



보육교사의 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태가 직무만족에 미치는 영향

이영란¹ · 박선남¹ · 이미란²

서울여자간호대학교¹, 예다솜어린이집²

Impact of Job Stress, Depression and Perceived Health Status on Job Satisfaction among Child Care Teachers

Lee, Young-Ran¹ · Park, Sun-Nam¹ · Lee, Mi-Ran²

¹Seoul Women's College of Nursing, Seoul

²Yaedasom Nursery School, Seoul, Korea

Purpose: This study examined the effect of job stress, depression and perceived health status on job satisfaction among child care teachers. **Methods:** Data were from a convenient sample of 169 child care teachers with self-administered questionnaires from January 5th to 30th, 2015. Collected data were analysed using SPSS/WIN 18.0. **Results:** Child care teachers had upper-medium level of perceived health status, lower level of depression and job stress and above medium level of job satisfaction. Affecting factors of job satisfaction among child care teachers included depression, and job stress (Adj.R²=.58, F=78.60, $p < .001$). **Conclusion:** These results suggest that development of emotional supportive program and supportive system are needed to increase the job satisfaction among child care teachers. Exploration of strategies to reduce the depression and job stress will be necessary in order to increase the job satisfaction.

Key Words: Child care, Depression, Health status, Job satisfaction, Stress

서론

1. 연구의 필요성

여성의 사회진출이 산업화와 여성 교육수준의 향상으로 증가되었다. 이는 맞벌이 가구의 증가를 초래하였고 우리나라의 가족구조와 기능을 변화시켰으며 부부중심의 핵가족으로 가

족을 단순화시켰다(Ministry of Gender Equality & Family, 2013). 또한 출산과 양육에 대한 가치와 태도의 변화는 저출산 현상의 주요원인이 되고 있으며, 영유아 교육이 저연령화 되고 있다. 사회와 가족의 영유아 보육의 질과 양적 향상에 대한 요구가 높아졌으며 보육시설의 이용률이 지속적으로 증가하고 있다(Chae & Shin, 2009). 이러한 사회현상은 국가 및 사회적 차원의 영아보육에 대한 책임을 요구하였고 국가와 지방자치

주요어: 건강상태, 우울, 스트레스, 직무만족, 보육

Corresponding author: Park, Sun-Nam

Seoul Women's College of Nursing, 38 ganhodaero-ro, Seodaemoon-Gu, Seoul 03617, Korea.
Tel: +82-2-2287-1738, Fax: +82-2-395-8018, E-mail: nam4868@naver.com

- 이 논문은 2014년도 서울여자간호대학교의 연구비 지원을 받아 수행된 연구임.

- This study was supported by research funds from Seoul Women's College of Nursing(snjc 2014-005).

Received: Jul 14, 2016 | Revised: Jul 23, 2016 | Accepted: Nov 11, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

단체의 다양한 돌봄 제도의 개발과 지원은 중요한 사회적 관심사가 되었다(Park & Chung, 2009). 이에 우리 정부는 ‘보육의 공공성 강화’와 ‘양질의 보육서비스 제공’의 목표를 수립하였고, 여성가족부는 건강가정지원법, 아이돌봄지원법, 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 등의 제·개정과 정책수립을 통하여 보육을 지원하고 있다. 또한 영유아 보육인력의 확보, 전문성 향상, 보육시설의 기준강화와 보육과정의 내실화를 위해 보육 평가인증 및 국가자격제도를 시행함으로써 보육을 보다 전문적이고 체계화하기 위해 노력하고 있다.

보육교사는 보육의 질 가장 잘 대변하는 요소이다(Koo, 2007). 보육의 질을 보장하기 위해 보육보육교사에 대한 관심이 필요하다. 보육교사는 영아기 부터 학령전기 에 이르는 아동을 대상으로 업무를 하고, 업무는 신체적·정신적·사회적 집중과 노력이 필요하며 부여되는 역할과 사회적인 역할기대 또한 다양하고 지속적으로 직무능력의 향상을 요구받는다(Lee & Lee, 2006). 그러나, 이러한 기대역할과 기능을 담당하고 있는 보육교사가 갖게 되는 어려움과 문제에 대한 관심과 관리는 부족한 상황이다(Koo, 2007). 보육교사는 보육의 질적 수준에 영향을 미치는 요인 중에서 보육의 질을 가장 잘 대변하는 요소이므로 보육교사에 대한 관심이 필요하다(Koo, 2007).

