



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

권 정 윤 교수지도  
석사학위 청구논문

영유아기 자녀를 둔 보육교사의  
근무환경, 직무 만족도 및 직무  
스트레스의 관계

2014

성신여자대학교 생애복지대학원

보육학과 보육학전공

황 선 영

영유아기 자녀를 둔 보육교사의  
근무환경, 직무 만족도 및 직무  
스트레스의 관계

권 정 윤 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2014년 5월

성신여자대학교 생애복지대학원

보육학과 보육학전공

황 선 영

# 인 준 서

황선영의 석사학위 논문으로 인준함

2014년 5월

심사 위원장 \_\_\_\_\_ (인)

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ (인)

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ (인)

성신여자대학교 생애복지대학원

## 논문개요

본 연구는 만 5세 이하의 영유아기 자녀를 둔 기혼보육교사의 근무환경과 직무만족도 및 직무스트레스의 관계를 알아보고자 하였다. 이를 통해 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경을 개선하고 직무스트레스를 줄일 수 있는 방안을 모색함으로써 보육현장의 질적 향상을 위한 기초 자료를 제시하는데 목적이 있다.

이와 같은 연구목적에 기초하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경은 어떠한가?
2. 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경에 따른 직무만족도와 직무스트레스는 어떠한가?
3. 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경, 직무만족도 및 직무스트레스의 관계는 어떠한가?

본 연구는 서울 지역의 국공립, 민간 및 가정어린이집에서 근무하는 영유아기 자녀를 두고 재직 중인 보육교사 152명을 대상으로 하였다. 연구도구는 보육교사의 근무환경을 알아보기 위해 김종해(2001)의 ‘보육교사 근무환경 실태조사 설문지’를 토대로 신희연(2004)이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 직무만족도는 임난희(2009)가 사용한 척도로 조사하였으며, 직무스트레스는 손찬양(2009)이 사용한 척도로 조사하였다.

자료 분석은 기술통계를 통해 연구대상의 일반적인 특성을 빈도와 백분율로 나타냈고, 교사의 근무환경에 따른 직무만족도와 직무스트레스를 알아보

기 위해 일원변량 분석을 실시하였다. 교사의 근무환경과 직무만족, 직무스트레스 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다.

본 연구에서 나타난 결과는 다음과 같다.

첫째, 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경을 살펴본 결과, 교사의 83%가 기관을 이용하여 자녀를 돌보고 있었으며 이중 73.2%는 자녀를 자신과 다른 기관에 취원시켜서 돌보고 있었다.

근무환경을 근무여건, 건강관리, 업무내용, 재교육의 네 가지 하위영역별로 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 근무여건에서는 영유아기 자녀를 둔 보육교사는 가정어린이집에서 근무하는 경우가 많았으며, 교사 1인이 3명 이하의 영아를 보육하는 경우가 많았다. 보수는 월 평균 140만원 이상을 받고 있는 것으로 나타났다. 서류작성 등의 사무업무가 퇴근시간을 늦어지게 하는 이유로 조사되었으며, 보육교사 근무 중 어린이집에서 제공되는 휴식시간은 제공여부와 관계없이 44분~58분 정도 휴식하고 있는 것으로 나타났다.

건강 관리면에서는 영유아기 자녀를 두고 근무하는 기간 동안에는 그 이전에 비해 건강상태는 별 차이가 없거나 조금 나빠진 정도였으며 건강상태가 나빠진 원인으로는 근무시간이 길고, 정해진 휴식시간이 없어서인 것으로 나타났다. 영유아기 자녀를 두고 근무 중인 보육교사들은 건강상의 문제로는 어깨와 허리가 아프고 만성피로에 시달리는 것으로 응답했다.

업무내용면에서는 가장 어렵다고 느낀 업무는 주 보육업무, 보육지원업무, 운영관련업무로 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 주 보육업무에서는 교구만들기, 보육지원업무에서는 교구장청소, 교실 복도 화장실 청소, 운영 관련 업무에서는 각종 문서작성을 어려워하는 것으로 나타났다.

재교육 면에서는 1년에 3회 이상 보육교사들이 재교육에 참여하고 있었으며 참여한 보육교사들은 교육연수가 교육활동에 도움이 된다고 생각하였다. 보육교사들이 희망하는 재교육으로는 문제행동지도와 부모교육 및 상담이 다수를 차지하였다.

둘째, 근무환경에 따른 직무만족도와 직무스트레스의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다.

먼저, 근무환경에 따른 직무만족도에서는 어린이집에서 제공되는 휴식시간이 있는 경우와 자녀와 함께 근무하는 경우에 복리후생과 작업 환경면인 외재적 요인에서 만족하는 것으로 나타났다. 학급의 교사 수에 따라서는 학급당 교사가 두 명인 경우가 한명 또는 세 명이었을 때보다 안정감과 책임감, 동료와의 관계를 나타내는 가치적 요인에서 가장 높은 만족도를 나타냈다. 학급의 영유아 수와 보수에서는 영유아수가 적을수록, 보수는 많을수록 성취감이나 자아실현 면인 내재적 요인에서 높은 만족도를 나타냈다.

근무환경에 따른 직무스트레스를 살펴 본 결과 휴식시간에 따라 직무스트레스의 하위요인에서는 모두 유의미한 차이가 있었다. 이는 어린이집에서 제공되는 보육교사의 휴식시간이 원아들과의 활동, 보육업무, 행정적 지원, 교사관련, 학부모 관련, 경제관련, 개인 관련, 모두에서 스트레스와 직접적인 관련이 있음을 나타낸다. 학급의 영유아 수에 따라서는 원아들과의 활동요인에서 영유아수가 적을수록 낮은 스트레스를 받고 있는 것으로 나타났다. 한편, 자기 자녀와 함께 근무하는 경우에 직무스트레스 전체에서 낮은 스트레스를 보이는 것으로 나타났다. 하위요인 중에서는 원아들과의 활동요인, 교사관련요인, 학부모 관련요인에서 자기자녀와 함께 근무하는 경우에 낮은 스트레스를 받고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 근무환경과 직무만족도 및 직무스트레스의 관계를 살펴본 결과는 다음과 같다.

먼저 직무만족도 전체와 어린이집에서 제공되는 휴식시간과, 자녀수에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였다. 즉 휴식시간이 길어질수록 복리후생과 작업환경의 외재적 요인에서 만족도가 올라갔으며, 자녀수가 많아질수록 안정감과 책임감, 동료와의 관계를 나타내는 가치적 요인에서 직무만족도는 높아지는 것으로 나타났다.

직무스트레스 전체와 학급의 영유아수는 정적으로, 휴식시간과 자녀수에서는 부적으로 유의미한 상관을 보였다. 즉, 학급의 영유아수가 많아질수록 휴식시간이 줄어들수록, 자녀의 수가 적어질수록 직무스트레스는 높아지는 것으로 나타났다.

# 목 차

## 논문개요

|                            |    |
|----------------------------|----|
| I. 서론 .....                | 1  |
| 1. 연구의 필요성 및 목적 .....      | 1  |
| 2. 연구문제 .....              | 6  |
| 3. 용어의 정의 .....            | 6  |
| II. 이론적 배경 .....           | 8  |
| 1. 보육교사의 근무환경 .....        | 8  |
| 2. 보육교사의 직무만족도 .....       | 14 |
| 1) 직무만족도의 개념 .....         | 14 |
| 2) 직무만족도의 중요성 .....        | 15 |
| 3) 직무만족도에 영향을 미치는 요인 ..... | 16 |
| 3. 보육교사의 직무스트레스 .....      | 17 |
| 1) 직무스트레스의 개념 .....        | 17 |
| 2) 직무스트레스 요인 .....         | 18 |
| 4. 선행연구 .....              | 18 |
| III. 연구방법 .....            | 21 |
| 1. 연구대상 .....              | 21 |
| 2. 연구도구 .....              | 24 |
| 1) 근무환경 .....              | 24 |

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| 2) 직무만족도 .....                    | 24        |
| 3) 직무스트레스 .....                   | 26        |
| 3. 연구절차 .....                     | 27        |
| 1) 예비조사 .....                     | 27        |
| 2) 본 조사 .....                     | 27        |
| 4. 자료분석 .....                     | 28        |
| <br>                              |           |
| <b>IV. 연구결과 및 해석 .....</b>        | <b>29</b> |
| 1. 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경 .....    | 29        |
| 2. 근무환경에 따른 직무만족도와 직무스트레스 .....   | 43        |
| 3. 근무환경, 직무만족도 및 직무스트레스의 관계 ..... | 53        |
| <br>                              |           |
| <b>V. 논의 및 결론 .....</b>           | <b>56</b> |
| 1. 논의 .....                       | 56        |
| 2. 결론 및 제언 .....                  | 62        |

**참고문헌**

**ABSTRACT**

**부    록**

## 표 목 차

|  |    |
|--|----|
| <표 1> 보육교사 수당 .....                        | 12 |
| <표 2> 연구 대상 보육교사의 일반적 특성 .....             | 23 |
| <표 3> 보육교사의 근무환경 질문지의 하위내용과 문항 .....       | 24 |
| <표 4> 기혼 보육교사의 직무만족도 검사도구의 문항수 및 신뢰도 ....  | 25 |
| <표 5> 기혼 보육교사의 직무스트레스 검사도구의 문항수 및 신뢰도 .... | 26 |
| <표 6> 보육교사의 근무여건 .....                     | 31 |
| <표 7> 보육교사의 건강관리 .....                     | 34 |
| <표 8> 보육교사의 주 보육업무(복수응답) .....             | 35 |
| <표 9> 보육교사의 보육지원 업무(복수응답) .....            | 36 |
| <표 10> 보육교사의 운영관련 업무(복수응답) .....           | 37 |
| <표 11> 보육교사 업무 중 가장 어렵다고 느끼는 업무 .....      | 39 |
| <표 12> 보육교사 업무 중 업무가 어렵다고 느끼는 이유 .....     | 40 |
| <표 13> 보육교사의 재교육 .....                     | 41 |
| <표 14> 보육교사의 희망하는 보수교육(복수응답) .....         | 42 |
| <표 15> 휴식시간 여부에 따른 직무만족도 차이 .....          | 44 |
| <표 16> 학급의 교사 수에 따른 직무만족도 차이 .....         | 45 |
| <표 17> 학급의 영유아수에 따른 직무만족도 차이 .....         | 46 |
| <표 18> 보수에 따른 직무만족도 차이 .....               | 48 |
| <표 19> 아이 돌보는 기관에 따른 직무만족도 차이 .....        | 48 |
| <표 20> 휴식시간 여부에 따른 직무 스트레스 차이 .....        | 50 |
| <표 21> 학급의 영유아수에 따른 직무 스트레스 차이 .....       | 51 |
| <표 22> 아이 돌보는 기관에 따른 직무 스트레스 차이 .....      | 52 |

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| <표 23> 근무환경과 직무만족도의 상관관계 .....  | 54 |
| <표 24> 근무환경과 직무스트레스의 상관관계 ..... | 54 |

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

산업화로 인한 여성의 사회활동 참여가 늘어나면서 맞벌이 부부가 증가하게 되었다. 영유아의 문제를 사회공동육아로 해결하고자 영유아들의 보육을 위해 우리나라에서는 1991년 영유아보육법을 제정하였다. 여성의 사회 참여가 증가하면서 영아기 때부터 낮 시간 동안 육아를 담당해줄 시설이 필요하게 되었고, 국가에서도 저 출산 극복과 맞벌이 가정을 위한 정책의 하나로 어린이집을 확충 하였다.

그리하여 1991년에는 1919개의 어린이집을 48,000명의 영유아들이 이용하였지만, 2013년 현재 43,770개의 어린이집을 1,486,980명의 영유아들이 이용하고 있다. 이는 어린이집이 20여년 사이 30배 이상 증가하였음을 말해준다. 현재 재직 중인 보육교사 또한 2013년 현재 30만 명을 넘어서고 있다(보건복지부, 2013).

보육의 궁극적인 목적은 영유아의 건전한 육성이며, 어린이집에서 가장 우선적으로 고려되어야 할 대상은 영유아이다. 이러한 영유아들을 장시간 보호와 교육하며 함께 상호작용하는 사람은 보육교사이다. 보육의 질은 보육 효과를 설명하는 가장 중요한 요인이며, 보육의 질에 영향을 미치는 요인 중 특히 보육교사의 역할에 대한 중요성이 지속적으로 제기되었다. 또한 보육교사의 개인적인 특성은 영유아 발달 및 능력과 밀접하게 관련되어 있음을 알 수 있다(김연아, 김경은, 2012; 유희정, 2004; 신혜영, 2003).

보육교사 채용 시 기혼 보육교사는 가사(家事)나 자녀양육의 어려움이 있어, 미혼보육교사를 선호하였으나 최근에는 미혼보육교사들이 잦은 이직을

하는 현상이 나타나면서 이들의 채용과 관련된 어려움이 보고되고 있다(엄현옥, 2013). 반면 출산과 육아로 경력이 단절되었던 기혼여성들을 위해 정부가 적극적으로 여성 일자리 창출에 나서고 있으며(조선닷컴, 2014), 예로서 어린이집의 증가와 시간연장보육, 누리과정 도우미교사, 비담임제도가 있다. 이를 통해 기혼 보육교사들이 경제활동에 참여 할 수 있는 문이 차차 넓어지고 있음을 알 수 있다. 근래에 들어서는 근로자에 대한 출산휴가와 육아휴직제도에 대한 권장으로 영유아기 자녀를 둔 보육교사들 또한 늘어날 전망이다.

영유아기 자녀를 둔 기혼 보육교사는 육아의 경험이 있기 때문에 영유아의 정서발달과 문제행동의 원인과 대처기술을 미혼교사에 비해 잘 알고 있다. 그리하여 이들은 영유아의 문제행동에도 민감하게 반응하는 경향이 있으며(하영례, 고경필, 2007) 이러한 특성은 영유아의 발달에 매우 중요한 영향을 미칠 수 있다. 또한 자녀의 육아과정에 교수학습 방법이나 이론을 적용해 볼 수 있다는 장점을 가지며, 이들의 경험에서 오는 육아와 보육의 상호작용은 전문성의 향상을 가져올 수 있다(최혜영, 2012). 반면 영유아기 자녀를 둔 보육교사는 직장과 가정에서 모두 육아를 경험하고 있지만 엄마와 교사라는 역할기대로 인한 스트레스 또한 경험하고 있으며, 근무환경에서 과중한 업무로 인한 어려움을 겪고 있다(최혜영, 2012).

이처럼 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경은 다른 직종에 비해 열악한 실정이다. 근무환경의 질을 좌우하는 것은 보수, 교사 대 영유아비율, 근무시간의 세 가지 측면으로 나누어 볼 수 있다. 먼저 보수의 측면에서는 국공립이나 공공형 어린이집을 제외하고는 상당수가 근로기준법의 최저급여 수준을 받고 있으며 시간외수당이나 기타 복리후생에 매우 취약하다. 구조적인 측면에서 교사 대 아동비율은 잘 맞추어 이용되는 실정이나, 전체적으로 한 보육실안에서 두 명의 보육교사가 두 개 반을 운영하는 투 담임 제도

가 많아 학급의 크기는 크다고 볼 수 있다. 특히 근무시간의 측면은 타 직장에 비해 보육교사들이 월등히 장시간 근무를 하는 것으로 나타났다(신희연, 2004). 보육교사의 근무시간은 시설유형에 관계없이 하루 평균 9시간 24분으로 하루 8시간을 넘는 초과 근무 양상을 보였다(육아정책연구소, 2011). 시간외 초과 근무수당을 받는 국공립 또는 법인 어린이집의 보육교사는 전체교사의 50%이상이나, 민간 또는 가정어린이집 보육교사의 경우에는 20%에도 미치지 못한다(이숙희, 2012).

보육교사들은 12시간 운영되는 어린이집의 특성상 하루 평균 9시간 24분을 근무 한다. 이것은 곧, 영유아기 자녀를 둔 보육교사들이 자녀를 양육하는데 큰 어려움으로 작용한다. 보육교사들은 대개 평일은 오전 7시30분부터 오후 7시30분, 토요일은 오전 7시30분부터 오후 3시30분까지 당직근무체로 근무를 한다. 일정하지 않은 출퇴근시간과, 여기에 평가인증이나 공인실사준비 등으로 인해 잦은 연장근무를 하게 되며(백정원, 2103; 최혜영, 2012), 다른 기관에 자녀를 취원시킨 경우, 등·하원을 돕기 위해 친인척에게 부탁하거나 동네 이웃에게 등·하원 도우미를 부탁하게 되는 경우가 생기기도 한다(엄현옥, 2013). 그것마저 여의치 않을 때 자녀의 보육을 위해 시간 연장 어린이집이나 24시간 어린이집을 이용하게 될 수밖에 없는 현실이다. 따라서 영유아기 자녀를 둔 기혼 보육교사는 자신의 영유아기 자녀의 올바른 양육과 보육교사로서의 삶 속에서 다양한 고민을 할 수 있다.

영유아기 자녀를 둔 보육교사들은 자녀를 타 기관에 취원시키고도 보육교사로서 출퇴근을 하면서 여러 가지 어려움이 발생하게 되고 이것이 자신의 직무스트레스로 작용하여 직무만족도에도 영향을 미치게 된다. 그 예로서 다른 가정의 아이를 양육하느라 자신의 아이를 제대로 양육하지 못하고 있다는 죄책감이 스트레스를 가중 시킬 수 있다는 점이다(김지혜, 2010). 기혼 보육교사는 다른 여성의 일과 가정의 양립을 돕기 위한 보육서비스의 제

공자이면서, 자신 또한 일과 가정의 양립을 지탱해야하는 보육서비스를 필요로 하는 수요자이기도 하다. 최근 들어 이러한 보육교사들이 당면한 자녀 양육의 어려움을 해결하고, 교사 이직을 줄이기 위한 보완책의 하나로 근무기관에 자신의 자녀와 함께 출근함으로써 정서적 안정감과 시간절약 등의 효율성을 얻고자 하는 경우가 생기고 있다(엄현옥, 2013).

보육교사의 근무환경과 직무만족도는 보육교사 직무수행에 영향을 주는 중요한 요소로 볼 수 있다. 김지혜(2010)는 일반적으로 보육교사들의 근무환경은 다른 교직에 비해 불안정한 출·퇴근시간과 업무량의 차이, 복지제도의 부진, 개인적 변인과 기관의 다양성, 사회경제적지위의 불안정성을 가지고 있다고 보았다. 직무만족도가 결혼여부에 따라 차이가 있음을 알리는 연구들(추민아, 2008)을 보면, 기혼보육교사의 직무만족도가 직무자체에서는 미혼보육교사보다 높게 나타난다(김미경, 2011; 임난희, 2009). 또한 기혼보육교사는 자기자녀 양육경험을 통해 보다 엄마 같은 마음으로 여유 있게 접근하게 해주고, 부모를 대신함에 있어서 같은 아이를 키우는 동반자적 관계로 맺어지는 것에 대해 자녀를 맡긴 부모들이 긍정적으로 보고 있다(김은주, 서영희, 2008). 서주희(2013)의 연구에서는 직무자체 만족도가 높을수록 유아들의 친사회적 행동이 높게 나타났으며, 근무환경에 대한 만족도가 높을수록 유아의 내적 행동문제와 외적 행동문제가 낮게 나타났다. 이를 통해 보육교사의 직무만족도는 직무수행에 영향을 주며, 영유아의 발달에도 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

한편, 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 직무스트레스에 관해 살펴보면 보육교사는 타 교육기관의 교사들과 달리 보호와 교육이라는 보육을 제공함으로써 더 많은 체력소모를 하고 있으며, 직장과 가정에서 육아를 경험하지만 서로 다른 역할에 대한 기대로 스트레스를 경험하고 있었다(최혜영, 2012). 기혼교사는 미혼교사에 비해 대인관계에서 낮은 스트레스를 보이는

것으로 나타났으며(국성자, 2011), 담당연령이 유아일 때는 업무와 행정지원관련, 영아일 때는 학부모 관련요인에서 직무스트레스를 보이고, 과도한 업무와 수업외의 잡무, 낮은 보수 등을 스트레스요인으로 여기는 것으로 나타났다(윤미정, 2011).

