creative commons
COMMONS DEED

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

dCollection

교육학석사학위논문

보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계분석

2011년 2월

부경대학교 일반대학원

유아교육전공

박 옥 숙

교육학석사 학위논문

보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계분석

지도교수 이 정 화

이 논문을 교육학 석사 학위논문으로 제출함.

2011년 2월

부경대학교 일반대학원

유아교육전공

박 옥 숙

박옥숙의 교육학석사학위논문을
인준함.

2011년 2월 25일.

주　　심　문학박사　권 연 희 (인)

위　　원　교육학박사　이 경 화 (인)

위　　원　철학박사　이 정 화 (인)

목 차

Abstract

Ⅰ. 서 론 1

1. 연구의 필요성 및 목적 1

2. 연구 문제 6

3. 용어의 정의 6

Ⅱ. 이론적 배경 10

1. 자아탄력성 10

1) 자아탄력성의 개념 10

2) 자아탄력성의 구성요소 13

3) 자아탄력적인 사람의 특성 15

2. 직무만족도 18

1) 직무만족도의 개념 18

2) 직무만족도의 구성요소 21

3) 직무만족도의 중요성 24

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

3. 자아탄력성과 직무만족도의 관계 26
1) 보육교사의 자아탄력성 26
2) 보육교사의 직무만족도 28
3) 자아탄력성과 직무만족도의 관계 31

Ⅲ. 연구방법 33
1. 연구대상 33
2. 측정도구 35
3. 자료수집 39
4. 자료분석 40

Ⅳ. 연구결과 41
1. 보육교사의 배경변인에 따른 자아탄력성의 차이 41
2. 보육교사의 배경변인에 따른 직무만족도의 차이 49
3. 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계 59

Ⅴ. 논의 및 결론 64
1. 논의 64
2. 결론 및 제언 68

<참고문헌> 70
<부 록> 81

표 목 차

<표 1> 연구대상의 인구통계학적 특성 34

<표 2> 자아탄력성 설문지의 하위요인과 신뢰도 37

<표 3> 직무만족도 설문지의 하위요인과 신뢰도 38

<표 4> 연령에 따른 자아탄력성의 평균과 표준편차 및
일원변량분석결과 41

<표 5> 교육경력에 따른 자아탄력성의 평균과 표준편차 및
일원변량분석결과 43

<표 6> 학력에 따른 자아탄력성의 평균과 표준편차 및
일원변량분석결과 45

<표 7> 재직기관유형에 따른 자아탄력성의 평균과 표준편차 및
일원변량분석결과 47

<표 8> 연령에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차 및
일원변량분석결과 49

<표 9> 교육경력에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차 및
일원변량분석결과 51

<표 10> 학력에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차 및
일원변량분석결과 54

<표 11> 재직기관유형에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차 및
일원변량분석결과 56

<표 12> 자아탄력성과 직무만족도의 적률상관분석 59

<표 13> 직무만족도에 영향을 미치는 자아탄력성의
단계적 중다회기 분석결과 60

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

An Analysis on the Relationship between the Ego-Resilience and the Job Satisfaction of the Child-Care Teacher.

Oak Suk Park

The Granduate School of Education
Pukyong National University

Abstract

The purpose of this study is to solve the problem about the job satisfaction of a teacher. Ego-resilience, a factor that is related to mental risk care and flexible adaption to various situations, considered as a factor that directly and indirectly effects a teacher's job satisfaction, is the main reason of this study.

So this study is different from other studies as it is about difference of Ego-resilience and job satisfaction, which is a very important factor in determining child-care school's quality. And, this study's purpose is to know the relationship between Ego-resilience and job satisfaction and what subordinate factors of Ego-resilience affect job satisfaction.

For achieving this purpose, research questions were set up as Following;

1) Is there difference in Ego-resilience between child-care teachers according to background variables?
2) Is there difference in job satisfaction between child-care teachers according to background variables?
3) Is there relationship between Ego-resilience and job satisfaction?

The object of this study was performed to 450 teachers from 225 child-care schools, which is 35% of 642 child-care schools (29 national, 13 corporate, 376 civil, 224 household) (Ministry of health and welfare, Dept. of Household; Dept. child-care policy statistics. 2009/12/31); and who have more than 1years of work experience. The withdrawal rate was 72.2%, which are 325 sheets. This study is based on 294 sheets, which excludes insincerely answered sheets.

question 1) is there difference in Ego-resilience between child-care teachers according to background variables?

No valuable difference was found in job experience, level of education, type of schools. Age was found as a valuable data; an average of 3.56 in 5 max was made and made its top most at over 40years old.

question 2) is there difference in job satisfaction between child-care teachers according to background variables?

None of above made a valuable difference but in job experience, 7~10 years was found out to be valuable and in job types, those who graduated graduate schools made valuable points, and in type of schools, corporate schools made valuable points in pay rate and promotion.

question 3) is there relationship between Ego-resilience and job satisfaction?

The relationship of the two was found to be high as .40, which is relatively high, and the highest was optimistic attitude, which is a subordinate of Ego-resilience and the job itself, which is a subordinate of job satisfaction. This shows need of teacher's positive attitude by showing highest relationship between optimistic attitude and job satisfaction.

Finally, relative relationship between Ego-resilience and job satisfaction, optimistic attitude and effective personal relationship showed effects. which means, most or every parts of sub-ordinary factors excluding payment and promotion came out to be valuable variables, also meaning the more optimistic attitude a teacher possess, the more satisfied he/she is.

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

맞벌이 가정의 증가 및 여성의 출산 연령의 고령화와 저 출산 현상, 가족구조의 다양한 변화 등으로 인해 현대사회에서의 영유아교육은 그 중요성이 무엇보다 강조되고 있다. 이는 유아교육기관의 양적팽창 뿐만 아니라 학부모들이 믿고 마음 놓고 맡길 수 있는 보육의 질적인 향상에 관한 문제에도 관심을 증가시키게 되었다.

보육의 질적 수준 향상을 위해 무엇보다 중요한 것은 인적자원인 교사이다. 보육시설이 아무리 좋은 물리적 환경을 갖추었다하더라도 발달적으로 민감한 시기에 있는 영유아의 보육과 교육을 담당하고 있는 보육교사의 영향력이 보육의 질에 결정적인 요인이라는 것은 여러 연구에서도 증명된 바 있다(구은미, 김광웅 2005; 김연진 1995; 유정혜 1997; 조성연 2004, 2005).

그러나 현실적으로 보육교사들은 장시간의 근무에 비해 저임금과 낮은 사회적 인식으로 인한 상당한 스트레스를 경험하고 있으며 이로 인해 높은 이직률의 발생과 보육교사로서의 자부심이나 만족도가 저하되어 양질의 보육을 제공하는데 걸림돌이 되고 있다(김남희, 1993; 유정혜, 1997; 윤혜미, 권혜경, 2003; 조성연, 2004). 이는 보육교사 개인의 문제에 그치는 것이 아니라 영. 유아 및 학부모의 문제로 연결되어 나아가 교육의 질이 저하되는 원인을 제공하고 있다(심순애, 2007; 장주혜, 2008).

결국 보육교사가 교육 및 보육활동과 관련된 여러 스트레스를 어떻게 인식하고 받아들이느냐에 관한 문제는 보육의 질에 직접적인 영향을 미친다고 사료된다.

이러한 스트레스를 극복하는 적응기제로 최근 자아탄력성에 대한 관심이 증가되고 있다.

자아탄력성(ego-resilience)이란 스트레스, 예측불허, 갈등, 불균형 등 적응이 필요한 환경적 맥락에서 자아통제의 특정 수준을 변화시킬 수 있는 개인의 역동적 능력으로 자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절의 하위요인을 포함하며(Block, 1993; Klohnen, 1996), 긍정적 정서성은 자아탄력성과 정적인 관계가, 부정적인 정서성은 부적인 관계가 있다고 하였다(Klohnen, 1996).

자아탄력성에 관한 초기연구는 빈곤이나 가정불화, 정신 병력을 가진 부모 등 위험요소에 노출되었으면서도 잘 적응하면서 성장하고 있는 아동들에게 가정된 개념으로 출발하였기 때문에 아동을 대상으로 한 연구들이 대부분이고 교사를 대상으로 한 연구는 드문 편이지만, 최근 들어 스트레스 환경에서의 교사를 대상으로 한 연구들이 시도되고 있다(심순애, 2007; Sumsion, 2004).

자아탄력성에 관한 선행연구에서 자아탄력적인 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 스트레스를 덜 지각하며, 더 효율적인 스트레스 대처 전략을 사용하며(고민숙, 2002; 권지은, 2003; 박현진, 1996), 자신의 정서를 적절하게 표현하고, 인지적 능력이 우수하며, 문제를 통합적으로 해결하고, 정서적으로 안정되어 있고, 에너지가 풍부하고, 품위가 있으며, 항상 마음을 열어놓고, 다른 사람에게 신뢰감을 준다고 하였다(고민숙, 2002).

덧붙여 말하자면, 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 보육교사는 낙관적

이고 적극적인 태도를 지니고 대인관계에 있어 더 적극적이고 개방적이어서 유아와 온정적인 관계를 형성한다는 것이다(김인숙, 2009; 심순애, 2007)

한편, 우리나라 보육교사의 자아탄력성을 배경변인으로 한 다양한 연구는 이루어지지 않고 있는 실정이다. 교사들은 각기 다른 경험과 교육수준을 갖고 교사가 되며, 이러한 다양한 특성은 교사가 인식하는 교육목표와 교수방법에 있어서 차이를 가져 올 수 있다. 이에 다양한 특성을 지닌 교사들을 이해하고 해석하기 위한 한 측면으로서 교사의 배경변인에 대한 연구들이 이루어지고 있으며(박근희, 2003, 재인용), 다양한 변인 중에서 연령, 학력, 경력, 근무기관 유형은 교사의 배경변인으로 하는 대부분의 연구에서 공통적으로 다루고 있다.

이와 관련하여, 직무만족도를 배경변인으로 한 선행연구에서 보육교사의 직무만족도 수준은 낮은 경향을 보였으며(강민경, 2002; 곽은희, 2004; 김현미, 2005; 윤건호, 2003), 직무만족도가 보육의 질에 중요한 영향을 미친다는 연구결과를 제시하고 있다(구은미, 김광웅 2005; 김연진 1995; 송미연 2001; 유정혜 1997; 조성연 2004, 2005).

학력이 낮고, 교육경력이 적고, 담당 유아의 연령이 낮고, 담당하는 원아수가 적을수록 직무만족도가 높았고(유정혜, 1997), 근무시간이 길수록 직무만족도는 낮았다(권용운 외, 1997; 한임순, 김향자, 1998)는 연구결과에 반해, 학력이 높을수록(유은자, 2001), 교육경력이 많을수록 직무만족도가 높았다는 연구(이희자, 송민재, 2001)보고도 있어 일관된 결과를 제시하지 못하고 있다.

Hoppock(1935)는 직무만족도를 “나는 나의 일에 만족 한다”라고 말할 수 있게 하는 조직구성원들의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태라고 하였고, 김범준(2001)은 학교 조직 내의 한 구성원으로서 사회

적, 경제적, 심리적으로 만족하여 자발적이고 적극적으로 교육활동에 참여하여 학교교육의 목표 달성에 기여하고, 개인으로서는 목표 달성을 추구하는데 있어 만족스러운 마음상태와 태도라는 것으로 규정하고 있다.

보육교사의 직무만족 구성요인에 관한 선행연구에서 보육시설의 근무환경, 직무자체, 인간관계, 사회적 인정, 근무조건, 보수, 승진, 교사의 사회적 배경(김선정, 2002; 김옥석, 2002; 변미희, 2004; 이귀애, 2003; 정효정, 2003) 그리고 직무능력(유은자, 2001), 교사효능감(주미정, 2009), 직무 스트레스 (신동희 2004; 윤혜미, 권혜경, 2003), 직업에 대한 열의(Alati, 2005) 등을 들 수 있다.

우리나라 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계에 대한 연구는 이제 시작 단계 일뿐이다. 이정희, 조성연(2009)은 직무만족도 총점과 자아탄력성의 하위요인들 및 직무만족도의 하위요인들과 자아탄력성의 총점 간의 관계에서 모두 정적상관관계가 산출됨으로써 자아탄력성이 높으면 직무만족도가 높다 라고 하였으며, 자아탄력성의 하위요인인 낙관적인 태도가 보육교사의 직무만족도 수준과 가장 높은 상관관계를 나타냄으로써 보육활동에 임하는 보육교사의 긍정적 태도가 무엇보다 중요하다고 하였다(심순애, 2007; 이정희, 조성연, 2009).

김인숙(2009)은 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 교사가 개인의 성장과 발달, 교수권한, 직무조건, 대인관계 등에 높은 수준의 직무만족도를 보임으로써 자아탄력성이 직무만족도에 직. 간접적으로 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다.

이와 관련하여 최근 자아탄력성이 여러 가지 원인의 스트레스를 효과적으로 조절할 수 있다는 조절효과와 매개효과에 관한 연구들이 활발히 이루어지고 있다(고혜진, 2005; 김아림, 2010; 박은희, 김희서, 2010; 조은향, 2009; 황신덕, 2004;).

이상에서 살펴본 내용을 종합해 볼 때, 보육교사의 직무만족도에 관한 연구는 많이 이루어져있지만, 자아탄력성을 보육교사의 배경변인에 따른 선행연구는 아직 이루어지지 않고 있는 실정이다. 보육의 질적 수준 향상을 위해 보육교사의 다양한 특성을 이해하고 해석하기 위한 한 측면으로서 보육교사의 배경변인에 따른 자아탄력성과 직무만족도 관계분석에 대한 연구에서 보육교사의 일반심리사회적 배경변인을 보육교사의 연령, 경력, 학력, 소속된 기관에 따라 연구함으로써 추후 연구에 기초를 제공해 주는데 연구의 가치를 두고 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계를 일반적 배경변인으로 연구를 수행하였다.

따라서 본 연구에서는 어린이집 영유아보육의 질을 결정하는 중요한 요인인 보육교사의 배경변인에 따른 자아탄력성의 차이와 직무만족도의 차이를 알아보는 것이 다른 연구와 차이가 있으며, 또한 자아탄력성과 직무만족도의 상관관계 및 직무만족도에 영향을 주는 자아탄력성의 하위요인이 무엇인지 알아보고자 함을 연구의 목적으로 한다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

2. 연구 문제

본 연구의 목적은 어린이집 보육교사들의 배경변인에 따른 자아탄력성과 직무만족도 관계를 알아보고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1) 보육교사의 배경변인에 따른 자아탄력성은 차이가 있는가?

2) 보육교사의 배경변인에 따른 직무만족도는 차이가 있는가?

3) 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계는 어떠한가?

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

3. 용어의 정의

본 연구에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

1) 보육교사

보육교사는 대학교 유아교육학과 및 보육학과 그리고 아동학 관련된 학교를 졸업하거나 보육교사 교육원 수료를 통하여 보육교사 1급, 2급, 3급의 보육교사자격증을 소지한 자를 말한다.

2) 자아탄력성

Block(1980)은 자아탄력성은 변화하는 환경에 대한 풍부한 적응능력이며 인지, 사회, 개인영역과 관련된 문제해결에서의 융통성 있는 능력이라고 하였다.

본 연구에서는 자아탄력성을 자신감, 대인관계 효율성, 낙관적 태도, 분노조절로 구분하여 얻어진 점수를 의미한다.

3) 직무만족

직무만족은 개인이 자신의 직무와 관련하여 그 자체뿐만 아니라 둘러싸고 있는 환경적 요인과 복합적인 상호작용에 의거하여 느끼게 되는 긍정적인 감정 상태를 의미한다(김영만, 2004).

본 연구에서는 직무만족 영역을 직무자체, 직무여건, 행정체계, 인간관계, 보수 및 승진, 사회적 인정으로 구분하여 얻어진 점수를 의미한다.

4) 배경변인

보육교사의 배경변인은 교사가 가지고 있는 기본적인 특성으로서, 교사 내적 요인과 교사 외적 요인으로 구분된다. 교사 내적 요인에는 교사의 경험, 개인적 특성, 경력, 학력 등이 포함되고, 교사의 외적 요인에는 시설의 환경과 유아의 특성이 포함된다(조부경, 서소영, 2000).

본 연구에서 교사의 배경변인은 보육교사의 사고방식이나 행동양식에 영향을 미치는 교사 내. 외적 요인을 의미하며, 연령, 경력, 학력, 근무기관유형으로 제한하여 정의한다.

① 연령

일반적으로 보육교사의 연령은 20대에서 40대까지 한정되어 있다. 본 연구대상에는 20대 교사들이 많이 종사하고 있고, 연령에 따라서 경력도 5년 미만이 대다수를 차지하여 전체적인 빈도분포를 고려하여 연령은 20세부터 5년 단위로 본 연구에서 연구범위로 하였다.

② 경력

일반적으로 경력이 많은 교사들은 어린이집의 일상을 쉽게 예측할 수 있는 능력과 영유아들에 대한 통찰력이 높아져서 어린이집 업무 전반에 대한 효율성에 있어서 경력이 적은 교사와 차이가 난다고 사료된다. 본 연구에서 경력은 5년 미만이 대다수를 차지하고 전체적인 빈도분포를 고려하여 경력을 3년 단위로 나누어서 연구범위로 하였다.

③ 학력

학력은 보육교사 자격기준이 보육교사교육원, 전문대학, 4년제 대학을 졸업한 경우로 한정하고 있다. 대학원졸업은 보육교사가 자발적으로 영유아들에게 보다 발달에 적합한 보육환경을 제공하고, 보육의 질적 향상과 자신의 발전을 위해 노력하고자 하는 보육교사들의 바람직한 의지로 본다.

본 연구에서는 대학원 졸업이상의 경우 연구 분석 자료로 사용하여 연구 결과를 얻기에는 적합하지 않는 수의 대상이지만 보육의 질적 수준향상을 위해 보육교사교육원, 전문대학, 4년제 대학, 대학원 졸업이상으로 나누어서 연구범위로 하였다.

