



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](#)

이 숙 재 교수지도  
석사학위 청구논문

직장 어린이집과 국·공립어린이집  
교사의 직무스트레스에 관한 연구

2012

성신여자대학교 교육대학원  
교육학과 유아교육전공  
정 행 숙

직장 어린이집과 국·공립어린이집  
교사의 직무스트레스에 관한 연구

이 숙 재 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2012년 5월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

정 행 숙

# 인 준 서

정행숙의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 \_\_\_\_\_인

심사위원 \_\_\_\_\_인

심사위원 \_\_\_\_\_인

성신여자대학교 교육대학원

## 논문개요

본 연구는 충남지역을 중심으로 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스를 알아보고 직무스트레스를 유발하는 상황을 분석하여, 직무환경을 개선하기 위한 기초 자료를 제공하는 것을 목적으로 하였다.

본 연구의 목적에 따라 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 정도는 어떠한가?

1-1 직장 어린이집 교사의 개인적 배경 변인에 따라 직무스트레스는 차이가 있는가?

1-2 직장 어린이집 교사의 근무환경 변인에 따라 직무스트레스는 차이가 있는가?

2. 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 정도는 어떠한가?

2-1 국·공립 어린이집 교사의 개인적 배경 변인에 따라 직무스트레스는 차이가 있는가?

2-2 국·공립 어린이집 교사의 근무환경 변인에 따라 직무스트레스는 차이가 있는가?

3. 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스는 차이가 있는가?

4. 어린이집 교사의 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황은 무엇인가?

본 연구대상은 충남지역에 소재하고 있는 직장 어린이집의 교사 132명, 국·공립 어린이집의 교사 159명, 총 291명을 대상으로 하였다. 직무스트레스를 측정하기 위하여 Clark(1980)이 개발하고 D'Arienzo 등(1981)이 수정한 교사의 직무스트레스 요인 설문지를 권기태(1990)가 번안한 후 김윤주(2005)가 수정한 도구를 보완하여 사용하였다. 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황을 알아보기 위해 직장 어린이집 근무교사 4명, 국·공립 어린이집 근무교사 4명, 총 8명과 면담을 실시하여 사례를 분석하였다.

수집된 자료들의 분석을 위해서 SPSS/WIN 12.0을 사용하여 연구문제에 따라 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, *t*-검증, 일원변량분석, 사후검증을 실시하였다. 면담자료는 녹음한 내용을 전사하여 반복적으로 읽으며 내용을 범주화하여 분석하였다.

본 연구에서 얻은 결과는 다음과 같다.

첫째, 직장 어린이집 교사의 개인적 배경과 근무환경에 따라 직무스트레스를 분석한 결과, 개인적 배경 중 결혼여부와 경력에 따라서는 유의한 차이가 나타났으며, 자격증에 따라서는 부분적인 차이가 나타났다. 그러나 연령이나 학력에 따라서는 차이가 나타나지 않았다. 근무환경 중 근무시간에 따라 유의한 차이가 나타났으며, 급여에 따라서는 부분적인 차이가 나타났다. 그러나 담당학급, 직위에 따라서는 차이가 나타나지 않았다. 즉, 미혼의 교사와 경력이 5년 이상으로 많을수록, 12~13시간 장시간을 근무하는 교사가 직무스트레스를 더 높게 인식하고, 정교사 자격증을 소지한 교사는 경제적·후생복지 관련요인에서, 141만원~160만원의 급여를 받는 교사는 행정적 지원 및 기관운영 관련요인에서 직무스트레스가 더 높게 나타났다.

둘째, 국·공립 어린이집 교사의 개인적 배경과 근무환경에 따라 직무스트

레스를 분석한 결과, 개인적 배경 중 연령, 결혼여부, 자격증, 경력에 따라 유의한 차이가 나타났으며, 학력에 따라서는 부분적인 차이가 나타났다. 근무환경 중 근무시간, 급여에 따라서는 유의한 차이가 나타났으며 담당학급, 직위에 따라서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 25세~29세 연령의 교사, 미혼의 교사와 보육교사 2급 자격증을 소지한 교사, 3년~4년의 경력 교사, 12~13시간의 장시간 근무교사와 급여를 121~140만원으로 적게 받는 교사가 직무스트레스를 더 높게 인식하고 있었다. 4년제대학 졸업이상의 학력을 가진 교사는 영·유아 관련요인에서만 직무스트레스가 더 높게 나타났다.

셋째, 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 차이를 분석한 결과, 국·공립 어린이집 교사가 직장 어린이집 교사보다 직무스트레스 하위요인들 모두에서 높게 나타났으며 유의한 차이가 나타났다. 직장 어린이집은 영·유아 관련요인에서 직무스트레스가 가장 높게 나타났고, 국·공립 어린이집은 경제적·후생복지 관련요인에서 가장 높게 나타났다. 두 기관 모두 동료교사들과의 관계요인에서 가장 낮게 나타났다.

넷째, 어린이집 교사의 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황을 분석한 결과, 교사들은 교사로서의 삶과 대인관계 형성, 불안정한 미래로 긴장하였으며 스트레스가 유발되었다. 어린이집 유형에 따른 특성이 반영되어 직장 어린이집 교사들은 교사를 바라보는 낮은 시선과 장시간 근무, 부모역할 대리수행으로, 국·공립 어린이집의 교사들은 부모들의 높은 기대와 비교, 정원 초과 보육에 대한 스트레스가 상대적으로 높았다. 두 기관 모두 불평, 불만을 교사가 아닌 직장의 담당자와 시청에 민원을 제기하여 해결하려는 부모의 태도로 스트레스가 더욱 유발되었다. 교사들은 교사로서의 삶을 살아가면서 심리적으로 압박감을 경험하고, 배움의 기회가 희박하며 제자리걸음만 반복하는 근무환경에 스트레스가 쌓여갔다. 영유아를 둘러싼 환경과 관계를 맺

는 과정에서 부모, 원장, 동료 교사들과 충돌하게 되고 신체적·정신적 스트레스를 호소하였다. 마지막으로 낮은 보수, 일과 가정생활 양립의 어려움은 불확실한 미래로 이어져 스트레스를 유발하고 있었다. 이렇듯, 스트레스를 유발하는 사항들은 교사로서의 비전과 희망에 걸림돌이 되고 있었으며, 교사의 질을 떨어뜨리고 있음을 알 수 있었다.

# 목 차

## 논문개요

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구 문제 .....	5
3. 용어의 정의 .....	6
II. 이론적 배경 .....	7
1. 직장 어린이집 .....	7
1) 직장 어린이집 운영 .....	7
2) 직장 어린이집 지원 .....	10
2. 국·공립 어린이집 .....	13
1) 국·공립 어린이집 운영 .....	13
2) 국·공립 어린이집 지원 .....	15
3. 교사의 직무스트레스 .....	17
1) 직무스트레스 개념 .....	17
2) 보육교사의 직무스트레스 요인 .....	19
4. 보육교사의 직무스트레스 관련 선행연구 .....	20

<b>III. 연구 방법</b> .....	23
1. 연구 대상 .....	23
2. 연구 도구 .....	28
3. 연구 절차 .....	29
4. 자료 분석 .....	31
<b>IV. 연구 결과</b> .....	32
1. 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 .....	32
1) 개인적 배경에 따른 직무스트레스 .....	32
2) 근무환경에 따른 직무스트레스 .....	39
2. 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 .....	45
1) 개인적 배경에 따른 직무스트레스 .....	45
2) 근무환경에 따른 직무스트레스 .....	55
3. 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 차이 .....	61
4. 어린이집 교사의 직무스트레스를 유발하는 구체적적인 상황 .....	63
<b>V. 논의 및 결론</b> .....	81
1. 요약 및 논의 .....	81
2. 결론 및 제언 .....	94

## 참고문헌

## ABSTRACT

## 부록

## 표 목 차

<표 1> 직장 어린이집 지원 내역 .....	12
<표 2> 국·공립 어린이집 지원 내역 .....	16
<표 3> 개인적 배경과 근무환경 .....	24
<표 4> 직무스트레스 척도의 하위영역별 문항 구성표 .....	29
<표 5> 연령에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	33
<표 6> 학력에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	34
<표 7> 결혼여부에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	35
<표 8> 자격증에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	36
<표 9> 경력에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	38
<표 10> 담당학급에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	40
<표 11> 직위에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	41
<표 12> 근무시간에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	43
<표 13> 급여에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	44
<표 14> 연령에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	46
<표 15> 학력에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	48

<표 16> 결혼여부에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	50
<표 17> 자격증에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	52
<표 18> 경력에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	53
<표 19> 담당학급에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	56
<표 20> 직위에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	57
<표 21> 근무시간에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	58
<표 22> 급여에 따른 직무스트레스 분석 결과 .....	60
<표 23> 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 차이 .....	62

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회는 여성인력에 대한 필요성과 여성 스스로의 자아실현 욕구 및 의식변화가 결합되면서 기혼 여성들의 사회 진출은 계속해서 증가하고 있다. 이러한 현상은 맞벌이 가정이라는 자연스런 가족 구조로의 확대와 출산 후 직장으로 복귀하는 여성들의 증가로 이어졌으며, 가정에서 담당하던 아동 보호 및 교육은 가정을 대신하여 자녀 양육을 수행해줄 사회의 교육기관으로 옮겨졌다.

1990년에 총 1,919개소였던 어린이집이 2011년에는 39,842개소로 증가하고 어린이집 유형은 국·공립, 법인, 민간, 가정, 부모협동, 직장 어린이집(보건복지부 보육통계, 2012)으로 확장되었다. 이 중 직장 어린이집과 국·공립 어린이집이 차지하는 비율이 증가하고 있음을 볼 때, 정부와 기업이 양육을 함께 고민하고 있음을 알 수 있다.

그러나 어린이집의 양적 증가는 보육의 질적 수준 증가를 수반하지 못하였고(장명숙, 2007), 이에 정부는 어린이집 평가인증제도, 공공형 어린이집의 설립 등을 통해 질적 환경 개선을 위한 정책들을 펴하고 있으나 어린이집 관련 문제는 매년 반복적으로 발생하고 사회적 이슈가 되고 있다.

보육의 질적 향상을 위해서는 법적·행정적 기준의 마련, 프로그램의 개발, 양질의 교재·교구 보급, 시설·설비의 보충 등과 같은 물적 투자가 요구되지 만 영유아의 1차적 접촉 대상이자 영유아에게 직접적인 영향을 주는 보육교사가 무엇보다 중요하다(김선희, 2004). 왜냐하면, 보육교사는 아동의 인지·언어·사회·정서·신체 발달에 중요한 기여를 할 뿐 아니라 보육의 질을 결정하는데 중요한 요인이기 때문이다(이은진, 1999). 교사는 영유아와 하루의 대

부분을 함께 생활하며 그들의 어머니이자 교육자이며, 발달을 지원하는 다중의 역할을 수행함으로써 영유아에게 미치는 영향이 크다 할 수 있다. 그러나 교사는 보호와 교육이라는 중요하고도 특수한 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 여러 요인들로 인해 많은 스트레스를 겪고 있다. 어린이집의 교육적 환경 및 교사의 근무조건은 영유아의 보육과 교육의 질을 결정짓는 중요한 요인인 동시에 교사 자신에게도 중요한 사안이다(김윤주, 2005). 보육교사들이 근무하는 어린이집의 환경, 조작 풍토, 의사방식 등은 보육교사들의 직접적인 영향을 미치며, 이러한 영향은 스트레스에 영향을 주게 된다(유희정·이미화, 2004; 박세은, 2011). 많은 보육교사들이 개인의 자아실현과 적성에 맞기 때문에 보육교사직을 선택할지라도, 보육교사들의 직무스트레스는 교사 개인의 정신적, 신체적 건강을 저하시킬 뿐만 아니라 바람직한 보육활동에도 부정적인 결과를 초래 할 수 있다(장진성, 2011). 이외에도 조직내에서의 생산성 저하, 결근율과 이직률의 증가와 같은 경제적 손실뿐 아니라 조직과의 관계에서 인적 자원의 손실을 초래한다(차선미, 2007).

어린이집의 경우 보육을 받는 영유아가 성격형성의 중요한 시기를 어린이집에서 보내기 때문에 교사의 직무스트레스는 다른 어떤 조직보다도 파급효과가 크다고 할 수 있다(박해연, 2009). 교사의 직무스트레스가 적절히 해소되지 않을 때 교사로서의 의욕이나 동기를 약화시킴으로써 영유아와의 상호작용에서의 반응성이나 민감성이 저하될 수 있다(김영선, 2000). 보육교사의 직무스트레스에 관한 선행연구들을 살펴보면, 교사의 개인적 배경(연령, 결혼여부, 자격 등)과 근무환경(어린이집규모, 기관유형, 담당학급 등)에 따른 직무스트레스의 차이를 알아보려는 연구들이 이루어졌다(강혜경, 2002; 김은수, 2007; 김향자, 2010; 김혜나, 2011; 국성자, 2011; 박해연, 2009; 서동영, 2007; 오유진, 2009; 이선애, 2009; 이영수, 2005; 정지현, 2004). 선행연구의 대부분이 어린이집 유형에 관계없이 보육교사들을 대상으로 개인적 배경에 따른 차이만을 파악하고 있다. 그러나 보육교사의 보수, 시설, 근무규정, 휴

가 등과 같은 근무환경은 보육교사의 이직률에 영향을 미쳐서 보육의 질 향상에 장애요인으로 작용하는 것으로 나타났다(안성아, 2003; 이순애, 2011).

현행 영유아보육법에 의하면 어린이집은 그 설립 주체에 따라 6종류의 어린이집으로 구분되고 있다. 이중에서, 기업들은 취업모의 양육부담을 해소하기 위해 직장 어린이집의 설치를 꾸준히 늘려가고 정부는 보육의 공공성 확보로 국·공립 어린이집의 시설 확충을 계획하고 진행하고 있다(보건복지부보도자료, 2011.7.21.). 직장 어린이집은 설치운영의 주체가 사업주라는 점과 근로자 자녀를 일정비율이상 포함해야 한다는 점에서 다른 시설과 구분된다. 이러한 직장 어린이집에 근무하는 교사들은 직장의 운영시간에 따른 장시간 근무, 보육 외 서류 업무, 직장과의 관계, 행정적인 업무 등으로 어려움을 겪고 있다(송경섭, 2007). 국·공립 어린이집도 다른 어린이집과 다르게 설치운영의 주체가 정부이며, 위탁체를 선정하여 운영한다. 이러한 국공립 어린이집의 교사들은 보육 외 업무가 많고 근무량에 비해 급여가 낮은 등 근무환경에 불만족 상태를 보이고 있었다(이형정, 2009). 또한 다른 어린이집의 교사들과 다르게 교사들의 직무시간이 길었으며(이은정, 2011), 국·공립 어린이집 교사들은 동료교사들의 관계를 어려워하였다(오유진, 2009). 이처럼 기관이 갖는 특수성으로 인한 근무환경과 개인적 배경은 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사들에게 내·외적으로 스트레스를 줄 것으로 생각되나, 이에 대한 연구는 이루어지지 않았다.

직장 어린이집과 관련된 연구는 대부분 직장 어린이집에 자녀를 맡기는 취업모를 대상으로 한 연구(방윤미, 2008; 유민아, 2010; 유인희, 2008; 이남경, 2012 등)와 직장 어린이집의 운영 실태와 현황에 관한 연구(이혜진, 2002; 서원정, 2002), 지원체제의 비교(황순옥, 2007), 활성화 방안 연구(강호재, 2005; 임길주, 2004)들이 이루어졌다. 직장 어린이집의 교사를 대상으로 한 연구는 직장 어린이집 종사자들의 실태(이자희, 2003)와 직장 어린이집 교사의 생활문화 탐구(송경섭, 2007)로 미미한 실정이다. 국·공립 어린이집과

관련된 연구는 국·공립 어린이집의 운영에 관한 연구(김근옥, 2011; 김한우, 2006; 최도자, 2008 등)와 국·공립 어린이집을 이용하는 부모를 대상으로 한 연구(김명자, 2011; 김영아, 2009 등)가 주로 이루어졌다. 국·공립 어린이집 교사를 대상으로 한 연구는 국·공립과 민간 어린이집 보육교사의 직업만족도와 근무환경에 관한 비교연구(박태인, 2011; 손장규, 2002; 이유진, 2004)가 있다.

이렇듯, 직장 어린이집과 국·공립 어린이집의 양적 확충과 더불어 질적 향상을 위해 두 기관에서 근무하는 교사를 대상으로 한 연구가 필요하나, 수행된 연구가 부족한 실정임으로 이에 대해 연구해보는 것은 중요한 의미를 지닌다고 생각된다. 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사들의 직무스트레스를 개인적 배경과 근무환경에 따라 살펴본다면, 교사들이 직면하는 어려움을 이해하고 감소시킬 수 있는 환경을 마련해 줄 수 있으며, 이는 보육의 질을 향상시키는 요인 중 하나가 될 수 있다.

따라서 본 연구에서는 충남지역을 중심으로 직장 어린이집과 국·공립 어린이집에 근무하는 교사들을 대상으로 직무스트레스를 알아보고, 직무스트레스를 유발하는 상황을 분석해 봄으로써, 직무환경을 개선하기 위한 기초 자료를 제공하는 것을 목적으로 이루어졌다.

## 2. 연구 문제

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

### 1. 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 정도는 어떠한가?

1-1 직장 어린이집 교사의 개인적 배경 변인에 따라 직무스트레스는 차이가 있는가?

1-2 직장 어린이집 교사의 근무환경 변인에 따라 직무스트레스는 차이가 있는가?

### 2. 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 정도는 어떠한가?

2-1 국·공립 어린이집 교사의 개인적 배경 변인에 따라 직무스트레스는 차이가 있는가?

2-2 국·공립 어린이집 교사의 근무환경 변인에 따라 직무스트레스는 차이가 있는가?

### 3. 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스는 차이가 있는가?

### 4. 어린이집 교사의 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황은 무엇인가?

### 3. 용어의 정의

#### 1) 직장 어린이집

직장 어린이집이란 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독이나 공동으로 사업장내 또는 그에 준하는 인근 지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집 거주 지역에 설치·운영하는 시설로, 상시 영유아 5인 이상을 보육하며 명칭은 ‘○○어린이집’으로 되어 있는 시설을 말한다(보건복지부, 2012).

#### 2) 국·공립 어린이집

국·공립 어린이집이란 국가나 지방자치단체가 설치·운영(위탁운영 포함)하는 시설 중에서 직장 어린이집을 제외한 시설로, 상시 영유아 11인 이상을 보육하며 명칭은 ‘○○어린이집’으로 되어 있는 시설을 말한다(보건복지부, 2012).

#### 3) 직무스트레스

직무스트레스란 교사로서 직무수행을 하는 과정에서 사람, 사물 혹은 사건으로 인하여 심리적으로 경험한 불쾌한 정서를 의미한다. 따라서 본 연구에서는 직무스트레스의 하위요인에 영·유아 관련요인, 업무 관련요인, 행정적 지원 및 기관운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인, 경제적·후생복지 관련요인, 개인관련 요인인 7개 하위요인으로 구성된 것으로 본다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 직장 어린이집

#### 1) 직장 어린이집 운영

직장보육은 사업주가 근로자의 자녀양육을 지원하기 위하여 실시하는 복지사업을 의미하며(Burud, Aschbacher, McCroskey, 1984), 그 중 직장 어린이집은 직장보육 서비스의 대표적인 형태이다(이남경, 2012). 종전에는 이 제도를 ‘직장 탁아’라고 하였으나, ‘탁아’라는 개념이 아이를 단순히 맡겨서 보호한다는 측면만을 의미하고 있다는 비판이 생기자, 정부는 1991년 영유아보호법 제정과 더불어 ‘보호+교육’을 의미하는 ‘보육’으로 바꾸게 되었고, ‘직장 탁아’의 용어도 ‘직장 보육’으로 바뀌게 되었다(조원중, 2011).

직장 어린이집은 보육의 이용가능성, 적정성, 신뢰성 측면에서 여성 근로자의 보육욕구를 만족 시켜줄 수 있는 보육 유형으로 직장 가까운 곳에서 자녀가 보육되고 있으므로 취업모에게 심리적 안정감을 주며 상황에 따라 가까이에서 자녀를 볼 수 있다는 장점이 있다. 그리고 사업주 입장에서는 직장보육이 생산성 증가와 고용인의 삶의 질 향상에 기여하며 여성의 노동권 확보와 아동 및 가족복지에 기여하는 바가 크다(손지미, 1998; 이진옥, 2011). 실제로, 직장 어린이집은 2009년 보육실태 조사결과(보건복지부), 이용부모의 만족도 및 질적 수준에서 가장 우수한 것으로 나타났다. 또한 2011년 남녀고용평등 전 국민 의식조사 자료(고용노동부)에 따르면 맞벌이 부모에게 가장 도움이 되는 시설 및 제도로는 ‘직장 어린이집 제공’(45.8%), ‘보육비 지원’(19.1%), ‘육아 휴직 및 육아휴직 급여 지급’(14.0%) 순으로 ‘직장 어린이집 제공’이 가장 높게 나타났다(근로복지공단, 2012).

2011년 12월 기준으로 직장 어린이집의 설치현황과 보육 아동현황을 살펴 보면, 직장 어린이집은 전국에 설치·운영 중인 39,842개소 어린이집 중 449 (1.1%)개소로 작년에 비해 48개소가 증가하였다. 직장 어린이집을 이용하는 아동은 24,987명이 있으며, 보육 교직원 5,016명이 근무하는 것으로 나타났다 (보건복지부 보육통계, 2012).

직장 어린이집은 보건복지부의 보육사업안내지침과 고용노동부의 남녀고용평등법 내의 지침을 따르며 이원적 행정체계 아래 운영되고 있다. 또한 사업장 근로자의 보육에 대한 요구와 아동의 발달적·교육적 목적을 동시에 달성하여야하므로 특성 및 여건에 맞는 운영관리 체계와 기준이 요구되며, 최종 책임은 사업장에 있다(근로복지공단, 2012). 직장 어린이집의 운영을 근로복지공단(2012)에 의하여 운영기준, 운영형태, 운영 시간 및 보육대상, 현 정 원규모별 설치 현황, 환경적 특성과 보육프로그램, 지도·점검 중심으로 살펴 보면 다음과 같다.

직장 어린이집의 운영기준은 다른 어린이집들과 달리 사업주가 소속 근로자의 양육지원을 목적으로 설치·운영하는 시설이므로 지역보육수요로 제한할 수 없다. 따라서 사업장 근로자 자녀가 우선 보육의 대상이며 필요에 따라 자회사, 인근의 타사, 일반 지역주민 자녀의 보육이 가능하다. 이때는 보육아동 정원의 1/3이상이 자사 근로자 자녀이어야 한다.

직장 어린이집의 운영형태는 직장 어린이집을 설치한 사업주가 관련법에 의거하여 직접 운영하는 직영과 다른 기관에 위탁하는 위탁운영으로 나뉜다. 직영은 사업장에서 원장이나 교직원 등을 직원으로 고용하여 직접 운영하는 방식이고, 위탁운영은 법인·단체, 대학교, 개인(원장)과 위탁체결 후 이들을 통해 교직원을 채용하여 운영을 위탁하는 방식이다.

직장 어린이집의 운영 시간 및 보육대상은 보건복지부(2012)에 따라, 종일 보육, 시간 연장형(야간), 24시간 보육, 장애아 통합 보육, 방과 후 보육, 휴일보육으로 나누어 볼 수 있다. 2011년 12월 기준 보육통계에 의하면 직장

어린이집은 시간 연장보육 74개소, 24시간 보육 6개소, 장애아 통합보육 2개소, 방과 후 보육 4개소, 휴일 보육 6개소로 운영되고 있다. 종일제 보육은 오전 7:30~19:30까지 12시간 운영하는 것이 원칙이며, 시간 연장형(야간)보육은 기준보육시간 7:30~19:30외에 최대 24:00까지 연장하여 운영한다. 24시간 보육은 지정 어린이집에서만 24시간동안 보육이 이루어진다. 장애아 통합보육은 종일반 기준으로 장애아 종일반을 편성하거나 별도로 미취학 장애아 3명 이상을 통합 보육한다. 방과 후 보육은 초등학생을 대상으로 방과 후 오후 7:30까지 보육서비스를 제공하며 휴일보육은 일요일 및 공휴일에 보육한다. 민미화(2009)는 직장 어린이집의 24시간보육은 보육시설 종사자가 8시간씩 3교대로 근무하는 유형으로, 24시간 운영하는 공장이나 8시간씩 3교대 근무제가 있는 병원, 호텔 등에서 근무하는 부모들에게 유용한 보육이라 하였다.

직장 어린이집의 현 정원 규모별 설치 현황은 2011년 12월 기준 보육통계에 의하면 20명 이하 85개소, 21~39명 120개소, 40~49명 74개소, 50~80명 84개소, 81~99명 32개소, 100~160명 31개소, 161~200명 13개소, 201~240명 3개소, 241~300명 5개소, 300명 초과 2개소이다(보건복지부, 2012). 보육정원이 81인 이상의 규모가 큰 시설은 130개 시설로 전체의 28.9%며 49인 이하 시설은 238개 시설로 전체의 53%에 달하고 있다. 이진옥(2011)은 고용노동부 인건비 지원 금액이 1인당 최대 80만원에 불과하고, 이 또한 기준을 충족하여야하기 때문에 현 정원이 적은 소규모 영세 사업장이나 임의 사업장의 경우는 지원받지 못하는 실정이라 하였다. 공공기관 직장의 어린이집 경우에는 현 정원에 상관없이 고용노동부, 보건복지부의 인건비 지원을 모두 받지 못하고 있다. 이는 직장 어린이집의 재정적 자립과 운영상의 어려움으로 이어져 운영을 위축시킬 뿐 아니라 질적 수준이 낮은 보육이 제공될 우려가 있다.

직장 어린이집의 특성으로 송경섭(2007)은 직장 어린이집의 대부분이 건물

안이나 사업장 한쪽 대지를 이용하여 설치되며, 소규모 정원으로 직장 내 유희시설을 활용한 것이라고 하였다. 또한 보육시설과 주방, 화장실은 갖추고 있으나 교사를 위한 공간과 바깥 놀이시설은 설치되어 있더라도 규모가 작거나 부족하다고 하였다.

직장 어린이집 보육프로그램은 근로복지공단 산하 직장보육시설 지원센터에서 개발한 보육프로그램을 표준보육과정(보건복지부)과 함께 실시하고 있다. 직장보육시설 지원센터를 통해 다른 직장 어린이집의 우수 보육프로그램의 안내와 정보 등을 제공 받고 보육프로그램의 질적 향상을 꾀하고 있으며, 교직원에 대한 교육이 이루어지고 있다.

직장 어린이집의 지도·점검은 고용노동부와 보건복지부의 이원적인 행정체제로 전반적인 운영기준에 대해서는 보건복지부로부터, 정부지원금과 관련하여는 고용노동부로부터 지도·감독을 받고 있다. 사업장에서는 직장 어린이집의 운영자를 지도·감독할 책임이 있으므로 연 1회 이상 사내 감사 제도를 활용할 수 있다.

## 2) 직장 어린이집 지원

사업주가 사업장 직원의 자녀 양육 지원을 목적으로 시작된 직장 어린이집은 지원체계가 다른 유형의 기관과는 다르다. 즉, 직장 어린이집의 지원체계는 재정적, 법적인 부분에서 독특성을 가지는데 이를 근로복지공단(2012)에 의하여 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 재정적 지원체계를 살펴보면, 정부는 간접적 지원과 직접적 지원의 두 가지 형태로 직장 어린이집을 지원하고 있다. 직접적으로는 설치비 지원으로, 우선지원 대상기업, 산업단지 내 중소기업의 공동 직장어린이집 설치를 지원하고, 시설전화비, 유구 비품비를 무상지원 한다. 운영비로는 고용노

동부에서 원장, 교사, 취사부 인건비의 일부를 지원하고, 중소기업의 직장 어린이집에게 교재·교구비를 지원한다. 황순옥(2007)은 설치, 운영비용 지원은 고용보험에 가입한 사업장에만 한정되므로 고용보험 비적용사업장인 국가기관 또는 지방자치단체, 사립학교 등은 지원 대상에서 제외되어 있음을 문제점으로 지적하고 있다. 마지막으로 보건복지부(2012)는 시·군·구로부터 시간연장 어린이집으로 지정받은 시설에 한하여 시간 연장 교사 인건비를 지원하고, 평가인증을 유지하고 있는 시설에 한해 교재·교구비와 5세 누리과정 담당 교사비, 교직원 처우개선비, 환경개선비를 지원한다. 간접적으로 정부는 직장 어린이집 취득금액의 세액을 공제해주고 직장 어린이집의 운영비를 필요경비로 인정하며 보육용 보육 기자재의 특별 소비세를 면제해 준다.