우리나라에서는 보육교사에 대한 직무만족이나 직무스트레스에 대한 연구(김연아, 2012; 김영관, 2011; 신희연, 2004; 윤미정, 2011; 임난희, 2009; 최난영, 2010)들과 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 영향을 미친다는 연구(국성자, 2011; 김경호, 2013; 박진희, 2013; 윤혜미, 노필순, 2013)들이 최근 들어 많이 이루어지고 있다. 이를 종합해 볼 때 보육교사에 대한 활발한 연구가 이루어지고 있음을 알 수 있다. 그러나 육아와 보육의 상호작용을 경험한 전문성 있는 기혼 보육교사들의 직무만족도와 직무스트레스에 관한 연구는 아직도 미흡한 상태이다. 또한 자신의 영유아기 자녀를 양육하는 상태에서 기관을 이용하게 되었을 때 자기자녀와 함께 근무하는 경우에 관한 연구(엄현옥, 2013)는 있으나, 타 기관에 취원 시킨 경우와 친인척의 도움으로 자녀를 돌보는 경우를 함께 비교하여 직무만족도와 직무스트레스의 관계를 살펴보는 연구는 전무한 상태이다. 어린이집의 재원 가능 연령인 0세~만 5세의 자녀를 둔 일반 직장을 다니는 부모님들의 경우와 0세~만 5세 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 경우는 비슷하면서도 다른 어려움이 존재한다. 가정에서의 육아와 직장인 어린이집에서의 보육업무의 유사한 점을 고려할 때 영유아기 자녀를 둔 보육교사에 대한 직무만족도와 직무스트레스에 관한 연구는 영유아들과 가족복지증진에 영향을 미칠 수 있다는 점이다.

따라서 본 연구는 기혼보육교사들 중에서 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경과 자녀양육형태에 따라 기관보육 및 친인척보육 등이 보육교사의 직무만족도, 직무스트레스와 어떠한 관계가 있는지 알아보려고 한다. 이를

통해 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경을 개선하고 직무스트레스를 줄일 수 있는 방안을 모색함으로써 보육현장의 질적 향상을 위한 기초 자료를 제시하고자 한다.

## 2. 연구문제

이상과 같은 연구목적에 따라 설정한 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

1. 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경은 어떠한가?
2. 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경에 따른 직무만족도와 직무스트레스는 어떠한가?
3. 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경, 직무만족도 및 직무스트레스의 관계는 어떠한가?

## 3. 용어의 정의

### 1) 영유아기 자녀를 둔 보육교사

본 연구에서 영유아기는 0세~만 5세(60개월 이하)를 의미하며, 이러한 시기의 자녀를 양육하면서 어린이집에 재직 중인 보육교사를 영유아기 자녀를 둔 보육교사로 정의한다. 단, 영유아보육법 시행규칙 제10조에 의하면 영유아 20인 이하를 보육하는 가정어린이집에서는 원장(원감)이 보육교사 겸직이 가능하므로 가정어린이집에서 보육교사를 겸직하고 있는 원장(원감)도 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 의미 속에 포함된다.

## 2) 근무환경

보육교사의 근무환경이란, 보육교사의 급여이외에 근무조건, 근무자가 직무를 효율적으로 수행 할 수 있게 하는 환경을 총칭하는 것을 말한다. 본 연구에서는 근무환경을 근무여건, 건강관리, 업무내용, 재교육의 네 가지로 분류하여 살펴보았다(신희연, 2004).

## 3) 직무만족도

본 연구에서 직무만족도란, 가치적 요인, 내재적 요인, 외재적 요인의 세 가지 하위요인으로 나누어 설명된다. 첫째, 가치적 요인이란, 사회적 인정과 안정감, 책임감, 상사 및 동료와의 관계를 나타낸다. 둘째, 내재적 요인이란, 조직 구성원의 직무수행에 있어서 도전, 인정, 경력과 기회, 발전 등으로부터 얻게 되는 성취감이나 자아실현 경험을 의미한다. 셋째, 외재적 요인이란 주로 조직과 상사로부터 주어지는 보상, 승진, 복리후생, 작업환경을 의미한다.

## 4) 직무스트레스

직무스트레스란, 보육교사가 직무수행 과정에서 발생하는 교사개인과 근무환경의 상호작용 과정에서 발생하는 교사의 심리적 안녕을 위협할 때 생기는 스트레스를 교사의 직무스트레스로 정의하고자 한다.

본 연구에서는 보육교사의 직무를 수행하면서 얻게 되는 스트레스를 측정할 것으로써 원아들과의 활동, 업무관련, 행정적 지원, 교사 관련, 학부모 관련, 경제적 안정, 개인 관련의 7가지의 하위요인으로 나누어진다.

## II. 이론적 배경

### 1. 보육교사의 근무환경

근무환경은 보육교사의 급여이외에 근무조건, 근무자가 직무를 효율적으로 수행 할 수 있게 하는 환경을 총칭하는 것으로, 일의 효과와 능률의 극대화를 위해 그 직무에 알맞은 근무환경의 정비는 필수요건이다(신희연, 2004). 보육교사의 근무환경에 따라 직접적으로는 신체적, 정신적 피로를 안겨주고 교육효과에 막대한 지장을 초래하며, 간접적으로는 사회경제적 지위와 직업에 대한 불만요인이 될 수도 있다(박은정, 2003)이러한 어린이집의 근무환경을 어린이집의 종류와 자격의 종류, 보수, 보육교사 대 영유아의 비율, 근무시간과 휴식시간, 업무내용, 재교육의 6가지 하위요인으로 구분하여 법적 근거를 알아보면 다음과 같다.

#### 1) 어린이집의 종류와 자격의 종류

어린이집은 보건복지부 관할로서 설치·운영주체에 따라서 국공립, 사회복지법인, 법인·단체, 직장, 부모협동조합, 가정, 민간어린이집으로 나눌 수 있다. 국공립어린이집은 국가나 지방자치단체에서, 사회복지법인어린이집은 [사회복지 사업법]에 따른 사회복지법인에서, 법인·단체 어린이집은 각종 법인이나 단체에서, 직장어린이집은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여, 부모협동조합어린이집은 보호자들이 조합을 결성하여, 가정어린이집은 개인이 가정이나 그에 준하는 곳에서 설치·운영하는 어린이집이다. 민간어린이집은 이상에 해당하지 않는 어린이집을 의미한다. 이중 가정어린이집이 전체

어린이집에서 54%를 차지하고 민간어린이집은 33.7% 국공립어린이집은 5.3%순이다. 보육 아동 수는 현원기준 민간어린이집이 51.8%, 가정어린이집이 24.5% 국공립어린이집이 10.4% 순이며 나머지는 한자리 수이다. 또한 보육교직원 인원 수 비중 또한 민간어린이집이 45.1% 가정어린이집이 34.0%, 국공립어린이집이 8.9%를 나타내고 있다. 교사 1인당 보육 아동 수는 국공립어린이집이 5.8명, 민간어린이집이 5.7명, 가정어린이집이 3.5명을 나타낸다(보육통계, 2013).

그 외 특수 어린이집으로 영아전담, 장애아전문, 장애아통합, 시간 연장, 24시간, 휴일, 방과 후 어린이집이 있다. 자세히 살펴보면 영아전담어린이집은 2004년 이전에 영어전담어린이집으로 지정받아 국고보조금으로 신축비를 지원받은 어린이집이다. 장애아전문 어린이집은 [장애아동복지지원법] 제32조에 따라 요건을 갖추고 상시 12명 이상의 장애아(단, 미취학장애아 9명 이상 포함)를 보육하는 어린이집이다. 장애아 통합어린이집은 정원의 20%내에서 장애아종일반을 편성·운영하거나 장애아종일반을 별도로 편성하지 않아도 미취학장애아를 3명 이상 통합 보육하고 있는 어린이집이다.

시간 연장 어린이집은 기준보육시간(07:30~19:30)을 경과하여 최대 24:00까지 시간을 연장하여 보육하는 어린이집을 말한다. 24시간어린이집은 24시간 동안 보육서비스를 제공하는 어린이집이다. 휴일 어린이집은 일요일 및 공휴일에 보육하는 어린이집이다. 방과 후 어린이집은 초등학생을 대상으로 방과 후 보육서비스를 제공하는 어린이집이다.

위와 같은 특수 어린이집은 모두 별도로 지정받아 운영 중이지만 이 중에서 시간 연장, 휴일, 방과 후 어린이집은 기존의 어린이집에서 별도의 지정 없이 맞춤보육서비스라고 하여 필요에 따라 추가로 보육이 이루어 질 수 있다(보육사업안내, 2013).

2005년부터 국가에서 어린이집 평가인증지표기준을 마련하여 평가 후 인

증하는 제도가 도입되었으며, 그 중에서 높은 점수를 받은 어린이집을 대상으로 현장 실사를 거쳐 서울시에서는 서울형, 지방에서는 공공형 어린이집으로 지정하여 국공립과 유사한 지원을 하고 있다.

어린이집교사는 보육교사 자격증을 취득한 경우 누구나 가능하기에 전공이나 학력, 경력에서 다양한 차이가 있다. 보육학과, 아동학과, 유아교육과는 물론이고 간호학과, 사회복지학과 또는 보육교사교육원에서 자격증을 취득한 사람들도 교사가 될 수 있다. 기관에서 3년 이상 근무하게 되면 승급교육을 받으며, 1급 승급교육 후 3년 이상의 경력이 되면 원장자격을 취득할 수 있다(보육사업안내, 2013).

## 2) 보수

보육교사의 급여는 국공립이나 법인, 직장어린이집의 경우 국가에서 정한 호봉 표를 기준으로 지급하고 있다. 그러나 민간, 가정어린이집의 경우 이에 못 미치는 최저임금수준의 급여를 지급하고 있다. 기관마다 경력, 근무조건에 따라 차등 지급하고 있지만 그래도 국공립교사의 급여에는 못 미치는 수준이다. 2009년부터 서울에서는 서울형 어린이집이라고 하여 민간, 가정어린이집을 대상으로 공인실사과정을 통해 선정된 어린이집의 경우 국공립호봉표에 의해 국가에서 교사급여의 80%를 지급하고 기관에서 나머지 20%를 부담하여 국공립교사와 같은 급여를 지급하도록 하는 기관이 늘고 있다(서울시보육사업안내, 2014).

한편 서울시에서는 보육교사의 처우개선을 위해 보육교사 수당을 표 1과 같이 지원 하고 있다(서울특별시, 2014).

<표 1> 보육교사 수당

| 구분      | 서울형 어린이집               | 일반형 어린이집               |
|---------|------------------------|------------------------|
|         | <b>채우개선비</b>           | <b>채우개선비</b>           |
|         | 보육교사 14만5천원            | 보육교사 20만원              |
|         | <b>근무환경개선비</b>         | <b>근무환경개선비</b>         |
| 보육교사 수당 | 15만원(0~만2세반 교사)        | 15만원(0~만2세반 교사)        |
|         | <b>누리과정(만3~5세)담임수당</b> | <b>누리과정(만3~5세)담임수당</b> |
|         | - 30만원                 | - 30만원                 |
|         | - 혼합반(2,3세)은 20만원      | - 혼합반(2,3세)은 20만원      |

### 3) 보육교사 대 영유아의 비율

교사 1인당 0세는 3명, 만 1세는 5명, 만 2세는 7명, 만 3세는 15명, 만 4, 5세는 각각 20명의 영유아를 담당한다. 그러나 총 정원 범위 내에서 혼합연령반과 추가보육을 가능하게 하였기 때문에 만 1세는 7명, 만 2세는 9명 등 추가보육을 하게 되어 만 1세 영아를 교사 1인이 7명까지 보육하는 경우와, 만 2세 영아를 9명까지 혼자서 보육하는 경우가 생겨 많은 어려움이 따르고 있는 실정이다. 단 0세반은 만 1세와 혼합반은 가능하나 3명 이상을 초과할 수 없다. 0세라 함은 전년도 1월 1일부터 당해 연도 현재까지 태어난 아이들을 말하는데 이는 월령의 차이가 많은 관계로 교사 대 아동비율 1:3을 초과할 수 없다. 0세나 만 1세의 경우 개별적인 욕구를 충족시켜야 하는 만큼 수면과 배변지도 시 다른 교사가 나머지 영아들을 볼 수 있도록 하기 위해 한 교실에 두 명의 교사가 동일 연령의 영유아를 두 배로 보육하는 투 담임 제도로 운영하는 경우도 있다(보육사업안내, 2013).

#### 4) 근무시간과 휴식시간

보육교사의 근무시간은 어린이집 운영시간이 평일 7시30분부터 오후 7시 30분, 토요일은 오전 7시30분부터 오후 3시30분까지를 기준으로 당직이나 순번을 정하여 교대근무로 운영시간을 지켜가며 근무하고 있다. 보육교사는 근로자로서 주 40시간 근무를 하여야 하며, 하루 8시간을 근무하고 1시간의 휴식시간을 갖도록 하고 있으나 12시간 운영해야 하는 어린이집에서 교사들이 순번제로 당직근무를 한다고 하지만, 사실상 연장 근무를 하고 있음을 표현하고 있다. 근로기준법 제44조에서는 모든 근로자는 근로시간 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 중간에 가져야 한다.

최근 들어 서울시에서는 보육교사들의 근무환경을 개선하기 위해 같은 기관에서 1년 이상 근무한 교사에게 연 1회 5일간의 연차휴가를 가질 수 있도록 대체교사 제도를 통해 지원하고 있다.

대체교사란 어린이집 교사가 연차, 보수교육, 병가, 경조사, 휴가 등의 업무공백이 생길 시, 그 공백을 최소화하기 위해 어린이집에 지원되는 인력을 말한다. 각 자치구 육아종합지원센터에서 고용하여 필요로 하는 어린이집에 인력을 지원하고 있다. 만약 해당 육아종합지원센터에서 유휴 인력이 없어 대체교사를 지원받지 못하는 경우, 어린이집에서 대체교사를 직접 채용한 후 인건비를 지원받을 수 있다.

대체교사의 지원 단위는 월~금(주5일 지원)이고, 승급교육은 2주간 지원이 되며, 병가의 경우 의사진단서를 첨부하면 2주엿 최장 60일까지 지원이 가능하다. 대체교사 인력지원 신청은 2달을1회기로 하여 총 6회 신청기회가 있으며 회기별로 지원이 가능하지만 대체교사 미이용 교사에게 우선권이 부여된다. 다만 이런 경우에도 사전확인증을 발급받아 인건비 신청을 받을

수 있다. 단, 산전·후 휴가(90일)에는 고용보험에서 휴가급여가 지원되므로 대체교사지원 대상에서 제외되지만, 총 근로자가 100인을 초과할 때 최초 60일의 범위 내에서 대체교사 지원이 가능하다. 이 경우에도 마지막 30일은 고용보험에서 인건비가 지급되므로 대체교사 지원이 불가하다(서울특별시, 2014)

## 5) 업무내용

2013년 현행 영유아보육법시행규칙 제23조의 별표9에 따르면, 보육내용으로 보호와 교육, 영양, 건강, 안전, 부모에 대한 서비스, 지역사회와의 교류를 기본원칙으로 규정하고 있으며 이러한 원칙을 수행하기 위해 보육교사들은 다양한 주 보육업무, 보육관련업무, 운영관련업무를 하게 된다. 업무량에 대한 교사들의 인식은 조사대상 3분의 2이상이 ‘평소 업무량이 과중하다’고 느끼고 있는 것으로 나타났다(신희연, 2004 재인용).

## 6) 재교육

영유아 보육법 제23조 시행규칙 제11조의 2 에 의하면 현직 교사들의 능력 계발과 전문성 향상을 위해 보수교육을 받도록 명시하고 있다. 신규채용자인 경우 채용일로부터 1년 이내, 기존교직원은 매 3년마다 보수교육을 받아야한다. 이때 육아종합지원센터에 대체교사를 신청하면 보육교사의 재교육을 위해 무상으로 대체교사를 지원해주기도 한다. 또한 위의 직무교육과 승급교육 이외에 보육교사 필수 교육으로 매년 성폭력예방교육, 아동학대예방교육, 등 보육업무이외에 각종 교육들이 있으며 이를 증명하는 서류들을 원내에 비치하게 되어있다.

## 2. 보육교사의 직무만족도

직무만족도에 대한 개념, 중요성, 직무만족에 영향을 주는 요인을 알아보면 다음과 같다.

### 1) 직무만족도의 개념

직무만족(job satisfaction)의 개념을 한마디로 명확하게 설명하는 것은 어려운 일이다. 학자마다 관점과 측정을 위한 도구요인과 측정대상이 다르고 직무만족감이 시간과 상황에 따라 변할 수 있기 때문이다(Dawis, 2004 윤미정, 2011재인용).

몇몇 학자들의 직무만족도에 관한 개념을 살펴보면 다음과 같다. 직무만족의 고전 연구자로 불리는 Hoppock(1935)은 직무만족을 ‘조직구성원의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태’라고 정의 하였으며, 직무만족에 대한 학문적 관심은 Hawthorne 실험이후 크게 부각되었다(정효정, 2003). Hawthorne실험에서 조명의 밝기를 달리한 환경에 관계없이 생산성은 변화가 없었다는 것을 통해, 종업원의 작업능률을 좌우하는 요인은 작업환경이나 돈이 아니라 종업원의 심리적 안정감이며, 사내 동료와의 관계 등이 중요한 작용을 한다는 것임을 알렸다. Hawthorne실험을 통해 인간이 감정에 의해 움직이는 심리적 존재임을 증명하였다.

Locke(1976)는 ‘개인이 자신의 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 즐거운 감정 또는 기분 좋은 정서 상태’라고 하였다. 직무만족도는 대개 종사자들의 직무와 조직 상황에 대한 주관적인 생각을 측정하므로 직무에 대해 경험하는 감정의 총화이거나 감정의 균형 상태에서 발생하는 하나의 태도와 욕구 충족의 정도를 뜻한다고 보

았다(김영관, 2011재인용). 또한 김연아와 김경은(2012)은 보육교사의 직무만족은 직무를 수행하면서 받는 모든 보상이 대상이며 이를 통해 보람 같은 긍정적인 정서라고 했다. 이러한 의미로 보육교사의 직무에 대한 열정이나 노력 등에 대해 나타나는 보상의 결과 개인의 자아실현을 충족시켜주는 척도라고도 보았다. 직무만족도란 작업환경과 회사내부의 인간관계에 종합적인 결과물이라고 할 수 있다.

## 2) 직무만족도의 중요성

직무만족은 개인적인 입장에서 보람과 성취감을 가지며 조직의 입장에서 는 개개인의 직무만족으로부터 조직운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되므로 직무만족이 갖는 중요성은 개인의 삶의 질을 좌우하는 중요한 요인이 된다.

개인적인 측면에서 직무만족도의 중요성을 살펴보면 생계를 위해 소득을 얻는 장소일 뿐 아니라 생활에 만족을 얻는 곳이기에 삶의 기쁨을 경험한다. 또한 낮은 직무만족도를 나타내는 사람은 가정생활이나 여가생활 등 삶 전체에까지 불만족을 느낄 수 있다. 조직적인 측면에서는 만족감이 높은 조직에서는 효과적이고 혁신적인 모습이 기대되고 자기조직을 표출할 때 호의적이어서 홍보기능을 하며, 조직내부에서도 원만한 인간관계가 형성되고, 이직율과 결근율이 낮아져서 전체적인 생산성과 직결된다는 측면에서 중요하다(윤미정, 2011).

보육교사의 높은 직무만족도는 교육의 질을 좌우하는 관건이 되며 직무만족도가 높은 교사는 책임감과 창의적인 교육계획과 실행, 및 긍정적인 상호작용으로 교육목표의 달성에 큰 영향을 주는 중요한 요인이다(임난희, 2009) 보육교사들의 직무에 대한 불만족은 보육의 질에 영향을 미치게 되

어 그 피해는 영유아들에게 돌아가고 있으므로 보육교사의 직무만족을 위한 노력은 매우 중요하다고 볼 수 있다(김영관, 2011).

