

# 보육교사의 직무만족도와 자아존중감

Child Care Teacher's Job Satisfaction and Self-Esteem

조성연(Song Yon Cho)<sup>1)</sup>

## ABSTRACT

This study examined the child care teachers' job satisfaction in relation to their self-esteem and the differences in their job satisfaction by demographic variables. Subjects were 285 child care teachers in Chungnam province. The instruments were 'Teachers' Job Satisfaction Scale' and 'Rosenberg Self-Esteem Scale'. The collected data were analyzed by one-way ANOVA, Pearson's correlation, stepwise multiple regression(forward), Duncan test for a post hoc test, Cronbach's  $\alpha$  for reliability, and factor analysis by SPSS PC program(10.0 version). The results were as follows; first, child care teachers' job satisfaction and self-esteem were above average. Second, child care teachers' total job satisfaction was high in high school graduation and married status and their self-esteem was high in over 5 years career, married status, and over 40 years old. Third, the correlation coefficient was  $-.29$  in relation of teacher's job satisfaction and self-esteem. Finally, teachers' self-esteem and demographic variables explained about 622%.

**Key Words** : 보육교사(child care teacher), 직무만족도(job satisfaction), 자아존중감(self-esteem).

## I. 서론

현대사회의 핵가족화 현상과 더불어 여성의 교육수준향상 및 자아실현욕구의 증대로 취업여성이 증가하게 되고 이로 인해 과거 여성들이 담당했던 자녀양육에 어려움이 야기되었다. 2002년 현재 기혼여성의 경제활동참여율이 47.9%(통계청, 2004)에 이르고 있고, 고학력 여성인력의

확보가 국가발전의 중요한 요소가 됨으로써 오래 전부터 보육은 국가적이고 사회적인 책임이라는 인식이 팽배해왔다. 2001년 매킨지사의 '우먼 코리아' 보고서에서도 한국이 2010년 세계 10위의 국가경쟁력을 갖추고자 한다면 여성 고급인력의 활용률을 70~80%까지 올려야 한다고 지적하면서 보육제도의 질과 양에 대한 혁신이 그 열쇠라고 강조하기도 하였다(조성연,

<sup>1)</sup> 호서대학교 인간개발학부 아동학전공 교수

**Corresponding Author** : Song Yon Cho, Major in Child Studies, Hoseo University, Chungnam 330-713, Korea  
E-mail : sycho@office.hoseo.ac.kr

2003). 이미 오래 전부터 기혼여성의 취업에 대한 장애요인으로 41.1%가 육아부담으로 지적되면서(조성연, 2003) 전국적으로 수많은 보육시설이 설립, 운영되고 있다. 그리하여 2003년 12월 현재 전국의 보육시설수는 24,142개소에 이르고 있다(보건복지부, 2004). 이는 2003년 6월 23,424개소에 비해 6개월 만에 718개소가 증가된 것으로 보육에 대한 필요성이나 욕구를 잘 대변해주며, 동시에 보육시설의 양적인 팽창도 잘 드러내주고 있다.

이러한 보육시설의 양적 팽창은 보육의 질적 수준의 증가를 수반하지 못함으로 인해 많은 문제점을 드러내고 있다. 특히 보육교사는 보육활동을 주도하면서 영유아의 전체적인 발달과 학습에 중요한 영향을 미치는 핵심요인으로서 양질의 보육프로그램을 제공하는 필수요소(정효정, 2003; 조복희, 2001; 홍금자, 2002; Scottish Office, 2001)임에도 불구하고 사회적인 낮은 인식수준과 과노동, 저임금 등으로 인해 이들의 근무환경은 매우 열악하여 높은 이직율을 나타냄으로써 우수한 보육교사의 확보에 어려움을 야기하고 있다.

실제로 보육교사들의 64.1%가 보육교사로서 불만족스럽다는 결과가 보고된 바 있고(한국여성개발원, 1998), 서문희·임유경·박애리(2003)의 조사에서도 보육교사의 하루 평균 근무시간이 11.4시간으로 보육교사의 과노동이 여실히 드러났다. 또한 보육교사들의 월평균 급여수준이 80만원 이하인 경우가 전체 조사대상자의 40.1%였던 연구(조성연, 2004)와 보육교사의 월평균 소득이 78만 8천원의 낮은 수준이었던 연구(이재완, 2004)도 보고되고 있다. 이는 2004년 대졸 신입사원의 초임 월급인 178만 7천원의 절반 수준에도 훨씬 못미치는 것으로 전문대졸의 초임 월급인 154만 2천원, 고졸의 133만 6천원에 비해

서도 매우 낮은 수준이다(중앙일보, 2004. 12. 2).

현재 우리나라의 보육교사들에 대한 과노동과 저임금, 학급당 유아수 과다 등은 보육교사로 하여금 신체적, 심리적으로 직무에 대한 과중한 직무스트레스를 야기하고 있다(조성연, 2004). 또한 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식과 열악한 근무 환경 등으로 인해 보육교사의 이직율을 높이고, 동시에 보육교사들의 자아존중감에도 부정적인 영향을 미쳐 보육교사로서의 직무만족도를 떨어뜨리기도 한다. Wessen(1981)은 교사들의 문제는 내부에서 발생하는 문제보다 외부로부터의 문제에 의해 더 높게 동기화된다고 지적하면서 교사들에게 영유아들을 가르치는 일 외의 다른 직무스트레스가 상당하여 이것이 보육교사들로 하여금 그들의 직무만족도를 떨어뜨릴 수 있다는 것을 암시하기도 하였다.

직무만족도는 오래 전부터 유치원교사나 중등학교 교사들을 대상으로 연구가 많이 이루어져왔으나 보육교사 대상의 연구는 드물다. 신유근(1985 : 197-198)은 직무만족이란 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 정의하였다. Hoy와 Miskel(1991)은 직무만족이란 교육적 상황에서 교사가 자신의 역할을 평가한 결과 나타난 현재와 과거중심적인 감정적 선호상태라고 하였고, McClelland는 근무환경에 따른 개인의 욕구충족의 정도라고 하였다(최인섭, 2000, 재인용). 또한 McCromick과 Ligen(1980)은 자신의 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 성취감이라고 하였으며, Bently와 Remple은 직무만족이란 주어진 직무 상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위해 조직구성원들이 나타내는 직업적 관심이나 열의라고 하였다(한임순·김행자, 1998, 재인용). Locke(1976)는 직무만족을 개인

이 직무를 평가하거나 또는 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌한 감정과 좋은 정서상태라고 설명하면서 직무만족의 자기 평가적인 개념을 강조하였다.

한편 직무만족을 교육적 상황과 관련지어 Nias (1989)는 교직에서 경험하는 총체적인 보상의 집약으로, Hoy와 Miskel(1991)은 교사가 자신의 역할을 평가한 결과 나타난 현재와 과거 중심적인 감정적 선호 상태로 직무만족도를 정의하였다. 결국 직무만족은 개인적인 측면에서의 자신의 역할이나 임무에 대한 감정적인 평가라고 볼 수 있으므로 보육과 관련하여 직무만족도는 보육교사들이 수행하는 보육활동 뿐만 아니라 이들과 관련되는 인간관계 및 근무환경이나 복지 등에서 이들이 총체적으로 느끼는 성취감과 보람이라고 할 수 있다.