둘째, 법적 지원체계를 살펴보면, 정부는 직장 어린이집 설치의무 사업장을 영유아보육법령에 규정하고, 사업장에서 직장 어린이집 설치가 불가피한 경우 지역의 어린이집과 위탁계약을 체결하여 근로자 자녀의 보육을 지원하거나 근로자에게 보육수당을 지급하는 것을 인정한다. 마지막으로 정부는 직장 어린이집의 운영비에 대한 사업주의 비용 보조를 80%에서 50%로 완화하였다. 정부로부터 지원받는 직장 어린이집의 지원 내역은 표 1과 같다.

<표 1> 직장 어린이집 지원 내역

지원 주체	구 분	지원 종류	내역	지원기준 및 지원금	
고용 노동부	설 치 비	무상 지원	시설비 2억원 (공동5억원)	- 소요금액의 60~80% 지원 (우선지원대상기업 80%, 영아 · 장애아시설 80%)	
			유구비품비	5천만원	- 교체시 3년단위로 3천만원
		융자	시설건립 시설매입 시설임차 시설개·보수 시설전환	7억원	- 상환 : 5년 저치 5년 균등분할 상환 - 이율 : 대기업 2%, 우선지원기업 1% * 토지 매입비는 융자대상에서 제외
	운 영 비		원장, 보육교사, 취사부 임금지원	1인당 월 80만원 (중소기업 월 100만원)	- 원장은 매분기말일 기준 보육아동수가 20인 이상인 경우 지원 - 취사부는 매분기말일 기준 보육아동수 와 관계없이 지원
		무상 지원	교재·교구비 지원	월 120만원~ 520만원	- 중소기업이 설치한 직장어린이집 대상 ·현원 20인 미만 : 월 120만원 ·현원 20~39인 이하 : 월 200만원 ·현원 40~59인 이하 : 월 280만원 ·현원 40~59인 이하 : 월 360만원 ·현원 80~99인 이하 : 월 440만원 ·현원 100인 이상 : 월 520만원
보 건 복 지 부 (시· 군· 구)	운 영 비		시간연장 보육 지원	월 30만원	- 시간연장 보육한 경우 또는 단시간 교 사 채용한 경우 시간연장반 별 월 지원
			교재·교구비 지원	월의 보육 현원을 기준 차등 지원	- 공공기관 또는 고용보험기금에서 운영 비를 지원받는 직장어린이집은 제외
		무상 지원	근무환경 개선비	1인당 월 5만원	- 어린이집에 근무하는 것으로 임면 보 고 된 보육교사 및 특수교사
			5세누리과정 담당 교사	월의 보육 현원을 기준 차등 지원	- 만 5세만으로 구성된 독립반, 현원 12명 이상인 혼합반: 월 30만원 현원 11명 이하인 혼합반: 월 20만원
		처우개선비	시군구별 상이	- 각 지자체에서 교직원에게 직접 지급	

\* 자료: 근로복지공단, 보건복지부 보육사업안내 지침(2012), 재구성

## 2. 국·공립 어린이집

### 1) 국·공립 어린이집 운영

국·공립 어린이집은 정부가 설립 주체이며, 정부로부터 인건비를 받고 있다는 점에서 보육에 대한 국가의 개입 외에도 보호자의 요구에 부응 할 수 있는 보육을 제공하는 등 선도적인 역할을 하게 된다(김근옥, 2011). 정부는 국·공립 어린이집을 저소득층 밀집지역 및 농어촌 지역 등 취약지역과 어린이집이 부족한 지역에 우선적으로 설치하는 등 지역별로 균형 있게 설치·운영하여야 한다(영유아보육법 12조)고 명시함으로써, 보육의 불평등으로 인한 격차를 해소하고자 하였다.

2011년 12월 기준으로 국·공립 어린이집의 설치현황과 아동현황을 살펴보면, 국·공립 어린이집은 전국에 설치·운영 중인 39,842개소 어린이집 중 2,116(5.3%)개소로 작년에 비해 82개소가 증가하였다. 국·공립 어린이집을 이용하는 아동은 157,478명이며 보육교직원 22,229명이 근무하고 있다(보건복지부 보육통계, 2012).

국·공립 어린이집의 운영을 보건복지부(2012)에 의하여, 설치 및 운영형태, 운영 시간 및 보육 대상, 현원규모별 설치 현황, 환경적 특성과 보육프로그램, 지도·점검 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

국·공립 어린이집의 설치는 다른 유형의 어린이집과 달리 국가 및 지방자치단체의 장이 인가절차 없이 직접 설치할 수 있다. 국·공립 어린이집은 지자체장이 보육시설의 종사자를 공무원 등으로 채용하여 직접 운영하거나 공개 경쟁을 통해 비영리 법인·단체 또는 개인에게 위탁 운영하여야 한다. 개인에게 위탁하는 경우에는 수탁자가 직접 어린이집을 운영하여야 한다. 이때 심사기준은 보건복지부의 표준안을 참조하되 지역의 보육 여건 및 시설 특수성 등을 감안하여 보육 정책 위원회에서 검토 후 조정 가능하다. 지방자치

법에 의하여 조례로 정하고, 조례가 없는 지역은 내부 방침을 통하여 운영한다. 위탁운영시 유의사항으로는 시설장, 보육교사 등 종사자는 공개채용하여야 하며, 명의 대여 등 형식적인 위탁운영을 지양하여야 한다. 김근옥(2011)은 위탁 운영의 대부분이 단체 또는 민간, 개인에 의해 운영되고 있으며 지역조례에 따라 다른 규정을 적용하다보니 지역마다 다르게 운영되어진다고 하였다.

국·공립 어린이집의 운영은 운영시간 및 보육대상에 따라 종일보육, 시간연장형(야간), 24시간 보육, 영아전담, 장애아 전담, 장애아 통합 보육, 방과 후 보육, 휴일보육으로 나누어 볼 수 있다. 2011년 12월 기준 보육통계에 의하면 국·공립 어린이집은 시간 연장보육 1,093개소, 24시간 보육 48개소, 영아 전담 보육 56개소, 장애아 전담보육 33개소, 장애아 통합보육 484개소, 방과 후 보육 93개소, 휴일 보육 95개소로 운영되고 있다. 이때, 영아전담 어린이집은 보육정원을 기준으로 2세미만 반이 2세반보다 많게 되도록 편성, 운영하여야한다. 다른 유형의 어린이집과 다른 점으로, 국·공립 어린이집은 우선적으로 장애아 통합반을 구성하여 운영하여야한다.

국·공립 어린이집의 현 정원 규모별 설치 현황은 2011년 12월 기준 보육통계에 의하면 20명 이하 86개소, 21~39명 373개소, 40~49명 288개소, 50~80명 749개소, 81~99명 362개소, 100~160명 226개소, 161~200명 21개소, 201~240명 10개소, 241~300명 1개소, 300명 초과 2개소이다. 보육 정원이 81인 이상의 규모가 큰 시설은 620개 시설로 전체의 30%이며, 49인 이하 시설은 747개 시설로 전체의 35%로 균형 있게 운영되고 있음을 알 수 있다.

국·공립 어린이집의 특성은 취약지역과 어린이집이 부족한 지역별로 균형 있게 배치된다는 점이며 다른 어린이집과 다르게 인사관리에서 국가 또는 지방단체장이 선발고사 등을 통하여 별도로 교사를 채용·배치할 수 있다는 점이다.

국·공립 어린이집 보육프로그램은 복지부장관이 개발·보급한 국가수준의

보육과정인 표준보육과정을 중심으로 영유아를 보육하고 있다. 함태원(2003)은 국·공립 어린이집은 프로그램에 대한 지도감독을 어느 유형 시설보다 철저히 규제 받기 때문에 운영자의 자율성이 낮고 최상의 질적 교육이나 최적의 수준을 기대하기 어려운 점이 있다고 하였다.

국·공립 어린이집의 지도·점검은 어린이집 관련 운영사항은 보건복지부로부터 받고, 지방자치단체 시군구로부터 위탁체 심사 기준표의 항목에 대해 심의 받는다.

## 2) 국·공립 어린이집 지원

국·공립 어린이집은 다른 유형의 어린이집과는 다르게 지원체계가 재정적인 부분에서 독특성을 가진다. 이를 보건복지부(2012)에 의하여 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

국·공립 어린이집의 재정적 지원체계를 살펴보면, 정부는 인건비 지원, 보육료 지원, 운영비 지원으로 나누어 국·공립 어린이집을 지원한다. 다른 유형의 어린이집과 다른점은 정부는 인건비 지원 중 원장과 보육교사의 인건비를 추가적으로 지원 한다. 이때, 원장 인건비 지원 대상 어린이집은 정원 21인 이상의 어린이집이며, 정원 20인 이하의 어린이집과 현 정원인 20인 이하의 어린이집은 제외된다. 지원 제외 대상 중에서 농어촌 지역 소재의 평가인증 통과 어린이집에 대해서는 현 정원 11인 이상을 조건으로 지원한다. 그러나 지자체 특수시책에 따라 지자체의 판단으로 도시 지역도 지원이 가능하며, 21인 이상의 국·공립 어린이집의 현 정원이 20인 이하여도 지원한다. 인건비 지원 중 보육교사 지원을 살펴보면, 영아반 교사는 인건비의 80%, 유아반 교사는 인건비의 30%로 기준을 다르게 지원한다. 그 외에 대체 교직원 인건비와 농어촌 등 취약지역에 추가 인건비를 지원한다. 다음으로 정부는 보육료와 운영비를 지원한다. 국·공립 어린이집 지원 내역은 표 2와 같

다.

<표 2> 국공립 어린이집 지원 내역

구분	내역	지원기준 및 지원금
인 건 비	원장 및 보육 교사	·원장: 인건비 80% 지원 (정원 21인 이상 어린이집) ·교사: 영아반 교사 : 인건비의 80% 지원 - 0세반 : 아동 3명을 기준으로 2명까지 지원 - 1세반 : 아동 5명을 기준으로 3명까지 지원 - 2세반 : 아동 7명을 기준으로 4명까지 지원 유아반 교사 : 인건비의 30%를 지원 - 3세반 : 아동 15명을 기준으로 8까지 지원 - 4세이상반 : 아동 20명을 기준으로 11명까지 지원 ·방과후반 교사: 2004년 이전 지정되어 지원받고 있는 어린 이집에 대해서만 인건비의 50% 지원 ·시간제 보육교사 인건비는 지원 않음(보육료로 충당)
	대체 교직원	·출산휴가자의 호봉을 기준으로 인건비 지원 ·출산휴가자: 고용보험기금에서 90일간 산전후 휴가급여 지급 ·육아휴직, 산재휴직 등에 따라 대체교직원 채용시 대체교사 의 호봉에 따른 인건비 지원
	농어촌 지역	·농어촌지역(읍 · 면지역), 폐광지역, 도시벽지 지역 시설: 보육교사 및 취사부 1명을 추가 지원 - 보육교사 1인의 월 지급액의 100% 지원(1명) - 취사부를 별도 채용한 경우 월 지급액의 100% 지원(1명)
보 육 료	영유아	·0~2세무상 보육 지원      ·장애아 무상보육 ·다문화 보육료 지원      ·맞벌이 가구 보육료지원(3,4세적용) ·법정 저소득층 아동 보육료 지원      ·시간연장보육료 지원
운 영 비	차량 운영비	·농어촌 보육시설: 2,400천원/ 개소당, 반기별 분할 지원
	취사부	·중소도시·대도시 평가인증 통과 어린이집 취사부를 별도 채용한 경우 월급액의 100%를 1명 지원
	기능 보강비	·신축: 330㎡/개소당 지원단가: 1,201,300원/㎡(국비,지방비포함)

\*자료: 보건복지부 보육사업안내 지침(2012), 재구성

### 3. 교사의 직무스트레스

#### 1) 직무스트레스 개념

직장 생활을 하는 현대인들은 하루의 대부분을 조직의 구성원들과 직무와 관련된 활동을 하며 생활한다. 조직의 목표를 달성하는 과정에서 스트레스는 자연스럽게 발생하고 이때, 경험하게 되는 스트레스는 직무에 직·간접적으로 영향을 주게 된다.

스트레스는 라틴어인 ‘Stringeres’(짜 조이다)에서 유래된 용어로, 힘이 가해진 물체나 인간은 외부 압력에 저항해서 통합선을 유지하기 위해 긴장을 일으킨다는 물리학적 개념이 도입되면서 일반화되기 시작했다(박해연, 2009. 재인용). Selye(1983)는 스트레스를 일으키는 외부적인 자극 또는 원인을 스트레스 요인이라고 하고, 이러한 스트레스 요인에 의한 유기체의 특이한 반응을 스트레스라고 하였다(김애영, 2011. 재인용). Lazarus와 Folkman(1986)은 스트레스란 외적 또는 내적인 요구가 다른 개인의 적응 자원보다 지나친다는 판단이 내려졌을 때 경험하게 되는 위협이나 위험, 불만의 정서 상태라고 하였다(김은수, 2007. 재인용).

이러한 스트레스가 각종 직무행동에 미치는 효과에 대한 연구는 1970년대에 들어서면서 시작되었다(김지현, 1995). 교사의 직업적 스트레스도 크게 보면 직무스트레스에 포함되지만 교사 역할의 특수성으로 인하여 별도의 연구가 이루어지고 있으며, 교사의 직무 스트레스를 교사 스트레스라고 부르기도 한다(강혜경, 2002). 교사의 직무스트레스에 대한 정의는 연구자의 초점에 따라 초기에는 개인적인 측면에서 연구되어 왔고 차츰 환경적인 면을 강조하면서부터 개인-환경과의 상호작용에 대한 보다 깊은 이해의 단계로 이끌어왔다(김영선, 2000).

Kyriacou(1987)는 보육교사의 직무스트레스는 교사로서의 직무를 수행하

는 가운데에서 초래된 긴장이나 요구의 좌절, 불안, 분노 및 우울과 같은 불  
유쾌한 정서를 경험하는 것이라고 정의하면서 다음과 같은 것을 들고 있다.  
첫째, 교사에 어떤 요구가 행해질 때, 둘째, 교사에게 주어진 요구를 수행할  
수 없거나 수행하기 어려울 것, 셋째, 직무수행에 실패할 경우 정신적·육체  
적·신체적으로 위태롭다는 판단이 설 때에 스트레스를 경험한다고 보고 있  
다(박해연, 2009. 재인용). Morocco와 McFandden(1980)은 직무스트레스를  
교사 개인의 능력과 환경과의 상호작용의 결과로 이해하고자 하여 교사가  
자신의 안녕을 위협하는 근무환경의 자극으로부터 평형상태를 유지하기 위  
해 사용하는 심리적 대처 기제에 의해 조정된 결과로 정의하였다(윤미정,  
2011. 재인용).

강혜경(2002)은 보육교사의 직무스트레스를 개인과 직무관련 측면들 사이  
의 부조화로 인하여 개인으로 하여금 정상적인 기능을 이탈하는데 영향을  
미치어 심리적인 역기능을 유발하는 상태로 개인의 자존심, 안녕, 건강, 책무  
성, 업무수행을 위협하고 적응 장애를 초래하는 것으로 정의하였다. 권혜경  
(2003)은 보육교사의 직무스트레스를 교사의 직무상황과 결과로 생기는 생리  
적 변화를 동반하는 심리적 평형상태의 변화로써 교사에 대한 외부의 요구  
가 자아존중감이나 심리적 안정에 대한 위협으로 지각되는 상태라고 하였다.  
국성자(2011)는 보육교사의 직무스트레스를 교사의 직무상황의 결과로 생기  
는 생리적 변화를 동반하는 심리적 평형상태의 변화로써 교사에 대한 외부  
의 요구가 자아존중감이나 심리적 안정에 대한 위협으로 지각되는 상태로  
정의하였다.

이상에서 살펴본 것을 종합해보면, 교사의 직무스트레스는 보육교사의 직  
무를 수행하는 과정에서 개인적인 특성과 직무와 관련된 환경과의 부조화로  
인해 심리적·생리적인 변화를 초래하는 것이라고 볼 수 있다.

## 2) 보육교사의 직무스트레스 요인

직무스트레스가 보육과 교육의 제시하는 과정에서 변화를 초래하는 것이라고 할 때, 어린이집에서의 모든 요인은 정도의 차이는 있을지라도 직무스트레스 유발 요인이 된다고 볼 수 있다(신경주, 2011). 직무스트레스 요인이 어떤 특정한 개인에게는 중요하게 작용할 수 있지만, 다른 사람에게는 영향을 주지 않을 수도 있기 때문에 직무스트레스를 유발하는 요인은 연구하는 학자의 관점에 따라 다양하다(장명숙, 2007).

교사의 직무스트레스 유발 요인에 대한 연구들을 살펴보면 Gupta(1981)는 환경적·조직적·개인적 요인으로 분류하고, 학교조직과 관련한 조직 스트레스 유발요인을 직무특성(역할갈등, 열할 모호성, 역할과다, 역할과소, 역할 불충분, 책임감, 반복성, 자율성), 대인관계(학교 행정가, 동료 교사, 학생), 학교의 일반특성으로 분류하였다(국성자, 2011. 재인용). D'Arienzo 등(1981)은 교사의 직무스트레스 요인을 환경적 요인, 대인관련 요인, 개인내적 요인으로 설명하였다. 환경적 스트레스 요인은 학교 내에 잠재해 있는 스트레스 요인이고, 대인 스트레스 요인은 학급관리와 동료교사, 학부모 등과 관련된 내용이며, 개인 내적 요인은 자아개념, 동기유발, 교사의 학력, 학급관리 기술 등과 관련된 내용이다(남문주, 2009. 재인용). Goodman(1980)은 학생비행, 환경적 요인(열악한 근무조건, 줄렬한 조직인사, 의사결정에서의 비참여), 인성특성, 생활경험, 대인관계 구조변인(학교위치, 민족구성, 학생의 사회·경제적 지위)으로 구분하고 있다(오유진, 2009. 재인용).

우리나라에서 행해진 연구들을 살펴보면, 서동영(2007)은 환경요인과 조직내 요인(운영방침, 행정적 지원, 동료교사와의 관계, 시설지원 등), 원아관련, 기타요인으로 분류하여 살펴보았다. 박해연(2009)은 업무관련, 개인관련, 동료관련, 행정관련, 학부모관련, 원아관련, 환경관련으로 나누어 살펴보았다. 오유진(2009)은 아동들과의 활동, 업무관련, 시설설비, 행정적 지원, 동료 관

런, 학부모 관련, 경제적 안정으로 분류하였다. 김향자(2010)는 근무환경, 업무관련, 교사 갈등, 보육활동, 학부모 갈등의 요인으로 분류하여 설명하고 있다. 국성자(2011)는 보육활동, 업무관련, 근무환경, 대인관계, 경제적 요인으로 분류하여 살펴보았다. 윤미정(2011)은 직장환경, 개인적 요인, 대인 관계 관련된 요인들로 나누고, 교사에게 스트레스를 갖게 하는 중요한 요인이 된다고 하였다. 또한 너무 많은 학부모의 간섭과 비협조도 교사에게 스트레스를 주는 요인이 된다고 하였다.

이상에서 살펴본 직무스트레스 요인을 종합해 보면, 직무스트레스를 구성하는 요인으로 개인적 요인, 조직요인, 환경적 요인들이 공통적으로 발견됨을 알 수 있다.

#### 4. 보육교사의 직무스트레스 관련 선행연구

우리나라의 보육교사를 대상으로 한 직무스트레스 관련 선행연구를 개인적인 변인과 스트레스 요인과의 관계, 근무환경 변인과 스트레스 요인과의 관계를 검토한 연구로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교사의 개인특성과 스트레스 요인과의 관계를 검토한 연구들은 대부분 개인적인 특성변인으로 성, 결혼 여부, 경력, 연령, 교육 정도들을 주요 변인으로 상정하고 있다(권혜경, 2003). Mattingly(1977)도 아동의 연령은 보육교사의 직무스트레스와 관련이 있다고 하였다(권혜경, 2003. 재인용). 정지현(2004)은 미혼 교사와 1년 미만의 26~30세의 교사가 업무관련과 대인관련 요인에서 높은 스트레스를 보였고, 36세 이하의 교사는 원아들과의 활동요인에서 높게 나타났다고 하였다. 오유진(2009)의 연구에서도 20~29세의 연령이 낮은 교사가 아동과의 활동과 업무관련에서 스트레스가 높았고, 미혼의 교사는 이외에 행정적 지원에서도 스트레스가 높게 나타났다. 국성자(2011)

의 연구에서는 미혼의 교사가 대인관계 요인에서, 20~24세 교사가 보육활동과 대인관계에서, 보육교사 2급 자격증을 가진 교사가 대인관계와 경제적 스트레스가 높았다. 김향자(2010)의 연구에서도 20~25세 교사의 스트레스가 높았으나 3년 이상의 경력 교사가 스트레스가 높게 나타났다. 이선애(2009)의 연구에서는 26세 이상, 대졸이상의 경우 업무과부하에 대한 스트레스가 높았고 보육경력 5년~10년 이하의 교사가 업무과부하, 학부모와의 관계에 대한 스트레스가 높게 나타났다. 박해연(2009)의 연구에서도 연령이 31세 이상의 교사와 6년이상 경력을 가진 교사의 스트레스가 높게 나타났다. 강혜경(2002)의 연구에서는 기혼의 교사가 경제적인 요인에서, 학력이 높을수록 업무관련과 권위적인 운영에서 스트레스를 많이 느끼며 연령, 경력, 기관유형은 교사 스트레스와 상관이 없는 것으로 나타났다. 송미경(2005)은 24~27세의 교사가 20대 초반과 30대의 교사들보다 스트레스 정도가 심하고 요인 중 보상체계에 대한 스트레스를 가장 크게 느끼지만 결혼 여부, 근무 연한, 이직여부와 교사의 스트레스와는 상관이 없다고 지적하고 있다. 이영수(2005)와 서동영(2007), 김혜나(2011)의 연구에서도 교사의 연령, 결혼유무, 교사 경력, 학력에 따른 유의한 차이가 나타나지 않았다.

둘째, 어린이집 교사들의 근무환경 즉 근무시간, 동료 교사들과의 관계, 저임금, 한정된 승진 기회와 낮은 사회적 인정 등은 교사의 직무스트레스와 직접적인 관련이 있다고 알려져 있다(권기태, 1990; 권혜경, 2003; 장명숙, 2007). Maslach와 Pine(1977)은 보육교사 대 아동의 비율, 휴식과 다양한 근무시간, 보육교사들 사이의 원활한 의사소통은 보육교사들의 근무전반에 긍정적인 영향을 미쳐서 스트레스를 적게 받으며 직무를 수행한다고 하였다(권혜경, 2003. 재인용). 정지현(2004)의 연구에서는 담당학급과 담당 유아수가 많을수록 스트레스가 높았고, 만 4세반을 담당하는 교사와 10시간 이상 근무와 수입이 적은 교사가 스트레스를 높게 느끼고 있었다. 김향자(2010)의

연구에서도 7학급 이상의 학급수, 10시간 이상의 근무시간과 100만원 미만의 급여를 받는 교사가 스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 그러나 0세반을 담당하는 교사가 스트레스를 가장 높게 인식하고 있었다. 이영수(2005)는 4세 이상을 맡은 교사가 스트레스가 더 높고 사립어린이집의 교사가 특히 경제적 안정 요인에서 스트레스가 높게 나타났으며, 업무량에 비해 보수가 낮으며 근무환경, 복리후생 문제로 스트레스가 높게 나타났다고 하였다. 오유진(2009)의 연구에서도 만 4세반을 담당하는 교사가 업무관련, 행정적 지원, 동료 과련, 학부모 관련요인에서 높게 나타났으며 담당 원아수가 30명 이상의 교사와 주임 교사의 스트레스가 높았다. 국성자(2011)의 연구에서는 만 3세반을 담당하는 교사가 모든 스트레스에서 높게 나타났으며 12시간 이상을 근무하는 교사가 경제적 스트레스가 가장 높게 나타났다. 윤미정(2011)의 연구에서는 유아반 교사가 영아반 교사보다 스트레스가 높게 나타났으며, 유아반 교사는 업무관련요인과 행정적 지원요인에서 스트레스가 높았고, 영아반 교사는 학부모관련 요인에서 스트레스가 높게 나타났다.

위의 연구들을 종합하여 보면 보육교사의 연령, 학력, 결혼여부, 경력 등의 개인적 변인과 기관유형, 담당 학급, 근무시간, 급여 등의 환경적 변인이 직무스트레스와 관련이 있었다(김영선, 2000; 김유진, 2003). 이러한 변인들이 보육교사와 상호작용하여 직무스트레스를 유발하고 있음을 알 수 있다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

##### 1) 조사연구

본 연구는 충남지역에 소재하고 있는 직장 어린이집과 국·공립 어린이집에 근무하는 교사를 대상으로 실시하였다.

설문지는 직장 어린이집 교사 140명, 국·공립 어린이집 교사 180명을 대상으로 총 320부를 배부하였으며, 297부를 회수하여 92%의 회수율을 보였다. 회수한 설문지 중 자료로 사용하기에 부적당하거나 불성실하게 답변한 6부를 제외하고 최종적으로 직장 어린이집 132부, 국·공립 어린이집 159부 총 291부의 설문지를 연구 자료로 사용하였다.

본 연구의 연구대상 교사의 개인적 배경과 근무 환경을 보면 표 3과 같다.

교사들의 개인적 배경을 보면, 연령별로 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사 모두 25~29세가 51.5%, 37.1%로 가장 많았다. 학력별로는 직장 어린이집 교사는 4년제대학 졸업이상이 62.1%인 반면 국·공립 어린이집 교사는 전문대학 졸업이 50.9%로 많았다. 두 기관 모두 고등학교 졸업교사는 없었다. 결혼여부는 직장 어린이집 교사와 국·공립 어린이집 교사 모두 각각 81.8%, 68.6%로 미혼 교사가 기혼 교사보다 많았다. 경력별로는 직장 어린이집 교사와 국·공립 어린이집 교사 모두 5년 이상이 각각 28.0%, 33.3%로 높은 비율을 차지하고 있었다. 자격증 소지유형별로는 직장 어린이집은 보육교사 2급이 51.5%로 많은 반면 국·공립 어린이집은 보육교사 1급이 42.8%로 많았다.

