

어린이집 교사의 교사효능감과 직무스트레스에 따른 직무만족도에 미치는 영향 (울산광역시 울주군을 중심으로)

이연영*, 조성제**

Impact on job satisfaction according to teacher efficacy and Nursery School Teacher Job Stress (Focused on Ulsan Ulju)

EN-YOUNG LEE*, Sung-je Cho**

요 약 본 연구에서는 어린이집 교사의 교사효능감과 직무스트레스에 따른 직무만족도에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 연구대상은 울산광역시 O군 소재한 어린이집 교사 237명이며, 2014년 9월 7일부터 10월 20일까지 설문조사를 통해 데이터를 수집하였다. 자료 분석은 SPSS WIN 21.0, Amos 21.0 프로그램을 사용하여 분석하여 t-test, 일원변량 분석, 상관분석 확인적 요인분석, 구조방정식 등을 실시하였고, 실증분석은 유의수준 5%에서 검증하였다. 분석 결과, 첫째, 교사효능감이 높은 경우에 직무만족도가 높다는 것을 알 수 있다. 둘째, 직무스트레스가 높은 경우에 직무만족도가 낮다는 것을 알 수 있다. 본 연구 시사점은 어린이집 교사의 근무 환경 개선 및 교사 복지향상에 기초자료가 될 것으로 사료된다.

Abstract This study investigates the effects on job satisfaction and job stress according to teacher efficacy and coping in child care center teachers. The subjects of study were exactly 237 child care teachers and child care center located in Ulsan City O gun. from September 7 to October 20, 2014 data were collected through a questionnaire. The statistical analysis was performed in order to analyze t-test, one-way analysis of variance, correlation analysis, confirmatory factor analysis and structural equation using SPSS WIN 21.0 and Amos 21.0 program. In addition, the empirical analysis was verified at the 5% significance level. First, teacher efficacy can be seen high when job satisfaction is remarkably high as a result of the analysis econd, know that job satisfaction is mostly lower when a job stress is higher Implications of this study are thought to improve the working environment and to be going to be the base line data for welfare improvement of the child care teacher.

Key Words: Job Stress , Alternative job stress ,Teacher Efficacy , Job Satisfaction, SPSS WIN 21.0 and Amos 21.0 program

* Corresponding Author : Department of Education at Dongbang Graduate University

** Department of Education Professor of Dongbang Graduate University, Seoul, Korea

Received march 1, 2015

Revised march 20, 2015

Accepted april 3 2015

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리 사회는 여성의 사회 참여 증가로 일, 가정 양립을 유지하면서 OECD 평균에도 못 미치는 저 출산 문제는 보육에 대한 국가적, 사회적 큰 관심이 되었다. 저 출산의 해결 방안으로 도입된 무상교육 등으로 인하여 어린이집은 급격히 양적 팽창을 가지고 왔다. 이러한 시대적 변화로 인해 영유아교육의 질적 향상에 대한 요구와 관심이 높아져 부모들이 안심하고 자녀를 맡기며, 영유아들의 전인발달을 도울 수 있도록 질 높은 교육과 보육수준을 높여야 하는 시점에 와 있다.

2013년 보건복지부 통계자료에 의하면 어린이집 시설수가 2013년 12월 현재 43000여개로 2000년 1900여개 대비 2.2배 증가 되었고, 보육아동수는 2013년 12월 1,486,980명으로 2000년 686,000명 대비 2배 증가하고 보육교직원의 수는 2009년 191,103명에서 2012년 301,719명으로 조사되었다[1]. 이처럼 우리나라의 보육정책의 무상보육 시행과 2012년 3월부터 우리나라 만 5세 어린이라면 누구나 공정한 교육기회를 보장하기 위해 무상교육인 누리교육과정이 실시되었다. 2013년부터는 3-4세 어린이에게도 누리과정법이 확대되어 실시되었다[2].

이는 어린이집의 양적팽창에 비해 질적 수준을 담당하고 있는 어린이집 교사의 인적 자원 환경에 대한 관심이 사회적 이슈화되어 이 분야에 관련된 많은 연구가 진행되고 있다[3-7].

보육교사의 직무만족도가 영유아에게 교육에 많은 영향을 주고, 나아가 보육의 질에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 반면 보육교사에 대한 인식도 낮고, 낮은 보수와 초과 근무로 인한 직무스트레스 때문에 직무만족도가 현저하게 낮았다[3]. 그리고 보육교사의 자존감이 낮을 경우는 직무만족이 낮게 나타났고, 자존감이 높을 경우에는 직업만족도만 유의적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 보수의 경우 유치원교사가 보육교

사 보다 높은 것으로 나타나 교사의 유형간 만족도의 차이가 나타났다[4].

특히 직무만족도에 미치는 효과가 중복되어 동일한 효과가 같이 들어갈 때 상대적으로 적은 영향력을 가진 효과는 사라지게 되는 것으로 본다. 또 다른 이유는 배경변인과 같은 개인적 특성보다 조직적 특성이 더 크게 작용하기 때문인 것으로 볼 수 있다[4].

