



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교 육 석 사 학 위 논 문

장애아전담보육시설 교사의
직무스트레스와 교사효능감 분석

2007년 5월

부경대학교 교육대학원

유아교육전공

이 혜 숙

교 육 석 사 학 위 논 문

장애아전담보육시설 교사의
직무스트레스와 교사효능감 분석

지도교수 이 경 화

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2007년 5월

부경대학교 교육대학원

유아교육전공

이 혜 숙

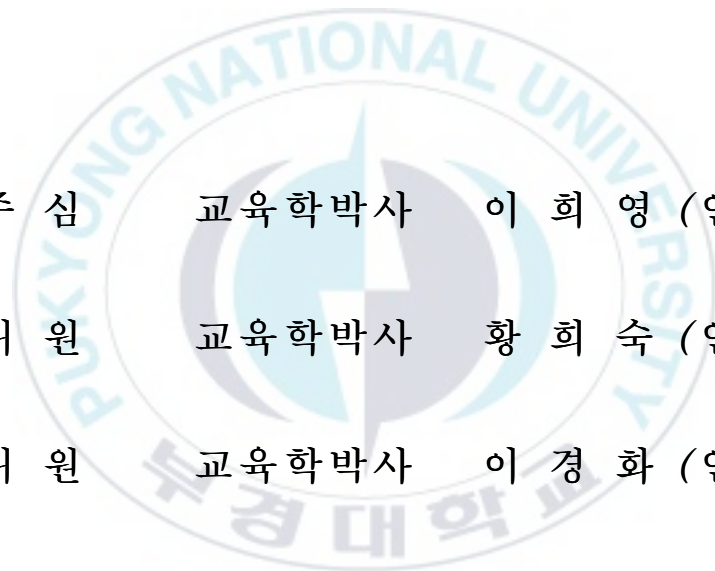
이혜숙의 교육학 석사 학위논문을 인준함.

2007년 8월

주 심 교육학박사 이 희 영 (인)

위 원 교육학박사 황 희 숙 (인)

위 원 교육학박사 이 경 화 (인)



목 차

목 차	i
표목차	ii
Abstract	vi
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	7
3. 용어의 정의	8
II. 이론적 배경	10
1. 장애아 보육 현황	10
2. 장애아 보육교사의 직무 스트레스	14
3. 장애아 보육교사의 교사효능감	17
III. 연구방법	21
1. 조사 대상	21
2. 측정 도구	22
3. 조사 절차	24
4. 자료 분석	25
IV. 연구결과	26
1. 교사의 개인적, 시설 상황적 변인에 따른 직무스트레스의 차이	26
2. 교사의 개인적, 시설 상황적 변인에 따른 교사효능감의 차이	52
3. 직무스트레스와 교사효능감 간의 상관관계	62

V. 논의 및 결론	64
1. 요약 및 논의	64
2. 결론	71
<참고문헌>	74
<부 록>	84
<감사의 글>	87

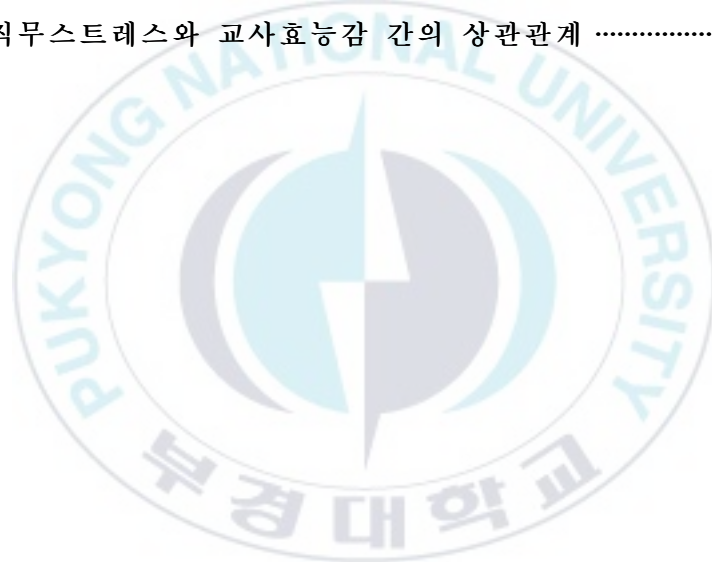


표 목 차

<표 1> 장애아전담보육시설 현황 및 보육아동 현황	13
<표 2> 응답자 특성(N=603)	21
<표 3> 직무스트레스 검사의 구성	23
<표 4> 교사효능감 검사의 구성	24
<표 5> 교사의 직무스트레스와 교사효능감 측정점수 평균 및 표준편차	26
<표 6> 교사의 개인적, 시설 상황적 변인에 따른 직무스트레스의 독립 표본 <i>t</i> -검증	27
<표 7> 교사의 개인적, 시설 상황적 변인에 따른 직무스트레스의 일원 분산분석	28
<표 8> 시설소재에 따른 직무스트레스의 차이에 대한 사후검증	29
<표 9> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 업무스트레스의 독립표본 <i>t</i> -검증	31
<표 10> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 업무스트레스의 일원분산 분석	32
<표 11> 설립주체에 따른 업무스트레스의 차이에 대한 사후검증	33
<표 12> 시설소재에 따른 업무스트레스의 차이에 대한 사후검증	34
<표 13> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 동료관계스트레스의 독립 표본 <i>t</i> -검증	35
<표 14> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 동료관계 스트레스의 일원 분산분석	36
<표 15> 시설소재에 따른 동료관계스트레스의 차이에 대한 사후검증	38

<표 16> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 보육활동스트레스의 독립 표본 t -검증	39
<표 17> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 보육활동스트레스의 일원 분산분석	40
<표 18> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 학부모관계스트레스의 독 립표본 t -검증	42
<표 19> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 학부모관계스트레스의 일 원분산분석	43
<표 20> 시설소재에 따른 학부모관계스트레스의 차이에 대한 사후검 증	44
<표 21> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 행정스트레스의 독립표본 t -검증	45
<표 22> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 행정스트레스의 일원분산 분석	47
<표 23> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 시설장관계 스트레스의 독 립표본 t -검증	49
<표 24> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 시설장 관계스트레스의 일 원분산분석	50
<표 25> 시설소재에 따른 시설장관계 스트레스의 차이에 대한 사후검 증	51
<표 26> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 교사효능감의 독립표본 t -검증	52
<표 27> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 교사효능감의 일원분산분석 ...	54
<표 28> 설립주체에 따른 교사효능감의 차이에 대한 사후검증	55
<표 29> 시설소재에 따른 교사효능감의 차이에 대한 사후검증	56

<표 30> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 일반적 효능감의 독립표 본 t -검증	57
<표 31> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 일반적 효능감의 일원분 산분석	58
<표 32> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 개인적 효능감의 독립표 본 t -검증	60
<표 33> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 개인적 효능감의 일원분 산분석	61
<표 34> 직무스트레스와 교사효능감 간의 상관관계	63



*The Relationship Between the Teacher Perception
on the Organizational Culture and Teacher's Efficacy
in the Work Place Child Care Center*

Hea Sook Lee

Graduate School of Education Pukyong National University

ABSTRACT

The goal of this study was to analyze job stress and efficiency of teachers at child care centers based on their socio-demographic backgrounds, such as personal and environmental variables. To find out the correlation between job stress and efficiency of teachers, I underwent three research tasks.

The research method was to give out a questionnaire to 1,000 teachers at child care centers, with a target of 603 teachers who would respond. The questionnaire consisted of items related to both personal and situational variables; more specifically, the items about job stress and teacher efficiency were to be answered using a five-point scale.

For the analysis of the data, I used the t-Test and One-Way ANOVA methods from which I derived Pearson's correlation coefficient. The program used for this statistical analysis was SPSS version 12.0.

The findings of this study are summed up as follows :

First, the teacher who worked at a child care center accommodating a large number of children perceived his/her job as more stressful than

the teacher who worked at a child care center accommodating a small number of children.

In regards to the level of stress at the job, teachers at large facilities, corporate-owned facilities, and facilities in small cities viewed their situations as being more stressful. As for colleague-related stress, teachers at large facilities and those in small cities perceived greater stress. As for childcare-related stress, single teachers saw their situations as more stressful. As for parent-related stress, teachers at facilities in small cities perceived their situations as more stressful. As for administration-related stress, teachers at large facilities perceived their situations as more stressful. As for facility-related stress, teachers of facilities in small cities considered their situations to be more stressful.

Secondly, teachers of older groups, small facilities, private facilities, and facilities in large cities perceived themselves as being highly efficient. The two subcategories by which teacher efficiency was judged were general efficiency and personal efficiency. As for general efficiency, senior teachers considered themselves to be highly efficient, and as for personal efficiency, married teachers and teachers at small facilities considered themselves to be highly efficient.

Thirdly, the study showed that there is a negative correlation between job stress and teacher efficiency. In other words, as the job stress of a teacher becomes high, the teacher thinks of him/herself as being less efficient.

Based on the findings in this study, there is need to further study the reason behind high job stress and low teacher efficiency; in addition, there is a need to study policy support to enhance teacher efficiency.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

자녀의 보육이 친부모에 의해 이루어지는 것이 가장 이상적인 것으로 인식되어 온 우리의 전통적인 사고는 산업화, 정보화로 인하여 많이 변화되었다. 이는 가족 구조의 변화, 가치관의 변화, 해체가정의 증가, 자녀수의 감소, 여성의 취업률 증가, 여성의 삶에 대한 인식의 변화로 영유아의 양육 문제는 이제 개인차원의 문제가 아니라 사회적 차원의 문제로 확대되었기 때문이다. 더구나 최근 다양한 이유에 의한 자녀양육의 부담으로 인한 가임여성의 출산기피 현상의 대안으로 출산 장려금 지원, 자녀의 보육료 지원 확대 등 정부적, 국가적 차원에서 출산을 장려하는 제도적 방침을 적극적으로 모색하고 있는 현실에서 장애아동의 양육과 교육문제 또한 보다 근원적으로 해결해 나가야 할 과제라 할 수 있다.

장애아동의 부모는 장애유형에 관계없이 일반아동에 비해 높은 스트레스를 받고 있고 심리적으로 무기력, 죄책감, 수치심 등의 고통을 겪고 있을 뿐 아니라 장애아동의 부모가 받는 스트레스의 정도는 장애아 부모에 대한 사회적지지 환경에 따라 가족 내 스트레스를 증폭시킬 수 있다(이상복, 1998). 또한, 일반아동에 비해 장애아의 특성으로 인한 장애자녀 양육의 경제적 부담과 안전한 보호를 위해 한시도 장애 자녀의 곁을 떠날 수 없는 시간적, 공간적 구속 등 장애아동 부모의 양육부담감의 해소를 위한 보육 서비스 및 사회적 지원 체계의 필요성이 대두됨에 따라 장애아동보육사업

은 영유아보육사업의 한 부분 혹은 영유아보육사업 중에서 취약보육 내지 특수보육의 일환으로 1995년부터 장애아전담보육시설이 설치되기 시작하였다.

1998년 전국장애아동보육시설연합회를 조직하여 이를 중심으로 장애아보육사업의 전문화와 독자적인 영역구축 그리고 전국 확대라는 공감대를 형성하여 다각적인 보육사업을 통해 장애아보육사업의 질적인 향상을 시도해왔다. 2006년 6월 말 기준 여성가족부의 보육재정팀이 발표한 통계 자료에 의하면 장애아전담보육시설의 수는 135개소이고 종사자는 2,203명이며, 보육서비스를 받고 있는 장애아동 수는 5,080명으로 추산된다.

장애아 보육사업은 그 중요성을 더해가고 있으나 일반아동보육의 보충적 성격을 띤 보육사업의 일환으로 특수보육의 한 형태로 자리매김을 하고 있어 장애아동 조기재활서비스라는 전문재활프로그램의 관점에서 법, 제도를 비롯한 보육사업 모든 부분에서 풀어야 할 과제에 당면하고 있는 실정이다.

최근 취학 전 장애아동에 대한 교육 및 보육서비스에 대한 특수교육진흥법 개정안과 장애인 교육지원법의 제정을 살펴보면 장애아 보육사업이 당면하고 있는 현안을 파악할 수 있으며, 취학 전 장애아동 조기중재서비스의 현황과 이에 대한 보완책으로 특수교육진흥법과 장애인교육지원법에서 제시하고 있는 다각적인 방안들을 통해 최근 변화 동향을 정리해 볼 수 있다. 먼저, 낮은 조기 중재 서비스 수혜율을 타개하기 위한 3세 이상 장애아에 대한 의무교육 시행방안의 제시와 상대적으로 높은 보육시설 이용에 대한 원인 분석을 통한 교육체계의 보완책 마련의 제시, 통합으로의 정책 방향성에 따른 체계변화를 위한 지원의 필요성 인식과 질적인 프로그램 시행의 핵심요소인 전문인력 수급에 관한 어려움의 해결을 위한 보완책 마련의 제시 등을 들 수 있다.

한편, 보육시설에서의 보육은 영유아의 신체적, 지적, 정서적 및 사회적 발달 등을 도모하는 내용을 포함해야 한다고 규정하고 있으며 보건복지부

의 영유아프로그램에 나타난 보육교사의 역할은 크게 영유아에 대한 교육, 영양, 건강, 안전, 부모에 대한 서비스, 지역사회와의 교류에 대한 역할임을 지적하고 있다(허명숙, 1999). 또한 보육교사의 직무에 대해 영유아보육법 제3장 18조에서는 ‘보육교사는 영유아를 보육하고 보육시설의 장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.’ 라고 정의하고 있다(여성가족부, 2006). 보육시설에서 가장 우선적으로 고려되어야 할 대상은 영유아이고 영유아와 장시간 함께 생활하는 종사자는 보육교사이다.

보육교사는 유아교육의 질을 결정하는 중요한 요인으로서 아동을 교육하기 위해 전 영역에 대한 지식과 자질이 요구된다. 구체적으로 보육교사의 역할을 살펴보면 영유아에 대한 역할, 프로그램에 대한 역할, 부모 및 지역사회와의 교류에 대한 역할로 나누어진다(김애자, 김정신, 박성미, 이지희, 최미현, 최양미, 1996). 즉 보육교사는 영유아에 대한 역할로서 영유아의 기본적인 물리적, 정서적, 생리적인 기본 욕구를 충족시켜 주어야 하며, 아동의 건강을 돌보고 안전을 지켜주어야 한다. 또한 프로그램에 대한 역할로서 보육교사는 교수자의 역할을 담당해야하는데, 교수자로서 교사의 역할은 영유아의 행동특성을 파악하는 관찰자 및 기록자로서의 역할과 프로그램을 계획하는 조직자로서의 역할, 융통성 있게 일과를 진행하는 운영자로서의 역할, 영유아의 학습을 격려하는 촉진자로서의 역할을 수행해야한다. 다음으로 부모 및 지역사회와의 교류에 대한 역할로서 부모와의 원활한 의사소통이 가능하도록 하며, 부모와 보육시설과의 신뢰감을 형성하기 위해서 노력하여야 하며, 지역사회에 보육시설의 보육프로그램을 소개하고 자원봉사의 선정을 돕고 지역사회로부터 지원을 얻는 역할도 해야 한다.

장애아를 보육하는 교사는 장애유아의 정상발달을 촉진시키는 보육교사의 역할과 장애유아의 2차적 장애예방과 장애극복을 위한 특수 교육적 활

동을 수행하는 유아특수교사로서의 역할을 동시에 담당하고 있다. 이러한 특수보육적 서비스를 제공하는 장애전담보육시설 교사는 강한 사명감과 특별한 훈련과정을 통해 장애유아에 대한 전문적인 지식과 경험이 요구되고 있어 일반 보육시설에 종사하는 보육교사들의 과중한 업무 부담보다 훨씬 더 많은 역할과 업무 부담감을 지니고 있다고 할 수 있다. 또한 장애아 부모들이 겪는 고충이나 그들의 특별한 보육과 치료 욕구충족 등 가족 지원의 역할 및 다양한 직명의 동료들과의 원활한 업무 관계형성 유지 등으로 일반어린이집 교사들과는 상이한 업무 환경에의 적응 부담들로 스트레스에 노출되어 있다고 볼 수 있다. 이러한 업무환경은 교사들의 효과적인 역할 수행에 좋지 않은 영향을 줄 수 있을 것이다.

어떤 개인이 자신의 역할을 효과적으로 수행할 수 있는지의 여부는 다양한 환경에서 발생하는 개인의 역할 기대, 스트레스, 그리고 지원 등에 달려 있음이 강조되어 왔다. 이러한 관점의 영향으로 여러 연구자들은 다양한 생태학적인 변인을 첨가하여 개인의 행동이나 심리적 적응을 설명하고자 하였으며, 급변하는 산업사회에서 발생하는 직무스트레스에 대한 관심과 함께 교사를 대상으로 한 연구에서도 교사에게 미치는 직무스트레스의 영향을 밝히려는 노력들이 있어 왔다.

그 동안 진행된 연구들은 일반적으로 교사의 직무 수행에 부정적인 영향을 준다는 증거를 일관되게 제시해왔다. 구체적으로 살펴보면 교사의 직무스트레스는 피로, 좌절, 우울, 불안(김정희, 1992; Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Schonfeld, 1992), 직무불만족(Brog & Riding, 1991b; Smith & Bourke, 1992, Sutton & Huberty, 1983) 그리고 탈진(김종희, 1992; Abel & Sewell, 1999; Farber, 1984; Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Mazur & Lynch, 1989)과 같이 주로 교사 개인의 심리적 부적응과 관련되었다. 이에 주목해야 할 이유는 교사의 직무스트레스로 인한 결과가 교사와 아동 간의

관계 형성에 부정적인 영향을 줄 수 있기 때문이다(Yoon, 2002). 또한 스트레스의 장기 누적은 교사의 퇴직이나 이직률을 높이는 원인이 되며(Bolye, Borg, Falzon, & Baglioni, 1995; Wilhelm, Dewhusrt-Savellis, & Parker, 2000), 이는 궁극적으로 보육시설의 교사의 안정성을 떨어뜨림으로써 보육의 질적 저하를 초래하는 문제이기도 하다. 이처럼 직무스트레스는 어린이집 교사의 보육의 질에 영향을 줄 수 있음에도 불구하고 지금까지 이러한 측면은 상대적으로 소홀히 다루어져 왔다.