### 3) 직무만족도에 영향을 미치는 요인

직무만족에 영향을 미치는 요인은 국내외 많은 연구에서 다르게 나타나고 있다. 이는 직무만족을 측정하기 위한 경험적인 도구의 사용이 다르고, 다양한 분야의 직무환경과 측정대상자의 개인적인 감정과 직무에 대한 인식의 차이가 있기 때문이다(윤미정, 2011). 직무만족에 관해 Locke(1976)는 관련요인으로 직무요인과 인간요인으로 크게 나누고 직무요인으로는 직무자체, 보수, 승진, 인정 등 보상을, 인간요인으로는 가치관, 개인의 능력 등, 자기 자신과 상급자나 동료들에 관한 조직안의 타인요인과, 조직외의 타인요인으로 제시하였다(임난희, 2009재인용).

보육교사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 관해 이정미(2009)는 5가지로 나누어 설명하였다. 첫째, 인간관계요인으로 동료, 원장, 학부모, 아동과의 관계, 둘째, 근무환경요인으로 근무시간과 조건, 지역사회와의 관계, 어린이집과의 주인의식 등, 셋째, 심리적 요인으로 장래성, 승진, 안정감, 넷째, 경제적 요인으로 보수, 복지, 다섯째, 직무 자체적 요인으로 행정적 지원, 직무특성, 직무내용, 교육과정운영 등으로 제시하였다. 임난희(2009)는 직무만족에 영향을 주는 요인으로 개인적 특성, 근무환경으로 나누었다. 개인적 특성의 하위요인으로는 연령, 경력, 자격유형, 결혼유무, 현 시설에서의 근무경력과 총 근무경력으로 보았으며, 어린이집의 유형과 규모도 직무만족에 영향을 주는 요인으로 포함시키고 있다.

### 3. 보육교사의 직무스트레스

현대를 살아가는 사람에게 피할 수 없는 스트레스는 보육교사들도 자유로울 수 없으며 영유아의 중요한 시기를 지내고 있는 아이들에게 보육교사의 직무스트레스는 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다. 즉 보육교사의 직무스트레스는 영유아에게나 교사자신의 삶에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(양안숙, 2008). 이러한 보육교사의 직무스트레스에 대해 살펴보면 다음과 같다.

#### 1) 직무스트레스의 개념

스트레스의 개념은 학자마다 다르게 정의하고 있다. 본래 스트레스란 단어는 라틴어의 Stringer(팽팽하게 죄다, 바짝 잡아당기다)에서 유래되어 이후 string, street, straisse, 등으로 쓰이다가 14세기에 이르러 Stress라는 용어로 쓰이기 시작했다(Ivancevich & Matteson, 1980; 윤미정, 2011, 재인용).

직무스트레스란 근무환경요인이나 스트레스요인에 대해 개인과 직무환경과의 부적합으로 인한 스트레스를 말한다. Kyriacou 와 Sutcliffe(1978)는 교사의 직무스트레스를 교직의 특성에서 나오는 긴장, 좌절, 불안, 분노 그리고 우울과 같은 불유쾌한 정서를 경험하는 것이라고 하였다(손찬양, 2008, 재인용).

교사의 직무스트레스를 Moracco 와 Mcfadden(1980)은 교사의 직무수행의 결과로 생기는 생리적 변화를 동반하는 심리적 평형상태의 변화라고 하였고(손찬양, 2008, 재인용), 반영란(1999)은 교사의 자존감이나 평안에 위협으로 지각되어 평형상태를 유지하기 위해 사용되는 심리적 방어기체에

의해 조정된 것 이라고 하여 자존감이나 평안에 위협으로 평가 될 때만이 스트레스유발이라고 설명하였다.

## 2) 직무스트레스 요인

일반적인 스트레스나 교사의 직무스트레스의 개념을 정의하는데 있어 모두 개인적 특성과 조직의 특성이 관여되고 있는 것을 볼 수 있다(신희연, 2004).

교사의 직무스트레스는 개인적 변인과 환경적 변인이 서로 상호작용하면서 만들어낸 결과이며 이에 따라 직무스트레스 요인은 교사외적인 상황적 변인과 내적인 개인적 변인으로 나눌 수 있다. 교사의 직무스트레스 유발요인은 연구자들의 관점에 따라 나누는 방식도 다양하다.

Clark(1980)은 교사의 직무스트레스 요인 질문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 개발하여 하위요인으로 행정적 지원, 동료교사와의 관계, 학생들과의 활동, 경제적 안정, 업무과다를 포함시켰다.

교사의 개인적 특성과 스트레스 요인과의 관계를 살펴보면 연령, 결혼여부, 학력, 경력 등이 직무스트레스와 관련이 있다고 보고하고 있다.

## 4. 선행 연구

그동안의 연구는 보육교사를 대상으로 직무만족이나 직무스트레스에 대한 연구(김연아, 김경은, 2012; 김영관, 2011; 신희연, 2004; 윤미정, 2011; 임난희, 2009; 최난영, 2010)들과 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 영향을 미친다는 연구(박진희, 2013; 김경호, 2013; 국성자, 2011; 윤혜미, 노필순, 2013) 보육교사의 일과 양육 병행 어려움에 대한 연구(정은영,

2013; 백정원, 2013), 기혼 교사의 사회적 지지와 직장 가정의 역할 갈등에 관한 연구(정유경, 2012)등 보육교사에 대한 근무환경과 직무만족도 및 직무스트레스를 알아보는 연구가 대부분이었다.

최근 들어 보육교사의 육아경험(최혜영, 2012) 유아기 자녀를 둔 유치원 교사의 양육스트레스를 중심으로 살펴본 연구(우경미, 2007)등 보육교사의 육아경험에 관한 연구들이 나오고 있으나, 보육교사 자녀가 영유아기 일 때 엄마와 함께 근무하는 경우에 관한 연구는 자신이 운영하는 어린이집에서 자녀를 보육하는 원장이야기(송유진, 김선구, 남상미, 이대균, 2012)와 자녀를 근무기관에 취원 시켜 함께 생활하는 보육교사자신과 원장, 자녀의 담임, 동료교사의 경험(엄현옥, 2013)에 관한 연구뿐이다.

이 연구의 결과를 살펴보면 다음과 같다. 자신이 운영하는 어린이집에서 자녀를 보육할 때 어려움도 있지만 그보다 더 큰 의미의 기쁨이 함께 한다는 것이다. 그러나 이 연구에서는 원장과 그 자녀의 입장만을 분석하였다는 제한점이 있었다.

자녀를 근무기관에 취원시킨 보육교사의 경험을 살펴보면 엄마인 보육교사는 비록 몸은 힘들지만 마음은 자기자녀와 함께 한다는 것만으로도 에너지를 만들어 낼 수 있어 자녀양육효능감도 높아지고, 교사로서의 역할 수행에 있어서도 긍정적인 영향을 주며 보육교사로 전문성을 신장하여 자기성장에도 도움이 되고 이직률을 낮추게 하는 것으로 보고했다.

또한 원장의 경험으로는 원아모집과 어린이집학부모와 함께 생활 한다는 것에 긴장감을 주어 어린이집의 발전에 기여한다고 보았다.

담임교사는 엄마인 보육교사와의 관계에 따라서 기대와 부담이 다른 양상을 보였지만 대체적으로 담임교사가 겪는 학부모와의 어려움들을 엄마인 보육교사가 지지해주고 격려해주어 좋은 반응을 보였다.

동료교사들은 엄마인 보육교사와 그 자녀를 함께 챙겨 줘야하는 부담감을

있었지만 결혼과 임신 출산을 긍정적인 마음으로 지켜보며 미혼동료교사인 경우 결혼과 동시에 퇴직이라는 기존의 인식을 바꾸게 해주었다.

엄현옥(2013)은 후속연구로 자기 자녀를 타 기관에 취원시킨 보육교사의 경험에 대해 제언하였다. 이 연구들을 토대로 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 양육경험은 교사의 자아정체성이나 교수효능감에 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 알고 영유아기 자녀 또는 유아녀 보육교사에 대한 다각적인 연구가 필요함을 알리고 있다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 서울시 소재 국공립, 민간, 가정어린이집에서 근무하는 영유아기 자녀를 둔 기혼보육교사 153명을 대상으로 하였다.

서울시 국공립, 민간, 가정어린이집 연합회를 통해 설문지의 협조를 의뢰하여 연합회의 월례회의와 교사교육 장소에서 본 연구자가 설문지 200부를 배부하였다. 월례회의와 교사교육 장소에서 본 연구자가 직접 회수 또는 반송용 봉투와 직접방문을 통하여 160부가 회수되어 회수율은 80%이다. 이중 응답하지 않은 항목이 있어 분석에 부적합한 질문지 7부를 제외하고 총 153부를 대상으로 배경변인별 빈도와 백분율을 구한 결과, 연구 대상 교사 153명의 일반적 특성은 표 2와 같다.

표 2에서 제시한 바와 같이 응답자 153명을 대상으로 배경변인별 빈도와 백분율을 구한 결과 교사연령별로 살펴보면 36세에서 40세는 67명(43.8%), 35세 이하는 47명(30.7%), 41세 이상은 39명(25.5%)의 순으로 30대 후반이 가장 많았다. 영유아기 자녀 연령별로는 0세~만2세 영아들이 105명(68.6%), 만3세~만5세 유아들이 48명(31.4%)의 순으로 0세~만2세 영아들이 두 배 이상 많았다. 응답자의 자녀수별로 살펴보면, 자녀가 두 명 이상인 경우가 95명(62.1%), 한 자녀인 경우가 58명(37.9%)의 순으로 자녀가 두 명 이상인 경우가 한 자녀보다 월등히 많았다.

자녀를 돌보는 유형별로 살펴보면, 기관이용 127명(83%), 조부모나 혈연관

계를 이용하여 친인척이 돌보는 경우가 17명(11.1%), 비 혈연관계를 이용하여 돌보는 경우가 9명(5.9%)의 순으로 기관이용이 대부분을 차지하였다.

기관 이용별로 살펴보면, 보육교사의 근무기관에 취원시켜 함께 생활하며 출퇴근을 함께 하는 경우가 34명(26.8%), 보육교사의 근무기관과 근접한 타 기관에 취원시키고 출퇴근하는 경우가 93명(73.2%)으로 나타나 타 기관에 취원시키고 출퇴근을 하는 응답이 두 배 이상 많은 것으로 나타났다.

자격별로 살펴보면, 1급 보육교사는 108명(70.6%), 2급 보육교사는 38명(24.8%), 3급 보육교사는 7명(4.6%)의 순으로 1급 보육교사가 가장 많았고, 최종학력별로 살펴보면, 대학(교)졸업 후 보육교사 교육원을 졸업한 경우가 42명(27.5%), 대학교(4년제)졸 33명(21.6%), 고졸 후 보육교사 교육원 졸 32명(20.9%), 대학(3년제 이하)졸 27명(17.6%), 대학원 졸 11명(7.2%), 고졸 7명(4.6%), 기타 1명(0.7%)의 순으로 대학(교)졸업 후 보육교사 교육원 졸업자가 가장 많았다.

현재의 직급으로는 일반교사가 81명(52.9%), 원장은 51명(33.0%), 주임 교사가 16명(10.5%), 원감은 5명(3.3%)의 순으로 일반교사가 절반이상을 차지하였다. 보육교사로 근무한 총 재직기간별로 살펴보면, 1년 미만은 70명(45.8%), 4년 이상은 57명(37.3%), 1-3년 이하는 26명(17%)의 순으로 1년 미만이 가장 많았고, 현 어린이집에서 근무한 기간별로 살펴보면, 1년 미만이 67명(43.8%), 1-3년 이하는 57명(37.3%), 4년 이상은 29명(19%)의 순으로 1년 미만이 가장 많았다.

<표 2> 연구 대상 보육교사의 일반적 특성

N= 153

| 특 성                     | 구 분                                | n   | %    |
|-------------------------|------------------------------------|-----|------|
| 교사연령                    | 35세 이하                             | 47  | 30.7 |
|                         | 36~40세                             | 67  | 43.8 |
|                         | 41세 이상                             | 39  | 25.5 |
| 자녀의 연령                  | 0~만2세(영아)                          | 105 | 68.6 |
|                         | 만3세~만5세(유아)                        | 48  | 31.4 |
| 자녀수                     | 한 자녀                               | 58  | 37.9 |
|                         | 두 자녀 이상                            | 95  | 62.1 |
| 자녀를 돌보는 유형              | 혈연관계를 이용한 친인척 돌봄                   | 17  | 11.1 |
|                         | 비 혈연관계를 이용한 돌봄                     | 9   | 5.9  |
|                         | 기관이용                               | 127 | 83   |
| 기관이용<br>(자녀의 어린이집 이용여부) | 보육교사의 근무기관에 취원시켜 함께 생활하며 출퇴근을 함께 함 | 34  | 26.8 |
|                         | 보육교사의 근무기관과 근접한 타 기관에 취원시키고 출퇴근 함  | 93  | 73.2 |
|                         | 소계                                 | 127 | 100  |
| 자격                      | 1급 보육교사                            | 108 | 70.6 |
|                         | 2급 보육교사                            | 38  | 24.8 |
|                         | 3급 보육교사                            | 7   | 4.6  |
| 최종학력                    | 고졸                                 | 7   | 4.6  |
|                         | 고졸 후 보육교사 교육원 졸                    | 32  | 20.9 |
|                         | 대학(교)졸업 후 보육교사 교육원 졸               | 42  | 27.5 |
|                         | 대학(3년제 이하)졸                        | 27  | 17.6 |
|                         | 대학교(4년제)졸                          | 33  | 21.6 |
| 현재의 직급                  | 대학원 졸                              | 12  | 7.9  |
|                         | 일반교사                               | 81  | 52.9 |
|                         | 주임교사                               | 16  | 10.5 |
|                         | 원감                                 | 5   | 3.3  |
| 보육교사로 근무한 총 재직기간        | 원장                                 | 51  | 33.3 |
|                         | 초임                                 | 70  | 45.8 |
| 현 어린이집에서 근무한 기간         | 경력                                 | 83  | 54.2 |
|                         | 1년 미만                              | 67  | 43.8 |
|                         | 1-3년 이하                            | 57  | 37.3 |
|                         | 4년 이상                              | 29  | 19.0 |
| 전 체                     |                                    | 153 | 100  |

## 2. 연구도구

### 1) 근무환경

본 연구에서는 기존 보육교사의 근무환경을 알아보기 위해 김종해(2001)의 ‘보육교사 근무환경 실태조사 설문지’를 토대로 신희연(2004)이 수정, 보완한 도구를 사용하였다.

근무환경을 알아보는 질문지의 문항은 총 22문항으로 구성되어 근무여건, 건강관리, 업무내용, 재교육의 네 가지 하위영역으로 이루어져있다. 보육교사의 근무환경 조사 도구의 하위내용과 문항은 표 3과 같다.

<표 3> 보육교사의 근무환경 질문지의 하위내용과 문항

| 하위요인 | 내 용  | 문항수 |
|------|--|-----|
| 근무여건 | 보육시설 유형, 시설규모, 담당영유아의 연령, 담당영유아의 수, 월평균 보수, 근무시간, 재택근무시간, 퇴근시간 늦어지는 이유, 휴식시간 제공여부, 비공시적 개별 휴식시간, 공식적 휴식시간, | 11  |
| 건강관리 | 건강상태, 건강이 나빠진 이유, 건강문제   | 3   |
| 업무내용 | 담당업무, 수행이 어려운 업무, 수행이 어려운 이유,  | 3   |
| 재교육  | 연수 참가횟수, 참가 어려운 이유, 연수 도움여부, 연수가 도움 안 되는 이유, 희망하는 재교육  | 5   |
| 전 체  |  | 22  |

### 2) 직무만족도

본 연구에서는 기존 보육교사의 직무만족도를 알아보기 위해 Herzberger의 2요인 이론에 입각해 내재적 요인과 외재적 요인을 구분한 Minnesota

Satisfaction Questionnaire(1967)를 사용한 엄자영(2002)의 설문을 인용하고, 가치적 요인은 고수정(2005)의 설문을 인용하여 임난희(2009)가 사용한 도구를 사용하였다. 본 측정 도구는 3개의 하위요인, 총 29문항으로 구성되어 있으며 몇 개의 문항은 역점수로 환산하였다. 직무만족의 하위요인으로는 가치적 요인, 내재적요인, 외재적 요인으로 문항구성은 표 4와 같다.

<표 4> 기혼 보육교사의 직무만족도 검사도구의 문항수 및 신뢰도

| 하위 요인  | 문항번호                  | 역코딩 문항         | 문항수 | 신뢰도<br>(Cronbach' s<br>$\alpha$ ) |
|--------|-----------------------|----------------|-----|-----------------------------------|
| 가치적 요인 | 1,2,3,5,6,7,8,9,10    | 4              | 10  | .83                               |
| 내재적 요인 | 11,12,15,<br>16,17,18 | 13,14,19       | 9   | .39                               |
| 외재적 요인 | 20,21,26,27,28        | 22,23,24,25,29 | 10  | .65                               |
| 전체     |                       |                | 29  | .84                               |

가치적 요인으로 사회적 인정과 안정감, 책임감, 상사 및 동료와의 관계를 측정하였고, 내재적 요인으로 조직 구성원이 직무수행에 있어 도전, 인정, 경력과 기회, 발전 등으로부터 얻게 되는 성취감이나 자아실현경험, 외재적 요인으로는 주로 조직과 상사로부터 주어지는 보상, 승진, 복리후생, 작업환경, 근무환경을 측정하였다.

각 문항은 Likert식 5단계 척도로 구성되었으며 “매우 그렇다”에 5점, “대체로 그렇다”에 4점, “보통이다”에 3점, “그렇지 않다”에 2점, “전혀 그렇지 않다”에 1점으로 표시하게 되어있다. 본 연구에서 사용된 직무만족도의 전체 신뢰도는 .84이며, 하위요인의 신뢰도는 가치적 요인이 .83, 내재적 요인이 .39, 외재적 요인이 .65로 나타났다.

### 3) 직무 스트레스

보육교사의 직무 스트레스를 측정하기 위한 도구로 Clark(1980)가 개발하고, D' Arienzo, Moracco와 Krajewski(1981)가 수정한 교사의 직무스트레스 요인 질문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 권기태(1990)가 번안한 후 반영란(1990)이 수정 보완하고 손찬양(2009)이 사용한 것을 사용하였다.

본 검사 도구는 다음의 7개의 하위요인으로 이루어져있다. 원아들과의 활동요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 관련요인, 교사 관련 요인, 학부모 관련요인, 경제적 안정 요인, 개인관련 요인, 총 32문항으로 구성되었고 직무스트레스의 검사도구의 문항은 표 5와 같다.

<표 5> 기혼 보육교사의 직무스트레스 검사도구의 문항수 및 신뢰도

| 하위 요인      | 문항번호              | 문항수 | 신뢰도(Cronbach's $\alpha$ ) |
|------------|-------------------|-----|---------------------------|
| 원아들과의 활동요인 | 1-5               | 5   | .79                       |
| 업무관련 요인    | 6-10              | 5   | .78                       |
| 행정적 지원 요인  | 11,12,14,15,17,18 | 6   | .77                       |
| 교사 관련 요인   | 19-23             | 5   | .81                       |
| 학부모 관련 요인  | 24-27             | 4   | .70                       |
| 경제적 안정 요인  | 28-29             | 2   | .69                       |
| 개인관련 요인    | 13,16,30,31,32    | 5   | .59                       |
| 전체         |                   | 32  | .93                       |

각 문항은 Likert식 5단계 척도로 구성되었으며, “매우 그렇다”에 5점, “약간 그렇다”에 4점, “보통이다”에 3점, “별로 아니다”에 2점, “전혀 아니다”에 1점으로 표시하게 되어있다. 본 연구에서 사용된 직무 스트레스의

전체 신뢰도는 .93이며, 그 하위요인의 신뢰도는 원아들과의 활동요인이 .79, 업무관련 요인이 .78, 행정적 지원 요인이 .77, 교사 관련 요인이 .81, 학부모 관련 요인이 .70, 경제적 안정 요인이 .69, 개인관련 요인이 .59로 나타났다.

