

## 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스에 관한 연구\*

김순애\*\* 김수향\*\*\*

### A Study on Infant Class Childcare Teachers' Self- Efficacy and Job Stress

Kim, Soon Ae Kim, Soo Hyang

본 연구의 목적은 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스에 영향을 미치는 관련 배경 변인 분석을 통해 영아반 보육교사의 직무여건 개선 및 교사교육의 기초자료를 제공하기 위함이다. 이러한 목적을 위해 경상북도에 소재한 어린이집에 재직 중인 영아반 보육교사 488명을 대상으로 2013년 3월11일부터 29일까지 설문조사를 실시하였다. 연구결과 첫째, 영아반 보육교사의 교사효능감은 전반적으로 조금 높게 나타났으며, 일반효능감이 개인효능감보다 높게 나타났다. 교사효능감은 개인변인인 연령과 결혼여부에서, 근무여건 변인인 어린이집 유형, 평균근무시간, 월평균보수, 반 원아수에서 유의한 차이를 보였다. 둘째, 영아반 보육교사의 직무스트레스 역시 전반적으로 조금 높게 나타났으며, 직무스트레스는 경제, 학부모, 업무, 원아, 개인, 행정업무 순이며, 가장 낮은 요인은 동료스트레스로 나타났다. 직무스트레스는 개인변인 연령, 결혼여부, 경력, 이수한 연수회수에서, 근무여건 변인인 어린이집 유형, 평균근무시간, 반 원아수, 월평균보수에서 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 통해 영아반 보육교사의 교사효능감 향상을 위해 영아반 보육교사의 직무여건 개선이 무엇보다 중요하다 하는 시사점을 얻을 수 있다.

▶ 주제어 : 영아반 보육교사, 교사효능감, 직무스트레스

\* 본 논문은 2014년 위덕대학교 대학원 교육학과 석사학위 청구 논문을 재구성함.

\*\* 제 1저자: 포항 꼬마성 어린이집 원장(sa73900@naver.com)

\*\*\* 교신저자: 위덕대학교 유아교육과 부교수(shkim@uu.ac.kr)

## I. 서론

현대사회로 접어들면서 여성의 학력 수준이 높아지고 여성 취업에 대한 사회적 인식이 변화되고 있다. 또한 여성의 자아실현 욕구가 강해지고, 만 2세 이하 영아를 둔 어머니들의 취업이 증가함에 따라 어린이집을 이용하는 만 0-2세 영아가 전체 영유아의 54.81%를 차지하고 있다(보건복지부, 2012).

따라서 이제 보육은 단순한 복지차원의 문제가 아니라 미래 인적 자원에 대한 투자로써 사회, 경제, 교육의 측면에서 인식이 강화되어가는 것으로 성장과 복지의 선순환을 추구하는 것을 의미하게 되었다(한국보육진흥원, 2012). 이와 같은 보육의 개념적 변화와 사회적 인식의 변화는 무엇보다 보육의 질 향상으로 초점을 이동시켰으며, 보육의 질에 가장 큰 영향을 미치는 요소로서 ‘보육교사’라는 인적환경에 대한 관심을 환기시키는 원인이 되었다고 볼 수 있다. 특히 최근 보육서비스의 질과 관련된 연구에서는 보육효과를 설명하는 가장 중요한 요인으로 보육교사의 역할을 일관되게 강조하고 있다는 점(이점자, 2012)에서 보육교사의 특성은 보육의 질 향상을 기대하게 하는 주요변인이라 할 수 있다. 즉 영유아들과 직접 상호작용하는 보육교사의 특성에 의해 보육의 질이 상당부분 설명될 수 있으며 이는 영유아 발달 및 능력과 밀접하게 관련되어 있다는 것이다(유희정, 2004; 유희정, 이미화, 2004; 이은혜, 이기숙, 1996).

이와 관련하여 여러 선행연구들(김연하, 김양은, 2008; 김현지, 2006; 김현지, 박찬구, 이정희, 2010)은 보육교사의 특성을 설명하는 많은 요인들 중 보육교사로서의 효과적인 업무 수행을 하는데 가장 중요하게 간주되는 요인으로 ‘자기효능감(self-efficacy)’을 들고 있다.

자기효능감은 Bandura(1977)의 사회학습이론에서 나온 것으로 ‘자신의 능력에 대한 긍정적인 믿음이 특정분야에서의 행동을 성공적으로 이끌어내는 특성’을 의미한다. 즉 주어진 목표를 달성하도록 요구되는 일련의 행동을 조직하고 수행하는 개인의 역량에 대한 믿음으로 정의할 수 있다.

또한 자기효능감은 교육, 육아, 건강, 스포츠, 업무 등의 여러 분야에 걸쳐 적용될 수 있는데, 그 가운데 교직의 영역에서 교사에게 해당되는 자기효능감을 교사의 자기효능감, 즉 ‘교사효능감’이라 한다. 따라서 교사의 자기효능감은 교사로서 학생의 학습에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 스스로의 능력에 대한 믿음이라고 설명할 수 있다(Ashton, 1984; Gibson, & Dembo, 1984; Guskey & Perry, 1994).

이처럼 자기효능감은 과거수행에 대한 측정결과보다는 앞으로의 수행수준을 더 잘 예측한다는 것을 보여주고 있는데(Bandura, 1977), 효능감에 대한 신념은 행동의 주된 근원이며 인간의 삶은 개인의 효능감에 대한 신념에 의해 유도된다. Bandura(1993)에 의하면 표현된 자기효능감과 수행사이의 일치도는 과제에 따라 다르나 대개 80~90%에 이른다고 강조한다. Bandura의 자기효능감 이론은 다양한 부분에서 연구되어 왔는데, 특히 보육과 관련된 연구에서는 자기효능감을 맥락-특수적인 형태의 하나로 규정지으며 교사의 내면적인 특성들을 밝히고 있다. 특히 김현지와 동료연구자들(2010)은 어떠한 요인이 보육교사의 실제수행에 영향을 미치는지 연구하면서 교사가 가지고 있는 교육적 기술보다는 교사가 가진 신념체계, 직업의식 자아개념, 자신감 등과 같은 질적인 변인이 유아교육현장에서 중요한 요인으로 작용함을 밝혀내었다. 그리고 교사효능

감과 같은 보육교사의 내적신념은 교사들의 교수학습능력에 있어 개인차를 설명할 수 있는 변인이며, 교수행동과 운영상의 중요한 요소가 된다(Gibson & Dembo, 1984)는 측면에서 영아반 보육교사의 교사효능감은 보육의 질을 설명하는 중요변인으로 볼 수 있다.

영·유아 교사들의 교사효능감과 관련된 국내 선행연구들(신은수, 박현경, 2006; 신혜영, 2004; 엄경순, 2002; 이점자, 2012; 이점자, 김형모, 2012; 임옥희, 2006)에서 일반적으로 교사효능감이 높은 교사는 자신의 보육활동에 대해 가치를 느끼고 영유아의 행동과 성취에 대해 긍정적인 기대를 가지며, 영아의 학습에 대해 강한 책임감을 느끼고, 특정한 보육 목표의 달성을 위해 다양한 교수법을 사용하려 하며, 영유아의 의사결정과정에 민주적인 방법으로 참여시키려는 경향이 보다 강한 것으로 보고되고 있다. 반면 교사효능감이 낮은 교사는 영유아들을 가르치는 일에 당혹감을 쉽게 느끼며, 유아들의 학습에 대한 책임은 전적으로 유아에게 있는 것으로 보며, 교육 목표에 따라 어떤 교수방법이 적절한 것인지에 대한 아이디어가 부족했다고 보고하였다. 이처럼 영아반 보육교사가 높은 효능감을 가지게 되면 영아에게 긍정적인 영향을 미치게 되고 이는 궁극적으로 보육의 질에 영향을 미치게 됨을 유추할 수 있다.

이러한 영유아반 보육교사의 교사효능감에 영향을 미치는 요인들을 살펴보면, 보육기관의 질, 교사 전문성을 지원하는 환경여건과 같은 외적 요인들과 교사의 경력, 학력 등의 교사개인의 인구통계학적 특성(이점자, 2012)이 있다. 또한 의사결정 참여정도, 교사-유아상호작용(구은미, 2004), 학습동기, 교사행동의 질 등 물리적 환경과 인적환경, 즉 교사 간의 상호작용(김현지, 2006)에 의한 교사의 인식측면 등으로 나누어 볼 수 있었다. 그리고 영유아에 대한 긍정적인 기대(구은미, 2003) 및 교사의 신념, 자아개념, 조직풍토에 대한 인식(이점자, 2012) 등 교사의 내적 판단요인에 의한 변인들도 보육교사의 교사효능감에 영향을 미치고 있었다.

위의 결과들은 직무 환경적 여건이 영아반 보육교사의 효능감에 영향을 미치는 요소로서 작용하게 됨을 알 수 있다. 그리고 교사를 둘러싸고 있는 환경적 여건이나 인구통계학적 배경은 영아반 보육교사의 교사효능감에 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용하나 교사의 인식이나 의지에 의한 ‘태도’와 더불어 외적요인에 의한 효과로 설명될 수 있다. 또한 교사의 신념이나 자아개념 등과 같이 교사의 내적 판단근거에 의한 요인들도 환경 내에서 교사의 인식에 따라 다른 결과를 가져올 수 있다고 할 수 있는데 이는 영아반 보육교사의 인식과 직무여건은 교사 효능감과 관련이 있다고 유추할 수 있다.

