

어린이집 교사의 개인변인과 기관변인에 따른 직업행복감 연구*

A Study on Childcare Teacher's Career Happiness according to Personal and Organizational Variables

강은진¹ 김정숙²

Eun Jin Kang¹ Jeong Sook Kim²

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study was to investigate the condition of career happiness according to personal and organizational variables of childcare teachers.

Methods: For this purpose, a total of 1,035 teachers were surveyed. The validity of the career happiness survey tool was examined through previous research, expert review, and factor analysis.

Results: The results of the study are as follows. The individual variables influencing career happiness of childcare teachers were mainly age, and there was a difference in the career happiness of teachers over 40 years old and teachers under 29 years old. Second, the teachers at home daycare centers showed a high level of interpersonal relationships and working hours. The teachers at workplace daycare centers have a good balance between work and life, and teachers at corporate group daycare centers have a high sense of happiness about income. The childcare teacher's career happiness was generally higher than infant teachers, and the support of the assistant teacher had an effect on the career Happiness of the teachers.

Conclusion/Implications: The results suggest that separate teacher support is needed to increase the career happiness of teachers according to their age and institutional variables.

* 본 연구는 2016년 육아정책연구소 일반과제인 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안(강은진, 김정숙, 김승진, 안혜준)보고서의 연구결과 일부를 재분석한 것임.

¹ 제1저자

육아정책연구소 연구위원

² 교신저자

부천대학교 유아교육과 조교수
(e-mail : a3356913@bc.ac.kr)

key words Childcare Teacher, Career Happiness, Teachers'age, Types of child care centers

I. 서론

‘행복나눔’, ‘행복에너지’, ‘행복한 세상’, ‘행복마을’, ‘행복주택’.....

(검색일. 2017.11.24. D포털사이트)

행복이라는 단어를 포털검색창에 검색했을 때 나오는 문구들이다. 이렇듯 현대사회에서 행복은 개인의 삶, 개인이 속한 공동체 및 사회와 깊은 관련을 맺는 핵심 키워드가 되고 있다. 현대

인들은 더 나은 삶의 질 향상을 위해 행복한 삶을 추구하고자 하며 국내외에서는 행복이라는 공통관심을 반영하여 현대인의 행복정도, 행복한 나라, 행복지수 등을 측정하기도 한다. UN은 2013년 행복보고서를 발간하고 매년 3월 20일을 ‘국제 행복의 날’로 지정하여 행복의 질 향상을 위해 노력하고 있다. 미국은 세계 145개국을 대상으로 글로벌 웰빙지수(Global well-being Index)를, 영국 신경재단은 행복지수(HPI: Happy Planet Index)를 조사하여 발표하고 있다. OECD는 2011년부터 더 나은 삶의 지수(BLT: Better Life Index)를 측정하여 국가별 삶의 질을 파악하고 있다. 우리나라에서도 한국인의 행복을 측정하기 위해 행복지수 개발(김명소, 한영석, 2006; 황명진, 심수진, 2008) 연구들이 실행되고 있다.

전세계적으로 행복한 삶을 중요시하는 것과 같이 우리나라도 사회 곳곳에서 행복을 위한 노력들이 행해지고 있다. 그 중 최근 들어 더 많은 관심이 집중되고 있는 영역이 미래 사회를 책임질 국가 인재 양성을 목표로 하는 보육교육 분야일 것이다. 교육부는 매달 ‘행복한 교육’ 잡지를 발간하고 있으며, 서울대학교 행복연구센터에서는 행복교과서를 제작하여 행복수업을 실천하고 있다. 더불어 학생의 행복 외 교사 행복, 부모 행복을 위한 노력들도 함께 이루어지고 있다. ‘선생님이 행복해야 아이들이 행복해요’라는 주제로 행복토크콘서트가 열리고(http://ilyo.co.kr/?ac=article_view&entry_id=282072, 검색일 2017.11.31), 시군구에서는 부모와 아이, 교사가 행복한 행복 도시 프로젝트 등도 실시되고 있다.

그러나 이러한 노력과는 반대로 행복하지 못한 교실현장의 모습이 나타나고 있다. 영유아보육 교육에서부터 고등교육에 이르기까지 교사의 가혹한 체벌 및 폭행, 학대, 학생의 교사 폭행, 학부모의 폭력행사 등 사건사고가 방출되고 있다. 이중 영유아교사는 미분화된 시기에 있는 영유아를 대상으로 함으로 초중고등에 비해 아이들의 건강한 성장과 발달에 영향을 미치는 정도가 더욱 크며, 중요성이 더욱 강조되고 있다. 그럼에도 불구하고 신체적으로 미약하여 보호해야 할 영유아들을 대상으로 유치원과 어린이집의 학대 관련 뉴스는 끊이지 않고 있으며, 이는 일부 국민들을 격분케 하기도 한다. 학대의 원인은 다양할 수 있으나 주요 원인 중 하나는 열악한 어린이집 교사의 근무환경으로 지적되고 있다. 어린이집 교사의 근무시간은 주당 55.1시간으로 법정 근로시간보다 월등히 길며, 주당 근무시간 외에 집에 일을 가져가서 하는 재택근무시간도 2.4시간인 것으로 조사되었다(김은영, 장혜진, 조혜주, 2013). 어린이집 교사는 장시간 영유아들과 함께 하거나, 지나치게 많은 영유아와 일대일로 상호작용하는 상황에서 교사 개인이 느낀 실제 감정을 숨기거나 가장하면서 어린이집의 정서표현 규범에 부합되도록 하는 표면적 행동이 빈번히 일어날 수 있다(이진화, 2007). 이러한 영유아 교사의 정서노동이 유아교사의 소진(이병임, 2014)과 아이와의 상호작용에도 영향을 미치게 된다(이선미, 이승미, 2013). 어린이집의 조직 문화에 대해 보육교사들은 원장이 자신의 사적 고용인으로 간주하여 위계문화를 형성하며, 부모와 원장으로부터 받는 시선으로 의해 다소 어려운 관계문화를 갖는다고 지적한다(강문숙, 2015). 이렇듯 어린이집 교사의 근무 환경 여건은 일차적으로는 교사 자신, 그리고 이를 넘어 영유아와 부모의 행복한 삶에 부정적 요인으로 작용하고 있다.

이와는 반대로 어린이집 교사의 행복감은 교사와 영유아의 상호작용에 영향을 미쳐(김시연, 오재연, 2014; 홍지명, 2015) 영유아의 감정이입 능력, 타인 이해력, 언어 이해력 등과 같은 발달

에 영향을 미친다(박희숙, 윤수정, 2014; 성지현, 2012). 어린이집 교사의 행복감은 교사의 교수 효능감, 교수몰입 등과 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다(구광현, 김성숙, 2013; 최혜진, 이호필, 2015). 물론 행복감은 부정적인 정서를 소거한다고 해서 부정적 감정이 줄어든 만큼 긍정적인 정서가 늘어나는 것은 아니다(권석만, 2008). 따라서 본고에서는 어린이집 교사들의 직무수행 어려움과 같은 부정적 측면은 이미 잘 알려져 있는 바, 반대로 어린이집 교사라는 직업에 대해 느끼는 행복감은 어떤가에 대해서 알아보려고 한다.

영유아 교사의 행복감 관련 연구는 2006년 이후 꾸준히 수행되어 2012년부터 급격히 증가하였다(송미선, 2014). 영유아교사의 행복감 관련 연구에서 사용된 측정도구는 대부분 Hills와 Argyle(2001)의 ‘옥스퍼드 행복 척도(Oxford Happiness Questionnaire: OHP)’와 Ryff(1989)가 개발한 ‘심리적 안녕감 척도(Psychological Well-Being Scale: PWBS)’를 번안·수정하여 적용하고 있다. 그러나 두 척도 모두 어린이집 교사의 직업적 특성을 반영하지 못한 채 일반적인 삶에 대한 주관적 측면의 행복감 문항으로만 구성되어 있다는 한계를 지닌다. 반면 영유아교사의 행복감과 관련된 변인은 다양함을 알 수 있다. 오재연과 김경란(2015)은 영유아교사를 둘러싸고 있는 생태학적 변인과 행복감과의 관계를 분석하여 포괄적으로 영유아교사의 행복감을 설명할 수 있는 요인을 규명해본 결과, 생태학적 환경 변인 중 중간체계에 속하는 교사-유아 상호작용과 원장 및 동료와의 관계가 영유아교사의 행복감에 영향을 주는 것으로 나타났다. 김혜리와 조형숙(2013)의 연구에서도 대인관계 스트레스가 영유아교사의 행복감에 영향력을 보였다. 또한 영유아교사의 직무스트레스가 높으면 교사의 행복감이 낮게 나타났으며(이선경, 이민희, 김경의, 2014), 영유아교사의 행복감 증진 방안 마련을 위해 소진과 정서노동이 행복감에 미치는 영향에 대해 알아본 결과, 소진의 하위변인인 무능감, 신체·정서적 고갈과 정서노동의 하위변인인 표면적 행동, 내면적 행동이 행복감을 유의미하게 예측했다(차정주, 이효림, 2015). 즉, 어린이집 교사의 행복감은 주관적 행복감 외 조직 내 대인관계, 근무환경과도 관련이 있으며 함께 고려되어야 함을 알 수 있다.

