

연구보고 2016-24

# 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안

강은진 김정숙 김승진 안혜준

**육아정책연구소**  
Korea Institute of Child Care and Education



## 머 리 말

교육의 질을 높이는데 있어 교사의 신념이나 기술만큼 교사의 정서적 역량도 중요하다. 교사직을 수행하며 겪게 되는 어려움을 견디고 그 안의 의미를 발견하게 하는 원동력이 바로 정서적 역량이기 때문이다. 그런 측면에서 유치원과 어린이집 교사의 직업 행복감은 유아교육과 보육의 성공적 실행을 위한 핵심요인이라고 할 수 있다.

본 연구에서는 '직업행복감'이라는 개념을 구성하여, 관계영역, 근무영역, 직업의식영역, 정서영역의 네 가지 영역으로 정리하고 각 영역에 따라 교사의 직업행복감 증진을 위한 방안을 도출하였다. 이를 위해 행복감과 관련된 국내외 문헌, 관련 정책을 검토하고, 예비조사의 과정을 거쳐 직업행복감 측정을 위한 최종 문항을 개발하였다. 그리고 일상재구성법을 적용해 유치원과 어린이집교사들이 하루 일과에 따라 어떠한 정서를 느끼며 그 이유는 무엇인지 살펴보았다.

직업행복감을 높이기 위한 방안으로 교사의 법적 근무시간에 대한 재규정, 교사를 위한 물리적 공간기준의 제시와 같은 근무여건 개선안 외에도, 유치원과 어린이집 조직문화 개선, 교사를 위한 상담·치유 프로그램, 다양한 휴게시간 확보, 교사교육의 접근성 마련 등이 제안되었다. 최종적으로 직업행복감 지표도 제시되었다.

그동안 본 연구에 참여하여 주신 유치원과 어린이집 원장, 교사, 부모님께 감사의 마음을 전한다. 끝으로 본 보고서가 행복한 교사, 행복한 유아를 위한 교육·보육 환경을 조성하는데 실효성 있는 정책으로 활용되길 기대한다.

2016년 12월

육아정책연구소

소장 **우 남 희**





# 차 례

요약 .....	1
I. 서론 .....	9
1. 연구의 필요성 .....	9
2. 연구내용 .....	11
3. 연구방법 .....	11
4. 연구의 제한점 .....	18
5. 용어의 정의 .....	18
II. 연구의 배경 .....	20
1. 직업행복감 .....	20
2. 직업(職業)으로서의 유치원 및 어린이집 교사 .....	27
3. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 요인 .....	35
4. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 제도 및 정책 .....	40
III. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 구성 .....	60
1. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 구성 절차 .....	60
2. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념 .....	62
3. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 분석 .....	63
4. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용 분석 .....	75
5. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역·내용 구성 .....	77
6. 문항 타당도 및 신뢰도 .....	85
IV. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 실태 및 요구 .....	91
1. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 실태 .....	91
2. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진을 위한 요구 .....	118
3. 직업행복감 지수 .....	123
4. 소결 .....	138

V. 유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복감 관련 사례 분석 .....	141
1. 교사의 하루일과 행복그래프를 통한 행복감 분석 .....	141
2. 하루일과에 따른 교사들의 행복감 사례 분석 .....	144
3. 소결 .....	162
VI. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안 .....	164
1. 영역별 교사 직업행복감 증진 방안 .....	165
2. 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 지표 .....	178
참고문헌 .....	184
부록 .....	201
부록 1. 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 측정도구 공통영역 추출 예시 .....	203
부록 2. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 측정도구 .....	210
부록 3. 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 내용 ..	215
부록 4. 삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 내용 .....	219
부록 5. 유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복감 사례조사지 .....	221
부록 6. 직업별 호봉 비교 .....	226
부록 7. 요인분석 결과 .....	228
부록 8. T점수 분포도 .....	231
부록 9. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 설문조사지 .....	232

## 표 차례

〈표 I-3- 1〉 기관별·설립유형별 교사 표집(예비조사) .....	12
〈표 I-3- 2〉 기관별·설립유형별 교사 표집 .....	13
〈표 I-3- 3〉 직업행복감 지수 산출 단계 .....	14
〈표 I-3- 4〉 유치원 교사 사례조사 대상 정보 .....	16
〈표 I-3- 5〉 어린이집 교사 사례조사 대상 정보 .....	16
〈표 I-3- 6〉 전문가 자문회의 및 협의회 개최 일시 및 내용 .....	17
〈표 I-3- 7〉 면담 및 간담회 참여 교사 일반 정보 .....	17
〈표 I-3- 8〉 서면 의견조사 참여 원장 및 교사 일반 정보 .....	18
〈표 II-1- 1〉 주관적 행복감인 주관적 안녕감과 심리적 안녕감의 비교 .....	22
〈표 II-1- 2〉 삶의 질 개념 및 구성요소 .....	22
〈표 II-1- 3〉 직업행복감 개념 .....	25
〈표 II-1- 4〉 직무만족도의 개념 .....	26
〈표 II-1- 5〉 직업만족도의 개념 .....	26
〈표 II-1- 6〉 job satisfaction의 개념 .....	27
〈표 II-2- 1〉 선행연구에 나타난 유치원 및 어린이집 교사의 교직문화의 특성 ..	29
〈표 II-2- 2〉 어린이집(점심시간까지) 및 유치원(교육과정)의 일과운영 전체시간 대비 활동 시간 .....	32
〈표 II-3- 1〉 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 관련 변인 .....	36
〈표 II-3- 2〉 유치원 및 어린이집 교사의 개인 심리적 변인과 행복감의 관계 ..	37
〈표 II-3- 3〉 유치원 및 어린이집 교사의 조직 및 대인관계 변인과 행복감의 관계 ..	38
〈표 II-3- 4〉 유치원 및 어린이집 교사의 직무관련 변인과 행복감의 관계 ..	39
〈표 II-4 1〉 근로시간과 근로조건에 대한 규정 .....	41
〈표 II-4 2〉 휴가에 대한 규정 .....	43
〈표 II-4 3〉 복리후생에 대한 규정 .....	46
〈표 II-4 4〉 기타 복지 관련 규정 .....	49
〈표 II-4 5〉 교사의 연수 및 승진 관련 규정 .....	50
〈표 II-4 6〉 보육교직원 대상 보수교육 내용(인성·소양 영역) .....	53
〈표 II-4 7〉 보육교사 대상 행복관련 지원사업 사례 .....	54

〈표 II-4- 8〉 유치원 교사의 행복관련 지원사업 사례 .....	58
〈표 III-3- 1〉 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 측정도구 1 .....	65
〈표 III-3- 2〉 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 측정도구 2 .....	66
〈표 III-3- 3〉 삶의 질(행복지수) 영역 및 지표 .....	67
〈표 III-3- 4〉 직업의 질 영역 및 구성요소 .....	69
〈표 III-3- 5〉 주관적 삶의 행복감 영역 및 구성요소 .....	72
〈표 III-3- 6〉 주관적 직업 행복감 영역 및 구성요소 .....	72
〈표 III-3- 7〉 국내·외 삶의 질(행복지수) 지표의 영역 .....	73
〈표 III-3- 8〉 직업의 질 지표의 영역 .....	74
〈표 III-5- 1〉 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 .....	78
〈표 III-5- 2〉 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용(예비조사용) .....	79
〈표 III-6- 1〉 문항 내용 적절성 검토 회의 참여 전문가 .....	85
〈표 III-6- 2〉 예비조사 자료의 요인분석 결과 .....	86
〈표 III-6- 3〉 하위요인별 요인분석 결과 .....	88
〈표 III-6- 4〉 요인분석 후 삭제한 문항 .....	89
〈표 III-6- 5〉 하위요인별 신뢰도 계수(Cronbach's $\alpha$ ) .....	90
〈표 IV-1- 1〉 설문조사 응답 교사 배경 .....	92
〈표 IV-1- 2〉 평일 출·퇴근 시간 및 총 근무 시간 .....	93
〈표 IV-1- 3〉 평일 근무시간 외 근무 .....	94
〈표 IV-1- 4〉 주말근무 여부 .....	94
〈표 IV-1- 5〉 월 평균 임금(세후) .....	95
〈표 IV-1- 6〉 동료 교사와의 관계 .....	97
〈표 IV-1- 7〉 원장(원감)과의 관계 .....	98
〈표 IV-1- 8〉 부모와의 관계 .....	99
〈표 IV-1- 9〉 영유아와의 관계 .....	100
〈표 IV-1-10〉 근로시간에 대한 의견 .....	102
〈표 IV-1-11〉 일과 개인 삶의 조화에 대한 의견 .....	104
〈표 IV-1-12〉 소득에 대한 의견 .....	105
〈표 IV-1-13〉 원의 물리적 지원에 대한 의견 .....	106
〈표 IV-1-14〉 업무환경의 안전(건강)에 대한 의견 .....	108
〈표 IV-1-15〉 3개월 평균 교사교육(연수) 제공 횟수 및 시간 .....	109

〈표 IV-1-16〉 교사교육에 대한 의견 .....	110
〈표 IV-1-17〉 단체참여에 대한 의견 .....	112
〈표 IV-1-18〉 교사 직업에 대한 의견 .....	114
〈표 IV-1-19〉 최근 2주간 직장에서 느낀 긍정적인 감정 .....	115
〈표 IV-1-20〉 최근 2주간 직장에서 느낀 부정적인 감정 .....	117
〈표 IV-2- 1〉 직업행복감 증진을 위한 가장 개선이 필요한 영역 .....	118
〈표 IV-2- 2〉 부모로부터 모욕적인 말이나 폭행 등의 경험으로 인한 직업행복감 영향 정도 .....	119
〈표 IV-2- 3〉 원의 지원에 따른 교사의 직업행복감 증진 영역(1순위) .....	120
〈표 IV-2- 4〉 원의 지원에 따른 교사의 직업행복감 증진 영역(2순위) .....	120
〈표 IV-2- 5〉 직업에 대한 높은 긍지와 자존감을 가지고 교육보육활동을 할 수 있는 여건마련 유무 .....	121
〈표 IV-2- 6〉 직업에 대한 높은 긍지와 자존감을 가지고 교육보육활동을 할 수 있는 여건마련이 안된 이유(1순위) .....	122
〈표 IV-3- 1〉 측정변수와 지수 간 유의성 및 적합성 검정 .....	132
〈표 IV-3- 2〉 영향력 계수 및 평균점수 .....	135
〈표 IV-3- 3〉 ‘업무환경의 안전’ 영향력 계수 및 평균점수 .....	136
〈표 IV-3- 4〉 직업행복감 지수에 대한 집단 간 차이 결과 .....	137
〈표 V-1- 1〉 유치원 및 어린이집 교사 22인의 하루일과 행복 정도 .....	143
〈표 VI-2- 1〉 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 지표 .....	178
〈표 VI-2- 2〉 교사 직업행복감 차원별 구성 .....	180
〈표 VI-2- 3〉 전체점수와 차원점수의 내적일치도 .....	182

## 그림 차례

[그림 III-1-1] 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념, 영역 및 내용 구성 절차 개요 .....	61
[그림 III-2-1] 본 연구의 행복감에 대한 관점 .....	62
[그림 III-3-1] 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 영역 .....	73
[그림 III-3-2] 삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복감 영역 .....	75
[그림 III-5-1] 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 구성 개요 .....	77
[그림 IV-1-1] 관계 영역 내 요인들의 평균 .....	96
[그림 IV-1-2] 근무환경 영역 .....	101
[그림 IV-1-3] 직업의식 영역 .....	113
[그림 IV-1-4] 정서영역 .....	115
[그림 IV-2-1] 원의 지원에 따른 교사의 직업행복감 증진 영역(1+2순위) .....	121
[그림 IV-2-2] 근로 여건 마련이 안 된 이유 .....	123
[그림 IV-3-1] 관계영역 잠재변수 산출과정 .....	125
[그림 IV-3-2] 관계영역 잠재변수 확정 .....	125
[그림 IV-3-3] 근무환경영역 잠재변수 산출과정 .....	127
[그림 IV-3-4] 근무환경영역 잠재변수 확정 .....	128
[그림 IV-3-5] 정서영역 잠재변수 산출과정 .....	129
[그림 IV-3-6] 정서영역 잠재변수 확정 .....	130
[그림 IV-3-7] 직업행복감 지수 산출 모형 .....	131
[그림 IV-3-8] 직업행복감 지수 산출 모형의 전략 매트릭스(1) .....	133
[그림 IV-3-9] 직업행복감 지수 산출 모형의 전략 매트릭스(2) .....	134
[그림 V-1-1] 유치원 및 어린이집 교사 22인의 하루일과 행복 그래프 .....	142
[그림 VI-1-1] 영역별 교사의 직업행복감 증진 방안 .....	165
[그림 VI-2-1] T점수 전체 분포도 .....	181
[그림 VI-2-2] 교사 개인별 T 점수 프로파일(예시) .....	182

## 부록 표 차례

〈부록 표 III-4-1〉 직무만족도 측정도구 공통영역 추출 .....	203
〈부록 표 III-4-2〉 직무만족도 하위요인별 설문문항 분류체계 .....	204
〈부록 표 III-4-3〉 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 측정도구 .....	210
〈부록 표 III-4-4〉 삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업 행복감 관련 측정도구 .....	211
〈부록 표 VI-2-1〉 직업별 호봉 비교 .....	226
〈부록 표 IV-5-1〉 요인분석 결과 .....	228
〈부록 표 IV-5-2〉 문항전체 요인분석결과 .....	229
〈부록 표 IV-5-3〉 하위요인별 신뢰도 계수(Cronbach's $\alpha$ ) .....	230

## 부록 그림 차례

[부록 그림 VI-2-1] 차원별 T점수 분포도 .....	231
----------------------------------	-----





# 요약

## 1. 연구의 필요성 및 목적

- 유치원 및 어린이집 교사의 행복감과 관련된 연구 대부분은 일반 개인의 삶에 대한 측정도구를 활용하여 행복감을 측정하고 있어 유치원 및 어린이집 교사의 직업적 특성이 반영된 직업행복감을 측정하는 것에 한계가 있음.
- 본 연구는 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 및 내용을 구성하고 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감의 실태를 조사하며 직업행복감을 증진할 수 있는 정책 방안을 제안하는 것을 목적으로 함.

## 2. 연구내용

- 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감과 관련된 선행연구를 검토함.
- 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념을 정의하고, 영역 및 내용을 구성함.
- 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 실태를 알아보고, 직업행복감 증진을 위한 의견을 조사함.
- 유치원과 어린이집의 일과활동 및 교사의 역할에 근거하여 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감에 관련된 사례를 조사하고, 직업행복감의 특성을 파악함.
- 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진을 위한 정책방안을 모색함.

## 3. 연구방법

- 문헌연구
- 조사연구
  - 예비조사
    - 1차 개발된 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 설문문항의 타당도

와 신뢰도 검증을 위해 유치원 및 어린이집 교사 300명을 대상으로 예비조사를 실시함.

○ 본조사

- 유치원과 어린이집 교사 1,543명을 대상으로 직업행복감의 실태를 파악하고, 직업행복감 증진을 위한 요구 등에 대한 의견을 조사하여 분석함.

□ 사례조사

- 유치원 교사 8명과 어린이집 교사 14명(영아반 교사 8명, 유아반 교사 6명)을 대상으로 두 달에 걸쳐 총 10회(1주일에 1~2회) 일상재구성법에 의거하여 질적 자료를 수집 및 분석함.

□ 전문가 자문회의 및 협의회

- 연구의 방향성 설정, 직업행복감의 개념 정의, 측정방법의 타당성 검토, 직업행복감 영역 및 설문문항 개발, 정책방안 논의를 위해 유아교육·보육 학계 전문가와 평가도구 관련 전문가를 대상으로 자문회의 및 전문가 협의회를 실시함.

□ 교사 면담 및 간담회

- 직업행복감의 개념, 직업행복감 영역 및 설문문항 개발을 위해 유치원 및 어린이집 교사를 대상으로 심층면담 및 간담회를 실시함.

#### 4. 연구의 제한점

- 본 연구에서 추출한 설문문항은 후속연구에서 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 측정도구를 개발하기 위한 예비 조사적 성격을 지니므로 본 설문문항을 직업행복감 측정도구로 일반화하여 사용하기에는 한계가 있음.

#### 5. 연구의 배경

##### 가. 직업행복감

- 행복감은 학문분야에 따라 개념정의가 다양하게 이루어지며 삶의 질, 삶의 만족도, 주관적 안녕감, 심리적 안녕감 등의 용어로 혼용됨.

- 직업이란 ‘나눌 직, 떳떳할 직(職)과 ‘일 업(業)’이 합쳐진 어휘로 개인이 사회의 구성원으로서 마땅히 해야 할 의무로 해석될 수 있으며 국외에서는 직업과 행복감에 대해 직업의 질, 고용의 질, 근무환경의 질이라는 측면에서 접근하고 있음.
- 국내에서 직업행복감을 직접적으로 정의 내린 연구는 없음. 국외 연구에서 직업행복감 관련 연구가 일부 수행되었으나 행복감과 마찬가지로 어떠한 학문분야에 토대를 두느냐에 따라 개념정의가 다양하게 내려질 수 있음을 전제하고 있음.

#### 나. 직업(職業)으로서의 유치원 및 어린이집 교사

- 교사라는 직업은 다른 직업과는 다른 특수성을 지니는데 이는 교사집단의 조직문화인 교직문화라는 독특한 문화에서 비롯됨.
  - 선행연구를 통해 도출한 유치원 및 어린이집 교사의 교직문화 특성으로는 관계중심, 교사 간 협력 관계, 교사 간 위계문화, 효율성 추구, 비효율적 업무 방식, 현재주의, 공적·사적인 관계의 혼재, 낮은 처우 및 인식이 있었음.
- 유치원 및 어린이집 교사라는 직업은 어린 연령의 영유아를 대상으로 하기 때문에, 영유아들의 전인발달을 돕기 위해 교육과정을 계획하고 환경을 조성하며, 통합적으로 운영해야 하는 특성을 지님.
- 교사라는 직업은 다른 직종과 달리 임용이 된 첫날부터 교수, 학급운영을 하며, 유아들의 동기화 및 흥미유발과 부모와의 상호작용 등 전체적인 책임을 동시에 가지므로 교수실제의 기술적 측면에서 초임교사들의 좌절감과 애로점은 크다고 볼 수 있음.

#### 다. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 요인

- 인구배경학적 요인, 개인의 심리적 요인, 성격특성과 같은 개인 내적 요인, 사회·문화적 요인 등이 개인의 행복에 영향을 미치는데 본 연구에서는 인구배경학적 요인, 사회정서 및 직무와 관련된 개인의 심리적 요인의 측면을 중심으로 살펴봄.

## 라. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 제도 및 정책

- 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 보장하는 구체적인 법규는 없으나, 근로시간, 휴가 및 휴직, 연수 및 승진, 복리후생, 기타 복지와 같이 교사의 근무환경의 질과 관련된 법규를 중심으로 살펴봄으로써, 유치원 및 어린이집 교사가 교사로서의 직업을 수행하는데 행복감을 유지하고 교사직을 지속할 수 있도록 지원하는 제도를 살펴봄.
- 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감과 관련된 사업들은 주로 교사의 정신건강과 마음 치유를 위한 일회성 콘서트나 교육으로 진행되고 있었음.

## 6. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념, 영역 및 내용

### 가. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념, 영역 및 내용 구성 절차

- 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념, 영역 및 내용 구성 절차는 다음과 같음.
  - 첫째, 본 연구의 행복감에 대한 관점을 정함.
  - 둘째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 조작적 정의함.
  - 셋째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 자료를 토대로 영역을 분석한 후, 공통 영역을 추출함.
  - 넷째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 자료를 토대로 내용을 분석함.
  - 다섯째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 및 내용의 1차 초안을 구성함.
  - 여섯째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 및 내용의 1차 초안을 수정·보완하여 2차 안을 구성한 후 현장 적절성을 검토하기 위해 예비조사를 실시함.
  - 일곱째, 예비조사 결과를 토대로 수정·보완하여 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 및 내용의 최종안을 구성함.

## 나. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념

- 본 연구에서는 일반적으로 '삶의 질'이 '주관적 행복감'보다 광의의 개념이라는 선행연구의 관점을 반영하여, 주관적 행복감을 포함하는 삶의 질을 행복감이라고 보았음.

## 다. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역·내용 분석

- 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 및 내용 분석을 위해 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 관련 측정도구와 국내·외 삶의 질 및 직업의 질 측정과 관련된 지표를 살펴보고 이를 토대로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 영역을 분석함.

## 라. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역·내용 구성

- 삶·직업의 질과 주관적 행복감으로 구분하여 제시하였던 직업행복감 영역 중 중복되는 영역과 포함관계를 고려하여 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역을 구성함.
  - 최종적으로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역은 4개 차원, 18개 하위영역으로 구성하여 유치원 및 어린이집 교사의 직업 수행에 따른 관계 영역, 근무환경 영역, 정서 영역과, 직업의식 영역과 이에 따른 18개 하위영역으로 구성함.
- 선행연구를 토대로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역과 하위영역에 따라 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용을 구성함.

## 마. 문항 타당도 및 신뢰도

- 학계 및 현장 전문가 자문회의를 통해 내용 타당도를 검증함.
- 유치원과 어린이집 교사 300명을 대상으로 예비조사를 실시해 전문가 자문회의를 통해 선정된 98개 문항의 구인타당도를 살펴봄.
  - 요인분석 과정에서 부하량이 낮은 33문항은 삭제되었고, 결과적으로 65개의 문항이 남음.

## 7. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 실태 및 요구

- 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안 연구를 위해 전국의 유치원과 어린이집 교사 1,543명을 대상으로 설문조사를 실시함.

### 가. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 실태

- 조사 대상 교사는 99.0%가 여성이었으며, 20대가 36.2%로 가장 많았음. 경력으로는 2년 미만인 11.0%, 2-5년 미만인 23.6%, 5-10년 미만인 34.7%, 10년 이상이 30.7%이었고, 최종 학력은 전문대 졸업이 43.3%로 가장 많았음.
- 전체 평균 원의 근무시간은 8.8시간이지만 교사의 실제 근무 시간에 대한 전체평균은 9.5시간으로 실제 근무하는 시간이 더 많은 것으로 나타났으며, 대부분이 근무시간 외에도 근무를 하는 것으로 나타남. 조사 대상 교사들의 세후 월 평균 임금은 약 193만원인 것으로 나타남.
- 유치원 유아반, 어린이집 유아반, 어린이집 영아반에서 교사들이 보고한 동료 교사와의 관계와 영유아와의 관계 점수가 비교적 높은 것으로 나타났으며 어린이집 영아반 교사들이 4개의 영역에서 모두 가장 높은 평균점수를 보고함.
- 근무환경 영역을 살펴보기 위해 근로시간, 일과 개인 삶의 조화, 소득원의 물리적 지원, 업무환경의 안전(건강), 교사교육, 단체 참여의 요인을 살펴보았으며, 각 평균점수는 전반적으로 관계 영역의 평균점수에 비해 낮았음.
- 직업의식 영역은 단일 요인으로 구성되었으며, 교사 직업에 대한 의견에 대한 문항을 살펴보면 전체 평균 3.8로 높은 편이었음.
- 최근 2주간 직장에서 느낀 감정을 긍정 감정과 부정적 감정으로 나누어 살펴본 결과 긍정적인 감정에 대한 평균점수는 3.5점, 부정적인 감정에 대한 평균점수는 2.7점이었음.

### 나. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진을 위한 요구

- 직업행복감 증진을 위해 가장 개선이 필요한 영역으로는 근무환경 영역이

68.8%로 가장 높았고, 관계영역 18.7%, 개인의 심리, 정서영역 9.1%, 직업의식 3.4%의 순으로 나타남.

- 개선필요 영역 중 하나인 영유아 부모와의 관계가 교사의 직업행복감에 영향을 미치는지를 살펴본 결과, 교사들은 4.4점으로 그 영향력을 높게 평가함.

#### 다. 직업행복감 지수

- 본 연구에서는 본조사 수행 후 직업행복감 지수 도출을 위한 추가분석을 실시함.
  - 최종적으로 산출한 직업행복감 지수에 따르면 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 높이기 위해서는 특히 ‘근무환경 영역’, ‘직업의식 영역’에 해당하는 사항을 개선하는 것이 효과적임을 알 수 있음.

### 8. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 사례 분석

- 유치원 교사 8명 및 어린이집 교사 14명 총 22명의 직업행복감 일화재구성 기록지의 내용 분석을 위해 우선 교사 한 명이 하루에 4개(오전① 오후②③ 자유④)의 행복감에 관한 사례를 10일 동안에 걸쳐 쓴 질적 자료를 분석함.
  - 일과에 따른 교사의 행복감에 대한 평균을 살펴보면 오전 활동시간이 가장 높은 수준이며, 등원, 출근시간, 오후 활동시간 순으로 높게 나타났다. 반면 오후 근무시간은 가장 낮은 행복감을 나타냈으며, 점심시간과 하원지도 시간의 행복감도 상대적으로 낮았음.

### 9. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안

#### 가. 영역별 교사 직업행복감 증진 방안

##### 1) 유치원 및 어린이집 교사의 관계 영역 증진 방안

- 조직문화 개선을 위한 동료 및 원장 리더십
- 교사존중을 위한 부모교육 실시
- 교사를 위한 상담·치유 프로그램 상시 운영 및 접근성 제고

## 2) 유치원 및 어린이집 근무환경의 증진 방안

- 교사의 법적 근무시간 재규정 및 인력 배치
- 교사의 급여 증대를 위한 현 급여 체계 관련 점검 필요
- 영유아뿐만 아니라 교사를 고려한 물리적 공간 기준 제시
- 안전하고 건강한 업무환경 마련을 위한 공간 재배치
- 단체 활동 및 교사 복지 관련 정보 안내 필요

## 3) 유치원 및 어린이집 교사의 정서 증진 방안

- 경력별 교사의 정서역량 개발 기회 제공
- 다양한 휴게시간 확보를 통한 부적 정서 감소 방안 마련

## 4) 유치원 및 어린이집 교사의 직업의식 증진 방안

- 유치원 및 어린이집 교사 직업 인식에 대한 대국민 홍보
- 유치원 및 어린이집 교사의 필수 업무에 대한 조정
- 교사 학습연구제 도입 및 확산
- 교사, 학부모, 기관장의 윤리강령 마련 및 확산

## 나. 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 지표

- 본 연구를 통해 제안하는 교사의 직업행복감 지표를 제시함.
- 본 연구에서 사용된 65개의 문항에 대한 요인분석을 통해 타당성이 확보된 14개의 측정 영역을 대인관계, 근무환경, 정서, 직업의식의 4개 차원으로 범주화하여, 이를 토대로 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 검사척도를 표준점수화하여 현장에서 활용할 수 있도록 제안함.
- 최종적으로 산출된 전체 점수(T점수)의 분포도를 살펴본 결과 정규분포에 근접하는 것으로 나타남.



# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

유치원 및 어린이집 교사는 영유아의 건강한 성장과 발달에 지대한 영향을 미치며, 대한민국의 질 높은 교육·보육의 성공적인 실행을 위한 핵심 요인이다. 유치원 및 어린이집 교사는 발달적으로 미분화된 시기에 있는 0-5세의 영유아를 담당하여 가르치는 사람으로서 교수자뿐만 아니라 보호자, 양육자의 역할을 하게 된다. 이에 유치원 및 어린이집 교사는 초중등 교사와 달리 어린 연령의 아동을 가르치고 돌봄에 따른 육체적, 정신적 피로감과 어린 자녀를 기관에 맡기게 되는 부모와의 관계, 업무 특성에 따른 직무 스트레스나 정서소진 등이 많은 직업으로 인식되고 있다.

그러나 과거에는 유치원 및 어린이집 교사의 정서적, 심리적 어려움에 대해 부정적인 관점에서 살펴보는 경우가 많았다면, 최근에는 긍정심리학, 웰빙에 대한 관심으로 행복감, 직업만족감, 교직열정, 몰입 등 긍정 정서에 대한 접근이 시도되고 있다. 모든 직업 수행에는 직업 특성에 따른 희로애락이 있으며 유치원 및 어린이집 교사라는 직업도 365일 늘 좋을 수만은 없다. 따라서 교사직 수행에 따른 어려움, 부정적 측면에만 집중하여 불평을 할 것이 아니라 이를 직업인으로서 더 나은 미래를 위한 징검다리로서 삼고, 자신의 직업 수행에서 좋은 점, 긍정적인 측면을 찾고자 하는 노력이 필요한 것이다.

이 중 행복이라는 주제는 고대부터 현재에 이르기까지 주된 관심사로 인간의 행복한 삶은 끊임없이 중요하게 다뤄지고 있다. 행복은 과거 철학적, 종교적 관점으로부터 최근에는 웰빙(well-being), 삶의 만족도, 삶의 질이라는 측면에서 논의되고 있다. 이에 따라 국제기구들과 각 국 정부는 인간의 행복을 증진하기 위해 다양한 연구를 수행하고 있으며, 관련 제도와 정책을 입안하고 있다.

OECD는 2011년부터 회원국들의 더 나은 삶의 지수(BLI: Better Life Index)를 측정하여 매년 국가별 삶의 질을 파악·비교하고 있으며, UN은 개인 행복의 질을 증진하기 위해 '국제 행복의 날'(3월20일)을 지정하였다. 이외에도 미국 여론조사 기관인 갤럽은 세계 145개국을 대상으로 글로벌 웰빙 지수(Global Well-being

Index)를, 영국 신경경제단은 행복지수(HPI: Happy Planet Index)를 조사하여 발표하고 있다. 그리고 OECD, 유럽고용위원회(Employment Committee: EMCO), 국제노동기구(International Labour Organization: ILO), 유럽연합(EU) 산하 통계기관인 유로파운드(EUROFOUND) 등은 국가의 노동시장의 안정성, 경제적 수준 뿐 아니라 개인으로서 근로자의 행복, 직장에서의 행복이라는 관점에서 직업의 질(job quality)을 측정하고 있다.

국내에서는 2006년 이후 유치원 및 어린이집 교사의 행복감에 관한 연구들이 시작되었다. 연구결과 교사의 행복감은 교사의 교수 효능감, 교수 및 조직몰입, 직무만족도, 스트레스 등과 상관이 있는 것으로 보고되고 있다. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감은 영유아의 건강한 성장과 발달뿐만 아니라, 교사 개인의 건강하고 행복한 직업인으로서의 삶을 영위하는 데 중요하다. 인간에게 직업은 경제적 소득을 위해 필요함과 동시에 행복한 삶을 추구함에 있어 주요한 원천이 된다(권석만, 2008). 인간은 '직업'을 통해 삶의 만족과 성취감, 자아실현 욕구를 충족할 수 있고, 그 과정에서 행복감을 느끼게 되기 때문이다. 또한 근무환경과 같은 직업의 질은 개인과 가정의 행복을 결정하는 핵심 요소이기 때문이다(OECD, 2015).

그러나 지금까지의 유치원 및 어린이집 교사의 행복감과 관련된 연구 대부분은 일반 개인의 삶에 대한 행복감 측정도구를 활용하여 행복감을 측정하고 있어 유치원 및 어린이집 교사의 직업적 특성이 반영된 직업행복감을 측정하는 것에 한계가 있다. 이에 '14년과 '15년 유아 교사를 대상으로 하는 행복감 측정도구가 개발되었으나 모두 주관적 행복감에 초점을 맞추고 있으며, 교사의 전체적 삶을 포괄하는 넓은 수준에서 제시되고 있거나 행복감의 영역이 직무만족도의 영역과 유사한 상황이다. 이는 본 연구의 행복감에 대한 관점과 차이가 있으며 이를 학술 연구가 아닌 정책적 연구에 활용하는 측면에서 다소 제한이 있다.

이러한 배경에서 본 연구는 유치원 및 어린이집에서 근무하는 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감의 실태를 파악하기 위해 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념을 정의하고, 직업행복감의 설문문항 및 지표를 개발하고자 한다. 이를 토대로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감의 실태를 조사하고, 직업행복감을 증진할 수 있는 정책 방안을 제안하는 것을 목적으로 한다.

## 2. 연구내용

첫째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감과 관련된 선행연구를 검토한다. 행복감의 개념 및 측정방법, 유치원 및 어린이집 교사의 직업특성, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 연구동향, 국내·외 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 제도 및 정책현황에 대해 분석한다.

둘째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념을 정의하고, 영역 및 내용을 구성한다. 행복감 및 직업행복감 관련 선행연구 분석을 토대로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 요인을 분석하고, 설문문항 및 지표를 개발한다.

셋째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 실태를 알아보고, 직업행복감 증진을 위한 의견을 조사한다. 유치원 및 어린이집의 교사를 대상으로 직업행복감 수준을 파악하고, 유치원 및 어린이집의 교사와 원장, 학계 전문가를 대상으로 직업행복감 증진을 위한 의견을 다각적으로 수렴함으로써 실질적인 지원방안을 위한 근거를 마련한다.

넷째, 유치원과 어린이집의 일과활동 및 교사의 역할에 근거하여 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감에 관련된 사례를 조사하고, 직업행복감의 특성을 파악한다. 이를 토대로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진을 위한 시사점을 탐색한다.

다섯째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진을 위한 정책방안을 모색한다. 연구결과에 근거하여 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진을 위한 기본 방향을 설정하고, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감이 증진될 수 있는 실효성 있는 전략을 구성하여 정책 방안을 제안한다.

## 3. 연구방법

### 가. 문헌 연구

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 선행연구 분석, 국내·외 행복감, 삶의 질, 직업의 질 등과 관련된 지표, 내용(설문문항) 분석이 이루어졌다.

## 나. 조사 연구

### 1) 예비조사

1차 개발된 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 설문문항의 타당도와 신뢰도 검증을 위해 유치원 및 어린이집 교사 300명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 유치원 교사 100명, 어린이집 유아반 교사 100명, 어린이집 영아반 교사 100명을 대상으로 임의 할당한 후, 2015년 유치원 및 어린이집 교사 수<sup>1)</sup> 모집단을 기준으로 시설유형별, 지역규모별 특성을 고려하여 표본을 추출하였다. 단, 가정어린이집의 경우 유아반이 거의 없으므로 어린이집의 타 설립유형에서 유아반 담당 교사를 추가 표집 하였다(표 I-3-1 참조).

〈표 I-3-1〉 기관별·설립유형별 교사 표집(예비조사)

			단위: 명	
유형	영아반	유아반	계	
어린이집	국공립	15	21	36
	민간	33	47	80
	법인	15	20	35
	직장	9	12	21
	가정	28	0	28
	계	100	100	200
유치원	공립 단설		13	
	공립 병설		25	
	사립 법인		17	
	사립 사인		45	
	계		100	100
유치원/어린이집 합계	100	200	300	

### 2) 본조사

#### 가) 표집

유치원과 어린이집 교사 1,543명을 대상으로 직업행복감의 실태를 파악하고, 직업행복감 증진을 위한 요구 등에 대한 의견을 조사하여 분석하였다. 이를 위해 유치원 교사 500명, 어린이집 교사 1,000명(영아반 500명, 유아반 500명)을 임의 할당한 후, 2015년 교사 수<sup>2)</sup>를 모집단으로 표본을 추출하였다. 표본 추출 시 유치원과

1) 유치원은 2015년 교육통계, 어린이집은 2015년 보육통계 교사수를 기준으로 함.

어린이집의 지역규모별, 설립유형별 교사 수를 기준으로 제공근 비례할당을 하였다. 이는 교사 수 기준 비례배분 결과 설립유형별 교사수의 차이가 커서 세부항목별 분석이 어려울 수 있기 때문이다. 또한 유아반 교사 표집 시 가정어린이집의 경우 유아교사 대상을 확보하기 어려우므로 다른 설립유형에서 표집 목표수를 추가 할당하였다(표 I-3-2 참조). 이러한 과정을 통해 최종 본조사에 참여한 유치원과 어린이집 교사는 총 1,543명이었다(표 IV-1-1 참조).

〈표 I-3-2〉 기관별·설립유형별 교사 표집

단위: 명

유형	영아반	유아반	계	
어린이집	국공립	76	105	181
	법인	72	100	172
	민간	168	233	401
	가정	329	0	329
	직장	45	62	107
	계	500	500	1,000
유치원	국공립 단설		30	
	공립 병설		94	
	사립 법인		44	
	사립 사인		332	
	계		500	500
유치원/어린이집 합계	500	1,000	1,500	

나) 분석 방법

본조사 결과를 분석하기 위해 우선 영역 및 문항별 평균과 표준편차를 산출하고 적합도 검증을 위한 카이제곱 검정을 실시하였다. 또한  $t/F$ 검정을 통해 그룹들 간 차이가 있는지 확인하였다.

본 연구에서는 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 지수 산출을 위해 PLS(Partial Least Squares) 구조방정식 모형을 활용하였다. 구조방정식 모형을 분석하기 위해 널리 사용되는 분석 도구로는 LISREL, AMOS, PLS 등이 있는데 PLS는 부분최소 제곱을 기반으로 한 구조방정식 모델이다. PLS는 측정변수와 요인과의 관계에 있어 반영 지표와 형성 지표를 모두 측정할 수 있으며, 많은 요인들로 구성된 복잡한 구조방정식 모델을 측정하기에 적합한 분석도구이다 (Chin, 1998).

2) 유치원은 2015년 교육통계, 어린이집은 2015년 보육통계 교사수를 기준으로 함.

무엇보다 본 연구는 행복감을 구성한다고 알려진 관계영역, 근무환경영역, 직업의식영역, 정서영역을 형성하는 1차 잠재변수를 생성한 후, 최종적으로 영역별 점수와 직업행복감 지수를 산출해야 하기 때문에 잠재변수를 여러 방법으로 각 해결법마다 값을 다르게 산출하는 MLE-SEM보다 회귀분석을 바탕으로 하나의 값을 도출하는 PLS-SEM이 더 적합하다고 판단하였다. 분석 프로그램으로는 Smart PLS 3.0을 사용하였다.

〈표 1-3-3〉 직업행복감 지수 산출 단계

측정변수		1차 잠재변수 → 측정변수로 간주	영역별 점수 (2차 잠재변수)	최종 지수
문 번호	문항 수			
Q1_1 ~ Q1_4	4(3)	동료교사와의 관계	관계영역	직업행복감
Q2_1 ~ Q2_4	4(4)	원장과의 관계		
Q3_1 ~ Q3_3	3(3)	담당 영유아와의 관계		
Q4_1 ~ Q4_3	3(3)	학부모와의 관계		
Q8_1 ~ Q8_4	4(4)	근로시간	근무환경영역	
Q9_1 ~ Q9_4	4(4)	일과 개인의 삶의 조화		
Q11_1 ~ Q11_3	3(3)	소득		
Q12_1 ~ Q12_5	5(4)	원의 물리적 지원		
Q13_1 ~ Q13_6	6(5)	업무환경의 안전		
Q15_1 ~ Q15_4	4(4)	교사교육		
Q16_1 ~ Q16_3	3(3)	단체참여		
Q17_1 ~ Q17_8	8(6)	직업의식영역	직업의식영역	
Q18_1 ~ Q18_7	7(5)	긍정적 정서	정서영역	
Q19_1 ~ Q19_7	7(7)	부정적 정서		

주. 일부 측정변수는 모형의 안정성을 위해 지수 산출 시 제외함(Q1\_2, Q12\_3, Q13\_5, Q17\_5, Q17\_6, Q18\_4, Q18\_7). 문항 수의 괄호 안의 수가 실제로 잠재변수 산출 시 사용한 문항 수임.

지수 산출에 앞서 결측 처리가 필요한 문항을 검토하였고, 전체 문항 간 상관관계를 점검하여 지수 산출에 문제가 없는지 여부를 검토하였다. 문1-1~문1-4, 문2-1~문2-4, 문12-3, 문12-4에서 필요한 경우 결측 처리를 하였고, 업무환경의 안전을 구성하는 문13-1~문13-6, 부정적 정서를 구성하는 문19-1~문19-7은 전체 문항 간 상관성을 확인했을 때 부의 상관성을 보였으므로 점수를 역코딩 하였다.

각 영역을 구성하는 1차 잠재변수를 산출하기 위해 Smart PLS 3.0에서

Importance-Performance Map Analysis를 실행하였다. 이론적 모형에 따라 1차 잠재변수를 구성하는 해당 측정변수 모두를 투입하였고, 1차 잠재변수와 동시에 각 영역별 점수를 산출하였다. 이때 1차 잠재변수를 형성하는 측정변수의 영향력 계수를 통해 공선성의 문제가 있는지 확인하였다. 1차 잠재변수를 산출한 후에는 이를 측정변수로 간주하여 다시 각 영역과 직업행복감 지수를 산출하였다. 최종 직업행복감 지수를 산출한 후에는 Bootstrapping을 실행하여 t값을 통해 모형의 유의성을 확인하였다.

## 다. 사례조사

본 연구의 사례조사 대상자는 유치원 교사 8명과 어린이집 교사 14명(영아반 교사 8명, 유아반 교사 6명)으로 유치원 및 어린이집에 근무하는 교사 총 22명이다(표 I-3-4, 표 I-3-5 참조). 교사의 다양한 인구학적 배경 특성 중 통계적으로 가장 많은 교사수를 포함하고 있는 변인을 고려하여 사례조사 대상 교사를 선정하였다. 시설유형별로 교사경력은 3-5년차, 연령은 25세-30세, 학력은 3,4년제 대졸 교사를 2명씩 선정함으로써 교사 배경변인을 최대한 유사하게 하고자 하였다. 이는 교사의 일과운영 및 역할과 관련하여 공통적으로 나타나는 직업행복감의 특성을 살펴보고, 기타 변인과 관련하여 소수의 인원으로 인해 나타나는 특성이 일반화되는 오류를 최소화하고자 함이다. 섭외된 20명의 교사는 두 달에 걸쳐 총 10회(1주일에 1~2회) 일상재구성법<sup>3)</sup>에 의거하여 유치원 및 어린이집에서 하루 일과운영과 교사 역할 측면에서 직업행복감에 관한 주요 일화(episode) 4개를 기록지에 작성하고, 일화 당시에 느꼈던 감정을 구조화된 간단한 체크리스트에 표시하게 된다. 구조화된 체크리스트는 IRB 심의승인(KICCEIRB-2016-제 04호)을 받아 이메일을 통해 배포 및 수거하였다. 이를 통해 개인의 주관이나 심리 측정 관련 연구에서 단일 측정 시 문제가 제기되는 연구방법을 보완하고, 본 사례조사 연구를 통해 나타나는 직업행복감의 분석결과를 질적 자료로 활용하고자 한다. 사례조사 내용은 부록 5에 첨부하였다.