보육교사의 직무만족은 직무와 관련된 질적 능력 향상의 중요 지표이며 보육교사의 직무만족은 보육활동에 대한 긍정적인 태도와 관련이 있고 직무와 관련된 관계형성의 능력과 보육활동의 질에 영향을 미친다(Koo, 2007). 이러한 점을 고려할 때, 보육교사의 직무만족에 대한 탐색이 필요하다고 판단된다(Lee & Koh, 2009). 아이를 돌보는 여성을 대상으로 한 조사에서 직무의 이점으로 경제적 측면 이득 뿐 만 아니라 보람, 즐거움과 자부심이 있다(Byun, Kang, & Chung, 2007). 보수가 직무만족에 영향을 주는 중요 요인이나 인간관계와 심리적 안정감은 아이를 돌보는 직업군의 직무만족에 중요한 영향을 미친다. 특히 정서상태는 보육교사의 결근이나 이직의도와 관련이 깊고(Carson, Baumgartner, Matthews, & Tsouloupas, 2010; Koo, 2007), 이직의도는 직무만족과 관련이 깊다. 정서상태의 대표적인 지표인 우울과 스트레스는 심리적 불안정과 관련이 있고, 우울은 자신이 건강하지 않다고 지각할수록 증가되며(Song & Son, 2011), 우울과 양육 스트레스간에 높은 상관관계가 있음이 아동양육자를 대상으로 한 연구에서 보고되었다(Hwang & Yun, 2012; Jung & Kim, 2013). 직무 스트레스는 직무만족과 높은 상관관계를 보이는데(Lee, Kim, & Geun, 2014; Park & Han, 2013). 보육교사와 유사한 연령의 아이돌보미 여성의 경우 지각된 건강상태, 우울과 직무 스트레스가 직

무만족에 영향을 주는 것으로 보고된 바 있다(Lee, Park, & Chu, 2014). 선행연구의 고찰을 통해 건강상태가 직무만족과 정적상관관계를 가지며(La, Gu, & Park, 2013) 지각된 건강상태가 우울과 관련이 있고 우울과 스트레스 간에 상관성이 높으며 우울과 스트레스가 직무만족에 영향을 줄 수 있는 요인이고 아이를 돌보는 직업군 중 보육보사의 업무의 질에 영향을 미치는 직무만족에 대한 연구가 전반적으로 매우 부족함을 확인할 수 있었다. 이에 본 연구자들은 보육교사의 지각된 건강상태, 우울과 직무 스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 확인하고자 본 연구를 시도하였다.

본 연구는 보육교사의 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태가 직무만족에 미치는 영향을 확인하여 보육교사의 직무만족 정도를 향상시키기 위한 기초자료를 마련하기 위해 시도되었다. 이를 통해 보육교사의 건강관리와 보육의 질을 향상시킴으로써 보육교사와 영유아의 건강한 성장 및 발달을 도모하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 보육교사의 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태와 직무만족을 확인본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 보육교사의 인구사회학적 및 업무 관련 특성을 파악한다.
- 보육교사의 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태, 직무만족 정도를 파악한다.
- 보육교사의 인구사회학적 및 업무 관련 특성에 따른 직무만족 정도를 확인한다.
- 보육교사의 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태와 직무만족간의 상관관계를 파악한다.
- 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 보육교사의 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태가 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상은 국가와 서울시가 요구하는 평가기준에 부합

하는 서울시 소재 국공립 또는 서울형 어린이집 19기관에 근무하는 보육교사 중 연구목적에 이해하고 설문조사에 참여하기로 서면 동의한 자로 총 169명이었다.

연구대상자 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .95, 중간정도의 효과크기 .15, 예측변수 6개로 하여 산출한 최소 표본수는 146명이므로 본 연구의 대상자 수는 필요한 표본 수를 충족하였다.

3. 연구도구

1) 대상자의 인구사회학적 및 업무 관련 특성

대상자의 인구사회학적 특성은 연령, 성별, 배우자 유무, 학력, 자격증 종류, 자격 취득기관 등 총 6문항이며 업무 관련 특성은 직위, 월수입, 근무경력, 근무시간, 보육아동의 연령, 보육아동의 수, 보조교사 유무, 이직의도, 이직경험 횟수 등 총 9문항으로 구성되어 있다.

2) 직무 스트레스

직무 스트레스는 Park (2013)이 보육교사를 대상으로 측정하는 도구를 사용하였다. 본 도구는 '원아들과의 관계' 5문항, '업무 관련 활동' 7문항, '행정적 지원' 8문항, '동료와의 관계' 5문항, '학부모와의 관계' 4문항, '경제적 안정' 3문항, '개인 관련 활동' 2문항의 7개 세부영역, 총 34문항의 5점 척도로 구성되어 있으며 점수는 최저 34점에서 최고 170점이며 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. Park (2013)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .97이었으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었다.

3) 우울

우울은 미국정신보건연구원(National Institute of Mental Health, NIMH)에 의해 1971년 개발된 20문항의 CES-D (Center for Epidemiologic Studies Depression Scale)를 Cho와 Kim (1993)에 의해 CES-D한국어판으로 수정된 것을 사용하였다. 총 20문항이며 각 문항에 대해 '대부분 그랬다' 3점, '종종 있었다' 2점, '가끔 있었다' 1점, '극히 드물다' 0점으로 긍정적 감정을 묻는 5, 10, 15번 문항은 역문항으로 분석하며 점수는 최저 0점에서 최고 60점으로 점수가 높을수록 우울한 것을 의미하고 경증 우울의 판정기준은 16~24점, 우울증은 25점 이상으로 한다. Cho와 Kim (1993)의 연구에서 도구의 신뢰도 일반인군 Cronbach's α 는 .91, 임상 환자군 Cronbach's α 는 .93, 주요

우울군 Cronbach's α 는 .89였으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었다.

