

이 문 옥 교수지도
석사학위 청구논문

어린이집 영아반과 유아반 교사의
보육신념, 역할수행 인식 및
직무만족도

2014

성신여자대학교 교육대학원
교육학과 유아교육전공
한 선 희

어린이집 영아반과 유아반 교사의
보육신념, 역할수행 인식 및
직무만족도

이 문 옥 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2014년 5월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

한 선 희

인 준 서

한선희의 석사학위 논문으로 인준함

2014년 5월

심사위원장 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

성신여자대학교 교육대학원

논문개요

본 연구의 목적은 어린이집의 영아반과 유아반 교사가 인식하는 보육신념과 역할수행 인식, 직무만족도가 배경변인에 따라 어떠한지 살펴보고, 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식, 직무만족도간에 어떠한 관계가 있는지 알아보는 데 있다. 이를 위해 설정된 연구문제는 다음과 같다.

1. 어린이집 영아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도는 어떠한가?
2. 어린이집 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도는 어떠한가?
3. 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도는 차이가 있는가?
4. 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식, 직무만족도의 관계는 어떠한가?

본 연구에서는 서울, 경기도 소재하고 있는 국공립, 법인, 민간, 직장, 가정 어린이집 교사 361명을 대상으로 하였다. 2014년 3월 17일부터 4월 18일까지 어린이집 교사들에게 총 386부의 설문지를 배부하여 최종적으로 361부를 본 연구에 활용하였다.

어린이집 교사의 보육신념을 측정하기 위하여 Schaefer와 Edgerton(1985)의 Parental Modernity Scale of child-Rearing and Educational Beliefs를 이기영(2007)이 교사용으로 번안한 설문지를 사용하였다. 어린이집 교사의 역할수행에 관한 인식을 측정하기 위하여 유아교육프로그램평가척도

(Assessment Scale for Early Childhood Program: 이은혜, 이기숙, 1996)와 손정순(1994)의 연구에 사용된 설문지를 김경애(2001)의 연구에서 수정·보완한 설문지를 사용하였다. 어린이집 교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 Jorde-Bloom(1981)의 유치원 직무만족도 측정도구를 기반으로, 유혜정(1996)과 권영자(2009)가 사용한 설문지를 수정, 보완하여 사용하였다. 수집된 자료는 빈도, 백분율, 평균과 표준편차, 신뢰도, *t*-검증, *F*검증, *Pearson* 상관분석을 이용하여 분석하였다.

본 연구를 통해 얻은 결과는 다음과 같다.

첫째, 영아반과 유아반 교사의 보육신념은 유의미한 차이가 없었으나 학력과 어린이집 유형에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학력이 높고 직장 어린이집에 다니는 영아반과 유아반 교사의 보육신념이 높게 나타났다.

둘째, 영아반과 유아반 교사의 역할수행에 관한 인식은 영아반 교사가 유아반 교사보다 역할수행 전체적으로 높게 인식하며 유의미한 차이가 나타났으며, 양육대행자로서의 역할과 상호작용자로서의 역할에 대해 영아반 교사가 유아반 교사보다 높게 나타났다. 즉, 영아반 교사가 양육대행자로서의 역할과 상호작용자로서의 역할에 대해 유아반 교사보다 높게 인식하였다.

교사 배경변인별로 살펴보면 영아반과 유아반 교사 모두 어린이집 유형에서는 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 경력과 학력에서는 유의미한 차이가 나타났다. 영아반과 유아반 모두 경력과 학력이 높을수록 학습촉진자로서의 역할에서 높게 나타났다. 또한 경력에 따라 영아반 교사가 유아반 교사보다 양육대행자와 생활지도자로서의 역할에서 높게 나타났다. 즉, 경력이

높은 영아반 교사가 유아반 교사보다 양육대행자로서의 역할과 생활지도자로서의 역할을 높게 인식했다.

셋째, 영아반과 유아반 교사의 직무만족도는 유의미한 차이가 없었으나 영아반 교사의 경력이 적을수록 직무만족도 하위영역 중 복지·후생과 보수와 사회적 안정 부분에서 높게 나타났다.

넷째, 영아반과 유아반 교사의 보육 신념, 역할수행 인식, 직무만족도 간의 상관관계는 서로 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 보육신념이 높을수록 역할수행 인식도 높으며, 보육신념 수준이 높을수록 직무만족도 높아진다는 것을 의미한다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	5
3. 용어의 정의	6
II. 이론적 배경	8
1. 어린이집 교사의 보육신념	8
1) 보육신념의 개념	8
2) 보육신념의 중요성	9
2. 어린이집 교사의 역할수행	11
1) 어린이집 교사 역할의 개념	11
2) 영아반과 유아반 교사의 역할수행	15
3. 어린이집 교사의 직무만족도	17
1) 직무만족도의 개념 및 특징	17
2) 직무만족에 영향을 주는 요인	18
III. 연구방법	22
1. 연구 대상	22
2. 연구 도구	24
3. 연구 절차	28
4. 자료 분석	28

IV. 결과 및 해석	30
1. 어린이집 영아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도	30
2. 어린이집 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도	38
3. 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도	46
4. 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계	48
V. 논의 및 결론	56
1. 논의	56
2. 결론 및 제언	61

참 고 문 헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성	22
<표 2> 보육신념 측정 도구의 문항구성 및 신뢰도	25
<표 3> 역할수행 측정 도구의 문항 구성 및 신뢰도	26
<표 4> 직무만족도 측정 도구의 문항 구성 및 신뢰도	27
<표 5> 영아반 교사의 경력에 따른 보육신념 차이	30
<표 6> 영아반 교사의 학력에 따른 보육신념 차이	31
<표 7> 영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 보육신념 차이	32
<표 8> 영아반 교사의 경력에 따른 역할수행에 관한 인식 차이	33
<표 9> 영아반 교사의 학력에 따른 역할수행에 관한 인식 차이	34
<표 10> 영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 역할수행에 관한 인식 차이	35
<표 11> 영아반 교사의 경력에 따른 직무만족도 차이	36
<표 12> 영아반 교사의 학력에 따른 직무만족도 차이	37
<표 13> 영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 직무만족도 차이	38
<표 14> 유아반 교사의 경력에 따른 보육신념 차이	38
<표 15> 유아반 교사의 학력에 따른 보육신념 차이	39
<표 16> 유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 보육신념 차이	40
<표 17> 유아반 교사의 경력에 따른 역할수행에 관한 인식 차이	41
<표 18> 유아반 교사의 학력에 따른 역할수행에 관한 인식 차이	42
<표 19> 유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 역할수행에 관한 인식 차이	43
<표 20> 유아반 교사의 경력에 따른 직무만족도 차이	43
<표 21> 유아반 교사의 학력에 따른 직무만족도 차이	44
<표 22> 유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 직무만족도 차이	45

<표 23> 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념 차이	46
<표 24> 어린이집 영아반과 유아반 교사의 역할수행에 관한 인식 차이	47
<표 25> 어린이집 영아반과 유아반 교사의 직무만족도 차이	48
<표 26> 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계	50
<표 27> 어린이집 영아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도 의 상관관계	52
<표 28> 어린이집 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도 의 상관관계	55

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회에서는 보육에 대한 국가의 책임과 역할이 강조되어 모든 영유아들을 대상으로 하는 보편적인 보육 서비스로 발전되어 왔다. 전통적으로 가정의 역할이었던 영유아의 양육은 가정에서 어린이집으로 이전되고 있으며 어린이집에 취원하는 영유아의 연령 또한 낮아지고 있다. 이러한 시대적인 변화는 1991년 영유아보육법의 제정을 시작으로 본격화되었다. 어린이집은 영유아들의 보호와 교육뿐만 아니라 삶의 공간으로 바뀌어가고 있다. 많은 영유아들은 어린이집에서 가장 많은 시간을 보내며, 또래와의 상호작용을 배우고, 부모 이외의 성인과 관계를 형성하며 인지학습과 언어를 습득하고, 성취와 좌절을 경험한다. 그러므로 발달에 있어 가장 중요한 시기인 영유아기에 어린이집에서의 질 높은 보육은 매우 중요하다(김성미, 2012).

보육의 질적 수준을 가늠하게 하는 가장 중요한 요인으로 교사를 들 수 있다. 어린이집 교사는 많은 시간을 영유아와 함께 보내며 이들의 발달 수준과 흥미를 고려한 프로그램을 제공하고, 신체적인 발달은 물론이고 심리적인 성장을 돕는 총체적인 역할을 수행하고 있다. 또한 어린이집 교사는 부모를 대신하는 양육대행자의 역할 및 상호작용자 등의 다양한 역할을 수행한다. 이때 어린이집 교사가 지니고 있는 지식, 가치관, 태도, 인생관, 행동양식, 정서, 말투, 표정까지도 영유아에게 결정적이고 무조건적인 영향력을 미치게 된다(김경애, 2000).

어린이집 교사를 변인으로 한 최근 연구에서 시사하고 있는 중요한 점은 어린이집 교사가 가지고 있는 교육적 기술보다는 교사가 가진 신념체계, 직

업의식, 자아개념, 자신감 등과 같은 질적인 변인이 현장에서 중요한 역할을 하는 것으로 보고되었다. Katz(2004)는 어린이집 교사의 보육신념은 교사와 영아의 상호작용에 직접적인 영향을 미친다고 밝혔다. 아동중심적인 양육태도를 가진 교사는 영아와 더 민감하고, 긍정적인 상호작용을 하는 것으로 나타났으며, 영아와 교사의 상호작용은 향후 아동의 사회성 발달과 언어발달에 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 즉, 보육프로그램을 결정하고 교수행동을 하는 데 특히 교사의 신념이 중요한 역할을 한다는 것이다(김현미, 2013). 교사의 행동에 영향을 주는 변인은 교사 자신에게 있으며 개인의 역할 기대나 스트레스 등과 같은 요인이 자신이 역할을 수행하는데 영향을 주기 때문에 이은화(1995)는 교사가 가지고 있는 교육적 기술보다는 교사의 신념체계, 직업의식, 자아개념과 같은 질적인 변인이 교육의 실제에 있어서 중요한 역할을 한다고 지적하였다.

이러한 교사의 신념체계는 영유아반 교사의 역할수행에 영향을 미칠 수 있다. 역할수행 뿐만 아니라 영유아의 연령에 따라 차이가 나타날 수 있다. 어린이집 교사는 하루 중 대부분의 시간을 어린이집에서 지내는 영유아에게 부모를 대신하여 최적의 환경을 제공해 영유아의 건전한 성장과 발달을 돕는 역할을 함으로써 수요자인 부모의 욕구를 만족시키고 보육의 질을 높일 수 있게 된다. 전인적 성장과 발달을 위한 인적환경은 바람직한 교사역할수행 및 민감성을 통해서 이루어진다(배진희, 2013). 영유아를 위한 보육은 물리적 환경도 중요하지만 영유아의 정서적 지원과 잠재적 능력을 발달시킬 수 있는 유능한 어린이집 교사가 무엇보다 중요하다(오정윤, 2011).

생애 어떤 시기보다도 발달의 속도가 빠르고 개인적 발달의 차이가 큰 영유아의 특성을 고려해볼 때, 영유아의 요구가 연령과 발달적 수준에 따라 다를 수 있으며 영유아의 연령에 따라 교사의 역할 수행에 관한 인식이 다를 수 있다. 어린이집 교사로서 역할을 수행할 때에는 반드시 발달에 적합

한 실재를 고려해야 하는 데 영아반 교사의 경우에는 수유, 기저귀 같이부터 시작해 기본적인 신체적 정신적 욕구를 충족해주는 즉각적인 관심이 매우 중요하므로 교사는 영아와 안정적인 애착과 신뢰감을 형성할 수 있도록 영아를 세심하게 관찰하고 개별적인 영아의 욕구 차이를 파악하여 하는 것이 중요하다(정효정, 2003). 또한 신체발달과 각종운동능력이 발달하면서 이동능력을 획득하기 시작하는 영아들의 안전에 대한 주의를 최대도 기울이며 특히 이 시기의 영아들의 경우 각종 질병에 전염이 잘 되기 때문에 집단생활을 하는 영아들의 경우 위생에도 각별한 신경을 써야 한다(심영희, 2012).

유아반 교사의 경우에는 유아기가 호기심이 왕성해지고 활동량이 아주 많아지는 시기이므로 유아에게 안전한 환경을 제공해야 한다. 또한 자아존중감이 높아지고 주도성이 강해지는 시기이기 때문에 유아 스스로 활동을 선택하여 탐색하고 추구하며 다양한 활동을 계획하고 자조기술을 익힐 수 있도록 안내자 또는 촉진자로서의 역할을 수행해야 한다(임현순, 2010). 이와 같이 영유아는 연령에 따라 발달 정도와 그 특성이 다르므로 교사에게 요구되는 역할 또한 다르다. 실제로 조성연(2005)은 영아반 보육교사에게 기대되는 역할은 어린 아이들을 사랑과 부모와 같은 마음으로 돌보며, 최대한 개별적으로 영아 개개인의 발달 속도와 기질 등을 고려하여 보육하는 것이며, 영아들에게는 적합한 환경을 제공하고, 부모에게는 영아의 발달을 돕기 위해 상호교류가 원만히 이루어지도록 하는 것이라고 설명하였다.

더불어 교육의 주체가 되는 교사들이 자신의 직무를 성공적으로 수행하기 위해서는 교사 개인의 능력뿐만 아니라 근무환경도 크게 작용한다. 또한 교사가 교육현장에서 발휘하는 여러 가지 직무능력은 그들의 교육관, 근무에 대한 부담감, 직무만족도 등을 포함한 환경요인과 관계를 갖는다(김범준, 2001). 그러나 현재 어린이집의 질적 향상을 좌우하는 중요한 요인이 교사 임에도 불구하고, 현실적으로 어린이집 교사의 근무조건과 처우는 매우 열

악하여 어린이집 교사의 직무에 대한 만족을 기대하기 어려운 실정이다. 이러한 환경들은 많은 교사들에게 의욕저하와 직무에 대한 회의감을 불러일으키며, 어린이집 교사들의 궁극적인 이직 원인이 되기도 한다. 뿐만 아니라 교사의 낮은 직무만족도는 급격한 성장과 결정적 발달을 이루는 시기의 영유아들에게 보다 안정적이고 질 높은 보육서비스를 제공하는데 많은 지장을 초래할 수 있다. 모든 다른 직업과 마찬가지로 직업에 대한 만족도가 높을 때 어린이집 교사 역시 자신의 직업에 대한 투철한 사명의식과 영유아들과의 교육과정의 수행에 많은 보람과 즐거움을 찾을 수 있게 된다(민혜영, 윤미정, 2011). 오랜 시간 어린이집에 머무르는 영유아의 발달에 직접적인 영향을 미치는 어린이집 교사가 행복해야 질 높은 보육 서비스를 제공할 수 있다는 의미에서 어린이집 교사의 직무만족은 중요하다고 할 수 있다. 그러므로 안정된 분위기 속에서 어린이집 교사가 바람직한 분위기와 환경을 통해 직무에 만족을 느끼고 적극적으로 과업을 수행할 수 있도록 하는 것이 매우 중요하다(최영혜, 2013: 재인용).

보육의 질이 교사에 의해 결정된다고 보았을 때, 영유아 보육의 질을 논함에 있어 어린이집 교사의 보육신념, 역할수행에 관한 인식, 직무만족도는 매우 중요한 의미를 갖는다고 하겠다. 최근 선행 연구들(김성미, 2012; 배진희, 2013; 김현미, 2013)에서도 보육신념은 보육의 질을 결정하는 중요한 요인이라고 언급하며 보육신념과 보육실행과의 관계, 보육신념과 교사와 영아의 상호작용에 관한 연구를 하였다. 오종문(2010), 임경애(2003)의 연구에서는 역할수행과 직무만족도가 보육의 질을 결정하는 요인이라고 언급하며 역할수행과 직무만족도 간의 관계를 다루기도 하였다. 이러한 역할수행과 직무만족도는 영유아의 연령에 따라 차이가 나타날 수 있다는 점을 언급하였으며, 심영희(2012)는 영아교사와 유아교사 간의 역할수행에 관한 인식의 차이를 다루었다. 최영혜(2013)는 영아반교사와 유아반 교사의 직무만족도를

비교하며 영유아의 연령에 따른 직무만족도를 연구하였다. 윤미정(2011)은 교사의 직무 만족도가 담당연령에 따라 차이가 있다고 언급하며 영유아 연령에 따른 교사의 직무만족도를 연구하였다. 이렇게 최근 선행연구에서는 보육의 질을 결정하는 교사 요인으로 보육신념의 중요성과 영유아 연령에 따른 교사의 역할수행과 직무만족도가 차이가 있다는 점을 언급하고 있으나 영유아 연령에 따른 보육신념과 역할수행인식, 직무만족도에 관한 연구는 이루어지지 않았다. 교사의 질적인 변인인 보육신념을 가지고 현장에서 이루어지는 역할수행과 자신의 직무에 대한 만족은 서로 연관성을 가지고 중요하게 영향을 미칠 것으로 예상된다.

따라서 본 연구는 보육 신념, 역할수행에 관한 인식과 직무만족도가 담당 영유아의 연령과 교사의 배경변인에 따라 차이가 있는지 살펴보고, 영아반과 유아반 교사의 보육 신념, 역할 수행에 대한 인식 및 직무만족도의 간의 관계가 어떠한지를 알아보려고 한다. 본 연구를 통해 영아반과 유아반 교사의 질적 수준을 향상시키기 위한 방향수립을 도모할 수 있는 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 문제

위의 연구목적과 필요성에 따라 본 연구에서 살펴보고자하는 연구문제는 다음과 같다.

- 1) 어린이집 영아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식, 직무만족도는 어떠한가?
- 2) 어린이집 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식, 직무만족도는 어떠한가?

- 3) 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식, 직무만족도는 차이가 있는가?
- 4) 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 관계는 어떠한가?

3. 용어의 정의

본 연구에 사용된 용어의 정의는 다음과 같다.