3) 일상재구성법이란 응답자가 일상생활 중 하루 동안 일어난 특정한 일들, 즉 누구를 만났고, 무엇을 했고, 그 순간 무엇을 느끼고 경험했는지에 대한 일상의 객관적 정보를 수집하는 것으로 각 시점에서 느낀 주관적인 사고나 정서경험을 확인할 수 있는 연구방법임.

〈표 1-3-4〉 유치원 교사 사례조사 대상 정보

설립유형	이름	경력	연령	학력	담당학급	원 명	소재지	
8명	공립	이00	4년	30세	4년제졸	만5세	S유치원	경기
	단설	박00	4년	29세	4년제졸	-	SP유치원	경기
	공립	문00	3년	30세	4년제졸	만4세	B유치원	서울
	병설	황00	5년	30세	4년제졸	만3세	M유치원	서울
	사립	한00	4년	29세	4년제졸	만3세	K유치원	서울
	법인	박00	5년	25세	4년제졸	만5세	A유치원	서울
	사립	김00	3년	25세	3년제졸	만4세	P유치원	경북
	사인	이00	5년	27세	3년제졸	만3세	J유치원	경북

〈표 1-3-5〉 어린이집 교사 사례조사 대상 정보

구분	설립유형	이름	경력	연령	학력	담당반	원 명	소재지
영아반 (8명)	국공립	이00	4년	27세	4년제졸	만2세	C어린이집	서울
		윤00	3년	26세	4년제졸	만2세	A어린이집	서울
	민간	김00	3년	27세	3년제졸	만2세	M어린이집	경남
		이00	3년	25세	3년제졸	만2세	S어린이집	서울
	직장	서00	3년	28세	4년제졸	만2세	J어린이집	서울
		이00	4년	28세	4년제졸	만2세	P어린이집	서울
	가정	이00	4년	26세	2년제졸	만1세	S어린이집	서울
		한00	4년	26세	2년제졸	만1세	SY어린이집	서울
유아반 (6명)	국공립	박00	3년	30세	3년제졸	만3세	A어린이집	서울
		송00	3년	26세	3년제졸	만3세	W어린이집	세종
	민간	김00	4년	29세	3년제졸	만5세	K어린이집	경남
		박00	3년	28세	3년제졸	만3세	C어린이집	서울
	직장	이00	3년	30세	3년제졸	만5세	J어린이집	경남
		권00	4년	28세	4년제졸	만5세	J어린이집	서울

주: 가정어린이집의 경우 3,4년제 졸업자 중 근무하는 교사를 찾기 어려워 2년제 졸로 함.

## 라. 전문가 자문회의 및 협의회

연구의 방향과 내용을 논의하고, 직업행복감의 개념, 측정방법의 타당성 검토, 직업행복감 영역 및 설문문항 개발을 위해 유아교육·보육 학계 전문가와 평가도구 관련 전문가를 대상으로 자문회의와 전문가 협의회를 실시하였다. 또한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진을 위한 정책방안 논의를 위해 자문회의가 이루어졌다. 자문회의 및 협의회 개최 일시 및 내용은 <표 1-3-6>과 같다.



〈표 1-3-6〉 전문가 자문회의 및 협의회 개최 일시 및 내용

일시	회의 내용	참석자
2016. 3. 23	연구방향 설정 및 방법 논의	- 유아교육학계 전문가 3인(관련연구 수행)
2016. 5. 27	유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 영역, 지표, 구성요소 검토 및 논의	- 유아교육학계 전문가 2인 - 보육학계 전문가 1인 - 유치원 및 어린이집 현장 전문가 2인
2016. 7. 6	유치원 및 어린이집 교사 대상 행복감 관련 연수 담당자 자문	- 00시 육아종합지원센터 팀장 - 00시 교육청 장학사
2016. 7. 19	유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 사례	- 유아교육 및 어린이집 현장 전문가 4인
2016. 10. 26	연구 결과 및 정책방안 관련 논의	- 유아교육학계 전문가 2인 - 보육학계 전문가 1인

### 마. 교사 면담, 간담회 및 서면 의견조사

직업행복감의 개념, 직업행복감 영역 및 설문문항 개발을 위해 유치원 및 어린이집 교사를 대상으로 심층면담 및 간담회를 실시하였다.

〈표 1-3-7〉 면담 및 간담회 참여 교사 일반 정보

기관명	기관·설립유형	경력	담당학급(반)	소재지	일시
P유치원		17년	만 3세	서울	2016. 6. 4
A유치원	공립병설유치원	13년	만 3,4,5세 (혼합연령)	충남	2016. 6. 15
S유치원		14년3개월	만5세	강원	2016. 6. 15
Y유치원	사립법인유치원	3년	만 4세	서울	2016. 6. 4
K유치원	사립사인유치원	2년3개월	만 3세	서울	
Y어린이집	국공립어린이집	25년	-	충북	2016. 6. 15
Y어린이집	국공립어린이집	6년6개월	만 1세	세종	2016. 6. 15
P어린이집	국공립어린이집	5년6개월	만 3세	세종	2016. 6. 15
J어린이집	직장어린이집	2년3개월	만 2세		
		3년3개월	만 5세	서울	2016. 6. 4
		1년3개월	만 5세		

또한 정책 방안에 대한 의견 수렴을 위해 유치원 및 어린이집 원장 및 교사를 대상으로 서면 의견조사를 실시하고, 도출된 의견을 정책 방안 제시 시 반영하였다.

〈표 1-3-8〉 서면 의견조사 참여 원장 및 교사 일반 정보

기관명	기관·설립유형	이름	직책
P유치원	사립법인	박00	원장
J유치원	사립사인	임00	
S유치원	사립사인	이00	
K어린이집	공립병설	신00	
Y어린이집	민간	이00	
J유치원	사립사인	강00	교사
J유치원	사립사인	박00	
J유치원	사립사인	유00	
Y어린이집	민간	김00	

#### 4. 연구의 제한점

본 연구에서 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감의 실태를 알아보기 위해 사용된 설문문항은 추후 후속연구에서 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 측정도구를 개발하기 위한 예비 조사적 성격을 지닌다. 따라서 본 설문문항을 직업행복감 측정도구로 일반화하여 사용하기에는 한계가 있음을 밝힌다.

#### 5. 용어의 정의

본 연구는 직업행복감과 관련된 유사용어의 개념을 함께 제시함으로써 연구 주제를 명료히 하고자 한다. 행복감 및 만족감은 개인의 정서나 심리상태를 다루는 것으로서 학문분야와 학자에 따라 다양한 개념으로 정의되나 본문에서는 공통적인 측면을 제시하고자 한다.

##### 가. 행복감

일반적으로 객관적, 물질적 측면에서는 ‘삶의 질’, ‘웰빙(well-being)’으로, 정신적, 비물질적 측면에서는 ‘주관적 행복감’, ‘삶의 만족’으로 정의된다. ‘삶의 질’은 외형적인 생활수준과 주관적으로 느끼는 심리 상태까지 포함하며, ‘주관적 행복감’은 개인이 느끼는 정서와 삶에 대한 평가, 가치 등을 의미한다.

## 나. 직무만족도

직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도, 개인이 맡고 있는 직무에 대한 기대 또는 보상과 실제 현실에서 경험하고 있는 보상 간의 차이에 대한 정서적, 인지적 반응이다.

## 다. 직업행복감

객관적, 물질적 측면이 포함되는 행복감의 광의적 관점에서 유치원 및 어린이집 교사가 '교사라는 직업을 수행하기 위한 외부의 객관적인 직업 환경의 질'과 '교사직을 수행함에 따라 개인이 느끼는 주관적 평가'로 조작적 정의한다.

## II. 연구의 배경

본 장에서는 직업행복감과 관련하여 행복감의 개념, 직업과 행복감의 관계, 유치원 및 어린이집 교사의 직업 특성에 대한 이론을 고찰하고, 국내·외 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 선행연구를 살펴보았다. 그리고 직업행복감 관련 제도와 정책 현황을 제시하였다.

### 1. 직업행복감

#### 가. 행복감의 개념

‘행복’이라는 개념은 고대부터 현대사회에 이르기까지 다양한 관점에서 논의되고 있다. 이는 행복이 본래 추상적인 특성을 가지고 있기 때문이다. 사전적 정의에 따르면 ‘행복(幸福)’은 ‘삶에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼어 흐뭇함. 또는 그러한 상태’임에 반해 ‘행복감(幸福感)’은 ‘삶에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼는 흐뭇한 감정’으로(국립국어원 한국어기초사전, 검색일: 2016. 3. 14) 감정, 정서적인 측면이 보다 강조된다.

행복감은 윤리학, 경제학, 사회학, 심리학 등 학문분야에 따라 다양하게 개념 정의가 이루어지며, 주관적 안녕감(Diener, 2005; Seligman, 2002), 심리적 안녕감(Ryff, 1989), 삶의 만족도(Diener, Emmons, Larsen, & Griffins, 1985), 삶의 질(Allardt, 1976) 등의 용어로 혼용된다. 일부 학자들은 다양한 의미를 지니는 행복을 보다 구체적으로 구분된 용어를 사용하고자 하며(권석만, 2008), Diener(2005)는 주관적 행복과 불행의 국가적 지표에 대한 지침을 제시하면서 주관적 안녕감, 행복, 삶의 만족, 삶의 질의 용어를 구분하여 개념을 제시하기도 하였다. 일반적으로 물리적, 물질적 요소와 관련된 행복의 객관적 차원의 경우에는 삶의 질, 즉 well-being으로, 비물질적인 주관적 평가나 인지상태인 주관적 차원의 경우에는 주관적 웰빙, 삶의 만족이라는 용어를 사용한다(박승규·박진경·조창덕, 2015: 24-25).

현대사회에서는 발달심리학, 긍정심리학 분야에서 행복감에 관한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 먼저, 긍정심리학 분야에서는 행복감을 개인이 전반적인 삶에 대해 주관적으로 인식하는 안녕감, 만족감으로 제시하고 있으며, 발달심리학, 임상, 상담 분야에서는 심리적 안녕감으로 명명한다(김명소·김혜원·차경호, 2001: 20-22). 공공정책의 측면에서는 객관적 기준으로 비교하고 정책적 활용을 위해 물질적, 객관적 요소인 삶의 질이라는 용어가 사용된다(김윤태, 2008: 80-81). 따라서 주관적, 심리적 측면에서의 행복감과 객관적 측면에서의 행복감인 삶의 질로 구분하여 각 개념을 살펴보고자 한다.

주관적, 심리적 측면에서 주관적 행복감의 개념 및 구성요소는 다음과 같다. Diener(2005)는 행복감을 주관적 안녕감(subjective well-being)의 측면에서 긍정적 및 부정적 정서, 삶에 대한 평가라고 보았다. 이는 삶이나 직업 만족, 관심, 흥미와 같은 인지적인 평가와 즐거움이나 슬픔과 같은 사건에 대한 정서적 반응을 포함한다는 것을 의미한다. 따라서 주관적 웰빙은 높은 긍정적 정서, 낮은 부정적 정서, 삶에 대한 높은 만족이라고 보았다(Diener, Lucas, & Oishi, 2002).

Seligman(2002)과 같은 긍정심리학자들도 행복감을 주관적 안녕감(subjective well-being)으로 정의한다. 이들은 행복감, 즉 주관적 안녕감을 개인의 주관적인 심리상태로 정서적 요소와 인지적 요소로 구성된 것으로 본다. 정서적 요소는 긍정정서와 부정정서로 이를 경험하며 상황에 따라 행복감의 변화를 가져올 수 있는 요인으로 지속기간이 짧다. 반면 인지적 요소인 삶의 만족도는 개인이 설정한 삶의 기준, 목표를 의식적, 인지적으로 판단함으로써 나타나는 것으로 일정 기간 동안 변화하지 않는 특징을 지닌다. 일반적으로 개인의 삶에 대한 전반적이고 주관적인 판단이 행복감의 기준이 된다.

반면 발달심리학자들은 행복감을 심리적 안녕감(psychological well-being)이라고 정의한다. 심리적 안녕감은 개인의 삶의 질을 구성하는 심리적 측면이다(김명소·김혜원·차경호, 2001: 20-22). 즉, 단순히 개인이 삶에 얼마나 만족하는지 보다는 개인이 심리적으로 기능하며 사회구성원으로 얼마나 잘 기능하고 적응하는가에 따라 행복감이 달라진다고 본다(박성혜·박은주, 2014: 166). 대표적으로 Ryff(1989)는 심리적 안녕감은 자아수용, 긍정적 관계, 타인과의 관계, 자율성, 인생의 목표, 개인적 성장, 환경에 대한 지배감으로 구성된다고 보았다. 앞서 서술한 내용을 간략히 제시하면 <표 II-1-1>과 같다.

〈표 II-1-1〉 주관적 행복감인 주관적 안녕감과 심리적 안녕감의 비교

구분	주관적 안녕감 (subjective well-being)	심리적 안녕감 (psychological well-being)
철학	쾌락주의	행복주의
행복감 판단기준	삶에서 경험한 것에 대한 판단	삶에서 경험한 것 중 기억한 것에 대한 전반적인 가치, 의미
특성	행복의 현상학적 요소(정적·부적 감정의 체험 및 만족감)	진정한 자기의 구현과 덕을 강조
구성 요소	정서적 요소(긍정정서, 부정정서) + 인지적 요소	삶의 질을 구성한다고 여겨지는 심리적 측면들의 합
세부 내용	긍정적 정서(기쁨, 희열 등) +부정적 정서(슬픔, 화남, 우울 등) +인지적 요소(삶의 만족도)	자아수용성, 긍정적인 대인관계, 개인적 성장, 자율성, 삶의 목적, 환경에 대한 통제력
대표학자	Diener(1984)	Ryff(1989)

한편, 주관적 행복감을 포함하면서도 객관적, 물질적 측면이 강조되는 행복감인 삶의 질의 개념과 구성요소는 다음과 같다. Allardt(1976)는 삶의 질이 객관적이고 물질적인 생활수준인 소유(경제적 자원, 주택, 고용, 근로조건, 건강, 교육 등), 사회적 관계인 사랑(직장동료와의 관계, 이웃공동체 및 가족 친척에 대한 애착 등), 삶의 다양한 기회 존재(삶에 영향을 미치는 결정과 활동에 참여, 정치 활동, 여가활동, 의미 있는 직업 활동 기회 등)의 세 차원으로 구성된다고 보았다. 이 외 연구자들이 제시한 삶의 질 개념을 요약하면 <표 II-1-2>와 같다.

〈표 II-1-2〉 삶의 질 개념 및 구성요소

연구자 (년도)	개념	구성 요소
박현옥, 이한나 (2006)	삶의 질이란 물질과 비물질 요소를 포함하는 포괄적인 개념으로 일상생활의 외형적인 상태뿐만 아니라 주관적으로 느끼는 안녕과 만족감 등 내면의 심리상태까지 포함	-일상생활에 대한 만족도
임근식 (2012)	삶의 질은 객관적인 생활수준과 더불어 개인이 느끼고 있는 행복감, 만족감 등의 주관적인 가치가 포함된 포괄적인 개념으로 시대와 생활환경에 영향을 받지 않는 절대적 개념이라기보다는 한 사회의 경제·정치·사회의 발전 수준과 사회구성원들의 개인특성, 객관적 생활조건, 가치관과 관습에 따라 변화할 수 있는 상대적 개념	-만족감 -안전감 -편리감 -쾌적감 -신뢰감 -행복감
Veenho- ven (2000)	삶의 기회와 삶의 결과, 내면적 질과 외면적 질의 4개 영역으로 구분하여 환경의 질, 삶의 유용성, 인간의 생활능력, 삶에 대한 가치 평가	-삶의 기회 -삶의 결과 -내면적 질 -외면적 질

(표 II-1-2 계속)

연구자 (년도)	개념	구성 요소
Zapf (1984)	객관적 삶과 주관적 웰빙이 일치하는 경우	

## 나. 직업과 행복감

직업이란 ‘나눌 직, 떳떳할 직(職)’과 ‘일 업(業)’이 합쳐진 어휘로 개인이 사회의 구성원으로서 마땅히 해야 할 의무로 해석될 수 있다. 우리말에서 직업의 기원은 사회구성원이 어떻게 쓰느냐에 따라 그 의미가 결정되는데, 현재 쓰이고 있는 직업의 의미를 살펴보면 ‘성인이 자유의지에 따라 사회적 유용성 있는 일을 경제적 보상을 받으며 계속적으로 할 때, 그 일을 직업’이라고 할 수 있다(정영근, 2012). 일과 노동이 주로 개인의 활동에 초점을 둔 개념이라면, 직업은 어떤 사회적 맥락 속에서 직업에 종사함으로써 인해 경제적 보상을 받는 동시에 그 직업의 종류에 따라 사회적 지위가 생기고, 신분이나 계층적 의미를 부여받음으로써 사회적 정체 의식을 갖게 된다(김경동·김여진, 2010: 132).

직업은 경제적 가치, 가치 있는 존재로 인정받고 자존감과 자긍심을 느끼게 하는 사회적 가치, 자아실현이라는 창조적 가치를 지닌다(정영근, 2012: 12). 직업은 경제적 소득을 얻기 위한 수단일 뿐만 아니라 인생의 의미를 발견할 수 있는 행복의 중요한 원천이 된다(권석만, 2008). 특히 직업은 행복과 밀접한 관련을 맺는다. 독일사회경제패널(1984-1989)과 영국 가계 패널조사에서 실업이 개인에게 실제적으로 부정적인 영향이 있는 것으로 증명되었으며, 주당근무시간이 길수록 행복감이 감소하는 것으로 나타났다(이승렬, 2007: 110-113). 공예가, 디자인, 예술가와 같은 창의적 직업군일수록 주관적 행복감이 높고(Fujiwara, Dolan, & Lawton, 2015), 중년기 성인집단의 경우 월평균 수입보다는 직업 성취감이 행복에 더 큰 영향을 미치게 된다(박영신·김의철, 2011: 74). 또한 직장에서 행복감이 높을수록 감정적 조직몰입이 높아지고 이직의도가 감소하며(삼성경제연구소, 2013: 32), 회사까지 통근시간이 길 경우 행복감이 낮은 것으로 나타났다(한국교통연구원 보도자료, 2013. 9. 11일자).

국외에서는 직업과 행복감에 대해 직업의 질, 고용의 질, 근무환경의 질이라는 측면에서 접근하고 있다. 직업의 질적 특성이 근로자의 정신건강이나 웰빙과

관련이 있고, 많은 선행연구들에서도 좋은 근무조건은 근로자의 정신건강, 주관적 행복, 직업 만족 등에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(EUROFOUND, 2012b). OECD(2013)는 행복한 삶을 위한 11개 차원 중에 직업과 관련하여 ‘직업과 소득’, ‘일과 삶의 균형’을 제시하고 있으며, 2015년에는 직업의 질 측정과 평가라는 보고서를 발표하였다. 이에 따르면 첫째, 직업의 질을 구성하는 요소 중 소득은 근로자들의 물질적 행복과 관련이 있으며 소득수준이 높을수록 삶의 만족이 증가하고, 소득과 주관적 행복은 정적 상관관계를 보이며, 개인의 행복은 자신의 소득뿐만 아니라 소득의 분배와도 관련을 맺게 된다. 둘째, 직업안정성은 개인의 행복에서 주요요인으로 삶의 만족, 건강 상태와 같은 웰빙과 관련을 맺는다. 셋째, 근무환경의 경우 자율적이고 좋은 대인관계를 유지하면 업무 부담과 어려운 업무도 쉽게 조절하면서 더 건강하고 만족스러우며 생산적이라고 느끼면서 개인 행복의 중요 동인이 된다. 이와 반대로 불충분한 자원이나 과도한 업무는 근로자들의 신체적, 정신적 건강에 부정적 영향을 미치며 행복에 위험요소인 업무긴장 등을 생성하게 된다.

이 외에 직업에 대한 가치, 인식, 태도를 포함하는 직업 활동에 대해 개인이 충족되었다고 여기는 주관적 인식 혹은 신념체계인 ‘직업의식’이 있다(정윤경·박천수·윤수린, 2014: 31; 정현영·전영직, 2007: 4-5). 만 15세 이상~64세 이하 국민 1,500명을 대상으로 한국인의 일에 대한 태도, 직업가치관, 직업윤리<sup>4)</sup> 등에 대해 설문 조사한 정윤경 등(2014)은 동일한 질문이 포함된 2006년, 2010년 연구 자료와의 시계열 분석을 통해 직업의식의 변화를 살펴보았다. 연구결과, 우리나라 국민들이 직업생활에서 외재적 직업가치(경제적 보상, 고용 안정성, 쾌적한 근무환경 등)를 중요시 하는 경향이 강화된 반면, 내재적 직업가치(자아실현, 능력 발휘, 일의 흥미, 사회적 기여 등)를 중요시 하는 의식에서는 연도 간의 변화가 없었으나, 직업윤리 의식은 전반적으로 낮아졌음을 보고하였다. 다른 연구에서는 연령대에 따라 젊은 연령층일수록 나이 많은 층에 비해 이상적인 직장에 대한 기대수준이 높고, 내재적 직업가치의 경우 나이에 영향을 받는 것으로 나타났다(서우석, 2008: 83-86).

4) 한국직업능력개발원의 2006년, 2010년 조사에서 직업윤리를 “사회 안에서 인간이 삶의 유지를 위해 수행하는 직업생활에서 지켜야 할 상호관계의 도리나 사회적으로 기대되는 행위기준”으로 정의하고 있음(정윤경 등, 2014: 33에서 재인용).



## 다. 직업행복감 및 직업행복감 유사 개념

국내에서 직업행복감을 직접적으로 정의 내린 연구는 없다. 국외 연구에서 직업행복감 관련 연구가 일부 수행되었으나 행복감과 마찬가지로 어떠한 학문 분야에 토대를 두느냐에 의해 개념정의는 다양하게 내려질 수 있음을 전제하고 있다. 국외 직업행복감 관련 연구에서 제시한 직업행복감의 개념은 <표 II-1-3>과 같다.

<표 II-1-3> 직업행복감 개념

연구자(년도)	개념
Horn, J. E. 외 (2004)	정서적, 동기적, 행동적, 인지적, 심신의 차원을 포함하는 직업에 대한 다양한 차원의 긍정적인 평가
Schiefele, U., Streblow, L. & Retelsdorf(2013)	직업행복감의 개념을 따로 제시하지 않고 소진, 즐거움, 몰입 측면에서 제시
Saaranen 외 (2007)	근로자와 직무, 근무환경, 전문적 유능성, 업무 공동체(working 커뮤니티) 측면에서의 종합적 평가
Zhongyan(2015)	주관적 행복으로 개인이나 집단, 일과 관련한 노력을 통해 유아 교육의 실제와 교수에서 개인이나 집단에 의해 유아교사가 얻는 즐거운 경험
Anttonen, H, & Räsänen, T.(2009)	근로자와 조직공동체가 그들의 일이 의미 있고 보람이 있으며, 일 이 그들의 전체적인 삶을 지지할 수 있다고 느끼는 것을 의미

직업행복감과 유사하거나 관련된 의미를 지니는 것으로 직무만족도, 직업만족도 등을 고려할 수 있다. 사전적 의미에 의하면 ‘행복감’이 ‘삶에서 충분한 만족과 기쁨을 느껴 흐뭇한 감정’이라면, ‘만족감’은 ‘기대하거나 필요한 만큼 이루어져 즐겁고 흐뭇한 마음’으로 정의된다(국립국어원 한국어기초사전, 검색일: 2016. 3. 14). 이처럼 ‘행복감’과 ‘만족감’ 모두 정서나 느낌 측면에서 유사하지만 행복감이 현재 상황에서 경험하는 유쾌한 감정에서 비롯된 기분과 삶에 대한 인지적 평가가 통합적으로 고려되는데 반해, 만족감은 주로 한 개인이 갖는 기대와 실제로 받은 보상 사이의 일치로 간주된다(하승범, 2015: 27)는 차이점이 있다. 만족감이라는 개념도 개인의 정서적 측면을 포괄함으로 학자와 연구분야, 연구특성 등에 따라 다양하게 제시되고 있다. 이중 먼저 직무만족도에 대한 개념 정의를 살펴보면 <표 II-1-4>와 같다.

〈표 II-1-4〉 직무만족도의 개념

연구자 (년도)	개념
김현미 (2010)	개인이 직무를 수행함으로써 갖게 되는 태도, 욕구만족정도, 감정의 상태로 교사 개인에게 만족감을 주는 내재적 요인인 성취감, 안정감, 자아실현과 외재적 요인인 환경요인 즉, 행정체제, 유인체제, 근무여건을 모두 포함
이리자 (2015)	조직 구성원들이 직무와 직무 환경과 관련하여 심리적, 생리적, 환경적 상황 등의 영향 속에서 개인이 느끼는 만족의 정도를 의미
정효경 (2002)	조직 구성원들이 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도를 의미. 조직 구성원들의 사기와 직무를 가늠하는 척도
최정욱 (2008)	조직의 구성원으로서 자신이 맡고 있는 직무에 대해 느끼는 감정으로, 개인이 맡고 있는 직무에 대한 기대 또는 보상과 실제 경험하고 있는 현실 또는 보상 간의 차이에 대한 정서적, 인지적 반응

직무만족도와 직업만족도의 개념은 연구자에 따라 동일하게 보는 경우도 있지만 약간의 차이를 지닌다. 직업만족도는 직무만족보다 더 포괄적인 개념으로 단순한 직무의 개념에서 확대되어 자신의 적성과 직업 능력에 따라 종사하는 직업에 대한 만족감으로 정의된다(한종국, 2015: 22). 직업만족도의 개념을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(표 II-1-5 참조).

〈표 II-1-5〉 직업만족도의 개념

연구자 (년도)	개념
김광자 (2011)	개인이 자신의 직업 및 직업 활동을 평가할 때 갖게 되는 긍정적인 태도로서 주관적으로 느끼는 만족정도
김우영· 김응규 (2001)	자신의 직업과 관련된 경험에 대하여 평가할 때 갖는 만족스러운 또는 바람직한 정서상의 태도로서, 직업에 대한 만족수준이 높다는 것은 그만큼 일에 대한 동기가 높으며 생산성도 증가할 수 있다는 것을 의미
임애련 (2015)	개인이 직장생활 전반에 대해 가지는 태도이자 직무수행의 결과로 충족되어지는 긍정적인 정서 상태를 의미. 근무시간의 조정 가능 여부 및 업무에 소요되는 시간과 신체적·정신적 노력 정도, 근무에 대한 금전적 보상과 만족 정도, 그리고 현재의 직업 및 직장에 대한 비전과 안전성 등으로 설명
정주영 (2013)	개인의 신념, 가치, 욕구 등의 감정정도로서 적성, 일의 가치, 근무환경, 임금, 승진, 장래성 등과 같은 다양한 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어 형성된다고 봄. 개인이 직업 활동 자체나 그 경험에 대하여 평가하면서 자신의 일이 본래 자신이 바라고 있는 것들을 실제로 제공해주고 있다고 믿는 정도를 포함

그리고 외국학자가 제시한 개념의 경우 동일학자임에도 불구하고 국내 연구에서 job satisfaction을 번안하는 과정에서 job을 직무 또는 직업으로 혼용하여 직무만족도, 직업만족도가 동일하게 사용되고 있기도 하다(표 II-1-6 참조).

〈표 II-1-6〉 job satisfaction의 개념

연구자 (년도)	개념
Locke (1976)	개인의 직업, 직업성취, 직업 경험을 평가한 결과에서 발생하는 긍정적이고 즐거운(유희한) 반응
Vroom (1982)	근로자들이 현재의 직업에 따른 역할수행으로부터 얻는 정서적인 상태
Zülfü Demirtaş (2010)	개인이 자신의 직업에 대한 가치평가 또는 직업 경험으로부터 도출되는 긍정적이고 즐거운 정서적 상태

## 2. 직업(職業)으로서의 유치원 및 어린이집 교사

### 가. 유치원 및 어린이집 교사의 교직문화 특성

교사라는 직업은 다른 직업과는 다른 특수성을 지닌다. 이는 교사집단의 조직문화인 교직문화라는 독특한 문화에서 비롯되는데 조용환(1999)에 따르면 교직문화는 직업문화의 일종으로 학교라는 제도 또는 학교의 구성원으로서 교사들이 생활하는 독특한 방식과 자신의 삶에 부여하는 의미체계이다. 교직문화는 교사의 정신적인 가치관부터 다양한 환경에 접하며 경험하는 모든 것이 합해져 형성되어(서영숙·김재환, 2004: 299) 교사의 직업 생활에 영향을 미친다. 따라서 본장에서 유치원 및 어린이집 교사의 직업적 특성을 고찰하기에 앞서 유치원 및 어린이집 교사의 교직문화에 대해서 살펴보았다.

초등학교 병설유치원 교사를 대상으로 교직문화의 특질에 대해 조사한 이순자(2002: 190-192)는 교직문화의 특질을 크게 네 가지로 보았다. 교사와 유아 간 가족적인 관계, 업무의 불확실성, 협력적 동료관계, 교사의 전문성 신장과 '잡'이 되는 자율성에 악영향을 미치는 요인들이 그것이다. 우선 교사와 유아 간 가족적인 관계는 유치원에서의 교사와 유아와의 관계의 속성이 반영된 것이며 업무의 불확실성과 '잡'이 되는 자율성이란 교사에게 요구되는 업무량은 많으나 일의 한계 및

기준이 명확하지 않으며 체계적 지원 없이 교사가 업무를 재량껏 해내야 하는 것을 의미한다. 협력적 동료 교사와의 관계는 비교적 경쟁보다는 교사 간 공감대 형성을 통해 형성되는 긍정적인 문화로 볼 수 있으며, 교사의 전문성 신장에 악영향을 미치는 요인들로는 관리자 및 감독자의 유치원 교사에 대한 이해 부족, 일부 교사들이 보이는 현재주의 근무태도 등이 있다.

사립유치원 교사문화의 특질에 대해 알아본 김현주(2005: 93-123)는 관계적, 시간적, 공간적, 사회·심리적으로 구분하여 교사문화의 특질을 살펴보았다. 우선 유치원에서 심한 갈등을 조장하지 않으며 인간관계를 지향하는 모습을 통해 관계적 특질을 확인할 수 있다. 시간적 특질의 측면에서는 경험과 경력에 의해 교사들의 심리적 관계가 서열화 되는 경향이 나타났으며, 공간적 특질로 유치원의 소규모 물리적 환경으로 인해 교사들이 일을 함께 하려는 동조 경향성을 보였다. 마지막으로 사회·심리적 특질로 직업안정성의 결여로 인한 현재 지향성, 제한된 자율권과 부모의 지나친 요구 등에 의한 현실 지향성을 제시하였다.

구수연·곽현주·나성식(2006: 112-117)은 사립유치원 교직문화의 특질을 문어발식 업무, 비효율성, 공적·사적인 관계의 혼재, '섬' 속의 유아교사의 네 가지로 정리하였다. 문어발식 업무는 교사에게 부과되는 과도한 업무를 교사들이 분담하여 처리하지 않고 모든 교사가 동시에 전체 업무를 다루고 있어 발생한다. 비효율성은 효율적이지 못한 업무 처리 방식과 업무 환경 그리고 수직적인 상부하달식 업무 방식과 수동성을 일컬으며, 공적·사적인 관계의 혼재는 개별적인 인간관계와 업무의 영역에서 명령하는 방식이 혼재되어 있음을 의미한다. 마지막으로 '섬' 속의 유아교사는 잡다한 업무를 처리하는 업무 특성상 늦은 퇴근이 잦고 이로 인해 자기 계발이나 여가활동을 하기 어려워 교사가 고립감을 느끼는 것을 말한다.

한편 조혜선(2008: 74)은 유치원 교직문화의 특성을 함께 일하기, 부지런히 행동하기, 외부 인식 고려하기, 보수적으로 살기, 현장에서 배우기로 보았다. 함께 일하기는 유치원 교사는 개인 업무 외에도 행사 준비 등 공동으로 해야 하는 일이 많음을 의미하며, 부지런히 행동하기는 업무의 특성상 여러 일들이 끊임없이 발생하고 이를 그 즉시 처리해야하는 유치원 교사의 특성이다. 보수적으로 살기와 관련해서는 유치원 교사들은 교사다운 복장, 경력, 서열적 질서에서의 순응 등의 모습으로 이를 드러낸다. 외부 인식 고려하기는 유치원 교직에 대한 사회적 인식이 낮은 것에 대한 양면적인 감정과 행위양식의 발현인 것으로 보이

며, 현장에서 배우기는 유치원 교사들이 경력교사를 모델로 하여 현장에서 경험하고 배우는 것을 의미한다.

박은미(2012: 29-85)는 어린이집의 조직문화를 조직 체계를 갖추기 위한 위계적 특성, 운영의 효율성을 추구하려는 특성, 소규모 여성조직으로 형성된 집단주의적 특성과 다양한 조직문화 공존으로 인한 복합적인 특성을 가지고 있다고 보았다. 위계적 특성은 원장 및 경력이 높은 교사들로부터 만들어지는 위계질서에 따라 의사결정이 이루어지고 신입이나 경력이 낮은 교사들의 의견은 반영되지 않는 것을 의미한다. 운영의 효율성을 추구하려는 특성은 경력에 따라 회의 참석 기회가 부여되고 회의 안건에 따라 참석 여부가 정해지는 것 등으로 나타나는데 이는 불평등한 참여과정으로 연결되기도 한다. 또한 어린이집은 소규모의 여성조직으로 형성된 집단주의적 특성을 보여 정, 친분을 중요시하는 집단주의적 특성이 공과 사를 구분하지 않는 모습으로 나타나기도 한다. 마지막으로 앞서 서술한 여러 조직문화가 복합적으로 작용하면서 위계적 의사결정과 구성원의 불평등한 참여로 인해 지시에만 따르고 부여된 업무만을 수행하는 것에 익숙해진 구성원들이 수동적이고 주인의식이 결여된 모습을 보이는 것으로 나타났다.

조직문화를 중심으로 보육교사의 직무 경험에 대해 연구한 강문숙(2015: 72)은 어린이집 조직문화는 관계문화, 위계문화, 개발문화, 합리문화의 형태로 존재한다고 보았다. 보육교사는 부모와 원장으로부터 받는 시선에 의해 다소 어려운 관계문화를 경험하고 있으며 구성원의 수가 적고 대부분 여성들로 이루어져 가족적인 관계문화의 형태도 보인다. 다음으로 보육교사는 원장의 사적 고용인으로서의 위계문화를 형성하고 있는데 이는 보육교사들이 직무를 수행하는 데 있어 원장의 지시에 따라 업무내용을 문서화하고 처리하는 것을 의미한다. 개발문화는 보육교사가 처우개선을 위한 시도와 더불어 교수학습준비 등에 대한 개발을 요구하는 문화를 일컬으며, 합리문화는 직무 역량과 능력을 기준으로 한 업무분담을 통해 효율성을 추구하는 것을 의미한다. 이를 종합하여 살펴보면, 유치원 및 어린이집 교사의 교직문화 특성은 다음과 같다(표 II-2-1 참조).

〈표 II-2-1〉 선행연구에 나타난 유치원 및 어린이집 교사의 교직문화의 특성

이순자 (2002)	김현주 (2005)	구수연 외 (2006)	조혜선 (2008)	박은미 (2012)	강문숙 (2015)	종합
가족적 관계	인간관계 지향				가족적 관계문화	<b>관계 중심</b>

(표 II-2-1 계속)

이순자 (2002)	김현주 (2005)	구수연 외 (2006)	조혜선 (2008)	박은미 (2012)	강문숙 (2015)	종합
협력적 동료관계	교사 간 동조 경향성		공동 업무 많음			교사 간 협력 관계
	교사관계의 서열화		서열적 질서에서의 순응	위계적 특성	위계문화	교사 간 위계문화
업무 수행 시 교사의 재량 중요			업무 처리의 즉시성 경력 교사를 모델링	운영의 효율성 추구	업무분담을 통한 효율성 추구	효율성 추구
업무의 한계 및 기준의 불명확함		업무 처리의 비효율성 교사 모두 전체 업무를 다룸				비효율적 업무 방식
현재주의 근무태도	현재 지향성, 현실 지향성			수동성, 주인의식의 결여		현재주의
		공적·사적인 관계의 혼재		소규모 여성 조직으로 공 적·사적인 관계의 혼재		공적·사적인 관계의 혼재
관리자 및 감독자의 유치원 교사에 대한 이해 부족		자기계발 및 여가활동의 어려움	유치원 교직에 대한 낮은 사회적 인식에 대한 인지		치우개선을 위한 시도, 교수학습준 비에 대한 개발 요구	낮은 처우 및 인식

## 나. 유치원 및 어린이집 교사의 직무 특성

유치원 및 어린이집 교사라는 직업은 어린 연령의 영유아를 대상으로 하기 때문에, 영유아들의 전인발달을 돕기 위해 교육과정을 계획하고 환경을 조성하며, 통합적으로 운영해야 하는 특성을 지닌다. 무엇보다 유치원 및 어린이집 교사는 가르치는 일과 돌보는 일을 조화롭게 유지하여야 하며, 전문적 지식과 이를 소화할 수 있는 능력과 자율성을 갖추고 자신의 권익 보호를 요구할 수 있는 전문적 직업이다(박은혜, 2009: 34-36).

유치원 및 어린이집 교사의 직무는 대상 연령과 근무기관의 유형에 따라 구분될 수 있다. 김은영(2006: 69-80)은 유치원 교사의 직무분석을 통해 직무영역을 10개로 구분하고 각 영역의 직무내용 즉 업무를 분석하였다. 직무영역은 크

게 교수학습 준비, 실제, 평가, 전문성 신장, 유아보호, 부모, 행사, 사무, 시설설비 관련 업무와 대인관계 및 사회적인 업무로 구분되었다. 한편 보육교사의 업무는 유희정·이미화(2004: 113-123)에 의해 분석되었으며, 주 보육 관련 업무(영유아와의 상호작용, 보육활동 실시, 보육계획안 작성, 유아 관찰일지 쓰기, 행사 준비 등), 보육지원 업무(식단 작성, 음식재료 주문 및 장보기, 간식 및 점심 준비, 우유병 소독 및 설거지, 세탁하기, 교구장 청소, 교실, 화장실, 복도 청소, 기류 세척 등), 운영관련 업무(교사회, 업무 일지 및 연수보고서 쓰기, 차량지도, 출석부 정리, 전화 받기 등)으로 구분되었다. 최근 이루어진 보육분야의 국가직무능력표준(NCS, 2014)에서는 보육을 영유아의 보호와 양육, 보육과정 운영과 교수, 영유아의 평가 및 안내, 상담 및 정서적 지원 등의 일을 하는 직무로 정의내리고 이에 따른 능력단위를 12개로 제시한 바 있다.

김은영·장혜진·조혜주(2013: 55, 94)는 유치원 교사와 어린이집 교사 직무를 근무 시간과 관련해서 살펴보았는데, 유치원 교사는 법정 근로시간인 40시간 보다 조금 길게 주당 45.7시간을 근무하는 것으로 나타났다. 근무 시간 내에는 교육시간, 교육준비시간, 기타 업무 시간이 모두 포함되어 있는데, 주당 근무시간 중 교육시간은 평균 28.6시간이었으며, 교구제작 등 수업을 위한 준비시간은 주당 평균 9.0시간, 기타 업무시간은 평균 8.0시간이었고, 재택근무시간도 전체 2.9시간에 해당되었다. 설립유형에 따라 근무시간에 차이가 많았는데 사립 유치원의 근무시간이 주당 근무시간과 교육시간, 교육준비시간 모두 공립 유치원에 비해 긴 것으로 나타났으며, 기관규모가 클수록 근무시간도 긴 것으로 나타났다. 한편 어린이집 교사의 근무시간을 살펴보면, 주당 55.1시간으로 이는 유치원 교사의 근무시간이나 법정 근로시간보다 월등히 길게 나타났다. 정규 일과운영 시간인 보육시간은 주당 평균 43.5시간, 보육준비 시간은 전체 6.2시간, 기타업무시간은 전체 5.4시간이며, 주당 근무시간 외에 집에 일을 가져가서 하는 재택근무시간은 전체 2.4시간으로 조사되었다. 유치원 교사와 비교해 주당 보육시간은 길지만 상대적으로 보육준비시간이나 기타 업무 시간은 짧은 것을 알 수 있었다.

김은영·권미정·조혜주(2012: 46)는 유치원의 유아반과 어린이집의 영아반, 유아반으로 나누어 하루일과를 통해 교사의 업무를 살펴보았다. 점심시간까지만 보았을 때 어린이집 영아의 활동시간은 총 476.7분(7.9시간), 유아는 총 455.3분

5) NCS 보육(2014)에서 능력단위(수준)는 어린이집 운영방침 수립, 어린이집 환경 구성, 보육활동 운영, 영유아 놀이지도, 신체·예술활동 지도, 언어·수과학활동 지도, 영유아 건강·안전·영양 지도, 보육평가, 영유아 발달지원, 가정·지역사회와의 협력, 보육운영 관리, 보육연구로 설정됨.



(7.6시간), 유치원의 유아는 총 315.3분(5.3시간) 운영되고 있음을 알 수 있었다. 구체적인 일과 운영 전체 시간 대비 활동시간은 <표 II-2-2>와 같다.

<표 II-2-2> 어린이집(점심시간까지) 및 유치원(교육과정)의 일과운영 전체시간 대비 활동 시간

단위: 분(시간)

		전체	등원전인사	급간식		실내유�택활동 실차선택활동	집단활동	실외활동	낮잠	휴식	전이	기본생활				특별활동	귀가	기타
				급식	간식							손씻기/화장실가기	옷갈아입기	양치	기저귀갈기			
어린이집	영아	476.7 (7.9)	36.7	42.7	27.9	89.0	27.0	40.1	92.0	23.5	16.5	18.4	11.4	16.6	11.9	16.5	-	6.5
		비율 (100%)	7.7	9.0	5.8	18.7	5.7	8.4	19.3	4.9	3.5	3.8	2.4	3.5	2.5	3.5	-	1.4
	유아	455.3 (7.6)	33.4	44.8	28.3	110.2	40.8	50.9	41.4	18.5	14.7	17.6	3.6	15.4	1.0	30.4	-	4.3
		비율 (100%)	7.3	9.8	6.2	24.2	9.0	11.2	9.1	4.1	3.2	3.9	0.8	3.4	0.2	6.7	-	0.9
유치원	유아	315.3 (5.3)	20.3	47.0	17.0	60.4	51.9	41.4	2.8	11.8	14.1	14.4	4.1	12.6	-	-	14.6	1.8
		비율 (100%)	6.4	14.9	5.3	19.2	16.5	13.1	0.9	3.7	4.5	4.6	1.3	4.0	-	-	4.6	0.6

주: 이미화 외(2015)의 <표 III-1-9>를 재인용함(p.70-71). 이 표는 김은영 외(2012)의 「교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석」 연구 중 p.38과 p.41의 표를 재구성한 것임.