④ 재직기관유형

재직기관유형은 교사가 같은 자격을 소지했음에도 불구하고 근무기관 유형에 따라 교사임용 절차나 교사처우와 같은 측면에서 많은 차이를 보이고 있기 때문에 교사의 배경변인으로 연구할 가치를 지니고 있다고 사료된다. 본 연구에서는 국. 공립, 법인, 민간, 가정 어린이집으로 구분하였다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

Ⅱ. 이론적 배경

1. 자아탄력성

1) 자아탄력성의 개념

인간은 누구나 자신이 속한 사회 속에서 타인과의 상호작용에 영향을 미칠 수 있고 타인과의 상호작용을 통해 구성원으로서 조화를 이루며 살아가기 마련인데 더구나 현대사회처럼 급격한 변화 속에서 사회에 잘 적응하고 조화와 균형을 이루며 살아가기 위해서는 무엇보다 적응능력이 필요하다.

탄력성(resilience)이라는 개념은 적응능력과 유사한 개념으로 특별히 구분할 필요가 있어서 고안된 개념이다. 즉 상당한 위험 요인 또는 환경적 결핍이 있음에도 이를 극복하고 환경에 효과적으로 대처하는 능력을 의미할 때 탄력성이라 한다.

Block(1982)은 일시적이고, 적응이 필요한 스트레스의 영향으로부터 다시 그 이전의 자아-통제수준으로 변화시킬 수 있고, 되돌아 갈 수 있는 역동적인 능력을 탄력성과 구분하여 자아탄력성이라고 지칭하였다.

Klohnen(1996)은 자아탄력성은 환경에 따른 스트레스, 역경 혹은 위험에도 불구하고 행동적, 정서적 문제를 보이지 않고 충동통제를 강화 또는 약화시키는 조절능력을 의미하며, 외적 . 내적 긴장원에 맞서 유연하고 풍부하게 적응할 수 있는 일반적인 능력이라고 하였다.

현재까지의 자아탄력성에 관한 연구는 자아탄력성의 정의하는 방식에 따라 세 가지로 구분되고 있다(Luthar, Cicchetti & Becker, 2000).

첫째, 원인으로서의 자아탄력성이다. 이는 정신분석학적 입장에서 성격의 한 유형으로 자아탄력성을 정의한 Block(Block & Block, 1980; Block & Kremen, 1996)은 변화하는 상황적 요구나 스트레스가 많은 환경에서 융통성 있게 반응하는 자아-탄력적(ego-resilient)부분과 자아-취약한(ego-brittle) 부분의 연속체로 보고, 적절한 자아통제를 이룰 때 탄력적일 수 있다고 하였다. 이외에도 심리사회적 입장(Leithwood, 1994)에서는 적응유연성을 선천적으로 타고난 고정적인 특성으로 본다.

둘째, 결과로서의 자아탄력성으로 발달정신 병리학적 관점에서의 자아탄력성에 대한 연구이다. Garmezy(1991)로부터 출발하였는데, 그는 높은 위험에 처한 개인들이 정서적 괴로움을 분명하게 표시하지 않는다는 사실에서 자아탄력성의 개념을 가정하였다. 그 후 지속적인 연구를 통해 자아탄력성을 '높은 위험 상태나 만성적인 스트레스 혹은 그에 뒤따르는 연장된 혹은 심각한 외상에도 불구하고 성공적인 적응(긍정적 기능)을 이룰 수 있는 능력으로 정의하였다(Garmezy, 1993; Masten, Gest & Garmezy, 1990). 즉, 이들은 자아탄력성을 역경과 성공적 적응 사이의 중재하는 요인으로 상정하여, 높은 위험에 처한 표본에서 나타나는 긍정적 발달결과를 측정함으로써 연구 될 수 있다고 보았다.

셋째, 과정으로서의 자아탄력성으로 Cicchetti 와 Garmezy(1993)을 포함하는 최근의 연구들은 종단연구를 통하여 개인의 적응유연성이나 취약성은 극심한 스트레스의 기간 동안은 물론 전 생애 변화의 시기 동안 나타나며 한 시점에서 적응 유연한 아동도 다른 시점에서는 적응유연하지 못할 수 있으므로 적응유연성은 정적인 특성이 아니라고 주장한다(김인숙, 2009, 재인용).

우리나라의 경우 탄력성에 관한 연구는 1990년대 말부터 이루어져 왔지만 아직까지도 그 용어의 의미가 일치되지 않아서 하나의 용어로 사용되지 않고 있다. 어려움이나 위협적인 상황 속에서도 이를 잘 극복하고 성공적으로 적응하는 건강한 특성, 즉 적응유연성(박현선, 1998)으로 번역하거나, 단순한 적응과 구분하여 스트레스 이전의 적응수준으로서의 복귀 능력(회복력), 심리적 건강성(탄력성), 탄력성(김택호, 2004; 장휘숙, 2001), 자아탄력성(장경문, 2003), 심리적 유연성 등의 다양한 용어로 사용되고 있다. 정미현(2003)은 자아탄력성은 한 마디로 '적응능력'이며, 개인은 저마다 크고 작은 스트레스를 다뤄야 하며 인생의 변화에 적응해야만 하는데, 그 중 어떤 사람들은 다른 사람에 비해 더 만족스럽게 어려움을 효과적으로 처리한다는 것이다. 고민숙(2002)은 자아탄력성은 상황의 요구에 따라 자아통제를 강화시키거나 완화시키는 메타적인 능력을 의미하는 것으로 당면한 상황에 대처하기 위해 자아통제의 수준을 변화시키는 자아동기 조절능력과 인지능력을 포괄하는 개념이라고 하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 자아탄력성은 단순히 스트레스를 견뎌내는 저항능력을 의미하는 탄력성이나 일반적 상황에서 충동을 표출하거나 억압하는 수준을 나타내는 자아통제 등의 관련 개념들과는 구분된다. 즉 자아탄력성을 상황의 요구에 따라 자아통제를 강화하거나 완화시키는 메타적인 능력을 의미하며 자아의 동기조절능력과 인지적 능력 등을 포괄하는 개념이라고 할 수 있다.

2) 자아탄력성의 구성요소

자아탄력성(ego-resilience)이란 스트레스, 예측불허, 갈등, 불균형 등 적응이 필요한 환경적 맥락에서 자아통제의 특정 수준을 변화시킬 수 있는 개인의 역동적 능력으로, 자신감, 대인관계 효율성, 낙관적 태도 분노조절의 하위요인을 포함한다(Block, 1993; Klohnen, 1996).

Kolhnen(1996)은 그의 연구에서 자아탄력성의 구성개념과 자아탄력적인 요소에 대해 잘 설명하고 있다. 그의 연구를 종합해서 정리해 보면 현상적으로 자아체계가 잘 기능하고 주변여건이 안정적이라 할 수 있을 때 개인은 생활에 흥미를 느끼고 일관성을 보이고 자존감을 유지 할 수 있으며 대인관계 내에서도 반응적이 된다. 바로 이 자아기능의 특수한 예로서 욕구를 지연한다거나 공격성을 억제한다거나 비 구조화된 상황하에서 조심스러워지는 것 등을 들 수 있다. 이렇게 자아를 구성하는 자아 구조체들은 서로 연관되어 관련을 맺으며 방어 가능한 경계 안에서 성격체계를 유지하고 심리적으로 적응적 양식을 갖춤으로써 자아탄력적인 구성개념으로 설명된다. 결국 자아탄력성은 외적 내지 내적 긴장원에 맞서 유연하고 풍부하게 적응 할 수 있는 일반적 능력으로 정의 될 수 있으며 긍정적 정서성은 자아탄력성과 정적인 관계가 부정적 정서성은 부적인 관계가 있는 개념이라고 할 수 있다. 또한 낙관주의, 생산적이고 자율적인 활동력, 대인관계에서의 통찰력과 따스함 능숙한 자기 표현력을 구성요소로 가지고 있다.

서지영(2002)은 자아탄력성을 세 가지로 요약하여 소개하고 있는데, 그 첫 번째 특성은 사회적 유능감으로, 타인들과의 관계에서 협력과 의사소통을 잘 하고 타인의 감정을 잘 공감해 주며, 자신을 둘러싼 문제상황들을 잘 해결해 나가는 것이다. 두 번째 특성은 자신에 대한 높은

지각력인데, 자신에 대한 확신을 가질 수 있고, 자신을 잘 이해하고 인식하는 것을 의미한다. 세 번째 특성은 목표의식을 가지고 미래에 대해 설계할 수 있는 능력을 의미한다.

Block & Block(1980)은 첫째, 스트레스 대처능력(다양한 문제 해결 전략) 둘째, 성격 안정성(덜 불안해함, 덜 의심함, 덜 뾰로통해짐) 셋째, 자신감(자기확신, 자기 수용) 넷째, 능동적인 참여와 융통성 있는 즉응(창조성과 새로움 추구) 다섯째, 대인관계(정서표현의 적절성, 공감) 여섯째, 인지능력(유창성, 유능성, 영림함) 등으로 구분하였고,

Wolin(1993)은 탄력성을 가진 아동들의 특성을 통찰력, 독립성, 관계성, 주도성, 창의성, 도덕성의 7가지 요인으로 제시하였다.

박현진(1996)은 대학생의 개인적인 탄력성은 자신감, 대인관계, 효율감, 낙관적 태도, 분노조절능력을 구성요인으로 보았으며, 탄력성이 높은 집단은 지각된 스트레스 및 우울과 높은 부적인 상관을 나타낸 반면, 탄력성이 낮은 집단은 스트레스가 높았으며, 그 중 낙관적 태도가 우울과 가장 높은 부적상관을 보인다고 하였다.

윤현희(1989)에 의하면 KPI-C(Korean Personality Inventory for children)의 자아탄력성의 척도들의 요인 분석 결과 또래관계 및 자신감, 자기수용 및 낙천성, 가족관계의 3요인이 산출하였고, 낙천성, 공감과 자기수용, 집중력과 자신감, 이해력, 리더십 등의 5개의 하위요인으로 구분하였다.

박은희(1996)는 자아탄력성을 대인관계, 활력성, 감정통제, 호기심, 낙관성으로 구성하였으며, 하위요인에서 대인관계는 계속 다른 사람의 긍정적인 관심을 얻는 능력을 설명하고, 활력성은 삶의 문제들을 해결하는데 활동적이고 환기적인 접근을 하는 능력, 감정통제는 고통이나 괴로운 상황에서도 그들의 경험을 구성적으로 인식하는 능력, 낙관성은 삶의

의미에서 긍정적인 신념을 유지하는 능력, 호기심은 새로운 것을 알고자 하는 능력을 설명해 주고 있다.

이해리, 조한익(2006)은 자아탄력성의 구성요인을 내적 특성와 외적요인으로 보고 있을 뿐만 아니라 외적 보호요인에 가정적 요인 이외에도 학교와 또래관계, 지역사회 자원과의 상호작용까지 포함한 총체적 관점을 지향하였으며, 목표와 희망, 낙관주의라는 의지적 차원을 포함한 관점을 제시하였다.

이상에서 살펴 본 바와 같이, 자아탄력성을 구성하는 요인들에 관한 연구들에서 공통적으로 나타나는 요소들은 낙천성, 자율성 및 능동적인 활동성, 타인에 대한 공감, 원만한 대인관계 등으로 삶에 대한 자신감, 통제감, 긍정성 등을 설명해 준다.

3) 자아탄력적인 사람의 특성

자아탄력성은 자아탄력적인 개인의 구체적인 행동특성을 알아봄으로써 이해될 수 있다. 어떤 사람이 탄력적인가에 대한 연구는 보호요인을 중심으로 이루어진 경향을 보인다. 보호요인이란, 개인이 위험에 저항하거나 개선시키도록 돕는 내부적, 외부적 요인을 모두 포괄하는 개념이다. 탄력적인 개인이 되도록 만드는 보호요인은 크게 3가지 범주로 분류될 수 있는데, 그 첫 번째 범주는 기질, 변화에 대한 반응성, 인지능력, 대처기술과 같은 성향적 특성이고, 두 번째 범주는 가족과 관련된 요인들이다. 마지막으로 세 번째 범주는 가족 외적인 사회적 환경과 관련된 요인들과 관련된다.

성인의 자아탄력성 구조를 연구한 Klohnen(1996)은 자신감 있는 낙천성, 자기확신, 개인적 적응, 이상적 자기, 생산적, 활동성, 성취, 통솔력, 대인관계의 통찰력과 따뜻함, 양육, 내적지지, 창조적 성격, 능숙한 표현, 친근감 등을 자아탄력성을 구성하는 성격특징이라고 보았다.

미네소타 대학의 Sharon(1999)은 '변화: 상실과 기회 그리고 자아탄력성' 이란 연구논문에서 자아탄력적인 성인에게서 나타나는 특성을 다음과 같이 발표하였다.

① 긍정적인 사람(Positive People): 삶을 도전적, 역동적이고 기회로 가득한 것으로 보는 능력을 개발한다. 변화 때문에 일어나는 위험이나 위협요소들에도 위축되거나 압도되지 않는다. 그 들은 갑작스럽게 일어난 스트레스가 삶의 다른 부분에 영향을 주지 못하도록 구분한다.

② 목표에 집중하는 사람(Focused People): 지향하는 목표를 향해서 집중하기로 마음을 결정함으로써 그 가운데 일어나는 방해물이나 장애들에 휩싸이지 않도록 한다.

③ 유연한 사람(Being Flexible People): 불확실성을 만났을 때 다른 대안들을 모색 할 수 있도록 열려있다. 자신의 감정과 약점을 깨닫고 있으며 언제 내적인 혹은 외적인 한계를 수행해야 할지도 알고 있다.

④ 상황을 재구성하는 사람(Organized People): 모호성을 관리하는데 구조화된 접근을 꾸준히 개발한다. 그들은 사전에 미리 구조를 확립해 두지만 변화가 일어나는 중 필요하면 재구성한다. 그들은 언제 다른 이들의 도움을 청해야 하는지도 잘 알고 있다.

⑤ 혁신적인 사람(Proactive People): 변화에 지향하기보다는 변화와 더불어 일한다. 그들은 차후 그 비슷한 상황에 적응할 수 있도록 변화를 경험하는 중에 배워야 할 교훈들을 끄집어낸다. 또한 변화하는 상황에 맞게 재구성해서 창조적으로 자원들을 사용한다.

Sharon(1999)은 또한 자아탄력적인 성인들이 변화를 준비하는 삶의 방식을 다음과 같이 설명하고 있다.

첫째, 모호성을 인정한다. 모든 일에는 옳고 그름이 분명치 않고 상황마다의 최선의 방법이 다를 뿐 아니라 목표와 비전, 경제적인 상황 등 모든 조건이 완벽 할 수 없음을 인정한다.

둘째, 정보를 공유한다. 의사결정과 실제수행에 충분한 시간을 갖고 비슷한 변화나 어려움을 갖고 있는 사람들과 합류해서 정보와 경험을 나눔으로 문제해결에 집중한다.

셋째, 주변에 있는 가능한 사람들에게 도움을 청할 수 있다. 정보수집과 대안모색, 의사결정과 실행에 도움이 되는 남녀노소 전문가. 비전문가를 활용할 수 있다.

넷째, 비전을 가져라. 자신과 조직의 미래에 대해 다른 사람의 지시나 요구, 물적 보상이나 격려가 없이도 자신이 있는 자리에서 최선의 역할을 해서 보이지 않는 힘을 드러내는 것을 말한다.

하현주(2007)은 자아탄력적인 사람들은 상황에 따라 긴장, 인내의 수준을 강화시키거나 약화시키는 조절능력이 높기 때문에 낯선 상황에서 변화하는 상황적 요구들에 유연하게 반응함으로써 성공적으로 적응할 수 있다고 하였고, 자아탄력성은 높은 사람은 공격에 민감하지 않으며, 인간관계에서 일어나는 문제나 갈등을 해결하는 능력이 뛰어나다. 자아탄력성이 낮은 경우는 낯선 상황이나 스트레스 상황에서 융통성이 부족하며 적응의 효율이 떨어진다고 하였다(구형모, 황순택, 김지혜, 2001).

자아탄력성에 따른 성격유형들 간의 성격특질에 관한 연구에서 자아탄력적인 집단이 성격특질에서 외향적이고 친화적이고 성실하며 정서적으로 안정되어 있고, 자신의 경험에 대해 개방적인 유형이라고 말한다(구형모, 2000).

민동일(2007)은 자아탄력성 정도에 따라 정신 건강의 차이를 검증한 결과, 자아탄력성 수준이 높을수록 정신건강이 양호한 것으로 나타났다. 즉, 자아탄력성이 높으면 분노와 감정폭발 성향이 상대적으로 낮았으며, 이유 없이 불안하고 주의집중이 잘 안 되는 성향이나 타인에 대한 지나친 불신 경향 및 대인관계에 있어서의 예민성도 낮았다고 하였다.

이상의 연구에서 자아탄력성이 개인이 갖는 긍정적인 적응요소로서 복잡하고 스트레스적인 현대 생활에 건강하게 적응하기 위해 함양해야 할 개인의 중요한 성격자원이라는 것을 의미한다(장경문, 2003).

3. 직무만족도

1) 직무만족도의 개념

직무만족을 처음 연구한 Hoppock(1935)는 직무만족이란 조직구성원의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태라고 정의하며, 직무수행자의 직무수준과 직무만족 사이에는 긍정적인 관계가 있음을 검증하였고, 직무환경이 생산성에 주는 영향을 연구한 호손(Hawthorne) 실험의 결과에 의해 그 중요성이 인식되어 직무만족에 관한 측정을 위해서는 인간의 만족상태를 보다 객관화하여 설명할 수 있는 개념적 정의를 요구하게 되었으며, 이후 심리학자들은 직무만족에서 개인들의 태도, 감정, 지각 등의 중요성을 강조하였고 이와 관련된 많은 연구가 이루어져 왔다.

직무만족에 대한 학자들의 개념적 정의를 살펴보면 다음과 같다.

산업심리학자 Locke(1973)는 개인스스로 직무에 대해 평가하고 그 결과 파생되는 유쾌한 또는 긍정적인 감정 상태를 직무만족이라고 정의하

였다. Smith(1975)는 직무만족이란 각 개인의 자기직무와 관련되어 경험되는 모든 호감이나 약감의 총화 또는 이러한 호감이나 약감의 균형상태에서 기인되는 하나의 태도라고 정의하였다.

Willamson(1996)은 직무만족이란 개인이 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위하여 나타내는 직업적 관심과 열의이며 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 즐겁고 긍정적인 정서적 상태로서 개인이 기대하고 요구할 보상과 실제 제공되는 보상간의 차이에 의해 결정되는 만족감이다. 즉, 직무만족이란 개념은 일반적으로 직무와 관련된 유쾌한 정서상태를 의미한다.

