



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

권 경 숙 교수지도

석사학위 청구논문

초임 보육교사의 전문성 인식이  
직무스트레스와 직무만족도에  
미치는 영향

2013

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

김 수 현

초임 보육교사의 전문성 인식이  
직무스트레스와 직무만족도에  
미치는 영향

권 경 숙 교수지도

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2013년 5월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

김 수 현

# 인 준 서

김수현의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 \_\_\_\_\_인

심사위원 \_\_\_\_\_인

심사위원 \_\_\_\_\_인

성신여자대학교 교육대학원

## 논문개요

본 연구는 초임 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도는 배경변인에 따라 어떤 차이가 있는지를 살펴보고, 전문성 인식이 직무만족 및 직무스트레스에 미치는 영향력을 분석해 보고자 하였다. 이와 같은 연구 목적에 따라 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

1. 초임 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도는 배경변인에 따라 어떤 차이가 있는가?
2. 초임 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도의 관계는 어떠한가?
3. 초임 보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

본 연구의 대상은 경기도에 위치한 어린이집에 재직 중인 119명의 초임 보육교사이다. 초임 보육교사의 전문성에 관한 질문지는 Lindsay & Lindsay(1984)의 연구에서 사용한 질문지를 박경선(2007)이 수정, 보완한 질문지를 사용하였다. 교사의 직무스트레스를 측정하기 위한 도구는 Clark(1980)이 개발하고 D' Arienzo와 그의 동료들(1981)이 수정한 것을 권기태(1990)가 번안, 김영선(1999)이 수정한 도구를 사용하였다. 초임 보육교사의 직무만족을 알아보기 위한 도구는 Jorde-Bloom(1989)의 교사 직무만족도 측정도구(ECJSS)를 허정희(2005)가 사용한 연구도구를 본 연구의 상황에 맞게 수정·보완하여 사용 하였다. 수집된 자료의 통계처리는 연구문제에 따라 SPSS Win16.0프로그램을 이용하여 분석하였으며 독립표본  $t$ 검증과 일원변

량분석을 실시하였고 Pearson 상관관계분석, 중다회귀분석을 실시하였다.

본 연구를 통해 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 초임 보육교사들 배경변인에 따른 전문성인식을 살펴본 결과 결혼 여부, 어린이집유형, 월평균급여에서 유의미한 차이를 보였으나 근무기관의 교사 수에서는 차이를 보이지 않았다. 초임 보육교사의 직무스트레스는 근무기관의 교사 수에 따라 학부모관련요인에서는 결혼여부에 따라 유의미한 차이를 보였다. 또한 경제적 요인에서는 어린이집 유형과 월평균 급여에 따라 유의미한 차이를 보였다. 초임 보육교사의 직무만족도는 월평균 급여에서 유의미한 차이를 보였으며 어린이집 유형에서는 보수와 후생복지, 근무기관 교사 수에서는 근무조건과 인간관계에서 유의미한 차이를 보였다.

둘째, 초임 보육교사의 전문성인식과 직무 스트레스 간에는 부적상관이 있는 것으로 나타나 전문성 인식이 높을수록 직무스트레스가 낮아진다는 것을 알 수 있었다. 또한 초임 보육교사의 전문성 인식과 직무만족도 간에는 정적 상관이 있는 것으로 나타나 전문성 인식이 높을수록 직무만족도 높아진다는 것을 알 수 있었다.

셋째, 초임 보육교사의 전문성인식은 스트레스 전체와 스트레스의 하위변인인 유아들의 활동, 업무, 행정적 지원, 학부모, 동료교사 및 경제적 요인에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 전문성 인식은 직무만족도 전체와 하위요인인 직무상태, 보수, 근무조건, 인간관계, 사회적 인정, 지원체제, 승진, 임용, 신분보장, 후생복지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 초임 보육교사에게 있어서 전문성인식이 얼마나 중요한지를 의미하는 것으로 보육교사들의 전문성을 높이기 위한 방안이 모색되어야 함을 의미한다.

# 목 차

<b>I. 서 론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구문제 .....	6
3. 용어의 정의 .....	6
<b>II. 이론적 배경</b> .....	8
1. 초임 보육교사 .....	8
2. 교사의 전문성인식 .....	11
3. 직무스트레스 및 직무만족도 .....	13
<b>III. 연구방법</b> .....	21
1. 연구대상 .....	21
2. 연구도구 .....	23
3. 연구절차 .....	25
4. 자료 분석 .....	26
<b>IV. 결과 및 해석</b> .....	27
<b>V. 논의 및 결론</b> .....	50

참 고 문 헌  
ABSTRACT  
부 록

## 표 목 차

<표 1> 연구대상의 일반적 배경 .....	21
<표 2> 전문성 인식 도구의 문항 수 및 신뢰도 .....	23
<표 3> 직무스트레스 도구의 문항 수 및 신뢰도 .....	24
<표 4> 직무만족도 도구의 문항 수 및 신뢰도 .....	25
<표 5> 학력에 따른 전문성 인식 .....	27
<표 6> 근무기관의 교사 수에 따른 전문성 인식 .....	28
<표 7> 어린이집 유형에 따른 전문성 인식 .....	29
<표 8> 월평균 급여에 따른 전문성 인식 .....	30
<표 9> 결혼여부에 따른 전문성 인식 .....	32
<표 10> 학력에 따른 초임 보육교사의 스트레스 .....	33
<표 11> 근무기관의 교사 수에 따른 직무스트레스 .....	33
<표 12> 어린이집 유형에 따른 직무스트레스 .....	34
<표 13> 월평균 급여에 따른 직무스트레스 .....	35
<표 14> 결혼여부에 따른 직무스트레스 .....	36
<표 15> 학력에 따른 초임 보육교사의 직무만족도 .....	37
<표 16> 근무기관의 교사 수에 따른 직무만족도 .....	38
<표 17> 어린이집 유형에 따른 직무만족도 .....	39
<표 18> 월평균 급여에 따른 직무만족도 .....	41
<표 19> 결혼 여부에 따른 직무만족도 .....	42
<표 20> 전문성인식과 직무만족도 간의 상관관계 .....	43
<표 21> 전문성인식과 직무스트레스 간의 상관관계 .....	45
<표 22> 직무스트레스와 직무만족도 간의 상관관계 .....	46

<표 23> 전문성 인식이 직무스트레스에 미치는 영향 .....	48
<표 24> 전문성인식이 직무만족에 미치는 영향 .....	49

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라의 산업화와 도시화의 영향은 대가족제도의 붕괴를 초래하였으며 그로인해 가족의 형태는 핵가족화로 변화하였다. 산업화와 더불어 여성의 지위와 사회적위상이 높아지고 교육수준의 향상으로 가치관의 변화를 가져왔으며 그로 인해 여성의 사회적 진출은 확대되었다. 이와 같은 여성들의 사회진출은 육아에 대한 사회적 책임을 강화시켰고 이로 인해 어린이집은 양적으로 많은 성장을 가져와 현재 우리나라에는 총 42,527개소의 어린이집이 운영되고 있다(보건복지부 보육통계, 2012). 어린이집은 영유아를 건강하고 안전하게 보호 양육하고 영유아의 발달의 특성에 맞게 교육을 제공하는 기관으로 질적으로 우수한 교육을 위해서는 보육교사의 역할이 매우 중요하다.

보육교사는 보육아동을 위한 보호, 교육, 가족에 대한 포괄적인 서비스를 제공하는 전문 인력으로 영유아의 지적, 정서적, 사회적 발달에 결정적 영향을 준다. 보육교사는 전문 직업교사이기에 영유아에게는 신뢰감을 주고 부모의 대리자로서 사랑을 베푸는 자 이여야 한다. 또한 보육교사는 보육의 질을 결정하는 가장 중요한 요인으로 영유아가 자신감을 갖고 또래로부터 인정을 받을 수 있게 지지해주고 영유아의 행동을 판단, 결정해주는 판단자의 역할, 기본생활을 습득시키는 훈육자로서 영유아의 모델이 될 수 있어야 한다(정효정, 2003). 이와 같이 교사가 유아의 학습과 발달에 중요한 영향을 미치며 프로그램의 질을 결정하는 가장 중요한 요인이라고 볼 때 풍부한 지식과 적절한 자질을 갖춘 교사의 전문성은 매우 중요하다.

교사의 전문성은 교직이라는 전문직을 수행하는데 자기 계발, 자율성, 책임성 등 필요한 지식체계나 조직체계를 갖추는 것으로 전문성 인식은 역할 수행에 중요한 영향을 미친다(이미화, 장명립, 신나리, 김문정, 김현철, 2006). 더욱이 보육은 ‘보호(保護)’와 ‘교육(教育)’의 통합적 개념으로 영유아가 지니고 있는 잠재력을 발휘하고 성숙하고 바른 인성을 가진 바람직한 인간으로 성장할 수 있도록 돕는 역할을 하므로 보육교사의 전문성은 보육의 질을 결정하는 중요한 요소가 된다. 보육교사 스스로도 자신의 교사직에 대해 인식하는 것이 필요하며 그러한 인식은 전문성 발달을 결정짓는 중요한 요인이다(이순영, 2009). 교사가 전문성을 가지고 있다는 것은 교사의 직무에 적절한 역량을 갖고 있음을 의미한다(박은혜 외, 2010). 그러나 초임 보육교사는 교수활동과 환경에 대한 지식이 제한되어 있고 교과 중심적이며 자신감이 결여되어 있어 교직 입문의 첫 해를 실망과 좌절을 반복하면서 교직의 첫 해를 보낸다. 따라서 초임 보육교사들의 교직생활 적응은 교사로서의 삶에 큰 영향을 미치는 중요한 시기로서 여러 가지 다양한 문제에 부딪치면서 앞으로 어떤 교사로 성장해 나갈 것인지에 대한 초석이 된다(이지현, 2002). 이러한 맥락에서 살펴볼 때 교직초기의 경험은 교사발달의 전 과정을 통해 어떤 단계보다도 가장 핵심적인 작용을 하는 중요한 시기이다(박동준, 1986). 초임교사는 교사가 되어가는 과정에서 누구나 거쳐 가는 하나의 통과 의례로써 교사로서의 정체성을 형성하고 많은 변화와 성장을 가져올 수 있는 중요한 시기이다(신세니, 2001). 왜냐하면 교직입문 시기 동안에는 교사가 평생 동안 사용하는 대부분의 기술들을 획득하게 되고 이 기간은 교사의 전 생애 동안 교사의 전문성 신장에 중요한 역할을 하게 되기 때문이다(오현미, 2009). 그러므로 초임 보육교사의 입문 시기는 교직전체의 생애로 보았을 때 매우 중요한 시기라고 할 수 있다(최지현, 권경숙 2012).

직업에서의 초기경험은 그 직업에 전반적인 영향을 주기에 초임 교사들이 교직 입문단계를 경험하는 것에 따라 계속될 미래의 교사로서의 직업적 성

장과 관련이 있다(이명순, 2001; 신세니, 2001, 재인용). 역동적인 교육현장에서 이 시기를 담당할 어린이집 교사는 4년제 대학, 전문대학, 외에 보육교사교육원, 사이버 교육으로 단기과정을 통해 배출되므로 실제 교육현장에서의 적응과정에 어려움이 있을 수 있다. 초임 보육교사들은 대학교에서 예비교사 준비기간을 거치며 교사로서 입문 과정에서 희망과 기대도 하지만 두려움과 걱정으로 하루하루를 맞이하게 된다(이승복, 1998). 또한 초임교사들은 학생에서 교직에 들어가는 순간 학생에서 교사라는 사회적 책임을 지닌 직무를 수행해야 한다. 초임 교사들은 실제유아들을 대상으로 시연이나 실습이 아닌 실제수업을 계획, 실행해야 하며 교실을 운영하는 책임자가 된다. 자신이 속한 기관에 적응하기 위해 규칙과 절차를 잘 따르고 있는지, 동료교사들과 잘 지낼 수 있는지에 대해서도 걱정을 한다(전윤숙, 2011). 그런 초임교사에게 원장, 동료교사, 학부모들은 기존의 경험을 가지고 있는 교사가 하는 것처럼 해줄 것을 바라고 보육의 현장에 처음임에도 불구하고 기대하고 있다. 원장, 동료교사, 학부모들은 초임 교사가 보육시설취직 전 교육을 통해 교사가 되기 위한 기초적인 이론과 실제를 형성했으므로 아무런 도움 없이 교사로서의 역할을 잘 수행할 수 있을 것이라고 생각하고 있다(Huling-Austin, 1990). 초임임에도 불구하고 경력교사와 같이 생각하는 과정에서 초임보육교사는 여러 어려움에 부딪히면서 능력의 한계를 느끼고 좋은 교사로서의 준비가 부족하다고 느끼며 좌절감을 느끼게 된다.

직무스트레스는 직무에 대한 만족도 감소를 발생시키며 업무의 생산성과 효율성이 저하되고 이로 인해 잦은 이직이 이루어지는 결과를 초래시킨다(정주현, 2009). 보육교사의 직무스트레스는 학부모와의 관계, 교사 자신의 내적 갈등, 스트레스의 신체적 증상, 영유아의 행동, 교육활동 준비에 대한 시간, 관리의 어려움, 행정적 관리자의 관계, 스트레스의 심리적 정서적 증상, 교사 상호간의 관계 등에서 기인하는데(도명예, 2009) 교사의 직무스트레스는 보육활동에 부정적인 영향을 미칠 뿐 만 아니라 보육교사 개인의 건

강을 해칠 수 있기 때문에 이에 대한 대처방안이 필요하다. 즉, 장기간 반복적으로 받는 직무스트레스는 교사 자신의 정신적·신체적 건강은 물론 조직 내에서도 부정적인 영향을 미치고, 교육의 질적 수준이 약화 될 것이다. 이러한 스트레스 결과는 신체적 반응(관절염, 만성피로), 부정적인 심리적 반응과 여러 행동적 반응 등으로 나타났으며, 교사의 경력, 기관유형, 담당학년 아동의 연령에 따라 스트레스는 달라지는 것으로 나타났다(Punch & Tuetteman 1996; 김보들맘, 신혜영, 2000). 또한 보육교사의 직무스트레스는 전반적으로 높으며 특히, 경력이 낮을수록 스트레스가 높다는 연구결과(이지영, 2012)를 볼 때 초임 보육교사의 스트레스 또한 직무와 관련하여 높을 것으로 생각되나 이에 대한 연구는 이루어지지 않았다.

양질의 보육에 대한 관심이 고조되며 보육교사의 전문성과 역할이 최근 더욱 강조되는 반면, 현실적으로 우리나라의 보육교사들은 과 노동과 저임금 등 신체적, 심리적으로 직무에 대한 과중한 스트레스를 가지게 되며, 동시에 낮은 사회적 인식, 열악한 복지 등으로 보육교사로서의 직무만족도를 떨어뜨리고 있다(조성연, 2005). 직무만족은 개인적으로 성취와 보람을 가지게 하고 조직의 입장에서는 조직운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 된다(정효정, 2003).

따라서 교사의 직무만족은 교사의 사기를 결정하고 교사의 사기는 영유아에게도 전달되어 학습 성과에도 영향을 미치는 중요한 요인이라 하겠다. 또한 직무만족은 주어진 직업이 개인의 자아를 얼마만큼 충족시켜 주는가에 대한 척도로(이지원, 2010) 보육교사의 직무만족은 인간관계 요인(동료, 원장, 학부모, 아동과의 관계 등), 근무환경요인(근무시간과 조건, 지역사회와 관계, 보육시설과의 일체감 및 안전성 등), 심리적 요인(장래성, 승진기회, 안정감 등), 경제적 요인(보수, 복지, 시설의 재정상황 등), 직무자체적 요인(행정적 지원, 직무특성, 교육과정 운영 등)(이정미, 2010) 등에 따라 영향을 받는다. 즉, 원장과의 좋은 관계에서 지지를 많이 받을 때 교사는 낮은 직무

스트레스와 소진이 적고 직무만족도가 높았으며(서지영, 2002) 전문직으로서의 자긍심을 느낄 때 직무만족이 높지만 최근에 이루어진 보육교사의 직무만족에 관한 연구들은 보육교사가 인식하는 직무만족도가 낮은 경향이 있음을 보여주고 있다(강민경, 2002). 또한 국공립어린이집의 교사들은 원장과의 관계, 보수 및 승진기회, 사회적 인식이 직무만족에 영향을 미치며 민간어린이집의 교사들은 동료들과의 관계, 원장과의 관계, 사회적 인식이 직무만족에 영향을 미친다는 연구(박태인, 2011)들이 이루어졌다.

그러나 이러한 선행연구들은 보육교사 전체를 대상으로 하고 있어 어린이집 현장에 첫 발을 내딛는 초임교사들의 직무만족은 어떠한지를 살펴보는 데 한계가 있다. 특히, 초임교사에 대한 연구(강상이, 2002; 신은수, 권미경, 2004)들이 대부분 유치원 초임교사에 초점이 맞춰져 이루어졌을 뿐 어린이집 초임보육교사에 대한 연구는 극히 제한적으로 대부분 어려움에 초점이 맞춰져 있다. 또한 보육의 질에 결정적인 영향을 미치는 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스에 대한 다양한 연구결과가 있지만 초임보육교사에 대한 전문성인식이 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향의 관계에 대한 연구는 이루어지지 않고 있는 실정이다.

따라서 본 연구는 현재 어린이집에 재직 중인 초임 보육교사의 다양한 배경변인에 따라 전문성 인식이 직무스트레스 및 직무만족도는 어떤 차이가 있는지를 살펴보고, 초임보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스 및 직무만족도의 관계는 어떠한지 알아보고자 한다. 또한 초임 보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가를 분석해 봄으로써 초임 보육교사의 지원요구를 다각도로 이해하고 지원하는 기초자료를 제공하는데 의의가 있다.

## 2. 연구문제

연구 목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

1. 초임 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도는 배경변인에 따라 어떤 차이가 있는가?
2. 초임 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도의 관계는 어떠한가?
3. 초임 보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

## 3. 용어의 정의

### 1) 초임 보육교사

초임 보육교사란 대학에서 영유아교육 관련학과를 졸업하거나 보육교사교육원을 졸업하고 어린이집에 부임해서 어린이집 경험이 1년 미만이 교사를 의미한다.