유치원 교사와 보육교사의 직무의 빈도 측면에서는 영아반 교사들은 주로 청소, 등하원지도, 건강, 청결, 생활지도는 빈번하게 수행하는 반면, 연구, 장학, 연수, 지역사회와의 관계와 관련된 직무의 수행 빈도는 적음을 알 수 있었다(김은영 등, 2012: 81-82).

교사의 직무 수행은 기관유형뿐만 아니라 교사의 경력에 따라서도 다르다는 연구도 수행되었다. 교사의 경력이 높아짐에 따라 기관에서의 역할과 비중, 수행 방법과 내용이 달라져 직무수행에 차이가 존재한다. 박순호와 고은미(2008: 201-209)는 유치원 교사와 보육교사를 대상으로 경력 간 직무 수행의 빈도에 대해 살펴보았다. 연구 결과 사무관련 업무를 제외한 다른 업무에서는 보육교사가 유치원 교사에 비해 유의하게 더 많은 직무를 수행한다는 결과가 나왔으며, 역시 초임교사에 비해 경력교사가 모든 업무에서 더 많은 직무를 수행하고 있다



고 응답하였다. 그런데 유치원 교사의 경우 경력이 많은 교사가 초임 교사보다 직무량이 더 많은 것으로 나타났고, 보육교사의 경우에는 교수학습 준비, 전문성 신장, 부모 관련 업무, 행사관련 업무에서만 유의하게 수행 빈도가 높은 것으로 나타났다. 보육교사의 경우 초임교사일 때 경력교사보다 교수학습 또는 평가, 유아보호와 행사관련 직무에 대해 더 어려움을 느끼고 있어서, 초임교사의 직무수행을 돕기 위한 멘토링 제도가 필요함을 제안하였다.

#### 다. 정서·심리적 측면의 유치원 및 어린이집 교사 특성

교사라는 직업은 다른 직종과 달리 임용이 된 첫날부터 교수, 학급운영을 하며, 유아들의 동기화 및 흥미유발과 부모와의 상호작용 등 전체적인 책임을 동시에 가지므로(Goodman, 1987; Lortie, 1975/1993; 이승은·서현(2012: 453-458)에서 재인용) 교수실제의 기술적 측면에서 초임교사들의 좌절감과 애로점은 크다고 할 수 있다. 경력교사들 역시 근무여건이나 낮은 사회적 인식 등 어려움을 겪고 있는 실정이다. 선행연구들은 교사의 경력에 따른 직무 수행에서의 어려움들을 살펴보았다. 이승은·서현(2012: 453-458)이 유아교사로서 겪는 어려움에 대해 Q 방법을 이용해 분석한 결과 1유형의 교사들은 학급운영, 일과계획에 따른 수업의 전개, 유아와의 상호작용 등 교사 개인이 통제할 수 있는 것들에 대한 어려움을 보고하지 않았으나, 불규칙한 퇴근시간과 잡무로 인한 수업준비 부족, 부모의 불합리한 요구 그리고 휴식 부족 등 외부적 요인으로 인한 열악한 상황에 의해 어려움을 겪고 있었다. 제 2유형은 교직경력 3년 미만인 초임교사들로 유아의 특성 이해가 부족하고 교수 경험이 적은 것으로 나타났다. 제 3유형은 경력 5년 이상의 교사들로 유아의 욕구나 흥미 발달에 대한 이해도 높고 교수 경험이 풍부하나 효과적인 교육 프로그램 운영을 위한 충분한 시간과 교수자료의 부족으로 어려움을 겪고 있었다. 제4유형은 대부분 경력 교사로 잡무가 많으나 휴식시간이 부족하고 협력관계의 부재로 교사직에 대한 만족도도 낮으며, 소진된 상태라고 할 수 있다. 이러한 결과를 통해 유아교사가 되기 위한 양성과정이나 연수과정에서 수업 전문성에만 초점을 두다 보니 교직에 대한 신념이나 철학을 갖는 시간은 부족하므로 이에 대한 성찰을 할 수 있도록 지원해 줄 필요가 있다고 제안하였다.

정혜옥·이옥형(2011: 39-41)도 초임교사가 경력교사에 비해서 직무스트레스가 높게 나타났으며 자아탄력성 및 사회적 지지와 직무만족도도 전반적으로 낮았

다는 결과를 얻었다. 특히 직무스트레스 중 업무처리와 행·재정적 지원에서의 스트레스와, 사회적지지 중 정서적·물질적·평가적 지지를 낮게 받는 것으로 인식하는 것으로 나타나 초임교사를 위한 유아교육기관의 심리적 분위기가 조성될 필요성을 제기하였다. 정혜욱·이옥형(2011: 41-45)에 따르면 특히 초임교사가 받는 직무스트레스는 직무만족도에 보다 큰 영향을 미치며, 매개효과로서 사회적 지지가 의미 있는 영향을 미치기 때문에 초임교사에게 정보적, 정서적, 물질적, 평가적 지지 등을 제공해 주는 것이 필요할 것이다.

한편 담당 연령에 따른 보육교사의 직무스트레스를 살펴본 연구도 있다. 민혜영·윤미정(2011: 156-160)에서는 전체적으로 영아반 교사보다 유아반 교사의 직무스트레스가 높으며, 영아반 교사보다 유아반 교사들이 업무관련, 행정적 지원에서 직무스트레스가 높은 반면, 부모 관련 변인은 영아반 교사의 직무스트레스가 높게 나타났다. 민혜영·윤미정(2011: 156-160)에 따르면 영아반 교사들은 자신의 직무 관련 보람의 정도와 장학에 대한 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮았고, 유아반 교사들은 일관성 없는 운영방식, 교사들을 위한 행정적 지원의 부족, 권한에 비해 많은 책임, 부모들의 높은 요구 등이 직무만족이 낮아지는 요인으로 작용되는 것으로 나타났다.

교육의 질을 결정하는 것이 교사의 신념이나 기술, 전문성만이 아니라 교사들의 정신과 신체건강도 지대한 영향을 미치므로, 선행연구들은 유치원 및 어린이집 교사의 정서노동과 관련 요인들을 밝힘으로써 유치원 및 어린이집 교사의 소진을 좀 더 완화해 심리적으로 건강하며 질 높은 교육을 수행할 수 있는 방안들을 제시하고자 하였다.

정서노동이란 기관 혹은 직업 내의 가치와 규범에 개인의 감정을 일치하도록 내적 변화를 통해 외현적으로 나타내는 것을 의미한다(이진화, 2007: 19). 이 과정에서 교사들은 정서노동을 수행함에 있어 기관의 정서표현규범에 부합되도록 개인의 느낀 실제 감정을 숨기거나 가장하여 표현(표면적 행동)하거나 기관의 정서표현규범에 부합되도록 적절한 정서를 표현하기 위해 개인이 느끼는 감정도 연습하여 실제로 경험하고자 노력(내면적 행동)하는 정서조절전략을 취하게 된다(조혜진·박효진, 2012: 232).

동일한 근무환경에서도 개인적 요인에 따라 정서노동의 결과는 다르게 나타날 수 있는데, 개인과 타인의 정서를 인식, 이해, 조절, 활용하는 능력인 정서지능이 스트레스 관리나 적응과 관련된 자원이라고 할 수 있다(조혜진·박효진,

2012: 234). 권정윤(2010: 276-281)은 정서지능이 높은 교사가 자연적 행동과 유아교사로서 기대되는 긍정적인 정서적 행동(내면적 행동)의 정서노동을 수행하는 것으로 나타나, 이러한 정서적 노력에 대한 지원이 필요함을 시사해주었다. 조혜진·박효진(2012: 243)도 교사가 표현적 행동의 정서조절책략을 많이 사용하면 할수록 직무소진을 높게 인식하지만 내면적 행동의 정서조절책략을 많이 사용하면 할수록 직무만족을 높게 인식한다는 결과를 얻었고, 특히 정서지능이 높은 교사는 표면적 행위를 많이 사용하더라도 정서지능이 낮은 교사에 비해 직무소진은 증가하고, 직무만족은 감소하여 조절효과가 있음을 밝혀내었다. 이상의 결과들은 유치원 및 어린이집 교사들의 직무소진을 예방하고 직무만족을 향상시키기 위해 교사들의 정서지능과 정서조절책략에 대해 관심을 기울여야 함을 알려주었다.

그러나 어린이집과 유치원 교사들이 장시간 영유아들과 함께 하거나 지나치게 많은 영유아와 일대일 상호작용하는 경우 표면적 행동이 빈번히 일어날 수 있다(이진화, 2007: 22). 또한 초임교사들은 유치원과 어린이집 기관의 조직문화에 적응하고 부합하기 위해 자신의 감정을 조절하고 표현하는 데 어려움을 겪기 때문에 초임교사들의 정서적 역량을 개발시키기 위한 지원은 고려될 필요가 있다(권정윤, 2010: 284).

이선미·이승미(2013: 162-171)는 영아교사의 정서노동이 교사와 영아의 상호작용에도 영향을 미치며, 교사의 정서지능이 이러한 영향을 조절하는 중요한 요소로 작용하기도 한다고 제안하며 교사의 정서지능이 지원되어야 한다고 주장하였다. 그리고 이병입(2014: 137-145)은 영유아 교사의 정서노동이 교사효능감보다 유아교사의 소진을 더 많이 설명하였다는 연구 결과를 통해 교사들의 심리적 건강을 위한 교육, 동료 교사나 원장과의 긍정적인 관계를 통해 사회적 정서적 지지를 형성할 수 있도록 하는 워크숍 등의 지원이 필요하다고 제안하였다.

### 3. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 요인

국내 유치원 및 어린이집 교사의 행복감에 대한 연구는 2006년 이후 꾸준히 수행되어 2012년부터 급격히 증가하였다(송미선, 2014: 155). 유치원 및 어린이집 교사의 행복감은 교사 자신의 직무 능력뿐만 아니라 영유아의 발달에 영향

을 미쳐 매우 중요하다. 실제로 유치원 및 어린이집 교사의 행복감은 교사의 교수 효능감, 교수몰입 등과 정적인 상관이 있다(구광현·김성숙, 2013: 296; 최혜진·이호필, 2015: 525). 또한 유치원 및 어린이집 교사의 행복감은 교사와 영유아의 상호작용에 영향을 미쳐(김시연·오재연, 2014: 37; 홍지명, 2015: 599-601) 궁극적으로 영유아의 감정이입 능력, 타인 이해력, 언어 이해력 등과 같은 발달에 영향을 미친다는 연구결과들(박희숙·윤수정, 2014: 8-14; 성지현, 2012: 243)은 이를 뒷받침한다. 지금까지 연구된 선행연구들에 따르면 인구배경학적 요인, 개인의 심리적 요인, 성격특성과 같은 개인 내적 요인, 사회·문화적 요인 등이 개인의 행복에 영향을 미친다. 이 중 본 연구에서는 인구배경학적 요인, 사회정서 및 직무와 관련된 개인의 심리적 요인의 측면을 중심으로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 변인에 대해 구체적으로 살펴보았다.

인구배경학적 요인과 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 간의 관계에 대한 연구들은 연령 및 학력, 경력, 급여수준, 결혼여부, 근무시간, 직위, 종교, 기관크기, 담당 연령, 학년 등의 변인과 행복감과의 연관성을 살펴보았다(송미선, 2014: 156). 그 결과 기관유형, 결혼여부, 직위, 연령 등에서 유의미한 차이가 나타났으나(김시연·오재연, 2014: 34), 연령, 교육정도, 경력에 따른 교사의 행복에 차이가 없다는 연구(권영호, 2008: 32-38)도 존재한다. 이 외에 행복과 관련된 많은 연구를 수행한 Diener와 Lucas(1999)의 연구 또한 이를 뒷받침 하는데, 그들은 인구배경학적 요인과 행복 간의 연관성에 대한 오랜 기간 꾸준히 연구가 수행되었음에도 불구하고 이를 통해 밝혀진 것은 인구배경학적 요인의 행복감에 대한 영향력은 매우 작은 것이라고 보았다. 즉, 인구배경학적 요인이 유치원 및 어린이집 교사의 행복감에 미치는 영향력은 대체로 미미함을 알 수 있다.

다음으로 유치원 및 어린이집 교사의 행복감에 영향을 주는 심리적 변인은 ‘교사 개인의 심리적 변인’, ‘교사의 조직 및 대인관계 변인’, ‘교사의 직무 관련 변인’으로 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 이에 따른 구체적 요인들을 요약하여 제시하면 <표 II-3-1>과 같다.

<표 II-3-1> 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 관련 변인

직무 관련 변인	조직 및 대인관계 변인	개인의 심리적 변인
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 소진</li> <li>● 정서노동</li> <li>● 교사효능감</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 조직문화(기관풍토)</li> <li>● 기관 내 사회적지지</li> <li>● 원장 및 동료와의 관계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 자기효능감</li> <li>● 자기결정성</li> <li>● 자아(회복)탄력성</li> </ul>

(표 II-3-1 계속)

직무 관련 변인	조직 및 대인관계 변인	개인의 심리적 변인
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 교수몰입</li> <li>● 직무만족도</li> <li>● 전문성</li> <li>● 직무스트레스</li> <li>● 교직적성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 조직커뮤니케이션</li> <li>● 대인관계 스트레스</li> <li>● 유아-교사 상호작용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 정서지능</li> <li>● 자아존중감</li> <li>● 윤리의식</li> </ul>

구체적으로 살펴보면, 첫째, ‘개인 심리적 변인’으로 자아탄력성, 자아존중감, 회복탄력성, 윤리의식, 자기결정성 등이 있다. 자아탄력성과 관련해 김미진과 김병만(2014: 149-154)에 따르면 자아탄력성과 유치원 및 어린이집 교사의 행복 간에는 정적인 관련성이 있었다. 특히 하위요인인 긍정적 미래지향성, 흥미와 관심의 다양성, 감정 조절 중 긍정적 미래지향성이 유치원 및 어린이집 교사의 행복감에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 탁정화와 강현미(2014: 115-120)에서는 어린이집 교사의 행복감에 자아존중감과 회복탄력성이 영향을 미치며 자아존중감의 하위요인의 상대적 설명력에 대해서는 자기주장, 지도력과 인기 그리고 자기존중 순으로 높게 나타났다. 또한 회복탄력성의 하위요인의 상대적 설명력은 긍정성, 자기조절능력 순으로 나타났다. 이를 통해 교사의 행복감을 증진하기 위해서는 교사의 자아존중감과 회복탄력성을 증진하기 위한 노력이 필요하다고 보았다. 유치원 교사를 대상으로 한 황해익·탁정화·홍성희(2013: 422)의 연구에서도 회복탄력성이 교사행복감을 40% 설명하는 것으로 나타났으며 하위요인인 긍정성, 자기조절능력, 대인관계능력 중 긍정성이 행복감을 가장 많이 예측하는 것으로 보고되었다(표 II-3-2 참조).

〈표 II-3-2〉 유치원 및 어린이집 교사의 개인 심리적 변인과 행복감의 관계

저자	개인 심리적 변인							행복감
	자아탄력성	자아존중감	회복탄력성	윤리의식	자기결정성	정서지능	자기효능감	
김미진·김병만(2014)	○							◎
이새별·홍성희·황희숙(2015)							○	◎
이은숙·이경남(2015)						○		◎
차정주·이효림(2015)					○			◎
정명자·최혜순(2014)				○				◎
탁정화·강현미(2014)		○	○					◎
한종화(2014b)		○						△*

(표 II-3-2 계속)

저자	개인 심리적 변인							행복감
	자아 탄력성	자아 존중감	회복 탄력성	윤리 의식	자기 결정성	정서 지능	자기 효능감	
황해익·탁정화·홍성희 (2013)			○					◎

주: 1) ◎: 통계적으로 유의한 결과, △: 하위요인 중 일부만 통계적으로 유의한 결과임.  
 2) \*전문성인식의 하위요인인 사회적 필요성을 제외한 요인이 행복감과 정적 상관성이 나타남.

둘째, 유치원 및 어린이집 교사의 ‘조직 및 대인관계 변인’으로 구분할 수 있다. 이는 교사-유아 상호작용, 원장 및 동료와의 관계, 대인관계 스트레스 등 교사의 대인관계 관련 변인이다. 오재연과 김경란(2015: 41-45)은 영유아교사를 둘러싸고 있는 생태학적 변인과 행복감과의 관계를 분석하여 포괄적으로 영유아교사의 행복감을 설명할 수 있는 요인을 규명하기 위해 유치원 및 어린이집 교사 258명을 대상으로 연구하였다. 그 결과 생태학적 환경 변인 중 중간체계에 속하는 교사-유아 상호작용과 원장 및 동료와의 관계가 영유아교사의 행복감에 영향을 주는 것으로 나타났다. 김혜리와 조형숙(2013: 284-286)의 연구에서는 교사효능감과 대인관계 스트레스가 영유아교사의 행복을 35% 설명하는 것으로 나타났으나 대인관계 스트레스가 교사 효능감 보다 더 큰 영향력을 보였다. 이외에도 조직문화, 기관풍토, 조직 커뮤니케이션이 행복감에 영향을 미치는 것으로 나타났다(표 II-3-3 참조).

〈표 II-3-3〉 유치원 및 어린이집 교사의 조직 및 대인관계 변인과 행복감의 관계

저자	조직 및 대인관계 변인							행복감
	조직 문화	기관내 사회적 지지	대인 관계 스트 레스	기관 풍토	교사- 유아 상호 작용	원장 및 동료와의 관계	조직 커뮤니 케이션	
김영은(2014)	○							△ <sup>1)</sup>
김혜리·조형숙(2013)			○					◎
오재연·김경란(2015)					○	○		△ <sup>2)</sup>
이경화·심은주(2013)		○						◎
차정주·이효림(2015)				○				◎
한중화(2014a)	○							△ <sup>3)</sup>
김미희·김낙홍(2015)							○	◎

주: 1) ◎: 통계적으로 유의한 결과, △: 하위요인 중 일부만 통계적으로 유의한 결과임.  
 2) ① 조직문화의 하위요인 집단문화와 개발문화에서만 행복감과 정적상관  
 ② 생태체계 변인 중간 체계 변인인 교사-유아 상호작용, 원장 및 동료와의 관계가 행복감에 영향을 미침.  
 ③ 행복감의 하위요인 중 자율성과 협동적 조직문화의 하위요인 중 일부(협동적 지도성, 교사의 협동성, 동료적 지원 간의 관계)를 제외한 모든 하위요인 간 상관관계가 유의미하였음.



셋째, ‘직무 관련 변인’으로 교사효능감, 직무만족도, 직무스트레스, 정서노동, 교직적성 등이 있다. 유치원과 어린이집 교사 650명을 대상으로 영유아교사의 직무만족도 및 교사효능감이 행복감에 미치는 영향에 대해서 알아본 최민수와 조다혜(2015: 247)의 연구에서 교사효능감은 직무만족도를 통해 행복감에 영향을 미쳤다. 즉, 교사효능감이 높고 직무만족도가 높으면 교사가 더 행복하다고 느끼는 것이다. 여기서 교사효능감은 행복감에 직접적인 영향을 미치지 않고 직무만족도를 통한 간접적인 영향력만을 보여 유아교육기관, 사회, 국가에서 영유아교사의 행복감을 증진시키기 위한 방안으로 교사의 직무만족도에 관심을 가져야 함을 강조하였다. 한편 유치원과 어린이집 교사를 대상으로 한 김혜리와 조형숙(2013: 282-286), 한종화(2014b: 228-232)는 영유아교사의 행복감에 교사효능감이 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 영유아교사의 행복감을 내적 행복감, 외적 행복감, 자기 조절 행복감으로 나누어 살펴본 연구(이선경·이민희·김경의, 2014: 668-672)에서는 직무스트레스가 높으면 교사의 행복감이 낮게 나타났다. 이를 자세히 살펴보면 개인관련 스트레스, 업무관련 스트레스가 내적 행복감에 영향을 미치며 개인관련 스트레스, 행정적 지원 스트레스가 외적 행복감에, 업무관련 스트레스, 개인관련 스트레스가 자기 조절 행복감에 영향을 미쳤다. 영유아교사의 행복감 증진 방안 마련을 위해 소진과 정서노동이 행복감에 미치는 영향에 대해서 살펴본 연구(차정주·이효립, 2015: 385)에서는 소진의 하위변인인 무능감, 신체·정서적 고갈과 정서노동의 하위변인인 표면적 행동, 내면적 행동이 행복감을 유의미하게 예측했다. 즉, 유치원 및 어린이집 교사의 소진과 정서노동은 교사의 행복감을 설명해주는 중요한 변인임을 알 수 있다. 또한 영유아교사의 교직적성과 행복감과의 관계에 대해서 살펴본 연구(박성혜·박은주, 2014: 181)에서는 교직적성의 하위요인 중 창의성 및 자기개발과 행복감의 하위요인 중 삶의 목적 사이에 높은 상관관계가 있음을 보고하였다.

〈표 II-3-4〉 유치원 및 어린이집 교사의 직무관련 변인과 행복감의 관계

연구자 (년도)	직무관련변인							행 복 감
	교사 효능감	직무스 트레스	교직 적성	직무 만족도	정서 노동	소진	전문성	
김혜리·조형숙(2013)	○							◎
박성혜·박은주(2014)			○					◎
송순옥·김하중·성연정 (2015)	○							◎

(표 I-34 계속)

연구자 (년도)	직무관련변인							행 복 감
	교사 효능감	직무스 트레스	교직 적성	직무 만족도	정서 노동	소진	전문성	
이선경·이민희·김경의 (2014)		○						◎
이은숙·이경남(2015)	○	○						◎
차정주·이효림(2015)					○	○		△ <sup>①</sup>
최민수·조다혜(2015)				○				◎
최영희(2015)				○	○			△ <sup>②</sup>
한종화(2014a)	○							◎
한종화(2014b)							○	△ <sup>③</sup>
황해익·탁정화·홍성희 (2013)	○			○				◎

주: 1) ◎: 통계적으로 유의한 결과, △: 하위요인 중 일부만 통계적으로 유의한 결과임.

- 2) ① 정서노동의 하위요인 중 내면적 행동이 행복감과 정적상관  
 ② 정서노동의 하위요인 중 내면적 행동과 자연적 행동이 행복감과 정적상관  
 ③ 전문성인식의 하위요인 사회적 필요성을 제외한 모든 요인이 행복감과 정적 상관이 나타남.

## 4. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 제도 및 정책

### 가. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 제도

교사의 직업행복감을 보장하는 구체적인 법규는 없으나, 유치원과 어린이집 교사의 근로시간, 휴가 및 휴직, 연수 및 승진, 복리후생, 기타 복지와 같이 교사의 근무환경의 질과 관련된 법규를 중심으로 살펴봄으로써, 유치원 교사와 어린이집 교사가 교사로서의 직업을 수행하는데 행복감을 유지하고 교사직을 지속할 수 있도록 지원하는 제도를 살펴보고자 한다.

유치원과 어린이집 교사들 모두 근로기준법에 의해 법적인 보장을 받고 있다. 그러나 교사가 근무하는 기관과 그 유형에 따라 보장받을 수 있는 법에 차이가 있다. 어린이집 교사의 처우와 권리는 근로기준법과 영유아보육법에 의해 규정되며, 유치원 교사는 교육기본법, 유아교육법, 교원지위향상을 위한 특별법에 의해 관할되나, 사립유치원 교사는 사립학교법, 국공립유치원 교사는 교육공무원법에 의해 규정된다(김길숙·문무경·이민경, 2014: 63).



### 1) 근무시간

유치원 교사와 어린이집 교사의 근무시간은 유치원의 경우 국가공무원복무규정에 의한 1일 근무시간의 총량(평일 8시간, 토요일 4시간)을 확보하여 근무시간을 정하고, 단위학교별 탄력적 근무시간제를 2002년 3월 1학기부터 시행하여 “교육과정 운영에 지장이 없는 범위 내에서 교원의 출·퇴근시간을 학교별로 자율적으로 정할 수 있도록” 하고 있다(경기도교육청, 2013: 199). 교원의 근무시간에는 점심시간도 포함되는데 이는 급식지도 및 학생 생활지도를 하기 때문이다. 어린이집의 경우 보육사업안내(보건복지부, 2016: 182)에 교직원의 근무시간과 근로조건을 근로기준법에 따를 것을 권유하고 있으며, 보육교사 등 기타 교직원은 평일 8시간 근무를 원칙으로 한다고 제시하였다. 근로기준법에서 근로시간은 휴게시간을 제외한 1일 8시간, 1주 40시간으로 제시하고 있으며, 그 외에도 탄력적 근로, 1주간 12시간 이상의 연장근로는 제한, 산후 1년이 지나지 않은 여성에 대한 시간 외 근로 제한, 근로시간에 따른 휴게시간에 대해 보장할 것을 제안하고 있다. <표 II-4-1>은 근로시간, 탄력적 근로시간제, 연장근로의 제한, 시간 외 근로, 휴게 등에 대한 규정이다.

<표 II-4-1> 근로시간과 근로조건에 대한 규정

법령	구분	조항
근로기준법	근로시간	제50조 ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012.2.1.>
	탄력적 근로 시간제	제51조 ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다. ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이

(표 II-41 계속)

법령	구분	조항
근로기준법	탄력적 근로 시간제	<p>제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 대상 근로자의 범위</li> <li>2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)</li> <li>3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간</li> <li>4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항</li> </ol> <p>③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.</p>
	연장 근로의 제한	<p>제53조</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</li> <li>② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.</li> <li>③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</li> <li>④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</li> </ol>
	시간 외 근로	<p>제71조</p> <p>사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.</p>
	휴게	<p>제54조</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.</li> <li>② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.</li> </ol>

자료: 법제처 홈페이지(www.moleg.go.kr)에서 해당 법령 내용을 발췌함(검색일: 2016년 11월 14일).

## 2) 휴가 및 휴직

유치원 교사는 교육공무원법에 따라 휴직<sup>6)</sup>이 보장된다. 만 8세 이하 자녀를 둔 경우 자녀 1명에 대해 3년 이내로 분할하여 휴직할 수 있으며(국가공무원법 제73조), 휴직기간 중 공무원의 신분은 보유하도록 보장하고 있다(교육공무원법 제45조). 어린이집 교사의 경우 휴가, 휴일, 휴식 등 근로시간에 대해서는 근로기준법에 따라, 산전후휴가, 육아휴직 등은 남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 규정을 준용하도록 제시하고 있다(보건복지부, 2016: 184). 그리고 보육교사가 휴가가 필요한 경우 보육공백을 최소화하기 위해 대체교사를 지원 확대 하며, 보조교사를 채용함으로써 담임교사의 법정 휴게시간 보장 등을 위한 업무 대행과 행사 보조 역할을 하도록 계획을 마련하여 시행하고 있다(보건복지부, 2013: 45). 근로기준법에는 구체적으로 보상 휴가제, 연차유급 휴가, 임신부의 보호, 육아시간을 위한 휴가, 생리휴가 등이 규정되어 있으나, 유치원과 어린이집 교사의 휴가와 휴직은 각각의 관련 법안에서는 직접적으로 언급되지 않는다.

〈표 II-4-2〉 휴가에 대한 규정

법령	구분	조항
근로기준법	보상 휴가제	제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

### 6) 교육공무원법 제44조 1항

1. 신체상·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다)
2. 「병역법」에 따른 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우
3. 천재지변이나 전사·사변 또는 그 밖의 사유로 생사(生死)나 소재(所在)를 알 수 없게 된 경우
4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우
5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우
6. 국제기구, 외국기관, 국내·외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육 지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간 단체에 임시로 고용되는 경우
7. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우
- 7의2. 만 19세 미만의 아동(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양(入養)하는 경우 등

(표 II-42 계속)

법령	구분	조항
근로기준법	연차 유급 휴가	제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1.> ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1.>
	생리 휴가	제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.
	임산부의 보호	제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. <개정 2012.2.1., 2014.1.21.> ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. <신설 2012.2.1., 2014.1.21.> ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. <개정 2012.2.1.> ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <개정 2007.12.21., 2012.2.1., 2014.1.21.> ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. <개정 2012.2.1.> ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. <신설 2008.3.28., 2012.2.1.> ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <신설 2014.3.24.>

(표 II-42 계속)

법령	구분	조항
근로기준법	임산부의 보호	⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. <신설 2014.3.24.> ⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2014.3.24.> [시행일] 제74조제7항, 제74조제8항, 제74조제9항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 6개월이 경과한 날 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 2년이 경과한 날
	육아시간	제75조(육아시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
사립학교법	휴직의 사유	제59조 ① 사립학교의 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 당해 교원의 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호 내지 제4호 및 제11호의 경우에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 하고, 제7호 및 제7호의2의 경우에는 본인이 원하는 경우 휴직을 명하여야 한다. 1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다) 2. 「병역법」에 의한 병역의 복무를 위하여 징집 또는 소집된 때 3. 천재·지변 또는 전시·사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 된 때 4. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때 5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수하게 된 때 6. 국제기구, 외국기관, 국내·외의 대학·연구기관, 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 정관으로 정하는 민간단체에 임시로 고용될 때 7. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여교원이 임신 또는 출산하게 된 때 7의2. 만 19세 미만의 아동 청소년(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양(入養)하는 경우 8. 교육부장관이 지정하는 국내의 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때 9. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때

(표 II-4-2 계속)

법령	구분	조항
사립학교법	휴직의 사유	10. 배우자가 국외근무를 하게 되거나 제5호에 해당하게 된 때 11. 「교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조의 규정에 의하여 노동조합 전임자로 종사하게 된 때 12. 기타 정관이 정하는 사유가 있는 때 ② 제1항의 휴직의 기간과 휴직자의 신분 및 처우등에 관하여는 정관(私立學校經營者の 경우에는 그가 정하는 敎員의 身分保障 및 懲戒에 관한 規則을 말한다. 이하 같다)으로 정한다. <개정 1981.2.28.> ③ 임용권자는 제1항제7호 및 제7호의2의 규정에 의한 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 동호의 휴직기간은 근무 기간에 산입한다. <신설 2000.1.28., 2016.2.3.>

자료: 법제처 홈페이지(www.moleg.go.kr)에서 해당 법령 내용을 발췌함(검색일: 2016년 11월 14일).

### 3) 복리후생

유치원 교사와 어린이집 교사의 복리후생을 위한 규정은 각각 교육기본법과 영유아보육법에 명시되어 있다. 교육기본법에 국가와 지방자치단체가 학생과 교직원의 건강과 복지 증진을 위한 시책을 수립하여 실시해야 함을 명시하고 있다. 그리고 교원지위향상을 위한 특별법에서는 교원이 교육시설의 설치·관리 및 교육활동 중에 발생하는 사고로부터 보호될 수 있도록 학교안전공제회를 설립·운영하도록 하고 있다. 또한 영유아보육법에서는 보육교직원에게 연 1회 의무적으로 건강검진을 실시할 것을 제시하고 있다.

이 밖에도 교원지위 향상을 위한 특별법에서는 교원의 지위 향상을 위해 교섭·협의를 할 수 있는 권리, 교원 예우에 관한 규정에서는 교원의 교육활동 보호를 위한 시책 등 보다 교사로서의 권익을 보호받기 위한 규정 등이 포함되어 있다. 그러나 어린이집 교사들의 권익을 보호하기 위한 별도의 규정은 마련되어 있지 않다.

〈표 II-4-3〉 복리후생에 대한 규정

법령	구분	조항
교육기본법	보건 및 복지의 증진	제27조 ① 국가와 지방자치단체는 학생과 교직원의 건강 및 복지를 증진하기 위하여 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다. <개정 2008.3.21.>

(표 II-43 계속)

법령	구분	조항
교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법	학교 안전 사고로부터의 보호	<p>제5조</p> <p>① 각급학교 교육시설의 설치·관리 및 교육활동 중에 발생하는 사고로부터 교원과 학생을 보호함으로써 교원이 그 직무를 안정되게 수행할 수 있도록 하기 위하여 학교안전공제회를 설립·운영한다.</p> <p>② 학교안전공제회에 관하여는 따로 법률로 정한다.</p> <p>[전문개정 2008.3.14.]</p>
영유아보육법	건강 관리 및 응급 조치	<p>제31조</p> <p>① 어린이집의 원장은 영유아와 보육교직원에 대하여 정기적으로 건강진단을 실시하는 등 건강관리를 하여야 한다. &lt;개정 2011.6.7.&gt;</p> <p>③ 제1항에 따른 건강진단 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. &lt;개정 2008.2.29., 2010.1.18.&gt;</p> <p>[전문개정 2007.10.17.]</p>
영유아보육법 시행규칙	건강진단	<p>제33조</p> <p>① 법 제31조제1항에 따라 어린이집의 원장은 보육하고 있는 영유아 및 보육교직원에 대하여 1년에 한 번 이상 건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 보호자가 별도로 건강검진을 실시하여 검사 결과 통보서를 제출한 영유아에 대해서는 건강진단을 생략할 수 있다. &lt;개정 2011.12.8., 2015.9.18.&gt;</p> <p>③ 보육교직원의 건강진단 항목에는 결핵 등 전염성 질환이 포함되어야 한다. &lt;개정 2011.12.8.&gt;</p> <p>⑤ 어린이집의 원장은 제1항에 따른 건강진단을 실시한 결과 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 영유아 및 어린이집 거주자를 어린이집으로부터 격리시키고, 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 보육교직원을 즉시 휴직시키거나 면직시키는 등의 조치를 하여야 한다. &lt;개정 2011.12.8.&gt;</p> <p>[전문개정 2009.7.3.]</p>
교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법	교원의 지위 향상을 위한 교섭·협의	<p>제11조</p> <p>① 「교육기본법」 제15조제1항에 따른 교원단체는 교원의 전문성 신장과 지위 향상을 위하여 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도(이하 "시·도"라 한다) 교육감이나 교육부장관과 교섭·협의한다. &lt;개정 2013.3.23., 2016.2.3.&gt;</p> <p>② 시·도 교육감(이하 "교육감"이라 한다)이나 교육부장관은 제1항에 따른 교섭·협의를 성실히 응하여야 하며, 합의된 사항을 시행하기 위하여 노력하여야 한다. &lt;개정 2013.3.23., 2016.2.3.&gt;</p> <p>[전문개정 2008.3.14.] [시행일 : 2016.8.4.] 제11조</p>



(표 II-43 계속)

법령	구분	조항
교원 예우에 관한 규정	교원의 교육 활동 보호를 위한 시책 등	<p>제2조의2</p> <p>① 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도(이하 "시·도"라 한다)의 교육감(이하 "교육감"이라 한다)은 교원이 긍지와 사명감을 갖고 교육활동을 할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 다음 각 호의 사항에 관한 시책을 제6조의2에 따른 시·도교권보호위원회의 심의를 거쳐 수립·시행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 교육활동 보호를 전담하는 기관 및 조직의 구성·운영</li> <li>2. 교육활동 보호를 위한 교원 연수 및 홍보</li> <li>3. 교육활동 침해를 당한 교원의 치료, 전보(轉補) 등 보호 조치</li> <li>4. 제6조의3에 따른 법률 상담</li> <li>5. 제7조제3항에 따른 교육활동 침해 등에 대한 조사 및 관리</li> <li>6. 그 밖에 교육활동을 보호하고 교육활동 침해에 대응하기 위하여 필요한 사항</li> </ol> <p>② 「유아교육법」 제2조에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교(이하 "각급학교"라 한다)의 장은 교원의 정당한 교육활동을 보호하기 위하여 필요한 경우에는 소속 교직원, 학생 및 그 보호자를 대상으로 교육을 할 수 있다. [본조신설 2013.2.5.]</p>
교원치유 지원센터 규정	교원의 지위 향상 및 교육 활동 보호를 위한 특별법 시행령	<p>제10조(교원치유지원센터 지정 요건)</p> <p>교육부장관 또는 교육감은 법 제17조제1항에 따라 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 기관 또는 단체를 교원치유지원센터로 지정할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관 또는 단체일 것       <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관</li> <li>나. 「보건의료기본법」 제3조제4호에 따른 보건의료기관</li> <li>다. 국가 또는 지방자치단체(교육청을 포함한다)가 설립한 기관</li> <li>라. 그 밖에 심리 상담 또는 법률 자문 업무를 수행하는 기관 또는 단체</li> </ul> </li> <li>2. 피해 교원을 위한 심리 상담 또는 법률 자문 프로그램이 마련되어 있을 것</li> <li>3. 제2호에 따른 프로그램을 운영할 수 있는 전문인력이 있을 것</li> <li>4. 다음 각 목의 시설 및 장비를 모두 갖춘 상담실이 있을 것       <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 인터넷 이용시설 및 전화 등 상담 자문에 필요한 시설 및 장비</li> <li>나. 칸막이 또는 방음시설 등 상담 자문을 받는 사람의 사생활 노출 방지를 위한 시설 및 장비</li> </ul> </li> </ol> <p>[본조신설 2016.8.2]</p>

자료: 법제처 홈페이지(www.moleg.go.kr)에서 해당 법령 내용을 발췌함(검색일: 2016년 11월 14일).

그밖에도 교육기본법[일부개정 2016.8.30 법률 제14150호]에서는 교원의 지위와 교원 단체를 조직할 수 있는 권리가 명시되어 있으며, 교육공무원법[타법개



정 2016.8.4. 법률 제13936호]에서는 인사, 조직, 처우 등 각종 직무조건과 신상 문제에 대해 인사 상담이나 고충 심사를 청구할 수 있으며, 고충심사위원회를 통해 고충이 공정히 처리될 것을 명시하고 있다.

〈표 II-4-4〉 기타 복지 관련 규정

법령	구분	조항
교육기본법	교원	제14조 ① 학교교육에서 교원(敎員)의 전문성은 존중되며, 교원의 경제적·사회적 지위는 우대되고 그 신분은 보장된다. [전문개정 2007.12.21.]
	교원단체	제15조 ① 교원은 상호 협동하여 교육의 진흥과 문화의 창달에 노력하며, 교원의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 각 지방자치단체와 중앙에 교원단체를 조직할 수 있다. ② 제1항에 따른 교원단체의 조직에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2007.12.21.]
교육공무원법	고충처리	제49조 ① 교육공무원(공립대학에 근무하는 교육공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다. ② 제1항에 따라 청구를 받은 임용권자나 임용제청권자(임용추천권자를 포함한다. 이하 같다)는 이를 제3항에 따른 고충심사위원회 회의에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 상담하게 하고, 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다. [전문개정 2011.9.30.] [시행일 : 2016.8.4.] 제49조
사립학교법	명예퇴직	제60조의3 ① 사립학교교원으로서 20년 이상 근속한 자가 정년 전에 자진하여 퇴직하는 경우에는 예산의 범위 안에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있다. ② 제1항의 명예퇴직수당의 지급대상범위·지급액·지급절차 기타 필요한 사항은 정관으로 정한다. [본조신설 1990.4.7.]

자료: 법제처 홈페이지(www.moleg.go.kr)에서 해당 법령 내용을 발췌함(검색일: 2016년 11월 14일).

#### 4) 연수 및 승진

유치원 교사와 어린이집교사의 재교육에 대해 유아교육법에서는 유치원 교사

를 위해 교육부장관과 교육감이 교육 및 연수를 정기적으로 실시해야 함을 제안하고 있으며, 영유아보육법에서는 보육교직원이 받아야 할 보수교육의 유형과 내용을 자세히 제시하고 있다. 유치원 교사에게 해당되는 교육공무원법에는 연수의 기회균등, 연수와 교재비 지원, 특별 연수 등에 대한 규정뿐만 아니라 승진에 대한 규정도 포함되어 있다는 점이 다른 기관에 근무하는 교사와는 다른 점이다.