1) 어린이집 영아반과 유아반 교사

영아반 교사는 어린이집에서 '0~2세'의 '영아'를 담당하여 보육하고, 제 3차 어린이집 표준보육과정(보건복지부, 2013)에 기초한 '0~2세 영아보육프로그램'을 운영하는 어린이집 교사를 일컫는다. 유아반 교사는 어린이집에서 '3~5세'의 '유아'를 담당하여 보육하고, 3~5세 연령별 누리과정 실시에 따라 제 3차 어린이집 표준보육과정(보건복지부, 2013)에 기초한 '3~5세 누리과정'을 운영하는 어린이집 교사를 일컫는다.

2) 보육신념

보육신념이란 어린이집에서 영유아가 어떻게 발달하고, 영향을 받는지, 교사와 영아의 관계가 어떠한지에 대해 교사가 가지는 신념 및 정신적 의지와 태도를 의미한다.

3) 어린이집 교사의 역할수행

어린이집 교사의 역할수행이란 사회가 어린이집 교사에게 영유아의 보육을 위하여 요구하는 행동 및 태도를 의미한다. 본 연구에서는 어린이집에서

교사가 수행해야 할 중요한 역할로서 양육대행자로서의 역할, 학습촉진자로서의 역할, 생활지도자로서의 역할, 상호작용자로서의 역할, 지역사회와의 관계 형성 유지의 역할의 하위요인으로 구분하였다.

4) 직무만족도

직무만족이란 개인이 조직 내에서 직무를 수행하는 과정 중에 자기의 직위와 임무에 만족하고 있는 정도나 직무에 대해 가지고 있는 감정적이고 정서적인 선호도를 의미한다. 본 연구에서는 어린이집 교사가 어린이집에서 자신의 직무를 수행해 나가는 과정에서 총체적으로 느끼는 성취감과 보람을 의미하며 인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장의 하위요인으로 구분하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 어린이집 교사의 보육신념

1) 보육신념의 개념

신념(belief)이란, 교육학 용어사전(1995, 서울대학교 교육 연구소)에 따르면 ‘판단, 주장, 의견 따위를 진리라고 생각하는 마음의 상태이며 자기의 생각을 굽히거나 의심하지 않으려는 의지나 정신적 태도’로 정의하고 있다. 또한 신념체제는 ‘개별적인 신념들이 어떤 원리에 따라 서로 관련되고 조직되어서 하나의 통일적 전체를 이루고 있는 상태’로 정의하고 있다(김성미, 2012). Bauch(1984)는 신념을 사람이 사물을 대할 때 어떤 특성, 속성, 가치 간에 이루어지는 긍정적 또는 부정적 연상으로 규정하며, 개인의 전체적인 신념은 태도, 의도, 행동을 궁극적으로 결정하는 정보적 기초로서 사용된다고 하였다. Richardson(1991)은 신념이란 개인이 세상을 바라보는 눈이며 한 사람의 행동을 이끈다고 생각하는 정신상태의 구조와 내용으로 정의한다고 하였다(민용성, 2004;재인용). Patricia(1982)는 신념이란 사람이 사물의 어떤 특성이나 기대에 연결시켜서 사물을 대하려고 하는 의지를 뜻하며, 신념은 개인적이고 주관적이라고 하였다. 박인숙(1994)은 신념은 교육의 질과 방향을 결정하는데 절대적인 영향을 미치는 개념으로 믿음, 결단성, 결심, 확고한 정신자체, 일상생활에서 추구하는 감정적, 정서적 요소, 종교적 신앙을 포함하는 역동적이고 포괄적인 의미를 함축한다고 하였다.

이러한 개인의 신념이 현장에서 교사에 의해 적용될 때, 이를 교사의 교육적 신념으로 규정할 수 있다(김현지, 2005). Pajares(1993)는 교사신념은

행동에 신념이 반영될 때 구체화 될 수 있다고 정의하였다. Nespor(1985)는 교사의 이념, 의견체제, 명백한 이론 등의 경향을 따르는 어떤 것으로서 교사의 신념을 정의하였다. 단현국(1998)은 교사가 판단하고, 행동하는 과정에 영향을 주는 체계가 교사신념이라고 하였고, 교사가 가지고 있는 아동관, 교육적 목적과 목표, 학습, 발달 및 교수행위의 과정, 평가의 준거 등에 대한 과정 등을 통합하는 총체적 이해구조를 의미한다고 하였다.

일반적으로 대부분의 연구들에서는 어린이집 교사의 신념을 발달이론에 기초하여 상호작용주의, 성숙주의, 행동주의 유형으로 구분하고 이에 따르는 교사의 행동에 주의를 기울여왔다. 그러나 교사의 신념에 대한 이해는 매우 제한적이고 부분적인 경향을 나타내며, 최근 교사의 신념에 대해 바라보는 관점은 다양하게 변화하고 있다(이경옥, 2004). 이기영(2007)은 아동에 대한 태도가 현대적인 개념의 아동중심 보육신념과 전통적 개념의 성인중심 보육신념으로 구분하기도 하였다.

어린이집 교사의 신념은 교사 개인의 교육적 성향으로 인간의 본성, 가치, 지식, 발달, 교육 등에 대한 이해를 토대로 보육현장에 대한 전반적인 이해나 개인의 교육에 대한 체계화된 견해라고 할 수 있다(임옥희, 2006). 따라서 보육신념(Child care & education beliefs)은 어린이집에서 영유아가 어떻게 발달하고, 영향을 받는지, 교사와 영아의 관계가 어떠한지에 대해 교사가 가지는 의지이며 태도라고 할 수 있다(이기영, 2007).

2) 보육신념의 중요성

보육신념은 교사가 프로그램을 계획하고 실행할 때 중요한 영향을 미치며, 특히 효과적인 교수를 위해서도 매우 중요하다. 이는 자신들의 받았던 교육을 통해 얻어지는 것으로 직·간접적인 교육에 대한 경험은 교사의 의사결정과 행동에 기초가 되며 무엇보다도 교육신념 구성에 중요한 역할을

한다(임옥희, 2006). 특히, 어린이집 교사가 가지고 있는 신념은 어린이집 교사들이 의사결정을 해야 하는 과정에서 교사의 판단, 계획과 실행에 많은 영향을 주고(최미숙, 2004), 교사가 가지고 있는 태도와 신념은 효과적인 교수와 의사결정 및 행동에 기초가 된다. 보육신념은 교사에 의해 내재적으로 소유된 것으로 무엇보다도 경험이 보육신념 구성에 중요한 역할을 한다. 그리고 교사가 가진 교육적 가치와 신념들은 교사가 된 이후의 실제 경험과 그 이전에 받았던 교육을 통해 복합적으로 형성되며, 이러한 교육적 신념들은 프로그램의 목표설정, 교사의 역할과 본질, 일일계획, 평가 등 매일의 교실활동의 근원이 되기 때문에 더욱 중요하다(구은미, 2004).

따라서 Bredekamp와 Ocppl(1997)은 교사가 가지고 있는 신념은 교사의 내적인 측면과 함께 교수 행동을 통해 나타나는 많은 교수행위들을 고려해야 한다고 하였다. 즉, 신념은 아동과의 상호작용을 통해 아동발달에 영향을 줄 수 있고, 교사가 가지고 있는 신념이 아동의 사회성 발달에 차이를 가져온다는 것이다(권창길, 1998). Bae(1990)는 교육적 신념이 교사의 의사결정과 행동에 기초가 되며, 교사가 내재적으로 소유하는 것으로 무엇보다도 경험이 교육적 신념구성에 중요한 역할을 한다고 하였다. 김수영(1992)은 교사의 행동은 전문적이고 복잡한 의사결정 상황에서 우연히 일어나지 않으며, 교사의 학습에 대한 신념과 그에 따른 개별적 이론이 반영되는 결과로 나타날 수 있다고 주장하였다. 박인숙(1994) 역시 교육의 질과 방향을 결정하는데 교사의 보육신념은 절대적인 영향을 미치는 적극적인 개념이라고 설명하였다.

이처럼 보육신념은 보육의 질을 결정하는 중요한 요인으로 밝혀지며 보육신념에 관한 선행 연구가 이루어지고 있다. 보육신념과 관련된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. NICHD(2000b)의 연구에서 24개월 영아를 보육하는 교사들을 대상으로 보육신념과 보육의 질을 살펴본 결과, 교사가 보육신념

이 아동 중심적일수록 긍정적인 보육을 하는 것으로 나타났다. Katz(2004)의 연구에서는 보육교사의 보육신념은 교사와 영아의 상호작용에 직접적으로 영향을 미친다고 설명하였다. 교사가 아동중심적인 양육태도를 가질 때 영아와 더 민감하고, 긍정적으로 상호작용을 하며, 아동의 사회성 발달과 언어발달에 영향을 주는 요인으로 작용한다고 하였다.

박주영(2009)의 연구에서는 보육교사가 현대적(아동중심) 보육신념이 높을수록 상호작용, 높은 민감성, 사회성 발달 및 언어발달 등에 대한 보육의 질이 높은 것으로 나타났다.

이기영(2007)의 연구에서는 만 2세반 영아반 교사들을 대상으로 한 연구에서 보육신념은 교사-영아와의 상호작용에 강력한 변인이 될 수 있고, 교사의 보육신념에 따라 보육교사의 행동이나 민감성에 많은 영향력을 미칠 수 있다고 하였다.

이상의 보육신념에 관한 선행연구를 종합해보면, 어린이집 교사들의 보육신념을 이해함으로써 교사가 매일 교실에서 실행하는 교수 활동과 영유아의 태도 및 학습결과에 대한 이해를 하는데 중요한 의미가 있다고 하겠다.

2. 어린이집 교사의 역할수행

1) 어린이집 교사 역할의 개념

역할이라는 용어는 연극의 배역이라는 말에서 비롯된 것으로 사회에서 특정한 지위에 있는 사람들이 의식적으로 수행하고 다른 사람에 의해서도 어느 정도 명확하게 인정을 받고 있는 포괄적인 행동양식이라고 말할 수 있다(한국교원단체총연합회, 1998).

교사의 역할개념은 1980년대부터 본격적으로 연구되기 시작했는데, 양경

혜(2011)은 교사의 역할을 3가지의 측면으로 가장 기본적이고 공통적으로 규정하여 보았다. 첫째, 역할개념을 역할행동과 동일하게 보는 입장으로서, 일부 학자들은 교사의 역할이란 용어를 사용하여 교사의 특징적 행동을 언급하였다. 둘째, 사회적 지위와 연관 지어 역할개념을 보는 입장으로서, ‘교사’를 의미하는 용어이며 교사란 직업을 갖는 모든 사람들을 지칭하는 말로 교사의 역할을 규정하였다. 셋째, 기대로서의 역할 개념으로서, 이러한 의미로 사용하는 학자들은 교사들에게 갖는 기대를 교사역할로 파악한다. 기대 중 일부는 교사 자신이 스스로에게 갖는 것이기도 하고, 부모, 학교행정가, 학생, 정치가, 대중들이 교사에게 갖는 것이기도 하며, 또한 규범적인 것일 수도 있고, 신념, 선호도, 사고방식을 나타내는 기대일 수도 있다. 위의 세 개념은 서로 배타적이지 않으며, 교사의 역할 이해에 공헌점을 제공해 준다고 볼 수 있다(양경혜, 2011).

따라서 어린이집 교사의 역할이란 어린이집에서 교사라는 지위를 가진 사람에게 요구되는 생각, 행동 및 태도를 의미하는 것이다. 어린이집 교사로서 적합한 자질과 전문성을 갖추고 그 지위에 요구되는 역할을 잘 수행하는 것이다(박은혜, 200)

영유아 보육의 특수성으로 인해 어린이집 교사들은 보다 복합적인 역할을 수행하게 되었다. 어린이집 교사의 역할이 과거에는 어머니 역할의 확장으로 단순하게 여겼으나 점차적으로 보호자로서의 역할과 교육자로서의 역할이 동시에 기대되어져 오면서 복합적이고 다양한 역할을 강조하는 입장으로 변화되었다(Spodek & Saracho, 1993). 또한 어린이집 교사의 역할은 학자에 따라 강조하는 역할의 차이로 인해 다양한 견해가 제시되었다(김경애, 2000).

Saracho(1993)는 어린이집 교사의 역할을 의사결결정자의 역할, 학습과정 설계자, 교수 조직자, 진단자의 역할, 학급운영자, 상담가 및 조언가의 역할

로 나누어 설명하였다(권혁진, 1995: 재인용).

보육자격관리사무국(2005)에서 어린이집 교사의 역할에 대하여 정의한 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 어린이집 교사는 보호와 교육적 측면의 전문가로서 영유아의 성장·발달의 자연스러운 과정에 있어 신체적, 사회적, 정서적, 지적 발달을 균형 있게 격려할 수 있도록 교육방법을 연구하고 적용한다. 둘째, 영유아를 가르치는 교육자로서 영유아의 연령과 발달 수준을 고려하여 교실환경을 구성하고 적절한 자극을 제공한다. 셋째, 부모와의 정보 교환 교류자로서 원활한 의사소통을 통해 부모들이 자녀 걱정 없이 안심하고 사회 및 경제 활동을 할 수 있도록 하며 교사나 어린이집에 대한 신뢰감을 가질 수 있도록 한다(심영희, 2012: 재인용).

이러한 역할수행에 관한 다양한 견해를 종합해보면, 역할수행이란 어떤 지위를 차지한 개인이 그 지위에 부여된 기대에 따라 수행하는 개인의 행동이라고 말할 수 있다(박용현, 1976). 역할수행을 효과적으로 하기 위해서는 역할 수행자는 자기에게 기대되는 역할을 정확히 인식해야 하고, 역할행위가 자동적으로 내면화되어 일어날 수 있어야 하며, 역할행위에 대한 해석과 평가가 따라야 한다(교육학 용어사전, 1981).

이영자(1995)는 어린이집 교사는 영유아의 발달을 촉진하고, 미래를 준비시킬 수 있는 전문적 지식과 기술을 가진 교수자로서, 상담자로서, 연구자로서 단순한 보호적 차원을 넘어서 다양한 역할을 수행해야 한다고 말하였다. 이는 어린이집 교사의 역할이 다른 초·중등 교육현장의 교사 역할에 비해 더 포괄적이고 다양한 성격을 가지고 있다고 볼 수 있다고 하겠다.

김경애(2000)는 어린이집 교사가 수행하여야 할 중요한 역할을 5가지로 분류하였다. 어린이집 교사의 5가지 역할에 대해 자세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 양육대행자로서의 역할이다.

보육서비스에 있어서 가장 중요한 부분을 차지하고 있는 것으로 어린이집 교사는 취업모를 대신하여 영유아의 건강, 안전, 영양 등을 돌보며, 영유아의 불안과 긴장을 해소하고 안정된 느낌을 갖도록 상황을 통제하고, 영유아의 자아를 수용해주는 역할을 한다.

둘째, 학습촉진자로서의 역할이다.

어린이집 교사는 영유아의 발달수준에 적절하게 다양한 학습 자료와 학습 경험을 제공하고, 개개인의 다양한 개인차를 고려하여 적절한 활동을 유발할 수 있는 환경을 준비하여 영유아의 학습을 촉진하기 시킨다. 어린이집 교사는 영유아가 스스로 프로그램을 계획할 수 있도록 안내하며 바람직한 학습활동을 할 수 있도록 한다.

셋째, 생활지도자로서의 역할이다.

생활지도는 영유아의 건전한 성장발달을 돕는 중요한 과정이다. 어린이집 교사는 영유아의 성장과 발달에 개인차가 있음을 인지하고 영유아의 개별적인 성장과 발달의 개인차에 따라 행동의 변화가 일어날 수 있도록 지속적으로 안내하고 돕는 역할을 한다.

넷째, 상호작용자로서의 역할이다.

어린이집 교사는 하루일과중 많은 시간을 영유아와 상호작용하는 역할을 수행한다. 교사와 유아, 유아와 유아, 유아와 교재교구의 끊임없는 상호작용을 통해 사회의 가치 및 규범, 생활양식 등에 대한 문제 해결력을 키우고, 긍정적인 가치관을 형성하게 된다.

다섯째, 지역사회와의 관계 유지의 역할이다.

어린이집 교사는 지역사회의 인적, 물적, 문화적 자원을 영유아들의 교육을 위해 조사하고 활용할 수 있으며, 어린이집에서 계획한 지역사회를 위한 프로그램에 참여를 함으로써 지역사회 복지향상에 기여할 수 있다

본 연구에서는 앞서 제시된 김경애(2000)가 설명한 5가지 어린이집 교사

의 역할에 근거하여 영아반과 유아반 교사의 역할수행에 관한 인식을 분석하고자 한다.

이상의 내용을 종합해볼 때, 21세기 요구되는 어린이집 교사의 역할은 능동적인 교사가 되어 영유아를 돌보는 정서적 지지자나 교육과정 수행자의 단순한 역할에서 벗어나야 한다. 더불어 최근 보육현장이 보다 다양해지고 복잡해짐에 따라 어린이집 교사에게는 다양하고 복합적인 역할이 요구되고 있다고 볼 수 있다(심영희, 2012).

2) 영아반과 유아반 교사의 역할수행

어린이집에서 근무하는 어린이집 교사는 영아반 교사와 유아반 교사로 구분될 수 있다. 만 2세 이하의 영아를 담당하는 교사를 영아반 교사라 하며, 만 3~5세까지의 유아를 담당하는 교사를 유아반 교사라고 한다. 영아기와 유아기는 발달 특성상 질적으로 구분되므로 어린이집의 영아반과 유아반 교사의 역할이 다르게 요구된다고 볼 수 있다. 영아반 교사와 유아반 교사의 역할수행에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

영아기는 발달의 결정적 시기이므로 영아반을 담당하는 영아반 교사는 보호자나 양육자로서의 역할 뿐만 아니라 영아의 발달을 촉진시키고 영아를 지도하는 보다 전문적이고 적극적인 역할의 수행이 요구되고 있다. 이영석(1994)은 영아교사의 역할이 유아교사에 비해 더 강조되어야 하는 측면에 대하여 설명하였다. 먼저 영아의 요구에 민감하게 반응하며 영아와 신체적인 접촉을 수시로 하여 영아에게 가정과 같은 편안함과 안정감을 제공하고, 영아의 심리적인 안정감을 발달시키고 영아와 개별적인 상호작용을 하여 영아 개인의 학습과 발달을 돕는 것을 강조하였다. 장영희(2000)는 영아반 교사는 온정적 태도와 교사로서의 전문가적 행동이 함께 어울려 통합될 수 있

을 때 가장 바람직한 영아반 교사의 역할을 수행할 수 있다고 하였다.