보육교사의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 내·외적 요인들로 Criffiths는 직업의 안정성, 보수, 승진기회, 사회적 지위를, Bently와 Remple은 보수, 승진, 안정 등의 직무조건, 동료 및 원장과의 인간관계, 안정감과 성장발전 등의 심리적 요인 등을 지적하였다(김혜성, 2001, 재인용). 이외에 교사 자신들의 보육에 대한 신념, 직무자체, 사회적 인식, 행정지원체계, 자아존중감(이재완, 2004; Jorde-Bloom, 1989; Pope & Stemmel, 1992), 보육교사의 근무환경, 높은 교사 대 아동 비율, 높은 이직율, 사기 저하, 저임금, 과노동, 빈약한 복지후생과 물리적 환경, 교사 교육수준과 경력, 연령, 결혼상태 등도 직무만족도에 영향을 미칠 수 있다(경규해, 1995; 권혜경, 2003; 김영지, 2004; 서문희·임유경·박애리, 2003; 성영혜, 1994; 성영혜·이은진, 1999; 유춘원, 1998; 윤혜미·권혜경, 2003; 조성연, 2004; 하정해, 1998; 한국여성개발원, 1998). 이들 결과들에서 보면 보육교사의 학력이 높을수록, 경제·사

회적 대우관련요인과 업무관련요인 등이 나쁠수록 직무만족도가 낮고, 경력이나 연령이 높은 보육교사가 근무경력이 적고 연령이 적은 보육교사에 비해 비교적 높은 직무만족도를 나타냈으며, 보수에 대해서는 불만족하였고, 근무시간이 많고 담당학급의 유아 연령이 낮은 경우에 직무만족도가 낮았다. 또한 법인보육시설에 근무, 미혼, 20대, 많은 담당학급 유아수, 10시간 이상의 근무시간일 때 직무만족도가 가장 낮게 나타났다. 서문희 등(2003)의 조사에 의하면 조사대상 보육교사의 49.6%가 80만원 미만의 월급여를 받고 있는 것으로 나타났고, 이재완(2004)의 연구에서도 보육교사의 평균 급여가 유치원 교사의 65% 수준에 불과한 낮은 수준이어서 이로 인한 낮은 직무만족도를 추측할 수 있게 한다. 또한 보육교사가 미혼이고, 20대며, 전문대졸의 학력, 20명 이상의 학급당 원아수, 10시간 이상의 근무시간일 때(윤혜미·권혜경, 2003; 조성연, 2004; 한임순·김향자, 1998) 직무만족도가 낮았다. 반면 전문대졸이나 4년제 대졸, 경력이 많은 경우, 근무년수가 3~5년인 경우(유은자, 2001; 이희자·송민재, 2001) 직무만족도가 높다는 상반된 결과도 있다. 유은자(2001)의 연구에서는 직무만족도에 대해 교육수준의 설명력도 비교적 높게 나타났다. 그러나 시설유형, 결혼여부, 교육수준, 보육경력, 학급당 유아수, 근무시간, 월평균 급여에 따라 보육교사의 직무만족도에 차이가 없다는 결과들(오선균, 2001; 이재완, 2004)도 있다.

변미희(2004)는 보육교사의 직무만족도 효과 크기를 비교한 결과, 보육교사의 직무만족도는 직무자체, 보상, 근무환경, 전문성, 원장의 지도성 등의 순으로 효과가 크게 나타났다. 교사관련변인에서는 교사의 연령, 자격증 소지여부, 경력, 결혼여부, 교육수준의 순이었고, 환경관

련변인은 담당학급 영유아 연령, 시설유형, 출산휴가 유무 등의 순으로 보육교사의 직무만족도에 큰 영향을 미쳤다. 이러한 결과로 변미회는 보육교사의 직무만족도는 교사 자신의 개인변인뿐만 아니라 보육활동을 실시하는 다양한 주변 환경적 요인들도 상당부분 영향을 미친다고 설명하였다.

자아존중감은 심리적 영역에서 매우 중요한 역할을 하는데 자아에 대한 전반적인 가치 판단으로서 개인이 자신에 대해 갖는 태도이며, 자아에 대한 평가적 요소가 강조되는 개념이다 (Coopersmith, 1967; Harter, 1983; Rosenberg, 1985). 즉 자아존중감은 자신과 타인의 태도나 능력을 서로 비교하면서 형성되고, 주어진 상황에서 개인의 적응수준을 결정하는 주요인이 된다. Fleming과 Watts(1980)는 자아존중감이란 사회적 자신감이 주요 요인이 되는 것이라고 지적하였다. 그리하여 자아존중감이 높은 사람은 스트레스 상황에 대해 보다 적극적이고 효율적으로 대처하며 이를 해결하려는 동기도 높다(Zuckerman, 1989). Rosenberg(1965)는 자아존중감을 하나의 특별한 객체, 즉 자아에 대해 긍정적으로 느끼는 정도를 나타내는 것으로 정의하였다. James(1980)도 인간은 사회적 자아를 높이하고자 하는 욕구를 가지고 있으며 이는 일종의 본능이라고 지적하면서, 자아존중감을 성공하려는 것에 대한 개인의 욕구로 설명하면서 욕구가 적을수록 자아존중감이 높게 된다고 보았다(송인섭, 1990 : 15). 결국 자아존중감이란 자신의 존재에 대한 가치를 확신하는 것이며, 자신의 의도를 충족시키기 위한 개인의 능력에 관한 신념이라고 할 수 있다.

직무만족이 일에서 얻는 즐거움의 정도이며, 일에 대한 평가라는 면에서 자아존중감과 그 상

호관련성이 높다고 볼 수 있다. 그러나 보육교사의 직무만족도와 관련하여 자아존중감에 대한 연구는 매우 드물다. 이재완(2004)은 보육교사의 직무만족도와 자존감과의 관계를 연구한 결과, 보육교사가 보다 긍정적인 자존감을 가질수록 직무만족도도 더 높았으며, 부정적인 자존감을 가질수록 직무만족도는 더 낮았다.

많은 보육교사들이 생계를 목적으로 하기 보다는 개인의 자아실현과 적성에 맞기 때문에 어려운 여건에서도 이를 직업으로 선택하여 활동하고 있다는 연구결과(임정숙, 1997)로 볼 때, 자아존중감이 높은 보육교사가 보육교사로서의 직무만족도도 더 높을 것이라고 미루어 짐작해 볼 수 있다. 따라서 본 연구는 보육교사의 직무만족도와 자아존중감의 일반적인 경향과 직무만족도와 자아존중감과의 관계, 보육교사의 사회인구학적 변인들과 자아존중감이 직무만족도를 얼마나 설명해줄 수 있는지에 대해 살펴보고자 한다. 보육교사들의 직무만족도에 영향을 미치는 여러 요인들에 대해 살펴봄으로써 본 연구는 향후 보육교사의 처우개선을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## 2. 연구문제

첫째, 보육교사의 직무만족도와 자아존중감의 일반적인 경향은 어떠한가?

