

영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스에 관한 연구*

The Relationship between Child-Care Teachers' Job Stress
and Belief of Teaching Efficacy

강이슬(Kang, Yi Seul)** · 김민경(Kim, Min Kyeong)***

본 연구는 영아보육교사의 내적 교육신념인 교수효능감과 직무스트레스에 대해서 알아보고 영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스의 상관관계 및 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 영향력은 어떠한지 알아보고자 하였다. 연구대상은 경기지역 국공립, 민간, 가정 보육시설에서 근무하고 있는 36개월 미만의 영아반 교사를 대상으로 설문조사를 하였다. 결과처리를 위하여 ANOVA분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 수행하였다. 연구결과로 첫째, 영아보육교사의 교수효능감은 보통보다 높게 나타났으며 일반적 교수효능감이 개인적 교수효능감보다 높게 나타나 전반적으로 영아보육교사 자신의 교수효능감을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 둘째, 영아보육교사의 직무스트레스는 보통보다 낮게 나타났다. 하위 영역별로 보면 업무관련 스트레스가 가장 높았으며 다음으로 영아들과의 활동 스트레스, 개인관련 스트레스 순으로 높게 나타났다. 셋째, 교수효능감과 직무스트레스간의 관계는 부적 상관관계를 보였다. 교수효능감의 하위 요인 중에서 일반적 교수효능감은 직무스트레스와 상관성이 없는 것으로 나타났으며, 개인적 교수효능감만이 유의미한 부적상관을 보였다. 영아보육교사의 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 영향력은 개인적 교수효능감만이 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 개인적 교수효능감이 높을수록 직무스트레스는 낮은 것으로 나타났다. 일반적 특성 중에서는 교육수준, 월 급여, 근무시간이 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 교육수준이 높을수록, 월 급여가 적을수록, 근무시간이 많을수록 영아보육교사의 직무스트레스는 높아진다는 것을 의미한다. 이러한 결과를 토대로 영아보육교사의 교수효능감을 향상시키고 직무스트레스를 감소시키는 방안을 제시하였다.

주제어: 영아보육교사, 교수효능감, 직무스트레스

* 본 연구는 강이슬(2011)의 남서울대학교 보육경영대학원 석사학위논문을 일부 수정보완한 논문임

** 제1저자: 남서울대학교 보육경영대학원 석사

*** 교신저자: 남서울대학교 아동복지학과 교수, mkm35@nsu.ac.kr

I. 서론

보육시설의 수가 증가함에도 불구하고 취업모의 지속적인 증가로 더 어린 연령의 보육의 요구와 중요성 역시 증가하고 있다. 1991년 제정된 영유아보육법에 따라 1990년 1,919개소에 지나지 않던 보육시설이 2010년 12월말 현재 38,021개소로 늘어났고 1990년 48,000명이었던 보육대상 아동수도 2,566%나 증가한 1,279,910명이며, 그중 36개월 미만의 영아는 686,256명(53.6%)에 이르고 있다(보건복지부, 2011).

그러나 보육시설들은 운영비 확보 문제와 시설미비, 영아반을 기피하는 교사관리 문제 등으로 인해 영아보육을 꺼려하고 있는 실정이다(유희정, 2002; 최희양, 2001). 이에 정부차원에서 영아보육의 활성화 사업을 추진하여 양적 확충에는 어느 정도 그 목표를 달성하였으나 질적인 면에서는 아직도 상대적으로 취약한 것이 현실이라 하겠다.

보육시설의 질적인 프로그램에서 가장 중요한 요소는 영유아의 발달에 대해 잘 알고 전문적인 자질을 갖춘 보육교사이다(Honing, 1995). 실제로 영아기 프로그램의 질적 수준은 교사의 전문가적인 태도, 영아발달에 대한 지식, 그리고 교수행동에 따라 크게 달라진다고 보았다. 이러한 점에서 영아보육교사는 환경을 구성하고 프로그램을 계획하는 자로서 영아보육의 질을 설명해주는 가장 중요한 요소라고 할 수 있다(김춘희, 1999; 최희양, 2001).

교사의 역할 수행에 영향을 미치는 다양한 특성 중 하나로 교수효능감을 들 수 있다. 일반적으로 자신에게 주어진 상황 또는 행동을 조직하고 수행하는데 필요한 능력에 대한 개인적 판단을 의미한다(이성희·박영신, 2007). 교수효능감이 높은 유아교사는 유아의 능력을 바로 파악하고, 이들의 능력에 맞는 교육프로그램을 계획하고 수행하는 능력을 가졌다. 따라서 성공적인 교육결과를 가져오는데 가장 중요한 역할을 담당하는 것이 교사이며, 성공적으로 자신의 역할을 수행하는 교사의 심리적 특징 중 하나가 높은 교수효능감이다(양일, 2007). 이러한 교수효능감이 대상이나 맥락의 영향을 많이 받는다는 점을 고려하고, 교사의 영향력이 영아발달에 절대적임을 감안할 때 대상의 범위를 확장시켜 영아보육교사들의 교수 효능감을 살펴볼 필요가 있다.

한편, 영아보육교사들은 교사역할을 수행하면서 장시간의 근무와 박봉 등 낙후된 근무여건으로 인해 내, 외적으로 많은 스트레스를 받고 있다(박은정, 2003). 교사들이 직업에서 겪게 되는 직무스트레스는 교사의 열의나 의욕, 사기를 저하시킬 수 있으며 교사 자신의 정신적, 육체적 불균형을 초래할 수도 있다. 보육교사가 받고

있는 스트레스는 보육활동에 대한 열의를 상실케 하며, 사기를 저하시킬 수 있다 (성영혜 · 이은진, 1999). 어린이집의 경우 영유아들의 성격형성에 중요한 시기를 대부분 어린이집에서 보내기 때문에 영아보육교사의 직무스트레스는 영아들에게 직 · 간접적으로 좋지 않은 영향을 미치게 되어 양질의 보육을 제공할 수 없게 하며, 궁극적으로 영아보육의 질에 부정적인 결과를 초래하게 될 것이다. 따라서 발달적으로 중요한 시기인 영아들에게 부정적 영향을 초래할 수 있는 결과들을 예방하기 위한 해결책의 일환으로 영아보육교사들이 갖는 직무스트레스 요인을 파악하고 이를 예방, 감소시키고자 하는 노력이 필요할 것이다. 특히 직무스트레스를 감소시키는데 교수효능감이 중요하게 작용하고 있으며, 교수효능감이 높을 경우 개인은 스트레스를 덜 느끼며(정언애, 2001), 일반적으로 교수효능감과 직무 스트레스간 부적 관계를 보였다(김혜정, 2002; 용인경, 2003; 이선애, 2009; Greenwood, 1990). 따라서 영아보육교사의 직무스트레스를 감소시키는데 교수효능감이 기여하므로 직무스트레스에 대한 교수효능감의 효과를 심층적으로 분석할 필요성이 제기된다. 지금까지 보육교사의 교수효능감과 직무스트레스에 대한 연구들은 주로 유치원 및 초등학교 이상의 교사를 대상으로 하였으며, 보육교사에 관심을 둔 연구는 소수에 제한되어 있을 뿐 아니라 그 내용도 요인 탐색에 그치고 있다(김보들맘 · 신혜영, 2000). 이에 본 연구는 영아를 담당하고 있는 보육교사의 교수효능감과 직무스트레스와의 관계를 파악함으로써 유아기와는 달 주영아기는 생의 초기에 많은 시간을 할애하는 보육환경에서 보육의 질적 향상을 담보할 수 있고, 영아를 위한 보육교사의 최적의 교수효능감을 개발시키고, 나아가 교사자신의 정신건강을 위해서도 직무스트레스에 대한 개입이 이루어지는데 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

따라서 이러한 선행연구들의 필요성에 근거하여 본 연구에서는 영아보육교사를 대상으로 이들의 교수효능감과 직무스트레스를 파악하고 교수 효능감과 직무 스트레스와의 상관관계 및 교수효능감의 직무스트레스에 대한 영향력을 밝힘으로써 영아보육교사 개인의 역량 강화와 질적 향상을 위한 구체적인 정보를 제공해 줄 수 있을 것으로 기대된다. 이상과 같은 연구목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구문제를 둔다.