4) 지각된 건강상태

지각된 건강상태는 Northern Illinois University (1956)에서 개발한 지각된 건강상태 측정도구(Health Self Rating Scale) (Kim & Park, 1997에서 인용됨)를 Kim과 Park (1997)이 한국어로 번역한 도구로서 보육교사가 느끼는 현재의 건강상태, 1년 전과의 비교한 현재의 건강상태, 일하면서 건강상태, 동년배와 비교한 건강상태에 대해 각각 1문항씩 총 4문항으로 구성된 자가 평가도구이다. 점수는 최저 4점에서 최고 14점의 범위를 가지며 점수가 높을수록 보육교사가 지각하고 있는 건강상태가 좋은 것을 의미한다. Kim과 Park (1997)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .79였으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .70이었다.

5) 직무만족

직무만족은 Park (2013)이 보육교사를 대상으로 측정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 9개의 세부영역인 '경제적 부분', '승진', '선임자', '복지혜택', '인정', '과중한 업무', '동료', '직무자체', '의사소통'에 대해 각각 4문항씩 총 36문항의 5점 척도로 구성되어 있다. 점수는 최저 36점에서 최고 180점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미하며 Park (2013)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .83이었으며 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .91이었다.

4. 자료수집

본 연구는 대상자의 윤리적 고려를 위해 연구자 소속대학교의 기관생명윤리위원회 승인(SWCN-201411-HR-001-02)을 얻은 후 진행하였다. 자료수집은 2015년 1월 5일부터 1월 30일까지 진행되었다. 연구대상은 민간어린이집을 제외하고 보수기준, 근무형태, 근무환경과 업무내용이 유사한 국공립 또는 서울형 어린이집 소속의 보육교사를 대상으로 하였으며 본 연구대상자의 소속 기관은 서울시 7개구 총 19기관의 국공립 또는 서울형 어린이집을 편의추출하였다. 연구자들은 어린이집을 방문하여 협조를 구한 후 어린이집에 소속된 보육교사에게 연구목적과 내용 등을 설명한 후 연구참여에 구두 동의한 총 190명의 보육교사에게 서면동의서와 설문지를 배부하여 작성하도록 하였으며 설문소요시간은 약 20분이었다. 서면 동의서와 설문지는 총 171부(90.0%)가 회수되었으며 이 중 설문작성

이 불충분한 2부를 제외한 169부를 최종 분석하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 인구사회학적 및 업무 관련 특성 및 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태와 직무만족은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였으며 인구사회학적 및 업무 관련 특성에 따른 보육교사의 직무만족은 t-test와 ANOVA로, 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태와 직무만족 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient으로 분석하였다. 보육교사의 직무만족의 영향요인은 다중회귀분석으로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 인구사회학적 및 업무 관련 특성

보육교사의 인구사회학적 특성에서 평균 연령은 32.31 ± 7.75 세이었고, 98.8%가 여성이었으며 배우자가 있는 경우가 37.9%였다. 교육수준은 학사 49.1%, 전문학사 35.9%, 석사 10.2%, 고졸 4.8% 순으로 많았으며 소지한 자격증의 종류가 보육교사 1급 58.0%, 2급 47.3%였으며 유치원 정교사 2급이 20.7%, 1급이 3.6%였다. 주된 자격증 취득기관은 전문대학 이상의 학교가 74.4%였다.

보육교사의 업무 관련 특성에서 직위는 일반교사가 75.1%, 주임교사 13.0%, 보조교사가 7.1%, 원장이 4.7%였다. 월수입은 201만원 이상이 31.5%, 181~200만원이 31.0%, 161~180만원이 23.2%, 141~160만원이 8.9%였고 140만원 이하가 5.4%에 달하였다. 보육교사의 근무경력 평균은 5.67 ± 4.74 년이었다. 보육아동은 유아가 65.8%로 가장 많았으며 학령전기 아동이 24.8%, 영아가 9.3%였다. 보육아동의 수는 평균 12.45 ± 6.85 명이었고 보조교사가 있는 경우가 35.6%였다. 이직에 대한 의도가 있는 경우가 69.2%였으며 이직경험 횟수의 평균은 2.32 ± 1.28 회이었다(Table 1).

2. 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태 및 직무만족

보육교사의 직무 스트레스는 170점 만점 중 평균 78.69 ± 14.04 점이었으며 최저 42점에서 최고 110점이었다. 세부 영역별 평균평점을 비교해 보면 가장 높은 점수는 업무 관련 활동으로 2.71 ± 0.55 점이었고 그 다음으로는 원아와의 관계로 $2.47 \pm$

0.54 점이었으며 가장 낮은 점수는 개인 관련 활동 1.96 ± 0.80 점, 동료와의 관계 1.98 ± 0.69 점이었다(Table 2).