### 3. 연구절차

#### 1) 예비조사

영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경과 직무만족 및 직무스트레스와의 관계 측정도구에 대한 적절성을 알아보기 위해, 본 조사대상에 포함되지 않은 영유아기 자녀를 둔 보육교사 10명을 대상으로 2013년 10월 7일부터 10월 14일 까지 예비조사를 실시하였다. 예비조사 후 보육교사 면담을 통해 질문 문항 중 이해에 어려움을 보이거나 부적절한 문항에 대하여 유아교육전문가의 자문을 구하여 설문지의 타당도와 신뢰도 검사를 실시하여 수정 보완하여 사용하였다.

#### 2) 본 조사

본 연구는 서울에 소재한 어린이집 기혼보육교사들 중에서 영유아기 자녀를 둔 보육교사 200명을 대상으로 설문조사를 요청하였다. 서울시 국공립, 민간, 가정어린이집 연합회를 통해 설문지의 협조를 의뢰하여 연합회의 월례회의와 교사교육 장소에서 본 연구자가 배부하고 다음 달 월례회의 장소에서 회수 또는 반송용 봉투와 직접방문을 통하여 본 연구자가 회수하였다. 2013년 11월~2014년 1월까지 3개월 동안 설문지를 회수하였다. 총 200부중에서 160

부가 회수되었으나 7부는 사용할 수 없는 상태이므로 최종적으로 153부를 가지고 분석하였다.

#### 4. 자료 분석

본 연구의 결과를 분석하기 위해 다음과 같은 분석을 하였다.

첫째, 기술통계를 통해 변인의 경향성을 분석 하였다.

둘째, 보육환경에 따른 보육교사의 직무만족도 및 직무스트레스의 차이를 분석하기 위해 t검증, F검증을 사용하였다.

셋째, 보육교사의 근무환경, 직무만족도 및 직무스트레스의 관계를 분석하기 위해 상관관계를 분석하였다.

## IV. 연구 결과 및 해석

### 1. 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경

영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경을 근무여건, 건강관리, 업무내용, 재교육의 네 가지 하위 영역으로 구분하여 분석한 결과는 다음과 같다.

#### 1) 근무여건

보육교사들의 근무환경 중 근무여건에 관한 분석 결과는 표 6과 같다. 표6에서 보육교사들은 가정어린이집(83.7%), 민간어린이집(8.5%), 국공립어린이집(7.8%)의 순으로 가정어린이집에 근무하는 교사의 수가 대부분을 차지하였다. 현재 재직하고 있는 어린이집의 총 교사 수는 3~5명(71.2%)이 가장 많은 것을 나타냈다. 현재 재직하고 있는 어린이집의 총 원아 수는 16~30명(59.5%)이 과반수를 차지하였다.

보육실 한 반에서 함께 근무하는 총 교사 수에 대한 설문조사 결과에서는 1명(57.5%), 2명(29.4%), 3명이상(13.1%)의 순으로 보육실 한 반에 1명의 교사가 가장 많은 것으로 나타났다. 보육실 한 반의 총 영유아 수에 대한 설문조사 결과는 6명 이상(36.6%), 4~5명(32.7%), 3명 이하(30.7%)의 순으로 한 반의 총 영유아 수로는 6명 이상이 가장 많았고, 영유아기 자녀를 둔 보육교사가 담당하고 있는 영유아의 수에 대한 설문조사 결과는 3명 이하(46.4%), 6명 이상(30.7%), 4~5명(22.9%)의 순으로 교사가 담당하고 있는 영유아수로는 3명 이하가 가장 많았다.

세금공제 후의 실제 월 평균보수에 대한 설문조사 결과 전체적으로는 140

만원 이상(48.4%), 120만원 이상~140만원 미만(29.4%), 100만원 이상~120만원 미만(14.4%), 100만원 미만(7.8%)의 순으로 세금공제 후의 실제 월 평균 보수로 140만원 이상이 가장 많았다.

실제 근무시간에서는 평일인 경우 9시간이상~10시간미만(71.2%)이 가장 많았으며, 토요일인 경우 휴무(75.2%)하는 경우가 월등히 많은 것으로 나타났다. 보육교사가 퇴근 후 가정에서 어린이집 업무를 보는 시간이 일주일에 한 시간도 없는 경우(41.8%), 3시간이상~7시간미만(40.5%), 3시간미만(17.6%)의 순으로 나타났다. 이는 절반에 약간 못 미치는 영유아기 자녀를 둔 보육교사들이 퇴근 후에도 일주일에 3시간~7시간정도를 어린이집의 업무를 보면서 가사와 육아를 함께 담당하고 있다는 것을 나타낸다.

퇴근 시간이 늦어지는 이유에 대해서는 서류작성 등의 사무(34%), 아동보육이 늦게까지 이루어지므로(24.5%), 행사준비(16%), 부모가 귀가시간을 지키지 않아서(14.9%), 수업준비(5.3%), 청소 등의 잡무(3.2%), 교사회의 등의 원내연수(2.1%)의 순으로 퇴근 시간이 늦어지는 이유로 서류 작성 등의 사무업무를 최우선으로 꼽았다.

어린이집에서 제공되는 휴식시간에 대해서는 공식적, 비공식적으로 휴식한다(73.9%), 제공되지 않는다(26.1%)의 순으로 휴식시간을 갖는다는 응답이 과반수를 차지해 가장 많은 것으로 나타났다. 하루 평균 가지는 휴식시간에 대한 결과 공식적으로 제공되지 않으나 개별적으로 휴식하는 경우 하루 평균 가지는 휴식시간으로는 44.94분으로, 공식적으로 정해진 경우 58.34분에 비해 13.4분 적은 것으로 나타났다.

<표 6> 보육교사의 근무여건

N=153

|                   | 구분                 | n(%)           |           |
|-------------------|--------------------|----------------|-----------|
| 어린이집 유형           | 국공립어린이집            | 12(7.8)        |           |
|                   | 민간어린이집             | 13(8.5)        |           |
|                   | 가정어린이집             | 128(83.7)      |           |
| 총 교사 수            | 2명 이하              | 10(6.5)        |           |
|                   | 3~5명               | 109(71.2)      |           |
|                   | 6명 이상              | 34(22.2)       |           |
| 총 월아 수            | 15명 이하             | 47(30.7)       |           |
|                   | 16~30명             | 91(59.5)       |           |
|                   | 31명이상              | 15(9.8)        |           |
| 보육실 한반의 총 교사 수    | 1명                 | 88(57.5)       |           |
|                   | 2명                 | 45(29.4)       |           |
|                   | 3명이상               | 20(13.1)       |           |
| 보육실 한반의 총 영유아 수   | 3명 이하              | 47(30.7)       |           |
|                   | 4~5명               | 50(32.7)       |           |
|                   | 6명 이상              | 56(36.6)       |           |
| 교사가 담당하고 있는 영유아 수 | 3명 이하              | 71(46.4)       |           |
|                   | 4~5명               | 35(22.9)       |           |
|                   | 6명 이상              | 47(30.7)       |           |
| 월평균 보수            | 100만원 미만           | 12(7.8)        |           |
|                   | 100만원 이상~120미만     | 22(14.4)       |           |
|                   | 120만원 이상~140미만     | 45(29.4)       |           |
|                   | 140만원 이상           | 74(48.4)       |           |
| 실제적인 근무시간         | 평일                 | 9시간 미만         | 24(15.7)  |
|                   |                    | 9시간 이상~10시간 미만 | 109(71.2) |
|                   |                    | 10시간 이상        | 20(13.1)  |
|                   | 토요일                | 4시간 미만         | 2(1.3)    |
|                   |                    | 4시간 이상~8시간 미만  | 36(23.5)  |
|                   |                    | 휴무             | 115(75.2) |
|                   | 가정에서 어린이집 업무 준비 시간 | 3시간 미만         | 27(17.6)  |
|                   |                    | 3시간 이상~7시간 미만  | 62(40.5)  |
| 없다                |                    | 64(41.8)       |           |
| 전 체               |                    | 153(100.0)     |           |

<표 6> 보육교사의 근무여건 계속

N=153

|                          |                         | 구분                | n(%)      |       |
|--------------------------|-------------------------|-------------------|-----------|-------|
|                          |                         | 수업준비              | 5(5.3)    |       |
|                          |                         | 행사준비              | 15(16.0)  |       |
|                          |                         | 서류작성 등이 사무        | 32(34.0)  |       |
| 퇴근시간이<br>늦어지는 이유         |                         | 청소 등의 잡무          | 3(3.2)    |       |
|                          |                         | 교사회의 등의 원내연수      | 2(2.1)    |       |
|                          |                         | 부모가 귀가시간을 지키지 않아서 | 14(14.9)  |       |
|                          |                         | 아동보육이 늦게까지 이루어지므로 | 23(24.5)  |       |
|                          |                         | 전 체               | 94(100.0) |       |
|                          |                         | 제공되지 않는다          | 40(26.1)  |       |
| 휴식시간 제공 여부               | 공식적, 비공식적으로 제공되는 시간이 있다 |                   | 113(73.9) |       |
|                          |                         | 전 체               | 153(100)  |       |
|                          |                         | n(%)              | M         | SD    |
| 하루 평균 휴식<br>시간<br>(단위/분) | 비공식적인 휴식시간              | 89(78.76)         | 44.94     | 19.11 |
|                          | 공식적 휴식시간                | 24(21.24)         | 58.34     | 5.00  |
|                          | 전 체                     | 113(100.0)        |           |       |

## 2) 건강관리

보육교사들의 근무환경 중 건강관리에 관한 설문조사 결과는 표 7과 같다.

표 7에서 제시한 바와 같이 영유아기 자녀를 두고 근무하면서 건강상태의 변화에서 건강이 나빠졌다(39.9%), 별 차이가 없다(36.6%), 아주 나빠졌다(13.1%), 건강해졌다(10.5%)의 순으로 교사로 근무하기 전과 비교하여 현재의 건강상태가 나빠졌다고 인식하는 교사가 건강해졌다고 인식하는 교사에 비해 42.5% 많은 것으로 나타났다.

건강이 나빠진 원인에 대한 설문조사결과 근무시간이 길어서(28.4%), 적당한 휴식시간이 보장되지 않아서(22.2%), 기타(22.2%), 교사1인당 영아수가

많아서(18.5%), 교사를 배려한 설비가 아니어서(4.9%), 시설 환경(2.5%), 정기적인 건강진단을 하지 않아서(1.2%)의 순으로 근무시간이 길어서 건강이 나빠졌다는 응답이 가장 많았고, 다음으로 적당한 휴식시간이 보장되지 않아서 나빠졌다는 응답이 많았다.

건강문제 경험에 대한 설문조사 결과 어깨, 허리가 빠근하고 아프다.(25.5%), 쉽게 피로하고 쉬어도 피로가 풀리지 않는다(20.9%), 손목(관절)이 아프다(17.7%), 피로할 때면 목이 쉰다(13.1%), 눈이 자주 충혈되어 있다(8.3%), 얼굴이나 손, 발에 부기가 있다(7.5%), 잘 상기되고 수족이 저리며 나른하고 빈혈을 잘 일으킨다(4.4%), 코피, 잇몸의 출혈, 피부의 내출혈(명)이 자주 나타난다(2.2%), 기타(0.5%)의 순으로 ‘어깨, 허리가 빠근하고 아프다’는 응답과 ‘쉽게 피로하고 쉬어도 피로가 풀리지 않는다’는 응답이 가장 많았다.

### 3) 업무내용

보육교사들의 근무환경 중 업무내용에서는 주 보육업무와 보육지원업무, 운영관련업무로 나누어 무한 다수로 복수 응답한 결과는 다음과 같다.

#### ① 주 보육업무(복수응답)

교사가 담당하고 있는 주 보육업무에 관한 설문조사 결과는 표 8과 같다.

표 8에서 일상 양육활동, 씻기기, 배변지도, 수유하기, 점심식사지도 등(9.6%), 보육계획안 작성(9.3%), 일일 연락장 써서 보내기(9%), 보육활동 진행(8.9%), 행사준비(8.8%), 영유아관찰일지 쓰기(8.5%), 영유아 활동사진 촬영(8.2%), 부모상담(8.1%), 교재·교구 만들기(7.8%), 부모용 가정통신문 만들기(7%), 영유아 개별(포트폴리오)파일 만들기(6.1%), 건강, 특별활동일

지 쓰기(5.5%), 기타: 예-교실 내 동.식물 돌보기(3.3%) 등의 순으로 ‘일상 양육활동, 씻기기, 배변지도, 수유하기, 점심식사지도 등’ 업무가 가장 많았고, 다음으로 보육계획안 작성 업무와 행사준비 업무가 많았다.

| 〈표 7〉 보육교사의 건강관리   |                                  | N=153      |
|--------------------|----------------------------------|------------|
|                    | 구분                               | n(%)       |
| 건강상태<br>변화         | 건강해졌다                            | 16(10.5)   |
|                    | 별 차이가 없다                         | 56(36.6)   |
|                    | 나빠졌다                             | 61(39.9)   |
|                    | 아주 나빠졌다                          | 20(13.1)   |
|                    | 전체                               | 153(100.0) |
| 건강이<br>나빠진<br>원인   | 근무시간이 길어서                        | 23(28.4)   |
|                    | 교사1인당 영아수가 많아서                   | 15(18.5)   |
|                    | 교사를 배려한 설비가 아니어서                 | 4(4.9)     |
|                    | 적당한 휴식시간이 보장되지 않아서               | 18(22.2)   |
|                    | 시설 환경(채광 등)                      | 2(2.5)     |
|                    | 정기적인 건강진단을 하지 않아서                | 1(1.2)     |
|                    | 기타                               | 18(22.2)   |
|                    | 전체                               | 81(100.0)  |
| 건강 문제 경험<br>(복수응답) | 쉽게 피로하고 쉬어도 피로가 풀리지 않는다.         | 86(20.9)   |
|                    | 어깨, 허리가 빠근하고 아프다.                | 105(25.5)  |
|                    | 잘 상기되고 수족이 저리며 나른하고 빈혈을 잘 일으킨다.  | 18(4.4)    |
|                    | 코피, 잇몸의 출혈, 피부의 내출혈(멍)이 자주 나타난다. | 9(2.2)     |
|                    | 손목(관절)이 아프다.                     | 73(17.7)   |
|                    | 피로할 때면 목이 쉰다.                    | 54(13.1)   |
|                    | 얼굴이나 손, 발에 부기가 있다.               | 31(7.5)    |
|                    | 눈이 자주 충혈 되어 있다.                  | 34(8.3)    |
|                    | 기타                               | 2(0.5)     |
|                    | 전체                               | 412(100.0) |

<표 8> 주 보육업무(복수응답)

N=153

| 구분                                 | n(%)        |
|------------------------------------|-------------|
| 보육계획안 작성                           | 125(9.3)    |
| 보육활동 진행                            | 120(8.9)    |
| 일상 양육활동, 씻기기, 배변지도, 수유하기, 점심식사지도 등 | 129(9.6)    |
| 교재·교구 만들기                          | 105(7.8)    |
| 영유아관찰일지 쓰기                         | 114(8.5)    |
| 건강, 특별활동일지 쓰기                      | 74(5.5)     |
| 일일 연락장 써서 보내기                      | 121(9.0)    |
| 영유아 활동사진 촬영                        | 111(8.2)    |
| 영유아 개별(포트폴리오)파일 만들기                | 82(6.1)     |
| 행사준비                               | 118(8.8)    |
| 부모상담                               | 109(8.1)    |
| 부모용 가정통신문 만들기                      | 95(7.0)     |
| 기타: 예-교실 내 동·식물 돌보기 등              | 45(3.3)     |
| 전체                                 | 1348(100.0) |

② 보육지원 업무(복수응답)

교사가 담당하고 있는 보육지원 업무에 대한 설문조사 결과는 표 9와 같다. 표 9에서 제시한 바와 같이 교사가 담당하고 있는 보육지원 업무에 대한 설문조사 결과 교구, 놀이감 세척(15.5%), 교구장 청소(15.5%), 교실, 화장실, 복도 청소(13.2%), 간식준비(9.7%), 옷, 수건, 걸레 등 세탁하기(9.5%), 낮잠용 이불, 매트 세탁하기(7.7%), 기기류 세척(7.7%), 음식재료 주문, 장비기

(6.3%), 식단 작성(6%), 우유병 소독및 설거지(5.3%), 점심식사 만들기(3.1%), 기타(0.6%)의 순으로 교구, 놀이감 세척과 교구장 청소 업무가 가장 많았다.

<표 9> 보육지원 업무(복수응답) N=153

| 구분               | n(%)       |
|------------------|------------|
| 식단 작성            | 42(6.0)    |
| 음식재료 주문, 장보기     | 44(6.3)    |
| 간식준비             | 68(9.7)    |
| 점심식사 만들기         | 22(3.1)    |
| 우유병 소독및 설거지      | 37(5.3)    |
| 교구, 놀이감 세척       | 109(15.5)  |
| 교구장 청소           | 109(15.5)  |
| 교실, 화장실, 복도 청소   | 93(13.2)   |
| 옷, 수건, 걸레 등 세탁하기 | 67(9.5)    |
| 낮잠용 이불, 매트 세탁하기  | 54(7.7)    |
| 기기류 세척           | 54(7.7)    |
| 기타               | 4(0.6)     |
| 전체               | 703(100.0) |

### ③ 운영관련 업무(복수응답)

교사가 담당하고 있는 운영관련 업무에 대한 설문조사 결과는 표 10과 같다. 표 10에서 제시한 바와 같이 교사가 담당하고 있는 운영관련 업무에 대한 설문조사 결과 교사회의회(17.6%), 전화 받기(15.4%), 출석부 정리(14.4%), 업무일지 및 교육연수 보고서 쓰기(13.9%), 각종 문서 및 공문 처리(13.5%), 시설물 보수 점검(9.6%), 실습생 지도(9.2%), 자원봉사 활동 관리

(3.3%), 차량지도(2.5%), 기타(0.6%)의 순으로 교사회와의 전화 받기 업무가 가장 많았다.

<표 10> 운영관련 업무(복수응답) N=153

| 구분                 | n(%)       |
|--------------------|------------|
| 교사회                | 112(17.6)  |
| 출석부 정리             | 92(14.4)   |
| 각종 문서 및 공문 처리      | 86(13.5)   |
| 업무일지 및 교육연수 보고서 쓰기 | 89(13.9)   |
| 실습생 지도             | 59(9.2)    |
| 자원봉사 활동 관리         | 21(3.3)    |
| 전화 받기              | 98(15.4)   |
| 시설물 보수 점검          | 61(9.6)    |
| 차량지도               | 16(2.5)    |
| 기타                 | 4(0.6)     |
| 전체                 | 638(100.0) |

#### ④ 가장 어렵다고 느끼는 업무

업무내용 중 교사가 수행할 때 가장 어렵다고 느끼는 내용에 대하여 살펴본 결과는 표 11과 같다. 표 11에서 제시한 바와 같이 업무내용 중 교사가 수행할 때 가장 어렵다고 느끼는 내용에 대하여 살펴본 결과 전체적으로는 각종 문서 및 공문 처리(12.8%), 업무일지 및 교육연수 보고서 쓰기(12.2%), 교재·교구 만들기(9.1%), 부모상담(6.6%), 행사준비(6.3%), 교실, 화장실, 복도 청소(6.3%)의 순으로 ‘각종 문서 및 공문 처리’와 ‘업무일지 및 교육연수 보고서 쓰기’를 가장 어렵게 느끼는 것으로 나타났다.

이를 각 업무별로 살펴보면, 주 보육업무와 관련해서는 교재·교구 만들기

(9.1%), 부모상담(6.6%), 행사준비(6.3%), 영유아관찰일지 쓰기(5%), 보육 계획안 작성(4.7%), 일일 연락장 써서 보내기(3.8%), 영유아 개별(포트폴리오)파일 만들기(2.5%), 보육활동 진행(1.6%), 일상 양육활동, 씻기기, 배변지도, 수유하기, 점심식사지도 등(1.3%), 건강, 특별활동일지 쓰기(0.9%), 영유아 활동사진 촬영(0.9%), 부모용 가정통신문 만들기(0.6%)의 순으로 ‘교재·교구 만들기’와 ‘부모상담’ 업무를 가장 어렵게 느끼는 것으로 나타났다.

