

영아교사의 교사효능감 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향*

김 연 아¹⁾

오산여성회관어린이집

김 경 은²⁾

남서울대학교 아동복지학과

본 연구에서는 영아교사의 학력과 경력, 기관유형에 따른 직무만족도에서의 차이를 알아보고, 영아교사의 교사효능감, 직무스트레스와 직무만족도 간에는 어떠한 관계가 있는지, 학력, 경력, 기관유형, 교사효능감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 상대적 영향력은 어떠한지를 알아보고자 하였다. 이를 위해 서울시 및 경기도에 위치한 어린이집에 근무하는 보육교사 225명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과, 첫째, 영아교사의 학력, 경력, 기관유형에 따라 직무만족도에서 유의한 차이가 있었다. 영아교사의 학력에 따라 대학원졸업교사들이 고등학교졸업교사들에 비해 유의하게 낮은 직무만족도를 나타냈으며 영아교사의 경력에 따라서는 1년 미만의 교사들이 9년 이상의 교사들에 비해 낮은 직무만족도를 나타냈고 기관유형에 따라서는 민간어린이집교사들이 직장어린이집교사들에 비해 낮은 직무만족도를 나타냈다. 둘째, 영아교사의 교사효능감, 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계를 알아본 결과, 영아교사의 교사효능감총점은 직무만족도의 모든 하위요인 및 직무만족도 총점과 유의한 정적 상관이 있으나, 영아교사의 직무스트레스 모든 하위요인 및 직무스트레스총점은 직무만족도의 하위요인 및 직무만족도 총점과 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 셋째, 영아교사의 학력, 경력, 기관유형, 교사효능감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 상대적 영향력은 어떠한지를 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, 영아교사의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 경제적인스트레스이고 그 다음으로 자기조절효능감, 권위적응스트레스, 대인관련스트레스가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과에 기초하여 본 연구가 시사하는 바를 논의하였고 제한점 및 후속연구의 방향을 제시하였다.

주요어 : 교사효능감, 직무스트레스, 직무만족도, 영아교사

* 본 연구는 2011년 11월 한국인간발달학회 추계 학술대회에서 포스터 발표한 논문을 수정한 것임.

1) 오산여성회관어린이집, 교사

2) 교신저자 : 남서울대학교 아동복지학과, 조교수 (E-mail : leejay48@chol.net)

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

전통적인 가정의 기능이었던 아동양육은 급증하는 여성의 사회참여와 핵가족화로 더 이상 가정 내에서의 해결이 어려워지면서 국가적으로 보육에 대한 요구도가 높아지고 있다. 연도별 보육시설 보육아동현황을 살펴보면 2008년 1,135,502명, 2009년 1,175,049명, 2010년 1,279,910명으로 증가하고 있다. 또한 어린이집 입소 평균연령은 점차 어려워지고 있다. 3~5세 유아의 보육시설 재원율은 2008년 597,415명, 2009년 574,280명, 2010년 573,084명이었으며, 반면 0~2세 영아가 2008년 501,889명, 2009년 574,394명, 2010년 686,256명으로 꾸준히 증가하고 있다고 보고되고 있다. 이는 3~5세 유아보다 0~2세 영아의 보육시설 재원율이 높아지고 있음을 반영한다. 또한 영아보육시설도 2008년 33,499곳, 2009년 35,550곳, 2010년 12월 31일 현재 38,021곳으로 증가하였다(보건복지부, 2010). 이러한 수치는 보육시설을 이용하는 아동의 수가 증가함과 동시에 영아들의 보육시설 이용도 상당히 급증하고 있음을 나타내는 것이다.

영아가 어린이집부터 보육시설에 다니게 됨에 따라 어린이집은 영아들의 성장 및 발달의 주요한 장으로 변화되고 있다. 영아들은 어린이집에서 매일 상당 시간을 보내게 되고, 부모 이외의 주요한 성인과 관계를 형성하고, 언어를 습득하며, 또래와의 상호작용을 통해 성취와 좌절을 경험하게 된다. 이러한 상황에서 영아보육교사는 가정에서의 어머니 역할을

대신하게 됨에 따라 영아보육교사의 역할은 상대적으로 더욱 중요시 되고 있다. Mitchell은 보육서비스의 질을 결정하는 요인으로 질 높은 프로그램과 아동발달과정에 대해 전문적으로 훈련을 받은 종사자라고 하였으며(양보경, 2007 재인용), 보육교사의 역할이나 자질은 영유아를 위한 프로그램의 질적 수준을 좌우하는 가장 중요한 요소(보건복지부, 1992)로 강조되고 있다. 이는 보육의 질이 교사의 수준을 능가할 수 없기 때문이기도 하다.

특히 영유아를 대상으로 하는 보육은 영유아의 발달특성상 활동 혹은 놀이 중심으로 이루어지도록 편성·운영되는 특성을 갖는다(Bredekamp & Rosegrant, 1995). 우리나라의 경우 표준보육과정이 개발되어있지만 표준보육과정은 교과서라기보다는 보육현장에서 교사가 선택한 보육내용의 해석을 도와 보육과정을 실행하는데 도움을 주는 지침서이다. 이러한 이유로 표준보육과정에 따른 어린이집 보육과정의 편성 및 운영 현황에 대해 조사해본 결과, 영아보육과정 편성에 있어 표준보육과정의 내용 및 목표가 잘 반영되고 있고 표준보육과정 프로그램의 활용도가 높은 반면, 주제선정은 어린이집에서 선정한 주제와 혼용해서 운영하는 경우가 많았고, 놀이 활동이나 전이활동 등은 충분히 잘 이루어지지 않는 것으로 나타났다(박소영, 조혜진, 2010). 초중등 교육과정과는 달리 교과서 없이 진행되기 때문에 국가 수준의 보육과정을 보육현장에서 실현하는 것은 보육교사 수준에 의해 결정된다. 보육교사는 보육과정의 최종적인 의사결정자이기 때문에 보육교사의 전문성이나 자질은 더욱 더 중요하다.