직무여건에 대한 교사의 인식을 분석하는 대표적인 변인으로 직무만족도와 직무스트레스를 들 수 있는데, 직무만족도의 경우 ‘개인이 직무를 수행하는 과정에서 인식하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태’를 의미(박선화, 2012)하며, 교사의 직무스트레스는 ‘교사가 직무환경과 역할을 수행하는 과정에서 생기는 부조화로 인하여 교사 개인이 겪게 되는 심리적인 역기능’ (D’Arienzo, Maracco, & Krajewski, 1982)을 의미한다. 본 연구에서는 어린이집에 근무하는 영아반 보육교사를 대상으로 하고 있다. 어린이집 교사들의 근무환경에 대해 언급하고 있는 연구(신혜영, 2004)에 의하면, 어린이집 교사들의 평균 근로시간은 8시간을 훨씬 넘는 10~12시간의 장시간 근무를 하고 있다. 그리고 근무량과 업무내용에 비해 상대적으로 낮은 보수, 지위와 전문성에 대한 낮은 사회적 인식, 그리고 높은 교사 대 영아 비율, 신분과 고용의 불안정성 및 승급의 불확실성 등 열악한 근무환경에 노출되어 있다고 밝히고 있다. 즉 상당수의 영아반 보육 교사들이 열악한 근무환경에 처해있다는 점을 고려하여 본 연구에서는 직무에 대한 스트레스

인식정도를 살펴보고자 한다. 특히 조성연(2004)은 교사의 직무스트레스가 높아지면 그와 더불어 교육의 질도 낮아지게 된다고 경고하면서, 교사의 직무스트레스는 교사 개인과 소속된 기관 뿐만 아니라 우리나라 장래의 주역인 영유아를 교육하는 일에 지장을 주어 결국 국가·사회적으로 큰 손실을 입게 된다고 강조하였다. 이러한 환경적 요인에 따른 직무스트레스에 교사들이 지속적으로 노출되면 심리적 육체적 소진을 가져오게 된다(박은주, 2010). 즉 스트레스가 적절히 해소되지 않을 때는 개인 지각 체계의 반응을 무감각하게 만들고 동기나 의욕을 약화시키며 사기저하로 이어져 업무의 질적, 양적인 수행력의 저하, 활력의 상실, 직무에 대한 책임감 상실, 이직 등의 문제를 발생시킨다는 것이다(임진숙, 2004). 또한 교육의 가장 중요한 자원인 교사의 소진은 결과적으로 유아에게 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로(김윤하, 2005) 질적으로 우수한 보육과 교육을 제공하기 위해서는 영아반 보육교사의 주요 직무스트레스를 파악하여 반드시 개선될 수 있도록 대처해야 할 것이다. 요컨대, 과도한 직무스트레스는 교사의 행동에 직접적인 영향을 미쳐 교육의 질을 저하시키는 결과를 가져올 수 있는 변인이므로 체계적으로 분석할 필요가 있다.

그러나 교사효능감과 직무스트레스 관련 국내 연구는 유아반 보육교사를 연구대상으로 한 연구들이 많이 이루어졌고, 영아반 보육교사를 연구대상으로 한 연구는 소수에 불과하였다. 그리고 선행연구들은 교사효능감의 관련 변인 분석보다는 교사효능감과 교사-유아 상호작용관계(김현지, 나동진, 2006), 교사-유아관계가 유아의 적응에 미치는 영향(김영희, 강기숙, 한세영, 2008), 전문성 지원환경과 교사효능감의 관계, 교사효능감과 직무만족도(김경철, 최인숙, 홍정선, 2007; 이성희, 박영신, 2007) 등이 이루어졌다. 직무스트레스 관련 연구에서도 장애전담 시설 보육교사의 직무스트레스(유수옥, 임명환, 2007)와 영아반 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구들이 이루어졌다(민혜영, 윤미정, 2011).

교사효능감과 직무스트레스의 관련 변인을 분석한 연구는 특수보육교사를 대상으로 연구는 이루어졌지만, 관련 변인은 시설유형, 교사자격증, 연령, 최종학력, 교직경력에 한정하여 이루어졌다(이금섭, 2007). 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스에 영향을 미치는 변인 분석 연구에서도 개인변인은 연령, 교육수준, 월 급여, 근무여건 변인은 시설유형이나 근무경력, 근무시간 등에만 초점을 두고 분석되었다(강이슬, 2011). 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스에 영향을 미치는 변인 중 결혼여부나 이수한 연수 횟수, 반의 교사 수 등은 분석에서 제외되었다. 그러나 현재 많은 어린이집의 영아반 보육교사는 미혼보다는 기혼 여성들이 많은 부분을 차지하고 있는 실정이며, 또한 교사들의 질적 향상을 위한 보수교육 및 연수등도 꾸준히 이루어지고 있다. 이러한 점을 고려해 볼 때 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스의 관련 변인 분석에서 결혼여부나 이수한 연수 횟수 등의 영향력 등을 분석할 필요성이 요구된다. 아울러 한반의 교사 수에 따라 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스는 어떠한 차이가 있는지를 살펴보는 것은 한반의 교사 수 및 교사 대 아동 법정 비율 선정의 기초자료가 될 것이다.

이러한 점을 고려하여 본 연구는 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스에 영향을 미칠 수 있는 가능한 개인변인과 근무여건 변인을 확장하여 살펴보고자 한다. 특히 영아기는 발달의 폭이 크고, 다른 연령보다 보육환경에 더 영향을 받으며, 교사의 역할이 중요한 시기이다(임옥희, 2006). 그러므로 영아반 보육교사들의 질적 향상에 영향을 미칠 수 있는 변인 분석은 심도

있게 이루어져야 할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 영아 보육의 질과 인적자원의 질적 수준 향상을 위한 방안으로 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스에 미치는 변인을 분석하고 이를 통하여 영아반 보육교사의 교사효능감 향상과 직무여건 개선을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

연구문제1. 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스는 개인변인(연령, 결혼여부, 경력, 학력, 소지자격, 이수한 연수 횟수)에 따라 어떠한가?

연구문제2. 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스는 근무여건 변인(어린이집유형, 반의 원아 수, 반의 교사 수, 보조교사의 유무, 평균근무시간, 월평균 보수)에 따라 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스를 알아보기 위하여 경상북도(포항시, 경주시, 영천시, 구미시)에 소재한 영아반 보육교사 488명을 연구대상으로 하였으며, 일반적인 배경은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 인구통계학적 및 근무여건 특성

(N=488)

일반적 배경		빈도	%	근무여건 특성		빈도	%	
연령	20-25세	92	18.9	근무하는 어린이집 유형	국공립	94	19.3	
	26-30세	69	14.1		법인	77	15.8	
	31-35세	53	10.9		민간	180	36.9	
	36-40세	93	19.1		가정	134	27.5	
	41세 이상	181	37.1		직장	3	0.6	
결혼여부	미혼	182	37.6	반의 원아수	1-3명	52	10.7	
	기혼	306	62.7		4-6명	186	38.1	
교사경력	1년 이하	134	27.5		반의 교사 수	7명 이상	250	51.2
	2-3년	103	21.1	1명		399	81.8	
	4-5년	77	15.8	2명		55	11.3	
	6-7년	38	7.8	3명		34	7.0	
	8-9년	38	7.8	보조교사의 유무		있음	23	4.7
	10년 이상	98	20.1			없음	465	95.3
학력	보육교사교육원	80	16.4					
	전문대학	267	54.7					
	4년제 대학	112	23.0					
	대학원	27	5.5					
	기타	2	0.4					

소지 자격 (다중 응답)	보육교사 2급	234	48.0	평균 근무시간	8-9시간이하	171	35.0
	보육교사 1급	216	44.3		9-11시간	294	60.2
	보육시설장	111	22.7		12시간 이상	23	4.7
	사회복지사	38	7.8				
	유치원 2급	61	12.5				
	유치원 1급	27	5.5				
	유치원 원감, 원장 기타자격	5 14	1.0 2.9				
이수한 연수의 횟수	0회	111	22.7	월 평균 보수 (실수령액 을 의미함)	100만원 미만	161	33.0
	1-3회	122	25.0		100~130만원 미만	200	41.0
	4-6회	67	13.7		130~160만원 미만	46	9.4
	7-9회	67	13.7		160만원 이상	81	16.6
	10회 이상	121	24.8				
합계	488	100	합계	488	100		

## 2. 연구도구

### 1) 교사효능감 측정도구

보육교사의 교사 효능감을 측정하기 위하여 Enochs와 Riggs(1990)에 의해 개발된 교사의 과학 교사효능감(Science Teaching Efficacy Belief Instrument: STEBI)을 이분려(1998)가 수정(유치원 교사 대상)한 도구를 영아반 보육교사 대상으로 수정한 장종윤(2010)의 설문지를 예비조사 후 수정, 보완하여 유아교육 전공 박사 2명에게 내용타당도 검증 후 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 평정 척도로 응답하게 되어 있으며 부정문 형식으로 서술된 교사의 개인 효능감 영역에 속한 문항 13개 중 6개는 역 채점으로 계산된다. 역 채점을 제외하고, 점수가 높을수록 교사효능감이 높은 것을 의미한다.