어린이집 교사 관련 선행연구들은 일반적으로 교사의 경력, 연령, 학력이나 교사가 소속된 어린이집의 시설유형, 담당반, 규모 등에 따른 결과를 분석하고 있다. 이중 교사의 경력, 연령, 학력 등은 개인차원의 변인이라면, 어린이집의 시설유형, 시설규모, 담당반 등은 기관변인으로 구분해 볼 수 있다. 행복과 관련한 연구들은 개인의 인구사회학적 요인을 밝히려는 연구들이 수행되었으나 이는 영향을 주는 요인일 뿐 개인의 행복을 설명하기에는 한계가 있음이 제시되고 있다(권석만, 2008). 반면 개인이 속한 직장이나 직업 관련 변인은 행복수준에 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다(삼성경제연구소, 2013; Fujiwara, Dolan, & Lawton, 2015). 어린이집의 경우 타 직장이나 직업군에 비해 소규모의 조직이며, 여성 집단으로 공동업무가 많고, 다양한 조직문화의 공존으로 복합적인 특성을 지니며(강문숙, 2015; 박은미, 2012), 각 시설유형별로 운영 실태가 상이하다(김은설, 이진화, 김혜진, 배지아, 2014; 이미화 등, 2016). 특히 경력이 타직업군에 비해 적은편이며, 젊은 연령대가 많음을 고려할 때 개인변인과도 관련이 있을 수 있다고 예측해볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 어린이집 교사의 직업행복감과 관련하여 개인변인과 기관변인의 두 차원에서 살펴보고자 한다. 더불어 어린이집 교사의 직업행복감을 현재 수준에서 개인차원과

기관차원에서 파악하고 이를 토대로 직업행복감 증진 방안을 연계하였을 때 실효성이 더욱 높을 것이다.

유아교사라는 직업은 교사의 경력에 따른 생존기-강화기-갱신기-성숙기의 단계를 거치며 (Katz, 1985), 경력에 따라 전문성의 발달단계(Burke, Fessler, & Christensen, 1984)를 보인다. 더불어 역동적으로 변화하는 보육현장의 특성은 이론적 지식과 더불어 오랫동안 현장의 실제 경험을 통해 획득한 실천적 지식이 매우 중요한데, 실제 교사들도 경력에 따라 어려워하는 직무내용이 다른 것으로 나타났다(박순호, 고은미, 2008). 이는 교사의 경력에 교사의 직업행복감과 관련이 있을 수 있음을 예측해볼 수 있다. 더불어 일반적으로 연로한 사람들이 젊은이들보다 더 행복한 결과들이 보고되고 있는데, 이는 행복에 영향을 미치는 요인이 연령대에 따라 달라지기 때문에 차이가 나타나는 것임을 밝히고 있다(Argyle, 1999; 권석만, 2008 재인용). 교사 행복감 관련 연구의 경우에도 연령대를 어떻게 보았는가에 따라 연령에 따른 유의미한 차이가 있다는 연구(김시연, 오재연, 2014)와 그렇지 않다는 연구(권영호, 2008)가 상반되게 제시되고 있다. 반면 학력의 경우 Argyle(1999)에 따르면 교육수준이 행복과 정적인 상관을 보이거나 그 상관정도가 매우 미약한 것으로 나타났으며, 오늘날의 대부분의 사회에서 학력이 행복에 미치는 영향은 감소하는 추세이다(권석만, 2008). 따라서 본 연구에서는 개인변인 중 경력과 연령을 중심으로 어린이집 교사의 직업행복감을 알아보고자 한다.

이와 더불어 어린이집 교사가 소속된 기관변인을 중심으로도 직업행복감을 살펴보고자 한다. 어린이집은 다양한 시설유형이 있으며, 각 시설유형에 따라 일과 시작시간 및 종료시간, 연장보육 및 휴일보육 유무, 교사 유형 및 근무형태, 급여 등이 상이한 것으로 나타났다(김은설 등, 2014; 이미화 등, 2016). 어린이집 교사의 담당반에 따라서는 업무시간이 영아반 교사는 476.7분, 유아반 교사는 455.3분으로 차이가 있으며(김은영, 권미경, 조혜주, 2012), 영아반을 담당하는 교사들이 유아반의 교사들보다 스트레스 수준이 더 높은 것으로 나타났다(민혜영, 윤미정, 2011). 즉, 동일한 어린이집 교사라는 직업을 지녔으나 어린이집 시설유형에 따른 운영실태와 담당반에 따른 근무환경의 차이는 소속된 기관에 따라 직업행복감에 차이가 존재할 수 있을 것이다. 이외에 영유아교사들은 업무과다 및 장시간 근무로 인한 어려움 해소 등 근무환경 개선을 위해 보조교사 지원에 대한 요구가 끊임없이 제기되고 있음을 고려할 때 어린이집의 보조교사 유무 또한 영유아 교사로서 직업에 대한 행복감 수준의 영향을 살펴볼 필요가 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 영유아교사의 행복감과 관련된 선행연구 분석을 통해 어린이집 교사의 직업적 특성을 반영한 조사 문항을 구성하여 행복감 실태를 알아보고자 한다. 특히 어린이집 교사의 개인변인인 연령, 경력, 그리고 기관변인인 근무기관 유형, 담당반 연령, 보조교사 유무에 따라 살펴보고자 한다. 이는 어린이집 교사의 행복정도를 파악함으로써 교사의 행복한 삶을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

연구문제 1. 어린이집 교사의 개인변인(연령, 경력)에 따라 직업행복감에 차이가 있는가?

연구문제 2. 어린이집 교사의 기관변인(근무기관 유형, 담당반 연령, 보조교사 유무)에 따라 직업행복감에 차이가 있는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 어린이집 교사들의 직업행복감 실태를 살펴보기 위해, 교사 1,000명(영아반 500명, 유아반 500명)을 임의 할당한 후, 2015년 보육통계 교사 수를 모집단으로 표본을 추출하였다. 표본 추출 시 어린이집의 지역규모별, 설립유형별 교사 수를 기준으로 제곱근 비례할당을 하였다. 이는 교사 수 기준 비례배분 결과 설립유형별 교사수의 차이가 커서 세부항목별 분석이 어려울 수 있기 때문이다. 최종 연구에 참여한 어린이집 교사는 총 1,035명이었다. 연구대상들의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 1〉 연구대상 특성 (N = 1,035)

| 구분(개인적 변인) | | 구분(기관 변인) | |
|------------|-----------|------------|-----------|
| 교사 연령 | | 소속기관 설립유형 | |
| 29세 이하 | 29.7(307) | 국공립 | 18.5(191) |
| 30~39세 | 33.9(351) | 법인·단체 | 11.0(172) |
| 40세 이상 | 36.4(377) | 민간 | 39.5(409) |
| | | 가정 | 13.8(143) |
| | | 직장 | 11.6(120) |
| 교사경력 | | 담당반(영아/유아) | |
| 2년 미만 | 9.0(93) | 영아반(만0~2세) | 49.8(515) |
| 2-5년 미만 | 23.5(243) | 유아반(만3~5세) | 50.2(520) |
| 5-10년 미만 | 37.7(390) | 보조교사 유무 | |
| 10년 이상 | 29.9(309) | 유 | 18.9(196) |
| | | 무 | 81.1(839) |

주: 교사경력은 본 조사의 개방형 보육교사경력 기재문항의 경력별 빈도분포 결과와 전국단위 1,000명 이상의 보육교사 대상 조사(김은설 등, 2014; 김은영 등, 2012; 이미화 등, 2016)에서 도출된 교사경력현황을 토대로 급간을 제시함.