교사의 직무스트레스에 대한 연구들은 주로 유치원 및 초등학교 이상의 교사를 대상으로(김구영, 2002; 김지현, 1994, 박현정, 2000; 이명화, 2002; 장미아, 1996; 최은희, 1997)하였으며, 특수학교 교사를 대상으로 한 연구들(남상남, 2000; 이동한, 2001; 장기영, 1992; 정봉화, 2002; 조지은, 2002)이 있으며, 어린이집 보육교사를 대상(강혜경, 2002; 김성신, 2003; 박주일, 2003)으로 한 소수의 연구들 외에 어린이집 교사에 관심을 둔 연구 또한 소수에 제한되어 있을 뿐 아니라 그 내용도 요인 탐색에 그치고 있다(김보들맘·신혜영, 2000; Kelly & Berthelson, 1995). 또한 스트레스의 부정적인 효과를 조명한 대부분의 연구들은 자기 보고에 기초한 우울, 불안, 탈진 등의 심리적인 측면에 초점을 두고 있다. 따라서 보다 객관적이고 타당한 결과를 확보하기 위한 연구가 필요하다.

그러나 보육의 질에 직·간접적으로 중요한 영향을 미치는 직무 스트레스도 자기 자신에 대해 느끼고 있는 유능성, 효능성, 자신감 여부에 따라 체감하는 스트레스의 정도에 영향을 미친다는 연구결과들이 있다. 어떤 과제가 주어졌을 때 자아효능감이 높은 사람들은 그 결과에 대하여 긍정적인 기대를 하게 되고 결과를 초래할 행동을 성공적으로 수행할 수 있다고 생각하기 때문에 주어진 과제를 보다 열심히 수행하려는 반면, 자아효능감이 낮은 사람들은 그 결과에 대하여 부정적인 기대를 하게 되고 결과를 초래

할 행동을 성공적으로 수행할 수 없다고 생각하기 때문에 주어진 과제를 회피하려는 경향이 있다. 따라서 조건이 동일할 경우 자아효능감이 높은 사람일수록 주어진 활동을 시도하고 지속할 가능성이 높다(Bandura, 1977). 이러한 자아효능감을 교사에게 적용시킨 것이 교사효능감이다. 교사효능감은 교사가 학생의 성취결과에 영향을 미칠 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿는 정도를 의미한다. 이것은 교사들의 교수·학습능력에 있어 개인차를 설명할 수 있는 변인이며, 교수행동과 운영상의 중요한 요소가 된다(Gibson & Dembo, 1984). 또한 교사효능감은 교사 자신의 교실에서의 행동과 유아들과의 상호작용에도 많은 영향을 주는 중요한 변인이다(김영상, 1999).

많은 연구자들은 학생들의 성취정도에 가장 일관성 있고 지속적으로 영향을 미치는 변인으로 교사 효능감을 들고 있고(노재은, 1999; 신은수, 2000; 조영희, 1999; Ashton, 1984; Ashton & Webb, 1986; Guskey & Passaro, 1994; Moore & Esslman, 1992; Riggs & Enochs, 1990; Ross, 1992), 교사 효능감이 교사의 역할 수행과 관련되어 있음을 제시하였다(Allinder, 1994; Coladarci, 1992; Denham & Michael, 1981; Emmer & Hickman, 1990; Gibson & Dembo, 1984; Tschannen-Moran, Hoy, 1996). 예를 들어, 교사 개인이 자신의 역할에 대해 가지고 있는 신념은 더 나은 교수방법을 찾으려는 욕구, 진보적이고 혁신적인 방법의 수행, 다양한 자료와 새로운 방법을 시도하려는 교사의 자발성과 관련되었다(Allinder, 1994).

그러나 이러한 교사효능감의 영향을 다룬 연구들은 주로 초등학교 이상의 교사를 대상으로 이루어졌으며(김아영·김민정, 2002; 김양현, 1994; 이현정, 1998; 최동선, 1996; Gibson & Dembo, 1984; Hoy, & Woolfolk, 1993), 국내에서 유아교사를 대상으로 진행된 연구들은 과학 영역과 같은 특정 영역이나 놀이 장면 등의 한정된 상황을 중심으로 교사효능감의 영향을 조명하였을 뿐이다(서소영, 2001; 신은수, 2000; 조형숙, 1998). 더욱이

연구들이 취하고 있는 방법론이나 효능감과 관련된 결과들도 상이하게 제시되고 있음을 볼 때 어린이집 또는 장애아전담보육시설 교사를 대상으로 한 효능감에 대해 보다 면밀하게 조사해 볼 필요가 있다. 특히 특별한 업무 환경으로 인해 직무스트레스에 노출되어 있는 장애아전담보육시설에서 종사하는 여러 직명의 교사들을 대상으로 한 연구는 전무한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 장애아전담보육시설 교사를 대상으로 교사의 개인적, 시설상황적 변인과 같은 사회인구학적 배경에 따라 직무스트레스와 교사효능감을 분석해보고, 직무스트레스와 교사효능감의 상관이 어떠한지 살펴보고자 한다. 이를 통해 장애아전담보육시설 교사의 직무스트레스와 교사효능감에 대해 이해하고 나아가 장애아전담보육시설 교사들을 위한 교육 및 복지정책적 시사점을 얻고자 한다.

2. 연구문제

가. 장애아 전담보육시설 교사의 개인적 변인(연령, 학력, 직명, 결혼여부, 보육경력), 시설상황적 변인(설립유형, 시설소재, 보육인원)에 따라 직무스트레스에는 유의한 차이가 있는가?

나. 장애아전담보육시설 교사의 개인적 변인(연령, 학력, 직명, 결혼여부, 보육경력), 시설상황적 변인(설립유형, 시설소재, 보육인원)에 따라 교사효능감에는 유의한 차이가 있는가?

다. 장애아전담보육시설 교사의 직무스트레스와 교사효능감 간에는 유의한 상관이 있는가?

3. 용어의 정의

가. 장애아전담보육시설

장애아전담보육시설이란 장애아만을 20명 이상 보육하기 위하여 영유아 보육법시행규칙에 의한 시설 및 설비를 갖추고, 상시 18명 이상의 장애아를 보육하는 시설 중 시·도지사 또는 시·군·구청장이 장애아전담보육시설로 지정한 시설(2007, 여성가족부)을 의미한다. 설립 주체에 따라 국공립·비영리법인, 민간(개인, 가정)보육시설로 구분되며 이들 시설 중 시·도지사가 ‘장애아전담보육시설’로 지정한 시설은 재정적인 지원을 받을 수 있다. 장애아전담시설은 장애의 종류 및 정도에 따라 반을 편성·운영하고, 12세까지 입소할 수 있으며, 장애아 3인당 1인의 보육교사(장애아 9명당 특수교사 자격을 가진 자 1인 포함)를 배치하여야한다.

나. 직무스트레스

직무스트레스(job stress)란 직무를 수행하는 가운데에서 초래된 긴장이나 요구의 좌절, 불안, 분노 및 우울과 같은 불유쾌한 정서를 경험을 의미한다. 본 연구에서 직무스트레스는 기존의 선행 연구들(신혜영, 2004; 이정미, 2004)의 연구에서 사용된 질문지를 본 연구자가 수정한 직무스트레스 측정도구로 검사한 여섯 개 하위영역(업무스트레스, 동료스트레스, 보육활동스트레스, 학부모스트레스, 행정스트레스, 시설장스트레스)의 측정점수를 뜻한다.

다. 교사효능감

교사효능감(teacher-efficacy)이란 구체적인 장면에서 의도한 결과를 이끌어내는데 필요한 행위를 조직하고 실행하는 능력에 대한 개인이 가지고 있는 신념이라고 정의되고 있는 자기효능감(self-efficacy)을 교사에게 적용한 것으로 교사가 교수역할을 수행함에 있어 적절한 행동을 할 수 있다고 확신하는 정도와 교사의 교수행위가 학생의 성취 및 결과에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 믿는 것이다.

본 연구에서 교사 효능감은 기존의 선행 연구들(신혜영, 2004; 이정미, 2004)의 연구에서 사용된 질문지를 본 연구자가 수정한 효능감 측정도구로 검사한 두 개 하위영역(일반적 효능감, 개인적 효능감)의 교사효능감 측정점수를 지칭한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 장애아보육 현황

우리나라는 1991년 영유아보육법 제정 이후 3차례의 개정을 통해 보육서비스의 다양화와 질적 수준향상, 그리고 보육에 대한 공적 책임 강화를 통해 보육사업이 더욱 발전할 수 있는 계기를 마련하였다(보건복지부, 2004). 장애유아를 둔 가족들에게 경제적 도움과 정신적, 육체적 고통해소로 인한 행복추구에 기여하고, 장애유아에 대한 전문적인 보육적 서비스와 특수 교육적 서비스(치료, 훈련 및 재활)를 제공하기 위해서 장애전담보육시설을 설치하게 되었다.

가. 장애아보육의 필요성

장애아보육의 필요성을 살펴보면 장애유아의 조기교육, 장애유아의 권리, 장애유아 부모의 안정, 장애유아의 일반형제에 대한 것으로 네 가지 측면에서 볼 수 있다(강난희, 2004).

좀 더 구체적으로 설명하자면 첫째, 장애유아의 조기교육은 장애유아의 발달에 있어서 절대적인 요건이다. 선진복지국가에서는 장애유아로 확정된 이후 국가에서 전적으로 장애유아의 조기교육을 책임지고 있다. 그것은 장애유아의 학령기 이후에 이루어지는 특수교육의 성패는 조기교육실시에 달려있고, 특수교육에 투자되는 국가의 예산의 효과성을 극대화하기 위하여 장애유아의 조기교육은 절대적으로 요구된다.

둘째, 장애유아의 교육과 보호(보육)는 장애유아의 권리이다. 장애유아의 보육은 장애유아의 생존권적 기본권의 하나이고 일반유아의 보육이상으로 장애유아의 보육은 장애유아의 생존에 절대적인 열쇠이다.

셋째, 장애유아를 양육하는 부모에게 안정감과 생의 보람을 갖게 한다. 장애유아를 양육하면서 정신적, 신체적으로 겪는 고통과 시간적인 양의 어려움으로부터 자유롭게 해주고, 장애유아를 양육해온 부모의 전문성을 통하여 사회에 기여할 기회를 제공하고 장애전담보육시설에서는 이러한 가정의 역할을 담당할 뿐 아니라 전문적 보육서비스를 통하여 장애유아의 건전한 발육과 더불어 부모에게 정서적 안정감, 그리고 가정의 유대감을 증진시킬 수 있다.

넷째, 장애유아의 일반형제에게 건전하게 살 기회를 제공한다. 장애유아의 일반형제는 가정에서의 소외감, 또래들 관계에서의 따돌림, 그리고 지나친 부담감으로 인하여 사춘기 시절을 건강하게 보내지 못하게 됨으로 비행 청소년, 문제아가 될 가능성이 많다. 장애유아의 일반형제도 일반아동으로 생존하고 양육 받을 기회가 있어야한다. 따라서 장애전담보육시설에서 장애유아에 대한 보육서비스들이 요구된다(백운찬, 2000).

나. 장애아전담보육시설의 목적 및 구성

장애아전담보육시설의 설치 목적은 장애아전담보육시설의 육성, 지원을 통하여 장애유아의 전문적인 보육과 특수교육(치료, 훈련) 및 재활을 수행케 함으로써 장애의 진행을 억제, 개선하고 제2, 제3의 중복장애 예방은 물론, 그 결과 국가적, 사회적 제 비용을 절감하며 장애아 가정의 경제적, 정서적 고통해소로 인한 행복추구에 기여하는데 있다(보건복지부, 2004).

장애아전담보육시설은 교육적인 지원, 정서적 지원 및 가족지원 서비스

를 제공하되 조기재활서비스의 성격을 가진 중일 체제의 보육서비스를 제공하였다.

이러한 목적성에 따라 장애전담보육시설은 각 지역마다 각 시설마다 다소 상이함이 있긴 하나 대체적으로 다음 내용으로 구성되어 운영된다.

보육교사, 유아교사 등 일반교사 중심의 장애유아 양육자의 사회적 활동 지원을 위한 보육서비스를 제공하고 언어치료사, 물리치료사, 심리치료사 등의 재활치료 요원들에 의한 장애유아 개인의 장애를 극복하고 재활치료를 위한 재활치료서비스를 제공한다. 그리고 특수교사에 의한 장애유아의 학습 및 교육을 위한 서비스를 제공하며 사회복지사, 상담임상가에 의한 장애유아 양육의 어려움과 사회통합을 위한 상담 및 재택서비스를 제공한다. 그리고 장애의 종류 및 정도, 연령에 따라 학급을 편성·운영한다.

여성가족부(2007)의 보육사업안내에 의한 장애아전담보육시설의 보육교사 및 특수교사, 각종 치료사 배치기준을 보면, 보육교사는 장애아 3인당 1명, 3인을 초과할 때마다 1명씩 증원하고 있으며, 이는 장애아 9명당 특수교사 자격을 가진 자 1명을 포함시키고 있다. 또한 장애유형에 따라 필요한 치료사를 둘 수 있는데 장애아 9명당 1명을 배치할 수 있으며 보육교사 정원의 1/4 범위 안에서 물리치료사 등에 해당하는 보육교사를 따로 두지 아니할 수 있다

다. 장애아전담보육시설 현황

장애아동 보육사업은 영유아보육사업의 한 부분 혹은 영유아보육사업 중에서 취약보육 내지 특수보육의 일환으로 시작되었다. 장애아동 어머니의 양육부담감의 해소를 위한 보육서비스 및 사회적 지원 체계의 필요성이 대두됨에 따라 보건복지부는 1995년부터 장애아동 전담보육시설을 설치하기 시작하였고, 1999년 전국장애아동보육시설협의회가 출범하고 2003년 3월부

터 장애아동 무상보육이 만8세 미만 장애아동에게 지원되고 2004년 3월부터 만 12세 이하의 장애아동에게도 지원하는 것이 확대되었다. 장애아동 보육사업은 1995년 4월 12일부터 장애아동 보육에 대한 지침을 결정하고 1996년 1월 6일 영유아보육법 시행규칙을 개정하여 장애아동 보육에 관한 규정을 신설하였다. 1997년부터는 장애아동 전담보육시설에 관한 지정과 운영기준이 마련되었다. 이를 근거로 사업자 선정에 들어가 1997년 장애아동 보육은 시작되었다.

우리나라 취학전 보육서비스를 받고 있는 장애아동은 장애아전담보육시설에서 5,080명, 통합보육시설 2,919명, 일반보육시설에서 6,753명 총14,752명(여성가족부 보육재정팀, 2006년 6월 30일)으로 파악된다. 전국 장애아전담보육시설의 수는 135개소로 국공립 21, 법인 71, 민간 42, 가정 1개소로 집계되고 있고 그에 따른 종사자수는 2,203명으로 추산된다.

전국 장애아전담어린이집의 현황 및 보육아동현황은 <표 1>과 같다.

<표 1> 장애아전담보육시설 현황 및 보육아동 현황

(단위: 개소, 명)

구 분		설립주체별							
		총 계	국공립 보육 시설	법인 보육 시설	민간보육시설		부모 협 동	가정 보육 시설	직장 보육 시설
					법인 외	민간 개인			
장애아 전담	시설수	135	21	71	11	31	-	1	-
	아동정원	6,609	857	4,024	418	1,290	-	20	-
	아동현원	5,080	653	3,071	315	1,026	-	15	-
	종사자수	2,203	314	1,293	130	459	-	7	-

* 여성가족부 보육재정팀 발표(2006.6.30)

2. 장애아 보육교사의 직무스트레스

현대인이면 누구나 스트레스를 피하고 살 수 없다. 왜냐하면 현대사회는 시시각각으로 변화하는데 이러한 변화는 우리에게 어느 정도 스트레스를 주고 있기 때문이다. 이렇듯 스트레스는 우리의 삶과 밀접히 관련되어 있다. 적절한 스트레스는 인생의 활력소가 되고 동기를 강화하는 기능을 하지만 과도한 스트레스는 우리를 소진시켜 질병에 걸리게 하거나 의욕을 상실시키고 파멸을 불러오기도 한다.

스트레스 가운데는 직무상 관련되어 있는 스트레스가 많이 있다. 특히 말은 직무가 신체적으로나 정신적으로 더 많은 에너지를 투입해야하는 직무라면 더욱 그렇다. 어린아이들이나 장애유아들의 교육을 담당하는 교사들도 이 범주에 속한다.

김정휘와 고흥화(1994)는 교사가 겪는 과중한 스트레스가 정신적, 육체적으로 심한 불균형을 초래하고 이로 인해 인간의 성격형성에 있어서 중요한 시기인 영유아들에게 직접적으로 영향을 미치게 됨으로 중요한 문제가 아닐 수 없다고 하였다. 또한 무거운 스트레스는 교사들의 건강악화, 직무수행 즉 교사의 결근, 이직, 직무만족도의 저하, 직무수행의 결정적 관여소홀 등에 큰 영향을 끼친다고 지적하고 있으며, Maslach와 Jackson(1978)은 탈진에 이르는 스트레스를 경험한 교사는 장애유아들에게 좋지 않은 영향을 줄 것이라고 보았다. 그 영향에 대한 내용은 장애유아교육에 대해 부정적이고 냉소적인 태도를 갖게 하고 이것이 장애유아의 개인적, 사회적으로 발전하는 것을 저해한다고 말하고 있다. 그러나 중앙정부나 지방자치단체, 그리고 해당보육관련기관에서는 이에 대해 크나큰 관심을 두거나 그 대안을 모색하는 방안들이 별로 없는 실정이어서, 현재 장애전담보육시설에 근무하는 교사들이 느끼는 스트레스에 대해 개인적으로 대처해 나가야 하는

것이 현실이다.