<표 3> 개인적 배경과 근무 환경 N(%)

배경변인		구분	직장 어린이집 (n=132)	국·공립 어린이집 (n=159)	전체 (n=291)
연령		20~24세	29(22.0)	31(19.5)	60(20.6)
		25~29세	68(51.5)	59(37.1)	127(43.6)
		30~35세	22(16.7)	37(23.3)	59(20.3)
		35세 이상	13( 9.8)	32(20.1)	45(15.5)
교사의 학력		고등학교졸업	-	-	-
		전문대학졸업	50(37.9)	81(50.9)	131(45.0)
		4년제 졸업이상	82(62.1)	78(49.1)	160(55.0)
개인적 결혼여부		미혼	108(81.8)	109(68.6)	217(74.6)
		기혼	24(18.2)	50(31.4)	74(25.4)
배경 자격증 소지유형		정교사	15(11.4)	25(15.7)	40(13.7)
		보육교사 1급	49(37.1)	68(42.8)	117(40.2)
		보육교사 2급	68(51.5)	66(41.5)	134(46.0)
경력		1년 미만	30(22.7)	32(20.1)	62(21.3)
		1년~2년	35(26.5)	33(20.8)	68(23.4)
		3년~4년	30(22.7)	41(25.8)	71(24.4)
		5년이상	37(28.0)	53(33.3)	90(30.9)
담당학급		2세이하반	72(50.5)	74(46.5)	146(50.2)
		3세반	27(20.5)	31(19.5)	58(19.9)
		4세반	18(13.6)	26(16.4)	44(15.1)
		5세반	15(11.4)	28(17.6)	43(14.8)
교사의 직위		교사	119(90.2)	123(77.4)	242(83.2)
		주임	13( 9.8)	36(22.6)	49(16.8)
근무 환경 하루 평균 근무시간		9시간미만	16(12.1)	30(18.9)	46(15.8)
		9~11시간	83(62.9)	86(54.1)	169(58.1)
		12~13시간	33(25.0)	43(27.0)	76(26.1)
		14시간 이상	-	-	-
급여		120 미만	-	-	-
		121~140	49(37.1)	81(50.9)	130(44.7)
		141~160	35(26.5)	42(26.4)	77(26.5)
		161 이상	48(36.4)	36(22.6)	84(28.9)

교사의 근무환경을 보면, 담당학급별로는 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 모두 2세 이하가 50.5%, 46.5%로 영아반 학급이 대부분을 차지하고 있었다. 교사 직위별로는 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 모두 일반교사가 90.2%, 77.4%로 대부분을 차지하고 있었다. 하루 평균 근무시간별로는 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 모두 9시간~11시간 근무하는 교사가 62.9%, 54.1%로 가장 많았다. 급여별로는 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 모두 121~140만원의 급여를 받는 교사가 37.1%, 50.9%로 많았다. 직장 어린이집의 경우 161만원 이상 급여를 받는 교사가 36.4%로 두 번째로 높은 비율을 차지하였다. 두 기관 모두 120만원 미만의 급여를 받는 교사는 없었다.

## 2) 면담

본 연구를 위하여 보육현장에서 교사들이 직면하는 직무스트레스를 유발하는 상황들을 알아보고자 직장 어린이집에 근무하는 교사 4명과 국·공립 어린이집에 근무하는 교사 4명, 총 8명을 연구 참여 교사로 선정하였다.

연구 참여 교사들은 현장에서 직면하게 되는 직무스트레스에 관심이 많고, 보육현장의 개선을 간절히 희망하는 교사들로 선정하였다. 연구기관은 충남 지역 내 기관 중에서 운영시간과 형태가 다른 8곳을 선정하였다. 연구 대상 교사들을 A에서 H까지 순서대로 가명을 사용하였고, 교사의 일반적 배경사항은 다음과 같다.

### ① A교사

A교사는 기혼의 30대 중반 8년차 교사로 충남지역에 위치한 국·공립 어린이집에서 근무하며, 만 1세반 6명을 혼자 담당하고 있다. 4년제 대학교 졸업 후 서울의 국·공립 어린이집에서 5년간 근무하다 결혼으로 퇴직을 하고 남편을 따라 이사한 후 법인 어린이집을 거쳐 현재의 어린이집에서 2년째 근무

무하고 있다. 정부의 호봉표에 따라 급여를 받고 있으며 당직근무로 인한 초과근무시간은 시간외 수당으로 일부 지급받고 있다.

② B교사

B교사는 미혼의 20대 초반 1년차 교사로 충남지역에 위치한 국·공립 어린이집에서 근무하며, 만 2세반 8명을 혼자 담당하고 있다. 전문대학 졸업후의 첫 직장이며 정부의 호봉표에 따라 급여를 받고 있으나 시간외 수당은 지급받지 못하고 있다.

③ C교사

C교사는 미혼의 20대 중반 2년차 교사로 충남지역에 위치한 국·공립 어린이집에서 근무하며, 만 3세반 17명을 혼자 담당하고 있다. 전문대학 졸업 후 민간 어린이집에서 1년을 근무하다 다른 직종으로 전향하여 1년 근무 후 다시 현재의 어린이집에 취업하여 근무하고 있다. 정부의 호봉표에 따라 급여를 받고 있으며 시간외 수당은 일부 지급받고 있다.

④ D교사

D교사는 기혼의 20대 후반 4년차 교사로 충남지역에 위치한 시간 연장 국·공립 어린이집에서 근무하며, 만 5세반 22명을 혼자 담당하고 있다. 4년제 대학교 졸업 후 현재의 어린이집에 근무하다 작년에 결혼을 하였다. 정부의 호봉표에 따라 급여를 받고 있으며 시간외 수당은 지급받지 못하나 탄력 근무 시간제로 8시간 근무를 하고 있다.

⑤ E교사

E교사는 미혼의 20대 초반 1년차 교사로 충남지역에 위치한 회사에서 위탁한 직장 어린이집에 근무하며, 만 1세반 4명을 혼자 담당하고 있다. 4년제

대학 졸업 후 바로 어린이집에 취업하여 근무하고 있다. 정부의 호봉표에 따라 급여를 받고 있으며 당직제로 시간외수당을 한 달 평균 일수로 산정하여 지급 받고 있다.

⑥ F교사

F교사는 미혼의 20대 중반 3년차 교사로 충남지역에 위치한 회사에서 위탁한 직장 어린이집에 근무하며, 만 2세반 10명을 팀티칭 교사와 함께 담당하고 있다. 4년제 대학교 졸업 후 현재까지 어린이집에 근무하고 있다. 정부의 호봉표에 따라 급여를 받고 있으며 당직제로 그 외 시간은 시간외 수당으로 일부 지급 받고 있다.

⑦ G교사

G교사는 기혼의 30대 중반 9년차 교사로 충남지역에 위치한 회사 직영 직장 어린이집에 근무하며, 만 3세반 13명을 혼자 담당하고 있다. 전문대학 졸업 후 법인 어린이집에서 근무하다 결혼과 함께 퇴직 후 현재의 어린이집에 5년째 근무하고 있다. 경력보다 2호봉을 낮추어 정부의 호봉표에 따라 급여를 받고 있으며, 회사 일정에 따라 연장근무와 휴일근무가 이루어지고 특별근무 시 수당을 지급 받고 있다.

⑧ H교사

H교사는 미혼의 20대 후반 6년차 교사로 충남지역에 위치한 회사 직영 직장 어린이집에 근무하며, 만 4세반 17명을 혼자 담당하고 있다. 전문대학 졸업 후 유치원에서 근무하다 현재 어린이집에 2년째 근무하고 있다. 유치원 경력의 50%만 인정받으며 정부의 호봉표에 따라 급여를 받고 시간 연장 어린이집으로 초과근무 시 수당을 지급 받고 있다.

## 2. 연구 도구

### 1) 어린이집 교사의 직무스트레스 측정 도구

어린이집 교사의 직무스트레스를 측정하기 위한 도구는 Clark(1980)이 개발하고 D'Arienzo 등(1981)이 수정한 교사의 직무스트레스 요인 설문지를 권기태(1990)가 번안한 후 김윤주(2005)가 수정한 도구를 본 연구의 목적에 맞도록 수정·보완하여 사용하였다.

본 검사 도구는 7개 하위요인인 영·유아 관련요인, 업무 관련요인, 행정적 지원 및 기관운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인, 경제적·후생복지 관련요인, 개인 관련요인으로 구성되었다.

설문지는 총 48문항으로 영·유아 관련요인 5문항, 업무 관련요인 8문항, 행정적 지원 및 기관운영 관련요인 9문항, 동료교사들과의 관계요인 5문항, 학부모 관련요인 6문항, 경제적·후생복지 관련요인 8문항, 개인 관련요인 7문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert식의 5단계 평정척도이며 채점방법은 '매우 그렇다'에 5점, '약간 그렇다'에 4점, '보통이다'에 3점, '별로 그렇지 않다'에 2점, '전혀 그렇지 않다'에 1점을 주어 계산하였다. 점수가 높을수록 교사들이 직무를 통하여 느끼는 스트레스가 높은 것을 의미한다. 연구도구의 구성은 표 4와 같다.

<표 4> 직무스트레스 척도의 하위영역별 문항 구성표

하위요인	내용	문항번호	문항수
영·유아 관련요인	영·유아들을 지도하고 통제하는 활동에 대한 내용	1-5	5
업무 관련요인	교사가 감당하고 있는 교육적 업무와 기타 업무에 관한 내용	6-13	8
행정적 지원 및 기관운영 관련요인	학급에 대한 자율성 부여 및 교사에 대한 행정적 지원과 원장의 기관운영에 관한 내용	14-22	9
동료교사들과의 관계요인	동료 교사들과의 의사소통과 분위기에 관한 내용	23-27	5
학부모 관련요인	학부모와의 관계 유지에 관한 내용	28-33	6
경제적·후생복지 관련요인	직업의 보수와 경제적 안전성 및 교사의 복지에 관련한 내용	34-41	8
개인 관련요인	의사표현, 교사로서 직업에 대한 보람정도, 결혼과 관련된 내용	42-48	7
계			48

### 3. 연구 절차

#### 1) 예비 연구

본 연구를 실시하기 전에 설문지의 문제점을 파악하기 위하여 2012년 2월 6일~17일 사이에 직장 어린이집과 국·공립 어린이집에 근무하는 보육교사 10명에게 예비조사를 실시하였다. 설문지 작성 소요시간은 10분~15분 정도였으며 응답하기 모호한 문장이나 잘 이해되지 않은 문항, 중복되는 문항은 수정·보완 한 후 최종적으로 설문지를 작성하였다.

## 2) 본 연구

최종적으로 제작된 설문지는 충남지역 직장 어린이집과 국·공립 어린이집에 근무하는 보육교사를 대상으로 2012년 3월 26일부터 4월 11일 사이에 실시하였다. 사전에 전화로 어린이집의 협조를 구하고, 반송봉투와 감사 편지를 동봉하여 우편으로 배부·회수하거나 직접 방문하였다. 설문지는 직장 어린이집 140부, 국·공립 어린이집 180부로 총 320부를 배부하였고, 297부를 회수하였다. 회수된 설문지 중 부적절하다고 판단되는 6부를 제외하고 직장 어린이집 132부, 국·공립 어린이집 159부 총 291부를 자료처리 하였다.

## 3) 면담

면담은 2012년 4월 13일부터 4월 23일 사이에 실시하였다. 처음에는 원장님들이 교사의 면담을 동의하지 않아 어려움이 있었으나, 연구목적을 설명한 후 의논함으로써 동의를 구할 수 있었다. 참여 교사에게 다시 동의를 구한 후 면담을 진행하였다. 교사들은 보육현장에서 받는 직무스트레스를 이야기하는 것에 방어적이었으나 교사와 개별적으로 식사를 하면서 편안한 분위기가 조성되고 시간이 흐르면서 자연스런 관계를 형성할 수 있었다. 참여교사와의 개별 면담은 각 1회씩 대략 120분~150분정도 소요되었으며, 교사의 동의하에 면담내용을 녹음기로 녹음하였다. 면담이 끝난 후 전사하고 궁금한 점은 이메일, 직접 방문을 통해 확인하였다. 면담에서는 현 어린이집의 운영과 근무환경에 대해 알아보고, 보육교사로서 직무를 수행하면서 받는 직무스트레스 유형과 구체적인 사례를 중점적으로 알아보았다.

#### 4. 자료 분석

본 연구의 수집된 설문지는 SPSS/WIN 12.0을 사용하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스가 어떠한지를 알아보기 위해 교사의 개인적 배경과 근무환경을 문항별 빈도와 백분율로 산출하였다.

둘째, 교사의 개인적 배경과 근무환경에 따라 직무스트레스에 차이가 있는지를 알아보기 위해  $t$ -검증과 일원변량분석을 실시하였고, 일원변량 분석결과 유의한 차이를 나타낸 변인에 대한 구체적 차이를 밝히기 위하여 *Scheffe* 사후검증을 실시하였다. 마지막으로 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 차이를 알아보기 위해  $t$ -검증을 실시하였다.

셋째, 교사 면담을 통해 수집된 자료를 분석하였다. 녹음된 내용을 전사하고, 전사한 내용을 연구대상과 문서자료로 사후확인 과정을 거쳐 연구대상의 의도와 다른 부분을 수정하였다. 그 후 전사 자료를 각 요인별, 사례별로 분류하고 그 자료를 반복해서 읽으면서 의미를 가질만한 내용들을 선정하여 해석하였다. 연구자의 주관적인 해석을 피하기 위하여 직장 어린이집에 근무하고 있는 원장 1명과 국·공립 어린이집에 10년 동안 근무한 경험이 있는 유아교육을 전공한 석사 1명에게 자료 분석 과정을 보여주며 의논하였다.

## IV. 연구 결과

직장 어린이집과 국·공립 어린이집 보육교사들의 직무스트레스를 교사의 개인적 배경과 근무환경에 따라 살펴보고 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황을 분석해 보고자 하였다. 연구문제에 따른 연구결과는 다음과 같다.

### 1. 직장 어린이집 교사의 직무스트레스

#### 1) 개인적 배경에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 개인적 배경에 따라 직무스트레스 정도에 차이가 있는지를 연령, 학력, 결혼여부, 자격증, 경력으로 나누어 살펴보았다.

##### (1) 연령에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 연령에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 연령에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석을 실시하였다. 그 결과는 표 5와 같다.

표 5에서 보듯이, 연령에 따른 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 전체점수는 30~35세( $M=2.57$ ,  $SD=.43$ ), 25~29세( $M=2.52$ ,  $SD=.49$ ), 20~24세( $M=2.38$ ,  $SD=.46$ ), 35세이상( $M=2.36$ ,  $SD=.31$ ) 순으로 나타났다. 연령에 따라 약간의 차이가 있었지만, 통계적으로 유의하지 않았다( $F=1.28$ ,  $p>.05$ ).

모든 하위요인 즉, 영·유아 관련요인, 업무 관련요인, 행정적 지원 및 기관 운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인, 경제적·후생복지 관련요인, 개인 관련요인에서는 차이가 없었다.

<표 5> 연령에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=132)

하위 요인	연령				F
	20~24세 (n=29)	25~29세 (n=68)	30~35세 (n=22)	35세 이상 (n=13)	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
영·유아 관련	2.83(.56)	2.95(.64)	3.02(.68)	2.46(.64)	2.60
업무 관련	2.71(.67)	2.93(.64)	2.95(.61)	2.67(.73)	1.34
행정적 지원 및 기관운영 관련	1.89(.55)	1.90(.65)	2.12(.63)	1.84(.48)	.87
동료교사들과의 관계	1.90(.68)	1.99(.70)	1.89(.82)	1.55(.43)	1.47
학부모 관련	2.14(.68)	2.32(.74)	2.40(.71)	2.08(.60)	.98
경제적· 후생복지관련	2.71(.89)	2.86(.74)	3.09(.58)	3.04(.70)	1.25
개인 관련	2.48(.65)	2.71(.69)	2.46(.70)	2.65(.63)	1.24
전체	2.38(.46)	2.52(.49)	2.57(.43)	2.36(.31)	1.28

(2) 학력에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 학력에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 학력에 따라 평균과 표준편차를 구하고, *t*-검증을 실시하였다. 그 결과는 표 6과 같다.

표 6에서 보듯이, 학력에 따른 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 전체점수는 전문대학 졸업( $M=2.45$ ,  $SD=.48$ )보다 4년제대학 졸업이상( $M=2.51$ ,  $SD=.44$ ) 교사가 약간 더 높게 나타났으나, 통계적으로 유의하지 않았다 ( $t=-0.73$ ,  $p>.05$ ).

모든 하위요인 즉, 영·유아 관련요인, 업무 관련요인, 행정적 지원 및 기관 운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인, 경제적·후생복지

관련요인, 개인 관련요인에서는 차이가 없었다.

<표 6> 학력에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=132)

하위요인	학력		t
	전문대학 졸업 (n=50)	4년제대학 졸업이상 (n=82)	
	M(SD)	M(SD)	
영·유아 관련	2.84(.74)	2.91(.58)	-0.59
업무 관련	2.77(.70)	2.92(.62)	-1.23
행정적 지원 및 기관운영 관련	2.06(.63)	1.85(.59)	1.91
동료교사들과의 관계	1.88(.76)	1.93(.66)	-0.40
학부모 관련	2.21(.72)	2.30(.71)	-0.70
경제적· 후생복지 관련	2.79(.68)	2.94(.79)	-1.18
개인 관련	2.49(.68)	2.68(.67)	-1.56
전체	2.45(.48)	2.51(.44)	-0.73

### (3) 결혼 여부에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 결혼여부에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 결혼여부에 따라 평균과 표준편차를 구하고, *t*-검증을 실시하였다. 그 결과는 표 7과 같다.

표 7에서 보듯이, 결혼 여부에 따른 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 전체점수는 미혼교사( $M=2.52$ ,  $SD=.48$ )가 기혼교사( $M=2.31$ ,  $SD=.31$ )보다 더 높았으며, 통계적으로 유의하였다( $t=2.06$ ,  $p<.05$ ).

<표 7> 결혼 여부에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=132)

하위요인	결혼여부		t
	미혼 (n=108)	기혼 (n=24)	
	M(SD)	M(SD)	
영·유아 관련	2.95(.62)	2.62(.67)	2.19*
업무 관련	2.89(.64)	2.72(.71)	1.10
행정적 지원 및 기관운영 관련	1.95(.64)	1.84(.43)	.76
동료교사들과의 관계	1.98(.71)	1.61(.58)	2.73**
학부모 관련	2.33(.72)	1.99(.57)	2.49*
경제적· 후생복지 관련	2.88(.77)	2.89(.66)	-0.02
개인 관련	2.67(.67)	2.35(.65)	2.20*
전체	2.52(.48)	2.31(.31)	2.06*

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

하위요인별로 살펴보면, 영·유아 관련요인은 미혼( $M=2.95$ ,  $SD=.62$ )이 기혼( $M=2.62$ ,  $SD=.67$ ) 교사보다 스트레스가 더 높게 나타났다( $t=2.19$ ,  $p<.05$ ). 동료교사들과의 관계요인에서도 미혼( $M=1.98$ ,  $SD=.71$ )이 기혼( $M=1.61$ ,  $SD=.58$ ) 교사보다 스트레스가 높게 나타났다( $t=2.73$ ,  $p<.01$ ). 학부모 관련요인도 미혼( $M=2.33$ ,  $SD=.72$ )이 기혼( $M=1.99$ ,  $SD=.57$ ) 교사보다 스트레스가 더 높았다( $t=2.49$ ,  $p<.05$ ). 개인 관련요인도 미혼 ( $M=2.67$ ,  $SD=.67$ )이 기혼( $M=2.35$ ,  $SD=.65$ ) 교사보다 스트레스가 더 높게 나타났다( $t=2.20$ ,  $p<.05$ ). 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다.

업무 관련요인도 미혼( $M=2.89$ ,  $SD=.64$ )이 기혼( $M=2.72$ ,  $SD=.71$ ) 교사보다 높게 나타났다( $t=1.10$ ,  $p>.05$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인도 미혼 ( $M=1.95$ ,  $SD=.64$ )이 기혼( $M=1.84$ ,  $SD=.43$ ) 교사보다 스트레스가 높았다 ( $t=.76$ ,  $p>.05$ ). 그러나 경제적·후생복지 관련요인은 미혼( $M=2.88$ ,  $SD=.77$ )보

다 기혼( $M=2.89$ ,  $SD=.66$ ) 교사가 스트레스가 조금 더 높게 나타났다 ( $t=-0.02$ ,  $p>.05$ ). 그러나, 차이는 있었지만 통계적으로 유의하지 않았다.

#### (4) 자격증에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 자격증에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 자격증에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석과 사후검증을 실시하였다. 그 결과는 표 8과 같다.

표 8에서 보듯이, 자격증에 따른 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 전체 점수는 정교사( $M=2.59$ ,  $SD=.38$ ), 보육교사 1급( $M=2.51$ ,  $SD=.51$ ), 보육교사 2급( $M=2.44$ ,  $SD=.43$ ) 순으로 정교사가 가장 높게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $F=.83$ ,  $p>.05$ ).

<표 8> 자격증에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=132)

하위 요인	자격증			F	Scheff'e
	정교사 (n=15)	보육교사 1급 (n=49)	보육교사 2급 (n=68)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
영·유아 관련	2.72(.64)	2.86(.67)	2.94(.62)	.83	
업무 관련	3.03(.51)	2.95(.66)	2.76(.67)	1.71	
행정적 지원 및 기관운영 관련	2.05(.36)	2.00(.70)	1.85(.58)	1.21	
동료교사들과의 관계	1.83(.81)	1.89(.75)	1.94(.65)	.20	
학부모 관련	2.50(.80)	2.28(.76)	2.21(.65)	1.06	
경제적· 후생복지 관련	3.26(.78)	2.95(.65)	2.75(.79)	3.16*	c<a
개인 관련	2.54(.49)	2.58(.77)	2.65(.65)	.25	
전체	2.59(.38)	2.51(.51)	2.44(.43)	.83	

\*  $p <.05$

a: 정교사, b: 보육교사 1급, c: 보육교사 2급

하위요인별로 살펴보면, 경제적·후생복지 관련요인은 정교사( $M=3.26$ ,  $SD=.78$ )의 스트레스가 가장 높고, 보육교사 1급( $M=2.95$ ,  $SD=.65$ ), 보육교사 2급( $M=2.75$ ,  $SD=.79$ ) 순으로 높게 나타났다( $F=3.16$ ,  $p<.05$ ). 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 정교사와 보육교사 2급 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

영·유아 관련요인은 보육교사 2급( $M=2.94$ ,  $SD=.62$ ) 교사가 스트레스가 가장 높았으며, 보육교사 1급( $M=2.86$ ,  $SD=.67$ ), 정교사( $M=2.72$ ,  $SD=.64$ ) 순으로 나타났다( $F=.83$ ,  $p>.05$ ). 업무 관련요인은 정교사( $M=3.03$ ,  $SD=.51$ )가 가장 높았고, 보육교사 1급( $M=2.95$ ,  $SD=.66$ ), 보육교사 2급( $M=2.76$ ,  $SD=.67$ ) 순으로 나타났다( $F=1.71$ ,  $p>.05$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인도 정교사( $M=2.05$ ,  $SD=.36$ ), 보육교사 1급( $M=2.00$ ,  $SD=.70$ ), 보육교사 2급( $M=1.85$ ,  $SD=.58$ ) 순으로 스트레스가 나타났다( $F=1.21$ ,  $p>.05$ ). 동료교사들과의 관계요인은 보육교사 2급( $M=1.94$ ,  $SD=.65$ ) 교사가 조금 더 높았고, 보육교사 1급( $M=1.89$ ,  $SD=.75$ ), 정교사( $M=1.83$ ,  $SD=.81$ ) 순으로 높게 나타났다( $F=.20$ ,  $p>.05$ ). 학부모 관련요인은 정교사( $M=2.50$ ,  $SD=.80$ )가 가장 높았고, 보육교사 1급( $M=2.28$ ,  $SD=.76$ ), 보육교사 2급( $M=2.21$ ,  $SD=.65$ ) 순으로 나타났다( $F=1.06$ ,  $p>.05$ ). 개인 관련요인은 보육교사 2급( $M=2.65$ ,  $SD=.65$ ) 교사의 스트레스가 가장 높았고, 보육교사 1급( $M=2.58$ ,  $SD=.77$ ), 정교사( $M=2.54$ ,  $SD=.49$ ) 순으로 나타났다( $F=.258$ ,  $p>.05$ ). 그러나, 차이는 있었지만 통계적으로 유의하지 않았다.

#### (5) 경력에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 경력에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 경력 여부에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석과 사후검증을 실시하였다. 그 결과는 표 9와 같다.

표 9에서 보듯이, 경력에 따른 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 전체점수는 5년 이상( $M=2.59, SD=.46$ ) 교사가 가장 높았으며, 다음으로 3~4년( $M=2.53, SD=.51$ ), 1~2년( $M=2.51, SD=.44$ ), 1년 미만( $M=2.28, SD=.39$ ) 순으로 높게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $F=2.71, p<.05$ ). 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 1년 미만과 5년 이상 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

<표 9> 경력에 따른 직무스트레스 분석 결과 ( $N=132$ )

하위 요인	경력				F	Scheffe
	1년 미만 (n=30)	1년~2년 (n=35)	3년~4년 (n=30)	5년 이상 (n=37)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
영·유아 관련	2.96(.62)	2.90(.53)	2.79(.75)	2.89(.68)	.34	
업무 관련	2.63(.69)	2.88(.63)	2.91(.62)	2.99(.65)	1.85	
행정적 지원 및 기관운영 관련	1.81(.43)	1.95(.62)	1.78(.61)	2.13(.68)	2.34	
동료교사들과의 관계	1.65(.53)	2.01(.67)	2.07(.74)	1.91(.78)	2.19	
학부모 관련	1.87(.50)	2.34(.70)	2.57(.74)	2.27(.70)	5.65**	a<c
경제적· 후생복지 관련	2.60(.84)	2.80(.80)	2.98(.59)	3.11(.69)	2.99*	a<d
개인 관련	2.47(.64)	2.69(.69)	2.63(.60)	2.64(.76)	.63	
전체	2.28(.39)	2.51(.44)	2.53(.51)	2.59(.46)	2.71*	a<d

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

a: 1년미만, b: 1년~2년, c: 3년~4년, d: 5년이상

하위요인별로 살펴보면, 학부모 관련요인은 3~4년( $M=2.57, SD=.74$ ) 교사의 스트레스가 가장 높았고, 1~2년( $M=2.34, SD=.70$ ), 5년 이상( $M=2.27,$

$SD=.70$ ), 1년 미만( $M=1.87$ ,  $SD=.50$ ) 순으로 높게 나타났다( $F=5.65$ ,  $p<.01$ ). 경제적·후생복지 관련요인은 5년 이상( $M=3.11$ ,  $SD=.69$ ), 3~4년( $M=2.98$ ,  $SD=.59$ ), 1~2년( $M=2.80$ ,  $SD=.80$ ), 1년 미만( $M=2.60$ ,  $SD=.84$ ) 순으로 경력이 많아질수록 높게 나타났다( $F=2.99$ ,  $p<.05$ ). 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 학부모 관련요인은 1년미만과 3~4년 두 집단간에서, 경제적·후생복지 관련요인은 1년 미만과 5년 이상 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

영·유아 관련요인은 1년 미만( $M=2.96$ ,  $SD=.62$ ), 1~2년( $M=2.90$ ,  $SD=.53$ ), 5년 이상( $M=2.89$ ,  $SD=.68$ ), 3~4년( $M=2.79$ ,  $SD=.75$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=.34$ ,  $p>.05$ ). 업무 관련요인은 5년 이상( $M=2.99$ ,  $SD=.65$ ), 3~4년( $M=2.91$ ,  $SD=.62$ ), 1~2년( $M=2.88$ ,  $SD=.63$ ), 1년 미만( $M=2.63$ ,  $SD=.69$ ) 순으로 경력이 많아질수록 스트레스가 높게 나타났다( $F=1.85$ ,  $p>.05$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인은 5년 이상( $M=2.13$ ,  $SD=.68$ ), 1~2년( $M=1.95$ ,  $SD=.62$ ), 1년 미만( $M=1.81$ ,  $SD=.43$ ), 3~4년( $M=1.78$ ,  $SD=.61$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=2.34$ ,  $p>.05$ ). 동료교사들과의 관계요인은 3~4년( $M=2.07$ ,  $SD=.74$ ), 1~2년( $M=2.01$ ,  $SD=.67$ ), 5년 이상( $M=1.91$ ,  $SD=.78$ ), 1년 미만( $M=1.65$ ,  $SD=.53$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=2.19$ ,  $p>.05$ ). 개인 관련요인은 1~2년( $M=2.69$ ,  $SD=.69$ ), 5년 이상( $M=2.64$ ,  $SD=.76$ ), 3~4년( $M=2.63$ ,  $SD=.60$ ), 1년 미만( $M=2.47$ ,  $SD=.64$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=.63$ ,  $p>.05$ ). 그러나, 차이는 있었지만 통계적으로 유의하지 않았다.