〈표 11-4-5〉 교사의 연수 및 승진 관련 규정

법령	구분	조항
유아 교육 법 시행 령	교원의 교육 및 연수	제28조 ① 교육부장관과 교육감은 유치원 교원의 자질 향상을 위한 교육 및 연수를 정기적으로 실시하여야 한다. <개정 2013.3.23.> ② 교육부장관과 교육감은 교원의 각종 교육 및 연수 계획을 수립하거나 집행할 경우 유치원 교원을 다른 교원과 함께 대우하여야 하며 차별해서는 아니 된다. <개정 2013.3.23.> [전문개정 2010.5.31.]
영유 아보 육법	보육 교사의 보수 교육	제23조의2 ① 보건복지부장관은 보육교사의 자질 향상을 위한 보수교육(補修教育)을 실시하여야 한다. 이 경우 보수교육은 집합교육을 원칙으로 한다. <개정 2015.5.18.> ② 제1항에 따른 보수교육은 직무교육과 승급교육으로 구분한다. ③ 제1항에 따른 보수교육에는 다음 각 호의 사항에 관한 내용을 포함하여야 한다. <신설 2015.5.18., 2015.12.29.> 1. 성폭력 및 아동학대 예방 2. 실종·유괴의 예방과 방지 3. 감염병 및 약물의 오남용 예방 등 보건위생 관리 4. 재난대비 안전 5. 교통안전 6. 보육교사의 인성함양(영유아의 인권보호 교육을 포함한다) 7. 그 밖에 보건복지부령으로 정하는 사항 ④ 그 밖에 보수교육의 기간·방법 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. <개정 2015.5.18.> [본조신설 2011.12.31.]
영유 아보 육법 시행 령	비용의 보조	제24조 ① 법 제36조에 따라 국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위에서 다음 각 호의 비용의 전부 또는 일부를 보조한다. <개정 2010.3.15., 2011.12.8., 2012.2.3., 2013.12.4.> 1. 어린이집의 설치, 증축·개축 및 개수·보수 비용 2. 보육교사 인건비

(표 II-45 계속)

법령	구분	조항
영유아보육법시행령	비용의 보조	<p>3. 교재·교구비</p> <p>4. 지방육아종합지원센터의 설치·운영비</p> <p>5. 보수교육 등 직원 교육훈련 비용</p> <p>6. 장애아 보육 등 취약보육 실시 비용</p> <p>7. 그 밖에 차량운영비 등 보건복지부장관 또는 해당 지방자치단체의 장이 어린이집 운영에 필요하다고 인정하는 비용</p> <p>② 제1항에서 정한 비용의 지원방법 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부장관 또는 해당 지방자치단체의 장이 정한다. &lt;개정 2010.3.15.&gt;</p> <p>[전문개정 2009.6.30.]</p>
	보수교육의 실시	<p>제20조</p> <p>① 법 제23조제2항 및 제23조의2제2항에 따른 직무교육은 보육에 필요한 지식과 능력을 유지·개발하기 위하여 보육교직원에게 정기적으로 받는 교육으로서 교육시간은 40시간 이상으로 한다. &lt;개정 2011.12.8., 2012.6.29.&gt;</p> <p>② 법 제23조의2제2항에 따른 승급교육은 보육교사가 3급에서 2급 또는 2급에서 1급으로 승급하기 위하여 필요한 교육으로서 교육시간은 80시간 이상으로 한다. &lt;개정 2011.12.8., 2012.6.29.&gt;</p> <p>③ 법 제23조제4항제7호 및 법 제23조의2제3항제7호에서 "보건복지부령으로 정하는 사항"이란 보육에 대한 실무능력 함양을 위한 내용을 말한다. &lt;개정 2015.9.18.&gt;</p> <p>④ 제1항 및 제2항에 따른 직무교육 및 승급교육의 대상자, 교육평가, 교육비 등에 관한 구체적인 내용은 별표 7과 같다.</p> <p>⑤ 시·도지사는 매년 2월 말일까지 보수교육의 수요를 파악하여 보수교육계획을 수립하여야 한다.</p> <p>[전문개정 2009.7.3.]</p>
교육공무원법	연수의 기회 균등	<p>제37조</p> <p>교육공무원에게는 연수기관에서 재교육을 받거나 연수할 기회가 균등하게 주어져야 한다.</p>
	연수와 교재비	<p>제38조</p> <p>① 교육공무원은 그 직책을 수행하기 위하여 끊임없이 연구와 수양에 힘써야 한다.</p> <p>② 국가나 지방자치단체는 교육공무원의 연수와 그에 필요한 시설 및 연수를 장려할 계획을 수립하여 실시하도록 노력하여야 하며, 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수에 필요한 교재비를 지급할 수 있다.</p> <p>③ 국가는 제2항에 따라 교재비를 지급하는 지방자치단체에 예산의 범위에서 그 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.</p> <p>[전문개정 2011.9.30.]</p>

(표 II-45 계속)

법령	구분	조항
교육 공무 원법	특별 연수	<p>제40조</p> <p>① 국가나 지방자치단체는 특별연수계획을 수립하여 교육공무원을 국내·외의 교육기관 또는 연구기관에서 일정 기간 연수를 받게 할 수 있다.</p> <p>② 국가나 지방자치단체는 예산의 범위에서 제1항에 따른 특별연수 경비를 지급할 수 있다.</p> <p>③ 교육부장관은 제1항에 따라 특별연수를 받고 있는 교육공무원이 연수 목적을 성실하게 수행할 수 있도록 지도·감독하여야 하며, 이를 위하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. &lt;개정 2013.3.23.&gt;</p> <p>④ 제1항에 따라 특별연수를 받은 교육공무원에게는 6년의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 일정 기간 복무 의무를 부과할 수 있다.</p> <p>⑤ 교육부장관은 제1항에 따라 특별연수를 받고 있거나 받은 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 본인이나 연대보증인에게 그 특별연수 경비의 전부 또는 일부를 반납할 것을 명할 수 있으며, 반납하지 아니하면 그 특별연수 경비의 재원(財源)에 따라 국세 체납처분 또는 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다. 이 경우 반납에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. &lt;개정 2013.3.23.&gt;</p> <p>1. 제3항에 따른 지도·감독을 위한 지시 사항을 이행하지 아니한 경우</p> <p>2. 제4항에 따른 복무 의무를 이행하지 아니한 경우</p> <p>[전문개정 2011.9.30.]</p>
	연수기관 및 근무장소 외에서의 연수	<p>제41조</p> <p>교원은 수업에 지장을 주지 아니하는 범위에서 소속 기관의 장의 승인을 받아 연수기관이나 근무장소 외의 시설 또는 장소에서 연수를 받을 수 있다.</p> <p>[전문개정 2011.9.30.]</p>
	승진	<p>제13조</p> <p>교육공무원의 승진임용은 같은 종류의 직무에 종사하는 바로 아래 직급의 사람 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 경력평정, 재교육성적, 근무성적, 그 밖에 실제 증명되는 능력에 의하여 한다.</p> <p>[전문개정 2011.9.30.]</p>
	우수 교육 공무원 등의 특별 승진	<p>제15조</p> <p>① 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하고, 상위의 자격증을 취득하거나 자격기준을 갖춘 때에는 제13조와 제14조에도 불구하고 특별 승진임용할 수 있다. 다만, 제4호 또는 제5호에 해당하는 경우에는 상위의 자격증이 없거나 자격기준을 갖추지 아니하여도 특별 승진임용할 수 있다.</p>

(표 II-45 계속)

법령	구분	조항
교육공무원법	우수 교육공무원 등의 특별 승진	1. 교육자로서의 인품과 창의력이 뛰어나며, 청렴하고 투철한 봉사정신으로 직무에 힘써 교육풍토 쇄신에 다른 교육공무원의 귀감이 되는 사람 2. 교수·지도 및 연구 등 직무 수행 능력이 탁월하여 교육 발전에 큰 공헌을 한 사람 3. 「국가공무원법」 제53조 또는 「지방공무원법」 제78조에 따라 제안이 채택·시행되어 예산을 줄이는 등 행정운영 발전에 현저한 실적이 있는 사람 4. 재직 중 현저한 공적이 있는 사람이 「국가공무원법」 제74조의2 또는 「지방공무원법」 제66조의2에 따라 명예퇴직할 때 5. 재직 중 현저한 공적이 있는 사람이 공무로 인하여 사망하였을 때 ② 제1항의 특별 승진의 요건과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2011.9.30.]

자료: 법제처 홈페이지(www.moleg.go.kr)에서 해당 법령 내용을 발췌함(검색일: 2016년 11월 14일).

## 나. 지자체 단위의 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 관련 지원 사업 사례

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감과 관련된 사업들은 주로 교사의 정신건강과 마음 치유를 위한 일회성 콘서트나 교육으로 진행되었다. 제2차 중장기보육기본계획(보건복지부, 2013: 67)에서는 어린이집 교사의 근로환경 개선 및 급여 인상 등 처우 현실화를 위해, 업무 스트레스·건강 등에 대한 상담·지원 프로그램 등 개발 및 시행할 것을 제시하고 있다. 최근 개편한 보수교육 내용에 인성·소양 영역을 따로 분리하여 보육교직원의 건강관리 및 힐링 등의 내용을 포함하여 보육교사로서의 직업행복감을 증진하도록 제안하고 있다(보건복지부, 2016: 199-205).

<표 II-4-6> 보육교직원 대상 보수교육 내용(인성·소양 영역)

교사		원장		보육교사 승급		원장 사전직무 교육
일반직무 (기본)	일반직무 (심화)	일반직무 (기본)	일반직무 (심화)	2급	1급	
·보육교사와 인권 -인권에 대한 이해 -보육교사와 아동의 인권 존중 이해	·보육교사의 인문적 소양 -행복한 보육교사 되기	·보육철학과 윤리 -보육철학과 보육이념 -원장의 역할윤리	·아동권리와 보육철학 -철학적 인간이해 및 아동권리 이해	·아동복지와 인권의 이해 -사례중심 아동권리에 대한 민감성 증진	·아동복지와 인권의 이해 -아동권리에 대한 민감성 증진	·아동권리와 아동학대 -아동권리 이해 및 UN아동권리협약 -아동학대 예방

(표 II-4-6 계속)

교사		원장		보육교사 승급		원장 사전직무 교육
일반직무 (기본)	일반직무 (심화)	일반직무 (기본)	일반직무 (심화)	2급	1급	
·보육교사의 직무역량 강화	·보육교사의 직무역량 강화	·원장의 건강관리 -건강의	·원장의 건강관리 -성인기의	·보육교사의 역할과 윤리	·보육교사의 역할과 윤리	·원장직무의 이해 및 윤리
·보육교사의 직무역량 강화 -보육교사 직무 이해 -보육교사 의사소통기 법 훈련	·보육교사의 직무역량 강화 -보육교사 리더십 키우기 -기관 구성원간 멘토링 실행	·원장의 건강관리 -건강의 개념 및 건강관리 -신체·정신 건강관리의 이해	·원장의 건강관리 -성인기의 건강관리, 건강한 생활습관, 스트레스와 건강	·보육교사의 역할과 윤리 -보육교사 2급의 역할과 윤리	·보육교사의 역할과 윤리 -보육교사 1급의 역할과 윤리	·원장직무의 이해 및 윤리 -원장직무 이해 및 윤리 경영
·보육교사의 건강관리 -보육교사의 신체·정신건강 이해·관리		·보육교직원 의 인문적 소양 -행복에 대한 인문학적 고찰	·보육교직원 의 문화적 소양 -예술적 소양증진을 위한 지역 문화인프라 연계 교육	·보육교사의 건강관리와 힐링 -보육교사의 신체 및 정신건강 이해 -실습중심 질환 예방법 및 대처법		·원장의 건강관리와 힐링 -만성질환 및 스트레스 관리법

자료: 보건복지부(2016). 보육사업안내(pp. 199-205).

한편 지자체와 지역의 육아종합지원센터에서는 어린이집 교사들의 마음건강과 행복에 관련된 연수와 문화체험과 연계된 사업들을 실시하고 있다. 보육교사 대상 행복관련 연수들은 크게 다섯 가지 주제로 이루어졌는데, 가장 많이 제공되었던 사업은 문화적 경험을 통한 힐링이었으며, 교사들 간의 소통과 리더십, 보육교사로서의 직업의식을 고취시키고 보육교사의 역할과 윤리, 인성 등을 교육하는 내용도 포함되어 있었다.

〈표 II-4-7〉 보육교사 대상 행복관련 지원사업 사례

지역	내용	문화	소통	멘토링	상담	직업의식
서울시 동작구육아종합지원센터)	<2016 "동작구 보육교직원 마음건강 Project"> 1. 보육교사 동아리 "힐링 동아리" (영화, 캘리그라피, 볼링, 플라워) 2. 보육교직원 CS교육 "행복한 마음경영 Project"(4회)(이미지메이킹, 매너 및 에티	○	○			

(표 II-47 계속)

지역	내용	문화	소통	멘토링	상담	직업의식
서울시 동작구육아종합지원센터	켓, 소통의 기술, 비전관리) 3. 보육교직원 노래자랑 "노래를 부탁해 슈퍼스타 ★ 동작가왕" 4. 보육교직원 인성교육 특강 "헤민스님과 함께하는 마음치유 콘서트" 5. 보육교사 국내연수 "마음을 나누고, 행복을 더하는 보육교사 힐링캠프"	○	○			
금천구 육아종합지원센터8)	<보육교직원 힐링교육 - 직무스트레스 해소 집단 상담>				○	
제주특별자치도 육아종합지원센터9)	<이 시대의 따뜻한 교사를 위한 공감대화법 교육 & 우수프로그램 발표회>		○			
부산광역시 육아종합지원센터10)	[역량강화교육] 보육교직원 인성교육 '행복한 보육 - 어린이집 보육교직원의 사회적 역할과 위대함' 1. 어린이집 보육의 중요성 - 세 살 버릇이 여든까지 가는 이유, 어린이의 위대함, 어린이집 보육교사의 존재 2. 어린이집 보육교사의 위대함 - 성장의 등대, 성공의 기반 구축 주인공, 가정과 사회의 연결 고리 3. 무엇을 전할 것인가? - 인성의 개념과 중요성, 박완순의 7가지 인성공식, 어린이집 보육교사의 본보기 4. 어린이집 보육교사의 사회적 역할 - 사회적 자산 형성의 주인공, 국력과 국가 경쟁력 향상의 주인공					○
	[힐링특강-교사]제2회 어린이집 교사를 위한 힐링특강11) · 힐링음악회 & 힐링특강	○				
	[역량강화교육] 전통육아를 통해 살펴본 교사인성교육12) · 전통육아를 통해 살펴본 교사가 영·유아에게 행해야 할 12가지 덕목 (수신, 모범, 책임, 정성, 희생, 인내, 엄친, 존중, 관심, 가르침, 관대함, 믿음)					○

7) 동작구육아종합지원센터([http://www.dccic.go.kr/bbs/board.php?bo\\_table=s4\\_1&wr\\_id=90&page=2](http://www.dccic.go.kr/bbs/board.php?bo_table=s4_1&wr_id=90&page=2), 검색일 2016. 4. 6)

(표 II-47 계속)

지역	내용	문화	소통	멘토링	상담	직업의식
부산광역시 육아종합지원 센터	[역량강화교육] 소통과 감성의 리더십 <sup>13)</sup> · 일하기 즐거운 조직을 만드는 리더의 행복 마인드 · 감성 키워드 발견을 위한 커뮤니케이션 스킬 · 조직을 하나로 융합하는 소통리더십 역량강화		○			
경기도북부지 역육아종합지 원센터	<2015 경기도북부지역 보육교직원을 위한 힐 링콘서트> <sup>14)</sup> · 동아리 결과보고 & 힐링콘서트 <보육교사 행복프로젝트> <sup>15)</sup> · 동아리 활동 (힐링요가, 사진 예쁘게 꾸미 는 법(컴퓨터), 우크렐레 배우기 등) · 힐링캠프 · 보육특강	○				
이천시 육아종합지원 센터 <sup>16)</sup>	보육교직원 힐링 음악회	○				
인천시	○행복한 교사! 세상을 바꾸는 보육! 제12회 인천보육인대회 <sup>17)</sup> - 유공자 표창 및 문화공연	○				
순천시	○순천시, 보육교직원 '행복한 보육교사를 위 한 잠깐 멈춤' 워크숍 <sup>18)</sup> - 통나무영상, 힐링허그 사감포용운동, 향기 명상과 림프마사지, 옹달샘 요가 등 교사들 의 몸과 마음을 치유하는 다양한 힐링 프 로그램을 운영	○				
경기도	○경기도 보육교사와 함께하는 '행복프로젝트 - 힐링콘서트' <sup>19)</sup> - 보육교사 동아리 모임 결과보고 및 발표회, 클래식 공연팀 '나인뮤직소사이어티'의 목 관 5중주 및 성악 공연	○				

- 8) 금천구육아종합지원센터(<http://www.happycare.or.kr/html/sub/index.php?prn=050101&mode=view&id=1889>, 검색일 2016. 4. 6)
- 9) 제주특별자치도 육아종합지원센터(<http://central.childcare.go.kr/ccef/centeredc/CenterEdcSl.jsp?ccode=0200&flag=Sl&EDCSEQ=7232>, 검색일 2016. 4. 6)
- 10) 부산광역시육아종합지원센터(<http://busan.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>, 검색일 2016. 4. 6)
- 11) 부산광역시육아종합지원센터(<http://busan.childcare.go.kr/ccef/centeredc/CenterEdcSl.jsp?ccode=0200&flag=Sl&EDCSEQ=7357>, 검색일 2016. 4. 6)
- 12) 부산광역시육아종합지원센터(<http://busan.childcare.go.kr/ccef/centeredc/CenterEdcSl.jsp?ccode=0200&flag=Sl&EDCSEQ=4927>, 검색일 2016. 4. 6)
- 13) 부산광역시육아종합지원센터(<http://busan.childcare.go.kr/ccef/centeredc/CenterEdcSl.jsp?ccode=0200&flag=Sl&EDCSEQ=4927>, 검색일 2016. 4. 6)



(표 II-4-7 계속)

지역	내용	문화	소통	멘토링	상담	직업의식
경남 창원시	○'신뢰받는 어린이집 교사를 위한 토닥토닥 힐링 영화제' <sup>20)</sup> - 경남도 19일까지 창원 CGV서 보육교직원 대상 영화제	○				
송파구	○송파구 보육교사 힐링&행복콘서트 <sup>21)</sup> 1부는 CBS <세상을 바꾸는 시간, 15분> 강사로 활동 중인 휴먼 컴퍼니 김창옥 대표가 '유쾌한 소통의 법칙'이라는 주제로 특별강의를 진행 2부는 '맛있는 소통'이라는 테마로 여행스케치의 공연		○			
남양주시	○남양주시, '보육교직원 힐링의 날' 행사 개최 <sup>22)</sup> 문화공연 등 다양한 힐링의 시간과 재충전의 시간을 제공 분기별 1회 운영	○				
공주시	○공주시, 보육교직원 연찬회 개최 <sup>23)</sup> 유아교육 전문 교육 강사를 초빙해 아동학대 예방 및 보육교직원의 역할과 윤리 등에 대한 특강을 실시하고, 보육교사들 간의 화합·단합 시간 등으로 진행					○

e=0200&flag=Sl&EDCS EQ=5736, 검색일 2016. 4. 6)

- 14) 경기도북부육아종합지원센터(<http://gyeongginorth.childcare.go.kr/cccf/centeredc/CenterEdSl.jsp>, 검색일 2016. 4. 6)
- 15) 경기도북부육아종합지원센터 “보육교사 행복프로젝트 I” (<http://gyeongginorth.childcare.go.kr/cccf/centeredc/CenterEdSl.jsp?ccode=0200&flag=Sl&EDCSEQ=4823>, 검색일 2016. 4. 6)
- 16) 중부일보(2016.05.17)(<http://www.joongboo.com/?mod=news&act=articleView&idxno=1072949>, 검색일 2016. 4. 6)
- 17) 아주경제(2016.05.13)(<http://www.ajunews.com/view/20160513095509142>, 검색일 2016. 4. 6)
- 18) 시민일보(2016.04.05)(<http://www.siminilbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=450863>, 검색일 2016. 4. 6)
- 19) 인천일보(2015.11.27)(<http://www.incheonilbo.com/?mod=news&act=articleView&idxno=675648>, 검색일 2016. 4. 6)
- 20) 경남도민일보(2015.9.18)(<http://www.idomin.com/?mod=news&act=articleView&idxno=490186>, 검색일 2016. 4. 6)
- 21) 시민일보(2015.10.13)(<http://www.siminilbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=417074>, 검색일 2016. 4. 6)
- 22) 이뉴스투데이(2016.04.28)(<http://www.ewstoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=523351>, 검색일 2016. 5. 6)
- 23) 금강일보(2016.04.25)(<http://www.ggilbo.com/news/articleView.html?idxno=279710>, 검색일 2016. 5. 6)

유치원 교사들을 위해서도 각 지역의 교육청, 유아교육진흥원과 유치원연합회 차원에서 교사의 행복을 위한 체육대회, 문화행사와 신규 교사들을 위한 멘토링 교육을 실시하고 있었으며, 상담을 위한 센터 개설과 프로그램을 제공하고 있다.

〈표 II-4-8〉 유치원 교사의 행복관련 지원사업 사례

주체	사례	문화	소통	멘토링	상담	직업의식
대전시교육청	○대전시교육청 1) 학생·교직원·부모의 행복을 위한 ‘에듀힐링 센터’ <sup>24)</sup> 2) 선생님의 행복충전소, Tee센터 플랫폼 <sup>25)</sup>				○	
경북교육청	○경북교육청, 유치원 신규 교사 서포터즈 운영 <sup>26)</sup>			○		
대전유아교육진흥원	○신규 기간제 교사의 교실수업 행복 찾기 여행 <sup>27)</sup> - ‘자신감 UP으로 교실수업 행복 더하기’연수 - 현장에서 부딪치는 고민을 중심으로 해결 방안을 모색하여 교사의 전문성 신장을 도모 - ‘재미있는 이야기나누기’와 ‘자유선택활동 지도 및 환경구성’연수 - 새내기교사로서 유아 중심의 이야기나누기 활동 전개에서 겪는 어려움과 자유선택활동의 계획·실행·평가 부분들을 실제 예시와 적용 내용으로 진행하여 새내기 교사들의 많은 공감대를 자아내고 교실수업의 행복과 자신감을 얻는 시간			○		
제주특별자치도교육청	○도교육청, 쉼·명상·내면 치유를 위한 교원 직무연수 실시 <sup>28)</sup> - ‘쉼, 더 행복한 나를 만나는 여정’(일병 코샷 명상여정)은 고요한 산사에서 명상과 맑은 차 한 모금에 바삐 흐르는 삶을 잠시 내려놓고 ‘내 안의 더 행복한 나’를 만나는 여정에 동행자를 만나는 연수 - 이번 직무연수는 전문적인 명상과 심리치유 프로그램을 통해 교사들의 내적, 외적 스트레스를 해소하고 자존감을 회복시키는 경험을 통해 교육자로서의 자긍심을 고취시키는 데 그 목적을 두고 있음	○	○		○	

24) 교육부 홈페이지([http://happyedu.moe.go.kr/happy/bbs/selectBoardArticleInfo.do?bbsId=BBS\\_MSTR\\_00000000205&nttId=2207](http://happyedu.moe.go.kr/happy/bbs/selectBoardArticleInfo.do?bbsId=BBS_MSTR_00000000205&nttId=2207), 검색일 2016. 5. 6)

(표 II-48 계속)

주체	사례	문화	소통	멘토링	상담	직업의식
제주 특별자치도 교육청	○'그대여, 아무 걱정하지 말아요!' 바람 불어 좋은 날 이 봄을, 석문과 함께 <sup>29)</sup> - 교사와의 공개 토론회 - 교사와의 소통의 장 마련을 통해 교육현장의 다양한 의견 수렴 - 교육의 주체인 교사의 전문성을 향상시키고, 교사의 자긍심과 자율성 강화로 모두가 행복 한 제주교육 실현	○	○		○	
인천남부 교육지원청	○토티와 함께 하는 행복동행 <sup>30)</sup> - 경력교사에 대해 심사를 거쳐 11명의 멘토를 선정, 신규교사와의 결연			○		

25) 교육정책네트워크 정보센터(<http://www.edpolicy.net/EpnicTrend/Epnic/EpnicTrendViv.php?LstCary=B00802&id=26256&SOURCENAME2=&PageNum=&SearchWord=&SearchMode=&date=&edate=&check=&ContCate=&attachId>, 검색일 2016. 4. 6)

26) 아시아뉴스통신(2016.4.10)(<http://www.anews.com/detail.php?number=999487&thread=09r02>, 검색일 2016. 5. 6)

27) 불교공뉴스(2016.5.1)(<http://www.bzeronews.com/news/articleView.html?idxno=180792>, 검색일 2016. 5. 6)

28) 제주특별자치도교육청([http://pro.jje.go.kr/board/view.jje?boardId=BBS\\_0000142&menuCd=DOM\\_00000090100400000\\_0&startPage=7&dataSid=1261290](http://pro.jje.go.kr/board/view.jje?boardId=BBS_0000142&menuCd=DOM_00000090100400000_0&startPage=7&dataSid=1261290), 검색일 2016. 5. 20)

29) 제주특별자치도교육청([http://pro.jje.go.kr/board/view.jje?boardId=BBS\\_0000154&menuCd=DOM\\_00000090900000000&startPage=1&searchType=DATA\\_TITLE&keyword=%EA%B7%B8%EB%8C%80%EC%97%AC%2C+%EC%95%84%EB%AC%B4+%EA%B1%B1%EC%A0%95%ED%95%98%EC%A7%80+%EB%A7%90%EC%95%84%EC%9A%94&dataSid=1259275](http://pro.jje.go.kr/board/view.jje?boardId=BBS_0000154&menuCd=DOM_00000090900000000&startPage=1&searchType=DATA_TITLE&keyword=%EA%B7%B8%EB%8C%80%EC%97%AC%2C+%EC%95%84%EB%AC%B4+%EA%B1%B1%EC%A0%95%ED%95%98%EC%A7%80+%EB%A7%90%EC%95%84%EC%9A%94&dataSid=1259275), 검색일 2016. 5. 20)

30) 인천교육소식(<http://ice.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=495&boardSeq=2216227&lev=0&searchType=S&statusYN=W&page=33&s=news&m=0501&opType=N>, 검색일 2016. 5. 20)

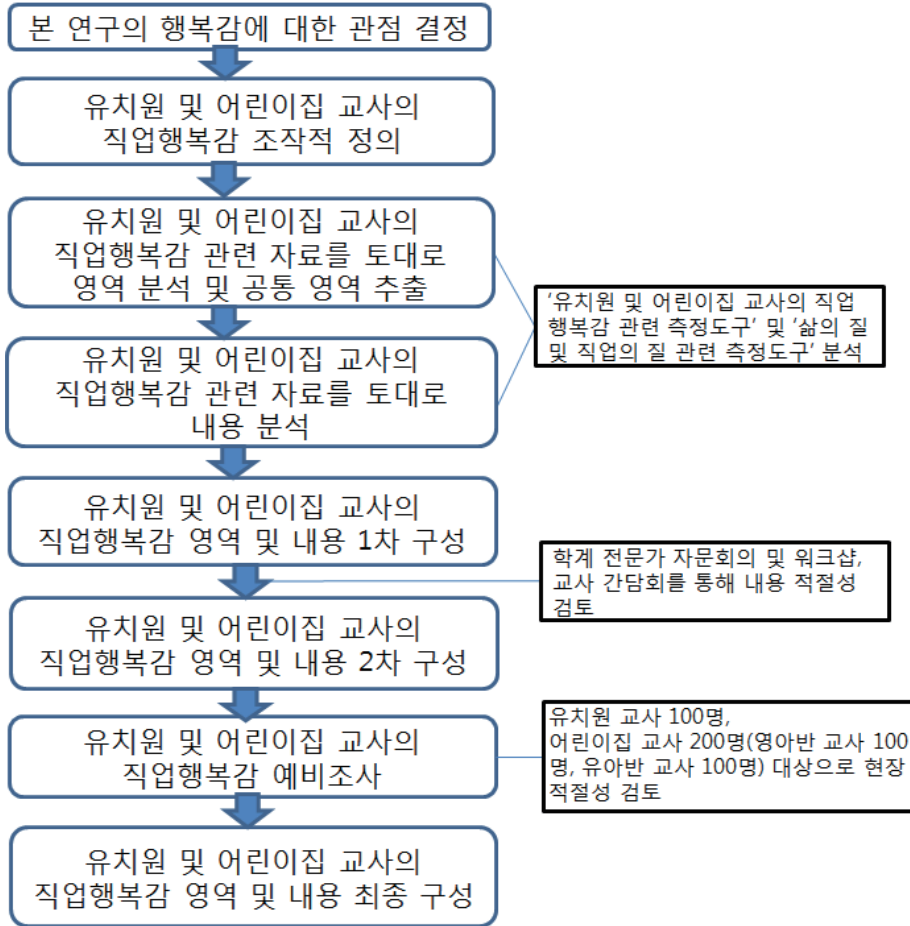
### Ⅲ. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 구성

본 장에서는 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념을 정의하고, 직업행복감 영역 및 내용을 구성하고자 하였다. 이를 위해 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 측정에 관한 선행연구와 행복감 및 직업의 질과 관련된 지표를 분석하였다.

#### 1. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 구성 절차

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념, 영역 및 내용은 다음과 같은 절차에 의해 이루어졌다. 첫째, 본 연구의 행복감에 대한 관점을 정하였다. 이는 행복감은 다의적으로 해석될 수 있으므로 본 연구의 행복감에 대한 관점을 명확히 하고자 함이다. 둘째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 조작적 정의하였다. 행복감과 마찬가지로 연구자나 학문분야에 따라 직업행복감에 대한 관점도 다양할 수 있으므로 관련 선행연구를 토대로 본 연구의 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념을 정의하였다. 셋째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 자료를 토대로 영역을 분석한 후, 공통 영역을 추출하였다. 이를 위해 주관적 삶의 행복감, 주관적 직업행복감, 삶의 질, 직업의 질 측정도구와 지표를 활용하였다. 넷째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 자료를 토대로 내용을 분석하였다. 영역 추출과 관련하여 활용된 지표, 측정도구의 내용을 분석하여 본 연구의 영역에 해당하는 내용을 선별하였다. 다섯째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 및 내용의 1차 초안을 구성하였다. 이후 학계 전문가 자문회의 및 워크숍, 유치원 및 어린이집 교사 간담회 등을 통해 내용 타당성과 적절성을 검증하였다. 여섯째, 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 및 내용의 1차 초안을 수정·보완하여 2차 안을 구성한 후 현장 적절성을 검토하기 위해 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 유치원 교사 100명, 어린이집 교사 200명(영아반 교사 100명, 유아반 교사 100명)을 대상으로 실시하였다. 일곱째, 예비조사 결과를 토대로 수정·보완하여 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 및 내용의 최종안을 구성하였다.

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념, 영역 및 내용 구성 절차를 간단히 도식화하여 제시하면 [그림 III-1-1]과 같다.

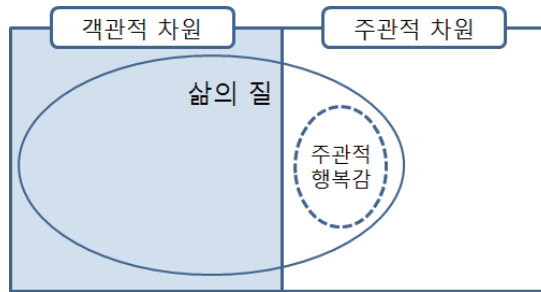


[그림 III-1-1] 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념, 영역 및 내용 구성 절차 개요

## 2. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 개념

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감의 개념을 정의하기에 앞서 본 연구의 행복감에 대한 관점을 정하고자 한다. 행복감은 주관적이고 다의적으로 해석될 수 있으므로 행복감에 대한 접근 방식을 결정하는 것이 선행되어야 하기 때문이다.

본 연구는 일반적으로 ‘삶의 질’이 ‘주관적 행복감’보다 광의의 개념이라는 선행연구의 관점을 반영하여, 주관적 행복감을 포함하는 삶의 질을 행복감이라고 보았다. 즉, 행복감은 객관적, 물질적 측면이 강조되는 ‘삶의 질’과 주관적, 정신적 측면이 강조되는 ‘주관적 행복감’의 합이라고 본다. 이를 도표로 제시하면 [그림 III-2-1]과 같다.



[그림 III-2-1] 본 연구의 행복감에 대한 관점

일부 국외 연구에서 직업행복감(Occupational wellbeing)의 개념이 제시되고 있지만, 매우 소수이며, 보건, 직업치료, 발달심리학, 교육 분야처럼 관련 분야에 따라 개념이 다르고 일부는 몰입이나 정서소진 등의 대체개념으로 제시되고 있는 실정이다. 또한 대부분 심리적 안녕감, 주관적 안녕감과 같은 개인의 주관적 측면에서의 행복감에 대한 관점을 취함으로써 본 연구인 특정 직업군으로서 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감에 대한 광의의 관점과 일치하지 않는다. 따라서 본 연구에서는 직업행복감의 개념을 조작적으로 정의하고자 한다. 본 연구의 직업행복감은 ‘행복감’에 대한 다차원적 관점을 토대로 직업의 측면에서 객관적 차원의 ‘직업 환경의 질’과 주관적 차원의 ‘행복감’을 함께 고려한다.

이를 종합하여 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 정의내리면 다음과 같다.

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감이란,  
유치원 및 어린이집 교사로서 삶을 살아가는 데 있어 '교사직을 수행하는 데 외부로부터 주어진 직업 환경의 질'과 '교사직 수행에 대해 개인이 느끼는 주관적 평가'이다.

### 3. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 분석

본 절에서는 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역을 구성하기 위해 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 관련 측정도구와 국내·외 삶의 질 및 직업의 질 측정과 관련된 지표를 살펴보고자 한다. 이를 토대로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 영역을 분석하고자 한다.

#### 가. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 측정도구 분석

국내 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 관련 측정은 대부분 질문지로 이루어진 척도를 통한 양적 연구방법으로 이루어졌다. 유아교사의 행복 관련 연구의 동향을 분석한 송미선(2014)의 연구에 따르면 2006년부터 2014년까지 수행된 83개의 연구 중 79개(95.2%)에서 양적 연구방법을 사용한 것을 제시하고 있다. 최근 4년 간 수행된 유치원 및 어린이집 교사 행복감 관련 연구를 살펴보면 주로 주관적 측면에서 행복감을 측정하였다. 측정도구로는 대부분 일반 성인의 삶에 관한 행복감 척도를 유치원 및 어린이집 교사를 대상으로 그대로 적용하여 사용한 경우가 대부분이며 최근 들어 유치원 및 어린이집 교사의 특성을 반영하여 행복감을 측정하는 도구가 개발되었다. 따라서 이를 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

##### 1) 삶의 행복감 측정도구를 활용한 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 측정

유치원 및 어린이집 교사의 행복감을 측정하기 위해 일반인의 행복감을 측정하는 도구를 사용하였다. 대부분 Hills와 Argyle(2002)의 '옥스퍼드 행복 척도(Oxford Happiness Questionnaire: OHP)'와 Ryff(1989)가 개발한 '심리적 안녕감 척도(Psychological Well-Being Scale: PWBS)'를 번안·수정하여 행복감을 측정할 것을 알 수 있다. 그 밖에 Diener, Emmons, Laren, & Griffin(1985)의 '삶의 만

족 척도(Satisfaction with Life Scale: SWLS)', Watson, Clark, Tellegen(1988)의 '정서척도(Positive Affectivity and Negative Affectivity Scale: PANAS)', 서은국과 구재선(2011)이 개발하여 타당화한 '단축형 행복 척도(COMOSWB)', 최윤정(2009)의 '삶의 행복 척도' 등을 수정·보완하여 사용한 경우가 있었다.

가장 많이 사용된 Hills와 Argyle(2002)의 '옥스퍼드 행복 척도'와 Ryff(1989)가 개발한 '심리적 안녕감 척도'는 여러 연구자들에 의해 번안, 수정되어 사용되었다. 연구자에 따라 문항 수나 Likert 점수 범위가 다양하나 원 척도의 특성을 살펴보면 다음과 같다. Hills와 Argyle(2002)의 옥스퍼드 행복 척도는 개인 삶의 전반적인 행복을 측정하는 것을 목적으로 하며 하위영역 없이 단일차원의 29개 문항(역채점 문항 12개 포함)으로 구성되어 있다. 6점 Likert 척도로 '나는 삶이 매우 보람 있다고 느낀다', '나는 대부분의 것들이 재미있다', '인생은 좋은 것이다', '나는 자주 기쁨과 의기양양함을 느낀다' 등의 문항이 있으며 '나는 미래에 대해 특별히 낙관적이지는 않다', '나는 세상이 좋은 곳이라고 생각하지 않는다', '나는 내가 매력적으로 보인다고 생각하지 않는다' 등의 역채점 문항이 포함되어 있다(곽희정, 2011).

다음으로 Ryff(1989)가 개발한 '심리적 안녕감 척도'는 자기수용(self acceptance), 긍정적 대인관계(positive relations with other), 자율성(autonomy), 삶의 목적(purpose in life), 개인적 성장(personal growth), 환경에 대한 통제력(environmental mastery)의 6개의 차원으로 총 54문항으로 구성되어 있다. 문항 내용으로는 '살아 온 내 인생을 돌이켜 볼 때 현재의 결과에 만족한다(자기수용)', '남들과 친밀한 인간관계를 유지하는 것이 어렵고 힘들다(긍정적 대인관계)', '대다수의 사람들과 의견이 다를 경우에도 내 의견을 분명히 말하는 편이다(자율성)', '나에게 주어진 상황은 내게 책임이 있다고 생각한다(환경에 대한 통제력)', '내 인생에서 무엇을 성취하려고 하는지 잘 모르겠다(삶의 목적)', '나 자신과 인생살이에 자극을 줄 만한 새로운 경험을 하는 것이 중요하다고 생각한다(개인적 성장)' 등이 있다.

그 밖에 서은국과 구재선(2011)이 개발하여 타당화한 '단축형 행복 척도(COMOSWB)'는 주관적 안녕감을 측정하는 것을 목적으로 하며 삶의 만족, 긍정적 정서, 부정적 정서의 3가지 하위요인으로 구성되어 있다. 7점 Likert척도로 문항은 각 하위요인별 3문항으로 총 9문항이며 문항의 예로는 '나는 내 삶의 개인적 측면에 대해서 만족한다'가 있고, 긍정적 정서와 부정적 정서에 대해서는



질문지에 제시된 감정들을 얼마나 자주 느꼈는지 1점~7점으로 평정하도록 한다. 이 외에 행복감 측정 시 사용된 국내·외 측정도구의 영역 및 구성요소를 제시하면 <표 III-3-1>과 같다.

<표 III-3-1> 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 측정도구 1

연구자(년도)	영역	구성요소	도구명
서은국·구재선 (2011)	삶의 만족감	-개인적 측면(개인적 성취, 성격, 건강 등)	단축형 행복척도
		-관계적 측면(주위 사람들과의 관계 등)	
		-집단적 측면(내가 속한 집단 - 직장, 지역사회 등)	
	긍정적정서	즐거움, 행복, 편안함	
	부정적정서	짜증, 무기력함, 부정적인	
Argyle(2001) Hills&Argyle (2002)		1. 나는 행복하다. 2. 나는 미래에 대해서 낙관적이다. 3. 나는 내 인생의 많은 부분에 대해 만족한다. ..... 29. 나에게서는 대부분의 일들이 흥미롭게 느껴진다.	옥스퍼드 행복척도
Ryff(1989), Ryff& Keyes(1995)		자아수용	심리적 안녕감 척도 (PWBS)
		긍정적인 관계	
		자율성	
		환경에 대한 통제력	
		삶의 목적 개인적 성장	
Diener Emmons, Laren,& Griffin(1985)		1. 대체로 나의 생활은 나의 이상과 가깝다. 2. 내 생활의 조건들은 훌륭하다고 말할 수 있다. 3. 나는 나의 생활에 만족한다. 4. 지금까지 내 삶에서 내가 원하는 중요한 것들을 소유해 왔다. 5. 만약 내 삶을 다시 살 수 있다면, 나는 아무것도 바꾸지 않을 것이다.	삶의 만족 척도 (SWLS)
Watson, Clark,& Tellegen (1988)		긍정정서	정서척도 (PANAS)
		부정정서	

## 2) 유치원 및 어린이집 교사의 직업적 측면을 고려한 행복감 측정

최근에 유치원 및 어린이집 교사의 직업적 측면을 고려한 행복감 측정 도구가 일부 개발되었다. 임승렬·김정림·전방실(2014)은 영유아교사로서의 유능감,

원장과의 관계, 영유아교사직에 대한 만족, 자율적 의사결정, 동료와의 관계, 복지, 근무환경, 부모와의 관계, 전문적 성장의 9요인으로 구성된 총 75문항의 척도를 개발하였다. 이보다 더 넓은 범위에서 전효정·류미향·고은경(2015)은 영유아교사의 포괄적 행복척도를 개발하였다. 이는 유치원 및 어린이집 교사의 직업적, 개인적 차원의 행복과 신체적, 여가생활 요인까지 포함하고 있다. 직업적 효능감, 유아교사직에 대한 만족, 조직에 대한 만족과 몰입, 여가 및 신체적 안녕과 심리적 안녕의 5요인 총 53문항으로 구성되어 있다. 최윤정(2009)의 '삶의 행복 척도'는 유아교사의 전반적 삶과 직무에 대한 만족을 측정하기 위한 것으로 건강, 가족관계, 대인관계, 일, 성취, 영성, 재정의 7개의 하위요인으로 구성되어 있다. 요인별 2문항씩 총 14문항과 4개의 개방형 질문으로 유아교사의 행복을 측정하였다. 즉 뒤의 2개의 측정도구는 유치원 및 어린이집 교사의 행복감을 측정하기 위해 직업적 특성을 고려하였으나 이와 동시에 개인의 전반적인 삶에 대한 영역들이 포함되어 있음을 알 수 있다. 즉, 유치원 및 어린이집 교사의 직업적 특성을 고려한 행복감 측정도구의 경우에도 연구자의 행복감에 대한 관점에 따라 영역 및 구성요소 범위가 달라짐을 알 수 있다. 이와 관련된 행복감 측정도구를 구체적으로 살펴보면 <표 III-3-2>와 같다.

<표 III-3-2> 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 측정도구 2

연구자(년도)	영역	구성요소	도구명
전효정· 류미향· 고은경 (2015)	직업적 행복  개인적 행복	직업적 효능감, 유아 교사직에 대한 만족, 조직에 대한 만족과 몰입  여가 및 신체적 안녕, 심리적 안녕	영유아교사 포괄적 행복척도
임승렬· 김정림· 전방실 (2014)		영유아교사로서의 유능감, 원장과의 관계, 동료 교사 와의 관계, 부모와의 관계, 전문적 신장, 자율적 의사 결정, 영유아교사직에 대한 만족, 복지, 근무환경	영유아교사 행복 측정척도
최윤정 (2009)		교사로서의 삶의 행복, 대인관계(사회성-동료), 성취, 건강, 가족관계, 영성, 재정, 전반적인 삶의 행복	Ryff(1988), Myers(1992), Emmons(1999) 척도 수정보완

## 나. 삶의 질 및 직업의 질 관련 측정도구 분석

공공정책과 관련된 행복감 연구에서는 개인의 정서적 부분 외에 사회경제적 수준의 삶의 질을 보장하는 측면에서 삶의 질이 제시되고 있다. 개인의 삶의 질은 직업과 관련된 요소를 포함하고 있으므로 광의적 관점에서 삶의 질 측정 지표를 알아본 후, 좀 더 구체적으로 직업에 초점을 맞춘 직업의 질 측정도구를 살펴보고 관련 영역을 분석하고자 한다.

### 1) 삶의 질 측정 도구

사회지표로서의 삶의 질은 국제기구나 국가의 방향성에 따라 객관적 측면을 강조하기도 하고, 주관적 측면을 강조하기도 한다. UNDP의 HDI와 한국인의 삶의 질은 객관적 측면의 지표이며, 행복지수 공식개발은 주관적 측면의 지표이다. 그러나 객관적 지표 수준이 높음에도 행복감이 낮은 사례들이 보고되면서 객관적 지표와 주관적 지표를 함께 제시하기도 한다. 대표적으로 OECD의 행복 지표와 EIU 삶의 질 지수, UN의 행복보고서이다. 구체적인 삶의 질(행복지수) 영역 및 지표는 <표 III-3-3>과 같다.