2. 연구도구

본 연구는 교사들의 직업행복감을 삶의 질과 직업의 질을 포함하는 개념으로 구성하였다. 이를 위해 먼저 행복감 관련 국내외 선행연구를 먼저 분석하였다. 주관적 행복감 관련 척도인 옥스퍼드 행복 척도(Hills & Argyle, 2001), 심리적 안녕감 척도(Ryff, 1989), 삶의 만족 척도(Diener, Emmons, Laren, & Griffin, 1985), 정서척도(Watson, Clark, Tellegen, 1988)와, 객관적 행복감 관련 척도인 OECD(2011)의 행복지표, EIU의 삶의 질 지수(2005), OECD(2015), ILO(2012), EUROFOUND(2012)

등의 선행연구에서 제시된 측정 및 조사 도구의 영역과 설문문항을 토대로 직업행복감의 구성 영역 및 설문문항 1차 초안을 개발하였다. 이후 유아교육 및 보육학과 관련 교수 등 전문가 자문회의 및 협의회, 영유아교사 면담을 통해 영역 및 문항의 내용 타당성을 검증하여 수정하였다. 세 번째, 유치원 교사 100명, 어린이집 교사 200명(영아반, 유아반 각 100명) 예비조사 실시 후 요인분석을 통해 총 98개 문항 중 요인 부하량이 낮은 33개 문항을 삭제하는 등 일부 하위영역 통합 등을 수정 보완하였다. 이 과정을 통해 최종 보완된 연구도구는 총 4개 차원, 14개 하위영역, 65개 문항으로 구성되었으며 하위영역별 세부 문항 수는 <표 2>에 제시하였다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 제시되었다(1점: 전혀그렇지 않다~5점: 매우그렇다). 어린이집 교사들의 직업행복감을 살펴보기 위한 65개 문항의 전체 신뢰도는 .873이었으며, 각 하위요인별 신뢰도는 다음과 같다.

<표 2> 영유아교사 직업행복감 설문 문항

| 차원 | 하위요인 | Cronbach's α |
|------------------------------------|--|--------------|
| 인적관계 | 동료교사 | |
| | 나는 동료 교사들과의 생활이 즐겁다. | .83 |
| | 나는 동료 교사들과 개인적인 관심사에 대해 이야기를 나눈다. | |
| | 나와 동료 교사들은 서로 신뢰하고 존중한다. | |
| 나와 동료 교사들은 도움이 필요할 때 서로 도와주며 협력한다. | | |
| 원장 (원감) | 원장은 원장으로부터 직무능력을 인정받고 존중받는다. | .85 |
| | 나는 원장으로부터 업무와 관련된 전문적인 도움을 받는다. | |
| | 원장은 리더십이 있으며, 상사로서 존경한다. | |
| | 원장은 나의 감정을 공감하며 이해해준다. | |
| 부모 | 나는 우리반의 부모들과 편안한 관계를 유지하고 있다. | .82 |
| | 우리반의 부모들은 교사로서의 나를 신뢰한다. | |
| | 우리반의 부모들은 나를 격려하고 지지한다. | |
| 영유아 | 나는 우리반 아이들과의 생활이 즐겁다. | .86 |
| | 나는 우리반 아이들과 편안하고 안정적인 관계를 형성하고 있다. | |
| | 우리반 아이들은 나를 좋아하며 잘 따른다. | |
| 근무환경 | 근로시간 | |
| | 우리 원의 근무시간은 잘 지켜진다. | .86 |
| | 우리 원의 근무시간은 적당하다. | |
| | 수업 연구 등 나의 필요로 인한 초과 및 주말 근무시간은 적당하다. | |
| 나는 퇴근 후 내 가족과 함께 할 수 있는 시간이 확보된다. | | |
| 일과 개인 삶의 조화 | 나는 내가 필요할 때 휴가를 쓸 수 있다.(예. 병가, 월차 등) | .69 |
| | 나는 출퇴근 시간을 융통적으로 조정할 수 있다. | |
| | 나는 근무 시간 중 개인이나 가정 일로 1-2시간 외출을 할 수 있다. | |
| | (예. 병원진료, 관공서 서류제출, 자녀 돌봄 등) | |
| | 나는 업무 수행을 돕는 보조 인력 및 행정 직원의 도움을 받을 수 있다. | |

〈표 2〉 계속

| 차원 | 하위요인 | Cronbach's α |
|-------------------------------|---|---------------------|
| 소득 | 나의 보수는 경제적으로 안정감을 주는 수준이다. | .92 |
| | 나의 보수는 현재 나의 경력과 능력 수준에 적당하다. | |
| | 나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다. | |
| 원의 물리적 지원 | 내가 근무하는 기관의 시설은 교사가 교수학습 활동을 하기에 편리하다. | .85 |
| | 내가 근무하는 기관에는 수업을 위한 교수학습 자료가 적절하게 구비되어 있다. | |
| | 나는 교사실이나 회의실 등 교사를 위한 공간을 활용할 수 있다. | |
| | 나는 교사를 위한 휴식공간을 실질적으로 활용할 수 있다. | |
| 업무환경* 역문항 | 나는 업무와 관련하여 육체노동을 많이 한다(예. 무거운 짐을 들기, 옮기기 등). | .87 |
| | 나는 교육·보육 활동 중 업무로 인해 생리적 욕구를 해결할 시간이 없다(예. 화장실, 양치, 물마시기 등). | |
| | 나는 업무로 인해 목, 머리, 허리, 무릎관절 등이 아프다. | |
| | 나는 업무로 인해 상해를 입는다(예. 베임, 멍, 넘어지기 등). | |
| | 나는 업무로 인해 전염병 감염이 쉽다(예. 눈병, 수족구, 신종플루 등). | |
| 교사교육 | 나는 업무 중 휴식시간이 없어 신체적 피로를 느낀다. | .80 |
| | 나는 유치원 또는 어린이집으로 부터 업무를 수행하는 데 필요한 지식과 교수학습 방법 등을 개선할 수 있는 기회를 제공받는다. | |
| | 나는 유치원 또는 어린이집으로 상위학교에 진학하는 것에 대해 허용 받는다(예. 방송통신대학, 전공심화과정, 대학원진학 등). | |
| | 나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 유치원 또는 어린이집으로부터 비용을 지원받는다. | |
| | 나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 유치원 또는 어린이집으로 시간을 지원받는다. | |
| 단체참여 | 나는 교사의 권익을 보호하거나 이익을 대변하는 단체에 가입하여 활동하고 있다(예. 교원노조 등). | .82 |
| | 나는 각종 지차체 단위의 단체 활동에 참여하고 있다(예. 협의회, 자율장학회, 컨설팅 등). | |
| | 나의 개인적인 교사관련 단체 활동에 참여하고 있다(예. 소규모 연구회, 동아리, 커뮤니티 등). | |
| | | |
| 직업의식 | 직업의 의미와 태도 | .92 |
| | 나는 교사직을 통해 성취감을 느낀다. | |
| | 교사 경력이 쌓이면서 나의 전문성도 향상된다. | |
| | 나의 직업은 나의 성장을 돕고 나를 발전시켜 준다. | |
| | 나는 직업에 대한 사회적, 도덕적 사명감을 느낀다. | |
| | 나는 직업에 보람을 느낀다. | |
| | 나는 직업에 자부심을 느낀다. | |
| 나는 내가 하고 있는 일에 대해 가치롭게 생각한다. | | |
| 나는 금전적인 여유가 생겨도 이 일을 지속할 것이다. | | |

〈표 2〉 계속

| 차원 | 하위요인 | Cronbach's α |
|----|---|---------------------|
| 정서 | 긍정정서 귀하는 최근 2주간 어린이집에서 다음과 같은 감정을 느끼셨습니까? 즐거운/ 행복한/ 편안한/ 뿌듯한/ 활기찬/ 기쁜/ 만족스러운 | .95 |
| | 부정정서* 역문항 귀하는 최근 2주간 어린이집에서 다음과 같은 감정을 느끼셨습니까? 불안한/ 짜증나는/ 우울한/ 피곤한/ 괴로운/ 화나는/ 걱정스러운 | .92 |