보육교사의 개인적 특성에 따른 직무만족도는 연령과 경력 및 직급이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났고[5], 연령이 높을수록, 소득이 높을수록, 국공립기관일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다[4]. 유아교사의 교수스트레스는 유아교사와 유아 관계에 갈등적요인 영향을 미치고 있으며, 유아교사효능감은 유아교사의 교수스트레스로 인한 갈등적 유아교사와 유아는 간접적으로 매개효과임을 알 수 있다[6]. 보육교사의 직무만족도와 자기효능감과의 관계에서는 정적 상관관계가 있었고, 자기효능감과 사회 인구론적 변인들은 보육교사의 직무만족도에 대한 자기효능감은 직무만족도에 매개변인으로 나타났다[7]. 그러나 선행연구들은 어린이집 교사들의 스트레스에 대한 연구는 많이 하였으나, 직무스트레스와 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구는 미흡하다.

따라서 본 연구에서는 어린이집 교사들을 대상으로 직무스트레스와 교수 효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 연구하고자 한다.

1.2 연구문제

구체적인 연구문제는 다음과 같다..

가설1. 교사효능감은 직무만족에 유의한 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

가설2. 직무스트레스는 직무만족도에 유의한 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구를 위해 2014년 9월 7일부터 10월 20일까지 울산광역시 울주군 지역의 어린이집 교사들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구대상자의 Table 본 크기는 Cohen의 Table 본 추출 공식에 따른 검정력 분석 프로그램 G*Power 3.1을 이용하였으며, 5%유의수준과 80% 검정력, 독립변수 3개 및 효과크기는 중간지수 0.15로 지정하여 최소 Table 본 수는 123명으로 계산되었다. 따라서 본 연구에서는 설문조사는 총 250부를 실시하였다. 그중에 13부를 제거하고, 237부의 응답결과를 분석데이터로 활용하였다.

2.2. 연구 설계

조사도구는 인구사회학적 특성 21개 문항, 직무만족도에 대한 인식 설문 10개 문항, 직무스트레스 25개 문항, 교사효능감 15개 문항, 스트레스 대처방식 22개 문항으로 구성 하였다. 본 연구의 실증분석은 모두 유의수준 5%에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSS WIN 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

2.3 연구도구

설문지는 연구대상자의 인구통계학적 특성과 교사효능감, 직무스트레스, 직무만족도를 구성하였다.

2.3.1 인구통계학적 특성

어린이집 교사의 인구통계학적 특성에 관한 조사도구는 지역사회건강조사[8] 문항을 수정·보완하여 구성하였으며, 성별, 연령, 교육정도, 결혼상태, 시설유형, 학교규모, 직급, 경력, 음주, 종교 급여의 11개 항목을 조사하였다.

2.3.2 직무만족도

어린이집 교사의 직무만족도를 측정하기 위해

Galloway(1982)[9]이 교사의 직무만족을 측정하기 위해 사용한 측정도구에 도순남(1999)[10]이 수정한 것을 본 연구에 맞게 수정 보완하였다. 척도의 5개 하위요인으로 구성되어 있으며, 요인별로 직무자체, 근무환경등 총 22개 문항으로 이루어졌다. 척도는 교사들이 각각의 문항에 대해 '전혀 그렇지 아니다'(1점), '그렇지 아니다'(2점), '보통이다'(3점), '그렇다'(4점), '매우 그렇다'(5점)를 부여한 5점 Likert 척도이다. 긍정적인 진술문으로 되어 있는 개인적 성취감 상실에 대한 문항은 역점수로 환원하여 계산하였다. 따라서 최종분석에 사용된 각 하위요인들의 점수가 높을수록 직무만족이 더 많이 되어 있음을 의미한다. 측정방법은 '전혀 그렇지 아니다'(1점), '그렇지 아니다'(2점), '보통이다'(3점), '그렇다'(4점), '매우 그렇다'(5점)를 부여하였다.

2.3.3 교사효능감

교사효능감을 측정하기 위하여 Enochs와 Riggs(1990)[11]에 의해 개발된 교사의 과학교수효능감 검사도구(Science Teaching Efficacy Belief Instrument:STEBI)[12]이를 인구사회학적인 어린이집 상황에 맞게 수정한 신혜영(2004)[13]의 교사효능감 척도를 사용하였다. 측정방법은 '전혀 그렇지 아니다'(1점), '그렇지 아니다'(2점), '보통이다'(3점), '그렇다'(4점), '매우 그렇다'(5점)를 부여하였다.

2.3.4 직무스트레스

스트레스 측정도구는 Clark(1980)가 개발하고 D'Arienzo등(1981)[14]이 수정한 교사의 직무스트레스 요인 설문지를 권기태(1990)[15]가 번안하여 사용한 도구를 수정 보완하였다. 측정방법은 '전혀 그렇지 아니다'(1점), '그렇지 아니다'(2점), '보통이다'(3점), '그렇다'(4점), '매우 그렇다'(5점)를 부여하였다.