보육교사의 우울은 60만점 중 평균 9.46 ± 7.51 점, 최저 0점에서 최고 36점이었으며 15점 이하의 정상군은 81.1%, 16~24점의 경증 우울군은 14.8%, 25점 이상의 우울군은 4.1%였다. 지각된 건강상태는 15점 만점 중 평균 9.77 ± 1.65 점이었고 최저 5점에서 최고 13점이었다(Table 2).

직무만족은 180점 만점 중 평균 125.96 ± 16.15 점이었고 최저 88점에서 최고 174점이었다. 세부 영역별 평균평점을 비교해 보면 가장 높은 점수는 동료 영역이 4.06 ± 0.62 점이었고 그 다음으로는 선임자 영역이 3.91 ± 0.72 점이었으며 가장 낮은 점수는 승진 영역 2.95 ± 0.58 점, 과중한 업무 영역 3.07 ± 0.60 점이었다(Table 2).

3. 인구사회학적 및 업무 관련 특성에 따른 직무만족

보육교사의 인구사회학적 및 업무 관련 특성인 보육교사의 성별, 배우자 유무, 학력, 자격증 취득기관, 지위, 수입수준, 보육아동의 연령, 보조교사 유무, 및 이직의도 등에 따른 직무만족은 유의한 차이가 없었다(Table 3).

4. 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태 와 직무만족 간의 상관관계

보육교사의 직무만족과 제 변수와의 상관관계를 알아본 결과, 연령, 근무경력, 근무시간, 보육 아동의 수, 이직경험 횟수와 직무만족도간의 상관관계는 없었으나 직무 스트레스가 낮을수록($r = -.71, p < .001$), 우울이 낮을수록($r = -.49, p < .001$), 지각된 건강상태가 높을수록($r = .39, p = .001$), 직무만족 정도가 높았다(Table 4).

5. 직무만족에 영향을 미치는 요인

보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 상관관계 분석결과 유의수준 5% 이내의 변수를 포함한 상태에서 입력방식을 사용한 다중회귀분석을 한 결과는 Table 5와 같다.

회귀분석의 가정 검정을 위해 잔차의 산포도를 분석한 결과, 잔차의 분포는 0을 중심으로 직사각형의 분포를 이루고 있어 잔차의 정규성, 선형성과 등분산성의 가정을 충족하였으며, 히스토그램과 회귀표준화 잔차의 정규 p-p도표를 검정한 결과

Table 1. Demographic and Duty Related Characteristics of Child Care Teachers

(N=169)

Variable	Categories	n (%) or M±SD	Range	
Demographic characteristics	Age (year)	32.31±7.75	20~59	
	Gender	Female	166 (98.8)	
		Male	2 (1.2)	
	Spouse	Yes	64 (37.9)	
		No	105 (62.1)	
	Education level	High school	8 (4.8)	
		College	60 (35.9)	
		University	82 (49.1)	
		Graduate school (Master)	17 (10.2)	
	Type of certification [†]	Child care teacher (2 grade)	80 (47.3)	
Child care teacher (1 grade)		98 (58.0)		
Kindergarten teacher (2 grade)		35 (20.7)		
Kindergarten teacher (1 grade)		6 (3.6)		
Institute of certification	Education center	41 (25.6)		
	College or university	119 (74.4)		
Job related characteristics	Position	Director	8 (4.7)	
		Head teacher	22 (13.0)	
		Teacher	127 (75.1)	
		Teacher assistant	12 (7.1)	
	Income (10,000 won/month)	≤ 140	9 (5.4)	
		141~160	15 (8.9)	
		161~180	39 (23.2)	
		181~200	52 (31.0)	
		≥ 201	53 (31.5)	
	Career (year)		5.67±4.74	0~23.8
	Working hours per day		8.82±1.12	4~12
	Child age	Infant	15 (9.3)	
		Toddler	106 (65.8)	
		Preschooler	40 (24.8)	
	Number of caring children		12.45±6.85	1~49
	Teaching assistant	Yes	58 (35.6)	
		No	105 (64.4)	
	Turnover intention	Yes	117 (69.2)	
No		52 (30.8)		
Time of turnover	Yes	2.32±1.28	1~6	

[†] Multiple response.

잔차의 정규분포와 등분산성의 가정을 충족하였다. 자기 상관 관계를 나타내는 Durban-Watson을 검증한 결과 1.72로 2.00에 가까워 오차항의 독립성 및 자기상관에 문제가 없었다. 다중공선성 여부를 확인한 결과, 공차한계(tolerance)는 0.82~0.83으로 모두 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.20~1.22로 모두 10.0을 넘지 않았으며, 독립변수 간의 상관관계는 .70 이상인 변수는 없는 것으로 나타나 다중공선성에 문제가 없었다.