### 2) 보육교사의 전문성

전문성이란 전문적 직업에서의 태도와 행동양식을 뜻하며 전문적 태도는 자신의 일의 가치에 대한 신념을 뜻한다. 따라서 보육교사의 전문성이란 영유아에게 보육과 교육을 제공하기 위하여 보육교사가 갖추어야 하는 지

식과 교사의 신념과 책임을 의미한다.

### 3) 직무스트레스

직무스트레스란 교사 개인과 교사의 직무환경과의 상호작용과정에서 생기는 부조화로 인하여 교사 개인이 겪게 되는 심리적인 역기능이라고 정의할 수 있다. 본 연구에서는 직무스트레스를 유아들과의 활동, 업무관련 요인, 행정적 지원, 동료교사관련, 학부모관련, 경제적 요인으로 구분하였다.

### 4) 직무만족

직무만족이란 한 개인이 자신의 직무에 대해 갖고 있는 일종의 긍정적인 감정의 태도라고 볼 수 있다(장봉석, 2006). 즉, 개인의 직업에 관한 태도이며 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 가치 있는 성취감을 뜻한다. 본 연구에서는 직무만족을 직무상태, 보수, 근무조건, 인간관계, 사회적 인정, 지원체계, 승진, 후생복지로 구분하였다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 초임보육교사

교사가 평생 동안 사용하는 대부분의 기술들은 교직 입문 시기동안 획득되며, 입문 기간은 교사의 전 생애동안 교사의 전문성 신장에 중요한 역할을 한다. 이러한 사실에 비추어볼 때 초임교사의 특성을 이해하는 것은 매우 중요하다. 초임교사는 교사직전교육을 마치고 교직이라는 새로운 환경에서 많은 어려움을 경험하게 되며, 교직과 관련된 다양한 사람들과의 상호작용 속에서 점차적으로 적응해 나간다(임진형, 1999). 따라서 초임교사 시기는 새로운 환경에 접하면서 부딪히는 문제로 많은 어려움을 겪게 되지만 해결과정을 통해 전문교사로서 성장하는 시기이다. 이러한 초임시기를 발달적 관점으로 보아야 한다는 교사교육자들은 교사 또한 유아들과 마찬가지로 교직생활을 통해 끊임없는 성장과 변화의 과정을 거친다고 보았다.(이은화, 조부경, 배소연, 1995).

Fuller(1969)는 교사는 교직이전의 단계, 초기 교직 단계, 후기 교직단계에 따라 성장과 변화를 거치는데 초임교사는 2단계 초기 교직단계에 해당되며 이 시기 교사는 교사 자신의 자아와 새로운 교육현장에서 자신의 존재와 위치에 대해 관심을 가진다고 하였다. 또한 외적으로는 교육 현장 상황에 대처하는 일에 관심을 가지고 있는 것처럼 보이지만 내적으로 교육 현장의 전체적인 구조와 운영 및 상황적 요인에 더 큰 관심을 보이는 시기라고 설명하였다. Burden(1983)은 교사의 발달단계를 생존단계, 적응단계, 성숙단계로 구분하였다. 생존단계는 교직첫해에 해당되며 이 단계에서 초임교사는 교수

활동과 환경에 대한 지식이 제한되어 있고 교과 중심적이며 자신감이 결여되어있는 상태에 있고 새로운 교수방법을 쓰려고 하지 않는다고 하였다. Katz(1985)는 Fullre(1969)의 교사관심사 이론을 확장하여 유아교사발달단계를 생존기(survival stage), 강화기(consolidation), 갱신기(renewal stage), 성숙기(maturity stage)로 구분 하였다. 교직생활 첫1년에 해당되는 생존단계는 초임교사들의 특성이 나타나는 시기이다. 이시기에 교사들은 현장에서 부딪히는 여러 가지 문제를 원활하게 처리해 나갈 수 있을지에 많은 관심과 우려를 나타낸다고 보았다.

국내연구로는 박은혜(2009)가 기대단계, 생존단계, 좌절 및 갈등의 단계, 반성 및 회복의 단계로 초임교사의 교직 첫해를 단계별로 나누어 설명을 하고 있다. 초임교사들은 생존단계에 해당되며 처음으로 학급을 맡자마자 경력과 관계없이 교사가 해야 하는 기본적인 일을 수행하는 학기 초를 말하며 이시기를 하루살이와 같다고 표현하였다.

생존기에 있는 초임교사들의 교직생활 적응은 큰 영향을 미치는 중요한 시기로서 여러 가지 다양한 문제에 부딪치면서 앞으로 어떤 교사로 성장해 나갈 것인지에 대한 초석이 된다(이지현, 2002). 초임유아교사의 교직 입문 후 1년간은 생존기 또는 생존 관심사 단계로 교사로서의 생존과 교사 자신에게 관심이 집중되어 있는 공통점이 있고, 개념과 도덕, 자아발달등도 낮은 수준임을 알 수 있다(임승렬, 1990, 장선화, 1994, 임진형, 1999). 초임교사는 개념, 자아발달 등 낮은 수준을 보이지만 현장경험이 쌓여가면서 영유아와 학부모, 동료교사들에게 적극적인 자세로 변화해 감을 알 수 있다.

이상 교사 발달이론을 살펴보면 초임교사들은 생존단계에 있으며 다음단계로 발전하기 위해 동료교사의 지원과 지도, 격려, 위로 등 심리적 안정과 현장에서 전문적인 도움을 제공하는 입문교육이 필요하다고 볼 수 있다(박은혜, 배소연 외,2002). 오현미(2009)는 교사의 전반적 관심사 경향과 개인변

인에 따른 관심사의 차이를 알아본 결과 경력초기에는 생존에 대한 관심이 높은 것으로 나타났다.

초임교사들이 가장 스트레스를 많이 받으며 겪는 어려움은 업무와 원아들과의 활동요인에서 행정적 지원, 경제적 안정, 대인관계와 관련하여 어려움이 있는 것으로 나타났다(임진형, 1999). 초임 보육교사들은 자신의 학급과 원아들이 생긴다는 설렘과 무한한 애정으로 영유아를 사랑할 것이라는 기대로 교직에 입문하지만 원아들과의 의사소통 문제나 실질적인 발달에 대한 이해부족 등으로 실망과 좌절을 경험하기도 하고 원아들의 성장과 변화를 통해 보람을 느끼는 등의 과정을 반복하면서 교직입문의 첫 해를 보낸다(최지현, 권경숙, 2012). 초임교사들은 낮은 영유아교사의 사회적 인식으로 인한 회의나 자격지심, 학급 운영 및 유아에 대한 책임으로 인한 심리적 부담감과 과도한 업무로 인한 수업 준비 시간의 부족과 학부모와의 관계 형성 등으로 어려움을 겪는다(강상이, 2002). 특히 어린이집에 근무하는 보육교사들을 보육전문가로 보지 않고 아이를 대신 돌봐주는 사람으로 생각하는 부모들의 인식과 사소하고 작은 것까지 요구하는 부모들로 인해 어려움을 겪는 것으로 나타났다(염지숙, 홍춘희, 2006). 현장에서 초임교사들은 직전교육에서 숙지한 이론이나 개념들을 학급의 사건들과 관련지어 적용하지 못함으로써 실제와 유리된 이론을 가지고 있다(임승렬, 1999). 이들은 경력교사들에 비해 더 적은 정보와 교사교육 경험 등을 통한 기반으로 교육계획을 세우고 학습목표를 선정한 후 수업내용을 결정하며 수업과 직접적인 관련이 없는 문제학생의 충동적인 요구, 교사의 기분에 따라 수업 관리를 하며 수업을 운영해나간다(Byra & Sherman, 1993). 또한 초임교사는 자신이 처음에 계획한 내용과 가르치고자 하는 행동에 중점을 두고 결정함으로써 수업 진행이 계획처럼 잘 이루어지지 않을 경우에도 수업을 조정하기보다는 처음 세운 계획대로 조정 없이 계속 가르치려는 경향을 보였다(손수연, 2003). 그리고 자신의 수업행동에 대해서 반성은 하나 수정 등에 초점이 잘 맞춰지지

않으며 (박은혜 외 2002), 계획 조정 등의 지식의 통합이나 아동행동을 조정하는 측면에서 차이를 보이는 것으로 나타났다(조운주, 2002). 이상에서 살펴본 바와 같이 초임교사들의 어려움은 유아, 동료교사를 비롯한 기관의 인적 관계, 학부모, 교수 학습의 실제 수행 등과 관련하여 경험하고 있으며 이러한 어려움의 원인은 교수계획 및 활동에 대한 이해가 부족하고 의사소통 관련 도식이 정교화 되지 못하고 수직적인 초임교사의 특성에서 기인하고 있음을 알 수 있었다.

## 2. 교사의 전문성 인식

전문성은 전문직으로서의 역량을 수행하는데 필요한 지식체계나 조직체계를 갖추는 것으로 전문직은 전문성이 요구되는 직업이라고 볼 수 있다(이지혜 2012). 보육교사는 영유아들의 질적, 양적발달을 돕고 영유아와 관계되는 모든 일을 전문적 지식에 기초하여 판단 결정하는 전문성이 필요하다. 전문성이란 어떤 분야에 상당한 지식과 경험을 가지고 있는 특성이나 성질을 의미한다(국어사전, 2013). 보육교사는 양질의 교육과 보육경험, 질적으로 우수한 프로그램을 계획, 운영하고, 평가하고 지역사회와의 교류 등을 제공하기 위해서는 정규대학 또는 관련훈련기관에서 장기간의 교사 전문양성교육과정을 통해 보육에 대한 철학, 신념, 영유아발달에 대한 이해, 관찰, 보육 실습 등을 학습함으로써 역할 수행 면에서 전문성을 지녀야한다. 보육교사의 전문성에 대해 Spodek(1975)은 장기간 필요한 내용을 훈련, 교육받고 폭넓은 자율성과 그에 따른 책임을 지며 자율적인 조직체계와 전문적인 지식을 갖추는 것이 전문성이라고 하였다. 이는 보육서비스의 질을 결정하는 요인은 양질의 프로그램보다 보육교사의 전문성이 절대적으로 요구된다고 보았다

(Saracho & Spodek, 2003). 교사가 전문성을 가지고 있다는 것은 교사의 직무에 적절한 역량을 갖고 있음을 의미한다(박은혜 외, 2010). 전문직에 대한 조건과 특성은 사회문화마다 다를 수 있지만 공통적으로 자율성과 책임감, 장기간의 교육과 훈련, 전문화된 지식과 기술, 윤리강령, 자신의 권익을 대변할 수 있는 조직체, 전문직에 상응하는 사회적 지위와 대우 등의 특성을 지닌다(염지숙, 홍춘희, 2006). 보육교사는 영유아를 대상으로 하는 교사이기 때문에 영유아에 대한 존엄성을 가지고 모든 영유아의 다양한 입장을 수용하여 가르치는 일과 돌보는 일을 조화롭게 실행해야 하기 때문에 고도의 전문성이 더욱 요구된다. 그러므로 교사는 효율적인 업무수행을 위하여 전문적인 훈련을 통해 전문가로서의 교사역할을 수행해야함은 물론 끊임없는 자기향상을 위한 노력이 요구된다(이향, 1996). 더욱이 보육은 ‘보호(保護)’와 ‘교육(教育)’의 통합적 개념으로 보육교사는 하루 일과의 대부분을 영유아와 함께 생활하며, 보육교사가 지니고 있는 지식, 가치관, 태도, 인생관에서부터 행동, 정서, 말투, 표정에 이르기까지 영유아들의 성장과 발달에 결정적이고 절대적인 영향을 미치게 된다(임미혜, 2001; 명준희, 2006 재인용). 보육교사는 영유아가 지니고 있는 잠재력을 발휘하고 성숙하고 바른 인성을 가진 바람직한 인간으로 성장할 수 있도록 돕는 역할을 하기에 보육교사의 전문성은 보육의 질을 결정하는 중요한 요소이다. 그렇기 때문에 영유아에게 심신의 보호와 교육을 통해 건강한 사회구성원으로서의 인성의 기초를 제공하는 측면에서 보육교사는 전문가라는 의식을 갖고 전문성을 가져야 한다.

이은화(1995)는 보육교사의 전문성 확립을 위한 조건을 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 고도의 지적 능력의 요구이다. 보육교사의 올바른 목적을 정확히 이해하고 유아기 발달 상황에 맞는 교육내용을 선택하고 조직할 수 있어야 하며, 이에 따라 유아의 성장을 조장하고 행동의 변화를 적극적으로 돕는 능력이 보육교사에게 요구된다. 둘째, 보육의 사회기여도에 대한 요구의 인식이다. 현대사회의 복지를 위한 종합적 서비스를 시도하고자 노력하

고 있으며, 특히 모든 유아에게 혜택을 주고자 보육기회의 확대를 추진하고 있다. 전문직의 본질인 사회 기여 차원에서 보육의 본질적 역할을 더욱 분명히 해야 한다. 셋째, 장기간의 사전교육과 지속적인 보수교육이 요구된다. 넷째, 자율성이 요구된다. 보육교사 자신의 교육관에 따라 유아를 이해하고, 가르치며, 평가할 수 있도록 전문성을 갖추어야 한다는 의미이다. 따라서 보육에 있어서 최선의 방법이라고 선택한 것에 대해서는 확신 또는 책임감을 사회에 보여주어야 한다. 사회적 책임은 자신의 전문직에 주어진 윤리에 의한 것이다. 다섯째, 전문직 단체결성이 요구된다. 보육교사의 교원의 확보와 신장 및 교원복지의 증진 그리고 보육교사의 전문성을 고양하기 위한 전문교직단체가 필요하다는 것이다. 여섯째, 보육교사가 지켜야 할 윤리강령의 제정의 구체화되고 준수되어야 한다.

전문성인식의 선행연구들을 살펴보면 보육교사는 경력이 높을수록 전문성 지식과 기술요구, 보육에 관한 중요성 인식, 사회 경제적 지위에 관한 인식, 사회 봉사성 및 자율성, 전문직 단체에 관한 전문성 인식이 높은 것으로 나타났다(김순영, 2005; 김유진,2003). 어린이집 교사의 전문성 인식은 학력과 연령이 높고 경력이 많을수록 높게 인식하는 것으로 나타났으나(어은희, 2010; 이성혜, 2011; 장지현, 2005) 김지연(1997)의 연구에서는 학력에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났고 민간어린이집 보육교사보다 국공립 어린이집 보육교사가 전문성인식 수준이 높은 것으로 나타났다(최명, 2006). 이와 같이 보육교사의 전문성은 효율적이고 질적인 교육 실행을 위한 필수 요소이지만 교사의 경력과 학력, 연령에 따라 다르다는 것을 알 수 있다.

### **3. 직무스트레스와 직무만족도**

#### **1) 직무스트레스**

사람들은 삶을 살아가면서 많은 문제에 부딪히고 해결해가면서 살고 있다. 이에 발생하는 문제를 새로운 개념으로 스트레스라 정의한다. 스트레스는 우리가 일상적으로 자주 접하고 경험하는 것으로 사회과학분야의 연구자들에 의해 활발히 연구되어 왔다(명준희, 2006). 스트레스는 연구자들의 관점에 따라 다양하게 정의 내려졌는데, Sutcliffe(1978)는 교사의 직무스트레스를 교직 직무수행의 특성에서 발생하는 긴장, 욕구좌절, 불안, 분노, 우울과 같은 불쾌한 정서를 경험하는 것이라고 정의 하였다. 신혜영(2005)은 자극중심 관점, 반응중심 관점, 인간과 환경과 상호관계를 강조한 상호작용중심의 세 가지 관점으로 구분할 수 있다고 하였다. 자극적 관점은 스트레스를 하나의 자극으로 인식하여 어떤 상황이 개인의 스트레스를 유발하는지 밝히는 것으로 스트레스를 이해하는데 기여하였지만 개인의 심리적 중간과정을 무시하고 상황으로만 스트레스를 이해하여 동일한 스트레스이지만 개인차를 설명할 수 없는 한계점을 가지고 있다. 반응중심 관점은 개인차를 강조한 것으로 신체적 혹은 생리적 변화에 초점을 두어 다양한 스트레스 요인들이 유사한 반응을 유발시키는 것을 밝혔지만 원인자체의 설명이 되지 않는 문제점이 있다. 마지막으로 상호작용론적 접근은 현대 스트레스 개념 정의에 보편적으로 사용되고 있으며 앞의 두 가지를 절충한 것으로 인간은 동일한 외부자극을 받더라도 개인이 처한 상황이나 자원에 따라 개인이 경험하는 스트레스가 달라질 수 있음을 나타낸다. 스트레스에 대한 관점의 변화와 함께 교사의 직무스트레스의 연구도 진행되어 왔다. 스트레스 교사의 직무스트레스에 대한 초기 연구는 환경적 측면에서 연구되어 왔으나 점차 개인과 환경과의 상호작용에 대한 연구가 이루어지고 있다(임진형, 1999).

보육교사의 직무스트레스는 보육의 목적을 달성하기 위한 직무수행의 과정에서 보육교사자신의 욕구와 능력간의 불균형으로부터 개인의 정서, 행동, 생화학 반응 등의 변화가 초래된 것이다(이은진, 1999). 따라서 직무스트레스 요인은 교사 외적인 상황 변인과 내적인 개인 변인으로 대별될 수 있으

며 이들 상호작용 요인을 매개변인의 요인으로 상정할 수 있다(김유진, 2003). D'Arienzo(1982)은 교사의 직무스트레스 측정도구를 완성하였는데, 그는 행정적지지, 학생들과의 활동, 동료교사와의 관계, 경제적 안정, 업무과다의 5가지 요인을 제시하였다(김혜정, 2001, 재인용). 김지현(1995)은 연구에서는 스트레스 요인을 원아들과의 활동요인, 업무관련 요인, 행정적 지원요인, 대인관련 요인, 경제적 안정요인, 개인관련 요인으로 추출하기도 하였다. 또한 도명예 (2009)의 연구에서는 보육교사의 직무스트레스 요인을 학부모와의 관계, 교사 자신의 내적 갈등, 스트레스의 신체적 증상, 영유아의 행동, 교육활동 준비에 대한 시간, 관리의 어려움, 행정적 관리자의 관계, 스트레스의 심리적 정서적 증상, 교사 상호간의 관계의 순으로 나타났다. 대체로 보육교사의 직무스트레스는 전반적으로 높게 나타났으며 특히, 경력이 낮을수록, 담임교사의 스트레스가 높은 것으로 나타났다(이지영, 2012). 또한 도순남(1999)은 경력이 5년 이하일 때 직무스트레스를 가장 높게 지각하고, 6년 이상으로 경력이 많아지면 점점 적게 지각하는 것으로 나타났다고 하였다.