영아보육교사의 주요역할로 영아의 발달적 특성을 존중해주는 역할을 들 수 있다(삼성복지재단, 2003). 특히 영아기는 월령에 따른 변화가 상당히 빠른 시기일 뿐 아니라, 개인에 따른 차이도 상당히 크다. 따라서 교사는 영아의 발달 특징을 충분히 숙지하여 영아가 건강하게 성장하도록 도와주어야 한다. 영아가 우수한 보육을 경험할 경우, 바람직하지 않은 가정환경의 부정적 효과를 완충시키는 결과를 가져온다. 예를 들면, 엄마와는 불안정한 애착 관계를 형성하였으나 보육교사와는 안정된 애착을 형성한 아동은 엄마와 보육교사 모두에게 불안정한 애착을 형성한 아동보다 정서적, 사회적 능력이 높다(신지연, 최석란, 2006). 이처럼 영아보육교사는 최적의 영아발달을 위한 전문가이자 부모를 지지해주는 조력자의 역할을 담당한다고 볼 수 있다.

한편, 다른 여타 직업과 마찬가지로 보육교사라는 자신의 직업에 대한 만족도가 높을 때 보육교사 역시 영유아와의 상호작용 속에서 보람과 즐거움을 느낄 수 있다. 직무만족이란 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적인 정서의 양(Locke, 1976; Skaalvik & Skaalvik, 2010)으로, 개인이 자신이 수행하는 직무를 좋아하고 높은 가치를 두며 그 업무에 대해 긍정적으로 생각하는 것을 의미한다. Fisher와 Ashkanasy(2000)는 직무만족도를 직무에 대한 일종의 태도라고 정의하였는데, 정서적(감정, 느낌)인 요소와 인지적(신념, 판단, 비교)인 요소로 설명하고 있다.

보육교사의 직무만족은 보육교사가 보육활동이라는 직무를 하면서 교사로서 받는 모든 보상이 대상이 되며 이를 통해 느끼는 보람

등과 같은 긍정적인 정서라 할 수 있다. 이러한 의미에서 보육교사의 직무만족이란 직무에 대해 가지는 열의나 기대, 노력 등에 대해 나타나는 보상의 결과이며 개인의 자아실현을 충족시켜주는 척도라고 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 직무만족도를 보육교사가 자신의 직무를 수행해 나가는 과정에서 느끼는 만족도의 정도로 정의하며 직무만족도에는 직무, 사회적 인정, 원장과 동료 및 학부모와의 관계, 근무환경, 보수 및 승진 기회에 대한 만족 정도 등을 포함하고자 한다.

영유아보육은 영유아의 신체적, 정서적, 사회적, 인지적 성장을 지원하는 과정으로, 영유아보육을 직접적으로 담당하는 교사의 만족도는 영유아의 발달에 직접적인 영향을 미친다. 즉, 보육교사가 행복해야 최적으로 보육서비스를 제공할 수 있고 궁극적으로 보육사업의 목적을 달성할 수 있기 때문에 보육교사의 직무만족은 상당한 중요성을 갖는다(Evans & Bartolome, 1986). 그럼에도 불구하고 최근 우리나라에서 행해진 몇몇 연구들은 어린이집에 종사하는 보육교사의 직무만족도가 낮음을 보고하고 있다(신지음, 1990; 김명자, 1991).

보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 교사의 일반적 배경, 교사의 스트레스(직무 및 관계에서 비롯된), 교사효능감 등을 들 수 있다. 교사의 일반적 배경 중 특히, 교사의 학력, 경력, 근무기관유형에 따라 교사의 직무만족도에는 조금씩 차이가 있는 것으로 보고되고 있다. 선행연구에 따르면 교사의 학력에 따라 전체직무만족도와 직무만족도하위요인에서 차이가 없다(최현주, 2000; 임영순, 2001)는 연구결과가 있는 반면, 학력이 높을수

록 직무만족도가 낮고 학력이 낮을수록 직무 만족도가 높다(김현미, 2005; 김진아, 2010)는 연구결과도 보고되고 있다. 이처럼 학력에 따라서는 일관된 결과를 나타내고 있지 않으므로, 이에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

일반적으로 교사의 경력이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 보고되고 있지만(김희진, 이분려, 1999; Zhang, 2000) 교사의 경력에 따라 U모양의 만족도를 보인다는 결과도 보고되고 있어(Zhu & Yang, 2004) 이에 따른 추가적인 연구도 필요하다.

기관유형별로 살펴보면, 민간어린이집 보육교사들의 만족도가 타기관의 교사들에 비해 직무만족도가 낮은 것으로 보고되고 있다(박경화, 2011). 하지만 기관유형에 따른 보육교사들의 만족도에 대한 연구가 아직 많이 이루어지지 않았고, 선행연구들은 영아교사만을 대상으로 한 연구는 드물기 때문에 이에 대한 경험적 연구가 필요할 것으로 생각된다.

보육교사는 보호와 교육이라는 중요하고도 특수한 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 여러 요인들로 인해 많은 스트레스를 경험하고 있다(김정휘, 고흥화, 1994). 보육교사의 직무스트레스란 보육교사가 아동 보육 현장에서 원장, 동료교사와 학부모 등과의 관계로부터 느끼는 어려움과 근무환경 및 업무와 관련하여 발생하는 다양한 어려움을 지각하는 정도이다(장진성, 2011). 열악한 근무조건 및 환경, 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식 등이 보육교사에게 스트레스의 원인이 될 수 있으며 보육교사들의 직무수행에 영향을 미친다. 보육교사의 직무스트레스는 직무만족도 및 소진, 이직 의도에 직접적인 영향을 미치고 보육교

사의 소진은 결국 보육의 질을 저하시키며(Maslach & Jackson, 1987) 보육교사의 소진이 장기간 지속된다보면 이직을 고려하게 된다고 했다. 보육교사의 정신적, 신체적 건강을 저해하는 직무스트레스는 보육교사의 직무만족도를 낮출 뿐 아니라 결국 영아보육의 질에도 부정적인 결과를 초래하게 될 것이다.