<표 2> 영아반 보육교사 교사효능감에 대한 측정도구의 문항 및 신뢰도

구분	영역	내용	문항수	신뢰도
교 사 효 능 감	일반 효능감 (영아행동의 변화 에 대한 인식)	영아 활동의 긍정적 변화, 영아 행동의 긍정적 변화 유무 영아의 긍정적 행동에 대한 부모의 반응에 대한 교사의 자기 평가	12	.709
	개인 효능감 (교수능력과 교수 법에 대한 인식)	교수능력 및 교수법에 대한 긍정적, 부정적 부분에 대한 교사의 자기 평가	13	.851
전체			25	.776

## 2) 직무스트레스 측정도구

Clark(1980)가 개발하고 D'Arenzo와 동료들(1982)이 수정한 교사의 직무스트레스 요인을 정영실(2011)이 수정, 보완한 것을 예비조사 후 수정 없이 사용하였다. 질문의 각 문항은 5단계의 평정 척도로, 채점방법은 ‘매우 그렇다’에 5점, ‘비교적 그렇다’에 4점, ‘보통이다’에 3점, ‘별로 그렇지 않다’에 2점, ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주어 계산한다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다.

〈표 3〉 영아반 보육교사의 직무스트레스에 대한 측정도구의 문항 및 신뢰도

구분	영역	내용	문항수	신뢰도
영아반 보육교사의 직무스트레스	원아들과의 활동	놀이동기부여가 어려움, 문제를 일으키는 영아, 영아인원 수, 통제기술, 기본생활 습관지도, 부적응 영아, 영아의 질병 근무시간 이후의 잡무, 교재교구 부족, 보육활동에 필요한 정보습득, 사무직원의 도움 부재, 과중한 업무, 학급 운영을 위한 준비 시간 부족, 많은 잡무, 과다한 교구제작의 요구, 빈번한 벽면 환경구성 요구	7	.727
	업무 관련	원장이나 행정가들의 행정적 지원 부족, 신체에 적합하지 않은 시설 운영, 나의 의견이 무시될 때, 권한에 비해 많은 책임부여, 시설의 문제에 대해 자유롭지 못한 발언권, 보육 시설 운영방식의 비일관성, 재교육 프로그램의 기회 부재	10	.812
	행정적 지원	동료 간 분위기, 업무를 미루는 동료, 경쟁의식, 보조교사의 부족, 동료 간 갈등, 과별존재, 의사소통의 어려움	8	.773
	동료 관련	학부모의 무관심, 지나친 관심, 과중한 요구, 원만하지 못한 관계, 안전사고로 인한 항의, 이기적인(과잉보호)태도, 기한 내 보육료 납부, 교사의 말에 지나친 관심(반응), 연락 없이 귀가시간을 엄수하지 않는 부모	7	.891
	학부모 관련	낮은 보수, 월급 급여일의 변동, 직업의 경제적 안정성	9	.741
	경제적 안정	직업의 보람, 결혼 관련문제	3	.689
	개인관련	전체	1	.631
			45	.752

## 3. 연구절차

연구절차는 첫째, 영아반 어린이집 조사(2013년 2월 18~19일), 둘째, 질문지의 적절성에 대한 예비조사(2013년 2월 20일~22일 본 연구의 대상이 아닌 각 어린이집 유형별 영아반 보육 교사 2명씩 총 10명을 대상으로 실시), 셋째, 질문지의 재구성 및 내용타당도 검증(2013년 2월 25일~28일 예비조사를 통해 문항의 내용이 애매모호하거나 적합하지 않은 문항은 수정 삭제한 후 유아교육 전공 박사 2인에게 내용 타당도 검증), 넷째, 본 조사(2013년 3월6일~8일 사전 협조요청 후 3월11일~29일 질문지 502부 배포 후 491부 회수하여 무응답 등의 질문지를 제외한 488부 분석함), 다섯째, 수집된 자료는 통계프로그램인 SPSS WIN19.0을 활용하여 ‘주요변수’의 전반적인 경향을 알아보기 위해 평균과 평균편차를 산출하였고, 집단 간의 차이를 알아보기 위해서

는 t-test, ANOVA 및 Scheffe'의 사후검증을 실시하였다.

### Ⅲ. 연구 결과

#### 1. 영아반 보육교사의 교사효능감

##### 1) 영아반 보육교사의 교사효능감

영아반 보육교사의 교사효능감( $M=3.13$ ,  $SD=.27$ )은 평균이상으로 나타났으며, 일반효능감( $M=3.17$ ,  $SD=.34$ )이 개인효능감( $M=3.08$ ,  $SD=.27$ ) 보다 높게 나타났다<표 4참조>.

<표 4> 영아반 보육교사의 교사효능감

구분	하위영역	평균(M)	표준편차(SD)
교사효능감	일반효능감	3.17	.34
	개인효능감	3.08	.27
	전체	3.13	.27

##### 2) 영아반 보육교사 개인변인(연령, 결혼여부, 경력, 학력, 소지자격, 이수한 연수 횟수)에 따른 교사효능감

영아반 보육교사의 교사효능감은 개인 변인 6개중 연령( $F=3.10$ ,  $p<.05$ ), 결혼여부( $t=-2.71$ ,  $p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 유의한 차이가 나타난 변인을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

##### (1) 영아반 보육교사의 연령에 따른 교사 효능감

영아반 보육교사의 연령에 따른 교사효능감은 일반( $F=4.72$ ,  $p<.01$ ), 개인( $F=3.100$ ,  $p<.05$ ) 전체 교사효능감( $F=3.10$ ,  $p<.05$ ) 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 일반효능감은 20-25세 집단 에 비해 31-35세, 36-40세, 41세 이상의 집단이 상대적으로 높게 나타났고, 개인효능감과 전체 교사효능감에서는 20-25세 집단에 비해 36-40세 집단이 상대적으로 높게 나타나는 경향을 보였다<표 5참조>.

<표 5> 영아반 보육교사의 연령에 따른 교사효능감

교사 효능감	연령					F(p)	사후검증
	20-25세	26-30세	31-35세	36-40세	41세 이상		
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
일반	3.05(.22)	3.12(.31)	3.20(.35)	3.22(.37)	3.23(.38)	4.732**(.001)	a<c,d,e
개인	3.06(.21)	3.07(.31)	3.05(.30)	3.13(.30)	3.712(.146)	3.100*(.015)	a<d
전체	3.06(.18)	3.09(.27)	3.12(.29)	3.14(.26)	3.17(.30)	3.100*(.015)	a<d

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



(2) 영아반 보육교사의 결혼여부에 따른 교사효능감

영아반 보육교사의 교사효능감은 결혼여부에 따라 일반효능감( $t=-4.08, p<.001$ )과 전체교사효능감( $t=-2.71, p<.001$ )은 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 일반효능감과 전체교사효능감은 미혼집단보다 기혼집단에서 높게 나타나는 경향을 보였다<표 6참조>.

<표 6> 영아반 보육교사의 결혼여부에 따른 교사효능감

교사 효능감	결혼여부		$t(p)$	사후검증
	미혼 $M(SD)$	기혼 $M(SD)$		
일반	3.10(.28)	3.22(.37)	-4.08***(.000)	-
개인	3.08(.27)	3.09(.28)	-.421(.066)	-
전체	3.09(.24)	3.15(.29)	-2.71***(.000)	-

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

3) 영아반 보육교사의 근무여건 변인(어린이집유형, 담당 반의 원아 수, 반의 교사 수, 보조교사의 유무, 평균근무시간, 월평균 보수)에 따른 교사효능감

영아반 보육교사의 교사효능감은 근무환경 변인 6개 중 어린이집 유형, 평균근무시간, 반의 원아 수, 월평균 보수 등 4개변인 만이 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 유의한 차이가 난 변인을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 어린이집 유형에 따른 영아반 보육교사의 교사효능감

영아반 보육교사의 근무환경에 따라 교사효능감의 차이를 분석한 결과 먼저 어린이집 유형에 따른 차이는 일반 효능감( $F=20.057, p<.001$ )만이 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 직장, 국공립, 법인어린이집의 교사들보다 가정과 민간어린이집의 교사들의 일반적 효능감이 상대적으로 높은 경향을 보였다<표 7참조>.

<표 7> 어린이집 유형에 따른 영아반 보육교사의 교사효능감

교사 효능감	어린이집 유형					$F(p)$	사후검증
	국공립	법인	민간	가정	직장		
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)		
	$M(SD)$	$M(SD)$	$M(SD)$	$M(SD)$	$M(SD)$		
일반	2.96(.31)	3.05(.25)	3.28(.34)	3.25(.33)	2.94(.31)	20.057***(.000)	$a, b < d, c$
개인	2.99(.29)	3.06(.25)	3.19(.26)	3.19(.28)	3.02(.52)	3.835(.175)	-
전체	2.97(.29)	3.06(.23)	3.19(.25)	3.19(.27)	3.02(.35)	13.922(.254)	-

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

(2) 평균 근무시간에 따른 영아반 보육교사의 교사효능감

평균 근무시간에서는 일반효능감( $F=8.905, p<.001$ )과 개인효능감( $F=4.722, p<.01$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후검증을 통한 집단간 차이를 살펴보면, 일반 효능감에서는 근무시간이 8-9시간 이하 교사집단에 비해 9-11시간의 교사집단이 상대적으로 일반 효능감이 높은 것으로 나타났다. 개인 효능감에서는 근무시간이 8시간, 9-11시간 집단에 비해 12시간 이상의 교사집단이 상대적으로 개인 효능감이 높은 것으로 나타났다<표 8참조>.