직무스트레스는 직무수행실적이나 직무만족도등에 직접적 영향을 미치는데, 교사의 발전을 꾀한다는 긍정적인 면도 있지만 장기간 계속되면 교사의 책무성, 효율성, 근무의욕과 사기를 저하시키고 교사의 정신적, 신체적 건강을 손상시킨다(유희정, 이미화, 2004). 보육교사의 직무스트레스는 교육활동과 관련하여 일상적으로 발생하는 것으로 아동의 생애 초기의 경험에 지속적이며 누적적인 영향을 미칠 수 있다. 보육서비스의 질에 결정적 역할을 담당하는 중요한 보육프로그램의 집행자인 인적 환경이므로 중요하다. 직무스트레스는 보육교사의 불안정한 고용상태나 잦은 이직을 야기하고 영유아의 심리적 안정과 발달에 부정적인 영향을 주게 되며 전문적인 능력발휘와 전문직으로서의 신념을 갖게 하는데 있어 저해 요인이 된다. 그러므로 사회적 낮은 인식과 보육활동과정에서 비롯되는 과중한 업무, 저임금, 낮은 직무

만족도등 외적인 다양한 요인 등을 정책적으로 지원함으로써 직무스트레스를 줄여나가야 보육교사들로 하여금 자부심을 갖고 전문적인 보육교사로서 보육에 긍정적 영향을 미칠 수 있다.

## 2) 직무만족

사람들은 자신에게 주어진 직무상황에서 열정과 능력을 최대한 발휘할 때 직업에 대해 큰 의미와 정체성을 확립해 나가면서 직무에 긍정적 인식을 갖게 된다. 이러한 직무에 대해 긍정적인 인식을 직무만족이라 한다(백복순, 2011). 직무만족이란 개인이 수행하고 있는 직무에 대한 자신의 느낌, 태도, 가치와 사회적 인식, 물리적 환경에서 느끼는 만족의 정도로 심리적으로 얻어지는 유쾌한 감정, 정서적 만족, 긍정적 감정이 충만한 상태 속에서 자신이 바라는 기대치의 반응 정도이다(남호순, 2001; 문채련·이소은, 2005).

직무만족은 개인 내적측면에서 성취감과 보람을 가지게 하고, 조직적 측면에서는 조직운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 기준이므로 중요하다(양현숙, 1998).

직무만족은 개인적 측면에서 개인의 행복을 창출하는 주요기반이 되며 정신건강측면에 긍정적 영향을 미친다. 총체적인 교육을 담당하는 보육교사는 직접적인 보육대상인 영유아들이 체감 할 수 있는 영향을 준다. 보육교사는 보육활동을 주도하면서 영유아의 전반적인 발달에 중요한 영향을 미치고 양질의 프로그램을 제공함과 동시에 영유아 보육서비스와 가족 및 지역사회의 포괄적인 서비스 전달자로서 보육의 질을 결정하는 중추적 역할을 하고 있다. 그러기에 보육교사의 직무만족은 보육교사 개인적인 역할이나 임무에 대한 감정적인 평가로서 보육활동 뿐만 아니라 각종 인간관계 및 근무환경 등에서 총체적으로 느끼는 보람이라고 할 수 있다.(조성연, 2005; 백복순, 2011). 이렇게 중요한 위치에 있는 교사이기에 직무에 만족해야하는 당위

성이 있는 것이다(김동진, 2007). 교사 개인이 직무에 어느 정도 만족하느냐는 그 생활 전반에 걸친 만족감에 지대한 영향을 주는 것으로 그것이 삶의 질과 관련되어 있기 때문이다(오영숙, 2011). 조직측면에서의 직무만족은 직무성과에 직접적인 영향을 미치며 원만한 인간관계를 유지하고 자신이 속한 조직을 호의적이고 긍정적으로 인식하게 된다는 점이 중요하다. 또한 조직의 입장에서 볼 때 조직구성원이 자기업무에 대한 만족도가 높으면 생산성이 향상되고 이직률 및 결근률이 감소되어 조직효과성을 높이는 결과를 얻을 수 있다(경규혜, 1995).

이상의 논의를 종합해서 보면 직무만족은 보육교사가 직무수행 중 갖게 되는 유쾌한 기분의 정서라고 할 수 있다. 하루 일과를 어린이집에서 보내는 보육교사의 직무만족도가 높아야 하루보육시설에서 하루의 대부분을 보내는 영유아의 정서적, 신체적, 성장발달에 좋은 영향을 미치게 됨은 자명한 일이다. 보육교사의 긍정적인 직무만족감은 영유아들의 언어, 인지, 정서 및 사회적 능력에 큰 영향을 미친다.(변미희, 2004; 정효경, 2003). 하지만 보육교사의 직무환경이 다양하기 때문에 직무만족의 유무는 개인의 욕구, 어린이집시설의 욕구 등 환경적, 심리적인 것에 따라 결정되어 진다. 조성연(2005)은 보육교사들에 대한 사회적 인식이 낮고 과 노동, 저임금 등으로 근무환경이 열악하며, 이직률도 높아 우수한 교사를 확보하는데 어려움이 있다고 하였다. 직무만족에 영향을 주는 인간관계와 근무조건으로 구분하여 볼 때 보육교사가 맺는 인간관계는 동료 교사와의 관계, 원장과의 관계, 학부모와의 관계, 유아와의 관계로 구성된다. 동료 교사들이 서로 우호적이며 관심과 지지를 바탕으로 밀접한 관계를 형성하고, 원활한 상호작용을 통해 자유로운 의사표현이 이루어지며, 동료 교사가 적극적인 역할을 수행할 수 있도록 격려 하는 것 등은 동료관계를 더욱 강하게 형성할 수 있게 하였으며, 이러한 긴밀한 동료관계는 교사의 직무만족에 큰 영향을 미친다(이윤경, 1998). 또한 교사들이 원장과의 관계에서 느끼는 만족도는 교사들이 원장의

능력에 대해 인정하고, 원장은 교사를 위해 충분한 고려를 하고, 명확한 기대를 보이며, 지지 및 격려를 보내고, 업무에 대해 충분히 이해하는 것 등이 주요 요인으로 작용한다. 또한 교사들은 자신이 수행한 업무의 결과에 대한 부모와 유아로부터의 피드백(feedback)을 받게 될 때, 그 결과가 긍정적일 때 직무에 대한 성취감, 보람감 등을 얻게 되고 직무만족도가 높아지게 된다(서은희, 2002). 근무조건 요인은 경제적 보수, 복지, 승진 기회, 업무량, 근무환경 등이 포함된다. 그중 보수는 각 개인이 작업을 선택하는 중요한 기준이 될 뿐 아니라, 직무만족과 직무능률에 결정적인 요인이다. 또한 승진 기회는 성취의욕과 자존감 향상에 도움이 되어 직업만족도에 긍정적인 영향을 미친다. 또한 교사의 재충전을 위한 물리적 근무환경이 좋을수록 직무성과가 높아지며 따라서 교사의 직무 만족도가 높아진다(이윤경, 1998).

보육교사의 직무 만족 정도는 이직에 대한 태도와도 밀접한 관계를 갖는다(강진옥, 2008; 김세린, 1997; 최윤이, 심숙영, 1999). 타 직업보다 어린이집은 이직률이 높는데 이직의 원인으로 강진옥(2008)과 심숙영(1999)은 근무환경요인(잡무, 과외근무시간, 낮은 경제적 보상)과 인관관계요인(원장과의 인간관계, 원장의 비전문성)을 들고 있다. 다른 측면으로 교사들은 자신의 능력이나 잠재력을 발휘하지 못할 때(이덕순, 1986) 이직 의도가 높아진다는 것은 직무만족이 이직에 큰 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. 보육은 교사의 전문적인 지식과 경험이 요구되는 직업이며, 영유아에게 안정적 정서적 발달에 영향을 미치는 특성에 비추어 교사의 높은 이직은 보육의 질적 측면에서 바람직하지 않다. 이직을 가장 잘 예측할 수 있는 척도는 이직 의도로서(김지영, 2000), 이직 의도가 높을수록 실제로 이직을 할 가능성이 높아지게 된다. 구체적으로 이직 의도란 조직 구성원이 자발적으로 조직을 떠나려는 의지나, 직장을 바꾸고 싶다는 의지 등으로 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도로 정의된다(서은희, 2002).

직무만족을 약화시키는 요인은 교사 대 유아비가 높아 교육하고 보호해야

할 대상이 많아지면 이를 표면적으로 대하거나 통제적인 상호작용을 하기 쉽고, 스트레스가 증가하여 전문적인 능력 발휘와 전문직으로서의 좌절을 느낄 때 발생한다. 교사의 인구사회학적 배경인 연령, 이직회수, 결혼여부, 현직장의 근무연수 등이 직무만족과 정적인 상관관계가 있었다(경규혜, 1995; 서은희·이미숙, 2002; 윤건호, 2004). 보육교사는 보육프로그램의 집행자로서 보육서비스의 질에 결정적 역할을 담당하는 중요한 인적 환경이므로 불안정한 고용상태나 잦은 이직 등은 직무스트레스를 야기하여 보육교사의 직무 만족도를 떨어뜨리게 되고, 이는 결국 영유아의 발달과 심리적 안정에 부정적인 영향을 주게 된다.

우리나라에서 행해지고 있는 교사의 직무스트레스 요인에 관련된 연구를 살펴보면, 장미순(2011)은 스트레스의 유발요인으로 가정문제, 사회문제, 개인문제, 경제문제, 종교문제, 대인관계 문제, 기타문제로 나누어 연구하였는데 스트레스를 가장 많이 받는 요인으로 사회, 경제, 기타문제 순으로 나타났다 하였다. 석은조·신성철(2008)은 유아교사가 자신이 몸담고 있는 조직문화를 어떻게 지각하는지에 따라 직무스트레스가 달라졌다는 연구를 통해, 교사가 직무를 수행하고 생활에 만족할 수 있게 하기 위해서는 교사 자신의 긍정적인 마인드 뿐 아니라 바람직한 조직 내 분위기 조성이 필요하다고 제안하였다. 조성연(2005)은 양질의 보육서비스를 제공하기 위해서는 보육교사의 직무만족이 우선되어야 하는데 이를 위해서는 보육교사가 긍정적 자아 존중감을 지니는 것이 필요하다고 하였다. 보육교사의 생활만족은 이들이 직무를 수행하면서 느끼는 직무스트레스, 조직풍토, 자아존중감과 관련 된다고 할 수 있으며, 이러한 요인들은 서로 독립적이기 보다 상호 관련되어 있다. 김창기(2011)는 보육교사의 직무스트레스가 정신건강과 관련됨을, 오경숙·신재욱(2011)은 보육교사의 직무스트레스가 보육시설의 조직 건강과 관련됨을 보여주었다. 직무만족도가 높을수록 직무성과가 높으며, 반대로 직무만족도가 낮을수록, 이직률, 결근, 소외감, 갈등 등이 증가하여 직무성과

가 낮아진다(윤건호, 2003). 이러한 보육교사의 직무만족도는 교사자신의 사기를 결정하게 되며, 영유아에게 바로 전달되어 결국에는 영유아의 학습 성과에 영향을 미친다. 그러므로 보육교사 직무만족은 보육의 질에 있어 중요한 영향을 미치는 요인으로 볼 수 있다(변미희, 2004; 정효정, 2003). 이와 같이 보육교사의 직무스트레스는 교사의 전문성인식에 영향을 줄 수 있기에서로 관련성을 밝혀보는 연구가 필요하다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 경기도에 위치한 어린이집에서 재직 중인 근무경력 1년 미만의 초임 보육교사 150명을 대상으로 설문조사하였다. 조사대상의 표집은 경기도에 소속된 어린이집 명부를 참고하여 초임 보육교사의 근무현황을 파악한 후, 연구를 의뢰하여 수락한 어린이집에 근무하는 교사 150명을 대상으로 직접 방문 또는 우편, 이메일을 통하여 총 150부의 질문지를 배포하고 회수하였다. 이 중 응답하지 않은 문항이 있거나 응답이 불분명하여 통계처리가 불가능한 질문지를 제외하고 최종적으로 119부를 본 연구의 자료로 사용하였다(회수율 79%). 연구대상의 일반적 배경은 표 1과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 배경

변 인	구 분	빈도(명)	백분율(%)
결혼여부	기 혼	51	42.9
	미 혼	68	57.1
근무기관의 교사 수	3명 이하	14	11.8
	4-6명	56	47.1
	7-9명	11	9.2
	10-14명	23	19.3
	15명 이상	15	12.6
어린이집 유형	국·공립어린이집	37	31.1
	민간어린이집	43	36.1
	가정/직장어린이집	39	32.8

월평균 급여	90-110만 미만	39	32.8
	111-130만원	36	30.3
	131만원 이상	44	37.0
근무시간	8시간 미만	17	14.3
	8-10시간 미만	68	57.1
	10시간 이상	34	28.6
최종학력	보육교사 교육원	24	20.2
	전문대졸	64	53.8
	4년제 대학이상	31	26.1
소지 자격증	보육교사 3급	10	8.4
	보육교사 2급	88	73.9
	보육교사 1급	16	13.4
	유치원 정교사	5	4.2
담당학급	만2세반(24-36개월)	62	52.1
	만3세반(5)	32	26.9
	만4세반(6)	11	9.2
	만5세반(7)	14	11.8
	전체	119	100.0

표 1에서와 같이 전체 초임 보육교사 119명 중 기혼은 51명(42.9%), 미혼은 68명(57.1%)이었으며 근무하고 있는 기관의 교사 수는 4-6명 56명(47.1%), 10-14명 23명(19.3%), 15명 이상 15명(12.6%)이다. 재직하고 있는 기관유형은 민간어린이집 43명(36.1%), 가정/직장어린이집 39명(32.8%), 국·공립어린이집 37명(31.1%)이며 월평균 급여는 131만원 이상 44명(37%), 90-110만 미만 39명(32.8%), 111-130만원 36명(30.3%)이었다. 초임 보육교사의 평균 근무시간은 8-10시간미만 68명(57.1%), 10시간 이상 34명(28.6%), 8시간미만 17명(14.3%)이며 학력은 전문대졸 64명(53.8%), 4년제 대학이상 31명(26.1%), 보육교사 교육원 24명(20.2%)이다. 소지 자격증은 보육교사 2급이 88명(73.9%), 보육교사 1급 16명(13.4%), 보육교사 3급 10명(8.4%), 유치원 정교사 5명(4.2%)이며 담

당하고 있는 학급은 만2세반(24-36개월) 62명(52.1%), 만3세반(5세) 32명(26.9%), 만5세반(7세) 14명(11.8%), 만4세반(6세) 11명(9.2%)이다.

## 2. 연구도구

본 연구에서 사용한 연구도구는 초임 보육교사의 전문성 인식, 직무스트레스 및 직무만족도를 알아보는 질문지로 그에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

### 1) 전문성 인식

보육교사의 전문성 인식을 측정하기 위한 도구는 Lindsay & Lindsay(1984)의 연구에서 사용한 질문지를 번안하여 사용한 김순영(2005), 이경(2002), 김옥렬(2000)의 선행연구를 참조하여 박경선(2007)이 수정, 보완한 질문지를 사용하였다. 질문지의 구성내용은 총 19문항으로 Likert 식 5점 평점척도이며, 구체적인 하위영역 및 문항 수는 표 2와 같고, Cronbach's  $\alpha$  는 .83으로 나타났다.

<표 2> 전문성 인식 도구의 문항 수 및 신뢰도

전문성 인식 하위영역	문항 수	신뢰도 계수 (Cronbach's $\alpha$ )
전문지식과 기술요구인식	5	.80
자율성에 관한 인식	3	.63
사회봉사에 관한 인식	4	.67
사회경제적 지위에 관한 인식	4	.78
훈련교육과 자기연수에 관한 인식	3	.50
전체	19	.83

## 2) 직무스트레스

교사의 직무스트레스를 측정하기 위한 도구는 Clark(1980)이 개발하고 D' Arienzo와 그의 동료들(1981)이 수정한 것을 권기태(1990)가 번안, 김영선(1999)이 수정한 도구를 사용하였다. 질문지의 구성내용은 6개의 하위요인 즉, 유아들과의 활동요인, 업무 관련 요인, 행정적 지원 요인, 동료교사와의 관계 요인, 학부모 관련 요인, 경제적 요인으로 구성되어 있으며 총 25문항으로 Likert 식 5점 평점척도이다. 점수가 높을수록 교사들이 직무를 통하여 느끼는 스트레스가 높음을 의미하며, 구체적인 하위요인과 문항 수는 표 3과 같고, Cronbach's  $\alpha$ 는 .89로 나타났다.

<표 3> 직무스트레스 도구의 문항 수 및 신뢰도

스트레스 하위영역	문항수	신뢰도 계수 (Cronbach's $\alpha$ )
유아들의 활동요인	3	.68
업무관련 요인	6	.76
행정적 지원 요인	5	.61
동료교사 관련 요인	5	.88
학부모 관련 요인	4	.79
경제적 요인	4	.79
전체	25	.89

## 3) 직무만족도

교사의 직무만족도를 측정하기 위한 도구는 Jorde-Bloom(1989)의 교사 직무 만족도 도구(Early Childhood Job Satisfaction Survey)를 번안하여 사용한 송유진(1993)의 연구도구를 토대로 수정한 허정희(2005)의 연구도구를 본 연구의 상황에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 질문지의 구성내용은 9개의 하위요인으로 총 25문항으로 Likert식 5점 평점척도이다. 구체적인 하위요인과 문항 수 및 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89로 나타났다.