<연구문제 1> 영아보육교사의 교수효능감의 수준과 일반적 특성에 따른 차이는 있는가?, <연구문제 2> 영아보육교사의 직무스트레스의 수준과 일반적 특성에 따른 차이는 있는가?, <연구문제 3> 영아보육교사의 일반적 특성, 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

II. 선행연구 고찰

1. 교수효능감

Ashton과 Webb(1986)은 개인적 교수효능감은 “자신의 교수능력에 대한 평가”를 반영하는 반면, 일반적 교수효능감은 “일반적인 교사들의 교수행위가 학생들에게 영향을 미칠 수 있을 것이라는 기제”를 반영하는 것으로 교사가 교수행위 자체는 영향력이 있다고 생각하지만, 그러한 교수행위를 할 수 있는 자신의 능력에 대한 판단은 다를 수 있다는 점을 들어 이 두 요인이 서로 구분될 수 있음을 강조하였다. 또한 Denham과 Michael(1981) 역시 교사효능감이 두 요인으로 구성된 개념이라고 보았는데, 첫 번째 요인은 "이상적이고, 표준적인 교사들이 학생들에게 긍정적인 변화를 일으킬 것이라 믿는 것"을 의미하며, 두 번째 요인은 "그러한 변화를 일으킬 수 있는 자신의 능력에 대한 개인적 평가"를 의미한다. 첫 번째 요인은 본질적으로 학습자의 환경이 교사에 의해 통제 될 수 있다는 신념으로 Ashton과 Webb(1986)이 정의한 일반적 교수효능감과 일치하는 것으로 볼 수 있으며, 두 번째 요인은 개인적 교사효능감과 일치한다고 볼 수 있다.

교수효능감과 관련이 있는 교사의 배경변인으로 성별, 연령, 경력, 학력, 연수횟수, 교사교육, 직무만족 근무기관의 유형 등이 있다(김남희, 1993; 박관성, 1999). 연령 및 경력이 교수효능감에 미치는 영향에 대한 연구들도 매우 다양하게 나타났다. 먼저, 교사의 연령과 경력에 따른 교수효능감의 차이가 나타났는데, 이분려(1998)는 교사의 연령, 경력이 많아짐에 따라 교수효능감이 높아진다고 나타났다. 반면, 김신덕(2000)은 교사의 연령, 경력이 낮을수록 교수효능감이 높은 것으로 나타났다. 조형숙(2002)은 교사의 연령, 경력에 따라 전체 교수효능감은 유의미한 차이를 보이지 않지만, 교사 자신의 개인적 효능감에 있어서는 유의한 차이를 보인다고 하였다. 이러한 연구 결과는 김희진과 이분려(1999)의 연구에서도 교사의 연령이 증가하고 교육현장에서의 경력이 증가할수록 교수의 효능감, 특히 개인적 교수효능감이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 Gibson과 Brown(1982)의 연구에서는 초임교사들이 예비교사들보다 교수 효능감이 더 높았으며, 5년 이상 10년 사이의 경력을 가진 교사들은 경력이 많을수록 효능감이 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 10년 이상의 경력을 가진 교사들은 다시 효능감이 낮아지는 경향을 보인다고 하였다. 이에 대해 Gibson과 Brown(1982)은 모든 교직 경험이 교수효능감을 높이는 것이 아니라 교사 경력 중 어떤 것은 효능감 발달을 저해한다고 보고 하였다.

그 밖에도 학력도 교수효능감에 영향을 미치는 요인이다(Gibson & Dembo, 1984;

김신덕, 2000; 김아영·김민정, 2002). 교사들은 교실의 실제 상황에 대처할 필요한 지식과 기술을 배우지 않은 상태에서, 자신이 다루기 힘든 교실 상황에 직면했을 때, 자신이 교사로서 부적절하다는 느낌이 커지게 된다(Ashton et al., 1985). 또한 대졸 이상일 경우 영아발달지식, 보육효능감, 전문성 발달 수준이 높은 것으로 나타났다(이경돈, 2010). 이상의 내용을 종합해보면 교수효능감은 연령, 경력, 학력 등이 영향을 미치는 것으로 알 수 있다.

2. 교사의 직무스트레스

직무스트레스에 대한 정의는 학자마다 다양하게 접근되고 있다. 먼저 Moraco와 McFadden(1980)은 교사의 직무스트레스란 교사의 직무상황의 결과로 생기는 생리적인 변화를 동반하는 심리적 평형상태(Psychological homeostasis)의 변화로 교사에 대한 요구가 자아존중감이나 안녕에 위협으로 지각되므로 다시 평형상태를 유지하기 위해 사용되는 심리적 대처기제에 의해 조정된 것이라고 정의하고 자아존중감이나 안녕에 위협으로 평가될 때만 이 스트레스를 유발하는 것을 가정으로 하고 있다. 강혜경(2002)은 교사의 직무스트레스를 개인과 직무관련 측면들 사이의 부조화로 인하여 개인으로 하여금 정상적인 기능을 이탈하는데 영향을 미치어 심리적인 역기능을 유발하는 상태(긴장, 의기소침, 불안, 요구, 좌절, 짜증)로 개인의 자존심, 안녕, 건강, 책무성, 업무수행을 위협하고 적응 장애를 초래하는 것으로 정의하였다. Cichon과 Koff(1980)는 학교 환경에서 지나친 요구와 위협을 지각한 상태로써 교사가 경험하는 광범위한 개인적, 정서적 증상으로 정의하고 있다. Leach(1984)는 교사의 직무스트레스를 두 가지로 기술하고 있다. 즉 환경에 대한 개인의 좌절적인 평가로 인해 나타나는 개인의 생리적 반응(예: 심장 박동 수 증가, 혈압 증가 등)과 과잉직무와 역할갈등과 같이 직무 요구를 충족시키려고 하는 개인의 시도가 좌절될 것에 대한 염려와 관련 있는 부정적인 자극 특성으로 설명하였다. Wallace와 Kass(1986) 역시 교사의 직무스트레스에 관한 관점을 두 가지로 구별하여 설명하고 있는데, 첫째는 교사의 스트레스를 교수환경에서 지나친 요구나 위협으로 지각된 상태로 보는 관점이고, 둘째는 교사가 경험하는 개인적, 정서적인 광범위한 증세로 보는 관점이다.

이를 종합해 보면, 교사의 직무스트레스는 궁극적으로 교사 개인과 직무환경과의 상호작용에서 생기는 부조화로 인하여 교사 개인이 겪게 되는 심리적인 역기능이라고 정의할 수 있으며, 교사의 직무스트레스 요인은 어휘가 상의할 뿐 내용면에 있어서 근본적으로 동일하며 관점자체가 일반 경영학의 조직 이론에서 파생된 결과에

기인하기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

직무스트레스 유발요인은 수없이 많고 스트레스에 대한 견해 또한 여러 가지 양상으로 비쳐지고 있다. 본 연구와 관련지어 교사와 관련된 직무스트레스 하위요인을 살펴보면 다음과 같다. Cichon과 Koff(1980)는 다섯 가지 높은 스트레스 유발요인으로 타의에 의한 직장 이동, 문제아 지도, 불만족스런 수행결과를 통지 받는 것, 상해위협, 과밀학급을 들고 있다. Arnold 등(1988)은 직무스트레스의 요인으로 조직에서의 개인역할 관리자, 동료, 고객 등과의 대인관계, 개인생활 문제를 제시하였다. Leach(1984)는 교사의 스트레스 원인을 아동의 일탈행위와 그것을 효과적으로 관리하는 것, 아동의 학습과 교수 프로그램의 효과성, 교장과 동료와의 빈약한 인간관계, 시간압박과 업무과중, 효과적으로 가르치는데 필요한 자원의 미비, 자문위원의 부족과 부적절한 학교행정 및 정책과 절차로 제시하였다(김영지, 2004, 재인용). D'Arienzo(1981)은 일반적 교사 스트레스에 관한 여러 연구들을 종합하여 교사의 직무스트레스 원인을 환경적(environmental), 대인(interpersonal), 개인내적(intrapersonal) 원인으로 설명할 수 있다고 결론지었다. 김지현(1995)은 하광광(1989)의 연구에서 강조된 1개 요인(대인관계 요인)과 기타요인을 종합하여 동료교사와의 관계요인을 대인관련 요인에 포함시키고, 개인관련 요인을 강조하여 총 6개 요인인 원아들과의 활동 요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 대인관련 요인, 경제적 안정 요인, 개인 관련 요인을 추출하였다.