## 2) 근무환경에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 근무환경에 따라 직무스트레스 정도에 차이가 있는지를 담당학급, 직위, 근무시간, 급여로 나누어 살펴보았다.

(1) 담당학급에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 담당학급에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 담당학급에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석을 실시하였다. 그 결과는 표 10과 같다.

표 10에서 보듯이, 담당학급에 따른 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 전체점수는 3세반( $M=2.55$ ,  $SD=.42$ ) 교사가 가장 높았으며, 4세반( $M=2.51$ ,  $SD=.49$ ), 2세반이하( $M=2.49$ ,  $SD=.49$ ), 5세반( $M=2.31$ ,  $SD=.34$ ) 순으로 높게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $F=.92$ ,  $p>.05$ ).

<표 10> 담당학급에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=132)

하위 요인	담당학급				F
	2세이하반 (n=72)	3세반 (n=27)	4세반 (n=18)	5세반 (n=15)	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
영·유아 관련	2.95(.65)	2.99(.57)	2.71(.59)	2.61(.74)	1.83
업무 관련	2.81(.64)	3.04(.59)	2.93(.76)	2.71(.66)	1.14
행정적 지원 및 기관운영 관련	1.95(.62)	1.97(.56)	1.94(.64)	1.75(.66)	.49
동료교사들과의 관계	2.00(.74)	1.82(.64)	2.01(.67)	1.52(.49)	2.31
학부모 관련	2.28(.73)	2.35(.66)	2.20(.81)	2.13(.57)	.35
경제적· 후생복지관련	2.84(.77)	2.82(.72)	3.05(.83)	3.00(.63)	.55
개인 관련	2.61(.64)	2.81(.74)	2.60(.68)	2.29(.68)	2.01
전체	2.49(.49)	2.55(.42)	2.51(.49)	2.31(.34)	.92

모든 하위요인 즉, 영·유아 관련요인, 업무 관련요인, 행정적 지원 및 기관 운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인, 경제적·후생복지

관련요인, 개인 관련요인에서는 차이가 없었다.

(2) 직위에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 직위에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 직위여부에 따라 평균과 표준편차를 구하고, *t*-검증을 실시하였다. 그 결과는 표 11과 같다.

표 11에서 보듯이, 직위에 따른 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 전체 점수는 일반교사( $M=2.47, SD=.47$ )보다 주임교사( $M=2.65, SD=.30$ )가 조금 더 높게 나타났으나, 통계적으로 유의하지 않았다( $t=-1.90, p>.05$ ).

<표 11> 직위에 따른 직무스트레스 분석 결과 ( $N=132$ )

하위요인	직위		<i>t</i>
	교사 ( $n=119$ )	주임 ( $n=13$ )	
	M(SD)	M(SD)	
영·유아 관련	2.89(.64)	2.86(.69)	.14
업무 관련	2.83(.67)	3.16(.39)	-1.77
행정적 지원 및 기관운영관련	1.91(.62)	2.09(.55)	-1.12
동료교사들과의 관계	1.90(.69)	2.03(.78)	-0.58
학부모 관련	2.23(.69)	2.59(.79)	-1.57
경제적· 후생복지관련	2.85(.75)	3.20(.71)	-1.70
개인 관련	2.63(.68)	2.46(.62)	.91
전체	2.47(.47)	2.65(.30)	-1.90

모든 하위요인 즉, 영·유아 관련요인, 업무 관련요인, 행정적 지원 및 기관

운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인, 경제적·후생복지 관련요인, 개인 관련요인에서는 차이가 없었다.

### (3) 근무시간에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 근무시간에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 근무시간에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석과 사후검증을 실시하였다. 그 결과는 표 12와 같다.

표 12에서 보듯이, 근무시간에 따른 직장 어린이집 교사의 직무스트레스전체 점수는 12~13시간( $M=2.67$ ,  $SD=.48$ ), 9~11시간( $M=2.43$ ,  $SD=.45$ ), 9시간미만( $M=2.39$ ,  $SD=.38$ ) 순으로 근무시간이 길수록 높게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $F=3.66$ ,  $p<.05$ ). 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 9시간 미만과 12~13시간 두 그룹간에 유의한 차이가 나타났다.

하위요인을 살펴보면, 업무 관련요인은 12~13시간( $M=3.09$ ,  $SD=.64$ ) 근무교사 스트레스가 가장 높았으며, 9~11시간( $M=2.82$ ,  $SD=.63$ ), 9시간미만( $M=2.63$ ,  $SD=.69$ ) 순으로 나타났다( $F=3.33$ ,  $p<.05$ ). 학부모 관련요인도 12~13시간( $M=2.49$ ,  $SD=.90$ ) 근무교사 스트레스가 가장 높았고, 9시간미만( $M=2.46$ ,  $SD=.53$ ), 9~11시간( $M=2.14$ ,  $SD=.62$ ) 순으로 나타났다( $F=3.60$ ,  $p<.05$ ). 경제적·후생복지 관련요인은 12~13시간( $M=3.30$ ,  $SD=.54$ ), 9~11시간( $M=2.79$ ,  $SD=.78$ ), 9시간미만( $M=2.51$ ,  $SD=.60$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=8.62$ ,  $p<.001$ ). 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 업무 관련요인은 9시간미만과 12~13시간 두 집단간에, 학부모 관련요인은 9~11시간과 12~13시간 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다. 경제적·후생복지 관련요인은 9시간미만과 12~13시간, 9~11시간과 12~13시간 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

<표 12> 근무시간에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=132)

하위 요인	근무시간			F	Scheff'e
	9시간미만 (n=16)	9~11시간 (n=83)	12~13시간 (n=33)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
영·유아 관련	2.93(.52)	2.81(.63)	3.05(.71)	1.74	
업무 관련	2.63(.69)	2.82(.63)	3.09(.64)	3.33*	a<c
행정적 지원 및 기관운영 관련	1.72(.77)	1.91(.59)	2.07(.57)	1.87	
동료교사들과의 관계	2.14(.71)	1.85(.65)	1.95(.80)	1.18	
학부모 관련	2.46(.53)	2.14(.62)	2.49(.90)	3.60*	b<c
경제적· 후생복지 관련	2.51(.60)	2.79(.78)	3.30(.54)	8.62***	a,b<c
개인 관련	2.56(.57)	2.62(.69)	2.61(.71)	.05	
전체	2.39(.38)	2.43(.45)	2.67(.48)	3.66*	a<c

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

a: 9시간미만, b: 9~11시간, c: 12~13시간

영·유아 관련요인은 12~13시간( $M=3.05$ ,  $SD=.71$ ) 근무교사가 가장 높았으며, 9시간미만( $M=2.93$ ,  $SD=.52$ ), 9~11시간( $M=2.81$ ,  $SD=.63$ ) 순으로 스트레스가 나타났다( $F=1.74$ ,  $p>.05$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인은 12~13시간( $M=2.07$ ,  $SD=.57$ ), 9~11시간( $M=1.91$ ,  $SD=.59$ ), 9시간미만( $M=1.72$ ,  $SD=.77$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=1.87$ ,  $p>.05$ ). 동료교사들과의 관계요인에서는 9시간미만( $M=2.14$ ,  $SD=.71$ ) 근무교사가 가장 높았고, 12~13시간( $M=1.95$ ,  $SD=.80$ ), 9~11시간( $M=1.85$ ,  $SD=.65$ ) 순으로 스트레스가 나타났다( $F=1.18$ ,  $p>.05$ ). 개인 관련요인은 9~11시간( $M=2.62$ ,  $SD=.69$ )이 조금 더 높았고, 12~13시간( $M=2.61$ ,  $SD=.71$ ), 9시간미만( $M=2.56$ ,  $SD=.57$ ) 순으로 높게 나타났다( $F=.05$ ,  $p>.05$ ). 그러나, 차이는 있었지만 통계적으로 유의하지 않았다.

(4) 급여에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 급여에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 급여에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석과 사후검증을 실시하였다. 그 결과는 표 13과 같다.

표 13에서 보듯이, 급여에 따른 직장 어린이집 교사의 직무스트레스 전체 점수는 141~160만원( $M=2.52, SD=.47$ ) 받는 교사가 가장 높게 나타났다. 다음으로 161만원이상( $M=2.50, SD=.47$ ) 121~140만원( $M=2.44, SD=.45$ ) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의하지 않았다( $F=.33, p>.05$ ).

<표 13> 급여에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=132)

하위 요인	급여			F	Scheffe
	121~140 (n=49)	141~160 (n=35)	161이상 (n=48)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
영·유아 관련	2.79(.60)	2.82(.71)	3.03(.62)	1.92	
업무 관련	2.71(.63)	2.93(.67)	2.97(.64)	2.29	
행정적 지원 및 기관운영 관련	2.01(.60)	2.05(.55)	1.75(.63)	3.29*	c<b
동료교사들과의 관계	1.73(.67)	1.99(.60)	2.04(.77)	2.87	
학부모 관련	2.17(.65)	2.22(.68)	2.40(.78)	1.34	
경제적· 후생복지 관련	3.01(.74)	2.85(.78)	2.78(.74)	1.13	
개인 관련	2.54(.63)	2.68(.72)	2.63(.70)	.46	
전체	2.44(.45)	2.52(.47)	2.50(.47)	.33	

\*  $p < .05$

a: 121~140, b: 141~160, c: 161이상

하위요인을 살펴보면, 행정적 지원 및 기관운영 관련요인은 141~160만원

( $M=2.05$ ,  $SD=.55$ ) 받는 교사가 스트레스가 조금 더 높았으며, 121~140만원 ( $M=2.01$ ,  $SD=.60$ ), 161만원 이상( $M=1.75$ ,  $SD=.63$ ) 순으로 스트레스가 나타났다( $F=3.29$ ,  $p<.05$ ). 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 141~160만원과 161만원이상 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

영·유아 관련요인은 161만원 이상( $M=3.03$ ,  $SD=.62$ ) 받는 교사가 가장 높았으며, 141~160만원( $M=2.82$ ,  $SD=.71$ ), 121~140만원( $M=2.79$ ,  $SD=.60$ ) 순으로 스트레스가 나타났다( $F=1.92$ ,  $p>.05$ ). 업무 관련요인도 161만원 이상( $M=2.97$ ,  $SD=.64$ ), 141~160만원( $M=2.93$ ,  $SD=.67$ ), 121~140만원( $M=2.71$ ,  $SD=.63$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=2.29$ ,  $p>.05$ ). 동료교사들과의 관계요인은 161만원 이상( $M=2.04$ ,  $SD=.77$ ), 141~160만원( $M=1.99$ ,  $SD=.60$ ), 121~140만원( $M=1.73$ ,  $SD=.45$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=2.87$ ,  $p>.05$ ). 학부모 관련요인도 161만원 이상( $M=2.40$ ,  $SD=.78$ ), 141~160만원( $M=2.22$ ,  $SD=.68$ ), 121~140만원( $M=2.17$ ,  $SD=.65$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=1.34$ ,  $p>.05$ ). 경제적·후생복지 관련요인은 121~140만원( $M=3.01$ ,  $SD=.74$ ), 141~160만원( $M=2.85$ ,  $SD=.78$ ), 161만원 이상( $M=2.78$ ,  $SD=.74$ ) 순으로 급여가 적을수록 스트레스가 높게 나타났다( $F=1.13$ ,  $p>.05$ ). 개인 관련요인은 141~160만원상( $M=2.68$ ,  $SD=.72$ ) 받는 교사가 스트레스가 가장 높았고, 161만원 이상( $M=2.63$ ,  $SD=.70$ ), 121~140만원( $M=2.54$ ,  $SD=.63$ ) 순으로 높게 나타났다( $F=.46$ ,  $p>.05$ ). 그러나, 차이는 있었지만 통계적으로 유의하지 않았다.

## 2. 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스

### 1) 개인적 배경에 따른 직무스트레스

국·공립 어린이집 교사의 개인적 배경에 따라 직무스트레스 정도에 차이가 있는지를 연령, 학력, 결혼여부, 자격증, 경력으로 나누어 살펴보았다.

(1) 연령에 따른 직무스트레스

국·공립 교사의 연령에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 연령에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석과 사후검증을 실시하였다. 그 결과는 표 14와 같다.

<표 14> 연령에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=159)

하위 요인	연령				F	Scheff'e
	20~24세 (n=31)	25~29세 (n=59)	30~35세 (n=37)	35세 이상 (n=32)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
영·유아 관련	3.65(.64)	3.54(.95)	3.10(.77)	2.56(.52)	14.11**	d<a
업무 관련	3.23(.45)	3.70(.85)	3.20(.68)	3.04(.67)	7.52***	d<b
행정적 지원 및 기관운영 관련	2.80(.53)	3.22(1.00)	2.48(.77)	2.59(.73)	7.65***	c<b
동료교사들과의 관계	2.83(.68)	3.13(1.27)	2.30(1.10)	1.93(.61)	11.26**	d<b
학부모 관련	3.26(.79)	3.49(1.04)	2.64(1.04)	2.57(.53)	10.45**	d<b
경제적· 후생복지 관련	3.35(.64)	3.84(.64)	3.48(.58)	3.46(.83)	4.79**	a<b
개인 관련	2.82(.55)	3.36(.91)	2.78(.62)	2.67(.73)	8.27***	d<b
전체	3.12(.47)	3.48(.83)	2.88(.62)	2.75(.51)	10.79**	d<b

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

a: 20~24세, b: 25~29세, c: 30~35세, d: 35세 이상

표 14에서 보듯이, 연령에 따른 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 전체 점수는 25~29세( $M=3.48$ ,  $SD=.83$ ) 교사가 가장 높게 나타났으며, 20~24세( $M=3.12$ ,  $SD=.47$ ), 30~35세( $M=2.88$ ,  $SD=.62$ ), 35세 이상( $M=2.75$ ,  $SD=.51$ ) 순으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $F=10.79$ ,  $p<.01$ ). 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 25~29세와 35세 이상 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

하위요인별로 살펴보면 영·유아 관련요인은 20~24세( $M=3.65$ ,  $SD=.64$ )의 스트레스가 가장 높았으며, 25~29세( $M=3.54$ ,  $SD=.95$ ), 30~35세( $M=3.10$ ,  $SD=.77$ ), 35세 이상( $M=2.56$ ,  $SD=.52$ ) 순으로 나타났다( $F=14.11$ ,  $p<.01$ ). 업무 관련요인은 25~29세( $M=3.70$ ,  $SD=.85$ )의 스트레스가 가장 높게 나타났고, 20~24세( $M=3.23$ ,  $SD=.45$ ), 30~35세( $M=3.20$ ,  $SD=.68$ ), 35세 이상( $M=3.04$ ,  $SD=.67$ ) 순으로 높게 나타났다( $F=7.52$ ,  $p<.001$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인은 25~29세( $M=3.22$ ,  $SD=1.00$ ), 20~24세( $M=2.80$ ,  $SD=.53$ ), 35세 이상( $M=2.59$ ,  $SD=.73$ ), 30~35세( $M=2.48$ ,  $SD=.77$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=7.65$ ,  $p<.001$ ). 동료교사들과의 관계요인도 25~29세( $M=3.13$ ,  $SD=1.27$ ), 20~24세( $M=2.83$ ,  $SD=.68$ ), 30~35세( $M=2.30$ ,  $SD=1.10$ ), 35세 이상( $M=1.93$ ,  $SD=.61$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=11.26$ ,  $p<.01$ ). 학부모 관련요인도 25~29세( $M=3.49$ ,  $SD=1.04$ ), 20~24세( $M=3.26$ ,  $SD=.79$ ), 30~35세( $M=2.64$ ,  $SD=1.04$ ), 35세 이상( $M=2.57$ ,  $SD=.53$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=10.45$ ,  $p<.01$ ). 경제적·후생복지 관련요인은 25~29세( $M=3.84$ ,  $SD=.64$ ), 30~35세( $M=3.48$ ,  $SD=.58$ ), 35세 이상( $M=3.46$ ,  $SD=.83$ ), 20~24세( $M=3.35$ ,  $SD=.64$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=4.79$ ,  $p<.01$ ). 개인 관련요인은 25~29세( $M=3.36$ ,  $SD=.91$ ), 20~24세( $M=2.82$ ,  $SD=.55$ ), 30~35세( $M=2.78$ ,  $SD=.62$ ), 35세 이상( $M=2.67$ ,  $SD=.73$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=8.27$ ,  $p<.001$ ). 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다.

집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 영·유아 관련요인은 20~24세와 35세이상 두 집단간에, 업무 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 개인 관련요인은 25~29세와 30~35세 집단간에 유의한 차이가 나타났다. 행정적 지원 및 기관운영 관련요인은 25~29세와 30~35세 두 집단간에서, 학부모 관련요인은 25~29세와 35세이상 두 집단간에, 경제적·후생복지 관련요인은 20~24세와 25~29세 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

(2) 학력에 따른 직무스트레스

국·공립 어린이집 교사의 학력에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 학력에 따라 평균과 표준편차를 구하고, *t*-검증을 실시하였다. 그 결과는 표 15와 같다.

<표 15> 학력에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=159)

하위요인	학력		<i>t</i>
	전문대학 졸업 (n=81)	4년제대학 졸업이상 (n=78)	
	M(SD)	M(SD)	
영·유아 관련	3.12( .93)	3.42( .78)	-2.20*
업무 관련	3.26( .86)	3.47( .62)	-1.75
행정적 지원 및 기관운영관련	2.79( .97)	2.89( .76)	-0.72
동료교사들과의 관계	2.48(1.16)	2.79(1.06)	-1.76
학부모 관련	3.01(1.07)	3.12( .90)	-0.70
경제적· 후생복지관련	3.51( .79)	3.66( .58)	-1.36
개인 관련	2.90( .88)	3.06( .71)	-1.29
전체	3.03( .82)	3.21( .60)	-1.57

\* *p* <.05

표 15에서 보듯이, 학력에 따른 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 전체점수는 전문대학 졸업( $M=3.03$ ,  $SD=.82$ )보다 4년제대학 졸업이상( $M=3.21$ ,  $SD=.60$ ) 교사가 더 높게 나타났으나, 통계적으로 유의하지 않았다( $t=-1.57$ ,  $p>.05$ ).

하위요인을 살펴보면, 영·유아 관련요인은 전문대학 졸업( $M=3.12$ ,  $SD=.93$ )보다 4년제대학 졸업이상( $M=3.42$ ,  $SD=.78$ ) 교사의 스트레스가 더 높았고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $t=-2.20$ ,  $p<.05$ ).

업무 관련요인은 전문대학 졸업( $M=3.26$ ,  $SD=.86$ )보다 4년제대학 졸업이상( $M=3.47$ ,  $SD=.62$ ) 교사의 스트레스가 더 높게 나타났다( $t=-1.75$ ,  $p>.05$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인도 전문대학 졸업( $M=2.79$ ,  $SD=.97$ )보다 4년제 대학 졸업이상( $M=2.89$ ,  $SD=.76$ )이 조금 더 높게 나타났다( $t=-0.72$ ,  $p>.05$ ). 동료교사들과의 관계요인도 전문대학 졸업( $M=2.48$ ,  $SD=1.16$ )보다 4년제대학 졸업이상( $M=2.79$ ,  $SD=1.06$ )의 스트레스가 더 높게 나타났다( $t=-1.76$ ,  $p>.05$ ). 학부모 관련요인도 전문대학 졸업( $M=3.01$ ,  $SD=1.07$ )보다 4년제대학 졸업이상( $M=3.12$ ,  $SD=.90$ ) 교사가 더 높게 나타났다( $t=-0.70$ ,  $p>.05$ ). 경제적·후생복지 관련요인도 전문대학 졸업( $M=3.51$ ,  $SD=.79$ )보다 4년제대학 졸업이상( $M=3.66$ ,  $SD=.58$ ) 교사의 스트레스가 더 높았다( $t=-1.36$ ,  $p>.05$ ). 개인 관련요인도 전문대학 졸업( $M=2.90$ ,  $SD=.88$ )보다 4년제대학 졸업이상( $M=3.06$ ,  $SD=.71$ ) 교사의 스트레스가 높게 나타났다( $t=-1.29$ ,  $p>.05$ ). 그러나, 차이는 있었지만 통계적으로 유의하지 않았다.

### (3) 결혼여부에 따른 직무스트레스

국·공립 어린이집 교사의 결혼여부에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 결혼여부에 따라 평균과 표준편차를 구하고,  $t$ -검증을 실시하였다. 그 결과는 표 16과 같다.

표 16에서 보듯이, 결혼여부에 따른 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 전체점수는 미혼교사( $M=3.24, SD=.72$ )가 기혼교사( $M=2.86, SD=.68$ ) 보다 더 높았으며, 통계적으로 유의하였다( $t=3.30, p<.01$ ).

<표 16> 결혼여부에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=159)

하위요인	결혼여부		t
	미혼 (n=109)	기혼 (n=50)	
	M(SD)	M(SD)	
영·유아 관련	3.44(.84)	2.88(.82)	4.01***
업무 관련	3.44(.75)	3.20(.74)	1.89
행정적 지원 및 기관운영 관련	2.96(.83)	2.57(.91)	2.60*
동료교사들과의 관계	2.88(1.12)	2.12(.95)	4.43***
학부모 관련	3.24(1.00)	2.67(.85)	3.75***
경제적· 후생복지관련	3.64(.66)	3.48(.75)	1.32
개인 관련	3.06(.81)	2.80(.76)	1.98
전체	3.24(.72)	2.86(.68)	3.30**

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

하위요인을 살펴보면, 영·유아 관련요인은 미혼( $M=3.44, SD=.84$ )이 기혼( $M=2.88, SD=.82$ ) 교사보다 스트레스가 더 높게 나타났다( $t=4.01, p<.001$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인도 미혼( $M=2.96, SD=.83$ )이 기혼( $M=2.57, SD=.91$ ) 교사보다 스트레스가 더 높았다( $t=2.60, p<.05$ ). 동료교사들과의 관계요인도 미혼( $M=2.88, SD=1.12$ )이 기혼( $M=2.12, SD=.95$ ) 교사보다 더 높게 나타났다( $t=4.43, p<.001$ ). 학부모 관련요인도 미혼 ( $M=3.24, SD=1.00$ )이 기혼( $M=2.67, SD=.85$ ) 교사보다 스트레스가 더 높았다( $t=3.75, p<.001$ ). 이러한

차이는 통계적으로 유의하였다.

업무 관련요인도 미혼( $M=3.44$ ,  $SD=.75$ )이 기혼( $M=3.20$ ,  $SD=.74$ ) 교사보다 높게 나타났다( $t=1.89$ ,  $p>.05$ ). 경제적·후생복지 관련요인도 미혼( $M=3.64$ ,  $SD=.66$ )이 기혼( $M=3.48$ ,  $SD=.75$ ) 교사보다 스트레스가 높게 나타났다( $t=1.32$ ,  $p>.05$ ). 개인 관련요인도 미혼 ( $M=3.06$ ,  $SD=.81$ )이 기혼( $M=2.80$ ,  $SD=.76$ ) 교사보다 더 높게 나타났다( $t=1.98$ ,  $p>.05$ ). 그러나, 차이는 있었지만 통계적으로 유의하지 않았다.

#### (4) 자격증에 따른 직무스트레스

교사의 자격증에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 자격증에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석과 사후검증을 실시하였다. 그 결과는 표 17과 같다.

표 17에서 보듯이, 자격증에 따른 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 전체점수는 보육교사 2급( $M=3.27$ ,  $SD=.76$ ) 교사가 가장 높았고, 보육교사 1급( $M=3.08$ ,  $SD=.75$ ), 정교사( $M=2.84$ ,  $SD=.40$ ) 순으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $F=3.40$ ,  $p<.05$ ). 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 정교사와 보육교사 2급 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

하위요인을 살펴보면, 영·유아 관련요인은 보육교사 2급( $M=3.62$ ,  $SD=.79$ ) 교사의 스트레스가 가장 높았으며, 보육교사 1급( $M=3.04$ ,  $SD=.93$ ), 정교사( $M=2.94$ ,  $SD=.56$ ) 순으로 높게 나타났다( $F=10.62$ ,  $p<.001$ ). 동료교사들과의 관계요인도 보육교사 2급( $M=2.91$ ,  $SD=1.18$ ), 보육교사 1급( $M=2.53$ ,  $SD=1.09$ ), 정교사( $M=2.22$ ,  $SD=.88$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=4.21$ ,  $p<.01$ ). 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 영·유아 관련 요인은 정교사와 보육

교사 2급, 보육교사 1급과 보육교사 2급 집단간에, 동료교사들과의 관계요인은 정교사와 보육교사 2급 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

<표 17> 자격증에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=159)

하위 요인	자격증			F	Scheff'e
	정교사 (n=25)	보육교사1급 (n=68)	보육교사2급 (n=66)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
영·유아 관련	2.94(.56)	3.04( .93)	3.62( .79)	10.62***	a,b<c
업무 관련	3.16(.55)	3.31( .81)	3.48( .75)	1.97	
행정적 지원 및 기관운영 관련	2.57(.56)	2.83( .94)	2.95( .88)	1.77	
동료교사들과의 관계	2.22(.88)	2.53(1.09)	2.91(1.18)	4.21*	a<c
학부모 관련	2.73(.77)	3.03( .97)	3.22(1.06)	2.40	
경제적· 후생복지 관련	3.40(.52)	3.63( .67)	3.61( .77)	1.10	
개인 관련	2.67(.58)	3.00( .80)	3.07( .86)	2.40	
전체	2.84(.40)	3.08( .75)	3.27( .76)	3.40*	a<c

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

a: 정교사, b: 보육교사 1급, c: 보육교사 2급

업무 관련요인도 보육교사 2급( $M=3.48$ ,  $SD=.75$ ) 교사가 가장 높게 나타났으며, 보육교사 1급( $M=3.31$ ,  $SD=.81$ ), 정교사( $M=3.16$ ,  $SD=.55$ ) 순으로 나타났다( $F=1.97$ ,  $p>.05$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인도 보육교사 2급( $M=2.95$ ,  $SD=.88$ ), 보육교사 1급( $M=2.83$ ,  $SD=.94$ ), 정교사( $M=2.57$ ,  $SD=.56$ ) 순으로 스트레스가 나타났다( $F=1.77$ ,  $p>.05$ ). 학부모 관련요인도 보육교사 2급( $M=3.22$ ,  $SD=1.06$ ) 교사가 가장 높았고, 보육교사 1급( $M=3.03$ ,  $SD=.97$ ), 정교사( $M=2.73$ ,  $SD=.77$ ) 순으로 나타났다( $F=2.40$ ,  $p>.05$ ). 경제적·후생복지 관련요인은 보육교사 1급( $M=3.63$ ,  $SD=.67$ ) 교사가 조금 더 높았으며 보육교

사 2급( $M=3.61, SD=.77$ ), 정교사( $M=3.40, SD=.52$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=1.10, p>.05$ ). 개인 관련요인은 보육교사 2급( $M=3.07, SD=.86$ ), 보육교사 1급( $M=3.00, SD=.80$ ), 정교사( $M=2.67, SD=.58$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=2.40, p>.05$ ). 그러나, 차이는 있었지만 통계적으로 유의하지 않았다.

(5) 경력에 따른 직무스트레스

국·공립 어린이집 교사의 경력에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 경력여부에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석과 사후검증을 실시하였다. 그 결과는 표 18과 같다.

