

보육교사의 직무스트레스와 직업만족도

Job-related Stress and Job Satisfaction of Teachers in Educare Centers

윤혜미* · 권혜경**

충북대학교 아동복지학과* · 예꼬 어린이집**

Yoon, Hyemee · Kwon, Hye Kyoung*

Dept. of Child Welfare, Chungbuk National University* · Yeco Educare Center**

Abstract

This study was designed to examine the extent of job-related stress and job satisfaction and factors affecting job satisfaction of educare center teachers. Special attention was given to the differences due to the various organizational types of educare centers. Two hundred and twenty two public and private educare center teachers of C city were drawn as samples of this study. Self-administered questionnaire method containing items on job-related stress, job satisfaction and socio-demographic background was employed and the data were analyzed with SPSSWIN using descriptive statistics, factor analysis and regression analysis. Findings suggested that the major job-related stresses were related to work experiences, working hours, and the number of on-the-job training opportunities. Work place characteristics such as the total number of children in the class, working hours and wage also affected the level of job satisfaction. Additionally, significant statistical differences were found on the job-related stress and the job satisfaction between teachers in public and private educare centers. In the question of the effect of job-related stress on the job satisfaction, job-related stress explained 12% of work-satisfaction, 33% of satisfaction related to the current working place. Accordingly it was possible to draw a conclusion that educare center teachers' job-related stresses were not ascribed by personal characteristics but by work-related factors such as poor administrative support, low wage and the overwhelming task related stressors. The main stressor of job satisfaction was poor administrative support. Differences on job-related stress and job satisfaction between among teachers of public and private unit were distinctive throughout the study. These results implicate that workshops are recommended to help diminish the job-related stress among educare center teachers. It is imperative that enhanced work benefits and improved working environment will in turn enhance the quality of services in educare centers.

Key word : educare center, teachers' job-related stress, teachers' job satisfaction

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

1960년대 이후부터 관찰되는 여성의 경제 활동

증가는 자녀양육의 문제를 개인적인 차원의 문제가 아닌 사회적 문제로 부각시키게 되었다. 1990년 제정된 영유아보육법에 따라 1990년 1,919개소(국공립 시설 390개소, 민간 보육시설 39개소)에 지나지 않던 보육시설이 2000년 현재 19,276개소(국공립 시설 1295개소, 민간 보육시설 11,304개소)로 늘어났다(보건복지부, 2001).

보육육구의 증가는 보육시설의 증설과 더불어 보육의 질에 관한 관심도 증가시켰다. 보육이 보호

Corresponding author : Yoon, Hyemee
Tel : 043) 2614-2794 Fax : 043) 260-2793
E-mail : cbuyhm@chungbuk.ac.kr

와 교육의 두가지 기능을 동시에 만족시키도록 기대되면서 서비스 전달자인 보육교사에 대한 관심이 요구되고 있다. 보육교사는 아동의 발달과 학습, 그리고 정서의 성장에 중요한 영향을 미치며 프로그램의 집행자로서 보육서비스의 질에 결정적 역할을 맡고 있다. 보육교사는 영유아기의 어린이들에게 가장 중요한 인적 환경이므로, 불안정한 고용상태나 낮은 이직으로 양육자가 자주 바뀌게 되면 아동의 발달과 심리적 안정에 부정적인 영향을 주게 된다.

그러나 우리나라 보육교사들은 초·중·고등학교의 교사에 비교할 수 없는 박봉과 과중한 업무, 열악한 근무환경에 처해 있다(허송연, 2001). 초·중·고등학교에 비해 행정적 지원이 거의 이루어지지 않는 상황에서 역할에 대한 막중한 부담과 장시간의 근무 등에서 오는 심각한 직무스트레스를 경험하고 있다. 특히 대상 아동의 85%를 보육하고 있는 민간 보육시설과 국공립 보육시설간에는 근무환경과 여건의 편차가 많아 직무스트레스에서도 많은 차이를 보일 것으로 생각된다.

직무스트레스는 개인의 직업만족에도 영향을 미치는 중요한 요인으로(김남희, 1993; 김지현, 1995; 장미아, 1996), 직업만족도는 그 사람의 직무수행과 직업적 성장에 영향을 미친다. 보육교사의 직무스트레스와 이로 인한 직무불만족은 교사 개인에게 정신적, 육체적인 불균형을 초래할 뿐 아니라 그들이 돌보고 교육하는 아동들에게도 직접적인 영향을 미치고 있다는 사실 때문에 더욱 중요하게 다루어져야 한다. 유치원 교사들에 대한 직무스트레스에 관한 연구는 활발하게 이루어지고 있는 반면 보육교사들의 대한 직무스트레스나 직무만족에 대해서는 단편적인 연구는 있으나(유은자, 2001; 유정혜, 1997; 이상혁, 2000) 직무스트레스와 직업만족도의 관계를 통합적으로 연구하면서 보육시설의 설립주체별로 그 차이를 본 연구는 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구에서는 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도가 보육교사의 사회인구학적 특성과 보육 시설의 설립 주체에 따라 차이가 있는지, 그리고 보육교사의 직업만족도에 대한 직무스트레스의 상대적 영향력은 어떠한지를 밝혀 보육서비스의 질을 제고하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 1) 보육교사의 직무스트레스는 차이가 있는가?
 - (1) 사회인구학적 특성에 따라 보육교사의 직무스트레스는 차이가 있는가?
 - (2) 보육시설 설립주체에 따라 보육교사의 직무스트레스는 차이가 있는가?
- 2) 보육교사의 직업만족도에는 차이가 있는가?
 - (1) 사회인구학적 특성에 따라 보육교사의 직업만족도는 차이가 있는가?
 - (2) 보육시설 설립주체에 따라 보육교사의 직업만족도는 차이가 있는가?
- 3) 보육교사의 직업만족도에 대한 직무스트레스의 영향력은 어떠한가?
 - (1) 직장만족도에 대한 직무스트레스의 영향력은 어떠한가?
 - (2) 직무만족도에 대한 직무스트레스의 영향력은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 직무스트레스

1) 직무스트레스의 개념과 분류

직무스트레스는 조직 특성과 개인의 특성 양쪽이 다 관련된 것으로, 대부분의 스트레스 연구자들은 스트레스를 개인과 환경간의 역동적인 작용으로 보는데 의견이 일치하고 있다(이은진, 1999). 현대인의 직장 생활에서 스트레스는 생활의 일부분이 되어있는데 직무스트레스는 오랜 시간 직무와 관련된 활동을 하면서 갖는 부정적 특성으로 인해 야기되는 활동의 결과라고 설명된다.

교사의 직무스트레스란, 교사의 직무상황의 결과로 생기는 생리적 변화를 동반하는 심리적 평형상태의 변화로써 교사에 대한 외부의 요구가 자아존중감이나 심리적 안정에 대한 위협으로 지각되는 상태로 정의할 수 있다. 특히 교육 현장을 직장으로 갖고 있는 대부분의 유아교육기관의 교사는 스트레스와 긴장으로 인해 여러 가지 문제를 경험하게 되는데 이것이 교사 자신에게는 물론 잠재적으로 학생들의 심신에도 유해하며, 교육력의 약화

를 초래하게 되므로 교사가 직면하는 스트레스의 실상에 관심을 가져야 할 필요가 있다고 지적되어 왔다(김정휘·고홍화, 1994).