보육지원 업무와 관련해서는 교실, 화장실, 복도 청소(6.3%), 교구장 청소(3.1%), 점심식사 만들기(2.5%), 교구, 놀이감 세척(1.9%), 음식재료 주문, 장보기(1.6%), 간식준비(1.6%), 기기류 세척(1.6%), 식단 작성(0.3%), 옷, 수건, 걸레 등 세탁하기(0.3%), 낮잠용 이불, 매트 세탁하기(0.3%)의 순으로 교실, 화장실, 복도 청소를 가장 어렵게 느꼈다.

운영관련업무와 관련해서는 각종 문서 및 공문 처리(12.8%), 업무일지 및 교육연수 보고서 쓰기(12.2%), 실습생 지도(3.8%), 시설물 보수 점검(3.4%), 차량지도(2.5%), 전화 받기(1.9%), 교사회의(0.6%), 출석부 정리(0.3%)의 순으로 ‘각종 문서 및 공문 처리’와 ‘업무일지 및 교육연수 보고서 쓰기’를 가장 어렵게 느끼는 것으로 나타났다.

### ⑤ 업무가 어렵다고 느끼는 이유

업무가 어렵다고 느끼는 이유에 대하여 살펴본 결과는 표 12와 같다. 표 12에서 제시한 바와 같이 업무가 어렵다고 느끼는 이유에 대하여 살펴본 결과 업무량이 많아서(51%), 인간관계에서 오는 갈등(16%), 근무시간이 길어서(11%), 영유아에 대한 지식 및 지도기술 부족(10%), 기타(5%), 교육 자료나 시설 부족(3%), 교사를 위한 물리적 환경이 아니어서(3%), 건강상의 문제(1%)의 순으로 업무량이 많아서 어렵다는 응답이 과반수이상으로 가장

많았다.

<표 11> 가장 어렵다고 느끼는 업무 N=153

|                  | 구분                        | n(%)     |
|------------------|---------------------------|----------|
| 주<br>보육업무        | 보육계획안 작성                  | 15(4.7)  |
|                  | 보육활동 진행                   | 5(1.6)   |
|                  | 일상 양육활동, 씻기기, 배변지도, 수유하기, | 4(1.3)   |
|                  | 점심식사지도 등                  |          |
|                  | 교재·교구 만들기                 | 29(9.1)  |
|                  | 영유아관찰일지 쓰기                | 16(5.0)  |
|                  | 건강, 특별활동일지 쓰기             | 3(0.9)   |
|                  | 일일 연락장 써서 보내기             | 12(3.8)  |
|                  | 영유아 활동사진 촬영               | 3(0.9)   |
|                  | 영유아 개별(포트폴리오)파일 만들기       | 8(2.5)   |
|                  | 행사준비                      | 20(6.3)  |
|                  | 부모상담                      | 21(6.6)  |
|                  | 부모용 가정통신문 만들기             | 2(0.6)   |
|                  | 보육지원 업무                   | 식단 작성    |
| 음식재료 주문, 장보기     |                           | 5(1.6)   |
| 간식준비             |                           | 5(1.6)   |
| 점심식사 만들기         |                           | 8(2.5)   |
| 교구, 놀이감 세척       |                           | 6(1.9)   |
| 교구장 청소           |                           | 10(3.1)  |
| 교실, 화장실, 복도 청소   |                           | 20(6.3)  |
| 옷, 수건, 걸레 등 세탁하기 |                           | 1(0.3)   |
| 낮잠용 이불, 매트 세탁하기  |                           | 1(0.3)   |
| 기기류 세척           |                           | 5(1.6)   |
| 운영관련 업무          | 교사회회의                     | 2(0.6)   |
|                  | 출석부 정리                    | 1(0.3)   |
|                  | 각종 문서 및 공문 처리             | 41(12.8) |
|                  | 업무일지 및 교육연수 보고서 쓰기        | 39(12.2) |
|                  | 실습생 지도                    | 12(3.8)  |
|                  | 전화 받기                     | 6(1.9)   |
|                  | 시설물 보수 점검                 | 11(3.4)  |
|                  | 차량지도                      | 8(2.5)   |
| 전체               | 320(100.0)                |          |

<표 12> 업무가 어렵다고 느끼는 이유

N=153

| 구분                   | n(%)       |
|----------------------|------------|
| 영유아에 대한 지식 및 지도기술 부족 | 10(10.0)   |
| 인간관계에서 오는 갈등         | 16(16.0)   |
| 교육 자료나 시설 부족         | 3(3.0)     |
| 교사를 위한 물리적 환경이 아니어서  | 3(3.0)     |
| 업무량이 많아서             | 51(51.0)   |
| 근무시간이 길어서            | 11(11.0)   |
| 건강상의 문제              | 1(1.0)     |
| 기타                   | 5(5.0)     |
| 전체                   | 100(100.0) |

#### 4) 재교육

보육교사의 근무환경 중 재교육에 관한 설문조사 결과는 표 13과 같다. 표 12에서 제시한 바와 같이 보육교사의 근무환경 중 재교육에 관한 설문조사 결과 교사의 연수 참여 정도는 1년에 3회 이상(47.7%), 1년에 2회(25.5%), 1년에 1회(17.6%), 참가하지 않는다(6.5%), 2년에 1회(2.6%)의 순으로 1년에 3회 이상 연수에 참여한다는 응답이 가장 많았다.

교사 연수에 참가하기 어려운 이유로는 종일 보육 등으로 낮 시간에 실시되는 교사연수에 참여할 시간을 내기 힘들어서(63.4%), 대체교사를 구하기 어려워서(11.9%), 일상적인 보육활동 등으로 너무 피곤해서(9.9%), 교사자신이 육아문제가 해결이 안 되어서(7.9%), 비용이 부담스러워서(2%), 연수에 대한 정보가 없어서(2%), 기관에서 허락하지 않아서(2%), 연수내용이 맘에 들지 않아서(1%)의 순으로 종일 보육 등으로 낮 시간에 실시되는 교사연수에 참여할 시간을 내기 힘들어서 참가하기 어렵다는 응답이 과반수로 월등히 많았다.

교사 연수가 보육활동에 주는 영향을 조사한 결과 약간 도움이 된다(49%), 매우 도움이 된다(47.1%), 별로 도움이 되지 않는다(3.9%)의 순으로 도움이 된다고 인식하는 응답자가 대부분을 차지한 반면 도움이 되지 않는다고 인식하는 응답자는 3.9%에 불과하였다.

| <표 13> 재교육               |   | N=153      |
|--------------------------|---|------------|
|                          |   | n(%)       |
| 교사의 연수 참여<br>정도          | 구 분   |            |
|                          | 참가하지 않는다                                      | 10(6.5)    |
|                          | 2년에 1회  | 4(2.6)     |
|                          | 1년에 1회  | 27(17.6)   |
|                          | 1년에 2회  | 39(25.5)   |
|                          | 1년에 3회 이상                                     | 73(47.7)   |
| 전체                       |   | 153(100.0) |
| 교사 연수에<br>참가하기 어려운<br>이유 | 중일 보육 등으로 낮 시간에 실시되는<br>교사연수에 참여할 시간을 내기 힘들어서 | 64(63.4)   |
|                          | 비용이 부담스러워서                                    | 2(2.0)     |
|                          | 대체교사를 구하기 어려워서                                | 12(11.9)   |
|                          | 연수내용이 맘에 들지 않아서                               | 1(1.0)     |
|                          | 연수에 대한 정보가 없어서                                | 2(2.0)     |
|                          | 일상적인 보육활동 등으로 너무 피곤해서                         | 10(9.9)    |
|                          | 기관에서 허락하지 않아서                                 | 2(2.0)     |
|                          | 교사자신이 육아문제가 해결이 안되어서                          | 8(7.9)     |
|                          | 전 체   |            |
| 교사 연수가<br>보육활동에 주는<br>영향 | 매우 도움이 된다                                     | 72(47.1)   |
|                          | 약간 도움이 된다                                     | 75(49.0)   |
|                          | 별로 도움이 되지 않는다                                 | 6(3.9)     |
|                          | 전 체   |            |

희망하는 보수교육에 대한 설문조사 결과는 표 14와 같다. 표 14에서 제시한 바와 같이 희망하는 보수교육에 대한 설문조사 결과 문제행동지도(21.6%), 부모교육 및 상담(17.6%), 영유아 교수방법(15.3%), 일상양육지도방법(9%), 영유아발달론(7.9%), 각종 일지작성(6.7%), 보육정책(5.3%), 안전교육(4.4%), 보육시설 운영방법(4.2%), 교재·교구 만들기(3.7%), 건강 및 영양관리(2.3%), 세계의 보육동향(1.2%), 영아 특별활동(0.7%)의 순으로 ‘문제행동지도’에 대한 교육을 가장 희망하는 것으로 나타났고, 다음으로 부모교육 및 상담 교육과 영유아 교수방법을 희망하였다.

<표 14> 희망하는 보수교육(복수응답) N=153

| 구 분       | n(%)       |
|-----------|------------|
| 영유아발달론    | 34(7.9)    |
| 영유아 교수방법  | 66(15.3)   |
| 일상양육지도방법  | 39(9.0)    |
| 교재·교구 만들기 | 16(3.7)    |
| 각종 일지작성   | 29(6.7)    |
| 건강 및 영양관리 | 10(2.3)    |
| 문제행동지도    | 93(21.6)   |
| 안전교육      | 19(4.4)    |
| 영아 특별활동   | 3(0.7)     |
| 부모교육 및 상담 | 76(17.6)   |
| 보육시설 운영방법 | 18(4.2)    |
| 보육정책      | 23(5.3)    |
| 세계의 보육동향  | 5(1.2)     |
| 전체        | 431(100.0) |

## 2. 근무환경에 따른 직무만족도와 직무스트레스

근무환경에 따른 직무만족도와 직무스트레스의 차이검증은 크게 두 가지 근무환경 변인으로 나누어 분석하였다. 첫째 구조적인 변인에 따른 차이를 알아보았다. 둘째 본 연구대상인 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 특성을 고려하여 자녀의 보육형태에 따른 차이를 알아보았다.

보육교사의 구조적인 변인 하위내용 중, 어린이집 유형과 총교사수, 총 원아수, 교사가 담당하고 있는 영유아수, 근무시간은 본 연구대상 보육교사의 약 84%가 유사한 근무환경인 가정어린이집에서 근무하고 있기 때문에 차이검증에서 제외하였다. 나머지 어린이집에서 제공되는 휴식시간 여부, 학급의 교사수, 학급의 영유아 수, 월평균 보수는 전체 153명을 대상으로 분석하였으며, 자녀의 보육형태에서 기관을 이용하여 돌본다고 답한 127명(85.2%)을 대상으로 돌보는 기관에 따른 직무만족도를 살펴보았다.

### 1) 근무환경에 따른 직무만족도

#### ① 어린이집에서 제공되는 휴식시간 여부에 따른 직무만족도 차이

휴식시간에 따른 직무만족도의 차이에 대하여 독립표본  $t$ 검증한 결과는 표 15와 같다. 표 15에서 제시한 바와 같이 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 직무만족도 총점은 휴식시간이 제공되는 경우의 평균이 3.46으로 제공되지 않는 경우의 평균 3.26에 비해 높았고 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $t=-2.61, p<.05$ ). 이를 하위영역별로 살펴보면, 외재적 요인인 경우 ‘제공되는 시간이 있다’의 평균 3.26이 ‘제공되지 않는다’의 평균 2.93에 비해 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $t=-3.24, p<.01$ ). 반

면, 가치적 요인과 내재적 요인에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉 어린이집으로부터 제공되는 휴식시간은 보육교사에게 전체적으로 직무만족도에 긍정적인 영향을 주고 있음을 나타내며, 특히, 복리후생과 작업환경의 근무환경요인에서 만족하는 것을 의미한다.

<표 15> 휴식시간 여부에 따른 직무만족도 차이 N=153

| 구분       | 휴식시간여부      | n   | M    | SD   | t       |
|----------|-------------|-----|------|------|---------|
| 가치적 요인   | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.58 | 0.58 | -1.63   |
|          | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 3.74 | 0.54 |         |
| 내재적 요인   | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.28 | 0.43 | -1.32   |
|          | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 3.37 | 0.37 |         |
| 외재적 요인   | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 2.93 | 0.56 | -3.24** |
|          | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 3.26 | 0.54 |         |
| 직무만족도 전체 | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.26 | 0.45 | -2.61*  |
|          | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 3.46 | 0.40 |         |

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

## ② 학급의 교사 수에 따른 직무만족도 차이

학급의 교사 수에 따른 직무만족도의 차이에 대하여 F검정한 결과는 표 16과 같다. 표 16에서 제시한 바와 같이 직무만족도 전체평균은 3.41이었으며, 2명 ( $M=3.5$ ), 1명 ( $M=3.38$ ), 3명 이상 ( $M=3.34$ )의 순으로, 1명에서 만족도가 가장 높게, 3명 이상에서 가장 낮게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않았다. 이를 하위영역별로 살펴보면, 가치적 요인인 경우 전체평균은 3.7로 나타났으며, 2명 ( $M=3.87$ ), 1명 ( $M=3.65$ ), 3명 이상 ( $M=3.52$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다 ( $F=3.75$ ,  $p<.05$ ). 반면, 내재적 요인의 전체평균은 3.35, 외재적 요인의 전체평균은 3.17로 나타났으며,

교사의 수 사이에는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉 보육교사는 한 학급에서 두 명의 교사가 근무할 때, 사회적인 인정과 안정감, 책임감, 동료와의 관계에서 만족하는 것을 의미한다.

<표 16> 학급의 교사 수에 따른 직무만족도 차이 N=153

| 구분       | 학급의 교사 수 | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>F</i> |
|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| 가치적 요인   | 1명       | 88       | 3.65     | 0.53      | 3.75*    |
|          | 2명       | 45       | 3.87     | 0.56      |          |
|          | 3명이상     | 20       | 3.52     | 0.53      |          |
|          | 합계       | 153      | 3.70     | 0.55      |          |
| 내재적 요인   | 1명       | 88       | 3.34     | 0.36      | .18      |
|          | 2명       | 45       | 3.38     | 0.45      |          |
|          | 3명이상     | 20       | 3.33     | 0.33      |          |
|          | 합계       | 153      | 3.35     | 0.38      |          |
| 외재적 요인   | 1명       | 88       | 3.13     | 0.50      | .52      |
|          | 2명       | 45       | 3.24     | 0.65      |          |
|          | 3명이상     | 20       | 3.18     | 0.65      |          |
|          | 합계       | 153      | 3.17     | 0.56      |          |
| 직무만족도 전체 | 1명       | 88       | 3.38     | 0.39      | 1.62     |
|          | 2명       | 45       | 3.50     | 0.47      |          |
|          | 3명이상     | 20       | 3.34     | 0.40      |          |
|          | 합계       | 153      | 3.41     | 0.42      |          |

\* $p < .05$

### ③ 학급의 영유아 수에 따른 직무만족도 차이

학급의 영유아수에 따른 직무만족도의 차이에 대하여 F검정한 결과는 표 17과 같다.

표 17에서 제시한 바와 같이 직무만족도 전체평균은 3.41로, 3명이하

( $M=3.45$ ), 4-5명( $M=3.38$ ), 6명이상( $M=3.36$ )의 순으로, 3명이하에서 만족도가 가장 높게, 6명 이상에서 가장 낮게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이를 하위영역별로 살펴보면, 내재적 요인인 경우 전체 평균은 3.35로 나타났으며, 3명이하( $M=3.43$ ), 6명이상( $M=3.31$ ), 4-5명( $M=3.23$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=3.38$ ,  $p<.05$ ). 반면, 가치적 요인의 전체평균은 3.7, 외재적 요인의 전체평균은 3.17로 나타났으며, 영유아수 간 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉, 보육교사는 한 학급의 영유아 수가 적을수록 직무수행에 있어서 성취감이 나 자아 실현경험을 하게 되는 것을 의미한다.

<표 17> 학급의 영유아수에 따른 직무만족도 차이 N=153

| 구분       | 학급의 영유아 수 | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>F</i> |
|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|
| 가치적 요인   | 3명이하      | 71       | 3.75     | 0.53      | 1.07     |
|          | 4-5명      | 35       | 3.71     | 0.54      |          |
|          | 6명이상      | 47       | 3.60     | 0.59      |          |
|          | 합계        | 153      | 3.70     | 0.55      |          |
| 내재적 요인   | 3명이하      | 71       | 3.43     | 0.38      | 3.38*    |
|          | 4-5명      | 35       | 3.23     | 0.32      |          |
|          | 6명이상      | 47       | 3.31     | 0.42      |          |
|          | 합계        | 153      | 3.35     | 0.38      |          |
| 외재적 요인   | 3명이하      | 71       | 3.18     | 0.55      | .01      |
|          | 4-5명      | 35       | 3.16     | 0.56      |          |
|          | 6명이상      | 47       | 3.17     | 0.60      |          |
|          | 합계        | 153      | 3.17     | 0.56      |          |
| 직무만족도 전체 | 3명이하      | 71       | 3.45     | 0.40      | .81      |
|          | 4-5명      | 35       | 3.38     | 0.41      |          |
|          | 6명이상      | 47       | 3.36     | 0.45      |          |
|          | 합계        | 153      | 3.41     | 0.42      |          |

\* $p<.05$

#### ④ 보수에 따른 직무만족도 차이

보수에 따른 직무만족도의 차이에 대하여 F검정한 결과는 표 18과 같다.

표 18에서 제시한 바와 같이 직무만족도 전체평균은 3.41로 나타났으며, 140만 원 이상( $M=3.51$ ), 100만원 미만( $M=3.36$ ), 120-140만원 미만( $M=3.35$ ), 100-120만원 미만( $M=3.21$ )의 순으로 140만 원 이상에서 가장 높은 만족도를 보였고, 100-120만원 미만에서 가장 낮은 만족도를 보여 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=3.51, p<.05$ ).

이를 하위영역별로 살펴보면, 내재적 요인인 경우 전체평균은 3.35로 나타났으며, 140만 원 이상( $M=3.48$ ), 100만원 미만( $M=3.31$ ), 120-140만원 미만( $M=3.24$ ), 100-120만원 미만( $M=3.15$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=6.73, p<.001$ ). 반면, 가치적 요인의 전체평균은 3.7, 외재적 요인의 전체평균은 3.17로 나타났으며, 보수 간 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

즉 보육교사의 월평균 보수는 많을수록 높은 만족도를 나타냈으며, 보수가 많을수록 보육교사로서 성취감과 자아실현경험에서도 만족하는 것으로 나타났다.

#### ⑤ 아이 돌보는 기관에 따른 직무 만족도 차이

돌보는 기관에 따른 직무만족도의 차이에 대하여 독립표본 t검정한 결과는 표 19와 같다.