2.3.5 자료처리 및 분석방법

본 연구에서는 직각회전방법은 베리맥스회전 (varimax rotation) 방법^[16]을 사용하였다. 요인의 추출은 주성분분석을 이용하였다. 각 변수의 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재량(Factor loading)의 수용기준은 보통 ±.30이상이면 유의하다고 보지만 보수적인 기준은 ±.40이상이다. 그리고 ±.50이상인 경우는 매우 높은 유의성을 갖는다고 본다^[17].²⁾ 따라서 본 연구에서는 보수적인 기준인 ±.40이상을 기준으로 선택하였다. 각 요인이 전체 분산에 대해 수고유치 1이상, 요인적재량 ±.40 이상을 기준으로 도출된 요인의 상호독립성을 유지하기 위하여 직각회전방법 중 베리맥스 회전방법을 사용하여 도출하였다.

3. 연구결과

3.1 직무만족도 척도 요인분석

직무만족도 요인분석을 통하여 4개의 요인이 도출되었다. 특성을 나타내는 중심적인 개념에 따라서 도출된 4개의 요인에 이름을 부여하였다. Table 1에 나타난 것과 같이 항목의 요인분석에서는 요인을 구성하는 항목들의 특성에 따라 직업 및 직장관련, 보수 및 사회적인 인정, 직무자체, 인간관계로 명명하였다.

표 1. 직업 만족도 규모 요인

Table 1. Job Satisfaction Scale Factors

| Ingr edien ts | 3 | overall | | | | %Var iation | %culmi nate | Cronb ach's α | |
|-----------------------------|-----|---------|-------|------|------|-------------|-------------|---------------|------|
| | | 4 | 5 | 4 | 5 | | | | |
| 1 | b2 | .831 | .046 | .153 | .153 | 2.575 | 17.166 | | |
| | b1 | .829 | .150 | .069 | .173 | | | | |
| work itself | b15 | .204 | .845 | .168 | .077 | 2.237 | 14.916 | 17.166 | .755 |
| | b14 | .064 | .817 | .018 | .181 | | | | |
| | b13 | .171 | .688 | .014 | .072 | | | | |
| recognition of remuneration | b9 | .176 | .090 | .879 | .042 | 2.211 | 14.739 | 32.082 | .845 |
| | b8 | .133 | .012 | .871 | .092 | | | | |
| | b10 | .385 | .199 | .547 | .368 | | | | |
| human relationship | b4 | .208 | -.021 | .068 | .749 | 2.170 | 14.463 | 46.821 | .774 |
| | b5 | .121 | .089 | .124 | .724 | | | | |

KMO와 Bartlett의 검정=.852, 근사카이제곱=1956.73, p=.000

직무만족도 요인분석을 통하여 4개의 요인이 도출되었다. 특성을 나타내는 중심적인 개념에 따라서 도출된 4개의 요인에 이름을 부여하였다. Table 2에 나타난 것과 같이 항목의 요인분석에서는 요인을 구성하는 항목들의 특성에 따라 직업 및 직장관련, 보수 및 사회적인 인정, 직무자체, 인간관계로 명명하였다.

표 2. 교사 효능 요인

Table 2. Teacher Efficacy Factors

| | 2 | overall | | % variatio n | %culmi nate | Cronba ch's α | |
|-----------------------|-----|---------|------|--------------|-------------|---------------|------|
| | | 1 | 2 | | | | |
| lndivid ual efficac y | f18 | -.700 | .110 | 5.595 | 25.433 | | |
| | f19 | -.677 | .117 | | | | |
| | f22 | .673 | .259 | | | | |
| | f12 | .637 | .238 | | | | |
| | f10 | .632 | .262 | | | | |
| | f13 | .627 | .228 | | | | |
| | f17 | .607 | .275 | | | | |
| Genner al efficac | f8 | .108 | .734 | 3.922 | 17.826 | 25.433 | .798 |
| | f6 | .226 | .701 | | | | |
| | f5 | -.297 | .653 | | | | |
| | f7 | -.067 | .645 | | | | |
| | f9 | .309 | .626 | | | | |
| | f3 | -.155 | .601 | | | | |
| | f1 | .495 | .534 | | | | |
| | f2 | .436 | .533 | | | | |

KMO와 Bartlett의 검정=.867, 근사카이제곱=2052.35, p=.000 신뢰도는 .7 이상으로 검증되었다.

교사효능감 요인분석을 실시하였고, KMO값이 .867로 .5보다 크게 나타나, 요인의 설명력이 검증되었음을 알 수 있다.

3.2 직무스트레스 요인분석

직무스트레스 요인분석을 통하여 4개의 요인이 도출되었다. 특성을 나타내는 중심적인 개념에 따라서 도출된 4개의 요인에 이름을 부여하였다. Table 3.과 같다.