3. 자료수집 절차 및 분석

본 연구를 위해 예비조사와 본조사를 실시하였다. 예비조사의 경우 2016년 6월 28일~7월 15일까지 자료 수집이 이루어졌으며, 이후 자료 분석 결과를 토대로 최종 조사지 수정보완 후, 본 조사는 2016년 8월 중순~9월 중순까지 약 한달 정도에 걸쳐 온라인 설문조사를 실시하였다. 온라인 조사를 위한 로직 시스템 개발이 이루어졌으며, 동시에 표본 추출된 교사 수만큼 소속 어린이집에 조사업체 담당자가 유선 전화를 하여 원장에게 본 연구의 목적 및 소요시간 등을 설명 후 참여에 동의하는 교사 여부를 확인하였다. 참여 동의의사를 밝힌 교사와 2차 통화 후 개인 이메일로 온라인 조사 참여를 위한 URL주소를 전송하였다. 만약 원장이나 교사가 조사 참여에 동의하지 않을 경우 동일 지역에 있는 같은 설립유형의 기관을 추가 섭외하였다. 본 연구에서 수집한 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 활용하여 분석하였다. 어린이집 교사의 개인적 변인과 기관 변인에 따른 차이를 살펴보기 위해, 기술통계, t-test, ANOVA 분석을 실시하였다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 개인 변인(연령, 경력)에 따른 어린이집 교사의 직업행복감의 차이

어린이집 교사들의 개인 변인에 따른 직업행복감을 살펴본 결과, 인간관계차원 전반에서 어린이집 교사들의 연령에 따른 차이가 발견되었으나(동료관계: $F = 2.41, p < .05$, 원장(원감)관계: $F = 11.35, p < .001$, 부모와의 관계: $F = 16.10, p < .001$, 영유아와의 관계: $F = 11.35, p < .001$) 경력에 따라서는 별다른 차이가 나타나지 않았다. 동료관계에서는 29세 이하의 교사가 타 연령에 비해 약간 높았으며, 원장(원감)과의 관계, 부모와의 관계, 영유아와의 관계에서는 40세 이상의 교사들의 직업행복감이 유의하게 높게 나타났다. 반면 29세 이하의 교사들은 부모와의 관계에서 직업행복감이 유의하게 낮았으며, 30~39세 이하의 교사들은 영유아와의 관계에서 낮게 나타났다는 점도 눈여겨 볼만하다.

<표 3> 개인적 변인에 따른 어린이집 교사의 직업행복감의 차이(인간관계차원) (N = 1,035)

| 구분 | 동료관계 | 원장(원감)과의 관계 | 부모와의 관계 | 영유아와의 관계 |
|-----------|------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | M (SD) | M (SD) | M (SD) | M (SD) |
| 연령 | | | | |
| 29세 이하 | 4.32 (.60) | 4.25 ^b (.52) | 3.99 ^a (.54) | 4.25 ^b (.52) |
| 30~39세 | 4.24 (.60) | 4.17 ^a (.55) | 4.07 ^b (.52) | 4.17 ^a (.55) |
| 40세 이상 | 4.22 (.64) | 4.36 ^c (.54) | 4.21 ^c (.53) | 4.36 ^c (.54) |
| 전체 | 4.26 (.62) | 4.27 (.54) | 4.10 (.54) | 4.27 (.54) |
| F | 2.41* | 11.35*** a < c, b < c | 16.10*** a < b, b < c | 11.35*** a < b, b < c |
| 경력 | | | | |
| 2년 미만 | 4.32 (.66) | 3.93 (.87) | 3.65 (.98) | 4.24 (.51) |
| 2-5년 미만 | 4.29 (.55) | 3.98 (.78) | 3.55 (.87) | 4.31 (.53) |
| 5-10년 미만 | 4.24 (.65) | 3.98 (.82) | 3.49 (.94) | 4.24 (.56) |
| 10년 이상 | 4.25 (.62) | 4.07 (.80) | 3.63 (.84) | 4.27 (.55) |
| 전체 | 4.26 (.62) | 4.00 (.81) | 3.56 (.90) | 4.27 (.54) |
| F | .71 | 1.15 | 1.68 | .75 |

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

주. ^{a,b,c}는 사후검증 결과값임.

다음으로 <표 4>와 <표 5>와 같이 어린이집 교사들의 개인 변인에 따라 근무환경차원에 대한 교사들의 직업행복감을 살펴보았다. ‘일과 삶의 조화’를 제외한 근무환경차원 전반에서 어린이집 교사들의 연령에 따른 차이가 발견되었으나(근로시간: $F = 3.44, p < .05$, 소득: $F = 14.69, p < .001$, 원의 물리적 지원: $F = 7.48, p < .001$, 업무환경 안전: $F = 7.48, p < .001$, 교사교육: $F = 5.06, p < .01$, 단체참여: $F = 7.89, p < .001$), 역시 경력에 따라서는 별다른 차이가 나타나지 않았다. ‘소득, 원의 물리적 지원, 업무환경 안전, 교사교육, 단체참여’ 전반에서 29세 이하 교사들의 직업행복감이 높게 응답되었다.

<표 4> 개인적 변인에 따른 어린이집 교사의 직업행복감의 차이(근무환경차원) (N = 1,035)

| 구분 | 근로시간 | 일과삶의조화 | 소득 | 원의물리적 지원 | 업무환경안전 |
|-----------|------------|-------------|---------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) |
| 연령 | | | | | |
| 29세 이하 | 3.49 (.91) | 2.82 (.91) | 2.91 ^b (.99) | 3.27 ^b (.80) | 3.27 ^b (.80) |
| 30~39세 | 3.51 (.90) | 2.76 (.98) | 2.72 ^a (1.01) | 3.26 (.85) | 3.26 ^b (.85) |
| 40세 이상 | 3.66 (.89) | 2.65 (1.05) | 2.49 ^c (1.03) | 3.05 ^a (.91) | 3.05 ^a (.91) |
| 전체 | 3.56 (.90) | 2.74 (.99) | 2.69 (1.03) | 3.19 (.86) | 3.19 (.86) |
| F | 3.44* | 2.70 | 14.69*** a < b, c < b, c < a | 7.48*** a < b | 7.48*** a < b |

〈표 4〉 계속

| 구분 | 근로시간 | 일과삶의조화 | 소득 | 원의물리적 지원 | 업무환경안전 |
|----------|-----------|------------|-------------|------------|------------|
| | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) |
| 경력 | | | | | |
| 2년 미만 | 3.65(.98) | 2.94(1.10) | 2.94 (1.10) | 3.15 (.83) | 3.15 (.83) |
| 2-5년 미만 | 3.55(.88) | 2.68(.96) | 2.68 (.96) | 3.18 (.84) | 3.18 (.84) |
| 5-10년 미만 | 3.49(.94) | 2.66(1.03) | 2.66 (1.03) | 3.22 (.89) | 3.22 (.89) |
| 10년 이상 | 3.63(.84) | 2.68(1.04) | 2.68 (1.04) | 3.17 (.87) | 3.17 (.87) |
| 전체 | 3.56(.90) | 2.69(1.03) | 2.69 (1.03) | 3.19 (.86) | 3.19 (.86) |
| F | 1.68 | 2.05 | 2.05 | .29 | .29 |

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

주. ^{a,b,c}는 사후검증 결과값임.

마지막으로 어린이집 교사들의 개인 변인에 따라 직업의식($F = 3.40, p < .05$), 정서차원(긍정적 정서: $F = 6.24, p < .01$, 부정적 정서: $F = 27.96, p < .001$)에 대한 교사들의 직업행복감을 살펴본 결과에서도 어린이집 교사들의 연령에 따른 차이가 발견되었다. ‘직업의식’과 ‘긍정적 정서’는 40세 이상 교사들에게 높은 반면, ‘부정적 정서’는 29세 이하 교사들에게 높게 나타났다.