이상의 내용을 종합해볼 때, 영아반 교사의 역할은 보호자나 양육자로서의 역할로 영아의 기본적 욕구를 충족시켜줄 뿐만 아니라 영아의 발달과 학습을 돕는 교육자로서의 역할이 있다고 하겠다. 특히, 영아반 교사는 영아 개개인을 존중하고, 영아의 요구에 민감하게 반응하는 것이 중요하다. 따라서 어린이집 영아반 교사가 현장에서 질 높은 영아 보육이 이루어지기 위해서는 영아반 교사의 역할수행에 대한 적절한 인식을 가지는 것이 중요하다 (심영희, 2012).

서영숙, 김경혜(2006)은 유아반 교사의 역할을 5가지로 구분하였다. 첫째, 수업의 역할로 교사는 유아의 발달수준에 적절한 활동을 계획하고, 영역별 활동을 유아의 흥미에 맞게 통합한다. 둘째, 유아를 가르치는 촉진자로서의 역할로 유아의 발달수준, 연령을 고려하여 풍부하고 자극을 주는 환경을 제공한다. 셋째, 훈육의 역할로 유아가 탐색하고, 실천하고, 다른 유아와 상호작용하고 자신의 감정을 잘 표현하도록 도와준다. 넷째, 의사소통의 역할로 교사는 유아들과 긍정적인 상호작용을 하며 유아의 긍정적 성장과 발달을 돕는다. 한편, 이희경과 김성수(2000)는 보육 및 기본 생활지도 역할, 교육 및 교수활동 역할, 상담 및 정서적 지원 역할, 연구 및 반성적 실천 역할, 관련적 역할의 5개 영역으로 유아교사의 역할을 설명하였다.

이상에서 살펴본 바를 종합해볼 때, 발달 특성상 영아기와 유아기는 질적으로 구분되므로 영아와 유아를 담당하는 교사들의 역할이 다르게 요구된다.

이러한 어린이집 교사의 역할수행 인식에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 김지연(1997)은 수원지역 어린이집에서 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 전문성 인식과 역할수행의 관계에 관한 연구를 하였다. 연구 결과를 살펴보면, 연령과 경력, 학력별로는 차이가 없었으며, 경력이 증가할수록,

대학졸업 이상의 교사들의 역할수행 정도가 높아지는 경향이 나타났다. 전문성 인식과 역할 수행간의 관계에서는 전문성 인식이 높은 집단과 낮은 집단 간의 차이를 보이며, 전문성 인식이 높을수록 역할 수행을 잘 하는 것으로 나타났다.

오선영·강병재(2001)는 유아교육 교사의 역할 중요성 인식과 교사역할 수행간의 차이 연구에서 유아교사의 학력에 따른 교사 역할인식에는 차이가 없는 것으로 나타났다. 역할수행 인식 전체적으로는 교사의 경력이 높을수록 역할수행에 관한 인식의 정도가 높은 것으로 나타났다.

황경애·김현주(2005)는 진주시 지역의 영아보육교사를 대상으로 전문성 인식과 역할수행에 관한 연구를 하였다. 연구 결과를 살펴보면, 영아보육교사의 전문성 인식은 매우 높은 수준으로 나타났으며, 전문성 인식은 교사의 경력, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였으나 연령, 교사의 전공, 시설유형, 근무시간, 월 보수 등에 따라서는 차이를 보이지 않았다. 교사 배경에 따라서는 연령, 경력에 따라 유의미한 차이가 나타났는데, 교사의 연령과 경력이 높을수록 역할수행이 높은 것으로 나타났다. 또한 전문성 인식과 역할수행과의 관계를 알아본 결과 매우 높은 상관성이 있는 것으로 나타났다.

이상의 역할수행에 관한 선행연구를 종합해보면, 교사가 담당하고 있는 영유아의 연령과 교사 배경 변인에 따라서 역할수행에 관한 인식이 다를 수 있다.

3. 어린이집 교사의 직무만족도

1) 직무만족도의 개념 및 특징

직무란 개인이나 집단에 의하여 수행되는 업무를 말하며, 소득을 얻기 위

해 개개인이 수행하는 일의 집합체로서 임무를 수반하며, 유사-직위의 집단인 직급의 종류로 구성된다(안인자, 2003).

직무만족의 개념에 대한 정의는 다양하나, 일반적으로 자기의 임무와 직위에 만족하고 있는 정도나 직업에 종사하는 사람들이 자신의 직무에 대해 가지고 있는 감정적이고 정서적인 선호도를 직무만족이라고 정의할 수 있다.

어린이집 교사의 경우 어린이집이라는 조직에서 보육과 교육의 목적을 달성하기 위해 각자에게 맡겨진 역할을 수행하며 이 때 자신이 직무에 만족하거나 불만을 느끼게 된다. 이처럼 주어진 직업이 개인의 자아를 얼마만큼 충족시켜 주는가의 척도를 직무만족도라고 한다(서울대학교 교육문제 연구소, 1981).

직무만족의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 직무에 대한 정서적 반응이다. 이는 자기성찰을 통해서만 이해될 수 있다. 둘째, 원하는 것과 실제 간의 격차이다. 개인이 수행하고 있는 직무에 대한 자신의 느낌과 태도, 사회적 인식, 물리적 환경에서 느끼는 만족의 정도 같은 특징을 가진다. 교사에게 있어 직무만족이란 기관 조직 내의 한 구성원으로서 사회적, 경제적, 심리적으로 만족하여 적극적이고 자발적으로 교육활동에 참여하여 교육의 목표달성에 기여하고 개인으로서 목표달성을 추구하는데 있어 만족스러운 마음 상태와 태도라고 볼 수 있다(여성숙, 2006).

2) 직무만족에 영향을 주는 요인

직무만족도는 다양한 요인을 통해 영향을 받게 된다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대해 살펴보면 다음과 같다.

Jorde-Bloom(1989)은 직무 만족 요인에 대하여 원장과의 관계, 동료 교사들 간의 협력이나 상호 신뢰 관계를 포함하는 동료 교사와의 관계, 직무의

자율성이라든지 직무 자체가 주는 인식 등을 포함한 직무 자체, 보수와 승진, 근무 조건으로 제시하였다.

Kontos와 Stremm(1988)은 원장 및 교사를 대상으로 유치원 생활에서의 가장 즐거운 일, 가장 싫은 일, 직업 개선 모색방법, 장래 계획, 직무 만족도 등을 조사한 결과, 아이들과 접하며 생활하는 것이 가장 즐거운 일로, 자신들이 받는 봉급에 대해서는 가장 싫은 일로 나타났다. 그 다음으로는 아이들을 훈육할 때와 아이들과 함께 일할 때 생기는 전형적인 스트레스와 긴장, 현재의 근무 시간과 후생, 복지 혜택, 유치원 원장의 행정 방식과 교직원들 간의 의사소통에 대한 불만족 순으로 나타나며, 일한 만큼의 보상을 받지 못하는데 가장 불만족스러워 하였다.

김영인(1996)은 직무만족의 7요인으로 직무자체, 보수, 업무량, 인간관계, 감독방식, 사회적 인정, 교육에의 지원을 설정하여 유치원의 조직풍토와 교사의 직무만족과의 관계에 대하여 연구한 결과 직무자체, 인간관계, 감독 방식 순으로 보통 이상의 만족도를 보였으며 업무량, 사회적 인정 등은 평균 이하의 낮은 만족도를 나타냈다.

직무만족도에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

조성연(2005)의 연구결과에 의하면 어린이집 교사들의 저임금, 학급당 유아 수과다 등이 어린이집 교사들에게 신체적, 심리적으로 직무에 대한 과중한 직무스트레스를 주는 요인으로 나타났다. 또한 어린이집 교사에 대한 낮은 사회적 인식과 열악한 근무 환경 등은 어린이집 교사들의 자아존중감에도 부정적인 영향을 미치는 요인으로 작용하여 어린이집 교사들의 직무만족도를 떨어뜨리고, 어린이집 교사의 이직률을 높인다고 설명하였다.

경력에 따른 직무만족도 연구 결과를 살펴보면, 오협봉(1993)은 경력에 따라 직무만족도 전체적으로는 차이가 나타나지 않았으나, 보수, 후생복지와 지원체제의 하위요인에 있어서는 경력이 많을수록 직무만족도가 높게 나타

났다고 설명하였다.

학력에 따른 직무만족도 연구 결과를 살펴보면, 권연희(2001), 김대영(2001), 박미선(2000)의 연구결과에서 교사의 학력이 높을수록 직무만족도가 전체적으로 높게 나타났다. 그러나 유정혜(1996)의 어린이집 교사의 직무만족에 관한 연구에서는 학력이 높을수록 직무만족도가 낮게 나타났다.

시설 유형에 따른 직무만족도 연구 결과를 살펴보면, 박유미(2011)는 시설 유형에 따른 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도 및 교사 효능감과의 관계에 관한 연구에서 시설유형에 따라 보육교사의 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구를 하였다. 연구 결과를 살펴보면 직무만족도는 시설유형에 따라 유의미한 차이를 나타냈으며, 국공립 어린이집의 직무만족도가 가장 높게 나타났으며 가정 어린이집의 직무만족도가 가장 낮게 나타났다. 직무 만족 하위요인별로 살펴보면, 국공립 어린이집은 직무자체, 사회적 인정, 보수, 동료관계, 지지자원에서 높은 직무만족도를 나타냈으나 가정 어린이집은 국공립 어린이집과 민간 어린이집보다 모든 하위요인에서 만족도가 낮게 나타났다.

담당연령에 따른 직무만족도를 살펴보면, 이미란(2000)의 연구에서 영아반 교사의 직무만족도는 원장과의 관계에서 높게 나타났고, 후생복지, 학부모관계, 직무자체 순으로 나타났다. 영아반 교사의 직무만족도는 전반적으로 높게 나타났으며. 그 하위요인으로 전문성에 대한 인식은 높게 나타났으나, 사회·경제적 지위에 대한 인식은 낮게 나타났다. 이러한 결과는 어린이집 교사들이 교사라는 직업에 대해 사회적으로 인정받지 못하는 위치에 있다고 인식하는 것으로 볼 수 있다. 김유진(2003)의 연구에서도 영아반 교사는 직업 안정성, 보수, 사회적 대우 부분에서 타 직업에 비해 낮은 대우를 받고 있다고 인식하는 것으로 나타나며 이러한 점은 어린이집 교사에 대한 사회·경제적 인식이 향상되지 못 하고 있다는 점을 뒷받침할 수 있다. 이기

영(2007)의 연구에서는 영아반 교사의 직무만족도는 교사의 연령과 근무하는 시설유형에 따라 부분적으로 차이가 났다.

유아반을 담당하고 있는 교사의 직무만족도에 대한 선행 연구를 살펴보면 다음과 같다. 김명자(1991)의 연구에서는 유아반 교사들의 직무만족도가 전체적으로 보통이상으로 나타났는데 하위요인별로 살펴보면 인간관계, 직무자체, 감독방식 등은 보통이상의 만족도가 나타났으나 업무량과 교육적인 측면에서는 낮은 만족도를 나타냈고, 보수에 있어서는 매우 낮은 만족도를 나타내었다. 신현주(1995)의 연구에서는 유아반 교사들은 동료교사와의 동료애, 직무자체에 대해서는 만족도가 높게 나타났지만 보수 수준과 담당학급의 많은 영유아수에 대해서는 만족도가 낮게 나타났다.

이상의 선행연구들을 종합해보면, 교사가 담당하고 있는 영유아의 연령과 교사 배경 변인 및 직무 하위 요인에 따라 직무만족의 연구 결과의 차이가 있음을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구는 서울시와 경기도 지역에 소재하고 있는 국공립, 직장, 법인, 민간, 가정 어린이집에서 근무하고 있는 어린이집 교사 361명을 연구 대상으로 하였다. 설문지는 어린이집에 전화로 문의하여 우편으로 발송하거나 이메일로 배부하거나 직접 방문하여 배부하고 회수하였다. 총 398부의 설문지를 배포하여 368부(92%)를 회수하였고, 회수된 설문지 중 부재된 응답이나 무성의한 응답 여부를 확인하여 응답의 성실도가 양호한 설문지를 구분하여 최종적으로 361부(회수율 90%)를 본 연구에 활용하였다.

설문에 참여한 응답자 361명을 대상으로 배경변인별 빈도와 백분율을 구한 결과는 표 1과 같다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 (N=361)

변인	구분	n	%
담당유아	영아반 교사	190	52.6
	유아반 교사	171	47.4
경력	3년 미만	135	37.4
	3-6년 미만	110	30.5
	6년 이상	116	32.1
학력	2년제 전문대학 이하	77	21.3
	3년제 전문대학	31	8.6
	4년제 대학	219	60.7
	대학원 이상	34	9.4

어린이집 유형	국공립 어린이집	94	26.0
	법인 및 민간, 가정 어린이집	70	19.4
	직장 어린이집	197	54.6
지역	서울	219	60.7
	경기도	142	39.3
자격증	1급 보육교사	168	46.5
	2급 보육교사	193	53.5
직위	담임교사	305	84.5
	주임교사	37	10.2
	원감	3	0.8
	기타	16	4.4
연령	20-25세	110	30.5
	26-30세	137	38.0
	31-35세	72	19.9
	36세 이상	42	11.6
담당 유아 연령	만 1세 이하	97	26.9
	만 2세	93	25.8
	만 3세	50	13.9
	만 4세	48	13.3
	만 5세	42	11.6
	혼합반	31	8.6
결혼유무	미혼	253	70.1
	기혼	108	29.9
	전체	361	100.0

표 1에서 보는바와 같이 교사구분별로 살펴보면, 영아반 교사 190명(52.6%), 유아반 교사 171명(47.4%)로 영아반 교사가 소수 많았다. 연령별로 살펴보면, 26-30세 137명(38%), 20-25세 110명(30.5%), 31-35세 72명(19.9%), 36세 이상 42명(11.6%)의 순으로 20대 후반이 가장 많았다. 담당 유아 연령별로 살펴보면, 만 1세 이하 97명(26.9%), 만 2세 93명(25.8%), 만

3세 50명(13.9%), 만 4세 48명(13.3%), 만 5세 42명(11.6%), 혼합반 31명(8.6%)이었다. 경력별로 살펴보면, 6년 이상 116명(32.1%), 3-6년 미만 110명(30.5%), 3년 미만 135명(37.4%)이었다. 최종학력별로 살펴보면, 4년제 대학 219명(60.7%), 2년제 전문대학 이하 77명(21.3%), 대학원 이상 34명(9.4%), 3년제 전문대학 31명(8.6%)의 순으로 4년제 대학 졸업자가 과반수 이상으로 가장 많았다. 어린이집 유형별로 살펴보면, 직장 어린이집 197명(54.6%), 국공립 어린이집 94명(26%), 법인 및 민간, 가정 어린이집 70명(19.4%)이었다. 지역별로 살펴보면, 서울 219명(60.7%), 경기도 142명(39.3%)이었다. 자격증별로 살펴보면, 2급 보육교사 193명(53.5%), 1급 보육교사 168명(46.5%)이었다. 직위별로 살펴보면, 담임교사 305명(84.5%), 주임교사 37명(10.2%), 기타 16명(4.4%), 원감 3명(0.8%)의 순으로 대부분 담임교사인 것으로 나타났으며, 결혼유무별로 살펴보면, 미혼 253명(70.1%), 기혼 108명(29.9%)로 나타났다.

2. 연구 도구

1) 어린이집 교사의 보육신념

어린이집 교사의 보육신념을 측정하기 위하여 Schaefer와 Edgerton(1985)의 Parental Modernity Scale of child-Rearing and Educational Beliefs를 이기영(2007)이 교사용으로 번안한 설문지를 사용하였다. 이 설문지는 교사의 양육태도가 현대적(아동중심)인지, 전통적(성인중심)인지를 묻는 질문 30문항으로 5점 척도로 구성되었다. 척도의 총점은 30점에서 150점의 범위를 가지며, 문항은 두 가지 태도 차원으로 아동에 대한 태도가 현대적인 개념의 아동중심 보육신념과 전통적 개념의 성인중심 보육신념으로 구성되었다.

본 연구는 전통적(성인중심) 개념의 문항을 역 코딩하여 총점이 높을수록 현대적인(아동중심) 보육신념을 가지는 것으로 해석하였다.

아동중심 보육신념을 나타내는 문항으로 ‘아이들은 자신의 생각을 표현할 권리를 가지고 있다’, ‘아이들은 다른 아이를 가르치는 것을 좋아 한다’ 등을 포함하여 8개 문항이고, 성인중심 보육신념을 나타내는 문항으로는 ‘아이들은 항상 지켜보지 않으면 할 일을 하지 않는다. ‘교사는 아이들의 가정환경에 대한 정보를 알아 볼 권리가 없다’ 등으로 22개 문항을 합해 30개 문항이다. 본 연구에서는 전통적(성인중심)보육신념의 문항 22개를 역 코딩하여 사용하였으며, 총 점수가 높을수록 보육신념이 아동중심이라고 정의하였다. 각 질문 항목에 대한 평정은 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다-1’, ‘그렇지 않다-2’, ‘보통이다-3’, ‘약간 그렇다-4’, 그리고 ‘아주 그렇다-5’로 평정하였다. 본 조사에서의 문항의 내적합치도 계수 Cronbach’s α 는 .79이었다.