둘째, 사회인구학적 변인들에 따라 보육교사의 직무만족도와 자아존중감에 차이가 있는가?

셋째, 보육교사의 직무만족도와 자아존중감 및 사회인구학적 변인들 간에는 어떤 관계가 있는가?

넷째, 사회인구학적 변인들과 자아존중감은 보육교사의 직무만족도를 얼마나 설명해주는가?

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상

본 연구는 충남지역 보육교사들을 대상으로 2003년 7월 7일부터 19일 사이에 실시된 보육교사 보수교육기간에 참여한 363명의 보육교사들에게 해당 기간에 질문지를 배부하여 회수함으로써 이루어졌다. 363부의 질문지 중 응답 내용에서 한 문항이라도 누락된 경우에는 제외시킴으로서 285부를 최종 분석대상으로 하였다. 연구대상의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

### 2. 연구도구

#### 1) 보육교사의 직무만족척도

보육교사의 직무만족척도는 Bently와 Remple

(1970)의 Purdue Teacher Opinionaire(PTO)와 Jorde-Bloom(1989)의 유치원 교사의 직무만족도(Early Childhood Job Satisfaction Survey : ECJSS)에 기초한 선행연구들(김수원, 1998; 김춘예, 1998; 김혜성, 2001; 소유진, 1993; 이희자·송민재, 2001)에서 사용한 문항들 중 75문항을 선정하였다. 그 후 아동학을 전공한 2인의 전문가들에 의한 내용타당도 검증과 요인분석을 통해 요인부하량이 .30 이상인 42문항을 선정하였다. 최종 선정된 문항은 직무에 대한 신념, 사회적 인식, 보수, 인간관계, 행정체계, 복지의 6개 하위요인으로 이루어졌으며 각 하위요인 당 7문항씩으로 구성되었다. 척도의 응답방식은 ‘매우 그렇다’의 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점의 5점 Likert 척도로 구성되어 점수가 높을수록 보육교사로서의 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 직무만족척도의 전체 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$ 가 .86이었

<표 1> 보육교사의 사회인구학적 변인의 빈도와 백분율

(N=285)

변	인	빈 도(%)	변	인	빈 도(%)	
교육수준	고 졸	54( 19.9)	교사연령	29세 이하	191( 67.7)	
	전문대졸	188( 69.4)		30-39세	79( 28.0)	
	대졸 이상	29( 10.7)		40세 이상	12( 4.3)	
	계	271(100.0)		계	282(100.0)	
보육경력	1년 미만	78( 27.6)	학 급 당 원 아 수	5명 이하	6( 2.2)	
	1-3년 미만	48( 17.0)		7명 이하	23( 8.2)	
	3-5년 미만	78( 27.6)		20명 이하	155( 55.6)	
	5년 이상	79( 27.9)		21명 이상	95( 34.1)	
	계	283(100.0)		계	279(100.0)	
보육시설	국공립 보육시설	35( 12.4)	월 평 균 보 수	80만원 이하	70( 24.8)	
	법인 보육시설	134( 47.5)		81-100만원	64( 22.7)	
	직장보육시설	7( 2.5)		101만원 이상	148( 52.5)	
	민간보육시설	93( 33.0)		계	282(100.0)	
	가정보육시설	13( 4.6)		결혼여부	기 혼	105( 37.1)
	계	282(100.0)			미 혼	178( 62.9)
자 격 증	보육교사	140( 49.5)	계		283(100.0)	
	유 치 원	139( 49.1)				
	사회복지사	4( 1.4)				
	계	283(100.0)				

고, 6개 하위요인의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 가 직무에 대한 신념 .82, 사회적 인식 .70, 보수 .56, 인간관계 .73, 행정체계 .55, 복지 .70이었다.

### 2) 자아존중감 척도

자아존중감을 측정하기 위하여 Rosenberg (1965)의 자아존중감척도(Rosenberg Self-Esteem Scale)를 사용하였다. 이 척도는 자아존중감을 측정하는 10문항으로 구성되어 있으며, 5문항씩의 긍정적, 부정적 문항으로 이루어져있다. 자아존중감 척도는 '매우 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 Likert 척도에 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 자아존중감 척도의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 가 .81이었다.

## 3. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS win(10.0 version) 프로그램을 이용하여 통계 처리되었다. 연구문제 1은 문항별 평균과 표준편차를 산출하였고, 연구문제 2는 일원분산분석을 실시하였으며, 사후검정으로 Duncan 검증을 실시하였다. 연구문제 3은 Pearson의 적률상관계수  $r$ 을 산출하였고, 연구문제 4는 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 모든 질문지의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 가 산출되었으며, 문항선정을 위해 요인분석을 실시하였다.

## Ⅲ. 결과 및 해석

### 1. 보육교사의 직무만족도와 자아존중감의 일반적인 경향

보육교사의 직무만족도와 자아존중감에 대한

총점과 하위요인들에 대한 문항별 평균과 표준편차를 산출하여 이들의 일반적 경향에 대해 살펴본 결과는 다음의 <표 2>와 같다.

<표 2> 보육교사의 직무만족도와 자아존중감의 문항별 평균과 표준편차 (N=285)

	평균	표준편차
직무만족도	직무에 대한 신념	.424
	사회적 인식	.322
	보 수	.271
	인간관계	.366
	행정체계	.315
	복 지	.284
총 점	3.30	.38
자아존중감	3.78	.50

<표 2>에서 알 수 있듯이 직무만족도 총점은 평균보다 높게 산출됨으로써 보육교사들이 비교적 보육업무에 만족하고 있다고 볼 수 있다. 하위요인 중 '직무에 대한 신념'은 매우 높게 나타나 보육교사로서의 신념이 매우 강하여 이로 인해 보육업무를 수행하는 것에 만족을 느끼고 있다고 볼 수 있다. 또한 '사회적 인식', '인간관계'와 '행정체계'에 대해서도 비교적 만족하고 있는 것으로 나타나 보육교사로서 직무를 수행함에 있어서 이런 요인들이 만족도를 높이고 있다고 볼 수 있다. 그러나 하위요인 중 '보수'와 '복지'는 평균보다 낮게 산출되었는데 이는 보육교사들의 급여수준과 복지수준이 낮기 때문에 이로 인해 직무만족도도 낮아질 수 있음을 나타내준다. 보육교사의 자아존중감 수준은 평균 이상으로서 비교적 자신들에 대해 긍정적으로 생각하고 있다.