<표 8> 평균 근무시간에 따른 영아반 보육교사의 교사효능감

교사 효능감	평균 근무시간			F(p)	사후검증
	8-9시간이하(a)	9-11시간(b)	12시간이상(c)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
일반	3.09(.26)	3.23(.38)	3.12(.27)	8.905***(.000)	a<b
개인	3.04(.19)	3.10(.30)	3.22(.42)	4.722**(.009)	a,b<c
전체	3.07(.19)	3.16(.30)	3.17(.31)	6.721(.051)	-

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

(3) 반의 원아수에 따른 영아반 보육교사의 교사효능감

영아반 보육교사들이 담당하고 있는 반의 원아 수에서는 교사효능감( $F=6.717, p<.01$ )과 일반효능감( $F=4.703, p<.01$ ), 개인효능감( $F=6.061, p<.01$ ) 모두 통계적으로 유의한 차이를 나타났다. 사후검증을 통한 집단 간 차이를 살펴보면, 4-6명을 담당한 교사집단, 7명 이상 담당한 교사집단에 비해 1-3명을 담당한 교사집단이 전반적인 교사효능감, 일반 효능감, 개인 효능감 모두 상대적으로 높은 것으로 나타났다<표 9참조>.

<표 9> 반의 원아수에 따른 영아반 보육교사의 교사효능감

교사 효능감	담당학급 원아 수			F(p)	사후검증
	1-3명(a)	4-6명(b)	7명이상(c)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
일반	3.28(.33)	3.12(.31)	3.19(.37)	4.703**(.009)	b,c<a
개인	3.20(.24)	3.05(.26)	3.08(.29)	6.061**(.003)	b,c<a
전체	3.24(.25)	3.09(.24)	3.14(.29)	6.717**(.001)	b,c<a

\*\* $p<.01$

(4) 월 평균보수에 따른 영아반 보육교사의 교사효능감

월 평균보수에 따른 영아반 보육교사의 교사효능감( $F=12.433, p<.001$ )과 일반효능감( $F=13.833, p<.001$ ), 개인효능감( $F=5.726, p<.01$ ) 모두 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 사후검증을 통한 집단 간 차이를 살펴보면, 전반적인 교사효능감과 개인효능감에서는 160만원 이상 집단과 100만원 미만 집단에 비해 100-130만원 미만 집단이 상대적으로 높고, 130-160만원 미만 집단이 가장 높게 나타났다. 일반효능감은 160만원 이상 집단, 100만원 미만 집단에 비해 100-130만원 미만 집단과 130-160만원 미만 집단이 상대적으로 높게 나타났다<표 10참조>.

<표 10> 평균보수에 따른 영아반 보육교사의 교사효능감

교사 효능감	평균 보수				F(p)	사후검증
	100미만	100-130미만	130-160미만	160이상		
	(a)	(b)	(c)	(d)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
일반	3.12(.28)	3.25(.37)	3.33(.34)	3.02(.34)	13.833***(.000)	d,a<b,c
개인	3.05(.22)	3.11(.30)	3.20(.26)	3.02(.28)	5.726**(.001)	d,a<b<c
전체	3.08(.21)	3.18(.29)	3.27(.24)	3.02(.29)	12.433***(.000)	d,a<b<c

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

## 2. 영아반 보육교사의 직무스트레스

### 1) 영아반 보육교사의 직무스트레스

영아반 보육교사의 직무스트레스( $M=2.74$ ,  $SD=.44$ )는 평균이상으로 나타났다. 하위요인별로 살펴보면 경제적( $M=2.92$ ,  $SD=.55$ ), 학부모( $M=2.88$ ,  $SD=.62$ ), 업무( $M=2.80$ ,  $SD=.51$ ), 원아들과의 활동( $M=2.78$ ,  $SD=.51$ ), 개인( $M=2.69$ ,  $SD=.69$ ), 행정적( $M=2.68$ ,  $SD=.70$ ), 동료스트레스( $M=2.44$ ,  $SD=.68$ )순으로 나타나 경제적인 스트레스가 가장 높고 동료로 인한 스트레스가 가장 낮게 나타났다<표 11참조>.

<표 11> 영아반 보육교사의 직무스트레스

구분	스트레스 하위영역	평균(M)	표준편차(SD)
직무스트레스	원아	2.78	.51
	업무	2.80	.51
	행정적	2.68	.70
	동료	2.44	.68
	학부모	2.88	.62
	경제적	2.92	.55
	개인	2.69	.69
	전체	2.74	.44

### 2) 영아반 보육교사의 개인변인(연령, 결혼여부, 경력, 학력, 소지자격, 이수한 연수 횟수)에 따른 직무스트레스

영아반 보육교사의 개인변인에 따른 직무스트레스는 학력과 소지자격( $p > .05$ )변인을 제외한 모든 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

#### (1) 연령에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

연령( $F=11.033$ ,  $p < .001$ )은 영아반 보육교사의 직무스트레스에 유의한 차이를 보이는 변인으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인과 연령을 살펴보면, 경제스트레스( $F=2.30$ ,  $p > .05$ )를 제외한 모든 요인에서 집단 간 유의한 차이가 나타났다. 세부적인 차이는 있으나 전반적인 경향을 살펴

보면 41세 이상, 36-40세, 31-35세, 26-30세 집단에 비해 상대적으로 높은 스트레스를 보여준 집단은 20-25세 집단이 직무스트레스의 경제요인을 제외하고  $M=2.95$ ,  $SD=.46$  이상으로 높게 나타났다<표 12참조>.

<표 12> 연령에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

직무 스트레스	연령					F(p)	사후검증
	20-25세	26-30세	31-35세	36-40세	41세이상		
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
1 원아	3.00(.29)	2.91(.37)	2.77(.49)	2.68(.56)	2.67(.56)	9.365 <sup>***</sup> (.000)	e,d<c,b<a
2 업무	3.00(.29)	2.87(.53)	2.75(.54)	2.74(.53)	2.70(.55)	5.921 <sup>***</sup> (.000)	e,d,c<b,a
3 행정	2.99(.34)	2.73(.59)	2.75(.60)	2.53(.66)	2.55(.86)	7.604 <sup>***</sup> (.000)	d,e,b,c<a
4 동료	2.84(.44)	2.48(.72)	2.47(.59)	2.33(.72)	2.25(.69)	12.602 <sup>***</sup> (.000)	e,d<c,b<a
5 부모	3.03(.35)	3.01(.90)	2.92(.56)	2.80(.53)	2.79(.63)	3.464 <sup>**</sup> (.008)	e,d,c<b,a
6 경제	3.02(.38)	2.98(.57)	2.99(.54)	2.82(.55)	2.87(.60)	2.307 (.057)	-
7 개인	2.95(.46)	2.64(.66)	2.62(.75)	2.68(.65)	2.61(.78)	4.133 <sup>**</sup> (.003)	e,d,b,c<a
8 전체	2.98(.47)	2.80(.44)	2.75(.41)	2.66(.43)	2.63(.48)	11.033 <sup>***</sup> (.000)	e,d<c,b<a

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

(2) 결혼여부에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

결혼 여부( $F=5.95$ ,  $p<.001$ )는 영아반 보육교사의 직무스트레스에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인 개인스트레스( $t=1.34$ ,  $p>.05$ )를 제외한 나머지 모든 요인에서 집단 간 유의한 차이가 나타났는데, 기혼집단 평균의 범위는 2.29~2.87, 미혼집단의 평균범위는 2.67~3.02으로 상대적으로 미혼집단의 직무스트레스가 높은 경향을 보였다<표 13참조>.

<표 13> 결혼여부에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

직무 스트레스	결혼여부		t(p)
	미혼 M(SD)	기혼 M(SD)	
1 원아	2.94(.35)	2.68(.55)	6.34 <sup>***</sup> (.000)
2 업무	2.93(.46)	2.72(.53)	4.59 <sup>***</sup> (.000)
3 행정	2.88(.51)	2.56(.77)	5.59 <sup>***</sup> (.000)
4 동료	2.67(.64)	2.29(.67)	6.11 <sup>***</sup> (.000)
5 부모	3.02(.63)	2.80(.60)	3.70 <sup>***</sup> (.000)
6 경제	2.99(.49)	2.87(.58)	2.43 <sup>*</sup> (.015)
7 개인	2.75(.60)	2.66(.74)	1.34 (.180)
8 전체	2.88(.37)	2.65(.45)	5.95 <sup>***</sup> (.000)

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

(3) 경력에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

경력에 따라서는 원아스트레스( $F=9.624$ ,  $p<.001$ )에서만 통계적으로 유의한 차이가 나타났는데, 6-7년( $M=2.48$ ,  $SD=.49$ )과 10년 이상( $M=2.62$ ,  $SD=.52$ ) 집단에 비해 1년 이하의 집단( $M=2.96$ ,

SD=.47)이 원아스트레스가 상대적으로 높게 나타나는 경향을 보였다<표 14참조>.

<표 14> 경력에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

직무 스트 레스	경력						F(p)	사후 검증
	1년이하	2-3년	4-5년	6-7년	8-9년	10년 이상		
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
1 원아	2.96(.47)	2.86(.42)	2.70(.57)	2.48(.49)	2.77(.39)	2.62(.52)	9.624***(.000)	d,f<a
2 업무	2.89(.45)	2.82(.45)	2.66(.62)	2.73(.58)	2.90(.53)	2.74(.52)	2.569(.227)	
3 행정	2.82(.49)	2.70(.61)	2.56(.76)	2.44(.68)	2.80(.51)	2.60(.97)	2.828(.099)	
4 동료	2.54(.65)	2.47(.64)	2.24(.76)	2.25(.75)	2.55(.70)	2.43(.64)	2.793(.251)	
5 부모	2.87(.52)	2.93(.78)	2.94(.66)	2.81(.65)	2.88(.51)	2.83(.55)	.486(.787)	
6 경제	2.96(.46)	2.97(.48)	2.88(.63)	2.73(.61)	3.07(.46)	2.85(.64)	2.105(.064)	
7 개인	2.84(.64)	2.67(.69)	2.55(.67)	2.65(.78)	2.86(.76)	2.57(.68)	2.980(.065)	
8 전체	2.84(.40)	2.77(.40)	2.65(.50)	2.59(.46)	2.83(.37)	2.66(.46)	4.072(.058)	

\*\*\* p<.001

(4) 이수한 연수 횟수에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

이수한 연수 횟수(F=3.946, p<.01)는 영아반 보육교사의 직무스트레스에 유의한 차이를 보였다. 원아스트레스의 경우 4-6회 집단에 비해 1-3회 집단이 상대적으로 높은 경향을 나타내었고, 동료와 개인스트레스의 경우 4-6회, 10회 이상 집단에 비해 7-9회 집단이 상대적으로 높은 경향을 나타내었다. 전체스트레스의 경우 4-6회 집단에 비해 7-9회 집단이 상대적으로 높은 경향을 나타내었다<표 15참조>.