<표 4> 직무만족도 도구의 문항 수 및 신뢰도

직무 만족도 영역	문항수	신뢰도 계수(Cronbach's $\alpha$ )
직무상태	6	.83
보수	6	.70
근무조건	7	.71
인간관계	6	.83
사회적 인정	3	.61
지원체계	7	.65
승진·임용·신분보장	5	.67
후생복지	4	.79
전체	25	.89

### 3. 연구절차

#### 1) 예비조사

본 연구 실시에 앞서 연구에 사용될 질문지의 적절성과 문제점, 소요시간을 파악하기 위해 2012년 10월 20일에서 25일까지 경기도 U시에 위치한 어린이집 초임 보육교사 10명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 과정에서 연구목적을 설명하고 질문지와 면접을 통해 내용이 이해되지 않는 부분이나 문항을 부분적으로 수정, 보완하고, 유아교육전문가에게 내용 타당도를 검증받아 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과 질문지 작성 시간은 10분정도 소요되었으며 질문에 대한 문제점이 발견되지 않아 그대로 사용하였다.

#### 2) 본 조사

본 조사는 예비조사를 거친 후 확정된 질문지를 사용하여 2012년 11월 1일부터 2012년 12월 말일까지 연구대상 보육교사들에게 배부하고 회수하였다. 예비조사를 실시한 어린이집을 제외한 경기도에 위치한 어린이집 명부를 참고하여 연락을 취한 후 초임 보육교사의 근무현황을 파악하고 연구를 의뢰하였다. 이에 수락한 어린이집의 초임 보육교사 150명을 선정하여 연구자가 직접 어린이집을 방문하거나 우편, 팩스 또는 이메일을 통해 보내고 발송 때와 같은 방법으로 회수가 이루어졌다.

#### 4. 자료 분석

본 연구를 위하여 수집된 자료는 SPSS Win 12.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 연구문제에 따른 자료 분석을 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 구하였다. 또한 초임 보육교사의 배경변인에 따라 전문성 인식, 직무스트레스, 직무만족도의 차이는  $t$ 검증과 일원변량분석을 실시하였으며, Pearson 상관관계분석 및 단계적 중다회기분석을 실시하였다.

## IV. 결과 및 해석

### 1. 초임보육교사의 배경변인에 따른 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도

초임보육교사의 배경변인에 따른 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도를 분석한 결과는 다음과 같다.

#### 1) 초임보육교사의 전문성 인식

##### (1) 학력에 따른 초임보육교사의 전문성 인식

학력에 따른 초임보육교사의 전문성 인식에 대하여 살펴본 결과는 표 5와 같다.

<표 5> 학력에 따른 전문성 인식

전문성 인식 하위영역	보육교사 교육원 <sup>Ⓐ</sup> (n=24)		전문대졸 <sup>Ⓑ</sup> (n=64)		4년제 대학 이상 <sup>Ⓒ</sup> (n=31)		전체 (n=119)		F	Scheffè
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
전문지식	3.38	0.61	3.13	0.49	3.45	0.56	3.26	0.55	4.377**	Ⓑ<Ⓒ
자율성	3.67	0.73	3.45	0.69	3.77	0.83	3.58	0.75	2.260**	
사회봉사	3.53	0.62	3.69	0.57	3.87	0.76	3.71	0.64	1.979**	
사회경제적 지위	2.96	0.72	3.12	0.75	2.88	0.74	3.03	0.74	1.232**	
훈련교육	3.53	0.75	3.41	0.51	3.56	0.78	3.47	0.64	.667	
전문성 인식 전체	3.39	0.47	3.34	0.41	3.49	0.49	3.39	0.44	1.130	

\* $p < .05$

표 5에서와 같이 학력에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식은 4년제 대학 이상(M=3.49), 보육교사 교육원(M=3.39), 전문대졸(M=3.34)의 순으로 4년제 대학 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 전문성 인식 하위요인 전문지식과 기술요구인식은 4년제 대학 이상(M=3.49), 보육교사 교육원(M=3.39), 전문대졸(M=3.34)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=4.377, p<.05$ ). 이를 사후 검증한 결과 '4년제 대학 이상'과 '전문대졸'에서 차이를 보였다. 반면, 자율성에 관한 인식, 사회봉사에 관한 인식, 사회경제적 지위에 관한 인식, 훈련교육과 자기연수에 관한 인식에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

## (2) 근무기관의 교사 수에 따른 전문성 인식

근무기관의 교사 수에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식에 대하여 살펴본 결과는 표 6과 같다.

<표 6> 근무기관의 교사 수에 따른 전문성 인식

전문성 인식 하위영역	3명 이하 (n=14)		4-6명 (n=56)		7-9명 (n=11)		10-14명 (n=23)		15명 이상 (n=15)		전체 (n=119)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
전문지식	3.40	0.44	3.26	0.57	3.00	0.44	3.27	0.60	3.35	0.57	3.26	0.55	.929
자율성	3.57	0.80	3.76	0.79	3.39	0.47	3.38	0.65	3.36	0.74	3.58	0.75	1.759
사회봉사	3.38	0.78	3.73	0.60	3.68	0.28	3.78	0.74	3.82	0.62	3.71	0.64	1.168
사회경제적 지위	2.68	0.77	3.06	0.79	2.93	0.65	3.03	0.75	3.28	0.54	3.03	0.74	1.295
훈련교육	3.33	0.60	3.46	0.59	3.36	0.50	3.54	0.85	3.64	0.57	3.47	0.64	.577
전문성 인식 전체	3.26	0.49	3.43	0.42	3.25	0.23	3.39	0.52	3.48	0.47	3.39	0.44	.822

표 6에서와 같이 근무기관의 교사 수에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식은 15명 이상( $M=3.48$ ), 4-6명( $M=3.43$ ), 10-14명( $M=3.39$ ), 3명 이하( $M=3.26$ ), 7-9명( $M=3.25$ )의 순으로 15명이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다. 전문성 인식 하위요인(전문 지식과 기술요구인식, 자율성에 관한 인식, 사회봉사에 관한 인식, 사회경제적 지위에 관한 인식, 훈련교육과 자기연수에 관한 인식) 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

### (3) 어린이집 유형에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식

어린이집 유형에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식에 대하여 살펴본 결과는 표 7과 같다.

<표 7> 어린이집 유형에 따른 전문성 인식

전문성 인식 하위영역	국·공립 어린이집 <sup>㉠</sup> (n=37)		민간 어린이집 <sup>㉡</sup> (n=43)		가정/직장 어린이집 <sup>㉢</sup> (n=39)		전체 (n=119)		F	Scheffè
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
전문지식	3.08	0.48	3.29	0.55	3.41	0.58	3.26	0.55	3.606*	㉠>㉢
자율성	3.50	0.71	3.67	0.62	3.56	0.90	3.58	0.75	.543	
사회봉사	3.92	0.55	3.55	0.62	3.68	0.70	3.71	0.64	3.575*	㉠>㉢
사회경제적 지위	3.34	0.68	2.91	0.61	2.85	0.86	3.03	0.74	5.147**	㉠>㉡㉢
훈련교육	3.66	0.54	3.34	0.68	3.44	0.65	3.47	0.64	2.583	
전문성 인식 전체	3.47	0.41	3.33	0.41	3.38	0.50	3.39	0.44	.954	

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

표 7에서와 같이 어린이집 유형에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식은 국·공립 어린이집( $M=3.47$ ), 가정/직장 어린이집( $M=3.38$ ), 민간 어린이집

( $M=3.33$ )의 순으로 국·공립 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 전문성 인식 하위영역 전문지식과 기술요구인식은 가정/직장어린이집( $M=3.41$ ), 민간어린이집( $M=3.29$ ), 국·공립 어린이집( $M=3.08$ )의 순으로 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=3.606$ ,  $p<.05$ ). 이를 사후검증 한 결과 국·공립 어린이집과 민간 어린이집에서 차이를 보였다. 사회봉사에 관한 인식은 국·공립 어린이집( $M=3.92$ ), 가정/직장 어린이집( $M=3.68$ ), 민간 어린이집( $M=3.55$ )의 순으로 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=3.575$ ,  $p<.05$ ). 이를 사후검증한 결과 국·공립 어린이집과 민간 어린이집에서 차이를 보였다. 사회경제적 지위에 관한 인식은 국·공립어린이집( $M=3.34$ ), 민간어린이집( $M=2.91$ ), 가정/직장 어린이집( $M=2.85$ )의 순으로 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=5.147$ ,  $p<.01$ ). 이를 사후검증 한 결과 국·공립 어린이집과 민간 어린이집, 국·공립 어린이집과 가정/직장 어린이집에서 차이를 보였다. 반면, 자율성에 관한 인식과 훈련교육과 자기연수에 관한 인식에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

#### (4) 월평균 급여에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식

월평균 급여에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식에 대하여 살펴본 결과는 표 8과 같다.

<표 8> 월평균 급여에 따른 전문성 인식

전문성 인식 하위영역	90-110만원 미만 <sup>㉠</sup> (n=39)		111-130만원 <sup>㉡</sup> (n=36)		131만원 이상 <sup>㉢</sup> (n=44)		전체 (n=119)		F	Scheffè
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
전문지식	3.25	0.60	3.32	0.50	3.23	0.56	3.26	0.55	.305	
자율성	3.51	0.76	3.65	0.83	3.58	0.67	3.58	0.75	.304	
사회봉사	3.48	0.68	3.62	0.61	3.98	0.53	3.71	0.64	7.462**	㉠<㉢
사회경제적 지위	2.87	0.73	2.85	0.75	3.30	0.68	3.03	0.74	5.146**	㉠<㉢
훈련교육	3.29	0.71	3.44	0.59	3.66	0.56	3.47	0.64	3.671**	㉠<㉢
전문성 인식 전체	3.27	0.49	3.36	0.48	3.52	0.34	3.39	0.44	3.757**	㉠<㉢

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

표 8에서와 같이 월평균 급여에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식은 131만원 이상( $M=3.52$ ), 111-130만원( $M=3.36$ ), 90-110만 미만( $M=3.27$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=3.757, p<.05$ ). 이를 사후 검증한 결과 '90-110만 미만'과 '131만원 이상'에서 차이를 보였다. 전문성인식 하위영역 사회봉사에 관한 인식은 131만원 이상( $M=3.98$ ), 111-130만원( $M=3.62$ ), 90-110만 미만( $M=3.48$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=7.462, p<.01$ ). 이를 사후검증 한 결과 '90-110만 미만'과 '131만원 이상', '111-130만원'과 '131만원 이상'에서 차이를 보였다. 사회경제적지위에 관한 인식은 131만원 이상( $M=3.3$ ), 90-110만미만( $M=2.87$ ), 111-130만원( $M=2.85$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=5.146, p<.01$ ). 이를 사후 검증한 결과 '90-110만 미만'과 '131만원 이상', '111-130만원'과 '131만원 이상'에서 차이를 보였다. 훈련교육과 자기연수에 관한 인식은 131만원 이상( $M=3.66$ ), 111-130만원( $M=3.44$ ), 90-110만 미만( $M=3.29$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=3.671, p<.05$ ). 이를 사후 검증한 결과 '90-110만 미만'과 '131만원 이상'에서 차이를 보였다. 반면, 전문지식과 기술요구인식, 자율성에 관한 인식에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

##### (5) 결혼여부에 따른 초임보육교사의 전문성 인식

결혼여부에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식을 분석한 결과는 표 9와 같다. 표9에서와 같이 결혼여부에 따른 초임 보육교사의 전문성 인식은 기혼( $M=3.4$ ), 미혼( $M=3.38$ )로 기혼 수준이 조금 높았으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다. 전문성 인식 하위요인 전문지식과 기술요구인식인 경우 기혼( $M=3.38$ ), 미혼( $M=3.18$ )로 기혼에서 높은 수준을 보여 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $t=2.024, p<.05$ ). 자율성에 관한 인식인 경우 기혼( $M=3.78$ ), 미혼( $M=3.42$ )로 기혼에서 높은 수준을 보여 통계적으로 유의미한

차이를 보였다( $t=2.693, p<.01$ ). 사회경제적 지위에 관한 인식인 경우 기혼( $M=2.82$ ), 미혼( $M=3.18$ )로 미혼에서 높은 수준을 보여 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $t=-2.692, p<.01$ ). 반면에 사회봉사에 관한 인식과 훈련교육과 자기연수에 관한 인식에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 9> 결혼여부에 따른 전문성 인식

전문성 인식 하위영역	기혼(n=51)		미혼(n=68)		t
	M	SD	M	SD	
전문지식	3.38	0.57	3.18	0.52	2.024*
자율성	3.78	0.77	3.42	0.70	2.693**
사회봉사	3.63	0.64	3.76	0.64	-1.161
사회경제적 지위	2.82	0.81	3.18	0.65	-2.692**
훈련교육	3.49	0.66	3.46	0.62	.248
전문성 인식 전체	3.40	0.47	3.38	0.43	.128

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

## 2) 초임 보육교사의 직무스트레스

### (1) 학력에 따른 초임 보육교사의 스트레스

학력에 따른 초임 보육교사의 스트레스에 대하여 살펴본 결과는 표 10과 같다. 표 10에서와 같이 학력에 따른 초임 보육교사의 스트레스는 전문대졸( $M=2.54$ ), 4년제 대학 이상( $M=2.41$ ), 보육교사 교육원( $M=2.39$ )의 순으로 전문대졸에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 유아들의 활동요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 동료교사 관련 요인, 학부모 관련 요인, 경제적 요인에서는 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 10> 학력에 따른 초임 보육교사의 스트레스

스트레스 하위영역	보육교사 교육원 (n=24)		전문대졸 (n=64)		4년제대학 이상 (n=31)		전체 (n=119)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
유아들의 활동	2.71	0.67	2.74	0.77	2.81	0.82	2.75	0.76	.126
업무	2.88	0.79	2.90	0.65	2.81	0.74	2.87	0.70	.173
행정적 지원	2.44	0.50	2.43	0.68	2.15	0.71	2.36	0.66	2.141
동료교사	1.65	0.67	2.06	1.01	1.88	0.84	1.93	0.91	1.842
학부모	1.91	0.69	2.34	0.82	2.19	0.82	2.21	0.81	2.676
경제적 요인	3.10	1.15	3.01	1.03	3.02	1.26	3.03	1.11	.068
스트레스 전체	2.39	0.50	2.54	0.59	2.41	0.58	2.47	0.57	.883

(2) 근무기관의 교사 수에 따른 직무스트레스

근무기관의 교사 수에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스에 대하여 살펴본 결과는 표 11과 같다.

<표 11> 근무기관의 교사 수에 따른 직무스트레스

스트레스 하위영역	3명 이하 <sup>Ⓐ</sup> (n=14)		4-6명 <sup>Ⓑ</sup> (n=56)		7-9명 <sup>Ⓒ</sup> (n=11)		10-14명 <sup>Ⓓ</sup> (n=23)		15명 이상 <sup>Ⓔ</sup> (n=15)		전체 (n=119)		F	Scheffè
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
유아들의 활동	2.52	0.79	2.65	0.70	3.27	0.65	2.80	0.87	2.87	0.71	2.75	0.76	2.018	
업무	2.75	0.68	2.80	0.65	2.94	0.44	3.14	0.84	2.76	0.78	2.87	0.70	1.257	
행정적 지원	2.21	0.53	2.26	0.60	2.29	0.63	2.59	0.86	2.53	0.61	2.36	0.66	1.471	
동료교사	1.69	0.65	1.54	0.67	1.80	0.69	2.91	0.98	2.19	0.84	1.93	0.91	14.078 <sup>***</sup>	Ⓐ<Ⓑ<Ⓒ<Ⓓ
학부모	2.20	0.71	1.92	0.71	2.14	0.67	2.76	0.69	2.57	0.99	2.21	0.81	6.278 <sup>**</sup>	Ⓑ<Ⓓ
경제적 요인	3.39	1.10	3.09	1.10	2.95	0.82	2.85	1.25	2.80	1.15	3.03	1.11	.737	
스트레스 전체	2.37	0.47	2.31	0.48	2.49	0.26	2.86	0.69	2.58	0.64	2.47	0.57	4.680 <sup>**</sup>	Ⓑ<Ⓓ

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

표 11에서와 같이 근무시설의 교사 수에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스는 10-14명( $M=2.86$ ), 15명 이상( $M=2.58$ ), 7-9명( $M=2.49$ ), 3명 이하( $M=2.37$ ), 4-6명( $M=2.31$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=4.680, p<.01$ ). 이를 사후검증 한 결과 '4-6명'과 '10-14명'에서 차이를 보였다. 스트레스 하위영역별로 살펴보면, 동료교사 관련 요인인 경우 10-14명( $M=2.91$ ), 15명 이상( $M=2.19$ ), 7-9명( $M=1.8$ ), 3명 이하( $M=1.69$ ), 4-6명( $M=1.54$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=14.078, p<.001$ ). 이를 사후검증 한 결과 '3명 이하'와 '10-14명', '4-6명'과 '10-14명', '7-9명'과 '10-14명'에서 차이를 보였다. 학부모 관련 요인은 10-14명( $M=2.76$ ), 15명 이상( $M=2.57$ ), 3명 이하( $M=2.2$ ), 7-9명( $M=2.14$ ), 4-6명( $M=1.92$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=6.278, p<.001$ ). 이를 사후 검증한 결과 '4-6명'과 '10-14명'에서 차이를 보였다. 반면, 유아들의 활동요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 경제적 요인에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

### (3) 어린이집 유형에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스

어린이집 유형에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스에 대하여 살펴본 결과는 표 12와 같다.