그러므로 보육교사의 직무스트레스는 보육의 목적을 달성하기 위한 직무 수행의 과정에서 보육교사의 욕구와 자신의 능력간의 불균형으로부터 개인의 정서, 행동, 생화학적 반응 등의 변화를 초래하는 것이라고 할 수 있다(이은진, 1999). 직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 대한 분류는 학자들의 관점에 따라 다소간의 차이가 있다. 직무스트레스 요인이 어떤 특정한 개인에게는 중요한 스트레스 요인으로 작용할 수 있지만, 다른 사람에게는 영향을 주지 않을 수도 있다. 이는 개인마다 어떤 사건을 스트레스로 보는가 그리고 어떻게 반응하느냐에 따라 스트레스가 다르게 나타나기 때문이다. 보육교사의 직무스트레스 요인은 봉급, 잡무, 전문성의 향상, 교수시설, 학급운영, 업무, 학교/교실 운영, 아동선도, 수업준비, 교사의 목적과 목표 등이 될 것이다. 즉 서로 달리 표현되고 있기는 하지만 직무 스트레스를 구성하고 있는 요인으로 개인적 요인, 직무자체의 특성을 포함한 조직요인, 물리적 환경요인들이 공통적으로 발견된다.

우리나라에서 수행된 교사의 직무스트레스 요인에 관련된 연구를 살펴보면, 염영희(1986)는 스트레스의 유발요인으로 가정문제, 사회문제, 개인문제, 경제문제, 종교문제, 대인관계 문제, 기타문제로 나누어 연구하였는데 스트레스를 가장 많이 받는 요인으로는 사회, 경제, 기타 문제 순으로 나타났다고 하였다. 하광평(1989)은 초등학교 교사의 직무스트레스 척도 제작에 관한 연구에서 개인생활 요인, 가정생활 요인, 인간관계 요인, 담당직무 요인, 근무환경 요인, 보상체제 요인, 전문지식 향상 기회 요인, 행정체제 요인지위 요인 등 9개 요인과 15개의 하위 요인으로 분류하였다. 본 연구에서는 보육교사의 직무스트레스를 개인적 요인과 근무환경의 두 가지 측면에서 살펴보았다.

2) 보육교사의 사회인구학적 특성과 직무스트레스

교사의 개인적인 특성과 스트레스 요인과의 관계를 검토한 연구들은 대부분 개인적 특성변인으로 성, 결혼여부, 경력, 연령, 교육정도들을 등을 주요 변인으로 상정하고 있다. 교사의 개인적 특성

변인으로 성과 스트레스의 관계를 조사한 연구를 보면 여교사보다 남교사가 더 많은 스트레스를 느끼게 된다고 지적하고 있다(Farber, 1984).

결혼 상황과 스트레스의 관계에 대해서는 상반된 연구결과들이 보고되었다. 김영선(2000)의 연구에서는 기혼인 교사가 미혼인 교사에 비해 아이를 키워본 경험이 있어서 원아들과의 활동요인에서 스트레스를 덜 받는 것으로 나타난 반면 성영혜(1994)의 연구에서는 미혼인 교사가 기혼인 교사보다 스트레스를 덜 받는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 김만성(1993)과 심정자(1994), 권기태(1990)의 연구결과와도 일치한다. 이에 비하여 김남희(1993)의 연구에서는 결혼 상황은 교사의 스트레스와 상관이 없다고 지적하고 있다.

Matteson 과 Ivancevich(1984)는 연령과 교직 경력과 직무스트레스와의 관계를 연구하였는데, 그 결과에 의하면 20-34세의 교사가 45세 이상의 교사보다 MBI (Maslach Burnout Inventory)의 하위 요인 중 정서적 고갈의 빈도가 의미 있게 높았다(한임순외, 1997, 재인용). 김만성(1993)은 연령에 따른 직무스트레스의 차이에 대하여 30대 교사가 다른 교사들에 비해 직무스트레스를 가장 많이 느낀다고 하였다. 경력면에서는 13년-24년의 경력을 가진 교사가 개인적 성취에서 가장 낮은 소진 수준을 보였다 감이 가장 높았다. 성영혜(1994)의 연구에서는 교사의 자아실현과 스트레스와는 부적 상관이 있다고 보고하였다.

김영선(2000)의 연구에서도 경력 1년 미만과 1-3년 사이의 보육교사가 5년 이상의 보육교사보다 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 즉 교직 경력이 많은 보육교사가 교직 경력이 적은 보육교사들보다 직무스트레스를 더 많이 느낀다고 하였다. 이러한 결과는 김지현(1995)과 장미아(1996)의 연구에서도 지적되었다. Dworkin(1987)은 연령과 교직 경력이 많은 교사가 연령과 교직 경력이 적은 교사보다 이직률이 낮다고 하였다. Edelwich와 Brodsky(1983)는 연령 또는 인성특성들이 스트레스와 관련이 있다고 하였고, Matteson 과 Ivancevich(1984)는 Porter가 제시한 5단계 욕구 중에서 자아실현 욕구와 존경욕구의 결핍이 교사스트레스와 가장 밀접한 관련이 있는 것으로 밝혔다. Beehr와 Newman(1978)도 자아존중감이 낮은 보육시설의

보육교사나 학교 교사는 높은 직무 스트레스를 보였다고 지적하고 있다.

이러한 연구의 결과들을 종합해서 살펴보면, 교사의 개인적인 인구 사회학적 변인들 중 성, 연령, 교직 경력, 결혼 여부, 인성특성 등이 교사의 직무 스트레스와 관련이 있음을 알 수 있다.

3) 보육교사의 근무 환경

보육시설 교사들의 근무 환경, 즉 근무 시간, 동료 교사들과의 관계, 저임금, 한정된 승진 기회와 낮은 사회적 인정 등은 교사의 직무스트레스와 직접적인 관련이 있다고 알려져 있다(권기태, 1990). Maslach와 Pine(1977)도 긴 노동시간이 교사의 직무스트레스의 주된 요인이라고 하였다. 이들은 아동들과 장시간 일하는 보육시설의 교사들은 스트레스를 많이 받아 직무에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다고 하였다. Freudenberger(1974)와 Mattingly(1977)는 교사의 직무스트레스는 봉사 전문직처럼 보육시설 보육교사와 아동사이의 강한 상호작용이 시간이 지남에 따라 지쳐서 약화된다고 보았다. 표갑수(1997)는 유아교육을 전공한 4년제 대학을 졸업한 보육교사들이 보육시설을 기피하는 이유로서 보수체계의 열악함을 지적한 바 있다. 대부분의 보육교사들이 12시간이상의 근무를 하면서도 공립 유치원의 교사들의 68%수준 정도의 임금을 받고 있기 때문에 많은 보육교사들이 보수로 인한 스트레스를 받고 있다는 것이다.

Maslach와 Pine(1977)은 보육교사 대 아동의 비율, 휴식과 다양한 근무시간, 보육교사들 사이의 원활한 의사소통은 보육시설 보육교사들의 근무 전반에 긍정적인 영향을 미쳐서 스트레스를 적게 받으면서 직무를 수행할 수 있다고 보았다. 그러나 Mattingly(1977)의 연구에서는 집단 크기와 보육교사 대 아동의 비율, 휴식 시간의 길이와 이용은 스트레스와 상관이 없는 것으로 나타났다. Schwab(1982)의 연구에서도 아동수가 보육교사의 직무스트레스와 관련이 없다고 지적하였으나, 보육시설 교사들을 대상으로 소진을 연구한 결과에 의하면, 보육교사 대 아동의 비율은 직무에 대한 보육교사들의 감정과 근무조건에 큰 영향을 주는 것으로 나타났다(김향자·한임순, 1998). 권기태(1990)도 높은 임금, 복지수준의 향상, 낮은 교사 대 아동의

비율로 교사의 직무스트레스와 이직을 경감시킬 수 있다고 보았다. 김만성(1993), 김길성(1994), 장미아(1996)의 연구에서는 시설의 규모가 크면 클수록 교사들이 받는 스트레스는 더 많다고 보고하고 있으며, 다양한 대인관계(학부모, 시설장) 요인에서도 차이가 나타난다고 보고하고 있다.