회귀모형을 분석한 결과, 회귀모형은 보육교사의 직무만족

을 설명함에 있어 유용한 모형이었으며($F=78.60, p < .001$), 설명력은 58%였으며 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인은 직무 스트레스($\beta=-.60, p=.001$)와 우울($\beta=-.27, p=.001$)로 나타났다.

논 의

본 연구는 보육교사의 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태와 직무만족을 확인하고, 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강

Table 2. Job Stress, Depression, Perceived Health Status, Job Satisfaction

(N=169)

Variable	n (%) or M±SD	Mean rating	Min~Max
Job stress	78.69±14.04	2.31±0.41	42~110
Relationship with kindergarten pupils	12.33±2.72	2.47±0.54	7~21
Excessive work,	18.96±3.84	2.71±0.55	7~29
Administration support	17.20±4.60	2.15±0.57	8~34
Relationship with co-worker	9.91±3.47	1.98±0.69	4~20
Relationship with students' parents	9.62±2.51	2.40±0.63	4~17
Financial insecurity	6.77±2.15	2.26±0.72	3~12
Individual activity	3.92±1.59	1.96±0.80	1~10
Depression	9.46±7.51	2.37±1.88	0~36
Normal (≤15)	137 (81.1)		
Mild depression (16~24)	25 (14.8)		
Depression (≥25)	7 (4.1)		
Perceived health status	9.77±1.65		5~13
Job satisfaction	125.96±16.15	3.50±0.45	88~174
Pay	12.57±2.78	3.14±0.69	5~20
Promotion	11.82±2.33	2.95±0.58	3~17
Supervision	15.64±2.89	3.91±0.72	9~20
Fringe benefits	13.05±2.77	3.26±0.69	5~20
Contingent reward	14.06±2.60	3.51±0.65	8~21
Operating procedures	12.30±2.40	3.07±0.60	6~20
Coworker	16.24±2.48	4.06±0.62	10~20
Nature of work	15.26±3.16	3.82±0.79	1~20
Communication	15.02±2.66	3.76±0.67	8~21

Table 3. Differences in Job Satisfaction by Demographic and Duty Related Characteristics of Child Care Teachers (N=169)

Variable	Categories	M±SD	t or F	p	
Demographic characteristics	Gender	Female	125.98±16.20	0.78	.436
		Male	117.00±9.90		
	Spouse	Yes	128.63±15.89	-1.69	.094
		No	124.33±16.16		
	Education level	High school	135.38±16.68	1.39	.249
		College	126.77±17.86		
		University	124.18±13.83		
		Graduate school	127.59±17.71		
	Institute of certification	Education center	128.34±16.45	0.92	.361
		College or university	125.66±16.12		
Job related characteristics	Position	Director	120.50±16.76	0.96	.415
		Head teacher	125.82±16.10		
		Teacher	126.87±15.79		
		Teacher assistant	120.17±19.58		
	Income (10,000 won/month)	≤140	123.11±20.29	0.17	.953
		141~160	126.47±19.91		
		161~180	127.28±12.86		
		181~200	126.04±17.66		
		≥201	125.11±15.52		
	Child age	Infant	126.40±13.47	0.75	.474
		Toddler	125.16±15.82		
		Preschooler	128.83±17.82		
	Teaching assistant	Yes	128.31±18.46	1.30	.196
		No	124.65±14.66		
	Turnover intention	Yes	126.00±16.60	0.05	.960
		No	125.87±15.24		

상태가 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다.

보육교사의 인구사회학적 특성에서 평균 연령은 32.3세이었고, 98.9%가 여성이었다. 보육교사를 대상으로 실시한 연구(La, Gu, & Park, 2013)에서 대상자의 평균 연령이 31.3세인 것과 유사한 결과였다. 국공립 또는 서울형 어린이집 보육교사의 월급이 140만원 이상을 받도록 되어 있음에도 불구하고 본 연구에서 140만원 미만의 보수를 받는 대상자가 5.4%였다. 또한 160만원 이하의 수입을 갖고 있는 보육교사가 37.5%를 차지하고 있었는데 2016년 최저 시급이 6,030원임을 고려할 때 낮은 임금수준을 보이고 있었다. 아동양육시설 종사자들이 낮은 임금과 낮은 직업 안정성으로 잦은 이직을 하게 되는 것을 고려할 때(Moses, 2000), 보육교사가 직무에 만족하며 이직을 고려하지 않도록 유도하기 위해서 직무에 대한 적절한 재정적 보상이 필요하겠다.