<표 15> 이수한 연수횟수에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

직무 스트레스	이수한 연수의 횟수					F(p)	사후 검증
	0회	1-3회	4-6회	7-9회	10회 이상		
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
1 원아	2.82(.41)	2.87(.50)	2.59(.58)	2.84(.56)	2.70(.49)	4.378**(.002)	c<b
2 업무	2.81(.41)	2.83(.50)	2.73(.58)	2.81(.56)	2.78(.49)	.510 (.728)	
3 행정	2.77(.48)	2.72(.64)	2.51(.78)	2.71(.56)	2.63(.91)	1.656 (.159)	
4 동료	2.53(.66)	2.41(.68)	2.22(.75)	2.70(.61)	2.35(.66)	5.275***(.000)	c,e<d
5 부모	2.89(.50)	2.85(.81)	2.75(.64)	3.02(.49)	2.91(.53)	1.792 (.129)	
6 경제	2.97(.46)	2.91(.56)	2.82(.66)	2.98(.52)	2.88(.55)	1.179 (.319)	
7 개인	2.81(.65)	2.68(.70)	2.52(.75)	2.90(.70)	2.58(.65)	4.200**(.002)	c,e<d
8 전체	2.80(.39)	2.75(.45)	2.59(.54)	2.85(.40)	2.69(.40)	3.946**(.004)	c<d

\*\* p<.01 \*\*\* p<.001

3) 영아반 보육교사의 근무여건 변인(어린이집 유형, 반의 원아 수, 반의 교사 수, 보조교사의 유무, 평균근무시간, 월평균 보수)에 따른 직무스트레스

영아반 보육교사의 근무환경 변인에 따른 직무스트레스를 분석한 결과 어린이집 유형, 평균 근무시간, 반의 원아 수, 월평균 보수 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 통계적으로 유의한 차이를 보인 변인을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 어린이집 유형에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

어린이집유형에 따라서는 원아, 행정관련, 경제스트레스 요인을 제외한 업무, 동료, 학부모, 개인, 전체스트레스에서 통계적으로 유의한 집단 간 차이가 나타났다. 먼저 업무스트레스의 경우 가정어린이집( $M=2.60, SD=.58$ )에 비해 직장어린이집( $M=3.23, SD=.47$ )이 상대적으로 높은 경향성을 나타내었다. 동료스트레스에서는 가정어린이집( $M=2.04, SD=.68$ ), 직장어린이집( $M=2.14, SD=.89$ )에 비해 법인어린이집( $M=2.95, SD=.29$ )과 국공립어린이집( $M=2.93, SD=.30$ )이 상대적으로 높은 경향성을 나타내었다. 학부모와 개인 스트레스의 경우 직장어린이집이 가장 높은 경향성을 나타내었고, 전체 스트레스에서는 가정어린이집과 민간어린이집에 비해 법인어린이집과 직장어린이집에서 상대적으로 높은 경향성을 나타내었다<표 16참조>.

<표 16> 어린이집 유형에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

직무 스트레스	시설유형					F(p)	사후 검증
	국공립(a)	법인(b)	민간(c)	가정(d)	직장(e)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
1 원아	2.91(.37)	2.97(.28)	2.71(.57)	2.65(.54)	2.85(.49)	7.231(.606)	
2 업무	2.97(.34)	3.12(.26)	2.70(.53)	2.60(.58)	3.23(.47)	19.463***(.000)	dKe
3 행정	3.03(.81)	3.08(.31)	2.52(.65)	2.41(.64)	2.50(.37)	23.077(.123)	
4 동료	2.93(.30)	2.95(.29)	2.25(.67)	2.04(.68)	2.14(.89)	53.230***(.000)	d,e<b,a
5 부모	2.99(.34)	3.13(.21)	2.83(.55)	2.68(.70)	4.87(.95)	18.658***(.000)	d,c,b,a<e
6 경제	3.02(.41)	3.11(.32)	2.81(.58)	2.86(.64)	3.44(.38)	6.088 (.061)	
7 개인	2.95(.49)	2.98(.34)	2.56(.67)	2.51(.85)	4.00(.76)	14.384***(.000)	d,c,a,b<e
8 전체	2.97(.30)	3.03(.15)	2.63(.42)	2.54(.49)	3.31(.43)	34.253***(.000)	d,c<b,e

\*\*\* p<.001

(2) 평균 근무시간에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

평균근무시간에 따라서는 경제스트레스( $F=4.672, p>.05$ )를 제외한 모든 요인에서 통계적으로 유의한 집단 간 차이를 나타내었다. 세부적인 차이는 있으나 집단 간 차이를 나타낸 요인들의 경우 전반적으로 8-9시간이하 집단이 상대적으로 높은 경향성을 나타내었으나, 학부모스트레스의 경우 12시간 이상 집단이 상대적으로 높은 경향성을 나타내었다<표 17참조>.

<표 17> 평균 근무시간에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

직무 스트레스	평균 근무시간			F(p)	사후 검증
	8-9시간이하(a) M(SD)	9-11시간(b) M(SD)	12시간이상(c) M(SD)		
1 원아	2.88(.39)	2.73(.56)	2.57(.34)	6.623 <sup>**</sup> (.001)	c<a
2 업무	2.92(.39)	2.76(.52)	2.33(.85)	16.025 <sup>***</sup> (.000)	c<b,a
3 행정	2.94(.71)	2.58(.65)	2.01(.57)	27.329 <sup>***</sup> (.000)	c<b<a
4 동료	2.71(.52)	2.31(.73)	2.05(.42)	24.365 <sup>***</sup> (.000)	c,b<a
5 부모	2.96(.41)	2.80(.71)	3.29(.34)	8.809 <sup>***</sup> (.000)	b,a<c
6 경제	3.01(.40)	2.87(.61)	2.76(.52)	4.672 (.051)	
7 개인	2.91(.56)	2.60(.73)	2.30(.76)	15.177 <sup>***</sup> (.000)	c<a
8 전체	2.90(.33)	2.66(.47)	2.47(.32)	21.794 <sup>***</sup> (.000)	c,b<a

<sup>\*\*</sup>p<.01 <sup>\*\*\*</sup>p<.001

(3) 반의 원아 수에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

반의 원아 수에 따라서는 경제(F=.524, p>.05)와 개인(F=1.817, p>.05) 스트레스를 제외한 나머지 요인에서 통계적으로 유의한 집단 간 차이를 나타내었다. 즉 원아, 업무, 행정관련, 학부모, 전체스트레스의 경우 1-3명 집단에 비해 7명이상의 집단이 상대적으로 높은 경향성을 나타내었고, 동료스트레스의 경우 1-3명 집단에 비해 7명이상, 4-6명이상 집단이 상대적으로 높은 경향성을 나타내었다<표 18참조>.

<표 18> 반의 원아 수에 따른 영아반 보육교사의 따른 직무스트레스

직무 스트레스	담당학급 원아 수			F(p)	사후 검증
	1-3명(a) M(SD)	4-6명(b) M(SD)	7명이상(c) M(SD)		
1 원아	2.68(.60)	2.87(.45)	2.73(.52)	5.301 <sup>**</sup> (.005)	a<b
2 업무	2.64(.59)	2.84(.49)	2.80(.51)	3.082 <sup>*</sup> (.047)	a<b
3 행정	2.50(.70)	2.76(.59)	2.65(.77)	3.227 <sup>*</sup> (.041)	a<b
4 동료	2.12(.73)	2.51(.65)	2.45(.68)	6.689 <sup>**</sup> (.001)	a<c,b
5 부모	2.70(.70)	2.98(.67)	2.85(.54)	5.274 <sup>**</sup> (.005)	a<b
6 경제	2.89(.70)	2.95(.49)	2.90(.56)	.524(.592)	
7 개인	2.60(.89)	2.77(.61)	2.66(.71)	1.817 (.164)	
8 전체	2.59(.53)	2.81(.40)	2.72(.44)	5.752 <sup>**</sup> (.003)	a<b

<sup>\*</sup>p<.05 <sup>\*\*</sup>p<.01

(4) 월평균 보수에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

월 평균 보수에 따라서는 모든 요인에서 통계적으로 유의한 집단 간 차이를 나타내었다. 세부적으로 살펴보면, 원아 스트레스는 100만원 미만 집단이 상대적으로 높은 경향성, 업무, 행정, 동료, 개인관련, 전체 스트레스는 100-130만원 미만, 130-160만원 미만 집단에 비해 100만원 미

만, 160만원 이상 집단이 상대적으로 높은 경향성을 나타내었다. 그러나 학부모 스트레스의 경우 100-130만원 미만 집단에 비해 160만원 이상 집단이 높았고, 경제여건 스트레스의 경우 130-160만원 미만 집단이 상대적으로 낮은 경향성을 나타내었다<표 19참조>.