<표 2> 보육신념 측정 도구의 문항 구성 및 신뢰도

요인	문항수	문항 번호	신뢰도
현대적(아동중심) 보육신념	8	6, 11, 13, 15, 20, 23, 27, 29	.79
전통적(성인중심) 보육신념	22	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 30	
전 체	30	1-30	

2) 어린이집 교사의 역할 수행에 관한 인식

어린이집 교사의 역할 수행 인식을 측정하기 위하여 유아교육프로그램평가척도(Assessment Scale for Early Childhood Program: 이은혜, 이기숙, 1996)와 손정순(1994)의 연구에 사용된 설문지를 김경애(2001)의 연구에서

수정·보완한 설문지를 사용하였다. 측정 도구는 어린이집 교사의 역할로는 양육대행자, 학습촉진자, 생활지도자, 상호작용자, 지역사회와의 관계형성 및 유지자로 구분하였다. 양육대행자의 역할 10문항, 학습촉진자의 역할 10문항, 생활지도자의 역할 7문항, 상호작용자의 역할 9문항, 지역사회관계유지의 역할 8문항으로 총 44문항으로 구성되었다. 각 문항에 대해서는 ‘아주 그렇다-5점’, ‘그렇다-4점’, ‘보통이다-3점’, ‘그렇지 않다-2점’, ‘전혀 그렇지 않다-1점’을 부여하였다.

<표 3> 역할수행 측정 도구의 문항 구성 및 신뢰도

역할	구성범주	문항수	문항번호	신뢰도
양육대행자로서의 역할	식사 및 간식	3	1,7,10	.75
	위생 및 청결	3	2,4,5	
	질병 및 건강	3	3,6,9	
	낮잠지도	1	8	
학습촉진자로서의 역할	학습자료 준비	2	11,13	.82
	발달단계별 지도 및 강화	3	15,19,20	
	프로그램 구성	1	14	
	공정한 평가	2	15,17	
	학습자 강화	1	16	
생활지도자로서의 역할	진문성 유지	1	18	.84
	긍정적 인격형성	4	21,24,25,26	
	생활 및 질서교육	1	22	
	상담 및 가정환경과악	2	23,27	
상호 작용자로서의 역할	감정 및 행동조절능력	1	28	.87
	안정된 분위기 조성	3	29,30,32	
	사고력 확장	2	31,36	
	상호 존중적 태도	2	33,34	
	언어적, 도덕적 모델 제시	1	35	
지역사회관계유지 의 역할	지역사회행사참여와 봉사	4	37,39,42,49	.83
	지역자원활용	3	40,41,44	
	부모의 의견 수렴	1	38	
전 체		44	1-44	

3) 어린이집 교사의 직무 만족도

어린이집 교사의 직무 만족도를 측정하기 위하여 Jorde-Bloom(1981)의 유치원 직무 만족도 측정도구를 기반으로, 유혜정(1996), 최윤희(1997), 박미선(2000), 권영자(2009)이 사용한 설문지를 수정, 보완하여 사용하였다.

측정 도구는 인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장의 7개의 하위요인으로 총 35문항으로 구성되었으며, 문항반응약식은 5단계 Likert로 되어 있다. 각 문항에 대해서는 ‘매우 그렇다-5점’, ‘약간 그렇다-4점’, ‘보통이다-3점’, ‘별로 아니다-2점’, ‘전혀 아니다-1점’을 부여하고, 부정문 형태로 서술된 문항은 역 코딩하여 계산하였다.

직무만족도의 7개 하위요인에 대한 Cronbach's α 계수는 .89로 전체적으로 측정문항의 신뢰도는 양호한 것으로 나타났다.

<표 4> 직무만족도 측정 도구의 문항 구성 및 신뢰도

구 분	문 항 번 호	문항 수	신뢰도
인간관계	11, 12, 22*, 23, 35*	5	.72
복지·후생과 보수	1, 10, 21, 24, 34	5	.83
사회적 인정	2, 13, 20, 25*, 33*	5	.66
직무 자체에 대한 신념	3, 9, 14, 19, 32*	5	.81
근무환경	4, 8, 15, 26, 31	5	.76
업무량	4, 16, 18*, 27, 30	5	.78
승진과 신분보장	6, 7*, 17, 28, 29*	5	.71
계	35	35	.89

*은 부정문으로 역산 계산함.

3. 연구 절차

1) 예비조사

어린이집 교사의 보육신념과 역할 수행 인식, 직무만족도를 측정하는 도구의 적절성 여부와 소요시간을 알아보기 위해 본 연구 대상이 아닌 어린이집 교사 15명을 대상으로 2013년 10월 16일부터 10월 18일 사이에 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과에 따라 설문지의 문항을 재수정한 후 본 조사를 실시하였다.

2) 본 조사

본 조사는 2014년 3월 17일부터 4월 18일 사이에 서울, 경기도에 근무하고 있는 국공립, 법인, 민간, 직장, 가정 어린이집 교사 386명을 대상으로 이메일과 우편 및 방문을 통해 배부·회수하는 방법으로 실시하였다. 총 회수된 설문지 368부 중에서 불성실한 항목이 있는 7부를 제외하고 나머지 361부를 연구문제에 따라 정리, 분석하였다.

4. 자료 분석

본 연구는 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념에 따른 역할 수행 인식 및 직무만족도가 배경변인에 따라 어떠한지 살펴보고, 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할 수행 인식, 직무만족도간의 관계 및 영향력을 살펴보기 위해 다음과 같은 분석방법을 사용하였다.

첫째, 설문지의 신뢰도를 알아보기 위하여 *Cronbach's α*를 산출하고, 연구

대상자의 일반적인 배경 및 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 영아반과 유아반 담당 교사의 역할 수행 인식은 어떠한 지 알아보기 위해 독립표본 t 검증을 실시하고, 변인에 따른 영아반과 유아반 담당 교사의 역할 수행 인식은 어떠한 지 알아보기 위해 F 검증을 실시하였다.

셋째, 영아반과 유아반 담당 교사의 직무만족도는 어떠한 지 알아보기 위해 t 검증을 실시하고, 변인에 따른 영아반과 유아반 담당 교사의 직무만족도는 어떠한지 알아보기 위해 F 검증을 실시하였다.

넷째, 영아반과 유아반 담당 교사의 보육신념에 따른 교사의 역할 수행 인식과 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t 검증과 일원변량분석 F 검증을 실시하였고. 영아반과 유아반 담당 교사의 보육 신념과 역할 수행 인식, 직무만족도 간의 관계를 알아보기 위하여 *Pearson* 상관분석을 실시하였다.

IV. 결과 및 해석

1. 어린이집 영아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무 만족도

1) 어린이집 영아반 교사의 보육 신념

(1) 영아반 교사의 경력에 따른 보육신념

영아반 교사의 경력에 따른 보육신념에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 5에서 보는바와 같이 영아반 교사의 경력에 따른 보육신념은 6년 이상 ($M=3.89$), 3-6년 미만($M=3.84$), 3년 미만($M=3.82$)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 5> 영아반 교사의 경력에 따른 보육신념 차이($N=190$)

구분	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
3년 미만	83	3.82	0.32
3-6년 미만	54	3.84	0.37
6년 이상	53	3.89	0.29
합계	190	3.84	0.33

(2) 영아반 교사의 학력에 따른 보육신념

영아반 교사의 학력에 따른 보육신념에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 6에서 보는바와 영아반 교사의 학력에 따른 보육신념은 대학원 이상 ($M=4.04$), 3년제 전문대학($M=3.88$), 4년제 대학($M=3.88$), 2년제 전문대학 이하($M=3.68$)의 순으로 유의한 차이를 보였다($F=7.202, p<.001$). 이를 사후 검증한 결과 ‘2년제 전문대학 이하’-‘4년제 대학’, ‘2년제 전문대학 이하’-‘대학원 이상’에서 차이를 보였다.

<표 6> 영아반 교사의 학력에 따른 보육신념 차이($N=190$)

구분	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>Scheffe</i>
2년제 전문대학 이하 [㉠]	47	3.68	0.32	7.202***	㉠>㉢㉤
3년제 전문대학 [㉡]	14	3.88	0.31		
4년제 대학 [㉢]	111	3.88	0.30		
대학원 이상 [㉤]	18	4.04	0.34		
합계	190	3.84	0.33		

*** $p<.001$

(3) 영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 보육신념

영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 보육신념에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 7에서 보는바와 같이 영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 보육신념은 직장 어린이집($M=3.93$), 국공립 어린이집($M=3.79$), 법인 및 민간, 가정 어린이집($M=3.67$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=10.041, p<.001$). 이를 사후 검증한 결과 ‘국공립 어린이집’-‘직장 어린이집’, ‘법인 및 민간, 가정 어린이집’-‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

<표 7> 영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 보육신념 차이(N=190)

구분	N	M	SD	F	Scheffe
국공립 어린이집㉠	49	3.79	0.32	10.041***	㉠㉡<㉢
법인 및 민간, 가정 어린이집㉡	36	3.67	0.35		
직장 어린이집㉢	105	3.93	0.30		
합계	190	3.84	0.33		

*** $p < .001$

2) 어린이집 영아반 교사의 역할수행 인식

(1) 영아반 교사의 경력에 따른 역할수행 인식

영아반 교사의 경력에 따른 역할수행에 관한 인식에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 8에서 보는 바와 같이 역할수행 전체적으로는 6년 이상($M=4.45$), 3-6년 미만($M=4.32$), 3년 미만($M=4.2$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=3.649$, $p < .05$). 이를 사후 검증한 결과 ‘3년 미만’과 ‘6년 이상’에서 높은 것으로 나타났다. 역할수행 하위영역별로 살펴보면 양육대행자로서의 역할($F=5.659$, $p < .01$)과 학습촉진자로서의 역할($F=4.300$, $p < .05$), 생활지도자로서의 역할($F=4.179$, $p < .05$)에서는 ‘3년 미만’과 ‘6년 이상’에서 유의미한 차이를 보였다. 반면, 상호작용자로서의 역할, 지역사회유지 역할에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 8> 영아반 교사의 경력에 따른 역할수행에 관한 인식 차이(N=190)

구분	N	역할수행M(SD)					
		양육대행자 로서의 역할	학습촉진자 로서의 역할	생활지도자 로서의 역할	상호작용자 로서의 역할	지역사회 유지 역할	역할수행 전체
3년 미만 [㉠]	83	4.59(0.37)	4.24(0.48)	4.30(0.47)	4.35(0.44)	3.75(0.75)	4.26(0.40)
3-6년 미만 [㉢]	54	4.66(0.32)	4.36(0.50)	4.43(0.49)	4.36(0.50)	3.68(0.67)	4.32(0.40)
6년 이상 [㉡]	53	4.79(0.33)	4.48(0.47)	4.54(0.47)	4.54(0.48)	3.81(0.78)	4.45(0.40)
합계	190	4.67(0.35)	4.34(0.49)	4.41(0.48)	4.41(0.47)	3.75(0.73)	4.33(0.41)
F		5.659**	4.300*	4.179*	2.878	.426	3.649*
Scheffe		㉠<㉡	㉠<㉡	㉠<㉡			㉠<㉡

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

(2) 영아반 교사의 학력에 따른 역할수행 인식

영아반 교사의 학력에 따른 역할수행에 관한 인식에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 9에서 보는 바와 같이 역할수행 전체적으로는 대학원 이상(M=4.51), 4년제 대학(M=4.33), 2년제 전문대학 이하(M=4.2), 3년제 전문대학(M=4.25)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 역할수행 하위영역별로 살펴보면 학습촉진자로서의 역할($F=3.013$, $p < .05$)에서는 유의미한 차이를 보였다. 이를 사후 검증한 결과 ‘2년제 전문대학 이하’-‘대학원이상’에서 차이를 보였다. 반면, 양육대행자로서의 역할, 생활지도자로서의 역할, 상호작용자로서의 역할, 지역사회유지 역할에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 9> 영아반 교사의 학력에 따른 역할수행에 관한 인식 차이(N=190)

구분	N	역할수행M(SD)					
		양육대행자 로서의 역할	학습촉진자 로서의 역할	생활지도자 로서의 역할	상호작용자 로서의 역할	지역사회 유지 역할	역할수행 전체
2년제 전문대학 이하 ^a	47	4.61(0.43)	4.21(0.59)	4.38(0.56)	4.32(0.54)	3.87(0.76)	4.29(0.48)
3년제 전문대학 ^b	14	4.59(0.39)	4.26(0.56)	4.32(0.50)	4.29(0.47)	3.72(0.64)	4.25(0.43)
4년제 대학 ^c	111	4.68(0.32)	4.36(0.43)	4.40(0.46)	4.43(0.45)	3.68(0.75)	4.33(0.38)
대학원 이상 ^d	18	4.79(0.26)	4.59(0.36)	4.59(0.39)	4.58(0.40)	3.88(0.62)	4.51(0.32)
합계	190	4.67(0.35)	4.34(0.49)	4.41(0.48)	4.41(0.47)	3.75(0.73)	4.33(0.41)
<i>F</i>		1.474	3.013*	1.051	1.722	.903	1.469
<i>Scheffe</i>			ⓐ<ⓓ				

* $p < .05$

(3) 영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 역할수행 인식

영아반 교사의 교사 어린이집 유형에 따른 역할수행에 관한 인식에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 10에서 보는 바와 같이 역할수행 전체적으로는 법인 및 민간, 가정 어린이집($M=4.36$), 국공립 어린이집($M=4.34$), 직장 어린이집($M=4.32$)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 역할수행 하위 영역별로 살펴보면 양육대행자로서의 역할, 학습지도자로서의 역할, 상호작용자로서의 역할, 생활지도자로서의 역할, 지역사회유지 역할 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 10> 영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 역할수행에 관한 인식 차이(N=190)

구분	N	역할수행M(SD)					역할수행 전체
		양육대행자 로서의 역할	학습촉진자 로서의 역할	생활지도자 로서의 역할	상호작용자 로서의 역할	지역사회 유지 역할	
국공립 어린이집	49	4.61(0.42)	4.24(0.54)	4.43(0.51)	4.41(0.53)	3.96(0.66)	4.34(0.46)
법인 및 민간, 가정 어린이집	36	4.75(0.33)	4.34(0.56)	4.49(0.48)	4.40(0.49)	3.76(0.88)	4.36(0.43)
직장 어린이집	105	4.66(0.32)	4.39(0.43)	4.37(0.47)	4.41(0.45)	3.65(0.70)	4.32(0.37)
합계	190	4.67(0.35)	4.34(0.49)	4.41(0.48)	4.41(0.47)	3.75(0.73)	4.33(0.41)
F		1.697	1.528	.946	.015	3.043	.190

3) 어린이집 영아반 교사의 직무만족도

(1) 영아반 교사의 경력에 따른 직무만족도

영아반 교사의 경력에 따른 직무만족도에 관한 인식에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 11에서 보는바와 같이 직무만족도 전체적으로는 3년 미만(M=114.4), 3-6년 미만(M=111.3), 6년 이상(M=110.38)의 순으로 나타났으나 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직무만족도 하위영역별로 살펴보면 복지·후생과 보수(F=4.363, $p<.05$), 사회적 안정(F=6.574, $p<.01$)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 이를 사후 검증한 결과 복지·후생과 보수인 경우 '3년 미만'과 '6년 이상', 사회적 안정인 경우 '3년 미만'-'3-6년 미만', '3년 미만'-'6년 이상'에서 차이를 보였다. 반면, 인간관계, 직무 자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 11> 영아반 교사의 경력에 따른 직무만족도 차이(N=190)

구분	N	직무만족도M(SD)							
		인간관계	복지·후생 과 보수	사회적 안정	직무 자체에 대한 신념	근무환경	업무량	승진과 신분보장	직무만족 전체
3년 미만 [㉠]	83	18.61(2.55)	14.63(2.98)	14.72(2.40)	17.94(2.81)	17.47(2.80)	13.81(2.93)	17.22(2.59)	114.40(12.24)
3-6년 미만 [㉡]	54	18.83(2.68)	13.37(2.95)	13.39(2.86)	17.85(3.22)	17.59(3.22)	13.81(3.19)	16.46(3.02)	111.31(14.61)
6년 이상 [㉢]	53	19.02(3.02)	13.13(3.76)	13.21(2.96)	18.45(3.26)	17.19(3.21)	12.79(3.71)	16.58(2.93)	110.38(16.19)
합계	190	18.79(2.72)	13.85(3.26)	13.92(2.78)	18.06(3.05)	17.43(3.03)	13.53(3.25)	16.83(2.82)	112.40(14.15)
F		.366	4.363*	6.574**	.626	.251	1.889	1.443	1.536
Scheffe			㉠>㉢	㉠>㉡㉢					

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

(2) 영아반 교사의 학력에 따른 직무만족도

영아반 교사의 학력에 따른 직무만족도에 관한 인식에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 12에서 보는바와 같이 직무만족도 전체적으로는 3년제 전문대학(M=115.5), 4년제 대학(M=112.27), 2년제 전문대학 이하(M=112.15), 대학원 이상(M=111.44)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직무만족도 하위영역별로 살펴보면 인간관계, 복지·후생과 보수, 사회적 안정, 직무 자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 12> 영아반 교사의 학력에 따른 직무만족도 차이(N=190)

구분	N	직무만족도M(SD)							
		인간관계	복지·후생 과 보수	사회적 안정	직무 자체에 대한 신념	근무환경	업무량	승진과 신분보장	직무만족 전체
2년제 전문대학 이하	47	18.96(2.45)	13.79(2.95)	14.04(2.65)	17.94(2.71)	17.23(2.29)	13.19(2.71)	17.00(2.31)	112.15(10.84)
3년제 전문대학	14	18.29(2.27)	14.36(3.52)	14.86(2.77)	18.21(2.33)	16.93(2.59)	14.93(3.93)	17.93(2.13)	115.50(14.46)
4년제 대학	111	18.72(2.83)	14.03(3.35)	13.86(2.60)	17.94(3.17)	17.63(3.33)	13.59(3.17)	16.51(3.00)	112.27(15.22)
대학원 이상	18	19.17(3.07)	12.56(3.29)	13.28(4.00)	19.00(3.68)	17.06(3.21)	12.94(4.32)	17.44(3.20)	111.44(15.51)
합계	190	18.79(2.72)	13.85(3.26)	13.92(2.78)	18.06(3.05)	17.43(3.03)	13.53(3.25)	16.83(2.82)	112.40(14.15)
F		.356	1.174	.902	.663	.443	1.243	1.526	.256

(3) 영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 직무만족도

영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 직무만족도에 관한 인식에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 13에서 보는바와 같이 직무만족도 전체적으로는 법인 및 민간, 가정 어린이집(M=114.42), 직장 어린이집(M=112.04), 국공립 어린이집(M=111.69)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직무만족도 하위영역별로 살펴보면 인간관계, 복지·후생과 보수, 사회적 안정, 직무 자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 13> 영아반 교사의 어린이집 유형에 따른 직무만족도 차이(N=190)

구분	N	직무만족도M(SD)							
		인간관계	복지·후생 과 보수	사회적 안정	직무 자체에 대한 신념	근무환경	업무량	승진과 신분보장	직무만족 전체
국공립 어린이집	49	18.71(2.73)	13.59(2.81)	14.02(2.73)	18.24(3.12)	17.53(2.70)	12.88(3.27)	16.71(2.62)	111.69(12.31)
법인 및 민간 가정 어린이집	36	19.47(2.67)	14.17(4.39)	13.94(3.08)	18.28(2.31)	17.33(3.09)	13.67(2.84)	17.56(2.53)	114.42(15.19)
직장 어린이집	105	18.59(2.71)	13.87(3.03)	13.87(2.71)	17.90(3.25)	17.41(3.18)	13.78(3.36)	16.63(2.98)	112.04(14.65)
합계	190	18.79(2.72)	13.85(3.26)	13.92(2.78)	18.06(3.05)	17.43(3.03)	13.53(3.25)	16.83(2.82)	112.40(14.15)
F		1.445	.322	.052	0.332	0.047	1.335	1.506	.458

2. 어린이집 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무 만족도

1) 어린이집 유아반 교사의 보육신념

(1) 유아반 교사의 경력에 따른 보육신념

유아반 교사의 경력에 따른 보육신념에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 14에서 보는바와 같이 유아반 교사의 경력에 따른 보육신념은 3-6년 미만(M=3.8), 6년 이상(M=3.81), 3년 미만(M=3.73)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 14> 유아반 교사의 경력에 따른 보육신념 차이(N=171)

구분	N	M	SD	F
3년 미만 [㉠]	52	3.73	0.32	1.331
3-6년 미만 [㉢]	56	3.83	0.30	
6년 이상 [㉡]	63	3.81	0.39	
합계	171	3.79	0.34	

(2) 유아반 교사의 학력에 따른 보육신념

유아반 교사의 학력에 따른 보육신념에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 15에서 보는바와 같이 학력에 따른 보육신념은 대학원 이상($M=4$), 4년제 대학($M=3.8$), 2년제 전문대학 이하($M=3.7$), 3년제 전문대학($M=3.69$)의 순으로 유의한 차이를 보였다($F=3.182, p<.05$).