<표 18> 경력에 따른 직무스트레스 분석 결과 ( $N=159$ )

하위 요인	경력				F	Scheffe
	1년미만 (n=32)	1년~2년 (n=33)	3년~4년 (n=41)	5년이상 (n=53)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
영·유아 관련	3.58(.75)	3.33(.81)	3.46(.98)	2.88(.77)	6.20***	d<a,b,c
업무 관련	3.19(.58)	3.39(.68)	3.68(.86)	3.19(.74)	4.18**	d<c
행정적 지원 및 기관운영 관련	2.80(.62)	2.78(.80)	3.15(1.09)	2.66(.81)	2.59	
동료교사들과의 관계	2.76(.81)	2.85(1.22)	2.99(1.32)	2.16(.89)	5.51**	d<c
학부모 관련	3.05(.92)	3.12(.90)	3.49(1.06)	2.70(.92)	5.36**	a,d<c
경제적· 후생복지 관련	3.28(.75)	3.70(.57)	3.81(.70)	3.53(.67)	4.06**	a<c
개인 관련	2.79(.68)	3.02(.80)	3.35(.98)	2.79(.62)	4.88**	a<c
전체	3.05(.61)	3.18(.67)	3.43(.88)	2.89(.61)	4.90**	d<c

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

a: 1년 미만, b: 1년~2년, c: 3년~4년, d: 5년 이상

표 18에서 보듯이, 경력에 따른 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 전체 점수는 3~4년( $M=3.43$ ,  $SD=.88$ ) 교사가 가장 높게 나타났다. 다음으로, 1~2년( $M=3.18$ ,  $SD=.67$ ), 1년 미만( $M=3.05$ ,  $SD=.61$ ), 5년 이상( $M=2.89$ ,  $SD=.61$ ) 순으로 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $F=4.90$ ,  $p<.01$ ). 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 3~4년과 5년이상 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

하위요인을 살펴보면, 영·유아 관련요인은 1년 미만( $M=3.58$ ,  $SD=.75$ ) 교사의 스트레스가 가장 높게 나타났고, 3~4년( $M=3.46$ ,  $SD=.98$ ), 1~2년( $M=3.33$ ,  $SD=.81$ ), 5년 이상( $M=2.88$ ,  $SD=.77$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=6.20$ ,  $p<.001$ ). 업무 관련요인은 3~4년( $M=3.68$ ,  $SD=.86$ ) 교사의 스트레스가 가장 높았고, 다음으로 1~2년( $M=3.39$ ,  $SD=.68$ ), 1년 미만( $M=3.19$ ,  $SD=.58$ )과 5년 이상( $M=3.19$ ,  $SD=.74$ ) 교사의 스트레스가 동일하게 가장 낮았다( $F=4.18$ ,  $p<.01$ ). 동료교사들과의 관계요인은 3~4년( $M=2.99$ ,  $SD=1.32$ ), 1~2년( $M=2.85$ ,  $SD=1.22$ ), 1년 미만( $M=2.76$ ,  $SD=.81$ ), 5년 이상( $M=2.16$ ,  $SD=.89$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=5.51$ ,  $p<.01$ ). 학부모 관련요인도 3~4년( $M=3.49$ ,  $SD=1.06$ ) 교사가 가장 높았고, 1~2년( $M=3.12$ ,  $SD=.90$ ), 1년 미만( $M=3.05$ ,  $SD=.92$ )과 5년 이상( $M=2.70$ ,  $SD=.92$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=5.36$ ,  $p<.01$ ). 경제적·후생복지 관련요인은 3년~4년( $M=3.81$ ,  $SD=.70$ ), 1~2년( $M=3.70$ ,  $SD=.57$ ), 5년 이상( $M=3.53$ ,  $SD=.67$ ), 1년 미만( $M=3.28$ ,  $SD=.75$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=4.06$ ,  $p<.01$ ). 개인 관련요인은 3~4년( $M=3.35$ ,  $SD=.98$ ) 교사가 가장 높았고, 다음으로 1~2년( $M=3.02$ ,  $SD=.80$ ), 1년 미만( $M=2.79$ ,  $SD=.68$ )과 5년 이상( $M=2.79$ ,  $SD=.62$ ) 교사의 스트레스가 동일하게 낮게 나타났다( $F=4.88$ ,  $p<.01$ ). 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 영·유아 관련요인은 1년 미만과 5년이상, 1~2년과 5년이상, 3~4년과 5년이상 집단간에 유의한 차이가 나타났다. 업무 관련요인, 동료교사들과의

관계요인은 3~4년과 5년이상 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다. 학부모 관련요인은 1년 미만과 3~4년, 3~4년과 5년이상 집단간에, 경제적·후생복지 관련요인은 1년 미만과 3~4년 두 집단간에, 개인 관련요인은 1년 미만과 3~4년 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

행정적 지원 및 기관운영 관련요인은 3~4년( $M=3.15$ ,  $SD=1.09$ ), 1년 미만( $M=2.80$ ,  $SD=.62$ ), 1~2년( $M=2.78$ ,  $SD=.80$ ), 5년 이상( $M=2.66$ ,  $SD=.81$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=2.59$ ,  $p>.05$ ). 그러나, 차이는 있었지만 통계적으로 유의하지 않았다.

## 2) 근무환경에 따른 직무스트레스

국·공립 어린이집 교사의 근무환경에 따라 직무스트레스 정도에 차이가 있는지를 담당학급, 직위, 근무시간, 급여로 살펴보았다.

### (1) 담당학급에 따른 직무스트레스

국·공립 어린이집 교사의 담당학급에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 담당학급에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석을 실시하였다. 그 결과는 표 19와 같다.

표 19에서 보듯이, 담당학급에 따른 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 전체점수는 3세반( $M=3.20$ ,  $SD=.64$ ), 4세반( $M=3.18$ ,  $SD=.78$ ), 5세반( $M=3.13$ ,  $SD=.80$ ), 2세반이하( $M=3.07$ ,  $SD=.72$ ) 순으로 높게 나타났다. 담당학급에 따라 약간의 차이가 있었지만, 통계적으로 유의하지 않았다( $F=.33$ ,  $p>.05$ ).

<표 19> 담당학급에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=159)

하위 요인	담당학급				F
	2세이하반 (n=74)	3세반 (n=31)	4세반 (n=26)	5세반 (n=28)	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
영·유아 관련	3.33( .83)	3.39( .81)	3.17(1.02)	3.04( .91)	1.10
업무 관련	3.26( .74)	3.44( .63)	3.46( .85)	3.46( .83)	.90
행정적 지원 및 기관운영 관련	2.80( .83)	2.85( .84)	2.85( .98)	2.92( .94)	.12
동료교사들과의 관계	2.62(1.09)	2.65(1.15)	2.58(1.11)	2.73(1.23)	.10
학부모 관련	2.93(1.01)	3.21( .90)	3.13(1.10)	3.18( .94)	.84
경제적· 후생복지관련	3.52( .71)	3.69( .60)	3.73( .64)	3.53( .78)	.89
개인 관련	2.92( .81)	3.09( .76)	3.14( .87)	2.88( .77)	.81
전체	3.07( .72)	3.20( .64)	3.18( .78)	3.13( .80)	.33

모든 하위요인 즉, 영·유아 관련요인, 업무 관련요인, 행정적 지원 및 기관 운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인, 경제적·후생복지 관련요인, 개인 관련요인에서 차이가 없었다.

## (2) 직위에 따른 직무스트레스

교사의 직위에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 직위여부에 따라 평균과 표준편차를 구하고, *t*-검증을 실시하였다. 그 결과는 표 20과 같다.

표 20에서 보듯이, 직위에 따른 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 전체 점수는 일반교사( $M=3.16$ ,  $SD=.80$ )가 주임( $M=2.99$ ,  $SD=.37$ )보다 더 높게 나타나며 차이가 있었지만, 통계적으로 유의하지 않았다( $t=1.24$ ,  $p>.05$ ).

<표 20> 직위에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=159)

하위요인	직위		t
	교사 (n=123)	주임 (n=36)	
	M(SD)	M(SD)	
영·유아 관련	3.29( .94)	3.18(.58)	.66
업무 관련	3.40( .82)	3.23(.43)	1.18
행정적 지원 및 기관운영관련	2.86( .96)	2.76(.48)	.65
동료교사들과의 관계	2.65(1.19)	2.58(.85)	.32
학부모 관련	3.10(1.05)	2.92(.77)	1.00
경제적· 후생복지관련	3.64( .74)	3.40(.48)	1.83
개인 관련	3.04( .87)	2.77(.48)	1.79
전체	3.16( .80)	2.99(.37)	1.24

모든 하위요인 즉, 영·유아 관련요인, 업무 관련요인, 행정적 지원 및 기관 운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인, 경제적·후생복지 관련요인, 개인 관련요인에서는 차이가 없었다.

### (3) 근무시간에 따른 직무스트레스

교사의 근무시간에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 근무시간에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석과 사후검증을 실시하였다. 그 결과는 표 21과 같다.

표 21에서 보듯이, 근무시간에 따른 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 전체점수는 12~13시간(M=3.95, SD=.65) 근무교사가 가장 높았으며, 9시간미만(M=2.88, SD=.34), 9~11시간(M=2.79, SD=.50) 순으로 높게 나타났다.

이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $F=74.64, p<.001$ ). 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 9시간미만과 12~13시간, 9~11시간과 12~13시간 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

<표 21> 근무시간에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=159)

하위 요인	근무시간			F	Scheff'e
	9시간미만 (n=30)	9~11시간 (n=86)	12~13시간 (n=43)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
영·유아 관련	3.07(.47)	2.90(.71)	4.13(.79)	45.95***	a,b<c
업무 관련	3.03(.53)	3.14(.62)	4.03(.72)	33.62***	a,b<c
행정적 지원 및 기관운영 관련	2.70(.55)	2.50(.67)	3.62(.94)	34.28***	a,b<c
동료교사들과의 관계	2.39(.68)	2.05(.77)	3.98(.78)	95.86***	a,b<c
학부모 관련	2.85(.61)	2.59(.78)	4.14(.73)	64.66***	a,b<c
경제적· 후생복지관련	3.39(.54)	3.39(.68)	4.13(.52)	22.53***	a,b<c
개인 관련	2.60(.48)	2.72(.65)	3.77(.72)	44.36***	a,b<c
전체	2.88(.34)	2.79(.50)	3.95(.65)	74.64***	a,b<c

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

a: 9시간미만, b: 9~11시간, c: 12~13시간

하위요인을 살펴보면 영·유아 관련요인은 12~13시간( $M=4.13, SD=.79$ ) 근무교사의 스트레스가 가장 높았으며, 9시간미만( $M=3.07, SD=.47$ ), 9~11시간( $M=2.90, SD=.71$ ) 순으로 스트레스가 나타났다( $F=45.95, p<.001$ ). 업무 관련요인은 12~13시간( $M=4.03, SD=.72$ ), 9~11시간( $M=3.14, SD=.62$ ), 9시간미만( $M=3.03, SD=.53$ ) 순으로 근무시간이 길수록 스트레스가 높게 나타났다( $F=33.62, p<.001$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인은 12~13시간( $M=3.62, SD=.94$ ), 9시간미만( $M=2.70, SD=.55$ ) 9~11시간( $M=2.50, SD=.67$ )

순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=34.28, p<.001$ ). 동료교사들과의 관계요인도 12~13시간( $M=3.98, SD=.78$ ), 9시간미만( $M=2.39, SD=.68$ ) 9~11시간( $M=2.05, SD=.77$ ) 순으로 스트레스가 나타났다( $F=95.86, p<.001$ ). 학부모 관련요인은 12~13시간( $M=4.14, SD=.73$ ), 9시간미만( $M=2.85, SD=.61$ ), 9~11시간( $M=2.59, SD=.78$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=64.66, p<.001$ ). 경제적·후생복지 관련요인도 12~13시간( $M=4.13, SD=.52$ ) 근무교사가 가장 높았고, 9시간미만( $M=3.39, SD=.54$ )과 9~11시간( $M=3.39, SD=.68$ ) 근무교사가 동일하게 가장 낮게 나타났다( $F=22.53, p<.001$ ). 개인 관련요인은 12~13시간( $M=3.77, SD=.72$ ), 9~11시간( $M=2.72, SD=.65$ ), 9시간미만( $M=2.60, SD=.48$ ) 순으로 근무시간이 길수록 높게 나타났다( $F=44.36, p<.001$ ). 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 영·유아 관련요인, 업무 관련요인, 행정적 지원 및 기관운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인, 경제적·후생복지 관련요인, 개인 관련요인 모두 9시간미만과 12~13시간, 9~11시간과 12~13시간 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

#### (4) 급여에 따른 직무스트레스

교사의 급여에 따라서 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 급여에 따라 평균과 표준편차를 구하고, 일원변량 분석과 사후검증을 실시하였다. 그 결과는 표 22와 같다.

표 22에서 보듯이, 급여에 따른 국·공립 어린이집 직무스트레스 전체점수는 121~140만원( $M=3.27, SD=.71$ ), 141~160만원( $M=3.03, SD=.76$ ), 161만원 이상( $M=2.91, SD=.66$ ) 순으로 낮은 급여를 받는 교사가 가장 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $F=3.61, p<.05$ ). 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 121~140만원과 161만원 이상 두 집단

간에 유의한 차이가 나타났다.

<표 22> 급여에 따른 직무스트레스 분석 결과 (N=159)

하위 요인	급여			F	Scheff'e
	121~140 (n=81)	141~160 (n=42)	161이상 (n=36)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
영·유아 관련	3.53( .78)	3.09( .92)	2.86( .81)	9.58 <sup>***</sup>	b,c<a
업무 관련	3.43( .70)	3.32( .87)	3.24( .74)	.87	
행정적 지원 및 기관운영 관련	2.99( .83)	2.61( .96)	2.77( .81)	2.77	
동료교사들과의 관계	2.95(1.04)	2.40(1.20)	2.19(1.00)	7.51 <sup>***</sup>	b,c<a
학부모 관련	3.26( .96)	2.96( .99)	2.73( .98)	4.00 <sup>*</sup>	c<a
경제적· 후생복지관련	3.60( .72)	3.62( .67)	3.52( .69)	.20	
개인 관련	3.08( .84)	3.02( .77)	2.70( .71)	3.02	
전체	3.27( .71)	3.03( .76)	2.91( .66)	3.61 <sup>*</sup>	c<a

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

a: 121~140, b: 141~160, c: 161이상

하위요인을 살펴보면, 영·유아 관련요인은 121~140만원( $M=3.53$ ,  $SD=.78$ ) 받는 교사의 스트레스가 가장 높았으며, 141~160만원( $M=3.09$ ,  $SD=.92$ ), 161만원 이상( $M=2.86$ ,  $SD=.81$ ) 순으로 나타났다( $F=9.58$ ,  $p<.001$ ). 동료교사들과의 관계요인도 121~140만원( $M=2.95$ ,  $SD=1.04$ ) 141~160만원( $M=2.40$ ,  $SD=1.20$ ), 161만원 이상( $M=2.19$ ,  $SD=1.00$ ) 순으로 급여를 적게 받을수록 스트레스가 높게 나타났다( $F=7.51$ ,  $p<.001$ ). 학부모 관련요인에서도 121~140만원( $M=3.26$ ,  $SD=.96$ ), 141~160만원( $M=2.96$ ,  $SD=.99$ ), 161만원 이상( $M=2.73$ ,  $SD=.98$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=4.00$ ,  $p<.05$ ). 이러한

차이는 통계적으로 유의하였다. 집단간의 차이를 알아보기 위해 사후 검증을 실시한 결과, 영·유아 관련요인, 동료교사들과의 관계요인은 121~140만원과 141~160만원, 121~140만원과 161만원 이상 집단간에 유의한 차이가 나타났다. 학부모 관련요인은 121~140만원과 161만원 이상 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다.

업무 관련요인도 121~140만원( $M=3.43$ ,  $SD=.70$ ), 141~160만원( $M=3.32$ ,  $SD=.87$ ), 161만원 이상( $M=3.24$ ,  $SD=.74$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=.87$ ,  $p>.05$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인은 121~140만원( $M=2.99$ ,  $SD=.83$ ), 161만원 이상( $M=2.77$ ,  $SD=.81$ ), 141~160만원( $M=2.61$ ,  $SD=.96$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=2.77$ ,  $p>.05$ ). 경제적·후생복지 관련요인은 141~160만원( $M=3.62$ ,  $SD=.67$ ) 받는 교사의 스트레스가 가장 높았으며, 121~140만원( $M=3.60$ ,  $SD=.72$ ), 161만원 이상( $M=3.52$ ,  $SD=.69$ ) 순으로 스트레스가 나타났다( $F=.20$ ,  $p>.05$ ). 개인 관련요인은 121~140만원( $M=3.08$ ,  $SD=.84$ ), 141~160만원상( $M=3.02$ ,  $SD=.77$ ), 161만원 이상( $M=2.70$ ,  $SD=.71$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다( $F=3.02$ ,  $p>.05$ ). 그러나, 차이는 있었지만 통계적으로 유의하지 않았다.

### 3. 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 차이

직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스에 차이가 있는지 알아보기 위하여 평균과 표준편차를 구하고,  $t$ -검증을 실시하였다. 그 결과는 표 23과 같다.

표 23에서 보듯이, 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스의 차이를 살펴본 결과, 직무스트레스 전체 점수는 직장 어린이집( $M=2.48$ ,  $SD=.46$ )보다 국·공립 어린이집( $M=3.12$ ,  $SD=.72$ ) 교사의 스트레스가 더 높게 나타났으며 통계적으로 유의하였다( $t=-8.77$ ,  $p<.001$ ).

하위요인별로 살펴보면, 영·유아 관련요인은 직장 어린이집보다 국·공립 어린이집 교사의 스트레스가 더 높게 나타났으며, 통계적으로 유의하였다 ( $t=-4.12, p<.001$ ). 업무 관련요인도 국·공립 어린이집 교사의 스트레스가 더 높았으며 통계적으로 유의하였다( $t=-6.04, p<.001$ ). 행정적 지원 및 기관운영 관련요인도 국·공립 어린이집 교사의 스트레스가 더 높았고, 통계적으로 유의하였다( $t=-10.13, p<.001$ ). 동료교사들과의 관계요인도 국·공립 어린이집 교사가 스트레스가 더 높았고, 통계적으로 유의하였다( $t=-6.46, p<.001$ ). 학부모 관련 요인도 국·공립 어린이집 교사가 스트레스가 더 높았으며, 통계적으로 유의하였다( $t=-7.70, p<.001$ ). 경제적·후생복지 관련요인도 국·공립 어린이집 교사가 스트레스가 높았으며, 통계적으로 유의하였다( $t=-8.25, p<.001$ ). 개인관련 요인도 국·공립 어린이집 교사의 스트레스가 더 높았으며, 통계적으로 유의하였다( $t=-4.17, p<.001$ ).

<표 23> 직장과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 차이 (N=291)

하위요인	직장 어린이집 (n=132)	국공립 어린이집 (n=159)	t
	M(SD)	M(SD)	
영·유아 관련	2.89(.64)	3.26( .87)	- 4.12***
업무 관련	2.86(.65)	3.36( .76)	- 6.04***
행정적 지원 및 기관운영관련	1.93(.61)	2.84( .87)	-10.13***
동료교사들과의 관계	1.91(.70)	2.64(1.12)	- 6.46***
학부모 관련	2.27(.71)	3.06( .99)	- 7.70***
경제적· 후생복지관련	2.88(.75)	3.59( .69)	- 8.25***
개인 관련	2.61(.68)	2.98( .80)	- 4.17***
전체	2.48(.46)	3.12( .72)	- 8.77***

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

하위요인을 순위별로 살펴보면, 직장 어린이집의 교사는 영·유아 관련요인 ( $M=2.89, SD=.64$ ), 경제적·후생복지 관련요인( $M=2.88, SD=.75$ ), 업무 관련요인( $M=2.86, SD=.65$ ), 개인 관련요인( $M=2.61, SD=.68$ ), 학부모 관련요인( $M=2.27, SD=.71$ ), 행정적 지원 및 기관운영 관련요인( $M=1.93, SD=.61$ ), 동료교사들과의 관계요인( $M=1.91, SD=.70$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다. 국·공립 어린이집 교사는 경제적·후생복지 관련요인( $M=3.59, SD=.69$ ), 업무 관련요인( $M=3.36, SD=.76$ ), 영·유아 관련요인( $M=3.26, SD=.87$ ), 학부모 관련요인( $M=3.06, SD=.99$ ), 개인 관련요인( $M=2.98, SD=.80$ ), 행정적 지원 및 기관운영 관련요인( $M=2.84, SD=.87$ ), 동료교사들과의 관계요인( $M=2.64, SD=1.12$ ) 순으로 스트레스가 높게 나타났다.

#### 4. 어린이집 교사의 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황

보육현장에서 직면하게 되는 직무스트레스 유발 상황들을 분석한 결과 보육교사들은 교사로서의 삶, 대인관계, 불안정한 미래로 인해 스트레스를 받고 있었다. 또한 어린이집 유형에 따른 특성이 반영되어 직장 어린이집 교사들은 교사를 바라보는 낮은 시선과 장시간 근무, 부모역할 대리수행으로, 국·공립 어린이집의 교사들은 부모들의 높은 기대와 비교, 정원 초과 보육에 대한 스트레스가 상대적으로 높았다. 두 기관 모두 불평, 불만을 교사가 아닌 직장의 담당자와 시청에 민원을 제기하여 해결하려는 부모의 태도로 스트레스가 더욱 유발되었다.

##### 1) 교사로서의 삶

교사들은 영유아들이 ‘선생님’이라고 부르며 그들의 품에 안길 때 교사라는 직업을 가진 것에 행복함을 느끼고 있었다. 그러나 심리적 압박감을 경험

하고 제자리걸음만을 반복하는 근무환경은 교사로서의 삶을 위협하며 스트레스를 유발하고 있었다. 특히, 직장 어린이집 교사들은 교사를 바라보는 낮은 시선과 장시간 근무로 인해, 국·공립 어린이집의 교사들은 부모들의 높은 기대와 비교, 정원초과 보육으로 스트레스를 받고 있었다.

### (1) 심리적 압박감

교사들은 교사이기에 영유아의 연령과 발달수준을 의식하며 교육방법을 연구하고 적용하며, 질 높은 보육을 위해 시간과 노력을 투자하고 있었다. 그러나, 교육적 환경구성과 활동 진행이 원활하지 않을 때 자신의 능력을 비판하고 좌절하며, 보육 외 업무에 더 많은 시간을 할애해야하는 자신의 모습에 처량해 하며 힘겨움들이 모여 스트레스를 유발하고 있었다. 다음의 사례를 통해 알 수 있다.

영아들의 특성을 이해하고 열심히 상호작용 하지만 고집을 부리고 교사의 이야기를 전혀 듣지 않으면, 속상하면서 어떻게 대처해야할지 고민스러워요. 분명 발달에 맞게 활동을 구성하고 제시하였는데 관심을 보이지 않으면 어떻게 해야 할지도 모르겠어요. 교사로서 잘하고 있는지 늘 불안해요. 노력하는데도 부족함을 느낄 때 이 길이 내 길이 아닌 것 같고 교사 자질이 없는 것 같기도 해요.

(B교사 면담, 2012. 4. 13)

교사의 능력과 역할에 따라 그 반 아이들이 무엇을 배우고 자라는지가 달려있는 것 같아요. 누리과정 진행을 하는데, 지침서에 있는 이론과 실재를 적용하지만 어렵고 잘하고 있는지 늘 걱정이예요. 능력 있는 교사를 만났으면 좋았을 텐데 하고 미안하고. 연구수업을 볼 수 있는 기회가 많고, 원의 교사 교육이 실질적 도움을 주는 교육이었으면 좋겠어요. 학회 같은 곳도 가고 싶

지만 개인적으로 돈을 내고 가야해요. 눈치 안 보게 지원이 있으면 좋겠어요.

(H교사 면담, 2012. 4. 20)

아이들에게 좋은 프로그램으로 교육적 환경을 만들어줘야 하지만 전문지식을 쌓기 전에 밀린 서류가 너무 많아요. 모든 보육교사들이 정작 중요한 보육을 소홀히 하면서까지 서류를 할 때 혼란스러움을 경험하게 될 거예요. 집으로 돌아가는 중에도 휴식을 취하는 중에도 머릿속에 해야 할 일들이 생각나서 편치 않아요. 꿈에서도 일을 하고 있어요. 그런 내 모습이 처량하고 안됐어요. 서류가 잘 되어 있다고 반 운영을 잘 한다고 말 할 수 있을까요? 아니라고 봐요. 서류가 간소화되어 보육에 충실하게 해주었으면 좋겠어요.

(F교사 면담, 2012. 4. 19)

위의 사례처럼 교사는 영유아의 전인적 발달을 돕기 위해 전문적 지식을 기초로, 발달에 적합한 보육환경을 구성하고 상호작용하여야 함을 인지하고 있었다. 교사의 질이 보육의 질을 좌우하기에 교사들은 불안함을 가지고 교사로서 영유아와 마주하는 자신의 모습에 자신감이 없으며, 교사 스스로의 능력에 좌절하고 만족해하지 못하고 있었다. 교사들은 이론을 실제에 반영하는 부분과 활동 진행, 일과 운영에 도움이 되는 교육이 부족함을 느끼고 있었으며, 2012년 올해부터 실시된 유치원 공통 교육과정인 만 5세 누리과정에 대한 부담감이 컸다. 또한 보육과 관련한 모든 부분들이 문서화되고 있기에 한정된 직무시간 안에 서류를 작업하기 어려워하였고, 보육보다 보육 외 업무에 집중할 수밖에 없었다. 일의 연장이 꿈속까지 이어지는 자신의 모습을 처량해 하기도 하였다.

어린이집은 운영형태에 따라 기관들만이 갖는 독특함과 문화가 있었다. 이러한 문화에 의해 교사들은 기대이상의 요구를 이행하여야만 하였다. 국·공립 어린이집의 교사들은 부모들의 높은 기대와 타 어린이집과 비교로 심적

스트레스를 받고 있었다. 다음의 사례를 통해 알 수 있다.

국·공립교사이기에 기대하는 것이 커요. 그 기대에 부응하지 못할까 걱정이  
에요. 민간 어린이집 교사들은 친절한데 하면서 비교하죠. 우리는 질적 차이  
가 있다고 생각하는데. 솔직히 국·공립 교사라고 해서 특별히 특혜를 받는 것  
도 없어요. 감사라든지 행사의 주체를 정할 때 항상 국공립에서 먼저하고, TV  
나 어린이집 문제가 발생하면 가장 먼저 감시와 의심의 대상이 되는 곳이 국  
공립인 것 같아요. 힘 빠지게 만드는 일이죠.

(A교사 면담, 2012. 4. 17)

국·공립이라는 기대심리 때문인지 부모들의 요구사항도 많고, 들어줄 때 까  
지 요구해요. 평가인증제에서도 점수를 낮게 받을까 신경 쓰이고 더 야근을  
할 수 밖에 없어요. 유아반만 되면 유치원과 비교하고, 엄마들의 말투 속에  
보육교사는 애만 돌보는 사람이라는 뜻이 담겨 있고. 교사도 사람이라 상처  
받아요. 국·공립이니까 아이를 잘 돌봐야하지만 교육은 유치원에서 하는 것이  
니까 옳긴다는 것 같아요. 그럼 누리과정은 왜 하는지... 혼란스러워요.

(C교사 면담, 2012. 4. 18)

위의 사례처럼 어린이집은 운영형태에 따른 특성에 의해 국·공립 어린이  
집 교사들은 사회와 부모의 높은 기대에 부응하기 위해 시간과 노력을 투자  
하였다. 하지만 사회와 부모들의 의심어린 시선과 타 교육기관과 비교 되는  
현실에 허탈감과 부담감을 느끼고 있었다.

특히 직장 어린이집은 부모의 후생복지 차원에서 운영되므로 교사들은 기  
업과 학부모들의 인식과 태도에 따라 신체적·정신적으로 긴장하고 있었다.  
이러한 사항은 다음의 사례를 통해 알 수 있다.

이곳이 부모들의 후생복지 차원에서 운영하고 있는 어린이집인 것은 이해  
하지만 교사가 당연히 그렇게 해야지, 이 정도는 해야지라는 생각으로 대해

주실 때는 정말, 힘들고 그만 두고 싶어요.

(F교사 면담, 2012. 4. 19)

회사, 부모들의 마인드에 따라 교사를 대하는 태도가 달라져요. 직장어린이 집은 부모님들로 인해 교사가 존재한다고 생각해서 교사를 대하는 태도에 있어서 낮은 사람, 그냥 돌봐주는 사람에 대한 인식이 강해요. 무시하면서도 당연히 최고의 기관이어야 한다며 요구하는 것도 많아요. 최선을 다하지만 허탈하게도 연령이 올라갈수록 타 시설과 특히 유치원과 비교하면서 다르다고 해요. 또, 회사의 방침이 더 우선시 되고, 때에 따라 회사 일정에 맞추어야 해요. 직원도 아닌데, 이런 상황들 때문에 힘들고 스트레스 받아요.