### 2. 사회인구학적 변인에 따른 보육교사의 직무만족도와 자아존중감

보육교사의 사회인구학적 변인에 따라 직무

만족도와 자아존중감에 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 3>에 제시된 바와 같다. 사회인구학적 변인 중 학급당 원아수는 직무만족도 총점과 하위요인 및 자아존중감에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 보육교사에게 있어서 담당하는 학급당 원아수는 보육업무로 인한 만족도와 자아존중감에 별다른 영향을 미치지 않는다고 볼 수 있다.

보육교사의 직무만족도 총점은 교육수준과 결혼여부에서만 통계적으로 유의한 차이가 산출되었다. 교육수준의 사후검증 결과, 교육수준은 고졸과 4년제 대졸 간에서 유의한 차이가 나타나 고졸의 보육교사가 4년제 대졸보다 더 높은 만족도를 지니는 것으로 나타났다. 또한 기

혼인 보육교사가 미혼보다 더 높은 직무만족도를 나타냈다. 보육교사의 직무만족도 하위요인 중 '직무에 대한 신념'은 교육수준, 보육경력, 자격증 종류, 결혼여부, 교사연령에서, '보수'는 보육경력, 교사연령, 보육시설유형, 월평균보수에서, '인간관계'는 보육경력, 결혼여부, 보육시설유형에서, '행정체계'와 '사회적 인식'은 각각 결혼여부와 자격증 종류에서 통계적으로 유의한 차이가 산출되었다. 이에 대한 사후검증 결과, 교육수준은 고졸과 전문대졸과 4년제 대졸 간에, 보육경력은 3년 미만과 5년 이상 간에, 교사연령은 29세 이하와 40세 이상 간에, 보육시설유형은 직장보육시설과 민간보육시설 간에, 국공립보육시설과 민간보육시설 간에, 월평균보

<표 3> 사회인구학적변인에 따른 직무만족도와 자아존중감의 차이검증결과(F치)

변인	하위범주	직무신념	사회적 인식	보 수	인간관계	행정체계	복 지	직무만족 총 점	자 아 존중감
교육 수준	고 졸	31.07a <sup>†</sup> (3.11)	23.11 (4.44)	19.26 (3.84)	26.20 (3.73)	22.50 (3.59)	20.07 (4.18)	142.22b (14.86)	38.85 (4.95)
	전문대졸	29.53b (3.55)	22.26 (4.17)	19.19 (3.99)	25.61 (4.14)	21.85 (3.23)	20.04 (4.53)	138.47ab (16.28)	37.63 (5.11)
	4년제대졸	28.17b (4.12)	22.41 (3.41)	17.41 (4.39)	24.03 (2.99)	22.24 (2.68)	18.62 (4.6)	132.90a (13.70)	37.83 (3.61)
	F	7.01***	.89	2.60	2.89	.93	1.31	3.33*	1.29
	1년 미만	28.88a (3.44)	22.78 (4.35)	19.95b (4.30)	25.27ab (3.74)	21.91 (3.23)	20.28 (4.34)	139.08 (15.99)	36.60a (4.59)
보육 경력	1-3년 미만	28.79a (4.35)	22.35 (4.07)	19.25ab (4.10)	24.25a (3.21)	21.87 (2.61)	18.92 (3.91)	135.44 (15.21)	36.02a (5.39)
	3-5년 미만	30.46b (3.38)	22.65 (3.81)	18.6ab (4.20)	26.12b (4.20)	21.67 (3.50)	19.78 (4.72)	139.35 (16.28)	38.37b (4.97)
	5년 이상	30.25b (3.21)	22.25 (4.40)	18.16a (3.46)	26.16b (4.15)	22.61 (3.45)	20.24 (4.78)	139.68 (15.80)	39.46b (4.55)
	F	4.29**	.26	2.83*	3.09*	1.21	1.12	.83	7.24***
자격증	보육교사	30.17 (3.47)	23.18 (3.96)	19.32 (4.18)	25.71 (3.84)	22.16 (3.40)	20.25 (4.52)	140.79 (15.70)	38.18 (5.17)
	유치원교사	29.27 (3.67)	21.90 (4.32)	18.68 (3.93)	25.50 (4.10)	21.88 (3.20)	19.55 (4.49)	136.79 (15.90)	37.46 (4.80)
	사회복지사	27.25 (3.30)	21.50 (1.00)	17.25 (3.30)	23.75 (2.22)	22.50 (1.91)	19.75 (5.44)	132.00 (14.85)	35.50 (4.43)
	F	3.19*	3.48*	1.23	.53	.29	.83	2.61	1.15

〈표 3〉 계속

변인	하위범주	직무신념	사회적 인식	보수	인간관계	행정체계	복지	직무만족 총점	자아 존중감
결혼 여부	기혼	30.71 (3.15)	23.12 (4.08)	18.42 (3.99)	26.33 (3.78)	22.55 (3.46)	20.06 (4.29)	141.20 (14.52)	39.36 (4.30)
	미혼	29.08 (3.71)	22.17 (4.18)	19.31 (4.07)	25.13 (4.00)	21.72 (3.14)	19.81 (4.65)	137.23 (16.49)	36.86 (5.14)
	F	14.31***	3.47	3.20	6.18*	4.25*	.20	4.18*	17.62***
교사 연령	29세 이하	29.17a (3.66)	22.48 (4.07)	19.39a (3.98)	25.23 (4.01)	21.91 (3.06)	19.64 (4.50)	137.81 (15.83)	36.80a (5.01)
	30-39세	30.61ab (3.37)	22.68 (4.42)	18.2ab (4.20)	26.29 (3.94)	22.15 (3.87)	20.57 (4.63)	140.57 (16.60)	39.72b (4.26)
	40세 이상	31.58b (2.11)	22.25 (4.25)	17.17b (3.69)	26.25 (2.38)	23.17 (2.55)	19.17 (3.38)	139.58 (11.11)	40.33b (4.48)
	F	6.49**	.10	3.43*	2.24	.90	1.35	.87	12.21***
보육 시설	국공립	29.51 (3.25)	22.11 (4.30)	20.49bc (4.08)	24.97ab (4.00)	22.34 (2.71)	20.51 (4.45)	139.94 (15.73)	38.29 (4.04)
	법인	29.45 (3.36)	22.38 (3.97)	19.67abc (3.72)	25.00ab (3.98)	21.64 (3.48)	19.80 (4.69)	137.94 (15.48)	37.34 (5.09)
	직장	31.57 (2.07)	23.00 (3.56)	21.43c (4.08)	23.43a (2.07)	19.71 (2.75)	20.43 (2.64)	139.57 (13.41)	36.71 (4.82)
	민간	29.87 (4.11)	22.52 (4.46)	17.39a (4.05)	26.68b (3.95)	22.53 (3.18)	19.38 (4.47)	138.35 (17.25)	38.28 (5.24)
	가정	30.46 (3.67)	24.77 (3.77)	17.92ab (3.99)	26.54b (2.70)	23.08 (2.84)	22.62 (3.07)	145.38 (11.68)	38.38 (4.59)
	F	.86	1.09	7.18***	3.54**	2.32	1.71	.72	.70
월평균 보수	80만원 이하	29.94 (3.75)	22.99 (4.50)	17.07a (3.62)	26.44 (3.68)	22.63 (3.05)	19.61 (4.74)	138.69 (15.18)	37.77 (5.13)
	81-100만원	29.63 (3.64)	22.61 (4.33)	18.70b (4.08)	25.27 (4.12)	21.72 (3.14)	19.41 (4.30)	137.33 (16.76)	37.84 (5.08)
	101만원 이상	29.57 (3.53)	22.27 (3.94)	20.00c (3.93)	25.30 (3.98)	21.88 (3.44)	20.20 (4.47)	139.22 (15.90)	37.80 (4.99)
	F	.26	.72	13.66***	2.26	1.61	.86	.32	.00

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

† a, b, c는 사후검증 결과를 나타냄.