<표 III-3-3> 삶의 질(행복지수) 영역 및 지표

보고서명(년도)	영역	지표	
OECD의 행복지표 (2011)	물질적	소득	가치분소득, 가계 금융소득
		직업과 임금	고용률, 장기실업률, 1인당 연간임금
		주거	1인당 방의 개수, 기초설비부재 주거
	비물질적	건강	기대수명, 자기보고식 건강수준
		교육	고등학교 졸업률, 독해능력
		개인생활과 직장 간 균형	자녀/여성 고용율, 피고용 노동시간, 개인 여가시간
		커뮤니티	사회 네트워크 안정성(접촉 빈도)
		정치구조	투표율, 입법과정 자문공개
		환경	공기오염
		치안	상해율, 살해율
주관적 행복	삶의 만족도, 정서적 균형감		
EIU (Economist Intelligence Unit)(2005) 삶의 질 지수	물질적 안녕	1인당 GDP	
	건강	기대수명	
	정치적 안정성	정치적 안정성과 안전 비율	
	가족생활	이혼율(인구 천명당)	

(표 III-3-3 계속)

보고서명(년도)	영역	지표
EIU (Economist Intelligence Unit)(2005) 삶의 질 지수	공동체생활	교회참석이나 노동조합 조합회원의 비율
	기온, 기후	따뜻하고 차가운 온도가 변화하는 범위
	직업안정성	실업률
	정치적 자유	정치와 시민자유 의 평균지수
	성평등성	남성과 여성의 평균임금 차이
UN의 행복보고서 (2013)	삶의 만족도	믿을만한 사람여부, 인생선택의 자유, 관용, 부패의식, 건강기대수명, 1인당 GDP
	긍정적인 감정	전날의 긍정적, 부정적 감정 상태 측정함
	부정적인 감정	
UNDP의 HDI (각 년도)	평균수명	출생시 기대수명
	교육수준	성인의 문자해독률
	생활수준	1인당 국내총생산 GNP, 평균 교육년수 및 기대교육년수
한국인의 삶의 질 (이현송, 1997)	소득	1인당 GNP
	보건	남성의 기대수명, 여성의 기대수명, 영아사망률, 5세 미만 유아사망률, 65세 이상 인구비율, 의사 1인당 인구비율, 식수보급률
	교육	남성의 고등교육기관 취학률, 여성의 고등교육기관 취학률, 고등학교 수료 이상 인구비율, 초등학교 1인당 학생수
	노동	남성의 경제활동참가율, 여성의 경제활동참가율, 실업률, 산재사고사망률, 제조업 주당근로시간
	문화/정보	TV보급률, 도서발행률, 전화보급률, 신문구독률, 과학자, 전문기술인 비율
	형평	상위 20% 대 하위 20%의 소득비율, 하위 40%의 소득점유율, 취학률의 남녀비율, 경제활동참가율 남녀비율, 복지부문 정부지출비율, 교육보건부문 정부지출비율
행복지수 공식개발 (김명소·한영석, 2006)	생존	경제력, 사회/정치/문화/환경, 외모, 건강
	관계	자녀의 바른 성장, 부모 및 친지 간의 원만한 관계, 배우자와의 사랑 및 신뢰, 타인과의 원만한 관계, 사회적 지위 및 인정
	성장	자기 수용감, 자기개발 및 목표추구, 자립성, 여가, 긍정적 인생관, 사회봉사, 종교

주: 1) UNDP의 HDI는 국제연합개발계획(UNDP)이 '90년부터 매년 각국의 교육수준과 국민 소득, 평균 수명 등을 조사해 인간개발 성취 정도를 평가하는 지수로 활용함.

2) 한국인의 삶의 질은 객관적 지표 측면에서 연구되어 제시된 결과임.

## 2) 직업의 질 측정 도구

직업의 질은 개인 행복의 구성요소일 뿐만 아니라 개인이 어떻게 일을 경험하는가는 개인의 삶의 질에 대한 관점에 영향을 준다(OECD, 2015). 이에 국제기구들은 well-being을 직업의 질 또는 고용의 질이라는 개념과 접목하여, 직업의 질 향상을 위한 지표를 제시하고 있다. 국제기구의 직업의 질과 관련된 구체적인 지표는 <표 III-3-4>와 같다.

<표 III-3-4> 직업의 질 영역 및 구성요소

국제기구(년도)	영역	구성요소		
OECD(2015)	소득	소득의 질 평균소득, 소득의 격차(불균형)		
	노동시장의 안정성	실업대비 노동시장 안정성	실업위험, 실업보험	
		최저임금 대비 노동시장 안정성*	최저임금으로 하락 가능성, 최저임금의 상승 가능성	
	근무환경의 질	직업 긴장도	직업 요구	일에 있어 시간 압박 물리적인 건강의 위험 요소
			직업 자원	일의 자율성과 학습기회 직장에서 관계
				추가지표: 매우 장시간의 근무
ETUI(2008)	임금			
	비정규직 고용형태			
	근로시간과 일·삶의 균형			
	근로 조건과 직업 안정			
	기술과 경력의 개발 집단 이익 표현			
EMCO(2010)	사회-경제적 안정	적절한 근로소득, 직업과 경력의 안정		
	교육과 훈련	기술개발, 취업능력		
	근무 조건	업무에서의 건강과 안전, 업무 강도, 자율성, 집단이익 표현		
	일과 삶의 균형과 성별의 균형	일과 삶의 균형, 성별의 균형		
EUROFOUND (2012a, 2013)	직업의 질 지표(2012a)	근로소득, 전망, 고유 업무의 질, 근무시간의 질		
	비물질적인 직업의 질 지표(2013)	고유 업무의 질, 고용 위험, 업무현장의 위험, 근로시간, 일과 삶의 균형		

(표 III-3-4 계속)

국제기구(년도)	영역	구성요소
ILO(2012)	양질의 일자리에 대한 경제적, 사회적 맥락	학교교육시스템 밖의 아동, 생산가능인구의 추정, 노동 생산성, 소득 불평등, 인플레이션 비율, 경제활동 분야의 고용, 성인대상 교육, GDP 노동비율, 1인당 구매력 평가의 실제 GDP 수준과 성장률, 산업의 여성 고용율, 근로소득 불평등, 빈곤 측정
	고용 기회	인구 당 고용 비율, 실업률, 비교육·비고용된 청년, 비정규직, 경제활동참여율, 청년실업률, 교육수준에 따른 실업, 고용상황에 따른 고용, 전체 고용에서 자영업과 가족사업에 공헌하는 사람들의 비율, 비농업 고용에 대한 고용 임금 점유율, 노동력 불완전 활용도
	적절한 근로소득과 생산적인 일	빈곤노동률, 저임금률, 선정직업의 시간당 평균 임금, 평균 실질 임금, 평균임금비율에 따른 최소 임금, 제조업의 임금지수, 최근 직업 훈련을 받은 직원들
	양질의 시간	초과근무시간(한 주에 48시간 이상)에 따른 고용, 주당근무시간에 따른 고용, 직원 1인당 평균 연간 근무시간, 시간제 불완전 고용, 연가휴가
	일과 가정 생활의 조화	출산휴가(휴가와 혜택 포함), 육아휴직
	철폐되어야 하는 일	아동노동률, 위험한 아동노동률, 위험한 직업 외에 가장 위험한 형태의 아동노동률, 강제노동률, 귀환 이주자들 중 강제노동률
	일의 안정성과 안전	불안정한 취업률, 근속연수, 최저임금 근로자율, 임시 노동자의 실질소득
	직업에서의 평등한 기회와 대우	성별에 따른 직업 차별, 고위관리직과 중간관리직에서의 여성점유율, 성별 임금 차이, 비농업분야에서 임금고용에 대한 여성점유율, 업무에서의 핵심원칙과 권리에 대한 지표(고용과 직업에 대한 차별 배제), 국가적인 차원에서 인종/민족성/토착민/외국인 노동자/농촌노동자와 관련된 차별에 대한 측정, 최근 외국인노동자들의 분야별/직업별 분포에 대한 확산 측정, 애를 가진 사람들의 고용률
	안전한 업무 환경	직업 부상 치사율, 직업 부상 빈도율, 직업 부상에 따른 시간손실, 업무감독(근로자 1만 명 당 감독관)
사회 안정	노령연금의 수혜를 받는 정년 이상의(65세 이상) 인구비율, 공공사회보장비(GDP비율), 개인 가정에서 지출하는 것을 제외한 의료비, 연금을 납부하는 경제활동인구비율, 기본의료제공서비스 혜택을 받는 인구비율, 현금소득보조금을 기반으로 하는 공공지출, 현금 소득보조금의 수혜자, 병가, 실업수당을 받는 실업자의 비율, 최저임금으로 평균 노령임금을 받은 비율	

(표 III-3-4 계속)

국제기구(년도)	영역	구성요소
ILO(2012)	사회적 대화(Social dialogue), 노동자와 고용인 간의 표현	노동조합 비율, 경영자단체 연합에 속한 사업체들, 노사 간 단체교섭 비율, 파업일수
UNECE (2015)	고용에 관한 안전과 윤리	일터에서의 안전, 아동 노동과 강제 노동, 고용에 있어서의 공정한 대우
	직업 소득 및 혜택	수입, 비급여 금전적 혜택
	근로시간 및 일과 삶의 균형	근로시간, 근로시간 조절, 일과 삶의 균형
	고용의 안정과 사회적 보호	고용의 안정 사회적 보호
	사회적 대화	
	기술 개발 및 양성	
	일과 관련된 관계와 업무 동기부여	일과 관련된 관계, 업무 동기부여

주: OECD(2015)의 최저임금 대비 노동시장 안정성 지표는 경제개발도상국에 한함.

## 다. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 분석

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감에 관련한 측정도구 및 지표를 토대로 '주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감'과 '삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감'으로 구분하여 각각의 공통영역을 추출하여 제시하였다.

### 1) 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역

주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역을 도출하기 위해 주관적 삶의 행복감과 주관적 직업행복감의 측면에서 국내·외 선행 연구를 참고하여 영역 및 구성요소를 토대로 영역을 도출하였다. 주관적 행복감의 공통 영역은 생활(삶) 만족, 정서, 삶의 의미로 요약되었다(표 III-3-5 참조).

〈표 III-3-5〉 주관적 삶의 행복감 영역 및 구성요소

연구자/국제기구명(년도)	삶의 만족	정서	삶의 의미
서은국·구재선(2011)	•	•	
Argyle(2001), Hills & Argyle(2002)	•	•	•
Diener, Emmons, Laren, & Griffin(1985)	•		•
OECD(2012)	•	•	•
Ryff(1989), Ryff, & Keyes(1995)	•	•	•
UN(2013)의 행복보고서	•	•	
Watson, Clark, & Tellegen(1988)		•	

주: Ryff(1989), Ryff & Keyes(1995)의 6개 영역은 Horn, J. E. 외(2004)의 연구의 p.368, 표 1을 참조함.

주관적 직업행복감의 영역 도출을 위해 국내에서 개발된 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 측정도구와 국외 직업행복감 관련 논문을 분석하였다. 그 결과 공통영역은 직무, 정서, 태도로 요약되었다(표 III-3-6 참조).

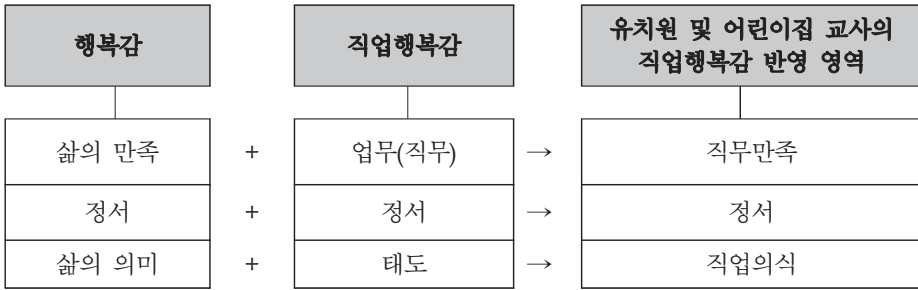
〈표 III-3-6〉 주관적 직업 행복감 영역 및 구성요소

연구자 (년도)	직무					정서	태도
	대인 관계	전문성	자율성	복지	근무 환경		
임승렬 외(2014)	•	•	•	•	•	•	•
전효정 외(2015)	•	•		•	•	•	•
최윤정(2009)	•					•	
Horn, J. E. 외(2004)	•	•	•		•	•	•
Saaranen 외(2007)	•	•			•		•

주: 전효정 외(2015), 최윤정(2009)의 유아교사의 행복감 척도는 직업적 측면 외에 개인적 삶의 행복에 관한 영역 및 문항을 포괄하고 있으나 본 표는 직업행복감에 초점을 맞추고 있으므로 제외함.

주관적 행복감과 주관적 직업행복감 개념의 공통영역을 토대로 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역을 도출하였다. 이는 직무만족, 정서, 직업의식이다(그림 III-3-1 참조).





[그림 III-3-1] 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 영역

## 2) 삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역

삶의 질(행복지수)과 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 공통영역을 추출하기 위해 국제기구를 중심으로 국내·외 지표를 분석하였다. 삶의 질과 직업의 질의 경우 객관적 지표와 주관적 지표가 모두 섞여 있으며 대부분 객관적 측면이 강조되고 있으나 행복감에 대한 국제기구의 방향성이나 보고서 특성에 따라 주관적 측면이 강조되기도 한다. 국내·외 삶의 질(행복지수)의 경우 OECD 행복지수, EIU 삶의 질, UN의 행복보고서, UNDP의 HDI, 한국인의 삶의 질에서 제시한 지표를 중심으로 공통지표를 추출하였다(표 III-3-7 참조).

<표 III-3-7> 국내·외 삶의 질(행복지수) 지표의 영역

보고서/ 국제기구 (년도)	가구 와 가족	소득 과 소비	노동	교육	건강	주거/ 교통	환경	문화 와 여가	안전	정부/ 사회 참여	주관 적 행복
OECD (2011)		•		•	•	•	•	•	•		•
EIU 삶의 질 (각년도)	•	•	•		•		•			•	
UN(2013)		•			•					•	•
UNDP의 HDI (각년도)		•		•	•						

(표 III-3-7 계속)

보고서/ 국제기구 (년도)	가구 와 가족	소득 과 소비	노동	교육	건강	주거/ 교통	환경	문화 와 여가	안전	정부/ 사회 참여	주관 적 행복
한국인의 삶의 질 (이현송, 1997)		•	•	•	•			•			

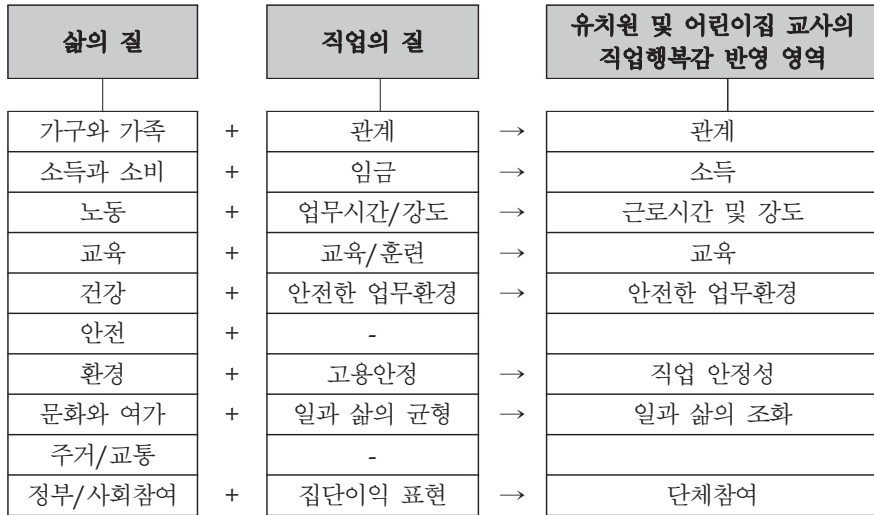
자료: 황명진·심수진(2008). 행복지수의 개발; 지표체계 구성안. p.102의 <표 1>을 부분 발췌하여 제시함.

직업의 질 지표의 경우 OECD, 유럽무역연합단체(European Trade Union Institute: ETUI), 유럽고용위원회(Employment Committee: EMCO), 국제노동기구(International Labour Organization: ILO), 유럽연합(EU) 산하 통계 기관인 유로파운드(EUROFOUND), 유엔유럽경제위원회(United Nations Economic Commission for Europe: UNECE)의 직업 관련 지표를 중심으로 공통지표를 추출하였다(표 III-3-8 참조).

〈표 III-3-8〉 직업의 질 지표의 영역

국제기구명 (년도)	고용 안정	안전한 업무 환경	임 금	업무시간 /강도	일과 삶의 균형	관계	교육 /훈련	집단 이익 표현
OECD (2015)	•	•	•	•		•	•	
ETUI (2008)		•	•	•	•		•	•
EMCO (2010)		•	•	•	•		•	•
ILO(2012)	•		•	•	•	•		
EURO FOUND (2012a,2013)	•	•	•	•	•			
UNECE (2015)	•	•	•	•	•	•	•	

삶의 질 지표와 직업의 질 지표의 공통 요소를 토대로 직업행복감의 영역을 도출하였다. 이는 관계, 소득, 근로시간 및 강도, 교육, 안전한 업무환경, 직업안정성, 일과 삶의 조화, 단체 참여의 7개 영역이다(그림 III-3-2 참조).



주: 삶의 질 지표 중 환경은 직업의 질의 안전한 업무환경과 고용안정 지표와 모두 관련이 있으며 안전한 업무환경과 직업 안정성 측면에 모두 반영됨.

[그림 III-3-2] 삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역

#### 4. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용 분석

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역별 내용 분석도 영역 분석과 동일하게 '주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용 분석'과 '삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 내용 분석'으로 구분하여 제시하였다.

##### 가. 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용

주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감은 직무만족, 정서, 직업의식의 3개 영역을 토대로 관련 측정도구의 공통영역을 참조하여 10개의 하위영역을 구성하였다. 측정도구는 행복감 외에 직무만족도, 직무스트레스, 정서소진, 몰입, 직업의식 측정도구를 활용하였다. 이는 행복감 관련 선행연

구들에서 직무만족도, 직무스트레스 등이 행복감에 영향을 미치는 주요 변인으로 제시되기 때문이다. 측정도구별 문항에서 공통 내용을 분석하기 위해 측정도구별 공통영역을 분석한 후, 각 영역별 설문문항을 취합하여 참고하였다(부록 1 참조). 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감에서 활용한 측정도구는 부록 2에 제시하였다. 이 외에 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 반영 영역에는 포함되지 않으나 행복감에 영향을 주는 관련 변인 중 소진, 감정노동에 대한 부분이 강조되고 있음을 알 수 있었다. 따라서 정서소진, 직무스트레스 등의 측정도구를 참조하여 신체적, 정서적 측면에서 건강영역을 제시하고 이와 관련된 내용을 분석하였다. 구체적인 내용 분석은 부록 3과 같다.

## 나. 삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복감 내용

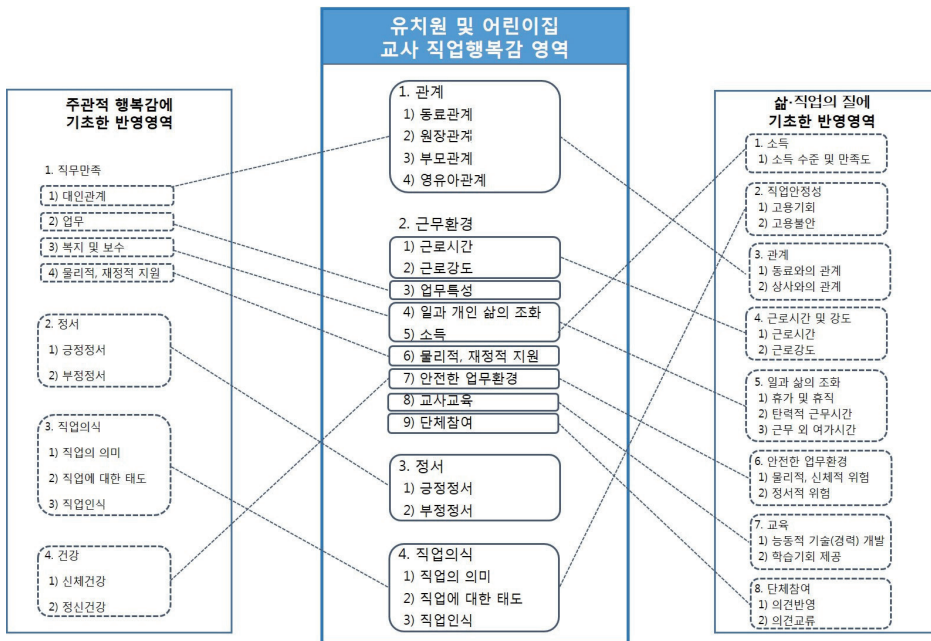
삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감은 소득, 직업안정성, 관계, 근무시간 및 강도, 일과 개인 삶의 조화, 안전한 업무환경, 교육, 집단참여 8개 영역을 토대로 관련 측정지표의 공통영역을 참조하여 16개의 하위영역을 구성하였다. 삶의 질과 관련된 내용은 일반적인 삶을 토대로 하고 있으므로 직업적 특성을 반영한 질문으로 활용하는 데 제한이 있었다. 따라서 주로 직업의 질과 관련된 지표를 중심으로 하였으며, 일부 보고서의 경우 직업의 질과 관련된 여러 단체의 설문문항을 데이터 소스로 하고 있었으므로 이를 모두 분석에 포함하였다. ETUI(2011)는 AMECO, Eurostat, LFS, EU-SILC, ICTWSS database, OECD(2016)는 직업의 질 중 근무환경의 질에 초점을 맞춘 조사 지표와 설문 문항을 웹상에서 제시하고 있었다. 따라서 European Working Conditions Survey(EWCS), European Social Survey(ESS), International Social Survey Programme(ISSP), Gallup World Poll, EU LFS Ad hoc Modules, European Quality of Life Survey(EQLS), Eurobarometer-Flash Euromodules 398의 조사문항을 포함하였다. 삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용 분석을 위해 활용한 측정도구는 부록 2에 제시하였으며, 이와 관련된 지표 및 설문문항을 토대로 내용을 분석하였다(부록 4참조).

## 5. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역·내용 구성

3절과 4절에서 제시한 삶·직업의 질과 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감의 영역과 내용을 토대로 본 연구의 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역과 내용을 구성하고자 한다.

### 가. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 구성

삶·직업의 질과 주관적 행복감으로 구분하여 제시하였던 직업행복감 영역 중 중복되는 영역과 포함관계를 고려하여 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역을 구성하였다. 예를 들어 관계 영역처럼 같은 의미를 지니고 있더라도 영역과 하위영역으로 수준이 다르게 제시되거나 직업 안정성 영역은 직업의식의 하위영역으로 포함시킬 수 있었다(그림 III-5-1 참조). 따라서 삶·직업의 질과 주관적 행복감으로 구분하여 제시하였던 직업행복감 영역과 하위영역을 토대로 4개 영역을 구성하였으며, 18개 하위영역을 재구성하였다.



[그림 III-5-1] 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역 구성 개요

이에 최종적으로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역은 4개 차원, 18개 하위영역으로 구성하였다. 즉, 유치원 및 어린이집 교사의 직업 수행에 따른 관계 영역, 근무환경 영역, 정서 영역과, 직업의식 영역으로 구성되며, 이에 따른 18개 하위영역으로 구성하였다(표 III-5-1 참조).

〈표 III-5-1〉 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역

영역	관계	근무환경	정서	직업의식
하위 영역	• 동료교사관계	• 근로시간	• 긍정정서	• 직업의 의미
	• 원장관계	• 근로강도	• 부정정서	• 직업에 대한 태도
	• 부모관계	• 업무특성		• 직업인식
	• 영유아관계	• 일과 개인 삶의 조화		
		• 소득		
		• 물리적, 행정적 지원		
		• 안전한 업무환경		
		• 교사교육		
		• 단체참여		

## 나. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용 구성

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 영역과 하위영역에 따라 4절에서 제시한 직업행복감 내용을 토대로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용을 구성하였다. 일부분항의 경우 표현방식이 다를 뿐 동일한 의미를 포함하는 문항의 경우 합쳐서 제시하였으며, 문항에 따라 의문문으로 제시된 내용의 경우 서술문항으로 변경하여 제시하였다. 또한 삶·직업의 질과 주관적 행복감의 서로 다른 하위 영역에 포함되어 있는 문항임에도 의미가 동일할 경우 하위영역을 변경하거나 둘 중 하나의 하위 영역에 포함시키는 과정이 이루어졌다. 그리고 고용률과 이직률의 경우 개인차원이 아닌 국가차원에서 제시할 수 있는 지표는 개인의 행복감을 측정하는 부분과 맞지 않으므로 제외하였다. 이 외 전문가 워크숍과 간담회 등을 통해 취합된 의견을 토대로 공동연구진의 판단 하에 일부분항을 추가하였다. 이를 통해 1차적으로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용을 구성하였으며 이는 <표 III-5-2>와 같다. 이상의 내용은 예비조사 실시를 통해 최종적으로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용으로 구성되었다.

〈표 III-5-2〉 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 내용(예비조사용)

영역	하위영역	내용(설문문항)	출처	
인적 관계	동료 교사 관계	- 나는 동료 교사들과의 생활이 즐겁다.	노종희(2001), 조성연 외(2011)	
		- 나는 동료 교사들과 개인적인 관심사 에 대해 이야기를 나눈다.	이분려(1998), 임현수 (2009), 노종희(2001)	
		- 나는 관계에 있어서 불편한 동료 교사 가 있다.	연구진	
		- 나는 동료 교사들과 근무시간 외 친목 도모를 위해 만남을 갖는다.	연구진	
		- 나와 동료 교사들은 서로 신뢰하고 존 중한다.	이분려(1998), 최승재 (2012), UNECE(2009)	
		- 나와 동료 교사들은 도움이 필요할 때 서로 도와주며 협력한다.	이분려(1998), 최승재 (2012), 노종희(2001), 신동희(2004), 조성연 외(2011), OECD(2016), UNECE(2009), EUROFOUND(2012a)	
	원장 관계		- 나는 원장으로부터 직무능력을 인정받 고 존중받는다.	연구진
			- 나는 원장으로부터 업무와 관련된 전 문적인 도움을 받는다.	UNECE(2009), EUROFOUND(2012a)
			- 원장은 리더십이 있으며, 상사로서 존 경한다.	연구진
			- 원장은 나의 감정을 공감하며 이해해 준다.	연구진
	부모 관계		- 나는 담당 아이의 부모와 편안한 관계 를 유지하고 있다.	신동희(2004), 조성연 외(2011), 박근희(2003)
			- 담당 아이의 부모는 교사로서의 나를 신뢰한다.	조성연 외(2011), 박근 희(2003)
- 담당 아이의 부모는 나를 격려하고 지 지한다.			공동연구진	
영유아 관계		- 나는 아이들과의 생활이 즐겁다.	최승재(2012)	
		- 나는 아이들과 편안하고 안정적인 관 계를 형성하고 있다.	이명화(2002), 김윤주 (2005), 신동희(2004)	
		- 아이들은 나를 좋아하며 잘 따른다.	연구진	
근무 환경	근로 시간	- 당직을 제외한 평일 평균 근무시간은 _____시간 _____분이다.	연구진	
		- 주당 평균 평일 초과 근무횟수와 시간 은 _____회, _____시간 _____분이다.	OECD(2016), ILO(2012), EUROFOUND(2012a), ETUI(2011)	

(표 III-5-2 계속)

영역	하위영역	내용(설문문항)	출처
근무 환경	근로 시간	- 나의 한 달 평균 주말 근무횟수와 시간은 _____회, _____시간 _____분이다.	OECD(2016), EUROFOUND(2012a)
		- 우리 원의 근무시간은 잘 지켜진다.	연구진
		- 우리 원의 근무시간은 적당하다.	연구진
		- 수업 연구 등 나의 필요로 인한 초과 및 주말 근무시간은 적당하다.	연구진
		- 아이들의 배식 및 급식지도를 제외하고, 점심시간 동안 식사를 하는 시간은 _____분 이다.	연구진
		- 나의 업무특성을 고려했을 때 점심을 먹는 데 사용하는 시간은 적당하다.	연구진
	근로 강도	- 나의 업무량은 많다.	문고은(2014), 임갑자(2013), OECD(2016)
		- 내가 담당하는 업무종류는 다양하다	연구진
		- 나의 일은 교수·학습 관련 업무 외 행정, 청소 등의 기타 업무가 많다.	이분려(1998), 임현수(2009), 노종희(2001), 신동희(2004), 조성연 외(2011), 이명화(2002), 김윤주(2005), 이준효(2005), 안경애(2007), 신동희(2004), 장세진 외(2005)
		- 나의 업무는 정해진 기일 내에 처리할 수 있을 만큼 적절하다.	OECD(2016)
		- 나의 업무는 단시간 내에 정확한 처리를 요구하는 긴장감을 느낀다.	연구진
		- 나는 우리 반 아이들의 발달이나 흥미를 고려해서 교육·보육과정을 자율적으로 선정하여 운영할 수 있다.	임승렬 외(2014), 전효정 외(2015)
	업무 특성	- 나는 교육적 의미나 가치가 없는 일에 참여여부를 결정할 수 있는 재량권이 있다.	연구진
		- 나는 교사역할과 관련된 업무를 소신대로 하고 있다.	연구진



(표 III-5-2 계속)

영역	하위영역	내용(설문문항)	출처
근무 환경	일과 개인 삶의 조화	- 나는 내가 필요할 때 휴가를 쓸 수 있다(예. 병가, 월차 등)	연구진
		- 내가 근무하는 기관에서 주어지는 특별휴가기간은 적정하다(예. 결혼, 출산 휴가, 병가 등).	OECD(2016), ILO(2012)
		- 나는 기본급 외 추가 수당(명절휴가비, 경조사비 등)을 지원 받고 있다.	조성연 외(2011)
		- 나는 출퇴근 시간을 융통적으로 조정할 수 있다.	박근희(2003), OECD(2016)
		- 나는 퇴근 후 내 가족과 함께 할 수 있는 시간이 확보된다(예, 집에서 업무 관련 일 안함).	연구진
		- 나는 근무 시간 중 개인이나 가정 일로 1-2시간 외출을 할 수 있다(예: 병원 진료, 관공서 서류제출, 자녀 돌봄 등)	OECD(2016), EUROFOUND(2012a)
	소득	- 나의 세후 월평균 임금은 _____원이다.	EUROFOUND(2012a)
		- 나의 보수는 경제적으로 안정감을 주는 수준이다.	연구진
		- 나의 보수는 현재 나의 경력과 능력 수준에 적당하다.	이분려(1998)
		- 나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다.	최승재(2012), 노종희(2001), 김윤경(2002), 임갑자(2013), UNECE(2009)
	물리적 행정적 지원	- 내가 근무하는 기관의 시설은 교사가 교수학습 활동을 하기에 편리하다.	임현수(2009), 최승재(2012), 조성연 외(2011), 김윤경(2002)
		- 내가 근무하는 기관에는 수업을 위한 교수학습 자료가 적절하게 구비되어 있다.	임현수(2009), 최승재(2012), 신동희(2004), 조성연 외(2011)
		- 나는 교사실이나 회의실 등 교사를 위한 공간을 활용할 수 있다.	최승재(2012), 신동희(2004)
		- 나는 교사를 위한 휴식공간을 활용할 수 있다.	연구진
		- 나는 교사용 화장실 사용이 용이하다.	연구진
		- 나는 근무하는 기관에서 업무용 PC사용이 편리하다.	연구진
		- 나는 업무 수행을 돕는 보조 인력 및 행정 직원의 도움을 받을 수 있다.	장세진 외(2005)
		- 나는 근무하는 기관에서 내가 담당해야 하는 학급(반) 당 영유아수가 많다.	이명화(2002), 김윤주(2005)

(표 III-5-2 계속)

영역	하위영역	내용(설문문항)	출처
근무 환경	안전한 업무 환경	- 나는 유치원 및 어린이집 환경 조건에서 업무로 인해 신체 건강이나 안전에 위협을 받는다(예. 냉난방, 먼지, 통풍, 실내 공기질 등)	OECD(2016), EUROFOUND(2012a)
		- 나는 업무와 관련하여 육체노동을 많이 한다(예. 무거운 짐을 들기, 옮기기 등).	OECD(2016)
		- 나는 교육·보육 활동 중 업무로 인해 생리적 욕구를 해결할 시간이 없다(예. 화장실, 양치, 물마시기 등)	연구진
		- 나는 업무로 인해 목, 머리, 허리, 무릎 관절 등이 아프다.	전효정 외(2015), 김연옥(2012), 안경애(2007), 정유란(2007)
		- 나는 업무로 인해 상해를 입는다(예. 베임, 멍, 넘어지기 등).*	연구진
		- 나는 업무로 인해 전염병 감염이 쉽다(예. 눈병, 수족구, 신종플루 등).	연구진
		- 나는 업무 중 휴식시간이 없어 신체적 피로를 느낀다.	이진화(2007), 이종각(2013), 강미자(2012), 오희경(2012), 이민선(2015), 정유란(2007), 연구진
		- 나는 초과근무 때문에 늦게 귀가하다가 신변에 위협을 느낀 적이 있다.	연구진
		- 나는 직장에서 개인감정을 자유롭게 표현한다.	OECD(2016), EUROFOUND(2012a)
		- 나는 현재의 업무 때문에 정신적으로 지쳐있다고 느낀다.	정유란(2007)
	- 나는 핸드폰 번호 공개나 SNS(예. 카톡 등)로 인해 영유아의 부모에게 사생활 노출, 간섭을 받는다.	연구진	
	- 교사 간 비교 경쟁으로 인해 스트레스를 받는다.	연구진	
	교육 참여	- 나는 직업 관련 교사교육(연수)을 3개월 평균 ___ 회, 총 ___시간 정도 제공받고 있다.	OECD(2016), EUROFOUND(2012a), UNECE(2009)
		- 나는 근무하는 기관으로부터 업무를 수행하는 데 나의 지식과 교수학습 방법 등을 개선할 수 있는 기회를 제공받는다.	문고은(2014), 임갑자(2013), UNECE(2009)

(표 III-5-2 계속)

영역	하위영역	내용(설문문항)	출처
근무 환경	교육 참여	- 나는 근무하는 기관으로부터 상위학교에 진학하는 것에 대해 허용 받는다(예. 방송통신대학, 대학원 등)	연구진
		- 나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 근무하는 기관에서는 비용을 지원 받는다.	OECD(2016), 연구진
		- 나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 근무하는 기관으로부터 시간을 지원받는다.	OECD(2016) 연구진
		- 나는 자율적 의사에 의해 연수에 참여한다.	OECD(2016) 연구진
		- 나는 업무에 도움이 되는 전공서적을 읽거나 새로운 프로그램을 접하기 위해 노력한다.	김윤경(2002), OECD(2016), EUROFOUND(2012a)
	단체 참여	- 나는 교사의 권익을 보호하거나 이익을 대변하는 단체에 가입하여 활동하고 있다(예. 교원노조 등).	연구진
		- 나는 지차체 단위의 교사 관련 단체 활동에 참여하고 있다(예. 협의회, 자율장학회, 컨설팅 등).	연구진
		- 나의 개인적인 교사관련 단체 활동에 참여하고 있다(예. 소규모 연구회, 동아리, 커뮤니티 등).	연구진
		- 나는 원장 및 동료 교사들과 업무와 관련된 문제에 대해서 토론한다.	OECD(2016)
		- 유치원 또는 어린이집에서 나의 의견은 반영된다.	OECD(2016)
직업 의식	직업의 의미	- 나는 교사직을 통해 성취감을 느낀다.	김윤경(2002), 이선경(2015)
		- 나는 교사 경력이 쌓이면서 나의 전문성도 향상된다.	박근희(2003)
		- 나의 직업은 승진기회가 보장된다.	연구진
		- 나의 직업은 나의 성장을 돕고 나를 발전시켜 준다.	연구진

(표 III-5-2 계속)

영역	하위영역	내용(설문문항)	출처
직업 의식	직업에 대한 태도	- 나는 직업에 대한 사회적, 도덕적 사명감을 느낀다.	송은경(2011), 이영미(2013), 이중각(2013)
		- 나는 직업에 보람을 느낀다.	임현수(2009), 최승재(2012), 노종희(2001), 박근희(2003), 이부심(2009)
		- 나는 직업에 자부심을 느낀다.	이분려(1998), 최승재(2012), 노종희(2001), 문고은(2014), 정현영, 전영직(2000), 이부심(2009), 송주연(2014), 임현수(2009), 조성연 외(2011), 김윤경(2002)
		- 나는 내가 하고 있는 일에 대해 가치롭게 생각한다.	박근희(2003), 이형룡·황서현(2015)
		- 나는 금전적인 여유가 생겨도 이 일을 지속할 것이다.	이형룡·황서현(2015), 입갑자(2013)
		- 내 직업의 사회적 지위는 낮다.	연구진
	직업 인식	- 나는 교사로서 사회적으로 존경받고 있다.	연구진
		- 나는 지금 다니는 직장에서 해고되더라도 유사한 분야의 직업을 쉽게 구할 수 있다.	OECD(2016)
		- 나는 경력이 높아질수록 내 직장을 잃을 수 있다.	연구진
		- 나는 교사직을 계속 수행하고 싶으나 현재 근무 기관에서 이직을 요구받은 적이 있다.	연구진
		- 내 직업은 다른 직업에 비해 안정성이 보장되는 직업이라고 생각한다.	임현수(2009), 최승재(2012), 조성연 외(2011)
		정서	긍정 정서

(표 III-5-2 계속)

영역	하위영역	내용(설문문항)	출처
정서	긍정 정서	- 기쁜 - 만족스러운	OECD(2012), 서은국·구재선(2011), Watson 외(1988)
	부정 정서	· 귀하는 최근 2주간 유치원 또는 어린이집에서 다음과 같은 감정을 느끼셨습니까? - 불안한 - 짜증나는 - 우울한 - 피곤한 - 괴로운 - 화나는 - 걱정스러운	OECD(2012), 서은국·구재선(2011), Watson 외 (1988), 오희경(2012), 정유란(2007), 김연옥(2012)

## 6. 문항 타당도 및 신뢰도

### 가. 내용 타당도

문항의 적절성 검토를 위해 학계 및 현장 전문가 자문회의를 통해 내용 타당도를 검증받았다. 회의에 참여한 전문가는 유아교육·아동학 및 교사교육 관련 전문가로 구성되었다.

〈표 III-6-1〉 문항 내용 적절성 검토 회의 참여 전문가

일시	직위	전문분야
2016. 5. 27	A 대학교 영유아보육과	교수
	B 대학교 유아교육과	교수
	C 대학교 유아교육과	교수
	A 어린이집	원장
	B 유치원	원장

### 나. 구인 타당도: 요인분석

전문가 자문회의를 통해 선정된 98개 문항의 구인타당도를 살펴보았다. 유치원과 어린이집 교사 300명을 대상으로 2016년 6월 28일~7월 15일까지 예비조사

를 실시하고 요인분석을 통해 유치원 및 어린이집교사 행복감 조사문항의 구인타당도를 확인하였다.

### 1) 요인분석 결과

교사 행복감 관련해 총 98개 문항의 구인타당도 분석을 위해, 고유치 1.0 이상으로 설정하고, 요인추출방법으로 주성분 분석을 실시하였다. 적합한 요인 수 결정을 위해, 누적분산비율, 스크린 검사 결과를 고려하였으며, 최종적으로 추출된 하위요인과 각 요인별 고유치 및 설명 분산은 다음과 같다.

요인분석 결과 총 14개 요인이 추출되었는데, 직업의식, 직장에서의 부정적 감정, 직장에서의 긍정적 감정, 신체건강, 원장과의 관계, 근로시간, 소득, 동료 교사와의 관계, 교사교육, 원의 물리적/행정적 지원, 부모와의 관계, 단체참여, 영유아와의 관계, 일과 개인 삶의 조화 등은 하나의 요인으로 수렴되었고, 직업의 의미와 직업에 대한 태도는 하나의 요인으로 모였으나, 관련성이 적은 문항도 있었다. 또한 근로강도, 업무특성, 업무환경에 따른 정신건강, 직업에 대한 인식 등의 문항은 하나의 요인으로 수렴되지 않았다.