표 3. 직무 스트레스 요인
Table 3. Job Stress Factors

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | Overall | % variation | % cumulative | Cronbach's α |
|------------------------|-----|------|------|-------|-------|---------|-------------|--------------|---------------------|
| Administrative support | d19 | .749 | .189 | .194 | .101 | 4.675 | 12.303 | 27.616 | .881 |
| | d24 | .717 | .258 | .295 | .116 | | | | |
| | d21 | .689 | .298 | .149 | .154 | | | | |
| | d17 | .644 | .123 | .462 | .163 | | | | |
| | d22 | .634 | .119 | .162 | .208 | | | | |
| | d23 | .595 | .290 | .172 | .162 | | | | |
| Interpersonal relation | d28 | .119 | .879 | .021 | .033 | 4.522 | 11.899 | 39.515 | .799 |
| | d27 | .156 | .830 | .052 | .098 | | | | |
| | d30 | .204 | .815 | .110 | .054 | | | | |
| | d25 | .276 | .743 | .081 | .059 | | | | |
| Work related factors | d29 | .207 | .608 | .248 | .226 | 3.243 | 8.535 | 48.050 | |
| | d11 | .185 | .028 | .773 | .043 | | | | |
| | d6 | .090 | .066 | .736 | .044 | | | | |
| | d10 | .285 | .161 | .621 | .026 | | | | |
| | d7 | .375 | .086 | .597 | -.042 | | | | |
| | d9 | .169 | .033 | .560 | .281 | | | | |
| | d13 | .336 | .206 | .555 | .293 | | | | |
| Activity factors | d8 | .277 | .109 | .537 | .183 | 3.243 | 8.535 | 48.050 | |
| | d12 | .368 | .046 | .431 | .337 | | | | |
| | d3 | .144 | .190 | .225 | .647 | | | | |
| | d2 | .081 | .110 | .163 | .608 | | | | |
| | d1 | .064 | .051 | -.025 | .551 | | | | |

KMO와 Bartlett의 검정=.923, 근사카이제곱=4908.390, p=.000

항목의 요인분석에서는 요인을 구성하는 항목들의 특성에 따라 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 대인관련 요인, 원아들과의 활동요인으로 명명하였다. KMO값이 .923로 .5보다 크게 나타나, 요인의 설명력이 검증되었음을 알 수 있다.

인구사회학적 특성에 따른 직무만족도를 살펴보면 연령이 높은 50세 이상의 경우에 평균 4.05 점으로 직무만족도가 높게 나타났으며, 20대는 상대적으로 낮은 유의한 차이를 보였다(p<.01).

표 4. 인구 통계학적 정보를 기반으로 한 직업 만족도
Table 4. Job satisfaction based on demographic information

| | | Job satisfaction | | F/t | p | Scheffe's |
|----------------------------------|--------------------------------|-----------------------|--------------------|--------|------|-----------|
| | | Average | Standard deviation | | | |
| Age | 20-29years old | 3.63 | .52 | 4.349* | .005 | d>b>c>a |
| | 30-39years old | 3.79 | .55 | | | |
| | 40-49years old | 3.85 | .47 | | | |
| | Older than 50 years old | 4.05 | .44 | | | |
| | Level of education | Highschool graduation | 3.91 | | | |
| College graduation | 3.77 | .52 | | | | |
| 4 years of university graduation | 3.73 | .50 | | | | |
| More than graduate school | 3.72 | .67 | | | | |
| Scale of school | Less than 3 classes | 3.79 | .45 | 3.069* | .029 | b,d>a>c |
| | 4-5 classes | 3.83 | .48 | | | |
| | 6-7 classes | 3.62 | .53 | | | |
| | More than 8 classes | 3.85 | .53 | | | |
| Career | Less than 2 years | 3.77 | .55 | 3.149* | .015 | d,e>a,b>c |
| | 3-5 years | 3.73 | .48 | | | |
| | 6-8 years | 3.63 | .56 | | | |
| | 9-10 years | 4.00 | .42 | | | |
| | More than 11 years | 4.07 | .41 | | | |
| Salary | Less than 1.21-1.4 million KRW | 3.67 | .46 | | | |
| | 1.41-1.60 million KRW | 3.69 | .55 | | | |
| | 1.61-1.80 million KRW | 3.78 | .58 | | | |
| | More than 1.81 million KRW | 3.91 | .42 | | | |
| | 합계 | 3.77 | .52 | | | |

* p<.05 Scheffe's test: a>b

어린이집의 전체 학급수별로 살펴보면 6-7학급 이하인 경우 보다 학급 이상은 높은 직무만족도를 보였다(p<.05). 경력의 경우에는 경력이 9년 이상인 경우에 직무만족도가 상대적으로 높게 나타났(p<.05).

이러한 결과는 연령이 높을수록 직무만족도가 높고, 학급의 규모가 큰 경우와 근무경력이 높은 경우에 직무만족도가 상대적으로 높다는 것을 알 수 있다.