수는 범주 간에 각각 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과로 볼 때, 보육교사의 교육수준이 고졸인 경우, 보육교사자격증을 가지고 있는 경우, 기혼인 경우, 보육교사의 연령이 많은 경우, 국공립보육시설이나 법인보육시설에 근무하는 경우, 월평균보수가 많은 경우에 보육업무로 인한 만족도가 더 높다고 볼 수 있다. 하위요인 중 '복지'는 유의한 차이가 없어 보육교사의 복지

에 대한 처우가 직무만족도에는 영향을 미치지 않는다고 볼 수 있다.

보육교사의 자아존중감은 보육경력, 결혼여부, 교사연령에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이에 대한 사후검증 결과, 보육경력이 3년 미만과 그 이상인 경우에서, 교사연령은 29세 이하와 그 이상에서 차이가 있었다. 즉 보육교사는 보육경력과 연령이 많을수록, 기혼의 보육



<표 4> 직무만족도와 자아존중감 및 사회인구학적 변인들간의 상관계수 (N=285)

	교육수준	보육경력	자격증종류	결혼여부	교사연령	보육시설	학급당원아수	월평균보수	자아존중감
직무에 대한 신념	-.22***	.18**	-.15*	-.22***	.21***	.07	-.04	-.04	.37***
직무 사회적 인식	-.06	-.04	-.15**	-.11	.01	.08	.01	-.07	.23***
보수	-.10	-.17**	-.09	.11	-.16**	-.28***	-.05	.30***	.05
인간관계	-.13*	.12*	-.04	-.15*	.12*	.19**	-.07	-.11	.28***
행정체계	-.04	.07	-.03	-.12*	.07	.10	-.03	-.08	.17*
복지	-.07	.01	-.07	-.03	.05	-.01	-.06	.06	.10
총 점	-.15*	.03	-.14*	-.12*	.07	.03	-.06	.02	.29***
자아존중감	-.07	.25***	-.09	-.24***	.27***	.05	.01	.00	1.00

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

교사가 미혼보다 자아에 대해 더 긍정적으로 인식함으로써 높은 자아존중감을 나타낸다.

### 3. 보육교사의 직무만족도와 자아존중감 및 사회인구학적 변인들과의 상관

보육교사의 직무만족도와 자아존중감 및 사회인구학적 변인들과의 상관관계를 살펴본 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4>에 나타난 바와 같이 보육교사의 직무만족도 총점과 자아존중감 간에는  $r = .29$ 의 유의한 정적 상관관계가 나타남으로써 자아존중감이 높을수록 직무만족도가 높을 수 있으며, 반대로 직무만족도가 높으면 자아존중감도 높을 수 있다고 볼 수 있다. 직무만족도의 하위요인들과 자아존중감 간에는 ‘보수’와 ‘복지’를 제외하고  $r = .17 \sim .37$ 의 유의한 정적 상관관계가 나타났다. 특히 직무에 대한 신념이 높을수록 자아존중감이 높고, 그 역도 성립할 수 있음이 드러났다.

사회인구학적 변인들과 직무만족도 총점과의 관계는 교육수준이 낮을수록, 보육교사자격증을 가지고 있는 경우, 기혼인 경우에 직무만족도가 높을 수 있다는 결과가 나타났다. 하위요

인들에서 교사의 연령이 많을수록, 보육경력이 많을수록, 기혼이고, 보육교사자격증을 가지고 있고, 고졸인 경우에 직무에 대한 신념이 강한 것으로 나타났다. 보육교사자격증을 가지고 보육업무에 종사할 경우에는 사회적 인식수준을 높게 가지고 있었으며, 경력과 연령이 적고, 국공립보육시설에 근무하고, 보수가 많을수록 보수로 인한 직무만족도가 높았다. 인간관계로 인한 직무만족도는 교육수준이 낮고, 경력과 연령은 많으며, 기혼이며, 민간보육시설인 경우에 높았다. 기혼인 경우에는 행정체제로 인한 직무만족도가 높았다.

사회인구학적 변인들과 자아존중감 간에는 보육경력과 연령이 많을수록, 기혼인 경우에 자신에 대해 더 긍정적으로 생각하는 경향이 있었다.

### 4. 보육교사의 직무만족도에 대한 자아존중감과 사회인구학적 변인의 영향

보육교사의 직무만족도를 자아존중감과 사회인구학적 변인이 얼마나 설명해줄 수 있는지 살펴본 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5>에서 보는 바와 같이 자아존중감과 사

(표 5) 직무만족도에 대한 자아존중감과 사회인구학적 변인의 단계적 중다회귀 분석결과(N=285)

종속변인	독립변인	B	$\beta$	R <sup>2</sup>	F
직무에 대한 신념	자아존중감	.30	.40	.21	35.12***
	교육수준	-1.31	-.20		
사회적 인식	자아존중감	.17	.21	.06	8.93***
	자격증	-.97	-.12		
보수	월평균보수	2.16	.44	.22	17.94***
	자격증	-1.66	-.22		
	보육경력	-.67	-.19		
	교육수준	-1.22	-.19		
인간관계	자아존중감	.23	.29	.12	16.88***
	보육시설	.56	.16		
행정체계	자아존중감	.13	.20	.04	10.56***
총점	자아존중감	.95	.29	.11	16.23***
	교육수준	-4.38	-.15		

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

회인구학적 변인 중 교육수준, 자격증 종류, 보육시설유형, 월평균 보수, 보육경력이 직무만족도를 설명해주는 것으로 나타났으나 그 영향은 크지 않았다( $R^2=4 \sim 21\%$ ). 직무만족도 총점은 높은 자아존중감( $\beta=.29$ )과 낮은 교육수준( $\beta=-.15$ )의 설명력이 높았으며, 이들 변인들은 직무만족도에 대해 약 11%의 설명력을 나타냈다. 직무만족도의 하위요인 중 복지는 자아존중감과 사회인구학적 변인들의 영향이 없었다. '보수'를 제외한 나머지 다른 하위요인들에서는 비교적 높은 자아존중감( $\beta=.20 \sim .40$ )이 직무에 대한 교사들의 신념, 보육교사에 대한 사회적 인식, 인간관계와 행정체제로 인한 직무만족도를 설명해주는 것으로 나타났으며, 특히 '직무에 대한 신념'은 약 21%의 설명력을 나타냈다. 사회인구학적 변인들로는 낮은 교육수준과 보육교사자격증을 가진 경우, 월평균 보수가 많은 경우, 보육경력이 적은 경우, 민간보육시설인 경우에 직무만족도를 높여주는 것으로 나타났

다( $\beta=-.15 \sim -.22$ ). 사회인구학적 변인들에서는 교육수준과 자격증 종류가 직무만족도에 대해 높은 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 즉 교육수준이 낮은 경우와 보육교사자격증을 지니고 있는 경우에 보육교사로서의 직무만족도를 더 높일 수 있다고 볼 수 있다.