〈표 III-6-2〉 예비조사 자료의 요인분석 결과

문항 번호	요인명													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
22-2	.867	-.086	.215	-.048	.022	.005	.084	.076	.058	.034	.052	.008	.129	.002
22-4	.832	-.113	.172	-.009	.022	-.056	-.002	-.010	.119	.106	.120	-.034	.095	-.009
22-3	.823	-.118	.132	-.062	-.061	-.044	.099	.106	.034	.121	.095	.083	.148	-.007
22-1	.805	.004	.118	.021	-.025	.102	.023	.120	.152	.029	.210	.020	.042	.038
21-4	.687	-.080	.213	-.037	.194	.033	.139	-.008	.114	.096	-.048	.108	-.019	.203
21-1	.675	-.117	.272	-.066	.252	.047	.132	.184	.011	.021	.106	.009	.127	.109
21-2	.625	-.070	.181	-.014	.292	.150	.114	.128	.086	-.017	.087	.013	.121	.003
22-5	.613	-.211	.244	-.150	-.038	.047	-.026	-.003	-.012	.189	.083	.177	.033	.088
25-6	-.186	.793	-.187	.164	-.008	-.081	-.031	-.058	-.001	-.076	.029	-.007	-.103	-.068
25-2	-.131	.789	-.218	.152	-.110	-.122	-.017	-.035	.044	-.169	-.045	.008	-.029	-.149
25-7	-.089	.755	-.100	.156	-.010	-.027	-.129	-.071	-.199	.012	-.009	-.021	-.085	.068
25-1	-.017	.755	-.221	.120	-.033	-.094	.001	-.115	-.181	-.060	-.082	.005	-.064	-.014
25-5	-.134	.726	-.271	.147	-.149	-.131	-.064	-.055	-.101	.006	.025	.151	-.082	.013
25-3	-.063	.723	-.361	.175	-.125	-.074	-.016	-.084	-.053	-.003	-.079	.109	-.105	-.066
25-4	-.137	.684	-.084	.267	-.084	-.225	-.032	-.040	-.004	-.162	-.026	-.053	.101	-.226
24-6	.328	-.253	.781	-.083	.128	.118	.021	.089	.063	.117	.027	-.009	.082	.045

(표 III-6-2 계속)

문항 번호	요인명													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
24-2	.294	-.264	.760	-.081	.176	.068	.038	.092	.106	.170	.006	.084	.184	.018
24-1	.260	-.240	.753	-.079	.191	.065	.081	.084	.091	.153	.038	-.007	.240	.020
24-5	.278	-.256	.736	-.092	.123	.061	.029	.080	.090	.094	.157	.000	.097	.085
24-4	.416	-.226	.735	-.112	.051	-.007	.055	-.007	.082	.082	.107	.005	.121	-.046
24-3	.129	-.298	.674	-.213	.216	.087	.153	.145	.101	.090	.039	-.014	.006	.144
24-7	.306	-.266	.666	-.118	.215	.120	.086	.078	.060	.141	.026	.042	.013	.150
16-5	.058	.238	-.062	.779	-.163	-.169	-.078	.048	-.114	.021	.042	.063	.029	.023
16-4	-.075	.206	-.074	.759	-.026	-.016	-.190	-.066	-.060	-.126	.090	-.082	.001	-.145
16-3	-.079	.152	-.101	.749	-.033	-.174	-.086	-.101	-.042	-.137	-.075	-.049	.021	-.005
16-6	-.173	.175	-.094	.655	-.172	.178	-.065	.045	-.030	-.048	.089	-.013	.048	-.181
16-2	.040	.154	-.165	.644	-.020	-.328	.016	-.015	-.177	-.159	.029	-.037	-.082	.026
16-7	-.077	.227	-.108	.614	-.008	-.299	-.159	-.042	.013	-.196	.123	-.058	-.026	-.226
2-3	.102	-.119	.203	-.107	.788	.098	.097	.025	.078	.182	.015	.025	.027	.109
2-4	.012	-.161	.215	-.139	.783	.145	-.011	.092	.139	.116	.101	.057	-.034	.110
2-1	.158	-.023	.106	-.035	.666	.125	-.030	.174	.086	.007	.260	.016	-.001	-.043
2-2	.068	-.072	.225	-.109	.652	.112	-.044	.080	.290	.219	.080	-.014	.072	.046
9-2	.113	-.162	.068	-.179	.227	.794	.165	-.059	.098	.065	-.035	.064	.093	.170
9-1	-.009	-.233	.043	-.108	.223	.773	.105	-.029	.062	.050	-.054	.009	.135	.129
9-3	.053	-.171	.145	-.287	.077	.645	.125	.026	.212	.162	.052	.087	.078	.091
12-5	.050	-.134	.183	-.134	.018	.595	.106	.139	.120	.104	.107	.053	-.207	.381
14-2	.100	-.056	.061	-.149	-.036	.168	.863	.046	.043	.145	.107	.123	.026	.133
14-3	.086	-.066	.139	-.197	.061	.248	.827	.024	.061	.105	.074	.085	.017	.155
14-1	.228	-.091	.049	-.111	.014	.004	.823	.072	.160	.132	.101	.094	-.005	.100
1-6	.124	-.084	.045	-.054	.103	.077	.007	.835	.082	.043	.026	-.083	.019	.038
1-1	.117	-.128	.165	-.013	.140	-.076	-.008	.792	-.102	.038	-.040	-.093	.109	-.003
1-2	-.012	-.027	.023	.057	-.080	.005	.079	.752	.072	-.093	-.015	.121	.178	.076
1-5	.202	-.114	.103	-.115	.182	.003	.064	.739	.139	.114	.118	-.024	-.029	-.052
19-4	.109	-.117	.150	-.170	.124	.094	.144	.091	.721	.158	.092	.058	-.051	.233
19-3	.095	-.067	.216	-.116	.183	.143	.162	.044	.697	.076	.036	.036	-.024	.154
19-1	.180	-.183	.017	-.079	.289	.078	.037	.110	.662	.096	-.003	-.019	.200	.017
19-2	.176	-.145	.009	.006	.027	.097	-.019	-.011	.622	.199	-.114	.260	-.067	.273
15-3	.177	-.082	.170	-.158	.212	.089	.187	.003	.117	.743	-.026	.128	.050	.085
15-4	.134	-.034	.275	-.310	.159	.073	.255	.071	.047	.654	.004	.163	.041	.125
15-5	.073	-.075	.276	-.216	-.019	.165	-.127	-.003	.282	.561	.174	.177	-.101	.031
15-2	.206	-.219	.095	-.083	.299	.104	.196	.032	.259	.549	.155	.038	.191	.089
15-1	.206	-.235	.135	-.118	.241	.119	.255	.045	.164	.539	.147	.047	.154	.095
3-2	.227	-.046	.058	.083	.063	-.028	.076	.016	-.015	.073	.838	.012	.174	.055
3-3	.218	.030	.056	.013	.116	.037	.085	.085	.053	.017	.797	.009	.231	.037
3-1	.090	-.100	.106	.109	.200	-.015	.105	-.041	.003	.079	.715	-.009	.200	.047
20-2	.131	-.009	.060	-.071	.045	.045	.076	-.041	.107	.103	.012	.844	.037	.073

(표 III-6-2 계속)

문항 번호	요인명													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
20-1	.010	.061	-.021	-.012	-.007	.106	.085	-.040	.032	-.001	-.008	.830	.008	.039
20-3	.066	.064	.000	-.031	.031	-.033	.080	.018	.045	.151	.009	.805	-.049	-.056
4-2	.205	-.165	.170	.012	.016	.032	.060	.120	.071	.042	.287	.000	.784	.043
4-3	.152	-.001	.143	.050	.062	.124	-.008	.108	.015	.052	.278	-.059	.761	.022
4-1	.302	-.219	.221	-.049	-.018	.013	-.003	.130	-.051	.079	.184	.060	.724	.022
12-4	.052	-.135	.014	-.029	.071	.238	.050	-.043	.047	.054	.049	-.085	.028	.735
12-1	.103	-.150	.082	-.109	.031	.203	.221	.048	.246	.106	.038	.042	.001	.658
12-6	.182	.071	.133	-.180	.108	.124	.084	.036	.302	-.023	.079	.086	.026	.541
15-7	-.086	-.046	.072	-.235	.034	-.125	.274	.117	.215	.243	.006	.158	.161	.480

각 하위요인별 고유치와 전체 설명 변량을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 III-6-3〉 하위요인별 요인분석 결과

요인명	문항수	회전성분 부하범위	고유값	설명 분산(%)	누적설명분산(%)
1 직업의식	8	.867-.613	5.998	9.228	9.228
2 직장에서의 부정적 감정	7	.793-.684	5.268	8.105	17.333
3 직장에서의 긍정적 감정	7	.781-.666	5.174	7.960	25.293
4 신체건강	6	.779-.614	3.961	6.094	31.387
5 원장과의 관계	4	.788-.652	3.224	4.960	36.348
6 근로시간	4	.794-.595	2.913	4.482	40.829
7 소득	3	.863-.823	2.856	4.393	45.222
8 동료 교사와의 관계	4	.835-.739	2.814	4.329	49.552
9 교사교육	4	.721-.622	2.762	4.249	53.800
10 원의 물리적/행정적 지원	5	.743-.539	2.656	4.086	57.886
11 부모와의 관계	3	.838-.715	2.493	3.836	61.722
12 단체참여	3	.844-.805	2.447	3.764	65.486
13 영유아와의 관계	3	.784-.724	2.390	3.677	69.163
14 일과 개인 삶의 조화	4	.735-.480	2.309	3.553	72.716

요인분석 과정에서 부하량이 낮은 33문항은 삭제되었고, 결과적으로 65개의 문항이 남았다. 자세한 내용은 <표 III-6-4>와 같다. 그리고 하위 요인으로 설정한 직업의 의미와 직업에 대한 태도는 한 요인으로 수렴됨에 따라 직업의식이라는 하위 요인으로 명명하였다.



〈표 III-6-4〉 요인분석 후 삭제한 문항

하위 요인명	삭제 문항 내용
직업의식	23-1) 내 직업의 사회적 지위는 낮다
	23-2) 나는 교사로서 사회적으로 존경받고 있다
	23-3) 나는 지금 다니는 직장에서 해고되더라도 유사한 분야의 직업을 쉽게 구할 수 있다
	23-4) 나는 경력이 높아질수록 내 직장을 잃을 수 있다
	23-5) 나는 교사직을 계속 수행하고 싶으나 현재 근무기관에서 이직을 요구받은 적이 있다
	23-6) 내 직업은 다른 직업에 비해 안정성이 보장되는 직업이라고 생각한다
신체건강	16-1) 나는 유치원 및 어린이집 환경 조건에서 업무로 인해 신체 건강이나 안전에 위협을 받는다
	16-8) 나는 초과근무 때문에 늦게 귀가하다가 신변에 위협을 느낀 적이 있다
정신건강	17-1) 나는 직장에서 개인감정을 자유롭게 표현한다
	17-2) 나는 현재의 업무 때문에 정신적으로 지쳐있다고 느낀다
	17-3) 나는 핸드폰 번호 공개나 SNS로 인해 영유아의 부모에게 사생활 노출, 간섭을 받는다
	17-4) 교사 간 비교 경쟁으로 인해 스트레스를 받는다
근로시간	9-4) 나의 업무특성을 고려했을 때 점심을 먹는데 사용하는 시간은 적당하다
근로강도	10-1) 나의 업무량은 많다
	10-2) 내가 담당하는 업무종류는 다양하다
	10-3) 내의 일은 교수-학습 관련 업무 외 행정, 청소 등의 기타업무가 많다
	10-4) 나의 업무는 정해진 기일 내에 처리할 수 있을 만큼 적절하다
	10-5) 나의 업무는 단시간 내에 정확한 처리를 요구하여 긴장감을 느낀다
업무특성	11-1) 나는 우리 반 아이들의 발달이나 흥미를 고려해서 교육·보육과정을 자율적으로 선정하여 운영할 수 있다
	11-2) 나는 교육적 의미나 가치가 없는 일에 참여여부를 결정할 수 있는 재량권이 있다
	11-3) 나는 때때로 도덕적, 윤리적으로 옳지 않은 일을 하라는 압력이 있다
	11-4) 나는 교사역할과 관련된 업무를 소신대로 하고 있다
동료 교사와의 관계	1-3) 나는 관계에 있어 불편한 동료 교사가 있다.
	1-4) 나는 동료 교사들과 근무시간 외 친목도모를 위해 만남을 갖는다
교사교육	19-5) 나는 자율적 의사에 의해 연수에 참여한다
	19-6) 나는 업무에 도움이 되는 전공서적을 읽거나 새로운 프로그램을 접하기 위해 노력한다
원의 물리적/ 행정적 지원	15-6) 나는 근무하는 기관에서 업무용 PC를 편리하게 사용할 수 있다
	15-7) 나는 업무 수행을 위한 보조 인력 및 행정직원의 도움을 받을 수 있다(→ 문 12로 이동함)
	15-8) 내가 근무하는 기관에서 내가 담당해야하는 우리 학급(반)의 영유아 수가 많다

(표 III-6-4 계속)

하위 요인명	삭제 문항 내용
단체참여	20-4) 나는 원장 및 동료 교사들과 업무와 관련된 문제에 대해서 토론한다 20-4) 유치원 또는 어린이집의 교사회의 등에서 나의 의견은 반영된다
일과 개인 삶의 조화	12-2) 내가 근무하는 기관에서 주어지는 특별휴가기간은 적당하다 12-3) 나는 기본급 외 추가수당을 지원받고 있다 12-5) 나는 퇴근 후 내 가족과 함께 할 수 있는 시간이 확보된다

33개의 문항을 삭제한 후 14개 하위요인별 문항의 신뢰도 검증을 위해 내적일관성 Cronbach's  $\alpha$  계수를 살펴보았다. 직업행복감 전체 65문항의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .873으로 나타나 신뢰도가 높음을 확인하였다. 이상의 검토를 통해 최종 문항 65개를 도출하여 본 조사 문항을 구성하였다(부록 8 참조).

〈표 III-6-5〉 하위요인별 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )

하위 요인명	문항수	Cronbach's $\alpha$
1 직업의식	8	.916
2 직장에서의 부정적 감정	7	.923
3 직장에서의 긍정적 감정	7	.951
4 신체건강	6	.868
5 원장과의 관계	4	.854
6 근로시간	4	.856
7 소득	3	.922
8 동료 교사와의 관계	4	.830
9 교사교육	4	.797
10 원의 물리적/행정적 지원	5	.845
11 부모와의 관계	3	.824
12 단체참여	3	.820
13 영유아와의 관계	3	.861
14 일과 개인 삶의 조화	4	.693
전체	65	.873

## IV. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 실태 및 요구

### 1. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 실태

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 실태를 알아보기 위해 조사 대상 교사의 배경, 근무여건 및 영역별 교사의 직업행복감 현황에 대해서 살펴보았다.

#### 가. 교사 배경

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안 연구를 위해 전국의 유치원과 어린이집 교사 1,543명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사에 참여한 유치원 교사는 33.0%, 어린이집 교사는 67.0%로 어린이집 교사가 절반 이상을 차지하였다. 근무기관의 소재 지역은 대도시가 37.3%로 가장 많았으며, 중소도시 36.0%, 농어촌지역 26.8% 순이었으며, 담당학급은 어린이집 영아반이 33.4%, 어린이집 유아반이 33.7%, 유치원 유아반이 32.9%로 골고루 분포되어 있었다.

교사의 특성을 살펴보면, 99.0%가 여성이었으며, 연령별로는 20대가 36.2%로 가장 많았고, 30대 32.4%, 40대 이상은 31.4%이었다. 경력으로는 2년 미만이 11.0%, 2-5년 미만이 23.6%, 5-10년 미만이 34.7%, 10년 이상이 30.7%이었고, 교사의 최종 학력은 전문대 졸업이 43.3%로 가장 많았으며, 4년제 대학은 41.0%, 대학원 졸업 8.4%, 고졸이하 4.3%, 기타 3.0% 순이었다. 유아교육·보육관련 최상위 소지자격증은 1급 보육교사자격증이 26.4%로 가장 많았으며, 다음으로는 어린이집시설장자격증을 26.3%로 많이 소지하고 있었다. 교사 외 다른 직업 경험 유무에 있어서는 경험이 있는 교사가 36.1%, 경험이 없는 교사가 63.9%였으며, 보조교사 유무를 살펴보면 보조교사가 있는 경우가 20.7%, 없는 경우가 79.3%로 보조교사가 없다는 응답 비율이 월등히 높았다. 담당 학급은 만3세반이 21.2%로 가장 많았다.

〈표 IV-1-1〉 설문조사 응답 교사 배경

구분		비율(수)	구분		단위: %, 명 비율(수)
소속 기관 설립 유형			성별		
유치원 (n=508)	국공립 단설	3.6( 55)	남자		1.0( 15)
	공립 병설	6.7( 104)	여자		99.0(1,528)
	사립 사인	16.7( 257)	연령		
	사립 법인	6.0( 92)	29세 이하		36.2( 559)
어린이집 (n=1035)	국공립	12.4( 191)	30~39세		32.4( 500)
	법인·단체	11.0( 172)	40세 이상		31.4( 484)
	민간	26.5( 409)	교육·보육 경력		
	가정	9.3( 143)	2년 미만		11.0( 170)
직장	직장	7.8( 120)	2~5년 미만		23.6( 364)
			5~10년 미만		34.7( 535)
기관 소재 지역			10년 이상		30.7( 474)
대도시		37.3( 575)	고졸 이하		4.3( 67)
중소도시		36.0( 555)	전문대(2,3년제) 졸업		43.3( 668)
농어촌지역		26.8( 413)	4년제 대학 졸업		41.0( 632)
담당학급반(영아/유아)			대학원 졸업		8.4( 129)
유치원 유아반(만3~5세)		32.9( 508)	기타		3.0( 47)
어린이집 유아반(만3~5세)		33.7( 520)	최상위 소지 자격증		
어린이집 영아반(만0~2세)		33.4( 515)	2급 유치원 정교사 자격증		16.7( 257)
담당학급(반)			유치원 원감 자격증		0.8( 13)
만0세반		4.9( 76)	유치원 원장 자격증		0.5( 8)
만1세반		10.2( 157)	3급 보육교사 자격증		0.7( 11)
만2세반		12.4( 191)	2급 보육교사 자격증		13.6( 210)
만3세반		21.2( 327)	1급 보육교사 자격증		26.4( 408)
만4세반		11.9( 183)	어린이집시설장 자격증		26.3( 406)
만5세반		16.7(257)	교사 외 다른 직업 경험 유무		
만0,1세반		2.9( 45)	유		36.1( 557)
만1,2세반		3.0( 46)	무		63.9( 986)
만3,4세반		4.6( 71)	보조교사 유무		
만4,5세반		6.0( 92)	유		20.7( 319)
만3,4,5세반		6.4( 98)	무		79.3(1,224)

## 나. 관련 실태

### 1) 근무환경

조사 대상 교사들의 평일 출·퇴근 시간을 조사한 결과, 전체 평균 원의 근무시간은 8.8시간이지만 실제 근무 시간에 대한 전체평균은 9.5시간으로 실제 근무하

는 시간이 더 많은 것으로 나타났다. 기관의 근무시간과 실제근무시간 모두 유치원 유아반 교사가 어린이집 유아반 및 영아반 교사에 비해 길고, 10년 이상 경력 교사가 2년 미만의 교사보다 실제 근무시간도 유의하게 짧은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-2〉 평일 출·퇴근 시간 및 총 근무 시간

단위: 시간

구분	원의 근무시간		실제 근무시간		총 근무시간					
					원의 근무시간		실제 근무시간			
	평균 (시)	표준 편차	평균 (시)	표준 편차	평균 (분)	표준 편차	t/F (사후검정)	평균 (분)	표준 편차	t/F (사후검정)
전체	8.8	1.0	9.5	1.3	535	59.1		579	74.0	
기관 유형										
유치원	9.0	1.1	9.9	1.4	546.5	65.6	5.2***	604.4	81.3	9.0***
어린이집	8.8	0.9	9.3	1.1	529.1	54.8		566.9	66.9	
담당 연령 반										
유치원 유아반	9.0	1.1	9.9	1.4	546.5 <sup>a</sup>	65.6	16.3 <sup>*</sup>	604.4 <sup>a</sup>	81.3	52.1 <sup>*</sup>
어린이집 유아반	8.8	1.0	9.4	1.1	532.0 <sup>b</sup>	60.1	(a>b)	574.3 <sup>b</sup>	64.3	(a>b)
어린이집 영아반	8.7	0.8	9.2	1.2	526.2 <sup>b</sup>	48.9		559.5 <sup>b</sup>	68.6	
교사경력										
2년 미만	9.1	1.0	9.8	1.5	548.1 <sup>a</sup>	60.6		594.9 <sup>a</sup>	87.3	
2-5년 미만	8.9	1.0	9.6	1.3	537.6 <sup>a</sup>	59.9	7.9**	581.2	77.0	4.3 <sup>*</sup>
5-10년 미만	8.9	1.0	9.5	1.2	537.3 <sup>a</sup>	57.9	(a>b)	579.7	71.7	(a>b)
10년 이상	8.7	0.9	9.4	1.2	525.0 <sup>b</sup>	58.2		571.7 <sup>b</sup>	68.1	
보조교사 유무										
있음	8.8	0.9	9.6	1.2	534.0	53.6	.3	580.3	72.4	-.28
없음	8.8	1.0	9.5	1.3	535.0	60.6		579.0	74.5	

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

교사가 평일 근무시간 외에 근무하는 경우는 69.0%로, 대부분이 근무시간 외에도 근무를 하는 것으로 나타났다. 한 주에 평균 초과근무하는 횟수는 2.6회였으며, 보조교사 유무에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 보조교사가 없는 경우가 평균근무시간이 높았다. 초과근무 1회당 평균 근무시간은 전체평균 1.5시간으로 나타났는데, 담당 연령 반에 따라 유의미한 차이를 보이고 있다. 어린이집 영아반과 어린이집 유아반보다 유치원 유아반 교사의 초과근무 1회당 평균 근무시간이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-3〉 평일 근무시간 외 근무

단위: 빈도, 평균

구분	근무시간 외 근무유무			한 주 평균 초과근무 횟수			초과근무 1회당 평균 근무시간		
	유	무	$\chi^2(df)$	평균	표준 편차	t/F	평균	표준 편차	t/F (사후검정)
전체	69.0	31.0		2.6	1.5		1.5	1.0	
기관 유형									
유치원	80.1	19.9	44.1(1)	2.7	1.5	0.4	1.6	1.1	4.1**
어린이집	63.5	36.5		2.6	1.5		1.4	1.0	
담당 연령 반									
유치원 유아반	80.1	19.9	57.2(2)	2.7	1.5	0.6	1.6 <sup>a</sup>	1.1	9.8*** (a>b)
어린이집 유아반	68.7	31.3		2.7	1.5		1.4 <sup>b</sup>	0.9	
어린이집 영아반	58.3	41.7		2.6	1.5		1.3 <sup>b</sup>	1.0	
교사경력									
2년 미만	68.2	31.8	0.4(3)	2.6	1.4	0.1	1.6	1.1	1.1
2-5년 미만	68.1	31.9		2.6	1.4		1.4	1.0	
5-10년 미만	68.8	31.2		2.6	1.5		1.4	1.0	
10년 이상	70.0	30.0		2.7	1.6		1.5	1.0	
보조교사 유무									
있음	73.4	26.6	3.6(1)	2.5	1.4	-1.3*	1.5	1.1	0.6
없음	67.8	32.2		2.7	1.5		1.4	1.0	

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

주말근무 여부에 대하여 살펴본 결과, 주말근무를 한다고 응답한 교사비율은 21.6%이었다. 한 달 평균 주말근무를 하는 횟수는 전체 1.3회였으며, 담당 연령 반의 경우, 어린이집 영아반과 어린이집 유아반보다 유치원 유아반의 교사들이 한 달 평균 주말근무를 하는 횟수가 유의미하게 높은 것으로 나타났으며, 보조교사 유무에 따라서도 유의미한 차이가 나타났다. 주말근무 1회당 평균 근무시간은 4.9시간이었으며, 보조교사가 없는 경우가 유의미하게 높았다.

〈표 IV-1-4〉 주말근무 여부

단위: 빈도, 평균

구분	주말 근무 유무			한 달 평균 주말근무 횟수			주말근무 1회당 평균 근무시간		
	유	무	$\chi^2(df)$	평균	표준 편차	t/F (사후검정)	평균	표준 편차	t/F
전체	21.6	78.4		1.3	.66		4.9	1.7	
기관 유형									
유치원	26.6	73.4	10.9(1)	1.5	.71	3.7***	4.8	1.7	0.0
어린이집	19.2	80.8		1.2	.60		5.0	1.7	

(표 IV-1-4 계속)

구분	주말 근무 유무		한 달 평균 주말근무 횟수				주말근무 1회당 평균 근무시간		
	유	무	$\chi^2(df)$	평균	표준 편차	t/F (사후검정)	평균	표준 편차	t/F
담당 연령 반									
유치원 유아반	26.6	73.4	15.3(2)	1.5 <sup>a</sup>	.71	7.2** (a>b)	4.8	1.7	2.5
어린이집 유아반	21.9	78.1		1.3 <sup>b</sup>	.69		4.9	1.7	
어린이집 영아반	16.5	83.5		1.2 <sup>b</sup>	.45		5.3	1.8	
교사경력									
2년 미만	21.2	78.8	5.0(3)	1.3	.45	0.5	5.2	1.7	1.4
2-5년 미만	22.8	77.2		1.4	.60		5.2	1.8	
5-10년 미만	23.9	76.1		1.4	.74		4.9	1.7	
10년 이상	18.4	81.6		1.3	.66		4.7	1.7	
보조교사 유무									
있음	21.0	79.0	.10(1)	1.4	.74	1.4*	4.5	1.1	-2.5***
없음	21.8	78.2		1.3	.64		5.1	1.8	

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

## 2) 소득

교사들에게 세후 월 평균 임금에 대해서 질문한 결과 조사 대상 교사들은 월 평균 약 193만원을 받는 것으로 나타났다. 담당 연령반에 따라 살펴보면 유치원 유아반이 평균 약 224만원으로 어린이집 영아반과 유아반보다 많이 받는 것으로 나타났다. 또한 학력에 따라서는 대학원졸의 경우 월 평균 임금이 약 269만원으로 가장 많았고 학력이 높아질수록 월 평균 임금도 많아지는 것으로 조사되었다.

<표 IV-1-5> 월 평균 임금(세후)

단위: %, 만원

구분	150 만원 미만	150~ 180 만원 미만	180~ 200 만원 미만	200~ 250 만원 미만	250 만원 이상	F	평균	표준 편차
전체	18.0	20.0	18.8	29.6	13.6		193.1	54.8
기관유형						0.201		
유치원	6.3	11.8	19.9	33.5	28.5		223.5	65.7
어린이집	23.7	24.1	18.3	27.7	6.3		178.2	41.1
담당 연령 반						3.435*		
유치원 유아반	6.3	11.8	19.9	33.5	28.5		223.5	65.7
어린이집 유아반	16.2	22.5	21.9	33.1	6.3		184.7	37.8
어린이집 영아반	31.3	25.7	14.6	22.2	6.2	171.6	43.2	
지역규모						0.900		
대도시	13.1	20.9	20.6	34.1	11.3		193.0	43.9
중소도시	20.2	21.3	18.7	26.8	13.0		189.9	55.2
농어촌지역	21.8	17.2	16.5	26.9	17.7	197.5	66.6	

(표 IV-1-5 계속)

구분	150 만원 미만	150~ 180 만원 미만	180~ 200 만원 미만	200~ 250 만원 미만	250 만원 이상	F	평균	표준 편차
최종학력								
고졸이하	56.7	25.4	10.4	7.5	0.0		146.3	30.9
전문대졸	20.2	25.5	23.1	25.6	5.5		179.4	40.4
대졸	11.9	17.1	18.2	38.0	14.9	3.444**	199.4	48.4
대학원졸	6.2	4.7	5.4	22.5	61.2		268.8	81.2
기타	44.7	17.0	14.9	23.4	0.0		162.3	40.9

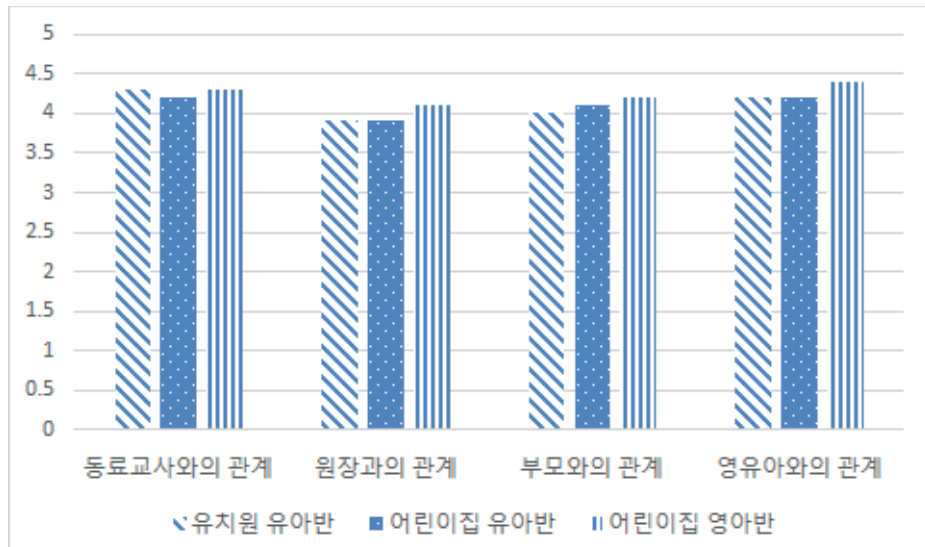
\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

## 다. 영역별 교사 직업행복감 결과

교사의 직업행복감의 영역은 크게 관계 영역, 근무환경 영역, 직업의식 영역, 정서영역으로 나누어 조사하였다.

### 1) 관계 영역

관계영역은 동료 교사와의 관계, 원장과의 관계, 부모와의 관계, 영유아와의 관계의 하위 요인으로 구성되어 있으며, 전체 평균을 살펴보면 다음과 같다.



[그림 IV-1-1] 관계 영역 내 요인들의 평균



가) 동료 교사와의 관계

동료 교사와의 관계는 전반적으로 4.3점으로 평균점수가 높은 것으로 나타났다. 특히 '나와 동료 교사들은 도움이 필요할 때 서로 도와주며 협력한다'의 문항을 높게 평가하고 있었다. 각 문항별로 살펴보면, '나는 동료 교사들과의 생활이 즐겁다' 문항은 전체 평균 4.3점으로 나타났다. 특히 교사경력이 2년-5년 미만인 교사가 10년 이상인 교사에 비해 높았다. 다음으로 '나는 동료 교사들과 개인적인 관심사에 대해 이야기를 나눈다'는 문항의 평균은 4.1점이었으며, 담당 연령 반에 따라 유의한 차이가 있었다. 유치원 유아반 담당 교사의 점수가 어린이집 영아반과 어린이집 유아반 교사보다 높게 나타났다. '나와 동료 교사들은 서로 신뢰하고 존중한다'는 문항과 '나와 동료 교사들은 도움이 필요할 때 서로 도와주며 협력한다'는 문항에서는 별다른 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-1-6> 동료 교사와의 관계

단위: 점

구분	①		②		③		④		총 평균	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
전체	4.3	0.7	4.1	0.8	4.2	0.7	4.5	0.7	4.3	0.6
기관 유형										
유치원	4.4	0.7	4.2	0.8	4.3	0.7	4.5	0.6	4.3	0.6
어린이집	4.3	0.8	4.1	0.8	4.2	0.7	4.4	0.7	4.3	0.6
<i>t/F</i>	1.0		3.5		1.3		1.2		2.141	
담당 연령 반										
유치원 유아반	4.4	0.7	4.2 <sup>a</sup>	0.8	4.3	0.7	4.5	0.6	4.3 <sup>a</sup>	0.6
어린이집 유아반	4.3	0.8	4.1 <sup>b</sup>	0.8	4.2	0.8	4.4	0.7	4.2 <sup>b</sup>	0.6
어린이집 영아반	4.4	0.7	4.1 <sup>b</sup>	0.8	4.3	0.7	4.5	0.7	4.3	0.6
<i>t/F</i>	2.1		6.2 <sup>**</sup>		3.0		2.7		3.9 <sup>*</sup>	
사후검정(Scheffe)			a>b						a>b	
교사경력										
2년 미만	4.4	0.8	4.1	0.9	4.3	0.8	4.5	0.7	4.3	0.7
2-5년 미만	4.4 <sup>a</sup>	0.7	4.1	0.8	4.3	0.7	4.5	0.6	4.3	0.5
5-10년 미만	4.3	0.8	4.1	0.8	4.2	0.7	4.4	0.7	4.3	0.6
10년 이상	4.3 <sup>b</sup>	0.8	4.1	0.8	4.2	0.7	4.5	0.6	4.3	0.6
<i>t/F</i>	3.3 <sup>*</sup>		0.13		0.96		1.46		1.0	
사후검정(Scheffe)	a>b									

- 주: ① 나는 동료 교사들과의 생활이 즐겁다.  
 ② 나는 동료 교사들과 개인적인 관심사에 대해 이야기를 나눈다.  
 ③ 나와 동료 교사들은 서로 신뢰하고 존중한다.  
 ④ 나와 동료 교사들은 도움이 필요할 때 서로 도와주며 협력한다.

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

## 나) 원장(원감)과의 관계

원장(원감)과의 관계에 대한 문항을 살펴보면, '나는 원장으로부터 직무능력을 인정받고 존중받는다'와 '원장은 리더십이 있으며, 나는 원장을 상사로서 존경한다'는 문항의 점수가 4.0점으로 높은 편이었다. 각 문항별로 살펴보면 '나는 원장으로부터 직무능력을 인정받고 존중받는다' 문항은 담당 연령에 따라 어린이집 영아반 교사가 어린이집 유아반 교사와 유치원 유아반 교사보다 유의미하게 높은 점수를 보이는 것으로 나타났다. 또한 교사경력이 높을수록 점수가 높았다.

'나는 원장으로부터 업무와 관련된 전문적인 도움을 받는다' 문항은 평균 3.9점으로, 역시 담당 연령별로 어린이집 영아반 교사가 어린이집 유아반과 유치원 유아반 교사보다 유의미하게 높은 점수를 보였다. 또한 보조교사가 '있을 때' '없는 경우'보다 더 높게 평가하는 것을 알 수 있었다. '원장은 리더십이 있으며, 나는 원장을 상사로서 존경한다'는 문항은 교사 경력에서 유의미한 차이가 나타나 10년 이상의 교사가 가장 높은 점수를 나타냈다. 마지막으로 '원장은 나의 감정을 공감하며 이해해준다' 문항은 평균 3.9점으로, 어린이집 영아반 교사집단의 점수가 가장 높았고, 교사경력도 높을수록 높게 평가하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-7〉 원장(원감)과의 관계

구분	①		②		③		④		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	4.0	0.8	3.9	1.0	4.0	1.0	3.9	1.0	4.0	0.8
기관 유형										
유치원	3.9	0.8	3.8	1.0	4.0	1.0	3.8	1.0	3.9	0.8
어린이집	4.1	0.8	3.9	1.0	4.1	1.0	3.9	1.0	4.0	0.8
<i>t/F</i>	-3.2		-2.6		-1.3		-2.5		-2.7	
담당 연령 반										
유치원 유아반	3.9 <sup>a</sup>	0.8	3.8 <sup>a</sup>	1.0	4.0	1.0	3.8 <sup>a</sup>	1.0	3.9 <sup>a</sup>	0.8
어린이집 유아반	4.0	0.8	3.9	1.0	4.0	1.0	3.9	1.0	3.9	0.8
어린이집 영아반	4.1 <sup>b</sup>	0.8	4.0 <sup>b</sup>	1.0	4.1	1.0	4.0 <sup>b</sup>	1.0	4.1 <sup>b</sup>	0.8
<i>t/F</i>	7.0 <sup>**</sup>		5.8 <sup>**</sup>		2.7		4.1 <sup>*</sup>		5.9 <sup>**</sup>	
사후검정(Scheffe)	a<b		a<b				a<b		a<b	
교사경력										
2년 미만	3.8 <sup>a</sup>	0.9	3.8	1.0	4.0	1.1	3.7 <sup>a</sup>	1.1	3.8 <sup>a</sup>	0.8
2-5년 미만	3.9 <sup>a</sup>	0.8	3.9	1.0	4.0	1.0	3.9	1.0	3.9	0.8
5-10년 미만	4.0 <sup>b</sup>	0.8	3.9	1.0	4.0	1.0	3.9	1.0	3.9	0.8
10년 이상	4.2 <sup>c</sup>	0.7	3.9	1.0	4.1	0.9	4.0 <sup>b</sup>	1.0	4.1 <sup>b</sup>	.79
<i>t/F</i>	17.6 <sup>***</sup>		0.7		3.1 <sup>*</sup>		4.0 <sup>**</sup>		5.5 <sup>**</sup>	
사후검정(Scheffe)	a<b<c						a<b		a<b	

(표 IV-1-7 계속)

구분	①		②		③		④		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
보조교사 유무										
있음	4.1	0.8	4.0	0.9	4.1	0.9	3.9	1.0	4.0	0.7
없음	4.0	0.8	3.8	1.0	4.0	1.0	3.9	1.0	3.9	0.8
<i>t/F</i>	0.6		2.1*		2.1		0.8		1.6	

- 주: ① 나는 원장으로부터 직무능력을 인정받고 존중받는다.  
 ② 나는 원장으로부터 업무와 관련된 전문적인 도움을 받는다.  
 ③ 원장은 리더십이 있으며, 나는 원장을 상사로서 존경한다.  
 ④ 원장은 나의 감정을 공감하며 이해해준다.

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

다) 부모와의 관계

부모와의 관계 영역 중 '나는 우리 반의 부모들과 편안한 관계를 유지하고 있다' 문항에 대한 평균점수는 4.1점이다. 기관유형별로는 어린이집 교사가, 담당 연령별로는 어린이집 영아반 교사가, 교사경력에서는 5-10년 미만과 10년 이상인 교사가 유의미하게 높은 점수를 보였다.

'우리 반의 부모들은 교사로서의 나를 신뢰한다' 문항에 대한 평균점수는 4.1점이다. 기관유형별로는 어린이집 교사가, 담당 연령별로는 어린이집 영아반 교사가, 교사경력에서는 10년 이상인 교사가 유의미하게 높은 점수를 보였다. '우리 반의 부모들은 나를 격려하고 지지한다' 문항에 대한 평균점수는 4.1점이다. 기관유형별로는 어린이집 교사가, 담당 연령별로는 어린이집 영아반 교사가, 교사경력에서는 2-5년 미만과 10년 이상인 교사가 동일한 점수로 유의미하게 높은 점수를 보였다.

<표 IV-1-8> 부모와의 관계

구분	①		②		③		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	4.1	0.6	4.1	0.6	4.1	0.6	4.1	0.5
기관 유형								
유치원	4.0	0.6	4.0	0.6	4.0	0.6	4.0	0.5
어린이집	4.1	0.6	4.1	0.6	4.1	0.6	4.1	0.5
<i>t/F</i>	-4.1***		-4.7***		-2.9**		-4.3**	
담당 연령 반								
유치원 유아반	4.0 <sup>a</sup>	0.6	4.0 <sup>a</sup>	0.6	4.0 <sup>a</sup>	0.6	4.0 <sup>a</sup>	0.5
어린이집 유아반	4.0 <sup>a</sup>	0.6	4.1 <sup>a</sup>	0.6	4.0 <sup>a</sup>	0.6	4.1 <sup>a</sup>	0.5
어린이집 영아반	4.1 <sup>b</sup>	0.6	4.2 <sup>b</sup>	0.6	4.1 <sup>b</sup>	0.6	4.2 <sup>b</sup>	0.5

단위: 점

(표 IV-1-8 계속)

구분	①		②		③		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
<i>t/F</i>	11.9**		18.2**		9.8**		16.0**	
사후검정(Scheffe)	a<b		a<b		a<b		a<b	
교사경력								
2년 미만	3.9 <sup>a</sup>	0.6	3.9 <sup>a</sup>	0.6	3.9 <sup>a</sup>	0.6	3.9 <sup>a</sup>	0.5
2-5년 미만	4.0	0.6	4.1 <sup>b</sup>	0.6	4.1 <sup>b</sup>	0.6	4.0 <sup>b</sup>	0.5
5-10년 미만	4.1 <sup>b</sup>	0.6	4.1 <sup>b</sup>	0.5	4.0	0.6	4.0 <sup>b</sup>	0.5
10년 이상	4.1 <sup>b</sup>	0.6	4.2 <sup>b</sup>	0.6	4.1 <sup>b</sup>	0.6	4.1 <sup>b</sup>	0.5
<i>t/F</i>	7.3**		12.7**		6.3**		9.769**	
사후검정(Scheffe)	a<b		a<b		a<b		a<b	

주: ① 나는 우리 반의 부모들과 편안한 관계를 유지하고 있다.

② 우리 반의 부모들은 교사로서의 나를 신뢰한다.

③ 우리 반의 부모들은 나를 격려하고 지지한다.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 라) 영유아와의 관계

영유아와의 관계 영역에 대한 문항을 살펴보면, '우리 반 아이들은 나를 좋아하며 잘 따른다'가 4.3점으로 가장 높았다. '나는 우리 반 아이들과의 생활이 즐겁다' 문항에 대한 전체 평균은 4.2점으로, 어린이집 영아반 교사가 유치원 유아반 교사와 어린이집 유아반 교사보다 높은 점수를 보이는 것으로 나타났다.

'나는 우리 반 아이들과 편안하고 안정적인 관계를 형성하고 있다' 문항에 대한 전체 평균은 4.2점이다. 담당 연령별로 어린이집 영아반 교사가 어린이집 유아반과 유치원 유아반 교사보다 유의미하게 높은 점수를 보이는 것으로 나타났으며, 교사 경력이 높을수록 유의하게 높은 점수를 보였다. '우리 반 아이들은 나를 좋아하며 잘 따른다' 문항에 대한 전체 평균은 4.3점이다. 담당 연령별로 유의미한 차이가 나타났는데, 어린이집 영아반 교사가 어린이집 유아반과 유치원 유아반 교사보다 가장 높은 점수를 보였다.

〈표 IV-1-9〉 영유아와의 관계

구분	①		②		③		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	4.2	0.7	4.2	0.6	4.3	0.6	4.2	0.6
기관 유형								
유치원	4.2	0.7	4.2	0.7	4.3	0.6	4.2	0.6
어린이집	4.2	0.7	4.3	0.6	4.3	0.6	4.3	0.5
<i>t/F</i>	-2.1		-1.9		-0.2		-1.6	

단위: 점

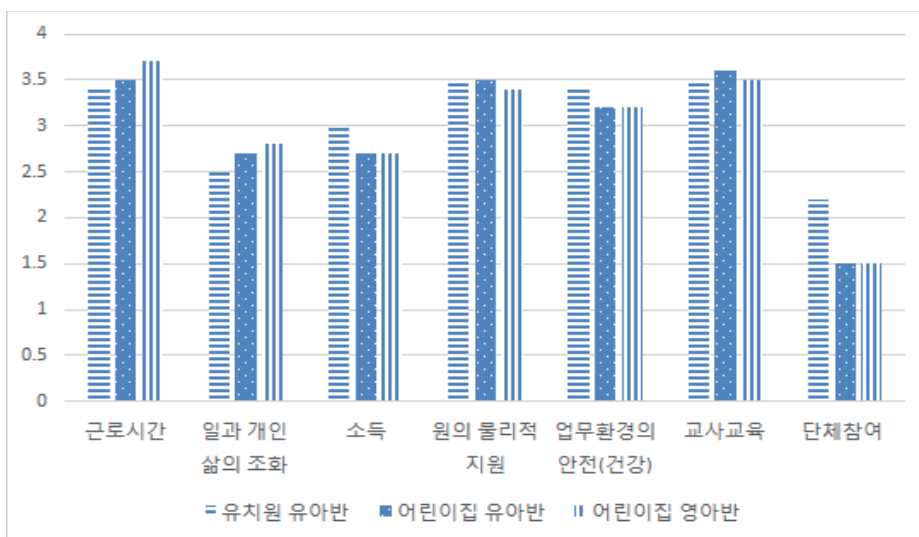
(표 IV-1-9 계속)

구분	①		②		③		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
담당 연령 반								
유치원 유아반	4.2 <sup>a</sup>	0.7	4.2 <sup>a</sup>	0.7	4.3 <sup>a</sup>	0.6	4.2 <sup>a</sup>	0.6
어린이집 유아반	4.2 <sup>a</sup>	0.7	4.2 <sup>a</sup>	0.6	4.2 <sup>a</sup>	0.6	4.2 <sup>a</sup>	0.6
어린이집 영아반	4.3 <sup>b</sup>	0.6	4.3 <sup>b</sup>	0.6	4.4 <sup>b</sup>	0.6	4.4 <sup>b</sup>	0.5
<i>t/F</i>	11.0 <sup>**</sup>		10.6 <sup>**</sup>		11.3 <sup>**</sup>		13.4 <sup>**</sup>	
사후검정(Scheffe)	a<b		a<b		a<b		a<b	
교사경력								
2년 미만	4.2	0.7	4.1 <sup>a</sup>	0.7	4.3	0.6	4.2	0.6
2-5년 미만	4.2	0.7	4.2	0.6	4.4	0.6	4.3	0.5
5-10년 미만	4.2	0.7	4.2	0.6	4.3	0.6	4.2	0.6
10년 이상	4.3	0.7	4.3 <sup>b</sup>	0.6	4.3	0.6	4.3	0.6
<i>t/F</i>	2.0		4.4 <sup>*</sup>		1.5		2.1	
사후검정(Scheffe)			a<b					

주: ① 나는 우리 반 아이들과의 생활이 즐겁다.  
 ② 나는 우리 반 아이들과 편안하고 안정적인 관계를 형성하고 있다.  
 ③ 우리 반 아이들은 나를 좋아하며 잘 따른다.  
 \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

## 2) 근무환경 영역

근무환경 영역은 근로시간, 일과 개인 삶의 조화, 소득원의 물리적 지원, 업무환경의 안전(건강), 교사교육, 단체참여를 살펴보면 다음과 같으며, 전반적으로 관계 영역보다 평균 점수가 낮았다.