직업으로서 보육교사는 직무의 성격상 전문직에 속하며 유아에 대한 교육과 보육에 교사가 미치는 영향이 크기 때문에 그 역할과 책임이 상당히 중요하다(김종철 외, 1996; 이영석, 1997; 윤건호, 2003). 유아의 신체적 성장만이 아니라 정신적인 성장, 감성적인 성장에 이르기까지 전인적인 성장을 이해해야 하고 총체적인 교육을 담당해야 하는 보육교사는 유아에게 신뢰감을 주고 부모의 대리자로서 사랑을 베풀어야하는 위치에 있으므로 자신의 직무에 만족해야 하는 당위성에 처해있다(임옥희, 2004).

이러한 직무만족은 교직을 수행하는 교사들에게도 그들의 교수활동의 적극성을 향상시킬 수 있는 중요한 요소로 볼 수 있다. 교사를 대상으로 한 직무만족에 관한 연구에서는 교사 자신이 직무에 만족하게 되면 교사 자신이나 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼므로 직무 성과가 높아지고(박희덕, 2000; Kelley, 1994), 궁극적으로 교육의 질을 향상시키는 요인이 된다고 하였다. 또한 직무만족도는 개인 특성과 조직 환경 간의 영향의 결과로 생기는 것으로 개인의 특성은 개인이 가진 능력과 욕구를 포함하는 성격의 체계를 의미하며, 조직 환경은 개인의 특성을 보강해

주는 조직체계로 본다.

즉, 직무만족은 조직효과를 나타내는 요소 중의 하나이며, 직무만족에 대한 불만이 스트레스를 쌓이게 하여 그것이 사람의 신체에 영향을 미치기 때문에 직무만족이 중요하다고 볼 수 있다(이부군, 2002).

김영만(2004)는 직무만족이란 개인이 자신의 직무와 관련하여 그 자체뿐 아니라 둘러싸고 있는 환경적인 요인과의 복합적인 상호작용에 의하여 느끼게 되는 긍정적인 감정 상태라고 보았다. 즉, 거시적인 입장에서 조직에 속한 개인으로서의 교사는 조직 환경이 제공하는 체계 및 행정, 조직구성원으로서의 대우 등에 관한 만족감을 갖고 있으며 가르치는 작업에 있어서 수업상황과 관련된 주변 상황에 대한 이해와 만족감을 가게 된다.

한편, 임정숙(1997)은 많은 유아교사들은 생계를 목적으로 직무를 수행하기 보다는 개인의 자아실현과 적성에 알맞기 때문에 이를 선택하여 활동하고 있다는 연구결과로 보아 보육교사들은 열악한 환경에서도 양질의 교육을 제공하기 위해 끊임없이 노력하고 있음을 알 수 있다.

보육 교사의 직무와 관련된 특성 및 만족도는 안정적이며, 질 높은 보육서비스를 제공하는데 있어서 매우 중요한 요소임이 여러 선행 연구의 결과에서 알 수 있다(곽은희, 2004; 김현미, 2005).

이에 본 연구에서는 직무만족을 '보육교사가 어린이집에서 자신의 역할이나 임무에 대해 느끼는 정서로서 직무자체인 보육활동 뿐만 아니라 각종 인간관계 및 근무환경이나 복지 등에서 총체적으로 느끼는 성취감과 보람' 이라고 정의하기로 한다.

2) 직무만족도의 구성요소

직무만족의 영향요인에 관한 연구로 오석흥(2000)은 Herzberg의 2요인 이론(two-factor theory)이라는 동기. 위생이론을 연결해서 제시하였다. Herzberg의 2요인 이론은 욕구가 충족 되었다고 해서 모두 동기부여로 이어지는 것은 아니라고 주장한다. 어떤 욕구는 충족되어도 단순히 불만을 예방하는 효과 밖에 없으며, 욕구충족이 동기부여의 효과를 가져 오는 요인을 동기요인(motivators), 단순히 불만족을 예방하는 효과만을 가져오는 요인을 위생요인(hygiene factor)이라고 하였다.

동기유발요인과 위생요인은 다음과 같은 특징들로 설명할 있다(오석흥, 2000).

첫째, 인간의 기본적인 욕구는 서로 반대 방향을 가리키는 두 개의 평형선과 같이 이원적인 욕구 구조를 가지고 있다. 한 가지 욕구 체계는 불유쾌한 것이나 고통을 피하는 것이고 다른 한 가지 욕구체계는 개인적인 성장을 갈구하는 것이다.

둘째, 조직생활에서 만족을 주는 요인과 불만을 주는 요인을 서로 다르다. 직무만족의 결정 인자는 직무상의 성취와 그에 대한 인정, 보람있는 직무, 직무상의 책임과 성장 등 직무 자체에 관련되어 있고 개인에게는 성장감을 줄 수 있는 요인이다. 불만을 야기하는 요인들은 조직의 정책과 행정, 감독, 보수, 대인관계, 작업조건 등 직무외적 또는 환경적 요인들이다.

셋째, 불만요인의 제거는 불만을 풀어주는 소극적 효과를 가질 뿐이며, 그러한 효과가 직무형태에 미치는 영향은 단기적임에 불과하다. 반면 만족요인의 확대는 인간의 자기실현 욕구에 자극을 주고 적극적인 만족을 가져다준다. 불만요인의 제거는 불만을 방지하는데 기여할 뿐이지

만 만족요인(동기요인)의 개선은 직무수행의 동기를 유발한다. 이러한 동기요인은 직무수행과 관련한 성취감과 책임감, 승진의 기회, 타인의 인정, 직무 자체 등이 포함되며, 위생요인은 직무수행에 수반되는 외재적이고 부수적인 조건들로 보수, 기관의 정책, 신분보장, 작업조건, 동료관계, 상관의 감독 방식과 내용이 포함된다.

주삼환(1985)은 이러한 이론을 서구와는 문화가 다른 한국의 교육계에 적용한 결과 동기-위생이론이 대체로 긍정적임을 입증하였다. 그의 연구는 교사의 교직태도에 영향을 주는 요인과 교사가 교직에 대하여 행복감을 느끼거나 만족감을 갖게 하는 요인을 찾는 것과 불행감이나 불 만족감을 갖게 하는 요인을 찾는 것이었다. 그 결과 만족 요인으로 성취감, 과업자체, 안정감, 책임감등이 의미 있게 나타났고, 불만족 요인으로는 근무조건, 학교방침과 행정, 보수, 장학, 상사와의 인간관계 등이 나타났다. 이에 만족요인은 직무자체와 관련된 것들이고 불만족요인들은 이를 둘러 싼 환경적인 요인들이었다.

이향희(1997)는 유아교사의 직무만족도를 연구하면서 직무만족도는 크게 두 가지 성향을 고려하여야 한다고 하였다. 첫째는 직무에 대한 정서적 반응으로 내성, 즉 자기관찰을 통해서 이해 될 수 있는 것이고, 둘째는 원하는 것과 실제의 격차로서 이해하는 것이다. 전자는 보육교사가 스스로 자신에게 갖는 내부적인 심리적 요인과 관계된 개인적 지각이고, 후자는 기대 혹은 요구하는 것과 실제의 차이에서 오는 외부적인요인에 대한 인식과 관련되어 있다. 이러한 내. 외부적인 심리적 요인에 따른 지각은 개인마다 다르며, 따라서 직무만족도는 다분히 주관적인 개념으로 이해될 수 있다(신유근, 1985).

이는 보육교사의 처우가 낮음에도 불구하고 보육기관과 개인적인 특성에 따라서 직무만족도 다르게 나타나는 것에서 알 수 있다(임정숙,

1997). 따라서 보육교사의 직무만족도를 정리해 보면, 보육교사가 수행하는 업무의 특성, 전문성을 갖춘 직업으로서의 사회적 인식, 보육기관의 조직운영 특성 등과 보육교사 자신이 직. 간접적으로 관여해서 행해지는 모든 행위 등에서 개개인이 지각하는 성취감, 행복감 및 자아존중감이라고 할 수 있다(이진화, 이승연, 2006).

전명임(2007)은 보육교사의 직무만족도에 관한 연구에서 직무만족도의 하위변인을 직무, 사회적 인정, 원장과 동료와의 관계, 근무환경, 보수 및 승진의 기회에 대한 만족정도가 포함된다고 정의하였다.

현미옥(2005)은 직무자체, 근무여건, 행정체계, 인간관계, 보수 및 승진, 사회적 인정 등의 6개의 하위요인으로 분류하였는데, 직무자체만족도란 교사의 직무의욕 및 학습지도에 대한 성실함고 적성에 대한 만족을 말하며, 근무여건 만족도는 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 말한다. 행정체계 만족도는 시설장의 철학, 운영방법, 행정조직의 구성과 역할 등에 관련된 전반적인 의사소통을 의미하며, 인간관계 만족도는 시설장, 동료교사, 기타 직원들과의 상호 수용적인 인간적 유대를 의미했다. 보수 및 승진 만족도는 보수와 승진 가능성에 대한 만족을 나타내며, 사회적 인정 만족도는 사회적 지위와 관련되는 개념으로 내. 외부적으로 갖게 되는 서열 또는 위치를 말한다.

본 연구에서는 직무자체, 근무여건, 행정체계, 인간관계, 보수 및 승진, 사회적 인정 등의 6가지 구성요소를 직무만족도의 하위요인으로 한다.

3) 직무만족의 중요성

인생에서 가장 중요한 선택은 직업선택과 배우자의 선택이라는 말처럼 직업을 통해서 개인은 성취감을 맛보고 그 속에서 자신의 생활에 대한 만족도를 증진시키는 것은 무엇보다도 중요한 일이 아닐 수 없다.

직무만족의 정도는 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어오고 있다. 이는 구성원 개인과 조직의 입장으로 나누어 살펴보면 다음과 같다(신유근, 1985).

먼저 조직 구성원의 입장에서 살펴보면 직무만족은 다음과 같은 이유에서 중요하다.

첫째, 가치 판단적 측면에서 중요하다. 대부분의 성인들은 그들 생활의 대부분을 직장에서 보낸다. 따라서 성인들은 삶의 대부분이 유쾌하고 충족된 것이기를 바랄 것이고, 직장은 단지 생계를 위한 소득을 얻는 곳이 아니라 생활을 얻는 곳이어야 하며, 이러한 면에서 종사자의 직무만족은 조직이 사회에 대하여 주는 사회적인 책임의 범주로 강조되고 있다.

둘째, 정신건강의 측면에서 중요하다. 직무만족은 전반적인 심리적 조정과 생산적인 삶의 중요한 구성요소이다. 사람들은 자기 생활의 한 부분이 불만족스러우며 그것이 전이 효과를 가져와 관련 없는 다른 부분의 생활도 불만족스럽게 보는 경향이 있다. 그러나 직무 불만족이 생기면 보상효과로 다른 생활을 충실히 하여 상쇄하려 한다고 주장하기도 한다.

셋째, 신체 건강과도 중요한 관련성이 있다. 일을 좋아하는 사람이 오래 산다는 연구 결과가 있다. 일에 대한 만성적인 불만은 스트레스의 한 형태를 표현하는 것으로서 이 스트레스는 유기체에 큰 부담을 주어 여러 가지 질병을 낳게 만들기 때문이다.

다음으로 조직의 입장에서 살펴보면, 다음과 같은 측면에서 직무만족의 중요성을 찾을 수 있다.

첫째, 자신의 직무생활에 긍정적인 감정을 가진 사람은 외부사회에 대하여 자기가 속해 있는 조직에 대해 긍정적인 입장을 취하게 되므로 그 조직은 신입사원의 충원이 원활하게 되고 조직생활의 합법성과 목적이 고양될 수 있을 것이다.

둘째, 직무만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고, 이에 따른 생산성 증대효과도 얻을 수 있다.

셋째, 직무만족의 결핍과 직무로서의 소외는 낮은 사기, 낮은 생산성과 건강하지 못한 사회를 초래하게 된다. 즉, 만족감을 느끼는 종사자는 결근율이 낮고 실적이 높으며, 또한 근로분쟁이 적고, 만족도가 낮은 종사자보다 더 높은 성과를 나타내는 연구 결과가 있다. 또한 직무만족은 개인 생활 및 여가 등에서 비 직무적인 만족을 유도하는 것으로 밝혀지고 있다.

양현숙(1998)은 교사의 직무만족감은 개인적 측면과 조직적인 측면에서 중요성을 지니고 있다고 하였다.

첫째, 개인적 측면에서 직무만족은 삶의 질, 가치판단에 중요한 영향을 미치는 것으로 업무수행의 결과로 얻어지는 성과에 따라 성취감을 찾아 삶의 보람을 갖게 되어 개인적인 행복감을 느끼거나 업무에 관한 불만, 불안정한 정서상태의 역기능적인 장애까지 유발할 수 있는 전이효과를 갖게 할 수 있다.

둘째, 직무만족은 개인적 측면뿐만 아니라 조직에까지 영향을 미쳐 직무만족이 높으면 생활이 안정되어 창조성, 생산성을 향상시키고 조직의 운영관리에 적극 협조하게 된다고 하였다. 또한 직무에 대한 개인의 긍정적인 감정과 태도는 조직에 긍정적인 반응을 하여 조직에 대한 대외적

인 인식이 높아져 조직 내의 활동과 목적성을 높이는 효과가 있다는 점에서 조직적인 측면에서도 매우 중요한 역할을 한다고 하였다.

윤건호(2003)은 보육교사와 유치원 교사를 대상으로 직무만족도를 비교하였는데, 하위변인인 동료교사, 근무환경, 보수, 직무자체, 원장과의 관계에서 유치원교사의 직무만족 정도가 보육교사보다 높았고, 행정제도 측면에서만 보육교사의 만족 정도가 높은 것으로 나타났다. 김지수(1996)은 교육경험이 짧은 교사일수록 직무에 대해 불만족하는 결과가 나타났으며, 교사의 경력 또한 직무만족에 중요한 변인으로 제시하고 있다.

3. 자아탄력성과 직무만족도의 관계

1) 보육교사의 자아탄력성

Garmezy(1983)는 자아탄력적인 사람은 가족 또는 타인에게서 긍정적인 반응을 이끌어내는 성격적 특징을 가지고 있다고 하면서 이들은 삶의 어려운 문제들을 해결하는 데 활동적이고 환기적인(evocative) 접근을 하고 감정적으로 어려운 경험을 잘 해쳐나가는 능력을 가지고 있으며 고통이나 괴로운 상황 속에서도 그들의 경험을 구조적으로 인식하는 능력이 있다고 하였다. 이는 보육교사가 가지고 있는 교육적 기술보다는 보육교사가 가진 신념체계, 직업의식, 자아개념과 같은 질적인 변인이 교육의 실제에 중요한 역할을 하다는 것을 의미 한다.

유아교사의 자아탄력성에 대한 선행연구를 살펴보면, 심리 사회적 특성인 자아탄력성이 보육교사로서의 적응과 관련한 중요한 개인적 변인으

로 주목받고 있다. 정서적 정보를 유능하게 다루는 사람이 적응적으로 기능할 수 있으며, 동일한 어려움을 겪고 있더라도 개인에 따라 성공적인 적응양상을 나타낼 수 있다는 측면에서 보육교사로서 적응에서 자아탄력성의 중요성이 부각되고 있다.

Scheier & Carver(1985)의 연구에 의하면 낙관주의는 문제 중심적 대처, 치밀한 대처계획, 사회적 지지 구하기, 스트레스 상황의 적극적인 측면과 정적인 상관을 보였으며, 가능한 한 직면하고 있는 문제를 효과적으로 해결하는데 초점을 맞추는 한편 그들의 부정적인 정서를 제거하는 이중적 과정을 통해 문제에 잘 대처하는 결과를 보여주었다(김혜정, 2003). 또한 자신감과 긍정적 자아상, 자아효능감이 적극적 대처방법과 관계가 있는 것으로 나타났다. 자신감이 높고(이재석, 2003), 자기모습을 긍정적으로 볼수록(김은정, 1999) 그리고 자아효능감이 높을수록(강길선, 2004)스트레스 대처 시에 적극적인 대처방식인 문제 해결식 대처방식을 더 많이 사용하였다.

보육교사를 대상으로 한 심순애(2007)는 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 보육교사는 낙관적이고 적극적인 태도를 지녀 대인관계에 있어 더 적극적이고 개방적이어서 유아와 온정적인 관계를 형성한다는 연구 결과를 제시하였고, 김인숙(2009)은 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 교사가 개인의 성장과 발달, 교수권한, 직무조건, 대인관계 등에 직. 간접적으로 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 이정희, 조성연(2009)은 보육교사가 낙관적 태도를 취할수록, 자신감을 가질수록, 대인관계를 잘 형성할수록, 분노조절을 잘 할수록 보육교사로서의 직무수행에 대한 만족 수준이 더 높다고 할 수 있다. 특히 보육교사의 낙관적인 태도가 보육활동에 임하는 보육교사의 긍정적 태도가 무엇보다 중요하다는 점이 드러났다고 하였다.

안진희(2010)는 전문성 발달 수준이 높은 유치원 교사는 전반적으로 자아탄력성이 높다는 것을 밝혔고, 여선영(2005)은 아동상담자의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진(Burn out)과의 관계의 연구에서 상담자가 가지고 있는 개인적 특성 중 자신감과 대인관계효율성, 낙관적 태도는 심리적 소진을 감소시키는 방향으로 영향을 미친다는 점을 밝혔다.

자아탄력성을 이루고 있는 각 하위요인인 낙관적 태도, 자신감, 대인관계, 분노조절이 스트레스 대처에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보면, 먼저 낙관적 태도를 가진 사람은 행동이 긍정적이고 정서적 측면에서도 긍정적인 정서를 가지며, 스트레스 사건의 좋지 않은 영향을 최소화하여 목표를 획득하고자 하는 경향이 있었다(박경자, 1997). 또한 인생에서 낙관적인 신념을 가진 사람들은 동기, 내구력, 수행수준이 더 높은 것으로 밝혀졌다(김혜정, 2003). 역경에 대한 대처행동의 측면에서 낙관적인 성향의 사람은 이를 가볍게 여기고 다시 회복 가능한 것으로 생각하며 긍정적인 자세로 해결을 위한 행동들을 해나가게 된다(Seligman, 1991).