Mattingly(1977)는 아동의 연령은 보육교사의 직무 스트레스와 관련이 있지만 아동과 관련되지 않는 업무에 소비하는 시간, 보육의 질은 스트레스와는 관련이 없다고 주장하였다. 또 24개월 이하의 영아를 돌보는 보육교사들이 24개월 이상의 유아를 돌보는 보육교사보다 스트레스를 덜 경험했다고 지적하고 있으며, 영아를 돌보는 보육교사들이 유아와 학동기 아동을 돌보는 보육교사들보다 더 많은 성취감을 느끼고 있다고 보고하였다.

이상의 연구를 살펴볼 때, 보육교사의 근무여건 요인으로 근무시간, 보수, 보육교사대 아동의 비율, 보육교사들간의 원활한 의사소통, 시설의 규모, 대인관계요인 등이 직무스트레스와 관련이 있음을 알 수 있다.

2. 직업만족도

직업만족이란 한 개인이 직업에 대하여 가지는 일련의 태도이며, 직무 또는 직무수행 결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서상태로써 인간의 제반 욕구의 차원에서 설명된다(신유근, 1985, 재인용). Hoppock(1995)는 직업만족이란 개인이 자기 직업에 만족하고 있다고 말하도록 하게하는 조직구성원들이 심리적, 생리적, 환경적 상황의 종합상태라고 하였고, Locke(1976)는 자기가 현재 맡고 있는 직무에 대해서 만족하는 상태라고 정의하였다. 직업만족은 다른 만족과 마찬가지로 감정적·정서적 반응이며, 한 개인이 자기의 직무로부터 즐거움을 얻는 정도를 말하며, 그 직무 환경에 만족했을 때 보람을 느끼게 되고, 직무의 성과 또한 높아지게 된다(노경애, 1994).

박문주(1996)는 직업만족도를 직무를 수행해 가는 과정 또는 직무 수행의 결과에서 느끼는 긍정적인 감정이며, 조직에서의 욕구나 기대에 대한 개인의 주관적 인식이라고 설명하고 있다. 또한 김

종재(1991)는 직업만족도를 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무 자체를 비롯한 직무 환경에 대한 평가에서 얻어지는 감정적, 정서적 만족 상태로 정의하였다. 안규철(1996)에 의하면 조직 생활에서 가장 중요하게 작용하는 것은 직무만족 여부이며, 조직에 대한 만족이 높은 사람일수록 자신의 직무환경에 대해서도 만족한다고 한다. 즉 직무만족도는 직무의 개인적 측면과 조직적 측면, 양측면에서 모두 중요한 역할을 한다. 개인적 측면을 살펴보면, 성취감과 보람을 가질 수 있고, 조직적 측면에서는 개개인의 직무만족을 통하여 조직 운영의 효율성과 원활한 운영을 평가하는 기준이 된다(양현숙, 1998).

보육교사의 역할은 아동을 양육하면서 동시에 학습적인 조건을 제공해주고, 아동의 개개인의 특성과 개인차를 고려하여 기초적인 생활습관을 심어주며, 아동에 대한 이해를 기반으로 적절한 교육 프로그램을 구성하고, 수행 평가하는 역할과 부모 및 지역사회와의 협력 등의 활동을 하는 것으로 설명할 수 있다. 따라서 보육교사는 고도의 전문성과 더불어 일반화된 체계적 지식의 기초, 전문직의 권위와 특권에 대한 사회적 승인, 전문직에 의해서 제공되는 서비스의 구성요소를 갖추어야 한다고 하였다(Ritzer, 1977).

이혜경(1991)은 보육을 필요로 하는 모든 아동들에게 바람직한 보육서비스를 제공하기 위해서는 양적인 시설의 확충도 중요하지만 이에 못지않게 내용의 확보가 중요하며, 서비스의 내용과 수준을 확보하기 위해서는 이를 실행하는 인력이 무엇보다도 중요하다고 하였다. 보육의 질을 좌우하는 것은 물리적 환경도 중요하지만 가장 중요한 것은 자격을 갖춘 보육교사의 배치라고 보았던 김정자(1988)의 견해도 이를 뒷받침해준다. 정병호(1993)도 보육사업은 우리 사회 안에서 보육교사들이 상당한 직업의식을 갖고 전 생애를 통해 인생경력을 쌓으며 일할 수 있어야 한다고 하였다. 이와 같이 보육 서비스의 질과 아동발달, 부모와 지역사회에 대한 서비스의 역할을 수행하는데 주도적인 역할을 수행하는 보육교사의 직무만족은 보육의 질에 지대한 영향을 미친다.

이상의 정의들을 종합하여 본 연구에서는 보육교사의 직업만족도를 보육교사 개인이 수행하고

있는 직무에 대한 자신의 느낌, 직무의 구조적 환경, 자기 직업에 대한 사회적 인식에서 느끼는 만족의 정도로 규정하며 이것은 개인의 태도, 가치관, 신념, 욕구등의 수준이나 정도에 따라 다르게 나타날 수 있다고 본다. 직업만족도가 개인의 특성과 조직 환경간의 상호작용의 결과로 생긴다고 볼 때 개인의 특성이란 개인이 가진 능력과 욕구를 포함하는 성격 체계이고, 조직 환경은 그와 같은 능력을 요구하는 조건과 요구를 보장해주는 조직 체계를 말한다. 경우에 따라 개인은 자신의 직무자체에 대해서는 만족할 수 있으나 현재 그 직무를 수행하고 있는 현장이나 인적 조건 등에 대해서는 만족하지 못할 수도 있으므로 여기서는 직업만족도를 직무만족도와 직장만족도라는, 서로 관련되었으되 구별이 가능한 개념으로 구성하고자 한다.

3. 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도

보육교사의 직업만족도에 관련된 요인들은 매우 다양하다. 직업만족도에 관한 연구는 연구자의 목적, 방법, 요인설정에 따라 다양하게 진행되어 왔는데, 보육교사의 직업만족도는 보육현장의 직무내용을 중심으로 조직 내외의 여러 요소들과의 밀접한 관계를 통해 결정된다. 신현주(1995)는 보육교사의 직업만족도에 영향을 미치는 요인으로 직업의 안정성, 보수, 승진기회, 사회적 지위와 같은 직무스트레스를 들고 있으며, 한 조직의 행정적 효율성은 조직의 과업을 담당하고 수행하는 개인의 욕구가 충족되는 정도에 따라 결정된다고 하여 직무만족도와 조직의 효율성 사이에 상호관계가 있음을 밝혔다. 유정혜(1996)도 교사들의 직무만족도가 봉급, 승진기회, 안정 등 직무조건과 관련요인과 동료관계, 상사와의 관계, 인간관계, 직업의 안정성, 성장 발전요인, 심리적 요인 등의 직무스트레스요인과 관련이 있음을 말해주고 있다. 김종철(1982)은 신분보장, 보수와 후생, 승진의 기회, 인간관계등의 직무스트레스 요인이 보육교사의 직업만족도에 직·간접적인 영향을 미친다고 보았다. 나정숙(1982)도 직업만족도 요인으로 근무부담, 재교육, 인간관계, 보수나 신분보장, 임용 및 승진의 기회 등으로 보았다. 이명주(1984)는 직업만족도의 영향요

인으로 직무 자체, 보수, 업무량, 인간관계, 사회적 인정, 감독 방식, 교육에 대한 지원 등 7가지 요인으로 보았다. 신지음(1990)은 근무 조건, 보수, 인간관계, 승진, 사회적 인정, 복지 후생 등 6개의 요인을 직업만족도의 요소로 들고 있으며, 송유진(1993)은 직업만족도의 구성요인으로 동료 관계, 원장과의 관계, 직무 자체, 보수와 승진 기회, 근무 조건 등 5개의 요인으로 분류하고 있어 대부분의 직업만족도 연구가 그 중요 설명변인으로 직무스트레스 요인들을 포함하고 있다.