표 5. 교사 효능의 인구 사회학적 특성에 따른 요인
Table 5. Teacher efficacy population factors according to the sociological characteristics

| | | Efficacy of teacher | | F/t | p | Scheffe's |
|--------------------|----------------------------------|---------------------|--------------------|----------|------|-----------|
| | | Average | Standard deviation | | | |
| Average | Standard deviation | F/t | p | 9.104*** | .000 | d>c>b>a |
| | 20-29 years old | 3.35 | .46 | | | |
| | 30-39 years old | 3.44 | .48 | | | |
| | 40-49 years old | 3.65 | .42 | | | |
| Age | More than 50 years old | 3.83 | .55 | 1.893 | .131 | |
| | Highschool graduation | 3.57 | .54 | | | |
| | College graduation | 3.53 | .45 | | | |
| | 4 years of university graduation | 3.42 | .51 | | | |
| Level of education | More than graduate school | 3.83 | .23 | 1.209 | .307 | |
| | Less than 3 classes | 3.64 | .60 | | | |
| | 4-5 classes | 3.47 | .44 | | | |
| | 6-7 classes | 3.45 | .52 | | | |
| Scale of school | More than 8 classes | 3.55 | .44 | 1.125 | .345 | |
| | Less than 2 years | 3.43 | .44 | | | |
| | 3-5 years | 3.53 | .51 | | | |
| | 6-8 years | 3.53 | .51 | | | |
| | 9-10 years | 3.59 | .50 | | | |
| Career | More than 11 years | 3.63 | .49 | | | |
| | Less than 1.2 million KRW | 3.49 | .39 | | | |
| | 1.21-1.40 million KRW | 3.37 | .43 | | | |
| | 1.41-1.60 million KRW | 3.46 | .46 | | | |
| | 1.61-1.80 million KRW | 3.53 | .49 | | | |
| | More than 1.81 million KRW | 3.62 | .56 | | | |

* p<.05 Scheffe's test: a>b

인구사회학적 특성에 따른 교사효능감을 살펴보면, 연령의 경우에 50세 이상은 높게 나타났으며, 20대는 상대적으로 낮은 교사효능감을 보여 유의한 차이를 보였다(p<.001). 이러한 결과는 연령이 높을수록 교사효능감이 높게 나타났다는 것을 알 수 있다.

3.3 측정척도의 타당성 평가

직무만족, 직무스트레스, 교사효능감의 관계를 살펴보기로 한다.

표 6. 인구 통계학적 특성에 따른 직무 스트레스
Table 6. Job stress according to demographic characteristics

| Path | Table 6 | Table 6 | S.E. | C.R. | P | AVE |
|---|---------------------------|---------------------------|------|-------|-----|------|
| | Standardized coefficients | Standardized coefficients | | | | |
| Work Environment <- Job satisfaction factors | .583 | 1.000 | | | | |
| Relationships <- Job satisfaction factors | .550 | .769 | .117 | 6.577 | *** | .552 |
| Maintenance recognition <- Job satisfaction factors | .448 | .876 | .154 | 5.695 | *** | |
| Work Itself <- Job satisfaction factors | .634 | .844 | .120 | 7.038 | *** | |
| General Benefits <- Teacher Efficacy factors | .550 | 1.092 | .180 | 6.057 | *** | .541 |
| Personal effectiveness <- Teacher Efficacy factors | .760 | 1.000 | | | | |
| Activity factor <- Teacher Efficacy factors | .521 | 1.000 | | | | |
| Work-related <- Teacher Efficacy factors | .777 | 1.501 | .185 | 8.126 | *** | .551 |
| Adults relevant <- Teacher Efficacy factors | .629 | 1.205 | .165 | 7.287 | *** | |
| Administrative Support <- Teacher Efficacy factors | .920 | 1.928 | .231 | 8.355 | *** | |

* p<.05 Scheffe's test: a>b

인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스를 살펴보면 연령이 20대는 직무스트레스가 높게 나타났으며, 40세 이상은 상대적으로 낮게 나타났음을 알 수 있다(p<.05). 전체 학급수 별로 살펴보면 4-5학급인 경우와 8학급 이상인 경우에 높게 나타났다. 3학급 이하는 낮은 직무스트레스를 보였다(p<.01).

이러한 결과는 연령이 낮을수록 직무스트레스가 높고, 학급의 규모가 작은 경우에는 직무스트레스가 상대적으로 낮다는 것을 알 수 있다.