2) 보육교사의 직무만족도

보육교사의 직무만족감에 대한 선행연구들은 대체적으로 교사 개인적인 변인에 따른 직무만족감의 정도(이선임, 2004)를 알아보거나 직무만족감에 영향을 미치는 개인 및 환경적 요인이 무엇인지 알아보며(김숙희, 2006), 직무만족과 관련성이 있는 이직, 조직 내에서의 의사소통에 관한 연구(서지영, 서영숙, 2002)들로 이루어져 있으며, 보육교사가 인

식하는 직무만족도는 낮은 경향이 있음을 보여주고 있다(강민경, 2002; 곽은희, 2004; 김현미, 2005; 윤건호, 2003).

보육교사의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 요인들로 직업의 안정성, 승진기회, 사회적 지위와 보수 등의 근무조건, 동료 및 원장과의 관계 등 다양한 내. 외적인 요인들을 제시하였고, 이러한 물리적 특성 및 행. 재정적인 영향 이외에 보육교사의 심리적인 요인, 즉 정서적인 태도도 중요하고 의미 있는 영향을 미치는 요인으로 제시하였다.

우리나라 보육교사의 직무만족도와 관련된 선행연구를 살펴보면, 최진호(1996)는 보육교사의 직무만족도는 시설유형에 따라 차이가 있었고, 연령이 많은 교사가 적은 교사보다 더 높은 직무만족도를 보였으며, 국. 공립보육시설 교사는 사회적 인정, 승진, 임용, 신분보장 등에서, 민간보육시설 교사는 직무자체, 재교육, 지원체계 등 직무와 관련된 요인에서 직무만족도가 높게 나타났다. 도순남(1999)은 근무조건, 아동의 발전에 대한 성취감, 동료와의 관계, 사회적 인정으로 분류하여 직무스트레스와의 관계로 직무만족을 살펴보았는데, 그 결과 직무만족은 연령이 많을수록, 경력이 대체로 많을수록, 공립교사, 기혼교사가 높게 나타났다. 곽연이(2003)는 보육시설에 근무하는 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 연령은 30대 이상, 기혼의 보육교사가 직무에 더 만족했으며, 보육시설의 정원이 100~200명 사이의 보육교사가 직무만족도가 높았다. 또한 각종 연수에 참여한 교사일수록 직무만족도가 높았다. 강혜경(2001)은 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도는 보통이며, 하위 요인별로 보면 경제적 요인에서 가장 스트레스를 많이 받고, 직무자체에서 만족도가 가장 높게 나타났다고 하였다. 또한 학력이 높을수록 스트레스가 높게 나타났으며, 고졸 교사가 가장 직무만족도가 높게 나타났다. 경력에 따라서 직무만족도는 경력이 높을수록 낮게

나타났다. 허정희(2005)는 어린이집 유형에 따라 직무만족도의 차이가 있는 것을 알 수 있었으며, 국. 공립 어린이집에 비해 민간 어린이집 교사들의 직무만족도가 더 낮은 것으로 나타났고, 국. 공립 어린이집 교사들의 경우 교사들의 연령이 어릴수록 자신의 직무에 대해 만족하였고, 교사의 경력이 4~5년일 경우, 학력이 전문 대졸이하 일 때 자신의 직무에 가장 만족하고 있는 것으로 나타났다. 민간어린이집의 경우 연령이 36세 이상 일 때, 학력이 대졸이상 일때 직무에 가장 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이준구(2009)는 영유아보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구에서 학력이 높을수록 미혼보다는 기혼자가 직무만족도가 높았다. 시설환경에 따른 직무만족도에서는 도시보다는 시골이, 민간 어린이집 보다는 국. 공립어린이집의 보육교사가 직무만족도 높았다. 직위가 높을수록 만족도는 높았지만 보수는 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 정명자(2008)은 보육교사의 직무만족에 관한 연구에서 연령이 높고 경력이 많은 교사가 직무만족도가 높았고, 동료교사와 시설장과의 관계에서는 국. 공립시설이 만족도가 높게 나타났다. 보육교사의 사회적 인식, 전문직 대우, 신분 보장 등 직무특성의 낮은 만족도를 보였다. 경규혜(1995)는 자기직업에 대한 인식, 보수, 근무시간, 원장 및 동료교사의 협조관계, 자율성, 전문지식으로 분류하여 보육교사의 직무만족도를 연구한 결과 보육교사들은 직업자체에 대해 전체적으로 만족하고 있으나 보수에 대해서는 불만을 가지고 있는 것으로 나타났다.

도순남(1999)은 근무조건, 아동의 발전에 대한 성취감, 동료와의 관계, 사회적 인정으로 분류하여 직무스트레스와의 관계로 직무만족을 살펴보았는데, 그 결과 직무만족은 연령이 많을수록, 경력이 대체로 많을수록, 공립교사, 기혼인 교사가 높게 나타났다. 조성연(2004)은 사회복지법인에서 근무하고, 일반교사이며, 미혼이고 20대 연령이며, 전문대졸

이며 담당하는 학급당 유아수가 20명 이상이고, 7-8시 사이에 출근하며, 근무시간이 10시간 이상일 때 직무만족도가 가장 낮았다는 연구결과를 발표하였다.

3) 직무만족도와 자아탄력성의 관계

보육교사는 영유아와 가족들에게 보육서비스를 직접 전달하는 전달자로서 장시간 동안 영유아에게 포괄적인 서비스를 제공해준다(정효정, 2000). 특히 발달적으로 민감한 시기에 있는 어린 영유아의 보호와 교육을 담당하고 있는 보육교사의 영유아에 대한 영향력은 그 무엇보다도 크다고 할 수 있다. 이는 보육교사가 직무에 만족하는지의 여부에 따라 영유아에게 미치는 영향이 달라질 수 있다는 것을 의미하기도 한다.

우리나라에서 보육교사들을 대상으로 자아탄력성과 직무만족도에 관한 연구는 아직 시작단계이다. 심순애(2007)은 보육교사의 소진과 자아탄력성의 관계를 연구한 결과 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 보육교사는 낙관적이고 적극적인 태도를 지녀 대인관계에 있어 더 적극적이고 개방적이어서 유아와 온정적인 관계를 형성한다는 연구결과를 제시하였다. 이러한 결과는 보육교사들이 지니는 자아탄력성의 수준에 따라 직무만족도의 수준이 달라 질 수 있다는 것을 추측하게 된다. 즉, 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 것과 관련하여 자아탄력성 정도에 따라 직무만족도에 다른 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 유치원과 어린이집 교사를 대상으로 연구한 김인숙(2009)은 자아탄력성이 직무만족도 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 즉, 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 교사가 개인의 성장과 발달, 교수권한, 직무조건, 대인관계 등에 높은 수준의

직무만족도를 보임으로써 자아탄력성이 직무만족도에 직. 간접적으로 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 이는 교사의 자아탄력성이 유아교육. 보육기관에 근무하는 교사의 직무만족도 여부를 결정할 수 있다는 것을 시사해준다. 이정희, 조성연(2009)은 직무만족도 총점과 자아탄력성의 하위요인들 및 직무만족도의 하위요인들과 자아탄력성의 총점 간의 관계에서는 모두 정적상관관계가 산출됨으로써 자아탄력성이 높으면 직무만족도도 높다고 볼 수 있다고 하였으며, 보유교사가 낙관적 태도를 취할수록, 자신감을 가질수록, 대인관계를 잘 형성할수록 직무만족도 수준이 더 높고, 분노조절을 잘 할수록 보육교사로서의 직무수행에 대한 만족수준이 더 높다고 할 수 있다. 특히 보육교사의 낙관적인 태도가 보육교사의 직무만족도 수준과 가장 높은 상관관계를 나타냄으로써 보육활동을 임하는 보육교사의 긍정적인 태도가 무엇보다 중요하다는 점이 드러났다고 하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 보육교사들의 자아탄력성과 직무만족도사이에는 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서도 어린이집에 근무하는 보육교사들의 자아탄력성과 직무만족 실태를 조사하여 비교해보며, 그 실태가 교사들이 자각한 자아탄력성과 직무만족도간의 어떤 상관관계가 있는가를 밝히고자 한다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 울산시에 소재하고 있는 국. 공립, 법인, 민간, 가정어린이집 총642개 보육시설(국. 공립 29개, 법인 13개, 민간 376개, 가정 224개)(보건복지가족부 보육정책과통계. 2009년 12월 31일 기준)중 약35%에 해당하는 225개의 국. 공립, 법인, 민간, 가정어린이집에서 1년 이상 교육경력이 있는 보육교사로 한 원 당 2명씩 450명을 대상으로 이메일, 방문 등을 통하여 질문지를 배부한 결과 325부가 회수되어 72.2%의 회수율을 보였다.

자료 처리 과정에서 획일적인 응답을 한 경우와 무응답 문항이 포함된 자료 31부를 제외하고 총 294부의 설문지가 본 연구의 최종분석 자료로 사용되었다.

본 연구 대상의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 인구통계학적 특성

(N=294)

내	용	빈 도	백 분 율(%)
연령	20～24세	40	13.6
	25～29세	97	33.0
	30～34세	60	20.4
	35～39세	41	13.9
	40세 이상	56	19.0
교육경력	1～ 3년 미만	99	33.7
	3～ 5년 미만	81	27.6
	5～ 7년 미만	55	18.7
	7～10년 미만	39	13.3
	10년 이상	20	6.8
학력	보육교사교육원	48	16.3
	전문대학 졸업	139	47.3
	4년제대학교졸업	99	33.7
	대학원 졸업	8	2.7
근무기관	국·공립	39	13.3
	법인	42	14.3
	민간	154	52.4
	가정	59	20.1
계		294	100.0

<표 1>에 의하면, 연구대상의 배경변인은 연령, 교육경력, 학력, 근무기관이다.

연령에 따른 교사의 분포는 25세부터 29세가 33.0%(97명)로 가장 많았고, 그 다음이 30세부터 34세로 20.4%(60명), 40세 이상이 19.0%(56명), 35세부터 39세가 13.9%(41명), 20세부터 24세가 13.6%(40명)로 나타났다.

교육경력에 의하면 3년 미만이 가장 많아 33.7%(99명)이고, 3년에서 5년 미만이 27.6%(81명), 5년에서 7년 미만이 18.7%(55명), 7년에서 10년 미만

이 13.3%(39명), 10년 이상은 6.8%(20명)로 경력이 높아질수록 교사의 수가 적은 것으로 나타났다.

학력에 의한 분포는 전문대학 졸업이 47.3%(139명)로 가장 큰 비중을 차지하였고 4년제 대학교 졸업이 33.7%(99명), 보육교사교육원이 16.3%(48명)이었으며 대학원을 졸업한 교사는 2.7%(8명)이었다.

교사들의 근무기관유형은 민간이 52.4%(154명)로 가장 높은 비중을 차지했고, 가정 20.1%(59명), 법인 14.3%(42명) 순으로 나타났다. 반면, 국·공립은 13.3%(39명)로 가장 낮은 비율을 보였다.

2. 측정도구

본 연구에서는 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도를 알아보기 위해 교사용 설문지를 사용하였다. 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도 설문지 문항이 적당한지 알아보기 위하여 예비조사를 실시하였다.

예비조사는 2010년 8월 23일부터 동월 30일까지 본 연구 대상이 아닌 국·공립, 법인, 민간, 가정 어린이집 보육교사 30인을 대상으로 실시하였다. 예비조사 평균 소요시간은 7~10분이며 응답이 부적절하거나 이해도가 떨어지는 문항의 내용이 없다고 판단되어 본 연구에 사용하였다.

설문지의 구성은 응답자의 일반적인 사항을 묻는 부분, 교사들의 자아탄력성을 측정할 수 있는 도구, 직무만족도를 측정할 수 있는 도구의 세 부분으로 구성하였다.

이 중 자아탄력성과 직무만족도 설문지의 구성은 다음과 같다.

1) 자아탄력성 설문지

자아탄력성 설문지는 1996년 Klohnen이 CPI(California Psychological Inventory)에서 CAQ(California Adult Q-Set)의 자아탄력성 문항과 .20이상의 상관을 보이는 48개 문항을 뽑아 CPI의 다른 하위 척도와 상관이 있는 문항을 제외하고 최종적으로 29개의 항목으로 추려 자기보고식 자아탄력성을 개발하고 타당화한 것이다. 본 연구에서는 박현진(1996)이 번역한 것을 사용하였다.

자아탄력성 척도는 총 29개 문항으로 각 문항에 대해서 Likert 5점 척도로서 보육교사들이 각 문항을 읽고 자신이 느낀 정도를 1에서 5중 하나에 응답하게 되어 있고 자아탄력성의 총점 범위는 29~145점이며, 하위 요인별로는 자신감 9~45점, 대인관계 효율성 8~40점, 낙관적 태도 10~50점, 분노조절 2~10점으로 되어 있고, 자신감 9문항, 대인관계 효율성 8문항, 낙관적 태도 10문항, 분노조절 2문항으로 구성되어 있다. 부정적인 진술문으로 되어 있는 문항은 역점수로 환원하여 계산하여 16번, 18번, 23번, 28번을 제외하고 모든 문항을 역산처리 하였다.

따라서 본 측정에서 점수가 높을수록 자아탄력성의 정도가 높음을 의미한다.

본 도구의 하위 요인과 문항 및 신뢰도는 <표 2>에 제시되어 있다.

<표 2> 자아탄력성 설문지의 하위요인과 신뢰도

하위 요인	문항수	문항번호	신뢰도
자신감	9	7, 10, 11, 12, 13, 22, 23, 24, 26	.81
대인관계 효율성	8	3, 4, 5, 8, 9, 14, 15, 21	.79
낙관적 태도	10	1, 2, 6, 16, 17, 18, 20, 25, 28, 29	.80
분노 조절	2	19, 27	.61
전 체	29		.91

*밑줄 그은 문항은 역산 처리함

<표 2>과 같이, 자아탄력성 설문지 전체의 Cronbach's α값은 .91이고 하위영역별로 살펴보면 자신감 .81, 대인관계 효율성 .79, 낙관적 태도 .80, 분노조절 .61로 적절한 수준이다.

2) 직무만족도 설문지

보육교사의 직무만족도를 측정하기 위해서 2004년 염미애가 사용한 도구를 현미옥(2005)이 수정·보완한 것을 본 연구에서 사용하였다. 구성요인은 직무자체, 근무여건, 행정체계, 인간관계, 보수 및 승진, 사회적 인정 등의 6개 하위요인으로 분류되어 있으며 각각 6문항씩 총 36문항에 대해서 Likert 5점 척도로서 '매우 그렇다' 5점, '약간 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다'의 1점으로 구성되어 있으며, 보육교사들이 각 문항을 읽고 자신이 느낀 정

도를 1에서 5중 하나에 응답하게 되어 있고 직무만족도의 총점 범위는 36~180점이며, 하위 요인별로는 직무자체 6~30점, 근무여건 6~30점, 행정체계 6~30점, 인간관계 6~30점, 보수 및 승진 6~30점, 사회적 인정 6~30점으로 되어 있고, 각각 6문항으로 구성되어 있다. 부정적인 진술문으로 되어 있는 문항 5번, 10번, 21번, 24번, 26번, 28번, 29번, 30번, 36번은 역점수로 환원하여 계산하였다.

따라서 본 측정에서 점수가 높을수록 직무에 대한 만족이 높음을 의미한다.

본 도구의 하위 요인과 문항 및 신뢰도는 <표 3>에 제시되어 있다.

<표 3> 직무만족도 설문지의 하위요인과 신뢰도

하위 영역	문항수	문항번호	신뢰도
직무자체	6	1, 2, 3, 4, 5, 6	.77
근무여건	6	7, 8, 9, 10, 11, 12	.66
행정체계	6	13, 14, 15, 16, 17, 18	.89
인간관계	6	19, 20, 21, 22, 23, 24	.75
보수 및 승진	6	25, 26, 27, 28, 29, 30	.66
사회적 인정	6	31, 32, 33, 34, 35, 36	.79
계	36		.87

*밑줄 그은 문항은 역산 처리함

<표 3>와 같이, 직무만족도 설문지 전체의 Cronbach's α값은 .87로 나타났다. 하위영역별로는 직무자체가 .77, 근무여건이 .66이고 행정체계는 .89, 인간관계는 .75, 보수 및 승진은 .66, 사회적 인정은 .79로 적절한 수준이었다.

3. 자료수집

1) 예비조사

예비조사는 2010년 8월 23일부터 동월 30일까지 본 연구 대상이 아닌 국·공립 5명, 법인 5명, 민간 13명, 가정 어린이집 보육교사 7명으로 총 30명을 대상으로 예비조사 실시하였다. 예비조사 평균 소요시간은 7~10분이며 응답이 부적절하거나 이해도가 떨어지는 문항의 내용이 없다고 판단되어 본 연구에 사용하였다.

2) 본 조사

예비조사를 거친 설문지를 이용하여 2010년 9월 6일부터 동년 9월 20일까지 2주일에 걸쳐 울산시에 소재하는 총642개의 국. 공립, 법인, 민간, 가정어린이집의 약35%에 해당하는 225개의 어린이집에서 1년 이상 교육경력이 있는 보육교사로 한 원 당 2명씩 450명을 대상으로 이메일, 방문 등을 통하여 질문지를 배부한 결과 325부가 회수되어 72.2%의 회수율을 보였다.

자료 처리 과정에서 획일적인 응답을 한 경우와 무응답 문항이 포함된 자료 31부를 제외하고 총 294부의 설문지가 본 연구의 분석 자료로 사용되었다.

4. 자료분석

보육교사의 자아탄력성과 직무만족도에 대해 알아보고자 한 본 연구의 목적에 따라 설문지를 SPSS 15.0프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구문제 1과 2는 변량분석(ANOVA)을 하고 변량분석의 사후검증으로 Scheffé를 이용하였다. 연구문제 3에서는 측정도구의 신뢰도를 산출하기 위해 Cronbach's α값을 구하고, 중다회귀분석을 실시하였다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

Ⅳ. 연구결과

1. 보육교사의 배경변인에 따른 자아탄력성의 차이

배경변인에 따라 보육교사가 인식하는 자아탄력성이 어떠한지를 알아보기 위해 연령에 따른 자아탄력성의 평균과 표준편차 및 일원변량 분석결과는 <표 4>과 같다.