경규혜(1995)는 보육교사의 직업만족도 측정요인을 자기 직업에 대한 인식, 보수, 근무시간, 원장 및 동료 보육교사와의 관계, 자율성, 전문지식 연구 등으로 보고 이에 대한 보육교사의 직업만족도를 조사한 결과, 보육교사들은 보육교사직 자체에 대해서는 전반적으로 만족하고 있으나 보수에 대하여는 만족하지 못하는 것으로 보고하였다. 그리고 경력이 많은 보육교사가 경력이 적은 보육교사보다 인간관계, 자율성, 전문성에서 비교적 높은 직무 만족을 나타내고 하였는데, 경력이 적은 보육교사가 경력이 많은 보육교사들에 비하여 동료교사관계, 학부모관계, 자율성, 전문성에서 더 많은 직무스트레스를 경험한다고 보고한 경규혜(1995)의 연구는 보육교사의 연령이 높을수록, 경력이 많을수록, 인간관계에 대한 태도가 더 원만한 것으로 보고한 임정숙(1997)의 연구와도 일치하고 있다. 임정숙(1997)은 보육교사의 직무 선택동기를 생계의 목적보다는 개인의 자아실현과 적성에 맞는 직업 선택이었다고 보았다. 김춘예(1998)의 연구에서도 인간관계에 대한 만족도와 근무 환경에 대한 만족도는 높은 반면, 보수에 있어서는 만족도가 매우 낮은 것으로 조사되어 위의 연구들의 결과를 뒷받침해 주고 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 절차

본 연구의 대상은 C시 국공립 보육시설과 법인 및 복지관에서 운영하는 보육시설의 보육교사, 그리고 개인이 운영하는 보육시설의 보육교사들로

이루어졌다. 본 연구에서는 보육시설의 설립주체에 따른 직업만족도와 직무스트레스의 차이에 관심을 두고 있어 비확률 표집법 중 할당 표집법을 사용하여 조사지역에 있는 보육시설 총 326개소 가운데 설립주체별로 국공립 시설 6개소에 근무하는 보육교사 31명, 법인 및 복지관 23개소에서 근무하는 보육교사 114명, 민간 보육시설 35개소에서 근무하는 보육교사 97명을 조사대상으로 선정하였다.

본 조사를 실시하기에 앞서 2002년 9월 17일부터 9월25일까지 9일간 보육시설에 근무하는 50명의 보육교사를 대상으로 예비조사를 실시하였다. 본 조사는 2002년 10월 1일부터 10월 19일까지 19일간 이루어졌으며 예비조사를 거쳐 완성된 자기 기입식 설문지를 사전에 허락을 구한 보육시설을 직접 방문하여 배부, 수거하였다. 회수된 설문지는 총 242부였고, 기재 내용이 부실한 20부를 제외하고 222부가 자료분석에 사용되었다.

2. 조사도구

본 연구를 위한 조사도구는 보육교사의 사회적구학적특성, 직무스트레스, 직업만족도등 세 부분으로 구성되었다. 직무스트레스는 Clark와 D'Arienzo 등(1981)이 제작하고 수정한 보육교사의 직무스트레스 척도를 권기태(1990)가 번안하고 이은진(1999)이 수정 보완한 것을 사용하였다. Clark와 D'Arienzo 등(1981)은 5개의 하위요인으로 분류하였으나 본 연구에서 요인분석한 결과 업무관련요인이 업무시간요인과 업무관련요인으로 구분되어 6개의 요인으로 재구성하였다. 구체적인 하위요인과 신뢰도(Cronbach's α)는 행정지원요인($\alpha=.87$), 대우관련요인($\alpha=.80$), 동료교사요인($\alpha=.83$), 부모관련요인($\alpha=.67$), 업무관련요인($\alpha=.71$), 업무시간요인($\alpha=.64$)로 양호하였다.

직업만족도에 관한 측정도구는 이인정(1996)이 사용한 직업만족도에 관한 척도에 현재의 직장만족에 관한 문항을 추가하여 전문가의 안면타당도 검사를 거쳐 2개의 하위요인에 총 7개의 문항으로 구성되었다. 직업만족도 하위요인의 신뢰도는 직장만족도 .36, 직무만족도 .78로 나타났다. 직장만족도의 신뢰도가 낮게 나타난 것은 직장만족도를 구성

표 1. 보육교사들의 사회인구학적 특성

n=222

		명 (%)	명(%)	
직위	보육교사	173 (77.9)	담당보육아동수	20명 이하 122 (55.0)
	주임보육교사	41 (18.5)		21명 이상 98 (44.1)
	무응답	8 (3.6)		무응답 2 (0.9)
경력	2년이하	62 (27.9)	정원	80명 이하 81 (36.5)
	2-4년	95 (42.8)		81명 이상 138 (62.2)
	5년이상	65 (29.3)		무응답 3 (1.3)
학력	전문대졸	168 (75.7)	결혼여부	미혼 159 (71.6)
	대학교졸 이상	46 (20.7)		기혼 63 (28.4)
	무응답	8 (3.6)		
학급수	4학급이하	118 (53.2)	근무시간	10시간 이하 136(61.3)
	5학급이상	102 (45.9)		11시간 이상 85 (38.2)
	무응답	2 (0.9)		무응답 1 (0.5)
연령	29세 이하	162 (73.0)	월보수	80만원 미만 84 (37.8)
	30세이상	60 (27.0)		80만원 이상 28 (57.7)
				무응답 10 (4.5)
담당연령	3세 이하	74 (33.3)	연수교육회수	연2회 이하 121 (54.5)
	4세 이상	103 (46.4)		연3회이상 79 (35.6)
	무응답	45 (20.3)		무응답 22 (9.9)

하는 문항이 2개로 적었기 때문인 것으로 파악된다.

3. 자료분석

자료는 SPSS-WIN을 사용하여 빈도 분석, 변량분석과 t 검증, 사후분석으로 Duncan test, 상관관계 분석을 실시하였다. 직업만족도에 대한 직무스트레스의 영향력을 보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 결과분석

1. 보육교사의 사회인구학적 특성

보육시설 보육교사들의 인구사회학적 특성은 <표 1>에 나타나 있다. 조사지역의 보육교사들의 특징은 전문대 졸업자가 압도적이었고 경력은 2-4년이 많았으며 29세미만, 미혼인 것으로 나타났다. 하루 11시간 이상 근무하는 경우와 월보수가 80만원 미만인 경우도 거의 40%에 달하고 있어 근무조건

의 열악성을 대변해주고 있다. 이러한 실정은 조사지역인 C시에만 국한된 것이 아니라 전국적으로 큰 차이가 없는 것으로 지적되었다.

보육시설간 다양한 조건의 차이가 지적되어 오고 있어 본 연구에서는 국공립·법인 및 복지관 부설·개인으로 보육시설을 설립주체에 따라 분류하여 차이가 있는지 파악하고자 하였다 <표 2>. 설립주체에 따른 일반적 특성 차이를 본 결과 직위나 경력, 연령, 결혼 여부나 담당연령, 월 보수에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았으나 학력, 학급수, 담당인원, 시설의 정원, 근무시간, 연수참여의 기회에서는 차이가 있었다.