본 연구에서 보육교사의 직무 스트레스는 5점 만점 중 평균 2.31점으로 중간 정도의 수준을 보였는데 이는 유아교사를 대상으로 직무 스트레스 5점 중 2.34점(Hong & Jung, 2013)과 보육교사의 직무 스트레스 5점 중 2.49점(Koo, 2007)의 선행연구결과와 유사하였으며, 세부영역에서 업무 관련 활동과 원아와의 관계가 높은 점수를, 개인 관련 활동과 동료와의 관계가 낮은 점수를 보인 결과는 업무과부하 영역에서 점수가 높고 동

료와의 관계에서 점수가 낮게 나타난 Lee와 Park (2015)의 연구결과와 유사하였다. 보육교사의 주요 스트레스원이 보육대상자와의 관계와 그와 관련된 업무임을 알 수 있었다. 이는 보육 관련 직종의 특성을 반영한 건강교육에 활용할 필요가 있다고 보여진다.

본 연구대상자의 우울 점수는 60만점 중 평균 9.46점으로 낮게 나타났고, 40점 중 8.37점의 우울점수를 보고한 Hong과 Jung (2013)의 연구와 유사한 수준의 우울점수이었다. 보육교사의 우울을 다룬 선행연구가 없어 아이를 양육하는 아이돌보미 여성을 대상으로 조사한 Lee 등(2014)의 연구결과와 비교할 때 아이돌보미 여성의 우울점수인 30점 중 9.34점 보다 보육교사의 우울정도가 낮았다. 이는 보육교사가 아이돌보미 여성과 비교할 때 인식하고 있는 보육에 대한 책임감 정도가 우울에 영향을 미치고 있다고 보여지며(Lee & Kim, 2007). 보육교사의 우울과 불안정도가 보육교사의 임파워먼트와 부적상관관계가 있음을 고려할 때(Cho & Lee, 2016), 보육교사의 우울에 미치는 영향요인을 조사하고 영유아를 보육하는 직업군간의 차이와 원인을 확인하기 위한 연구의 수행이 필요하다고 보여진다.

본 연구에서 보육교사의 지각된 건강상태는 15점 만점에서 9.77점의 지각된 건강수준을 보였다. 이는 본 연구의 연구대상자 연령과 근무기간이 유사한 보육교사를 대상으로 연구한 La 등(2013)의 결과와 유사한 수준이었으며, Koo (2007)의 연구결과와 차이가 있었다. 보육교사의 건강지각이 스트레스관리, 대인관계 및 자아실현과 정적상관관계를 가짐을 고려할 때(Lee, 2008) 추후 보육교사의 지각된 건강상태에 영향을 미치는 영향요인에 대한 연구가 필요하며 보육교사의 연령별 건강 인식과 건강상태 및 지역별 차이에 대한 조사가 이루어짐이 타당하다고 보여지며 지각된 건강상태와 실제 건강상태간의 상관관계에 대한 추후 연구가 필요하다고 판단된다.

본 연구에서 보육교사의 직무만족 정도는 180점 만점 중 125.96점(평균평점 3.50점)의 만족수준을 보였다. 이는 직무만족이 중간보다 약간 낮은 것으로 나타난 La 등(2013)의 연구결

Table 4. Correlations of the Major Variables with Job Satisfaction (N=169)

Variable	Job satisfaction
	r (p)
Age (year)	.10 (.182)
Career (year)	.02 (.800)
Working hours per day	-.14 (.068)
Number of caring children	.01 (.868)
Time of turnover	.08 (.379)
Job stress	-.71 (.001)
Depression	-.49 (.001)
Perceived health status	.39 (.001)

Table 5. Factors affecting Job Satisfaction

(N=169)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	177.02	8.28		21.38	.001
Job stress	-0.68	0.06	-.59	-10.88	.001
Depression	-0.58	0.12	-.27	-4.93	.001
Perceived health status	0.84	0.54	.09	1.54	.125

R²=.60, Adj. R²=.58, F=78.60, p < .001

과와 유사하였으며, 지역사회 아동의 가정에서 아동에게 돌봄을 제공하는 아이돌보미 여성의 직무만족 정도와 유사한 결과를 보였다(Hwang & Yun, 2012). 이는 돌봄에 대한 긍정적인 가치가 직무만족에 영향을 미친다고 판단된다(Lee & Kim, 2007). 추후 여성으로써 자신이 좋아하는 일을 하면서 보수를 받거나(Hwang & Yun, 2012), 사회활동을 통한 직무만족 정도간의 관계에 대한 추후 연구의 필요성이 있다고 보여진다.

보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족도는 보육교사의 성별, 배우자 유무, 교육수준, 자격증 취득기관, 지위, 수입수준, 돌보는 아동의 연령, 보조교사 유무, 이직의도에 따라 차이가 없었다. 이는 보육교사의 연령, 결혼여부, 최종학력, 자격경로, 직위, 교직경력에 따라 직무만족의 차이가 있다고 보고한 Lee와 Sung (2012)의 연구결과와 다르며 일반적 배경이 직무 스트레스와 자기효능감을 매개로 직무만족에 영향을 미치고 학력과 경력이 관련이 있다고 보고한 Kim, Park과 Kim (2014)의 연구결과와 상이하였다. 본 연구가 국가와 지역사회가 근무형태, 보수, 직급 등이 유사한 국공립 및 서울형 보육교사를 대상으로 조사를 시행하였고 선행연구들은 다양한 지역 및 어린이집의 유형과 근무형태 등이 다른 보육교사를 대상으로 조사하여 다소 차이가 있다고 보여진다. 평가인증을 통해 운영되는 국공립 및 서울형 어린이집의 경우 유사한 조직적 인력 및 행정적인 특성을 보여 본 연구의 결과가 전체 보육교사로 확대되어 해석됨에 한계가 있다. 추후 국공립 및 서울형 어린이집과 인증을 받지 않은 어린이집의 보육교사 간의 인구사회학적 특성과 직무만족의 차이를 비교해보는 연구가 필요하다고 보여진다.