<표 12> 어린이집 유형에 따른 직무스트레스

스트레스 하위영역	국·공립 어린이집 <sup>㉠</sup> (n=37)		민간 어린이집 <sup>㉡</sup> (n=43)		가정/직장 어린이집 <sup>㉢</sup> (n=39)		전체 (n=119)		F	Scheffè
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
유아들의 활동	2.92	0.76	2.70	0.80	2.65	0.70	2.75	0.76	1.371	
업무	2.90	0.80	2.92	0.61	2.78	0.70	2.87	0.70	.462	
행정적 지원	2.41	0.73	2.29	0.67	2.38	0.59	2.36	0.66	.329	
동료교사	1.95	0.98	1.91	0.97	1.93	0.81	1.93	0.91	.024	
학부모	2.40	0.82	2.15	0.88	2.12	0.69	2.21	0.81	1.431	
경제적 요인	2.57	1.01	3.35	0.94	3.12	1.24	3.03	1.11	5.498**	㉠<㉡
스트레스 전체	2.51	0.68	2.48	0.55	2.44	0.48	2.47	0.57	.144	

\*\* $p<.01$

표 12에서와 같이 어린이집 유형에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스는 국·공립 어린이집( $M=2.51$ ), 민간 어린이집( $M=2.48$ ), 가정/직장 어린이집( $M=2.44$ )의 순으로 국·공립 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 스트레스 하위요인 경제적 요인에서는 민간 어린이집( $M=3.35$ ), 가정/직장 어린이집( $M=3.12$ ), 국·공립 어린이집( $M=2.57$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=5.498$ ,  $p<.01$ ). 이를 사후검증 한 결과 ‘국·공립 어린이집’과 ‘민간 어린이집’에서 차이를 보였다. 반면, 유아들의 활동요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 동료교사 관련 요인, 학부모 관련 요인에서는 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

#### (4) 월평균 급여에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스

월평균 급여에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스에 대하여 살펴본 결과는 표 13과 같다.

<표 13> 월평균 급여에 따른 직무스트레스

스트레스 하위영역	90-110만 미만 <sup>㉠</sup> (n=39)		111-130만원 <sup>㉡</sup> (n=36)		131만원 이상 <sup>㉢</sup> (n=44)		전체 (n=119)		F	Scheffè
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
유아들의 활동	2.78	0.69	2.69	0.73	2.78	0.85	2.75	0.76	.190	
업무	2.90	0.70	2.92	0.60	2.81	0.78	2.87	0.70	.286	
행정적 지원	2.38	0.56	2.42	0.76	2.28	0.67	2.36	0.66	.487	
동료교사	1.87	0.78	1.86	0.91	2.04	1.03	1.93	0.91	.518	
학부모	2.08	0.76	2.13	0.88	2.40	0.76	2.21	0.81	1.982	
경제적 요인	3.21	1.06	3.28	1.07	2.67	1.12	3.03	1.11	3.877*	㉡>㉢
스트레스 전체	2.47	0.51	2.48	0.59	2.47	0.61	2.47	0.57	.004	

\* $p<.05$

표 13에서와 같이 월평균 급여에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스는 111-130만원( $M=2.48$ ), 90-110만 미만( $M=2.47$ ), 131만원 이상( $M=2.47$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 스트레스 하위영역 경제적 요인에서는 111-130만원( $M=3.28$ ), 90-110만 미만( $M=3.21$ ), 131만원 이상( $M=2.67$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다 ( $F=3.877, p<.05$ ). 이를 사후 검증한 결과 '111-130만원'과 '131만원 이상'에서 차이를 보였다. 반면, 유아들의 활동요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 동료교사 관련 요인, 학부모 관련 요인에서는 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

#### (5) 결혼여부에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스

결혼여부에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스에 대하여 살펴본 결과는 표 14와 같다.

<표 14> 결혼여부에 따른 직무스트레스

스트레스 하위영역	기혼(n=51)		미혼(n=68)		t
	M	SD	M	SD	
유아들의 활동요인	2.65	.64	2.82	.83	-1.21
업무관련 요인	2.90	.65	2.85	.74	.39
행정적 지원 요인	2.30	.59	2.40	.71	-.79
동료교사 관련 요인	1.76	.73	2.06	1.02	-1.75
학부모 관련 요인	2.01	.78	2.37	.80	-2.44*
경제적 요인	3.17	1.19	2.93	1.04	1.17
스트레스 전체	2.40	.47	2.53	.63	-1.19

\* $p<.05$

표 14에서와 같이 결혼여부에 따른 초임 보육교사의 직무스트레스는 기혼( $M=2.4$ ), 미혼( $M=2.53$ )로 미혼의 수준이 다소 높았으나 통계적으로 유의미

한 차이는 보이지 않았다. 직무만족도 하위영역별로 살펴보면, 학부모 관련 요인인 경우 기혼( $M=2.01$ ), 미혼( $M=2.37$ )로 미혼의 수준이 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $t=-2.449$ ,  $p<.05$ ). 반면, 유아들의 활동요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 동료교사 관련 요인, 경제적 요인에서는 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

### 3) 초임 보육교사의 직무 만족도

#### (1) 학력에 따른 초임 보육교사의 직무 만족도

학력에 따른 초임 보육교사의 직무 만족도에 대하여 살펴본 결과는 표 15와 같다.

<표 15> 학력에 따른 초임 보육교사의 직무 만족도

직무 만족도 하위영역	보육교사 교육원 (n=24)		전문대졸 (n=64)		4년제 대학 이상 (n=31)		전체 (n=119)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
직무상태	3.91	0.63	3.67	0.67	3.96	0.70	3.80	0.68	2.271
보수	2.76	0.52	3.02	0.80	2.95	0.75	2.95	0.74	1.142
근무조건	3.34	0.65	3.22	0.48	3.35	0.78	3.28	0.61	.593
인간관계	3.88	0.59	3.71	0.75	3.92	0.71	3.80	0.71	1.040
사회적 인정	3.67	0.65	3.66	0.82	3.77	0.87	3.69	0.80	.220
지원체계	3.23	0.39	3.29	0.58	3.31	0.76	3.28	0.60	.152
승진·임용·신분 보장	3.28	0.74	3.12	0.72	3.25	0.80	3.19	0.74	.531
후생복지	2.31	0.99	2.73	0.81	2.63	1.02	2.62	0.91	1.831
직무 만족도 전체	3.44	0.40	3.39	0.50	3.50	0.56	3.43	0.50	.556

표 15에서와 같이 학력에 따른 초임 보육교사의 직무만족도에 대하여 살펴

본 결과 직무만족도 전체영역인 경우 4년제 대학 이상(M=3.5), 보육교사 교육원(M=3.44), 전문대졸(M=3.39)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 또한 직무상태, 보수, 근무조건, 인간관계, 사회적 인정, 지원체계, 승진·임용·신분보장, 후생복지 모두 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

## (2) 근무기관의 교사 수에 따른 직무 만족도

근무기관의 교사 수에 따른 초임 보육교사의 직무만족도에 대하여 살펴본 결과는 표 16과 같다.

<표 16> 근무기관의 교사 수에 따른 직무만족도

직무 만족도 하위영역	3명 이하 <sup>a</sup> (n=14)		4-6명 <sup>b</sup> (n=56)		7-9명 <sup>c</sup> (n=11)		10-14명 <sup>d</sup> (n=23)		15명 이상 <sup>e</sup> (n=15)		전체 (n=119)		F	Scheffè
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
직무상태	3.52	0.78	3.89	0.61	3.58	0.77	3.86	0.75	3.77	0.64	3.80	0.68	1.17	
보수	2.69	0.55	2.83	0.73	3.05	0.63	3.27	0.86	3.08	0.67	2.95	0.74	2.11	
근무조건	3.52	0.45	3.41	0.59	3.09	0.34	2.89	0.63	3.28	0.64	3.28	0.61	4.19	b<d
인간관계	3.74	0.72	4.03	0.59	3.77	0.63	3.35	0.84	3.72	0.71	3.80	0.71	4.23	b<d
사회적 인정	3.6	0.76	3.74	0.83	3.39	0.47	3.58	0.84	4.00	0.83	3.69	0.80	1.16	
지원체계	3.28	0.49	3.33	0.54	3.34	0.48	3.21	0.81	3.18	0.60	3.28	0.60	.30	
승진·임용·신 분보장	3.17	0.81	3.17	0.74	3.15	0.65	3.19	0.76	3.29	0.80	3.19	0.74	.09	
후생복지	2.45	0.87	2.62	0.92	2.34	0.79	2.59	1.03	3.03	0.73	2.62	0.91	1.17	
직무 만족도 전체	3.36	0.52	3.49	0.46	3.34	0.35	3.34	0.59	3.47	0.55	3.43	0.50	.57	

\*\*p<.01

표 16에서와 같이 근무시설의 교사 수에 따른 초임 보육교사의 직무만족도는 4-6명(M=3.49), 15명 이상(M=3.47), 3명 이하(M=3.36), 7-9명(M=3.34),

10-14명( $M=3.34$ )의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직무만족도 하위영역별로 살펴보면, 근무조건 영역인 경우 3명 이하( $M=3.52$ ), 4-6명( $M=3.41$ ), 15명 이상( $M=3.28$ ), 7-9명( $M=3.09$ ), 10-14명( $M=2.89$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=4.194$ ,  $p<.01$ ). 이를 사후 검증한 결과 '4-6명'과 '10-14명'에서 차이를 보였으며, 인간관계 영역인 경우 4-6명( $M=4.03$ ), 7-9명( $M=3.77$ ), 3명 이하( $M=3.74$ ), 15명 이상( $M=3.72$ ), 10-14명( $M=3.35$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=4.229$ ,  $p<.01$ ). 이를 사후 검증한 결과 '4-6명'과 '10-14명'에서 차이를 보였다. 반면, 직무상태, 보수, 사회적 인정, 지원체계, 승진·임용·신분보장, 후생복지에서는 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

### (3) 어린이집 유형에 따른 초임 보육교사의 직무만족도

어린이집 유형에 따른 초임 보육교사의 직무만족도에 대하여 살펴본 결과는 표 17과 같다.

<표 17> 어린이집 유형에 따른 직무만족도

직무 만족도 하위영역	국·공립 어린이집① (n=37)		민간 어린이집② (n=43)		가정/직장 어린이집③ (n=39)		전체 (n=119)		F	Scheffè
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
직무상태	3.89	0.67	3.64	0.67	3.88	0.69	3.80	0.68	1.794	
보수	3.32	0.60	2.69	0.61	2.88	0.85	2.95	0.74	8.342	①>②③
근무조건	3.14	0.67	3.32	0.55	3.36	0.60	3.28	0.61	1.370	
인간관계	3.79	0.75	3.78	0.73	3.83	0.67	3.80	0.71	.052	
사회적 인정	3.84	0.80	3.68	0.72	3.56	0.88	3.69	0.80	1.121	
지원체계	3.32	0.60	3.19	0.54	3.35	0.65	3.28	0.60	.797	
승진·임용·신분 보장	3.23	0.60	3.10	0.75	3.24	0.85	3.19	0.74	.483	
후생복지	2.95	0.79	2.37	0.83	2.58	1.03	2.62	0.91	4.220	①>②
직무 만족도 전체	3.50	0.49	3.34	0.45	3.44	0.55	3.43	0.50	1.085	

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

표 17에서와 같이 어린이집 유형에 따른 초임 보육교사의 직무만족도는 국·공립 어린이집( $M=3.5$ ), 가정/직장 어린이집( $M=3.44$ ), 민간 어린이집( $M=3.34$ )의 순으로 국·공립 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직무만족도의 하위영역별로 살펴보면, 보수 영역인 경우 국·공립 어린이집( $M=3.32$ ), 가정/직장 어린이집( $M=2.88$ ), 민간 어린이집( $M=2.69$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=8.342, p<.001$ ). 이를 사후검증한 결과 ‘국·공립 어린이집’과 ‘민간 어린이집’, ‘국·공립 어린이집과’가정/직장’ 어린이집에서 차이를 보였으며, 후생복지 영역인 경우 국·공립 어린이집( $M=2.95$ ), 가정/직장 어린이집( $M=2.58$ ), 민간 어린이집( $M=2.37$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=4.220, p<.05$ ). 이를 사후검증한 결과 ‘국·공립 어린이집’과 ‘민간 어린이집’에서 차이를 보였다. 반면, 직무상태, 근무조건, 인간관계, 사회적 인정, 지원체계, 승진·임용·신분보장에서는 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

#### (4) 월평균 급여에 따른 초임 보육교사의 직무만족도

월평균 급여에 따른 초임 보육교사의 직무만족도에 대하여 살펴본 결과는 표 18과 같다. 18에서와 같이 월평균 급여에 따른 초임 보육교사의 직무만족도는 131만원 이상( $M=3.55$ ), 111-130만원( $M=3.45$ ), 90-110만 미만( $M=3.27$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=3.568, p<.05$ ). 이를 사후 검증한 결과 ‘90-110만 미만’과 ‘131만원 이상’에서 차이를 보였다. 또한 직무만족도 하위영역 중 직무상태 영역인 경우 131만원 이상( $M=4.0$ ), 111-130만원( $M=3.75$ ), 90-110만 미만( $M=3.61$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=3.576, p<.05$ ). 이를 사후검증한 결과 ‘90-110만 미만’과 ‘131만원 이상’에서 차이를 보였으며, 보수 영역인 경우 131만원 이상( $M=3.38$ ), 111-130만원( $M=2.77$ ), 90-110만 미만( $M=2.63$ )의 순으로 나타나 통계적으로

유의미한 차이를 보였다( $F=15.383, p<.001$ ). 이를 사후 검증한 결과 '90-110만 미만'과 '131만원 이상', '111-130만원'과 '131만원 이상'에서 차이를 보였다. 또한 후생복지인 경우 131만원 이상( $M=2.88$ ), 111-130만원( $M=2.62$ ), 90-110만 미만( $M=2.32$ )의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=4.113, p<.05$ ). 이를 사후검증 한 결과 '90-110만 미만'과 '131만원 이상'에서 차이를 보였다. 반면, 근무조건, 인간관계, 사회적 인정, 지원체계, 승진·임용·신분보장에서는 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 18> 월평균 급여에 따른 직무만족도

직무 만족도 하위영역	90-110만 미만 <sup>Ⓐ</sup> (n=39)		111-130만원 <sup>Ⓑ</sup> (n=36)		131만원 이상 <sup>Ⓒ</sup> (n=44)		전체 (n=119)		F	Scheffè
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
직무상태	3.61	0.74	3.75	0.68	4.00	0.58	3.80	0.68	3.576	Ⓐ<Ⓒ
보수	2.63	0.52	2.77	0.71	3.38	0.73	2.95	0.74	15.383	Ⓐ<Ⓒ Ⓑ<Ⓒ
근무조건	3.29	0.63	3.31	0.64	3.24	0.58	3.28	0.61	.121	
인간관계	3.67	0.74	3.83	0.75	3.89	0.65	3.80	0.71	1.022	
사회적 인정	3.53	0.82	3.83	0.89	3.72	0.69	3.69	0.80	1.401	
지원체계	3.10	0.51	3.37	0.54	3.38	0.68	3.28	0.60	2.756	
승진·임용·신분	3.03	0.77	3.30	0.69	3.23	0.75	3.19	0.74	1.378	
후생복지	2.32	0.89	2.62	0.90	2.88	0.88	2.62	0.91	4.113	Ⓐ<Ⓒ
직무 만족도 전체	3.27	0.50	3.45	0.50	3.55	0.46	3.43	0.50	3.568	Ⓐ<Ⓒ

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

#### (5) 결혼여부에 따른 직무만족도

결혼여부에 따른 초임 보육교사의 직무만족도에 대하여 살펴본 결과는 표 19와 같다. 표 19에서와 같이 결혼여부에 따른 초임 보육교사의 직무만족도는 기혼( $M=3.43$ ), 미혼( $M=3.42$ )로 기혼의 수준이 소수 높았으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다. 직무만족도 하위영역별로 살펴보면, 보수 영역인

경우 기혼( $M=2.74$ ), 미혼( $M=3.11$ )로 미혼의 수준이 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $t=-2.779, p<.01$ ). 반면, 직무상태, 근무조건, 인간관계, 사회적 인정, 지원체계, 승진·임용·신분보장, 후생복지에서 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 19> 결혼여부에 따른 직무만족도

직무 만족도 하위영역	기혼(n=51)		미혼(n=68)		t
	M	SD	M	SD	
직무상태	3.88	0.64	3.73	0.71	1.208
보수	2.74	0.68	3.11	0.74	-2.779*
근무조건	3.37	0.62	3.21	0.59	1.490
인간관계	3.91	0.65	3.72	0.75	1.405
사회적 인정	3.70	0.81	3.69	0.80	.088
지원체계	3.29	0.62	3.28	0.58	.038
승진·임용·신분보장	3.16	0.80	3.21	0.70	-.378
후생복지	2.49	1.02	2.71	0.82	-1.326
직무 만족도 전체	3.43	0.50	3.42	0.50	.154

\* $p<.01$

## 2. 초임 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도간의 상관관계

초임 보육교사의 전문성 인식과 직무만족도, 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도와 직무스트레스간의 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다.

### 1) 전문성 인식과 직무만족도 간의 상관관계

초임 보육교사의 전문성 인식과 직무만족도간의 관계가 어떠한지를 알아보기 위하여 Pearson 상관관계분석을 실시한 결과는 표 20과 같다.

표 20에서 제시한 바와 같이 초임 보육교사의 직무만족도 전체와 전문성 간에는 정적으로 높은 유의미한 상관관계를 보였다( $r=.642, p<.001$ ). 즉, 초임 보육교사의 전문성 인식이 높을수록 직무만족도도 높아진다는 것을 알 수 있다.