먼저 조사대상자의 학력은 설립주체에 따라서 다른 것으로 나타났다. 국공립기관의 경우 4년제 대졸의 비율이 상대적으로 높았고, 법인 및 복지관 부설의 보육시설은 전문대졸의 비율이 높았고, 개인보육시설의 경우는 고졸의 비율이 상대적으로 높았다. 학급 수나 시설 정원은 국공립 보육시설이 법인 및 복지관부설이나 개인 보육시설에 비하여 더 많았고, 근무시간도 더 짧은 것으로 나타났다. 연수참여의 기회에서도 법인 및 복지관의 보육시설이나 개인 보육시설에 비하여 국공립 시설의 경우

표 2. 설립주체별 보육교사의 사회인구학적 특성

		국·공립	민간	Total		x ²
		국·공립 명(%)	법인/복지관 명(%)	개인 명(%)	명(%)	
학력	고졸	2 (6.5)	10 (10.2)	14 (15.1)	26 (11.7)	19.09*
	전문대졸	16 (51.6)	71 (72.4)	55 (59.1)	142 (64.0)	
	4년제졸	12 (38.7)	14(14.3)	19 (20.4)	45 (20.3)	
학급수	3학급이하	3 (9.7)	11 (11.2)	29 (31.2)	43 (19.4)	54.14***
	4학급	4 (12.9)	25 (25.5)	46 (49.5)	75 (33.8)	
	5학급	10 (32.3)	34 (34.7)	13 (14.0)	57 (25.7)	
	6학급이상	14 (45.2)	26 (26.5)	5 (5.4)	45 (20.3)	
담당인원	10명이하	1 (3.2)	8 (8.2)	10 (10.8)	19 (8.6)	15.91*
	11-20명	11 (35.5)	41 (41.8)	51 (54.8)	103 (46.4)	
	21-30명	11 (35.5)	37 (37.8)	26 (28.0)	74 (33.3)	
	31명이상	8 (25.8)	12 (12.2)	4 (4.3)	24 (10.8)	
정원	40명이하	1 (3.2)	2 (2.0)	18 (19.4)	21 (9.5)	53.54***
	41-80명	4 (12.9)	21 (21.4)	35 (37.6)	60 (27.0)	
	81-100명	4 (12.9)	37 (37.8)	24 (25.8)	67 (30.2)	
	101-150명	10 (32.3)	24 (24.5)	14 (15.1)	48 (21.6)	
	151명이상	10 (32.3)	12 (12.2)	1 (1.1)	23 (10.4)	
근무시간	9시간이하	4 (12.9)	4 (4.1)	15 (16.2)	13(5.9)	30.85***
	10시간	17 (54.8)	48 (49.0)	48 (51.6)	113 (50.9)	
	11시간	9 (29.0)	31 (31.6)	28 (30.1)	68 (30.6)	
	12시간이상	1 (3.2)	15 (15.3)	1 (1.1)	17 (7.7)	
연수참여	연1회	4 (12.9)	23 (23.5)	15 (16.1)	42 (18.9)	24.10**
	연2회	5 (16.1)	29 (29.6)	25 (26.9)	59 (26.6)	
	연3회	9 (29.0)	10 (10.2)	18 (19.4)	37 (16.7)	
	연4회	4 (12.9)	5 (5.1)	9 (9.7)	18 (8.1)	
	연5회	6 (19.4)	13 (13.3)	5 (5.4)	24 (10.8)	
	연6회	-	6 (6.1)	14 (15.1)	20 (9.0)	
Total		31 (100)	98 (100)	93 (100)	222 (100)	

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

(각 행과 열의 합이 100%를 초과하는 경우는 소수점 둘째자리에서의 반올림 때문임)

에 연수 참여의 회수가 더 높은 것으로 나타났다.

2. 보육교사의 직무스트레스

1) 보육교사의 사회인구학적 특성에 따른 직무스트레스

보육교사의 직무스트레스와 사회인구학적 요인을 살펴본 결과 연령과 결혼여부와 및 담당학급

아동의 연령을 제외하고 경력, 직위, 학급 수, 반의 인원, 보육시설 정원, 근무시간, 월 보수, 연수회수와 같은 근무환경에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다 <표 3>.

직위에 따른 직무스트레스를 보면 일반 보육교사들이 주임보육교사에 비하여 업무과중요인과 유아관련요인에서 더 많은 스트레스를 받고있는 것

표 3. 보육교사의 근무환경 특성에 따른 직무스트레스

	직위		t
	보육교사 평균 (표준편차)	주임보육교사 평균 (표준편차)	
스트레스 총점	2.79 (.60)	2.64 (.52)	1.54
행정지원	2.54 (.84)	2.29 (.75)	1.72
대우관련	3.60 (.930)	3.36 (.94)	1.45
동료보육교사	2.15 (.86)	2.17 (.69)	-.168
부모관련	2.77 (.78)	2.59 (.81)	1.34
업무시간	3.07 (.94)	2.99 (.78)	.50
업무과중	2.65 (.67)	2.35 (.67)	2.56*

	경력			F
	2년 미만 평균 (표준편차)	2-4년 평균 (표준편차)	5년 이상 평균 (표준편차)	
스트레스 총점	2.80 (.50)a	2.88 (.59)a	2.61 (.63)b	4.21*
행정지원	2.54 (.72)a	2.64 (.90)a	2.27 (.86)b	3.82*
대우관련	3.31 (.92)a	3.76 (.87)b	3.46 (.96)	4.49*
동료보육교사	2.38 (.87)a	2.15 (.85)a	1.98 (.72)b	3.75*
부모관련	2.76 (.69)a	2.89 (.82)a	2.53 (.81)b	4.05*
업무시간	3.00 (.88)	3.13 (.93)	3.05 (.94)	.39
업무과중	2.77 (.57)a	2.71 (.66)a	2.34 (.78)b	7.41***

	학급수		t
	4학급 이하 평균 (표준편차)	5학급이상 평균 (표준편차)	
스트레스 총점	2.72 (.58)	2.85 (.60)	-1.60
행정지원	2.53 (.79)	2.48 (.92)	.36
대우관련	3.38 (.88)	3.75 (.95)	-2.91**
동료교사	2.14 (.83)	2.19 (.84)	-.48
부모관련	2.74 (.77)	2.76 (.83)	-.19
업무시간	2.84 (.86)	3.34 (.92)	-4.10***
업무과중	2.70 (.67)	2.53 (.72)	1.74

반의 인원			t
	20명 미만 평균 (표준편차)	21명 이상 평균 (표준편차)	
스트레스 총점	2.80 (.58)	2.74 (.60)	.74
행정지원	2.60 (.83)	2.41 (.87)	1.61
대우관련	3.57 (.89)	3.52 (.98)	.35
동료교사	2.20 (.86)	2.12 (.80)	.70
부모관련	2.80 (.78)	2.70 (.81)	.91
업무시간	2.98 (.90)	3.18 (.92)	-1.62
업무과중	2.72 (.74)	2.48 (.62)	2.48*