본 연구에서 보육교사의 지각된 건강상태 및 우울과 직무 스트레스가 직무만족과 높은 상관관계를 보였으며 이는 보육교사의 정신건강과 직무만족간의 정적 상관관계를 확인한 La등 (2013)의 연구결과와 유사한 결과이었다. 직무만족도에 영향을 미치는 주요 요인으로는 정신건강과 관련이 있는 우울과 직무 스트레스임을 확인하였는데, 이는 본 연구에서 보육교사의 우울점수 평균이 정상수준과 경증 우울수준 사이에 위치하고 있는 것과 관련이 있다고 보여진다. 또한 보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족과 우울 및 직무 스트레스와 직무만족 간의 상관관계 분석을 통하여 정신적 건강이 직무만족에 큰 영향을 미친다는 판단을 할 수 있으며(La, Gu, & Park, 2013) 보육교사의 직무 스트레스가 직무만족에 부정적인 영향을 미치고(Yoon & Chung, 2008), 유아교사의 직무 스트레스가 직무소진에 유의한 영향을 미친다는 결과와 유사하다(Hong & Jung, 2013). 보육교사의 경우 낮은 직무만족이 이직의도에 영

향을 미치므로(Yoon & Chung, 2008), 보육교사의 소진과 관련된 직무만족을 높이기 위한 시설내의 정서적, 사회적 지지역량 향상(Schudrich et al., 2012) 보육교사를 배려하는 시설장의 감성리더십의 향상(Park & Kim, 2011), 학부모 및 원장과의 관계능력에 대한 고려(Moon, Kim, & Hur, 2012)와 같이 아동의 건강한 보육을 통한 성장발달을 위하여 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 고려하고 직무만족을 높이기 위한 관리와 노력이 필요하다.

결론 및 제언

본 연구는 국가와 서울시가 요구하는 평가기준에 부합하는 서울의 국공립 혹은 서울형 어린이집에서 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 그들의 직무만족에 미치는 영향 요인을 알아보기 위해 수행되었다. 본 연구결과 보육교사들의 직무 스트레스와 우울 관련 점수는 비교적 낮은 수준이었고 지각된 건강상태는 높은 수준이었으며 직무만족은 높은 편이었다. 보육교사의 직무 스트레스와 우울이 직무만족의 영향요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 기존의 선행연구에서 확인되지 않았던 보육교사의 우울이 직무만족에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다. 이러한 결과를 바탕으로 보육교사의 직무 스트레스와 우울을 줄이기 위한 전략과 지속적인 관심과 관리가 필요하다고 판단되며 추후 직무 스트레스 및 우울과 관련된 변인을 확인하고 이를 개선할 수 있는 방안에 대한 연구가 요구된다. 또한 본 연구에서 직무만족이 상관관계를 보였음에도 직무만족의 영향요인이 아니었던 지각된 건강상태에 영향을 미치는 변인을 확인하고 실제의 건강상태와 지각간의 관련성을 알아보아야 할 것이다. 본 연구가 국가와 서울시가 요구하는 평가기준에 부합하는 서울시 소재 국공립 또는 서울형 어린이집 보육교사를 대상으로 수행되어 연구결과의 일반화에 제한점을 가지므로 추후 민간어린이집 보육교사를 포함한 전국단위의 연구를 제안한다.

REFERENCES

- Byun, M. H., Kang, K. J., & Chung, H. J. (2007) Service and policy direction. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 11(2), 67-83.
- Carson, R. L., Baumgartner, J. J., Matthews, R. A., & Tsouloupas, C. N. (2010). Exhaustion, absenteeism, and turnover intentions in childcare teachers. *Journal of Health Psychology*, 15(6), 905-914.