한편, 교사로서의 자신감 및 효율성을 의미하는 교사효능감은 영유아기 교육을 담당하는 교사에게도 매우 중요한 변인으로 지적되고 있다(신은수, 2000; Riggs & Enochs, 1990; Schaller & DeWine, 1993). 교사효능감은 교사가 유아의 수행에 영향을 미칠 수 있는 능력을 가졌다고 믿는 정도(Ashton, 1984)로 특정 맥락에서 특정한 교수 과제를 성공적으로 실행하고 조직하는 능력에 대한 교사의 신념으로 정의된다(Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy, & Hoy, 1998).

교사효능감은 교수 행동의 질과 유아의 발달에 영향을 미치게 되어 결국 보육의 질을 결정하게 되는 중요한 변인이 된다. 자기효능감이 높은 교사는 자기효능감이 낮은 교사에 비해 아동들의 학습 수행 및 행동상의 어려움을 돕는데 자발적이고 긍정적이며 교실운영에 있어서도 인본주의적이고 민주적이다(Midgley, Feldlaufer, & Eccles, 1988). 결과적으로 자기효능감이 높은 교사들은 아동의 동기 및 성취를 높이는 것으로 나타났다(Anderson, Greene, & Loewen, 1988; Muijs, & Reynolds, 2001; Ross, 1992). 또한 교사효능감이 높은 교사는 자신의 직업에 대한 만족도가 높을 뿐 아니라(Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Steca, 2003; Woolfolk Hoy & Davis, 2006) 직업에서 오는 스트레스로

부터 자신을 보호할 수 있는 능력을 가짐으로써 덜 소진되는 것으로 나타났다(Schwarzer & Hallum, 2008; Skaalvik & Skaalvik, 2010)

종합해 볼 때 교사의 일반적 배경 뿐 아니라 교사로서의 신념 및 자신감과 같은 교사효능감, 교사가 근무하는 기관의 인적, 물리적 환경적 배경에 따른 직무스트레스 등이 교사의 직무만족도와 서로 관련되어 있음을 알 수 있다. 선행연구에서 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구가 이루어지고 있으나, 이들 간의 관계를 단편적으로 밝히는데 그치고 있으며 영아보육이 증가하고 있음에도 영아보육교사들을 대상으로 한 연구는 많지 않음을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 영아교사의 학력, 경력, 기관유형에 따라 직무만족도에 차이가 있는지 알아보고, 교사효능감과 직무스트레스와 직무만족도 간에는 어떠한 관계가 있는지, 학력, 경력, 근무기관유형, 교사효능감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 상대적인 영향력은 어떠한지 살펴보고자 하였다.

2. 연구문제

1. 영아교사의 학력, 경력, 기관유형에 따라 직무만족도에는 차이가 있는가?
2. 영아교사의 교사효능감, 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계는 어떠한가?
3. 영아교사의 학력, 경력, 기관유형, 교사효능감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 서울시(도봉구, 강서구, 마포구), 경기도(수원, 안성, 고양, 평택)에 위치한 어린이집에 근무하고 있는 225명의 보육교사를 대상으로 하였다. 국공립, 민간, 직장, 가정 어린이집 등 다양한 기관유형에 재직하고 있는 보육교사를 포함시켰다. 본 연구에서는 만2세 미만 담당영아교사만을 포함하였다. 영아교사의 경우, 아동대 교사의 비율은 낮지만 아동을 보호하고 양육해야하는 책임감이 상대적으로 높으며, 영유아의 전체적인 발달과 학습에 중요한 영향을 미치는 핵심요인으로서 양질의 보육프로그램을 제공해야 하므로(조복희, 2001) 상대적으로 직업에 대한 만족도가 중요한 시기로 여겨지기 때문이다. 또한 영아기는 양육자와 영아간의 애착관계가 형성되는 시기로, 영아교사와 영아 간의 긍정적 상호작용은 영아의 이후 발달에 상당한 영향을 미치는 중요한 시기이다. 이에 본 연구에서는 만2세 미만의 영아담당보육교사만을 대상으로 살펴보고자 하였다. 교사들의 일반적 배경을 살펴보면, 설립유형에 따라 국공립 72명(32.0%), 민간 78명(34.6%), 직장 45명(20.0%), 가정 30명(13.4%)이다. 경력별로 보면, 1년 미만은 35명(15.6%), 1-3년 미만은 78명(34.6%), 3-9년 미만은 66명(29.3%), 10년 이상은 46명(20.5%)이었다. 학력별로 보면, 고등학교졸업이하는 35명(15.6%), 전문대졸업은 83명(36.9%), 4년제 졸업은 86명(38.2%), 대학원이상은 21명(9.3%)이었다.

2. 측정도구

교사효능감

본 연구에서는 이현정(1998)이 개발한 교사 효능감 척도를 보육교사에게 맞게 수정하여 아동학교수 3인으로부터 내용타당도를 검증받았다. 이현정(1998)은 요인분석을 통해 구성타당도를 입증하였다. 이 척도는 3개의 하위 구성요인 자기조절효능감(21문항), 자신감(10문항), 과제난이도 선호(5문항)로 구성되어 있고, 총 36문항이다. '전혀 그렇지 않다'(1)에서부터 '매우 그렇다'(6)까지의 6점 Likert 척도이다. 교사효능감 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .82이고, 하위요인별 신뢰도는 자기조절 효능감은 .91, 자신감은 .78, 과제 난이도 선호는 .71이었다.

직무스트레스

영아교사의 직무스트레스를 측정하기 위해 Morraco, Danford와 D'Arienzo(1982)의 교사 직무스트레스 척도를 권기태(1990)가 변안한 척도를 사용하였다. Morraco 등은 요인분석을 통해 구성타당도를 입증하였다(Morraco et al., 1982). 아이들과의 활동(4문항), 업무관련 스트레스(6문항), 권위적운영 스트레스(7문항), 경제적안정 스트레스(3문항), 대인관련 스트레스(6문항) 등 5개의 하위요인으로 구성되어 있고, 총 26문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1)에서부터 '매우 그렇다'(5)까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 본 연구에서의 전체신뢰도(Cronbach's α)는 .83이고, 하위요인별 신뢰도(Cronbach's α)는 아동들과의 활동요인 .72, 업무요인 .60, 권위적 운영 요인 .83, 대인관련요

인 .84, 경제적 안정요인 .73이었다.