교사의 직무스트레스는 유발요인이 다양하며 교사의 인구사회학적 특성과 스트레스 요인과의 관계를 검토한 대부분의 연구들은 인구사회학적 연령, 학력, 경력 등이 직무스트레스와 관련이 있다고 보고하고 있다. 먼저, 연령의 경우 Matteson과 Ivancevich(1984)는 20~34세의 교사가 45세 이상의 교사보다 MBI(Maslach Burnout Inventory)의 하위 요인 중 정서적 고갈의 빈도가 높았다. 김유진(2003)의 연구에서도 25세 이하의 교사들이 다른 연령 집단의 교사들보다 직무스트레스가 더 높게 나타났다. 경력과 관련하여 권혜경·윤혜미(2003)의 연구에서는 경력이 4년 미만인 교사들이 5년 이상의 교사들보다 업무과중과 관련된 스트레스를 더 많이 받는 것으로 나타났으며, 경력 1년 미만과 1~3년 사이의 보육교사가 5년 이상의 보육교사보다 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다.

교육수준의 경우 4년제 대학교 졸업 이상인 교사가 전문대 졸업인 교사들보다 원아들과의 활동과 대인 관련 요인에서 다 많은 스트레스를 받는 것으로 나타났다(장미아, 1996). 강혜경(2002)의 연구에서도 학력이 높을수록 직무스트레스도 많이 느끼는 것으로 나타났고, 또한 경제적 안정 요인에서 4년제 대졸 이상인 교사의 직무스트레스가 가장 높은 것으로 나타나 학력이 높은 경우 직무스트레스가 높음을 알 수

있다(김유진, 2003).

월 급여에 따른 직무스트레스를 살펴보면, 허송연(2002)은 100만원 미만의 월 급여를 받는 교사들이 100만원 이상의 월 급여를 받는 교사들보다 더 많은 직무스트레스를 느끼는 것으로 나타났다. 김유진(2003)은 80만원 미만의 보수를 받는 교사들이 80만원 이상의 보수를 받는 교사들보다 직무스트레스를 더 많이 느끼는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구들을 통해 연령, 경력, 교육수준, 월 급여는 교사가 지각하는 스트레스 정도에 영향을 미침을 알 수 있다. 특히 영아보육교사의 개인적 특성과 스트레스 요인과의 관계를 검토한 대부분의 연구들은 연령, 교육수준, 경력 등이 직무스트레스와 관련이 있다고 보고하고 있다.

3. 교수효능감과 직무스트레스 관계

최근 교사의 직무스트레스의 부정적인 영향을 줄일 수 있는 내적 변인으로 고려되는 것이 교수 효능감이다. 교수효능감은 행동 뿐만 아니라 사고형태, 스트레스와 같은 정서반응에 영향을 끼치는데, 스트레스와 관련해서 교수 효능감이 높은 개인은 스트레스를 덜 느끼는 것으로 보고되고 있다(정언애, 2001; Bandura, 1977).

교사의 교수효능감과 직무스트레스를 관련지어 용인경(2003)은 교수효능감과 직무스트레스 간에 부적 상관이 있는 것으로 보고되고 있다. 김혜정(2002)의 연구에서 교수효능감은 교사의 직무스트레스에 유의한 영향력을 갖는 변인으로 높은 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 유치원 및 초·중등 교사를 대상으로 교사의 스트레스와 효능감의 관련성을 조명한 Greenwood(1990)의 연구를 통해서도 이러한 변인들의 관계를 유추해 볼 수 있는데, 그들은 321명의 교사를 대상으로 교수효능감의 두 가지 차원에 근거한 네 개의 하위집단, 즉 교사의 일반 효능감과 개인효능감이 모두 높은 집단, 교사의 일반 효능감과 개인효능감이 모두 낮은 집단, 일반효능감은 높으나 개인효능감은 모두 낮은 집단, 일반효능감은 낮으나 개인효능감은 모두 높은 집단으로 분류났은 효능감과 직무스트레스간의 관계를 살펴보았다. 그 결과, 두 가지 차원 모두에서 낮은 점수를 받은 교사들이 상대적으로 더 높은 스트레스를 지각하는 것으로 나타났다. 이는 교사의 효능감과 스트레스 인식간의 관련성을 보여주는 결과로 교사가 자신의 능력에 대해 강한 확신을 가질 경우 스트레스를 덜 인식할 뿐 아니라 교사의 긍정적인 역할수행에 대한 가능성을 높일 수 있음을 시사해 준다고 보고 있다. 그 밖의 연구에서도 교수효능감은 전체 보육프로그램의 질에 직접적으로 영향을 줄 뿐만 아니라 직무스트레스를 통해 간접적인 영향을 주는 것으로

로 보고되었는데(이선애, 2009), 이러한 결과는 개인적 교수효능감이 높은 교사는 직무관련 스트레스를 자기 조절력으로 극복하여, 보육프로그램의 질에 미칠 부정적인 영향을 감소시킬 수 있음을 보여준 결과로 해석되고 있다. 이상의 선행연구들에서 알 수 있듯이, 교수효능감과 직무스트레스와 상호 영향을 주는 중요한 변인임을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 영아반 교사의 교수효능감과 직무스트레스를 알아보기 위해 경기도 소재 (평택, 송탄, 오산) 국공립, 민간, 가정 보육시설에서 근무하고 있는 36개월 미만의 영아반 교사를 대상으로 설문조사를 하였다. 보육시설에 배부된 설문지는 230부 중에 212부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 무응답 문항이 포함되어 있는 설문지와 불성실하게 응답되어 통계처리가 불가능한 설문지를 포함한 30부를 제외하고 최종적으로 200부의 설문지를 연구 자료로 활용하였다.

연구대상인 만 2세 이하의 영아반 교사의 일반적인 배경은 <표 1>과 같다. 먼저, 영아보육교사들의 인구사회적 특성을 살펴보면, 이들의 연령은 평균 약 33세로 26-35세가 43.0%(86명)로 가장 많았고, 다음으로는 36-45세가 27.0%(54명), 25세 이하 20.5%(41명), 46세 이상 9.5%(19명) 순으로 나타났다. 다음으로 이들의 교육수준을 살펴보면, 4년제 대학교 졸업이 39.0%(78명)로 가장 많았고, 다음으로는 전문대학 졸업이 37.5%(75명), 고등학교 졸업 16.5%(33명), 대학원 이상 7.0%(14명)의 순으로 나타났다. 그리고 이들의 월평균 급여는 평균 약 141만원으로 나타났으며, 이들 중 150만원 이상이 43.5%(87명)로 가장 많았고, 다음으로는 130-150만원 미만 26.5%(53명), 110만원 미만 16.5%(33명), 110-130만원 미만 13.5%(27명)의 순으로 나타났다.

다음으로 영아보육교사들의 직무관련 특성을 살펴보면, 시설유형에 따라서는 민간보육시설이 38.5%(77명)였고, 가정보육시설 31.0%(62명), 국공립보육시설 30.5%(61명) 순으로 나타났다. 이들의 보육시설 근무경력은 평균 약 65개월(5.4년)로 나타났으며, 이들 중 5년 이상이 52.0%(104명)로 가장 많았으며, 다음으로 1-3년 미만이 18.5%(37명), 3-5년 미만 15.5%(31명), 1년 미만 14.0%(28명) 순으로 나타났다. 그리고 하루 평균 근무시간으로는 약 10시간으로 나타났으며, 구체적으로는 9시간 이하

가 42.0%(84명)으로 가장 많았고, 다음으로 10시간 35.0%(70명), 11시간 이상 23.0%(46명) 순으로 나타났다.

<표 1> 영아보육교사의 일반적 특성

		변 수	사례수	백분율
	연 령	25세 이하	41	20.5
		26-35세	86	43.0
		36-45세	54	27.0
		46세 이상	19	9.5
인구사회적 특성	교육수준	고등학교 졸업	33	16.5
		전문대학 졸업	75	37.5
		대학교졸업	78	39.0
		대학원 이상	14	7.0
	월급여	110만원 미만	33	16.5
		110-130만원 미만	27	13.5
		130-150만원 미만	53	26.5
		150만원 이상	87	43.5
	시설유형	국공립보육시설	61	30.5
		민간보육시설	77	38.5
		가정보육시설	62	31.0
직무 관련특성	근무경력	1년 미만	28	14.0
		1-3년 미만	37	18.5
		3-5년 미만	31	15.5
		5년 이상	104	52.0
	근무시간	9시간 이하	84	42.0
		10시간	70	35.0
		11시간 이상	46	23.0

2. 연구도구

연구도구는 일반적 특성, 교사 효능감, 교사 직무스트레스를 측정하기 위한 세 가지 척도였으며, 이를 질문지 형태로 구성하였다.

