003). Evaluation of mental health consultation in child care centers. *Early Childhood Education Journal, 31*, 91-99.
- Anderson, R. N., Greene, M. L., & Loewen, P. S. (1988). Relationships among teachers' and students' thinking skills, sense of efficacy, and student achievement. *The Alberta Journal of Educational Research, 34*, 148-165.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology, 95*, 821-832.
- Cho, S. Y. (2005a). A job stress and self-efficacy of child care teachers. *Korean Journal of Child Studies, 26*(4), 55-70.
- Cho, S. Y. (2005b). Child care teacher's job satisfaction and self-esteem. *Korean Journal of Child Studies, 26*(1), 359-373.
- Chung, H. W., & Lee, O. H. (2011). The influence of job stress, ego-resiliency and social support on job satisfaction among beginning and experienced preschool teachers. *International Journal of Early Childhood Education, 31*(3), 31-54.
- Do, S. N. (1999). The analysis of the effects of kindergarten teachers' job stress, psychological, and demographic variables on their job attitudes. Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Jinju, Korea.
- Domitrovich, C. E., Gest, S. D., Gill, S., Jones, D., & DeRousie, R. S. (2009). Individual factors associated with professional development training outcomes of the Head Start REDI program. *Early Education and Development, 20*, 402-430.
- Howes, C., Phillips, D. A., & Whitehook, M. (1991). Thresholds of quality: Implications for the social development of children in center-based child care. *Child Development, 63*, 449-460.
- Im, Y. S. (2001). A study on the relationship between early childhood teachers' self-concept and job satisfaction. Unpublished master's thesis, Catholic University, Gyeonggi-do, Korea.
- Kang, H. K. (2002). A study on the effects of daycare teachers' job stress on their job satisfaction. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Kang, J. E., & Song, D. (2010). Factors affecting teacher's sense of efficacy among teacher of childcare center. *The Women's Studies, 79*(2), 81-114.
- Kang, Y. S., & Kim, M. K. (2011). The relationship between child-care teachers' job stress and belief of teaching efficacy. *Journal of Korean Child Care and Education, 7*(4), 325-352.
- Kim, E. S. (2009). *A study on professional development of child care workers*. Korea Institute of Child Care & Education.
- Kim, H. J., & Lee, B. R. (1999). A study on factors influencing teacher's sense of efficacy. *The Journal of Korean Teacher Education, 16*(1), 161-181.
- Kim, J. A. (2010). A study of the relationship

- between a child care teacher's job satisfaction and turnover Intention. Unpublished master's thesis, Kangnam University, Gyeonggi-do, Korea.
- Kim, M. S. (2012). A relationship between the director's leadership characteristics recognized by teacher sand the job satisfaction together with the turnover intention of child care teachers. Unpublished master's thesis, Kookmin University, Seoul, Korea.
- Kim, Y. A., & Kim, K. E. (2012). Teacher self-efficacy and job stress as predictors of the job satisfaction of infant teacher. *The Korean Journal of the Human Development*, 19(1), 105-121.
- Kim, Y. J. (2003). A study on infant nursing teachers' recognition of professional and job stress. Unpublished master's thesis, Duksung Women's University, Seoul, Korea.
- Kim, Y. S., Cheon, Y. J., & Park, J. Y. (2013). A study of the relationship between teachers' efficacy and difficulties on job performance depended on self-esteem of child care teachers. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 12(4), 1646-1653.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Kwon, K. T. (1990). A study on the occupational stress and methods of coping with stress among teachers. Unpublished master's thesis, Kyungpook National University, Taegu, Korea.
- Lee, H. J. (1998). A study on a teacher-efficacy scale development. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Lee, J. W. (2004). A comparative study of self-esteem and job satisfaction between daycare centre teachers and kindergarten teachers. *Korea Journal of Child Care and Education*, 37, 127-149.
- Lee, S. H., & Park, Y. S. (2007). A study on child care teachers' efficacy and job satisfaction. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 12(1), 31-50.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Hand book.
- Min, H. Y., & Yoon, M. J. (2011). According to the age a study job stress and job satisfaction for childcare teachers. *Journal of Future Early Childhood Education*, 18(3), 147-168.
- Ministry of Health & Welfare (2012). *Child care policy and statistics*.
- Moracco, J., Danford, D., & D'Arienzo, R. V. (1982). The factorial validity of the teacher occupational stress factor questionnaire. *Educational and psychological Measurement*, 42, 275-283.
- Muijs, R. D., & Rejnolds, D. (2001). Teachers' beliefs and behaviors: What really matters. *Journal of Classroom Interaction*, 37, 3-15.
- Noh, S. K. (2008). The study of the servant leadership's effect on job satisfaction and the intent of job turnover. Unpublished master's thesis, Changwon National University, Kyungnam, Korea.
- Park, H. S., & Lee, H. K. (2008). A study on the relationships between early childhood teacher's environmental education teaching efficacy

- beliefs and their training, experience, environmental education perceptions and pro-environmental attitudes. *Journal of Early Childhood Education*, 28(2), 51-68.
- Raver, C. C., Jones, S. M., Li-Grining, C., Zhai, F., Metzger, M. W., & Solomon, B. (2009). Targeting children's behavior problems in preschool classrooms: A cluster-randomized controlled trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 77(2), 302-16.
- Ross, J. A. (1992). Teacher efficacy and the effects of coaching on student achievement. *Canadian Journal of Education*, 17, 51-65.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 152-171.
- Seoul Educare Information Center. (2012). *2012 Child care statistics*.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Talmor, R., Reiter, S., & Feigin, N. (2005). Factors relating to regular education teacher burnout in inclusive education. *European Journal of Special Needs*, 20, 215-229.
- Taylor, D. L., & Tashakkori, A. (1994). *Predicting teachers' sense of efficacy and job satisfaction using school climate and participatory decision making. Paper presented at the annual meeting of the Southwest Educational Research Association in San Antonio, TX.*
- Vroom, Y. H. (1964). *Work and motivation*. NY: John Wiley and Sons.
- Woolfolk Hoy, A., & Davis, H. A. (2006). Teacher self-efficacy and its influence on the achievement of adolescents. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy of adolescents* (pp.117-137). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.
- Yoon, H. M., & Kwon, H. K. (2003). Job-related stress and job satisfaction of teachers in educare centers. *Korean Journal of Human Ecology*, 12(3), 303-319.
- Youn, J. S. (2013). The childcare financial indicators of a local government and childcare teachers' wage-type subsidy and job satisfaction. Unpublished doctoral dissertation, Inha University, Incheon, Korea.
- Zhai, F., Raver, C. C., & Li-Grining, C. (2011). Classroom based interventions and teachers perceived job stressors and confidence: Evidence from a randomized trial in head start settings. *Early Childhood Research Quarterly*, 26, 442-452.
- Zhang, Z. (2000). A study of job satisfaction of elementary school teachers in Shanghai. *Shanghai Education Research*, 3, 39-42.
- Zhu, J., & Yang, J. (2004). Investigation on the teacher job satisfaction. *Education and practice*, 26(1), 63-64.
- Zuckerman, D. M. (1989). Stress, self-esteem, and mental health: How does gender make a difference. *Sex Roles*, 20, 429-444.

Received April 22, 2014

Revision received July 21, 2014

Accepted August 12, 2014