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

표 3. 계속

보육시설 정원			
	80명 미만 평균 (표준편차)	81명 이상 평균 (표준편차)	t
스트레스 총점	2.86 (.54)	2.73 (.61)	1.55
행정지원	2.70 (.80)	2.40 (.86)	2.50*
대우관련	3.48 (.83)	3.60 (.98)	-.83
동료교사	2.23 (.81)	2.14 (.85)	.80
부모관련	2.89 (.78)	2.68 (.80)	1.88
업무시간	3.02 (.90)	3.09 (.93)	-.58
업무과중	2.81 (.72)	2.50 (.66)	3.21**
근무시간			
	10시간 이하 평균 (표준편차)	11시간 이상 평균 (표준편차)	t
스트레스 총점	2.68 (.55)	2.93 (.61)	-3.02**
행정지원	2.38 (.74)	2.72 (.97)	-2.95**
대우관련	3.49 (.90)	3.64 (.97)	-1.10
동료교사	2.07 (.86)	2.32 (.76)	-2.13*
부모관련	2.67 (.79)	2.86 (.80)	-1.68
업무시간	2.88 (.88)	3.36 (.90)	-3.92***
업무과중	2.54 (.67)	2.73 (.73)	-1.92
월보수			
	80만원 미만 평균 (표준편차)	80만원 이상 평균 (표준편차)	t
스트레스 총점	2.84 (.51)	2.75 (.58)	1.08
행정지원	2.60 (.80)	2.45 (.86)	1.27
대우관련	3.58 (.84)	3.50 (.98)	.57
동료보육교사	2.21 (.82)	2.14 (.78)	.60
부모관련	2.85 (.74)	2.72 (.80)	1.18
업무시간	2.96 (.90)	3.13 (.92)	-1.30
업무과중	2.81 (.64)	2.51 (.69)	3.20***
연수회수			
	년 2회이하 평균 (표준편차)	년 3회이상 평균 (표준편차)	t
스트레스 총점	2.88 (.53)	2.67 (.54)	2.65**
행정지원	2.63 (.83)	2.38 (.83)	2.01*
대우관련	3.80 (.86)	3.20 (.87)	4.72***
동료보육교사	2.12 (.82)	2.27 (.73)	-1.30
부모관련	2.79 (.79)	2.79 (.76)	-.01
업무시간	3.19 (.94)	2.93 (.83)	1.93
업무과중	2.70 (.70)	2.49 (.66)	2.15*

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

으로 나타났다. 경력에 따라서는 4년 미만의 근무 가진 보육교사들보다 업무과중과 관련된 스트레스 경력을 가진 보육교사들이 5년 이상의 근무경력을 를 더 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 또 학급수

가 많을수록, 학급내 유아 수가 많을수록 대우관련 요인과 업무시간 요인에서 더 많은 스트레스를 받고 있는 것으로 나타났다.

반면 정원이 적은 보육시설의 보육교사들이 정원이 더 많은 보육시설의 보육교사들보다 업무과중요인과 행정지원요인의 스트레스를 더 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 보육시설의 규모가 클수록 보육교사들이 받는 스트레스가 더 많다고 보고한 장미아(1996)의 연구와 차이를 보이는데, 이는 정원이 많은 보육시설일수록 교사에 대한 보수체계와 복지후생 등 근무조건이 상대적으로 더 좋기 때문으로 여겨진다. 또 근무시간이 많은 보육교사들이, 월보수가 80만원 미만의 보육교사들이 직무스트레스를 더 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다.

2) 설립주체에 따른 직무스트레스의 차이

설립주체에 따라 보육교사들이 경험하는 직무스트레스에 차이가 있는지 살펴본 결과 법인 및 복지관부설 보육시설과 개인보육시설의 보육교사들이 국공립 보육시설의 보육교사들에 비하여 더 많은 직무스트레스를 받고 있는 것으로 나타났다 <표 4>. 모든 스트레스 하위영역에서 국공립 보육시설보다 민간(법인 및 복지관·개인) 보육시설의 보육교사들이 스트레스를 더 많이 느끼고 있는 것으로 나타났으며 특히 대우관련 스트레스와 행정지원 스트레스 및 업무과중으로 인한 스트레스에서 차이가 통계적으로 유의하였다.

3. 보육교사의 직업만족도

1) 사회인구학적 특성에 따른 직업만족도

보육교사의 직업만족도를 살펴본 결과, 경력과 학력, 연령, 결혼여부 등 사회인구학적 특성들과 반 인원 및 연수회수는 보육교사의 직업만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나 직위, 학급수, 담당연령, 시설정원, 근무시간, 월 보수 등 근무환경 관련 요소들은 보육교사의 직업만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다 <표5>. 분석시 학급수와 보육시설정원은 조사대상자들이 밝힌 현직장 상황의 50%선을 기준으로 두 집단으로 나누었으며 아동연령은 영아반과 유아반을 기준으로 나누었고, 월보수는 보육교사들의 평균 초임을 기준으로 나누었다.

직업만족도 중 현 직장에 대한 만족도에 영향을 미치는 변수는 직위, 학급 수, 보육시설정원, 근무시간, 월보수로 나타났고, 직무만족도에 영향을 미치는 변수는 담당아동의 연령과 근무시간으로 나타났다. 평교사보다 주임교사가, 학급수가 많은 보육시설에 근무할 경우, 근무시간이 10시간 이하일 경우, 월보수가 80만원이상일 경우 직장만족도가 그렇지 않은 경우보다 높게 나타나 직장만족도에는 직무의 내재적 특징보다 외재적 특징이 영향을 많이 주는 것으로 볼 수 있다. 반면 근무시간을 제외한 이러한 외재적 특징들이 직무만족도에는 큰 차이를 보이지 않아, 직무만족도를 결정하는 요인과 직장만족도를 결정하는 요인 간에 차이가 있음을

표 4. 설립주체에 따른 직무스트레스

	국·공립		민간 보육시설		F
	국공립보육시설 평균 (표준편차)	법인 및 복지관 평균 (표준편차)	개인보육시설 평균 (표준편차)		
스트레스 총점	2.50 (.53)a	2.90 (.62)b	2.73 (.54)b		6.08**
행정지원	2.02 (.68)a	2.67 (.91)b	2.50 (.77)b		7.08***
대우관련	2.96 (.87)a	3.79 (.94)b	3.50 (.83)b		10.00***
동료교사	2.05 (.67)	2.22 (.90)	2.15 (.81)		.46
부모관련	2.52 (.69)	2.80 (.80)	2.77 (.82)		1.48
업무시간	3.15 (.94)	3.15 (.95)	2.96 (.87)		1.15
업무과중	2.32 (.83)a	2.67 (.66)b	2.67 (.66)b		3.43*

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

표 5. 보육교사의 근무환경 특성에 따른 직업만족도

		직장만족 평균(표준편차)	직무만족 평균(표준편차)
직위	교사	2.93 (.99)	3.06 (.84)
	주임교사	3.40 (.64)	3.24 (.70)
	t	-2.83**	-1.23
학급수	4학급 이하	2.89 (.79)	3.10 (.76)
	5학급 이상	3.17 (1.07)	3.07 (.90)
	t	-2.17*	.26
담당연령	만 3세 이하	3.03 (.97)	2.97 (.72)
	만 4세 이상	3.06 (1.01)	3.23 (.87)
	t	-.16	-2.04*
보육시설정원	80명 이하	2.72 (.75)	2.97 (.69)
	81명 이상	3.20 (1.00)	3.14 (.89)
	t	-3.63***	-1.52
근무시간	10시간 이하	3.14 (.84)	3.22 (.84)
	11시간 이상	2.84 (1.06)	2.87 (.76)
	t	2.28*	3.12**
월보수	80만원 미만	2.86 (.88)	3.01 (.84)
	80만원 이상	3.15 (.96)	3.11 (.81)
	t	-2.11*	-.80

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

표 8. 직장만족도에 대한 직무 스트레스요인의 영향력

직장만족	표준화된 회귀계수	표준오차	R ²	F
행정지원	-.39***	.09	.33	16.09***
대우관련	-.08	.07		
동료교사	-.10	.08		
부모관련	-.03	.09		
업무시간	-.07	.07		
업무과중	-.06	.10		

*** p<.001

표 6. 설립주체에 따른 직업만족도

	국·공립		민 간	F
	국공립 평균 (표준편차)	법인 및 복지관 평균 (표준편차)	개인 평균 (표준편차)	
직장만족	3.65 (.78)a	2.87 (1.00)b	2.97 (.84)b	8.33***
직무만족	3.24 (.78)	3.04 (.85)	3.09 (.81)	.69

*** p<.001

표 7. 직무스트레스와 직업만족도 간의 상관관계

	행정지원	대우관련	동료보육교사	부모관련	업무시간	업무과중
직장만족	-.532***	-.310***	-.340***	-.333***	-.332***	-.364***
직무만족	-.319***	-.138*	-.251***	-.209**	-.216***	-.185**

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

시사한다. 이는 보육교사들이 외재적 요인보다 아동들을 교육하며 아동들과의 상호작용에서 오는 보람에 더 큰 의미를 두고 있기 때문이라고 할 수 있다.