#### IV. 논의 및 결론

점차 증가하는 기혼여성의 경제활동참여에 가장 걸림돌이 되는 것이 자녀양육이고, 이를 위해 많은 부모들은 양질의 보육서비스를 원하고 있다. 그러나 보육에 대한 사회적 인식수준이 여전히 낮고, 그로 인해 보육교사들의 저임금과 과도동의 상황이 이어지고 있어서 우수한 보육교사를 확보하는데 어려움이 있다. 이런 상황에서 보육교사들은 보육활동에 대한 직무만족도가 낮고 자신의 직업으로 인한 자아존중감도 낮을 수 있으므로 본 연구는 이들 변인들 간의 관계 및 직무만족도에 대한 자아존중감과 보육교사의 사회인구학적 변인들의 영향정도에 대해 살펴보고자 하였다. 본 연구에서 산출된 결과들에 대해 논의함으로써 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무만족도와 자아존중감의 일반적 경향을 살펴본 결과, 보육교사의 전반적인 직무만족도 수준은 비교적 높게 나타났다. 특히 보육교사의 직무에 대한 신념은 매우 높게 나타남으로써 개인의 자아실현과 적성에 맞아 어려운 여건에서도 이를 직업으로 선택하여 활동하고 있다는 임정숙(1997)의 연구결과를 지지하였다. 직무에 대한 신념, 사회적 인식, 인간관계와 행정체계 및 직무만족도 총점과 자아존중감은 모두 평균 이상으로써 보육교사들은 다른 직종에 비해 근무시간도 길고, 낮은 월급

수준에도 불구하고 보육교사로서의 직무에 만족하였다. 이는 많은 보육교사들이 보육교사로서 불만족스럽다는 한국여성개발원(1998)의 조사결과와는 상충되는 것으로서 보육발전을 위해서는 매우 고무적인 결과라 할 것이다. 그러나 보수와 복지의 하위요인에서는 비교적 낮은 직무만족도를 나타냄으로써 보육교사의 월평균 급여수준이 낮고, 이들에 대한 처우수준이 좋지 않기 때문에 이직율이 높고, 이로 인한 직무만족도가 떨어진다는 선행연구결과들(이재완, 2004; 조성연, 2004)과 교사들의 문제가 내적인 것보다 외적인 문제에 의해 더 높게 동기화될 수 있다는 Wessen(1981)의 지적과도 일치하는 것이다. 이러한 결과는 보육교사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 무엇보다 월평균 급여수준과 보육교사에 대한 다양한 복지적 처우를 개선해주는 등 외적인 다양한 환경요인의 개선이 시급하다는 것을 시사해준다.

둘째, 사회인구학적 변인들과 관련하여 고졸의 교육수준, 기혼의 보육교사의 직무만족도가 높게 나타났으며, 5년 이상의 많은 보육경력을 가진 경우, 기혼인 경우, 40세 이상인 경우 보육교사의 자아존중감이 더 높았다. 이러한 결과는 기혼과 20대 이상의 연령층인 보육교사의 직무만족도가 더 높았다는 선행연구결과들(윤혜미·권혜경, 2003; 조성연, 2004; 한임순·김향자, 1998)과 일치하였다. 특히 보육교사의 직무만족도와 자아존중감은 결혼여부와 보육경력에서 많은 차이가 나타난 바, 기혼과 보육경력이 많은 경우에 직무만족도도 높았다. 이러한 결과는 보육이라는 특수한 분야와 교사자격증을 짧은 교육기간에 취득하여 취업할 수 있다는 것과 관계될 수 있다고 볼 수 있다. 즉 기혼여성으로서 1년의 교육기간을 거쳐 보육교사자격을 취득하여 교사로서 활동하기 때문에 고졸의 학력

에도 불구하고 교사가 된 것으로 인해 자신에 대해 긍정적인 평가를 내림으로써 자아존중감이 높고, 낮은 교육수준과 많은 연령에도 불구하고 자신만의 직업을 가지고 있다는 것에 대해 만족해하여 직무에 대한 신념도 높으며, 사회적 인식에 대한 것도 높게 지각할 수 있다고 생각된다. 또한 결혼여부와 관련하여 보육시설은 0세부터 학령전 아동까지 다양한 연령대의 영유아들을 하루 종일 돌봐주어야 하는 곳이기 때문에 자녀를 길러본 경험을 통해, 오랜 보육교사로서의 생활을 통해, 혹은 기혼의 보육교사들이 미혼의 보육교사들에 비해 힘든 영유아 돌보기를 더 잘 감내하고, 기혼은 미혼에 비해 직장을 이동하기 어렵기 때문에 자신의 직장에 대해 더 몰두할 수 있어서 보육업무에 대한 만족도가 높을 수 있고, 이로 인한 자아존중감도 높아질 수 있다. 한편으로 교육수준이 높고, 연령이 낮으며, 미혼인 경우에는 자신의 직무에 대해 더 높은 보상을 요구하고 기대하게 되며, 자신의 일에 대한 철학이나 신념도 더 이상적인 것을 기대하게 되고, 의사소통도 원활하지 못한 영유아들을 돌보는 것으로 인해 스트레스를 받게 됨으로써 현재의 힘든 보육업무를 담당함에 있어서 그 만족도가 떨어지고, 그와 함께 자아존중감도 더 낮아질 수 있다고 추측해볼 수 있다. 이는 자아존중감은 욕구가 적을수록 더 높게 된다는 James(1980, 송인섭, 재인용)의 설명으로도 이해될 수 있다. 그러나 이에 대해서는 추후 보육교사 대상의 개별 심층면접 등의 다양한 자료수집 방법을 통해 심층적으로 연구되어야 할 것이다.

사회인구학적 변인에서 보육교사의 직무에 대한 신념이 많은 차이를 나타냈다. 그리하여 교육수준이 낮은 경우, 보육교사자격증을 가진 경우, 기혼인 경우, 보육경력과 교사연령이 많은 경우 등에서 상대적으로 높았다. 이러한 결

과는 보육업무를 전담하도록 교육을 받은 보육교사들과 영유아를 돌본 경험이 많은 보육교사들이 보육활동을 하는데 있어 더 확실한 신념을 가지고 임한다고 볼 수 있다. 그러나 이에 대한 결과는 심도 있는 자료수집과 분석을 통해 추후검증을 해보아야 할 것이다.