(G교사 면담, 2012. 4. 23)

위의 사례처럼, 직장 어린이집의 교사들은 어린이집의 특성을 이해하려 하지만 직장과 부모가 교사를 바라보는 낮은 시선 및 저평가로 사기와 의욕이 떨어지고 있었다. 그러면서도 부모들은 다른 교육기관과 차별화되고 우수하기를 희망하였다. 이로 인해 교사들은 지쳐가고 스트레스를 받고 있었으며 이는 이직률과 연결되었다.

## (2) 제자리 걸음

직장은 자아실현을 위해 스스로가 선택하고 시간과 노력을 투자한 만큼 직위가 상승하며 그에 따른 보람을 느끼는 곳이다. 교사들은 교사로서 한자리에서 맴돌며 배움의 기회가 희박하고 제자리 걸음만을 반복하는 근무환경에서 상실감과 힘겨움으로 스트레스를 받고 있었다. 근무환경 중 직장 어린이집 교사들은 장시간 근무로, 국·공립 어린이집의 교사들은 정원초과 보육으로 인해 심신이 지쳐가고 있었다. 다음은 제자리에서 머물며 앞으로 나아가지 못하는 근무환경에 대한 사례이다.

저는 교사인 것이 행복하거든요. 그런데, 다른 직업은 근속연수가 올라 갈수록 과장 등 불리어지는 직함이 달라지잖아요. 00씨가 00님으로 되는데. 우리는 몇 년이 지나도 만년 교사예요. 스마트한 시대에 보육교사라는 이름 하나만 가지고 있어요. 다른 직종을 보면 뒤흔어진다는 느낌이 들기도 해요.

(D교사 면담, 2012. 4. 16)

시간이 지나도 승급, 진급을 할 수 없고, 언제나 그냥 교사일 뿐이에요. 교사 수가 적은 곳은 주임이 퇴사할 때까지 교사여야 해요. 나이가 적던 많던, 경력이 많던 적던 말이에요. 승진의 기쁨을 맛 볼 체계가 있으면 직장생활의 사소한 재미가 있지 않을까 싶어요. 대학원도 가고 싶지만 현실적으로 어려워요. 알지만, 그래도 지식이 넓혀질 수 있게 대학원 진학을 하고 싶어요.

(H교사 면담, 2012. 4. 20)

우리 주임교사를 보면 대학원 진학을 하고 싶어도 원장 눈치만 봐요. 늘 교사여야만 하는 것일까요? 대학원을 가도 그 교사가 끝날 때까지 다른 교사는 못 간다고 해요. 일찍 나가면 남은 교사가 그 교사 뒤흔까지 일해야 함으로 힘이 드는 건 사실이에요. 그러나 교사의 질은 보육의 질인데, 교사가 배움이 많아야 한다고 생각해요. 전문 지식을 습득하기 위해 대학원을 가고 싶다면, 그만뒀야 할 것 같아요. 언제 제 차례가 오겠어요.

(C교사 면담, 2012. 4. 18)

위의 사례처럼 교사인 것에 행복해하기도 하지만 한 자리에 오랜 시간 머물러 있고 더 이상 전진도 후진도 할 수 없는 상황에서 도태된다는 느낌을 받고 있었다. 예전과 달리 보육교사도 하나의 직업으로 인식하기에 직위의 변화로 갖는 보람과 보상, 인정받고 싶은 심리에 의한 것으로 풀이해 본다. 또한 대학원 진학을 희망하지만 현실적인 어려움으로 스트레스가 쌓여가고 있었다. 한명의 교사가 빠지면 그 자리를 다른 교사들이 채워나가야 하므로 진학하는 교사와 남아있는 교사 모두 힘겨운 것은 똑같았다. 교사들에게 배

움의 기회와 성장할 수 있는 기회 제공이 필요하며 이를 뒷받침해 줄 수 있는 보조 역할 수행이 필요하였다.

다음 사례를 통해 근로자이면서도 근로자가 아닌 교사들을 더욱 힘들게 하는 건 근무환경 개선의 여지가 보이지 않는다는 점과 이러한 근무환경으로 인해 교사들에게 어린이집이 행복한 공간이 아니라는 점을 알 수 있다.

아이들 밥을 먹을 때 교사는 한번이라도 더 먹이기 위해 애쓰고 뒷정리를 위해 밥을 마시듯이 빠른 시간 안에 먹어요. 움직이기 위해 먹을 뿐이에요. 8시간 근무라며 출퇴근 시간을 스스로 맞추라고 하지만 인수인계는 담임이 해야 한다고 생각하는데 어떻게 퇴근을 해요. 또 교실 정리하고 제시간에 퇴근하는 것은 꿈도 못 껴요. 교사로서 가질 수 있는 최소한의 휴식시간도 없고, 하루 일과 뿐 아니라 청소시간에 대한 스트레스도 받고 있는 상태예요.

(B교사 면담, 2012. 4. 13)

보육환경 개선을 위해 노력하겠다는 이야기들은 믿지 않아요. 언제나 똑같은 이야기만 반복할 뿐이죠. 교사 사이에선 교사생활 2년이면 손목이 나가고, 3년이면 무릎이 나가도, 5년이 지나면 허리가 끊어질 것 같은 훈장만 남는다고 이야기 하죠. 연중무휴 쉬지 않는 우리나라 유일의 근로자인 교사에게도 언젠가는 행복한 공간이기를 바래요.

(G교사 면담, 2012. 4. 23)

휴가기간도, 몸이 아파도 마음 놓고 쉬지 못하고 당직교사가 항상 돌아가며 출근을 해야 하는데. 휴, 그런 상황에 대해 많은 선생님들이 불만을 가지고 있어요. 교사도 사람이라는 것을 잊는 것 같아요. 1년 동안 주어지는 휴가를 다 사용하는 교사는 없어요. 근로자의 날에도 쉬는 날인데 보육교사는 서비스 직종이기에 쉴 수가 없었어요. 속상하고 스트레스 받아요.

(D교사 면담, 2012. 4. 16)

위의 사례처럼 교사들은 희생정신으로 인내하며, 현실과 맞지 않는 휴가제도, 청소와 같은 잡무를 해내고 있었다. 교사들은 담임교사로서 인수인계를 직접해야한다는 사명감으로 정시퇴근을 하는 것을 어려워하고 있었다. 교사들에게 연가 일수가 주어지지만 학기 초는 아이들의 적응과 각종 행사들로 교사들은 필요할 때 휴식을 가질 수 없고, 자기관리의 시간, 재충전의 시간도 없었다. 근무환경의 개선이 보이지 않는 씩 없는 생활은 교사들을 스트레스에 점점 더 빠져들게 만들고 있었다.

특히, 직장 어린이집은 직장의 운영시간에 따라 어린이집 운영시간이 정해진다. 교사들은 긴 운영시간과 불시에 발생하는 연장근무로 인해 피로함이 쌓이고 수업을 준비 할 수 있는 여유가 없었다. 다음 사례를 통해 알 수 있다.

직장의 연장 근무로 인해 계획되지 않은 날도 특별 근무를 해야할 때가 있어요. 9시에 아이들을 하원시키고나면 몸도 피곤하지만 다음날 수업 준비를 할 시간이 없어요. 야간교사가 별도로 배치되어야 한다고 생각해요,

(H교사 면담, 2012. 4. 20)

어린이집 운영시간이 길다보니, 아침부터 저녁 늦게까지 아이들과 함께 있어야해요. 6시가 넘어가야만 부모님들이 오시고 그때부터 하원이 시작되죠. 마지막 당직을 할 때면, 마지막 하원 후 뒷정리를 하다보면 9시가 다되어가요. 당직을 하지 않아도, 하원할 때 아이들과 인사만 하고 돌아서도 7시가 넘어가요. 교실정리, 수업준비 등 할 게 얼마나 많은데요. 일도 스트레스도 줄어들지 않고 계속 쌓이고 있어요.

(E교사 면담, 2012. 4. 21)

위의 사례처럼, 직장 어린이집은 기준 보육시간인 오전 7:30~오후 7:30 까

지의 운영외에 직장의 근무형태에 따라 장시간 운영되고 있었으며, 유아들은 부모의 퇴근 후 하원이 이루어지고 있었다. 교사들은 아이들을 장시간 보육할 뿐 아니라 어린이집에 머무는 시간 또한 길었다. 이로 인해 교사들은 신체적 피로감과 교사로서 업무를 수행할 시간이 없어 힘겨워하였다.

국·공립 어린이집의 교사들은 영유아대 교사의 비율이 높았고, 정원초과 보육으로 인해 지쳐가고 있었다. 다음의 사례를 통해 알 수 있다.

만 3세반 17명을 혼자 보육하고 있어요. 보육교사 1급이 아니어서 실습생도 없고 보조 교사도 없어요. 혼자 감당하기는 힘이 들죠. 어느날은 힘들어서 아이들에게 화를 내기도하고, 그 자리에서 울고 싶기도 해요. 또, 실외활동이나 견학 등 활동을 할 때마다 사고라도 날까 마음조리며 기도해요.

(C교사 면담, 2012. 4. 18)

올해부터 시행된 영아 무상보육으로 정원외로 더 많은 영아를 보육하고 있어요. 숨 쉬기도 바쁠 정도지만 교사들에게는 아무런 보상도 변화도 없어요.

(B교사 면담, 2012. 4. 13)

위의 사례처럼 교사 대 영유아 비율은 정해져 있지만 보건복지부에 의하면 총 정원 범위 내에서 1~3명까지 초과보육이 가능하다. 영아무상보육, 수급 문제 등으로 한명의 교사가 보육하여야하는 영유아 수는 늘어가고, 늘어남 만큼 교사들의 생활은 쉽이 없었다. 또, 교사들의 지친 감정과 부정적 정서가 유아에게 그대로 전달되는 모습을 보이기도 하였다. 그러나 보조교사 배치 등 근무환경 개선과 수당 등의 보상은 이루어지지 않고 있었다.

## 2) 대인관계

교사는 영유아를 보육하는 과정에서 그 주변 사람들과 다양한 관계를 맺으며, 공식적·비공식적으로 교류와 의사소통을 이루고 있었다. 부모, 원장, 동료와 긍정적이고 융통성 있는 관계 맺음을 위하여 노력하는 과정과 부정적인 관계를 회복하기 위한 과정에서 스트레스가 유발되고 있었다. 특히 직장 어린이집의 교사들은 부모역할을 대리 수행하는 과정에서 혼란스러워 하였다. 두 기관 모두, 부모들의 불만과 불평을 해결하는 과정과 태도에 대해 높은 스트레스를 받고 있었다.

#### (1) 신뢰와 의심의 중간에선 부모

교사는 바람직한 양육을 위해, 영유아의 양육자인 부모들과도 상호작용하며 관계를 형성하고 있었다. 부모가 교사에게 신뢰감을 표현할 때는 자부심과 용기를 얻었지만 그 반대일 경우는 무력감과 허탈감을 느끼며, 이런 점은 교사 생활에까지 영향을 미치고 있었다. 다음은 교사와 부모와의 관계에서 나타난 의심과 오해에 대한 사례이다.

교사의 이야기를 믿지 않아요. 무조건적인 아이의 말만 듣고 오해해서 교사를 심문하듯 다그칠 때, 교사로서의 자질을 깎아내릴 때, 존중받지 못한다는 생각이 들며 다른 직업을 찾고 싶어요. 아이를 낳아보지 않아 그 마음을 모른다고 하지만 교사는 교육자로 공부를 하고, 부모들의 자녀들을 교육시키고 있는데... 내 아이만 위하는 이기적인 생각이 지나치고 단체생활에 따른 의견 조율에 어려움이 따라요. 이때는 그만 두고 싶은 생각이 커요.

(D교사 면담, 2012. 4. 16)

산책 시 아이가 나뭇가지에 긁힌 적이 있었는데 이틀 후 아버님께서 전화로 아이를 어떻게 보기에, 내 아이를 방치한 것이냐며 의심하시고 성형수술을 시켜야 한다고 소리치시며 다그친 적이 있어요. 물론 교사도 잘못이 있지만

일방적으로 공격하는 말을 들으면 죄를 지은 느낌이 들어요. 또, 학부모가 내 교육관에 대해 불만을 갖고 일일이 참견하고 원에서 하는 일조차 간섭이 매우 심해 스트레스를 받아요. 그럴 땐, 정말 가정보육을 권하고 싶어요.

(H교사 면담, 2012. 4. 20)

위의 사례처럼, 교사들은 부모와 협력적인 관계를 유지하며 신뢰감을 형성하는 것이 중요하나, 부모들은 안전사고 및 영유아간의 갈등 상황 발생 시 교사에 대한 강한 추정이나 책임소재를 가리는 부분, 단체생활임에도 불구하고 내 아이만을 고집하는 태도를 보였다. 이러한 상황에서 교사들은 자신의 교육철학과 원 운영에 상관없이 위축되고, 죄인이 된 듯한 감정을 가지며, 존중받지 못하는 자신의 모습에 상실감뿐 아니라 육체적·정신적으로 힘들어하여 중도에 포기하는 모습을 보이기도 하였다.

다음은 직장 어린이집의 교사들이 부모역할을 대리 수행하는 과정에서 힘겨워하고 혼란스러워하는 사례이다.

직장 어린이집은 대부분이 맞벌이 부모님이지만 아이의 기본적인 것에서부터 사소한 것까지 모두 교사가 해 줄 것을 요구해요. 등원하면 교사에게 세수부터 시켜줄 것을 요구하죠. 도대체, 누가 부모인지 모르겠어요.

(E교사 면담, 2012. 4. 21)

아이들은 부모와 일찍부터 등원하여 늦게까지 어린이집에서 생활하다가 집으로 돌아가 잠만 자고 다시 등원해요. 어쩌면 당연한 것일수도 있지만, 부모들은 아이에 대해 모르는게 많죠. 알고 싶어하면 다행이지만 대부분이 교사가 대신해 주기를 바라고, 관심이 없어요. 교사가 부모의 역할을 대신하죠. 하지만 교사 한명이 감당하기엔 힘이 드는 일이고, 교사는 부모가 될 수 없어요. 부모는 부모만의 역할이 있다는 것을 잊지 않았으면 좋겠어요.

(G교사 면담, 2012. 4. 23)

위의 사례처럼, 직장 어린이집의 부모들은 자신들의 역할을 교사에게 전적으로 위임하고 수행해 줄 것을 요구하고 있었다. 교사들은 부모역할을 대리 수행하는 과정에서 부모들의 무관심, 지나친 요구로 스트레스를 받고 있었고 혼란스러워 하였다.

직장 어린이집과 국·공립 어린이집의 교사들은 부모들이 취하는 불만에 대한 문제제기, 해결 과정, 태도로 대해 예민해지고 스트레스를 받고 있었다. 다음의 사례를 통해 알 수 있다.

부모의 지나친 요구사항이 있을 시 반영할 수 없음을 전달하면 부모들은 몇일 뒤에 직장 담당자를 찾아가거나 전화를 해요. 어떨 땐 처음부터 담당자를 통해 문제를 해결하려해요. 사소한 것 까지도요. 직장 담당자에게 불만과 문제를 제기하는데, 기분이 좋을 순 없죠. 부모들의 사소한 행동에 예민하게 관찰하게 되고, 담당자의 전화를 받으면 스트레스는 하늘 높이 올라가요.

(F교사 면담, 2012. 4. 19)

국·공립이다 보니 부모들은 근거 없는 소문으로 시작된 일을 확인 절차 없이 시청에 민원으로 제기하기도 해요. 또 마음대로 되지 않으면 민원을 제기한다고 으름장을 놓아요. 서로 신뢰감은 깨져버리고, 부모들의 눈치를 보게 되요. 교사도 불량 부모를 신고하는 곳이 있으면 좋겠어요.

(A교사 면담, 2012. 4. 17)

위의 사례처럼, 직장 어린이집의 부모들은 직장 담당자를 통해 직접적으로 문제를 해결하려하고, 국·공립 어린이집의 부모들은 시청 민원을 통해 문제를 해결하려는 모습을 보였다. 이러한 부모의 태도에 교사들은 민감해지고

있었다. 교사와 부모와의 신뢰감은 깨지고, 교사들은 위축되며 부정적 정서가 발산되며 스트레스가 유발되고 있었다.

## (2) 의존과 갈등이 함께하는 원장과의 관계

보육교사는 원장의 지도와 격려로 성장해 나갈 것을 기대하고 입사하지만 신입교사라는 긴장감과 업무 처리의 미숙 등으로 힘겨워하고 원장을 어려워하였다. 원장은 한 기관의 수장으로서 교사들이 의존하기도 하지만 상하관계를 벗어나긴 어렵고, 원장의 능력과 지도력으로 인한 갈등으로 스트레스가 발생되고 있었다. 다음의 사례를 통해 알 수 있다.

원장님과 저는 성격이 반대 되는 부분이 많아 그 부분이 힘이 들어요. 저는 대충 대충하고 꼼꼼하지 못한 편인데 원장님은 꼼꼼한 성격을 가지고 계셔서 한 번씩 이야기를 듣게 되요. 원장님의 표정을 보면 칭찬을 해주신는지, 마음에 들지 않는지 금방 알 수 있어요. 믿고 의지하지만 어떠한 부분을 바꿔야 하는지 물어보고 싶어도 원장님이기에 어려워요. 잘못 물어봤다간 무능한 교사가 될 것 같고 상처 받을 것 같아요.

(D교사 면담, 2012. 4. 16)

신입교사라고 원장님이 지도해준다는 명목으로 하나에서 열까지 이야기를 해줘요. 4년을 공부하고 와서 기저귀를 갈고, 처음 접하는 일이 한두 가지가 아닌데 숨이 막혀 힘이 들 때가 있어요. 다른 기관의 좋은 것들을 보고 오면 그것을, 또 다른 기관의 좋은 것을 보면 또 그것을 하라고 지시하죠. 분명한 교육관, 일관된 지도력과 행동으로 우리를 이끌어 주시면 좋겠어요.

(E교사 면담, 2012. 4. 21)

원장님의 의중과 생각대로 하지 않으면 그렇게 할 수 있게 분위기를 유도

해 나가요. 결국엔 원장님의 의지대로 해요. 부모가 지나친 요구를 해도 묵인하고 무조건 교사들에게 이야기를 들어줄 것을 요구해요. 그땐 교사가 믿을 건 원장님 밖에 없는데 허무해요. 원장님의 교사를 위한 마인드와 능력이 교사의 스트레스에 많은 비중을 차지하는 것 같아요. 또, 교육제공 부분에 대한 원장님의 지도 및 조언을 받고 싶은데 이루어지지 않아요.

(C교사 면담, 2012. 4. 18)

위의 사례처럼 교사들은 원장으로부터 전문지식과 능력을 바탕으로 영유아에게 필요한 기술적 부분에 대한 조언과 지도를 필요로 하고 있었으며, 어려움의 해결방안을 제시해 줄 수 있는 대상을 원장으로 생각하고 있었다. 그러나 원장이기 때문에 어려움을 느끼고 일방적인 지시나 직접적인 지도에 상처받기도 하였다. 교사들은 일관된 지도력으로 교사를 이해해주고 따뜻한 격려 한마디와 믿음의 대상으로 교사를 생각해 주기를 바라고 있었다.

### (3) 경쟁과 협력의 동료 교사

어린이집은 대부분이 여성 근로자로 구성된 집단으로 출근해서 퇴근까지 한정된 공간 안에서 영유아 보육이라는 같은 업무를 수행하여야만 한다. 이때 교사들은 서로 다른 성향과 입장으로 경쟁 과정에서 상처를 주고받는 상황이 발생하며, 소통과 화합에 부정적인 영향을 주고 있었다. 원활하지 못한 동료관계 속에서 스트레스를 호소하는 다음의 사례를 통해 알 수 있다.

동료 관계에서 오는 스트레스가 생각보다 커요. 자신이 잘못된 것인데 다른 교사 탓을 하거나 그 교사 때문에 전체가 혼이 날 때, 자신을 되돌아봤으면 해요. 여자이다 보니 마음에 들지 않는 부분이 있으면 때론 뒤에서 흉을 보기도 하는데 알게 되면 큰 상처만 남고, 서로 무시하고 어울리기 힘들죠.

(A교사 면담, 2012. 4. 17)

팀티칭 교사가 같은 경력임에도 불구하고 지시하거나 부모님 상대를 혼자 하려는 모습을 보여요. 그래서 저도 같이 무시할 때가 있어요. 회의를 통해 의견이 통일 되었음에도 불구하고 덧 붙여 작업하거나 서류를 많이 작성해 돋보이고자 할 때 동료의식이 생기지 않아요. 원장에게 잘 보이려는 것 같으며 그 교사만 정보를 가르쳐주지 말자고 다른 교사들과 이야기하기도 해요.

(F교사 면담, 2012. 4. 19)

아직 초임이라 융통성 있게 행동하거나 눈치껏 행동해야 하는데 성격이 조금 둔해서 캐치하지 못하고 헤맬 때 힘들어요. 모르는 것이 있으면 거리낌 없이 동료교사나 선배교사에게 질문을 해야 하는데 어려워 표현하지 못하는 내 자신을 발견해요. 이것저것 해야 할 일이 많아졌는데 무엇이 우선순위에 있고 뭘 먼저 해야 하는지 정하지 못하고 헤맬 때 선배 교사들의 눈치를 봐요. 제 탓이지만, 따돌림을 당하지는 않을까 걱정이 많아요.

(B교사 면담, 2012. 4. 13)

위의 사례처럼, 교사에게는 어린이집이 직장임으로 동료교사를 의지하고 심리적인 위안을 얻지만 집단속에서 개인적 성향 차이에서 오는 이해관계 부족과 경쟁관계에서 서로에게 악의의 피해를 주기도 하였다. 경력에 따라 동료관계에서 느끼는 어려움도 달랐다. 경력교사는 어린 교사들을 이끌어가는 과정에서, 초임교사는 선배교사이기에 어려워하였고 소통하지 못하는 것을 자신들의 능력부족이라고 탓하며 집단에 어울리지 못할까 불안해하는 모습을 보였다.

### 3) 불확실한 미래

#### (1) 낮은 보수

어떠한 일이든 노력에 대한 보상이 주어질 때 업무에 대한 능률은 상승한다. 교사들은 노력에 대한 인정과 보상이 주어지지 않는 현 보수 체계에 불만을 가지고 유치원에 비해 배려 받지 못한다고 생각하고 있었다. 낮은 보수는 스트레스를 유발하는 사항 중 가장 큰 요인이었다. 다음의 사례를 통해 알 수 있다

매년 은근슬쩍 보육교사 급여만 동결 되죠. 매년 물가도 4%가 오르고 공무원도 급여가 올랐어요. 교사는 사명감으로 하는 것은 아닌데, 생계유지가 될 수 있게 급여가 상승되면 좋겠어요. 평균 3~4시간 초과된 근무시간인데 시간외 수당도 일부만 나와요. 서울은 처우 개선비와 다른 수당이 또 있고, 우리와 받는 금액이 달라요. 이렇게 되면 교사들이 지역 간 이동을 하지 않을까요? 힘든 것은 똑같은데 대우가 다르다는 것은 부당하죠. 미흡한 수당, 복지여건과 학력에 차등이 없는 보수체계는 개선이 필요해요.

(A교사 면담, 2012. 4. 17)

정신적, 신체적 노동에 비해 보수가 적어서, 오래 근무 할수록 보람을 갖지 못하는 것은 사실인 듯해요. 매년 말이 되면 다음해에 보수를 올려주겠다고 하거나 시간외수당을 지급한다고 이야기하지만 연초가 되면 싹! 다른 직종보다 보수가 한 없이 작아요. 희생만을 강요하지 말고 일한 만큼만 보수가 측정된다면 업무능력이 더 향상되지 않을까 싶어요. 또 자격증 급수와 학력이 반영된 호봉 측정체계가 마련되길 바라죠.

(D교사 면담, 2012. 4. 16)

전문직에 대한 정당한 급여가 있어야한다고 생각해요. 어린이집은 2년제, 4년제 학력 차이도 없고, 처우 개선비도 2개월 동안 나오지 않고 나중에 두 달친 받을 수도 없어요. 누리과정 5세 교사만 수당이 나오는것도 이해할 수 없어요. 다른 교사도 5만원을 받지만, 30만원과의 차이는 커요. 유치원은 46만원의 수당을 받는다고 해요. 저는 정교사 자격증이 있어 내년엔 유치원으로

취직을 할까 생각중이에요. 내년에도 바뀌지 않을 테니까 기대도 안하죠.

(H교사 면담, 2012. 4. 20)

위의 사례처럼 보육교사는 희생과 봉사로 보육서비스를 제공하기에는 과도한 업무와 정신적·신체적 피로가 동반된 고된 직업이다. 물가상승률이 반영되지 않는 적절하지 않은 보수는 교사의 이직률로 연결되고 인터넷을 통한 정보 공유는 지역 간 처우가 다르다는 것을 인지하게 하여 근무지를 이동하는 현상과 직장 전향을 연출하기도 하였다. 어린 영아들의 보육이 가장 중요하고 노동력이 요구되지만 누리과정을 교육하는 유아반 교사에게는 교육비가 별도로 측정되고 영아반 교사에게는 소정의 근무환경비가 지급되는 점과 충청남도의 처우개선비가 지급되는 형태에 불만스러워하였다. 또한 교사들은 학력과 자격증 등 차등을 두는 보수지급체계로의 개선을 요구하고 있었다. 교사들의 보수 상승에 대한 기대조차하지 않는 모습과 어려움의 호소를 통해, 낮은 보수는 교사생활을 유지하기 힘들게 만드는 스트레스 중 하나라는 것을 알 수 있었다.

## (2) 일과 가정생활 양립의 어려움

보육교사들은 여성 근로자임에도 불구하고 결혼을 하고 직장 생활을 이어나가는 것을 힘겨워하였다. 출산 후 자녀를 양육해줄 지원자가 없어서 퇴직을 생각하고, 취업모 교사는 아이에게 죄책감을 느끼며 스트레스를 받고 있었다. 다음의 사례를 통해 알 수 있다.

결혼을 하고 싶으나 퇴근시간의 배려 등이 이루어지지 않는 것이 현실임으로 결혼을 하면 그만두거나 가정 어린이집에 취업을 할 생각이에요. 출산을 장려로 어린이집이 많아진 건데. 정작 교사들은 해당사항이 없네요. 아이가

생기면 행사에, 야근에, 청소, 서류에, 정말 다니는 건 불가능 할 거예요.

(C교사 면담, 2012. 4. 18)

결혼과 직장은 특히 어린이집교사로서 직장생활은 힘들어요. 제 아이도 다른 가정 어린이집에 맡기는데, 늦게 데려가면 미안해요. 엄마가 교사라서 아이가 고생해요. 마음이 몽클해요. 교사의 아이들도 그 원이나 주변에 입소시킬 수 있는 방안이 있었으면 좋겠어요. 교사도 여성이고 취업모인데 사회에서 소외당하고 있어요. 교사도 여성임을 잊지 않았으면 좋겠어요.

(G교사 면담, 2012. 4. 23)

영아시기 주 양육자의 중요성을 누구보다도 잘 알고 있는 것이 교사죠. 그런데 내 아이는 돌보아 줄 곳이 없어 고민하고. 결혼한 선생님만 봐도 힘들 것이 예상이 돼요. 교사로서 인정받고 싶어요. 일과 가정을 병행하는 건 힘든 일이라 생각해요. 결국엔 둘 중 하나를 선택해야겠죠.

(E교사 면담, 2012. 4. 21)

위의 사례처럼, 사회는 여성 근로자들의 권익과 출산율을 장려하기 위한 방안으로 직장과 국·공립 어린이집을 확충하고 있지만 정작 교사들은 여성이며 취업모임에도 불구하고 현실에서는 아이를 맡길 곳이 없어 고민하고, 아이에게 미안한 마음을 가지고 있었다. 교사들은 교사로서의 꿈과 목표를 위해 결혼과 출산을 계획하지 않는 모습도 볼 수 있었다. 일과 가정생활 양립의 두려움이 교사의 미래를 불안하게 만들며 스트레스를 형성하고 있었다.