<표 15> 유아반 교사의 학력에 따른 보육신념 차이($N=171$)

구분	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>
2년제 전문대학 이하㉠	30	3.70	0.35	3.182*
3년제 전문대학㉢	17	3.69	0.34	
4년제 대학㉡	108	3.80	0.34	
대학원 이상㉣	16	4.00	0.25	
합계	171	3.79	0.34	

* $p<.05$

(3) 유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 보육신념

유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 보육신념에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 16에서 보는바와 같이 어린이집 유형에 따른 보육신념은 직장 어린이집($M=3.87$), 법인 및 민간, 가정 어린이집($M=3.71$), 국공립 어린이집($M=3.69$)순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=6.224, p<.01$). 이를 사후 검증한 결과 ‘국공립 어린이집’-‘직장 어린이집’, ‘법인 및 민간, 가정 어린이집’-‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

<표 16> 유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 보육신념 차이(N=171)

구분	N	M	SD	F	Scheffe
국공립 어린이집㉠	45	3.69	0.39	6.224**	㉠㉡<㉢
법인 및 민간, 가정 어린이집㉡	34	3.71	0.30		
직장 어린이집㉢	92	3.87	0.31		
합계	171	3.79	0.34		

** $p<.01$

2) 어린이집 유아반 교사의 역할수행 인식

(1) 유아반 교사의 경력에 따른 역할수행 인식

유아반 교사의 경력에 따른 역할수행에 관한 인식에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 17에서 보는 바와 같이 역할수행 전체적으로는 3-6년 미만(M=4.28), 6년 이상(M=4.28), 3년 미만(M=4.13)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 역할수행 하위영역별로 살펴보면 학습촉진자로서의 역할($F=5.325, p<.01$)에서는 '3년 미만'과 '6년 이상'에서 유의미한 차이를 보였으나, 양육대행자로서의 역할, 생활지도자로서의 역할, 상호작용자로서의 역할, 지역사회유지 역할에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 17> 유아반 교사의 경력에 따른 역할수행에 관한 인식 차이(N=171)

구분	N	역할수행M(SD)					역할수행 전체
		양육대행자 로서의 역할	학습촉진자 로서의 역할	생활지도자 로서의 역할	상호작용자 로서의 역할	지역사회 유지 역할	
3년 미만 [㉠]	52	4.46(0.46)	4.13(0.53)	4.19(0.53)	4.22(0.41)	3.58(0.63)	4.13(0.41)
3-6년 미만 [㉡]	56	4.55(0.40)	4.31(0.45)	4.38(0.48)	4.29(0.43)	3.79(0.65)	4.28(0.40)
6년 이상 [㉢]	63	4.51(0.40)	4.42(0.45)	4.35(0.47)	4.28(0.45)	3.75(0.69)	4.28(0.40)
전체	171	4.51(0.42)	4.29(0.49)	4.31(0.49)	4.27(0.43)	3.71(0.66)	4.23(0.41)
<i>F</i>		.712	5.325**	2.425	0.391	1.482	2.358
<i>Scheffe</i>			㉠<㉢				

** $p < .01$

(2) 유아반 교사의 학력에 따른 역할수행 인식

유아반 교사의 학력에 따른 역할수행에 관한 인식에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 18에서 보는 바와 같이 역할수행 전체적으로는 대학원 이상($M=4.41$), 4년제 대학($M=4.23$), 3년제 전문대학($M=4.22$), 2년제 전문대학 이하($M=4.14$)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 역할수행 하위영역별로 살펴보면 학습촉진자로서의 역할($F=3.662$, $p < .05$)에서 유의미한 차이를 보였다. 이를 사후 검증한 결과 ‘2년제 전문대학 이하’-‘대학원이상’에서 차이를 보였다. 또한 상호작용자로서의 역할($F=2.708$, $p < .05$)에서 유의미한 차이를 보였다. 반면, 양육대행자로서의 역할, 생활지도자로서의 역할, 지역사회유지 역할에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 18> 유아반 교사의 학력에 따른 역할수행에 관한 인식 차이(N=171)

구분	N	역할수행M(SD)					역할수행 전체
		양육대행자 로서의 역할	학습촉진자 로서의 역할	생활지도자 로서의 역할	상호작용자 로서의 역할	지역사회 유지 역할	
2년제 전문대학 이하 [㉠]	30	4.47(0.48)	4.14(0.54)	4.24(0.53)	4.11(0.37)	3.69(0.56)	4.14(0.41)
3년제 전문대학 [㉡]	17	4.40(0.40)	4.14(0.40)	4.33(0.46)	4.28(0.44)	3.95(0.50)	4.22(0.39)
4년제 대학 [㉢]	108	4.53(0.41)	4.32(0.47)	4.30(0.49)	4.28(0.44)	3.64(0.71)	4.23(0.41)
대학원 이상 [㉣]	16	4.53(0.38)	4.58(0.42)	4.46(0.50)	4.47(0.41)	3.96(0.60)	4.41(0.40)
합계	171	4.51(0.42)	4.29(0.49)	4.31(0.49)	4.27(0.43)	3.71(0.66)	4.23(0.41)
F		.609	3.662*	.656	2.708*	1.908	1.565
Scheffe			㉠<㉣				

* $p < .05$

(3) 유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 역할수행 인식

유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 역할수행에 관한 인식에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 19에서 보는 바와 같이 역할수행 전체적으로는 직장 어린이집 ($M=4.27$), 국공립 어린이집 ($M=4.2$), 법인 및 민간, 가정 어린이집 ($M=4.14$)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 역할수행 하위영역별로 살펴보면 양육대행자로서의 역할, 학습지도자로서의 역할, 상호작용자로서의 역할, 생활지도자로서의 역할, 지역사회유지 역할 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 19> 유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 역할수행에 관한 인식 차이(N=171)

구분	N	역할수행M(SD)					역할수행 전체
		양육대행자로서의 역할	학습촉진자로서의 역할	생활지도자로서의 역할	상호작용자로서의 역할	지역사회 유지 역할	
국공립 어린이집	45	4.51(0.39)	4.23(0.47)	4.30(0.54)	4.22(0.44)	3.79(0.74)	4.22(0.40)
법인 및 민간, 가정 어린이집	34	4.37(0.52)	4.17(0.58)	4.25(0.53)	4.24(0.45)	3.61(0.67)	4.14(0.48)
직장 어린이집	92	4.56(0.38)	4.37(0.45)	4.34(0.46)	4.30(0.42)	3.71(0.62)	4.27(0.38)
합계	171	4.51(0.42)	4.29(0.49)	4.31(0.49)	4.27(0.43)	3.71(0.66)	4.23(0.41)
F		2.606	2.683	.381	.659	.678	1.366

3) 어린이집 유아반 교사의 직무만족도

(1) 유아반 교사의 경력에 따른 직무만족도

유아반 교사의 경력에 따른 직무만족도에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 20에서 보는바와 같이 직무만족도 전체적으로는 3년 미만(M=112.65), 3-6년 미만(M=110.45), 6년 이상(M=109.73)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직무만족도 하위영역별로 살펴보면 인간관계, 복지·후생과 보수, 사회적 안정, 직무 자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 20> 유아반 교사의 경력에 따른 직무만족도 차이(N=171)

구분	N	직무만족도M(SD)							직무만족 전체
		인간관계	복지·후생과 보수	사회적 안정	직무 자체에 대한 신념	근무환경	업무량	승진과 신분보장	
3년 미만	52	18.94(2.87)	14.02(2.76)	14.58(2.99)	17.65(3.28)	17.48(3.27)	13.52(2.49)	16.46(2.40)	112.65(14.97)
3-6년 미만	56	18.21(3.33)	13.46(3.16)	13.43(2.54)	17.77(2.98)	17.55(2.97)	12.50(3.61)	17.52(7.30)	110.45(15.83)
6년 이상	63	18.02(2.72)	13.81(3.52)	13.52(2.66)	17.86(2.62)	17.25(2.88)	12.78(3.25)	16.49(2.78)	109.73(14.88)
합계	171	18.36(2.99)	13.76(3.18)	13.81(2.75)	17.77(2.94)	17.42(3.02)	12.91(3.17)	16.82(4.69)	110.85(15.19)
F		1.482	.420	2.959	.068	.159	1.487	.924	.555

(2) 유아반 교사의 학력에 따른 직무만족도

유아반 교사의 학력에 따른 직무만족도에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 21에서 보는바와 같이 직무만족도 전체적으로는 3년제 전문대학($M=114.59$), 대학원 이상($M=113.81$), 4년제 대학($M=110.24$), 2년제 전문대학 이하($M=109.37$)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직무만족도 하위영역별로 살펴보면 승진과 신분보장($F=3.426$, $p<.05$)에서는 '3년제 전문대학'과 '4년제 대학'에서 차이를 보여 유의미한 차이를 보였다. 반면, 인간관계, 복지·후생과 보수, 사회적 안정, 직무 자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 21> 유아반 교사의 학력에 따른 직무만족도 차이($N=171$)

구분	N	직무만족도M(SD)							
		인간관계	복지·후생과 보수	사회적 안정	직무 자체에 대한 신념	근무환경	업무량	승진과 신분보장	직무만족 전체
2년제 전문대학 이하 ^㉑	30	18.40(3.21)	14.17(3.60)	13.93(3.08)	17.60(2.85)	16.63(3.09)	12.47(3.29)	16.17(2.51)	109.37(16.80)
3년제 전문대학 ^㉒	17	18.47(2.27)	13.59(2.58)	14.65(2.60)	17.00(2.55)	17.35(2.47)	13.59(4.15)	19.94(12.28)	114.59(15.68)
4년제 대학 ^㉓	108	18.26(3.10)	13.66(3.25)	13.71(2.73)	17.82(3.11)	17.55(3.11)	12.88(3.02)	16.36(2.76)	110.24(15.04)
대학원 이상 ^㉔	16	18.88(2.58)	13.88(2.53)	13.38(2.45)	18.50(2.19)	18.13(2.70)	13.25(3.00)	17.81(2.76)	113.81(12.66)
합계	171	18.36(2.99)	13.76(3.18)	13.81(2.75)	17.77(2.94)	17.42(3.02)	12.91(3.17)	16.82(4.69)	110.85(15.19)
F		.206	.222	.717	.761	1.037	.514	3.426*	.696
Scheffe								㉒>㉓	

* $p<.05$

(3) 유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 직무만족도

유아반 교사의 교사 어린이집 유형에 따른 직무만족도에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 22에서 보는바와 같이 직무만족도 전체적으로는 직장 어린이집 ($M=112.97$), 법인 및 민간, 가정 어린이집 ($M=112.18$), 국공립 어린이집 ($M=105.53$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=3.912$, $p<.05$). 이를 사후 검증한 결과 ‘국공립 어린이집’-‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다. 직무만족도 하위영역별로 살펴보면 근무환경($F=9.353$, $p<.001$)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 이를 사후 검증한 결과 ‘국공립 어린이집’-‘직장 어린이집’, ‘법인 및 민간, 가정 어린이집’-‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다. 반면, 인간관계, 복지·후생과 보수, 사회적 안정, 직무 자체에 대한 신념, 업무량, 승진과 신분보장에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 22> 유아반 교사의 어린이집 유형에 따른 직무만족도 차이($N=171$)

구분	N	직무만족도 $M(SD)$							
		인간관계	복지·후생과 보수	사회적 안정	직무 자체에 대한 신념	근무환경	업무량	승진과 신분보장	직무만족 전체
국공립 어린이집 ①	45	17.62(2.80)	13.07(2.53)	13.67(2.45)	17.22(2.95)	16.22(2.67)	12.04(2.96)	15.69(2.52)	105.53(12.32)
법인 및 민간 가정 어린이집②	34	18.65(3.18)	14.62(3.98)	13.97(3.34)	18.18(3.16)	16.65(2.97)	13.38(3.76)	16.74(2.53)	112.18(17.03)
직장 어린이집 ③	92	18.62(2.97)	13.78(3.09)	13.83(2.68)	17.88(2.84)	18.29(2.94)	13.16(2.99)	17.40(5.89)	112.97(15.27)
합계	171	18.36(2.99)	13.76(3.18)	13.81(2.75)	17.77(2.94)	17.42(3.02)	12.91(3.17)	16.82(4.69)	110.85(15.19)
F		1.898	2.348	.119	1.175	9.353***	2.379	2.047	3.912*
Scheffe						①②<③			①<③

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

3. 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도

1) 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념 차이

어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념의 차이에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 23에서 보는바와 같이 보육신념 전체적으로는 영아반 교사($M=3.84$, $SD=0.33$), 유아반 교사($M=3.79$, $SD=0.34$)로 영아반 교사의 평균이 .05 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 하위영역별로 살펴보면, 현대적 보육신념, 전통적 보육신념 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 23> 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념 차이($N=361$)

구분	<i>N</i>	보육신념 <i>M</i> (<i>SD</i>)
영아반	190	3.84(0.33)
유아반	171	3.79(0.34)
<i>t</i>		1.518

2) 어린이집 영아반과 유아반 교사의 역할수행 인식 차이

어린이집 영아반과 유아반 교사의 역할수행에 관한 인식의 차이에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 24에서 보는바와 같이 역할수행 전체적으로는 영아반 교사($M=4.33$, $SD=0.41$), 유아반 교사($M=4.23$, $SD=0.41$)로 영아반 교사에서 .10 높게 나타나 유의미한 차이를 보였다($t=2.284$, $p<.05$). 역할수행 하위영역별로 살펴보

면 양육대행자로서의 역할($t=3.927, p<.001$), 상호작용자로서의 역할($t=2.924, p<.01$)에서는 유의미한 차이를 보였으나, 학습촉진자로서의 역할, 생활지도자로서의 역할, 지역사회유지 역할에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 24> 어린이집 영아반과 유아반 교사의 역할수행에 관한 인식 차이($N=361$)

구분	N	직무만족도M(SD)					역할수행 전체
		양육대행자 로서의 역할	학습촉진자 로서의 역할	생활지도자 로서의 역할	상호작용자 로서의 역할	지역사회 유지 역할	
영아반	190	4.67(0.35)	4.34(0.49)	4.41(0.48)	4.41(0.47)	3.75(0.73)	4.33(0.41)
유아반	171	4.51(0.42)	4.29(0.49)	4.31(0.49)	4.27(0.43)	3.71(0.66)	4.23(0.41)
t		3.927***	.916	1.867	2.924**	.533	2.284*

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

3) 어린이집 영아반과 유아반 교사의 직무만족도 차이

어린이집 영아반과 유아반 교사의 직무만족도 차이에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 25에서 보는 바와 같이 직무만족도 전체적으로는 영아반 교사(M=112.40, SD=14.15), 유아반 교사(M=110.85, SD=15.19)로 영아반 교사에게서 높게 나타났으나 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직무만족도 하위영역 별로 살펴보면 인간관계, 복지·후생과 보수, 사회적 안정, 직무 자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 25> 어린이집 영아반과 유아반 교사의 직무만족도 차이(N=361)

구분	N	직무만족도(M/SD)							
		인간관계	복지·후생과 보수	사회적 안정	직무 자체에 대한 신념	근무환경	업무량	승진과 신분보장	직무만족 전체
영아반	190	18.79(2.72)	13.85(3.26)	13.92(2.78)	18.06(3.05)	17.43(3.03)	13.53(3.25)	16.83(2.82)	112.40(14.15)
유아반	171	18.36(2.99)	13.76(3.18)	13.81(2.75)	17.77(2.94)	17.42(3.02)	12.91(3.17)	16.82(4.69)	110.85(15.19)
t		1.423	.272	.371	.923	.017	1.811	.019	1.001

4. 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계

1) 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계

보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 26에서 보는 바와 같이 보육신념 전체와 역할수행 인식 간의 상관관계에 대하여 살펴본 결과 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다($r=.299$, $p<.001$). 즉 보육신념 수준이 높을수록 역할수행 인식도 높아지는 관계임을 알 수 있다. 이를 역할수행 각 영역별로 살펴보면, 양육대행자로서의 역할($r=.304$, $p<.001$), 학습촉진자로서의 역할($r=.310$, $p<.001$), 생활지도자로서의 역할($r=.205$, $p<.001$), 상호작용자로서의 역할($r=.282$, $p<.001$), 지역사회유지 역할($r=.143$, $p<.01$) 모두 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다.