직무만족도

영아교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 Galloway, Panckhurst와 Boswell(1982)이 교사의 직무만족도를 측정하기 위해 사용한 측정도구를 바탕으로 도순남(1999)이 유아교사에 맞게 수정한 것을 보완하여 사용하였다. 하위요인은 직무자체(3문항), 근무환경(2문항), 인간관계(원장, 동료교사, 학부모와의 관계)(5문항), 보수 및 사회적인 인정(3문항), 직업 및 직장에 대한 만족(2문항)으로 총 15문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1)에서부터 '매우 그렇다'(5)까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 보육교사의 직무만족도 전체신뢰도(Cronbach's α)는 .83이고, 하위요인별 신뢰도(Cronbach's α)는 직무자체 .84, 근무환경 .85, 인간관계 .82, 보수 및 사회적인 인정 .77, 직업 및 직장에 대한 만족 .79이었다.

3. 연구절차

본 연구는 문항내용의 수정 및 검토를 위한 예비조사를 거쳐 본조사로 진행되었다. 예비조사 결과를 바탕으로 질문지를 수정, 보완하였고, 본 조사는 2011년 1월 25일부터 4주간에 걸쳐 실시하였다. 실시방법은 어린이집에 직접 방문하여 원장을 통해 영아보육교사들에게 질문지를 전달하여 작성하도록 한 방법과 영아보육교사들을 대상으로 직접 또는 우편을 이용하여 질문지를 배부하고 직접 회수하거나 우편으로 회수하였다. 총 250부 중 회수된 질문지 총 225부가 분석에 사용되었다.

4. 자료분석

영아교사의 일반적 배경을 알아보기 위해 빈도분석, 평균, 표준편차를 구하였다. 영아교사의 학력, 경력, 기관유형에 따라 직무만족도에는 차이가 있는지를 알아보기 위해 F 검증을 사용하였고, 영아교사의 교사효능감, 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 사용하였다. 그리고 영아교사의 학력, 경력, 기관유형, 교사효능감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 사용하였다. 자료분석을 위해 SPSS 17.0을 이용하였다.

III. 연구결과

1. 영아교사의 학력, 경력, 기관유형에 따른 직무만족도에서의 차이

영아교사의 학력, 경력, 기관유형에 따른 교사의 직무만족도에서의 차이를 알아본 결과는 표 1과 같다. 영아교사의 학력, 경력, 기관유형에 따른 교사의 직무만족도에서 차이가 있는지를 알아본 결과 영아교사의 학력($F=3.07$, $p<.05$), 영아교사의 경력($F=3.31$, $p<.05$), 영아교사가 재직한 기관유형($F=4.35$, $p<.01$)에 따라 직무만족도에서 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 어느 집단 간에 차이가 있는지를 알아보기 위해 사후검증을 실시하였다.

우선 영아교사의 학력과 관련하여 살펴보면, 대학원 졸업 교사($M=3.24$, $SD=.61$)들이 고등학교 졸업 교사($M=3.64$, $SD=.65$)들에 비해 유

표 1. 영아교사의 학력, 경력, 기관유형에 따른 직무만족도에서의 차이

변인	집단	평균(표준편차)	F
학력	고등학교졸업	3.64(.65)b	3.07*
	전문대졸업	3.36(.54)	
	4년제 졸업	3.42(.56)	
	대학원졸업	3.24(.61)a	
경력	1년 미만	3.16(.59)a	3.31*
	1-3년미만	3.39(.56)ab	
	3-9년 미만	3.47(.55)ab	
	9년 이상	3.70(.69)b	
기관 유형	국공립	3.36(.49)	4.35**
	민간	3.29(.53)a	
	직장	3.76(.63)b	
	가정	3.55(.59)	

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

의하게 낮은 직무만족도를 나타냈다.

영아교사의 경력과 관련하여 살펴보면, 1년 미만의 교사($M=3.16$, $SD=.59$)들이 9년 이상의 교사들($M=3.70$, $SD=.69$)에 비해 유의하게 낮은 직무만족도를 나타냈다.

마지막으로 영아교사가 재직하는 기관유형과 관련하여 살펴보면, 민간어린이집 교사($M=3.29$, $SD=.53$)들이 직장어린이집의 교사들($M=3.76$, $SD=.63$)에 비해 유의하게 낮은 직무만족도를 나타냈다.

2. 영아교사의 교사효능감, 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계

영아교사의 교사효능감, 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계는 표 2와 같다. 영아교사

표 2. 영아교사의 교사효능감, 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계

	직무자체	근무환경	인간관계	보수	직업	만족총점
과제난이	.04	.12	.07	.21**	.23**	.20**
자신감	.03	.04	.10	.25***	.18**	.17**
자기조절	.47***	.34***	.47***	-.02	.24**	.40***
효능감총점	.27***	.26***	.32***	.24**	.33***	.39***
아이와의 활동	-.13	-.15*	-.21**	-.22**	-.20**	-.20**
업무관련	-.28***	-.34***	-.34***	-.26***	-.27***	-.41***
권위적운영	-.33***	-.53***	-.54***	-.27***	-.33***	-.55***
대인관련	-.36***	-.48***	-.55***	-.29***	-.36***	-.56***
경제적안정	-.37***	-.38***	-.45***	-.40***	-.38***	-.55***
스트레스총점	-.39***	-.49***	-.55***	-.37***	-.40***	-.61***