보육교사의 보수와 관련하여 볼 때 보육경력이 짧은 경우, 연령이 어린 경우, 국공립보육시설에 근무하는 경우, 월평균 보수가 비교적 높은 경우에 직무만족도가 높게 산출되었다. 이러한 결과는 선행연구결과들(경규혜, 1995; 권혜경, 2003; 김영지, 2004; 서문희·임유경·박애리, 2003; 성영혜, 1994; 성영혜·이은진, 1999; 유춘원, 1998; 윤혜미·권혜경, 2003; 조성연, 2004; 하정혜, 1998; 한국여성개발원, 1998)과 일치한다. 이는 보육교사로서 연령이 어리면 상대적으로 보육경력이 짧게 되고, 자신의 경력과 관련하여 보수에 대해 큰 불만을 나타내지 않으면서 일을 할 수 있기 때문일 수 있다. 또한 보육시설도 국공립보육시설인 경우에는 민간이나 법인 보육시설에 비해 안정적일 수 있기 때문이라고 볼 수 있다. 자아존중감은 보수에 따라 차이가 거의 없어 자신에 대한 긍정적인 태도는 경제적인 외적인 환경요인에의 수준에 의해서는 영향을 받지 않는다고 볼 수 있다.

학급당 원아수와 직무만족도와 자아존중감에서는 유의한 차이가 없었는데 이는 담당 학급의 원아수가 많을수록 긍정적 자존감이 낮게 나타났던 이재완(2004)의 연구결과와는 불일치하였다. 학급당 원아수에 있어서 사회인구학적 변인들에 의해 차이가 없다는 것은 많은 연구결과들(윤혜미·권혜경, 2003; 조성연, 2004; 한임순·김향자, 1998)에서 많은 학급당 원아수가 보육교사로서의 직무만족도를 떨어뜨린다고 지적했던 것과 불일치하므로 이에 대해서는 추후연구

를 통해 재검증되어야 할 것이다.

셋째, 보육교사의 직무만족도와 자아존중감 간에는 유의한 정적 상관관계가 있었다. 이러한 결과는 보육교사가 보다 긍정적인 자존감을 가질수록 직무만족도가 더 높았다는 이재완(2004)의 연구결과와 일치된다. 또한 Zuckerman(1989)이 지적한 것처럼 보육교사 자신이 교사로서의 존재에 대해 더 긍정적으로 평가하고, 과노동과 저임금의 열악한 근무상황에서 발생할 수 있는 각종의 스트레스에 보다 적극적이고 효율적으로 대처하여 이를 해결하려는 동기가 높을 경우, 즉 높은 자아존중감을 가진 경우에 직무만족도도 높아진다고 볼 수 있다. 이는 양질의 보육서비스를 제공해주기 위해서는 보육교사 자신의 높은 직무만족도가 우선되어야 하는데 이를 위해 긍정적인 자아존중감을 지니는 것이 필요하다는 것을 시사해주는 결과이다.

직무만족도 총점과 사회인구학적 변인들과는 교육수준이 낮을수록, 보육교사자격증을 가지고 있는 경우, 기혼인 경우에 더 높은 직무만족도를 나타냈다. 직무만족도의 하위요인들과 사회인구학적 변인들과는 낮은 교육수준, 많은 보육경력, 연령, 보육교사자격증 소지, 기혼인 경우에 직무에 대한 신념이 높고, 보육교사자격증을 소지한 경우에 사회적 인식 수준도 높게 지각하였다. 짧은 보육경력, 적은 연령, 국공립보육시설 근무, 많은 급여인 경우에 보수로 인한 직무만족도가 높고, 낮은 교육수준, 많은 보육경력, 기혼, 민간보육시설에 근무할 때 인간관계로 인한 직무만족도가 높았다. 또한 기혼인 경우에 행정체제로 인한 불만도 적어 직무만족도가 더 높다. 이러한 결과는 보육시설유형, 결혼여부, 교육수준, 보육경력, 월평균 급여에 따라 보육교사의 직무만족도에 차이가 없다는 결과들(오선균, 2001; 이재완, 2004)과는 불일치하

는 것이다. 즉 보육교사의 직무만족도는 다양한 환경적 요인과 관련된다고 볼 수 있어서 변미희(2004)의 연구결과에서 교사연령, 경력, 결혼여부의 교사관련변인들과 보육시설유형의 환경관련변인이 직무만족도에 큰 영향을 미친다는 결과와 일치하지만 출산휴가 유무 등의 복지와 본 연구에서는 의의 있는 상관관계가 나타나지 않음으로써 이 부분에서는 불일치되는 결과이다.

자아존중감과 사회인구학적 변인들과의 상관관계에서는 교육경력과 연령이 많을수록, 기혼인 경우에 자아존중감이 더 높았다. 이는 교육경력이 많을수록 보육업무를 수행하는데 있어 자신감을 가질 수 있고, 자녀양육경험이 있는 기혼여성이 더 활발하게 보육활동을 전개할 수 있어 이로 인해 보육교사로서의 자신에 대해 더 긍정적으로 지각할 수 있다고 볼 수 있다. 그러므로 이는 Fleming과 Watts(1980)가 자아존중감은 사회적 자신감이 주요인이 된다고 지적한 것을 지지해주는 결과라 할 수 있다.

넷째, 보육교사의 직무만족도에 대한 자아존중감과 사회인구학적 변인들에 대한 설명력을 살펴본 결과, 직무만족도는 보육교사의 개인 외적인 환경변인들보다 자아존중감의 자신에 대한 평가적 요소가 강조되는 측면이 더 많은 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 또한 개인 외적인 환경변인은 교육수준과 보육교사자격증 소지 등의 설명력이 높게 나타났다. 이러한 결과는 직무만족도에 대한 교육수준의 설명력이 비교적 높게 산출되었던 유은자(2001)의 연구결과와 보육교사의 직무만족도에 자아존중감의 영향이 크다고 지적하였던 연구결과들(이재완, 2004; Jorde-Bloom, 1989; Pope & Stemmell, 1992)과 일치한다. 그러나 직무만족도에 대한 교사관련변인으로 교육수준의 효과크기가 비교적 적었던 변미희(2004)의 연구결과와는 불일치한다