보육신념 전체와 직무만족도 간의 상관관계에 대하여 살펴본 결과 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다($r=.160$, $p<.01$). 즉 보육신념 수준이 높을수록 직무만족도 수준도 높아지는 관계임을 알 수 있다. 이를 각 영역별

로 살펴보면, 인간관계($r=.236, p<.001$), 직무 자체에 대한 신념($r=.222, p<.001$), 근무환경($r=.223, p<.001$), 승진과 신분보장($r=.155, p<.01$)에서는 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였으나, 복지·후생과보수, 사회적 안정, 업무량에서는 유의미한 상관을 보이지 않았다.

역할수행 인식 전체와 직무만족도 간의 상관관계에 대하여 살펴본 결과 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다($r=.180, p<.01$). 즉 역할수행 인식이 높을수록 직무만족도 수준도 높아지는 관계임을 알 수 있다. 직무만족도 전체와 역할수행 각 하위요인 간의 상관을 살펴보면, 양육대행자로서의 역할($r=.149, p<.01$), 학습촉진자로서의 역할($r=.153, p<.01$), 생활지도자로서의 역할($r=.150, p<.01$), 상호작용자로서의 역할($r=.185, p<.001$), 지역사회유지 역할($r=.113, p<.05$) 모두 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다.

<표 26> 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계

	역할수행						직무만족도							
	양육대 행자로서 역할	학습촉진 자로서 역할	생활지도 자로서 역할	상호작용 자로서 역할	지역사회 유지 역할	역할 수행 전체	인간 관계	복지· 후생과 보수	사회적 안정	직무 자체에 대한 신념	근무 환경	업무량	승진과 신분 보장	직무 만족 전체
역할수행 의 상관관계	양육대 행자로서 역할	1												
	학습촉진 자로서 역할	.665***	1											
	생활지도 자로서 역할	.646***	.757***	1										
	상호작용 자로서 역할	.611***	.719***	.750***	1									
	지역사회 유지 역할	.423***	.498***	.496***	.464***	1								
	역할수행 전체	.793***	.880***	.864***	.845***	.739***	1							
직무만족 도의 상관관계	인간 관계	.248***	.212***	.254***	.259***	.139**	.263***	1						
	복지·후 생과 보수	.027	.052	.034	.067	.133*	.083	.395***	1					
	사회적 안정	-.006	-.029	-.070	.014	.042	-.006	.467***	.536***	1				
	직무 자체에 대한 신념	.166**	.226***	.237***	.270***	.090	.232***	.533***	.296***	.411***	1			
	근무 환경	.179**	.171**	.152**	.189***	.063	.177**	.461***	.449***	.301***	.457***	1		
	업무 량	-.016	-.069	-.052	-.013	-.033	-.045	.298***	.530***	.477***	.311***	.397***	1	
	승진과 신분 보장	.087	.116*	.097	.092	.095	.120*	.286***	.200***	.195***	.229***	.328***	.247***	1
	직무만족 전체	.149**	.153**	.150**	.185***	.113*	.180**	.688***	.716***	.661***	.665***	.725***	.697***	.567***
보육신 념 전체	.304***	.310***	.205***	.282***	.143**	.299***	.236***	-.037	-.051	.222***	.223***	-.045	.155**	.160**

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

2) 영아반의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계

영아반의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 27에서 보는 바와 같이 영아반의 보육신념 전체와 역할수행 인식의 상관관계에 하여 살펴본 결과 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다($r=.286, p<.001$). 즉 보육신념의 수준이 높을수록 역할수행 인식도 높아지는 관계임을 알 수 있다. 이를 역할수행 각 영역별로 살펴보면, 양육대행자로서의 역할($r=.287, p<.001$), 학습촉진자로서의 역할($r=.285, p<.001$), 생활지도자로서의 역할($r=.179, p<.05$), 상호작용자로서의 역할($r=.277, p<.001$), 지역사회 유지 역할($r=.158, p<.05$) 모두 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다.

보육신념 전체와 직무만족도 간의 상관관계에 대하여 살펴본 결과 정(+)적으로 상관관계를 보였으나 유의미한 차이는 아니었다. 이를 각 영역별로 살펴보면, 직무 자체에 대한 신념($r=.203, p<.01$), 근무환경($r=.149, p<.05$)에서는 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였으나, 인간관계, 복지·후생과 보수, 사회적 안정, 업무량, 승진과 신분보장에서는 유의미한 상관을 보이지 않았다.

역할수행 인식 전체와 직무만족도 간의 상관관계에 대하여 살펴본 결과 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다($r=.159, p<.05$). 즉 역할수행 인식이 높을수록 직무만족도 수준도 높아지는 관계임을 알 수 있다. 직무만족도 전체와 역할수행 각 하위요인 간의 상관을 살펴보면, 상호작용자로서의 역할($r=.155, p<.05$)에서는 정(+)적으로 유의미한 상관을 보였다. 반면, 양육대행자로서의 역할, 학습촉진자로서의 역할, 생활지도자로서의 역할, 지역사회 유지 역할에서는 유의미한 상관을 보이지 않았다.

<표 27> 어린이집 영아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계

	역할수행						직무만족도							
	양육대행 자로서의 역할	학습촉진 자로서의 역할	생활지도 자로서의 역할	상호작용 자로서의 역할	지역사회 유지 역할	역할 수행 전체	인간 관계	복지· 후생과 보수	사회적 안정	직무 자체에 대한 신념	근무 환경	업무량	승진과 신분보장	직무 만족 전체
역할수행	양육대행자로서의 역할	1												
	학습촉진자로서의 역할	.652***	1											
	생활지도자로서의 역할	.657***	.749***	1										
	상호작용자로서의 역할	.624***	.736***	.737***	1									
	지역사회유지 역할	.404***	.467***	.476***	.466***	1								
	역할수행 전체	.780***	.873***	.856***	.855***	.737***	1							
직무만족도	인간관계	.204**	.236**	.284***	.256**	.168*	.275***	1						
	복지·후생과 보수	.002	.071	.026	.055	.174*	.095	.375***	1					
	사회적 안정	.007	-.022	-.073	.037	.057	.009	.435***	.603***	1				
	직무 자체에 대한 신념	.187*	.201**	.218**	.263***	.115	.234**	.560***	.291***	.424***	1			
	근무환경	.094	.133	.128	.149*	.062	.135	.401***	.416***	.338***	.464***	1		
	업무량	-.064	-.124	-.070	-.085	-.059	-.099	.190**	.499***	.465***	.274***	.328***	1	
	승진과 신분보장	.102	.056	.036	.084	.073	.086	.479***	.225**	.360***	.373***	.334***	.245**	1
	직무만족 전체	.112	.122	.131	.155*	.127	.159*	.680***	.719***	.719***	.697***	.700***	.654***	.609***
보육신념 전체	.287***	.285***	.179*	.277***	.158*	.286***	.130	-.032	-.007	.203**	.149*	.005	.095	.127

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

3) 유아반의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계

유아반의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

표 28에서 보는 바와 같이 유아반의 보육신념 전체와 역할수행 인식 간의 상관관계에 대하여 살펴본 결과 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다($r=.298, p<.001$). 즉 보육신념 수준이 높을수록 역할수행 인식도 높아지는 관계임을 알 수 있다. 이를 역할수행 각 영역별로 살펴보면, 양육대행자로서의 역할($r=.303, p<.001$), 학습촉진자로서의 역할($r=.332, p<.001$), 생활지도자로서의 역할($r=.219, p<.001$), 상호작용자로서의 역할($r=.273, p<.001$)에서는 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였으나, 지역사회유지 역할에서는 정(+)적의 상관을 보였으나 유의미한 차이는 아니었다.

보육신념 전체와 직무만족도 간의 상관관계에 대하여 살펴본 결과 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다($r=.185, p<.05$). 즉 보육신념 수준이 높을수록 직무만족도 수준도 높아지는 관계임을 알 수 있다. 이를 각 영역별로 살펴보면, 인간관계($r=.326, p<.001$), 직무 자체에 대한 신념($r=.237, p<.01$), 근무환경($r=.304, p<.001$), 승진과 신분보장($r=.201, p<.01$)에서는 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였으나, 복지·후생과 보수, 사회적 안정, 업무량에서는 유의미한 상관을 보이지 않았다.

역할수행 인식 전체와 직무만족도 간의 상관관계에 대하여 살펴본 결과 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다($r=.193, p<.05$). 즉 역할수행 인식이 높을수록 직무만족도 수준도 높아지는 관계임을 알 수 있다. 직무만족도 전체와 역할수행 각 하위요인 간의 상관을 살펴보면, 양육대행자로서의 역할($r=.168, p<.05$), 학습촉진자로서의 역할($r=.180, p<.05$), 생활지도자로서의 역할($r=.162, p<.05$), 상호작용자로서의 역할($r=.280, p<.01$)에서는 정(+)적으

로 유의미한 상관을 보였다. 반면, 지역사회유지 역할에서는 유의미한 상관을 보이지 않았다.

<표 28> 어린이집 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도의 상관관계

	역할수행						직무만족도							
	양육대행 자로서의 역할	학습촉진 자로서의 역할	생활지도 자로서의 역할	상호작용 자로서의 역할	지역사회 유지 역할	역할 수행 전체	인간 관계	복지· 후생과 보수	사회적 안정	직무 자체에 대한 신념	근무 환경	업무량	승진과 신분보장	직무만 족 전체
역할수행	양육대행자로서의 역할	1												
	학습촉진자로서의 역할	.692***	1											
	생활지도자로서의 역할	.633***	.769***	1										
	상호작용자로서의 역할	.586***	.705***	.763***	1									
	지역사회유지 역할	.458***	.535***	.522***	.464***	1								
	역할수행 전체	.806***	.892***	.869***	.829***	.750***	1							
직무만족도	인간관계	.261**	.182*	.212**	.244**	.104	.235**	1						
	복지· 후생과 보수	.046	.029	.040	.078	.080	.067	.419***	1					
	사회적 안정	-.026	-.039	-.072	-.021	.023	-.028	.500***	.460***	1				
	직무 자체에 대한 신념	.136	.250**	.250**	.270***	.055	.223**	.504***	.301***	.395***	1			
	근무환경	.268***	.214**	.180*	.243**	.064	.227**	.527***	.487***	.259***	.449***	1		
	업무량	-.011	-.016	-.053	.042	-.007	-.010	.397***	.569***	.491***	.348***	.480***	1	
	승진과 신분보장	.084	.163*	.143	.107	.120	.150	.181*	.195*	.095	.143	.341***	.265***	1
	직무만족 전체	.168*	.180*	.162*	.208**	.095	.193*	.694***	.715***	.603***	.630***	.754***	.742***	.562***
보육신념 전체	.303***	.332***	.219**	.273***	.122	.298***	.326**	-.045	-.101	.237**	.304***	-.117	.201**	.185*

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

V. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육 신념, 역할수행 인식 및 직무만족도가 교사의 배경변인에 따라 어떠한지 살펴보고, 보육 신념, 역할수행에 관한 인식 및 직무만족도간의 상관관계를 살펴보고자 하였다. 이를 통해 어린이집 교사의 질적 수준을 향상시키기 위한 방향수립을 위한 기초 자료를 제공하는데 목적을 두었다

본 연구에서 얻어진 결과를 중심으로 연구문제에 따라 논의하고 결론을 내리면 다음과 같다.

1. 논의

1) 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념

어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념은 다음과 같이 나타났다.

첫째, 보육신념 전체는 영아반과 유아반 교사 간에 유의미한 차이가 없었다. 영아반과 유아반 교사의 보육신념은 담당하는 영유아의 연령에 영향을 받지 않는다고 볼 수 있다.

둘째, 교사 배경에 따라 분석했을 때는 학력과 어린이집 유형에서 영아반과 유아반 교사 모두 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학력이 높을 경우, 보육신념이 높게 나타났다. 이러한 결과는 어린이집 교사의 전문성을 지닐수록 보육신념이 높게 나타나므로 교사의 전문성을 향상시킬 수 있는 교사 교육이 필요하겠다.

어린이집 유형에서는 직장 어린이집에 다니는 영아반과 유아반 교사의 보

육신념이 높게 나타났다. 이러한 결과는 영아반 교사의 보육신념이 기관유형에 따라 차이가 나타났지만 교사의 경력에 따라서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다는 이기영(2007)의 연구결과와 부분적으로 유사하다고 볼 수 있다.

또한 경력에 따라서는 영아반과 유아반 교사 모두 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과는 경력에 따라 교육신념이 유의미한 차이가 나타나지 않았다는 김윤경, 김영주(2013)의 연구 결과와 일치한다.

2) 어린이집 영아반과 유아반 교사의 역할수행에 관한 인식

어린이집 영아반과 유아반 교사의 역할수행에 관한 인식은 다음과 같이 나타났다.

첫째, 역할수행에 관한 인식은 영아반 교사가 유아반 교사보다 높게 인식하는 것으로 나타났다. 역할수행 하위 영역에서 양육대행자로서의 역할과 상호작용자로서의 역할에 대해 영아반 교사가 유아반 교사보다 높게 나타났다. 즉, 영아반 교사가 양육대행자로서의 역할과 상호작용자로서의 역할에 대해 유아반 교사보다 높게 인식하였다. 이러한 결과는 영아반 교사일수록 부모를 대신하여 양육을 담당하는 역할을 중요하게 인식하고 있다고 볼 수 있다. 영아반 교사는 영아의 발달 특성상 유아반 교사와는 다른 역할이 요구된다. 영아반 교사는 영아의 울음소리, 영아가 보이는 각종 신호와 단서에 식별 능력을 가지고 영아의 비언어적인 표현에 민감해야 하며, 영아의 요구에 민감하게 반응해야 한다. 즉, 영아가 피곤하거나 배고파할 때, 지루해질 때 등을 예측할 수 있어야 한다. 또한 영아에 대한 부드럽게 안아주고, 쓰다듬어 주는 등 신체적 접촉을 아끼지 말아야 한다(장영희, 2000). 이처럼 영아교사에게는 유아교사에 비해 ‘보살핌’, 또는 ‘돌봄’의 역할이 많이 부여기

때문으로 해석된다(박은혜, 2009).

둘째, 교사 배경변인별로 살펴보면 어린이집 유형에서는 영아반과 유아반 교사 모두 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 경력과 학력에서는 유의미한 차이가 나타났다. 영아반과 유아반 모두 경력과 학력이 높을수록 역할수행 하위영역인 학습촉진자로서의 역할에서 높게 나타났다. 또한 경력에 따라 영아반 교사가 유아반 교사보다 양육대행자와 생활지도자로서의 역할에서 높게 나타났다. 이는 영아반 교사일수록 부모를 대신하여 양육을 담당하는 역할을 중요하게 인식하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 보육교사의 역할인식과 관련된 많은 선행연구들(김혜린, 1992: 박향숙, 1994: 오선영, 2003; 오선영, 강병재, 2001)의 결과와 부분적으로 일치하는 것으로 교사의 경력이 많을수록 교사역할인식과 역할수행이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 또한 심영희(2012)의 연구에서 4년제 대학졸업 이상인 교사가 전문대졸 이하인 교사보다 역할수행에 관한 인식이 높은 것으로 나타났다는 결과와 부분적으로 일치한다고 볼 수 있다. 어린이집 교사의 학력이 높을수록 역할수행 수준이 높은 것으로 나타났다는 선행연구(송정애와 장정순, 2008: 김혜린, 1992: 오선영과 강병재, 2001)와도 부분적으로 일치한다. 김지연(1997)의 대졸이상의 교사들이 전문대나 고졸 교사들보다 교육과정 설계자, 교수 조직자, 진단자의 역할수행을 높게 수행하였다는 연구 결과와도 맥락적으로 일치한다고 볼 수 있다. 이와 같은 결과는 교사의 학력이 교사의 역할수행에 관한 인식에 중요하게 작용하고 있다는 것을 보여주고 있다. 본 연구결과에서는 특히 학력이 높은 교사가 학습촉진자로서의 역할에서 높은 인식을 나타내고 있다는 것을 볼 수 있다.

3) 어린이집 영아반과 유아반 교사의 직무만족도

어린이집 영아반과 유아반 교사의 직무만족도는 다음과 같이 나타났다.

첫째, 영아반과 유아반 교사의 직무만족도는 영아반 교사와 유아반 교사 간에 유의미한 차이가 없었다. 이러한 결과는 담당 연령이 낮을수록 직무에 만족한다는 오선균(2001)의 연구결과와 일치하지만 담당 연령이 높을수록 직무에 만족한다는 정명자(2008)·임현순(2010)의 연구결과와는 일치하지 않는다.

둘째, 교사 배경변인별로 살펴보면 교사 경력에 따라 영아반과 유아반 교사 모두 직무만족도 전체적으로 유의미한 차이를 보이지 않았으나 영아반 교사의 경우 직무만족도 하위영역에서 복지·후생과 보수와 사회적 안정에서 경력이 적을수록 높게 나타났다. 이러한 결과는 서정은(2013)의 연구결과와 부분적으로 일치하며 경력과 연령이 높아질수록 직무만족도가 높다는 최영혜(2013)의 연구 결과와 차이를 보인다. 또한 경력에 따라서 직무만족도에 차이가 없었다는 김윤경·김영주(2013)의 연구결과와도 차이가 있다. 본 연구의 결과는 교사의 경력이 적을수록 어린이집 교사라는 직업에 대한 기대와 포부를 느끼며 사회적 안정 부분에서 더 높은 만족도를 보인다고 할 수 있다.

학력에서는 영아반과 유아반 교사 모두 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과는 송유진(1993), 이정기(1999), 서정은(2013)의 연구와 일치하는 것으로 학력에 따라 직무의 내용이나 업무량이 다르지 않기 때문으로 해석된다.