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

의 효능감총점은 직무만족도의 모든 하위요인 및 직무만족도총점과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아교사가 자신의 일에 자신감을 갖고 자신을 조절하는 능력이 높을수록 보육현장에서의 만족도가 높음을 알 수 있다. 영아교사 효능감 하위요인별로 살펴보면, 영아교사의 과제난이도 효능감은 직업만족도($r=.23, p<.01$), 보수만족도($r=.21, p<.01$), 직무만족도총점($r=.20, p<.01$)과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아교사가 자신에게 주어진 일을 잘 해낼 수 있다고 믿을수록 직업이나 보수에 대한 만족도가 높다. 영아교사의 자신감은 보수만족도($r=.25, p<.001$), 직업만족도($r=.18, p<.01$), 직무만족도총점($r=.17, p<.01$)과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아교사로서 자신감이 높을수록 보수 및 직업에 대한 만족도가 높다. 영아교사의 자기조절효능감은 직무자체만족도($r=.47, p<.001$) 인간관계만족도($r=.47, p<.001$), 직

무만족도 총점($r=.40, p<.001$), 근무환경만족도($r=.34, p<.010$), 직업만족도($r=.24, p<.01$)와 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아가 자신을 잘 관리하고 조절할 수 있다고 생각할수록 인간관계, 직무자체, 근무환경 등 전반적인 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

영아교사의 스트레스 모든 하위요인 및 스트레스총점은 직무만족도의 모든 하위요인 및 직무만족도총점과 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아교사가 보육현장에서 자신의 일이나 관계에 대한 스트레스가 높을수록 보육현장에서의 만족도가 낮음을 알 수 있다. 영아교사의 직무스트레스 하위요인별로 살펴보면, 아이들과의 활동스트레스는 보수만족도($r=-.22, p<.01$), 인간관계만족도($r=-.21, p<.01$), 직업만족도($r=-.20, p<.01$), 만족도총점($r=-.20, p<.01$), 근무환경만족도($r=-.15, p<.05$)와 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아교사가 아이들과의 활동에서 스

스트레스를 많이 받을수록 보수, 인간관계, 직장, 근무환경에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

업무관련스트레스는 만족도총점($r=-.41, p<.001$), 근무환경만족도($r=-.34, p<.001$), 인간관계만족도($r=-.34, p<.001$), 직무자체만족도($r=-.28, p<.001$), 직업만족도($r=-.27, p<.001$), 보수만족도($r=-.26, p<.001$)와 유의한 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 업무와 관련된 스트레스를 많이 느낄수록 직업에 대한 전반적인 만족도가 낮고, 근무환경, 인간관계, 직무자체, 직장, 보수에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

권위적운영스트레스는 만족도총점($r=-.55, p<.001$), 인간관계만족도($r=-.54, p<.001$), 근무환경만족도($r=-.53, p<.001$), 직무자체만족도($r=-.33, p<.001$), 직업만족도($r=-.33, p<.001$), 보수만족도($r=-.27, p<.001$)와 유의한 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 원장의 권위적인 운영에 대해 스트레스를 많이 느낄수록 직업에 대한 전반적인 만족도가 낮고, 인간관계, 근무환경, 직무자체, 직장, 보수에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

대인관련스트레스는 만족도총점($r=-.56, p<.001$), 인간관계만족도($r=-.55, p<.001$), 근무환경만족도($r=-.48, p<.001$), 직무자체만족도($r=-.36, p<.001$), 직업만족도($r=-.36, p<.001$), 보수만족도($r=-.29, p<.001$)와 유의한 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 원장, 동료 혹은 부모와의 관계에 대한 스트레스를 많이 느낄수록 직업에 대한 전반적인 만족도가 낮고, 인간관계, 근무환경, 직무자체, 직장, 보수에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

경제적안정스트레스는 만족도총점($r=-.55, p<.001$), 인간관계만족도($r=-.45, p<.001$), 보수만족도($r=-.40, p<.001$), 직업만족도($r=-.38, p<.001$), 근무환경만족도($r=-.38, p<.001$), 직무자체만족도($r=-.37, p<.001$)와 유의한 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아교사가 경제적 측면에서 스트레스를 많이 받을수록 직업에 대한 전반적인 만족도가 낮고, 인간관계, 보수, 직장, 근무환경, 직무자체에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

3. 영아교사의 학력, 경력, 기관유형, 교사효능감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 상대적 영향력

영아교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인들의 상대적 영향력을 규명하기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 단계적 중다회귀분석을 실시하기에 앞서 독립변인 간 다중공선성을 살펴보기 위해 공차한계와 분산팽창계수를 알아본 결과, 중다회귀분석을 위한 기본조건은 충족되었다(공차한계: .88~.99, 분산팽창지수: 1.00~1.02).

영아교사의 직무만족도에 영향을 미치는 영아교사의 학력, 경력, 기관유형, 영아교사의 교사효능감, 직무스트레스의 상대적 영향력을 살펴보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, 4개의 모형이 추출되었다. 결과를 살펴보면, 모형1에서 영아교사의 경제적안정스트레스가 영아교사만족도를 32.2% 설명했고, 자기조절효능감이 추가된 모형2에서 설명력이 7.6% 증가하여 39.8%를 설명하였고($\Delta R^2=7.6, p<.001$), 권위적운영스트레스가 추가된 모형3

표 3. 영아교사의 학력, 경력, 기관유형, 교사효능감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

변인	모형1		모형2		모형3		모형4	
	B(SE)	β	B(SE)	β	B(SE)	β	B(SE)	β
상수	4.47(.11)		3.31(.27)		3.42(.27)		3.55(.27)	
경제적 안정	.002(.017)	-.57***	-.34(.03)	-.50***	-.22(.05)	-.32***	-.16(.05)	-.23***
자기조절효능감			.29(.05)	.29***	.26(.04)	.26***	.25(.05)	.25***
권위적 운영					-.21(.06)	-.30***	-.16(.04)	-.23***
대인관련							-.15(.06)	-.19**
$F(df)$	102.09***		70.86***		60.04***		47.86***	
R^2	32.2		39.8		45.8		47.5	
ΔR^2	32.2		7.6		6.0		1.6	

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

에서 설명력이 6.05% 증가하여 45.8%를 설명하였고($\Delta R^2 = 6.0$, $p < .001$), 대인관련스트레스가 추가된 모형4에서 설명력이 1.6%증가하여 47.5%를 설명하였다($\Delta R^2 = 1.6$, $p < .001$). 즉, 영아교사의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 경제적안정스트레스이고 그 다음으로 자기조절효능감, 권위적운영스트레스, 대인관련스트레스가 영향을 미치는 것으로 나타났다.