<표 4> 연령에 따른 자아탄력성의 평균과 표준편차 및 일원변량 분석결과

(N=294)

하위영역	연 령(*n*)	*M*	*SD*	*F*	*Scheffe'*
자아탄력성 전체	20~24세(40)	96.48	17.14	3.56*	40세이상>20~24세* 30~34세>20~24세*
	25~29세(97)	103.67	15.48		
	30~34세(60)	105.77	11.49		
	35~39세(41)	101.54	11.88		
	40세 이상(56)	106.36	13.99		
	계(294)	103.33	14.50		
자신감	20~24세(40)	30.53	5.98	2.78*	
	25~29세(97)	32.44	5.33		
	30~34세(60)	33.57	4.47		
	35~39세(41)	32.02	3.84		
	40세 이상(56)	33.43	5.09		
	계(294)	32.54	5.03		
대인관계 효율성	20~24세(40)	25.70	5.76	3.36*	30~34세>20~24세*
	25~29세(97)	28.31	4.82		

	30～34세(60)	29.05	4.17	
	35～39세(41)	28.07	3.73	
	40세 이상(56)	28.43	4.73	
	계(294)	28.10	4.76	
낙관적태도	20～24세(40)	34.28	5.94	2.72*
	25～29세(97)	36.26	5.88	
	30～34세(60)	36.22	4.13	
	35～39세(41)	35.20	5.33	
	40세 이상(56)	37.71	5.36	
	계(294)	36.11	5.46	
분노조절	20～24세(40)	5.98	1.99	2.67*
	25～29세(97)	6.66	1.90	
	30～34세(60)	6.93	1.31	
	35～39세(41)	6.24	1.56	
	40세 이상(56)	6.79	1.37	
	계(294)	6.59	1.69	

*p<.05

<표 4>에 제시한 바와 같이 보육교사들의 연령에 따른 자아탄력성을 살펴보면, 40세 이상에서 평균점수가 106.36(*SD*=13.99)로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음이 30～34세로 105.77(*SD*=11.49), 25～29세 103.67(*SD*=15.48), 35～39세 101.54(*SD*=11.88), 20～24세 96.48(*SD*=17.14) 순이었다.

하위영역별로는 30～34세에서 자신감의 평균점수가 33.57(*SD*=4.47), 대인관계 효율성 29.05(*SD*=4.17), 분노조절 6.93(*SD*=1.31)로 가장 높았으며, 낙관적 태도는 40세 이상이 37.71(SD=5.36)로 가장 높았다. 반면, 20～24세는 자신감 30.53(*SD*=5.98), 대인관계 효율성 25.70(*SD*=5.76), 낙관적 태도 34.28(*SD*=5.94), 분노조절 5.98(*SD*=1.99)로 모든 하위영역에서 가장 낮은 점수를 보였다.

보육교사의 연령에 따른 자아탄력성 전체 점수의 차이는 통계적으로 유

의미했다(F=3.56, p<.05). 집단 간 차이를 알아보기 위해 사후검증을 실시한 결과 40세 이상인 교사 집단(M=106.36)과 30～34세 교사 집단(M=105.77)이 20～24세 교사집단(M=96.48)보다 자아탄력성이 높았다.

하위 영역에서는 자신감(F=2.78, p<.05), 대인관계효율성(F=3.36, p<.05), 낙관적 태도(F=2.72, p<.05), 분노조절(F=2.67, p<.05)의 모든 영역에서 차이가 유의한 것으로 나타났으나, 사후검증 결과는 대인관계 효율성에서만 30～34세(M=29.05)가 20～24세(M=25.70)보다 유의하게 높은 점수를 나타났다.

교육경력에 따른 보육교사의 자아탄력성의 평균과 표준편차 및 일원변량분석결과는 <표 5>과 같다.

<표 5> 교육경력에 따른 자아탄력성 평균과 표준편차 및 일원변량 분석결과

(N=294)

하위영역	교육경력(n)	M	SD	F	$Scheffe'$
자아탄력성 전체	1～ 3년 미만(99)	100.40	15.61	1.78	
	3～ 5년 미만(81)	104.30	13.90		
	5～ 7년 미만(55)	104.51	12.99		
	7～10년 미만(39)	106.79	13.65		
	10년 이상(20)	104.00	15.45		
	계(294)	103.33	14.50		
자신감	1～ 3년 미만(99)	31.71	5.62	1.40	
	3～ 5년 미만(81)	32.70	4.96		
	5～ 7년 미만(55)	32.80	4.40		
	7～10년 미만(39)	33.87	4.70		
	10년 이상(20)	32.70	5.23		
	계(294)	32.54	5.09		
대인관계	1～ 3년 미만(99)	27.22	5.10	1.51	

효율성	3~ 5년 미만(81)	28.33	4.70	
	5~ 7년 미만(55)	28.98	4.13	
	7~10년 미만(39)	28.64	4.16	
	10년 이상(20)	27.95	5.60	
	계(294)	28.10	4.76	
낙관적태도	1~ 3년 미만(99)	35.14	5.68	
	3~ 5년 미만(81)	36.54	5.32	
	5~ 7년 미만(55)	35.85	4.82	1.78
	7~10년 미만(39)	37.56	5.57	
	10년 이상(20)	37.00	5.87	
	계(294)	36.11	5.46	
분노조절	1~ 3년 미만(99)	6.32	1.78	
	3~ 5년 미만(81)	6.72	1.65	
	5~ 7년 미만(55)	6.87	1.76	1.28
	7~10년 미만(39)	6.72	1.41	
	10년 이상(20)	6.35	1.60	
	계(294)	6.59	1.69	

<표 5>와 같이 보육교사들의 교육경력에 따른 자아탄력성을 살펴보면, 7~10년 미만에서 평균점수가 106.79(*SD*=13.65)로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음이 5~7년으로 104.51(*SD*=12.99), 3~5년 미만 104.30(*SD*=13.90), 10년 이상 104.00(*SD*=15.45), 1~3년 미만 100.40(*SD*=15.61) 순이었다.

하위 영역별로는 자신감과 낙관적 태도에서는 7~10년 미만의 경력 교사집단이 33.87(*SD*=4.70), 37.56(*SD*=5.57)로 가장 높았으며, 대인관계 효율성과 분노조절에서는 5~7년 미만 경력교사 집단이 28.98(*SD*=4.13), 6.87(*SD*=1.76)으로 가장 높게 나타났다. 이에 반해, 1~3년 미만 경력교사 집단은 자신감 31.71(*SD*=5.62), 대인관계 효율성 27.22(*SD*=5.10), 낙관적 태도 35.14(*SD*=5.68), 분노조절 6.32(*SD*=1.78)

로 모든 하위영역에서 가장 낮은 점수를 보였다.

보육교사의 교육경력에 따른 자아탄력성 전체 점수의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(F=1.78, p>.05). 하위영역별로도 자신감(F=1.40, p>.05), 대인관계효율성(F=1.51, p>.05), 낙관적 태도(F=1.78, p>.05), 분노조절(F=1.28, p>.05)의 모든 영역에서 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

보육교사의 학력에 따른 자아탄력성의 평균과 표준편차 및 일원 변량 분석결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 학력에 따른 자아탄력성의 평균과 표준편차 및 일원변량 분석결과

(N=294)

하위영역	학 력(n)	M	SD	F	$Scheffe'$
자아탄력성 전체	보육교사교육원(48)	103.38	12.90	1.96	
	전문대학 졸업(139)	101.78	14.49		
	4년제 대학교 졸업(99)	104.75	15.06		
	대학원 졸업 이상(8)	112.63	13.67		
	계(294)	103.33	14.50		
자신감	보육교사교육원(48)	31.98	5.02	2.44	
	전문대학 졸업(139)	32.01	4.92		
	4년제 대학교 졸업(99)	33.30	5.28		
	대학원 졸업 이상(8)	35.63	4.78		
	계(294)	32.54	5.09		
대인관계 효율성	보육교사교육원(48)	27.90	4.45	1.55	
	전문대학 졸업(139)	27.86	4.74		
	4년제 대학교 졸업(99)	28.24	4.97		
	대학원 졸업 이상(8)	31.50	3.30		
	계(294)	28.10	4.76		
낙관적태도	보육교사교육원(48)	37.15	5.30	1.52	
	전문대학 졸업(139)	35.47	5.46		

	4년제 대학교 졸업(99)	36.38	5.47	
	대학원 졸업 이상(8)	37.63	5.63	
	계(294)	36.11	5.46	
분노조절	보육교사교육원(48)	6.35	1.34	2.92*
	전문대학 졸업(139)	6.43	1.75	
	4년제 대학교 졸업(99)	6.82	1.73	
	대학원 졸업 이상(8)	7.88	1.25	
	계(294)	6.59	1.69	

*p<.05

<표 6>와 같이 보육교사들의 학력에 따른 자아탄력성을 살펴보면, 대학원 졸업 이상에서 평균점수가 112.63(*SD*=13.67)로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음이 4년제 대학교 졸업으로 104.75(*SD*=15.06), 보육교사교육원 103.38(*SD*=12.90), 전문대학 졸업 101.78(*SD*=14.49) 순이었다.

하위영역별로는 대학원을 졸업한 교사집단의 자신감 평균점수가 35.63(*SD*=4.78), 대인관계 효율성 31.50(*SD*=3.30), 낙관적 태도 37.63(SD=5.63), 분노조절 7.88(*SD*=1.25)로 전 영역에서 모두 가장 높았다. 한편, 자신감과 분노조절에서는 보육교사교육원을 졸업한 교사가 31.98(*SD*=5.02), 6.35(*SD*=1.34), 대인관계 효율성과 낙관적 태도에서는 전문대학을 졸업한 교사가 27.86(*SD*=4.74), 35.47(*SD*=5.46)로 가장 낮은 점수를 보였다.

보육교사의 학력에 따른 자아탄력성 전체 점수의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(*F*=1.96, p>.05). 하위영역에서는 분노조절(*F*=2.92, p<.05)에서만 유의미한 차이를 보였으나, 분노조절도 사후검증에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 재직기관유형에 따른 자아탄력성의 평균과 표준편차 및 일

원변량분석 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 재직기관유형에 따른 자아탄력성의 평균과 표준편차 및 일원변량 분석 결과

(N=294)

하위영역	재직기관유형(*n*)	*M*	*SD*	*F*	*Scheffe'*
자아탄력성 전체	국·공립(39)	104.26	14.71	.96	
	법인(42)	106.48	15.04		
	민간(154)	102.32	14.53		
	가정(59)	103.12	13.86		
	계(294)	103.33	14.50		
자신감	국·공립(39)	32.95	4.87	.83	
	법인(42)	33.45	5.69		
	민간(154)	32.16	5.02		
	가정(59)	32.63	5.00		
	계(294)	32.54	5.09		
대인관계 효율성	국·공립(39)	28.21	5.03	.83	
	법인(42)	29.12	4.57		
	민간(154)	27.82	4.81		
	가정(59)	28.02	4.59		
	계(294)	28.10	4.76		
낙관적태도	국·공립(39)	36.26	5.46	.68	
	법인(42)	37.12	5.33		
	민간(154)	35.78	5.49		
	가정(59)	36.15	5.50		
	계(294)	36.11	5.46		
분노조절	국·공립(39)	6.85	1.81	.99	
	법인(42)	6.79	1.91		
	민간(154)	6.57	1.60		
	가정(59)	6.32	1.68		
	계(294)	6.59	1.69		

<표 7>에 따르면, 보육교사들의 재직기관유형에 따른 자아탄력성은 법인 어린이집에 근무하는 교사들의 평균점수가 106.48(*SD*=15.04)로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음이 국·공립 어린이집 교사들로 104.26(*SD*=14.71), 가정 어린이집 교사 103.12(*SD*=13.86), 민간 어린이집 교사 102.32(*SD*=14.53)의 순으로 나타났다.

하위영역별로는 법인 어린이집에 근무하는 교사들의 자신감 33.45(*SD*=5.69), 대인관계 효율성 29.12(*SD*=4.57), 낙관적 태도 37.12(SD=5.33)가 가장 높았으며, 분노조절은 국·공립 어린이집 교사들이 6.85(*SD*=1.81)로 가장 높게 나타났다. 반면, 민간 어린이집 교사들은 자신감 평균점수가 32.16(*SD*=5.02), 대인관계 효율성 27.82(*SD*=4.81), 낙관적 태도 35.78(SD=5.49)이었으며, 분노조절에서는 가정 어린이집 교사들이 6.32(*SD*=1.68)로 가장 낮게 나타났다.

보육교사의 재직기관유형에 따른 자아탄력성 전체 점수의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(*F*=.96, *p*>.05). 하위영역별로도 자신감(*F*=.83, *p*>.05), 대인관계효율성(*F*=.83, *p*>.05), 낙관적 태도(*F*=.68, *p*>.05), 분노조절(*F*=.99, *p*>.05)의 모든 영역에서 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

2. 보육교사의 배경변인에 따른 직무만족도의 차이

보육교사의 직무만족도가 배경변인에 따라 어떻게 다른지를 알아보기 위해 연령에 따른 평균과 표준편차 및 일원변량분석결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 연령에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차 및 일원변량분석결과

(N=294)

하위영역	연 령(*n*)	*M*	*SD*	*F*	*Scheffe'*
직무만족도 전체	20~24세(40)	114.10	15.92	1.32	
	25~29세(97)	109.95	15.99		
	30~34세(60)	110.52	14.35		
	35~39세(41)	108.88	13.82		
	40세 이상(56)	114.04	13.98		
	계(294)	111.26	15.03		
직무자체	20~24세(40)	21.48	3.44	2.55*	
	25~29세(97)	21.85	3.68		
	30~34세(60)	21.37	3.92		
	35~39세(41)	20.39	4.03		
	40세 이상(56)	22.73	3.47		
	계(294)	21.66	3.71		
근무요건	20~24세(40)	16.80	3.85	1.51	
	25~29세(97)	15.62	3.73		
	30~34세(60)	15.92	3.43		
	35~39세(41)	15.44	2.87		
	40세 이상(56)	16.68	3.90		
	계(294)	16.02	3.62		
행정체계	20~24세(40)	18.65	4.85	1.76	
	25~29세(97)	16.98	4.37		
	30~34세(60)	17.83	4.51		
	35~39세(41)	18.22	4.53		
	40세 이상(56)	18.71	4.74		
	계(294)	17.88	4.58		

인간관계	20～24세(40)	22.73	3.58	
	25～29세(97)	21.75	3.90	
	30～34세(60)	21.62	3.59	.79
	35～39세(41)	21.39	4.04	
	40세 이상(56)	21.73	3.40	
	계(294)	21.80	3.72	
보수 및 승진	20～24세(40)	15.68	3.15	
	25～29세(97)	15.08	3.83	.44
	30～34세(60)	15.73	4.03	
	35～39세(41)	15.76	3.52	
	40세 이상(56)	15.54	3.55	
	계(294)	15.48	3.68	
사회적 인정	20～24세(40)	18.78	3.91	
	25～29세(97)	18.67	4.47	
	30～34세(60)	18.05	4.71	.64
	35～39세(41)	17.68	3.90	
	40세 이상(56)	18.64	3.35	
	계(294)	18.42	4.17	

*p<.05

<표 8>에 제시한 바와 같이 보육교사들의 연령에 따른 직무만족도를 살펴보면, 20～24세에서 평균점수가 114.10(*SD*=15.92)로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음이 40세 이상으로 114.04(*SD*=13.98), 30～34세로 110.52(*SD*=14.35), 25～29세 109.95(*SD*=15.99), 35～39세 108.88(*SD*=13.82) 순이었다.

하위영역별로는 직무자체에서 40세 이상이 22.73(*SD*=3.47)로 가장 높은 반면, 35～39세에서 20.39(*SD*=4.03)으로 가장 낮았다. 근무요건에서는 20～24세가 16.80(*SD*=3.85)로 가장 높고, 35～39세가 15.44(*SD*=2.87)로 가장 낮았다. 행정체계에서는 40세 이상이 18.71(*SD*=4.74)로 최고치를 기록했으며 25～29세가 16.98(*SD*=4.37)로 최저치를 나타냈다. 인간관계를 살펴보면 20～24세가 22.73(*SD*=3.58)

가장 높으며 35～39세가 21.39(*SD*=4.04)로 최저치를 나타냈다. 보수 및 승진에서는 35～39세가 15.76(*SD*=3.52), 25～29세가 15.08(*SD*=3.83)로 각각 최고치와 최저치를 나타냈다. 사회적 인정에서는 20～24세가 18.78(*SD*=3.91)로 가장 높고 35～39세가 17.68(*SD*=3.90)로 가장 낮았다.

보육교사의 연령에 따른 직무만족도 전체 점수의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(*F*=1.32, *p*>.05). 하위영역에서는 직무자체(*F*=2.55, *p*<.05)에서만 유의미한 차이를 보였으나, 직무자체도 사후검증에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 교육경력에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차 및 일원변량분석 결과는 <표 9>과 같다.

<표 9>교육경력에 따른 직무만족도 평균과 표준편차 및 일원변량분석결과

(N=294)

하위영역	교육경력(*n*)	*M*	*SD*	*F*
직무만족도 전체	1～ 3년 미만(99)	110.39	14.93	2.00
	3～ 5년 미만(81)	109.35	15.11	
	5～ 7년 미만(55)	110.55	13.04	
	7～10년 미만(39)	115.28	16.73	
	10년 이상(20)	117.40	15.31	
	계(294)	111.26	15.03	
직무자체	1～ 3년 미만(99)	21.51	3.56	.69
	3～ 5년 미만(81)	21.49	3.88	
	5～ 7년 미만(55)	21.45	3.72	
	7～10년 미만(39)	22.18	4.32	
	10년 이상(20)	21.66	3.75	
	계(294)	32.54	5.09	
근무여건	1～ 3년 미만(99)	15.68	3.59	2.19

	3~ 5년 미만(81)	15.73	3.41		
	5~ 7년 미만(55)	15.84	3.65		
	7~10년 미만(39)	16.77	3.96		
	10년 이상(20)	17.90	3.49		
	계(294)	16.02	3.62		
행정체계	1~ 3년 미만(99)	18.19	4.93	3.39*	7~10년미만 > 3~5년미만
	3~ 5년 미만(81)	16.81	4.47		
	5~ 7년 미만(55)	17.25	3.71		
	7~10년 미만(39)	19.74	4.69		
	10년 이상(20)	18.80	4.10		
	계(294)	17.88	4.58		
인간관계	1~ 3년 미만(99)	21.99	3.48	1.36	
	3~ 5년 미만(81)	21.44	4.16		
	5~ 7년 미만(55)	21.15	3.74		
	7~10년 미만(39)	22.54	3.47		
	10년 이상(20)	22.70	3.15		
	계(294)	21.80	3.72		
보수 및 승진	1~ 3년 미만(99)	15.19	3.52	.29	
	3~ 5년 미만(81)	15.70	3.79		
	5~ 7년 미만(55)	15.44	3.76		
	7~10년 미만(39)	15.59	3.86		
	10년 이상(20)	15.85	3.66		
	계(294)	15.48	3.68		
사회적 인정	1~ 3년 미만(99)	17.84	3.82	1.67	
	3~ 5년 미만(81)	18.16	4.34		
	5~ 7년 미만(55)	19.42	3.94		
	7~10년 미만(39)	18.46	4.89		
	10년 이상(20)	19.45	3.91		
	계(294)	18.42	4.17		

*p<.05

<표 9>와 같이 보육교사들의 교육경력에 따른 직무만족도를 살펴보면, 10년 이상이 117.40(SD=15.31)로 가장 높았다. 그 다음으로는 7~10년 미만의 경력에서 115.28(SD=16.73), 5~7년 110.55(SD=13.04), 1~3년

미만 110.39(*SD*=14.93), 3～5년 미만 109.35(*SD*=15.11)의 순이었다.