표 7. 인구 통계학적 특성에 따른 직업 만족도
Table 7. Job satisfaction according to demographic characteristics

| | | Job satisfaction | | F/t | p | Scheffe's |
|-------------------------------------|----------------------------|------------------|--------------------|---------|------|-----------|
| | | Average | Standard deviation | | | |
| Gender | Female | 2.52 | .45 | .537 | .465 | |
| | Male | 2.35 | .47 | | | |
| Age | 20-29 years old | 2.56 | .45 | 3.613* | .029 | a>b>c |
| | 30-39 years old | 2.46 | .41 | | | |
| | More than 40 years old | 2.26 | .39 | | | |
| The number of classes in preschool | less than 3 classes | 2.29 | .38 | 4.428** | .005 | b,d>c>a |
| | 4-5 classes | 2.60 | .37 | | | |
| | 6-7 classes | 2.41 | .39 | | | |
| | More than 8 classes | 2.63 | .52 | | | |
| Undertaking class | 3 years old class | 2.42 | .54 | 1.602 | .191 | |
| | 4 years old class | 2.58 | .45 | | | |
| | 5 years old class | 2.56 | .39 | | | |
| | Multi-age class | 2.41 | .25 | | | |
| The number of students in preschool | Less than 15 students | 2.39 | .54 | 1.898 | .132 | |
| | Less than 16-20 students | 2.46 | .33 | | | |
| | Less than 21-25 students | 2.56 | .41 | | | |
| | Less than 26-30 students | 2.61 | .48 | | | |
| Assistant teacher | Present | 2.38 | .47 | 3.601 | .059 | |
| | Not present | 2.55 | .43 | | | |
| Monthly wage | Less than 1.2 million KRW | 2.26 | .64 | .743 | .564 | |
| | 1.21-1.40 million KRW | 2.56 | .40 | | | |
| | 1.41-1.60 million KRW | 2.48 | .55 | | | |
| | 1.61-1.80 million KRW | 2.57 | .42 | | | |
| | More than 1.81 million KRW | 2.50 | .41 | | | |
| Average working hours | Less than 8 hours | 1.97 | .46 | 8.088** | .000 | |
| | 9-11 hours | 2.47 | .41 | | | |
| | 12-14 hours | 2.69 | .37 | | | |
| | More than 15 hours | 2.75 | .58 | | | |
| | Sum | 2.51 | | | | |

* p<.05 Scheffe's test: a>b

인구사회학적 특성에 따른 직무만족도를 살펴 보면 평균 근무시간이 15시간 이상인 경우에 직무만족도가 낮게 나타났음을 알 수 있으며, 8시간 이하는 직무만족도가 높게 나타났다($p<.05$). 성별, 연령, 어린이집을 전체 학급 수별 등은 유의한 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과는 평균 근무시간의 경우에 직무만족도와 관계가 높다는 것을 알 수 있다.

표 8. 확증 요인 분석 적합 지수
Table 8. Confirmatory factor analysis fit indices

| χ^2 | RMSEA | Q값 | NFI | CFI | GFI | AGFI | TLI | Delta 2 |
|----------|-------|------|------|------|------|------|------|---------|
| 554.63 | .065 | 5.13 | .923 | .914 | .932 | .900 | .900 | .923 |

또한 Table 8.와 같이 공분산 구조모형이 연구가설에 적합한 정도를 알아본 결과, 적합도에는 검증되었음을 알 수 있다.

평균분산추출량은Fornell and Laker(1981)[18]가 제안한 공식에 의하여 계산하였으며, 항목들의 분산중 1/2은 construct에 의해 설명될 수 있어야 그 항목들을 수용할 가치가 있다는 것을 의미한다(이학식, 임지훈 2009).[19] 본 연구의 측정모형에서 사용된 구성개념간의 평균분산추출량은 Table 9.와 같다.

본 연구에서는 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 또한 판별계수의 값도 일정수준인 0.5 이상으로 나타나 판별타당도에는 이상이 없다는 것을 알 수 있다.

표 9. 전체 연구 단위의 수렴 타당성 분석
Table 9. Convergent validity analysis of the entire study unit

| | | Job satisfaction | | F/t | p | Scheffé's |
|-------------------------------------|----------------------------|------------------|--------------------|--------|------|-----------|
| | | Average | Standard deviation | | | |
| Gender | Female | 4.20 | .59 | .303 | .863 | |
| | Male | 4.25 | .96 | | | |
| Age | 20-29 years old | 4.20 | .60 | .295 | .745 | |
| | 30-39 years old | 4.12 | .61 | | | |
| | Older than 40 years old | 4.26 | .56 | | | |
| The number of classes in preschool | less than 3 classes | 4.28 | .52 | .115 | .951 | |
| | 4-5 classes | 4.18 | .46 | | | |
| | 6-7 classes | 4.20 | .60 | | | |
| | More than 8classes | 4.19 | .69 | | | |
| Undertaking class | 3 years old class | 4.27 | .60 | .816 | .487 | |
| | 4 years old class | 4.21 | .64 | | | |
| | 5years old class | 4.10 | .54 | | | |
| | Multi-age class | 4.29 | .56 | | | |
| The number of students in preschool | Less than 15 students | 4.22 | .49 | .501 | .682 | |
| | Less than 16-20 students | 4.22 | .60 | | | |
| | Less than 21-25 students | 4.12 | .63 | | | |
| | Less than 26-30 students | 4.26 | .62 | | | |
| Assistant teacher | Present | 4.21 | .69 | .006 | .936 | |
| | not Present | 4.20 | .58 | | | |
| Monthly wage | Less than 1.2 million KRW | 4.33 | .61 | 1.144 | .338 | |
| | 1.21-1.40 million KRW | 4.13 | .56 | | | |
| | 1.41-1.60 million KRW | 4.29 | .76 | | | |
| | 1.61-1.80 million KRW | 4.03 | .55 | | | |
| | More than 1.81 million KRW | 4.26 | .54 | | | |
| Average working hours | Less than 8 hours | 4.44 | .56 | 3.761* | .012 | a>b>c>d |
| | 9-11 hours | 4.26 | .55 | | | |
| | 12-14 hours | 4.09 | .65 | | | |
| | More than 15 hours | 3.73 | .65 | | | |
| | Sum | 4.20 | .59 | | | |