영아교사가 지각하는 경제적안정스트레스, 원장의 권위적운영스트레스, 원장, 동료교사 및 학부모와의 관계에서 유발되는 대인관련스트레스가 낮고, 영아교사로서 자신에 대한 관리 및 조절능력이 높을수록 보육교사의 직무에 더욱 만족함을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

이상의 결과가 시사하는 바를 논의해보면 다음과 같다.

첫째, 영아교사의 학력, 경력, 기관유형에 따른 교사의 직무만족도에서의 차이를 알아본 결과 영아교사의 학력, 경력, 기관유형에 따라 직무만족도에서 유의한 차이가 있었다. 학력이 낮은 교사보다 학력이 높은 교사가 직무만족도가 낮았고, 경력이 많은 교사보다 적은 교사가 낮은 직무만족도를 나타냈으며, 직장어린이집 재직교사가 민간어린이집 재직교사에 비해 직무만족도가 높았다.

학력과 관련하여 위의 결과는 학력이 높은 보육교사들일수록 만족도가 낮다는 선행연구(강혜경, 2002)와 일치한다. 반면 유치원교사는 학력이 높을수록 직무만족도가 높다(신지음, 1990)는 연구결과와 대조적이다. 학력이 높은 교사들이 학력이 낮은 교사들에 비해 직무만족도가 낮다는 점은 영아보육에 대한 요구도가 높아지고 있는 현시점에서 상당히 고려해야 할 문제이다. 학력 그 자체가 보육교사의 전문성을 전적으로 보증하지는 않지만 교사의 학력은 교사의 전문성과 밀접히 관련되어 있

기 때문이다. 이러한 결과는 보육교사의 처우에 있어서 학력에 따른 큰 차이 없이 비슷한 보수체계 및 사회적 대우를 받기 때문일 수도 있다. 즉, 영아보육교사가 고학력자임에도 불구하고 교사로서의 자부심 결여, 열악한 근무환경, 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식 등이 스트레스로 작용하여 낮은 직무만족도를 이끌 수도 있다. 학력이 높은 교사들의 낮은 직업만족도는 보육교사들이 이직을 고려하게 되는 주요 원인으로 작용하게 되므로, 보육현장에서 우수한 인력의 유출을 막기 위한 국가적, 사회적 차원에서의 적극적인 노력이 요구된다. 또한 영아교사의 전문성에 대한 요구도가 높아지는 시점에서 학력에 따른 만족도, 혹은 스트레스, 소진 및 이에 영향을 미치는 요인 등에 대한 통합적인 연구가 필요하리라 생각된다.

경력이 높은 교사들이 초보교사에 비해 직무만족도가 높은 이유는 경력이 많을수록 일에 대한 자신감이 생기며 업무추진능력도 빨라짐으로 인하여 만족도가 높게 나타난 것으로 추측된다. 특히 어린 연령일수록 교사가 영아의 비언어적 의사소통에 민감하고 유능해야 하며 영아의 빈번한 생리적, 본능적 욕구에 효과적으로 대처해야 하는데(정옥분, 김숙령, 권민균, 2004), 이러한 대처능력은 영아 양육이나 보육과 관련된 경험이나 능력이 쌓여 있어야 가능하다. 이러한 측면을 고려해 볼 때 영아반일수록 경력이 높은 교사를 배치하는 것이 실질적으로 도움이 될 것으로 사료된다. 경력이 높은 교사가 초보교사에 비해 교수법, 교실관리에 대한 높은 효능감을 보인다는 연구결과(Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy,

2007)는 이를 지지해준다.

기관유형에 따라서는 민간어린이집 교사들이 직장어린이집의 교사들에 비해 낮은 만족도를 보였다. 이는 기관에 따라 정규근무시간은 유사하지만 역할에 비해서 낮은 보수를 받거나 상대적으로 열악한 근무조건으로 인해 만족도가 낮게 나타난 것으로 여겨진다. 박경화(2011)도 민간어린이집 보육교사들의 만족도가 타기관의 교사들에 비해 직무만족도가 낮은 것으로 보고되고 있다. 민간보육시설은 여러 가지의 어려운 운영난에 직면하고 있는데 민간보육시설의 교사들은 어려운 시설 운영여건으로 인해 1인 다역을 해야 하며 근무시간이 길고 휴가를 갖기 어렵기 때문에 보수교육 및 승급교육은 물론 기타의 재교육에 참여하기 힘든 것이 사실이다. 또 다른 문제는 과중한 근무여건 및 처우의 문제이다. 보육교사의 하루 평균 근무시간은 10.6시간이고 초과 근무수당을 받는 교사는 전체 보육교사의 14.7%에 불과하다(정덕희, 2005). 보육교사의 과중한 근무와 열악한 처우는 보육교사의 직무에 대한 불만족 및 스트레스를 낳고 이직을 높이고 있으며 특히 민간보육시설은 운영상 재정 부담으로 교사의 장기근속을 피하게 되고 경력이 낮은 교사를 채용하려 한다. 이러한 일들이 보육교사의 사기와 전문성을 떨어뜨리게 된다.

둘째, 영아교사의 효능감총점은 직무만족도의 모든 하위요인 및 직무만족도총점과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 영아교사가 자신의 일에 자신감을 갖고 자신을 조절하는 능력이 높을수록 보육현장에서의 만족도가 높음을 의미한다. 이는 교사자신의 일

에 대한 신념과 심리적 특성, 전문성인식과 같은 교육관이 직무만족도에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 이와 같은 결과는 교사효능감은 교수 행동의 질(Midgley, et al., 1988)과 유아의 발달에 영향을 미치게 되어 결국 보육의 질을 결정하게 되는 중요한 변인이 되며 (Anderson et al., 1988; Ross, 1992), 또한 유치원 교사의 자아개념이 높을수록 직무만족도가 높다(임영순, 2001)는 연구결과와 일치한다.