<표 19> 월평균 보수에 따른 영아반 보육교사의 직무스트레스

직무 스트레스	평균 보수				F(p)	사후 검증
	100미만	100-130미만	130-160미만	160이상		
	(a)	(b)	(c)	(d)		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
1 원아	2.88(.47)	2.72(.52)	2.61(.64)	2.80(.39)	4.702 <sup>**</sup> (.003)	c<a
2 업무	2.96(.42)	2.65(.55)	2.68(.59)	2.91(.43)	13.794 <sup>***</sup> (.000)	b,c<d,a
3 행정	2.89(.50)	2.48(.64)	2.36(.70)	2.91(.95)	17.629 <sup>***</sup> (.000)	c,b<a,d
4 동료	2.61(.60)	2.21(.71)	2.22(.73)	2.77(.47)	20.618 <sup>***</sup> (.000)	b,c<a,d
5 부모	3.00(.70)	2.74(.59)	2.87(.65)	3.02(.35)	6.778 <sup>***</sup> (.000)	b<d
6 경제	3.02(.46)	2.89(.59)	2.65(.68)	2.94(.48)	5.787 <sup>**</sup> (.001)	c<b,d,a
7 개인	2.87(.62)	2.57(.73)	2.38(.79)	2.82(.55)	9.928 <sup>***</sup> (.000)	c<d,a
8 전체	2.89(.38)	2.61(.44)	2.54(.51)	2.88(.35)	19.756 <sup>***</sup> (.000)	c,b<d,a

<sup>\*\*</sup>p<.01    <sup>\*\*\*</sup>p<.001

## IV. 논의 및 결론

본 연구는 영아반 보육교사의 교사효능감과 직무스트레스에 영향을 미치는 관련 배경 변인을 분석하여 영아반 보육교사의 직무여건 개선 및 교사교육의 기초자료를 제공하기 위해 실시되었다. 본 연구의 연구결과에서 의미 있는 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

### 1. 영아반 보육교사의 교사효능감

첫째, 영아반 보육교사의 전반적인 교사효능감(3.13)은 평균 이상으로 나타났으며, 개인효능감(3.08)보다 일반효능감(3.17)이 더 높게 나타났다. 영아반이 아닌 일반 보육교사들 역시 위의 연구결과(김경철, 최인숙, 홍정선, 2007; 엄세진, 2010; 이성희, 박영신, 2007)와 같은 결과로 나타났지만, 민간어린이집 보육교사를 대상으로 한 연구에서는 일반효능감 보다 개인효능감이 더 높게 나타났다(김영희, 강기숙, 한세영, 2008).

교사효능감은 일반, 개인효능감이 둘 다 높은 경우에 교사는 자신의 역할에 대해 확신이 있는 자세를 취한다. 그러나 일반효능감은 낮은 반면에 개인효능감이 높은 경우에는 일시적으로 열심히 역할수행을 하지만 나중에는 혼돈과 당혹감을 느낀다. 그리고 일반효능감과 개인효능감이 모두 낮은 교사는 매사에 쉽게 포기해버리는 자세를 가진다(조형숙, 1998).

영아반 보육 교사들은 교수-학습을 통해 ‘학생’의 성취를 높일 수 있다고 믿으나(일반효능



감) ‘자신’ 이 스스로 학생의 성취를 높일 수 있는지에 대해서는(개인효능감) 확신이 부족함을 본 연구결과를 통해 해석해 볼 수 있다. 교사가 가르침에 대해 긍정적인 태도를 갖지 못하는 데에는 많은 이유가 있을 수 있는데 그 중 하나로 자기효능감을 들 수 있다. 교사는 본질적으로 지식, 기술, 능력 등의 외적 조건뿐만 아니라 그것 못지않게 교육 상황 특유의 요구와 관련하여 교사 자신의 인간적 도덕적 감성적 지각적 능력과 같은 내적조건이 요구된다(김경숙, 노수남, 2004). 교사가 가지고 있는 내적 조건에는 자신이 어떠한 사람인가에 대해 인지적으로 인식하는 개인의 능력에 대한 믿음이 자기 효능감(self-efficacy)이다(Bandura, 1977). 자기 효능감은 두 가지 영역으로 구분되는데 하나는 교육장면이나 일상생활에서 자신의 행동에 영향을 줄 수 있는 신념적인 측면이고, 다른 하나는 자신의 인격적 특성으로 볼 수 있는 효능성 측면이다(현정환, 2003). 영아반 보육교사의 자기효능감 증진은 개인적 교수효능감 증진, 나아가 전반적인 교사효능감 증진의 기초가 될 것이다.

따라서 일반 보육교사들의 교사효능감 증진방안으로 활용한 교사의 행복증진(배성희, 2009), SOC책략과 정서지능 증진(엄세진, 2010; Zembylas, 2005) 전문성 지원환경 조성(김경철, 최인숙, 홍정선, 2007) 등과 같은 전략들이 영아반 보육교사들에게 필요함을 시사하고 있다.

둘째, 영아반 보육교사의 개인변인(연령, 경력, 학력, 결혼여부, 이수한 연수의 횟수)에 따라 차이가 있는지를 알아본 결과, 연령과 결혼여부 변인에서는 유의한 차이가 나타났고, 경력, 학력, 이수한 연수의 횟수에 따라서는 집단 간 차이가 나타나지 않았다. 세부적으로 연령에서는 20-25세 교사집단의 일반효능감이 다른 연령집단에 비해 유의하게 낮았고, 기혼집단 교사들의 일반효능감이 유의하게 높았다. 이러한 결과는 교사효능감은 근무경력이 많을수록 높다고 밝힌 선행연구(강이슬, 2011; 김영희, 강기숙, 한세영, 2008; 이형민, 2009), 학력에 따라 차이가 나타난다고 밝힌 연구들(김주희, 2010; 박은숙, 2009), 연수횟수에 따른 차이를 밝힌 연구들(박은숙, 2009; 임명희, 한석실, 2003)의 결과와는 일치하지 않는 양상을 보였다.

본 연구의 결과가 많은 선행연구와 다른 결과를 나타낸 점에 대해서는 좀 더 속고할 가치가 있다고 여겨진다. 이에 대하여 개인배경 변인에 따른 교사효능감의 차이는 절대적이기보다는 상황적 변인, 즉 어린이집의 운영계획, 보육활동의 계획 등에 참여하는 정도에 따라 달라질 수 있고 특히 직위가 높을수록 의사결정 참여 정도가 높아지게 되므로 교사효능감이 영향을 받을 수 있다고 보고하고 있다(이영석, 이경민, 한석실, 2001). 본 연구의 경우 교사의 직위를 통제하지 않았고, 또한 원의 운영방침, 계획에 대한 참여정도를 질적으로 구분하지 않았다는 점에서 교사효능감에 영향을 미치는 관련변인들에 대한 좀 더 심도 있는 논의가 필요함을 시사한다.

반면 연령에 따른 교사효능감의 경우 20-25세의 가장 어린 연령집단이 교사효능감이 낮게 나타나 대체로 연령이 높을수록 교사효능감에서 긍정적인 결과를 나타내었다는 선행연구(임명희, 한석실, 2003)와 일치하고 있었다. 또한 영아반 교사들을 대상으로 한 강이슬(2011)의 연구결과에서는 연령, 학력, 급여, 시설유형, 근무시간에 따른 보육교사의 교사효능감은 차이가 없었고, 근무경력에서만 유의한 차이가 나타났다고 밝히고 있어 본 연구와 일치하였다. 이는 일반적인 교사들과는 달리 영아반 보육교사의 독특성이 있다는 점을 반증하는 결과라 할 수 있다. 따라서 보육교사들도 영아반 교사와 유아반 교사로 세분화되어 연구되어질 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 영아반 보육교사의 교사효능감이 교사의 근무여건변인(어린이집 유형, 평균근무시간, 평균보수, 반의 원아 수)에 따라 차이가 있는지를 알아본 결과, 근무여건변인에 따라 교사효능감은 유의한 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 세부적으로는 어린이집 유형에 따라서는 가정어린이집과 직장어린이집 교사들의 일반효능감이 국공립어린이집과 법인어린이집 교사들에 비해 유의하게 높았다. 이 결과는 직장어린이집 연구대상수를 넓혀 연구결과를 도출할 필요성이 요구된다. 근무시간에 따라서는 9-11시간 집단의 일반효능감이 상대적으로 높았고, 개인효능감의 경우 12시간 이상의 집단이 높게 나타났다. 본 연구의 결과에서는 영아반 보육교사의 근무시간이 길수록 교사효능감이 높다는 결과를 나타내었다. 영아들은 유아기에 비해 특유의 관계 형성이 매우 중요하며, 이는 영아반 보육교사가 수행해야 할 주요업무라 할 수 있다. 따라서 애착관계를 형성하는데 있어서 놀이시간의 장단(長短)이 주요요소로 작용하였음을 고려해볼 수 있겠다. 즉 장시간동안 학급의 영아와 놀이하고 수유를 하며, 기저귀를 가는 등의 양육행위를 반복함으로써 영아와 안정적 애착관계를 굳건히 형성하고 돈독한 신뢰관계를 맺게 되었기 때문에 영아의 행동변화 및 교육의 효과에 대해 긍정적인 결과가 나온 것으로 추측된다.