어린이집 유형에서는 영아반과 유아반 교사 모두 직무만족도 전체적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과는 유아교사의 직무만족도는 기관의 유형에 따라 차이가 있다는 조영례(2000)의 연구 결과와 일치하지 않는다.

4) 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식, 직무만족도의 상관관계

보육신념, 역할수행 인식과 직무만족도의 상관관계에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다.

첫째, 보육신념, 역할수행 인식과 직무만족도는 서로 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 보육신념이 높을수록 역할수행 인식도 높아졌으며, 보육신념 수준이 높을수록 직무만족도 높아졌다. 역할수행 인식이 높을수록 직무만족도 높아졌다.

둘째, 보육신념과 역할수행 간의 상관관계는 보육신념이 높을수록 역할수행 인식도 높아지는 관계였다. 이러한 결과는 아동 중심 보육신념 수준이 높은 교사가 교육신념 수준이 낮은 교사에 비하여 역할수행의 정도가 높은 것으로 나타났다는 오선영·강병재(2002)의 연구결과와 같은 맥락을 하고 있다. 보육신념이 높을수록 아동중심의 긍정적인 상호작용을 증진시키고, 보육신념이 낮을수록 아동중심 상호작용을 무시하거나 제지시킨다는 이기영(2007)의 연구결과와도 맥락적으로 유사하다고 볼 수 있다. 이는 보육의 실제에서 영유아에게 제공하는 경험의 내용과 방법을 결정하는 요인이 교사의 신념과 태도에 있으며, 보육목표 뿐만 아니라 영유아들에게 요구되는 반응도 교사의 신념에 의하여 달라질 수 있다는 것을 의미한다고 볼 수 있다(임옥희, 2006).

셋째, 보육신념과 직무만족도 간의 상관관계에서는 보육신념 수준이 높을수록 직무만족도 수준도 높아지는 관계였다. 이러한 결과는 김성미(2012)의 연구결과에서 어린이집 교사의 보육신념과 행복감이 영유아권리존중 보육실행에 상관이 있으며, 교사의 보육신념 및 행복감과 영유아권리존중 보육실행

행 간에 관계가 있다는 결과와 비슷한 맥락을 한다고 볼 수 있다. 민간어린이집 보육교사의 교육신념이 강할수록 직무만족도가 높다는 김윤경, 김영주(2013)의 연구결과와도 일치한다.

넷째, 역할수행과 직무만족도 간의 상관관계에서도 역할수행 수준이 높을수록 직무만족도 수준도 높아지는 관계였다. 이러한 결과는 임경애(2003)의 결과와 일치하며 역할수행에 관한 인식과 직무만족도는 서로 연관이 있다고 볼 수 있다.

2. 결론 및 제언

본 연구 결과를 토대로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 영아반과 유아반 교사의 보육신념은 유의미한 차이가 없었으나 학력과 어린이집 유형에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학력이 높고 직장 어린이집에 다니는 영아반과 유아반 교사의 보육신념이 높게 나타났다.

둘째, 영아반과 유아반 교사의 역할수행에 관한 인식은 영아반 교사가 유아반 교사보다 역할수행 전체적으로 높게 인식하며 유의미한 차이가 나타났으며, 양육대행자로서의 역할과 상호작용자로서의 역할에 대해 영아반 교사가 유아반 교사보다 높게 나타났다. 즉, 영아반 교사가 양육대행자로서의 역할과 상호작용자로서의 역할에 대해 유아반 교사보다 높게 인식하였다.

교사 배경변인별로 살펴보면 영아반과 유아반 교사 모두 어린이집 유형에서는 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 경력과 학력에서는 유의미한 차이가 나타났다. 영아반과 유아반 모두 경력과 학력이 높을수록 학습촉진자로서의 역할에서 높게 나타났다. 또한 경력에 따라 영아반 교사가 유아반 교

사보다 양육대행자와 생활지도자로서의 역할에서 높게 나타났다. 즉, 경력이 높은 영아반 교사가 유아반 교사보다 양육대행자로서의 역할과 생활지도자로서의 역할을 높게 인식했다.

셋째, 영아반과 유아반 교사의 직무만족도는 유의미한 차이가 없었으나 영아반 교사의 경력이 적을수록 직무만족도 하위영역 중 복지·후생과 보수와 사회적 안정 부분에서 높게 나타났다.

넷째, 영아반과 유아반 교사의 보육신념과 역할수행과 직무만족도 간의 상관관계는 서로 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 보육신념이 높을수록 역할수행 인식도 높으며, 보육신념 수준이 높을수록 직무만족도 높아진다는 것을 의미한다.

본 연구의 결과를 통해 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 서울, 경기 지역의 어린이집 교사만을 대상으로 하였기 때문에 연구의 결과를 일반화 하는데 어려움이 있다. 따라서 앞으로의 후속 연구에서는 연구의 대상을 전국으로 확대하여 대상을 선정할 연구가 이루어져 좀 더 객관적인 연구결과로 폭넓은 이해를 도울 수 있어야 할 것이다.

둘째, 역할수행 인식과 직무만족도에 대한 연구는 다양한 분야에서 실시되었지만 교사의 심리적인 배경인 보육신념에 대한 연구는 많이 이루어지지 않았다. 교사의 심리적인 배경과 관련된 연구들이 지속적으로 실행될 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 설문지를 사용한 조사연구로 이루어졌으나 면접법, 문화기술법과 같은 질적 방법에 의한 후속 연구로 다각적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

넷째, 교사의 보육신념과 역할수행 인식, 직무만족도는 교사교육을 통해 향상될 수 있을 것이다. 본 연구를 통해 보육신념과 역할수행 인식, 직무만족도가 연관이 있음이 검증되었으므로 어린이집 교사의 다양한 교사교육을 통해 교사의 질적인 수준을 높여 보육신념과 역할수행 인식, 직무만족도를 높이고 더 나아가 어린이집의 질적인 수준을 높이는 데도 노력해야 할 것이다. 보육신념과 역할수행에 관한 인식 및 직무만족도 간의 상관관계가 있다는 결과를 어린이집 교사의 보육신념을 높이기 위한 양성과정과 보육과정이 필요하다.

참고 문헌

- 과천시(1995). 과천지역 영·유아보육프로그램.
- 권연희(2001). 유아교사의 직무만족도에 관한 연구. 용인대학교 교육대학원 석사학위논문
- 구은미(2004). 보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련 변인 분석. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 권영자(2009). 유치원 교사와 어린이집 교사의 DAP 교육신념과 교사 효능감 및 직무만족도 연구. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문
- 권 웅(2002). 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 권창길(1998). 유치원 교사의 교육신념과 유아의 발달 수준과의 관계. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 권혁진(1995). 보육시설 보육교사의 전문성에 관한 연구 : 경인지역에 위치한 국공립 민간보육시설 보육교사를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경애(2000). 보육교사의 역할 수행에 관한 부모와 교사의 인식 비교 연구. 강남대학교 대학원 석사학위논문
- 김대영(2001). 유치원 교사의 전문성 인식과 직무 만족도에 관한 연구. 천안대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김명자(1991). 유아교육기관의 질과 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김범준(2001). 교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 meta 분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

- 김성미(2012). 어린이집교사의 보육신념, 행복감과 영유아권리존중 보육실행과의 관계. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문
- 김수영(1992). 유치원 교사의 교육신념과 교수행위에 관한 연구-대구지역을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영인(1996). 유치원의 조직풍토와 교사의 직무만족도와의 관계. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김유진(2003). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김윤경, 김영주(2013) 민간어린이집 보육교사의 교육신념과 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. **한국아동권리학회지** 17(30), 16-20
- 김지연(1997). 어린이집 보육교사의 교직 전문성인식과 역할수행과의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김지은(2005). 미국 조기헤드스타트의 문헌고찰을 통한 한국의 영아보육에 관한 연구. **대한가정학회지** 43(12).
- 김현미(2013). 보육교사의 자기효능감과 보육신념이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김현지(2005). 유아교사의 교육신념에 따른 교수유형 및 유아 언어발달, 덕성여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김혜린(1992). 유치원 교사들의 교직전문성 인식과 역할수행. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 단현국(1998). 유치원 교사의 성격특성과 교사 신념. **유아교육연구**, 18(1) 205-222.
- 민용성(2004). 한국교사의 교수유형분석. 한국교원대학교 대학원 박사학위논문.
- 민혜영, 윤미정(2011). 영아반과 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무 만

족도에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 18(3)

- 박미선(2010). 유치원 교사의 직무만족도 및 변인에 관한 연구. 인천대학교 대학원 석사학위논문.
- 박복매(2011). 보육교사의 역할수행에 영향을 미치는 변인에 관한 연구 : 내-외통제성, 직무환경, 정서지능을 중심으로. 가톨릭대 대학원 박사학위논문.
- 박봉준(2000). 교사의 역할수행에 따른 갈등과 직무만족과의 관계 연구. 송실대 교육대학원 석사학위논문
- 박세은(2011). 보육교사의 근무환경과 직무만족도에 관한 연구 : 보육시설 유형별 비교를 중심으로. 영남대 행정대학원 석사학위논문.
- 박소형(2007). 직장보육시설 설립주체 유형에 따른 유아 부모의 만족도 및 보육서비스 개선방안 연구 : 서울·경기지역을 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박신연.(2008). 직장보육시설 보육교사 역할수행에 대한 교사와 학부모의 인식에 관한 연구 : 호남지역 직장보육시설을 중심으로. 광주대 산업대학원 석사학위논문.
- 박용현(1976). 학교와 사회, 서울: 배영사.
- 박유미(2011). 시설유형에 따른 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도 및 교사효능감과의 관계. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은혜(2009). **유아교사론**. 서울: 창지사.
- 박인숙(1994). 유아교육에 대한 유치원교사, 원장 및 학부모의 신념 비교 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박주영(2009). 보육시설 평가인증제도 참여 상태에 따른 보육교사의 자기 효능감, 보육신념, 전문성 발달 수준에 대한 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.

- 박향숙(1994). 유치원교사의 역할지각과 역할수행 관한 연구. 한국교원대 대학원 석사학위논문.
- 배진희(2013). 보육교사의 보육신념과 영아의 사회·정서행동간의 관계 : 교사민감성의 매개효과. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문.
- 보육교사자격관리 사무국(2005). **보육교사의 역할**.
- 서영숙, 김경혜(2006). **영유아보육론**. 서울: 양서원.
- 서울대학교 교육연구소(1995). **교육학 용어 사전**. 서울: 서울대학교 출판부.
- 서정은(2013). 직장어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문
- 서주희(2013). 보육교사의 직무만족도, 교사효능감 및 유아의 사회적 능력의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위논문
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 송정애, 장정순(2008). 보육교사의 역할갈등이 역할수행에 미치는 영향에 관한 연구. **한국가족복지학**, 12(3), 229-249.
- 신현주(1995). 유아교사의 직무만족에 관한 연구 : Maslow의 욕구단계론을 중심으로. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 심영희(2012). 영아교사와 유아교사 역할수행에 관한 보육교사의 인식차이. 계명대 유아교육대학원 학술논문
- 안인자(2003). 사서교사의 직무분석을 통한 양성기관의 교육과정 개발에 관한 연구. **한국문헌정보학회지**. 37(3). 79-95
- 양경혜(2011). 보육교사의 교직윤리의식이 역할수행과 직무만족도에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 여성숙(2005). 국공립 유아교육기관 교사의 직무만족도 비교. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 오선균(2001). 보육교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위논문
- 오선영(2003). 어린이집교사의 역할인식과 역할수행의 차이에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 35, 23-45
- 오선영, 강병재(2001). 유치원교사의 역할중요성에 대한 인식과 역할수행간의 차이. **열린유아교육연구**, 6(2), 69-93.
- 오정윤(2011). 보육교사 민감성에 영향을 미치는 관련 변인분석. **미래유아교육학회지**, 18(3), 25-47.
- 오종문(2010). 보육교사가 지각한 전문성 역할수행 직무만족도 간의 관계 연구. 한성대 대학원 석사학위 논문
- 오협봉(1994). 유치원교사의 직무만족에 관한 연구 : 전라북도를 중심으로. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유정혜(1996). 어린이집 교사의 직무만족에 관한 연구 : 서울시를 중심으로. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤미정(2011). 보육교사의 직무스트레스 및 소진에 따른 직무만족도 연구 : 영유아 담당연령에 따라. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이경선(2000). 보육의 질에 영향을 주는 관련 변인 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 이경옥(2004). 현직유아교사와 예비유아교사의 교사신념에 관한 연구: 목표지향성, 교사효능감 및 발달에 적합한 실재에 대한 교사신념을 중심으로. **사회과학연구** 8, 195-212.
- 이기영(2007). 교사의 보육신념, 보육효능감, 직무스트레스 및 영아 기질과 교사-영아 상호작용과의 관계. 경희대학교 대학원 박사학위논문
- 이미란(2009). 영아반 보육교사의 직무만족도. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 이영석(1994). 보육프로그램 개발의 활성화 방안. 한국영유아보육학회.
- 이영자(1995). 유아교육의 전문화, 무엇을 준비해야하는가? 한국유아교육의 과제와 전망 97-132. 한국유아교육학회.
- 이은화(1985). 유아교육교사의 역할과 바른자세. 「유아교사 연수교재」 · 세대 육영회 부설유치원 교원연수원.
- 이정기(2007). 유치원교사의 교직관과 직무만족도와의 관계에 관한 연구. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이정미(2010). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이희경, 김성수(2000). 유아교사의 역할 Q-set 개발 연구. 유아교육학논집, 4(1). 27-54.
- 임경애(2003). 유아교사의 역할수행능력과 직무만족도와의 관계. 신라대 교육대학원 석사학위논문
- 임옥희(2006). 보육교사-영아 상호작용과 보육교사 신념 및 효능감 간의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 임현순(2010). 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.
- 장영희(2000). **영유아교육과정**. 서울: 양서원.
- 정명자(2008). 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정효정(2002). 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구: 정부지원시설과 민간시설간의 비교분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. 한국생활과학회지, 14(1), 69-79.

- 조영례(2000). 유아교사의 교육신념과 직무만족도와의 관계. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최미숙(2004). 교사경력 및 기관유형에 따른 유아교사의 교육신념 연구, *유아교육연구*, 24(1), 29-48.
- 최영혜(2013). 영아반 교사와 유아반 교사의 직무만족도 비교. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한국교원단체총연합회(1998). 교사론.
- 허영숙(1999). 보육교사의 역할수행에 관한 연구, *동부산대 논문집* 18, 275-293.
- 황경애 · 김현주(2005). 영아보육교사의 전문성 인식과 역할수행에 관한 연구. *전주산업대학교 논문집* 44.
- Arnett, J.(1989). Caregivers in Day-Care Center: Dose Training Matter?, *Journal of Applied Developmental Psychology*, 10,541-552.
- Bae S. Y.(1990). "Student Teacher's Thought Process: The Evolution of Two student Teacher' Professional beliefs during Their Student Teaching Period", Unpublished Doctoral Dissertation, University of Illinois.
- Bauch, P. A.(1984). The impact of teacher's instructional beliefs of their teachin: Implications for research and practice. Annual Meeting of the American education Research Association. LA: New Orleans.
- Bredekamp, S, & Copple, C(1997). *Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Program*. Revised sersion. National Association for the Education of Young Children. Washinton. D. C
- Howes, C & Hamilton, C, E.(1992). Children's Realationships with child care Teacher: stability and concordance with parental Attachment.

Child Development, 64, 867-878.

- Jorde - Bloom. P.(1989). Measuring Work Attitudes in early childhood setting. Technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey. Illinois Early Childhood Professional Development Project.
- Katz, J. R.(2004). The relationship between early childhood caregivers' beliefs about child-rearing and young children's development : A secondary analysis of data from the National Institute of Child Health and Human Development. Study of Early Child Care and Youth Development. Harvard University Ph. D.
- Kontos, S, & Strimmel, A. J,(1988). Caregivers' job satisfaction, job stress, and job commitment in family day care. *Journal of applied development psychology, 14, 427-441.*
- Kontos, S & Strimmel, A J.(1988) caregivers' Perceptions of working conditions in a child care environment. *Early Childhood Research Quarterly, 3, 77-90.*
- Nespor, J. K.(1985). The Role of Beliefs in the Practice of Teaching: Final Report of Teacher's Beliefs Study, Research and Development Center for Teacher education, ERIC, ED, 270444.
- NICHD Early Child Care Research Network(2000b). Caregiver-Mother Partnership
- Pajares, F.(1993). Reservice Teachers' Beliefs: a Focus for Teacher Education. *ACTION IN TEACHER EDUCATION, vol, 15, No, 2.*
- Patrica, B. A (1982). "The Impacts of Teacher's Instructional Belief on

Their Teaching", *Technical Report*, No. 34, Eric, ED, 252954, p.31.

Saracho, O, N. & Spodeck, B,(1993). Professionalism and the preparation of early childhood education practitioners. *Early Childhood Development and Care*. Gordon and Breach science publisher S. A.

ABSTRACT

Child care and Education Beliefs, Role Perceptions and Job Satisfaction of Teachers of Classes for Toddlers and Infants in Child care Centers

Han, Seon-Hee

**Major in Early Childhood Education
Graduate School of Education,
Sungshin Woman's University**

This study aims to examine child care and education beliefs, role perceptions and job satisfaction, perceived by teachers of classes for toddlers and infants in the childcare centers, according to background variables and look into the relationships among their child care and education beliefs, role perceptions and job satisfaction. Subjects of inquiry for this purpose are as follows:

1. How are child care and education beliefs, role perceptions and job satisfaction of teachers of classes for infants in the childcare centers?
2. How are child care and education beliefs, role perceptions and job satisfaction of teachers of classes for toddlers in the childcare centers?

3. Are there differences in child care and education beliefs, role perceptions and job satisfaction between teachers of classes for toddlers and those of classes for infants in the childcare centers?
4. What are the relationships among child care and education beliefs, role perceptions and job satisfaction of teachers of classes for toddlers and infants in the childcare centers?

The subjects of this study were 361 teachers at national/public, corporate, private, workplace or home childcare centers located in Seoul and Gyeonggi. From March 17 through April 18, 2014, 389 copies of questionnaires were distributed to the teachers of the childcare centers in total, and finally, 361 copies were used for this study.