하위영역별로는 근무여건(17.90,*SD*=3.49), 인간관계(22.70, *SD*=3.15), 보수 및 승진(15.85 *SD*=3.66), 사회적 인정(19.45, *SD*=3.91)에서 10년 이상의 경력 교사집단이 가장 높았으며, 직무자체와 행정체계에서는 7～10년 미만 경력교사 집단이 (22.18, *SD*=4.32), (19.74 *SD*=4.69)로 가장 높게 나타났다. 이에 반해, 5～7년 미만 경력교사집단은 직무자체(15.85 *SD*=3.72), 인간관계(21.15 *SD*=3.74)에서 다른 경력 집단에 비해 낮은 점수를 나타냈다. 1～3년 미만 경력교사 집단은 근무여건 15.68(*SD*=3.59), 보수 및 승진 15.19(*SD*=3.52), 사회적 인정 17.84(*SD*=3.82)에서 가장 낮은 점수를 보였다. 행정체계는 3～5년 미만 경력교사 집단이 16.81(*SD*=4.47)로 가장 낮았다.

보육교사의 교육경력에 따른 직무만족도 전체 점수의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(*F*=2.00, *p*>.05). 하위영역에서는 행정체계(*F*=3.39, *p*<.05)에서만 유의미한 차이를 보였고, 사후검증에서 7～10년 미만 경력의 교사집단19.74, *SD*=4.69)이 3～5년 경력의 교사집단(16.81, *SD*=4.47)보다 유의미하게 높은 만족을 나타내는 것으로 분석되었다.

보육교사의 학력에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차 및 일원변량분석결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 학력에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차 및 일원변량분석결과

(N=294)

하위영역	학 력(*n*)	*M*	*SD*	*F*	*Scheffe'*
직무만족도 전체	보육교사교육원(48)	109.54	14.06	2.31	
	전문대학 졸업(139)	111.13	14.89		
	4년제 대학교 졸업(99)	111.20	15.43		
	대학원 졸업 이상(8)	124.50	13.98		
	계(294)	111.26	15.93		
직무자체	보육교사교육원(48)	21.73	3.80	1.54	
	전문대학 졸업(139)	21.22	3.60		
	4년제 대학교 졸업(99)	22.16	3.97		
	대학원 졸업 이상(8)	22.88	2.47		
	계(294)	21.66	3.75		
근무여건	보육교사교육원(48)	15.88	3.34	4.36**	대학원졸업>보육교사교육원 대학원졸업>4년제대학교졸업 대학원졸업>전문대학졸업
	전문대학 졸업(139)	15.84	3.61		
	4년제 대학교 졸업(99)	15.97	3.67		
	대학원 졸업 이상(8)	20.50	2.14		
	계(294)	16.02	3.62		
행정체계	보육교사교육원(48)	17.27	4.87	.75	
	전문대학 졸업(139)	17.91	4.71		
	4년제 대학교 졸업(99)	18.00	4.22		
	대학원 졸업 이상(8)	19.75	5.23		
	계(294)	17.88	4.58		
인간관계	보육교사교육원(48)	20.83	4.03	1.53	
	전문대학 졸업(139)	21.83	3.64		
	4년제 대학교 졸업(99)	22.22	3.68		
	대학원 졸업 이상(8)	22.00	3.30		
	계(294)	21.80	3.72		
보수 및 승진	보육교사교육원(48)	15.63	3.75	2.67*	
	전문대학 졸업(139)	15.67	3.59		

	4년제 대학교 졸업(99)	14.90	3.78	
	대학원 졸업 이상(8)	18.88	1.51	
	계(294)	15.48	3.68	
사회적 인정	보육교사교육원(48)	18.21	4.00	1.66
	전문대학 졸업(139)	18.67	4.27	
	4년제 대학교 졸업(99)	17.95	4.09	
	대학원 졸업 이상(8)	21.00	3.74	
	계(294)	18.42	4.17	

$^{*}p<.05$, $^{**}p<.01$

<표 10>와 같이 보육교사들의 학력에 따른 직무만족도를 살펴보면, 대학원 졸업 이상에서 평균점수가 124.50(*SD*=13.98)로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음이 4년제 대학교 졸업으로 111.20(*SD*=15.43), 전문대학 졸업 111.13(*SD*=14.89), 보육교사교육원 109.54(*SD*=14.06) 순이었다.

하위영역별로는 대학원을 졸업한 교사집단이 직무자체 22.88(*SD*=2.47), 근무여건 20.50(*SD*=2.14), 행정체계 19.75(SD=5.23), 보수 및 승진 18.88(*SD*=1.51), 사회적 인정 21.00(*SD*=3.74)로 인간관계 영역을 제외하고 대부분의 영역에서 가장 높았다. 인간관계 영역에서는 4년제 대학교를 졸업한 경우가 22.22(*SD*=3.68)로 가장 높았다. 한편, 직무자체와 근무여건에서는 전문대학을 졸업한 교사가 각각 21.22(*SD*=3.60), 15.84(*SD*=3.61), 행정체계와 인간관계에서는 보육교사교육원의 학력을 가진 교사가 17.27(*SD*=4.87), 20.83(*SD*=4.03)으로, 보수 및 승진과 사회적 인정에서는 4년제 대학교를 졸업한 교사가 14.90(*SD*=3.78), 17.95(*SD*=4.09) 가장 낮은 만족도를 나타냈다.

보육교사의 학력에 따른 직무만족도 전체 점수의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(*F*=2.31, *p*>.05). 하위영역에서는 근무여건(*F*=4.36, *p*<.01)과 보수 및 승진(*F*=2.67, *p*<.05)에서 유의미한 차이를 보였다.

사후검증 결과, 근무여건에서는 대학원을 졸업(20.50, *SD*=2.14)한 교사의 경우 보육교사교육원(15.88, *SD*=3.34), 전문대학 졸업(15.84, *SD*=3.61), 4년제 대학교 졸업(15.97, *SD*=3.67)의 학력을 가진 교사에 비해 만족도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 반면, 보수 및 승진에서는 학력집단 간 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 재직기관유형에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차 및 일원변량분석 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 재직기관유형에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차 및 일원변량분석 결과

(N=294)

하위영역	재직기관유형	*M*	*SD*	*F*	*Scheffe'*
직무만족도 전체	국·공립(39)	110.95	18.52	.60	
	법인(42)	110.81	13.31		
	민간(154)	110.56	14.72		
	가정(59)	113.59	14.57		
	계(294)	111.26	15.03		
직무자체	국·공립(39)	21.69	4.21	.01	
	법인(42)	21.60	3.63		
	민간(154)	21.66	3.68		
	가정(59)	21.69	3.75		
	계(294)	21.66	3.77		
근무여건	국·공립(39)	16.77	4.22	1.07	
	법인(42)	15.64	3.11		
	민간(154)	15.80	3.56		
	가정(59)	16.36	3.70		
	계(294)	16.02	3.62		
행정체계	국·공립(39)	16.92	4.80	4.90**	가정>국·공립
	법인(42)	16.88	4.33		가정>법인
	민간(154)	17.68	4.29		가정>민간

	가정(59)	19.78	4.90		
	계(294)	17.88	4.58		
인간관계	국·공립(39)	21.95	3.69	.88	
	법인(42)	21.38	4.33		
	민간(154)	21.64	3.49		
	가정(59)	22.44	3.87		
	계(294)	21.80	3.72		
보수 및 승진	국·공립(39)	15.74	4.36	3.68*	법인>민간
	법인(42)	17.05	2.99		
	민간(154)	14.97	3.46		
	가정(59)	15.49	3.94		
	계(294)	15.48	3.68		
사회적 인정	국·공립(39)	17.87	4.88	1.11	
	법인(42)	18.26	3.70		
	민간(154)	18.82	4.16		
	가정(59)	17.83	3.97		
	계(294)	18.42	4.17		

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

<표 11>에 따르면, 보육교사들의 재직기관유형에 따른 직무만족도는 가정 어린이집에 근무하는 교사들의 평균점수가 113.59(*SD*=14.57)로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음이 국·공립 어린이집 교사들로 110.95(*SD*=18.52), 법인 어린이집 교사 110.81(*SD*=13.31), 민간 어린이집 교사 110.56(*SD*=14.72)의 순으로 나타났다.

하위영역별로는 살펴보면, 직무자체는 21.60～21.69(*SD*=3.63～4.21)로 재직기관유형별로 큰 차이를 보이지 않았다. 근무여건에서는 국·공립 어린이집이 16.77(*SD*=4.22)로 가장 높고 법인 어린이집이 15.64(*SD*=3.11)로 가장 낮았다. 행정체계에서는 가정 어린이집이 19.78(*SD*=4.90)이 가장 높고 법인 어린이집이 16.88(*SD*=4.33)으로 가장 낮았다. 인간관계에서도 가정 어린이집이 22.44(*SD*=3.87)로 가장 높고

법인 어린이집이 21.38(*SD*=4.33)로 가장 낮았다. 보수 및 승진에서는 법인 어린이집이 17.05(*SD*=2.99)로 최고점을 나타냈고 민간 어린이집이 14.97(*SD*=3.46)로 최저점을 나타냈다. 사회적 인정에서는 민간 어린이집이 18.82(*SD*=4.16), 가정 어린이집이 17.83(*SD*=3.97)로 각각 최고점과 최저점을 보였다.

보육교사의 재직기관유형에 따른 직무만족도 전체 점수의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(*F*=.60, *p*>.05). 하위영역에서는 행정체계(*F*=4.90, *p*<.01)과 보수 및 승진(*F*=3.68, *p*<.05)에서 유의미한 차이를 보였다. 사후검증 결과, 행정체계에서는 가정 어린이집 교사(19.78, *SD*=4.90)의 만족도가 국·공립 어린이집(16.92, *SD*=4.80), 법인 어린이집(16.88, *SD*=4.33), 민간 어린이집(17.68, *SD*=4.29)의 교사에 비해 만족도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 보수 및 승진에서는 법인 어린이집 교사(17.05, *SD*=2.99)의 만족도가 민간 어린이집 교사(14.97, *SD*=3.46)의 만족도보다 통계적으로 유의미하게 높았다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

3. 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계

보육교사의 자아탄력성과 직무만족도 간의 상관관계를 알아보기 위해 각 측정 변인 간 상관을 산출한 결과는 <표12>과 같다.

<표 12> 자아탄력성과 직무만족도의 적률상관계수

(N=294)

영 역	자아탄력성 전체	자신감	대인관계 효율성	낙관적 태도	분노조절
직무만족도 전체	.40***	.36***	.14*	.51***	.23***
직무자체	.39***	.35***	.01	.56***	.12*
근무여건	.14*	.11	.03	.20**	.17**
행정체계	.19**	.20**	.27***	.26***	.07
인간관계	.42***	.40**	.06	.48***	.15*
보수 및 승진	.10	.09	.17**	.08	.16**
사회적 인정	.31***	.26***	.18**	.39***	.21***

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

<표 12 >에 의하면, 자아탄력성 전체 및 각 하위영역과 직무만족도 전체 및 각 하위영역 간의 상관은 $r=.12(p<.05)$에서 $r=.56(p<.001)$로 나타났다. 자아탄력성 총점과 직무만족도 총점 간 상관은 $r=.40(p<.001)$이며 그 중 가장 높은 상관을 보인 것은 자아탄력성 하위요인인 낙관적 태도와 직무만족도의 하위요인인 직무자체로 $r=.56(p<.001)$이다. 자아탄력성 총점과 직무만족도 하위요인 간의 상관을 살펴보면, 인간관계($r=.42$, $p<.001$), 직무자체

(r=.39, p<.001), 사회적 인정(r=.31, p<.001), 행정체계(r=.19, p<.01), 근무여건(r=.14, p<.05) 순으로 상관을 나타내고 있으며 보수 및 승진(r=.10, p>.05)과 자아탄력성 총점과의 상관은 유의미하지 않았다. 직무만족도 총점과 자아탄력성 하위요인 간의 상관을 살펴보면, 낙관적 태도(r=.51, p<.001), 자신감(r=.36, p<.001), 분노조절(r=.23, p<.001), 대인관계효율성(r=.14, p<.05)의 순으로 각 하위요인들이 모두 유의미한 상관을 나타내고 있다.

보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 자아탄력성의 하위요인을 알아보기 위해 단계적 중다회기를 실시한 결과는 <표 13 >과 같다.

<표 13>직무만족도에 영향을 미치는 자아탄력성의 단계적 중다회귀분석결과

(N=294)

종속변인	독립변인	B	β	t	R^2	R^2 변화량	F
직무만족도 전체	낙관적태도	1.41	.51	10.18***	.26	.26	103.70***
	낙관적태도	1.69	.61	10.10***	.28	.02	57.29***
	대인관계효율성	-.55	-.18	-2.88**			
직무자체	낙관적태도	.38	.56	11.40***	.31	.31	129.94***
	낙관적태도	.48	.70	12.23***	.35	.05	79.42***
	대인관계효율성	-.20	.26	-4.51***			
근무여건	낙관적태도	.13	.20	3.47**	.04	.04	12.05**
	낙관적태도	.19	.28	4.09***	.06	.02	8.39***
	대인관계효율성	-.11	-.15	-2.14*			
	낙관적태도	.17	.26	3.67***			
	대인관계효율성	-.17	-.22	-2.98**	.08	.02	8.02***
	분노조절	.37	.17	2.63**			
행정체계	낙관적태도	.22	.26	4.62***	.07	.07	21.38***
	낙관적태도	.31	.36	5.32***	.09	.02	14.28***
	대인관계효율성	-.17	-.18	-2.60*			
인간관계	낙관적태도	.32	.48	9.24***	.23	.23	85.33***

보수 및 승진	분노조절	.36	.16	2.84**	.03	.03	8.08**
사회적 인정	낙관적태도	.30	.39	7.29***	.15	.15	53.13***
	낙관적태도	.39	.51	6.42***	.17	.02	28.83***
	자신감	-.13	-.16	-2.00*			

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

<표 13 >과 같이 직무만족도에 영향을 주는 자아탄력성 요인들에 대한 단계적 중다회귀 결과, 직무만족도에 대한 회귀모형은 R^2=.28으로 약 28%의 설명력을 보였으며 중다회귀 모형의 적합도가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나(F=57.29, $p<.001$) 중다회귀가 적합한 것으로 분석되었다. 하위요인 중 사회적만족을 제외하고 Tolerance값은 .70 ~1.00로 1에 가깝고 VIF값도 1.00~1.48으로 1에 가까우며 공선성 진단 상태지수(Condition Index)는 1.00~16.93인 것으로 나타났다. 사회적만족 요인의 Tolerance값은 1에서 다소 떨어진 .42~1.00, VIF값은 1.00~2.39이나 10이하이고 공선성 진단 상태지수(Condition Index)는 1.00~22.23으로 30이하인 것으로 나타나 다중공선성면에서 적합하다고 할 수 있다.

직무만족도 전체에 대해 하위변인들을 단계적으로 투입한 결과, 1단계에서는 낙관적 태도가 투입되어 R^2가 .26로 나타났다. 2단계에서 대인관계 효율성이 추가적으로 투입된 결과 R^2는 .28로 .02만큼 증가하여 낙관적 태도와 대인관계 효율성이 직무만족 전체에 대해 약 28%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 한편, 자신감과 분노조절은 통계적으로 유의한 설명력을 나타내지 않았다.

직무만족도의 하위요인별 자아탄력성 요인들에 대한 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무만족도 하위요인 중 직무자체에 대한 자아탄력성의 영향력을

알아보면 이 회귀모형은 R^2=.35로 약 35%의 설명력을 보였으며 통계적으로 유의미한 모형이었다(F=79.42, p<.001). 1단계에서는 낙관적 태도가 투입되어 R^2가 .31로 나타났다. 2단계에서 대인관계 효율성이 추가적으로 투입된 결과 R^2는 .35으로 .05만큼 증가하였는데, 낙관적 태도(β=.70, p<.001)가 직무자체에 가장 영향을 주는 자아탄력성의 예측요인이었으며, 그 다음은 대인관계 효율성(β=.26, p<.001)으로 모두 통계적으로 유의미했다. 자신감과 분노조절은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

둘째, 직무만족도의 하위요인 중 근무여건에 미치는 자아탄력성의 영향력에서는 회귀모형이 R^2=.08로 약 8%의 설명력을 보였으며 통계적으로 유의미한 모형이었다(F=8.02, p<.001). 1단계에서는 낙관적 태도가 투입되어 R^2가 .04으로 나타났고, 2단계에서 대인관계 효율성이 추가적으로 투입된 결과 R^2는 .06로 .02만큼 증가하였다. 3단계에서는 분노조절이 추가로 투입되어 R^2는 .08로 .02만큼 증가하였으며 근무여건에 가장 영향을 주는 자아탄력성의 예측요인은 낙관적 태도(β=.26, p<.001)이고 대인관계 효율성(β=-.22, p<.01) 및 분노조절(β=.17, p<.01)로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

셋째, 직무만족도의 하위요인 중 행정체계에 대한 자아탄력성의 영향력을 알아본 결과 회귀모형은 R^2=.09로 약9%의 설명력이 있었으며 통계적으로 유의미했다(F=14.28, p<.001). 1단계에서는 낙관적 태도가 투입되어 R^2가 .07로 나타났다. 2단계에서 대인관계 효율성이 추가적으로 투입된 결과 R^2는 .09로 .02만큼 증가하였고 그 증가량은 유의미했다(F=14.28, p<.001). 직무만족도에 가장 영향을 주는 자아탄력성의 예측요인은 낙관적 태도(β=.36, p<.001)이고, 다음으로는 대인관계 효율성(β=-.18, p<.05)으로 모두 통계적으로 유의미했다. 그러나, 자신감과 분노조절은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

넷째, 직무만족도의 네 번째 하위요인 인간관계에 대한 자아탄력성의 영향력을 알아보면 회귀모형이 R^2=.23으로 약 23%의 설명력을 보이며 이는 통계적으로 유의미했다(F=85.33, p<.001). 낙관적 태도가 투입되었으며 β값이 .48이고 예측요인으로 통계적으로 유의미했다(p<.001). 대인관계 효율성, 자신감, 분노조절은 유의미하지 않았다.