## V. 논의 및 결론

### 1. 요약 및 논의

본 연구는 충남지역을 중심으로 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스를 알아보고 직무스트레스를 유발하는 상황을 분석해 봄으로써, 직무환경을 개선하기 위한 기초 자료를 제공하고자하는데 그 목적이 있다. 연구를 통하여 얻은 결과를 중심으로 연구 문제별로 요약하고 논의하면 다음과 같다.

#### 1) 직장 어린이집 교사의 직무스트레스

직장 어린이집교사의 직무스트레스를 개인적 배경과 근무환경에 따른 차이를 알아본 결과를 요약하고 논의하며 다음과 같다.

##### (1) 개인적 배경에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 개인적 배경에 따른 직무스트레스를 살펴본 결과, 보육교사의 연령이나 학력에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 결혼여부와 경력에 따라서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자격증에 따라서는 경제적·후생복지 관련요인에서 유의한 차이가 나타났다.

즉, 미혼 교사가 기혼 교사보다 직무스트레스 전체와 영·유아 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인, 개인 관련요인에서 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 경제적·후생복지 관련요인에서는 기혼교사가 조금 더 높게 나타났다. 이는 김영선(2000), 정지현(2004), 김은수(2007), 오유진(2009),

국성자(2011)의 연구와 일치한 결과이다. 직장 어린이집의 특성상 장시간 운영되고 양육경험이 없는 미혼 교사들에게 어려움으로 지각되어 영유아와의 활동이 힘겹고 교사로서의 만족감과 결혼 후 병행의 두려움에서 기인하는 것으로 보여 진다. 또한 교사 면담에서도 나타나듯이 직장 어린이집 부모들은 보호와 교육을 모두 교사가 담당해 줄 것을 요구하고 있었고, 이 과정에서 경험하게 되는 교사의 역할 혼란으로 인한 스트레스로 보여 진다.

자격증에 따라서는 정교사 자격증을 소지한 교사가 경제적·후생복지 관련 요인에서만 높게 나타났으며, 유의한 차이가 나타났다. 직장 어린이집은 운영형태, 기업의 마인드에 따라 어린이집 근무경력과 유치원 경력 인정여부가 다르므로, 이러한 호봉책정과 유치원과의 급여차이, 처우의 차이 때문에 나타난 결과로 볼 수 있다.

보육교사의 경력에 따라서는 5년 이상 경력 교사가 직무스트레스 전체와 경제적·후생복지 관련요인에서 가장 높은 것으로 나타났다. 그러나 학부모 관련요인에서는 3년~4년 경력교사의 직무스트레스가 더 높게 나타났다. 이는 1년~3년 사이의 경력 교사가 직무스트레스를 많이 받는다는 김영선(2000), 정지현(2004)의 연구와는 다른 결과로 나타났으나 6년 이상의 교사가 직무스트레스가 높다는 박해연(2009)의 연구와 맥락을 같이하고 있다. 경력이 높아질수록 경제적 부분과 후생복지에 관심을 가지고, 일에 대한 보상으로 급여에 대한 기대치가 높아지며, 결혼 등의 삶의 변화가 생김으로 인해 나타난 결과라 볼 수 있다.

## (2) 근무환경에 따른 직무스트레스

직장 어린이집 교사의 근무환경에 따른 직무스트레스를 살펴본 결과, 담당학급, 직위에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았으나 근무시간에 따라서는 유의한 차이가 나타났다. 급여에 따라서는 행정적 지원 및 기관운영관련 요

인에서 유의한 차이가 나타났다.

근무시간에 따라서는 12시간~13시간 근무교사가 직무스트레스 전체와 업무 관련요인, 학부모 관련요인, 경제적·후생복지 관련요인에서도 높게 나타났다. 이는 12시간이상 근무하는 교사가 높게 나타났다는 국성자(2011), 11시간 이상 근무교사의 직무스트레스가 높다고 한 권혜경(2003), 김향자(2010)의 연구결과와 송경섭(2007)의 직장 어린이집 교사들은 영유아와 함께 생활하는 근무시간이 길어 어려움을 겪는 다는 연구결과와도 일치한다. 또한 교사들과의 면담에서도, 장시간 근무에 대한 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 직장 어린이집은 직장 근무종료 시간에 따라 운영시간이 정해지고, 영유아의 하원이 이루어지는 직장 어린이집의 특성이 반영되어 나타난 결과로 보여진다.

급여에 따라서는 141만원~160만원 급여를 받는 교사가 행정적 지원 및 기관운영관련 요인에서만 직무스트레스가 더 높게 나타났다. 141만원~160만원은 2년~5년차 사이의 교사 급여로, 경력이 쌓이면서 어린이집의 교육과정과 기관운영에 참여 기회가 증가하기 때문인 것으로 보여진다.

## 2) 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스

국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스를 개인적 배경과 근무환경에 따른 차이를 알아본 결과를 요약하고 논의하며 다음과 같다.

### (1) 개인적 배경에 따른 직무스트레스

국·공립 어린이집교사의 개인적 배경에 따른 직무스트레스를 살펴본 결과, 교사의 연령, 결혼여부, 자격증, 경력에 따라 유의한 차이가 나타났다. 학력에 따라서는 영·유아 관련요인에서 유의한 차이가 나타났다.

연령에 따라서는 25세~29세 교사가 직무스트레스 전체와 직무스트레스

하위요인 중 영·유아 관련요인을 제외하고는 가장 높은 것으로 나타났다. 영·유아 관련요인에서는 20세~24세 교사의 직무스트레스가 더 높게 나타났다. 20세~24세는 경력이 많지 않은 초임교사들의 연령으로, 영아발달 특성의 이해와 보육경험의 부족으로 인한 결과라 보여진다. 20대에 직무스트레스가 더 높다는 이영수(2005), 오유진(2009)의 연구와 26세~30세 교사의 직무스트레스가 높다는 송미경(2005), 김윤주(2005), 김애영(2011)의 연구와 맥락을 같이한다. 그러나 20세~24세 교사의 직무스트레스가 더 높다는 국성자(2011), 김향자(2010)의 연구에서 영·유아 관련요인을 제외하고는 일치하지 않는다. 25세~29세 교사들은 영·유아와의 활동들에 경험이 쌓이면서 다른 요인들에 비해 직무스트레스를 덜 받지만, 시간이 지남에 따라 낮은 사회적 대우와 급여에서 오는 문제에 직면하게 되기 때문으로 보여진다.

학력에 따라서는 4년제 대학이상의 교사들이 영·유아 관련요인에서만 직무스트레스가 높게 나타났으며, 유의한 차이를 보였다. 이는 강혜경(2002)의 연구와 일치하며, 학력이 높아질수록 전문성과 지식화된 것을 적용하는 과정에서 생기는 결과로 보여진다.

결혼 여부에 따라서는 미혼교사가 기혼교사보다 직무스트레스 전체와 영·유아 관련요인, 행정적 지원 및 기관운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인에서 더 높은 것으로 나타났다. 이는 직장 어린이집의 결과와 부분적으로 일치한다.

자격증에 따라서는 보육교사 2급을 소지한 교사가 직무스트레스 전체와 영·유아 관련요인과 동료교사들과의 관계요인에서 더 높게 나타나 직장 어린이집과 반대의 결과가 나왔다. 이는 국성자(2011)의 연구와 일치하며, 보육교사 2급 교사는 4년제 대학을 졸업하거나 전문대를 졸업하고 1년 이상의 경력을 쌓은 교사로 보수나 처우가 최종학력을 반영하지 못하고 그에 비해 더 많은 재량을 요구 받기 때문인 것으로 생각해 볼 수 있다.

경력에 따라서는 3년~4년의 경력교사가 직무스트레스 전체와 영·유아 관

관련요인을 제외한 직무스트레스 하위요인에서 상대적으로 높았다. 영·유아 관련요인은 1년 미만 교사의 직무스트레스가 더 높게 나타났다. 이는 4년~5년 교사가 높다는 김윤주(2005)의 연구와도 부분적인 맥락을 같이한다. 그러나 5년~10년이하의 교사들이 스트레스가 높다는 이선애(2009)의 연구와는 일치하지 않았다. 교사로서 적응기를 지나 교사발달에 대한 요구가 생기는 시기로 각 요인들에 어려움을 지각하는 것으로 보여진다.

## (2) 근무환경에 따른 직무스트레스

국·공립 어린이집 교사의 개인적 배경에 따른 직무스트레스를 살펴본 결과, 직무스트레스는 담당학급, 직위에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았으나 근무시간, 급여 따른 직무스트레스는 유의한 차이가 나타났다.

근무시간에 따라서는 12시간~13시간 근무교사가 직무스트레스 전체와 직무스트레스 하위요인 모두에서 더 높은 것으로 나타났다. 이는 직장 어린이집의 연구 결과와도 일치한다. 장시간을 근무하면서도 시간외수당을 받지 못하는 교사가 많으며 수업을 준비하거나 동료교사와 자기관리에 투자 할 시간이 부족하고 피로함이 보육현장 환경에 반영되기 때문이라고 보여진다. 이경란(2002)은 교사의 근무시간에 대한 직무스트레스를 줄이는 것은, 궁극적으로 영유아에 대한 집중력을 높여 성공적인 보육을 보장하는 일이라 하였다. 이는 교사의 근무시간 축소가 반드시 필요함을 보여주는 결과이다.

급여에 따라서는 121만원~140만원을 받는 교사, 즉, 낮은 급여를 받는 교사가 직무스트레스 전체와 영·유아 관련요인과 동료교사들과의 관계요인, 학부모 관련요인에서 높게 나타났다. 소득이 낮을수록 직무스트레스가 높아진다는 권혜경(2003), 김은수(2007), 김향자(2010)의 연구와 일치한다. 150만원 미만을 받는 교사가 스트레스가 높다는 국성자(2011)의 연구와도 맥락을 같이 한다. 대체적으로 초임교사에게 지급되는 급여로 직장생활의 첫 시작으로

동료와 학부모와의 관계 형성이 미숙하기 때문인 것으로 보여진다.

### 3) 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 차이

직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 차이를 살펴보기 위해 *t*-검증 결과, 국·공립 어린이집 교사가 직무스트레스 하위요인 모두에서 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났다.

직장 어린이집의 교사들은 영·유아 관련요인, 경제적·후생복지 관련요인, 업무 관련요인, 개인 관련요인, 학부모 관련요인, 행정적 지원 및 기관운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인 순으로 직무스트레스가 높게 나타났다. 국·공립 어린이집의 교사들은 경제적·후생복지 관련요인, 업무 관련요인, 영·유아 관련요인, 학부모 관련요인, 개인 관련요인, 행정적 지원 및 기관운영 관련요인, 동료교사들과의 관계요인 순으로 직무스트레스가 높게 나타났다.

직장 어린이집의 경우, 영·유아 관련요인에서 직무스트레스가 더 높다고 한 정지현(2004)과 송미선(2008)의 연구와 일치한다. 국·공립 어린이집의 경우, 경제적 측면에서 직무스트레스가 높다고 한 김영선(2000), 강혜경(2002), 김은수(2007), 오유진(2009), 최선경(2011)의 연구 결과와 일치한다. 직장 어린이집 교사들은 영·유아 관련요인에서 직무스트레스를 많이 받고 있었는데, 이는 직장의 근로시간에 따라 어린이집의 운영시간과 보육시간이 연장됨으로 영·유아와의 활동 및 상호작용 시간이 길고, 안전사고 처리 등 다양한 역할을 수행해야하기 때문인 것으로 보여진다. 국·공립 어린이집의 경우 경제적·후생복지 관련요인에서 직무스트레스가 가장 높았다. 이는 경기도의 보육교사들은 월 20만원을(경기도 보육사업안내, 2012), 충청남도의 보육교사들은 월 10만원의 처우개선비를 지급받는 것과 같이 충남지역의 보수체계와 운영형태의 차이로 인해 나타난 결과로 보여진다. 또한 시간외수당의 일부 혹은 미지급등 열악한 보수체계를 그 원인으로 지적할 수 있다.

#### 4) 어린이집 교사의 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황

##### (1) 교사로서의 삶

교사들과의 면담 결과, 교사들은 교사로서의 삶 속에서 심리적 압박감을 경험하고, 제자리걸음만을 반복하는 근무환경에서 긴장된 생활을 하며 스트레스가 유발되고 있었다. 특히 직장 어린이집 교사들은 교사를 바라보는 낮은 시선과 장시간 근무로 인해, 국·공립 어린이집의 교사들은 부모들의 높은 기대와 비교, 정원초과 보육으로 인해 높은 스트레스를 받고 있었다. 범주화된 심리적 압박감과 제자리걸음으로 살펴보면 다음과 같다

첫째, 교사들은 발달에 적합한 보육환경 구성 및 활동 진행의 어려움, 보육 외 업무에 장시간 투자, 어린이집 유형에 따른 특수성으로 인해 심리적 압박감을 느끼고 있었다.

교사는 교사의 질이 보육의 질이라 믿기에 교육적 환경이 원활히 제공 및 진행되지 못할 때 교사로서 영유아와 마주하는 자신의 모습에 자신감이 없었으며, 능력을 의심하고 만족해하지 못하였다. 올해부터 시행된 만 5세 누리과정에 대한 부담감 또한 스트레스를 유발하였다. 이는 시간 연장, 장애통합 등의 운영형태와 누리과정 진행 등 교육 프로그램이 다양해짐으로, 이에 대한 지식과 경험 부족으로 스트레스를 경험하는 것으로 해석해 볼 수 있다. 박삼섭(2007)의 연구에서 교사들은 특강에 대해 94% 찬성하고 75%이상이 보수교육을 원하고 있었다. 따라서 유아들에게 활동을 제시하는 기술, 학급 운영 기술, 표준보육과정과 누리과정 내용에 대한 지식전달과 교사의 자질 향상을 위한 실질적 프로그램이 필요하다고 본다. 지역 간 장학지도, 지역사회 교육기관을 통한 연계지도, 연구수업 진행, 교사로서 자신감을 키울 수 있는 교사교육이 계획되어 진행된다면 보육 전문가로서 영유아를 격려하고

발달수준에 맞는 환경과 자극을 제공할 수 있을 것이다.

교사들은 보육과 관련한 모든 부분들이 문서화되고 있기에 한정된 직무시간 안에 서류를 작업하기 어려워 보육보다 보육 외 업무에 집중할 수밖에 없다고 호소하였다. 일의 연장이 꿈속까지 이어진다는 교사의 상황은 교사가 느끼는 압박감과 스트레스의 정도를 가늠해 볼 수 있었다. 이은정(2011)의 연구에서도 교사들의 보육시간을 제외한 온전한 직무수행시간이 일일 평균 36.8분으로 나타났다. 이는 교사들이 처리해야 할 문서들이 많음에도 불구하고, 직무를 수행 할 시간이 없어 초과근무로 연장될 수 밖에 없는 현실을 반영한다. 서의석(2006)은 보육교사의 업무과중은 보육교사 본연의 업무보다 부수적이거나 외적인 요인에 의하여 업무가 과중되어진다고 하였다. 따라서 과다 업무는 교사들을 지치게 하고 직무 변경까지 생각하게 함으로 심신의 건강을 관리할 수 있는 프로그램이 계획되고, 이중적으로 실시되고 있는 서류 부분은 정비되어야 할 필요가 있다.

어린이집 운영형태에 따른 독특함과 문화로 인해, 교사들은 기대이상의 요구들을 이행하여야만 하였다. 국·공립 어린이집의 교사들은 부모들의 높은 기대치, 의심의 시선, 타 기관과 비교·평가 당함으로 허탈감과 부담감을 느끼며 스트레스가 유발되었다. 직장 어린이집의 교사들은 교사를 바라보는 직장부모의 낮은 시선과 저평가, 타 기관과 차별화된 보육을 요구 받음으로 신체적·정신적으로 긴장하고 지쳐가고 있었다. 학부모가 교사를 교육자로 보지 않고 무시하는 태도를 지적했다는 손장규(2002)의 연구결과처럼 교사를 바라보는 부모와 직장의 시선과 인식, 태도, 저평가는 교사의 가치와 의욕을 떨어뜨리고 있었다. 낮은 사회적 지위가 종사자들을 낮은 시선으로 바라보게 만들기에, 교사들을 전문 지식인으로 인정하는 것이 필요하다. 전문 지식인이 되기 위해서는 제도적 변화가 필요하다. 보육의 전문가로서 기본 요건을 갖추기 위한 양성과정 속 인성교육을 포함시키고, 우수한 교사확보를 위한 선별적 자격증 부여 시스템을 도입하는 제도적 변화가 필요하다.

둘째, 교사들은 한자리에서 맴돌며 배움의 기회가 희박한 현실과 제자리걸음만을 반복하는 근무환경에 대한 상실감과 힘겨움들이 스트레스를 일으키고 있었다. 근무환경 중 직장 어린이집 교사들은 장시간 근무로 인해, 국·공립 어린이집 교사들은 정원 초과 보육으로 인해 더욱 더 스트레스를 받고 있었다.

교사들은 교사라는 직업에 만족감을 보이면서도 직장인으로서 앞으로 나아가기 어렵고 배움의 기회가 희박한 현실을 안타까워하였다. 보육교사도 하나의 직업으로 인식하기에 직위의 변화로 갖는 보람, 인정받고 싶은 심리에 의한 것으로 생각해 볼 수 있다. 이형정(2009)은 승진의 기회는 업무수행에 대한 인정과 미래에 대한 안정감을 제공한다고 하였다. 따라서 교사들에게도 소속감을 느낄 수 있는 부분과 신분보장, 직위체제 개편 등이 마련되어야 한다고 본다. 교사들에게 배움의 기회와 성장할 수 있는 기회를 제공하는 것은 곧 보육의 질적 향상으로 연결될 수 있다. 대학원 진학을 권장하고 보조교사를 투입하여 해당반과 다른 교사에게도 부담감을 주지 말아야 할 것이다. 시군구에서 대체교사 수급과 급여 지급을 위한 제도가 마련되어야 배움의 기회가 확대될 것이다.

또한 제자리걸음만을 반복하는 근무환경은 교사들을 스트레스에 빠져들게 하고 있었다. 세월이 흐르면 강산도 변화한다지만 시간이 지나도 변함없는 것이 보육교사의 근무환경이라는 어느 교사의 이야기는 열악한 환경 속에서 근무하는 교사의 심리를 대변하고 있었다. 김향자(2010)의 연구결과 전체적으로 86%이상의 교사들이 10시간이상 근무를 하고 있으며, 이은정(2011)의 연구에서는 초과근무 빈도가 75.9%로 주 2회이상 교사들이 초과근무를 한다고 하였다. 그러나 직장 어린이집은 다른 기관보다 더 긴 시간 운영되어지고, 교사들이 당직제도로 근무시간을 조절하여도 어린이집에 머무는 시간이 길었다. 직장 어린이집의 교사들은 장시간 보육과 시간부족으로 인해 피로감과 스트레스가 함께 쌓여가고 있었다. 국·공립 어린이집 교사들은 정원 초과

보육으로 인한 스트레스가 상대적으로 높았으며, 지친 감정과 부정적 정서가 영유아에게 표출되기도 하였다. 직장 어린이집과 국·공립 어린이집의 교사들은 현실과 맞지 않는 근무시간과 휴가제도, 초과된 교사 대 아동비율, 청소와 같은 잡무, 3월부터 시행된 0~2세 무상보육으로 인한 보육 수 증가 등으로 교사들의 생활은 쉽지가 않았다. 2011년 통계청 발표에 의하면 초등교사대 아동비율이 1대 17인 것으로 나타났다. 이에 비해 어린이집의 만 4세반이 1대 23명 이내 인 것은 생각해 보아야 할 문제이다. 후생복지제도가 잘 갖추어 있을수록 이직의도가 낮다는 강민경(2002)의 연구처럼 근무시간의 하향조정과 교사 대 아동비율이 축소, 보조 인력의 투입, 적절한 휴식시간과 재충전을 위한 휴가제도가 보장되어 보육환경을 행복한 근무환경으로 조성하는 것이 필요하겠다.

## (2) 대인관계

교사는 부모, 원장, 동료와 긍정적이고 융통성 있는 관계 맺음을 위하여 노력하는 과정과 부정적인 관계를 회복하기 위한 과정에서 어려움을 호소하며 스트레스를 받고 있었다. 이중에서도 직장 어린이집의 교사들은 지나친 부모 역할의 수행에 대한 부모들의 요구로 높은 스트레스를 나타내고 있었다. 두 기관 모두 부모들이 불만과 불평을 제시하고 해결하는 과정과 부모의 태도로 스트레스가 유발되고 있었다. 범주화된 신뢰와 의심의 중간에선 부모, 의존과 갈등이 함께하는 원장과의 관계, 경쟁과 협력의 동료 교사로서 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교사들은 신뢰와 의심의 중간에선 부모로 인해 스트레스가 유발되었다. 교사에게 학부모가 신뢰감을 표현할 때는 자부심과 용기를 얻지만 그 반대일 경우는 자신의 교육철학에 상관없이 위축되었다. 교사들은 죄인이 된 듯한 감정과 존중받지 못하는 자신의 모습에 모멸감을 느끼며, 육체적·정신

적으로 힘들어하여 중도 포기하는 모습을 보이기도 하였다. 특히, 직장 어린이집의 교사들은 부모들의 지나친 부모역할을 수행 요구에 혼란스러워하였다. 또한 두 기관 모두 불만, 불평을 직장의 담당자나 시청에 민원제기로 해결하려는 부모의 태도로, 부모들의 눈치를 보며 스트레스가 강하게 유발되고 있었다. 이로 인한 스트레스는 교사의 역할수행에 대한 동기를 약화시킴으로써 영유아와의 상호작용 질에 부정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 교사는 서로를 신뢰하고 믿음을 줄 수 있는 기회 마련과 확인절차가 필요하다. 보육 현장 속에서 교사로서의 생활을 체험해 볼 수 있는 기회를 마련과 서로를 이해 할 수 있는 부모교육이 필요하겠다. 그전에, 교사와 부모 모두 객관성 유지와 인정해야 할 부분들을 인정하고 사고 후에도 사후 처리과정을 분명히 하여 신뢰를 주어야 할 것이다.

둘째, 교사들은 의존과 갈등이 함께하는 원장과의 관계에서 스트레스가 유발되었다. 원장은 한 기관의 수장으로서 교사들이 의존하지만 상하관계를 벗어나지 못하고, 원장의 능력과 지도력에 의한 갈등이 스트레스를 만들어 내고 있었다. 교사들은 원장으로부터 영유아에게 필요한 기술적 부분에 대한 조언과 지도를 받고 싶어 하지만 원장이기 때문에 어려움을 느끼고, 일방적인 지시나 직접적인 지도에 상처를 받았다. 교사들은 일관된 지도력으로 교사를 이해해주고 따뜻한 격려 한마디와 믿음의 대상이 교사이기를 바라고 있었다. 이러한 결과는 교사의 스트레스를 감소시키기 위해서 원장이 교사들과의 갈등과 교육적 지도, 관리 방식에 관심을 가져야함을 시사하고 있다. Punch와 Tuetteman(1996)도 어린이집의 직무환경에서 교사의 역할수행에 대한 원장의 칭찬이나 인정 등의 정서적 지원은 교사의 스트레스 발생 가능성을 줄일 수 있다고 하였다(김은수, 2007. 재인용). 원장은 교사들에게 도움을 줄 수 있는 근접한 인적자원이며 본보기의 대상이고 교사들의 최종 목표가 되기도 한다. 따라서 원장과 교사가 수평의 관계를 유지하며 도움을 요청

할 수 있는 분위기와 환경을 조성하는 것이 필요하다. 원장이 리더십을 발휘하여 보육교사의 발전을 독려한다면 이는 긍정적 에너지로 영유아에게로 전이될 것이다.

셋째, 교사들은 경쟁과 협력의 동료 교사로 인해 스트레스가 발생하였다. 교사들은 한정된 공간 안에서 영유아 보육이라는 같은 업무를 수행하면서 개인적 성향 차이에서 오는 이해관계 부족과 경쟁관계에서 서로에게 악의의 피해를 주기도 하며 스트레스가 나타났다. 한 집단의 구성원들 간의 선의의 경쟁은 긍정적인 효과를 가져 온다. 따라서 선의의 경쟁을 유도하며 서로를 이해하고 도와줄 수 있는 방법으로 신입교사와 경력교사를 맺어 주는 교사 멘토제를 도입하여 이해관계를 높이고 동료의식을 고취시키는 것이 필요하다 하겠다.

### (3) 불확실한 미래

첫째, 교사들의 낮은 보수는 스트레스를 유발하는 사항들 중 가장 큰 요인이었다. 교사들은 노력에 대한 인정과 보상이 주어지지 않고 물가상승률이 반영되지 않는 현 보수 체계에 불만을 가지고 유치원 및 타 지역과 비교하며 배려 받지 못한다는 생각으로 스트레스를 받고 있었다. 적절하지 않은 보수와 지역 간 수당비의 차이는 근무지와 타 직종으로의 이탈을 부추기고 이는 교사의 이직률로 연결되었다. 2012년 충청남도 보육특수시책사업에 의해 충청남도지역의 어린이집은 학력과 자격증 반영 없이 일괄적으로 처우개선비 10만원을 받으며, 이것 또한 임용일 이후 2개월이 경과되어야 지원받을 수 있다. 교사들은 이러한 충남지역 보수체계에 불만스러워하였다. 같은 업무와 업무량을 가지고 있음에도 불구하고 지역별 다른 처우개선비는 형평성에 어긋나고, 지역에 따라 교사의 수급 문제로 힘들어하는 어린이집의 인력

난 문제를 해결하기 어렵다. 보육교사의 이직률이 보육의 질과 직결된다고 볼 때 우선적으로 보수가 적절히 측정되어야 하며 이에대한 합리적인 보수체계의 개선이 필요하다. McCartney(2004)의 연구에서도 보육의 질을 가늠할 수 있는 요인으로 교사의 임금을 지적되었다(오유진, 2009). 2005년 1호봉 보수가 1,201,000(보건복지부, 2005)원이었고 2012년 1호봉 보수는 1,392,280(보건복지부, 2012)원으로 7년간 191,280원 15.9% 상승하였다. 매년 물가가 4%씩 상승한다고 하였을 때 보육교사의 보수는 직업인으로서 생활하기 어렵다. 2012년 5월 서울시에서 진행한 ‘보육교사 정책 워크숍’에서도 참석한 보육교사 모두가 경제적인 어려움과 업무에 부합하는 수당 지급, 현실적인 호봉체계 마련 등의 대안 마련을 촉구하였다(복지교육인터넷뉴스). 또한 4년제 대학을 졸업해도 1호봉 보수를, 양성기관을 수료해도 1호봉 보수를 받는 기준과 교사의 대부분이 지급받지 못하고 있는 초과근무수당, 무분별한 자격증 취득 제도는 전문성을 갖춘 교사확보가 어려운 이유 중 하나일 것이다. 누리과정을 교육하는 유아반 교사뿐 아니라 그 외반을 운영하는 교사들에게도 그에 합당한 처우 금액 측정이 이루어져야 한다. 교사들에게 근무 수당의 지급이 정확하고 강력히 시행되어야 하며, 교사 자격등급에 대해서도 좀 더 새로운 방안과 교사 승진제도를 마련하여 전문성이 부족한 교사를 선별해내는 작업이 필요하다. 이렇듯 보육교사들에게 그들의 노력에 상응하는 보수가 적절히 제공되며 재정적 신분보장이 이루어질 때, 보육교사의 사기를 진작시키고 보육현장을 지킬 수 있는 우수한 교사 확보가 가능하게 될 것이다. 그러기위해서 지방자치단체 차원의 예산·지원의 확대가 필요하다고 본다.