반의 원아 수에 따라서는 1-3명 집단이 유의하게 높은 수준의 교사 효능감을 나타내었고, 평균보수에 따라서는 100-130만원과 130-160만원의 교사집단이 유의하게 높았다. 이러한 결과는 보육교사의 월 급여에 따라 교사효능감이 유의한 집단 간 차이가 나타났다고 보고한 강이슬(2011)의 연구와 일치하는 결과이다.

교사효능감은 근무기관의 조직구조, 의사결정 참여정도, 교사와 학부모의 관계 등과 같은 외적변인에 따라 달라진다고 강조한다(Gibson & Dembo, 1984). 즉 개개인의 교사가 가진 개인적인 삶의 경험에 따라 교사의 효능감은 서로 다르며, 이러한 개인적 특징과 조직 환경 즉 전문성을 지원할 수 있는 학습이나 발달기회 제공과의 상호작용이 교사의 효능감에 영향을 미친다는 것이다(김경철, 최인숙, 홍정선, 2007). 설명하자면, 교사가 가진 개인적인 내적 경험들을 통제할 수 없으므로 변화가 가능하며 통제 또한 가능한 근무여건들을 개선해 나간다면 교사효능감을 높일 수 있다는 것이다. 특히 교사교육의 경험은 교사의 효능감을 높이는 특징적인 계기가 될 수 있으므로(조혜진, 김옥주, 2009; Ashton, 1984), 영아반 보육교사들을 대상으로 교사효능감을 높일 수 있는 전문성을 지원하는 교육연수의 기회가 꾸준히 제공되어야 하겠다.

## 2. 영아반 보육교사의 직무스트레스

첫째, 영아반 보육교사의 전반적인 직무스트레스는 평균이상으로 나타났다. 가장 높은 하위요인별로 살펴보면 경제, 학부모, 업무, 원아, 행정 스트레스 순으로 나타났고, 가장 낮은 스트레스는 동료에 의한 것으로 나타났다.

직무스트레스는 교사 개인의 능력과 환경과의 상호작용의 결과로 교사가 자신의 안녕을 위협하는 근무환경의 자극으로부터 평형상태를 유지하기 위해 사용하는 심리적 대처 기저에 의해 조정된 결과(Moracco & McFadden, 1980)로 정의할 수 있다. 교사의 직무스트레스는 교수환경에서의 지나친 요구나 위협으로 지각된 상태로 보는 관점과 교사가 경험하는 개인적, 정서적인 광범위한 증세로 보는 관점으로 나눌 수 있다(Wallac & Kass, 1986). 영아반 보육교사의 직무스

트레스의 가장 높은 변인은 경제적 요인이며, 그 외는 교수환경에서 오는 스트레스라고 볼 수 있다.

즉 영아반 보육교사들은 교사들의 급여수준이 수행하고 있는 업무에 비해 열악하다고 느끼고 이에 대하여 가장 높은 스트레스를 느끼고 있는 것으로 볼 수 있다. 이는 보육교사의 직무여건에 대한 관련연구들(김보들맘, 신혜영, 2000; 신혜영, 2004)에서 강조하고 있듯이, 열악한 근무환경, 불충분한 급여로 대표할 수 있는 보육교사의 현실적 상황을 표명하고 있다고 볼 수 있다. 특히 신경주(2011)는 영아보육이 매우 중요하고 사회적으로도 필요하며, 사회발전에 기여하는 봉사직이지만 영아보육이 타 직업에 비해 낮은 직업안정성과 낮은 보수, 낮은 사회적 인식 등으로 인해 영아보육교사의 사회·경제적 지위가 향상되지 못하고 있다고 언급하였다.

그러나 현재 보육의 질은 교사의 질적 수준에 달려있다고 해도 과언이 아니다. 특히 좋은 보육환경을 질적으로 조정하기 위해서는 적절한 프로그램과 환경을 제공하는 교사의 전문성이 중요하며 그것은 교사의 역량에 따라 달라진다는 점을 기억할 필요가 있다(양옥승, 1993). 따라서 영아반 보육교사들이 처한 열악한 근무여건을 개선하기 위한 다각도의 노력은 시급히 이루어져야 할 것으로 여겨진다.

둘째, 영아반 보육교사의 직무스트레스가 교사의 개인변인 연령, 경력, 학력, 결혼여부, 이수한 연수 횟수의 변인에서 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 결혼여부, 연령, 경력에 따라 집단 간 차이가 없었다고 밝힌 연구(양보경, 2007; 이혜숙, 2007; 정영실, 2011)와 일치하지 않는 결과이다. 그러나 학력이 낮을수록 개인관련변인에서 더 많은 직무스트레스를 지각한다고 밝히고 있으며(이명화, 2002), 반면에 학력이 높을수록 직무스트레스가 높았다고 밝힌 연구결과도 있다(성영혜, 1994). 또한 24세 이하의 교사가 25세 이상 연령의 교사보다 직무스트레스를 더 많이 지각하는 것으로 나타났고(김영지, 2004), 결혼여부에서 미혼이 더 높은 스트레스를 지각한다고 밝히고 있다(김영선, 2000; 김영지, 2004). 또한 교사의 연령과 직무스트레스는 유의한 상관이 있다고 밝힌 연구결과(김유진, 2003)는 본 연구와 맥을 같이하고 있다. 또한 신경주(2011)의 연구에서는 결혼유무에 따라 스트레스의 차이가 나타났으나, 연령, 학력, 경력에 따라서는 큰 차이가 없다고 밝혔다. 즉 영아반 보육교사의 개인변인에 따른 스트레스 정도는 다양한 요인에 의해 영향을 받으며 예컨대 경력이 많을수록 스트레스가 낮다거나, 학력이 높을수록 스트레스가 높다는 등 영아반 보육교사의 스트레스 정도를 일반화하기에는 아직 어려움이 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구결과는 영아반 보육교사의 개인 내적 변인과 직무스트레스의 관련성에 대한 좀 더 심도 깊은 연구의 필요성을 시사한다.

셋째, 영아반 보육교사의 직무스트레스가 근무여건변인 중 어린이집유형, 평균근무시간, 평균 보수, 반의 원아 수에 따라 집단 간 유의한 차이가 나타났다. 이는 보육교사의 보수에 따른 직무스트레스의 차이는 없었으나 어린이집유형별로는 집단 간 차이가 나타났다고 밝힌 연구(양보경, 2007; 정영실, 2011)와 부분적으로 일치하며, 반의 원아수에 따라 직무스트레스의 차이가 나타난다고 밝힌 연구(이혜숙, 2007)와 담당 학급의 영아수가 많아질수록 보육교사의 직무스트레스가 높게 인식된다는(김보들맘, 신혜영, 2000; 윤혜미, 권혜경, 2003) 연구와 부분적으로 일치한다. 또한 신경주(2011)는 원아 수에 따라서는 차이가 없었지만 시설유형에 따라 직무스트레스의 차이가 나타났다고 밝히고 있어 본 연구와 부분적으로 일치하는 결과를 보여주었다. 즉 본 연구의 결과와 더불어 선행연구들의 결과를 함께 고려해 볼 때, 직무여건이 직무스트레스 전부를 설

명해주는 것은 아니지만, 직무스트레스의 핵심적 요인이라는 점을 확인할 수 있다. 어린이집 유형과 평균보수는 일반적으로 높은 상관이 있다는 점에서, 영아반 보육교사의 직무여건 변인 중 다소 일반화 할 수 있는 요인은 평균보수와 담당 학급 원아 수 요인인 것으로 볼 수 있다. 집단 간 차이가 크지 않은 것으로 나타난 평균보수의 경우, 보육교사직이 타 직업의 종사자와 비교해 보았을 때 매우 낮은 사회적 인식과 낮은 보수, 처우문제를 꾸준히 호소하고 있는 직종이라 할 수 있다(신경주, 2011). 그리고 대부분의 영아반 보육교사의 급여가 높지 않다는 점을 고려해 볼 때 영아반 보육교사의 열악한 근무여건을 상징적으로 반증한다고 해석해 볼 수 있겠다. 담당학급 원아 수에 대해서는 일관되게 집단 간 차이가 나타나고 있는데 연령에 기준한 교사 대 아동 비율을 고려하여 볼 때, 원아 수가 많을수록 교사의 직무스트레스가 높아지는 정적 상관관계를 나타낸다(김보들맘, 신혜영, 2000; 윤희미, 권혜경, 2003). 따라서 집단 활동이 가능한 유아들에 비해 모든 하루 일과에서 개개인의 생리적 스케줄을 존중해주어야 하는 영아들의 경우 교사의 더 많은 개인적 배려와 관심이 필요하다. 특히 주 양육자인 부모를 지원할 수 있는 대리양육자라는 점에서 교사와 영아 개개인의 애착관계 형성을 위해서는 가능한 낮은 교사 대 영아비율로 보육여건을 개선해 나갈 필요가 있다고 본다.

이상의 논의에서 최근 보육의 질을 높이는 가장 중요한 요인이 교사라는 주장과 관련해 볼 때, 본 연구에서는 아동보육의 질을 높이기 위해, 직무스트레스를 예방, 경감할 수 있는 방안 및 교사 효능감과 관련요인을 분석 하였다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다. 이와 같은 결론을 바탕으로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 자료는 구조화된 질문지를 사용함으로써 연구 대상 교사의 지각에 기초하여 조사되었기 때문에 영아반 보육교사의 의견을 직접 듣거나 관찰하지 못하여 심층적인 연구에 미흡한 점이 있다. 따라서 후속 연구에서는 질문지법 이외의 면접법이나 참여관찰법과 같은 질적 연구방법 등을 함께 사용하여 제한점을 보완해야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 영아반 보육교사의 교사 효능감과 직무스트레스에 영향을 미치는 요인 분석에서 교사 개인 및 근무 여건 변인 중심으로 살펴보았으나, 영아반 보육교사를 대상으로 교사 개인의 사회적지지, 자아 존중감, 대처 방법, 보육 활동 등의 다양한 변인을 포함시킴으로 그 관련성을 밝히고, 스트레스에 영향을 미치는 경로 분석 등이 필요하다.