2) 설립주체에 따른 직업만족도 차이

설립주체에 따른 직업만족도에서는 직무자체의 특성과 관련된 직무만족도에서는 차이가 없었으나 현재 근무현장에 대한 만족도인 직장만족도에서는 국공립 보육시설의 보육교사들이 법인 및 복지관의 보육교사들과 개인 보육시설의 보육교사들에 비하여 더 만족하고 있는 것으로 나타났다 <표6>.

4. 보육교사의 직업만족도에 대한 직무스트레스의 영향력

보육교사의 직무스트레스가 직업만족도에 미치는 영향을 보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성 여부를 확인하기 위해 두 변수간 상관관계를 살펴본 결과는 <표 7>과 같다.

1) 직장만족도에 대한 직무스트레스의 영향력
직장만족도에 영향을 미치는 직무스트레스 요인을 탐색하기 위하여 회귀 분석을 실시하였다. 회귀 분석 결과, 8개 직무스트레스 요인들 중 직장만족도에 유의한 영향을 미치는 요인은 행정지원 스트레스 요인인 것으로 나타났다 <표8>. 즉, 행정 지원 스트레스가 높을수록 직장만족도가 떨어지는 것으로 나타나 보육현장에서 보육교사들의 수업에 대한 권한과 자율적인 교육운영의 기획의 중요성을 설명해주고 있다. 직장만족도에 대한 직무스트레스 요인 모델의 설명력은 33%였다.

2) 직무만족도에 대한 직무스트레스 요인의 영향력

직무만족도에 대한 직무스트레스 요인의 회귀분석 결과 행정지원 요인이 영향을 끼치는 것으로 나타났으며 설명은 12%였다 <표 9>. 직장만족도에 영향을 미친 행정지원관련스트레스가 직무만족도에도 영향을 주고 있어 행정지원스트레스의 완화를 위한 방안 마련이 시급해 보인다.

표 9. 직무만족도에 대한 직무스트레스 요인의 영향력

직업만족	표준화된 회귀계수	표준오차	R ²	F
행정지원	-.22*	.09	.12	4.33***
대우관련	-.00	.07		
동료교사	-.14	.08		
부모관련	-.00	.09		
업무시간	-.10	.07		
업무과중	.05	.10		

* p<.05; *** p<.001

V. 논의와 결론

본 연구에서는 사회인구학적 특성에 따른 보육교사들의 직무스트레스와 직업만족도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보고 직업만족도에 대한 직무스트레스 요인의 영향력을 살펴보고자 하였다. 특히 보육시설의 설립주체에 따라 다양한 차이점이 지적되고 있어 국·공립시설과 법인 및 복지관·개인 보육시설로 나누어 살펴보았다.

보육교사들의 직무스트레스요인을 살펴본 결과, 행정지원요인과 대우관련요인, 업무관련요인 등에서 직무스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 연구 결과에 따르면 개인 보육시설의 경우 국공립 시설과 법인 및 복지관의 시설에 근무하는 보육교사들에 비하여 매우 열악한 근무 조건에서 일하고 있었는데 보건복지부에서 고지한 보육시설 종사자의 임금수준에 미치지 못하는 보수를 받고 있었다. 대부분의 보육교사들은 대체 강사 등의 인력지원이 조성되지 않는 열악한 근무조건에서 심각한 직무스트레스를 경험하고 있었는데 이러한 결과는 보육시설의 보육교사들의 근무 조건, 즉, 근무 시간, 동료 보육교사들과의 관계, 저임금, 한정된 승진 기회와 낮은 사회적 인정 등이 보육교사의 직무 스트레스와 직접적인 관련이 있음을 말해 주고 있다는 권기태(1990)의 연구를 지지하고 있다. 이는 또한 보육교사와 아동간의 강한 상호작용이 시간이 지남에 따라 지쳐서 약화된다고 보았던 Freudenberger와 Mattingly(1977)의 연구를 뒷받침해주고 있는 결과이며, 유아교육을 전공한 4년제 대학 졸업자가 보육시설 근무를 기피하는 원인이 된다고 보육시설의 보수체계의 열악함을 지적한 표갑수(1997)의 주장과 맥락을 같이 하고 있다.

또한 설립주체에 따라서도 차이가 있어서 국공립 보육시설의 보육교사들보다 법인 및 복지관과 개인 보육시설에서 근무하고 있는 보육교사들이 직무스트레스를 더 많이 받고 있는 것으로 나타났다.

보육교사의 사회인구학적 특성에 따른 직업만족도는 월 보수와 근무시간, 보육시설의 규모 등이 직업만족도에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났는데 이는 신분보장, 보수와 후생, 승진기회 등이 직업만족도에 영향을 미치는 요인이라고 보고한

선행연구(김종철, 1982; 송유진, 1993; 신지음, 1990; 이명주, 1984)와도 일치하는 결과였다. 국공립 시설의 보육교사들이 민간 보육시설의 보육교사들보다 직업만족도가 더 높은 것으로 나타난 결과 또한 같은 맥락으로 설명할 수 있다. 보육교사들의 직업만족도를 현재 근무하고 있는 직장만족도와 직업 자체에 대한 직무만족도로 나누어 살펴본 결과 보육교사들은 직장만족도는 낮은 반면, 직무만족도는 비교적 높은 것으로 나타났다. 여기에서도 국공립 보육시설 보육교사들의 직장만족도가 더 높은 것으로 나타났는데, 이는 국공립 보육시설이 민간 보육시설보다 보육교사에 대한 근무조건이 더 좋았기 때문으로 해석된다. 그러나 직무만족도에서는 사회인구학적 특성에서나 설립주체에 따른 특성 모두에서 유의한 차이를 보이지 않았는데 이는 대부분의 보육교사들이 아동과의 상호작용과 교육에 대한 보람을 느끼고 있어 자신의 직업에는 만족하고 있는 것으로 설명할 수 있다.

지금처럼 85%의 보육대상아동의 보육이 민간보육시설에 의존하는 상황에서 이처럼 국공립과 민간보육시설에 근무하는 보육교사들의 직무스트레스와 직업만족도가 차이가 난다는 것은 보육의 질과 관련해서 중요한 시사점을 제공한다. 특히 민간보육시설의 경우 보육교사들의 직무스트레스를 경감할 수 있는 방법을 보육교사 개인이나 소속하고 있는 보육시설에서도 적극적으로 모색해나가야 하겠지만 열악한 근무 조건을 개선하는데는 재정적 어려움이 많은 것이 현실이다. 보육정책이 아동의 바른 양육과 성장에 끼치고 있는 막대한 영향을 생각할 때 아동보육시설에 대한 정책적인 뒷받침이야말로 너무나 절실한 과제이다. 따라서 정부의 보육사업 관련부처에서는 아동교육 현장의 문제를 인식하여 초·중등학교의 교사와 동등한 수준의 신분보장과 함께 복지 향상을 위한 제도적 장치를 마련해 나가야 하며, 보수도 현실적으로 안정화시켜야 하리라고 본다.