[그림 IV-1-2] 근무환경 영역

## 가) 근로시간

근무환경 영역 중 근로시간에 대한 총 평균은 3.5점으로, '우리 원의 근무시간은 잘 지켜진다' 문항에 대한 전체 평균이 3.8점으로 가장 높았다. 이 문항에서는 기관유형에 따라 어린이집 교사가, 담당 연령 반에서는 어린이집 영아반 교사가, 교사경력별로는 10년 이상인 교사가 유의미하게 높은 점수를 보였다. '우리 원의 근무시간은 적당하다' 문항에 대한 전체 평균은 3.5점으로, 기관유형, 담당 연령 반, 교사경력에서 유의미한 차이가 나타났다. 기관유형에서는 어린이집이, 담당 연령 반에서는 어린이집 영아반 교사가, 교사 경력에서는 10년 이상인 교사가 유의미하게 높은 점수를 나타냈다.

'수업, 연구 등 내가 필요해서 추가로 초과 및 주말근무하는 시간은 적당하다' 문항에 대한 전체 평균은 3.4점이다. 집단 간 차이를 살펴보면 담당 연령 반에서 어린이집 영아반 교사가, 교사경력에서는 10년 이상인 교사가 유의미하게 높은 점수를 보였다. '나는 퇴근 후 내 가족과 함께 할 수 있는 시간이 확보된다' 문항에 대한 전체 평균은 3.3점이었다. 담당 연령 반에서 어린이집 영아반 교사가, 교사경력에서 10년 이상인 교사가 유의미하게 높은 점수를 보였다.

〈표 IV-1-10〉 근로시간에 대한 의견

구분	①		②		③		④		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	3.8	1.0	3.5	1.1	3.4	1.1	3.3	1.2	3.5	0.9
기관 유형										
유치원	3.6	1.1	3.4	1.2	3.4	1.1	3.2	1.2	3.4	1.0
어린이집	3.9	1.0	3.5	1.1	3.4	1.1	3.4	1.1	3.6	0.9
<i>t/F</i>	-5.3***		-3.0**		-0.5		-2.8		-3.2***	
담당 연령 반										
유치원 유아반	3.6 <sup>a</sup>	1.1	3.4 <sup>a</sup>	1.2	3.4	1.1	3.2 <sup>a</sup>	1.2	3.4 <sup>a</sup>	1.0
어린이집 유아반	3.8 <sup>b</sup>	1.0	3.5	1.0	3.3 <sup>a</sup>	1.1	3.3 <sup>a</sup>	1.2	3.5 <sup>a</sup>	1.9
어린이집 영아반	4.0 <sup>c</sup>	1.0	3.6 <sup>b</sup>	1.1	3.5 <sup>b</sup>	1.1	3.5 <sup>b</sup>	1.1	3.7 <sup>b</sup>	1.9
<i>t/F</i>	19.3***		7.3**		3.7*		8.0***		10.6***	
사후검정(Scheffe)	a>b,c a<b		a<b		a<b		a<b		a<b	
교사경력										
2년 미만	3.7 <sup>a</sup>	1.1	3.4	1.2	3.4	1.2	3.3	1.2	3.5	1.1
2-5년 미만	3.8	1.0	3.4	1.1	3.4	1.1	3.3	1.2	3.5	0.9
5-10년 미만	3.8	1.0	3.4 <sup>a</sup>	1.1	3.3 <sup>a</sup>	1.1	3.3 <sup>a</sup>	1.2	3.4 <sup>a</sup>	1.0
10년 이상	3.9 <sup>b</sup>	1.0	3.6 <sup>b</sup>	1.1	3.5 <sup>b</sup>	1.0	3.5 <sup>b</sup>	1.1	3.6 <sup>b</sup>	0.9

단위: 점

(표 IV-1-10 계속)

구분	①	②	③	④	총 평균
	평균 표준편차	평균 표준편차	평균 표준편차	평균 표준편차	평균 표준편차
t/F	3.9**	4.4**	4.1**	3.7*	5.1**
사후검정(Scheffe)	a<b	a<b	a<b	a<b	a<b

주: ① 우리 원의 근무시간은 잘 지켜진다.

② 우리 원의 근무시간은 적당하다.

③ 수업, 연구 등 내가 필요해서 추가로 초과 및 주말 근무하는 시간은 적당하다.

④ 나는 퇴근 후 내 가족과 함께 할 수 있는 시간이 확보된다.

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

### 나) 일과 개인 삶의 조화

근무환경 영역 중 일과 개인 삶의 조화에 대한 총 평균은 2.7점으로 다른 영역에 비해 낮게 나타났으며, 가장 높은 점수를 보인 문항은 '나는 근무 시간 중 개인이나 가정과 관련된 급한 일처리로 1-2시간 외출을 할 수 있다(예: 병원진료, 관공서, 서류제출, 자녀돌봄 등)'가 전체 평균 3.3점으로 나타났다. '나는 내가 필요할 때 휴가를 쓸 수 있다(예: 병가, 월차 등)' 문항에 대한 전체 평균은 2.4점이었는데, 기관유형에 따라 어린이집 교사가 유치원 교사보다 유의미하게 높은 점수를 보였다. 담당 연령 반에서는 어린이집 영아반, 어린이집 유아반, 유치원 유아반 순으로 유의미하게 높은 점수를 보였다. 교사경력으로는 10년 이상인 교사가 높은 점수를 나타냈다.

'나는 출퇴근 시간을 융통적으로 조정할 수 있다(예: 시차출근제 등)' 문항에 대한 전체 평균은 2.1점이다. 기관유형과 담당 연령 반에서 유의미한 차이가 나타났다. '나는 근무 시간 중 개인이나 가정과 관련된 급한 일처리로 1-2시간 외출을 할 수 있다(예: 병원진료, 관공서, 서류제출, 자녀돌봄 등)' 문항에 대한 전체 평균은 3.3점이다. 담당 연령과 보조교사 유무에서 집단 간 차이가 나타났으며, 담당 연령 반에서는 어린이집 영아반 교사가, 어린이집 유아반과 유치원 유아반 교사보다 점수가 높았다. 또한 보조교사 유무에서는 보조교사 '있음'이 '없음'보다 높은 점수를 보였다. '나는 업무 수행을 위한 보조 인력 및 행정직원의 도움을 받을 수 있다' 문항에 대한 전체 평균은 2.8점이다. 기관유형과 보조교사 유무에서 유의미한 차이가 나타났다.

〈표 IV-1-11〉 일과 개인 삶의 조화에 대한 의견

단위: 점

구분	①		②		③		④		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	2.4	1.3	2.1	1.2	3.3	1.2	2.8	1.2	2.7	1.0
기관 유형										
유치원	2.2	1.3	1.7	1.0	3.3	1.2	2.8	1.2	2.5	0.8
어린이집	2.5	1.3	2.3	1.2	3.3	1.2	2.8	1.3	2.7	1.0
<i>t/F</i>	-5.3 <sup>***</sup>		-10.3 <sup>***</sup>		0.2		0.9 <sup>***</sup>		-4.6 <sup>**</sup>	
담당 연령 반										
유치원 유아반	2.2 <sup>a</sup>	1.3	1.7 <sup>a</sup>	1.0	3.3	1.2	2.8	1.2	2.5 <sup>a</sup>	0.8
어린이집 유아반	2.5 <sup>b</sup>	1.3	2.2 <sup>b</sup>	1.2	3.2 <sup>a</sup>	1.2	2.9	1.3	2.7 <sup>b</sup>	1.0
어린이집 영아반	2.6 <sup>b</sup>	1.3	2.4 <sup>b</sup>	1.3	3.4 <sup>b</sup>	1.2	2.7	1.3	2.8 <sup>b</sup>	1.0
<i>t/F</i>	13.4 <sup>***</sup>		48.0 <sup>***</sup>		3.8 <sup>*</sup>		1.9		10.1 <sup>***</sup>	
사후검정(Scheffe)	a<b		a<b		a<b				a<b	
교사경력										
2년 미만	2.4 <sup>a</sup>	1.3	2.2	1.2	3.4	1.2	2.9	1.2	2.7	1.0
2-5년 미만	2.2	1.2	2.1	1.2	3.4	1.1	2.8	1.2	2.6	0.9
5-10년 미만	2.4	1.3	2.1	1.2	3.2	1.2	2.8	1.2	2.6	1.0
10년 이상	2.6 <sup>b</sup>	1.3	2.1	1.2	3.3	1.2	2.8	1.3	2.7	1.0
<i>t/F</i>	6.5 <sup>***</sup>		0.9		1.8		0.5		1.3	
사후검정(Scheffe)	a<b									
보조교사 유무										
있음	2.6	1.3	2.2	1.2	3.5	1.1	3.4	1.1	2.9	0.9
없음	2.4	1.3	2.1	1.2	3.3	1.2	2.6	1.2	2.6	0.9
<i>t/F</i>	3.1		1.5		3.1 <sup>*</sup>		10.9 <sup>***</sup>		5.7	

주: ① 나는 내가 필요할 때 휴가를 쓸 수 있다(예: 병가, 월차 등).

② 나는 출퇴근 시간을 융통적으로 조정할 수 있다(예: 시차출근제 등).

③ 나는 근무 시간 중 개인이나 가정과 관련된 급한 일처리로 1-2시간 외출을 할 수 있다(예: 병원진료, 관공서, 서류제출, 자녀돌봄 등).

④ 나는 업무 수행을 위한 보조 인력 및 행정직원의 도움을 받을 수 있다.

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 다) 소득

근무환경 영역 중 소득에 대한 의견을 살펴보면 총 평균 2.8점으로 낮은 편이었다. 이를 문항별로 살펴보면, '나의 보수는 경제적으로 안정감을 주는 수준이다' 문항에 대한 전체 평균은 2.9점이다. 기관유형과 담당 연령별, 지역규모, 교사경력에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났다.

'나의 보수는 현재 나의 경력과 능력 수준에 적당하다' 문항에 대한 전체 평균은 2.8점이다. 모든 집단에서 유의미한 차이를 보이는데, 기관유형에서는 유치



원 교사가, 담당 연령 반에서는 유치원 유아반 교사가, 지역규모에서는 농어촌 이, 교사 경력에서는 2년 이상 모든 집단에서, 보조교사 유무에서는 '있음' 집단 이 점수가 높은 것으로 나타났다. '나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다' 문항에 대한 전체 평균은 2.7점이다. 집단 간 차이를 살펴보면 담당 연령 반, 교사경력, 보조교사 유무에서 유의미한 차이가 나타났는데, 담당 연령 반에서는 유치원 유아반 교사, 교사경력에서는 2년 미만과 10년 이상 교사, 보조교사 유무에서는 '있음'이 높은 점수를 보였다.

〈표 IV-1-12〉 소득에 대한 의견

단위: 점

구분	①		②		③		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	2.9	1.1	2.8	1.1	2.7	1.1	2.8	1.0
기관 유형								
유치원	3.1	1.0	3.0	1.1	2.9	1.1	3.0	1.0
어린이집	2.8	1.1	2.6	1.1	2.6	1.1	2.7	1.0
<i>t/F</i>	5.8*		5.9*		4.0		5.5	
담당 연령 반								
유치원 유아반	3.1 <sup>a</sup>	1.0	3.0 <sup>a</sup>	1.1	2.9 <sup>a</sup>	1.1	3.0 <sup>a</sup>	1.0
어린이집 유아반	2.9 <sup>b</sup>	1.0	2.7 <sup>b</sup>	1.1	2.6 <sup>b</sup>	1.1	2.7 <sup>b</sup>	1.0
어린이집 영아반	2.8 <sup>b</sup>	1.1	2.6 <sup>b</sup>	1.2	2.6 <sup>b</sup>	1.1	2.7 <sup>b</sup>	1.1
<i>t/F</i>	16.3***		17.1***		8.3***		15.0***	
사후검정(Scheffe)	a>b		a>b		a>b		a>b	
지역규모								
대도시	2.9 <sup>a</sup>	1.0	2.7 <sup>a</sup>	1.1	2.7	1.1	2.7 <sup>a</sup>	1.0
중소도시	2.9 <sup>a</sup>	1.1	2.7 <sup>a</sup>	1.1	2.6	1.1	2.7 <sup>a</sup>	1.0
농어촌	3.1 <sup>b</sup>	1.1	2.9 <sup>b</sup>	1.1	2.8	1.2	2.9 <sup>b</sup>	1.0
<i>t/F</i>	6.4**		4.3*		2.8		4.7*	
사후검정(Scheffe)	a<b		a<b				a<b	
교사경력								
2년 미만	3.1 <sup>a</sup>	1.1	3.1 <sup>a</sup>	1.1	2.8	1.2	3.0 <sup>a</sup>	1.0
2-5년 미만	2.8 <sup>b</sup>	1.0	2.7 <sup>b</sup>	1.0	2.6	1.0	2.7 <sup>b</sup>	0.9
5-10년 미만	2.9 <sup>b</sup>	1.0	2.7 <sup>b</sup>	1.1	2.6	1.1	2.7 <sup>b</sup>	1.0
10년 이상	3.0 <sup>a</sup>	1.1	2.7 <sup>b</sup>	1.2	2.8	1.1	2.9	1.1
<i>t/F</i>	6.7**		8.5***		4.6		6.0***	
사후검정(Scheffe)	a>b		a>b				a>b	
보조교사 유무								
있음	3.1	1.0	2.9	1.1	2.8	1.1	2.9	1.0
없음	2.9	1.1	2.7	1.1	2.7	1.1	2.8	1.0
<i>t/F</i>	2.9		3.3*		2.4*		3.0	

주: ① 나의 보수는 경제적으로 안정감을 주는 수준이다.

② 나의 보수는 현재 나의 경력과 능력 수준에 적당하다.

③ 나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다.

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

라) 원의 물리적 지원

근무환경 영역 중 원의 물리적 지원의 총 평균은 3.5점으로 근무환경 내 다른 영역에 비해 높은 편이었다. 문항별로 살펴보면 ‘내가 근무하는 기관의 시설은 교수학습 활동을 하기에 편리하다’ 문항에 대한 전체 평균은 3.7점이었다. 교사 경력과 보조교사 유무에서 유의미한 차이가 나타났으며, 교사경력으로는 10년 이상 교사, 보조교사 ‘있음’이 높은 점수로 나타났다. ‘내가 근무하는 기관에는 수업을 위한 교수학습 자료가 적절하게 구비되어 있다’ 문항에 대한 전체 평균은 3.7점이다. 교사경력에서는 10년 이상, 보조교사 유무에서는 ‘있음’이 유의미하게 높은 점수를 보였다.

‘나는 교사실이나 회의실 등의 교사를 위한 공간을 실질적으로 활용할 수 있다’ 문항에 대한 전체 평균은 3.4점이다. 기관유형으로는 유치원, 담당 연령 반으로는 유치원 유아반, 보조교사 유무로는 ‘있음’에서 유의미하게 높은 점수를 보였다. ‘나는 교사를 위한 휴식공간을 실질적으로 활용할 수 있다’ 문항에 대한 전체 평균은 2.8점이며 기관유형과 교사경력에서 유의미한 차이가 나타났다. ‘나는 교사용 화장실 사용이 용이하다’ 문항에 대한 전체 평균은 3.7점이며 지역규모에서 유의미한 차이가 나타났다.

〈표 IV-1-13〉 원의 물리적 지원에 대한 의견

단위: 점

구분	①		②		③		④		⑤		총 평균	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
전체	3.7	1.0	3.7	1.0	3.4	1.2	2.8	1.2	3.7	1.2	3.5	0.9
기관 유형												
유치원	3.7	1.0	3.7	1.0	3.6	1.1	2.9	1.3	3.7	1.2	3.5	0.9
어린이집	3.7	1.0	3.7	1.0	3.3	1.3	2.8	1.3	3.7	1.2	3.4	0.9
<i>t/F</i>	0.3		0.2		4.3**		1.4*		-0.3		1.5	
담당 연령 반												
유치원 유아반	3.7	1.0	3.7	1.0	3.6 <sup>a</sup>	1.1	2.9	1.3	3.7	1.2	3.5	0.9
어린이집 유아반	3.7	1.0	3.7	1.0	3.4 <sup>a</sup>	1.2	2.9	1.3	3.7	1.2	3.5	0.9
어린이집 영아반	3.7	1.0	3.7	1.0	3.2 <sup>b</sup>	1.3	2.7	1.3	3.6	1.3	3.4	0.9
<i>t/F</i>	0.1		0.2		12.4***		2.0		1.2		2.1	
사후검정(Scheffe)	a>b											
지역규모												
대도시	3.7	1.0	3.8	1.0	3.4	1.2	2.8	1.3	3.8 <sup>a</sup>	1.2	3.5	0.9
중소도시	3.7	1.0	3.7	1.0	3.4	1.2	2.8	1.3	3.5 <sup>b</sup>	1.3	3.4	0.9
농어촌	3.7	1.1	3.8	1.1	3.5	1.3	2.9	1.3	3.8 <sup>a</sup>	1.2	3.5	1.0
<i>t/F</i>	0.0		0.9		0.3		2.1		6.7**		1.9	
사후검정(Scheffe)	a>b											

(표 IV-1-13 계속)

구분	①		②		③		④		⑤		총 평균	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
교사경력												
2년 미만	3.7	1.0	3.6	1.1	3.6	1.2	3.1 <sup>a</sup>	1.3	3.6	1.2	3.5	1.0
2-5년 미만	3.6 <sup>a</sup>	1.0	3.6 <sup>a</sup>	1.1	3.4	1.2	2.8 <sup>b</sup>	1.2	3.6	1.2	3.4	0.9
5-10년 미만	3.7	1.0	3.7	1.0	3.4	1.2	2.8 <sup>b</sup>	1.3	3.6	1.3	3.4	0.9
10년 이상	3.8 <sup>b</sup>	1.0	3.9 <sup>b</sup>	1.0	3.5	1.2	2.8	1.3	3.8	1.2	3.6	0.9
<i>t/F</i>	3.2		3.7		1.5		3.2		2.1		2.3	
사후검정(Scheffe)	a<b		a<b				a>b					
보조교사 유무												
있음	3.9	0.9	3.9	1.0	3.6	1.1	3.0	1.3	3.8	1.2	3.6	0.9
없음	3.7	1.0	3.7	1.0	3.4	1.2	2.8	1.3	3.6	1.2	3.4	0.9
<i>t/F</i>	3.3 <sup>*</sup>		2.8 <sup>*</sup>		3.3		2.1		2.0		3.2	

- 주: ① 내가 근무하는 기관의 시설은 교수학습 활동을 하기에 편리하다.  
 ② 내가 근무하는 기관에는 수업을 위한 교수학습 자료가 적절하게 구비되어 있다.  
 ③ 나는 교사실이나 회의실 등의 교사를 위한 공간을 실질적으로 활용할 수 있다.  
 ④ 나는 교사를 위한 휴식공간을 실질적으로 활용할 수 있다.  
 ⑤ 나는 교사용 화장실 사용이 용이하다.

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

마) 업무환경의 안전(건강)

근무환경 영역 중 업무환경의 안전(건강)에 대한 의견에서 '나는 업무와 관련 하여 육체노동을 많이 한다(예: 무거운 짐 들기, 옮기기 등)' 문항에 대한 전체 평균은 3.2점이었다. 집단 간 차이를 살펴보면 담당 연령 반에서 유치원 유아반 교사가 유의미하게 높은 점수를 보였다.

'나는 교육·보육 활동 중 업무로 인해 생리적 욕구를 해결할 시간이 없다(예: 화장실, 양치, 물마시기 등)' 문항에 대한 전체 평균은 3.0점이다. 집단 간 차이를 살펴보면, 담당 연령 반에서 유치원 유아반 교사가 유의미하게 높은 점수를 나타냈다. '나는 업무로 인해 목, 머리, 허리, 무릎관절 등이 아프다' 문항에 대한 전체 평균은 3.7점이다. 모든 집단 간 비교에서 유의미한 차이가 발견되지 않았다. '나는 업무로 인해 상해의 위험이 있다(예: 베임, 찰, 넘어지기 등)' 문항에 대한 전체 평균은 3.2점이다. 기관유형과 교사경력에서 유의미한 차이가 나타났으며, 기관유형으로는 유치원, 담당 연령 반으로는 유치원 유아반이 유의미하게 높은 점수를 보였다.

'나는 업무로 인해 전염병 감염이 쉽다(예: 눈병, 수족구, 신종플루 등)' 문항에 대한 전체 평균은 2.9점이다. 집단 간 차이를 살펴보면, 기관유형, 담당 연령 반, 교사경력에서 유의미한 차이가 나타났다. 기관유형으로는 유치원, 담당 연령

반으로는 유치원 유아반, 교사경력으로는 5-10년 미만 교사가 유의미하게 높은 점수를 보였다. '나는 업무 중 휴식시간이 없어 신체적 피로를 느낀다' 문항에 대한 전체 평균은 3.6점이다. 집단 간 비교에서 기관유형과 담당 연령 반 별로 유의미한 차이가 나타났는데, 기관유형으로는 유치원, 담당 연령 반으로는 유치원 유아반 교사의 점수가 높게 나타났다.

〈표 IV-1-14〉 업무환경의 안전(건강)에 대한 의견

단위: 점

구분	①		②		③		④		⑤		⑥		총 평균	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
전체	3.2	1.0	3.0	1.1	3.7	1.1	3.2	1.1	2.9	1.1	3.6	1.1	3.2	0.8
기관 유형														
유치원	3.4	0.9	3.2	1.1	3.6	1.0	3.3	1.1	3.0	1.1	3.8	1.0	3.4	0.8
어린이집	3.1	1.0	2.9	1.1	3.7	1.1	3.1	1.2	2.8	1.1	3.5	1.1	3.2	0.9
t/F	5.5		4.4		-0.7		2.7		3.2		4.4		4.3	
담당 연령 반														
유치원	3.4 <sup>a</sup>	0.9	3.2 <sup>a</sup>	1.1	3.6	1.0	3.3 <sup>a</sup>	1.1	3.0 <sup>a</sup>	1.1	3.8 <sup>a</sup>	1.0	3.4 <sup>a</sup>	0.8
유아반														
어린이집	3.2 <sup>b</sup>	1.0	2.9 <sup>b</sup>	1.1	3.7	1.1	3.1	1.1	2.8 <sup>b</sup>	1.1	3.7 <sup>a</sup>	1.0	3.2 <sup>b</sup>	0.8
유아반														
어린이집	3.1 <sup>b</sup>	1.1	2.9 <sup>b</sup>	1.1	3.7	1.1	3.1 <sup>b</sup>	1.2	2.8 <sup>b</sup>	1.2	3.4 <sup>b</sup>	1.2	3.2 <sup>b</sup>	0.9
영아반														
t/F	17.3 <sup>***</sup>		9.89 <sup>***</sup>		0.4		3.9 <sup>*</sup>		5.2 <sup>**</sup>		21.0 <sup>***</sup>		9.5 <sup>***</sup>	
사후검정 (Scheffe)	a>b		a>b				a>b		a>b		a>b		a>b	
교사경력														
2년 미만	3.2	1.0	3.0	1.2	3.5	1.1	3.1	1.1	2.8	1.1	3.6	1.1	3.2	0.8
2-5년 미만	3.3	0.9	2.9	1.1	3.7	1.0	3.2	1.2	2.7 <sup>a</sup>	1.1	3.6	1.1	3.2	0.8
5-10년 미만	3.3	1.1	3.0	1.1	3.7	1.1	3.2	1.1	3.0 <sup>b</sup>	1.2	3.6	1.1	3.3	0.9
10년 이상	3.1	1.0	3.0	1.1	3.7	1.1	3.1	1.1	2.9	1.1	3.6	1.1	3.2	0.8
t/F	1.6		0.3		1.4		1.5		3.6		0.2		0.8	
사후검정 (Scheffe)	a<b													

주: ① 나는 업무와 관련하여 육체노동을 많이 한다(예: 무거운 짐 들기, 옮기기 등).

② 나는 교육·보육 활동 중 업무로 인해 생리적 욕구를 해결할 시간이 없다(예: 화장실, 양치, 물마시기 등).

③ 나는 업무로 인해 목, 머리, 허리, 무릎관절 등이 아프다.

④ 나는 업무로 인해 상해의 위험이 있다(예: 베임, 멍, 넘어지기 등).

⑤ 나는 업무로 인해 전염병 감염이 쉽다(예: 눈병, 수족구, 신종플루 등).

⑥ 나는 업무 중 휴식시간이 없어 신체적 피로를 느낀다.

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

바) 교사교육

조사대상 교사들에게 3개월 평균 교사교육(연수)을 몇 회, 총 몇 시간 정도 제공받는지에 대해서 질문하였다. 그 결과 3회 이상이 26.8%로 가장 많았고 그 다음으로 1회 23.4%, 2회 23.1% 순으로 나타났으며 받지 않는다고 응답한 경우는 6.1%였다. 3개월 평균 교사교육을 총 몇 시간 제공 받느냐는 질문에 교사들은 평균 2.8시간이라고 응답하였다.

기관유형이 유치원인 경우에 3개월 평균 교사교육을 4회 이상 제공받는다는 비율이 24.4%로 어린이집(18.8%)보다 유의하게 높았다. 3개월 동안 평균적으로 교사교육을 제공받는 시간에 있어서도 유치원 교사가 평균 3.0시간으로 보고하여 어린이집 교사(2.7시간)보다 많은 것으로 나타났다. 또한 교사의 연령이 적을수록 교사교육을 더 많이 제공 받는 것으로 나타났으며, 같은 맥락에서 29세 이하가 3.1시간, 30~39세가 2.7시간, 40세 이상이 2.5시간으로 평균 제공 시간을 보고하였다.

〈표 IV-1-15〉 3개월 평균 교사교육(연수) 제공 횟수 및 시간

단위: %

구분	받지 않음	1회	2회	3회	4회 이상	$\chi^2$	평균 (시간)	표준 편차
전체	6.1	23.4	23.1	26.8	20.7		2.8	2.5
기관유형								
유치원	3.9	19.9	23.4	28.3	24.4	30.274*	3.0	2.5
어린이집	7.1	25.1	22.9	26.0	18.8		2.7	2.5
담당 연령 반								
유치원 유아반	3.9	19.9	23.4	28.3	24.4	49.787	3.0	2.5
어린이집 유아반	5.4	22.9	24.6	27.1	20.0		2.8	2.5
어린이집 영아반	8.9	27.4	21.2	24.9	17.7		2.5	2.6
교사경력								
2년 미만	8.2	12.9	22.9	27.1	28.8	71.027	3.3	2.7
2년-5년 미만	7.7	24.2	20.6	26.6	20.9		2.8	3.1
5-10년 미만	6.2	25.4	21.9	26.7	19.8		2.7	2.1
10년 이상	4.0	24.3	26.4	26.8	18.6		2.7	2.3
연령								
29세 이하	5.4	18.1	23.1	28.4	25.0	69.707**	3.1	2.6
30~39세	5.2	24.0	23.2	26.4	21.2		2.7	2.1
40세 이상	7.9	28.9	22.9	25.2	15.1		2.5	2.7

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

근무환경 영역 중 교사교육에 대한 의견에서 '나는 유치원 또는 어린이집으로

부터 업무를 수행하는 데 필요한 지식과 교수학습 방법 등을 개선할 수 있는 기회를 제공받는다' 문항에 대한 전체 평균은 3.6점이다. 보조교사 유무에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났으며, 보조교사 '있음'이 '없음'보다 점수가 높았다.

'나는 유치원 또는 어린이집으로부터 상위학교에 진학하는 것에 대해 허용받는다(예: 방송통신대학, 전공심화과정, 대학원진학 등)' 문항에 대한 전체 평균은 3.5점이다. 집단 간 차이를 살펴보면, 담당 연령 반, 교사경력, 보조교사 유무에서 유의미한 차이가 나타났다. 담당 연령 반으로는 유치원 유아반 교사가, 교사경력으로는 10년 이상, 보조교사 유무로는 '있음'이 유의미하게 높은 점수를 보였다. '나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 유치원 또는 어린이집으로부터 비용을 지원받는다' 문항에 대한 전체 평균은 3.5점이다. 집단 간 차이를 살펴보면, 교사경력에서 10년 이상 교사가 유의미하게 높은 점수를 보였다. '나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 유치원 또는 어린이집으로부터 시간을 지원받는다' 문항에 대한 전체 평균은 3.5점이다. 집단 간 차이를 살펴보면, 기관유형과 교사경력, 보조교사 유무에서 유의미한 차이가 나타났다.

〈표 IV-1-16〉 교사교육에 대한 의견

구분	①		②		③		④		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	3.6	0.8	3.5	1.1	3.5	1.2	3.5	1.1	3.5	0.8
기관 유형										
유치원	3.7	0.8	3.6	1.0	3.4	1.1	3.5	1.0	3.5	0.8
어린이집	3.6	0.8	3.5	1.1	3.5	1.2	3.5	1.1	3.5	0.8
<i>t/F</i>	1.0		2.7		-2.3		-6.1**		1.0	
담당 연령 반										
유치원 유아반	3.7	0.8	3.6 <sup>a</sup>	1.0	3.4	1.1	3.5	1.0	3.5	0.8
어린이집 유아반	3.6	0.8	3.5	1.0	3.6	1.2	3.5	1.1	3.6	0.8
어린이집 영아반	3.6	0.9	3.4 <sup>b</sup>	1.1	3.5	1.2	3.5	1.1	3.5	0.9
<i>t/F</i>	1.4		4.3*		2.7		0.3		0.5	
사후검정(Scheffe)			a>b							
교사경력										
2년 미만	3.6	0.9	3.4 <sup>a</sup>	1.1	3.5	1.2	3.5	1.2	3.5	0.9
2-5년 미만	3.6	0.8	3.4 <sup>a</sup>	1.0	3.5	1.2	3.5	1.1	3.5	0.8
5-10년 미만	3.6	0.8	3.5	1.1	3.4 <sup>a</sup>	1.2	3.4 <sup>a</sup>	1.1	3.5 <sup>a</sup>	0.8
10년 이상	3.7	0.8	3.7 <sup>b</sup>	1.1	3.7 <sup>b</sup>	1.1	3.6 <sup>b</sup>	1.0	3.7 <sup>b</sup>	0.8
<i>t/F</i>	1.6		5.4**		6.1***		3.5*		5.3***	
사후검정(Scheffe)			a<b		a<b		a<b		a<b	

(표 IV-1-16 계속)

구분	①		②		③		④		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
보조교사 유무										
있음	3.7	0.8	3.7	1.0	3.6	1.1	3.7	1.0	3.7	0.8
없음	3.6	0.8	3.5	1.1	3.5	1.2	3.5	1.1	3.5	0.8
<i>t/F</i>	2.7 <sup>*</sup>		3.2 <sup>**</sup>		2.4		3.4 <sup>*</sup>		3.6	

주: ① 나는 유치원 또는 어린이집으로부터 업무를 수행하는데 필요한 지식과 교수학습 방법 등을 개선할 수 있는 기회를 제공받는다.

② 나는 유치원 또는 어린이집으로부터 상위학교에 진학하는 것에 대해 허용 받는다(예: 방송통신대학, 전공심화과정, 대학원진학 등).

③ 나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 유치원 또는 어린이집으로부터 비용을 지원 받는다.

④ 나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 유치원 또는 어린이집으로부터 시간을 지원 받는다.

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

#### 사) 단체참여

근무환경 영역 중 단체참여에 대한 의견에 대한 문항을 살펴보았다. ‘나는 교사의 권익을 보호하거나 이익을 대변하는 단체에 가입하여 활동하고 있다(예: 교원노조 등)’ 문항에 대한 전체 평균은 1.5점으로 기관유형과 담당 연령별, 지역규모, 교사경력에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났다. 집단 간 차이를 살펴보면, 기관유형으로는 유치원이, 담당 연령 반으로는 유치원 유아반이, 지역규모로는 농어촌이, 교사경력으로는 10년 이상 교사가 유의미하게 높은 점수를 보이는 것으로 나타났다.

‘나는 각종 지자체 단위의 단체 활동에 참여하고 있다(예: 협의회, 자율장학회, 컨설팅 등)’ 문항에 대한 전체 평균은 1.8점이다. 기관유형, 담당 연령 반, 교사경력에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났으며, 집단 간 차이를 살펴보면, 기관유형으로는 유치원, 담당 연령 반으로는 유치원 유아반, 교사경력으로는 10년 이상이 높은 점수를 보였다. ‘나는 개인적인 교사관련 단체 활동에 참여하고 있다(예: 소규모 연구회, 동아리, 커뮤니티 등)’ 문항에 대한 전체 평균은 1.8점이다. 기관유형, 담당 연령 반, 지역규모, 교사경력에서 유의미한 차이가 나타났다. 집단 간 차이를 살펴보면 기관유형에서 유치원, 담당 연령 반에서는 유치원 유아반, 지역규모에서는 농어촌, 교사경력에서는 10년 이상 교사가 유의미하게 높은 점수를 보였다.

〈표 IV-1-17〉 단체참여에 대한 의견

단위: 점

구분	①		②		③		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	1.5	1.0	1.8	1.1	1.8	1.1	1.7	0.9
기관 유형								
유치원	2.0	1.3	2.3	1.3	2.2	1.2	2.2	1.1
어린이집	1.3	0.7	1.5	0.9	1.6	1.0	1.5	0.7
<i>t/F</i>	10.6***		12.2***		9.6***		12.6***	
담당 연령 반								
유치원 유아반	2.0 <sup>a</sup>	1.3	2.3 <sup>a</sup>	1.3	2.2 <sup>a</sup>	1.2	2.2 <sup>a</sup>	1.1
어린이집 유아반	1.3 <sup>b</sup>	0.7	1.5 <sup>b</sup>	0.9	1.6 <sup>b</sup>	1.0	1.5 <sup>b</sup>	0.7
어린이집 영아반	1.3 <sup>b</sup>	0.7	1.5 <sup>b</sup>	0.9	1.5 <sup>b</sup>	0.9	1.5 <sup>b</sup>	0.7
<i>t/F</i>	80.3***		95.9***		56.7***		106.3***	
사후검정(Scheffe)	a>b		a>b		a>b		a>b	
지역규모								
대도시	1.4 <sup>a</sup>	0.8	1.8	1.1	1.7 <sup>a</sup>	1.0	1.6 <sup>a</sup>	0.8
중소도시	1.6 <sup>a</sup>	1.0	1.8	1.1	1.8 <sup>a</sup>	1.1	1.7 <sup>a</sup>	0.9
농어촌	1.7 <sup>b</sup>	1.2	1.9	1.2	1.9 <sup>b</sup>	1.2	1.8 <sup>b</sup>	1.1
<i>t/F</i>	8.4***		2.2		6.5**		6.5**	
사후검정(Scheffe)	a<b				a<b		a<b	
교사경력								
2년 미만	1.6 <sup>a</sup>	0.9	1.8	1.1	1.9 <sup>a</sup>	1.1	1.8	0.9
2-5년 미만	1.5 <sup>a</sup>	1.0	1.8 <sup>a</sup>	1.1	1.8	1.1	1.7	0.9
5-10년 미만	1.3 <sup>b</sup>	0.8	1.6 <sup>a</sup>	1.0	1.6 <sup>b</sup>	1.0	1.5 <sup>a</sup>	.7
10년 이상	1.7 <sup>a</sup>	1.2	2.0 <sup>b</sup>	1.3	2.0 <sup>a</sup>	1.2	1.9 <sup>b</sup>	1.1
<i>t/F</i>	13.5***		13.8***		10.3***		16.8***	
사후검정(Scheffe)	a>b		a<b		a>b		a<b	

주: ① 나는 교사의 권익을 보호하거나 이익을 대변하는 단체에 가입하여 활동하고 있다(예: 교원노조 등).

② 나는 각종 지사체 단위의 단체 활동에 참여하고 있다(예: 협의회, 자율장학회, 컨설팅 등).

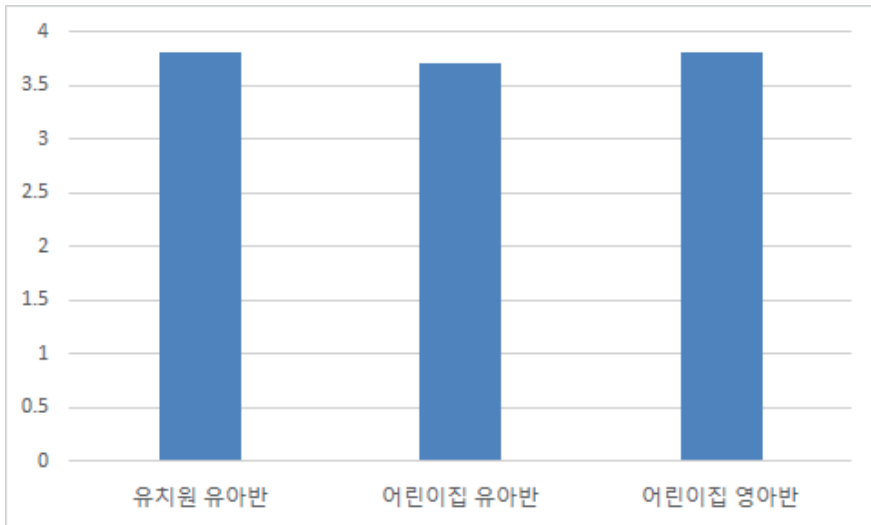
③ 나는 개인적인 교사관련 단체 활동에 참여하고 있다(예: 소규모 연구회, 동아리, 커뮤니티 등).

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

### 3) 직업의식 영역

직업의식 영역은 단일 요인으로 구성되었으며, 유치원 유아반, 어린이집 유아반, 어린이집 영아반에 대한 직업의식 영역 평균은 [그림 IV-1-3]과 같다.





[그림 IV-1-3] 직업의식 영역

직업의식 영역 중 교사 직업에 대한 의견 문항을 살펴보면, 전체 평균 3.8점으로 높은 편이었다. 특히 '나는 영/유아교사라는 직업에 대한 사회적, 도덕적 사명감을 느낀다'와 '나는 내가 하고 있는 일에 대해 가치롭게 생각한다'는 문항은 각 4.0점으로 높게 나타났다.

문항별로 살펴보았을 때, '나는 교사직을 통해 성취감을 느낀다' 문항에 대한 전체 평균은 3.7점으로, 담당 연령 반에서 유의미한 차이가 나타났다. '나는 영/유아교사라는 직업에 보람을 느낀다' 문항에 대한 전체 평균은 3.8점으로, 지역 규모 중 대도시에서 유의미하게 높은 점수를 보였다. 그리고 '나는 영/유아교사라는 직업에 자부심을 느낀다' 문항에서는 보조교사 유무 변인에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났으며, 보조교사가 있는 경우에 없는 경우보다 높은 점수를 보였다. '나는 금전적인 여유가 생겨도 이 일을 지속할 것이다' 문항은 평균 3.3점으로, 담당 연령 반과 교사경력에서 유의미한 차이가 나타났다. 담당 연령 반에서는 어린이집 영아반, 교사경력에서는 2년 미만과 10년 이상 교사가 동일한 점수로 높게 나타났다.

〈표 IV-1-18〉 교사 직업에 대한 의견

단위: 점

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	총 평균										
	표 준 편 차	표 준 편 차	표 준 편 차	표 준 편 차	표 준 편 차	표 준 편 차	표 준 편 차	표 준 편 차	표 준 편 차	표 준 편 차									
전체	3.7	0.8	3.9	0.8	3.8	0.9	4.0	0.9	3.8	0.9	3.7	0.9	4.0	0.8	3.3	1.2	3.8	0.7	
기관 유형																			
유치원	3.8	0.8	3.9	0.7	3.8	0.8	3.9	0.9	3.8	0.9	3.7	0.9	4.0	0.8	3.3	1.2	3.8	0.7	
어린이집	3.7	0.8	3.9	0.8	3.8	0.9	4.0	0.9	3.8	0.9	3.7	1.0	4.0	0.8	3.3	1.2	3.8	0.7	
t/F	0.2		-0.8		1.0*		-1.0		-1.2		-0.4		-0.3		-0.2		-0.3		
담당 연령 반																			
유치원 유아반	3.8	0.8	3.9	0.7	3.8	0.8	3.9	0.9	3.8	0.9	3.7	0.9	4.0	0.8	3.3	1.2	3.8	0.7	
어린이집 유아반	3.7 <sup>a</sup>	0.8	3.9	0.8	3.7	0.9	4.0	0.9	3.8	0.9	3.7	0.9	4.0	0.8	3.2 <sup>a</sup>	1.2	3.7	0.7	
어린이집 영아반	3.8 <sup>b</sup>	0.8	4.0	0.8	3.8	0.9	4.0	0.8	3.9	0.9	3.8	1.0	4.0	0.8	3.4 <sup>b</sup>	1.2	3.8	0.7	
t/F	4.1 <sup>†</sup>		2.4		2.1		1.0		2.2		1.6		.06		4.6 <sup>†</sup>		2.6		
사후검정(Scheffe)	a<b												a<b						
지역규모																			
대도시	3.8	0.8	4.0	0.8	3.8	0.9	4.0	0.8	3.9 <sup>a</sup>	0.8	3.8	0.9	4.1	0.8	3.3	1.2	3.8	0.7	
중소도시	3.8	0.8	3.9	0.7	3.8	0.8	4.0	0.8	3.8	0.9	3.7	0.9	4.0	0.8	3.3	1.2	3.8	0.7	
농어촌	3.7	0.9	3.9	0.8	3.7	0.9	4.0	0.9	3.7 <sup>b</sup>	1.0	3.7	1.0	4.0	0.9	3.2	1.2	3.7	0.8	
t/F	1.0		1.6		1.0		0.1		3.6 <sup>*</sup>		1.3		1.1		1.4		1.5		
사후검정(Scheffe)													a>b						
교사경력																			
2년 미만	3.8	0.8	4.0	0.7	3.9	0.8	4.0	0.9	3.9	0.8	3.8	0.8	4.0	0.8	3.4	1.1	3.8	0.7	
2-5년 미만	3.7	0.9	3.9	0.8	3.8	0.8	4.0	0.9	3.8	0.9	3.7	1.0	4.0	0.9	3.3	1.2	3.8	0.8	
5-10년 미만	3.7	0.8	3.9	0.8	3.7	0.9	3.9	0.9	3.8	0.9	3.7	0.9	4.0	0.8	3.2 <sup>a</sup>	1.2	3.7	0.7	
10년 이상	3.8	0.9	4.0	0.8	3.8	0.9	4.0	0.9	3.8	0.9	3.8	1.0	4.1	0.8	3.4 <sup>b</sup>	1.2	3.8	0.7	
t/F	2.1		1.5		1.4		0.5		0.7		1.1		1.1		4.1 <sup>*</sup>		1.6		
사후검정(Scheffe)													a<b						
보조교사유무																			
있음	3.8	0.8	3.9	0.8	3.8	0.8	4.0	0.8	3.9	0.9	3.8	0.9	4.0	0.8	3.3	1.2	3.8	0.7	
없음	3.7	0.8	3.9	0.8	3.8	0.9	4.0	0.9	3.8	0.9	3.7	1.0	4.0	0.8	3.3	1.2	3.8	0.7	
t/F	0.8		0.5		1.2		0.5		0.7		0.6 <sup>*</sup>		0.6		0.9		0.9		

주: ① 나는 교사직을 통해 성취감을 느낀다.