## 참고 문헌

- 강이슬 (2011). 영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스에 관한 연구. 남서울대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 구은미 (2004). 보육프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련 변인 분석. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김경숙, 노수남 (2004). 유아교사의 자아개념과 직무만족이 교사효능감에 미치는 영향. **대한가정학회지**, 42(11), 123-136.
- 김경철, 최인숙, 홍정선 (2007). 어린이집 전문성 지원환경과 교사효능감과 관계. **열린유아교육연구**, 12(4), 115-135.
- 김보들맘, 신혜영 (2000). 어린이집 교사의 직무스트레스에 대한 탐색적 연구. **유아교육연구**,

- 20(3), 253-276.
- 김연하, 김양은 (2008). Bandura의 교사 자기효능감 척도 요인구조 분석. **유아교육연구**, 28(2), 169-191.
- 김영선 (2000). 어린이집 교사의 직무스트레스와 대처방법 숙명여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김영지 (2004). 어린이집 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 계명대학교 석사학위 청구논문.
- 김영희, 강기숙, 한세영 (2008). 보육교사의 교사효능감과 교사 - 유아관계가 유아의 보육시설 적응에 미치는 영향. **대한가정학회지**, 46(5), 73-86.
- 김유진 (2003). 영유아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김윤하 (2005). 유아의 또래 인기도에 따른 자아개념 및 사회적 기술에 관한 연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김주희 (2010). 유아교육기관 조직풍토와 교사효능감과 관계. 경원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김현지 (2006). 보육교사의 효능감과 교사역할수행과의 관계. **한국생활과학회지**, 15(1), 45-53.
- 김현지, 나동진 (2006). 보육교사의 교사효능감과 교사-유아 상호작용과의 관계. **한국보육지원학회지**, 2(2), 111-128.
- 김현지, 박찬구, 이정희 (2010). 유아교사의 교사효능감과 사회적 지지에 관한 연구, **Montessori 교육연구**, 15, 1-22.
- 민혜영, 윤미정 (2011). 영아반과 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 18(3), 147-168.
- 박선화 (2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감에 관한 연구. 목포대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 박은숙 (2009). 보육교사의 교사효능감에 관한 분석. **교육연구논총**, 30(1), 43-61
- 박은주 (2010). 유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적지지 및 조직효과성과의 관계. 대구대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 배성희 (2009). 보육교사의 행복이 교사의 효능감과 직무만족도에 미치는 영향. **부산교육학연구**, 22, 25-44.
- 보건복지부 (2012). **2012년 보육사업안내**. 서울: 보건복지부.
- 성영혜 (1994). 영유아 보육교사의 직무스트레스에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 1, 1-21.
- 신경주 (2011). 영유아보육교사의 직무스트레스 유형과 직무스트레스 대처방안 분석. 송실대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 신은수, 박현경 (2006). 가장놀이에 대한 교사교육이 교사의 놀이교수 효능감 및 놀이개입 실제와 유아의 가장놀이 사회적 수준에 미치는 영향. **유아교육연구**, 26(6), 287-310.
- 신혜영 (2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 양보경 (2007). 보육시설 영아반 담당교사의 직무스트레스에 관한 연구. 국민대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.
- 양옥승 (1993). 영유아 보육의 질적 수준 진단과 개선 방안 모색, **우리나라 영유아 보육의 현실**

- 진단과 발전방안 모색.** 영유아 보육발전을 위한 학술 심포지움, 우리 아이들의 보육을 걱정하는 모임, 삼성복지재단.
- 엄경순 (2002). 유아교육기관의 사회적 조직과 유아교사 효능감 및 만족도와의 관계. **아동교육**, 11(1), 93-102.
- 엄세진 (2010). 보육교사의 SOC 책략과 정서지능, 교사효능감과 관계. **한국영유아보육학**, 62, 97-123.
- 유수옥, 임명환 (2007). 장애전담 보육시설의 보육교사의 직무 스트레스. **열린유아교육연구**, 8(12), 329-345.
- 유희정 (2004). **보육사업의 공공화 및 다양화 실행방안 연구**. 서울: 여성부.
- 유희정, 이미화 (2004). **보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석**. 서울: 한국여성개발원.
- 윤혜미, 권혜경 (2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. **한국생활과학회지**, 12(3), 303-319.
- 윤혜미, 정경진 (2008). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향. **생활과학연구논총**, 12(1), 8-95.
- 이금섭 (2007). 특수보육교사의 직무스트레스와 교사효능감의 관계. **특수교육재활과학연구**, 46(1), 119-146.
- 이명화 (2002). 공사립 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방안. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이분려 (1988). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교수효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이성희, 박영신 (2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 12(1), 31-50.
- 이영석, 이경민, 한석실 (2001). 유아 교사효능감 개념 및 관련변인고찰. **미래유아교육학회지**, 8(2), 181-203.
- 이은해, 이기숙 (1996). **유아교육 프로그램 평가척도-청삼아동연구시리즈**. 서울: 창지사.
- 이점자 (2012). 어린이집 직무환경이 보육교사 직무만족에 미치는 영향. 교사 효능감을 매개변수로 하여. 경기대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이점자, 김형모 (2012). 보육교사의 효능감이 직무만족에 미치는 영향: 국공립 어린이집과 민간 어린이집의 비교 분석. **한국보육지원학회**, 8(2), 111-120.
- 이형민 (2009). 보육교사의 교사효능감 및 교사신념이 직무스트레스에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 56, 187-208.
- 이혜숙 (2007). 장애아 전담보육시설 교사의 직무스트레스와 교사효능감 분석. 부경대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 임명희, 한석실 (2003). 유치원 교사의 교사효능감 확인 연구 **미래유아교육학회지**, 10(1), 207-241.
- 임옥희 (2006). 보육교사-영아 상호작용과 보육교사 신념 및 효능감과 관계. 전북대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 임진숙 (2004). 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 장종운 (2010). 보육교사가 지각하는 영아의 기질과 교사효능감이 교사-영아 상호작용에 미치는

- 영향. 성균관대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 정영실 (2011). 영아반 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스와의 관계. 원광대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 조성연 (2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국영유아보육학**, 36, 23-44.
- 조성연, 이정희 (2010). 보육교사의 직무스트레스에 대한 자아탄력성과 원장, 동료의 사회적지지. **한국가정관리학회지**, 28(4), 29-42.
- 조형숙 (1998). 유아교사의 과학 교수에 대한 자기효능감. **유아교육연구**, 18(2), 283-301.
- 조혜진, 김옥주 (2009). 영아교사의 놀이 교수 효능감과 영향을 미치는 관련 변인 연구. **열린유아교육연구**, 14(3), 227-244.
- 한국보육진흥원 (2012). **비전보육 2012, Vol. 8**, 서울: 한국보육진흥원.
- 현정환 (2003). 보육실습이 예비보육교사의 보육효능감에 미치는 영향. **아동학회지**, 24(6) 117-130.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational parading for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Clark, E. H. (1980). An analysis of occupational stress factor as perceived by public school teachers. Unpublished Doctoral Dissertation. Auburn University.
- D'Arenzo, R. V., Moracco, J. C., & Krajewski, R. J. (1982). *Stress in teaching*. Washington, DC: University Press Of America.
- Enochs, L. G., & Riggs, I. M. (1990). Further development of an elementary science teaching efficacy belief instrument LA preservice elementary scale. *School Science and Mathematics*, 90(8), 694-706.
- Gibson, S., & Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Guskey, T. R., & Perry, D. P. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31(3), 627-643.
- Morocco, J., & Mcfadden, H. (1980). *Counselor's role in reducing teacher stress*. Unpublished Research Report, Auburn University, Auburn, Al.
- Wallace, G. R., & Kass, S. E. (1986). *Teacher stress and self concert: Paper presented at the annual meeting of the American educational research association*, 67, San Francisco, CA. April. 11-12, 1988. Eric Document Reproduction Service No. Ed 279 626.
- Zembylas, M. (2005). Discursive practices, genealogies, and emotional rules: A post-structuralist view on emotion and identity in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 21(8), 935-948.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between an infant teachers' efficacy and job stress by demographic variables to provide the data for improving job conditions and teacher education. For this study, teachers who work in the childcare center located in Gyeongsangbukdo participated in a survey. The questionnaire was distributed from March 11, 2013 to March 29, 2013. The results were as follows: first, an infant class childcare teachers' efficacy was above average and general efficacy was higher than personal efficacy. There were significant differences in personal variable(age, marital status) and working condition(the type of facility, average working hours, average wage, the number of children). Second, an infant class childcare teachers' job stress was above average and that depended on the economy, the infant's parents, work, infant, individual, administration, and co-workers in decreasing order of influence. The job stress was significant differences in personal variable(age, marital status, experience, number of completed training) and working variable(the type of facility, average working hours, the number of children, average wage). These results indicate that improvement in the infant class childcare teachers' efficacy is more important than anything else in promoting their job conditions.

▶ *Key Words* : *Infant Class Childcare Teacher, Teacher Efficacy, Job Stress*

논문투고 2014. 08. 14.  
수정원고접수 2014. 11. 27.  
최종게재결정 2014. 12. 16.