교사의 직업적 스트레스도 크게 보면 직무스트레스에 포함되지만 교사역할의 특수성으로 인하여 근래에 와서 별도의 연구가 이루어지고 있다. 교사의 직무스트레스를 교사 스트레스라고 부르기도 한다. Kyriacou(1987)는 교사의 직무스트레스란 교사로서의 직무를 수행하는 가운데서 초래된 긴장이나 요구의 좌절, 불안, 분노 및 우울과 같은 불유쾌한 정서를 경험하는 것이라고 정의하면서 다음과 같은 것을 들고 있다. 첫째, 교사들에게 어떤 요구가 행해질 때 둘째, 교사에게 주어진 요구들을 수행할 수 없거나 수행하기 어려울 때 셋째, 직무의 수행에 실패할 경우 정신적, 육체적, 신체적으로 위태롭다는 판단이 설 때에 스트레스를 경험한다고 보고 있다.

더 포괄적으로 Moracco와 McFadden(1980)은 교사의 직무스트레스란 교사의 직무상황의 결과로 생기는 생리적 변화를 동반하는 심리적 평형상태로서 교사에게 대한 요구가 자아존중감이나 안녕에 위협으로 지각되므로 다시 평형상태를 유지하기 위해 사용되는 심리적 대처기제에 의하여 조정된 것이라고 정의하고 자아존중감이나 안녕에 위협으로 평가 될 때만이 스트레스를 유발하는 것을 가정하고 있다.

이들 정의를 바탕으로 해서 김정휘(1991)는 교사의 직무스트레스를 “교사로서의 그의 직무 수행 측면에서 사람, 사물, 사건과의 관련 속에서 발생된 불유쾌한 정서적인 영향들(예를 들어 분노, 의기소침, 긴장, 불안, 욕구 좌절, 갈등, 짜증)과 생리적인 효과를 경험하게 되는 반응증후를 말한다. 이러한 반응증후는 그 개인의 자존심, 안녕(행복이나 마음의 평정), 건강, 책무성, 수행을 위협하고 적응장애를 초래하는 것으로 이것은 교사의 직무스트레스를 부정적으로 지각하는 것이다”라고 정의하였다.

이처럼 대부분 교사의 직무스트레스에 대한 정의는 연구의 초점에 따라 초기에는 개인적인 측면에서 연구되어왔고 차츰 환경적인 면을 강조하면서

개인-환경과의 상호작용에 대해 관심을 가지게 되었다. 즉 교사의 개인적인 특성이나 자질뿐만 아니라 학교 내의 학생관련 문제, 동료교사, 경영자, 행정당국, 학부모, 근무조건 등 개인과 환경의 상호작용을 통하여 발생하는 스트레스에 관심을 나타내기 시작하였다.

이상에서 볼 때 교사의 직무스트레스란 결과적으로 교육환경에서 지나친 요구나 위협으로 지각된 상태로서 교사가 경험하는 광범위한 개인적, 정서적 증상과 직무수행의 국면에서 야기된 긴장, 욕구좌절, 불안, 분노 및 우울과 같은 불쾌한 정서로서 직무상황의 결과로 생기는 상황을 동반하는 심리적 평형상태의 변화이다. 특히, 교육의 대상이 장애아인 경우에 교사에게 부과되어지는 과중한 업무, 성공에 대한 기대 회박, 유아들과의 잦은 접촉, 타인에 대한 책임감, 역할 갈등 등으로 말미암아 직무스트레스는 가중되어진다고 예견된다(조지은, 2002).

한편, 장애아를 보육하는 장애전담보육시설의 교사들은 특수학교의 특수교사나 일반학교의 특수학급 담당교사가 하는 특수교육적서비스와 장애유아에 대한 보육적 서비스를 동시에 제공하는 중요한 역할을 담당하고 있다. 이들의 경우 장애 영유아와 관련된 직무특성으로 인해 일반보육교사의 자질 이외에 능력 즉, 고도로 전문화 된 서비스를 제공할 수 있는 전문적 지식, 실천적 기술, 경험과 강한 사명감이 요구되므로 상당량의 스트레스를 유발하는 조건이 충분한 듯하다. 이렇듯 중요한 역할을 담당하고 있는 장애전담어린이집 교사들은 교사라는 직책이 가져다주는 심리적인 부담감과 적절한 역할을 수행할 때 발생하는 스트레스를 경험하게 된다(Kyriacou & Sutcliffe, 1987).

특수학급교사나 특수학교의 특수교사에 비해 적은 경제적 보상과 사회적 지위, 특수 교육적 서비스 이외의 업무활동, 과중한 업무, 행정적 지원이 훨씬 적은 상황에서 많은 장애 영유아들을 상대해야 하는 장애전담보육시

설 교사에게 있어서 과도한 역할부여나 지나친 요구는 그들로 하여금 장애 유아의 보육서비스와 특수교육서비스에 대한 열의를 떨어뜨리고, 사기를 저하시키며, 심한 스트레스를 느끼게 할 수 있다. 그 결과는 장애 영유아교육의 질에도 부정적 영향을 미칠 것이다. 교사가 과중한 직무 스트레스를 겪게 되어 직무에 대한 불만족을 경험하면 몸과 마음이 지치고 이로 인해 다양한 부정적인 반응을 보이게 되어 교육의 질적 저하를 초래한다(김구영, 2002).

최근 취학전 장애아동에 대한 교육 및 보육서비스는 특수교육진흥법 개정안과 장애인 교육지원법의 제정 등으로 인한 법제적 환경변화의 예상과 함께 상당한 변혁의 소용돌이에 직면하고 있어 장애아동과 그 가족들 그리고 종사자들에게 바람직한 방향으로 진행될 수 있는 가능성을 제시하고 있지만 방향성의 비중에 있어 종사자들이 겪고 있는 다양한 현실적 어려움이 나 질적 향상에 대한 방향 모색에 대해서는 간과하고 있다는 현실을 볼 때 장애전담보육시설에 근무하는 종사자들의 업무 현실에 대한 연구의 필요성은 절실하다.

3. 장애아 보육교사의 교사효능감

교사효능감은 Bandura(1977, 1986)의 자기효능감 개념으로부터 나온 것이다. 자기효능감이란 구체적인 장면에서 의도한 결과를 이끌어내는데 필요한 행위를 조직하고 실행하는 능력에 대한 개인이 가지고 있는 신념이라고 정의된다(Bandura, 1977).

자기효능감은 주어진 상황에서 나타날 수 있는 개인의 능력수준에 대한 미래지향적인 신념(Bandura, 1997)으로 효능감에 대한 신념은 행동의 주된

근원이며 인간의 삶은 개인의 효능감에 대한 신념에 의해 유도된다고 할 수 있다. Bandura(1982)에 의하면 표현된 자기효능감과 수행사이의 일치도는 과제에 따라 다르기는 하지만 80~90%에 이른다고 하였다.

자기효능감의 맥락-특수적인 형태의 하나로 교사 효능감을 연구하기 시작한 Ashton(1984)과 Gibson과 Dembo(1984)는 교사 효능감을 ‘교사가 학생의 수행에 미칠 수 있는 능력을 가졌다고 믿는 정도’라고 정의하였고, 이영석, 이경민, 한석실(2001)은 유아교사 효능감은 유아를 대상으로 교육하는 유아교사들이 특정한 장면에서 특정한 활동을 성공적으로 이루어내는 데 필요로 되는 행위과정들을 조직하고 수행해내는 그 자신의 능력에 대한 신념으로 정의하였다.

자기효능감은 다양한 개인의 배경 변인들에 따라 다르게 나타날 수 있는 속성(김아영·김민정, 2002)이며, 또한 상황특수적(situation-specific)으로 결정되고 변화되는 자기 능력에 대한 개인의 지각이라고 볼 수 있다. 유아를 대상으로 하는 유아교사들이라고 하더라도 근무기관, 양성기관과 교사자격증의 다양성, 대상 유아의 연령대와 이에 따른 교사의 역할에 대한 기대 및 인식의 차이, 교수-학습방법 등을 고려할 때, 유치원 교사와 구분되는 보육교사의 효능감을 측정하기 위해서는 보육실제에 보다 부합하는 효능감 척도가 요구된다고 볼 수 있다. 이에 현정환(2003)은 보육행동에 있어서 중요한 개념인 교사의 보육 효능감을 ‘보육현장에서 교사가 의도하는 방향으로 아동의 발달을 유도할 수 있다는 신념’으로 정의하였다. 그는 보육 효능감은 부모의 양육 효능감, 교사의 교육 효능감과 유사하게 아동의 심리, 사회적 적응능력에 긍정적 영향을 줄 수 있을 것으로 예상하며 보육의 질을 높이기 위한 하나의 방법으로 교사의 교육 효능감 강화에 초점을 맞춘 교육의 중요성을 강조하였다. 교사가 높은 효능감을 갖게 되면 유아에게 긍정적으로 영향을 미치게 되고 이는 궁극적으로 보육의 질을 향상시

키게 된다고 가정할 수 있을 것이다.

자기효능감이 높은 사람은 어려운 일을 맡았을 때에도 기꺼이 자신을 개입시키고 헌신하려는 경향이 있으며 도전적인 목표를 설정하고 그 목표달성을 위해서 더 많은 노력을 투자하며, 어떤 장애가 나타나더라도 그 목표에 더욱 오랫동안 끈기 있게 집착하는 특징을 지닌다(Bandura, 1977). 그리고 자기효능감은 보육교사의 보편적인 인성특성이 아니라 특정상황에 따른 개인애에 차이가 있다(Watter & Ginnus, 1995).

많은 보육교사들이 생계를 목적으로 하기 보다는 개인의 자아실현과 적성에 맞기 때문에 어려운 여건에서도 이를 직업으로 선택하여 활동하고 있다는 연구결과(임정숙, 1997)로 볼 때 자기효능감이 높은 보육교사가 보육교사로서의 직무스트레스도 더 적게 받을 수 있을 것이라고 생각해 볼 수 있으며, 이는 궁극적으로 영유아의 건전한 발달에 기여하게 될 것이다.

교사효능감에 영향을 미치는 요인과 관련한 선행연구를 살펴보면 영향을 미치는 교사의 신념과 교수활동(이정수, 2005), 자아개념(강미라, 2005), 교사의 조직풍토에 대한 인식(김혜정, 2002; 이분려, 1998; 이정미, 2005; 정언애, 2002; Gibson & Dembo, 1985; Woolfolk & Hoy, 1993), 의사결정참여(김정희, 2004), 교사전문성 지원환경(이금란, 2004), 경력(안상미, 2002; 최동선, 1996; Gibson & Dembo, 1985), 교사교육, 교수경험, 개인적인 변인 등과 교직 수행시 성취와 실패의 경험들, 근무조건, 업무량, 교직 동료 혹은 상급자에 의한 조언 등 교사를 둘러싼 기관의 환경변인에 대한 개인의 지각(한석실, 2002; Denham & Michael, 1981; Gibson & Dembo, 1984) 등이 있다.

이렇듯 교사효능감에 대해 관심이 높아지고 그 중요성이 강조되면서 많은 연구가 진행되고 있지만 장애아를 담당하고 있는 종사자들을 대상으로 하는 교사효능감과 관련한 연구는 아직까지 거의 이루어지지 않고 있는 실

정이다. 따라서 본 연구에서와 같이 교사의 개인적, 시설상황적 변인에 따른 교사 효능감의 차이를 분석하여 장애아전담보육시설에 근무하는 교사들의 효능감을 고취시킬 수 있는 기초자료 마련을 위한 다양한 연구의 필요성이 강조된다.



Ⅲ. 연구 방법

1. 조사대상

본 연구는 전국장애아동보육시설 연합회에 소속되어 있는 보육시설의 교사 즉 보육교사와 특수교사, 치료교사 1,000명을 대상으로 설문지를 배부한 후, 설문에 응답한 603명을 최종 분석대상으로 삼았다.

분석대상은 보육교사 353명(58.5%), 특수교사 126명(20.9%), 치료교사 124명(20.6%)으로, 이들의 평균연령은 27.3세($SD=5.6$), 평균 보육경력 38.7개월($SD=32.3$)이었다. 성별로는 여성이 581명(96.4%), 연령대별로는 20대가 439명(72.8%), 그리고 학력은 전문대학 졸업자가 300명(49.8%)이고 미혼인 응답자가 451명(74.8%), 근무경력별로는 1년에서 3년 미만인 경우가 193명(32.0%)으로 높은 비중을 차지하였다. 응답자의 소속시설의 설립 유형은 법인이 415명(68.8%)으로 상대적으로 많았으며, 소속시설의 소재지는 광역시 단위 이외의 중소도시에 소재하고 있는 시설에서 근무하는 교사가 316명(52.4%), 보육인원으로는 40인 미만 시설에 근무하는 교사가 350명(58.0%)로 응답비율이 높게 나타났다.

보다 구체적인 연구대상의 특성은 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 응답자 특성($N=603$)

변인	분류	n	%
성별	여	581	96.4
	남	19	3.2
	무응답	3	0.5

연령	20대	439	72.8
	30대	122	20.2
	40대	22	3.6
	50대 이상	20	3.3
학력	고졸	7	1.2
	전문대졸	300	49.8
	4년제대학졸	263	43.6
	석사이상	28	4.6
	무응답	5	0.8
직명	보육교사	353	58.5
	특수교사	126	20.9
	치료교사	124	20.6
결혼여부	미혼	451	74.8
	기혼	143	23.7
	무응답	9	1.5
보육경력	1년 미만	130	21.6
	1년 - 3년 미만	193	32.0
	3년 - 5년 미만	125	20.7
	5년 이상	155	25.7
소속시설 설립주체	국공립	87	14.4
	법인	415	68.8
	민간	90	14.9
	가정	2	0.3
	법인 외	6	1.0
	무응답	3	0.5
소속시설 소재	대도시	235	39.0
	중소도시	316	52.4
	읍면군	51	8.5
	무응답	1	0.2
소속시설 보육인원	40인 미만	350	58.0
	40인 이상	253	42.0

2. 측정 도구

본 연구의 측정도구는 설문지로서 설문지의 구성은 교사의 개인적 변인, 즉 연령, 성별, 연령, 학력, 직명, 결혼여부, 보육경력 등을 질문하는 내용과 상황적 변인 즉 소속시설 설립유형, 소속시설 소재, 보육인원 등에 대한 질

문이 포함되었으며, 직무스트레스와 교사효능감에 대해서는 5점 척도로 응답하는 형태의 질문으로 구성하였다.

가. 직무스트레스

장애아전담보육시설 교사의 직무스트레스 척도는 기존의 선행연구들(신혜영, 2004; 이정미, 2004)의 연구에서 사용된 설문지를 수정·보완하고, 본 연구에 앞서 실시한 교사들의 직무스트레스와 관련한 설문과 면담의 예비조사 결과를 참고하여 설문지 항목을 본 연구자가 추가하여 사용하였다.

직무스트레스 검사의 설문지 구성으로는 업무스트레스 6항목, 동료스트레스 4항목, 보육활동스트레스 6항목, 학부모스트레스 5항목, 행정스트레스 4항목, 시설장 스트레스 5항목으로 6개 하위영역에 총 30문항으로 구성하였다.

<표 3> 직무스트레스 검사의 구성

하위영역(문항수)	문항번호	Cronbach's α
업무스트레스(6)	1-6	.87
동료스트레스(4)	7-10	.86
보육활동스트레스(6)	11-16	.78
학부모스트레스(5)	17-21	.79
행정스트레스(4)	22-25	.78
시설장스트레스(5)	26-30	.86
전체(30)		.93

나. 교사효능감

장애아전담보육시설 교사의 효능감 설문지는 효능감과 관련된 선행연구들(신혜영, 2004; 이정미, 2004;)에서 사용된 설문지를 수정·보완하고, 본 연구에 앞서 실시한 교사들의 효능감과 관련한 설문과 면담의 예비조사 결과를 참고하여 설문지 항목을 본 연구자가 추가하여 사용하였다.

교사효능감 검사의 설문지 구성으로는 일반적 효능감과 개인적 효능감의 2개 하위영역에 문항수 각 9문항, 13문항으로 총 22문항으로 질문지를 구성하였다.

<표 4> 교사효능감 검사의 구성

하위영역(문항수)	문항내용	문항번호	Cronbach's α
일반적 효능감(9)		1-9	.79
개인적 효능감(13)		10-22	.82
	전체(22)		.81

3. 조사 절차

본 연구는 조사에 앞서 설문지 내용의 타당성을 확보하기 위하여 부산시 소재 장애아전담보육시설 교사 10명(보육, 특수, 치료교사)을 대상으로 예비조사를 실시하였다(2006. 8. 28 ~ 8. 31). 예비조사 결과 및 예비조사 대상과의 면담을 통해 설문의 일부 내용을 수정 및 보완하였으며, 스트레스와 관련하여 일부 질문을 추가하였다. 최종적으로 유아교육 전문가 1인에게 내용 타당도를 검증받았다.

본 조사는 전국 장애아동 보육시설 연합회 주최로 2006년 11월 5일 개최

되었던 “제8회 전국장애아동 보육시설 교사대회”의 날에 연구자가 전체 참석자를 대상으로 연구의 취지를 설명한 후, 설문지를 반송용 봉투와 함께 1,000부를 일괄 배부하였다. 2006년 11월 6일부터 2006년 11월 30일까지 응답지를 회수하였으며, 최종 회수된 응답지는 613부로 회수율은 61.3%로 나타났다.