- Chae, Y. R., & Shin, S. K. (2009). A study on the job satisfactions of teachers of toddlers. *The Journal of Eco-Early Childhood Education*, 8(1), 87-107.
- Cho, M. J., & Kim, K. H. (1993). Diagnostic validity of the CES-D (Korean version) in the assessment of DSM-III-R major depression. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, 32(3), 381-399.
- Cho, S., & Lee, Y. (2016). The influences of mental health and feelings of happiness of child care teachers on their empowerment. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 21(2), 191-211.
<http://dx.doi.org/10.20437/KOAECE21-2-08>
- Hong, K. H., & Jung, H. J. (2013). Effect of preschool teacher's job stress and depression on burnout: Focusing on the moderating effect of depression. *Journal of Korean Child Care and Education*, 9(1), 263-280.
- Hwang, H. S., & Yun, M. J. (2012). A study on the job satisfaction on child care helpers in Seoul city. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 50(4), 63-71.
- Jung, S. H., & Kim, J. H. (2013). The study on the effects of the child-care service provider's job stress, job satisfaction, turnover intention. *Journal of Service Management Society*, 14(2), 275-293.
- Kim, H. J., & Park, Y. S. (1997). Determinants of health-promoting behavior in the elderly. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 4(2), 289-300.
- Kim, Y. A., Park, Y. J., & Kim, K. E. (2014). Job satisfaction among Korean child care teachers: The effects of background characteristics, self-efficacy and job stress. *Korean Journal of Child Studies*, 35(4), 1-15.
- Koo, E. M. (2007). A study on health perceptions, health promoting lifestyles and job stress of child care teachers. *Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 12(4), 97-113.
- La, S., Gu, S., Park, Y. (2013). A study on childcare teachers' health status and job satisfaction in childcare centers. *Journal of Children's Literature and Education*, 14(3), 307-328.
- Lee, C. H., & Koh, T. S. (2009). Structural equation modeling of job satisfaction, efficacy, health promoting lifestyles and psychological well-being of child care teachers. *Journal of Future Early Childhood Education*, 16(2), 49-70.
- Lee, H., & Kim, J. (2007). Meaning of teacher's recognition and practice about care. *Early Childhood Education Research & Review*, 11(4), 291-316.
- Lee, J. B., Kim, Y. I., & Geun, H. G. (2014). Factors affecting tuberculosis (TB) control nurses' job satisfaction. *Journal of Korean Academy Community Health Nursing*, 25(2), 128-136.
<http://dx.doi.org/10.12799/jkachn.2014.25.2.128>
- Lee, K. Y., & Park, Y. S. (2015). The relationship among mindfulness, job stress, teacher efficacy and care-giving for infants and children's right in child-care teachers' perception. *Journal of Life-span Studies*, 5(3), 47-63.
- Lee, S. (2008). Health perception level and health promoting behavior analysis of child care teacher. *Journal of Young Child Studies*, 11, 19-40.
- Lee, S. N., & Lee, Y. S. (2006). A study of the efficacy of educare center's teachers and perception of role performing ability. *Journal of Future Early Childhood Education*, 13(1), 25-54.
- Lee, S., & Sung, S. (2012). Daycare teachers' job satisfaction regarding the background variables and working conditions. *The Journal of Child Education*, 21(3), 267-284.
- Lee, Y. R., Park, S. N., & Chu, M. S. (2014). Impact of perceived health status, depression and job stress on job satisfaction among child care providers. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 21(1), 26-35.
- Ministry of Gender Equality & Family. (2013). Outline of child care service in 2013. Seoul: Ministry of Gender Equality & Family.
- Moon, D. K., Kim, Y. H., & Hur, E. K. (2012). A meta-regression analysis on related variables of the child-care teacher's job satisfaction. *Early Childhood Education Research & Review*, 16(1), 213-234.
- Moses, T. (2000). Why people choose to be residential child care workers. *Child and Youth Care Forum*, 29(2), 113-126.
- Park, H. S., & Kim, J. J. (2011). Analysis of relationship between childcare center directors' emotional leadership perceived by childcare teachers and the child care teachers' job satisfaction and awareness of professionalism. *The Journal of Child Education*, 20(3), 121-135.
- Park, J. H. (2013). A study on the influence of role-stress on job satisfaction and turnover intention of edu-care teachers. Unpublished master's thesis, Hankuk University of Foreign Studies, Seoul
- Park, J. Y., & Chung, M. J. (2009) A study of child care teachers' recognition of infants' and preschoolers' mental health. *Korean Journal of Family Welfare*, 14(4), 237-260.
- Park, M. M., & Han, S. J. (2013). Relations of job satisfaction with emotional labor, job stress, and personal resources in home healthcare nurses. *Journal of Korean Academy Community Health Nursing*, 24(1), 51-61.
<http://dx.doi.org/10.12799/jkachn.2013.24.1.51>
- Schudrich, W., Auerbach, C., Liu, J., Fernandes, G., McGowan, B., & Claiborne, N. (2012). Factors impacting intention to leave in social workers and child care workers employed at voluntary agencies. *Children and Youth Services Review*, 34(1), 84-90.
- Song, E. K., & Son, Y. J. (2011). Impact of body mass index and perceived health status on depression in elderly women living alone in the community. *Journal of Korean Academy Psychiatric Mental Health Nursing*, 20(4), 376-385.
- Yoon, H. M., & Chung, K. J. (2008). Effects of job stress and self-efficacy on preschool teachers' job satisfaction. *Journal of Human Ecology*, 12(1), 81-95.