다섯째, 직무만족도 하위요인 중 보수 및 승진에 대한 자아탄력성의 영향력을 알아보면 회귀모형이 R^2=.03로 약3%의 유의미한 설명력을 나타냈다(F=8.08, p<.01). 예측요인으로 투입된 것은 분노조절이 유의미한 것으로 나타났고(β=.16, p<.01), 낙관적 태도, 대인관계 효율성, 자신감은 유의미하지 않았다.

여섯째, 마지막으로 사회적 인정에 대한 자아탄력성의 영향력을 알아보면 회귀모형은 R^2=.17로 약 17%의 설명력을 나타내며 통계적으로 유의미했다(F=28.83, p<.001). 1단계에서는 낙관적 태도가 투입되어 R^2가 .15로 나타났다. 2단계에서 자신감이 추가적으로 투입된 결과 R^2는 .17로 .02만큼 증가하였다. 직무만족도에 가장 영향을 주는 자아탄력성의 예측요인은 낙관적 태도(β=.51, p<.001)이고, 다음으로는 자신감(β=-.16, p<.05)이었다. 대인관계 효율성과 분노조절은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

직무만족도에 대한 자아탄력성의 하위변인의 상대적 영향력을 알아본 결과, 전체적으로 낙관적 태도와 대인관계 효율성변인 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족도의 보수와 승진의 하위변인을 제외하고는 직무만족도의 전체 및 대부분의 하위변인에서 낙관적 태도가 가장 유의미한 변인으로 나타나 보육교사가 낙관적 태도를 지닐수록 자신의 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

Ⅴ. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구의 목적은 보육시설에서 실제로 1년 이상 영유아보육을 담당하고 있는 울산시의 보육교사 294명을 대상으로 연령, 경력, 학력, 재직기관유형의 인구사회학적 배경변인을 바탕으로 한 연구로서 보육교사들이 보다 안정되고 만족한 상태에서 효율적인 교육 및 보육활동을 수행할 수 있도록 근무조건의 개선과 그 제도적인 방안을 모색하고자 보육교사의 배경변인에 따른 자아탄력성과 직무만족도의 차이를 파악하고, 자아탄력성과 직무만족도와 어떠한 상관관계가 있으며, 직무만족도에 영향을 미치는 자아탄력성의 하위요인에 대해서 살펴보고자 하였다.

그러나, 보육교사의 배경변인에 따른 직무만족도에 관해서는 많은 연구가 이루어진 반면 자아탄력성에 관한 선행연구가 없다는 점이 연구를 수행하고 객관화하기에는 한계가 있었다.

따라서 본 연구가 보육교사의 배경변인에 따른 자아탄력성과 직무만족도의 관계를 연구함에 있어 기초자료를 제공함과 아울러 보육교사 개인이 가진 내적 기제 및 강점의 계발에 주목해야 한다는 것을 시사함으로 후속연구의 가능성을 열었다는 데 의의가 있다.

따라서 본 연구의 결과를 연구문제 순서에 따라 다음과 같이 요약하고 논의하고자 한다.

첫째, 보육교사의 배경변인에 따른 보육교사 자아탄력성의 전체결과는 보육교사 연령에서만 유의미한 차이가 있었고, 보육교사의 경력, 학력, 재직기관유형에서는 유의한 차이가 없었다. 연령에 따른 전체 보육교사들의 자아탄력성 점수가 5점 만점에 3.56로 비교적 높은 수준이었으며, 40세 이상에서 가장 높았다. 이는 보육교사의 육아에 대한 경험과 나이가 들어가면서 심리적사회적 영향에 덜 민감해지고 자신의 소신과 의지가 생활에 반영되는 시기이기 때문이라고 사료된다.

연령에 따른 자아탄력성의 하위요인에서 자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절의 모든 영역에서 유의한 차이가 나타났으며, 40세 이상인 교사집단과 30~34세 교사집단이 20~24세 교사집단보다 자아탄력성이 높았다. 하위영역에서는 대인관계 효율성에서만 30~34세의 교사가 20~24보다 유의미하게 나타났다. 경력, 학력, 재직기관유형에 따른 자아탄력성 전체 결과 및 자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절의 모든 하위영역에서 유의한 차이가 나타나지 않았다.

둘째, 보육교사의 배경변인에 따른 보육교사의 직무만족도의 전체결과는 보육교사의 연령, 경력, 학력, 재직기관유형 모두에서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 직무만족도의 하위영역에서 연령에 따른 직무만족도는 20~24세에서 평균점수가 가장 높은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의미하지 않았다. 경력에 따른 직무만족도는 행정체계에서만 유의미한 차이를 보였고, 7~10년 미만 경력 교사 집단이 3~5년 경력의 교사집단보다 유의미한 차이를 보였다. 학력에 따른 직무만족도는 행정체계와 보수 및 승진에서 유의미한 차이를 보였으며, 행정체계에서는 가정어린이집 교사의 직무만족도가 국. 공립, 법인, 민간 어린이집 교사에 비해 만족도가 유의미하게 나타

났다. 그리고 보수 및 승진에서 법인어린이집 교사가 민간어린이집 교사에 비해 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이는 정부의 인건비지원으로 법정 급여 지급 및 경력인정, 법정근무시간 준수가 비교적 잘 이행되며, 업무에 대한 자부심과 책임감을 높이는데 효과적인 공개경쟁을 통해 교사를 임용하는 것도 한 요인일 수 있다는 연구를 지지하는 결과였다(이소은, 문채련, 김기예, 2006).

셋째, 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계에서 자아탄력성 총점과 직무만족도 총점 간 상관은 약.40으로 비교적 높게 나타났다. 그 중 가장 높은 상관을 보인 것은 자아탄력성 하위요인인 낙관적 태도와 직무만족도의 하위요인인 직무자체였다. 이는 자아탄력성에 대한 하위요인으로 보육교사의 낙관적인 태도가 보육교사의 직무만족도 수준과 가장 높은 상관관계를 나타냄으로써 보육활동에 임하는 보육교사의 긍정적 태도가 무엇보다 중요하다는 점이 드러났다는 결과를 발표한 연구와 맥을 같이했다(심순애, 2007; 이정희, 조성연, 2009). 그리고 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 교사가 개인의 성장과 발달, 교수권한, 직무조건, 대인관계 등에 높은 수준의 직무만족도를 보임으로써 자아탄력성이 직무만족도에 직. 간접적으로 영향을 미친다는 연구를 지지하였고(김인숙, 2009), 자아탄력성과 직무만족도는 정적상관관계가 있다는 연구결과와도 맥을 같이한다고 할 수 있다(이정희, 조성연, 2009).

마지막으로, 직무만족도에 대한 자아탄력성의 상대적 영향력을 알아본 결과 전체적으로 낙관적 태도와 대인관계 효율성만이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족도의 보수와 승진의 하위변인을 제외하고는 직무만족도의 전체 및 대부분의 하위변인에서 낙관적 태도가 가

장 유의미한 변인으로 나타나 보육교사가 낙관적 태도를 지닐수록 자신의 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 자신의 삶이 의미있다는 주관적 느낌인 삶의 의미에서 사람들은 삶에 만족하고, 긍정적 정서를 느끼며, 성실하고, 경험에 개방적이며, 외향적이고, 타인을 배려하고, 타인을 믿는 경향이 있었고, 삶의 의미 점수가 높을수록 자존감과 낙관적이었다는 연구와 맥을 같이 하였다(원두리, 김교헌, 권선중,2005).

Tait(2008)는 자아탄력성이 사회적 환경에서 좀 더 효율적으로 감정을 통제하고 상호작용할 수 있게 할 수 있게 하므로 자아탄력성을 기르고, 발달시키고, 적용시키는 것은 교사의 사회적 적응을 돕는다고 하였다. Scheier 와 Carver(1985)의 연구에 의하면 낙관주의는 문제 중심적 대처, 치밀한 대처계획, 사회적 지지 구하기, 스트레스 상황의 적극적인 측면과 정적인 상관을 보였으며, 가능한 한 직면하고 있는 문제를 효과적으로 해결하는데 초점을 맞추는 한편 그들의 부정적인 정서를 제거 하고 문제에 잘 대처한다 하였다(김혜정, 2003, 재인용).

보육교사의 낙관적 태도는 심리적 안녕감에 영향을 미쳐 보육활동에 중요한 역할을 한다는 연구결과를 일부 지지하였다(김현옥, 2010; 박은희, 김희서, 2010; 심순애, 2007; 이정희, 조성연, 2009). 자아탄력성은 긍정적 대처에 직접적인 영향을 미치기도 하고 긍정적 정서를 통해 간접적인 영향을 주기도 한다는 연구결과와도 맥을 같이 하였다(김초록, 2010).

이러한 맥락에서 유아교사의 자아탄력성과 직무만족도를 지원하기 위해 Sumsion(2001)은 근무환경향상, 업무량에 적정한 급여, 전문가로서의 지위부여 등을 통한 자아탄력성 신장을 제안했고, Bernshausen 과 Cunningham(2001)은 교사의 자아탄력성을 유지하는 방법으로 맨토 지

원, 교육 보조, 전문성 발달과 재교육, 정기적인 모임, 산학연계를 제안했다(이정화, 이수련, 2010, 재인용).

본 연구를 토대로 연구자들은 보육교사들의 자아탄력성과 직무만족도를 향상 유지시킬 수 있는 방안 마련을 제안한다. 또한 보다 효율적인 자아탄력성 향상 및 유지를 위해서는 보육교사의 서로 다른 개인 내적 변인을 고려한 다차원적으로 접근할 필요가 있음을 주장한다.

2. 결론 및 제언

본 연구에서 얻은 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 배경변인에 따른 자아탄력성은 차이에 대해 분석한 결과 보육교사의 연령에서만 유의한 차이가 있었다. 연령은 40세 이상의 교사집단의 평균점수가 가장 높았으며, 20~24세 사이 연령의 교사집단의 자아탄력성 점수가 가장 낮았다. 낙관적 태도는 각각의 변인에서 일관되게 높게 나타났다.

둘째, 보육교사의 배경변인에 따른 직무만족도의 차이에 대해 분석한 결과에서는 유의미한 차이가 없었다. 하지만 하위 영역을 살펴보았을 때, 행정체계에서는 3~5년 경력의 교사집단이, 학력에 따라서는 근무여건과 보수 및 승진에서 대학원을 졸업한 교사 집단이, 재직기관유형에서는 가정어린이집의 행정체계 와 법인어린이집의 보수 및 승진에서 유의미한 차이를 보였다.

셋째, 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계에 대한 연구결과에서 상관은 약.40이며, 그 중 가장 높은 상관을 보인 것은 자아탄력성 하위요인인 낙관적 태도와 직무만족도의 하위요인인 직무자체로 나타났다. 직무만족도에 영향을 주는 자아탄력성의 구성하위요인은 낙관적 태도와 대인관계 효율성이 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 통해 보육교사의 낙관적인 태도가 보육활동에 긍정적으로 작용하여 직무만족도 수준을 높일 수 있어, 자아탄력성과 직무만족도는 정적상관관계를 보였다.

본 연구 결과를 토대로 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도를 향상시키기 위해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 보육교사의 자아탄력성 및 직무만족 수준을 평가하는 형식으로 자기평가방식을 취했다. 따라서 본 자료에서 측정한 교사의 자아탄력성 및 직무만족은 실제 능력에 대한 객관적인 자료라기보다는 교사 자신의 판단이나 비공식적인 준거에 의존하여 스스로 평가 할 수 있는 가능성이 크므로 본 연구에서 나타난 자아탄력성 및 직무만족도 대한 내용은 추후 연구를 통해 지속적으로 검증되어야 할 과제라고 사료된다.

둘째, 자아탄력성과 직무만족은 정체되어 있는 현상이 아니라 지속적으로 느끼는 과정이기 때문에 횡단적 연구를 통해서 결과를 도출하는 것이 제한적이다. 따라서 후속연구에서는 종단적인 연구를 하여 자아탄력성과 직무만족의 관계를 분석해보아야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 자아탄력성과 직무만족도에 긍정적 영향을 미치는 요소에 한정하였는데 후속 연구에서는 좀 더 세분화하여 연구할 것을 제언한다.

참 고 문 헌

강길선(2004). 아동이 지각한 일상적 스트레스와 대처방식 및 자기효능감과의 관계. 진주산업대학교 대학원 석사학위논문.

강민경(2002). 보육교사의 직무 실태와 후생복지에 관한 연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문.

강혜경(2001). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

경규혜(1995). 보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구. 청주대 행정대학원 석사학위논문.

고민숙(2002). 자아탄력성, 의사결정유형 및 성패귀인유형과의 관계. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.

고혜진(2005). 양육스트레스와 양육태도의 관계에서 미치는 자아탄력성의 중재효과 및 매개효과. 숙명여자대학교 대학원석사학위논문.

곽연이(2003). 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 호남대학교 행정대학원 석사학위청구논문.

곽은희(2004). 어린이집 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 서남대학교 행정대학원 석사학위청구논문.

구은미, 김광웅(2005). 영유아보육프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련 변인의 인과 분석. **열린유아교육연구, 10**(3), 139-157.

구형모(2000). 자아탄력 집단의 성격특질. 충북대학교 대학원 석사학위청구논문.

구형모, 황순택, 김지혜(2001). 자아탄력집단의 성결특질. **한국심리학회지: 임상 20**(3), 569~581

권용운, 김향자, 이순례, 한임순(1997). 어린이집 교사의 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학, 제10집,** 97-130.

권지은(2003). 부모 및 또래 애착, 문제해결방식과 자아탄력성의 관계. 이화여자대학교 석사학위논문.

김남희(1993). 유치원의 조직풍토와 보육교사의 직무스트레스와 그 대처 방법에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사논문.

김동희(2003). 만성질환아의 극복력(resilience) 측정도구 개발. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

김범준(2001). 교사들의 직무만족도 관련변수에 관한 Meta분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

김보라(2010). 자아탄력성이 외상 후 성장에 미치는 영향: 삶의 의미의 매개효과. 아주대학교 대학원 석사학위논문.

김선정(2002). 한국거주 원어민 영어 교사의 실태와 직무만족도 및 한국사회적응에 관한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.

김수희(2000). 민간 보육시설 교사의 근무환경과 직무만족에 관한 연구. 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

김숙희(2006). 조직유형별 공립유치원 교사의 직무만족도 비교. 순천대학교 교육대학원 석사학위논문.

김아림(2010). 자아탄력성 및 심리적 강인성과 스트레스 대처방식과의 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

김연진(1995). 탁아프로그램의 질에 영향을 미치는 원장 및 교사변인. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

김영만(2004). 교사발달단계와 교사의 직무능력 및 직무만족간의 관계 연구. 인하대학교 대학원 박사학위논문.

김옥석(2002). 우리나라 보육교사의 직무만족도에 관한 실증적 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

김은정(1999). 자기표상들과 자의식 성향이 스트레스 대처방식에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위청구논문.

김인숙(2009). 교사의 팔로우십 유형에 따른 원장-교사 교환관계, 자아탄력성, 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 대구대학교 박

사학위논문.

김종철외 (1996). **최신교사론**. 서울: 교육과학사

김지수(1996). 교사의 특성 및 직무만족도와 교사의 이직과의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김초록(2010). 자아탄력성과 긍정적 정서가 긍정적 대처에 미치는 영향. 아주대학교 대학원 석사학위논문.

김택호(2004). 희망과 삶의 의미가 청소년의 탄력성에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 박사학위논문.

김현미(2005). 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구. 숙명 여자대학교 대학원 석사학위논문.

김현옥(2010). 아동의 사회적 관계망이 역량지각 및 자아탄력성과 심리적 안녕감에 미치는 영향. 동덕여자대학교 교육대학원 박사학위논문.

김혜성(2001). 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족간의 상관성에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.

김혜정(2003). 낙관성과 스트레스 대처양식이 우울과 생활 만족도에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

남미정(2010). 영유아 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위논문.

도순남(1999). 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과 분석. 경상대학교 대학원 박사학위논문.

민동일(2007). 청소년의 가정건강성. 학교생활건강성 및 자아탄력성이 정신건강에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위 청구논문.

박경자(1997). 낙관주의, 통제신념, 자기효능이 시험스트레스에 대한 대처와 시험 수행에 미치는 영향. **효성여자대학교 학생생활지도연구소, Vol 11,** 31-54.

박근희(2003). 유치원 교사의 배경변인에 따른 자아개념과 직무만족도에 관한

연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.

박은희, 김희서(2010). 조직내 직무스트레스 요인이 조직몰입에 미치는 영향: 자아탄력성의 역할을 중심으로. **한국거버넌스학회보, 17(1),** 1~28.

박은희(1996). 자아탄력성, 지능 및 학업성취도와의 관계 연구. 충남대학교 대학원 석사학위논문.

박현선(1998). 빈곤청소년의 학교적응 유연성. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

박현진(1996). 자아탄력성에 따른 지각된 스트레스, 대처 및 우울. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

박희덕(2000). 학교조직문화와 교사의 직무만족 간의 관계에 관한 연구. 전주대학교 행정대학원 석사학위논문.

변미희 (2004). 보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석. **한국영유아보육학회, 36**, 95-117.

서지영(2002) 부모의 이혼이 자녀의 적응에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

서지영, 서영숙(2002). 유아교사의 조직 헌신도에 영향을 미치는 관련 변인연구: 프로그램의 질과 직무환경을 중심으로. **미래유아교육학회지, 9**(2), 115~136.

송미연(2001). 24시간 어린이집 야간보육교사의 근무만족도 및 요구도에 관한 연구: 서울과 인천지역을 중심으로. 성균관대학교 교육대학원 석사학위청구논문.

송민재(1999). 교사가 지각하는 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도에 관한 연구. 명지대학교 교육대학원 석사학위청구논문.

신동희(2004). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. 호서대학교 석사학위논문.