영아교사의 스트레스 모든 하위요인 및 스트레스총점은 직무만족도의 모든 하위요인 및 직무만족도총점과 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 영아교사가 보육현장에서 자신의 일이나 관계에 대한 스트레스가 높을수록 보육현장에서의 만족도가 낮음을 의미한다. 이러한 결과는 직무스트레스를 많이 받을수록 직무만족도는 낮아진다(강혜경, 2002; Klassen & Chiu, 2010)는 연구 결과와 일치한다. 특히 본 연구결과에서는 영아교사들이 아이들과의 활동 및 직무 그 자체보다는 어린이집의 운영체계, 보수 등과 같은 구조적인 문제에 대한 스트레스가 많을수록 직업에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

셋째, 영아교사의 경제적안정스트레스, 원장의 권위적운영스트레스, 동료교사 및 학부모 등의 대인관련스트레스가 낮고, 스스로에 대한 조절능력이 높을수록 보육교사의 직무에 더욱 만족함을 알 수 있다. 직무만족도란 교사의 태도와 수행에 영향을 미치는 결정적인 요소로(Caprara et al., 2003) 교사들은 아이들과 함께 생활하고, 아이들이 발전되어 가는 것을 보는 것과 같은 일상적인 교실활동, 지지적인 동료들과 함께 일하는 것, 전반적으로 긍정적

인 교실 환경 등에서부터 만족감을 얻게 된다 (Cockburn & Haydn, 2004). 하지만, 영아를 담당하는 보육교사들을 교사가 아닌 보모로 인식한다거나, 과중한 업무시간에 비해 낮은 임금, 행정적 지원 부족, 다양한 역할 기대 등의 원인으로 심각한 직무 스트레스를 겪고 있다 (김은수, 2007; 최기순, 2002)고 하였다. 또한 영아교사의 많은 스트레스요인들 중에서 학부모와 원장 및 동료교사와의 관계에서 어려움 경험한다고 강조하였고 월급이 적을수록 동료관계로 인한 직무스트레스가 높았다(김지현, 1995). 이러한 스트레스는 직업만족도에 직접적으로 영향을 미치기 때문에 영아교사의 스트레스를 경감시키기 위한 물리적, 심리적 환경을 제공해주기 위해 노력하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

무엇보다 영아보육교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 영아교사의 경제적 측면의 안정감을 높여주는 것이 필요하다. 보육교사에 대한 열악한 대우와 임금수준은 교사의 이직률과 직접적으로 관계가 있으며, 이는 영아의 보육경험의 안정성에 문제를 일으키기 때문에 개선되어야 할 시급한 문제이다. 보육교사들은 장시간의 근무시간에도 불구하고 이에 상응한 보수를 받지 못하는 것에 대해 어려움을 호소하고 있다(김애자, 최경의, 2003). 이러한 이유로 우수한 인재들이 보육교사를 기피하고 있고, 교사이직률이 매년 상승하는 악순환이 되풀이 되고 있다. 특히 어린이집에 재원 중인 영아들은 대부분의 시간을 보육교사와 함께 지내기 때문에, 영아들의 정서적 안정성을 높이고 신뢰로운 관계를 형성하기 위해서는 보육교사의 안정성과 지속성이 필수적이다.

보육교사의 이직률은 결국 보육의 불안정성과 직결되는 것이므로, 보육교사가 자신의 일에 만족하고 자부심을 느낄 수 있도록 교사복지에 대한 정책이 수립되어야 할 것이다.

또한 교사의 효능감이 교사만족도의 주요한 영향 요인(Caprara et al., 2003)임을 고려해 볼 때, 교사로서 자신감과 자부심을 느낄 수 있는 다양한 경험을 갖게 해 주는 것이 필요하다. 교사경력이 높을수록 교사효능감이 높다는 결과와 연결시켜 볼 때, 다양한 종류의 교사교육을 통해 초임교사들이 겪는 어려움에 대해 공감하고, 지원해주는 것도 바람직할 것으로 생각된다. 그리고, 다양한 관계에서 비롯되는 문제들을 효율적으로 다룰 수 있는 관계성을 증진시키기 위한 교육 및 자기조절능력 증진을 위한 훈련 등이 중요함을 시사해준다.

본 연구는 다음의 몇 가지 점에서 연구의 제한점을 가지고 있으며 이를 토대로 후속연구를 제안하고자 한다. 먼저 보육교사의 직업만족도, 직업스트레스 등을 측정하는 도구의 개발이 시급하다. 아직 국내에서는 보육교사의 직업만족도를 측정할 수 있는 타당화된 척도가 부족한 실정이다. 보육교사의 직업만족도의 중요성을 고려해볼 때, 보다 객관적이고 신뢰성이 높은 도구의 개발이 필요하다. 또한 영아교사의 직업만족도에 영향을 주는 다양한 사회자원 변인들의 활용한 분석이 필요하다. 본 연구에서는 주로 보육교사의 개인적 변인에 국한되어졌으나 보육교사의 직업만족도를 높일 수 있는 여러 변인들을 규명하기 위한 지속적인 노력이 필요하다.