둘째, 교사들은 여성근로자로서 일과 가정생활 양립의 어려움으로 스트레스가 유발되었다. 미혼교사들은 자신들의 꿈과 목표를 위해 결혼을 미루거나 출산 후 퇴직을 생각하고 있었으며, 기혼교사들은 아이를 맡길 곳이 없어 고민하고 아이에게 미안해하였다. 교사들 모두 일과 가정생활의 병행에 대한

두려움과 불안함, 미래에 대한 불확실성이 스트레스를 일으키고 있었다. 보육교사의 근무환경이 개선된다면, 교사들도 결혼 후 교사직을 충실히 수행할 수 있을 것이다. 따라서, 교사들에게 현실 가능한 육아휴직과 복직 제도가 마련되고, 교사의 자녀를 양육할 수 있는 어린이집을 연결해 주거나 근무하는 기관에 입소할 수 있는 우선 입소권이 주어진다면, 교사직에 대한 애착과 자녀 양육의 경험이 보육현장에 반영될 것이라 본다.

## 2. 결론 및 제언

본 연구에서 얻은 결과를 통해 결론을 내리고, 이를 토대로 후속 연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 직장 어린이집 교사의 개인적 배경과 근무환경에 따른 직무스트레스를 분석한 결과, 개인적 배경 중 결혼여부와 경력에 따라서는 유의한 차이가 나타났으며, 자격증에 따라서는 부분적인 차이가 나타났다. 그러나 연령이나 학력에 따라서는 차이가 나타나지 않았다. 근무환경 중 근무시간에 따라 유의한 차이가 나타났으며, 급여에 따라서는 부분적인 차이가 나타났다. 그러나 담당학급, 직위에 따라서는 차이가 나타나지 않았다. 즉, 미혼의 교사와 경력이 5년 이상으로 많을수록, 12~13시간 장시간을 근무하는 교사가 직무스트레스를 더 높게 인식하고, 정교사 자격증을 소지한 교사는 경제적·후생 복지 관련요인에서, 141만원~160만원의 급여를 받는 교사는 행정적 지원 및 기관운영 관련요인에서 직무스트레스가 높게 나타나고 있었다.

둘째, 국·공립 어린이집 교사의 개인적 배경과 근무환경에 따른 직무스트레스를 분석한 결과, 개인적 배경 중 연령, 결혼여부, 자격증, 경력에 따라

유의한 차이가 나타났으며, 학력에 따라서는 부분적인 차이가 나타났다. 근무환경 중 근무시간, 급여에 따라서는 유의한 차이가 나타내며 담당학급, 직위에 따라서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 25세~29세 연령의 교사, 미혼의 교사와 보육교사 2급 자격증을 소지한 교사, 3년~4년의 경력 교사, 12~13시간의 장시간 근무교사와 급여를 121~140만원으로 적게 받는 교사가 직무스트레스를 더 높게 인식하고 있었다. 4년제대학 졸업이상의 학력을 가진 교사는 영·유아 관련요인에서만 직무스트레스가 더 높게 나타났다.

셋째, 직장 어린이집 교사와 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스 차이를 분석한 결과, 국·공립 어린이집의 교사가 직장 어린이집의 교사보다 직무스트레스 하위요인들 모두에서 높게 나타났으며 유의한 차이가 나타났다. 직장 어린이집은 영·유아 관련요인에서 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났고, 국·공립 어린이집은 경제적·후생복지 관련요인에서 더 높게 나타났다. 두 기관 모두 동료교사들과의 관계요인에서 가장 낮게 나타났다.

넷째, 어린이집 교사의 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황을 분석한 결과, 교사들은 교사로서의 삶과 대인관계 형성, 불안정한 미래로 긴장하였으며 스트레스가 유발되었다. 어린이집 유형에 따른 특성이 반영되어 직장 어린이집 교사들은 교사를 바라보는 낮은 시선과 장시간 근무, 부모역할 대리수행으로, 국·공립 어린이집의 교사들은 부모들의 높은 기대와 비교, 정원 초과 보육에 대한 스트레스가 상대적으로 높았다. 두 기관 모두 불평, 불만을 어린이집이나 교사가 아닌 직장의 담당자와 시청에 민원을 제기하여 해결하려는 부모의 태도로 예민해지고 스트레스가 더욱 유발되었다. 교사들은 교사로서의 삶을 살아가면서 보육환경 구성 및 진행의 어려움, 보육 외 업무에 장시간 투자로 심리적으로 압박감을 느끼고 있었으며, 성장과 배움의 기회가 희박하고 제자리걸음만 반복하는 근무환경에 스트레스가 쌓여갔다. 영

유아를 둘러싼 환경과 관계를 맺는 과정에서 신뢰와 의심의 중간에선 부모와, 의존과 갈등이 함께하는 원장과, 경쟁과 협력 관계의 동료 교사들과 충돌하게 되고, 신체적·정신적 스트레스를 호소하였다. 마지막으로 낮은 보수, 일과 가정생활 양립의 어려움은 불확실한 미래로 이어져 스트레스를 유발하고 있었다. 이렇듯, 스트레스를 유발하는 사항들은 교사로서의 비전과 희망에 걸림돌이 되고 있었으며, 교사의 질을 떨어뜨리고 있음을 알 수 있었다.

본 연구의 제한점을 토대로 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 충청남도지역의 직장 어린이집과 국·공립 어린이집의 교사만을 대상으로 한 연구이므로 전국적인 결과로 일반화하기에는 무리가 있으며 적응 과정에 있는 학기 초에 진행되어 긴장감이 반영되었을 수도 있다. 따라서 추후 연구에서는 좀 더 폭넓은 지역을 대상으로 어린이집 일정을 고려한 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 직장 어린이집과 국·공립 어린이집 교사의 현장 내 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 실질적인 지원프로그램에 관한 개발과 실천적인 연구가 필요하다.

셋째, 지방자치단체에 따라 교사들에게 지급되는 수당과 근무환경 다르므로 지역별로 교사들의 근무환경을 개선하기 위한 연구들이 꾸준히 이루어져야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강민경 (2002). 보육교사의 직무실태와 후생복지에 관한 연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 강혜경 (2002). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구-부천시 보육시설 보육교사를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 강호재 (2005). 직장보육시설 운영의 활성화방안에 관한 연구-서울시 여성공무원에 대한 조사를 중심으로. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 고용노동부 (2011). 2011년 남녀고용평등 전 국민 의식조사 자료.
- 국성자 (2011). 보육교사의 직무환경과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향-광주광역시 보육교사를 중심으로. 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 권기태 (1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권혜경 (2003). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 근로복지공단 (2012). 직장보육시설 설치와 운영.
- 김근옥 (2011). 국공립 보육시설의 운영유형 비교연구-창원시 국공립보육시설중심으로. 가야대학교 대학원 석사학위논문.
- 김명자 (2011). 민간 보육시설과 국공립 보육시설의 역할 분담에 관한 학부모 인식 연구. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김선희 (2004). 보육교사의 전문적 자질에 관한 인식 비교 연구. 인제대학교

- 교육대학원 석사학위논문.
- 김애영 (2011). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도, 직무스트레스에 관한 연구. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김영선 (2000). 어린이집 교사의 직무스트레스와 대처방법. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김유진 (2003). 영아보육교사의 전문성인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김윤주 (2005). 보육교사의 직무스트레스와 대처방안 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김은수 (2007). 어린이집 교사의 삶의 만족도와 직무스트레스 및 대처방법과의 관계연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김지현 (1995). 유치원 교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김한우 (2006). 국공립보육시설장의 민간위탁제도 및 운영에 대한 인식. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김향자 (2010). 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향-진주시를 중심으로. 한국국제대학교 보대학원 석사학위논문.
- 김혜나 (2011). 교사의 직무스트레스 및 정서표현성과 유아의 사회, 정서적 행동과의 관계. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 남문주 (2009). 보육교사의 갈등관리 유형과 직무스트레스와의 관계. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 민미화 (2009). 취업 여성들의 영·유아 보육실태와 직장보육시설 요구도에 관한 연구-구미시, 김천시 종합병원을 대상으로. 경운대학교 대학원 석사학위논문.
- 박삼섭 (2007). 보육교사 근무환경 개선을 위한 연구-구로구를 중심으로. 서

- 강대학교 대학원 석사학위논문.
- 박세은 (2011). 보육교사의 근무환경과 직무 만족도에 관한 연구-보육시설 유형별 비교를 중심으로. 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박해연 (2009). 어린이집 교사의 교사효능감과 직무스트레스에 대한 연구. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 박태인 (2011). 보육교사의 직무만족 영향요인에 관한 연구-서울형 국공립 및 민간보육시설간 비교분석. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 방윤미 (2008). 취업모의 직장보육시설 이용만족도에 관한 연구-인천광역시 구청보육시설중심으로. 인천대학교 대학원 석사학위논문.
- 보건복지부 (2005). 2005년도 보육사업 안내.
- 보건복지부 (2012). 2012년도 경기도 보육사업 안내.
- 보건복지부 (2012). 2012년도 보육사업 안내.
- 보건복지부 (2012). 2011년도 보육통계. 보육정책과.
- 보육교사 정책 워크샵, (2012. 5. 24). 복지교육인터넷뉴스,  
[http://www.welfare-education-news.net/sub\\_read.html?uid=2120](http://www.welfare-education-news.net/sub_read.html?uid=2120)
- 산업단지 내 어린이집 대폭 늘어난다, (2011. 7. 21). 보건복지부 보도자료,  
<http://www.mw.go.kr/front/al/>
- 서동영 (2007). 천안지역 국·공립 및 법인어린이집 보육교사의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 호서대학교 대학원 석사학위논문.
- 서원정 (2002). 직장보육시설의 운영실태에 관한 연구-부산광역시를 중심으로. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 서의석 (2006). 보육교사 근무현황 및 실태조사. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 손장규 (2002). 국공립과 민간어린이집 보육교사의 직업만족도에 관한 비교 연구-서울특별시 성북구를 중심으로. 국민대학교 대학원 석사학위

논문.

- 송경섭 (2007). 직장보육시설 보육교사의 생활문화 탐구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 송미경 (2005). 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-울산광역시를 중심으로. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 송미선 (2008). 유아교사의 직무스트레스와 조직효과성과의 관계. 교육과학 연구. 39(2), 95-111.
- 신경주 (2011). 영아보육교사의 직무스트레스 유형과 직무스트레스 대처방안 분석. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안성아 (2003). 어린이집 근무환경이 보육교사의 이직률에 미치는 영향에 관한 연구. 경원대학교 대학원 석사학위논문.
- 오유진 (2009). 보육교사의 직무스트레스와 교사 효능감 간의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유민아 (2010). 어머니 격리불안 및 양육태도가 영아의 보육시설 적응에 미치는 영향-직장보육시설을 이용하는 취업모를 대상으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 유인희 (2008). 취업모의 직장보육에 대한 욕구 조사-경기도내 3개 종합병원을 대상으로. 삼육대학교 대학원 석사학위논문.
- 유희정, 이미화 (2004). 「보육교사의 근무환경 및 직무실태분석」. 한국여성개발원연구보고서.
- 윤미정 (2011). 보육교사의 직무스트레스 및 소진에 따른 직무만족도 연구-영유아 담당연령에 따라. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이경란 (2002). 우리나라 영유아 보육사업의 발전방안에 관한 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이남경 (2012). 직장보육시설 이용만족도가 취업모의 직업만족도 및 양육효능감에 미치는 영향에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위

논문.

- 이선애 (2009). 보육교사의 직무스트레스와 교사효능감에 관한 연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이순애 (2011). 보육교사의 배경변인 및 근무환경에 따른 직무만족도. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영수 (2005). 어린이집 교사의 성격유형에 따른 직무스트레스 수준과 대처 방식에 관한 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이원선 (2002). 국공립보육시설 시설장의 운영관리 역할수행 실태 및 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이유진 (2004). 국공립과 민간어린이집 보육교사의 근무환경 실태에 관한 비교 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 이은정 (2011). 보육교사의 직무시간 운영에 대한 연구. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은진 (1999). 어린이집 교사의 성격유형에 따른 직무스트레스 수준과 대처 방식에 관한 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이자희 (2003). 직장보육시설 종사자들의 실태와 인식에 관한 연구-경기도를 대상으로. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 이진옥 (2011). 직장보육시설 시설장의 어려움과 보람 그리고 희망. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 이형정 (2009). 국·공립 보육시설의 근무환경과 보육교사의 이직에 관한 연구-서울시를 중심으로. 국민대학교 대학원 석사학위논문.
- 이혜진 (2001). 직장보육서비스의 개선방안에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 임길주 (2004). 직장보육시설의 활성화 방안에 관한 연구. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 장명숙 (2007). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. 계명

- 대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정지현 (2004). 보육교사의 직무스트레스와 대처방안. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 장진성 (2011). 어린이집 영아전담교사의 직무스트레스 및 직무만족과 이직 의도와의 관계. 삼육대학교 대학원 석사학위논문.
- 조원중 (2011). 근로자 보육실태 및 직장보육시설 활성화 방안. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 차선미 (2007). 유치원장과 보육시설장의 직무수행과 직무스트레스 간의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최도자 (2008). 보육시설장이 인식한 국공립보육시설 민간위탁 운영의 실태 및 개선방안. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 최선경 (2011). 직무만족과 직무스트레스가 어린이집 보육교사의 소진에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 충청남도 보육사업(2012). 보육시책사업안내. 충청남도.
- 황순옥 (2007). 한국직장보육시설과 외국직장보육시설의 지원체제에 대한 비교분석. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- Burud, S. L., Aschbacher, P. R., & McCroskey, J. (1984). *Employer-supported child care: Investing in human resources*. Dover, MA: Auburn House.
- Clark, C. L. (1980). *An analysis of occupational stress factors as perceived by public teachers*. Unpublished Doctoral Dissertation, Ausburn University.
- D'Arienzo, R. (1981). *Stress in teaching : A comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teacher*. Unpublished Doctoral Dissertation, Ausburn University.

- D'Arienzo, R. V. and Mracco, J., Danford, D. (1981). The factorical validity of the teacher occupational stress factor questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 42(1), 275-283.
- Goodman, V. B. (1980). Urban teacher stress : A critical literature review. ERIC Document Reproduction Service. No. 221611.
- Gupta. N. (1981). Some source and remedies of work stress among teachers. Southwest educational development lap., Austin. tex., Aug. *ERIC Document Reproduction Service*, 1(1), 221-496.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review . *Educational research*, 29, 146-152.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Stress process and depressive symptomatology. *Journal of Abnormal Psychology*, 95(1), 107-113
- Maslach, C. & Pines, A. (1977). The Turn-out Syndrome in Day care Setting. ERIC Document Reproduction Service, No. EJ 172340.
- Mattingly, M. (1977). Sources of stress and burnout in professional child care work. *Child Care Quarterly*, 6(2), 127-137.
- McCartney, K. (2004). 영유아 보육과 발달에 대한 NICHD연구 : 인지·언어 발달에 대한 보육의 효과. 2004년도 삼성복지재단 제 12회 국제학술 대회.
- Morocco, J., & Mcfadden, H. (1980) *Counselor's role in reducing teacher stress*. Unpublished Research Report, Auburn University.
- Punch.. K. T., Tuetteman. E. (1996). Reducing teacher stress: The effects of support in the work environment. *Research in Education*, 56(1), 63-72.
- Selye, H. (1983). The stress concept: past, present and future research Issues for eighties. NY: Jhon Wiley & Son.

# ABSTRACT

## A Study on Teachers' Job Stress at Workplace Day Care Center and National·Public Day Care Center

Jeong, Haeng-sook

Major in Early Childhood Education

Department of Education

Graduate School of Education

Sungshin Women's University

The purpose of this study was to offer basic data for improving job environment by examining teachers' job stress at workplace day care center and national·public day care center and by analyzing a situation of causing job stress centering on Chungnam area.

According to the objective of this study, the following research problems were established.

1. What about the workplace day care teachers' job stress level?

1-1 Is there difference in job stress according to the workplace day care teachers' individual background variable?

1-2 Is there difference in job stress according to the workplace day care teachers' individual working-environment variable?

2. What about the national·public day care teachers' job stress level?

2-1 Is there difference in job stress according to the national·public day care teachers' individual background variable?

2-2 Is there difference in job stress according to the national·public day care teachers' individual working-environment variable?

3. Is there difference in job stress between the workplace day care teachers and the national·public day care teachers?

4. What is a specific situation of causing day care teachers' job stress?

The subjects of this study were totally 291 people with 132 workplace day care teachers and 159 national·public day care teachers in Chungnam area. To measure job stress, it supplemented and used the tool that was adapted by Gwon Gi-tae(1990) and modified by Kim Yun-ju(2005) as to the questionnaire for teachers' job stress factor, which was developed by Clark(1980) and modified by D'Arienzo et al.(1981). To examine a specific situation of causing job stress, a case was analyzed by carrying out interview with totally 8 people with 4 teachers of working at workplace day care center and 4 teachers of working at national·public day care center.

To analyze the collected data, the frequency, percentage, the mean, standard deviation, *t*-test, one-way ANOVA, and post-test were carried

out according to research problems by using SPSS/WIN 12.0. The interview data were analyzed by categorizing the contents with repetitively reading while transcribing the recorded contents.

The following are the results that were obtained in this study.

First, as a result of analyzing job stress according to the workplace day care teachers' personal background and working environment, the significant difference was shown according to marital status and career out of individual background. A partial difference was shown depending on license. However, difference wasn't indicated depending on age or academic background. Significant difference was shown according to working hours out of the working environment. A partial difference was indicated according to salary. However, difference wasn't shown according to class in charge and to job position. In other words, the job stress was recognized more highly in the unmarried teachers, in the career with more than 5 years, and in teachers of working for long hours in 12~13 hours. The job stress was indicated more highly in the factor related to economic and welfare for teachers of holding regular-teacher license and in the factor related to administrative support and institutional operation for teachers who receive salary in 1,410,000 won~1,600,000 won.

Second, as a result of analyzing job stress according to the national-public day care teachers' personal background and working environment, the significant difference was shown according to age,

marital status, qualification, and career out of individual background. A partial difference was indicated according to academic background. Significant difference was shown according to working hours out of the working environment. Significant difference was indicated according to class in charge and to job position. In other words, the job stress was recognized more highly in teachers aged 25~29, in unmarried teachers, in teachers of holding the 3rd grade day care teacher licence, in teachers with career of 3~4 years, in teachers for long hours in 12~13 hours, and in teachers who receive low salary in 1,210,000 won~1,400,000 won. Teachers, who have academic background in more than 4-year university graduate, were indicated to have the higher job stress only in factor related to infants and toddlers.

Third, as a result of analyzing difference in job stress of teachers between workplace day care center and national·public day care center, the teachers of national·public day care center were indicated to be higher in all of sub-factors of job stress than the teachers of workplace day care center, and were shown significant difference. The workplace day care center was indicated to have the highest job stress in factor related to infants and toddlers. The national·public day care center was shown to be the highest in factor related to economic·welfare. Both institutions were indicated to be the lowest in factor of relationship with fellow teachers.

Fourth, as a result of analyzing specific situation of causing day care teachers' job stress, the teachers were strained due to life as a teacher,

to formation of interpersonal relations, and to unstable future, and were caused stress. With being reflected characteristic according to day care center type, the workplace day care teachers had the relatively higher stress owing to low sight of looking at a teacher, to working for long hours, and to the acting performance in parenting. The national public day care teachers had the relatively higher stress owing to parents' high expectation & comparison and to child care with the excess in the fixed number. Both institutions were further caused stress by parents' attitude of trying to solve by filing a civil complaint to a person in charge and to the city hall, not to a teacher, as for complaint and dissatisfaction. Teachers proceeded with being stressed out by the working environment of experiencing psychological pressure, of being rare in opportunity of learning, and of being repeated only the standstill while proceeding with making a life as a teacher. In the process of having relationship with environment of surrounding infants and toddlers, the teachers appealed for physical and mental stress with coming to collide with parents, day care center principals, and fellow teachers. Finally, the low salary and the compatible difficulty of work and family life led to uncertain future, thereby having caused stress. In this way, the matters of causing stress could be known to be obstacle to vision and hope as a teacher and to lower teacher's quality.

## 부 록

부록 1. 보육교사 직무스트레스 설문지

## <부록 1> 보육교사 직무스트레스 설문지

안녕하십니까?

저는 성신여자대학교 교육대학원에서 유아교육학과를 전공하고 있으며, 직장과 국·공립어린이집 교사를 대상으로 석사학위논문을 준비하고 있는 학생입니다. 보육현장에서 열정을 다하시는 교사분들께 어려운 부탁을 드리고자합니다.

본 설문지는 직장과 국·공립어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 연구의 기초자료를 얻기 위해 실시하는 것입니다. 각 문항을 읽으신 후 선생님께서 평소에 느끼시는 대로 솔직히 답해 주시기 바랍니다. 설문지의 답변내용은 본 연구의 연구 자료로만 활용될 것이며 한 문항이라도 빠뜨리시면 선생님의 귀중한 자료를 연구 자료로 사용할 수 없게 되오니 각 문항을 빠짐없이 답해 주시면 감사하겠습니다.

설문지 작성에 소요되는 시간은 약 10분이며, 완성된 설문지 반송봉투에 넣어 주시기 바랍니다.

바쁘신 중에도 귀한 시간을 할애해 주셔서 다시 한 번 깊은 감사를 드립니다.

2012년 월

성신여자대학교 교육대학원 유아교육 전공  
논문지도교수: 이숙재  
연구자: 정행숙

<부록 1> 보육교사 직무스트레스 설문지

\* 다음은 선생님의 개인적인 배경과 근무환경에 관한 질문입니다.  
각 문항을 읽으시고 해당번호에 표시를 해주시거나, ( )안에 직접 내용을  
써넣어 주시면 감사하겠습니다.

1. 선생님의 연령은? (            )  
① 20~24세    ② 25~29세    ③ 30~35    ④ 35세 이상(구체적으로:    세)
2. 선생님의 최종학력은? (            )  
① 고등학교졸업    ② 전문대학졸업    ③ 4년제 대학졸업    ④ 대학원재학이상
3. 선생님의 결혼여부는? (            )  
① 미혼                            ② 기혼
4. 선생님의 어린이집 교사 경력은?  
① 1년미만            ② 1년~2년            ③ 3년~4년            ④ 5년이상(    년)
5. 선생님께서 근무하신 어린이집의 기관유형은?  
① 직장 어린이집            ② 국·공립 어린이집
6. 현재 선생님이 담당하고 있는 학급은?  
① 2세이하            ② 3세반            ③ 4세반            ④ 5세반
7. 선생님이 갖고 계신 자격증의 형태는?  
① 정교사 1급    ② 정교사 2급    ③ 보육교사 1급    ④ 보육교사 2급
8. 현재 어린이집에서의 직위는?  
① 교사                            ② 주임
9. 현재 어린이집에서 근무하는 시간은 하루 평균 몇 시간?  
① 9시간미만            ② 9~11시간  
③ 12~13시간            ④ 14시간 이상(구체적으로:    시간)
10. 현재 선생님의 월수입(시간외수당, 처우개선비 제외)은 어느 정도입니까?  
① 120미만    ② 121~140    ③ 141~160    ④ 161이상(구체적으로:    만원)

\* 다음은 직장과 국·공립 어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 질문입니다.  
 문항을 읽으시고 선생님의 상황에 해당 된다고 생각하시는 번호에 "√"  
 표를 해주시기 바라며 솔직하게, 한 문항도 빠짐없이 답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다	:1								
대체로 그렇지 않다	:2	(예문)	1	2	3	4	5		
보통이다	:3								
대체로 그렇다	:4								
매우 그렇다	:5								

**영·유아 관련**

1. 교육활동에 참여하지 않으려는 영·유아들에게 동기를 부여하는 것이 어렵다. 1 2 3 4 5
2. 내가 맡은 학급에는 항상 문제행동을 보이는 영·유아가 존재한다. 1 2 3 4 5
3. 나는 영·유아들의 행동을 적절하게 통제하지 못한다. 1 2 3 4 5
4. 나의 반에는 부적응 영·유아가 있고, 그들의 지도방법이 어렵다. 1 2 3 4 5
5. 활동에 따른 안전사고 발생 시 처리법과 책임감 때문에 심리적 압박을 받는다. 1 2 3 4 5

**업무 관련**

6. 필요이상으로 행사가 너무 많다. 1 2 3 4 5
7. 교수-학습 활동을 도와줄 보조교사가 부족하다. 1 2 3 4 5
8. 교육활동에 필요한 수업자료(교재, 교구 및 교수자료)가 너무 부족하다. 1 2 3 4 5
9. 교육활동을 계획하고 조직하는데 너무 광범위한 능력이 요구된다. 1 2 3 4 5
10. 수업 준비 이외의 잡무가 많아서 수업 및 학급운영을 위하여 준비할 시간이 충분하지 않다. 1 2 3 4 5
11. 업무를 완성하기 위해 일거리를 집에 가져가기도 한다. 1 2 3 4 5
12. 업무시간이 과다하여 건강에 이상이 생긴다. 1 2 3 4 5
13. 정해진 근무시간에 맞추어서 퇴근하는 것이 눈치가 보인다. 1 2 3 4 5

### 행정적 지원 및 기관운영 관련

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 14. 우리원은 사무직원이 따로 없다.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. 교사들을 위한 행정적 지원이 부족하다.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. 교사 회의가 일방적인 지시나 명령으로 진행된다.                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. 국가수준의 어린이집 교육과정에 따르지 않고 원장의 임의대로 운영되어 어린이집 운영에 일관성이 없다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. 전인교육을 위한 교육보다는 특별활동이나 학부모를 위한 교육이 이루어진다.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. 학급당 영·유아수가 너무 많다.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. 내가 맡은 학급의 운영에 원장의 간섭이 심하다.                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. 원장의 교사에 대한 태도(무시, 함부로 대하기 등) 때문에 심리적 어려움을 겪는다.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. 원장이 교사의 자격증에 따라 차별을 한다.                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### 동료교사들의 관계

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 23. 교사들 간에 의사소통이 잘 안 된다.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. 마음을 터놓고 이야기할 동료 교사가 없다.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. 교사들 간에 서로 협조하는 정신보다 경쟁이 심하다.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. 동료교사 중에 자기 업무와 책임을 다하지 않는 교사들이 존재한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. 교사간의 갈등이 많다.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**학부모 관련**

28. 학부모와의 관계가 원만하지 못하다. 1 2 3 4 5
29. 학부모들이 교사에게 많은 것을 요구한다. 1 2 3 4 5
30. 유아들 간의 싸움이나 안전사고 등으로 어린이집에 항의하는 학부모가 많다. 1 2 3 4 5
31. 학부모들의 교사에 대한 태도(무시, 함부로 대하기 등) 때문에 어려움을 겪는다. 1 2 3 4 5
32. 학부모들이 어린이집의 운영방침에 관해 지나친 관여를 한다. 1 2 3 4 5
33. 많은 학부모들이 어린이집 문제에 관해 무관심하다. 1 2 3 4 5

**경제적·후생복지 관련**

34. 연간 급여의 상승폭이 적다. 1 2 3 4 5
35. 경력에 비해 보수가 너무 낮다. 1 2 3 4 5
36. 내가 노력한 만큼 보수를 받지 못한다. 1 2 3 4 5
37. 학력에 따른 보수의 차이가 없다. 1 2 3 4 5
38. 같은 학력 소지자로서 타 직종에 종사하는 사람의 보수보다 적다. 1 2 3 4 5
39. 휴식공간과 시간의 부족으로 어린이집에서 휴식을 갖기가 어렵다. 1 2 3 4 5
40. 지급할 의무가 있는 수당(시간외수 등)이 지급되지 않는다. 1 2 3 4 5
41. 교사들을 위한 각종 연금 혜택제도(4대보험)가 보장되어 있지 않다. 1 2 3 4 5

개인 관련

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 42. 어린이집 운영 및 행정적인 문제에 대해 나의 생각을 자유롭게 표현 할 수가 없다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. 유아들을 가르치는 일에 보람을 느끼지 못한다.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. 각종 연수, 외부교육, 장학지도가 부담스럽다.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. 퇴근시간이 일정하지 않아 여가 생활을 하는데 지장을 받는다.             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. 내 직업은 사회적 지위가 낮다.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. 내 직업은 5년 이상 일하기가 어렵다.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. 결혼 후에는 교사로서 근무하는 것에 어려움이 따른다.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

\*귀한 시간을 할애해 설문에 응해 주셔서 감사합니다.