4. 자료 분석

연구문제에 따라 다음과 같이 자료를 분석하였다.

첫째, 연구문제 1의 교사의 개인적, 시설상황적 변인에 따른 직무스트레스의 차이를 검증하기 위하여 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

둘째, 연구문제 2의 교사의 개인적, 상황적상황적 변인에 따른 교사효능감의 차이를 검증하기 위하여 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

셋째, 연구문제 3의 교사의 직무스트레스와 교사효능감 간에 상관성이 있는지 검증하기 위하여 Pearson의 상관계수를 산출하였다.

이러한 통계분석에는 SPSS 12.0 프로그램이 사용되었다.

IV. 연구결과

연구문제에 따른 분석에 앞서 장애전담보육시설교사의 직무스트레스와 교사효능감 측정 점수평균 및 표준편차를 제시하면 다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 직무스트레스와 교사효능감 측정 점수평균 및 표준편차

	구분	사례수	평균	표준편차
직무 스트레스	업무스트레스	574	3.21	.70
	동료스트레스	589	2.43	.74
	보육스트레스	582	3.01	.63
	부모스트레스	591	2.90	.67
	행정스트레스	590	3.12	.70
	시설장스트레스	593	2.81	.68
	전체	530	2.90	.51
교사 효능감	일반효능감	586	3.42	.41
	개인효능감	578	3.17	.36
	전체	570	3.30	.30

1. 교사의 개인적, 시설상황적 변인에 따른 직무스트레스의 차이

연구문제에 따라 통계분석을 하기 위하여 교사의 개인적 혹은 시설 상황적 변인은 표본 수를 고려하여 집단을 구분하였다. 교사의 개인적 변인 중 연령은 20대와 30대 이상의 2개 집단으로, 학력은 전문대학졸업 이하와 4년제 대학졸업 이상의 2개 집단으로, 보육경력은 1년 미만, 1년에서 3년 미

만, 3년에서 5년 미만, 5년 이상의 4개 집단으로 구분하였다. 교사의 개인적 변인 중 성별과 상황적 변인 중 설립주체의 하위범주인 가정, 법인의 시설은 비교할 표본 수가 너무 적어 분석에 포함시키지 않았다.

교사의 개인적 변인과 보육시설의 상황적 변인에 따른 교사의 직무스트레스에 대한 차이를 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(ANOVA)한 결과는 다음 <표 6>, <표 7>과 같다.

<표 6> 교사의 개인적, 시설상황적 변인에 따른 직무스트레스의 독립표본 t-검증

	구분(n)	M	SD	t
연령	20대(387)	2.90	.51	.08
	30대 이상(143)	2.89	.52	
학력	전문대졸 이하(269)	2.92	.51	.87
	4년제대졸 이상(261)	2.88	.51	
결혼여부	미혼(395)	2.90	.50	.74
	기혼(129)	2.86	.51	
보육인원	40인 미만(308)	2.84	.51	-3.01**
	40인 이상(222)	2.97	.50	

** p<.01

<표 6>에 제시된 바와 같이, 연령에 따른 장애아동 보육교사의 직무스트레스에서 20대 교사(M=2.90, SD=.51)와 30대 이상 교사(M=2.89, SD=.52)가 지각한 직무스트레스는 거의 같으며, 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=.08$, $p>.05$).

다음으로, 학력에 따른 장애아동 보육교사의 직무스트레스에서 전문대졸 이하 교사(M=2.92, SD=.51)가 4년제대졸 이상 교사(M=2.88, SD=.51)보다 약간 높게 직무스트레스를 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=.87$, $p>.05$).

또, 결혼여부에 따른 장애아동 보육교사의 직무스트레스에서 미혼 교사

(M=2.90, SD=.50)가 기혼 교사(M=2.86, SD=.51)보다 약간 높게 직무스트레스를 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=.74, p>.05$).

한편, 보육인원에 따른 장애아동 보육교사의 직무스트레스에서 40인 미만의 시설에 근무하는 교사(M=2.84, SD=.51)가 40인 이상의 시설에 근무하는 교사(M=2.97, SD=.50)보다 낮게 직무스트레스를 지각하는 것으로 나타났으며, 이는 1% 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-3.01, p<.01$).

이상의 결과를 종합하면, 장애아동 보육교사의 연령, 학력, 결혼여부에 따라서는 직무스트레스에 차이가 없지만, 보육인원이 많은 기관의 교사가 보육인원이 적은 기관의 교사보다 직무스트레스를 많이 지각하는 것을 알 수 있다.

<표 7> 교사의 개인적, 시설 상황적 변인에 따른 직무스트레스의 일원분산분석

변인	변량원	제곱합	자유도	평균 제곱	F
직명	집단간	.24	2	.12	.46
	집단내	137.00	527	.26	
	합계	137.24	529		
보육경력	집단간	.37	3	.12	.48
	집단내	136.87	526	.26	
	합계	137.24	529		
설립주체	집단간	.17	2	8.65	.33
	집단내	134.66	517	.26	
	합계	134.83	519		
시설소재	집단간	4.63	2	2.32	9.18***
	집단내	132.59	526	.25	
	합계	137.22	528		

*** $p<.001$

<표 7>에 제시된 바와 같이, 직명에 따른 장애아동 보육교사의 직무스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.46, p>.05$). 즉, 보육교사, 특수교사, 치료교사가 지각하는 직무스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 보육경력에 따른 장애아동 보육교사의 직무스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.48, p>.05$). 즉 1년 미만의 교사, 1년 이상 3년 미만의 교사, 3년 이상 5년 미만의 교사, 5년 이상의 경력을 지닌 교사들이 지각하는 직무스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

또, 설립주체에 따른 장애아동 보육교사의 직무스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.33, p>.05$). 즉 국공립, 법인, 민간 시설에서 근무하는 교사들이 지각하는 직무스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

한편, 시설소재지에 따른 장애아동 보육시설 교사의 직무스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=9.18, p<.001$). 즉 대도시, 중소도시, 읍·면·군에 소재하는 시설에 근무하는 장애아동 보육교사의 직무스트레스에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

보다 구체적으로 어느 지역 간에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 사후검증한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 시설소재에 따른 직무스트레스의 차이에 대한 사후검증

시설소재	N	M	SD	①	②	③
①대도시	203	2.81	.49		**	
②중소도시	279	2.98	.51	**		*
③읍·면·군	47	2.77	.49		*	
계	529	2.90	.51			

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

<표 8>에 제시된 바와 같이, 대도시($M=2.81$, $SD=.49$)와 중소도시($M=2.98$, $SD=.51$) 소재 시설에 근무하는 장애아동 보육교사의 직무스트레스에 차이가 있었으며($p < .01$), 중소도시($M=2.98$, $SD=.51$)와 읍·면·군($M=2.77$, $SD=.49$) 소재 시설에 근무하는 장애아동 보육교사의 직무스트레스에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$).

즉, 대도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사보다 중소도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사가 직무스트레스를 높게 지각하며, 중소도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사가 읍·면·군 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사보다 직무스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났다.

이어서 스트레스의 하위영역별로 교사의 개인적, 시설상황적 변인에 따른 차이를 검증한 결과는 다음과 같다.

가. 업무스트레스

업무스트레스란 업무과부하 요인으로 교사의 업무 처리와 관련된 시간의 유용성 부족, 자신의 능력이나 한계를 벗어나는 업무에 대한 부담을 뜻한다.

교사의 개인적 변인과 보육시설의 상황적 변인에 따른 교사의 업무스트레스의 차이에 대해 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(ANOVA)한 결과는 다음 <표 9>, <표 10>과 같다.

<표 9> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 업무스트레스의 독립표본 *t*-검증

변인	구분(n)	M	SD	t
연령	20대(416)	3.22	.71	.59
	30대 이상(158)	3.18	.67	
학력	전문대졸이하(294)	3.17	.70	-1.41
	4년제대졸이상(280)	3.25	.69	
결혼여부	미혼(426)	3.20	.70	.26
	기혼(141)	3.18	.69	
보육인원	40인 미만(330)	3.12	.70	-3.57***
	40인 이상(244)	3.33	.69	

*** $p < .001$

<표 9>에 제시된 바와 같이, 연령에 따른 장애아동 보육교사의 업무스트레스에서 20대 교사($M=3.22$, $SD=.71$)가 30대 이상 교사($M=3.18$, $SD=.67$)보다 업무스트레스를 약간 높게 지각하지만, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=.59$, $p>.05$).

다음으로, 학력에 따른 장애아동 보육교사의 업무스트레스에서 전문대졸이하 교사($M=3.17$, $SD=.70$)보다 4년제대졸 이상 교사($M=3.25$, $SD=.69$)가 지각하는 업무스트레스가 약간 높게 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-1.41$, $p>.05$).

또, 결혼여부에 따른 장애아동 보육교사의 업무스트레스에서 미혼 교사($M=3.20$, $SD=.70$)가 기혼 교사($M=3.18$, $SD=.69$)보다 약간 높게 업무스트레스를 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=.26$, $p>.05$).

한편, 보육인원에 따른 장애아동 보육교사의 업무스트레스에서 40인 미만의 시설에 근무하는 교사($M=3.12$, $SD=.70$)가 40인 이상의 시설에 근무하

는 교사(M=3.33, SD=.69)보다 낮게 업무스트레스를 지각하는 것으로 나타났으며, 이는 0.1% 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-3.57$, $p<.001$).

이상의 결과를 종합하면, 장애아동 보육교사의 연령, 학력, 결혼여부에 따라서는 업무스트레스에 차이가 없지만, 보육인원이 많은 기관의 교사가 보육인원이 적은 기관의 교사보다 업무스트레스를 많이 지각하는 것으로 나타났다.

<표 10> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 업무스트레스의 일원분산분석

변인	변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
직명	집단간	.46	2	.23	.47
	집단내	280.61	571	.49	
	합계	281.07	573		
보육경력	집단간	.11	3	3.58	.07
	집단내	280.96	570	.49	
	합계	281.07	573		
설립주체	집단간	3.44	2	1.72	3.54*
	집단내	272.55	560	.49	
	합계	275.99	562		
시설소재	집단간	13.51	2	6.76	14.39***
	집단내	267.56	570	.47	
	합계	281.07	572		

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

위의 <표 10>에 제시된 바와 같이, 직명에 따른 장애아동 보육교사의 업무스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.47$,

$p>.05$). 즉, 보육교사, 특수교사, 치료교사가 지각하는 업무스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 보육경력에 따른 장애아동 보육교사의 업무스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.07, p>.05$). 즉 1년 미만의 교사, 1년 이상 3년 미만의 교사, 3년 이상 5년 미만의 교사, 5년 이상의 경력을 지닌 교사들이 지각하는 업무스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

또, 설립주체에 따른 장애아동 보육교사의 업무스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=3.54, p<.05$). 즉 국공립, 법인, 민간 시설에서 근무하는 교사들이 지각하는 업무스트레스에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

그리고 시설소재지에 따른 장애아동 보육시설 교사의 업무스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=14.39, p<.001$). 즉 대도시, 중소도시, 읍·면·군에 소재하는 시설에 근무하는 장애아동 보육교사의 업무스트레스에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

보다 구체적으로 어느 설립주체간 그리고 지역간에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 사후검증한 결과는 <표 11>, <표 12>와 같다.

<표 11> 설립주체에 따른 업무스트레스의 차이에 대한 사후검증

시설소재	N	M	SD	①	②	③
①국공립	81	3.28	.79			
②법인	396	3.23	.68			*
③민간	86	3.03	.69		*	
계	563	3.21	.70			

* $p<.05$

위의 <표 11>에 제시된 바와 같이, 법인시설(M=3.23, SD=.68)과 민간시설(M=3.03, SD=.69)에 근무하는 장애아동 보육교사의 업무스트레스에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$).

즉, 법인 장애아동 보육시설에 근무하는 교사가 민간 장애아동 보육시설에 근무하는 교사보다 업무스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났다.

<표 12> 시설소재에 따른 업무스트레스의 차이에 대한 사후검증

시설소재	N	M	SD	①	②	③
①대도시	219	3.04	.68		***	
②중소도시	304	3.36	.71	***		*
③읍·면·군	50	3.10	.59		*	
계	573	3.21	.70			

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

<표 12>에 제시된 바와 같이, 대도시(M=3.04, SD=.68)와 중소도시(M=3.36, SD=.71) 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사 간에 업무스트레스에서 유의미한 차이가 나타났으며($p<.001$), 중소도시(M=3.36, SD=.71)와 읍·면·군(M=3.10, SD=.59) 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사 간에 업무스트레스에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$).

즉, 대도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사보다 중소도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사가 업무스트레스를 높게 지각하며, 중소도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사가 읍·면·군 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사보다 업무스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났다.

나. 동료관계 스트레스

동료관계 스트레스란 조직 내 동료교사들과의 상호작용 및 인간관계 그리고 원활치 못한 의사소통 등으로 인해 지각하는 교사의 스트레스를 의미한다.

교사의 개인적 변인과 보육시설의 상황적 변인에 따른 교사의 동료관계 스트레스의 차이에 대해 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(ANOVA)한 결과는 다음 <표 13>, <표 14>와 같다.

<표 13> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 동료관계스트레스의 독립표본 t-검증

변인	구분(n)	M	SD	t
연령	20대(428)	2.41	.75	-1.20
	30대 이상(161)	2.49	.73	
학력	전문대졸이하(300)	2.48	.74	1.64
	4년제대졸이상(289)	2.38	.75	
결혼여부	미혼(441)	2.39	.73	-1.65
	기혼(139)	2.51	.78	
보육인원	40인 미만(346)	2.34	.76	-3.61***
	40인 이상(243)	2.56	.71	

*** $p < .001$

<표 13>에 제시된 바와 같이, 연령에 따른 장애아동 보육교사의 동료관계 스트레스에서 20대 교사($M=2.41$, $SD=.75$)보다 30대 이상 교사($M=2.49$, $SD=.73$)가 지각한 동료관계 스트레스가 약간 높지만, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-1.20$, $p>.05$).

다음으로, 학력에 따른 장애아동 보육교사의 동료관계 스트레스에서 전문대졸 이하 교사($M=2.48$, $SD=.74$)보다 4년대졸 이상 교사($M=2.38$, $SD=.75$)가 지각하는 동료관계 스트레스가 약간 높게 나타났으나, 통계적으

로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=1.64, p>.05$).

또, 결혼여부에 따른 장애아동 보육교사의 동료관계 스트레스에서 미혼 교사($M=2.39, SD=.73$)보다 기혼 교사($M=2.51, SD=.78$)가 약간 높게 동료관계 스트레스를 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-1.65, p>.05$).

한편, 보육인원에 따른 장애아동 보육교사의 동료관계 스트레스에서 40인 미만의 시설에 근무하는 교사($M=2.34, SD=.76$)가 40인 이상의 시설에 근무하는 교사($M=2.56, SD=.71$)보다 낮게 동료관계 스트레스를 지각하는 것으로 나타났으며, 이는 0.1% 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-3.61, p<.001$).

이상의 결과를 종합하면, 장애아동 보육교사의 연령, 학력, 결혼여부에 따라서는 동료관계 스트레스에 차이가 없지만, 보육인원이 많은 기관의 교사가 보육인원이 적은 기관의 교사보다 동료관계 스트레스를 많이 지각하는 것으로 나타났다.

<표 14> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 동료관계 스트레스의 일원분산분석

변인	변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
직명	집단간	.67	2	.33	.60
	집단내	324.94	586	.56	
	합계	325.60	588		
보육경력	집단간	.16	3	5.20	.09
	집단내	325.45	585	.56	
	합계	325.60	588		
설립주체	집단간	2.37	2	1.18	2.17
	집단내	313.98	575	.55	
	합계	316.35	577		
시설소재	집단간	1.09	2	2.79	5.11**
	집단내	228.49	578	.55	
	합계	229.58	580		

** $p<.01$

<표 14>에 제시된 바와 같이, 직명에 따른 장애아동 보육교사의 동료관계 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.60$, $p>.05$). 즉, 보육교사, 특수교사, 치료교사가 지각하는 동료관계 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 보육경력에 따른 장애아동 보육교사의 동료관계 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.09$, $p>.05$). 즉 1년 미만의 교사, 1년 이상 3년 미만의 교사, 3년 이상 5년 미만의 교사, 5년 이상의 경력을 지닌 교사들이 지각하는 동료관계 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

또, 설립주체에 따른 장애아동 보육교사의 동료관계 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=2.17$, $p>.05$). 즉 국공립, 법인, 민간 시설에서 근무하는 교사들이 지각하는 동료관계 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

그리고 시설소재지에 따른 장애아동 보육시설 교사의 동료관계 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=5.11$, $p<.01$). 즉 대도시, 중소도시, 읍·면·군에 소재하는 시설에 근무하는 장애아동 보육교사의 동료관계 스트레스에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

보다 구체적으로 어느 지역간에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 사후검증한 결과는 <표 15>와 같다.

<표 15> 시설소재에 따른 동료관계스트레스의 차이에 대한 사후검증

시설소재	N	M	SD	①	②	③
①대도시	231	2.36	.72			
②중소도시	306	2.51	.75			*
③읍·면·군	51	2.22	.78		*	
계	588	2.43	.74			

* $p < .05$

<표 15>에 제시된 바와 같이, 중소도시($M=2.51$, $SD=.75$)와 읍·면·군($M=2.22$, $SD=.78$) 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사들의 동료관계 스트레스에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$).

즉, 중소도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사가 읍·면·군 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사보다 동료관계 스트레스를 높게 지각하는 것으로 볼 수 있다.

다. 보육활동 스트레스

보육활동 스트레스란 어린이집에서 교사와 아동간에 이루어지는 상호작용 및 교육과 보호를 위해 아동에게 주어지는 보육활동에서 느끼는 스트레스를 의미한다.

교사의 개인적 변인과 보육시설의 상황적 변인에 따른 교사의 보육활동 스트레스의 차이에 대해 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(ANOVA)한 결과는 다음 <표 16>, <표 17>과 같다.