신유근(1985). **조직행위론**. 서울: 다산출판사

신지음(1989). 유치원 교사의 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.

심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 석사학위논문.

안진희(2010). 유치원 교사의 전문성 발달에 따른 소진과 자아탄력성과의 차이. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.

양승희, 엄순교(2007). 보육교사 직무만족도와 보육시설 근무환경과의 관계 분석. **한국보육학회지, 7**(4), 45-67.

양현숙(1998). 시설장의 리더십과 보육교사의 직무만족 및 소진에 관한 연구. 동신대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

여선영(2005). 아동상담자의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진(Burn out) 과의 관계. 숙명여자대학교 아동복지학과 석사학위논문.

오명자(1994). 공립유치원과 사립유치원 교사의 교직과 직무만족도 비교 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위청구논문.

오석홍(2000). **인사행정론**. 서울: 박영사

옥복녀(2010). 담임교사의 의사소통과 태도에 대한 학생의 지각이 학교부적응에 미치는 영향. 인제대학교 교육대학원 박사학위논문.

원두리, 김교헌, 권선중(2005). 한국판 삶의 의미척도의 타당화 연구. **한국심리학회지: 건강, 10**(2), 211-225.

유은자(2001). 보육교사의 직무능력과 직무만족에 관한 연구. 천안대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

유정혜(1997). 보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 논문.

유현우(2008). 청소년의 종교성숙도가 자기 통제력과 자아탄력성 및 심리적 안녕감에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.

윤건호(2003). 보육교사 직무만족 연구. **한국여성교양학회지, 제13집,** 189-211.

윤명희(2007). 아동이 지각한 교사의 기대감과 자아존중감, 자아탄력성, 학교

생활만족과의 관계연구. 공주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
윤현희(1998). 부모보고형의 자아탄력성 척도의 개발. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
윤혜미, 권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. **한국생활과학지, 12**(3), 303-319.
이귀애(2003). 민간 보육교사의 근무환경과 후생복지에 따른 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
이부군(2002). 유아교육기관에서 원장의 지도성 유형이 교사의 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
이선임(2004). 유치원 교사의 직무만족도 및 직무스트레스와 이직성향과의 관계. 순천대학교 교육대학원 석사학위논문.
이소은, 문채련, 김기예(2006). 결혼여부 및 근무기관유형에 따른 유아교사의 직무만족도와 소진. **미래유아교육학회지, 13**(4), 23-45.
이순옥(2009). MMTC을 활용한 자아성장프로그램이 여중생의 심리적 안녕감과 자아탄력성 증진에 미치는 효과. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
이영석(1997). **유아교육론**. 형설출판사
이영순(2004). 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
이재석(2003). 초등학교 고학년의 스트레스 대처방법과 자아상에 관한 연구. 목포대학교 대학원 석사학위논문.
이정화, 이수련(2010). 유치원 교사의 경력에 따른 소진과 자아탄력성에 관한 연구. **한국유아교육학회지, in press**.
이정희, 조성연(2009). 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재효과. **한국지역사회생활과학회지, 20**(4), 559-570.
이준구(2009). 영유아보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.
이진화, 이승연(2006). 보육교사가 지각한 의사결정참여도와 조직적. 심리적 요인, 직무만족도, 이직의도 간의 관계. **유아교육학논집, 10**(1),

229-250.

이해리, 조한익(2006). 한국청소년 탄력성 척도의 개발. **한국청소년연구, 18**(2), 353~371.

이 향(1995). 보육시설의 보육교사 전문성 인식과 영아반 프로그램의 질에 관한 연구. 건국대학교대학원 석사학위논문.

이향희(1997). 유치원 교사의 의사결정 참여영역과 직무만족의 관계분석. 이화여자대학교 석사학위논문.

이희자, 송민재(2001). 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 지도성과 교사의 직무만족도. **한국생활과학회지, 10**(2), 153-163.

임상균(2003). 보육교사의 직무만족에 관한 조사연구. 청주대학교 사회복지. 행정대학원 석사학위논문.

임옥희(2004). 보육교사의 교육신념과 직무만족. **한국가정과학회지, 7**(1). 101-111.

임정숙(1997). 보육교사 직무만족에 관한 연구. 한남대학교 석사학위논문.

장경문(2003). 자아탄력성과 스트레스 대처방식 및 심리적 성장환경의 관계. **청소년학연구, 10**(4), 143-161.

장주혜(2008). 공립유치원 교사의 직무수행 어려움과 소진에 관한 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문.

장휘숙(2001). 애착과 다섯 가지 성격특성들의 관계. **한국심리학회지: 발달 14,** 105-119.

전명임(2007). 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 청주대학교 석사학위논문.

정명자(2008). 보육교사의 직무만족에 관한연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위 논문.

정미현(2003). 부모의 양육태도와 아동의 자아탄력성 및 친구간의 갈등해결 전략과의 관계. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

정효정(2003). 보육교사의 조직 환경이 직무만족도에 미치는 요인분석. **한국영유아보육학회, 33**, 273-305.

조부경, 서소영(2000). 유치원 교사의 과학 교수효능감에 영향을 미치는 관련

변인 연구. **아동학회지, 22**(2), 361-373.

조성연(2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국영유아보육학회, 36**, 23-44.

-----(2005). 보육교사의 자아만족도와 자아 존중감. **한국아동학회지, 26**(1), 35-73.

조은향(2009). 삶의 의미추구와 의미발견의 관계에서 긍정 및 부정정서와 자아탄력성의 매개효과검증. 이화여자대학교 석사학위논문.

주미정(2009). 유치원 교사가 지각하는 교사효능감, 사회적지지, 소진의 인과적 구조분석. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.

주삼환(1985). 한국경영 혁신과 교장의 역할. **학교경영, 8**(7), 95-97.

최진호(1996). 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 원광대학교 대학원 석사학위청구논문.

추민아(2008). 보육교사의 보육효능감과 직무스트레스, 직무만족도에 관한 연구. 인천대학교 석사학위논문.

하현주(2007). 중학생이 지각한 사회적 지지와 자아탄력성이 학교생활적응에 미치는 영향. 경성대학교 대학원 석사학위논문.

한임순, 김향자(1998). 어린이집 보육교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학회, 14**, 171-218.

허정희(2005). 어린이집 유형에 따른 교사 직무만족도 비교 연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위논문.

현미옥(2005). 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 원광대학교 대학원 석사학위논문.

홍승희(2009). 지적장애 특수교사의 직무스트레스와 자아탄력성 및 심리적 소진의 관계. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.

황신덕(2004). 상사의 리더십 및 상사에 대한 신뢰와 구성원태도와의 관계에 있어서 자아탄력성의 조절효과에 관한 연구. 충남대학교 경영대학원 석사학위논문.

Alati, S.(2005). What about passions as teachers? Incorporating

individual interests in emergent curricula. *Young Children, 60*(6), 86-89.

Bernshausen, D., & Cunningham, C. (2001, March). *The role of resiliency in teacher preparation and retention.* Raper presented at the Annual Meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education, Dallas, TX.

Block, J. H., & Block, J.(1980). The rold of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. In W. A. Collins(Ed.), *Minnesota symposium on Child Psychology, 13,* 39-101.

Block, J. (1982). Assimilation, accommodation, and the dynamics of personality development. *Child Development 53*, 281-295.

Block, J., & Keremen, A. M.(1996). IQ and ego-resiliency : Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70.* 349-361.

Block, P. (1993). *The Empowered manager*. San Francisco: Jossey-Bass.

Garmezy. N (1983). Stressor in childhood. In N. Garmezy., & M. Rutter(Eds.). *Stress, coping, and development in children,* New York: McGraw-Hill.

Garmezy, N. (1991). Vulnerability research and the issue of primary prevention. *American Journal of Orthopsychiatry, 41,* 101-116.

Garmezy, N. (1993). Resilience and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist, 34,* 416-430.

Higgeins, GO (1994). *Resilient adults: Overcoming a cruel past,* New York: Jossey-Bass.

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction,* New York: Harper & Row.

Kelley, R. E (1994). The Power of followership, new York, Doubleday Dell, and Sxilagyi, A. D., employee Reactions to Leader Behavior

Academy of Management of Journal, 19. 97~158.

Kirby, L. D., & Fraser, M. W.(1997). Risk and resilience in childhood. In. M. Fraser (Eds.), *Risk and resilience in childhood. An ecological perspective* (pp, 10-33). Washington D.C: NASW Press.

Klohnen EC (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology 170*(5), 1067-1079.

Leithwood, K. A. (1994). Leadership for school restructuring, *Educational Administration Quarterly, 30*(4), 498-518.

Locke, E. A. (1973). Satisfiers and dissatisfiers among white collar and blue collar employees, *Journal of Applied Psychology, Vol. 58,* 67-76.

Luthar, S. S. & Zelazo, L, B. (2003). Research on resilience : An inergrative review. Luthar, S. S. (Eds), *Resilience and vulnerability* (pp. 510-549). New York: Cambridge University Press.

Luther, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71,* 543-562.

Masten, A. S., Hubbard. J., Gest, S., Tellegen, A., Garmezy, N., Ramirez, M.(1990). Competence in the context of adversity: Pathways to resilience and maladaptation from childhood to late adolescence. *Development and Psychopathology, 11,* 143-169.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4,* 219-247.

Seligman, M. E. P. (1991). *Learned Optimism*. N. Y : Simon & Schuster.

Sharon. M. D.(1999). Change: Loss opportunity, and resilience. University of Minnesota Extensive Service Publication.

Smith, H. C,(1975). *Psychology of industrial behavior,* New York:

McGraw-Hill.

Sumsion, J. (2001). Bad days don't kill you. They just make you stronger: A case study of and early childhood educator's resilience. NSW, Australia: Macquarie University.

Sumsion, J. (2004). Early childhood teachers' constructions of their resilience and thriving: A continuing investigation. *International Journal of Early Years Education, 12*(3), 275-290.

Tait, M. (2008). Resilience as a contributor to novice teacher success, commitment, and retention. *Teacher Education Quarterly, 35*(4), 57-75.

Willamson, D. A.,(1996). *Job satisfaction in social services,* N. Y; Garland Publishing.

Wolin, S. J. & Wolin, S. (1993). *Bound and Determined: Growing up resilient in a troubled family,* New York: Villard.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

부 록

보육교사의 자아탄력성과 직무만족도에 대한 연구

설 문 지

안녕하십니까?

많은 어려운 여건 속에서도 교육의 발전을 위해 수고하시는 선생님들께 깊은 경의를 표합니다. 바쁘신 데도 불구하고 설문지에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

저는 부경대학교 일반대학원 유아교육학과에서 **【보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계분석】**에 관한 연구로 선생님들이 업무로 인해 느끼시는 일반적인 경향을 조사 연구해 보고자 합니다.

설문의 응답에는 맞고, 틀린 것이 없으며, 결과는 숫자로 부호화되어 컴퓨터로 처리되므로 여러분의 응답에 대한 개인 비밀은 절대 보장됩니다.

어린이집 교사로 늘 바쁘시겠지만 빠짐없이 솔직하고 정확하게 기록해 주시면 연구에 귀중한 자료로 쓰이게 될 것입니다. 응답이 하나라도 빠진 설문지는 사용할 수 없으니 한 문항도 빠뜨리지 마시고 끝까지 응답해 주시기를 부탁드립니다.

설문에 소요되는 시간은 약 7~10분이며, 응답하신 이 설문지는 연구 목적이외에는 사용되지 않습니다. 귀중한 시간을 내어 주신 선생님께 진심으로 감사드리며 늘 건강과 행운이 깃드시길 바랍니다.

2010. 8

부경대학교 일반대학원 유아교육 전공

지 도 교 수: 이 정 화

연구자: 박 옥 숙

다음 질문들은 선생님에 관한
일반적인 사항을 알아보기 위한 문항들입니다.

★ 선생님의 해당란에 √표를 하여 주십시오.

1. 선생님의 연령은?

① 20~24세 ② 25~29세 ③ 30~34세 ④ 35~39세 ⑤ 40세 이상

2. 선생님의 교육경력은?

① 1~3년 미만 ② 3~5년 미만 ③ 5~7년 미만 ④ 7~10년 미만 ⑤ 10년 이상

3. 선생님의 최종학력은?

① 보육교사 교육원 ② 전문대학졸업 ③ 4년 대학교 졸업 ④ 대학원 졸업

4. 선생님이 재직하고 있는 기관유형은?

① 국.공립 어린이집 ② 법인 어린이집 ③ 민간 어린이집 ④ 가정 어린이집

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

어린이집 교사의 자아탄력성 측정 질문지

다음의 1~29번까지는
어린이집 교사의 자아탄력성 정도를 묻는 질문지입니다.

★ 다음 문항의 내용이 자신과 어느 정도 일치하는지를 √ 하여 주십시오.

문 항 내 용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 종종 전공 선택을 잘못했다고 느낀다.					
2	일주일에도 몇 번씩이나 나에게 끔찍한 일이 일어날 것 같은 느낌이 든다.					
3	강한 사람은 자신의 느낌이나 감정을 드러내지 않는다.					
4	내가 다른 사람들을 잘 이끌 수 있을지 확신이 서지 않는다.					
5	낯선 사람에게 말을 붙이는 것이 어렵다.					
6	종종 내 삶은 무의미 한 것 같다.					
7	나는 다른 사람들보다 집중하는 데 어려움이 있다.					
8	누군가에게 나에 대해서 말하는 것이 몹시 힘들다.					
9	많은 사람들과 같이 있을 때 나는 어떤 얘기를 하는 것이 적절할지 잘 생각이 안 난다.					
10	나는 확실히 자신감이 부족하다.					
11	나는 일이 잘 안될 것 같으면 빨리 포기하고 싶은 느낌이 든다.					
12	나는 올바르게 살아오지 못했다.					
13	나는 종종 쓸데없는 생각들에 사로 잡혀 짜증이 난다.					
14	나는 수업 중에 앞에 나가서 얘기하는 것이 매우 어렵다.					
15	나는 아주 잘 아는 사람들이 아니면 말을 하는 것을 꺼려한다.					
16	내 일상은 흥미진진한 것들로 꽉 차 있다.					
17	내가 보기에 미래란 희망이 없는 것 같다.					
18	대체로 나는 행복하다고 느낀다.					

BUCHEON NATIONAL UNIVERSITY 부천대학교

19	나는 종종 벌컥 화를 낸다.					
20	나는 세상이 그저 스쳐지나가는 것이라는 느낌이 자주 든다.					
21	나는 잘 모르는 사람들과 함께 있으면 당혹스럽다.					
22	나는 어려운 문제에 부딪히면 쉽게 포기하는 경향이 있다.					
23	뭔가 결정해야 할 일이 있을 때 사람들은 대체로 나에게 조언을 구한다.					
24	이리 진행되고 있을 때에도 그 일이 잘 이루어지리라는 희망을 갖기가 어렵다.					
25	확실히 나는 쓸모없는 존재라는 느낌이 가끔 든다.					
26	때로 나는 일을 해 낼 수 없을 것 같다.					
27	나는 일단 화가 나면 성질이 고약해진다는 것을 인정할 수밖에 없다.					
28	나는 어린이집 다니는 것을 좋아한다.					
29	나는 다른 사람들이 생각하는 것만큼 그렇게 행복하지 않다.					

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

어린이집 교사의 직무만족도 측정 질문지

다음의 1~36번까지는
어린이집 교사의 직무만족도 정도를 묻는 질문지입니다.

★ 다음 문항의 내용이 자신과 어느 정도 일치하는지를 √ 하여 주십시오.

문 항 내 용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	약 간 그렇다	매우 그렇다
1	내가 하고 있는 일은 매우 가치 있는 일이다.					
2	보육교사는 내 적성에 잘 맞는다					
3	아이들에게 정성을 기울인 만큼의 성과를 얻는다					
4	우울한 기분도 아이들을 보면 상쾌해진다					
5	일을 하면서 싫증을 느낄때가 많다					
6	보육교사로서 즐거움과 보람을 느낄 때가 많다					
7	보육교사가 타 직종에 비해 신분보장 등 안정도가 높다고 생각 한다					
8	보육교사의 휴가조건(연가, 출산휴가, 병가, 방학 등)은 다른 직종에 비해 유리하다					
9	교사 대 연령별 아동의 비율이 적당하다					
10	교수활동을 위한 자료가 충분히 제공 되지 않아 활동에 지장을 주고 불편할 때가 많다					
11	교사들의 자질향상을 위한 연수회나 강습회는 매우 실질적이고 효과적이다					
12	교사들을 위한 복지, 후생시설이 잘 갖추어져 있다					
13	시설장의 운영철학 및 행정방식이 마음에 든다					
14	시설장은 교사들의 입장에서 잘 배려해 주고 편안하게 해 준다					
15	교사와 시설장은 모든 문제에 대하여 격의 없이 함께 토의한다					
16	교사와 시설장은 시책을 자유롭게 비판할 수 있다					
17	내 소신껏 근무할 수 있어 좋다					
18	시설에서 자신의 건설적인 의견이 잘 받아 들여 진다					
19	나는 우리 시설에서 다른 교사들과 함께 일하는 것이 즐겁다					

20	나는 동료교사와의 상호 협동하며 원만한 관계를 유지하고 있다					
21	나는 동료교사들과의 불화로 갈등을 겪는 일이 많다					
22	나는 동료교사와 개인적인 문제를 서로 이야기한다					
23	윗사람과의 인간관계가 만족스러운 편이다					
24	나는 윗사람과 서로 방법이 틀려 갈등을 많이 겪는다.					
25	나의 보수에 만족 한다.					
26	나의 보수는 나의 학력이나 경력에 비해 적은 편이다.					
27	교사의 보수 등 모든 수당 책정이 적정하다고 생각 한다.					
28	나는 일한 것에 비해 적은 보수를 받고 있어 더 많은 보수를 받아야 한다고 생각 한다.					
29	발전할 수 있는 기회가 나에게 제한되어 있다					
30	나는 더 승진할 가능성이 없다					
31	보육교사는 사회적으로 존경받고 있다					
32	나는 다른 사람들로부터 훌륭한 직업을 가졌다는 말을 듣는다					
33	나는 내 직업을 남 앞에 떳떳이 내세울 수 있다					
34	학부모들은 교사를 믿고 이해하며 협조적이다					
35	보육교사는 교직의 한 분야로서 인식한다					
36	일반적으로 나의 직업을 '교사'로 호칭하나 보모로 간주하는 경향이 있다					

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교