〈표 5〉 개인적 변인에 따른 어린이집 교사의 직업행복감의 차이(근무환경, 직업의식, 정서차원) ($N = 1,035$)

| 구분 | 교사교육 | 단체참여 | 직업의식 | 긍정적 정서 | 부정적 정서 |
|----------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) |
| 연령 | | | | | |
| 29세 이하 | 3.61 ^b (.80) | 1.61 ^b (.77) | 3.78 (.74) | 3.49 (.77) | 2.87 ^c (.82) |
| 30~39세 | 3.58 ^b (.81) | 1.46 ^a (.69) | 3.72 ^a (.73) | 3.41 ^a (.811) | 2.65 ^b (.86) |
| 40세 이상 | 3.43 ^a (.87) | 1.39 ^z (.68) | 3.86 ^b (.76) | 3.61 ^b (.79) | 2.39 ^a (.88) |
| 전체 | 3.54 (.83) | 1.48 (.72) | 3.79 (.74) | 3.51 (.80) | 2.62 (.88) |
| F | 5.06** | 7.89*** | 3.40* | 6.24** | 27.96*** |
| | a < b | a < b | a < b | a < b | a < b a < c, b < c |
| 경력 | | | | | |
| 2년 미만 | 3.53 (.93) | 1.57 (.75) | 3.83 (.69) | 3.63 (.77) | 2.69 (.97) |
| 2-5년 미만 | 3.50 (.79) | 1.54 (.77) | 3.78 (.76) | 3.50 (.78) | 2.67 (.86) |
| 5-10년 미만 | 3.49 (.86) | 1.43 (.68) | 3.78 (.73) | 3.50 (.82) | 2.62 (.87) |
| 10년 이상 | 3.61 (.79) | 1.47 (.71) | 3.79 (.76) | 3.49 (.79) | 2.57 (.85) |
| 전체 | 3.54 (.83) | 1.48 (.72) | 3.79 (.74) | 3.51 (.80) | 2.62 (.88) |
| F | 1.41 | 1.86 | .14 | .81 | .84 |

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

주. ^{a,b,c}는 사후검증 결과값임.

2. 기관 변인(근무기관 유형, 담당반 연령, 보조교사 지원)에 따른 어린이집 교사의 직업 행복감의 차이

근무하는 기관 변인에 따른 어린이집 교사들의 직업행복감을 살펴본 결과, 인간관계차원 중 ‘원장(원감)과의 관계’($F = 2.83, p < .05$), ‘부모와의 관계’($F = 3.39, p < .01$), ‘영유아와의 관계’($F = 2.83, p < .05$)에서 근무기관 유형에 따른 차이가 있었으며, ‘부모와의 관계’($F = 10.71, p < .001$), ‘영유아와의 관계’($F = 25.82, p < .001$)에서는 담당반의 연령에 따른 차이도 나타났다. 사후검증 결과 가정어린이집 교사들이 법인단체 어린이집에 근무하는 교사들에 비해 ‘원장(원감)과의 관계’, ‘부모와의 관계’, ‘영유아와의 관계’에서 직업행복감이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 유아반을 담당한 교사보다 영아반을 담당한 교사들이 ‘부모와의 관계’와 ‘영유아와의 관계’에서 유의하게 높은 직업행복감을 보였다. 인간관계차원에서 보조교사지원 여부에 따라 직업 행복감은 별다른 차이를 보이지 않았다.

〈표 6〉 기관 변인에 따른 어린이집 교사의 직업행복감의 차이(인간관계차원) (N = 1,035)

| 구분 | 동료관계 | 원장(원감)과의 관계 | 부모와의 관계 | 영유아와의 관계 |
|-----------------|-----------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) |
| 근무기관 유형 | | | | |
| 국공립 | 4.29(.61) | 4.25 (.54) | 4.09 (.55) | 4.35 (.54) |
| 민간 | 4.25(.63) | 4.25 (.53) | 4.09 (.55) | 4.25 (.53) |
| 가정 | 4.34(.61) | 4.39 ^b (.52) | 4.23 ^b (.52) | 4.39 ^b (.52) |
| 직장 | 4.19(.62) | 4.29 (.55) | 4.13 (.46) | 4.29 (.55) |
| 법인단체 | 4.26(.62) | 4.19 ^a (.57) | 4.01 ^a (.54) | 4.20 ^a (.57) |
| 전체 | 4.26(.62) | 4.27 (.54) | 4.10 (.54) | 4.19 (.57) |
| <i>F</i> | 1.31 | 2.83* | 3.39** | 2.83* |
| | | a < b | a < b | a < b |
| 담당반 | | | | |
| 영아반 | 1.46(.72) | 3.15 (.89) | 3.65 (.90) | 4.35 (.52) |
| 유아반 | 1.50(.72) | 3.22 (.84) | 3.47 (.89) | 4.18 (.55) |
| 전체 | 1.48(.72) | 3.19 (.86) | 3.56 (.90) | 4.27 (.54) |
| <i>t</i> | .65 | 1.82 | 10.71** | 25.82*** |
| 보조교사지원여부 | | | | |
| 유 | 4.25(.66) | 4.28 (.54) | 4.11 (.59) | 4.28 (.54) |
| 무 | 4.36(.61) | 4.26 (.54) | 4.10 (.52) | 4.26 (.54) |
| 전체 | 4.26(.62) | 4.27 (.54) | 4.10 (.54) | 4.27 (.54) |
| <i>t</i> | .05 | .09 | .08 | .09 |

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

주. ^{a,b}는 사후검증 결과값임.

표 7과 표 8과 같이 교사들이 근무하는 기관 변인에 따른 어린이집 교사들의 직업행복감을 살펴본 결과, 근무환경차원 중 ‘원의 물리적 지원’을 제외한 전반에서 근무기관유형에 따른 차이가 나타났다(근로시간: $F = 9.13, p < .001$, 일과 삶의 조화: $F = 21.26, p < .001$, 소득: $F = 21.74, p < .001$, 업무환경안전: $F = 3.91, p < .01$, 교사교육: $F = 11.49, p < .001$). 사후검증결과 타 유형에 비해 가정어린이집 근무교사들이 ‘근로시간’에 대한 행복감이 높았으며, 직장어린이집 근무교사들은 ‘일과 삶의 조화’, 직장과 법인단체 어린이집 근무 교사들은 소득에 대한 행복감이 높은 것으로 나타났다. 반면, 국공립어린이집 교사들은 ‘원의 업무환경 안전’에 대한 행복감이 높았다.

어린이집 교사들이 담당하는 반의 연령에 따른 차이를 살펴본 결과, 근무환경 차원 중 근로시간($F = 10.71, p < .01$)에 대한 행복감에서 영아반 교사와 유아반 교사에 비해 유의하게 높게 나타났다. 근로시간에 대한 행복감은 보조교사의 지원여부에 따라 차이($F = 5.54, p < .05$)가 있는 것으로 나타났다.

보조교사의 지원은 근무환경차원 중 ‘일과 삶의 조화’($F = 9.80, p < .01$), ‘소득’($F = 9.90, p < .01$), ‘원의 물리적 지원’($F = 4.01, p < .05$), ‘교사교육’($F = 18.91, p < .010$)에서도 교사의 직업행복감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 기관 변인에 따른 어린이집 교사의 직업행복감의 차이(근무환경차원) (N = 1,035)

| 구분 | 근로시간 | 일과삶의조화 | 소득 | 원의물리적 지원 | 업무환경 안전 |
|----------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|
| | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) |
| 근무기관 유형 | | | | | |
| 국공립 | 3.50 ^a (.91) | 2.91 ^a (.96) | 2.90 ^b (.96) | 1.52(.72) | 3.35 ^a (.80) |
| 민간 | 3.55 ^a (.89) | 2.44 ^b (.97) | 2.44 ^a (.97) | 1.48(.72) | 3.13(.86) |
| 가정 | 3.93 ^b (.79) | 2.40 ^b (1.03) | 2.40 ^a (1.03) | 1.40(.70) | 3.03 ^b (.97) |
| 직장 | 3.52 ^a (.85) | 3.01 ^c (.91) | 3.02 ^b (.91) | 1.46(.69) | 3.21(.74) |
| 법인단체 | 3.52 ^a (.96) | 2.69(1.02) | 3.07 ^b (1.07) | 1.48(.72) | 3.27(.91) |
| 전체 | 3.56(.90) | 2.69(1.03) | 2.69(1.03) | 1.48(.72) | 3.19(.86) |
| F | 9.13*** a < b | 21.26*** b < a, b < c | 21.74*** a < b | .70 | 3.91** a > b |
| 담당반 | | | | | |
| 영아반 | 3.65(.90) | 2.77(1.00) | 2.69(1.08) | 3.15(.89) | 3.15(.89) |
| 유아반 | 3.47(.89) | 2.70(.98) | 2.70(.97) | 3.22(.84) | 3.22(.84) |
| 전체 | 3.56(.90) | 2.74(.99) | 2.69(1.03) | 3.19(.86) | 3.19(.86) |
| t | 10.71** | 1.11 | .02 | 1.82 | 1.82 |
| 보조교사지원여부 | | | | | |
| 유 | 3.69(.88) | 2.90(1.00) | 2.90(1.00) | 3.63(.911) | 3.18(.87) |
| 무 | 3.53(.90) | 2.65(1.03) | 2.65(1.03) | 3.48(1.00) | 3.19(.86) |
| 전체 | 3.56(.90) | 2.69(1.03) | 2.69(1.03) | 3.50(.99) | 3.19(.86) |
| t | 5.54* | 9.80** | 9.90** | 4.01* | .01 |

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

주. ^{a,b,c} 는 사후검증 결과값임.