1) 일반적 특성

교사의 인구사회학적 특성, 직무 관련 특성으로 분류하여 그 중 교사의 인구사회학적 특성의 하위영역을 연령, 교육수준, 월 급여 여부로 구성하였으며, 직무관련

특성의 하위영역은 시설유형, 근무경력, 근무시간으로 구성하였다.

2) 교수효능감

교수효능감은 교수-학습 관계에 관한 보다 일반화된 신념을 말하는 일반적 교수효능감과 영아들의 학습과 행동에 교사 자신이 얼마나 영향을 미칠 수 있을 것인지에 대한 자신의 능력에 대한 신념을 말하는 개인적 교수효능감이 있다. 교수효능감의 척도는 Enochs와 Riggs(1990)가 개발한 STEBI(Science Teaching Efficiency Belief Instrument)를 보육교사의 교수효능감에 대한 김순천(2008), 오영숙(2010)등의 선행연구에서 사용된 도구를 토대로 사용되었다. 일반적 교수효능감은 총 8문항, 개인적 교수효능감은 총 13문항으로 총 23문항으로 구성하였다.

3) 직무스트레스

직무스트레스의 척도는 Clark (1980)과 D'arienzo 등(1981)이 제작한 척도를 보육교사의 직무스트레스에 대한 권기태(1991), 양보경(2007)등의 선행연구에서 사용된 도구를 토대로 사용하였다. 이 중에서 영아반 교사를 대상으로 한 질문을 본 연구자와 지도교수의 지도하에 추가 변경하여 현장에 있는 영아반 보육교사 5명을 대상으로 면접을 실시하여 새로운 문항을 첨가하였다. 영아들과의 활동 4문항, 업무관련 6문항, 행정적 지원 7문항, 동료교사관련 6문항, 학부모 관련 4문항, 경제적 안정 3문항, 개인적 관련 5문항으로 총 35문항으로 구성하였다.

3. 연구 절차

먼저, 영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스 질문지 내용에 대한 적절성을 알아보기 위해 본 조사 대상에 포함되지 않은 보육교사 8명에게 예비조사를 실시하였다. 예비 조사 후 영아보육교사와의 면담을 통해 이해에 어려움을 보이거나 어린 이집 상황에 부적절한 문항에 대하여서는 관련문헌과 아동학 전문가의 의견을 참고하여 수정·보완하였다.

본조사는 2011년 4월 15일부터 4월 29일까지 2주 동안 경기도 소재 (평택, 송탄, 오산시) 국공립, 민간, 가정 보육시설의 영아반 교사를 대상으로 실시하였고, 우편 또는 연구자의 직접 방문을 통해 질문지를 배부하였다. 우편으로 배부된 경우에는 반송용 우편봉투를 통해 회수하였다. 그리고 연구자가 직접 방문으로 배부된 질문지는 연구 대상 교사들이 작성하도록 한 후 작성이 끝났는지 연구자가 확인 연락하여 1주일 이내에 직접 방문하여 회수하였다.

4. 자료분석방법

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 분석하기 위해 빈도분석과 기술통계분석을, 영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스가 인구사회학적 특성과 직무관련 특성에 따라 어떠한 차이가 있는가를 알아보기 위해 ANOVA분석을 수행하였다. 영아보육교사의 교수효능감이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기 위해 상관관계분석과 다중회귀분석을 수행하였다. 본 연구의 이러한 분석을 수행하기 위해서 SPSS PASW 18.0 통계프로그램을 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 영아보육교사의 교수효능감

1) 영아보육교사의 교수효능감 수준

<표 2>는 영아보육교사의 교수효능감 정도를 살펴본 결과이다. <표 2>에서 보는 바와 같이, 먼저 영아보육교사들의 전체 교수효능감의 수준은 5점 척도를 기준으로 3.62점이며, 전체적으로 중간수준을 조금 넘는 것으로 나타났다. 구체적으로는 일반적 교수효능감이 평균 3.71점으로 나타났고, 개인적 교수효능감은 평균 3.56점으로 나타났다. 따라서 영아보육교사는 자신의 능력에 대한 효능감보다 학생들에게 긍정적 변화를 일으킬 수 있다는 일반적 효능감을 더 가지고 있음을 알 수 있다.

<표 2> 영아보육교사의 교수효능감 수준

변 수	평균	표준편차
전체 교수효능감	3.62	0.37
일반적 교수효능감	3.71	0.56
개인적 교수효능감	3.56	0.42

2) 영아보육교사의 일반적 특성에 따른 교수효능감의 차이

일반적 특성에 따른 교수효능감의 차이를 분석하기 위해서 독립변수로는 인구사회학적 특성인 연령과 교육수준, 월급여 그리고 직무관련 특성인 시설유형과 근무경력, 근무시간을 살펴보았다. <표 3>은 일반적 특성에 따른 전체 교수효능감의 차이를 분석한 결과이다.

먼저 인구사회적 특성에 따른 전체 교수효능감을 살펴보면, 연령에 따라서는 46세 이상이 평균 3.71점으로 가장 높았고, 36-45세가 3.68점, 26-35세 3.59점, 25세 이하 3.55점 순으로 나타났으나 이들 간에 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다. 다음으로 교육수준에 따라서는 고등학교 졸업이 평균 3.75점으로 가장 높았고, 전문대학 졸업과 대학원 이상이 각각 3.62점, 대학교 졸업 3.56점 순이었으나 이들 간에도 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 월급여에 따라서는 150만원 이상이 평균 3.69점으로 가장 높았고, 다음으로 130-150만원 미만 3.58점, 110-130만원 미만 3.57점, 110만원 미만 3.54점 순이었으나 이 역시 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다.

다음으로 직무관련 특성에 따른 전체 교수효능감을 살펴보면, 시설유형에 따라서는 민간보육시설과 가정보육시설이 각각 3.62점, 국공립보육시설 3.61점으로 나타났으나 이들 간의 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다. 이들의 근무경력에 따라서는 5년 이상이 평균 3.73점으로 가장 높았고, 다음으로 3-5년 미만 3.55점, 1년 미만 3.49점, 1-3년 미만 3.45점 순이었으며, 통계적인 차이는 5년 이상(3.73점)과 1년 미만(3.49점) 및 1-3년 미만(3.45점) 간에 유의미한 것으로 나타났다($p < .001$). 즉, 5년 이상 근무한 영아보육교사가 1년 미만과 1-3년 미만으로 근무한 영아보육교사보다 전체적인 교수효능감이 더 높은 것으로 나타났다. 끝으로 근무시간에 따라서는 하루 평균 10시간 근무가 3.64점으로 가장 높았고, 다음으로 9시간 이하 3.62점, 11시간 이상 3.59점 순으로 나타났으나 이들 간에 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다.

결과적으로, 인구사회적 특성에 따른 전체 교수효능감은 차이가 없는 것으로 나타났으며, 직무관련 특성에 따른 전체 교수효능감은 근무경력에서만 집단간 차이가 있는 것으로 나타났다. 다시 말해서 5년 이상 근무한 영아보육교사가 1년 미만과 1-3년 미만으로 근무한 영아보육교사보다 전체적인 교수효능감이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 일반적 특성에 따른 전체 교수효능감의 차이

일반적 특성		사례수	평균	표준편차	F(Sig)	Scheffe
연령	25세 이하(a)	41	3.55	0.34	1.484 (.220)	-
	26-35세(b)	86	3.59	0.37		
	36-45세(c)	54	3.68	0.35		
	46세 이상(d)	19	3.71	0.46		
	합계	200	3.62	0.37		
교육 수준	고등학교 졸(a)	33	3.75	0.29	1.857 (.138)	-
	전문대학 졸(b)	75	3.62	0.34		
	대학교 졸(c)	78	3.56	0.39		
	대학원 이상(d)	14	3.62	0.51		
	합계	200	3.62	0.37		
월 급여	110만원 미만(a)	33	3.54	0.39	1.829 (.143)	-
	110-130 미만(b)	27	3.57	0.32		
	130-150 미만(c)	53	3.58	0.39		
	150만원 이상(d)	87	3.69	0.35		
	합계	200	3.62	0.37		
시설 유형	국공립보육시설(a)	61	3.61	0.37	.012 (.988)	-
	민간보육시설(b)	77	3.62	0.34		
	가정보육시설(c)	62	3.62	0.40		
	합 계	200	3.62	0.37		
근무 경력	1년 미만(a)	28	3.49	0.36	8.128*** (.000)	a,b<d
	1-3년 미만(b)	37	3.45	0.36		
	3-5년 미만(c)	31	3.55	0.43		
	5년 이상(d)	104	3.73	0.32		
	합 계	200	3.62	0.37		
근무 시간	9시간 이하(a)	84	3.62	0.37	.301 (.741)	-
	10시간(b)	70	3.64	0.39		
	11시간 이상(c)	46	3.59	0.33		
	합 계	200	3.62	0.37		