<표 16> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 보육활동스트레스의 독립표본 *t*-검증

변인	구분(n)	M	SD	t
연령	20대(424)	3.02	.64	.92
	30대 이상(158)	2.97	.59	
학력	전문대졸이하(299)	3.04	.62	1.20
	4년제대졸이상(283)	2.98	.64	
결혼여부	미혼(435)	3.03	.63	2.37*
	기혼(138)	2.89	.60	
보육인원	40인 미만(338)	2.99	.62	-.63
	40인 이상(244)	3.03	.64	

* $p < .05$

<표 16>에 제시된 바와 같이, 연령에 따른 장애아동 보육교사의 보육활동 스트레스에서 20대 교사($M=3.02$, $SD=.64$)가 30대 이상 교사($M=2.97$, $SD=.59$)보다 보육활동 스트레스를 약간 높게 지각하지만, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=.92$, $p>.05$).

다음으로, 학력에 따른 장애아동 보육교사의 보육활동 스트레스에서 전문대졸 이하 교사($M=3.04$, $SD=.62$)가 4년대졸 이상 교사($M=2.98$, $SD=.64$)보다 보육활동 스트레스를 약간 더 높게 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=1.20$, $p>.05$).

또, 결혼여부에 따른 장애아동 보육교사의 보육활동 스트레스에서 미혼 교사($M=3.03$, $SD=.63$)가 기혼 교사($M=2.89$, $SD=.60$)보다 보육활동 스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 이는 5% 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=2.37$, $p<.05$).

한편, 보육인원에 따른 장애아동 보육교사의 보육활동 스트레스에서 40인 미만의 시설에 근무하는 교사($M=2.99$, $SD=.62$)보다 40인 이상의 시설에

근무하는 교사(M=3.03, SD=.64)가 보육활동 스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났으나 통계적으로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-.63, p>.05$).

이상의 결과를 종합하면, 장애아동 보육교사의 연령, 학력, 보육인원에 따라서는 보육활동 스트레스에 차이가 없지만, 미혼의 장애아동 보육교사가 기혼의 장애아동 보육교사보다 보육활동 스트레스를 많이 지각하는 것으로 나타났다.

<표 17> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 보육활동스트레스의 일원분산분석

변인	변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
직명	집단간	.20	2	.10	.25
	집단내	229.38	579	.40	
	합계	229.58	581		
보육경력	집단간	2.11	3	.70	1.78
	집단내	227.47	578	.39	
	합계	229.58	581		
설립주체	집단간	2.55	2	1.27	.03
	집단내	225.42	569	.40	
	합계	225.44	571		
시설소재	집단간	1.09	2	.54	1.38
	집단내	228.49	578	.40	
	합계	229.58	580		

<표 17>에 제시된 바와 같이, 직명에 따른 장애아동 보육교사의 보육활동 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.25, p>.05$). 즉, 보육교사, 특수교사, 치료교사가 지각하는 보육활동 스트레스에

는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 보육경력에 따른 장애아동 보육교사의 보육활동 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=1.78, p>.05$). 즉 1년 미만의 교사, 1년 이상 3년 미만의 교사, 3년 이상 5년 미만의 교사, 5년 이상의 경력을 지닌 교사들이 지각하는 보육활동 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

또, 설립주체에 따른 장애아동 보육교사의 보육활동 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.03, p>.05$). 즉 국공립, 법인, 민간 시설에서 근무하는 교사들이 지각하는 보육활동 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

그리고 시설소재지에 따른 장애아동 보육시설 교사의 보육활동 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=1.38, p>.05$). 즉 대도시, 중소도시, 읍·면·군에 소재하는 시설에 근무하는 장애아동 보육교사들이 지각하는 보육활동 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

라. 학부모관계 스트레스

학부모관계스트레스란 교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 어려움으로 인한 스트레스를 뜻한다.

교사의 개인적 변인과 보육시설의 상황적 변인에 따른 교사의 학부모관계 스트레스의 차이에 대해 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(ANOVA)한 결과는 다음 <표 18>, <표 19>와 같다.

<표 18> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 학부모관계스트레스의 독립표본 *t*-검증

변인	구분(n)	M	SD	t
연령	20대(429)	2.90	.68	.60
	30대 이상(162)	2.90	.63	
학력	전문대졸이하(298)	3.04	.62	-.13
	4년제대졸이상(293)	2.98	.64	
결혼여부	미혼(440)	2.91	.68	1.26
	기혼(142)	2.83	.62	
보육인원	40인 미만(343)	2.86	.67	-1.52
	40인 이상(248)	2.95	.66	

<표 18>에 제시된 바와 같이, 연령에 따른 장애아동 보육교사의 학부모관계 스트레스에서 20대 교사($M=2.90$, $SD=.68$)와 30대 이상 교사($M=2.90$, $SD=.63$)가 지각하는 학부모관계 스트레스가 비슷하며, 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=.60$, $p>.05$).

다음으로, 학력에 따른 장애아동 보육교사의 학부모관계 스트레스에서 전문대졸 이하 교사($M=3.04$, $SD=.62$)가 4년대졸 이상 교사($M=2.98$, $SD=.64$)보다 학부모관계 스트레스를 약간 더 높게 지각하는 것으로 나타났다, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-.13$, $p>.05$).

또, 결혼여부에 따른 장애아동 보육교사의 학부모관계 스트레스에서 미혼 교사($M=2.91$, $SD=.68$)가 기혼 교사($M=2.83$, $SD=.62$)보다 학부모관계 스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났다, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=1.26$, $p>.05$).

한편, 보육인원에 따른 장애아동 보육교사의 학부모관계 스트레스에서 40인 미만의 시설에 근무하는 교사($M=2.86$, $SD=.67$)보다 40인 이상의 시설에 근무하는 교사($M=2.95$, $SD=.66$)가 학부모관계 스트레스를 높게 지각하

는 것으로 나타났으나 통계적으로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-1.52, p>.05$).

이상의 결과를 종합하면, 장애아동 보육교사의 연령, 학력, 결혼여부, 보육인원에 따라서는 학부모관계 스트레스에 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 19> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 학부모관계스트레스의 일원분산분석

변인	변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
직명	집단간	.19	2	9.43	.21
	집단내	261.24	588	.44	
	합계	261.43	590		
보육경력	집단간	3.09	3	1.03	2.34
	집단내	258.35	587	.44	
	합계	261.43	590		
설립주체	집단간	2.81	2	1.41	3.19*
	집단내	254.41	577	.44	
	합계	257.22	579		
시설소재	집단간	4.91	2	2.46	5.62**
	집단내	256.51	587	.44	
	합계	261.42	589		

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

<표 19>에 제시된 바와 같이, 직명에 따른 장애아동 보육교사의 학부모관계 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.21, p>.05$). 즉, 보육교사, 특수교사, 치료교사가 지각하는 학부모관계 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 보육경력에 따른 장애아동 보육교사의 학부모관계 스트레스에

서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=2.34, p>.05$). 즉 1년 미만의 교사, 1년 이상 3년 미만의 교사, 3년 이상 5년 미만의 교사, 5년 이상의 경력을 지닌 교사들이 지각하는 학부모관계 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

또, 설립주체에 따른 장애아동 보육교사의 학부모관계 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=3.19, p<.05$). 즉 국공립, 법인, 민간 시설에서 근무하는 교사들이 지각하는 학부모관계 스트레스에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

그리고 시설소재지에 따른 장애아동 보육시설 교사의 학부모관계 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=5.62, p<.01$). 즉 대도시, 중소도시, 읍·면·군에 소재하는 시설에 근무하는 장애아동 보육교사들이 지각하는 학부모관계 스트레스에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

보다 구체적으로 어느 설립주체간 그리고 지역간에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 사후검증한 결과, 설립주체간 차이는 유의미하게 나타나지 않았고, 지역간 차이는 다음 <표 20>과 같다.

<표 20> 시설소재에 따른 학부모관계스트레스의 차이에 대한 사후검증

시설소재	N	M	SD	①	②	③
①대도시	229	2.82	.61		*	
②중소도시	310	2.99	.69	*		
③읍·면·군	51	2.75	.71			
계	590	2.90	.67			

* $p<.05$

<표 20>에 제시된 바와 같이, 대도시($M=2.82, SD=.61$)와 중소도시

(M=2.99, SD=.69) 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사들의 학부모관계 스트레스에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$).

즉, 중소도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사가 대도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사보다 학부모관계 스트레스를 높게 지각하는 것으로 볼 수 있다.

마. 행정스트레스

행정스트레스란 교사의 보육활동을 위한 행정적 지원의 부족으로 인해 교사가 지각하는 스트레스를 의미한다.

교사의 개인적 변인과 보육시설의 상황적 변인에 따른 교사의 행정스트레스의 차이에 대해 독립표본 t -검증 및 일원분산분석(ANOVA)한 결과는 다음 <표 21>, <표 22>와 같다.

<표 21> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 행정스트레스의 독립표본 t -검증

변인	구분(n)	M	SD	t
연령	20대(430)	3.14	.71	1.16
	30대 이상(160)	3.07	.68	
학력	전문대졸 이하(300)	3.15	.70	-.13
	4년제대졸 이상(290)	3.09	.69	
결혼여부	미혼(440)	3.14	.69	1.67
	기혼(142)	3.03	.69	
보육인원	40인 미만(342)	3.07	.72	-1.97*
	40인 이상(248)	3.19	.66	

* $p<.05$

<표 21>에 제시된 바와 같이, 연령에 따른 장애아동 보육교사의 행정스트레스에서 20대 교사($M=3.14$, $SD=.71$)가 30대 이상 교사($M=3.07$, $SD=.68$)보다 행정스트레스를 약간 높게 지각하지만, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=1.16$, $p>.05$).

다음으로, 학력에 따른 장애아동 보육교사의 행정스트레스에서 전문대졸 이하 교사($M=3.15$, $SD=.70$)가 4년대졸 이상 교사($M=3.09$, $SD=.69$)보다 행정스트레스를 약간 높게 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-.13$, $p>.05$).

또, 결혼여부에 따른 장애아동 보육교사의 행정스트레스에서 미혼 교사($M=3.14$, $SD=.69$)가 기혼 교사($M=3.03$, $SD=.69$)보다 약간 높게 행정스트레스를 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=1.67$, $p>.05$).

한편, 보육인원에 따른 장애아동 보육교사의 행정스트레스에서 40인 미만의 시설에 근무하는 교사($M=3.07$, $SD=.72$)보다 40인 이상의 시설에 근무하는 교사($M=3.19$, $SD=.66$)가 행정스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 이는 5% 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-1.97$, $p<.05$).

이상의 결과를 종합하면, 장애아동 보육교사의 연령, 학력, 결혼여부에 따라서는 행정스트레스에 차이가 없지만, 보육인원이 많은 기관의 교사가 보육인원이 적은 기관의 교사보다 행정스트레스를 많이 지각하는 것으로 나타났다.

<표 22> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 행정스트레스의 일원분산분석

변인	변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
직명	집단간	2.34	2	1.17	2.40
	집단내	285.75	587	.49	
	합계	288.09	589		
보육경력	집단간	.55	3	.18	.38
	집단내	287.54	586	.49	
	합계	288.09	589		
설립주체	집단간	.34	2	.17	.34
	집단내	284.07	576	.49	
	합계	284.41	578		
시설소재	집단간	3.64	2	1.82	3.75*
	집단내	284.43	586	.49	
	합계	288.07	588		

* $p < .05$

<표 22>에 제시된 바와 같이, 직명에 따른 장애아동 보육교사의 행정스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=2.40$, $p>.05$). 즉, 보육교사, 특수교사, 치료교사가 지각하는 행정스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 보육경력에 따른 장애아동 보육교사의 행정스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.38$, $p>.05$). 즉 1년 미만의 교사, 1년 이상 3년 미만의 교사, 3년 이상 5년 미만의 교사, 5년 이상의 경력을 지닌 교사들이 지각하는 행정스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

또, 설립주체에 따른 장애아동 보육교사의 행정스트레스에서는 통계적으

로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.34, p>.05$). 즉 국공립, 법인, 민간 시설에서 근무하는 교사들이 지각하는 행정스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

그리고 시설소재지에 따른 장애아동 보육시설 교사의 행정스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=3.75, p<.05$). 즉 대도시, 중소도시, 읍·면·군에 소재하는 시설에 근무하는 장애아동 보육교사의 행정스트레스에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

보다 구체적으로 어느 지역간에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 사후검증한 결과, 지역간 차이는 유의미하게 나타나지 않았다.

바. 시설장관계 스트레스

시설장관계 스트레스란 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족으로 원장의 어린이집 운영에 대한 인식 및 통찰력 부족, 교사에 대한 정서적 지원부족을 의미한다.

교사의 개인적 변인과 보육시설의 상황적 변인에 따른 교사의 시설장관계 스트레스의 차이에 대해 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(ANOVA)한 결과는 다음 <표 23>, <표 24>와 같다.

<표 23> 교사의 개인적 상황적 변인에 따른 시설장관계 스트레스의 독립표본 t-검증

변인	구분(n)	M	SD	t
연령	20대(433)	2.82	.67	.45
	30대 이상(160)	2.79	.72	
학력	전문대졸 이하(303)	2.86	.65	1.83
	4년제대졸 이상(290)	2.76	.72	
결혼여부	미혼(445)	2.81	.67	.45
	기혼(139)	2.77	.71	
보육인원	40인 미만(345)	2.77	.67	-1.73
	40인 이상(248)	2.87	.70	

<표 23>에 제시된 바와 같이, 연령에 따른 장애아동 보육교사의 시설장관계 스트레스에서 20대 교사(M=2.82, SD=.67)가 30대 이상 교사(M=2.79, SD=.72)보다 시설장관계 스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났지만, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=.45, p>.05$).

다음으로, 학력에 따른 장애아동 보육교사의 학부모관계 스트레스에서 전문대졸 이하 교사(M=2.86, SD=.65)가 4년대졸 이상 교사(M=2.76, SD=.72)보다 시설장관계 스트레스를 약간 더 높게 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=1.83, p>.05$).

또, 결혼여부에 따른 장애아동 보육교사의 시설장관계 스트레스에서 미혼 교사(M=2.81, SD=.67)가 기혼 교사(M=2.77, SD=.71)보다 시설장관계 스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=.45, p>.05$).

한편, 보육인원에 따른 장애아동 보육교사의 시설장관계 스트레스에서 40인 미만의 시설에 근무하는 교사(M=2.77, SD=.67)보다 40인 이상의 시설에 근무하는 교사(M=2.87, SD=.70)가 시설장관계 스트레스를 높게 지각하

는 것으로 나타났으나 통계적으로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-1.73, p>.05$).

이상의 결과를 종합하면, 장애아동 보육교사의 연령, 학력, 결혼여부, 보육인원에 따라서는 시설장관계 스트레스에 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 24> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 시설장 관계스트레스의 일원분산분석

변인	변량원	제곱합	자유도	평균 제곱	F
직명	집단간	.80	2	.40	.86
	집단내	275.46	590	.47	
	합계	276.26	592		
보육경력	집단간	.20	3	6.79	.15
	집단내	276.05	589	.47	
	합계	276.26	592		
설립주체	집단간	2.68	2	1.34	2.88
	집단내	269.02	579	.47	
	합계	271.70	581		
시설소재	집단간	4.56	2	2.28	4.94**
	집단내	271.67	589	.46	
	합계	276.22	528		

** $p<.01$

<표 24>에 제시된 바와 같이, 직명에 따른 장애아동 보육교사의 시설장 관계 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.86, p>.05$). 즉, 보육교사, 특수교사, 치료교사가 지각하는 시설장관계 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 보육경력에 따른 장애아동 보육교사의 시설장관계 스트레스에

서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.15, p>.05$). 즉 1년 미만의 교사, 1년 이상 3년 미만의 교사, 3년 이상 5년 미만의 교사, 5년 이상의 경력을 지닌 교사들이 지각하는 시설장관계 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

또, 설립주체에 따른 장애아동 보육교사의 시설장관계 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=2.88, p>.05$). 즉 국공립, 법인, 민간 시설에서 근무하는 교사들이 지각하는 시설장관계 스트레스에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

그리고 시설소재지에 따른 장애아동 보육시설 교사의 시설장관계 스트레스에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=4.94, p<.01$). 즉 대도시, 중소도시, 읍·면·군에 소재하는 시설에 근무하는 장애아동 보육교사의 시설장관계 스트레스에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

보다 구체적으로 어느 지역간에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 사후검증한 결과는 <표 25>와 같다.

<표 25> 시설소재에 따른 시설장관계 스트레스의 차이에 대한 사후검증

시설소재	N	M	SD	①	②	③
①대도시	230	2.75	.65			
②중소도시	312	2.89	.69			*
③읍·면·군	50	2.63	.72		*	
계	592	2.81	.68			

* $p<.05$

<표 25>에 제시된 바와 같이, 중소도시($M=2.89, SD=.69$)와 읍·면·군($M=2.63, SD=.72$) 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사들의 시설장관

계 스트레스에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$).

즉, 중소도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사가 읍·면·군 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사보다 시설장관계 스트레스를 높게 지각하는 것으로 볼 수 있다.

2. 교사의 개인적, 시설 상황적 변인에 따른 교사효능감의 차이

교사의 개인적 변인과 보육시설의 상황적 변인에 따른 교사효능감에 대한 차이를 독립표본 t -검증 및 일원분산분석(ANOVA)한 결과는 다음 <표 26>, <표 27>과 같다.