<표 20> 전문성 인식과 직무만족도 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1														
2	.40***	1													
3	.29**	.42***	1												
4	.08	.14	.48***	1											
5	.39***	.33***	.43***	.29**	1										
6	.64***	.65***	.78***	.63***	.68***	1									
7	.39***	.40***	.52***	.42***	.40***	.63***	1								
8	.01	-.01	.49***	.50***	.19*	.37***	.34***	1							
9	.30**	.45***	.34***	.33***	.15	.47***	.35***	.25**	1						
10	.22*	.52***	.41***	.29***	.24**	.49***	.50***	.24**	.55***	1					
11	.17	.36***	.36***	.40***	.25**	.46***	.42***	.20*	.42***	.53***	1				
12	.02	.20*	.44***	.32***	.10	.33***	.38***	.58***	.54***	.49***	.42***	1			
13	.08	.24**	.41***	.42***	.22*	.42***	.39***	.52***	.42***	.42***	.43***	.54***	1		
14	-.11	.08	.37***	.59***	.12	.33***	.23**	.57***	.40***	.29**	.33***	.58***	.45***	1	
15	.24**	.43***	.60***	.54***	.32***	.64***	.68***	.63***	.69***	.75***	.70***	.77***	.75***	.57***	1

1. 전문지식과 기술요구인식, 2. 자율성에 관한 인식, 3. 사회봉사에 관한 인식, 4. 사회경제적 지위에 관한 인식, 5. 훈련교육과 자기연수에 관한 인식, 6. 전문성 인식 전체 7. 직무상태, 8. 보수, 9. 근무조건, 10. 인간관계, 11. 사회적 인정, 12. 지원체계, 13. 승진·임용·신분보장, 14. 후생복지, 15. 직무 만족도 전체

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

초임 보육교사의 전문성 인식 전체와 직무만족도 하위영역의 상관관계를 살펴보면, 직무상태( $r=.639, p<.001$ ), 인간관계( $r=.499, p<.001$ ), 근무조건( $r=.474, p<.001$ ), 사회적 인정( $r=.465, p<.001$ ), 승진·임용·신분보장( $r=.420, p<.001$ ), 보수( $r=.371, p<.001$ ), 후생복지( $r=.338, p<.001$ ), 지원체제( $r=.331, p<.001$ )의 순으로 정적으로 유의미한 상관관계를 보였다. 즉, 전문성이 높을수록 직무만족도의 하위영역인 직무상태, 보수, 근무조건, 인간관계, 사회적 인정, 지원체제, 승진·임용·신분보장, 후생복지도 높아짐을 알 수 있다.

초임 보육교사의 직무만족도 전체와 전문성 인식 하위영역 간 상관관계를 살펴보면, 전문지식과 기술요구인식( $r=.241, p<.01$ ), 자율성에 관한 인식( $r=.433, p<.001$ ), 사회봉사에 관한 인식( $r=.602, p<.001$ ), 사회경제적 지위에 관한 인식( $r=.548, p<.001$ ), 훈련교육과 자기연수에 관한 인식( $r=.323, p<.001$ )과 정적으로 유의미한 상관관계를 보였다. 즉 직무만족도가 높을수록 전문성 인식 하위영역인 사회봉사에 관한 인식, 사회경제적 지위에 관한 인식, 자율성에 관한 인식, 훈련교육과 자기연수에 관한 인식 및 전문지식과 기술요구인식도 높아짐을 알 수 있다.

## 2) 전문성 인식과 직무스트레스 간의 상관관계

초임 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스간의 관계가 어떠한지를 알아보기 위하여 Pearson 상관관계분석을 실시한 결과는 표 21과 같다. 표 21에서 제시한 바와 같이 초임 보육교사의 전문성 인식 전체와 직무스트레스 간에는 부적으로 높은 유의미한 상관관계를 보였다( $r=-.504, p<.001$ ). 즉, 전문성 인식이 높을수록 직무스트레스가 낮아진다는 것을 알 수 있다.

전문성 인식과 직무스트레스 하위변인간의 상관관계를 살펴보면, 유아들의 활동요인( $r=-.403, p<.001$ ), 업무관련요인( $r=-.436, p<.001$ ), 행정적 지원요인( $r=-.404, p<.001$ ), 동료교사 관련 요인( $r=-.292, p<.01$ ), 학부모 관련 요인( $r=-.244, p<.01$ ), 경제적 요인( $r=-.430, p<.001$ )과 부적으로 유의미한 상관

관계를 보였다. 즉, 전문성 인식이 높을수록 업무관련 요인, 경제적 요인, 행정적 지원 요인, 유아들의 활동 요인, 동료교사 관련 요인 및 학부모 관련 요인의 순으로 직무스트레스도 낮아진다는 것을 알 수 있다.

<표 21> 전문성 인식과 직무스트레스 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1												
2	.40***	1											
3	.29**	.42***	1										
4	.08	.14	.48***	1									
5	.39***	.33***	.43***	.29**	1								
6	.64***	.65***	.78***	.63***	.68***	1							
7	-.47***	-.29**	-.28**	-.11	-.20*	-.40***	1						
8	-.14	-.26**	-.41***	-.47***	-.11	-.43***	.30**	1					
9	-.09	-.48***	-.43***	-.23**	-.12	-.40***	.25**	.60***	1				
10	-.03	-.40***	-.25**	-.15	-.18*	-.29**	.21*	.37***	.55***	1			
11	-.11	-.37***	-.22*	-.09	-.01	-.24**	.32***	.43***	.49***	.53***	1		
12	-.05	-.15	-.45***	-.55***	-.16	-.43***	.14	.60***	.41***	.20*	.28**	1	
13	-.18*	-.47***	-.47***	-.37***	-.18*	-.50***	.47***	.79***	.80***	.74***	.73***	.58***	1

1. 전문지식과 기술요구인식, 2. 자율성에 관한 인식, 3. 사회봉사에 관한 인식, 4. 사회경제적 지위에 관한 인식, 5. 훈련교육과 자기연수에 관한 인식, 6. 전문성 인식 전체 7. 유아들의 활동요인, 8. 업무관련 요인, 9. 행정적 지원 요인, 10. 동료교사 관련 요인, 11. 학부모 관련 요인, 12. 경제적 요인, 13. 스트레스 전체

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

직무스트레스 전체와 전문성 인식 하위변인간의 상관관계를 살펴보면, 전문적 지식과 기술요구 인식( $r = -.189$ ,  $p < .05$ ), 자율성에 관한 인식( $r = -.478$ ,

$p < .001$ ), 사회봉사에 관한 인식( $r = -.472, p < .001$ ), 사회경제적 지위에 관한 인식( $r = -.374, p < .001$ ), 훈련교육과 자기연수에 관한 인식( $r = -.182, p < .05$ )과 부적으로 유의미한 상관관계를 보였다. 즉, 직무스트레스가 높을수록 자율성에 관한 인식, 사회봉사에 관한 인식, 사회경제적 지위에 관한 인식, 전문적 지식과 기술 요구 인식 및 훈련교육과 자기연수에 관한 인식의 순으로 전문성 인식도 낮아진다는 것을 알 수 있다.

### 3) 직무스트레스와 직무만족도 간의 상관관계

초임 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계가 어떠한지를 알아보기 위하여 Pearson 상관관계분석을 실시한 결과는 표 22와 같다.

<표 22> 직무스트레스와 직무만족도 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1															
2	.30**	1														
3	.25**	.60***	1													
4	.21*	.37***	.55***	1												
5	.32***	.43***	.49***	.53***	1											
6	.14	.60***	.41***	.20*	.28**	1										
7	.47***	.79***	.80***	.74***	.73***	.58***	1									
8	-.38***	-.30**	-.35***	-.29**	-.30**	-.35***	-.45***	1								
9	.02	-.42***	-.22*	.01	.02	-.64***	-.26**	.34***	1							
10	-.31**	-.60***	-.51***	-.45***	-.42***	-.39***	-.65***	.35***	.25**	1						
11	-.27**	-.39***	-.53***	-.65***	-.50***	-.35***	-.66***	.50***	.24**	.55***	1					
12	-.22*	-.30**	-.38***	-.41***	-.30**	-.23*	-.45***	.42***	.20*	.42***	.53***	1				
13	-.13	-.58***	-.50***	-.33***	-.21*	-.58***	-.56***	.38***	.58***	.54***	.49***	.42***	1			
14	-.07	-.41***	-.25**	-.23*	-.11	-.39***	-.35***	.39***	.52***	.42***	.42***	.43***	.54***	1		
15	.05	-.42***	-.27**	-.13	.01	-.56***	-.30**	.23*	.57***	.40***	.29**	.33***	.58***	.45***	1	
6	-.27**	-.59***	-.54***	-.47***	-.36***	-.58***	-.67***	.68***	.63***	.69***	.75***	.70***	.77***	.75***	.57***	1

1. 유아들의 활동요인, 2. 업무관련 요인, 3 행정적 지원 요인, 4. 동료교사 관련 요인, 5. 학부모 관련 요인, 6. 경제적 요인, 7. 스트레스 전체 8. 직무상태, 9. 보수, 10. 근무조건, 11. 인간관계, 12. 사회적 인정, 13. 지원체계, 14. 승진·임용·신분보장, 15. 후생복지, 16. 직무 만족도 전체

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

표 22에서 보는 바와 같이 초임 보육교사의 직무만족도와 스트레스 간에는 부적으로 높은 유의미한 상관관계를 보였다( $r = -.673$ ,  $p < .001$ ). 직무스트레스와 직무만족도 하위영역의 상관관계를 살펴보면, 직무상태( $r = -.454$ ,  $p < .001$ ), 보수( $r = -.267$ ,  $p < .01$ ), 근무조건( $r = -.654$ ,  $p < .001$ ), 인간관계( $r = -.668$ ,  $p < .001$ ), 사회적 인정( $r = -.452$ ,  $p < .001$ ), 지원체제( $r = -.562$ ,  $p < .001$ ), 승진·임용·신분보장( $r = -.358$ ,  $p < .001$ ), 후생복지( $r = -.308$ ,  $p < .01$ )로 부적으로 유의미한 상관관계를 보였다. 즉, 스트레스가 높을수록 직무만족도 하위영역인 인간관계, 근무조건, 지원체제, 직무상태, 사회적 인정, 승진·임용·신분보장, 후생복지 및 보수와 관련하여 직무만족도가 낮아짐을 알 수 있다.

직무만족도 전체와 스트레스의 하위영역 간 상관관계를 살펴보면, 유아들의 활동요인( $r = -.271$ ,  $p < .01$ ), 업무관련 요인( $r = -.597$ ,  $p < .001$ ), 행정적 지원 요인( $r = -.548$ ,  $p < .001$ ), 동료교사 관련 요인( $r = -.470$ ,  $p < .001$ ), 학부모 관련 요인( $r = -.362$ ,  $p < .001$ ), 경제적 요인( $r = -.585$ ,  $p < .001$ ) 모두 부적으로 유의미한 상관관계를 보였다. 즉 직무스트레스가 높을수록 직무만족도의 하위영역인 유아들의 활동요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 동료교사 관련 요인, 학부모 관련 요인, 경제적 요인도 낮아짐을 알 수 있다.

### 3. 초임 보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향

#### 1) 초임 보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스에 미치는 영향

초임 보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스에 미치는 영향에 대하여 살펴본 결과는 표 23과 같다.

<표 23> 전문성 인식이 직무스트레스에 미치는 영향

	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
	<i>B</i>	표준오차	$\beta$			
(상수)	4.456	.334		13.351		
자율성	-.300	.097	-.395	-3.099**		
사회봉사	-.237	.117	-.267	-2.025*	12.903***	.363
사회경제적 지위	-.189	.093	-.248	-2.030*		
훈련교육과 자기연수	.095	.107	.107	.892		
전문성 인식 전체	.062	.339	.048	.183		

a. 종속변수: 스트레스 전체

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

표 23에서 제시한 바와 같이 전문성 인식이 스트레스 전체에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과, 이 회귀모형의 설명력은 36.3%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다 ( $F=12.903$ ,  $p < .001$ ). 독립변수에서는 자율성에 관한 인식( $t=-3.099$ ,  $p < .01$ ), 사회봉사에 관한 인식( $t=-2.025$ ,  $p < .05$ ), 사회경제적 지위에 관한 인식( $t=-2.030$ ,  $p < .05$ )에서 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## 2) 초임 보육교사의 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향

초임 보육교사의 전문성 인식이 직무만족도 전체에 미치는 영향에 대하여 살펴본 결과는 표 24와 같다.

<표 24> 전문성 인식이 직무만족에 미치는 영향

	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
	<i>B</i>	표준오차	$\beta$			
(상수)	1.177	.260		4.524		
자율성	.145	.076	.218	1.918		
사회봉사	.239	.091	.308	2.621*	22.093***	.494
사회경제적 지위	.222	.073	.333	3.051**		
훈련교육과 자기연수	-.021	.083	-.026	-.247		
전문성 인식 전체	.072	.264	.064	.273		

a. 종속변수: 직무만족 전체

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

표 24에서 제시한 바와 같이 전문성 인식이 직무만족 전체에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과, 이 회귀모형의 설명력은 49.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다 ( $F=22.093$ ,  $p < .001$ ). 독립변수에서는 사회봉사에 관한 인식( $t=2.621$ ,  $p < .05$ ), 사회경제적 지위에 관한 인식( $t=3.051$ ,  $p < .01$ )에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 초임 보육교사의 배경변인에 따른 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도의 차이를 알아보고, 초임 보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스와 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 파악해 보는 것이다. 이러한 목적에 따라 본 연구결과에 대해 연구문제를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 초임 보육교사의 전문성 인식 전체 점수는 모든 배경변인에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 전문성 인식 하위요인 중 전문지식과 기술요구 인식, 사회봉사 및 사회경제적 지위에 관한 인식은 근무기관의 교사 수 변인을 제외한 모든 변인에서 유의미한 차이를 보였다. 즉 학력이 높고, 근무기관이 민간어린이집보다는 국공립어린이집일 때, 급여가 높으며 기혼의 초임보육교사가 전문성 인식이 높은 것으로 나타났다. 또한 사회봉사 및 훈련교육과 자기연수는 월평균 급여가 높을수록 유의미하였고, 기혼일수록 자율성에서 높은 점수를 보였다. 이는 월 보수가 높을수록 전문성 인식이 높았다는 김옥렬(2000)의 연구와 같은 결과이며, 기혼교사가 미혼교사보다는 전문성이 높게 나타났다는 김유진(2003), 이정미(2010)의 연구결과와 일치하나, 미혼교사와 기혼교사 간 전문성 인식 차이가 없는 것으로 나타난 최명(2006)의 연구결과와는 상반되는 결과이다. 또한 기혼교사의 자율성이 높게 나타났다는 공미경(2011)의 연구결과와 일치한다. 이러한 결과는 대다수의 기혼 보육교사들이 다양한 현장경험과 자녀양육을 통해 보육의 중요성을 알고, 보육교사직이 사회적으로 필요하며 전문성이 더욱 요구됨을 미혼교사보다 더 높게 인식하고 있다는 것을 의미한다. 또한 기혼교사는 결혼생활로 독립된 가정운영을 통해 스스로 결정권을 행사해 본 경험이 있기

때문에 기혼교사의 능동적인 자율성이 높아진 것이라 생각된다.

초임 보육교사의 직무스트레스 전체 점수는 학력, 어린이집 유형, 월평균 급여, 결혼여부에서는 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 근무기관의 교사 수에 따라서는 유의미한 차이가 있었다. 또한 직무스트레스 하위요인 중 경제적 요인은 어린이집 유형과 월평균 급여 변인에서, 학부모 관련요인은 결혼여부에서 유의미한 차이가 나타났다. 이러한 차이는 교사 수가 적은 소규모 어린이집일수록 인력이 부족하여 업무량이 높아 신체적 정신적 스트레스를 더 많이 받을 수 있으며, 교사수가 많으면 동료관계에서 스트레스를 받을 수 있기 때문에서 비롯된 것으로 생각된다. 따라서 소규모 어린이집 초임 보육교사들을 위한 구체적인 지원과 장학을 통한 구체적인 조력이 필요하다. 또한 민간어린이집은 국공립어린이집에 비해 사회적 인정요인이나 재정적인 면, 행정지원 등의 근무환경에서 열악하여 직무스트레스를 많이 느낀다고 생각해볼 수 있다. 뿐만 아니라 학부모 관련요인에서 미혼교사가 직무스트레스를 더 높게 인식하는 것은 김유진(2003)의 연구를 일부 지지하는 결과인데, 즉 기혼교사는 유치원에서 근무한 경력이 있거나 자녀양육과 교사직을 병행하는 경우가 많지만, 미혼교사는 교직입문과정을 밟고 바로 임용되는 경우가 많아 다양한 영유아의 욕구 및 학부모의 요구에 빠르게 대처하는 능력이 떨어질 수 있으며, 학부모는 그런 모습에서 불안한 시선으로 바라봄으로써 기혼교사에 비해 학부모와 관련된 스트레스를 많이 느끼는 것으로 여겨진다. 따라서 미혼 초임 보육교사들의 학부모교육과 관련된 교육 프로그램이 실시되어야 하며, 그럼으로 인해 초임 보육교사들이 전문가로서의 발전과 성취의식을 가지고 노력할 수 있도록 도와주어야 할 것이다.