마지막으로 <표 8>에서 보듯이 직업의식 차원에서는 담당반이 어릴수록 행복감이 높은 경향이 있었으며($F = 4.97, p < .05$), 정서적 차원에서 긍정적 정서는 담당반에 따라 차이가 있었다 ($F = 19.02, p < .001$). 한편 부정적 정서는 오히려 국공립어린이집 근무교사가 민간과 직장어린이집 근무 교사들에 비해 높았으며($F = 8.43, p < .001$), 유아반 담당 교사가 높은 것($F = 26.29, p < .001$)으로 나타났다.

<표 8> 기관 변인에 따른 어린이집 교사의 직업행복감의 차이(근무환경, 직업의식, 정서차원) (N = 1,035)

| 구분 | 교사교육 | 단체참여 | 직업의식 | 긍정적 정서 | 부정적 정서 |
|-----------------|--------------------------------------|-----------|-----------|----------------------|------------------------------|
| | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) | M(SD) |
| 근무기관 유형 | | | | | |
| 국공립 | 3.78 ^a (.77) | 1.5 (.72) | 3.77(.76) | 2.91(.96) | 1.52 ^a (.72) |
| 민간 | 3.89 ^b (.87) | 1.49(.72) | 3.76(.74) | 2.44(.97) | 1.48 ^b (.72) |
| 가정 | 3.38 ^c (.87) | 1.40(.70) | 3.80(.73) | 2.40(1.03) | 1.40 ^c (.70) |
| 직장 | 3.77 ^a (.69) | 1.46(.69) | 3.90(.72) | 3.01(.91) | 1.46 ^b (.69) |
| 법인단체 | 3.59 (.76) | 1.51(.73) | 3.80(.75) | 2.69(1.02) | 1.48 (.72) |
| 전체 | 3.54 (.83) | 1.48(.72) | 3.79(.74) | 2.69(1.03) | 1.48 (.72) |
| <i>F</i> | 11.49 ^{***} a < b, c < a | .70 | .81 | 1.84 | 8.43 ^{***} a > b |
| 담당반 | | | | | |
| 영아반 | 3.51 (.85) | 1.46(.72) | 3.84(.75) | 3.62(.82) | 2.48 (.88) |
| 유아반 | 3.56 (.81) | 1.50(.72) | 3.74(.73) | 3.40(.76) | 2.86 (.85) |
| 전체 | 3.54 (.83) | 1.48(.72) | 3.79(.74) | 3.51(.80) | 2.62 (.88) |
| <i>t</i> | 1.03 | .65 | 4.97* | 19.02 ^{***} | 26.29 ^{***} |
| 보조교사지원여부 | | | | | |
| 유 | 3.77 (.74) | 1.53(.69) | 3.82(.74) | 3.54(.72) | 2.57 (.88) |
| 무 | 3.48 (.84) | 1.47(.72) | 3.78(.74) | 3.50(.81) | 2.63 (.87) |
| 전체 | 3.54 (.83) | 1.48(.72) | 3.79(.80) | 3.50(.80) | 2.62 (.88) |
| <i>t</i> | 18.91 ^{***} | 1.09 | .38 | .34 | .80 |

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

주. ^{a,b,c}는 사후검증 결과값임.

V. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 교사들의 개인변인과 기관변인에 따른 직업행복감의 차이를 살펴보기 위해 수행되었으며, 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 어린이집 교사의 개인변인 중 직업행복감에 영향을 주는 요인은 주로 연령인 것으로 나타났다. 특히 40대 이상의 교사들은 대인관계 차원 중 ‘원장(원감)과의 관계, 부모와의 관계, 영

유아와의 관계'에 대한 직업행복감이 전반적으로 높은 반면, 29세 미만 교사들은 '동료관계'에 대한 직업행복감이 높았다. 또한 29세 미만의 교사들은 근무환경차원에서 '소득, 원의 물리적 지원, 업무환경 안전, 교사교육, 단체참여'에 대한 직업행복감은 높았으나, '부정적 정서'가 높은 것으로 나타났다. 반면, 40대 이상 교사들은 '직업의식'과 '긍정적 정서' 모두 높게 나타나 29세 미만과 40세 이상 교사들간의 어린이집 교사라는 직업에 대한 행복감에 차이가 있음을 알 수 있었다.

영아반 어린이집 교사들의 행복감을 살펴본 배세은과 문혁준(2016)의 연구에서 교사의 행복감과 직무스트레스, 교수 효능감이 교사-영아 상호작용과 상관관계가 높은 것으로 나타났으며, 특히 20대 교사보다 40대 이상 교사들이 교사와 영아 상호작용에서 적극적 활동 참여를 유도하고 경험의 다양성과 반응적 태도를 보인다는 결과를 얻었다. 선행연구에서 측정한 행복은 옥스퍼드 행복척도를 변안한 것으로 외적긍정, 내적긍정, 자기조절의 3개 요인으로 본 연구에서는 주로 정서차원의 문항과 유사하다 할 수 있다.

반면 본 연구에서는 교사의 경력에 따른 직업행복감에 차이가 나타나지 않았다. 어린이집 교사의 경우 경력에 따른 교사의 발달단계가 존재하고, 경력에 따라 수행하는 직무유형(정혜옥, 이옥형, 2011)과 빈도(김은영 등, 2012)가 다르며, 초임 유아교사들의 어려움에 대한 많은 선행연구들을 고려할 때 경력에 따른 직업행복감에 차이가 있을 것이라고 추측할 수 있었다. 그러나 본 연구와 유사하게 전국의 보육교사 1,000명 정도를 대상으로 실시한 연구인 김은설 등(2014)의 연구에서는 경력에 따라 직무만족도에 차이가 없었으며, 김은영 등(2012)의 연구에서도 어린이집 교사들이 경력에 관계없이 모두 직무수행의 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 다만, 직무수행의 어려움 중 '업무 과중'에 대해서는 9년 이상의 경력 교사가, '업무수행의 어려움'에 대해서는 3년 미만의 교사가 어려움이 가장 크다고 응답한 것과 같이 경력에 따라 세부적으로 느끼는 직무수행의 어려운 부분이 다를 뿐인 것이다. 직무만족도와 직무수행에 따른 어려움은 행복감에 대한 직접적 연구결과와는 아니나 행복감과 관련된 변인임을 고려할 때, 어린이집 교사들이 경력에 관계없이 직무만족도와 직무수행의 어려움을 느끼고 있는 것은, 본 연구의 결과에서 경력에 따른 행복감에 차이가 없는 것과도 유사한 결과라고 해석할 수 있다. 이러한 결과는 일반적으로 어린이집 교사의 재교육 차원에서는 경력에 따라 교육내용에 차이를 두는 것과는 다르게 직업행복감을 증진하기 위해서는 경력에 따른 차이보다는 어린이집 교사의 연령이나 교사가 담당하고 있는 반(영아/유아)에 따른 차이를 두고 접근하는 것이 효과적인 것이라고 사료된다.