<표 26> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 교사효능감의 독립표본 t -검증

변인	구분(n)	M	SD	t
연령	20대(414)	3.28	.30	-2.30*
	30대이상(156)	3.34	.29	
학력	전문대졸이하(293)	3.28	.29	-1.50
	4년제대졸이상(277)	3.32	.30	
결혼여부	미혼(426)	3.29	.29	-1.12
	기혼(136)	3.32	.32	
보육인원	40인 미만(328)	3.32	.29	2.49*
	40인 이상(242)	3.26	.30	

* $p<.05$

<표 26>에 제시된 바와 같이, 연령에 따른 장애아동 보육교사의 교사효

능감에서 20대 교사($M=3.28$, $SD=.30$)보다 30대 이상 교사($M=3.34$, $SD=.29$)가 교사효능감을 높게 지각하며 이는 5% 수준에서 유의한 것으로 나타났다($t=-2.30$, $p<.05$).

다음으로, 학력에 따른 장애아동 보육교사의 교사효능감에서 전문대졸 이하 교사($M=3.28$, $SD=.29$)보다 4년대졸 이상 교사($M=3.32$, $SD=.30$)가 약간 더 높게 교사효능감을 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-1.50$, $p>.05$).

또, 결혼여부에 따른 장애아동 보육교사의 교사효능감에서 미혼 교사($M=3.29$, $SD=.29$)보다 기혼 교사($M=3.32$, $SD=.32$)가 약간 높게 교사효능감을 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-1.12$, $p>.05$).

한편, 보육인원에 따른 장애아동 보육교사의 교사효능감에서 40인 미만의 시설에 근무하는 교사($M=3.32$, $SD=.29$)가 40인 이상의 시설에 근무하는 교사($M=3.26$, $SD=.30$)보다 교사효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 이는 5% 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=2.49$, $p<.05$).

이상의 결과를 종합하면, 장애아동 보육교사의 학력과 결혼여부에 따라서는 교사효능감 지각에 차이가 없지만, 연령이 높은 집단이 낮은 집단보다 교사효능감을 높게 지각하며, 보육인원이 적은 기관의 교사가 보육인원이 많은 기관의 교사보다 교사효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

<표 27> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 교사효능감의 일원분산분석

변인	변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
직명	집단간	.14	2	6.93	.79
	집단내	49.94	567	8.81	
	합계	50.08	569		
보육경력	집단간	.25	3	8.43	.96
	집단내	49.83	566	8.80	
	합계	50.08	569		
설립주체	집단간	.64	2	.32	3.63*
	집단내	49.04	558	8.79	
	합계	49.68	560		
시설소재	집단간	.70	2	.35	4.02*
	집단내	49.34	566	8.72	
	합계	50.04	568		

* $p < .05$

<표 27>에 제시된 바와 같이, 직명에 따른 장애아동 보육교사의 교사효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.79$, $p>.05$). 즉, 보육교사, 특수교사, 치료교사가 지각하는 교사효능감에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 보육경력에 따른 장애아동 보육교사의 교사효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.96$, $p>.05$). 즉 1년 미만의 교사, 1년 이상 3년 미만의 교사, 3년 이상 5년 미만의 교사, 5년 이상의 경력을 지닌 교사들이 지각하는 교사효능감에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

또, 설립주체에 따른 장애아동 보육교사의 교사효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=3.63$, $p<.05$). 즉 국공립, 법인, 민간 시설에서 근무

무하는 교사들이 지각하는 교사효능감에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

그리고 시설소재지에 따른 장애아동 보육시설 교사의 교사효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=4.02$, $p<.05$). 즉 대도시, 중소도시, 읍·면·군에 소재하는 시설에 근무하는 장애아동 보육교사들이 지각하는 교사효능감에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

보다 구체적으로 어느 설립주체간 그리고 지역간에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 사후검증한 결과는 <표 28>, <표 29>와 같다.

<표 28> 설립주체에 따른 교사효능감의 차이에 대한 사후검증

시설소재	N	M	SD	①	②	③
①국공립	85	3.27	.27			
②법인	388	3.29	.30			*
③민간	88	3.38	.29		*	
계	561	3.30	.30			

* $p<.05$

위의 <표 28>에 제시된 바와 같이, 법인시설($M=3.29$, $SD=.30$)과 민간시설($M=3.38$, $SD=.29$)에 근무하는 장애아동 보육교사의 교사효능감에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$).

즉, 민간 장애아동 보육시설에 근무하는 교사가 법인 장애아동 보육시설에 근무하는 교사보다 교사효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

<표 29> 시설소재에 따른 교사효능감의 차이에 대한 사후검증

시설소재	N	M	SD	①	②	③
①대도시	219	3.33	.28		*	
②중소도시	300	3.26	.30	*		
③읍·면·군	50	3.35	.31			
계	569	3.30	.30			

* $p < .05$

<표 29>에 제시된 바와 같이, 대도시($M=3.33$, $SD=.28$)와 중소도시($M=3.26$, $SD=.30$) 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사 간에 교사효능감에서 유의미한 차이가 나타났다($p < .05$).

즉, 대도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사가 중소도시 소재 장애아동 보육시설에 근무하는 교사보다 교사효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이어서 교사효능감의 하위영역별로 교사의 개인적, 시설 상황적 변인에 따른 차이를 검증한 결과는 다음과 같다.

가. 일반적 효능감

교사의 개인적 변인과 보육시설의 상황적 변인에 따른 교사의 일반적 효능감의 차이에 대해 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(ANOVA)한 결과는 다음 <표 30>, <표 31>과 같다.

<표 30> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 일반적 효능감의 독립표본 t-검증

변인	구분(n)	M	SD	t
연령	20대(426)	3.39	.42	-2.39*
	30대 이상(160)	3.49	.38	
학력	전문대졸 이하(301)	3.41	.42	-.85
	4년제대졸 이상(285)	3.43	.40	
결혼여부	미혼(439)	3.42	.42	-.13
	기혼(139)	3.43	.38	
보육인원	40인 미만(336)	3.43	.41	1.02
	40인 이상(250)	3.40	.41	

* $p < .05$

<표 30>에 제시된 바와 같이, 연령에 따른 장애아동 보육교사의 일반적 효능감에서 20대 교사($M=3.39$, $SD=.30$)보다 30대 이상 교사($M=3.49$, $SD=.38$)가 일반적 효능감을 높게 지각하며 이는 5% 수준에서 유의한 것으로 나타났다($t=-2.39$, $p<.05$).

다음으로, 학력에 따른 장애아동 보육교사의 일반적 효능감에서 전문대졸 이하 교사($M=3.41$, $SD=.42$)보다 4년제대졸 이상 교사($M=3.43$, $SD=.40$)가 약간 더 높게 일반적 효능감을 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-.85$, $p>.05$).

또, 결혼여부에 따른 장애아동 보육교사의 일반적 효능감에서 미혼 교사($M=3.42$, $SD=.42$)와 기혼 교사($M=3.43$, $SD=.38$)의 일반적 효능감은 거의 차이가 없었으며, 통계적으로도 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-.13$, $p>.05$).

한편, 보육인원에 따른 장애아동 보육교사의 일반적 효능감에서 40인 미만의 시설에 근무하는 교사($M=3.43$, $SD=.41$)가 40인 이상의 시설에 근무하

는 교사(M=3.40, SD=.41)보다 일반적 효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났지만 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=1.02$, $p>.05$).

이상의 결과를 종합하면, 장애아동 보육교사의 학력, 결혼여부, 보육인원에 따라서는 일반적 효능감 지각에 차이가 없지만, 연령이 높은 집단이 낮은 집단보다 일반적 효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

<표 31> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 일반적 효능감의 일원분산분석

변인	변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
직명	집단간	6.81	2	3.40	.20
	집단내	99.65	583	.17	
	합계	99.72	585		
보육경력	집단간	.55	3	.18	1.07
	집단내	99.17	582	.17	
	합계	99.72	585		
설립주체	집단간	.81	2	.40	2.36
	집단내	98.28	574	.17	
	합계	99.09	576		
시설소재	집단간	.88	2	.44	2.58
	집단내	98.84	582	.17	
	합계	99.72	584		

<표 31>에 제시된 바와 같이, 직명에 따른 장애아동 보육교사의 일반적 효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=.20$, $p>.05$). 즉, 보육교사, 특수교사, 치료교사가 지각하는 일반적 효능감에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 보육경력에 따른 장애아동 보육교사의 일반적 효능감에서는 통

계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=1.07, p>.05$). 즉 1년 미만의 교사, 1년 이상 3년 미만의 교사, 3년 이상 5년 미만의 교사, 5년 이상의 경력을 지닌 교사들이 지각하는 일반적 효능감에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

또, 설립주체에 따른 장애아동 보육교사의 일반적 효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=2.36, p>.05$). 즉 국공립, 법인, 민간 시설에서 근무하는 교사들이 지각하는 일반적 효능감에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

그리고 시설소재지에 따른 장애아동 보육시설 교사의 일반적 효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($F=2.58, p>.05$). 즉 대도시, 중소도시, 읍·면·군에 소재하는 시설에 근무하는 장애아동 보육교사들이 지각하는 일반적 효능감에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

나. 개인적 효능감

교사의 개인적 변인과 보육시설의 상황적 변인에 따른 교사의 개인적 효능감의 차이에 대해 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(ANOVA)한 결과는 다음 <표 32>, <표 33>과 같다.

<표 32> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 개인적 효능감의 독립표본 t-검증

변인	구분(n)	M	SD	t
연령	20대(420)	3.16	.36	-1.21
	30대 이상(158)	3.20	.36	
학력	전문대졸 이하(297)	3.15	.33	-1.56
	4년제대졸 이상(281)	3.20	.39	
결혼여부	미혼(430)	3.16	.34	-2.08*
	기혼(139)	3.23	.40	
보육인원	40인 미만(335)	3.21	.36	2.90**
	40인 이상(243)	3.12	.35	

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

<표 32>에 제시된 바와 같이, 연령에 따른 장애아동 보육교사의 개인적 효능감에서 20대 교사($M=3.16$, $SD=.36$)보다 30대 이상 교사($M=3.20$, $SD=.36$)가 개인적 효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났지만 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-1.21$, $p>.05$).

다음으로, 학력에 따른 장애아동 보육교사의 개인적 효능감에서 전문대졸 이하 교사($M=3.15$, $SD=.33$)보다 4년제대졸 이상 교사($M=3.20$, $SD=.34$)가 약간 더 높게 개인적 효능감을 지각하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-1.56$, $p>.05$).

또, 결혼여부에 따른 장애아동 보육교사의 개인적 효능감에서 미혼 교사($M=3.16$, $SD=.34$)보다 기혼 교사($M=3.23$, $SD=.40$)가 개인적 효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 5% 수준에서 유의미한 것으로 나타났다($t=-2.08$, $p<.05$).

한편, 보육인원에 따른 장애아동 보육교사의 개인적 효능감에서 40인 미만의 시설에 근무하는 교사($M=3.21$, $SD=.36$)가 40인 이상의 시설에 근무하

는 교사(M=3.12, SD=.35)보다 개인적 효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났으며 1% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=2.90$, $p<.01$).

이상의 결과를 종합하면, 장애아동 보육교사의 연령과 학력에 따라서는 개인적 효능감에 차이가 없지만 기혼이 미혼보다, 보육인원이 적은 시설에 근무하는 교사가 보육인원이 많은 시설에 근무하는 교사보다 개인적 효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

<표 33> 교사의 개인적, 상황적 변인에 따른 개인적 효능감의 일원분산분석

변인	변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
직명	집단간	.32	2	.16	1.25
	집단내	73.86	575	.13	
	합계	74.18	577		
보육경력	집단간	.41	3	.14	1.06
	집단내	73.77	574	.13	
	합계	74.18	577		
설립주체	집단간	.55	2	.27	2.12
	집단내	72.89	565	.13	
	합계	73.44	567		
시설소재	집단간	.57	2	.28	2.22
	집단내	73.48	574	.13	
	합계	74.04	576		

<표 33>에 제시된 바와 같이, 직명에 따른 장애아동 보육교사의 개인적 효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=1.25$, $p>.05$). 즉, 보육교사, 특수교사, 치료교사가 지각하는 개인적 효능감에는 차이가

없는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 보육경력에 따른 장애아동 보육교사의 개인적 효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=1.06, p>.05$). 즉 1년 미만의 교사, 1년 이상 3년 미만의 교사, 3년 이상 5년 미만의 교사, 5년 이상의 경력을 지닌 교사들이 지각하는 개인적 효능감에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

또, 설립주체에 따른 장애아동 보육교사의 개인적 효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=2.12, p>.05$). 즉 국공립, 법인, 민간 시설에서 근무하는 교사들이 지각하는 개인적 효능감에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

그리고 시설소재지에 따른 장애아동 보육시설 교사의 개인적 효능감에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($F=2.22, p>.05$). 즉 대도시, 중소도시, 읍·면·군에 소재하는 시설에 근무하는 장애아동 보육교사들이 지각하는 개인적 효능감에는 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

3. 직무스트레스와 교사효능감 간의 상관관계

교사의 직무스트레스와 교사효능감 간에 상관이 있는지 검증하기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출한 결과는 다음 <표 34>와 같다.

<표 34> 직무스트레스와 교사효능감 간의 상관관계

	a	b	c	d	e	f	g	h	i
b	.31***								
c	.55***	.45***							
d	.44***	.30***	.54***						
e	.60***	.40***	.64***	.51***					
f	.43***	.37***	.51***	.34***	.63***				
g	.75***	.64***	.82***	.70***	.84***	.73***			
h	-.03	.01	.05	-.09*	.02	-.03	-.03		
i	-.14**	-.21***	-.24***	-.15***	-.19***	-.14**	-.25***	.17***	
j	-.11*	-.13**	-.12**	-.16***	-.11*	-.10*	-.18***	.80***	.73***

a: 업무 스트레스, b: 동료 스트레스, c: 보육활동 스트레스, d: 학부모관계 스트레스, e: 행정 스트레스, f: 시설장관계 스트레스, g: 직무 스트레스 전체, h: 일반적 효능감, i: 개인적 효능감, j: 교사효능감 전체

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

<표 34>에 제시된 바와 같이 교사의 직무스트레스 하위요인 및 전체점수와 교사효능감의 하위요인 및 전체점수 간에 상관을 살펴보면, 직무스트레스 전체점수와 교사효능감 전체점수는 $r=-.18(p<.001)$ 의 유의미한 부적 상관을 나타내고 있다. 즉 직무스트레스가 높을수록 교사효능감은 낮게 지각하는 것으로 볼 수 있다.

보다 구체적으로 하위요인간 상관에서 일반적 효능감은 학부모관계 스트레스와의 상관($r=-.09$, $p<.05$)을 제외하고는 직무스트레스의 하위요인들과 유의미한 상관을 나타내지 않았다. 반면에 개인적 효능감은 직무스트레스의 모든 하위요인들과 $r=-.25$ 에서 $r=-.14$ 사이의 1%와 0.1% 수준에서 유의미한 상관을 나타내었다. 그리고 교사효능감 전체도 직무스트레스의 모든 하위요인들과 $r=-.16$ 에서 $r=-.10$ 사이의 5%, 1%, 0.1% 수준에서 유의미한 상관을 나타내었다. 즉 일반적 효능감보다 개인적 효능감이 교사의 직무스트레스와 상관이 보다 높다고 할 수 있다.

V. 논의 및 결론

1. 요약 및 논의

본 연구는 장애아전담보육시설 교사를 대상으로 교사의 개인적, 시설상황적 변인과 같은 사회인구학적 배경에 따라 직무스트레스와 교사효능감을 분석해보고, 직무스트레스와 교사효능감의 상관성이 어떠한지 살펴보고자 하였다.

본 연구의 연구문제는 첫째, 장애아전담보육시설 교사의 개인적(연령, 학력, 직명, 결혼여부, 보육경력), 시설상황적 변인(설립유형, 소재, 보육인원)에 따라 직무스트레스에는 유의한 차이가 있는가? 둘째, 장애아전담보육시설 교사의 개인적(연령, 학력, 직명, 결혼여부, 보육경력), 시설상황적(설립유형, 소재, 보육인원) 변인에 따라 교사효능감에는 유의한 차이가 있는가? 셋째, 장애아전담보육시설 교사의 직무스트레스와 교사효능감 간에는 유의한 상관성이 있는가? 이다.

본 연구의 문제에 따라 조사대상은 전국장애아동보육시설 연합회에 소속되어 있는 장애아전담보육시설의 교사 1,000명을 대상으로 설문지를 배부한 후, 설문에 응답한 603명(보육 353명, 특수 126명, 치료 124명)을 최종 분석대상으로 삼았다.

본 연구의 연구도구는 설문지로서 설문지의 구성은 교사의 개인적 변인과 시설상황적 변인에 대한 질문이 포함되었으며, 직무스트레스와 교사효능감에 대해서는 5점 척도로 응답하는 형태의 질문으로 구성하였다. 자료분석은 독립표본 t-검증 및 일원분산분석(One-way ANOVA) 실시와 Pearson의 상관계수를 산출하였다.

본 연구에서 제기 된 연구문제에 따라 나타난 결과를 관련 선행연구 결과에 비추어 논의를 해보면 다음과 같다.

가. 장애아전담보육시설 교사의 개인적, 시설상황적 변인에 따른 직무스트레스의 차이.

연구문제 1의 장애아전담보육시설 교사의 개인적(연령, 학력, 직명, 결혼여부, 보육경력), 시설상황적 변인(설립유형, 소재, 보육인원)에 따른 직무스트레스의 차이를 분석한 결과, 직무스트레스 전체에서 연령, 학력, 결혼여부에 따라서는 직무스트레스에 유의한 차이를 보이지 않았지만 보육인원에 따라서는 유의한 차이를 보였다. 보육인원이 많은 기관의 교사가 직무스트레스를 많이 지각하는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 유치원 교사를 대상으로 한 김지현(1994)과 장애전담어린이집 교사를 대상으로 한 강난희(2004)의 선행 연구결과에서 2년제 대졸이하 교사나 4년제 대졸이상 교사의 직무스트레스에 유의한 차이가 없는 것과 유사하다. 또한 도순남(1999)의 연구에서 직무스트레스는 학력에 따른 유의미한 차이가 없다는 결과로 본 연구와 일치한다. 반면에 공사립 유치원 교사를 대상으로 한 이명화(2002)의 선행 연구결과에서 교사의 학력이 낮을수록 개인관련 변인에서 더 많은 직무스트레스를 지각하는 것으로 나타나 본 연구결과와 차이가 있다. 또한 학력이 높을수록 직무스트레스가 많다는 성영혜(1994)의 연구결과와도 차이가 있다. 그리고 연령에 따른 직무스트레스의 선행연구에서 24세 이하 연령의 교사가 25세 이상 연령의 교사보다 전체 직무스트레스를 많이 받는 것으로 나타난 김영지(2004)의 연구 결과와 차이가 있으며, 또한 결혼여부에 따른 직무스트레스는 미혼이스트레스가 더 많은 선행연구 김영선(2000), 김영지(2004)의 연구 결과와 상반된다.