***p<.001

3) 영아보육교사의 일반적 특성에 따른 일반적 교수효능감의 차이

<표 4>는 일반적 특성에 따른 일반적 교수효능감의 차이를 분석한 결과이다. 먼저 인구사회학적 특성에 따른 일반적 교수효능감을 살펴보면, 연령에 따라서는 46세 이상이 평균 3.90점으로 가장 높았고, 36-45세가 3.74점, 26-35세 3.71점, 25세 이하 3.57점 순으로 나타났으나 이들 간에 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다. 다

음으로 교육수준에 따라서는 고등학교 졸업이 평균 3.88점으로 가장 높았고, 전문대학 졸업이 3.70점, 대학교 졸업 3.66점, 대학원 이상 3.63점 순이었으나 이들 간에도 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 월급여에 따라서는 150만원 이상이 평균 3.82점으로 가장 높았고, 다음으로 110-130만원 미만 3.70점, 130-150만원 미만 3.67점, 110만원 미만 3.48점 순이었으며, 통계적인 차이는 150만원 이상(3.82점)과 110만원 미만(3.48점) 간에 유의미한 것으로 나타났다($p<.05$). 즉, 월평균 급여가 150만원 이상인 영아보육교사가 110만원 미만인 영아보육교사보다 일반적 교수효능감이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 4> 일반적 특성에 따른 일반적 교수효능감의 차이

	일반적 특성	사례수	평균	표준편차	F(Sig)	Scheffe
연령	25세 이하(a)	41	3.57	0.53	1.568 (.198)	-
	26-35세(b)	86	3.71	0.55		
	36-45세(c)	54	3.74	0.55		
	46세 이상(d)	19	3.90	0.71		
	합계	200	3.71	0.56		
교육수준	고등학교 졸(a)	33	3.88	0.40	1.283 (.281)	-
	전문대학 졸(b)	75	3.70	0.57		
	대학교 졸(c)	78	3.66	0.57		
	대학원 이상(d)	14	3.63	0.74		
	합계	200	3.71	0.56		
월급여	110만원 미만(a)	33	3.48	0.57	2.960* (.033)	a<d
	110-130 미만(b)	27	3.70	0.55		
	130-150 미만(c)	53	3.67	0.58		
	150만원 이상(d)	87	3.82	0.53		
	합계	200	3.71	0.56		
시설유형	국공립보육시설(a)	61	3.68	0.59	.113 (.893)	-
	민간보육시설(b)	77	3.73	0.46		
	가정보육시설(c)	62	3.71	0.65		
	합계	200	3.71	0.56		
근무경력	1년 미만(a)	28	3.58	0.59	6.160** (.001)	b<d
	1-3년 미만(b)	37	3.45	0.57		
	3-5년 미만(c)	31	3.61	0.58		
	5년 이상(d)	104	3.86	0.50		
	합계	200	3.71	0.56		
근무시간	9시간 이하(a)	84	3.67	0.57	.344 (.710)	-
	10시간(b)	70	3.74	0.56		
	11시간 이상(c)	46	3.73	0.57		
	합계	200	3.71	0.56		

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

다음으로 직무관련 특성에 따른 전체 교수효능감을 살펴보면, 시설유형에 따라서는 민간보육시설이 평균 3.73점으로 가장 높았고, 다음으로 가정보육시설 3.71점, 국공립보육시설 3.68점으로 나타났으나 이들 간의 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다. 이들의 근무경력에 따라서는 5년 이상이 평균 3.86점으로 가장 높았고, 다음으로 3-5년 미만 3.61점, 1년 미만 3.58점, 1-3년 미만 3.45점 순이었으며, 통계적인 차이는 5년 이상(3.86점)과 1-3년 미만(3.45점) 간에 유의미한 것으로 나타났다($p < .01$). 즉, 5년 이상 근무한 영아보육교사가 1-3년 미만으로 근무한 영아보육교사보다 일반적인 교수효능감이 더 높은 것으로 나타났다. 끝으로 근무시간에 따라서는 하루 평균 10시간 근무가 3.74점으로 가장 높았고, 다음으로 11시간 이상 3.73점, 9시간 이하 3.67점 순으로 나타났으나 이들 간에 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다.

결과적으로, 인구사회학적 특성에 따른 일반적 교수효능감은 월급여에서만 집단간 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직무관련 특성에 따른 일반적 교수효능감은 근무경력에서만 집단간 차이가 있는 것으로 나타났다. 다시 말해서 월평균 급여가 150만원 이상인 영아보육교사가 110만원 미만인 영아보육교사보다 일반적 교수효능감이 더 높은 것으로 나타났으며, 5년 이상 근무한 영아보육교사가 1-3년 미만으로 근무한 영아보육교사보다 일반적 교수효능감이 더 높은 것으로 나타났다.

4) 영아보육교사의 일반적 특성에 따른 개인적 교수효능감의 차이

<표 5>는 일반적 특성에 따른 개인적 교수효능감의 차이를 분석한 결과이다.

먼저 인구사회학적 특성에 따른 개인적 교수효능감을 살펴보면, 연령에 따라서는 36-45세가 평균 3.64점으로 가장 높았고, 다음으로 46세 이상이 3.59점, 25세 이하 3.54점, 26-35세 3.52점 순으로 나타났으나 이들 간에 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다. 다음으로 교육수준에 따라서는 고등학교 졸업이 평균 3.66점으로 가장 높았고, 대학원 이상이 3.62점, 전문대학 졸업 3.57점, 대학교 졸업 3.51점 순이었으나 이들 간에도 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 월급여에 따라서는 150만원 이상이 평균 3.61점으로 가장 높았고, 다음으로 110만원 미만 3.57점, 130-150만원 미만 3.53점, 110-130만원 미만 3.49점 순이었으나 이들 간에도 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다.

다음으로 직무관련 특성에 따른 개인적 교수효능감을 살펴보면, 시설유형에 따라서는 국공립보육시설과 가정보육시설이 각각 평균 3.57점, 민간보육시설 3.55점으로 나타났으나 이들 간의 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다. 이들의 근무경력에 따라서는 5년 이상이 평균 3.66점으로 가장 높았고, 다음으로 3-5년 미만 3.51점, 1

년 미만과 1-3년 미만이 각각 3.44점 순이었으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($p < .05$). 그러나 구체적으로 집단간 차이는 명확히 나타나지 않았다. 끝으로 근무시간에 따라서는 하루 평균 9시간 이하와 10시간 근무가 각각 평균 3.58점, 11시간 이상 3.50점 순으로 나타났으나 이들 간에 통계적인 차이가 없는 것으로 나타났다.

결과적으로, 인구사회학적 특성에 따른 개인적 교수효능감은 차이가 없는 것으로 나타났으며, 직무관련 특성에 따른 개인적 교수효능감은 근무경력에서만 차이가 있는 것으로 나타났으나 구체적으로 집단간 차이는 명확히 나타나지 않았다.