표 10. 직무 만족도, 직무 스트레스, 교사 효능의 관계
Table 10. Job satisfaction, job stress, relationship between teacher efficacy

| | Job satisfaction | Job strain | Teacher efficacy | Coping with strain | Psychological exhaustion |
|--------------------|------------------|------------|------------------|--------------------|--------------------------|
| Job satisfaction | 1 | | | | |
| Job strain | -.620 (**) | 1 | | | |
| Teacher efficacy | .248 (**) | -.169 (**) | 1 | | |
| Coping with strain | .257 (**) | -.160 (*) | .226 (**) | 1 | |
| | .000 | .008 | .000 | | |

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

연구모형의 적합도는 .043로서 양호하게 나타났다음을 알 수 있다.

가설(H)1. 교사효능감은 직무만족에 유의한 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 11.와 같다. 교사효능감이 높은 경우에 직무만족도가 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 ‘가설1. 교사효능감은 직무만족에 유의한 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.’의 경우에 가설이 채택되었다.

표 11. 직업 만족도에 교사 효능 효과
Table 11. Effects of Teacher Efficacy on Job Satisfaction

| route | standard coefficient | Non standard coefficient | S.E. | C.R. | P |
|--------------------------------------|----------------------|--------------------------|------|--------|------|
| Job satisfaction <- Teacher efficacy | .285 | .559 | .211 | 2.645* | .008 |

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

가설(H)2. 직무스트레스는 직무만족도에 유의한 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

| | χ^2 | RMSEA | Q값 | NFI | CFI | GFI | AGFI | TLI | Delta 2 |
|----------------|----------|-------|-------|------|------|------|------|------|---------|
| study model | 566.46 | .128 | 5.05 | .694 | .735 | .790 | .713 | .678 | .739 |
| Modified model | 501.23 | .043 | 4.597 | .912 | .923 | .932 | .906 | .941 | .924 |

직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 13. 와 같다. 직무스트레스가 높은 경우에 직무만족도가 낮다는 것을 알 수 있다. 따라서 ‘가설2. 직무스트레스는 직무만족도에 유의한 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.’의 경우에 가설이 채택되었다.

표 12. 직업 만족도에 대한 직무 스트레스의 영향
Table 12. Impact of Job Stress on Job Satisfaction

| route | standard coefficient | Non standard coefficient | S.E. | C.R. | P |
|--------------------------------|----------------------|--------------------------|------|-----------|---|
| Job satisfaction <- Job strain | -.616 | -.668 | .117 | -5.706*** | |

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

4. 결론

본 연구에서는 어린이집 교사의 교수 효능감, 직무 스트레스 요인들이 직무만족도가 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다. 주요 연구결과를 요약하고 이에 대한 논의를 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 교사효능감은 직무만족에 유의한 정적인(+) 영향을 미칠 것이라는 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향은 유의하게 나타났다. 이 결과는 직무만족은 교사 효능감에 정적인 영향력을 미쳤다는 것[20]과 일치하다. 이 의미는 교사효능감이 높은 경우에 직무만족도가 높다는 것을 알 수 있다.

둘째, 직무스트레스는 직무만족도에 유의한 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

이 결과는 보육교사의 근무환경에 따른 직무스트레스와 자기효능감은 직무스트레스와 근무환경 변인 간에 영향을 미쳤다는 것 [21] 과 일치하는 것을 알 수 있다. Geun[22] 보육교사의

자아 존중감, 직무스트레스는 유의한 상관관계를 보였다. 보육교사의 자아존중감이 생활만족에 미치는 영향은 직무스트레스가 높은 경우에 직무만족도가 낮다는 것을 알 수 있다. 이 의미는 직무스트레스가 직무만족도에 영향이 높다는 것을 의미한다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 어린이집 교사의 교사효능감이 높을수록 직무만족도가 높다는 것이다. 이 결과는 향후 어린이집 교사의 교사효능감에 대한 직무만족도의 개선방안의 활용자료가 될 것으로 사료된다.