보육인원에 따라 직무스트레스에 유의한 차이가 나타났던 결과는 보육인원이 많을수록 교사가 지각하는 직무스트레스가 높다는 김영지(2004), 김지현(1995)의 연구 결과와 일맥상통한다고 볼 수 있고, 김보들맘과 신혜영(2000)의 어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 탐색적 연구에서 교사 수에 관계없이 아동의 수, 즉 학급크기가 지나치게 클 경우 교사의 직무스트레스가 높아진다는 연구결과와도 유사하다고 할 수 있다.

이를 종합해보면, 보육인원이 많은 기관일수록 어린이집 규모가 커지고 종사자 수도 증가하여 교육과정수행, 행사 진행 등에 있어 규모면이나 업무 면에서 관계망이 복잡해지고 종사자간의 의견통합이나 의사 결정에 어려움이 예상되며, 아동 개개인을 파악하고 관심을 가지기 어려운 상황으로 볼 수 있다. 따라서 종사자에 대한 체계적인 관리 시스템 개발의 배려가 요구되며 보육인원에 의한 직무스트레스의 대처법에 관련한 적절한 연구가 이루어져야 한다는 점을 시사 받을 수 있다.

한편, 직무스트레스의 하위영역별 스트레스의 차이를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 업무스트레스 변인에서 보육인원과 소재지 요인에서 유의한 차이를 보였다. 보육인원이 많은 기관의 교사가 업무스트레스를 높게 지각하였으며, 중소도시 소재, 읍·면·군 소재, 대도시 소재의 순으로 교사의 업무스트레스가 높게 나타나 유의한 차이를 보였다. 이러한 연구결과는 중소도시 소재의 장애전담어린이집 교사들의 구성의 특성과 관련 지어볼 수 있는데 대도시나 읍·면·군 소재지의 전담시설의 교사에 비해 출신학교나 출신지역이 다양하고, 높은 이직률에 의한 신입교사와 장기간 근무한 장기경력 교사의 대비된 교사구성으로 인한 적절한 업무분담의 어려움, 역할의 이해나 수행능력의 문제로 인한 것으로 볼 수 있다.

둘째, 동료관계스트레스 변인에서는 보육인원과 시설소재지에 따라 유의한 결과를 보였는데 보육인원이 많은 기관의 교사가, 중소도시에 근무하는

교사가 읍·면·군에 소재하는 기관의 교사보다 동료관계스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육인원의 증가는 곧 업무량과 종사자수의 증가를 의미하므로 업무 부담으로 인한 동료 간에 대화의 기회 부족 및 다양한 직명의 종사자들이 함께 생활하는 과정에서 빚어지는 의견 충돌 등이 동료 간의 스트레스를 높게 하는 요인으로 볼 수 있다. 또한 중소도시 소재지의 특성상 특수교사나 치료교사의 수급곤란으로 보육교사와의 차별대우로 인해 직명이 다른 종사자간에 단합할 수 있는 분위기 조성의 어려움이 스트레스를 높게 지각하는 것으로 해석된다.

셋째, 보육활동스트레스 변인에서는 결혼여부에 따라 유의한 차이를 보였는데 미혼이 기혼의 장애아동 교사보다 보육활동스트레스를 많이 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직접적인 육아 경험이 있는 기혼의 경우 보다 실제적인 육아 경험이 없는 미혼 교사인 경우 일반아동 보다 보육이 힘든 장애아 보육활동이 심리적으로 큰 부담으로 작용하여 보육활동스트레스를 높게 지각하는 것으로 볼 수 있다.

넷째, 학부모 관계스트레스의 변인에서는 시설소재지에 따라 유의한 결과를 보였는데 대도시 보다 중소도시 소재의 보육시설에 근무하는 교사들이 학부모관계스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 중소도시라는 지역의 특성상 학부모들 간의 관계가 밀착되어 있고, 학부모의 학력 및 사회적·경제적 수준과도 연관지어 생각해 볼 수 있다.

다섯째, 행정스트레스 변인에서는 보육인원에 따라 유의한 차이를 보였는데 보육인원이 많은 기관의 교사가 행정스트레스를 많이 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육인원과 그에 관련한 교사의 행정업무는 비례의 속성을 가짐으로서 업무의 증가로 인한 부담감이 스트레스를 유발하는 요인분석으로 볼 수 있다.

여섯째, 시설장관계 스트레스의 변인에서는 시설소재지에 따라 유의한

결과를 보였는데 읍·면·군 소재보다 중소도시 소재의 교사가 시설장관계 스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 중소도시 소재 종사자들의 구성적 특성상 출신학교, 출신 지역의 다양성으로 인한 종사자들과 시설장과의 이해관계나 유대관계의 어려움으로 인한 것으로 볼 수 있다.

나. 장애아전담보육시설 교사의 개인적, 시설상황적 변인에 따른 교사효능감의 차이

연구문제 2의 장애아전담보육시설 교사의 개인적(연령, 학력, 직명, 결혼여부, 보육경력), 시설상황적 변인(설립유형, 소재, 보육인원)에 따른 교사효능감의 차이를 분석한 결과, 장애아전담보육시설 교사의 학력과 결혼여부, 직명, 교사의 경력에 따라서는 교사효능감 지각에 유의한 차이가 없지만 교사의 연령, 보육인원, 설립주체, 시설소재에 따라서는 유의한 차이를 보였다. 교사의 연령이 높은 집단이, 보육인원이 적은 기관의 교사가 교사효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났고, 설립주체에서 민간시설의 교사가 법인 시설의 교사보다, 소재지 요인에서 대도시 소재의 교사가 중소도시 소재 시설의 교사보다 교사효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 김희진과 이분려(1999)의 연구에서 교사의 연령이 증가할수록 교사의 효능감이 높아지는 경향을 보인다는 연구결과와 일치하고, 기혼이고 보육경력이 2년 이상으로 경력이 많을수록 교사효능감이 높다는 조성연, 구현아(2005)의 선행연구 결과는 본 연구 결과와 차이가 있다.

본 연구결과를 통해 민간장애아전담보육시설의 가족적 분위기, 종사자들의 시설장에 대한 적절한 종속관계 유지 및 시설장의 융통성 있는 운영방침이 교사효능감을 높게 지각하는 요인이 될 수 있음을 알 수 있다. 또한 직장인의 대도시 선호 현상 및 다양한 교사연수의 기회 제공이 대도시 소

재 장애인전담보육시설 교사들의 효능감을 높이는 요인이 되는 것으로 볼 수 있다. 반면, 교사들과 같이 월급 원장으로 근무하는 법인시설장의 경우 법인 주체 측의 지나친 행정적, 운영적 간섭과 권한의 제한 등으로 시설장 스스로의 자긍심도 위축되어 있지만 교사들에게도 직장의 상사보다는 동등한 위치로서, 동료와의 관계 인식이 시설장과 부딪치는 원인 제공이 된다고 볼 수 있으므로 법인체의 시설장의 독립적인 운영권 부여의 필요성을 시사 받을 수 있다.

교사효능감의 하위영역별 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 개인적, 시설상황적인 일반적 효능감의 분석결과 연령이 높은 집단이 낮은 집단보다 일반적 효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 연령과 경력이 높을수록 일반적 교사효능감이 높게 나온 이세나와 이영석(2005)의 선행연구결과에서 연령과 관련한 교사효능감은 본 연구결과와 일치한다. 이것은 연령이 높을수록 정서적, 직업적 안정기에 있어 장애아 보육에 대한 전문성이나 직업에 대한 만족도가 높다는 점에서 보육시설의 고연령자 채용 기피현상에 대한 인식을 재고할 필요성도 대두된다.

둘째, 개인적, 시설상황적인 개인적 효능감의 분석결과는 다음과 같다.

결혼여부와 보육인원 변인에서 유의한 차이를 보였는데 기혼이 미혼보다, 보육인원이 적은 시설에서 근무하는 교사가 보육인원이 많은 시설의 교사보다 개인적 효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 이정미(2004)의 직장보육시설 교사를 대상으로 한 교사 효능감에서 교사의 연령, 경력, 전공분야에서 유의한 차이를 나타내어 교사 효능감에 있어 교사 개인변인의 중요성을 보고한 선행 연구결과와는 차이가 있다.

본 연구결과는 기혼자의 정서적 안정감과 보육의 직접적 경험, 경제적 도움이 되는 일에 대한 긍정적 사고가 개인적 효능감을 높게 지각하는 요

인으로 시사되며 보육인원이 적을수록 동료들과의 아동에 대한 의견교환의 기회가 많아지고 질적인 보육에 대한 정보 습득과 함께 자신감을 갖고 아동들을 대할 수 있는 데에 기인하는 것으로 해석된다.

다. 장애아전담보육시설 교사의 직무스트레스와 교사효능감 간의 상관관계 연구문제 3의 장애아전담보육시설 교사의 직무스트레스와 교사효능감 간의 상관관계의 연구결과를 요약하고 선행연구에 비추어 논의해 보면 다음과 같다.

직무스트레스가 높을수록 교사효능감은 낮게 지각되는 부적상관관계를 나타나는 것을 볼 수 있다. 보다 구체적으로 분석해보면 하위 요인간 상관에서 일반적 효능감은 학부모관계 스트레스와의 상관($r=-.09$, $p<.05$)을 제외하고는 직무스트레스의 하위요인들과 유의미한 상관을 나타내지 않았다. 반면에 개인적 효능감은 직무스트레스의 모든 하위요인(업무, 동료, 보육활동, 학부모, 행정, 시설장)들과 $r=-.25$ 에서 $r=-.14$ 사이의 1%와 0.1% 수준에서 유의미한 상관을 나타내었다. 그리고 교사효능감 전체도 직무스트레스의 모든 하위요인들과 $r=-.16$ 에서 $r=-.10$ 사이의 5%, 1%, 0.1% 수준에서 유의미한 상관을 나타내었다. 즉, 일반적 효능감보다 개인적 효능감이 교사의 직무스트레스와 상관이 있다고 볼 수 있다.

이러한 결과는 신혜영(2004)의 선행연구결과에서 교사의 효능감과 교사의 직무스트레스의 상호작용 효과가 유의한 것으로 나타났으며 특히 일반적 효능감보다 개인적 효능감이 직무스트레스와 부적인 상관관계를 나타내고 있다는 점에서 본 연구결과와 일맥 상통하다고 할 수 있다. 또한 조성연, 구현아(2005)의 선행연구 결과에서 보육교사의 직무스트레스와 개인적 효능감과의 관계에서 부적상관관계가 산출되었다는 점에서 본 연구결과와 일치한다. 이는 개인적 효능감이 높은 사람은 어려운 일이 있을 때 기꺼이

자신을 개입시키고 헌신하는 경향이 있다는 Bandura(1977)의 지적을 되짚어 교사의 개인효능감을 높일 수 있도록 교사 개인의 적극적인 노력과 함께 정부적 차원에서의 다양한 지원의 필요성이 강조되고 있음을 시사 받을 수 있다. 또한 개인효능감과 부적 상관관계에 있는 직무스트레스의 여러 하위요인들을 철저히 연구, 분석하여 스트레스요인들을 제거 혹은 감소시킬 수 있는 대처법을 마련함으로써 장애전담교사들의 개인효능감에 긍정적인 변화를 기대할 수 있다. 요약하면, 장애전담보육시설 교사의 개인적 효능감 향상을 위해 교사 개인의 노력뿐만 아니라 이를 위한 해당시설, 사회복지적, 정책적 차원에서 다양한 프로그램의 개발을 통한 노력이 병행되어야 한다는 점을 시사 받을 수 있다.

2. 결론

장애아전담보육시설 교사를 대상으로 교사의 개인적, 시설상황적 변인과 같은 사회인구학적 배경에 따라 직무스트레스와 교사효능감을 분석해보고, 직무스트레스와 효능감에 상관이 있는지 살펴본 본 연구의 결과와 논의를 바탕으로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육인원이 많은 장애아전담보육시설 교사가 보육인원이 적은 시설의 교사보다 직무스트레스를 많이 지각한다. 직무스트레스의 6개의 하위영역 중 업무스트레스에서는 보육인원이 많은 시설, 법인시설, 중소도시 소재 시설의 교사가 업무스트레스의 지각이 높았고, 동료관계스트레스에서는 보육인원이 많은 시설, 중소도시 소재시설의 교사가 동료관계스트레스의 지각이 높았으며, 보육활동 스트레스에서는 미혼의 교사가, 학부모관계 스트레스에서는 중소도시 소재 보육시설의 교사가, 행정스트레스에서는 보육

인원이 많은 시설의 교사가 각 변인의 스트레스를 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 시설장 관계스트레스에서는 중소도시 소재 시설 교사의 스트레스가 높게 나타났다.

둘째, 교사의 연령이 높은 집단에서, 보육인원이 적은 시설의 교사가, 민간시설 교사가, 대도시 소재시설의 교사가 교사효능감을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 교사효능감의 2개 하위영역 중 일반적 효능감에서는 연령이 높은 집단에서, 개인적 효능감에서는 기혼교사가, 보육인원이 적은 시설의 교사가 교사효능감을 높게 지각하였다.

셋째, 직무스트레스가 높을수록 교사효능감이 낮은 것으로 부적인 상관관계에 있다. 특히 일반적 효능감보다 개인적 효능감이 교사의 직무스트레스와 높은 상관관계에 있다.

지금까지 살펴본 바에 기초하여 정책적 제언을 기술하면 다음과 같다.

최근 취학전 장애아동에 대한 교육 및 보육서비스는 특수교육진흥법 개정안과 장애인 교육지원법의 제정 등으로 인한 법제적 환경변화의 예상과 함께 상당한 변혁의 소용돌이에 직면하고 있어 장애아동과 그 가족들 그리고 관련 종사자들에게 희망적인 방향으로 진행될 수 있는 가능성을 제시하고 있다. 하지만 방향성의 비중에 있어 장애전담보육시설 종사자들이 겪고 있는 다양한 현실적 어려움이나 질적 향상에 대한 방향모색에 대해서는 간과하고 있는 현실에서 본 연구가 장애전담보육시설 교사들의 개인 효능감을 높일 수 있는 방향이 제시되어 부적상관관계에 있는 직무스트레스를 축소할 수 있는 기초 자료로 사용될 것으로 기대한다. 특히 본 연구대상의 과반수를 차지한 보육교사의 개인 효능감 증가를 위해 다음과 같은 사회복지적, 정책적 제도 마련을 고려해볼 필요가 있다.

첫째, 1급 보육교사자격으로 장애전담보육시설에 2년 이상 근무한 교사에게 장애아보육 전문교사 연수과정을 두고, 과정을 이수한 보육교사에게

는 특수교사와 동일한 전문보육교사 수당을 지급하여 특수교사와 급여에 의한 격차를 좁혀야한다.

둘째, 장애아 통합교육은 유치원보다 어린이집에서 먼저 수용하여 시행하여 정착화 시킨 점을 인정하여 장애아전담보육시설에 근무하는 유치원 교사 자격소지자 중 1급 보육교사 및 시설장을 국공립대학교 특수교육대학원에서도 입학자격을 허락하여 특수교사와 치료사의 자격을 부여하여, 장애전담보육시설이나 통합보육시설에서의 특수교사와 치료사의 수급 부족현상이 해소되어야 한다.

끝으로, 본 연구결과를 토대로 후속연구를 위한 제언을 밝히면, 40인 이상의 보육인원이 많은 시설, 중소도시 소재 시설에 근무하는 교사의 직무스트레스가 대체로 높게 지각되고, 따라서 부적인 상관관계에 있는 교사효능감은 낮게 지각하고 있으므로 추후에는 본 연구 결과의 스트레스가 높고, 효능감이 낮은 집단을 대상으로 원인 분석 규명에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 강난희(2004). 장애전담어린이집교사의 직무스트레스 및 개선점에 관한 연구. 우석대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강미라(2005). 유아교사의 자아개념과 교사효능감과의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강혜경(2001). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 강혜정(2001). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구 : 부천시 보육시설 보육교사 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 교육인적자원부(2006년). **특수교육진흥법 개정안**. 서울: 교육인적자원부.
- 권기태(1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김구영(2002). 유치원 교사의 직무스트레스 요인과 대처방안에 관한 연구. 홍익대학교 교육경영관리 대학원 석사학위논문.
- 김보들맘·신혜영(2000). 어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 탐색적 연구. **유아교육연구**, 20(3), 256-276.
- 김성신(2003). 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 연구. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 김순남(2000). 유치원 교사의 교사 효능감에 따른 역할 수행에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김아영·김민정(2002). 초등교사들의 효능감과 학교조직풍토와의 관계. **교육심리연구**, 16(3), 5-29.