<표 5> 일반적 특성에 따른 개인적 교수효능감의 차이

	일반적 특성	사례수	평균	표준편차	F(Sig)	Scheffe
연령	25세 이하(a)	41	3.54	0.39	.964 (.411)	-
	26-35세(b)	86	3.52	0.47		
	36-45세(c)	54	3.64	0.36		
	46세 이상(d)	19	3.59	0.43		
	합계	200	3.56	0.42		
교육수준	고등학교 졸(a)	33	3.66	0.37	1.153 (.329)	-
	전문대학 졸(b)	75	3.57	0.41		
	대학교 졸(c)	78	3.51	0.45		
	대학원 이상(d)	14	3.62	0.45		
	합계	200	3.56	0.42		
월급여	110만원 미만(a)	33	3.57	0.52	.686 (.562)	-
	110-130 미만(b)	27	3.49	0.35		
	130-150 미만(c)	53	3.53	0.43		
	150만원 이상(d)	87	3.61	0.40		
	합계	200	3.56	0.42		
시설유형	국공립보육시설(a)	61	3.57	0.42	.071 (.931)	-
	민간보육시설(b)	77	3.55	0.39		
	가정보육시설(c)	62	3.57	0.46		
	합계	200	3.56	0.42		
근무경력	1년 미만(a)	28	3.44	0.38	3.691* (.013)	-
	1-3년 미만(b)	37	3.44	0.41		
	3-5년 미만(c)	31	3.51	0.58		
	5년 이상(d)	104	3.66	0.36		
	합계	200	3.56	0.42		
근무시간	9시간 이하(a)	84	3.58	0.41	.743 (.477)	-
	10시간(b)	70	3.58	0.46		
	11시간 이상(c)	46	3.50	0.39		
	합계	200	3.56	0.42		

* $p < .05$

2. 영아보육교사의 직무스트레스

1) 영아보육교사의 직무스트레스 수준

<표 6>은 영아보육교사의 직무스트레스 정도를 살펴본 결과이다. <표 6>에서 보는 바와 같이, 먼저 영아보육교사들의 전체 직무스트레스 수준은 5점 척도를 기준으로 2.67점이며, 전체적으로 중간수준을 조금 낮은 것으로 나타났다. 구체적으로는 업무관련 스트레스가 평균 3.07점으로 가장 높았으며, 다음으로 영아들과의 활동 스트레스가 평균 2.94점, 개인관련 스트레스 2.78점, 행정적 지원 부족으로 인한 스트레스 2.63점, 경제적 불안정 스트레스 2.56점, 학부모 관련 스트레스 2.54점, 동료교사 관련 스트레스 2.12점 순으로 나타났다.

<표 6> 영아보육교사의 직무스트레스 수준

변 수	평균	표준편차
전체 직무스트레스	2.67	0.53
영아들과의 활동	2.94	0.83
업무관련	3.07	0.70
행정적 지원	2.63	0.65
동료교사 관련	2.12	0.96
학부모 관련	2.54	0.63
경제적 불안정	2.56	0.81
개인 관련	2.78	0.61

2) 영아보육교사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이

일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이를 분석하기 위해서 독립변수로는 인구사회적 특성인 연령과 교육수준, 월 급여 그리고 직무관련 특성인 시설유형과 근무경력, 근무시간을 투입하였다. <표 7>은 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이를 분석한 결과이다. 먼저 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스를 살펴보면, 연령에 따라서는 26-35세가 평균 2.78점으로 가장 높았고, 다음으로 25세 이하 2.66점, 36-45세 2.56점, 46세 이상 2.51점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($p < .05$). 그러나 구체적으로 집단 간 차이는 명확히 나타나지 않았다. 다음으로 교육수준에 따라서는 대학원 이상이 평균 3.01점으로 가장 높았고, 다음으로 대학교 졸업이 2.71점, 전문대학 졸업 2.63점, 고등학교 졸업 2.53점 순이었으며, 통계적인 차이는 대학원 이상(3.01점)과 고등학교 졸업(2.53점) 간에 유의미한 것으로

나타났다($p<.05$). 즉, 교육수준이 대학원 이상인 영아보육교사가 고등학교 졸업인 영아보육교사보다 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 월급여에 따라서는 110-130만원 미만은 평균 2.87점으로 가장 높았고, 다음으로 110만원 미만 2.84점, 150만원 이상 2.62점, 130-150만원 미만 2.55점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($p<.05$). 그러나 구체적으로 집단 간 차이는 명확히 나타나지 않았다.

<표 7> 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이

	일반적 특성	사례수	평균	표준편차	F(Sig)	Scheffe
연령	25세 이하(a)	41	2.66	0.46	2.665* (.049)	-
	26-35세(b)	86	2.78	0.59		
	36-45세(c)	54	2.56	0.45		
	46세 이상(d)	19	2.51	0.49		
	합계	200	2.67	0.53		
교육 수준	고등학교 졸(a)	33	2.53	0.55	3.092* (.028)	a<d
	전문대학 졸(b)	75	2.63	0.44		
	대학교 졸(c)	78	2.71	0.57		
	대학원 이상(d)	14	3.01	0.50		
	합계	200	2.67	0.53		
월 급여	110만원 미만(a)	33	2.84	0.52	3.664* (.013)	-
	110-130 미만(b)	27	2.87	0.47		
	130-150 미만(c)	53	2.55	0.51		
	150만원 이상(d)	87	2.62	0.53		
	합계	200	2.67	0.53		
시설 유형	국공립보육시설(a)	61	2.57	0.55	2.107 (.124)	-
	민간보육시설(b)	77	2.68	0.53		
	가정보육시설(c)	62	2.76	0.49		
	합계	200	2.67	0.53		
근무 경력	1년 미만(a)	28	2.81	0.35	1.193 (.314)	-
	1-3년 미만(b)	37	2.57	0.56		
	3-5년 미만(c)	31	2.71	0.61		
	5년 이상(d)	104	2.66	0.52		
	합계	200	2.67	0.53		
근무 시간	9시간 이하(a)	84	2.66	0.53	8.791*** (.000)	a,b<c
	10시간(b)	70	2.52	0.45		
	11시간 이상(c)	46	2.92	0.54		
	합계	200	2.67	0.53		

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

다음으로 직무관련 특성에 따른 직무스트레스를 살펴보면, 시설유형에 따라서는 가정보육시설이 평균 2.76점으로 가장 높았고, 다음으로 민간보육시설 2.68점, 국공립보육시설 2.57점 순으로 나타났으나 이들 간의 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다. 이들의 근무경력에 따라서는 1년 미만이 평균 2.81점으로 가장 높았고, 다음으로 3-5년 미만 2.71점, 5년 이상 2.66점, 1-3년 미만 2.57점 순으로 나타났으나 이들 간의 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다. 끝으로 근무시간에 따라서는 하루 평균 11시간 이상 근무가 2.92점으로 가장 높았고, 다음으로 9시간 이하 2.66점, 10시간 32.5점 순이었으며, 통계적인 차이는 11시간 이상(2.92점)과 9시간 이하(2.66점) 및 10시간(2.52점)간에 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 11시간 이상 근무하는 영아보육교사가 9시간 이하와 10시간 근무하는 영아보육교사보다 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났다.

결과적으로, 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스는 연령과 교육수준, 월급여에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 직무관련 특성에 따른 직무스트레스는 근무시간에서만 집단간 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 인구사회학적 특성 중 연령과 월급여의 통계적인 유의미성은 집단간 차이가 명확히 나타나지 않았다. 다시 말해서 교육수준이 대학원 이상인 영아보육교사가 고등학교 졸업인 영아보육교사보다 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났으며, 11시간 이상 근무하는 영아보육교사가 9시간 이하와 10시간 근무하는 영아보육교사보다 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났다.

3. 영아보육교사의 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 영향

1) 영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스의 상관관계

<표 8>은 영아보육교사의 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위해 앞서 교수효능감과 직무스트레스의 상관관계(Pearson's r)를 살펴본 결과이다. 먼저, 전체 교수효능감과 직무스트레스간의 관계는 $-.214(p<.01)$ 로 부(-)적으로 유의미하게 나타났다. 즉, 영아보육교사의 교수효능감이 높을수록 직무스트레스는 낮아질 것이라는 것이다. 그리고 교수효능감의 하위요인 중에서 일반적 교수효능감은 직무스트레스와 상관성이 없는 것으로 나타났고, 개인적 교수효능감만이 통계적으로 유의미한 상관관계($-.198, p<.01$)가 있는 것으로 나타났다.

<표 8> 교수효능감과 직무스트레스간 상관관계

변 수	일반적 교수효능감	개인적 교수효능감	전체 교수효능감	직무스트레스
직무스트레스	-.126	-.198**	-.214**	1.00

**p<.01

2) 영아보육교사의 일반적 특성, 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 영향

<표 9>는 영아보육교사의 교수효능감이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는가를 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 통제변수로는 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이검증에서 유의미한 결과가 나타난 연령과 교육수준, 월급여, 근무시간을 투입하였다. 교수효능감은 하위요인인 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감이 투입되었다. <표 9>에서 보는 바와 같이, 통제변수로 투입된 일반적 특성 중에서는 교육수준($\beta=.213, p<.01$), 월급여($\beta=-.224, p<.01$), 근무시간($\beta=.157, p<.05$)이 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 교육수준이 높을수록, 월급여가 적을수록, 근무시간이 많을수록 영아보육교사의 직무스트레스는 높아진다는 것을 의미한다.