To measure child care and education beliefs of the teachers of the childcare centers, questionnaires adapted for teachers by Gi-young Lee (2007) from the Parental Modernity Scale of Child-Rearing and Educational Beliefs by Schaefer and Edgerton (1985) were used, which were based on. To measure role perceptions of the teachers of the childcare centers, Assessment Scale for Early Childhood Program (Eun-hye Lee & GI-sook Lee, 1996) and questionnaires modified and supplemented in Kyoung-ae Kim (2001) from those used in Jung-soon Son (1994). To measure job satisfaction of the teachers of the childcare centers, questionnaires used in Hye-jeong Yu (1996) and Young-ja Kwon (2009) were modified and supplemented based on Jorde-Bloom's Early Childhood Job Satisfaction Survey (1982). The data collected were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation,

reliability, t-test, F-test, Pearson's correlation.

The results obtained through this study are as follows.

First, there was no significant difference in child care and education beliefs between the teachers of classes for toddlers and those of classes for infants in the childcare centers, but there were significant differences in their level of education and the type of childcare center. In other words, the teachers with a higher level of education, who went to workplace childcare centers had higher child care and education beliefs.

Second, regarding role perceptions of teachers of classes for toddlers and infants in the childcare centers, the teachers of classes for infants, overall, had higher role perceptions than those of classes for toddlers, and there was a significant difference, and the teachers of classes for infants in the childcare centers perceived their roles as nurturing agents and interactors higher than those of classes for toddlers.

By teachers' background variables, both teachers of classes for toddlers and infants in the childcare centers did not have any significant difference in the type of childcare center, but had a significant difference in their career and level of education. In both classes for toddlers and infants, the higher their career and level of education, the higher their role perceptions as learning facilitators became. In addition, by their career, the teachers of classes for infants had higher role perceptions as nurturing agents and living guides than those of classes for toddlers did. In other words, the teachers of classes for infants with more career

perceived their roles as nurturing agents and living guides higher than those of classes for toddlers.

Third, there was no significant difference in job satisfaction between teachers of classes for toddlers and those of classes for infants in the childcare centers, but the less career of the teachers of classes for infants, the higher welfare, pay and social stability among the job satisfaction sub-domains became.

Fourth, there were high correlations among child care and education beliefs, role perceptions and job satisfaction of teachers of classes for toddlers and infants in the childcare centers. This means that the higher their child care and education beliefs, the higher their role perceptions become, and that the higher their child care and education beliefs, the higher their job satisfaction becomes.

부 록

설 문 지

안녕하십니까?

미래를 이끌어갈 영유아들의 보육과 교육의 발전을 위해 애쓰시는 선생님들의 열정과 수고에 박수를 보냅니다. 여러 가지 원의 업무로 바쁘시고 힘들 것이라고 생각되지만 어려운 부탁을 드리고자 합니다.

본 설문지는 어린이집의 영아반과 유아반 담당 교사의 역할수행에 관한 인식과 직무만족도와의 관계를 알아보기 위한 연구의 일환으로 마련되었습니다. 각 문항에 옳고 그른 기준은 없으며, 평소 느끼신 대로 솔직하고 정확하게 한 문장도 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다. 응답해 주신 내용은 이 연구를 위한 귀중한 자료로 활용되오니, 각 문항에 신중을 기해주시면 대단히 감사하겠습니다.

응답해 주신 내용은 학술적인 연구의 목적 이외에는 절대로 사용되지 않음을 약속드리며, 아울러 귀원의 행복과 발전을 진심으로 기원하며, 가정에 행복과 평화가 늘 함께 하시길 소망합니다. 귀중한 시간을 내시어 연구에 도움을 주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

2014년 4월

성신여자대학교 교육대학원 유아교육학과

석사과정

연구자 한 선 희

지도교수 이 문 옥

email : olabelle@naver.com

어린이집 교사에 관련된 기초사항입니다.

다음은 선생님의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 숫자로 기입하거나 해당하는 곳에 √ 표해주십시오.

1. 선생님의 연령은? 만(세)
2. 선생님께서 담당하시는 유아의 연령은?
① 만 1세반 ② 만 2세반 ③ 만 3세반 ④ 만 4세반 ⑤ 만 5세반 ⑥ 기타(_____)
3. 선생님의 경력은?
① 3년 미만 ② 3년~6년 ③ 6년~10년 ④ 10년~12년 ⑤ 12년 이상
4. 선생님의 최종 학력은?
① 1년제 보육교사 교육원 졸업
② 2년제 전문대학 졸업
③ 3년제 전문대학 졸업
④ 4년제 대학교 졸업
⑤ 대학원 졸업
⑥ 기타(_____)
5. 현재 근무하고 계신 어린이집의 지역은 어디입니까?
① 서울시 ② 경기도
6. 현재 근무하고 계신 어린이집의 유형은 어디에 해당됩니까?
① 국공립 어린이집 ② 법인 및 민간 어린이집 ③ 직장 어린이집 ④ 가정 어린이집
7. 선생님의 담당 반의 영유아의 인원수는? (명)
8. 선생님의 어린이집 교사 자격에 관한 질문입니다.
① 1급 보육교사 ② 2급 보육교사 ③ 3급 보육교사 ④ 1, 2급 유치원 정교사
⑤ 특수교사 ⑥ 간호사 또는 양호교사 ⑦ 자격 없음 ⑧ 기타 ()
9. 선생님의 현 직위는?
① 담임교사 ② 주임교사 ③ 원감 ④ 기타
10. 선생님의 결혼 유무는?
① 미혼 ② 기혼

☞ 다음은 교사의 보육 신념에 관한 질문입니다. 제시된 항목은 옳고 그른 답이 없으며 잘 읽어보시고 선생님께 해당되는 정도에 표시해주시기 바랍니다. 모든 문항에 빠짐없이 진솔한 답변을 부탁드립니다.

문항	전혀 아니다	아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 부모들은 교육 전문가가 아니므로 교사의 교수방법에 의문을 가져서는 안 된다.					
2. 영유아들이 서로 다르더라도 똑같이 다루어야 한다.					
3. 영유아들은 교사에게 항상 복종해야 한다.					
4. 영유아들에게 현재의 즐거움보다는 미래를 위한 준비가 더 중요하다.					
5. 영유아들은 강요하지 않으면 옳은 일을 하지 않는다.					
6. 영유아들은 자신의 생각이 더 낫다고 느낄 때는 부모의 뜻을 따르지 않을 수도 있다.					
7. 영유아들은 어린이집에서나 집에서 늘 부지런히 일하거나 공부를 해야 한다.					
8. 교육의 가장 중요한 목적은 기본적인 지식을 기억하는 것이다.					
9. 공평하기 위해서 교사는 모든 영유아들을 항상 똑같이 대하여야 한다.					
10. 영유아들을 가르치는데 가장 중요한 일은 웃어른에게 절대 순종하도록 가르치는 것이다.					
11. 영유아들은 다른 사람을 통해 듣는 것보다 경험을 통해 가장 많이 배운다.					
12. 영유아들은 어려서부터 잘 훈련시켜야 한다. 그렇지 않으면 영유아들의 본성이 충동적이어서 다루기 힘들게 된다.					
13. 영유아들은 자신의 생각을 표현할 권리를 가지고 있다.					
14. 영유아들의 학습은 주로 기본 지식의 반복 연습을 통해 이루어진다.					
15. 영유아들은 다른 영유아를 가르치는 것을 좋아한다.					
16. 영유아들에게 가장 중요하게 가르쳐야 할 덕목은 부모에 대한 절대 복종이다.					
17. 어린이집은 아동교육의 주된 책임이 있다.					
18. 영유아들은 항상 지켜보지 않으면 할 일을 하지 않는다.					
19. 부모들은 자신이 유용하다고 생각하는 것을 자신의 자녀에게 가르친다.					
20. 영유아가 부모의 뜻을 따르지 않는 것은 문제가 되지 않는다.					
21. 영유아들은 항상 부모의 뜻을 따라야 한다.					
22. 교사는 영유아들의 집에서 일어나는 일에는 관심을 가질 필요가 없다.					
23. 부모들은 자녀들이 하는 상상놀이를 할 때 동참해 주어야 한다.					
24. 부모들은 자녀들에게 무조건적인 효도를 가르쳐야 한다.					
25. 교사는 모든 영유아들에게 같은 방법으로 훈육해야 한다.					
26. 영유아들은 부모의 권위에 의문을 가져서는 안 된다.					
27. 영유아들이 어린이집 생활에 성공하는데 부모의 가정교육은 아주 중요하다.					
28. 영유아들에게 옳은 것이 무엇인지 가르치지 않는다면 영유아들은 나쁜 아이가 될 것이다.					
29. 가족의 의사결정을 하는데 있어서 자녀들의 생각은 진지하게 고려되어야 한다.					
30. 교사는 영유아들의 가정환경에 대한 정보를 알아 볼 권리가 없다.					

☞ 다음은 교사의 역할 수행에 관한 질문입니다. 제시되는 문항에 대하여 선생님께서 실제 수행하는지에 대해 일치하는 난에 표시해주시기 바랍니다.

	평가척도				
	아주 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	5	4	3	2	1
※ 양육대행자로서의 역할입니다 .					
1. 매일 급식·간식시간에 영유아와 함께 식사하며 대화를 나눈다.	5	4	3	2	1
2. 화장실 사용 후, 음식 먹기 전, 실외 놀이 후 반드시 손을 씻는다.	5	4	3	2	1
3. 응급처치용 비상약품을 늘 준비한다.	5	4	3	2	1
4. 실내시설 설비의 안전을 점검하고 매일 청소와 환기를 한다.	5	4	3	2	1
5. 놀이나 교육 활동 중 땀이나 옷이 더러워지면 잘 씻어 주거나 옷을 갈아입힌다.	5	4	3	2	1
6. 영유아가 아파서 보채거나 피곤할 때 세심히 보살피거나 적절히 대처한다.	5	4	3	2	1
7. 음식을 잘 먹도록 관심을 주고, 골고루 먹도록 지도한다.	5	4	3	2	1
8. 낮잠시간에 다정하게 재워주고, 잠자리 옆에 있어준다.	5	4	3	2	1
9. 영유아의 예방접종이나 건강진단에 대해 안내해준다.	5	4	3	2	1
10. 식사 후 이를 닦거나 행구도록 한다.	5	4	3	2	1
※ 학습 촉진자로서의 역할입니다.					
11. 여러 가지 학습 자료를 충분히 준비하여 제공한다.	5	4	3	2	1
12. 영유아의 흥미욕구를 고려하여 발달수준에 맞게 개별적으로 지도한다.	5	4	3	2	1
13. 시청각 자료를 다양하게 활용하여 수업을 한다.	5	4	3	2	1
14. 보육프로그램을 균형 있게 구성하여 운영한다. (정적- 동적, 소그룹- 대그룹, 실내- 실외 등)	5	4	3	2	1
15. 영유아에 대한 평가를 공정하게 한다.	5	4	3	2	1
16. 사고력을 키우는 질문과 발표의 기회를 골고루 균등하게 한다.	5	4	3	2	1
17. 학습의 결과보다 과정을 중시한다.	5	4	3	2	1
18. 항상 연구하고 재교육, 연수 등을 통해 보육활동의 전문성을 유지한다.	5	4	3	2	1
19. 교구장이나 사물함, 환경 판 등이 영·유아의 눈높이에 알맞게 구성하여 준다.	5	4	3	2	1
20. 영유아의 작품을 전시하는 벽면이나 공간을 마련해 준다.	5	4	3	2	1
※ 생활지도자로서의 역할입니다 .					
21. 영유아 상호간의 협동심을 배양하고 성취의욕을 고취시킨다.	5	4	3	2	1
22. 기본적인 생활습관교육이나 질서교육 등을 지속적으로 실시한다.	5	4	3	2	1
23. 영유아의 문제를 상담을 통해 해결하며, 상담내용을 공개하지 않는다.	5	4	3	2	1
24. 학습을 가족적이고 즐거운 분위기로 운영한다.	5	4	3	2	1
25. 모든 일에 솔선수범하고 말과 행동이 일치하도록 지도한다.	5	4	3	2	1
26. 영유아를 편애하지 않고 공정하게 대한다.	5	4	3	2	1
27. 영유아의 가정환경이나 어려움을 자세히 파악한다.	5	4	3	2	1

	평가척도				
	아주 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
※ 상호작용자로서의 역할입니다 .	5	4	3	2	1
28. 영유아가 자신의 감정이나 생각, 행동을 상황에 맞게 조절하도록 격려한다.	5	4	3	2	1
29. 영유아와 대화를 나눌 때 눈높이를 맞춘다.	5	4	3	2	1
30. 학급의 친구들끼리 우정 있는 분위기를 만들고 친구들과 잘 지내도록 한다.	5	4	3	2	1
31. 영유아의 생각에 부연하거나 추가정보를 제공해준다.	5	4	3	2	1
32. 영유아를 부모처럼 이해하고 사랑과 친절로 대해준다.	5	4	3	2	1
33. 감정에 좌우되지 않고 일관성 있게 영유아를 대한다.	5	4	3	2	1
34. 또래친구의 생각이나 표현을 존중하도록 격려한다.	5	4	3	2	1
35. 상호작용을 통해 바람직한 언어적, 도덕적 모델을 제시한다.	5	4	3	2	1
36. 영유아의 요구나 질문에 성의껏 대답해 준다.	5	4	3	2	1
※ 지역사회유지의 역할입니다 .					
37. 지역사회의 문화, 체육 등의 행사에 참여하여 애항심을 배양한다.	5	4	3	2	1
38. 학부모의 의견을 존중하고 시설운영에 반영한다.	5	4	3	2	1
39. 지역주민이나 학부모가 함께 참여하는 행사를 개최한다.	5	4	3	2	1
40. 지역사회 인사나 학부모를 초빙하여 수업에 참여시킨다. (예: 일일 교사, 특별활동 등)	5	4	3	2	1
41. 지역의 인적, 물적 자원을 활용하여 학습효과를 높인다. (예: 견학, 강연 등)	5	4	3	2	1
42. 지역의 다른 기관이나 시설과 함께 행사를 추진하여 지역 연대감을 키운다.	5	4	3	2	1
43. 영유아의 보육활동중 지역의 환경운동이나 질서 유지에 대한 봉사 활동 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
44. 어린이집을 지역사회에 제공하고 활용할 수 있도록 유도한다.	5	4	3	2	1

☞ 다음은 교사의 직무 만족에 관한 질문입니다. 선생님께서 자신의 직무에 대해 어느 정도의 만족감을 경험하는 지 그 정도를 나타내는 곳에 표시 해 주십시오.

문항 번호	교사 직무 만족도 문항	1	2	3	4	5
		전혀 아니다	별로 아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 내가 노력한 만큼의 보수를 받고 있다.					
2	나는 어린이집 교사를 교직의 한 분야로 인식하고 있다.					
3	나는 어린이집 교사가 내 적성에 맞는다.					
4	내가 근무하는 기관의 제반 시설은 좋은 편이라고 생각한다.					
5	내가 맡고 있는 학급의 원아 수는 적당하다.					
6	나는 장차 기관의 원감, 원장이 될 수 있으리라 생각한다.					
7	어린이집 교사가 면직, 강봉 등 부당한 대우를 받을 수도 있다고 생각한다.					
8	나는 우리 기관의 출, 퇴근 시간, 근무 일수가 적절하다고 생각한다.					
9	내가 기관에서 하고 있는 일은 매우 가치가 있다.					
10	어린이집 교사의 보수는 같은 학력 소지자가 타 직종에서 받는 보수와 비슷하다고 생각한다.					
11	나의 동료들은 기관에서 자신의 학급일이 아니더라도 서로 협동한다.					
12	우리 학급의 학부모들은 교사를 믿고 이해하며 협조적이다.					
13	나는 어린이집 교사라는 직업이 사회적으로 존경을 받는다고 생각한다.					
14	나는 기분이 우울할 때에도 아이들을 보면 상쾌해지고 의욕이 생긴다.					
15	나는 우리 기관이 속해 있는 지역사회 환경이 마음에 든다.					
16	기관에서 교육활동에 필요한 학습 자료를 준비 할 수 있는 시간은 충분하다.					
17	어린이집 교사가 관련 전문직으로 승진할 가능성이 있다고 생각한다.					

문항 번호	교사 직무 만족도 문항	1	2	3	4	5
		전혀 아니다	별로 아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
18	정규직 수업 외에 각종일지 및 공문서 취급에 부담을 느낀다.					
19	어린이와 하루 활동을 끝내고 나서 보람을 느낀다.					
20	나는 사회적으로 어린이집 교사가 초·중등 교사처럼 인정을 받고 있다고 생각한다.					
21	나에게 주어지는 휴일과 휴가는 충분하다.					
22	나와 동료교사는 서로 이해하지 못 해서 갈등을 겪는 편이다.					
23	우리 기관 원장은 교사들의 입장을 잘 배려한다.					
24	어린이집 교사들을 위한 연금, 의료보험의 혜택을 받고 있다.					
25	내가 어린이집 교사라는 것을 남 앞에서 말하기가 부끄러울 때가 있다.					
26	우리 기관이 속해 있는 지역 사회의 제반 여건을 이용하여 교육활동을 하기에 적합하다.					
27	각종 행사 준비나 참여하는 일에 부담을 느낀다.					
28	어린이집 교사의 원장·원감/승급 등의 자격 연수 기회가 합리적으로 주어진다.					
29	결혼 후에 어린이집 교사를 계속 할 수 없다고 생각한다.					
30	일일 보육시간이 알맞다고 생각한다.					
31	우리 기관에서는 교육 자료와 비품, 소모품을 적기에 적당량을 공급하여 사용하게 한다.					
32	나은 조건의 다른 직업이 생기면 이직 할 뜻이 있다.					
33	어린이집 교사는 남들로부터 현재보다 더 많은 인정을 받아야 한다.					
34	어린이집 교사 자녀를 위한 학비 감면 및 장학혜택은 만족하게 이루어지고 있다고 생각한다.					
35	기관에서 문제에 부딪혔을 때 윗사람과 상의할 것을 망설인다.					

※ 모든 설문이 끝났습니다. 연구에 협조해주셔서 매우 감사합니다.