둘째, 어린이집 교사의 직무스트레스가 높은 경우에는 직무만족도가 낮게 나타났다. 이 결과는 어린이집 교사의 직무스트레스 개선정책 대안의 자료가 될 것으로 사료된다.

향후 어린이집 교사의 직무스트레스 분석에 의한 심리적 요인에 대한 연구가 요구된다.

REFERENCES

- [1] "Health and Human Services (Child Care stats) state-approved statistics).
- [2] The Korea National Statistical Office materials, 2013.
- [3] S. y. Cho."Teacher's Work Satisfaction and Work Stress in Child Care Center." Korea Journal of Child Care and Education, Vol. 37, pp. 127-149, 2004.
- [4] J. W. Lee. "A Comparative Study of Self-esteem and Job Satisfaction between Daycare Centre Teacher and Kindergarten Teachers." Korea Journal of Child Care and Education, Vol. 37, No. 6, pp. 127-149, 2004.
- [5] H. J. Choi. E.J Seok. "An Analysis of Child Care Teachers' Resilience and Job Satisfaction". Korea Journal of Child Care and Education, Vol. 75, No. 2, pp. 93-115, 2013.
- [6] H. S. Cheon. "The Mediating Effects of Early Year Teacher's Self-efficacy."Korea Journal of Child Care and Education, Vol. 72, No. 9. 1. pp. 87-103, 2012.
- [7] S. Y Cho." Child Care Teacher's Job Satisfaction and Self-Efficacy."Hoseo University Education, Science and Research.36th house No. 1 ,pp.81-104, 2005.
- [8] Community Health Survey, healthy happy positive community healthy investigation, http://chs.cdc.go.kr/03_contents/contents_04.jsp, 2010.
- [9] Galloway, D. Parckhurst, F. & Boswell, K. Theachers and Stress, 1982.
- [10] S.M. Do."Jobstress, psychological characteristics and demographic characteristics of preschool teachers". Benefit analysis on the job attitude, Gyeongsang National University School of Doctoral Dissertation, 1999.
- [11]L.G.Enochs&Riggs,LM Toward the development of an efficacy belief instrument for elementary teachers. Science Education, Vol. 79, pp. 63-75, 1990.
- [12] H.Y. Shin" Effects of teachers 'job stress and belief of efficacy on the quality of teachers' interaction behaviors in child care" Yonsei University Graduate School: Department of Children and Family 8, 2004.
- [13] D'Ariengo,R,"stress in teaching:A comparision of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teacher, Unpublished Doctoral pissement, 1981.
- [14] G.T.Gwon "Study on Job Stress and Coping Strategies of Teachers", Kyungpook National University Thesis, 1990.
- [15] G. G]Heo. "Study on the Job Stress Scale Production of an elementary school teacher", Chonnam National University Graduate School of Education Thesis, 1989.

- [16] Sö-il Ch'ae, Marketing Research, (Seoul: hakhyeonCompany),3rded., Pp.479-489,1997.
- [17] Gangbyeongseo, matrices and SPSS / PC using multivariate statistical analysis, (Seoul: hakhyeon Company), pp.425,1997.
- [18] Fomell, & Lacker, D. F. "Evaluating structural equation models with unobserved variables and measurement errors", Journal of Marketing Research, Vol.18,No.1, pp39-50,1981.
- [19] H. S. Lee, J. H. Lim, "Structural equation modeling analysis with AMOS 16.0", Beopmuna, 2009.
- [20] J. H. Kim, D. C. Kim, "The Influence of Organizational Communication Competence, Teacher Efficacy and Sociodemographic Variables on Teachers' Job Satisfaction in Early Childhood Educational Institutes", Education, Science and Research, Vol.41, No.3, pp.149-173, 2010.
- [21] J. S. Song, K.S. Kim, J. Y. Song, "Teacher Efficacy and Social Support Variables Related to Teacher's Job Stress." Korea Journal of Child Care and Education, Vol. 65, No.12, pp. 105-123, 2010.
- [22] J. W. Lee, "A Comparative Study of Self-esteem and Job Satisfaction between Daycare Centre Teachers and Kindergarten Teachers." Korea Journal of Child Care and Education, Vol. 37, No. 6, pp. 127-149, 2004.

저자약력

이 언 영(En-Young Lee)

[정회원]



- 2010년 2월 : 울산대학교 교육대학원 유아교육학과 (유아교육학석사)
- 2010년 9월 ~ 현재 : 춘해보건대학교 언어재활과 외래교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 교육학과 박사과정

<관심분야>

부모교육, 영유아 발달, 교사교육, 유아특수교육, 산학융합

조 성 제(Sung-Je Cho)

[정회원]



- 1977년 2월 : 홍익대학교 전자계산학과 (이학박사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 동방대학원 대학교 교육학과 교수

<관심분야>

문화콘텐츠, 멀티미디어교육방법, 정보보안, 데이터베이스, 산학융합