참고문헌

- 강혜경 (2002). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위 청구논문.
- 권기태 (1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 원광대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김명자 (1991). 유아교육기관의 질과 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김애자, 최경의 (2003). 영·유아교육기관 교사의 직업적 어려움에 관한 연구. 한국영유아보육학, 35, 77-100.
- 김은수 (2007). 어린이집 교사의 삶의 만족도와 직무스트레스 및 대처방법과의 관계연구. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김정휘, 고흥화 (1994). 보육교사의 직무스트레스 연구. 서울: 배영사.
- 김지현 (1995). 유치원교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김진아 (2010). 보육교사의 직무만족도와 이직의도와와의 관계연구. 강남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김현미 (2005). 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위 청구논문.
- 김희진, 이분려 (1999). 유아 교사의 교사 효능감에 영향을 주는 교사 내·외적 요인에 대한 연구. 한국교원교육연구, 16(1), 161-181.
- 도순남 (1999). 유치원 교사의 직무스트레스, 심

- 리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과분석. 경상대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 박경화 (2011). 민간보육시설 보육교사의 직무만족도 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 박소영, 조혜진 (2010). 국가 수준 표준보육과정에 따른 어린이집 수준 영아보육과정의 편성 및 운영 현황. 아동교육, 19(2), 71-85.
- 보건복지부 (1992). 보육사업지침. 보건복지부.
- 보건복지부 (2010). 보육정책과 통계.
- 삼성복지재단 (2003). 삼성영유아 프로그램 총론. 서울: 다음세대.
- 신은수 (2000). 놀이에 대한 교사효능감이 교사와 유아의 상호작용과 유아놀이 발달에 미치는 영향. 유아교육연구, 20(1), 27-42.
- 신지연, 최석란 (2006). 2세 영아의 어머니와 보육교사에 대한 복합 애착과 사회정서적 행동. 아동학회지, 26(1), 137-154.
- 신지음 (1990). 유아교사의 직무만족도에 관한연구 "서울시를 중심으로". 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 양보경 (2007). 보육시설 영아반 담당교사의 직무스트레스 연구. 국민대학교 석사학위 청구논문.
- 이현정 (1998). 교사효능감 척도개발을 위한 예비연구: 초등학교 교사를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 임영순 (2001). 유아교사의 자아개념과 직무만족도와와의 관계연구. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 장진성 (2011). 어린이집 영아전담교사의 직무스트레스 및 직무만족과 이직의도와의 관계. 삼육대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 정덕희 (2005). 민간보육시설장의 시설운영상의 어려움에 대한 이야기. 한국유아교육·보육행정연구, 9(4), 197~218.
- 정옥분, 김숙령, 권민균 (2004). 영아보육의 실태 및 질적 특성 평가에 기초한 보육의 질 제고. 대한가정학회지, 42(6), 123-136.
- 조복희 (2001). 보육시설 과학 특별활동 프로그램의 개발과 적용. 한국영유아보육학, 3, 47-69.
- 최기순 (2002). 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 연구. 인천대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 최현주 (2000). 유치원 교사의 의사소통 유형과 직무만족도의 관계. 전북대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- Anderson, R. N., Greene, M. L., & Loewen, P. S. (1988). Relationships among teachers' and students' thinking skills, sense of efficacy, and student achievement. *The Alberta Journal of Educational Research*, 34, 148-165.
- Ashton, P. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.
- Bredenkamp, S., & Rosegrant, T. (Eds.). (1995). *Reaching potentials: Transforming early childhood curriculum and assessment: Vol. 2*. Washington, DC: NAEYC.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95, 821 - 832.
- Cockburn, A. D., & Haydn, T. (2004). *Recruiting*

- and retaining teachers: Understanding why teachers teach*. London, England: RoutledgeFalmer.
- Evans, P., & Bartolome, F. (1986). The dynamics of work-family relationships between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life: an introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 123-129.
- Galloway, D., Panckhurst, F., & Boswell, K (1982). *Teachers and stress*. ED231 055.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Maracco, J., Danford, D., & D'Arienzo, R. V. (1982). The factorial validity of the teacher occupational stress factor questionnaire. *Educational and psychological Measurement*, 42, 275-283.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1987). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Midgley, C, Feldlaufer, H., & Eccles, J. S. (1988). The transition to junior high school: Beliefs of pre- and post-transition teachers. *Journal of Youth and Adolescence*, 17, 543-562.
- Muijs, R. D., & Reynolds, D. (2001). Teachers' beliefs and behaviors: What really matters. *Journal of Classroom Interaction*, 37, 3-15.
- Riggs, I, & Enochs, L (1990) Toward the development of an elementary teacher's science teaching efficacy belief instrument *Science Education*. 74, 625-638.
- Ross, J. A. (1992). Teacher efficacy and the effects of coaching on student achievement. *Canadian Journal of Education*, 17, 51-65.
- Schaller, K. A., & DeWine, S. (1993). *The development of a communication-base model of teacher efficacy* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 362 928)
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 152-171.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations, *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944-956.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, W. A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68, 202-248.
- Woolfolk Hoy, A., & Davis, H. A. (2006).

- Teacher self-efficacy and its influence on the achievement of adolescents. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy of adolescents*(pp.117-137). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.
- Zhang, Z. (2000). A study of job satisfaction of elementary school teachers in Shanghai. *Shanghai Education Research*, 3, 39-42.
- Zhu, J. & Yang, J. (2004). Investigation on the teacher job satisfaction, *Education and Practice*, 26(1), 63-64.
- 1차원고접수 : 2012. 1. 8
수정원고접수 : 2012. 2. 18
최종게재결정 : 2012. 2. 29

Teacher Self-Efficacy and Job Stress as Predictors of the Job Satisfaction of Infant Teachers

Kim, Youn-A

Osan Women Hall

Child-care center

Kim, Kyoung-Eun

Dept. of Child Welfare

Namseoul University

The purpose of this study was to examine the relationship between teacher self-efficacy, job stress, and job satisfaction on the part of infant teachers. A total 225 infant teacher's data on the topics of teacher self-efficacy, job stress, and job satisfaction were collected. The major findings were as follows: First, job satisfaction on the part of teachers differed according to the infant teacher's educational background, career, and the types of child care facilities they worked in. Second, teacher self-efficacy had a positive relationship to the job satisfaction of infant teachers but job stress had a negative relationship to the job satisfaction of infant teachers. Third, the influential variables affecting the job satisfaction levels of infant teachers were the level of financial stress, authoritarian management styles, interpersonal stress, and self-management efficacy. The more stress infant teachers experienced from financial problems, authoritarian management styles, and interpersonal relationships, the less infant teachers exhibited satisfaction with their jobs. These results suggested the need of a national policy to support and provide for the welfare of infant teachers.

Key words : teacher self-efficacy, job stress, teacher job satisfaction, infant teacher