한편, 초임 보육교사의 직무만족도 전체 점수는 학력, 근무기관의 교사 수, 어린이집 유형, 결혼여부에서 유의미한 차이를 보이지 않은 반면, 월평균 급여 변인에서는 유의미한 차이를 보였다. 또한 직무만족도 하위 요인

중 근무조건 영역과 인간관계는 근무기관의 교사 수 변인에서, 보수영역은 어린이집 유형과 결혼여부 변인에서 유의미한 차이가 있다고 나타났다. 월 평균 급여에 따른 직무만족도를 살펴보면, 90-110만원 미만과 131만원 이상에서 차이를 보였는데, 이와 같은 결과는 어린이집 유형에 따른 초임 보육교사의 직무 만족도 전체점수는 통계적으로 유의하지 않았으나 국공립 어린이집에서 가장 높은 수준을 나타낸 것과 관련이 있다고 추론된다. 즉 국공립 어린이집은 초임 교사라도 호봉체계에 따른 보수를 지급받고 4대 보험, 퇴직적립금 등 처우가 보장되기 때문이라 생각된다. 민간어린이집은 정부의 지원이 제한되다 보니 행정적 요인이나 보육교사의 대우 및 처우, 근무환경 등이 국공립시설보다 더 열악한 것이 사실이다. 또한 후생복지와 관련된 요인에서 국공립어린이집과 민간어린이집에서 차이를 보였다. 이는 상당한 근무시간에도 불구하고 낮은 보수가 초임 보육교사의 직무만족도에 영향을 미친다는 경규혜(1995)의 연구결과와 일치한다. 이는 직무만족에 대한 보수체계 영향이 우수한 능력의 보육교사 채용과 그들을 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 우선적 과제일 것이다(정호정, 2003; 조성연, 2005). 또한 이는 보육의 질적 개선을 위해서는 보육교사의 직무만족도 수준은 높아야 하며, 보육교사의 직무만족도를 높이기 위한 적극적인 정책의 개선을 통해 민간어린이집 보육교사들도 국공립과 동등한 대우 및 처우를 받을 수 있도록 하는 제도가 시급히 마련되어야 한다는 것을 시사한다. 뿐만 아니라 근무시간에 맞는 적절한 보수와 퇴직금제도, 자유로운 연가, 휴가사용의 배려 등 다양한 후생복지가 요구된다고 보여진다. 또한 초임 보육교사들이 스스로 자신의 스트레스를 조절, 관리할 수 있는 다양한 재교육도 마련되어야 할 것이다.

둘째, 초임 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스 및 직무만족도와의 관계를 알아보기 위해 상관관계를 실시한 결과, 초임 보육교사의 전문성인식은 직무만족도 및 직무스트레스와 통계적으로 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 전문성인식이 높을수록 직무만족도가 높고 직무스트레스가 낮으

며, 전문성인식이 낮을수록 직무만족도가 낮고 직무스트레스가 높아진다는 것  
 을 알 수 있었다. 먼저 초임 보육교사의 전문성 인식 전체와 직무만족도 하  
 위영역의 상관관계를 보면, 모든 하위영역에서 정적으로 유의미한 상관관계  
 를 보였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 전문성이 높을수록 직무상태, 보수,  
 근무조건, 인간관계, 사회적 인정, 지원체계, 승진·임용·신분보장, 후생복지에  
 대한 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한 직무만족도가 높을수록  
 전문성 인식 하위영역인 사회봉사에 관한 인식, 사회경제적 지위에 관한 인  
 식, 자율성에 관한 인식, 훈련교육과 자기연수에 관한 인식 및 전문지식과  
 기술요구인식도 높아짐을 알 수 있었다. 뿐만 아니라 초임 보육교사의 전문  
 성 인식이 높을수록 직무스트레스 하위 요인인 업무관련 요인, 경제적 요인,  
 행정적 지원 요인, 유아들의 활동 요인, 동료교사 관련 요인 및 학부모 관련  
 요인의 순으로 직무스트레스도 낮아졌으며, 직무스트레스가 높을수록 자율  
 성에 관한 인식, 사회봉사에 관한 인식, 사회경제적 지위에 관한 인식, 전문  
 적 지식과 기술 요구 인식 및 훈련교육과 자기연수에 관한 인식의 순으로  
 전문성 인식도 낮아지는 것으로 나타났다. 직무만족도와 직무스트레스 간의  
 관계는 스트레스가 높을수록 직무만족도 하위영역인 인간관계, 근무조건, 지  
 원체계, 직무상태, 사회적 인정, 승진·임용·신분보장, 후생복지 및 보수와 관  
 련하여 직무만족도가 낮아지고 직무스트레스가 높을수록 직무만족의 하위영  
 역인 유아들의 활동요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 동료교사 관련  
 요인, 학부모 관련 요인, 경제적 요인도 낮아지는 것으로 나타났다. 이와 같  
 은 결과는 보육교사에게 있어 과도한 직무스트레스는 교사의 책무성, 근무  
 의욕, 효율성, 사기를 저하시킨다는 연구결과와 일맥상통한다고 볼 수 있다  
 (유희정, 이미화, 2004; Yoon, 2002). 또한 보육교사의 직무스트레스가 높으  
 면 직무만족도는 낮아지는 것을 의미하는 것으로 김영지(2004), 윤희미  
 (2003), 조성연(2004), 장명숙(2006)의 연구결과와 일치한다. 따라서 초임 보  
 육교사의 직무만족도를 높이고 직무스트레스를 감소시키기 위해서는 초임

보육교사들을 지지해주는 사회적 분위기, 초임 보육교사만을 위한 전문성 향상 지원프로그램, 멘토링 제도 및 복리후생 개선과 같은 구체적인 정책적 지원체계가 시급히 이루어져야 할 것이다.

셋째, 초임 보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스와 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아본 결과, 전문성인식은 직무스트레스 전체에 미치는 영향력은 36.3%로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 전문성 인식 하위요인 중 자율성에 관한 인식, 사회봉사에 관한 인식, 사회경제적 지위에 관한 인식의 순으로 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향력은 49.4%로 전문성인식이 초임보육교사의 직무만족에 많은 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 또한 전문성 인식의 하위요인 중 사회봉사에 관한 인식, 사회경제적 지위에 관한 인식에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결론적으로 초임 보육교사들의 전문성 인식에 있어 자율성, 사회봉사, 사회경제적 지위에 관한 인식이 가장 큰 설명력을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이는 교육현장에 처음 입문하는 초임 보육교사들에게 전문성이 얼마나 중요한지를 보여주는 결과이다. 따라서 예비교사 양성과정에서 교사들의 전문성 인식 향상을 위한 다양한 방법이 고안되어야 한다.

이상의 결과를 종합해서 초임 보육교사들의 전문성 인식과 직무만족도를 높이고, 직무스트레스를 감소시키기 위해 제안을 하면 다음과 같다.

첫째, 자율성에 대한 전문성 인식이 직무스트레스와 직무만족도에 많은 영향을 미쳤다. 교사에게 있어 자율성은 보장되어야 함이 바람직하나 더 나은 보육을 위해 전문적 지식을 바탕으로 하여 교사 스스로 선택이나 결정에 책임을 져야 한다. 따라서 초임 보육교사들의 근무조건, 상황, 자격기준 등에 따라 실제적인 현직교육의 기회가 정기적 이루어져 보육교사들의 전문적 자질이 충분히 발휘될 수 있는 환경마련이 이루어져야 할 것이다. 보육교사들도 전문성 신장 기회 증진을 위해 교육활동 및 역할수행에 대한 중요성

인식과 전문적 능력신장을 위한 노력을 게을리 하지 말아야 할 것이다. 또한 초임보육교사의 어려움을 이해하고 그들이 전문적인 역할수행 능력과 자신감 있는 보육교사가 될 수 있도록 함께 근무하는 원장, 선배 및 동료교사들의 지원과 도움도 아끼지 말아야 할 것이다.

둘째, 사회봉사에 관한 인식과 사회경제적 지위에 관한 인식이 직무스트레스와 직무만족도에 많은 영향을 미쳤다. 따라서 교직입문과정에서부터 보육교사 직이 개인적, 사회적 책임과 봉사성을 매우 필요로 한다는 인식의 전환이 이루어질 수 있도록 직전교육기관과 현장이 좀 더 긴밀한 상호협력 체제를 구축하여야 할 것이다. 또한 초임 보육교사들이 보육교사직을 평생 직업으로 삼아 보육교사로서의 자부심과 긍지를 갖고 자신의 일에 최선을 다하는 행복한 보육교사 생활을 영위할 수 있도록 여러 가지 처우와 근무조건, 사회적 지지 등에서 행정적, 재정적 지원이 뒷받침되어야 할 것이다.

끝으로 후속연구를 위해 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상은 경기도에 위치한 어린이집 초임 보육교사들로 국한되었으므로 전국적 초임 보육교사들을 대상으로 하는 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 초임 보육교사만을 대상으로 하였으나 보육사업의 실체를 담당하고 있는 원장은 물론 학부모가 느끼는 문제점과 스트레스 등에 관한 폭 넓은 고찰이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 본 연구는 초임 보육교사들을 대상으로 직접 초임보육교사들의 의견을 듣거나 관찰하지 못하고, 구조화된 질문지를 이용한 조사연구이므로 심층적인 연구에 미비점이 있다. 그러므로 실제적 현장관찰을 통한 체계적·종합적 연구가 이루어져야 할 것이다.

넷째, 본 연구에서는 전문성 인식이 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보았다. 이것은 궁극적으로 영유아보육의 질과 밀접하게 관련이 있기에 영유아보육의 질과의 관계를 탐색해 볼 필요가 있다.

다섯째, 본 연구에서 초임 보육교사의 학부모 요인과 경제적 요인이 전문성 인식과 직무만족도 및 직무스트레스에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 초임보육교사가 긍지를 가지고 근무할 수 있는 체계적인 행정, 재정 지원 및 해결방안 모색에 관한 연구가 이루어져야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강민경(2002).보육교사의 직무실태와 후생복지에 관한연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 강상이(2002). 교사 발달측면에서 본 유치원 초임교사의 어려움에 관한 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강진욱(2008). 보육정책의 발전방안에 관한 연구. 조선대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 경규혜(1995). 보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위 논문.
- 공미경(2011). 보육교사의 교직원과 조직 효과성과의 관계. 총신대학교 대학원 석사학위논문.
- 김동진(2007). 보육교사 직무만족도에 관한 연구. -경기도 고양시를 중심으로- 명지대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김보들맘, 신혜영(2000). 어린이집교사의 직무스트레스에 관한 탐색적 연구. **유아교육연구**, 20(3), 253-276.
- 김세린(1997). 유치원 교사의 동태에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김순영(2005). 어린이집 보육교사의 정문성 인식과 직무만족도와의 관계. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김영선(1999). 어린이집 교사의 직무스트레스와 대처방법. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김영지(2004). 어린이집보육교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 계명

대학교 석사학위논문.

김옥렬(2000). 보육의 전문성을 위한 보육 프로그램에 관한 연구:민간보육시설  
보육교사의 전문성과 관련하여. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

김유진(2003). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성  
여자대학교 대학원 석사학위논문.

김지연(1997). 어린이집 보육교사의 교직전문성 인식과 역할수행과의 관계: 수  
원시를 중심으로. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

김지영(2000). 보육교사의 보육실습에 대한 실태연구. 이화여자대학교 교육대  
학원 석사학위논문.

김지현(1995). 유치원 교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자  
대학교 대학원 석사학위논문.

김창기(2011). 보육교사의 직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향. **한국영유  
아보육학, 69**, 315-336.

김혜정(2001). 유치원의 풍토, 교사효능감과 직무스트레스의 관계. 이화여자대  
학교 교육대학원 석사학위논문.

남호순(2004). 『국공립보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 비교연구』.  
강남대학교 석사학위논문.

도명애(2009). 유아교육교사의 직무스트레스 및 대처방식. 대구대학교 대학원  
박사학위논문.

도순남(1999). 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특  
성이 직무태도에 미치는 효과분석. 경상대학교 대학원 박사학위논문.

명준희(2006). 보육교사의 사회적 지지와 직무스트레스, 전문성인식과의 관계.  
숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

문채련(2005). 유아교사의 직무만족도와 소진, **한국생활과학회지**,14(3),

387-399.

- 박동준(1986). 교직전문성의 성숙에 관한 연구. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 박경선(2007). 가정보육시설 보육교사의 전문성 인식연구. 영남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박은혜(2009). 유아교사론. 서울: 창지사.
- 박은혜, 배소연, 이정옥, 임승렬, 조부경, 조운주, 조형숙, 황보영란(2002). 유아교사 교육의 최근 연구 동향. 이화여자대학교 출판부.
- 박은혜, 김은심, 김난실, 광여정, 최혜진, 이혜경(2010). 유치원교사를 위한 교직실무. 서울: 창지사.
- 박태인(2011). 보육교사의 직무만족 영향 요인에 관한 연구: 서울형 국공립 및 민간보육시설간 비교분석. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 변미희(2004). 보육교사의 직무만족도 관련변인에 관한 메타분석. 한국영유아보육학, 36, 95-117.
- 백복순(2011). 서울형 어린이집 공인여부에 따른 보육교사의 직무만족도와 교사효능감의 차이. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서은희(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신과 이직의도의 관계. 카톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 서은희, 이미숙(2002). 유치원교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직도에 관한 연구. 열린유아교육연구, 7(3), 155-170.
- 서지영(2002). 유치원 교사의 이직의도에 관한 이론적 모형연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 석은조, 신성철(2008). 유아교사가 지각한 유아교육기관의 조직문화유형에 따른 직무스트레스와 스트레스대처방안. 미래유아학회지, 15(1), 327-347.

- 손수연(2003). 초임교사와 경력교사의 의사결정 및 교수 행동유형 분석 : 이야기  
기나누기 시간을 중심으로 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 신세니(2001). 초임보육교사의 교사 효능감과 교사 관심사에 관한 연구. 부산  
대학교 대학원 석사학위논문.
- 신은수, 권미경(2004).유치원 초임교사의 역할수행에 대한 인식과 역할수행에  
영향을 주는 유의미한 타인에 관한 연구. **사회과학연구**, 10, 55-75.
- 신혜영(2005). 어린이집 교사의 직무스트레스와 교사효능감이 교사행동 질에  
미치는 영향. 연세대학교 박사학위논문.
- 양현숙(1998). 광주지역 보육시설 보육교사의 근무실태와 직무만족도에 관한  
연구. 동신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 어은희(2010). 유아교육기관 교사의 전문성 지각 수준과 직무만족도. 총신대학  
교 교육대학원 석사학위논문.
- 엄지숙, 홍춘희(2006). 부모와의 관계형성에서 초임유아교사가 겪는 경험에 관  
한 연구. **한국교원교육연구**, 23(2), 407-434.
- 오경숙, 신재욱(2011). 보육교사의 조직현신과 직무스트레스가 보육시설의 조  
직건강에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 69, 81-106.
- 오영숙(2011). 영아반 교사의 교수효능감과 직무만족도 분석. 아주대학교 교육  
대학원 석사학위논문.
- 오현미(2009). 초임보육교사 지원에 대한 인식 연구. 덕성여자대학교 교육대학  
원 석사학위논문.
- 유희정, 이미화. (2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태분석. 한국여성개발원
- 윤건호(2004). 보육교사 직무만족연구. **한국여성교양학회지**, 13, 189-211.
- 윤혜미,권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. **한국생활과학학  
회지**,12(3,) 303-319.

- 이덕순(1986). 유치원 교사의 스트레스 반응 직무만족 이직반응과의 관계연구. 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이명순(2001). 유치원교사가 되어가는 과정에 관한 이야기. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이미화(2005). 전국 보육시설실태조사. **한국유아교육·보육행정학회 학술발표대회 논문집**, 41-67.
- 이미화,신나리,김현철,김문정(2007). 보육교사의 수요전망. **아동학회지**, 28(5) 285-296.
- 이성혜(2011). 보육시설의 교수, 학습풍토, 보육교사의 전문성 인식과 보육과정 운영. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이소은,문채련,김기예(2006) 결혼여부 및 근무기관유형에 따른 유아교사의 직무만족도와 소진: 학력을 공변인으로 분석한 경우, **미래유아교육학회지**, 13(4), 23-45.
- 이순영(2009). 보육교사의 전문성인식과 근무유형, 학력, 경력, 연령 간의 관계. **한국유아교육 보육행정연구**, 13(1) 301-317.
- 이승복(1998). 신입교사의 교직적응에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이윤경(1998). 유치원 교사의 직무만족도 및 물리적 근무환경과 조직 헌신성과의 관계연구. **유아교육연구**, 18(1), 223-242.
- 이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은화(1995). 유아교사론. 서울-창지사.
- 이은화, 배소연, 조부경(1995). **유아교사론**. 서울: 양서원.
- 이정미(2010). 영아보육교사의 전문성인식과 직무만족에 관한 연구. 숭실대학

교 대학원 석사논문.

- 이지영(2012). 보육교사의 자아존중감과 교사효능감이 직무스트레스에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지원(2011). 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계: 교사효능감 매개효과. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지현(2002). 초등학교 초임교사의 교직적응과 지원체제에 관한 연구. 서울대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지혜(2012). 영아반 보육교사의 전문성에 관한 교사와 학부모의 인식비교. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이향(1996). 보육시설의 보육교사 전문성인식과 영아반 보육프로그램 질에 관한 연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임미혜(2001). **영유아 보육 프로그램**. 서울 : 창지사.
- 임승렬(1990). 전문성을 키워나가기 위한 현장의 조건, 교사의 전문성과 역할. 한국어린이교육협회
- 임승렬(1999). 초임교사를 위한 입문교육과 의사결정. **교육연구**, 19(1), 157-173.
- 임진형(1999). 유치원 초임교사의 사회적지지, 자기효능감과 직무스트레스간의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임현숙(1997). 초등학교 초임여교사의 교직적응에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 장미순(2011). 보육교사 직무스트레스가 교사-영유아간 상호작용에 미치는 영향. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 장명숙(2006). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 장봉석(2006). 교사의 여가활동과 여가제약이 교사효능감 및 교직만족도에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 장선화(1994). 유아교육 예비교사와 현직교사의 관심사에 관한 연구. 한국 교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 장지현(2005). 유치원 교사의 교직전문성 인식과 조직효과성과의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전윤숙(2011). 초임보육교사의 어려움과 지원요구. **한국보육학회지**, 11(4), 167-187.
- 정주현(2009). 유아교육기관 교사의 직무만족도와 직무스트레스와의 관계. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 정효정(2003). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구: 정부지원시설과 민간시설간의 비교분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. **아동학회지**, 26(4), 55-70.
- 조성연(2003). 보육교사의 직무스트레스와 이코그램에 의한 성격유형. **한국영유아보육학**, 35, 1-22.
- 조운주(2002). 초임교사를 위한 입문교육. **유아교사교육의 최근 연구 동향**. 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 조혜선, 박은혜(2009). 유치원 교직문화분석: 경력교사 10인의 인식을 중심으로. **유아교육연구**, 29(2), 45-69.
- 최 명(2006). 보육교사의 전문성인식과 직무스트레스간의 관계. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최윤이, 심숙영(1999). 근무환경에 따른 유아교육교사의 소진정도에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 19, 133-148.