둘째, 어린이집 교사의 기관변인 모두 직업행복감에 다른 양상으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 근무기관유형에 따라 대인관계 차원에서 '원장(원감)과의 관계', '부모와의 관계', '영유아와의 관계'는 가정어린이집 교사들이 법인단체 어린이집에 근무하는 교사들에 비해 직업행복감이 높았으며, 근무환경 차원에서는 가정어린이집 근무교사들이 '근로시간'에 대한 행복감이 높았으며, 직장어린이집 근무교사들은 '일과 삶의 조화', 직장과 법인단체 어린이집 근무 교사들은 '소득'에 대한 행복감이 높은 것으로 나타났다. 반면, 국공립어린이집 교사들은 '원의 업무환경 안전'에 대한 행복감이 높았다. '교사교육'에 대해서는 민간어린이집 근무교사들이 오히려 국공립과 직장어린이집 근무 교사들보다 높은 행복감을 보이는 것으로 나타났다. 직업의식차원에서

는 근무기관유형에 따라 별다른 차이가 나타나지 않았으나, 정서차원에서 국공립어린이집 근무 교사의 부정적 정서가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 2015년 보육실태조사 결과(이미화 등, 2016), 국공립, 법인, 직장 어린이집 교사들의 월 평균 급여가 평균 200만원 이상으로 가정과 민간어린이집(평균 150~160만원)에 비해 높고, 지원되는 보조교사의 비율도 높으며, 민간과 가정어린이집에 비해 신규 채용이나 사직 교사의 비율도 낮은 것으로 보고되었다. 그러나 가정어린이집 교사들은 관계 차원에서, 민간어린이집 교사들은 교사교육 영역에서 직업행복감이 높았으며, 직장과 법인단체 어린이집 근무 교사들의 직업행복감도 각 영역에 따라 높게 나타났다.

가정어린이집 교사들의 근무시간에 대한 직업행복감 정도는 김길숙, 문무경, 이민경(2015)의 연구에서 근무시간의 적절성에 대한 평가가 민간과 가정어린이집에서 높았다는 것과도 유사한 결과라 할 수 있다. 또한 장시간 근무로 인한 개인생활 제한 여부에 대해 국공립과 직장어린이집 교사들의 응답이 전반적으로 높은 편으로 제시된 점도 본 연구의 결과와 맥을 같이 한다. 다만, 본 연구의 결과에서 국공립 어린이집 교사들의 직업행복감이 대체로 낮은 면에 대해서는 논의가 필요하다고 본다. 국공립어린이집은 전문성 있고 질 높은 보육프로그램을 제공하며 기간의 투명성과 신뢰감 등을 담보하는 기관으로 국공립어린이집의 확충이 보육의 공공성을 확보하는 잣대로 여겨진다(이정순, 박용순, 송진영, 2016). 그에 반해 김길숙 등(2015)의 연구와 같이 국공립어린이집 교사들은 과중한 업무로 인한 피로도와 장시간 근무, 잦은 조기 출근 및 야근의 비율이 높아 질적으로 우수한 보육서비스 제공기관으로 기대되는 것만큼 교사들의 피로도 역시 높기 때문이라고 해석할 수 있다. 다음으로, 담당하는 반의 연령에 따라 어린이집 교사들의 직업행복감에도 차이가 나타나고 있었는데, 유아반보다 영아반을 담당한 교사들이 ‘부모와의 관계’와 ‘영유아와의 관계’에서 유의하게 높은 직업행복감을 보였으며, 근무환경 차원 중 근무시간에 대한 행복감도 높았다. 직업의식차원과 긍정적 정서 역시 영아반 담당 교사들이 유의하게 높았으나, 부정적 정서는 유아반 담당 교사들에게 높음을 알 수 있었다. 이상의 결과는 유아반 교사들보다 영아반 담당 교사들의 직무스트레스 수준이 높았다는 민혜영과 윤미정(2011)의 결과와는 반대되는 결과이다. 특히 선행연구에서는 영아반 교사들은 부모관련 요인에서 스트레스가 높다고 결론을 얻었는데, 본 연구에서는 이와 반대로 영아반 교사들의 부모와의 관계에 대한 직업행복감이 유의하게 높게 나타났다. 반면, 민혜영과 윤미정(2011)의 연구에서 업무관련 요인과 행정적 지원 요인에 대해 유아반 교사의 직무스트레스가 영아반 교사에 비해 더 높게 나타났는데, 이는 본 연구에서 직업의식 차원이나 긍정적 정서에 있어 영아반 교사에 비해 유아반 교사의 행복감이 낮았다는 결과와 일맥상통한다고 해석할 수 있다.

마지막으로, 보조교사의 지원여부에 따른 어린이집 교사들의 직업행복감을 살펴보았다. 보조교사를 지원받는 교사들은 전체 응답자 중 18.9%에 불과하였다. 최윤경과 김재원(2011)의 연구에서 보육교직원 289명을 대상으로 현 보수체계의 문제점에 대해 임금보다 긴 근무시간, 보조인력과 대체교사의 부재, 업무량 과다 등이 57.9%의 응답율을 보인 것과 유사한 결과이다. 이미화 등(2015)의 연구에서도 영유아 부모 150명이 보조교사 도입에 대해 동의하는 경우가 85%에 달하며, 김은영 등(2012)의 연구에서도 어린이집 교사의 직무 수행에 있어 교사들은 업무과중(63.5%)에 대한 애로가 가장 컸으며 이를 위해 초과근무수당지급(47.9%)에 이어 보조인력의 지

원 요구(29.8%)가 컸다. 특히 본 연구의 결과에서 보조교사의 지원이 근무환경차원 중 ‘일과 삶의 조화’, ‘소득’, ‘원의 물리적 지원’, ‘교사교육’에 대한 직업행복감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다는 점은 시사하는 바가 크다. 보건복지부는 ‘15년부터 누리과정 보조교사 외에 영아반 보조교사 배치를 추진하여 17년에는 15,000명으로 확대하고 있다. 보조교사의 배치는 어린이집 교사가 보육활동 준비와 실행에 매진할 수 있도록 도우며, 동시에 직업행복감 측면에서도 긍정적 영향을 미치는 것으로 증명되는바 보다 확대하여 실행할 수 있도록 정책적 지원이 필요하겠다.

본 연구는 어린이집 교사의 직업적 특성을 반영한 직업행복감 영역과 조사문항을 구성하고, 이를 토대로 전국 어린이집 교사를 모집단으로 하여 정교한 표집설계를 토대로 1,000명이 넘는 어린이집 교사를 대상으로 직업행복감을 알아본 것에 의의가 있다. 그러나 행복감의 증진은 부정적 측면을 소거함으로써 증대되는 것이 아니라는 주장이 있는 반면, 교사의 행복감과 직업만족도 및 직무스트레스 간의 관련성을 다수 제시하는 유아교사 관련 선행연구들이 있는 바, 본 연구에서는 이러한 부분이 함께 고려되지 못하여 추가 분석이 이루어지지 못했다는 제한점을 지닌다.

이상의 결과들을 기초로 추후 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 교사의 개인변인인 연령에 따라 직업행복감에 차이가 나타났으나 경력에 따라서는 별다른 차이가 없다는 점은 보다 심도 깊은 탐색이 필요하다고 보여 진다. 교사들은 교직준비-교직 입문단계(적응단계)-능력구축단계-열중·성장단계-직업적 좌절단계-안정침체단계-직업적 쇠퇴단계-교직퇴직단계 등 전문성의 발달단계(Burke et al, 1984)를 거치며 끊임없이 자신의 전문성을 개발하게 된다. 그러나 전문성의 순환과정은 교사의 경력에 따라 저절로 이루어지는 것이 아니며, 교사가 처한 개인적 환경과 조직의 문화에 따라 성장의 동력이 구축되는 것이라는 점을 볼 때 경력적 교사들의 직업행복감을 높이기 위한 방안이 모색될 필요가 있다. 다만 선행연구(배세은, 문혁준, 2016)에서 보육교사의 자격급수에 따른 행복감의 영향도 살펴보고 있어, 연령과 보육교사가 지닌 자격급수에 따른 직업행복감을 추후에는 연구할 필요가 있겠다.