- 김양현(1994). 초등학교 교사의 자기효능감 분석. *초등교육연구*, 8, 79-93.
- 김영선(2000). 어린이집 교사의 직무스트레스와 대처방법. 숙명여대 교육대학원 석사학위논문.
- 김영지(2004). 어린이집 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정애(2000). 어린이집 교사의 교직태도와 직무만족도에 관한 연구. 명지대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정휘(1991). 교사의 직무스트레스와 정신·신체적 증상 또는 탈진과의 관계. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정휘·고홍화(1994). *교사의 직무스트레스 연구*. 서울: 배영사
- 김정희(2004). 유아교사의 의사 결정 참여와 교사효능감과의 관계. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김지연(1997). 어린이집 보육교사의 교직전문성 인식과 역할수행과의 관계: 수원시를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김지현(1995). 유치원, 보육교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진원(1993). 직무스트레스가 직무성과에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현미(2005). 보육교사의 직무환경과 직무 만족도에 관한 연구. 숙명여대 정책대학원 석사학위논문.
- 김혜성(2001). 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족간의 상관성에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜정((2002). 유치원의 조직풍토, 교사 효능감과 직무스트레스의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김희진·이분려(1999). 유아교사의 교사 효능감에 영향을 주는 교사

- 내·외적 요인에 대한 연구. **한국교사교육**, 16(1), 161-181.
- 남상남(2000). 특수학교 교사의 교직의식과 직무만족도와의 상관관계. 대구대학교 특수교육대학원 석사학위논문.
- 노재은(1999). 유치원 교사의 놀이에 대한 교사 효능감이 유아의 사회성 발달에 미치는 영향. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문..
- 도순남(1999). 유치원교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과분석. 경상대학교 대학원 박사학위논문.
- 박광의·유화숙(2003). 직무스트레스에 관한 문헌적 고찰. **대한가정학회지**, 41(6), 167-183.
- 박은미(2000). 우리나라 영유아 보육시설에 관한 실증적 연구. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 박주일(2003). 어린이집 교사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 박현정(2000). 공립 유치원교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계 연구. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 백운찬(2000). 장애아 전담어린이집의 현황과 전망. **한국정서 학습장애 교육학회**, 18, 277-285.
- 보건복지부(2004). **2004년 보육사업 안내**. 서울: 보건복지부.
- 서소영(2001). 유치원 교사의 과학교수효능감에 따른 과학 관련 경험 및 태도에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 성영혜(1994). 영유아보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. **한국영유아보육학회. 창간호**, 1, 21.
- 신은수(2000). 놀이에 대한 교사효능감이 교사와 유아의 상호작용과 유아놀이 발달에 미치는 영향. **유아교육연구**, 20(1), 27-42.
- 신현주(1995). 유아보육교사의 직무만족에 관한 연구. 아주대학교 대학원

- 석사학위논문.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 안상미(2002). 유아교사의 교사 효능감에 따른 교사-유아 상호작용. 이화여자대학교 대학원 석사학위청구논문.
- 여성가족부(2007). **보육사업 안내**. 서울: 여성가족부.
- 유희정 · 이미화(2004). **보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석**. 한국여성개발원
- 유정혜(1997). 어린이집 교사의 직무만족에 관한 연구: 서울시를 중심으로. 동양대학교 대학원 석사학위논문.
- 이경자(2002). 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방법이 직무태도에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 이금란(2004). 유치원의 교사 전문성 지원환경과 교사효능감과의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이동한(2001). 지체 부자유학교 교사의 스트레스 및 적응양상 연구. 대구대학교 특수교육대학원 석사학위논문.
- 이명숙(2004). 한국보육사업의 현황과 발전방향에 관한 연구. 서강대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 이명화(2002). 공 · 사립 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방안. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이분려(1998). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사 효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위청구논문.
- 이상복(1998). 대구 경북지역의 장애아와 장애아 가족의 삶의 질. 정서장애학습연구, 14(2), 22.
- 이세나, 이영석(2005). 보육교사의 효능감에 관한 연구. **아동학회지**,

26(6), 45-58.

이연주(1996). 특수학교와 특수학급교사의 직무스트레스와 대처방안. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

이영석, 이경민, 한석실(2001). 유아교사 효능감 개념 및 관련 변인 고찰. **미래유아교육학회지**, 8(2), 181-203.

이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

이정미(2004). 직장보육시설 교사의 조직풍토에 대한 인식과 교사 효능감간의 관계. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

이정수(2005). '발달에 적합한 실제(DAP)'에 대한 보육교사의 신념과 교수활동 및 교수효능감의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

이필기(1998). 유치원 및 어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 영남대학교 대학원 석사학위논문.

이현정(1998). 교사 효능감 척도개발을 위한 예비 연구: 초등학교 교사를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위청구논문.

장기영(1992). 정신지체특수학교 교사의 스트레스와 역할갈등 및 모호감의 관계. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.

장미아(1996). 유치원 보육교사의 직무스트레스와 대처방법. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

장애인교육권연대(2006년). **장애인의 교육지원에 관한 법률(안)**. 서울: 장애인교육권연대.

정봉화(2002). 유아특수교사의 직무스트레스와 대처방법 연구. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.

정언애(2002). 유치원의 조직풍토, 교사 효능감 및 직무스트레스간의 상호 관계 연구. 대구대학교 교육대학원 석사학위청구논문.

- 조성연(2003). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국유아교육학회, 2003 연차학술대회.**
- 조성연 · 구현아(2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기 효능감. **아동학회지, 26(4.), 55-70.**
- 조영희(1999). 유치원 교사의 놀이에 대한 교수 효능감 검사 도구 개발에 기초한 놀이에 대한 교수 효능감의 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위청구논문.
- 조윤경(2006). 장애아동 보육의 바람직한 방향모색. **함께해냄, 15, 2-22.**
- 조지은(2002). 특수학교 교사의 직무스트레스와 그 대처행동에 관한 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조형숙(1998). 유아교사의 과학교수에 대한 자기효능감. **유아교육연구, 18(2), 283-301.**
- 최동선(1996). 초등교사가 지각한 학교조직건강과 교사 효능감과의 관계. 한국교원대학교 대학원 석사학위청구논문.
- 한석실(2002). DAP교수활동에 영향을 미치는 교사관련 변인 및 신념변인 확인 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위청구논문.
- 최미현, 박명화, 이지희, 최양미, 김애자, 김정신(1997). **영유아보육론**. 서울: 창지사.
- 최은희(1997). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 조사 연구. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최희양((2001). 영아보육교사의 전문성 인식과 보육환경과의 관계. 건국대학교 교육대학원 교육학과 유아교육전공.
- 현정환(2003). 보육실습이 예비보육교사의 보육효능감에 미치는 영향. **미래유아교육학회지, 10(1), 117-131.**
- Abel, M. H., & Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and

- urban secondary school teachers. *Journal of Educational Research*, 92, 287-293.
- Allinder, R. M. (1994). The relationship between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education*, 17, 86-95.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy : A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35, 28-32.
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986) Making a difference teacher' sense of efficacy and student achievement. NY : Longman.
- Bandura, A. (1977). A self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral changes. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Berger, M. (1980). Statement Regarding Occupational Stress among Teachers, Paper Presented before the U. S. House of Representatives Subcommittee on Elementary, Secondary, and Vocational Education, Washington, D. C.
- Brog, M.G., & Riding, R. J.(1991). Occupational stress and Satisfaction in teaching. *British educational Research Journal*, 17, 71-90.
- Bolye, G. J., Borg, M, G., Falzon, J. M., & Baglioni(Jx. A. J.1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 49-67.
- Coladarci, T.(1992). Teacher' ssense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60, 323-337.
- Denham, C. H, & Michael, J. J.(1981) Teacher sense of efficacy : A

- definition of the construct and a model for future research. *Educational Research Quarterly*, 6(1), 39-63.
- Emmer, E., & Hickman, J. (1990). Teacher decision making as a function of efficacy, attribution, and reasoned action. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Boston, MA.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77, 325-331.
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984) Teacher efficacy : A construct validation. *Journal of Educational Research*, 76(4), 569-582.
- Hoy, W, K., & Woolfolk, A, E. (1993) Teacher' sense of efficacy and organizational health of schools. *The elementary School Journal*, 93(4), 355-372.
- Kelly, A. L., & Berthelson, D. A. (1995). Preschool teachers' experiences of stress. *Teaching and Teacher Education*, 11, 345-357.
- Kyriacou, C., & Sutscliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 55, 61-64.
- Maslach & Jackson (1978). The Measurement of Perceived, *Jour of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Mazur, P, J., & Lynch, M. D.(1989). Differential impact of administrative, organizational, and personality factors on teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 5, 337-353.
- Moore, W. P., & Esslman, M, E. (1992) Exploring the context of

- teacher efficacy: The role of achievement and climate. (Eric Documet Reproduction Service No. ED 370 919)
- Moracco, J., & McFadden, H. (1980). Counselors role in reducing teacher stress. Unpublished Research Report, Auburn University.
- Riggs, I., & Enochs, L. (1990). Toward the development of an elementary teachers' science teaching efficacy belief instrument. *Science Education*, 74, 625-638.
- Ross, J. A. (1992). Teacher efficacy and the effect of coaching on student achievement. *Canadian Journal of Education*, 17(1), 51-65
- Schonfeld, I. S. (1992). A longitudinal study of occupational stressors and depressive symptoms in first-year female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 8, 151-158.
- Smith, M., & Bourke, S. (1992). Teacher stress: Examining model based on context, workload, and satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 8, 31-46.
- Sutton, G. J., & Huberty, T. J. (1983). An evaluation of teacher stress and job satisfaction. *Education*, 105, 189-192.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (1996). Teacher efficacy : Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248.
- Watter, J. J., & Ginnus, J. J. (1995). Origins of and changes in preservice teachers' science teaching efficacy. Paper presented at the annual meeting of the NARST.
- Wilhelm, K., Dewhurst-Savellis, J., & Parke, G. (2000). Teacher Stress? An analysis of why teachers leave and why they stay.

Teachers and Teaching: Theory and Practice, 6, 291-304.

Woolfolk, A. E., & Hoy W. K. (1993). Prospective teacher' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology* 82(1), 81-91.

Yoon, J. S. (2002). Teacher characteristics as predictiotors of teacher-student relationships: Stress, negative affect, and self-efficacy. *Social behavior and Personality*, 30, 485-494.



< 부 록 >

장애아전담보육시설 종사자의 직무관련
설문지



장애아전담보육시설 교사의 직무 스트레스

구분	문항	전혀 심각하 지않다	심각 하지 않다	보통 이다	심각 하다	매우 심각 하다
업무 스트레스	1. 보육활동을 함께 진행하거나 도와줄 보조교사가 부족하다					
	2. 환경정리, 연락업무, 차량지도 등 잡무가 너무 많다					
	3. 보육활동을 위해 준비할 시간이 충분하지 않다					
	4. 근무시간이 너무 길어(당직을 포함하여) 개인적인 시간을 갖기 어렵다					
	5. 교사들의 업무수행을 도와줄 보조인력(예: 사무원, 청소원, 관리인 등)이 부족하다					
	6. 필요 이상으로 어린이집 행사가 너무 많다					
동료 와의 관계 스트레스	7. 어린이집에는 각자에게 부여된 업무를 수행하지 않는 종사자들이 있다					
	8. 종사자들 간의 의사소통이 잘 이루어지지 않는다					
	9. 종사자들 간의 관계가 좋지 않다					
	10. 종사자들 간의 파벌이 존재한다					
보육 활동 스트레스	11. 보육활동에 필요한 자료(예: 비품, 교재, 교구)가 부족하다					
	12. 편식이 심한 아이들이 많아 점심식사 지도가 너무 힘들다					
	13. 심각하고 다양한 문제행동에 대한 특별한 지도방법을 찾지 못할 때가 많다					
	14. 우리 어린이집의 운영방식은 일관성이 없다					
	15. 외부 개별치료 수업으로 인해 등하원시간이 일정치 않아 보육활동에 방해를 자주 받는다					
	16. 교수학습에 대해 반응이 없는 아이들과의 보육활동에 대해 허탈감을 느낄 때가 많다					
학부 모와 의 관계 스트레스	17. 학부모들은 어린이집일에 지나치게 간섭한다					
	18. 보육교사 보다 치료사(치료실 교사)를 맹신하는 학부모가 많다					
	19. 어린이집 활동보다 치료수업을 더 중요시한다					
	20. 학부모들은 교사에게 무례하거나 과도한 요구를 한다					
	21. 학부모들의 대부분이 통합에 대한 욕구를 적극적으로 표현한다					
행정 스트레스	22. 종사자를 위한 복지제도(예: 휴가, 처우개선, 보험 등)가 미흡하다					
	23. 종사자의 근무평가가 공정하지 못하다					
	24. 종사자들의 업무수행을 위한 시설 및 설비가 부족하다					
	25. 우리 어린이집의 운영은 바람직한 보육의 실체와 맞지 않는다					
시설 장관 계스 트레스	26. 시설장은 종사자들을 자주 칭찬하거나 격려하지 않는다					
	27. 시설장은 종사자의 업무에 대해 적절한 피드백을 제공하지 않는다					
	28. 어린이집에 관련된 결정사항에 대해 내 의견을 솔직히 말할 수 없다					
	29. 내가 맡은 학급에 대해 시설장이나 여타 종사자들의 간섭이 심하다					
	30. 시설장은 교사들에게 지시적이고 명령적이다					

장애아전담보육시설 교사의 효능감

문 항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보 통 이다	그렇다	매 우 그렇다
일반 효 능 감	1. 장애아가 평소보다 적극적으로 활동하는 것은 교사의 노력 때문이다					
	2. 장애아가 발전이나 진보가 있다면 그것은 교사의 효과적인 교수학습 방법이기 때문이다					
	3. 장애아가 어떤 활동에 흥미를 보이지 않는 것은 교사의 교수 방법이 적절하지 못하기 때문이다					
	4. 장애아가 능력이 다소 부족하다고 하더라도 교사가 효과적인 교수방법을 사용하면 극복될 수 있다					
	5. 몇몇 장애아가 활동에 흥미를 보이지 않는 것은 교사의 책임이라고 할 수 있다					
	6. 어떤 활동에 관심이 없었던 장애아가 활동에 참여를 하는 것은 교사의 적극적인 시도 때문이다					
	7. 어떤 활동에 대한 장애아의 관심과 흥미정도는 일반적으로 교사에게 책임이 있다					
	8. 장애아의 적극적인 활동참여는 그 활동에 대한 교사의 교수 능력과 직접적인 관련이 있다					
	9. '장애아가 어린이집 활동에 흥미를 많이 보인다'는 부모의 반응은 교사의 적절한 지도 때문일 것이다.					
개 인 적 효 능 감	10. 나는 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아내고자 끊임없이 노력한다					
	11. 나는 아무리 노력해도 특정 영역의 활동은 잘 지도하지 못한다					
	12. 나는 장애아를 효과적으로 지도하는 방법을 알고 있다					
	13. 나는 장애아를 지도하는데 있어 유능하다					
	14. 나는 장애아를 지도하는데 있어 효과적이지 못하다					
	15. 나는 장애아를 지도하는 데 필요한 지식이 충분하다					
	16. 나는 장애아에게 어떤 활동의 목적을 이해시키는 것이 어렵다					
	17. 나는 장애아의 반응을 적절하게 이해한다					
	18. 내게 장애아를 지도하는데 필요한 능력이 있는지 자신이 없다					
	19. 외부 전문가로부터 나의 교수능력을 평가받는 것이 꺼려진다					
	20. 나는 다루기 힘든 장애아를 어떻게 지도해야할지 당황스럽다					
	21. 나는 장애아의 행동에 대한 결과보다 과정을 이해하려고 노력한다					
	22. 나는 장애아의 관심을 유도하는 방법에 대해 알고 있다					

감사의 글

아! 여름 밤 가족과의 산책이 이렇게 행복한 지 참으로 오래 잊고 있었습니다.
좀 많이 늦은 석사 과정이라 스스로 많이 힘들고 어려웠습니다.
그러기에 제일 먼저 제 자신에게 칭찬의 박수를 힘껏 보내고 싶습니다.
가정 살림에, 직장에, 공부까지 일인다역을 하느라 뭐 하나 제대로 해낸 건 없지만 나름대로 열심히 살아왔기에 오늘의 이 영광을 만끽할 수 있지 않나 싶습니다.

그리고 이 세상 가장 소중한 제 가족인 남편과 아들 용민, 딸 지은이의 사랑과 배려가 없었다면 감히 지금의 저를 생각할 수도 없었겠지요.
엄마의 인생을 살겠노라고 어릴때부터 지금까지 자신있게 엄마노릇 한번 못한 무심한 이 엄마를 안심시키듯 멋지고, 예쁜 신사와 숙녀로 자라준 내 아들, 딸에게 큰 절이라도 하고 싶을만큼 고맙고 가슴벅칩니다.

"엄마, 나 석사 먹었어!!"
불효자식인 딸을 늘 자랑스러워하는 우리 엄마
엄마만 생각하면 왜 이렇게 눈물이 나오는지...
엄마, 논문 책 나오면 언제나 처럼 제일 먼저 엄마한테 자랑할게요,
우리 엄마 또 함박웃음과 함께 "장하다, 우리딸, 혜숙이!" 하시며 기뻐하실게 눈에 선합니다.
엄마 이젠 정말 엄마한테 잘 할게요, 사랑 곱하기 ∞ 로 엄마 사랑하고 고맙습니다.

제 논문에 빠질 수 없는 고마운 분들이 또 있습니다.
몸이 열이라도 부족할만큼 바쁘신 이경화 지도 교수님의 자상하고 섬세하신 지도와 과정 내내 가족과 같은 따뜻하고 즐거운 분위기로 힘에 겨워하는 제자들을 이끌어 주신 이정화, 이희영, 황희숙 유아교육과 교수님들의 사랑과 은혜에 진심으로 감사 드립니다.

마지막으로 대학원 과정을 동거동락을 함께 하며 서로에게 힘이 되어준 우리 유아교육과 대학원 동기 여러분께도 감사 드리며 특히 장현기 반장님 수고 많았습니다.

모두 사랑하며 행복하시길 주님께 기도 드립니다.

2007년 7월 11일
이 혜 숙