고 볼 수 있다. 특히 직무만족도의 하위요인들 중 보수는 자아존중감이 전혀 설명력이 없는 것으로 나타나 개인 외적인 환경요인들만이 22%를 설명하였다. 또한 ‘직무에 대한 신념’은 다른 하위요인들에 비해 자아존중감의 효과가 가장 크게 나타남으로써 자신의 존재에 대해 긍정적으로 평가를 내릴수록 직무에 대한 신념도 더 긍정적으로 갖게 되어 직무만족도를 높인다고 볼 수 있다. 특히 자아존중감이 자신의 의도를 충족시키기 위한 개인의 능력에 대한 신념이라는 관점에서 볼 때 직무에 대한 신념에서의 자아존중감의 효과크기가 크다고 볼 수 있다. ‘사회적 인식’에서는 자아존중감 외에 자격증 종류가 부적인  $\beta$ 치를 나타내고 있는데 이는 교육수준이 높을수록 직무만족도가 낮았던 것과 일관되는 결과라 할 수 있다. 즉 유치원 정교사 자격증이나 사회복지사 자격증을 가지고 있는 경우가 보육교사자격증을 가지고 보육업무를 수행하는 것보다 자신의 직무에 대한 사회적 인식을 더 낮게 생각함으로써 직무만족도를 낮추게 된다고 볼 수 있다. ‘인간관계’에서는 보육시설유형이 설명력이 있는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 법인보육시설에 근무하는 보육교사들이 담당하는 학급당 유아수가 가장 많아서 원장이나 동료교사, 학부모와의 관계에서 스트레스를 받아 이것이 직무만족도에 영향을 미친다고 생각해볼 수 있지만 이에 대해서는 추후 보육교사들의 직무스트레스와 관련하여 보다 심도 있게 연구되어야 할 것이다.

이상의 논의를 통해 본 연구에서의 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 본 연구대상 보육교사의 직무만족도와 자아존중감은 비교적 높은 편이다.

둘째, 보육교사의 직무만족도는 고졸인 경우, 기혼인 경우에 더 높고, 자아존중감은 보육경력

이 많은 경우, 기혼인 경우, 교사연령이 많은 경우에 더 높다.

셋째, 보육교사의 직무만족도와 자아존중감 간에는 유의한 정적 상관관계가 있다. 사회인구학적 변인과 직무만족도와의 관계는 교육수준이 낮을수록, 보육교사자격증을 가지고 있을수록, 기혼인 경우에 더 높고, 자아존중감과는 보육경력에 많을수록, 기혼인 경우, 교사연령이 많을수록 더 높다.

넷째, 보육교사의 직무만족도에 대한 자아존중감과 사회인구학적 변인의 설명력은 6~22%이며, 주로 자아존중감의 설명력이 많고, 사회인구학적 변인으로는 교육수준의 설명력이 많다.

본 연구는 충청지역의 보육교사들을 대상으로 표집하여 이루어진 연구이므로 결과를 일반화하는데 무리가 있을 수 있어 추후연구에서는 보다 포괄적이고 심층적인 결과를 얻기 위하여 전국표집에 의한 연구가 실시되어야 할 것이다. 또한 사용된 척도가 보육교사의 직무만족도를 측정할 수 있는 모든 내용을 충분히 포함하였다고 보기에는 미흡하므로 추후연구에서는 직무만족도에 대한 표준화 작업을 거쳐 보다 심도 있는 연구가 진행될 수 있도록 해야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

경규혜(1995). 보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위논문.  
 권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.  
 김영지(2004). 어린이집 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.  
 김혜성(2001). 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족간의 상관성에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.

변미희(2004). 보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석. *한국영유아보육학*, 36, 95-117.  
 보건복지부(2004). 보건복지부 통계자료.  
 서문희·임유경·박애리(2003). 2002년도 전국 보육실태조사 보고. 보건복지부 정책 보고서.  
 성영혜(1994). 영유아 보육교사의 직무 스트레스에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 1, 1-21.  
 성영혜·이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. *생활과학연구지*, 14(1), 143-159.  
 송인섭(1990). *인간심리와 자아개념*. 서울: 양서원.  
 신유근(1985). *조직행위론*. 서울: 다산.  
 오선균(2001). 보육교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.  
 유은자(2001). 보육교사의 직무능력과 직무만족도에 관한 연구. 천안대학교 사회복지대학원 석사학위논문.  
 유정혜(1997). 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.  
 유춘원(1998). 민간보육시설 운영의 문제점과 개선방안에 관한 연구: 청주시를 중심으로. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.  
 윤희미·권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. *한국생활과학회지*, 12(3), 303-319.  
 이재완(2004). 보육교사와 유치원교사의 자존감과 직무만족도에 관한 비교 연구. *한국영유아보육학*, 37, 127-149.  
 이희자·송민재(2001). 교사가 지각한 유아교육기관원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도. *한국생활과학회지*, 10(2), 153-163.  
 임정숙(1997). 보육교사 직무만족에 관한 연구. 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.  
 정효정(2003). 보육교사의 조직환경이 직무만족도에 미치는 요인 분석. *한국영유아보육학*, 33, 273-305.  
 조복희(2001). 보육교사 양성교육체계에 관한 연구. 보육발전기획단 자료집.  
 조성연(2003). 도시지역 보육사업의 문제점과 활성화 방안. *한국보육학회지*, 3(2), 171-191.

- \_\_\_\_\_ (2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. *한국영유아보육학*, 36, 23-44.
- 최인섭(2000). 사회복지전문요원의 직무만족과 직무성과 결정요인에 관한 연구. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 통계청(2004). 통계로 보는 여성의 삶. 대전 : 통계청.
- 하정해(1998). 어린이집 보육교사 근무실태에 관한 연구 : 대전광역시 어린이집 보육교사를 중심으로. 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.
- 한국여성개발원(1998). 보육서비스의 질적 수준 향상에 관한 연구. 98 연구보고서, 230-5.
- 한임순 · 김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 14, 171-178.
- 홍금자(2002). 보육교사 양성 교과과정에 관한 비교적 고찰. *한국영유아보육학*, 31, 287-325.
- Coopersmith, S.(1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, CA : W. H. Freeman.
- Fleming, J. S., & Watts, W. A.(1980). The dimensionality of self-esteem : Some results for a college sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 921-929.
- Harter, S.(1983). Developmental perspectives in self-esteem. In P. H. Mussen(Ed.), *Handbook of child psychology*(Vol. 4)(pp. 275-385). New York : John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G.(1991). *Educational administration : Theory, research and practice*. New York : Random House.
- Jorde-Bloom, P.(1989). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107-122.
- Pope, S., & Stemmel, A. J.(1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child & Youth Care Forum*, 21(1), 44-45.
- Rosenberg, M.(1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ : Princeton University Press.
- \_\_\_\_\_ (1985). Self concept and psychological well-being in adolescence. In R. L. Leahy(Ed.), *The development of the self*(pp. 205-246). New York : Academic Press.
- Scottish Office(2002). Early education and child care plans 2001 ~ 2004. HMSO : Edinburgh.
- Zuckerman, D. M.(1989). Stress, self-esteem, and mental health : How does gender make a difference. *Sex Roles*, 20, 429-444.
- Wessen, P. D.(1981). Off-site stress and the disadvantaged caregiver : A neglected actor. *Child Care Information Exchange*, 42, 10-12.
- 중앙일보 기사 검색(2004. 12. 2)
- 2004년 10월 31일 투고 : 2004년 12월 30일 채택