둘째, 민간과 가정어린이집에 비해 국공립어린이집 교사들의 직업행복감이 전반적으로 낮은 부분에 대해서는 개선의 여지가 필요하다고 본다. 보육의 질 개선을 위해 국공립어린이집 확충을 중요시 하는 측면에서 국공립어린이집 교사들의 근무여건과 복지에 대한 강화 역시 필요하다고 본다. 국공립어린이집은 보육의 질을 담보하기 위해 규제와 원의 운영방식 등이 강하고, 사회적 기대 역시 높으므로 교사들의 직무스트레스 역시 높을 우려가 있다. 이러한 조직문화의 특성이 교사들의 전문성 개발을 위해 긍정적으로 작용하여 직업행복감을 높일 수 있도록 교사의 처우와 복지에 대한 지원이 확대될 필요가 있겠다. 또한 민간과 가정어린이집 교사들은 자칫 직업행복감이 전문성 개발에는 부정적 영향을 미치지 않도록 끊임없는 자기 개발을 할 수 있도록 재교육 등을 강화하기 위한 연구가 이루어질 필요가 있겠다.

셋째, 어린이집 교사들의 담당 연령과 보조교사의 지원 여부 등도 교사들의 직업행복감에 영향을 미치는 결과를 확인할 수 있었다. 교사들의 담당 연령에 따라 부가된 업무와 역할들에 대해 재점검하여 연령에 따른 역할이 균형 배치될 수 있도록 조직 문화를 개선할 필요가 있으며,

보조교사 지원의 확대를 통해 교사들의 근무환경이 개선될 수 있도록 지원을 계속할 필요가 있겠다.

참고문헌

- 강문숙 (2015). 보육교사의 직무 경험에 대한 질적 연구-조직문화를 중심으로. **교육혁신연구**, **25**(3), 67-88.
- 구광현, 김성숙 (2013). 유아교사의 행복감이 창의성과 교수 효능감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, **17**(2), 287-304.
- 권석만 (2008). **긍정 심리학: 행복의 과학적 탐구**. 서울: 학지사.
- 권영호 (2008). 사회인구학적 변인의 수준에 따른 교사의 행복도의 차이. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김명소, 한영석 (2006). 한국인의 행복지수 공식 개발. **조사연구**, **7**(2), 1-38.
- 김길숙, 문무경, 이민경 (2015). **유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안**. 서울: 육아정책연구소.
- 김시연, 오재연 (2014). 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 유아교사의 내적변인과 외적변인들 간의 구조분석. **열린유아교육연구**, **19**(5), 23-50.
- 김은설, 이진화, 김혜진, 배지아 (2014). **유치원·어린이집 운영실태 분석 및 요구 분석**. 서울: 육아정책연구소.
- 김은영, 권미경, 조혜주 (2012). **교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석**. 서울: 육아정책연구소.
- 김은영, 장혜진, 조혜주 (2013). **영유아 교사 복지 실태와 개선 방안**. 서울: 육아정책연구소.
- 김혜리, 조형숙 (2013). 유아교사의 교사 효능감과 대인관계 스트레스가 행복감에 미치는 영향. **한국교육문제연구**, **31**(4), 275-292.
- 민혜영, 윤미정 (2011). 영아반과 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, **18**(3), 147-168.
- 박순호, 고은미 (2008). 유치원 교사와 보육교사의 경력에 따른 직무수행 비교 연구. **유아교육학논집**, **12**(6), 195-213.
- 박은미 (2012). 공동체 인식에 비추어 본 어린이집 조직문화 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박희숙, 윤수정 (2014). 24시간 어린이집 교사-유아 상호작용이 유아의 감정이입 능력과 타인 이해력에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, **21**(1), 1-22.
- 배세은, 문혁준 (2016). 영아반 교사의 행복감, 직무스트레스, 교사효능감이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. **어린이미디어연구**, **15**(3), 239-258. doi:10.21183/kjcm.2016.09.15.3.239.
- 성지현 (2012). 유아의 연령과 놀이 영역에 따른 유아-보육교사 상호작용과 유아 언어 발달과의

- 관계에 관한 연구. **유아교육연구**, **32**(4), 229-253. doi:10.18023/kjece.2012.32.4.011
- 송미선(2014). 유아교사의 행복 관련 연구의 동향분석. **어린이미디어연구**, **13**(3), 149-169.
- 오재연, 김경란 (2015). 생태학 이론 관점에서 본 유아교사의 행복감 연구. **유아교육·보육복지연구**, **19**(3), 29-51.
- 예지은, 진현, 서정의, 김명진, 류지성 (2013). **직장인의 행복에 관한 연구**. 서울: 삼성경제연구소
- 이미화, 강은진, 박진아, 윤재석, 조아라, 신혜원 등 (2015). **보육교직원 자격체계 개편 연구**. 세종: 보건복지부, 육아정책연구소.
- 이미화, 최윤경, 이정원, 도남희, 권미경, 박진아 등 (2016). **2015년 전국보육실태조사: 어린이집 조사 보고**. 세종: 보건복지부, 육아정책연구소.
- 이병임 (2014). 유아교사의 교사효능감과 정서노동이 소진에 미치는 영향. **한국보육학회지**, **14**(3), 129-152.
- 이선경, 이민희, 김경의 (2014). 유아교사의 직무스트레스가 행복감과 조직몰입에 미치는 영향. **어린이문학교육연구**, **15**(4), 661-680.
- 이선미, 이승미 (2013). 영아교사의 정서노동이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향: 정서지능의 조절효과를 중심으로. **열린유아교육연구**, **18**(6), 153-180.
- 이정순, 박용순, 송진영 (2016). 국공립어린이집 보육교사의 직무스트레스와 직무소진과의 관계. **교육문화연구**, **22**(4), 379-407. doi:10.24159/joec.2016.22.4.379
- 일요신문 (2017. 11). 경상남도, '선생님이 행복해야 아이들이 행복해요' 보육교사 토크콘서트 열 어. http://ilyo.co.kr/?ac=article_view&entry_id=282072 에서 2017년 11월 31일 인출
- 이진화 (2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 정혜옥, 이옥형 (2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육연구**, **31**(3), 31-53. doi:10.18023/kjece.2011.31.3.002
- 차정주, 이효림 (2015). 유아교사의 소진과 정서노동이 행복감에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, **20**(2), 375-393.
- 최윤경, 김재원 (2011). **보육교직원 보수체계 개선 방안 연구**. 서울: 육아정책연구소.
- 최혜진, 이호필 (2015). 유아교사의 행복감과 셀프리더십이 교수몰입에 미치는 영향. **어린이문학교육연구**, **16**(2), 515-537.
- 홍지명 (2015). 유아교사의 행복감 및 자아탄력성과 교사-유아 상호작용 간의 관계 연구. **인문사회**, **21**, **6**(3), 591-607.
- 황명진, 심수진 (2008). 한국의 행복지수 개발. **조사연구**, **9**(3), 93-117.
- Burke, P. J., Fessler, R., & Christensen, J. C.(1984). *Fastback 214 Teacher career stages: Implications for staff development*. Bloomington, Indiana: Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Daum 포털사이트 (2017). 행복을 키워드로 검색한 자료. <https://www.daum.net/> 에서 2017년 11월 24일 인출

- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Fujiwara, D., Dolan, P., & Lawton, R. (2015). *Creative occupations and subjective well-being*. London: Nesta Working Paper.
- Hills, P., & Argyle, M. (2001). The oxford happiness questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082. doi:10.1016/S0191-8869(01)00213-6
- EIU (2005. 07). *The economist intelligence unit's quality-of-life index*. Retrieved July 17, 2015 from http://www.economist.com/media/pdf/QUALITY_OF_LIFE.pdf
- EUROFOUND (2012). *Fifth european working conditions survey-overview report*. Luxembourg: Publication office of the European Union. Retrieved June 5, 2015 from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf
- Gallup (n.d.). 'How does the gallup-sharecare well-being index work?' from <http://www.gallup.com/185471/gallup-healthways-index-work.aspx> 에서 2017년 11월 24일 인출.
- ILO (2012). *Decent work indicators: Concepts and definitions: ILO Manual(First edition)*. Geneva: Internation Labour Organization.
- Katz (1985). Research currents: Teachers as learners. *Language Arts*, 62(7), 778-782.
- OECD (2011). *OECD better life initiative: Compendium of OECD well-being indicators*. OECD. Retrieved June 5, 2015 from <http://www.oecd.org/std/47917288.pdf>
- OECD (2015). *How's life? 2015 measuring well-being*. Paris: OECD Publishing. Retrieved June 5, 2015 from <http://www.ifuturo.org/documentacion/hows%20life%202015.pdf>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- UN (2013). *World happiness report 2013*, New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.

논문투고: 17.12.12
 수정원고접수: 18.01.23
 최종게재결정: 18.02.12