<표 9> 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 영향

독립변수	종속변수	직무스트레스				
		B	SE	β	t	Sig
	(상수)	3.282	.396	-	8.297***	.000
일반적 특성	연령	-.019	.043	-.032	-.444	.657
	교육수준	.135	.047	.213	2.860**	.005
	월급여	-.107	.034	-.224	-3.141**	.002
	근무시간	.106	.046	.157	2.335*	.021
교수 효능감	일반적 교수효능감	-.030	.066	-.032	-.451	.653
	개인적 교수효능감	-.181	.085	-.146	-2.141*	.034
F			5.335***			
R ²			.142			

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

직무스트레스 하위요인 중에서는 일반적 교수효능감은 무의미한 것으로 나타났고, 개인적 교수효능감만이 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인적 교수효능감은 직무스트레스에 $-.146(p<.05)$ 만큼 부(-)적 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 영아보육교사의 개인적 교수효능감이 높을수록 이들의 직무스트레스는 낮

아진다는 것을 의미한다. 이처럼 통제변수와 일반적 교수효능감, 개인적 교수효능감으로 설정된 회귀분석모형은 서비스의 질에 대해서 14.2%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 경기지역의 국공립, 민간, 가정 보육시설에서 36개월 미만의 영아를 보육하는 교사를 대상으로 교수효능감과 직무스트레스를 알아보고, 영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스의 상관관계 및 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 영향력은 어떠한지 규명하고자 하였다. 연구결과를 중심으로 논의와 결론을 내리면 다음과 같다.

<연구문제 1>

첫째, 영아보육교사의 개인 교수효능감 평균은 교사의 일반 교수효능감보다 높은 것으로 나타났다. 이는 교사가 일반적으로 아동의 성취 및 결과에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 믿는 일반 효능감보다 교사 자신의 상황에 적절한 행동을 취할 수 있다고 믿는 개인 효능감이 더 높은 것으로 나타났다.

둘째, 일반적 교수효능감은 월급여와 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보수수준의 현실화를 위해 기본급의 단계적 인상, 각종 수당의 신설 및 증액을 점진적이고 지속적인 처우개선을 통해 현실화 해주어야 하고 정부의 보육시설에 대한 인건비 보조 등과 같은 개선책으로 보육교사의 근무조건과 처우를 보장될 때 교사의 효능감이 담보될 수 있으며 궁극적으로 이러한 결과는 영아들에게 영향을 미친 것이다. 또한, 교사의 일반 효능감과 개인적 교수효능감은 경력에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 교사의 경력이 증가함에 따라 교사효능감의 차이가 있는 것으로 나타난 몇몇 선행연구들(김아영·김민정, 2002; 강혜영, 2008)의 결과와도 일치되고 있다. Sherer(1983)는 다양하고 많은 성공 경험을 한 개인은 제한된 성공이나 반복적인 실패의 경험을 많이 한 개인에 비해 보다 긍정적인 자기효능감을 가질 것이라고 하였다. 이는 경력이 적은 교사가 직무활동에서 겪는 어려움을 극복하고, 성공적인 수행의 경험을 통해서 직무 활동에서의 스트레스를 낮추고, 교사 효능감을 높일 수 있도록 지지하는 것이 필요하다는 것을 시사하는 것이라고 하겠다. 따라서 경력이 적은 초임 교사들이 직무를 수행할 때 성취감을 경험할 수 있도록 하고, 이에 대한 격려와 인정도 중요하다. 또한 경력이 많은 선배 교사나 동료 교사들의 수업 관찰과 같은 경험들이 제공된다면 앞으로 교육 수행에 있어 긍정적

인 효과를 가져올 수 있으며, 교사의 직무스트레스 또한 완화되어 교수 효능감이 높아질 수 있을 것이다.

<연구문제 2>

첫째, 영아 보육교사의 직무스트레스를 분석한 결과 '보통' 보다 조금 낮은 편으로 나타났으며 하위 영역별로는 업무관련 스트레스가 가장 높고 다음으로 영아들과의 활동, 개인 관련, 행정적 지원 부족, 경제적 불안정, 학부모 관련, 동료교사 관련 스트레스 순으로 나타났다. 즉, 영아보육교사의 업무관련 요인에서 가장 높은 직무스트레스를 지각하는 것은 영아보육교사들이 업무에 대한 과중한 부담, 시간의 유용성 부족, 그리고 처우나 보수에 비하여 적합하지 않은 업무량을 직무스트레스 요인으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 더불어 다른 유아보육교사에 비해 영아보육교사는 신체적으로 힘들고 이러한 이유로 실질적으로 행정업무를 처리할 시간적 여유와 신체적 여유가 부족하여 직무스트레스를 더 느끼는 것으로 해석된다. 이러한 결과는 양보경(2007)의 결과와도 일치되게 나타났다. 본 연구의 대상인 영아보육교사는 초·중등 교사와 달리 근무시간의 대부분을 영아와 함께 보내며 업무 및 조직 특성상 당직 근무가 잦음으로써 근무시간이 상대적으로 길어지는 것이 있다. 뿐만 아니라 이러한 환경 속에서 보육 활동을 준비하거나 기타 업무를 수행해야 함을 고려해 볼 때, 보육교사들이 업무 과부하와 관련된 요인이 직무스트레스의 영향을 미치는 주된 요인이라 해석할 수 있다. 특히 이러한 요인은 직무스트레스의 부정적인 영향들 중 교사가 교직을 떠나게 하는 이유와 밀접하게 관련되어 있다(Boyle et al., 1995; Wilhelm et al., 2000). 궁극적으로 보육의 질을 저하시키는 요인으로 작용할 가능성이 크다고 하겠다. 따라서 탄력근무제나 1일 근무 최대시간 제한 등의 배려와 같은 보육교사의 근무시간에 대한 합리적인 조절과 같은 제도의 도입 및 보육교사의 직무에 상응하는 보수나 복지혜택 등 처우 개선과 같은 관심이 병행되어야 한다.

둘째, 영아보육교사의 인구사회학적 변인 중 연령, 교육수준, 월 급여에서 직무스트레스와의 유의미한 차이가 나타났다. 연령에 따른 직무스트레스는 26~35세가 가장 높게 나타났으며 유의미한 상관성이 있는 것으로 나타났다. 김보들맘·신혜영(2000)은 교사의 발달단계에 따라 스트레스가 달라질 수 있음을 지적하였다. 따라서 적절한 재교육, 정기적인 훈련, 정보 제공, 휴가 제공 등 다양한 경로와 방법을 통한 적극적인 교사 지원이 필요하겠고, 이것은 교사의 스트레스를 감소시키는 하나의 대안이 될 수 있으리라 생각된다. 교육수준에 따른 직무스트레스에서는 4년제 대졸 이상이 가장 높은 스트레스를 보였다. 이는 4년제 대학 이상을 졸업한 영아보육교사들이 같은 학력을 가진 타 직업의 종사자와 비교해보았을 때 매우 낮은 사회

적 인식과 보수, 처우 문제에 대한 스트레스가 더 높다고 나타나는 유희정(2002)과의 연구와도 일치한다.

월 급여에 따른 직무스트레스에서는 110~130만원 미만의 월 급여를 받는 교사들이 직무스트레스가 높게 나타났다. 허송연(2002)의 연구결과와는 차이가 있었으나 영아보육교사의 인건비는 근무시간과 대비하면 상당히 낮아 보수에 만족하지 못하는 것은 당연한 결과로 보여진다. 따라서 장시간의 근무와 다양한 역할을 수행하는 우리나라 영아보육교사들에게 양질의 처우로 급여 문제의 개선이 요구된다.