<표 18> 보수에 따른 직무만족도 차이

N=153

| 구분       | 보수           | n   | M    | SD   | F       |
|----------|--------------|-----|------|------|---------|
| 가치적 요인   | 100만원 미만     | 12  | 3.73 | 0.61 | 2.37    |
|          | 100-120만원 미만 | 22  | 3.48 | 0.38 |         |
|          | 120-140만원 미만 | 45  | 3.63 | 0.71 |         |
|          | 140만 원 이상    | 74  | 3.80 | 0.46 |         |
|          | 합계           | 153 | 3.70 | 0.55 |         |
| 내재적 요인   | 100만원 미만     | 12  | 3.31 | 0.26 | 6.73*** |
|          | 100-120만원 미만 | 22  | 3.15 | 0.28 |         |
|          | 120-140만원 미만 | 45  | 3.24 | 0.42 |         |
|          | 140만 원 이상    | 74  | 3.48 | 0.37 |         |
|          | 합계           | 153 | 3.35 | 0.38 |         |
| 외재적 요인   | 100만원 미만     | 12  | 3.04 | 0.48 | 1.29    |
|          | 100-120만원 미만 | 22  | 3.00 | 0.41 |         |
|          | 120-140만원 미만 | 45  | 3.18 | 0.68 |         |
|          | 140만 원 이상    | 74  | 3.24 | 0.53 |         |
|          | 합계           | 153 | 3.17 | 0.56 |         |
| 직무만족도 전체 | 100만원 미만     | 12  | 3.36 | 0.31 | 3.51*   |
|          | 100-120만원 미만 | 22  | 3.21 | 0.28 |         |
|          | 120-140만원 미만 | 45  | 3.35 | 0.53 |         |
|          | 140만 원 이상    | 74  | 3.51 | 0.37 |         |
|          | 합계           | 153 | 3.41 | 0.42 |         |

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

<표 19> 아이 돌보는 기관에 따른 직무만족도 차이

N=127

| 구분       | 기관이용    | n  | M    | SD   | t     |
|----------|---------|----|------|------|-------|
| 가치적 요인   | 같은 기관이용 | 34 | 3.73 | 0.58 | -.01  |
|          | 타 기관이용  | 93 | 3.73 | 0.55 |       |
| 내재적 요인   | 같은 기관이용 | 34 | 3.39 | 0.47 | .51   |
|          | 타 기관이용  | 93 | 3.35 | 0.37 |       |
| 외재적 요인   | 같은 기관이용 | 34 | 3.36 | 0.64 | 2.20* |
|          | 타 기관이용  | 93 | 3.10 | 0.55 |       |
| 직무만족도 전체 | 같은 기관이용 | 34 | 3.49 | 0.50 | 1.16  |
|          | 타 기관이용  | 93 | 3.39 | 0.40 |       |

\* $p < .05$

위 표 19에서 제시한 바와 같이 직무만족도 전체적으로는 영유아기 자녀를 둔 보육교사가 자녀를 자신이 근무하는 기관을 이용하여 돌보는 경우의 평균이 3.49로 다른 기관을 이용하여 돌보는 평균 3.39에 비해 소수 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이를 하위영역별로 살펴보면, 외재적 요인 경우 같은 기관이용의 평균이 3.36으로 타 기관이용의 평균 3.10에 비해 .26 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $t=2.20$ ,  $p<.05$ ). 반면, 가치적 요인과 내재적 요인에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉 영유아기 자녀를 둔 보육교사가 자기자녀와 함께 근무할 때 복리후생과 작업 환경, 보상 면에서 만족하고 있는 것을 의미한다.

## 2) 근무환경에 따른 직무스트레스

### ① 어린이집에서 제공되는 휴식시간 여부에 따른 직무 스트레스 차이

휴식시간 여부에 따른 직무 스트레스 차이에 대하여 독립표본  $t$ 검증한 결과는 표 20과 같다. 표 20에서 제시한 바와 같이 직무 스트레스 전체인 경우 어린이집에서 제공되는 휴식시간이 있다( $M=2.86$ ). 제공되는 시간이 없다( $M=3.37$ )로 제공되는 시간이 없는 경우의 평균이 .51 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $t=4.83$ ,  $p<.001$ ). 세부적으로 살펴보면, 원아들과의 활동 요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 교사관련 요인, 학부모관련 요인, 경제적 관련 요인, 개인관련 요인, 모두에서 유의미한 차이를 보였다. 즉, 보육교사에게 어린이집에서 제공되는 휴식시간이 있는 경우 전체적으로 낮은 스트레스를 보이는 것으로 나타났다.

<표 20> 휴식시간 여부에 따른 직무 스트레스 차이

N=153

| 구분          | 휴식시간 여부     | n   | M    | SD   | t       |
|-------------|-------------|-----|------|------|---------|
| 원아들과의 활동 요인 | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.39 | 0.78 | 3.88*** |
|             | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 2.86 | 0.72 |         |
| 업무관련 요인     | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.67 | 0.70 | 5.11*** |
|             | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 3.02 | 0.69 |         |
| 행정적 지원 요인   | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.29 | 0.69 | 3.32**  |
|             | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 2.87 | 0.69 |         |
| 교사관련 요인     | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.26 | 0.86 | 4.11*** |
|             | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 2.63 | 0.82 |         |
| 학부모관련 요인    | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.18 | 0.76 | 3.41**  |
|             | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 2.69 | 0.79 |         |
| 경제적 관련 요인   | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.73 | 0.90 | 3.76*** |
|             | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 3.06 | 0.99 |         |
| 개인관련 요인     | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.28 | 0.52 | 2.32*   |
|             | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 3.00 | 0.69 |         |
| 직무 스트레스 전체  | 제공되는 시간이 없다 | 40  | 3.37 | 0.54 | 4.83*** |
|             | 제공되는 시간이 있다 | 113 | 2.86 | 0.58 |         |

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

## ② 학급의 영유아수에 따른 직무 스트레스 차이

학급의 영유아수에 따른 직무 스트레스 차이에 대하여 F검증한 결과는 표 21과 같다. 표 21에서 제시한 바와 같이 직무 스트레스 전체평균은 3.0으로 나타났으며, 6명이상( $M=3.13$ ), 4-5명( $M=2.97$ ), 3명이하( $M=2.92$ )의 순으로 6명 이상에서 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이를 하위영역별로 살펴보면, 원아들과의 활동 요인인 경우 전체평균은 3.0으로 나타났으며, 6명이상( $M=3.25$ ), 4-5명( $M=2.93$ ), 3명이하( $M=2.86$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=3.79$ ,

$p < .05$ ). 반면, 업무관련 요인의 전체평균은 3.19, 행정적 지원 요인의 전체평균은 2.98, 교사관련 요인의 전체평균은 2.79, 학부모관련 요인의 전체평균은 2.82, 경제적 관련 요인의 전체평균은 3.23, 개인관련 요인의 전체평균은 3.07로 나타났으며 모두 영유아수 간 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉 학급의 영유아 수가 적을수록 원아들과의 활동에서 낮은 스트레스를 보이는 것을 의미한다.

<표 21> 학급의 영유아수에 따른 직무 스트레스 차이  $N=153$

| 구분          | 학급의 영유아수 | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>F</i> |
|-------------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| 원아들과의 활동 요인 | 3명이하     | 71       | 2.86     | 0.64      | 3.79*    |
|             | 4-5명     | 35       | 2.93     | 0.79      |          |
|             | 6명이상     | 47       | 3.25     | 0.88      |          |
|             | 합계       | 153      | 3.00     | 0.77      |          |
| 업무관련 요인     | 3명이하     | 71       | 3.15     | 0.71      | 1.39     |
|             | 4-5명     | 35       | 3.07     | 0.69      |          |
|             | 6명이상     | 47       | 3.33     | 0.83      |          |
|             | 합계       | 153      | 3.19     | 0.75      |          |
| 행정적 지원 요인   | 3명이하     | 71       | 2.92     | 0.73      | .74      |
|             | 4-5명     | 35       | 2.97     | 0.61      |          |
|             | 6명이상     | 47       | 3.08     | 0.76      |          |
|             | 합계       | 153      | 2.98     | 0.71      |          |
| 교사관련 요인     | 3명이하     | 71       | 2.69     | 0.81      | 1.23     |
|             | 4-5명     | 35       | 2.78     | 0.72      |          |
|             | 6명이상     | 47       | 2.95     | 1.05      |          |
|             | 합계       | 153      | 2.79     | 0.87      |          |
| 학부모관련 요인    | 3명이하     | 71       | 2.70     | 0.82      | 1.71     |
|             | 4-5명     | 35       | 2.83     | 0.54      |          |
|             | 6명이상     | 47       | 2.98     | 0.94      |          |
|             | 합계       | 153      | 2.82     | 0.81      |          |
| 경제적 관련 요인   | 3명이하     | 71       | 3.25     | 1.01      | .05      |
|             | 4-5명     | 35       | 3.19     | 0.94      |          |
|             | 6명이상     | 47       | 3.23     | 1.07      |          |
|             | 합계       | 153      | 3.23     | 1         |          |
| 개인관련 요인     | 3명이하     | 71       | 3.01     | 0.69      | .60      |
|             | 4-5명     | 35       | 3.13     | 0.45      |          |
|             | 6명이상     | 47       | 3.13     | 0.74      |          |
|             | 합계       | 153      | 3.07     | 0.66      |          |
| 직무 스트레스 전체  | 3명이하     | 71       | 2.92     | 0.58      | 1.72     |
|             | 4-5명     | 35       | 2.97     | 0.50      |          |
|             | 6명이상     | 47       | 3.13     | 0.72      |          |
|             | 합계       | 153      | 3.00     | 0.61      |          |

\* $p < .05$

### ③ 아이 돌보는 기관에 따른 직무 스트레스 차이

아이 돌보는 기관에 따른 직무 스트레스 차이에 대하여 독립표본 *t*검증한 결과는 표 22와 같다.

<표 22> 직무 스트레스 차이 N=127

| 구분          | 기관이용    | n  | M    | SD   | t       |
|-------------|---------|----|------|------|---------|
| 원아들과의 활동 요인 | 같은 기관이용 | 34 | 2.73 | 0.80 | -2.19*  |
|             | 타 기관이용  | 93 | 3.07 | 0.77 |         |
| 업무관련 요인     | 같은 기관이용 | 34 | 3.04 | 0.76 | -1.70   |
|             | 타 기관이용  | 93 | 3.29 | 0.75 |         |
| 행정적 지원 요인   | 같은 기관이용 | 34 | 2.81 | 0.73 | -1.56   |
|             | 타 기관이용  | 93 | 3.03 | 0.70 |         |
| 교사관련 요인     | 같은 기관이용 | 34 | 2.44 | 0.81 | -2.97** |
|             | 타 기관이용  | 93 | 2.95 | 0.87 |         |
| 학부모관련 요인    | 같은 기관이용 | 34 | 2.51 | 0.75 | -2.76** |
|             | 타 기관이용  | 93 | 2.96 | 0.83 |         |
| 경제적 관련 요인   | 같은 기관이용 | 34 | 2.99 | 1.02 | -1.73   |
|             | 타 기관이용  | 93 | 3.34 | 1.04 |         |
| 개인관련 요인     | 같은 기관이용 | 34 | 2.87 | 0.76 | -1.95   |
|             | 타 기관이용  | 93 | 3.13 | 0.62 |         |
| 직무 스트레스 전체  | 같은 기관이용 | 34 | 2.76 | 0.62 | -2.77** |
|             | 타 기관이용  | 93 | 3.09 | 0.59 |         |

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

위 표 21에서 제시한 바와 같이 직무 스트레스 전체인 경우 영유아기 자녀를 둔 보육교사가 자녀를 자신이 근무하는 기관을 이용하여 돌보는 경우의 평균이 2.76, 다른 기관을 이용하여 돌보는 평균이 3.09로 다른 기관을 이용하여 돌보는 평균이 .33 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다

( $t=-2.77, p<.01$ ). 즉, 영유아기 자녀를 둔 보육교사는 자신의 자녀와 함께 같은 기관에서 근무하는 경우 낮은 직무스트레스를 나타냈으며 하위요인 중에서 특히, 원아들과의 활동요인과 교사관련요인, 학부모 관련요인에서 낮은 직무스트레스를 나타냈다. 이는 자신의 자녀와 함께 근무하면서 원아와 동료교사, 학부모들과 긍정적인 관계를 유지한다는 것을 의미한다.

한편 학급의 교사 수, 보수에 따른 직무 스트레스는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

### 3 근무환경, 직무 만족도 및 직무스트레스의 관계

#### 1) 근무환경과 직무만족도간의 상관관계

근무환경과 직무만족도간의 관계를 알아보기 위해 상관관계를 분석한 결과는 표 23과 같다.

표 23에서 제시한 바와 같이 근무환경과 직무만족도의 상관관계를 분석한 결과 직무만족도 전체와 휴식시간( $r=.21, p<.05$ ), 자녀수( $r=.22, p<.01$ )에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였다. 직무만족도 하위요인과 근무환경의 상관을 살펴보면, 가치적 요인과 자녀수( $r=.30, p<.001$ ), 외재적 요인과 휴식시간( $r=.28, p<.01$ )에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였다. 즉, 보육교사는 어린이집에서 제공되는 휴식시간이 있을 경우 조직으로부터 얻어지는 보상의 일환으로 여겨 작업 환경면에서 직무에 만족하는 것을 의미한다. 또한 보육교사 자녀의 수는 많을수록 사회적 인정과 안정감, 책임감을 갖고 근무하면서 직무에 만족하는 것을 의미한다.

<표 23> 근무환경과 직무만족도간의 상관관계분석

|             | 가치적 요인 | 내재적 요인 | 외재적 요인 | 직무만족도전체 |
|-------------|--------|--------|--------|---------|
| 돌보는 기관      | .11    | .05    | .04    | .09     |
| 휴식시간        | .09    | .10    | .28**  | .21*    |
| 총 재직기간      | .11    | .12    | .01    | .09     |
| 현 어린이집 재직기간 | .11    | .10    | -.03   | .07     |
| 자녀 수        | .30*** | .13    | .10    | .22**   |
| 학급 교사 수     | -.07   | -.10   | -.06   | -.09    |
| 학급 영유아 수    | .05    | -.09   | -.03   | -.02    |
| 담당 영유아수     | -.07   | -.11   | -.03   | -.08    |

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

## 2) 근무환경과 직무스트레스간의 상관관계

근무환경과 직무스트레스간의 관계를 알아보기 위해 상관관계를 분석한 결과는 표 24와 같다.

<표 24> 근무환경과 직무스트레스간의 상관관계분석

|             | 원아들과의 활동 요인 | 업무관련 요인 | 행정적 지원 요인 | 교사관련 요인 | 학부모 관련 요인 | 경제적 요인 | 개인관련 요인 | 직무스트레스전체 |
|-------------|-------------|---------|-----------|---------|-----------|--------|---------|----------|
| 돌보는 기관      | -.02        | .10     | .00       | .06     | .08       | .06    | -.03    | .04      |
| 휴식시간        | -.10        | -.12    | -.24**    | -.28**  | -.05      | -.11   | -.12    | -.20*    |
| 총 재직기간      | -.08        | .01     | -.07      | -.06    | -.12      | -.12   | -.06    | -.09     |
| 현 어린이집 재직기간 | -.05        | .12     | .05       | .17*    | .09       | .06    | .02     | .09      |
| 자녀수         | -.19*       | -.20*   | -.08      | -.16    | -.16*     | -.14   | -.05    | -.18*    |
| 학급 교사수      | -.07        | .14     | .05       | .03     | .08       | .21*   | .16*    | .09      |
| 학급 영유아수     | .16*        | .17*    | .12       | .12     | .18*      | .22**  | .17*    | .20*     |
| 담당 영유아수     | .24**       | .10     | .07       | .10     | .13       | .05    | .10     | .15      |

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

위 표 24에서 제시한 바와 같이 근무환경과 직무스트레스 간 상관관계를 분석한 결과 직무스트레스 전체와 학급 영유아수( $r=.20, p<.05$ )에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였다. 반면, 직무스트레스 전체와 휴식시간( $r=-.20, p<.05$ ), 자녀수( $r=-.18, p<.05$ )에서는 부적의 유의미한 상관을 보였다.

직무스트레스 하위요인과 근무환경의 상관을 살펴보면, 원아들과의 활동요인과 관련해서는 학급의 영유아수( $r=.16, p<.05$ ), 담당 영유아수( $r=.24, p<.01$ )에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였고, 자녀수( $r=-.19, p<.05$ )에서는 부적으로 유의미한 상관을 보였다. 업무관련 요인과 관련해서는 학급 영유아수( $r=.17, p<.05$ )에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였고, 자녀수( $r=-.20, p<.05$ )에서는 부적으로 유의미한 상관을 보였다. 행정적 지원 요인과 관련해서는 휴식시간( $r=-.24, p<.01$ )에서 부적으로 유의미한 상관을 보였다. 교사관련 요인과 관련해서는 현 어린이집 재직기간( $r=.17, p<.05$ )에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였고, 휴식시간( $r=-.28, p<.01$ )에서는 부적으로 유의미한 상관을 보였다. 학부모관련 요인과 관련해서는 학급 영유아수( $r=.18, p<.05$ )에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였고, 자녀수( $r=-.16, p<.05$ )에서는 부적으로 유의미한 상관을 보였다. 경제적 관련 요인과 관련해서는 학급 교사 수( $r=.21, p<.05$ ), 학급 영유아수( $r=.22, p<.01$ )에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였다. 개인관련 요인과 관련해서는 학급 교사수( $r=.16, p<.05$ ), 학급 영유아수( $r=.17, p<.05$ )에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였다. 즉, 어린이집에서 제공되는 휴식시간이 길수록, 보육교사 자녀의 수가 많을수록 직무스트레스는 낮아지고 있음을 의미한다. 한편 학급의 영유아 수에서는 학급의 영유아 수가 많아질수록 직무스트레스는 높아진다는 것을 의미한다.

## V. 논의 및 결론

### 1. 논의

본 연구에서는 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경과 자녀의 근무기관 취원 여부 등이 보육교사의 직무만족도, 직무스트레스와 어떠한 관계가 있는지 알아보고, 영유아기자녀를 둔 기혼 보육교사에 대한 바람직한 근무환경 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

본 연구를 통해 얻어진 결과를 중심으로 요약하고 논의하면 다음과 같다.

#### 1) 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경

교사의 개별특성에서 영유아기 자녀를 둔 보육교사는 83%가 기관을 이용하여 자녀를 돌보고 있었으며 이중 73.2%는 자신과 다른 기관에 취원시켜 자녀를 돌보고 있었다. 영유아기 자녀를 둔 보육교사가 당직 근무하는 경우 7시30분 출근을 하는 날에 자신의 자녀를 타 기관에 보낼 때, 타 기관 또한 7시30분부터 운영을 하게 된다. 이때 보육교사는 자신의 자녀를 어린이 집에 등원시키면서 어려움이 발생된다. 영유아기 자녀를 둔 보육교사는 가정어린이집에서 근무하는 경우를 쉽게 찾아 볼 수 있었으며, 당직근무가 아닌 고정된 출퇴근시간을 배려 받아 근무하는 것으로 나타났다. 교사 1인이 보육하는 영유아수는 보육통계에서 보여주는 대로 교사 1인이 평균 3명이하의 영아를 보육하고 있었다. 보수로 월 평균140만 원 이상을 받고 있는 것으로 나타났다.

본 연구자는 기관유형별로도 살펴보고자 하였으나 영유아기인 자녀를 두고

근무하는 교사를 국공립이나 민간어린이집에서는 찾아보기가 쉽지 않았다. 이는 가정어린이집이 전체 기관수에서도 월등히 많은 절반 이상을 차지하고 있으며, 보육교직원수도 3분의 1이상을 차지하고(보육통계, 2013)있기 때문이라고 볼 수 있다. 또한 결혼과 임신 출산을 경험하는 과정에서 어린이집보육교사로의 지속적인 근무가 쉽지 않아 잠시 휴직을 하고, 재취업을 하게 되었을 때 국공립이나 민간어린이집에서는 영유아기 자녀를 둔 보육교사일 경우 육아와 가사일등이 보육업무에 지장을 줄 것이라는 추측에서 채용을 기피하는 경향이 있음을 보여준다. 국공립이나 민간어린이집 보육교사들 중에서 현재 임신 중인 교사는 조금 있었으나 출산휴가와 육아휴직을 마치고는 퇴직을 할 예정이라고 하는 교사들이 대부분이고 육아휴직 후 복직하여 다시 근무하는 것에 어려움을 느끼고 있었다.

반면 이용대상이 영아가 대부분을 차지하는 가정어린이집에서는 영유아기 자녀를 둔 보육교사들이 자기 자녀와 함께 근무하거나 근처 어린이집을 이용하면서 육아와 보육교사 근무를 병행하고 있었다.

엄현옥(2013)의 연구에서는 자기자녀와 함께 근무할 때 원장의 입장에서는 교사의 자녀도 원아로서 충원되어 운영에 도움이 되고, 교사이기도 하고 원아의 학부모이기도한 교사가 재직하고 있는 것은 교육과 보육의 질을 높이는 것에 민감하게 동기부여가 된다고 하였다. 또한 동료교사의 입장에서는 원장과 미혼교사와의 관계에서도 교량적 역할을 해주면서 자녀양육효능감과 직무수행능력, 동료관계에 긍정적인 유지를 바라보며, 결혼과 임신, 출산에 대한 긍정적인 시각을 보여주어 결혼과 동시에 이직 또는 경력이 단절되는 기존의 생각을 전환하게 된다는 것을 강조하였다.