보육교사들이 자신이 하는 일에 대한 만족도가 높을수록 아동의 발달과 성장에 지대한 영향을 미치게 될 것이기 때문이다. 그와 더불어 보육교사의 자격 기준을 강화해 가는 등 보육교사의 전문성을 확보하여 질적인 개선도 이루어가야 한다. 또한 국공립 시설과 달리 법인 및 복지관이나 개인 보육

시설에서 근무하고 있는 보육교사들이 시설장과 관련된 직무스트레스를 경험하고 있었는데 이는 시설장의 전문성과 통솔능력에 회의가 있음을 말해주고 있다.

또한 국공립 보육시설과 법인 및 복지관 보육시설, 개인 보육시설에서 보육교사들은 공통적으로 과도한 근무 시간과 업무량으로 많은 직무스트레스를 경험하고 있으므로 보육교사들의 직무스트레스를 경감시키고 직업만족도를 높일 수 있는 직무스트레스 관리를 위한 프로그램을 운영할 필요가 있다. 보육교사의 직무스트레스의 요인이 개인적인 특성에서 기인한다기 보다는 보육현장의 행정적 요인, 업무관련요인에 더 많은 비중이 있으므로 직무스트레스를 경감시킬 수 있는 행정적 지원이 요구된다. 또한 보육교사들의 직무스트레스를 경감시켜 직무만족도를 높이는 직무스트레스 관리 워크샵을 도입하는 방안을 마련해야 하며, 국공립과 민간(법인 및 복지관 포함) 보육시설의 보육교사들 사이에서 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도 간의 일관된 차이를 보이고 있는 것으로 보아 보육의 질을 향상시키고 보육교사에 대한 근무 조건을 개선하려는 노력이 시급하다고 하겠다.

참고문헌

- 고홍화·김정휘(1994). 보육교사의 직무스트레스 연구. 서울: 배영사.
- 경규혜(1995). 보육교사의 근무 실태와 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위 논문.
- 권기태(1990). 보육교사의 직무 스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경북 대학교 대학원 석사학위논문.
- 김길성(1994). 초등특수학급보육교사의 직무스트레스와 그 대처방법에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김남희(1993). 유치원의 조직풍토와 보육교사의 직무스트레스와 그 대처방법에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김만성(1993). 보육교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 전주주석대학교대학원 석사학위논문.
- 김영선(2000). 보육시설 보육교사의 직무스트레스와 대처방법. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정자외(1988). 아동보육에 관한 연구, 여성연구, 19(6), 34~71.
- 김종재(1991). 조직행위론, 서울: 박영사.
- 김종철(1982). 교육행정의 이론과 실제. 서울: 교육과 학사.
- 김지현(1995). 유치원 보육교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김춘예(1998). 보육시설 보육교사의 근무 조건과 직무 만족에 관한 연구.경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김향자·한임순(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. 한국 영유아보육학, 14, 171~218.
- 나정숙(1982). 한국 유치원교사의 직무만족도에 관한 조사 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노경애(1994). 사회복지사의 직무 만족에 관한 연구, 한남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박문주(1996). 탁아기관유형에 따른 프로그램의 질과 보육교사의 직무만족비교연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 보건복지부(2001). 보건통계연보.
- 성영혜(1994). 영유아 보육교사의 직무스트레스와 관한 연구. 한국 영유아 보육학, 창간호, 1~21.
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 보육교사의 직무 만족에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신유근(1985). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
- 신지음(1990). 유치원 보육교사의 직무 만족에 관한 연구. 중앙대학교 대학원석사학위논문.
- 신현주(1995). 유아보육교사의 직무 만족에 관한 연구. 아주대학교 대학원 석사학위 논문.
- 심정자(1994). 국민학교 보육교사의 스트레스 수준과 대처방법에 관한 분석 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 안규철(1996). 유치원 보육교사의 근무 부담과 직무만족의 관계연구. 전남대학교 교육대학원

- 석사학위논문.
- 양현숙(1998). 광주지역 보육시설 보육교사의 근무 실태와 직무 만족에 관한 연구. 동신대학교 대학원 석사학위논문.
- 염영희(1986). 중고등학교 교사의 스트레스 요인과 정도에 관한 연구, 서울대학교대학원 석사학위 논문.
- 유은자(2001). 보육교사 직무능력 및 직무만족에 관한 연구. 천안대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 유정혜(1997). 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 교육 대학원 석사학위 논문.
- 이명주(1984). 유치원 보육교사의 직무 만족도에 관한 조사 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이상혁(2000). 보육시설 보육교사의 근무만족도 연구 : 인천광역시 보육시설 보육교사를 대상으로, 협성대학교 사회과학대학원 석사학위 논문.
- 이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. 숙명여자대학 교 교육대학원 석사학위논문.
- 이인정(1996). 직장인들의 스트레스관리를 위한 사회복지서비스 개발을 위한 연구. 한국사회복지학, 28, 281~302.
- 이혜경(1991). 탁아정책 모델과 개정제도의 선택, 우리 아이들의 육아 현실과미래(공동육아제도의 전망)탁아제도와 미래의 어린이양육을 걱정하는 모임, 서울: 한울, 1991.
- 임정숙(1998). 보육교사 직무만족에 관한 조사연구 : 충남지역 보육시설을 중심으로. 한남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장미아(1996). 유치원 보육교사의 직무스트레스와 대처방법. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정병호(1993). "영유아 보육의 질적 수준 진단과 개선 방안 모색에 대한 토 론, 우리나라 영유아보육의 현실진단과 발전방안모색". 영유아 보육발전을위한 학술심포지움. 우리 아이들의 보육을 걱정하는 모임.
- 표갑수(1997). 한국 영유아보육정책에 관한 연구. 한국 영유아 보육학회, 12, 57~76.
- 하광광(1989). 국민학교교사의 직무스트레스 척도 제작에 관한 연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 한임순 외(1996). 보육시설 보육교사의 소진에 관한 연구. 한국 영유아 보육학.
- 한임순 · 권용운 · 김향자 · 이순례(1997). 어린이집 교사의 소진에 관한 연구. 한국 영유아 보육학, 10.
- 허송연(2001). 보육교사의 직무 스트레스와 대처 방법에 관한 연구 조사. 경 남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- Beehr, T. A. and J. E. Newman(1978), "Job stress, employ health and organizational Effectiveness". *Personal Psychology*. Vol. 31.
- D'ariento, R.V. and D. Danford(1981). The factorial validity of the teacher occupational stress factor questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*. Vo. 42.
- Dworkin, A. G. (1987). Teacher burnout in the public schools structuralcauses consequences for children. New York: State University of NewYork Press.
- Edelwich J. & A. Brodsky(1983). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Pergamon Press.
- Farber, B. A. (1984). stress and burnout in suburban teacher. *Journal of Education Research*. 77, 325-331
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Science* 30, 59-165
- Hoppock(1995) *Job Satisfaction*. New York ; Harper & Pulishers.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J.(1978). Teacher Stress Prevaience, Source andSymptoms. *British Journal of Educational. Psychology*, 48.
- Locke, E.(1976). The nature and courses of job satisfaction. M. Dunette(eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. New York: RandMcNally. Maslach, C. & A. Pines.(1977). The Burnout Syndrome in the

-
- Day Care Setting. *Child Care Quarterly*, 6(2).
- Matteson, M.Y. & J. M. Ivancevich(1984),
Managing job stress and health. New York:
 The Free Press.
- Mattingly, M.(1977). Sources of stress and
 burnout in professional child care work,
Child Care Quarterly, 6(2), 127-137
- Ritzer. G., Walczak, D(1977). "Working: Conflicts
 and change" 1st ed. England cliffs, N.J :
 Prentice Hall.
- Schwab, R. L. & E. F. Iwanicki.(1982). Perceived role
 Conflict, Role ambiguity and teacher burnout.
Educational Administration Quarterly 18(1).
- (2003. 6. 3 접수; 2003. 7. 31 채택)