최지현, 권경숙(2012). 미혼 초임교사의 영아반 적응과정 탐색. *한국육아지원 연구*, 7(2), 75-102.

허정희(2005). 어린이집 유형에 따른 교사 직무만족도 비교 연구. 인제대학교 대학원 석사학위논문.

Burden, P. R. (1983). Implication of teacher career development, new roles for teacher, administrators and professors. *Action in Teacher Education*, 4(2), 21-25.

D'Arienzo, R. V. Moracco J. C., & Krajewski. R. J. (1982). *Stress on teaching :A comparison of perceived occupational stress factors between special eucation and regular classroom teachers*. Unpublished Doctoral Dissertation, Auburn University.

Fuller, F. F. (1969). Concerns of teacher: A developmental conceptualization. *American Education Research Journal*, 6, 207-226.

Huling-Austin, L. (1990). Teacher induction programs and internship. In R. Houston & J. Sikula(Eds.) *Handbook of research on teacher education*. New York; Macmillan. pp. 535-548.

Katz, L. G. (1985). Research current: Teacher as learners. *Language Arts*, 62(7), 778-782.

Saracho, O. N., & Spodeck, B. (1993). Professionalism and the -50- preparation of early childhood education practitioners, *Early Childhood Developmental care*, Gordem and Breach science publisher. S. A.

Spodeck, B. (1975). Early Childhood Education and teacher Education; A Search for consistency. *Young Children*, 30, 69.

Yoon, J. S. (2002). Teacher characteristics as predictors of teacher-student relationship: Stress, negative affect, and self-efficacy. *Social behavior and Personality*, 30, 485-494.

# **ABSTRACT**

## **Influence of Beginning Child Care Teacher's Professionalism Recognition about their Job Stress and Job Satisfaction**

**Kim Su Hyun**

**Major in Early Childhood Education**

**Graduate School of Education**

**Sungshin Women ' s University**

The purpose of this study is to investigate difference about beginning child care teacher's professionalism recognition and job stress and job satisfaction depending on background variables, to analyze what beginning child care teacher's professionalism recognition influences to their job stress and job satisfaction.

To do this, Set the following research issues.

First, what is the difference about beginning child care teacher's professionalism recognition and job stress and job satisfaction depending on background variables?

Second, how does beginning child care teacher's professionalism recognition relation their job stress and job satisfaction?

Third, how does beginning child care teacher's professionalism recognition influences their job stress and job satisfaction?

This study was conducted on beginning child care teachers 119 working at the child care center located in Kyeonggi province. Questionnaire about beginning child care teacher's professionalism was used one that modified and supplemented by Park yeong sun(2007) that Linsay & Linsay's study used before(1984).

An instrument to measure beginning child care teacher's job stress was used one that modified by Kim yeong sun(2000), translated korean by Gwan gi tae(1990), developed by Clark(1980) and modified by D' Arengo and his colleagues(1981).

An instrument to examine beginning child care teacher's job satisfaction was one that were modified and supplemented on the situation of this study that Hur jung hee used in her research(2005), Jorde-Bloom's research instrument ECJSS about teacher's job satisfaction(1989).

Statistics of data collected analyzed depending on the research issues by SPSS win 16.0 program, carried out independent samples *t* verification and member of the variate analysis, Pearson correlation analysis, stepwise multiple regression analysis.

The results obtained in this study are as follows.

First, in the result of the survey about beginning child care teacher's professionalism recognition depending on background variables. It showed meaningful difference depending on married or not, child care center type, monthly salary. But there is no difference in the number of child care teachers of working institution.

It showed meaningful difference in beginning child care teacher's job stress depending on the number of child care teachers of working institution, and in the factor of the children's parents depending on married or not. Also there was meaningful difference in the economical factor depending on child care center type and monthly salary.

There was meaningful difference in beginning child care teacher's job satisfaction depending on monthly salary, in child care center type depending on salary and benefits, in the number of child care teachers of working institution depending on working condition and relationship.

Second, there was minus correlation between beginning child care teacher's professionalism recognition and job stress, It showed the more professionalism recognition is high the more job stress is less.

Also there was correlation between beginning child care teacher's professionalism recognition and job satisfaction, It showed the more professionalism recognition is high the more job satisfaction is high.

Third, it showed that beginning child care teacher's professionalism

recognition influenced meaningful on stress wholly and lower factor of job stress children's activity, work, administrative support, children's parents, fellow teachers and economical factor.

In addition, influenced meaningful on job satisfaction wholly and lower factor of job satisfaction duties condition, salary, working condition, relationship, social recognition, supporting system, promotion, appointment, guarantee of social status, benefits.

It means how professionalism recognition is important in beginning child care teachers, therefore it means that the measures to make child care teacher's professionalism high will be find.

## 설문지

안녕하십니까?

영·유아를 지도하시느라 바쁘신 가운데 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

본 설문지는 어린이집 초임교사의 전문성 인식, 직무만족도 및 직무스트레스를 파악하기 위하여 작성된 것입니다.

여러분의 답변은 본 연구의 귀중한 자료가 될 것이며, 응답내용과 결과는 본 연구이외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드리며 평소 생각하시는 대로 솔직하게 응답해주시기 바랍니다.

느끼고 생각하시는 대로 한 문항도 빠짐없이 솔직하고 성의 있는 답변을 부탁드립니다.

설문에 협조해 주셔서 다시 한 번 감사드리며 항상 건강과 행복이 함께 하시길 바랍니다. 감사합니다.

2012년 10월

성신여자대학교 교육대학원  
유아교육전공연구자 : 김수현  
지도교수 : 권경숙

질문 응답 시 주의사항에 대한 안내문입니다.

- 누락문항이 있는 질문지는 분석에서 제외되오니 모든 문항에 빠짐없이 응답해주시기 바랍니다.
- 해당되는 번호에 표지(√)하시고, 해당내용이 없는 경우 기타의 ( )속 자세히 적어 주시기 바랍니다.

■ 다음은 선생님의 일반적인 사항에 대한 질문입니다.

선생님께서 해당되는 번호에 V표 해주시기 바랍니다.

1. 연령 : ① 25세 미만    ② 26세-30세 미만    ③ 31세- 35세    ④ 36세 이상
2. 결혼여부 : ① 기혼 \_\_\_\_\_    ② 미혼 \_\_\_\_\_
3. 선생님께서 근무하시는 시설의 교사 수?  
① 3명 이하    ② 4-6명    ③ 7-9명    ④ 10-14명    ⑤ 15명 이상
4. 선생님의 최종학력은?  
① 보육교사 교육원 졸                      ② 전문대졸 (2년제, 3년제)  
③ 4년제 대학 졸                              ④ 대학원 이상 졸
5. 선생님이 현재 소지하신 자격을 모두 표시하여 주십시오.  
① 보육교사 3급    ② 보육교사 2급    ③ 보육교사 1급    ④ 유치원 정교사
6. 선생님의 유치원근무 총 경력은 (            년) - 해당자에 한함
7. 선생님께서 재직하고 있는 보육시설의 유형은 무엇입니까?  
① 국, 공립보육시설                      ② 민간 보육시설  
③ 가정 보육시설                              ④ 직장 보육시설
8. 현재 선생님이 담당하고 있는 학급은?  
① 만2세반(24-36개월)                      ② 만3세반(5세)  
③ 만4세반(6세)                              ④ 만5세반(7세)
9. 선생님의 월평균 봉급 액은 어느 정도입니까?  
① 90- 110만원 미만                      ② 111 - 130만원 미만  
③ 131 - 160만원 미만                      ④ 161 - 170만원 미만
10. 선생님의 평균 근무시간은 어느 정도입니까?  
① 8시간미만    ② 8시간-10시간미만    ③ 10시간-12시간미만    ④ 12시간 이상

▣ 다음 각 항목들은 선생님의 교직 전문성 인식에 관하여 알아보고자 하는 것입니다. 각 항목을 잘 읽어보시고 선생님의 생각에 √표하여 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

번호	문항	정도				
		1	2	3	4	5
1	나는 높은 수준의 교수능력을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
2	나는 유아의 발달을 위해 항상 새롭고 독특한 지도방법을 연구하고 있다.	1	2	3	4	5
3	나는 문제 상황에서 감정조절을 통해 전문가적 관점에서 해결한다.	1	2	3	4	5
4	나는 주어진 업무를 잘 파악하여 신속·정확하게 처리한다.	1	2	3	4	5
5	나는 영유아의 개별적 특성에 맞추어 균형 있는 학습경험을 제공하고 있다.	1	2	3	4	5
6	나는 보육교사로서 지켜야 할 윤리적 실천사항을 준수하고 있다.	1	2	3	4	5
7	나의 업무수행은 외부(상사)로부터 간섭 없이 이루어진다.	1	2	3	4	5
8	내가 맡은 반의 운영에 대한 결정권이 나에게 있다.	1	2	3	4	5
9	나는 사적인(개인적인) 일을 다소 희생하더라도 보육에 충실하려고 노력하고 있다.	1	2	3	4	5
10	나는 경제적인 이익보다 봉사정신을 우선으로 한다.	1	2	3	4	5
11	우리 어린이집은 부모교육 등을 실시하여 지역사회에 혜택을 주고 있다.	1	2	3	4	5
12	나의 보육교사직은 미래의 사회를 위해서 매우 중요하다.	1	2	3	4	5
13	나는 주변사람들로부터 전문직으로서의 적절한 대우와 존경을 받고 있다.	1	2	3	4	5
14	나는 직업특성상 사회활동의 범위가 넓다.	1	2	3	4	5
15	나는 같은 학력으로 가질 수 있는 타 직업에 비해 근무조건이 좋다.	1	2	3	4	5
16	나의 직업은 안정성이 있다	1	2	3	4	5
17	나는 자신의 전문성 향상을 위해 교육과 관련된 정기 강습회나 보수교육에 참가하고 있다.	1	2	3	4	5
18	보육교사직은 장기간의 현장 경력과 실습이 필요하다.	1	2	3	4	5
19	나는 전문단체에 가입하거나 전문서적을 정기적으로 읽는다.	1	2	3	4	5

■ 다음은 어린이집 교사들의 직무스트레스에 관한 사항입니다. 다음의 문항을 읽으시고 선생님의 상황에 해당된다고 생각하시는 번호에 √표 해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

번호	문항	정도				
		1	2	3	4	5
1	학습활동에 참여하지 않으려는 유아들에게 동기를 부여하는데 힘이 든다.					
2	나는 유아들을 적절히 통제하지 못한다.					
3	부적응 유아들을 어떻게 지도해야 할지 모르겠다.					
4	교육활동에 필요한 수업자료가 너무 부족하다.					
5	학습활동을 계획하고 조직하는데 너무 광범위한 능력이 요구된다.					
6	수업 및 학급운영을 위하여 준비할 시간이 충분 하지 않다.					
7	교육시간이 과다하여 건강에 무리가 있다.					
8	청소, 설거지, 차량지도 등의 잡무가 너무 많다.					
9	교구 제작에 대한 과다한 요구를 받고 있다.					
10	나의 의견이 무가치하게 받아들여질 때가 있다.					
11	우리 어린이집은 좋은 수업에 대한 인식이 부족하다.					
12	어린이집에 관련된 많은 문제에 대해 나의 생각을 허심탄회 하게 말할 수 있다.					
13	내가 맡은 학급의 일에 대해 상사의 간섭이 심하다.					
14	우리 어린이집 운영방식은 일관성이 없다.					
15	우리 어린이집 교사들 간에는 서로 협조하는 정신보다는 경쟁이 심하다.					
16	우리 어린이집 교사들 간의 관계가 좋지 않다.					
17	우리 어린이집에는 자기에게 부여된 업무를 적절히 수행하지 않는 교사 들이 더러 있다.					
18	우리 어린이집의 교사들 간에는 파벌이 존재한다.					
19	우리 어린이집은 교사들 간에 의사소통이 잘 이루어지지 않는다.					
20	우리 어린이집 학부모들은 어린이집 문제에 지나친 관심을 한다.					
21	우리 어린이집 학부모들은 어린이집에 많은 것을 요구한다.					
22	학부모와의 관계가 원만하지 못하다.					
23	유아들 간의 싸움이나 안전사고 등으로 어린이집에 항의하는 학부모가 많다.					
24	나의 보수는 나의 임무와 책임에 상응하지 못한다.					
25	시간외 수당이 이루어지지 않는다.					

▣ 다음은 어린이집 교사들의 직무 만족상태에 관한 사항입니다. 다음의 문항을 읽으시고 선생님의 상황에 해당된다고 생각하시는 번호에 √표 해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

번호	문항	정도				
		1	2	3	4	5
1	어린이와의 하루 일과를 끝내고 나면 보람을 느낀다.	1	2	3	4	5
2	내가 지금 하고 있는 일은 내 적성에 맞다.	1	2	3	4	5
3	내가 하고 있는 일은 가치가 있다.	1	2	3	4	5
4	아이들을 보면 우울하던 기분이 즐거워진다.	1	2	3	4	5
5	아이들에게 정성을 다해서 가르친다고 자신한다.	1	2	3	4	5
6	지금 하는 일을 그만 두고 싶다.	1	2	3	4	5

● 보수에 관한 질문

번호	문항	정도				
		1	2	3	4	5
7	나는 노력한 만큼의 적당한 보수를 받고 있다.	1	2	3	4	5
8	내 보수는 내 경력에 비해 만족스러운 편이다.	1	2	3	4	5
9	보육지침대로 호봉을 받고 있다.	1	2	3	4	5
10	나는 현재보다 더 많은 보수를 받아야 된다고 생각한다.	1	2	3	4	5
11	다른 직종의 급여수준에 비해 지금의 급여수준에 만족한다.	1	2	3	4	5
12	지금의 급여 제도(연봉제)에 만족한다.	1	2	3	4	5

● 근무조건에 관한 질문

번호	문항	정도				
		1	2	3	4	5
13	나의 현재의 근무시간에 만족스러운 편이다.	1	2	3	4	5
14	내가 맡고 있는 일을 내 소신껏 할 수 있다.	1	2	3	4	5
15	아이들을 가르치는데 필요한 학습 자료를 준비할 수 있는 시간이 충분하다.	1	2	3	4	5
16	너무 많은 행사 준비로 피로를 느끼는 일이 많다.	1	2	3	4	5
17	모든 업무는 일관성과 예측성을 가지고 임한다.	1	2	3	4	5
18	출·퇴근 시간과 거리가 적당한 편이다.	1	2	3	4	5
19	원아수가 많아서 감당하기가 벅차다.	1	2	3	4	5

● 인간관계에 관한 질문

번호	문항	정도				
		1	2	3	4	5
20	상사와의 인간관계는 만족스러운 편이다.	1	2	3	4	5
21	동료 교사간의 서로 우호적인 분위기가 형성되어 있다.	1	2	3	4	5
22	중요정책 결정에 참여할 수 없어서 불만이다.	1	2	3	4	5
23	나와 동료들은 나의 일이 아니더라도 서로 협동한다.	1	2	3	4	5
24	학부모들은 교사를 믿고 인격적으로 대해준다.	1	2	3	4	5
25	교사들은 자신의 의견을 서로 자유롭게 이야기한다.	1	2	3	4	5

● **사회적 인정에 관한 질문**

번호	문항	정도				
		1	2	3	4	5
26	어린이집 교사라는 사실을 남 앞에서 떳떳이 이야기한다.	1	2	3	4	5
27	어린이집 교사라는 사회적 인식이 괜찮은 편이다.	1	2	3	4	5
28	직업 때문에 불이익을 당한 적이 있다. (예, 금융기관이나 공공장소 등)	1	2	3	4	5

● **지원체제에 관한 질문**

번호	문항	정도				
		1	2	3	4	5
29	모든 시설이 나의 교수 활동에 편리하도록 되어 있다.	1	2	3	4	5
30	교육활동에 필요한 수업자료가 너무 부족하다.	1	2	3	4	5
31	아이들과 개별적인 대화를 많이 할 수 있는 시간적 여유가 있다.	1	2	3	4	5
32	교사에게 일이 생겼을 때 지원해 줄 수 있는 인적자원이 있다.	1	2	3	4	5
33	교사들의 자질 향상을 위하여 강습회나 교육을 잘 보내준다.	1	2	3	4	5
34	한번이라도 급여를 적게 받거나 못 받은 적이 있다.	1	2	3	4	5
35	일을 열심히 했을 때 포상제도나 호봉상승과 같은 제도가 있다.	1	2	3	4	5

● **승진·임용·신분보장에 관한 질문**

번호	문항	정도				
		1	2	3	4	5
36	나는 언젠가는 원장이 될 것이다.	1	2	3	4	5
37	어린이집에서 실력 있고 성실하게 열심히 근무하면 승진이 된다고 생각한다.	1	2	3	4	5
38	내가 원하면 언제든지 다른 지역의 어린이집에서 근무할 수 있다.	1	2	3	4	5
39	교사의 임용제도에 만족한다.	1	2	3	4	5
40	현재 어린이집 교사에 대한 사회적 신분보장이 확실하게 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5

● 후생복지에 관한 질문

번호	문항	정도				
		1	2	3	4	5
41	비교적 교사의 후생복지에 관한 시설이 잘 갖추어져 있다.	1	2	3	4	5
42	교사들을 위한 나라의 지원혜택을 받고 있다.	1	2	3	4	5
43	연가, 휴가의 사용이 원활하게 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5
44	교사들의 휴식을 위한 공간이 따로 마련되어 있다.	1	2	3	4	5

● 직무만족 상승 요인으로 제일 먼저 고려되고 해결해야 하는 사항은

무엇입니까?( )

(가장 먼저 해결해야 하는 요인부터 3개의 번호를 쓰세요)

- ① 직무자체에 대한 교사 자신의 생각    ② 보수    ③ 근무조건  
 ④ 인간관계(의사소통)    ⑤ 사회적 인정    ⑥ 지원체제  
 ⑦ 승진·임용·신분보장    ⑦ 후생복지

감사합니다.