이런 이유로 영아기 때는 보육교사의 근무기관에 취원시켜 함께 근무하다가 유아기가 되면 근처 민간이나 국공립어린이집에 자녀를 취원시키고 보육교사는 계속 가정어린이집에서 근무하는 경우가 늘고 있다. 따라서 영유아기 자녀

를 둔 보육교사에 대한 배려와 편안한 근무환경의 마련이 강구되어야 할 것이다.

영유아기 자녀를 둔 보육교사들 중에서 퇴근시간이 늦어진다고 답한 59.8%는 서류작성 등의 ‘사무업무’를 퇴근이 늦어지는 가장 큰 이유로 꼽았다. 이는 김지혜(2010), 최혜영(2012)의 연구결과와 일치하며, ‘학부모가 귀가시간을 지키지 않아서’는 네 번째 이유로 나타났으나 신희연(2004)의 연구에서는 가장 큰 이유로 나타났다. 이는 최근 몇 년 사이 어린이집의 운영시간에 대한 학부모의 이해도가 높아지고 있음을 의미한다. 그러나, 영유아의 안전이 최우선시 되는 보육현장에서 보육교사의 출근과 동시에 등원한 원아들이 퇴근 시 까지 함께 생활하게 된다. 따라서 보육교사는 원아가 모두 하원한 후에 일지 등의 서류업무를 보게 되므로 퇴근시간이 일정치 않게 된다고 볼 수 있다. 이는 평가인증과 공공형 어린이집 심사이외에 사후유지관리로 인한 서류준비, 교육환경 개선, 자율장학 등 과중한 업무스트레스를 호소하고 이것이 직무스트레스로 작용하고 있다(최난영, 2010).

시, 군, 구에서도 어린이집의 운영 상태를 파악하고자 각종 감사와 평가 및 지도 점검, 모니터링 등이 불시에 이루어지고 어린이집에서는 좋은 점수를 받기 위해 어린이집 운영 상태를 언제든지 파악할 수 있도록 문서화 작업에 대단히 많은 시간과 노력이 필요하게 된다. 따라서 어린이집의 평가 서류 등을 간소화하고 불필요한 점검 일지 등을 줄여 보육업무의 효율성을 높여가야 할 것이다. 또한 부모들에게도 운영 규정 등을 잘 인식 할 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구에서는 공식적 또는 비공식적이지만 휴식시간을 갖는다는 경우가 71.6%로 평균 51분을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 이는 보육교사들의 근로기준법 적용에 따라 근로계약서를 쓰면서, 8시간 근무 시 1시간의 휴식시간을 반드시 제공해 주어야 한다는 제도에 대한 반영이다. 그렇지만 보육

교사들은 점심 식사 시간도 따로 제공받지 못하는 경우가 많으며 식사도중에도 영아들의 배변과 수유의 욕구를 수용해주어야 한다. 또한 이 휴식시간을 이용하여 업무를 보기도 한다. 연장근무를 생각하면서 잠깐의 휴식을 갖는 것이라고 답한 경우도 있었다. 또한 영유아기 자녀를 타 기관에 취원시킨 경우 정시퇴근을 위해 근무 시간 내에 업무를 처리해내려고 안간힘을 쓰고 있다. 이를 위해 적당한 휴식시간의 제공과 보육업무와 별도로 떨어진 공간에서의 진정한 휴식시간과 공간의 마련이 요구된다.

건강관리면 에서는 건강상태는 별 차이가 없거나 조금 나빠진 정도였으며 원인으로서는 근무시간이 길고, 정해진 휴식시간이 없어서인 것으로 나타났다. 건강상의 문제로는 어깨와 허리가 아프고 만성피로에 시달리는 것으로 응답했다. 이는 영아들을 많이 안아주고 업어주고 하는 잦은 신체적, 언어적 상호작용에서 비롯된다는 신희연(2004)의 연구와 일치한다. 이를 통해 적정한 근무시간과 공식적인 휴식시간의 제공이 교사의 건강에 매우 중요한 역할을 한다고 할 수 있다.

업무내용면에서는 가장어렵다고 느낀 업무는 주 보육업무로 교재 교구만들기, 보육지원업무로 교구장청소, 교실 복도 화장실 청소가 있었다. 운영 관련 업무에서는 각종 문서작성을 어려워하는 것으로 나타났다. 하루 종일 영유아들과 함께 생활하면서 영유아들에게는 위협할 수 있는 여러 가지 도구를 사용하는 교재교구제작, 각종 청소 시에 발생하는 소음과 먼지 등에서 시간과 공간의 부족을 의미한다. 또한 국가에서 실시하고 있는 평가인증제도와 서울형과 공공형 공인실사의 대부분이 관찰과 서류를 통한 점수를 부여하는 제도이며, 현장관찰 하루 만에 모든 영역의 검토를 하다 보니 서류에 의존하는 경우가 많다. 이것이 고스란히 보육교사의 힘든 업무로 남아있는 것이라고 볼 수 있다.

재교육 면에서는 1년에 3회 이상 참여하고 있었으며 90%이상의 보육교

사들이 교육연수가 교육활동에 도움이 된다고 생각하였다. 희망하는 보수교육으로는 문제행동지도와 부모교육 및 상담이 다수를 차지하였다. 그중에서 대부분의 교사가 영유아 문제행동지도와 부모교육 및 상담에 관한 교육을 받고 싶어 했다. 이는 아동 행동지도와 부모교육을 필요로 한다는 신희연(2004)의 결과와 일치하며, 직무인식에서 가장 어렵게 인식하고 있는 직무영역이 가족교육 및 상담이라는 장정란(2014)의 연구와도 맥락을 같이한다. 보육교사는 영유아들과 생활하면서 다루기 힘든 문제행동에 자주 직면하게 되고, 학부모와의 관계에서도 어려움을 느끼고 있음을 반영한 것이라 볼 수 있다. 이러한 직무교육을 마련함으로써 부모인 보육교사 자신과 담당 영유아와 원아들의 부모 모두에게 큰 도움이 될 것이라 예상된다.

## 2) 근무환경에 따른 직무만족도와 직무스트레스

근무환경과 직무만족도에서 유의미하게 나타난 것을 중심으로 살펴보면 하위영역의 휴식시간여부는 외재적인 요인에서 유의미한 차이를 보였다. 이는 휴식시간제공여부는 교사의 복리후생과 관계있음을 의미한다.

학급의 교사 수에 따라서는 가치적 요인에서 유의미한 차이를 보였다. 이는 책임감이나 상사 및 동료와의 관계가 동료교사와 함께 근무하는 학급환경에 있다고 해석된다. 학급의 영유아 수와 보수에 따라서는 내재적 요인에서 유의미한 차이를 보였다. 월 평균 보수는 보육교사의 직무만족에 직접적인 영향을 주는 요인으로 본 국성자(2011), 보수에 따른 직무만족도에서 영유아수가 관계있음을 밝힌 김영관(2011)의 연구와 일치한다. 이것으로 보수와 학급의 영유아 수는 자신의 성취감이나 자아실현경험을 높여준다고 해석된다. 돌보는 기관에서는 외재적인 요인에서 유의미한 차이를 보였다. 이는 자기자녀와 같은 기관을 이용하였을 때 복리후생이나 보상 등에 만족하고 있

는 것으로 해석된다.

근무환경에 따른 직무스트레스를 살펴 본 결과 전체적으로 휴식시간에서는 하위요인과 모두 유의미한 차이를 보였으며, 휴식시간의 필요성을 제시한 신희연(2004)의 연구와도 일치한다. 학급의 영유아 수에 따라서는 원아들과의 활동요인에서 유의미한 차이를 보였다. 이는 학급의 영유아수는 모든 직무스트레스 하위요인과 관련 있음을 보고한 손찬양(2008)의 연구와 일치한다. 학급의 교사 수, 월평균 보수에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 경제관련 요인에서 직무에 맞는 보수가 충족되지 않아 직무스트레스를 받는다는 윤미정(2011)의 연구와 다른 결과이다. 이것을 통해 영유아기 자녀를 둔 보육교사들에게는 무엇보다 공식적인 휴식시간의 제공이 필요하고 생각해 볼 수 있다. 돌보는 기관에서는 타 기관이용 평균이 높게 나타나 유의미한 차이를 보였다. 이는 보육교사가 자기자녀와 함께 근무할 때 원아들과의 활동과 교사관련요인 학부모와의 관계에서도 긍정적인 영향을 준다고 해석된다.

### 3) 근무환경과 직무만족도 및 직무스트레스의 관계

직무만족도 전체와 휴식시간과 자녀수에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였다. 이는 계속되는 과중한 업무와 보육교사의 건강관리면에서 휴식시간의 제공은 보육교사에게 중요한 근무환경이라고 볼 수 있다. 또한 둘이상의 자녀수는 보육교사의 양육경험이 근무환경에서 오는 어려움을 극복할 수 있는 요인이 될 수 있다고 사료된다. 또한 한 자녀보다는 두 자녀이상이 자녀간의 상호작용이나 육아에 조금은 여유를 줄 수 있다는 것을 말해주기도 한다. 직무만족도 하위요인에서는 가치적인 요인과 자녀수, 외재적인 요인과 휴식시간에서 정적으로 유의한 상관을 보인 것은 두 자녀 이상의 자녀를 가

진 보육교사들은 사회적인 안정과 책임감, 동료교사와 원활한 관계를 가지고 있음을 보여준다. 또한 휴식시간은 복리후생이나 작업환경에 대해 만족하고 있음을 의미한다.

직무스트레스 전체와 학급의 영유아수의 정적인 상관의 의미로는 현재 현장에서는 교사 대 아동비율을 맞추고 있기는 하지만 학급의 규모가 두 학급을 통합해서 운영하는 투 담임제로 인해 학급의 규모가 큰 편으로 교사에게 스트레스를 주고 있다고 볼 수 있다. 또한 원아들과의 활동요인에서도 학급의 영유아수와 담당영유아수는 정적인 상관을 보여주었다. 반면 자녀수는 부적상관을 보여 자기자녀의 양육경험이 직무스트레스에 긍정적인 작용을 하고 있음을 알 수 있다. 또한 현 어린이집의 재직기간이 길고 휴식시간이 짧을수록 스트레스를 받고 있었으며 학부모관련요인에서는 학급의 영유아수가 많고 자녀수가 적을수록 스트레스를 받고 있었다.

보육교사로 근무를 하다가 결혼 후 재취업을 통해 자기자녀를 양육하면서 미혼교사일 때와 달리 부모의 마음을 실제 체험하게 되고, 이것이 보육업무에서 오는 어려움을 부모의 마음으로 극복해내는 역할을 할 것으로 예상된다.

## 2. 결론 및 제언

본 연구에서는 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 개인적 변인에서 자녀를 돌보는 유형에서는 기관이용을 중심으로 직무만족도와 직무스트레스의 차이를 살펴보고, 근무환경의 근무여건에서는 휴식시간 제공여부와 학급의 교사 수, 학급의 영유아 수, 월평균보수에 따라서 직무만족도와 직무스트레스에 차이가 있는지를 살펴보았다. 또한 이들의 상관관계가 있는지도 살펴보았다.

이상의 연구 결과와 논의를 근거로 하여 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경을 살펴본 결과, 교사의 개별특성에서 83%가 기관을 이용하여 자녀를 돌보고 있었으며 이중 73.2%는 자신과 다른 기관에 취원시켜 자녀를 돌보고 있었다.

근무환경을 하위영역별로 근무여건, 건강관리 업무내용 재교육의 네 가지로 살펴보면 근무여건에서는 영유아기 자녀를 둔 보육교사는 가정어린이집에서 근무하는 경우가 많았으며, 교사 1인이 3명 이하의 영아를 보육하고 있었다. 보수로는 월 140만 원 이상을 받고 있는 것으로 나타났다. 퇴근시간이 늦어진다고 답한 59.8%중에서 서류작성 등의 사무업무를 큰 이유로 꼽았으며 어린이집에서 제공되는 휴식시간은 44분~58분 정도를 갖고 있는 것으로 나타났다. 건강관리 면에서는 건강상태는 별 차이가 없거나 조금 나빠진 정도였으며 원인으로서는 근무시간이 길고, 정해진 휴식시간이 없어서인 것으로 나타났다. 건강상의 문제로는 어깨와 허리가 아프고 만성피로에 시달리는 것으로 응답했다. 업무내용면에서는 가장 어렵다고 느낀 업무는 주보육업무로 교재 교구 만들기, 보육지원업무로 교구장청소, 교실 복도 화장실 청소가 있었다. 운영 관련 업무에서는 각종 문서작성을 어려워하는 것으로 나타났다. 재교육 면에서는 1년에 3회 이상 참여하고 있었으며 교육연수가 교육활동에 도움이 된다고 생각하였다. 희망하는 보수교육으로는 문제행동지도와 부모교육 및 상담이 다수를 차지하였다.

둘째, 근무환경에 따른 직무만족도와 직무스트레스의 차이를 분석한 결과 근무환경에 따른 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 직무만족도에서는 자녀를 돌보는 기관 유형과 휴식시간 제공 여부에 따라 외재적인 요인의 직무만족도에서 유의미한 차이를 보였다. 학급의 교사 수에 따라서는 가치적 요인의 직무만족도에서 유의미한 차이를 보였다. 학급의 영유아 수와 보수에 따라

서는 내재적 요인의 직무만족도에서 유의미한 차이를 보였다.

근무환경에 따른 직무스트레스를 살펴 본 결과 휴식시간에 따라 직무스트레스의 하위요인에서 모두 유의미한 차이가 나타났다. 학급의 영유아 수에 따라서는 원아들과의 활동요인에서 유의미한 차이를 보였다. 그러나 학급의 교사 수, 월평균 보수에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 한편, 자녀를 돌보는 기관 유형에 따른 직무스트레스는 원아들과의 활동요인, 교사관련요인, 학부모 관련요인에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

셋째, 근무환경과 직무만족도 및 직무스트레스의 관계를 살펴보면 먼저 직무만족도 전체와 휴식시간, 자녀수에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였다. 직무만족 하위요인과 근무환경의 상관을 살펴보면 가치적요인과 자녀수, 외재적 요인과 휴식시간에서는 정적으로 유의미한 상관을 보였다. 직무스트레스 전체와 학급의 영유아수는 정적으로, 휴식시간과는 부적적으로 유의미한 상관을 보였다.

이상의 결론을 종합해 볼 때 영유아기 자녀를 둔 보육교사는 가정어린이 집에서 근무하는 경우 직무만족도가 높고, 자녀를 같은 기관에 취원시켜 돌보았을 때 직무만족도와 직무스트레스 간에 유의미한 차이가 있음을 알 수 있었다. 따라서 영유아기 자녀를 교사가 재직 중인 어린이집에서 함께 근무할 수 있도록 환경을 마련해주고, 이것은 다른 타 맞벌이 부모들이 자신의 직장에서 설치 운영 중인 직장어린이집을 이용하면서 좋은 반응을 보이는 것 이상의 효과를 얻게 될 것이라 예상된다. 그러므로 보육교사 자녀의 기관 내 보육이 주는 긍정적인 효과를 인식하여 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경의 개선이 필요하다고 사료된다.

위에서 제시한 결론에 기초하여 본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서울지역 어린이집교사 153명을 대상으로 하여 결과를 도출해낸 것이기 때문에 연구결과를 일반화 시키는데 한계가 있다. 후속연구에서는 보다 여러 지역과 다양한 기관유형에서 근무하는 보육교사를 대상으로 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 기혼 보육교사 중 영유아기 자녀를 둔 보육교사에 대한 질문지 방식으로 질문내용이 제한적이어서 보다 다양한 내용을 담아내지 못하였다. 심층면담이나 저널쓰기 등의 질적 연구 방법으로 연구가 이루어진다면 보다 다각적인 내용을 담아낼 수 있을 것이라 사료된다.

셋째, 본 연구에서는 종일제 담임교사를 중심으로 살펴보았지만, 하루 4시간에서 6시간을 근무하는 비담임이나 누리과정 도우미로 근무하게 되는 경우에 대한 근무환경과 직무만족도와 스트레스에 관한 연구를 제안하고자 한다.

## 참 고 문 헌

국성자 (2011). 보육교사의 직무환경과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 광주광역시 보육교사를 중심으로. 광주여자대학교 사회복지학과 석사학위논문

김경호 (2013). 보육교사의 직무만족이 이직의사에 미치는 영향. **보건사회연구** 33(2) 326-365 한국보건사회연구원.

김미경 (2011). 보육교사의 직무만족도에 관한 조사연구. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.

김선구, 남상미, 송유진, 이대균 (2012), 자신이 운영하는 어린이집에서 자녀를 보육하는 원장이야기. **열린유아교육연구**, 17(1) 267-289.

김영관 (2011). 보육시설 보육교사의 근무환경에 따른 직무만족의 차이에 관한 연구. 대구대학교 사회복지학과 석사학위논문.

김유리 (2010). 기혼유아교사의 근무환경과 직장-가정의 역할갈등에 관한 연구. 경희대학교 교육대학원 유아교육전공 석사학위논문.

김연아, 김정은 (2012). 영아교사의 교사효능감 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. **인간발달연구** 19(1) 105-121.

김은주, 서영희(2008). 기혼유아교사의 교직생활의 의미와 어려움에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 13(1) 103-127.

김지혜 (2010). 기혼유아교사의 일-가정 역할갈등, 남편의 양육참여, 근무환경이 양육스트레스에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

박은정 (2003). 어린이집 보육교사의 직무만족도와 근무환경 개선방안에 관한 연구. 상지대학교 행정대학원 석사학위논문.

박진희 (2013). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도와 이직의도에 미

치는 영향. 한국외국어대학교 상담심리전공 석사학위논문.

반영란 (1999). 초등학교 병설 유치원교사의 직무스트레스와 대처방식. 영남대학교 대학원 석사학위논문.

백정원 (2013). 보육교사의 일-가정양립 경험에 관한 연구: 자녀를 양육하고 있는 보육교사를 중심으로. 단국대학교 행정법무대학원 사회복지학과 석사학위논문.

보건복지부 (2013). 보육통계.

보건복지부 (2013). 보육사업안내.

서주희 (2013). 보육교사의 직무만족도, 교사효능감 및 유아의 사회적 능력의 관계. 전남대학교 유아교육학과 석사학위논문.

서울특별시 (2014). 서울시 보육사업 안내.

서울특별시 (2014). 보육교사 지원사업 안내. 서울특별시 육아종합지원센터.

손찬양 (2009). 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 광주대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

송유진 (1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

신희연 (2004). 영아보육교사의 근무환경과 직무스트레스에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

양안숙 (2008). 보육교사의 직무스트레스 척도개발. 조선대학교 대학원 박사학위논문.

조선닷컴 (2014). 엄마는 일하고 싶다. [www.chosun.com](http://www.chosun.com), 2014, 3, 3

엄현옥 (2013). 자녀를 근무기관에 취원시킨 보육교사의 경험 연구. 숙명여자대학교교육대학원 석사학위논문.

여성가족부 (2013). 여성인력개발과.

- 영유아보육법 (2011).
- 육아정책연구소 (2011).
- 우경미 (2007). 유아기 자녀를 둔 유치원교사의 직무만족도와 사회관계망에 따른 양육스트레스에 관한 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유희정 (2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태분석 **한국여성정책연구원**.
- 윤미정 (2011). 보육교사의 직무스트레스 및 소진에 따른 직무만족도 연구: 영유아 담당연령에 따라. 건국대학교 교육대학원 유아교육과 석사학위논문.
- 윤희미, 노필순 (2013) 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. **한국아동복지학회** 43 157-185.
- 이숙희 (2012). 유아교육과 보육의 전망과 과제. 한국보육지원학회. 정책토론 자료집.
- 이정미 (2009), 영아보육교사의 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임난희 (2009). 평가인증제도 실시유무에 따른 보육교사의 직무만족과 조직몰입 비교 연구. 한양대학교 행정자치대학원 석사학위논문.
- 정정란 (2014). 보육교사의 직무에 대한 인식조사. **한국영유아교원교육학회** 18(1) 199-224.
- 정유경 (2012). 어린이집 기혼여교사의 사회적 지지와 직장-가정 역할갈등에 대한연구. 중앙대학교 교육대학원 교육학과 유아교육전공 석사학위논문.
- 정효정 (2003). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.