<연구문제 3>

첫째, 교수효능감과 직무스트레스 간 관계의 정도는 유의한 부적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 교수효능감과 직무스트레스의 유의한 부적 상관관계를 보이는 것은 교수효능감이 높아질수록 직무스트레스는 낮아질 것이라는 것이다. 이러한 결과는 교수효능감이 높을수록 직무스트레스는 낮아진다는 선행연구(Shere, 1983)의 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

둘째, 영아보육교사의 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 개인적 교수효능감 만이 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났는데 특히 일반적 특성 중에서는 교육수준, 월 급여, 근무시간이 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 직무스트레스 감소에 교수효능감의 중요성을 강조한 선행연구들(김혜정, 2002; 구은미, 2004; 신혜영, 2004; 이금섭, 2007)과 일치된 결과를 보이고 있다. 교육수준이 높을수록, 월급여가 낮을수록 근무시간이 많을수록, 개인적 교수효능감이 낮을수록 직무스트레스는 높게 나타났다. 즉, 영아보육교사의 교육수준이 높을 때 월급여가 보장되지 않고 근무여건이 열악한 경우, 자신에 대한 교수효능감은 낮은 경우 직무스트레스는 높다고 하겠다. 따라서 영아보육교사의 직무스트레스 완화를 위해서 월급이나 근무시간 등의 근무여건이 우선적으로 제공되어야 하고, 교사개인은 교수효능감을 갖출 수 있는 노력이 있어야 하겠다. 특히, 개인적 교수효능감이 직무스트레스에 영향을 주고 있기 때문에 높은 교수효능감은 직무스트레스를 극복하고 결과적으로 보육의 질도 담보할 수 있다고 하겠다. 따라서 영아보육교사의 교수효능감을 높이기 위해 교사 자신의 효능감을 높이고 영아들이 긍정적으로 변화될 수 있는 근무환경의 개선이 필요하며, 직무스트레스의 감소를 위해서는 영아보육교사의 교수효능감을 높이기 위한 교사 스스로의 노력과 행·재정적 지원이 필요할 것이다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언으로 첫째, 본 연구는 그 대상이 경기도 31개 도시 중 3개 도시의 지역에서 근무하는 영아반 교사들로만 국한되어 실시되어, 연구결과를 일반화 할 수 없다. 따라서 보다 광범위한 대상과 더불어 후속 연구

에서는 유아반 교사와 영아반 교사 모두 조사하여 영아와 유아를 비교하여 분석해 볼 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구의 자료는 구조화된 설문지를 사용함으로써 연구 대상 교사의 지각에 기초하여 조사되었기 때문에 영아반 보육교사를 심층인터뷰하거나 관찰하지 못하였다. 따라서 후속 연구에서는 질문지법 이외의 면접법이나 참여관찰법과 같은 질적 연구방법 등을 함께 사용하여 제한점을 보완해야 할 것이다. 셋째, 영아보육교사의 질적 향상을 위한 요인으로 교수효능감과 직무스트레스를 분석하였으나 이에 사회적 지지, 대처 전략, 전문성 인식, 소진 등 다양한 변인들을 연구에 포함시켜 변인들 간의 관련성을 밝힘으로써 또 다른 관점에서 영아보육교사의 교수효능감의 질적 향상과 직무스트레스 예방 및 완화 요인에 대해 연구할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강혜경(2002). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위 청구논문.
- 권혜경, 윤혜미(2003). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. **생활과학연구지**, 4, 303-319.
- 권기태(1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사 연구. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 구은미 (2004). 보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련 변인 분석. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김남희(1993) 유치원의 조직풍토와 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 한국교육대학교 대학원 석사학위논문.
- 김보들맘 · 신혜영 (2000). 어린이집 교사의 직무스트레스 관한 탐색적 연구. **유아교육연구**, 20(3), 253-276
- 김순천(2008). 리더십코칭 프로그램이 보육교사의 교수효능감과 직무만족에 미치는 영향. 남서울대학교 대학원 아동복지학과 보육경영전공 석사학위논문.
- 김신덕 (2000). 유아교사의 효능감과 역할수행능력 인식. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김아영 · 김민정 (2002). 초등교사들의 교사효능감과 학교조직풍토와의 관계. **교육심리연구**, 16(3), 5-29
- 김유진 (2003) 영아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교대학원 석사학위논문.
- 김지현 (1995). 유치원 교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김춘희 (1999). 영아보육의 현황과 발전방향에 대한 연구. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김혜정 (2002). 유치원의 조직풍토, 교사 효능감과 직무스트레스의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김희진 · 이분려(1999). 유아교사의 교수 효능감에 영향을 주는 내·외적요인에 대한 연구. **한국교사교육**, 16, 161-181
- 박관성 (1999). 교사효능감 척도의 타당화를 위한 일 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 보건복지부(2011). 2010년 보육통계. 보건복지부.

- 성영혜, 이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. **생활과학연구지**, 14, 143~159
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 양일 (2007). 초등교사의 교사 효능감과 학교 조직 문화 간의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 양보경(2007). 보육시설 영아반 담당교사의 직무스트레스에 관한 연구. 국민대학교 대학원 석사학위논문.
- 용인경 (2003). 기혼 유아교사의 가정 내 역할가능과 자기효능감 및 직무 만족도와 의 관계. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유희정(2002). 보육발전 기본계획 개발에 관한 연구. **열린유아교육**, 7(1), 1~31.
- 이선애(2009). 보육교사의 직무스트레스가 교사효능감에 관한 연구. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문.
- 이금섭 (2007). 특수보육교사의 직무스트레스와 교사효능감의 관계. **특수교육재활과학연구**, 46(1), 199-146.
- 이분려 (1998). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사 효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장미아 (1996). 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방법. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정언애 (2001). 유치원 조직풍토 교사 효능감 및 직무스트레스간의 상호 관계 연구. 대구대학교 석사학위 청구논문.
- 조형숙 (2002). **유아교사 교육의 최근동향 -유아교사의 효능감-** 이화여자대학교 출판부, pp9-31.
- 최희양(2001). 영아보육사의 전문성 인식과 보육환경과의 관계. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 하광평 (1989). 초등학교 교사의 직무스트레스 척도 제작에 관한 연구. 전북대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 허송연(2002). 보육교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경남대학교 행정대학원. 석사학위논문.
- Arnold, D. A, McWilliams, L., & Arnold, E. H. (1988). Teacher discipline and child misbehavior in day care : Untangling causality with correlational data. *Developmental Psychology*, 34, 276-287.
- Ashton, P.T., & Webb, R.B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy*

- and student achievement*, New York: Longman.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Clark, C. L. (1980). An analysis of occupational stress factors as perceived by public teachers. Unpublished Dissertation, Auburn University, Auburn, AL.
- Cichon, D. J., & Koff, R. J. (1980). Stress and teaching. *NASSP Bulletin*, 64, 91-108.
- D'Arienzo, R.V., Moraco, J. C., & Krajewski, R. J. (1981). *Stress in teaching: A Comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teachers*. Washington, DC : University Press of America.
- Denham, C. H., & Michael, J. J. (1981). Teacher sense of efficacy: A definition of the construct and a model for further research. *Educational Research Quarterly*, 5, 39~63.
- Enochs, L. G., & Riggs, I. M. (1990). Toward the development of an efficacy belief in instrument for elementary teachers. *Science Education*, 79, 63-75.
- Gibson, S., & Brown, R. (1982). Teacher decision making as a function of efficacy attribution, and reasoned action. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. Boston.
- Gibson, S., & Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Greebwood, G. E., Olejnik, S. F., & Parkay, F. W. (1990). Relationship between four teacher efficacy belief patterns and selected teacher characteristics. *Journal of Research & Development in Education*, 23, 102-106.
- Leach, D. J. (1984). A Model of teacher stress and its implications for management. *The Journal of Educational Administration*, 22, 157-172.
- Wallace, G. R., & Kass, S. E. (1986). *Teacher Stress and Self Concept*. ERIC Document Reproduction Service ED 279-626.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationships between teacher's efficacy and job stress and the effects of educare center teacher's teaching efficacy on job stress. The subjects of this study were 200 teachers at the public, private, or home child-care centers in Pyeongtaek, Songtan and Osan. To analyze the general characteristics of subjects, frequency analysis and descriptives, ANOVA and correlation analysis, and multiple regression were used. The results of this study were as follows: First, educare center teacher's teaching efficacy level was a little higher than the average. The mean score of general belief of teaching efficacy was a little higher than the personal belief of teaching efficacy. Second, educare center teacher's job stress level show to be lower than average. Job related stress is the highest. Next is, the child related stress, personal related stress. Third, teaching efficacy significantly influenced on the job stress. The result indicated the higher educare center teacher's belief of efficacy was, the lower the job stress was. While general teaching efficacy was not associated with teaching efficacy, personal teaching efficacy was significantly related to teaching efficacy. The result of analyzing the effects of educare center teacher's teaching efficacy on job stress showed personal teaching efficacy had a strong influence on job stress. In detail, there was a significant negative correlation between personal teaching efficacy and job stress. Among the general factors such as the level of education, monthly income, work hours had significant influence on job stress. Therefore, the higher the level of education, the less monthly income, the longer work hours, it appeared that educare center teacher's job stress is higher.

Key words : educare center teacher, teachers' job stress,
teachers' belief of teaching efficacy

2011. 09. 30. 투고 : 2011. 12. 06. 수정원고접수 : 2011. 12. 14. 최종게재결정