최난영 (2010). 서울형 공인 인증여부에 따른 어린이집 교사의 직무만족과 직무스트레스에 관한 연구. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.

최혜영 (2012). 보육교사의 육아 경험, 아주대학교 교육대학원 유아교육전공 석사학위논문.

추민아 (2008). 보육교사의 보육효능감과 직무스트레스, 직무만족도에 관한 연구. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

하영례, 고경필 (2007). 영아 문제행동에 대한 보육교사의 인식. **한국영유아보육학**, 48, 35-57.

통계청 (2013). [경제활동인구 조사].

Hoppock, R.(1935) *Job satisfaction*. New York; Harper.

Locke, E. A.(1976) *Handbook of industrial & organizational psychology*, Chicago: Rand McNally.

## ABSTRACT

# **The Relationship Among Work Environments, Job Satisfaction and Job Stress of Child Care Teachers Who Raise their Young Children**

Hwang, Sun-Young

Department of Child Care and Education

Child Care and Education Major

The graduate school of Lifetime Welfare

Sungshin University

The purpose of this study was to investigate relations among the work environments, job satisfaction, and job stress of child care teachers with children in infancy or young childhood, thus searching for ways to improve their work environments and reduce their job stress and providing basic data for the higher quality of the child care field.

For those objectives, the following research questions were set:

What are the work environments of child care teachers with children in infancy or young childhood like?

What is the job satisfaction and stress of child care teachers with children in infancy or young childhood like according to their work environments?

What kind of relation is there among the work environments, job satisfaction, and job stress of child care teachers with children in infancy or young childhood?

The subjects include 152 child care teachers with children in infancy or young childhood at national, public, private, or home daycare centers in Seoul. The research instruments employed in the study include "Questionnaire on the Current Work Environments of Child Care Teachers" developed by Kim Jong-hae(2001) and revised and supplemented by Shin Hee-yeon(2004) to examine the work environments of child care teachers, the inventory used by Yim Nan-hee(2009) to measure job satisfaction, and the inventory used by Sohn Chan-yang(2009) to measure job stress.

For data analysis, descriptive statistics were used to present the general characteristics of the subjects in frequency and percentage. One-way ANOVA was conducted to examine job satisfaction and stress according to their work environments. Also carried out in the study was correlation analysis to examine relations among their work environments, job satisfaction, and job stress.

The findings were as follows:

First, the study examined the work environments of child care teachers with children in infancy or young childhood and found 83% were using an institution to take care of their children and 73.2% of them had their children attending an institution different from their work places.

Their work environments were divided into four subareas, namely working conditions, healthcare, work content, and reeducation for further examination. First as for working conditions, many of the child care teachers with children in infancy or young childhood were working at a home daycare center, and there were three infants or young children or fewer placed in charge of a child care teacher in many cases. Their monthly salaries were 1.40 million won or more on average. Office work including documentation made them get off work late. While on duty, they took a break of 44~58 minutes at their child care centers regardless of whether their centers offered a break or not.

As for healthcare, their health conditions were not much different from or grew a little bit worse than before when they were working with children in infancy or young childhood. Their poorer health conditions were attributed to the long work hours and no regular breaks. The child care teachers with children in infancy or young childhood that were working complained about the pain in their shoulders and waists and suffered from chronic fatigue.

Their work content was divided into child care, supports for child care, and operation-related work to figure out which of them they

had the most difficulty with. They were experiencing difficulty with making teaching aids in the area of principal child care, cleaning the teaching aids cabinets, halls, and restrooms in the area of supports for child care, and filing up all kinds of documents in the area of operation-related work.

As for reeducation, they participated in reeducation three times or more a year. The participating child care teachers believed that in-service training for education was helpful for their educational activities. A majority of the child care teachers hoped that reeducation sessions would cover instructions for problematic behavior and education and counseling for parents.

Second, the analysis results of differences in job satisfaction and stress according to the work environments were as follows:

As for job satisfaction, the child care teachers were satisfied with external factors including welfare and work environments when they had a break provided by their child care centers and had their children attending their child care centers. Their satisfaction level was the highest in the value factors representing stability, responsibility, and peer relationships when there were two teachers in each class than when there were one or three teachers in each class. The fewer infants or toddlers they had in their classes and the more salaries they received, the more satisfied they were with internal factors including a sense of achievement and self-realization.

As for job stress according to their work environments, there were significant differences in all the subfactors of job stress according to

a break, which indicates that a break provided by their child care centers had direct relations with their stress across activities with child care center pupils, child care work, administrative supports, and the aspects related to teachers, parents, economy, and individuals. The fewer infants or toddlers they had in their class according to the factor of activities with child care center pupils, the less stress they experienced. Their total job stress level was low when their children were attending the same child care centers they were working for. In such a case, their stress level was low specifically in some subfactors of jobs tress, namely activities with child care center pupils and aspects related to teachers and parents.

Finally, the study examined relations among their work environments, job satisfaction, and job stress and found the followings:

There were significant positive correlations between total job satisfaction and a break provided by the child care centers and the number of children. That is, the longer break they had, the more satisfied they were with external factors including welfare and work environments. The more children they had, the more satisfied they were with value factors including stability, responsibility, and peer relationships.

There were significant positive correlations between total job stress and the number of infants and toddlers in a class and significant negative correlations between total job stress and a break and the

number of children. That is, the more infants and toddlers they had in their class, the fewer breaks they had, and the fewer children they had, the more job stress they experienced.

## 부 록

### <설문지>

영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경

직무만족도 및 직무스트레스간의 관계에 관한 질문지

안녕하십니까,

이 설문지는 석사학위논문의 자료 수집으로 어린이집에서 근무하고 계시는 영유아기 자녀를 둔 선생님들의 근무환경과 직무만족 및 직무스트레스를 알아보기 위한 것입니다.

각 문항을 읽어보시고 선생님께서 느끼시고 생각하시는 대로 답변 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 한 문항이라도 빠뜨리시면 선생님의 귀중한 자료를 사용할 수 없게 되오니 해당되는 각 문항에 빠짐없이 답해 주시면 감사하겠습니다.

작성하여 주신 내용은 개별적으로 공개되지 않으며 본 연구를 위한 목적으로만 사용될 것을 약속드립니다.

바쁘신 중에도 선생님의 귀중한 시간을 할애해 주심에 마음깊이 감사를 드립니다.

2014년 1월

성신여자대학교 생애복지대학원 보육학과

지도교수: 권 정 윤

연구자: 황 선 영



## II 근무환경

※ 다음은 선생님께서 현재 근무하고계신 어린이집의 근무환경에 대한 질문입니다. 해당되는 문항의 번호에 V표를 하거나, 빈 칸에 내용을 써 주세요.

|                       |  |
|-----------------------|--|
| 10. 어린이집 유형           | ①국공립 어린이집 ②민간 어린이집 ③가정 어린이집  |
| 11. 시설규모              | 현재 재직하고 있는 어린이집의 총 교사 수( )명 (원장포함)<br>현재 재직하고 있는 어린이집의 총 원아 수( )명  |
| 12. 담당하는 영유아의 연령      | ① 0세 ②만1세 ③만2세<br>④만3세 ⑤만4세 ⑥만5세   |
| 13. 담당하는 영유아의수        | 선생님이 속한 보육실 한 반의 총 교사 수( )명<br>선생님이 속한 보육실 한 반의 총 영유아 수( )명<br>선생님이 담당하고 있는 영유아의 수 ( )명  |
| 14. 세금공제 후의 실제 월 평균보수 | ① 60만원 미만 ②60만원 이상 80만원 미만<br>③ 80만원 이상~100만원 미만 ④100만원 이상~120만원 미만<br>⑤ 120만원 이상~140만원 미만 ⑥140만원이상~ ( )만원                           |
| 15. 실제적인 근무시간         | 평 일: 출근 ( )시 ( )분~ 퇴근 ( )시 ( )분<br>토요일: 출근 ( )시 ( )분~ 퇴근 ( )시 ( )분<br><br>15-1. 만일 집으로 사무를 가지고 가신다면 그 일을 위해 주당 몇 시간을 소요하십니까? 약 ( )시간 |

16. 퇴근 시간이 늦어지는 경우가 있다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 수업준비
- ② 행사준비
- ③ 서류작성 등의 사무
- ④ 청소 등의 잡무
- ⑤ 교사회의 등의 원내 연수
- ⑥ 부모가 귀가시간을 지키지 않아서
- ⑦ 아동 보육이 늦게까지 이루어지므로 ⑧기타 ( )



19. 선생님께서는 다음의 건강문제를 경험하신 적이 있습니까? (단, 만성화된 경우로 1개월 이상일 때 해당됩니다.) 해당 사항에 모두 체크해 주십시오.

- ① 쉽게 피로하고 쉬어도 피로가 풀리지 않는다.
- ② 어깨, 허리가 뻣근하고 아프다.
- ③ 잘 상기되고 수족이 저리며 나른하고 빈혈을 잘 일으킨다.
- ④ 코피, 잇몸의 출혈, 피부의 내출혈(멍)이 자주 나타난다.
- ⑤ 손목(관절)이 아프다.
- ⑥ 피로할 때면 목이 쉰다.
- ⑦ 얼굴이나 손, 발에 부기가 있다.
- ⑧ 눈이 자주 충혈되어있다.
- ⑨ 기타( )

※ 다음에 제시되는 문항들은 선생님의 업무내용에 관한 질문입니다.

20. 선생님이 담당하고 있는 업무를 모두 골라 해당 번호에 V표를 해 주십시오.

|            |   |  |
|------------|---|--|
| 주<br>보육업무  | 1)보육계획안 작성<br>3)일상 양육활동, 씻기기, 배변지도, 수유하기, 점심식사지도 등<br>4)교재, 교구만들기<br>6)건강, 특별활동일지 쓰기<br>8)영유아 활동사진 촬영<br>10)행사준비<br>12)부모용 가정통신문 만들기<br>13)기타: 예-교실 내 동.식물 돌보기 등( ) | 2)보육활동 진행<br>5)영유아관찰일지 쓰기<br>7)일일 연락장 써서 보내기<br>9)영유아 개별(포트폴리오)파일 만들기<br>11)부모상담 |
| 보육지원<br>업무 | 14)식단 작성<br>16)간식준비<br>18)우유병 소독및 설거지<br>20)교구장 청소  | 15)음식재료 주문, 장보기<br>17)점심식사 만들기<br>19)교구, 놀이감 세척<br>21)교실, 화장실, 복도 청소             |

|            |                                  |                           |
|------------|----------------------------------|---------------------------|
|            | 22)옷, 수건, 걸레 등 세탁하기              | 23) 낮잠용 이불, 매트 세탁하기       |
|            | 24)기기류 세척:가습기, 정수기, 선풍기, 공기청정기 등 |                           |
|            | 25)기타 ( )                        |                           |
| 운영관련<br>업무 | 26)교사회의                          | 27)출석부 정리                 |
|            | 28)각종 문서 및 공문 처리<br>기            | 29)업무일지 및 교육연수 보고서 쓰<br>기 |
|            | 30)실습생 지도                        | 31)자원봉사 활동 관리             |
|            | 32)전화 받기                         | 33)시설물 보수 점검              |
|            | 34)차량지도                          | 35)기타 ( )                 |

21. 위의 업무내용 중 선생님께서 수행할 때 가장 어렵다고 느끼시는 내용의 문항번호 **3가지**를 골라 써 주세요.

① \_\_\_\_\_ ② \_\_\_\_\_ ③ \_\_\_\_\_

22.선생님께서 교사의 직무를 수행할 때 어려운 점이 있다면 어떤 이유 때문입니까?

- ①영유아에 대한 지식 및 지도기술 부족      ② 인간관계에서 오는 갈등  
 ③교육 자료나 시설 부족                      ④교사를 위한 물리적 환경이  
 아니어서  
 ⑤업무량이 많아서                              ⑥근무시간이 길어서  
 ⑦건강상의 문제                                ⑧기타 ( )

※다음에 제시되는 질문들은 **선생님의 재교육**에 관한 질문입니다.

23. 선생님께서는 교사의 자질 향상을 위한 강습회나 세미나 등의 연수에 몇 번 정도 참가하십니까?

- ① 참가하지 않는다    ② 2년에 1회                      ③ 1년에 1회  
 ④ 1년에 2회                      ⑤ 1년에 3회 이상



### Ⅲ 직무 만족도

※ 다음은 선생님 자신의 직무만족에 관한 질문입니다. 각 문항들을 읽고 선생님의 생각을 가깝게 반영한다고 생각하시는 칸에 **V**표 해 주시기 바랍니다.

| 번호 | 문항  | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 대체로 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|---|-----------|--------|------|---------|--------|
| 1  | 나는 유아를 가르치는 일을 좋아하고 성취감을 느낀다.               |           |        |      |         |        |
| 2  | 나는 교재연구나 일일계획안 작성에 별 부담을 느끼지 않는다.           |           |        |      |         |        |
| 3  | 우리 어린이집에서 나는 교재연구의 자율성이 보장되어 있다.            |           |        |      |         |        |
| 4  | 나는 각종 행사에 참여하거나 준비하는 일에 부담을 느낀다.            |           |        |      |         |        |
| 5  | 내가 현재 맡고 있는 일을 다른 사람에게도 권하고 싶다.             |           |        |      |         |        |
| 6  | 나는 어린이집의 모든 문제를 주저 없이 원장과 상의한다.             |           |        |      |         |        |
| 7  | 원장은 각 교사의 맡은 일에 대해 공정하게 평가하고 격려한다.          |           |        |      |         |        |
| 8  | 원장은 보육교사에 대한 지도 및 통솔능력이 있다.                 |           |        |      |         |        |
| 9  | 나와 동료교사들은 생각과 자료를 서로 공유한다.                  |           |        |      |         |        |
| 10 | 나의 동료 및 원장은 내가 하는 직무의 가치를 인정해준다.            |           |        |      |         |        |
| 11 | 나의 직무는 내 자신의 능력개발에도 많은 도움을 준다.              |           |        |      |         |        |
| 12 | 나는 나의 직무에 대해 전반적으로 만족한다.                    |           |        |      |         |        |
| 13 | 나는 보육교사로서 수업 및 학급 운영을 위해 준비할 시간이 충분하지 않다.   |           |        |      |         |        |
| 14 | 나는 교육활동을 계획하고 조직하는데 너무 광범위한 능력이 요구된다고 생각한다. |           |        |      |         |        |
| 15 | 나는 보육교사의 일이 중요하다는 것을 잘 인식하고 있다.             |           |        |      |         |        |
| 16 | 보육교사는 전문직으로 대우를 받고 있다.                      |           |        |      |         |        |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 17 | 원장은 교사연수, 보수교육, 참여 등을 적극 권장한다.                 |  |  |  |  |  |
| 18 | 나는 직무와 관련된 문제해결 능력이 뛰어나다.                      |  |  |  |  |  |
| 19 | 교수활동을 위한 자료가 충분히 제공되지 않아 활동에 지장을 주고 불편할 때가 많다. |  |  |  |  |  |
| 20 | 나는 보육교사로서의 내 보수에 만족한다.                         |  |  |  |  |  |
| 21 | 나는 현재 근무연수(호봉)에 맞는 보수를 받고 있다.                  |  |  |  |  |  |
| 22 | 더 많은 보수를 받을 수 있다면 현재의 직장에서 타 직종으로 이직 할 수 있다.   |  |  |  |  |  |
| 23 | 보육(care)시간이 과다하여 나의 건강에 무리가 있다.                |  |  |  |  |  |
| 24 | 나는 청소, 설거지, 차량지도 등의 잡무가 너무 많다.                 |  |  |  |  |  |
| 25 | 우리 어린이집은 필요이상으로 행사가 너무 많다.                     |  |  |  |  |  |
| 26 | 우리 시설은 냉, 난방이 잘 되어 있다.                         |  |  |  |  |  |
| 27 | 편의시설(화장실,냉장고,전화,교사실)이용이 편리하고 자유롭다.             |  |  |  |  |  |
| 28 | 우리 시설의 주변 환경은 비교적 쾌적하고 교육적이다.                  |  |  |  |  |  |
| 29 | 교사의 출퇴근 시간, 조퇴, 휴가 등이 까다롭게 이루어진다.              |  |  |  |  |  |

#### IV 직무 스트레스

※ 다음은 선생님 자신의 직무스트레스에 관한 질문입니다. 각 문항들을 읽으시고 선생님의 상황에 해당된다고 생각하시는 칸에 V표 해 주시기 바랍니다.

| 번호 | 문항                              | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|---------------------------------|-----------|--------|------|-----|--------|
| 1  | 내가 담당하고 있는 학급의 원아수가 너무 많다.      |           |        |      |     |        |
| 2  | 우리 학급에는 항상 문제를 일으키는 유아들이 있다.    |           |        |      |     |        |
| 3  | 활동에 참여하지 않으려는 유아들을 이해시키기 힘이 든다. |           |        |      |     |        |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 4  | 유아들의 행동을 적절히 통제할 수 없다.                            |  |  |  |  |  |
| 5  | 부적응 유아를 어떻게 지도할지 모르겠다.                            |  |  |  |  |  |
| 6  | 수업 이외의 기타 잡무가 많다.                                 |  |  |  |  |  |
| 7  | 보육활동에 필요한 수업자료가 충분하지 않다.                          |  |  |  |  |  |
| 8  | 보육활동을 계획하는데 너무 광범위한 능력이 요구된다.                     |  |  |  |  |  |
| 9  | 사무직원이 따로 없어 힘들다.                                  |  |  |  |  |  |
| 10 | 필요이상의 행사가 너무 많다.                                  |  |  |  |  |  |
| 11 | 어린이집 교사들을 위한 행정적 지원이 부족하다.                        |  |  |  |  |  |
| 12 | 국가수준의 보육과정을 실천하기는 힘들다.                            |  |  |  |  |  |
| 13 | 어린이집에서 나의 의견이 존중되지 않는다.                           |  |  |  |  |  |
| 14 | 권한에 비해 너무 많은 책임을 부여한다.                            |  |  |  |  |  |
| 15 | 학부모들과 원아모집을 의식한 활동을 할 때가 많다.                      |  |  |  |  |  |
| 16 | 어린이집에 관련된 많은 문제에 대해 내가 어떻게 생각하는가를 허심탄회하게 말할 수 있다. |  |  |  |  |  |
| 17 | 내 학급의 일에 관리자의 간섭이 심하다.                            |  |  |  |  |  |
| 18 | 우리 어린이집 운영방식은 일관성이 없다.                            |  |  |  |  |  |
| 19 | 교사들 간에 갈등이 많다.                                    |  |  |  |  |  |
| 20 | 보조교사가 반드시 필요하다.                                   |  |  |  |  |  |
| 21 | 교사들 간에 경쟁이 심하다.                                   |  |  |  |  |  |
| 22 | 교사들 중 자기 책임을 다하지 않는 교사들이 있다.                      |  |  |  |  |  |
| 23 | 교사들 간에 파벌이 있다.                                    |  |  |  |  |  |
| 24 | 교사들 간에 의사소통이 잘 이뤄지지 않는다.                          |  |  |  |  |  |
| 25 | 학부모들이 어린이집일에 무관심하다.                               |  |  |  |  |  |
| 26 | 학부모들은 어린이집에 너무 많은 것을 요구한다.                        |  |  |  |  |  |
| 27 | 학부모와의 관계가 원만하지 못하다.                               |  |  |  |  |  |
| 28 | 작은 일에도 어린이집에 항의 하는 학부모가 많다.                       |  |  |  |  |  |
| 29 | 내가 노력한 만큼 보수를 받지 못한다.                             |  |  |  |  |  |
| 30 | 타 직업에 종사하는 친구들에 비해 보수가 적은 편이다.                    |  |  |  |  |  |
| 31 | 유아들을 가르치는 일에 보람을 느끼지 못한다.                         |  |  |  |  |  |
| 32 | (기혼의 경우)가정생활과 직장생활을 병행하는데 많은 어려움이 있다.             |  |  |  |  |  |

끝까지 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

응답하지 않은 문항이 있는지 다시 한 번 확인해 주시면 감사하겠습니다.