② 교사경력이 쌓이면서 나의 전문성도 향상된다.

③ 나의 직업은 나의 성장을 돕고 나를 발전시켜 준다.

④ 나는 영/유아교사라는 직업에 대한 사회적, 도덕적 사명감을 느낀다.

⑤ 나는 영/유아교사라는 직업에 보람을 느낀다.

⑥ 나는 영/유아교사라는 직업에 자부심을 느낀다.

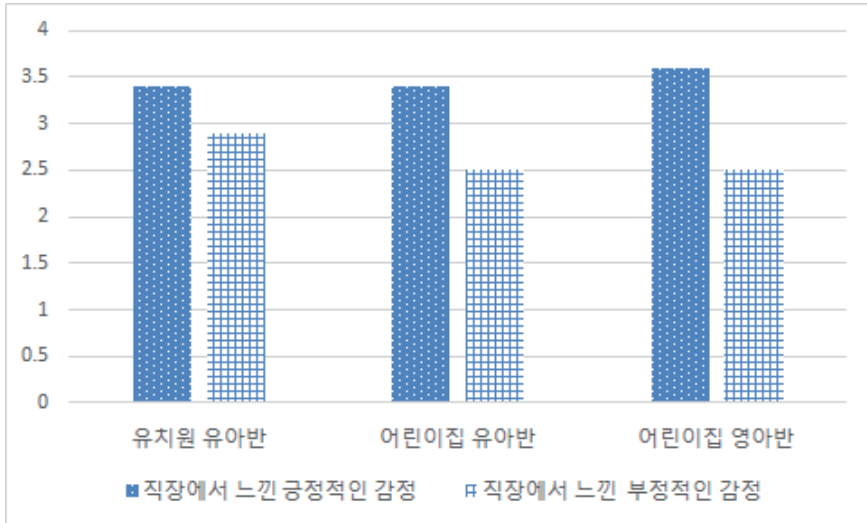
⑦ 나는 내가 하고 있는 일에 대해 가치롭게 생각한다.

⑧ 나는 금전적인 여유가 생겨도 이 일을 지속할 것이다.

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

#### 4) 정서 영역

최근 2주간 직장에서 느낀 감정을 살펴본 정서영역은 긍정적 감정과 부정적 감정으로 구성되어 있다.



[그림 IV-1-4] 정서영역

##### 가) 긍정적 감정

정서 영역 중에서 최근 2주간 직장에서 느낀 긍정적인 감정의 전체 총 평균은 3.5점이었다. 문항별로 살펴보면, '즐거움' 문항에 대한 전체 평균은 3.6점으로, 어린이집 영아반에서 유의미하게 높게 나타났다. '행복함'은 어린이집 영아반, 교사경력으로는 2년 미만에서 높았으며, '편안함'과 '뿌듯함', '활기찬', '기쁜', '만족스러운' 문항 모두 어린이집 영아반 교사의 점수가 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-1-19> 최근 2주간 직장에서 느낀 긍정적인 감정

단위: 점

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	총 평균		
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	3.6	0.9	3.5	0.9	3.3	1.0	3.6	0.9	3.5	0.8

(표 IV-1-19 계속)

구분	①		②		③		④		⑤		⑥		⑦		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
기관 유형																
유치원	3.5	0.9	3.4	1.0	3.2	1.0	3.5	0.9	3.4	1.0	3.4	0.9	3.3	0.9	3.4	0.8
어린이집	3.6	0.9	3.5	0.9	3.3	1.0	3.6	0.9	3.5	0.9	3.5	0.9	3.4	0.9	3.5	0.8
<i>t/F</i>	-3.5*		-2.6		-3.0		-2.9		-2.1*		-1.4		-1.5		-2.8	
담당 연령 반																
유치원 유아반	3.5 <sup>a</sup>	0.9	3.4 <sup>a</sup>	1.0	3.2 <sup>a</sup>	1.0	3.5 <sup>a</sup>	0.9	3.4 <sup>a</sup>	1.0	3.4 <sup>a</sup>	0.9	3.3 <sup>a</sup>	0.9	3.4 <sup>a</sup>	0.8
어린이집 유아반	3.5 <sup>a</sup>	0.8	3.4 <sup>a</sup>	0.9	3.2 <sup>a</sup>	1.0	3.6 <sup>a</sup>	0.9	3.5 <sup>a</sup>	0.9	3.4 <sup>a</sup>	0.8	3.3 <sup>a</sup>	0.9	3.4 <sup>a</sup>	0.8
어린이집 영아반	3.7 <sup>b</sup>	0.9	3.6 <sup>b</sup>	0.9	3.5 <sup>b</sup>	1.0	3.7 <sup>b</sup>	0.9	3.6 <sup>b</sup>	0.9	3.6 <sup>b</sup>	0.9	3.5 <sup>b</sup>	0.9	3.6 <sup>b</sup>	0.8
<i>t/F</i>	16.1***		13.8***		18.1***		8.6***		5.7***		7.8***		4.8***		13.0***	
사후검정 (Scheffe)	a<b		a<b		a<b		a<b		a<b		a<b		a<b		a<b	
지역규모																
대도시	3.6	0.9	3.4	0.9	3.3	1.0	3.6	0.9	3.5	0.9	3.5	0.9	3.4	0.9	3.5	0.8
중소도시	3.6	0.9	3.5	0.9	3.3	1.0	3.6	0.9	3.5	0.9	3.5	0.9	3.4	0.9	3.5	0.8
농어촌	3.5	0.9	3.4	1.0	3.2	1.1	3.6	0.9	3.5	0.9	3.5	0.9	3.4	1.0	3.5	0.9
<i>t/F</i>	0.4		0.3		1.3		0.2		0.0		0.0		0.0		0.2	
교사경력																
2년 미만	3.7	0.9	3.6	0.9	3.2	1.2	3.7	0.9	3.7	1.0	3.6	0.9	3.5	1.0	3.6	0.8
2-5년 미만	3.6	0.9	3.4	1.0	3.2	1.0	3.6	0.9	3.5	0.9	3.5	0.9	3.3	1.0	3.4	.8
5-10년 미만	3.5	0.9	3.4	1.0	3.2	1.0	3.6	0.9	3.5	1.0	3.4	0.9	3.3	0.9	3.4	.8
10년 이상	3.6	0.9	3.5	0.9	3.4	1.0	3.6	0.9	3.5	0.9	3.5	0.9	3.5	0.9	3.5	0.8
<i>t/F</i>	0.9		2.9		1.9		1.5		2.4		2.4		2.8		1.9	

- 주: ① 즐거운  
 ② 행복한  
 ③ 편안한  
 ④ 뿌듯한  
 ⑤ 활기찬  
 ⑥ 기쁜  
 ⑦ 만족스러운

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 나) 부정적 감정

정서 영역 중에서 최근 2주간 직장에서 느낀 부정적인 감정은 총 평균 2.7점이었다. 문항에 따라 '불안한' 문항에 대한 전체 평균은 2.6점으로, 기관유형으로는 유치원, 담당 연령 반으로는 유치원 유아반이 점수가 높게 나타났다. '짜증나는' 문항에 대한 전체 평균은 2.8점이었는데, 집단 간 차이를 살펴보면, 기관유

형으로는 유치원, 담당 연령 반으로는 어린이집 영아반, 교사경력으로는 2년 미만인 높은 점수를 보였다. '우울한' 문항에 대해서는 어린이집 영아반 점수가 가장 높았다. '피곤한', '괴로운', '화나는', '걱정스러운' 문항 모두에서 집단별 차이가 나타났는데, 특히 기관유형으로는 유치원, 담당 연령 반으로는 유치원 유아반, 교사경력으로는 2년 미만에서 부정적 감정이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-20〉 최근 2주간 직장에서 느낀 부정적인 감정

단위: 점

구분	①		②		③		④		⑤		⑥		⑦		총 평균	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	2.6	1.0	2.8	1.0	2.4	1.0	3.5	1.1	2.3	1.0	2.6	1.1	2.8	1.1	2.7	0.9
기관 유형																
유치원	2.8	1.0	3.0	1.0	2.6	1.0	3.7	1.0	2.5	1.1	2.7	1.0	3.1	1.0	2.9	0.8
어린이집	2.5	1.1	2.7	1.0	2.3	1.0	3.4	1.1	2.2	1.0	2.5	1.1	2.7	1.1	2.6	0.9
t/F	5.5**		4.5**		4.8		5.0*		5.0*		4.6**		5.8**		6.0	
담당 연령 반																
유치원 유아반	2.8 <sup>a</sup>	1.0	3.0 <sup>a</sup>	1.0	2.6 <sup>a</sup>	1.0	3.7 <sup>a</sup>	1.0	2.5 <sup>a</sup>	1.1	2.7 <sup>a</sup>	1.0	3.1 <sup>a</sup>	1.0	2.9 <sup>a</sup>	0.8
어린이집 유아반	2.6 <sup>b</sup>	1.1	2.9 <sup>a</sup>	1.0	2.5 <sup>a</sup>	1.1	3.6 <sup>b</sup>	1.0	2.3 <sup>a</sup>	1.0	2.6 <sup>b</sup>	1.1	2.9 <sup>a</sup>	1.1	2.8 <sup>b</sup>	0.9
어린이집 영아반	2.3 <sup>c</sup>	1.0	2.6 <sup>b</sup>	1.0	2.2 <sup>b</sup>	1.0	3.3 <sup>b</sup>	1.1	2.1 <sup>b</sup>	1.0	2.4 <sup>c</sup>	1.0	2.6 <sup>b</sup>	1.2	2.5 <sup>c</sup>	0.9
t/F	22.3***		20.1***		20.3***		24.3***		19.8***		19.5***		25.4***		31.9***	
사후검정(Scheffe)	a>b,c b>c		a>b		a>b		a>b		a>b		a>b,c b>c		a>b		a>b,c b>c	
교사경력																
2년 미만	2.7	1.2	3.0 <sup>a</sup>	1.2	2.5	1.2	3.7 <sup>a</sup>	1.1	2.3	1.2	2.8 <sup>a</sup>	1.2	3.0 <sup>a</sup>	1.2	2.8 <sup>a</sup>	1.0
2-5년 미만	2.6	1.0	2.8	1.1	2.5	1.0	3.6	1.0	2.3	1.1	2.6	1.1	2.9	1.1	2.8	0.9
5-10년 미만	2.5	1.1	2.9 <sup>a</sup>	1.0	2.4	1.0	3.6	1.1	2.3	1.0	2.6	1.1	2.8	1.1	2.7	0.9
10년 이상	2.5	1.0	2.6 <sup>b</sup>	1.0	2.4	1.0	3.4 <sup>b</sup>	1.0	2.2	1.0	2.5 <sup>b</sup>	1.0	2.7 <sup>b</sup>	1.1	2.6 <sup>b</sup>	0.8
t/F	2.3		5.5**		1.4		5.0**		0.5		4.1**		4.0**		1.9**	
사후검정(Scheffe)			a>b				a>b				a>b		a>b		a>b	

- 주: ① 불안한  
 ② 짜증나는  
 ③ 우울한  
 ④ 피곤한  
 ⑤ 괴로운  
 ⑥ 화나는  
 ⑦ 걱정스러운

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

## 2. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진을 위한 요구

다음으로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 증진하기 위한 개선 사항에 대한 요구를 질문하였다.

직업행복감 증진을 위해 가장 개선이 필요한 영역으로는 전체 1,543명의 교사 중에서 근무환경 영역(근로시간, 일과 개인 삶의 조화, 소득, 직장의 물리적, 안전한 환경 등)이 68.8%로 가장 필요하다고 응답하였고, 관계영역이 18.7%, 개인의 심리, 정서영역이 9.1%, 직업의식 3.4% 순이었다. 유치원보다 어린이집에서 근무환경 개선이 필요하다고 응답한 비율이 높았으며, 교사경력별로는 2년 미만의 교사들이 개인의 심리, 정서 영역에 대한 개선이 필요하다고 응답한 비율이 2년 이상의 교사들에 비하여 높게 나타났다.

〈표 IV-2-1〉 직업행복감 증진을 위한 가장 개선이 필요한 영역

구분	①	②	③	④	계(수)	단위: %	
						$\chi^2$	(df)
전체	18.7	68.8	3.4	9.1	100.0		
기관 유형							
유치원	23.8	61.8	3.7	10.6	100.0	18.0(3)	***
어린이집	16.2	72.2	3.3	8.3	100.0		
담당 연령 반							
유치원 유아반	23.8	61.8	3.7	10.6	100.0	23.2(6)	**
어린이집 유아반	14.2	73.3	4.2	8.3	100.0		
어린이집 영아반	18.3	71.1	2.3	8.3	100.0		
교사경력							
2년 미만	18.2	60.0	3.5	18.2	100.0	44.0(9)	***
2-5년 미만	15.7	74.5	2.5	7.4	100.0		
5-10년 미만	15.3	73.6	3.4	7.7	100.0		
10년 이상	25.1	62.0	4.2	8.6	100.0		

주: ① 관계 영역(동료 교사, 원장, 담당 영유아, 영유아 부모와의 관계 등)

② 근무환경 영역(근로시간, 일과 개인 삶의 조화, 소득, 직장의 물리적, 안전한 환경 등)

③ 직업의식 영역(교사라는 직업의 의미, 태도 등)

④ 개인의 심리, 정서 영역(교사라는 직업수행에 따른 긍정적, 부정적 감정/정서)

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

개선필요 영역 중 하나인 영유아 부모와의 관계가 교사의 직업행복감에 영향을 미치는지를 살펴본 결과, 교사들은 4.4점으로 그 영향력을 높게 평가하였다. 교사전체 1,543명 중 부모로부터 모욕적인 말이나 폭행 등의 경험이 없는 경우

가 55.5%, 타인이 경험한 것을 보거나 들은 적은 22.8%, 직접 경험을 한 경우는 21.6%의 비율로 나타났다. 기관유형별로는 유치원이 어린이집보다 부모로부터 모욕적인 말이나 폭행 등을 경험한 경우의 비율이 26.6%, 담당 연령 반별로는 유치원 유아반에서 부모로부터 모욕적인 말이나 폭행 등을 경험한 비율이 26.6%, 타인이 경험한 것을 보거나 들은 적이 있는 경우가 24.0%로 어린이집 영아반과 어린이집 유아반에 비하여 높은 비율을 나타냈다. 교사경력별로는 교사의 경력이 높을수록 타인이 경험한 것을 보거나 들은 적이 있는 경우가 많았으며 25.1%로 나타났다.

〈표 IV-2-2〉 부모로부터 모욕적인 말이나 폭행 등의 경험으로 인한 직업행복감 영향 정도

단위: %, 점

구분	부모로부터 모욕적인 말이나 폭행 등 경험 유무			$\chi^2(df)$	경험으로 인한 직업행복감 영향 정도		
	유	무	타인이 경험한 것을 보거나 들은 적이 있음		평균	표준편차	t/F
전체	21.6	55.5	22.8		4.4	0.8	
기관 유형							
유치원	26.6	49.4	24.0	14.1(2)**	4.4	0.9	-0.7
어린이집	19.2	58.6	22.2		4.4	0.8	
담당 연령 반							
유치원 유아반	26.6	49.4	24.0	25.4(4)***	4.4	0.9	0.4
어린이집유아반	22.7	53.7	23.7		4.4	0.9	
어린이집영아반	15.7	63.5	20.8		4.4	0.7	
교사경력							
2년 미만	12.4	67.6	20.0	19.3(6)**	4.5	0.7	0.4
2-5년 미만	19.8	57.4	22.8		4.3	0.9	
5-10년 미만	25.6	52.7	21.7		4.4	0.8	
10년 이상	21.9	53.0	25.1		4.4	0.9	

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

원의 지원에 따른 교사의 직업행복감을 증진하기 위한 영역 1순위는 유치원과 어린이집 모두 '급여 수준 증대'라고 응답하였다. 특히 담당 연령 반별로는 어린이집 영아반 교사 47.8%, 어린이집 유아반 43.3%로 높은 응답비율을 보였다.

〈표 IV-2-3〉 원의 지원에 따른 교사의 직업행복감 증진 영역(1순위)

단위: %

구분	정시 퇴근	업무 량감 소	급여 수준 증대	업무 의 자 율 성 존중	실 질 적 인 휴 가 보 장	보 조 인 력 체 공	교사 대 아 동 비 율 감 소	안 전 한 업 무 환 경 마 련	기 타	계(수)
전체	13.6	15.6	40.4	2.7	8.6	3.6	13.5	1.3	0.7	100.0
기관 유형										
유치원	19.7	19.1	29.9	3.1	5.1	4.9	15.9	1.8	0.4	100.0
어린이집	10.6	13.8	45.5	2.5	10.3	2.9	12.4	1.1	0.9	100.0
담당 연령 반										
유치원 유아반	19.7	19.1	29.9	3.1	5.1	4.9	15.9	1.8	0.4	100.0
어린이집 유아반	9.0	18.8	43.3	2.5	10.2	2.7	11.5	1.2	0.8	100.0
어린이집 영아반	12.2	8.7	47.8	2.5	10.5	3.1	13.2	1.0	1.0	100.0
교사경력										
2년 미만	14.7	17.6	37.6	2.9	8.2	2.9	15.3	0.6	0.0	100.0
2-5년 미만	15.7	13.2	40.9	2.2	9.1	2.7	15.1	0.8	0.3	100.0
5-10년 미만	13.3	14.0	43.2	3.4	10.3	2.6	12.0	0.6	0.7	100.0
10년 이상	12.0	18.4	37.8	2.3	6.5	5.5	13.5	2.7	1.3	100.0

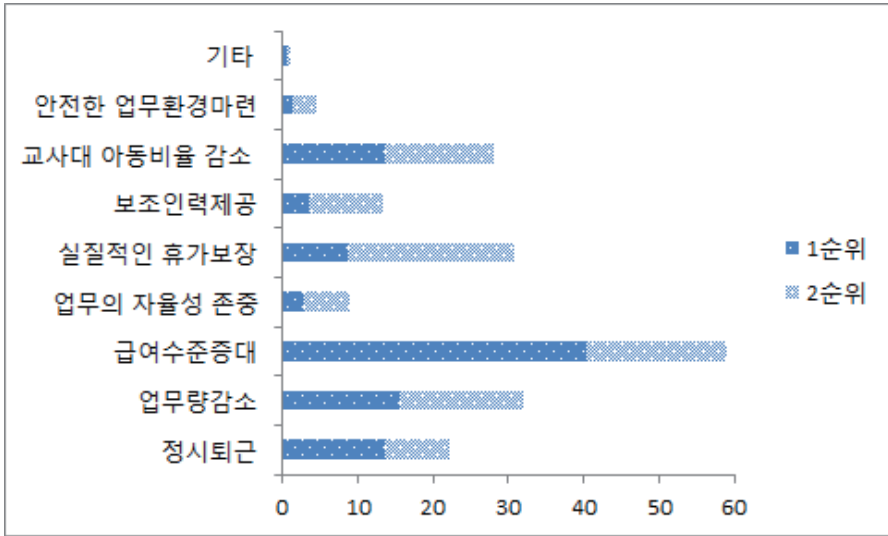
원의 지원에 따른 교사의 직업행복감을 증진하기 위한 영역에서 전체 비율의 2순위는 '실질적인 휴가보장'이 22.3%로 가장 높았다.

〈표 IV-2-4〉 원의 지원에 따른 교사의 직업행복감 증진 영역(2순위)

단위: %

구분	정시 퇴근	업무 량감 소	급여 수준 증대	업무 의 자 율 성 존중	실 질 적 인 휴 가 보 장	보 조 인 력 체 공	교사 대 아 동 비 율 감 소	안 전 한 업 무 환 경 마 련	기 타	계(수)
전체	8.6	16.3	18.6	6.2	22.3	9.7	14.7	3.2	0.5	100.0
기관 유형										
유치원	11.0	19.9	17.1	8.3	14.6	12.2	12.6	3.9	0.4	100.0
어린이집	7.3	14.6	19.3	5.1	26.1	8.4	15.7	2.9	0.5	100.0
담당 연령 반										
유치원 유아반	11.0	19.9	17.1	8.3	14.6	12.2	12.6	3.9	0.4	100.0
어린이집 유아반	6.7	16.7	20.4	5.6	25.2	8.3	15.0	1.9	0.2	100.0
어린이집 영아반	8.0	12.4	18.3	4.7	27.0	8.5	16.5	3.9	0.8	100.0
교사경력										
2년 미만	14.1	20.0	15.9	5.9	18.2	8.2	14.7	2.4	0.6	100.0
2-5년 미만	9.6	14.3	20.1	3.3	25.8	9.1	13.5	3.8	0.5	100.0
5-10년 미만	8.2	16.6	19.3	7.1	21.7	8.4	16.3	2.2	0.2	100.0
10년 이상	6.1	16.2	17.7	7.4	21.7	12.0	13.9	4.2	0.6	100.0





[그림 IV-2-1] 원의 지원에 따른 교사의 직업행복감 증진 영역(1+2순위)

다음으로 교사가 직업에 대한 높은 긍지와 자존감을 가지고 교육보육활동을 할 수 있는 여건이 마련되었다고 여기는지 살펴보았다. 대체로 마련되어 있다고 보는 입장이 마련되지 않았다고 보는 입장보다 약간 우세한 편이나, 유아반 담당 교사 보다는 영아반 담당교사들이 긍정적으로 평가하는 경향이 있는 것으로 보였다.

<표 IV-2-5> 직업에 대한 높은 긍지와 자존감을 가지고 교육보육활동을 할 수 있는 여건마련 유무

단위: %

구분	교육보육활동 여건 마련 유무		$\chi^2(df)$
	유	무	
전체	50.6	49.4	
기관 유형			
유치원	53.1	46.9	1.9(1)
어린이집	49.4	50.6	
담당 연령 반			
유치원 유아반	53.1	46.9	4.5(2)
어린이집 유아반	46.9	53.1	
어린이집 영아반	51.8	48.2	
교사경력			
2년 미만	59.4	40.6	7.6(3)
2-5년 미만	47.8	52.2	
5-10년 미만	48.6	51.4	
10년 이상	51.9	48.1	

(표 IV-2-5 계속)

구분	교육보육활동 여건 마련 유무		$\chi^2(df)$
	유	무	
보조교사 유무			
있음	56.1	43.9	4.9(1)
없음	49.2	50.8	

교사가 직업에 대한 높은 긍지와 자존감을 가지고 교육보육활동을 할 수 있는 여건마련이 안된 이유에 대한 전체 비율의 1순위는 '근로시간, 소득 등의 처우가 기대에 미치지 못해서'로 55.6%의 비율로 나타났다.

〈표 IV-2-6〉 직업에 대한 높은 긍지와 자존감을 가지고 교육보육활동을 할 수 있는 여건마련이 안된 이유(1순위)

구분								단위: %
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	계(수)
전체	55.6	13.4	3.0	22.7	0.5	3.4	1.3	100.0
기관 유형								
유치원	57.1	10.9	3.8	22.3	1.3	2.5	2.1	100.0
어린이집	55.0	14.5	2.7	22.9	0.2	3.8	1.0	100.0
담당 연령 반								
유치원 유아반	57.1	10.9	3.8	22.3	1.3	2.5	2.1	100.0
어린이집 유아반	54.7	14.5	2.2	23.9	0.0	4.0	0.7	100.0
어린이집 영아반	55.2	14.5	3.2	21.8	0.4	3.6	1.2	100.0
교사경력								
2년 미만	60.9	13.0	4.3	21.7	0.0	0.0	0.0	100.0
2-5년 미만	57.4	14.7	1.6	21.1	0.5	4.2	0.5	100.0
5-10년 미만	57.5	13.8	3.6	18.5	0.4	4.0	2.2	100.0
10년 이상	50.4	11.8	3.1	29.4	0.9	3.1	1.3	100.0
보조교사 유무								
있음	57.1	12.1	3.6	21.4	0.7	3.6	1.4	100.0
없음	55.3	13.7	2.9	23.0	0.5	3.4	1.3	100.0

주: ① 근로시간, 소득 등의 처우가 기대에 미치지 못해서

② 복지제도가 잘 갖춰져 있지 않아서

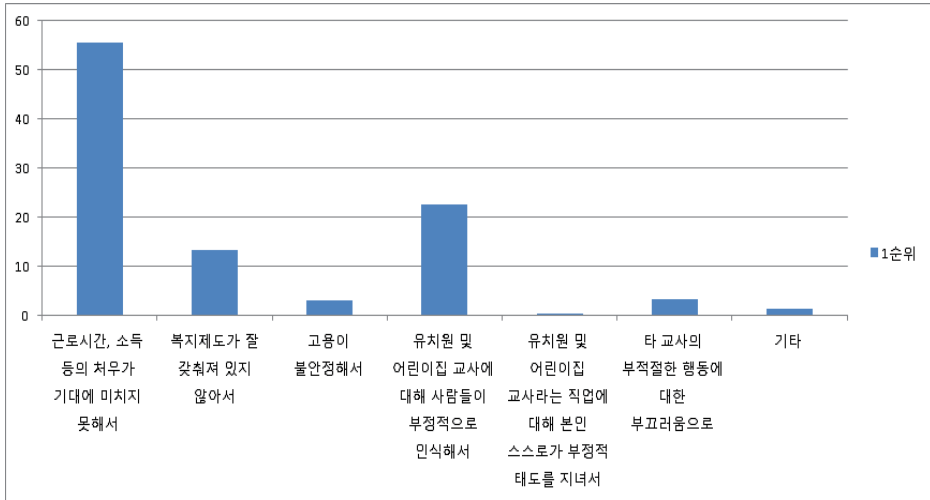
③ 고용이 불안정해서

④ 유치원 및 어린이집 교사에 대해 사람들이 부정적으로 인식해서

⑤ 유치원 및 어린이집 교사라는 직업에 대해 본인 스스로가 부정적 태도를 지녀서

⑥ 타 교사의 부적절한 행동에 대한 부끄러움으로(예: 유치원/어린이집에서 아동학대 사건 등)

⑦ 기타



[그림 IV-2-2] 근로 여건 마련이 안 된 이유

### 3. 직업행복감 지수

본 연구에서는 본 조사를 수행한 후, 직업행복감 지수 도출을 위한 추가분석을 실시하였다. 직업행복감 지수가 산출된 과정은 다음과 같다.

#### 가. 1차 잠재변수 및 영역별 점수 산출

##### 1) 관계영역

먼저 관계영역과 관계영역을 구성하는 1차 잠재변수를 산출하였다. [그림 IV-3-1]과 같이 측정변수를 바탕으로 1차 잠재변수 ‘동료교사와의 관계’, ‘원장과의 관계’, ‘학부모와의 관계’, ‘담당 영유아와의 관계’를 산출하고, 이를 바탕으로 2차 잠재변수 ‘관계영역’을 산출하였다. 2차 잠재변수를 산출한 것보다 1차 잠재변수 4가지를 산출한 것이 중요한데, 이 1차 잠재변수를 추후에 직업행복감 지수 산출을 위해 측정변수로 가정할 것이기 때문이다. 1차 잠재변수 산출에 있어 측정변수 간 상관성이 크게 높아 문제가 되는 경우는 없는지 확인하였다.

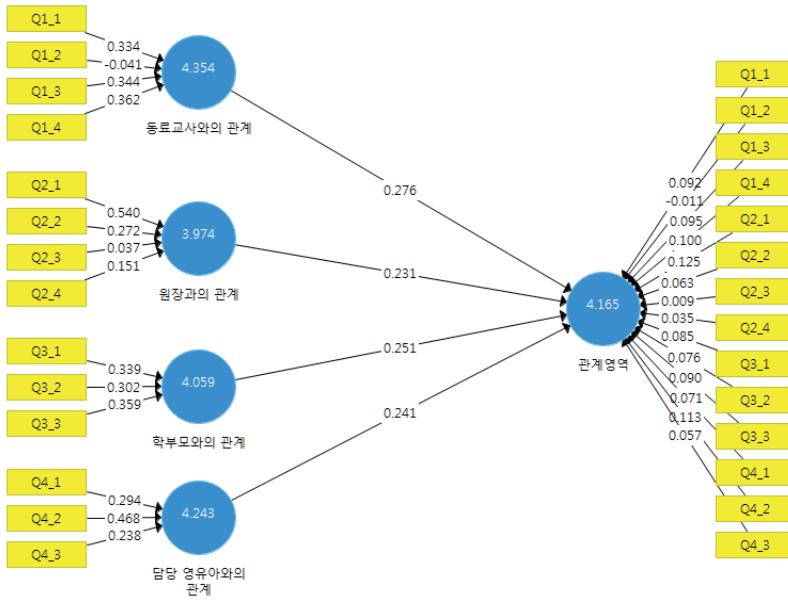
그 결과, ‘동료교사와의 관계’에서는 문1-2 ‘나는 동료 교사들과 개인적인 관

심사에 대해 이야기를 나눈다'는 문항의 영향력 계수는 -0.041로 음(-)의 수치로 다른 측정변수들과 연관성이 너무 높아 공선성에 문제가 있는 것으로 나타났다.<sup>31)</sup> 따라서 '동료교사와의 관계'를 구성하는 측정변수 중 문1-2는 제외하고 잠재변수를 다시 산출하였다. 문1-2를 제외하고 난 후 산출한 모형에서는 공선성의 문제가 나타나지 않음을 확인할 수 있다(그림 IV-3-2 참조).

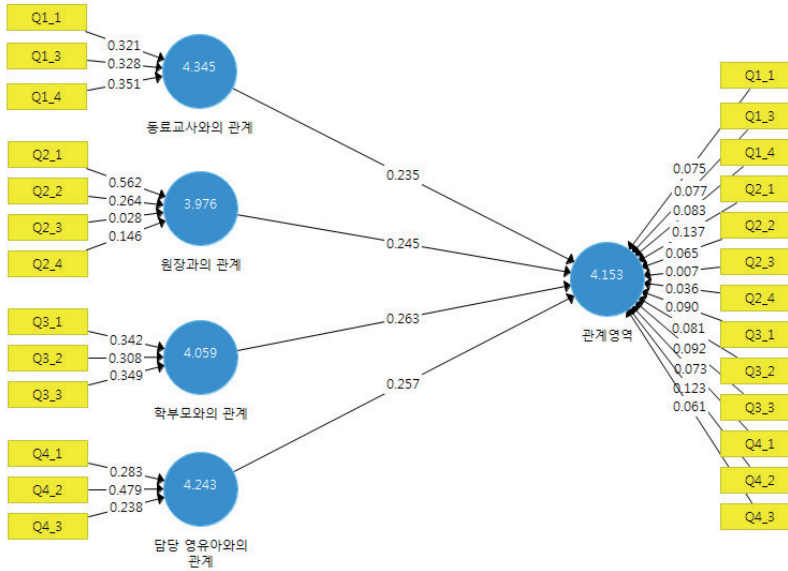
최종 확정된 관계영역 모형 [그림 IV-3-2]에서 각 측정변수가 1차 잠재변수에 끼치는 영향력 계수를 살펴보면, '동료교사와의 관계', '학부모와의 관계' 모두 측정변수의 영향력이 0.3 정도였고, '원장과의 관계'의 경우 '문2-1. 나는 원장으로부터 직무능력을 인정받고 존중 받는다'의 영향력 계수가 상대적으로 높아 '문2-1'이 1단위 높아질 때 원장과의 관계 지수는 0.562 높아지는 것으로 나타났다. '담당 영유아와의 관계'에서는 '문4-1', '문4-3'의 영향력 계수가 0.2인데 반해 '문4-2. 나는 우리반 아이들과 편안하고 안정적인 관계를 형성하고 있다'의 영향력 계수는 0.479로 상대적으로 높게 나타났다.

산출된 각 1차 잠재변수의 지수 값 평균은 '동료교사와의 관계'가 4.345, '원장과의 관계'는 3.976, '학부모와의 관계'는 4.059, '담당 영유아와의 관계'는 4.243인 것으로 나타났다. 각 1차 잠재변수가 '관계영역'에 미치는 영향력 계수를 보면 '동료교사와의 관계'가 1단위 높아질 때 관계영역의 점수가 0.235 높아지는 것으로 나타났으며, '원장과의 관계'는 0.245, '학부모와의 관계'는 0.263, 마지막으로 '담당 영유아와의 관계'는 0.257 높아지는 것으로 나타났다.

31) 영향력의 계수가 음(-)의 수치라고 해서 모두 공선성 문제로 귀결되지는 않는다. 실제로 영향력의 방향이 음(-)의 수치일 수도 있다. 하지만 본 연구에서는 지수산출에 앞서 모든 측정변수 간 상관관계를 확인했을 때 역코딩한 문13, 문19까지 포함하여 모두 정(+)의 상관관계임을 확인한 바 있다. 모두 정(+)의 상관관계를 갖는데도 불구하고 영향력 계수가 음(-)의 수치가 나온다는 것은 해당 측정변수가 다른 측정변수와 혹은 다른 측정변수들끼리 교차하여 산출한 계수와 상관성이 지나치게 높아 공선성 문제를 띠고 있다는 것을 뜻한다. 따라서 음(-)의 수치가 나온 측정변수는 지수산출의 안정성을 위해 제외하였다.



[그림 IV-3-1] 관계영역 잠재변수 산출과정



[그림 IV-3-2] 관계영역 잠재변수 확정

## 2) 근무환경영역

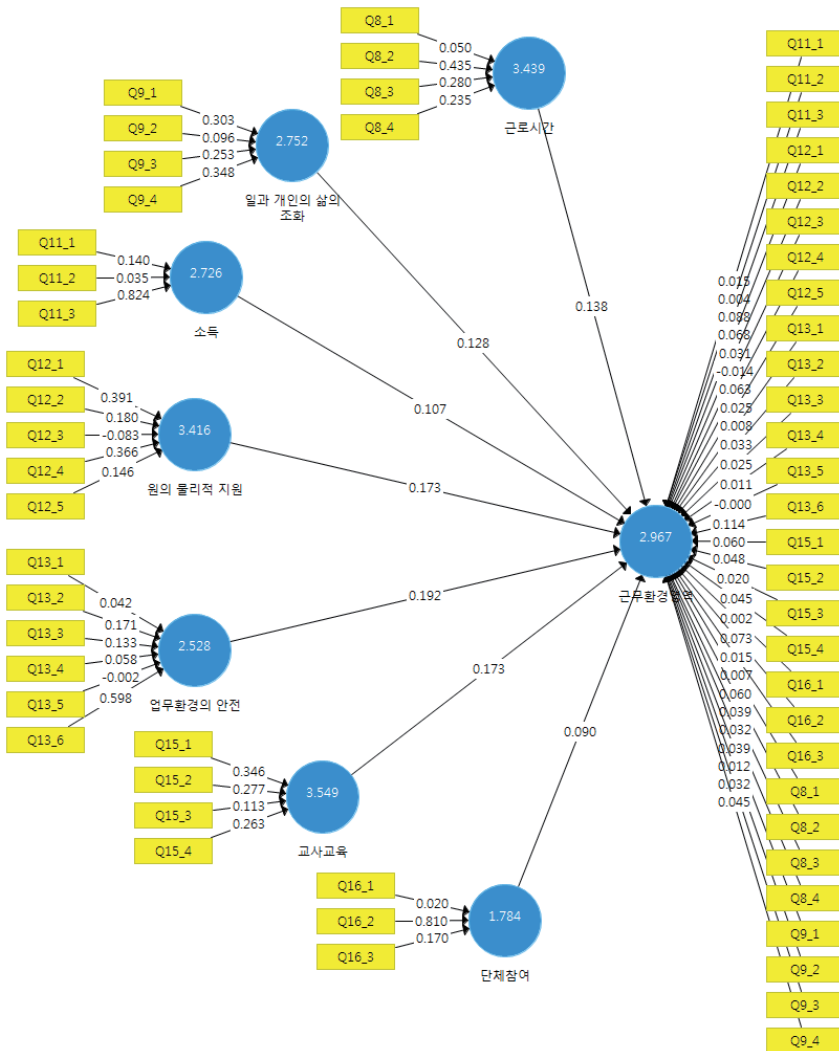
그 다음으로는 근무환경영역과 근무환경영역을 구성하는 1차 잠재변수를 산출하였다. [그림 IV-3-3]과 같이 측정변수를 바탕으로 1차 잠재변수 ‘근로시간’, ‘일과 개인의 삶의 조화’, ‘소득’, ‘원의 물리적 지원’, ‘업무환경의 안전’, ‘교사교육’, ‘단체참여’를 산출하고, 이를 바탕으로 2차 잠재변수 ‘근무환경영역’을 산출하였다. 관계영역 산출 시와 마찬가지로 1차 잠재변수 산출에 있어 측정변수 간 상관성이 크게 높아 문제가 되는 경우는 없는지 확인하였다.

그 결과, ‘원의 물리적 지원’에서는 ‘문12-3. 나는 교사실이나 회의실 등의 교사를 위한 공간을 실질적으로 활용할 수 있다’는 문항의 영향력 계수가 -0.083, ‘업무환경의 안전’에서는 ‘문13-5. 나는 업무로 인해 전염병 감염이 쉽다’는 문항의 영향력 계수가 -0.002 음(-)의 수치로 다른 측정변수들과 연관성이 너무 높아 공선성에 문제가 있는 것으로 나타났다. 따라서 측정변수 중 문12-3과 문13-5는 제외하고 각 잠재변수를 다시 산출하였다. 문12-3과 문13-5를 제외하고 난 후 산출한 모형에서는 공선성의 문제가 나타나지 않음을 확인할 수 있다(그림 IV-3-4 참조).

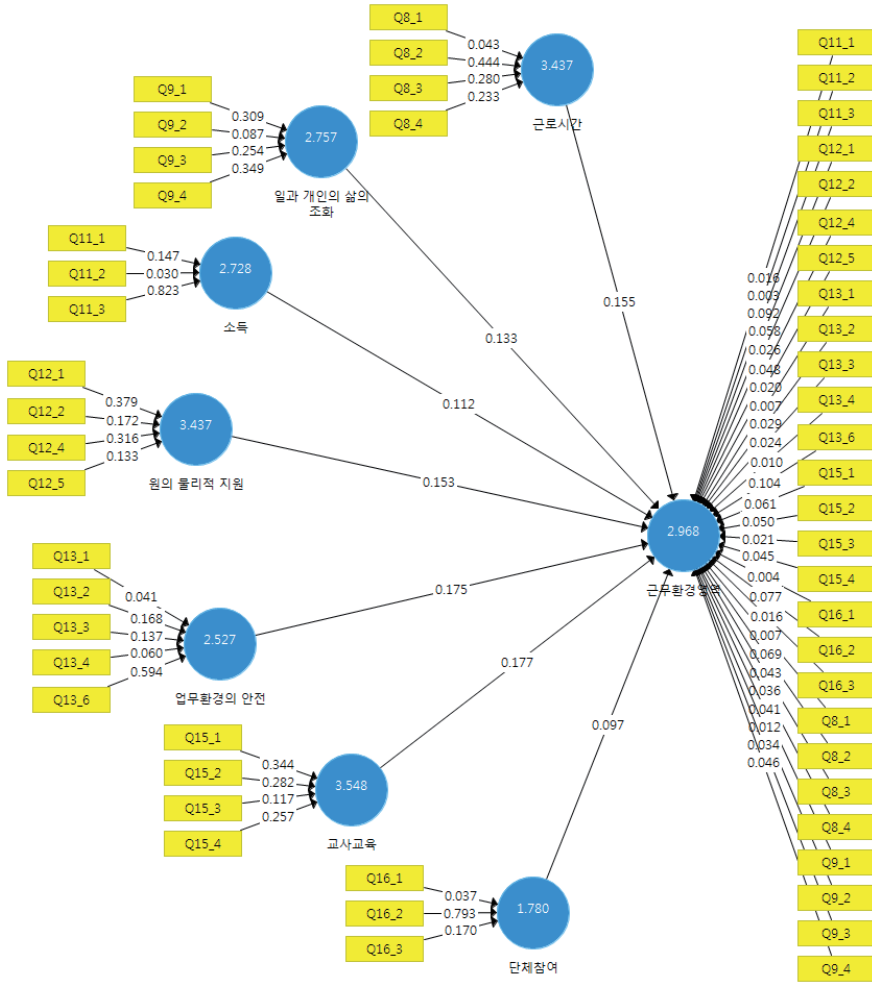
최종 확정된 근무환경영역 모형 [그림 IV-3-4]에서 각 측정변수가 1차 잠재변수에 끼치는 영향력 계수를 살펴보면, ‘근로시간’의 경우 다른 측정변수에 비해 ‘문8-2. 우리 원의 근무시간은 적당하다’의 영향력 계수가 0.444로 상대적으로 높았고, ‘일과 개인의 삶의 조화’의 경우 ‘문9-4. 나는 업무 수행을 위한 보조인력 및 행정직원의 도움을 받을 수 있다’의 영향력 계수가 0.349로 다른 측정변수에 비해 높았다. ‘소득’의 경우 ‘문11-3. 나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다’의 영향력 계수가 0.823으로 다른 측정 변수에 비해 상대적으로 높게 나타났다. ‘원의 물리적 지원’에서는 ‘문12-1’, ‘업무환경의 안전’에서는 ‘문13-6’, ‘교사교육’에서는 ‘문15-1’, ‘단체참여’에서는 ‘문16-2’의 영향력 계수가 상대적으로 높게 나타났다.

산출된 각 1차 잠재변수의 지수값 평균은 ‘근로시간’이 3.437, ‘일과 개인의 삶의 조화’는 2.757, ‘소득’은 2.728, ‘원의 물리적 지원’이 3.437, ‘업무환경의 안전’은 2.527, ‘교사교육’은 3.548, 마지막으로 ‘단체참여’는 1.780인 것으로 나타났다. 각 1차 잠재변수가 근무환경영역에 미치는 영향력계수를 보면 ‘근로시간’이 1단위 높아질 때 근무환경영역의 점수가 0.155 높아지는 것으로 나타났으며, ‘일과 개인의 삶의 조화’는 0.133, ‘소득’은 0.112, ‘원의 물리적 지원’은 0.153, ‘업무

환경의 안전'은 0.175, '교사교육'은 0.177, 마지막으로 '단체참여'는 0.097 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 IV-3-3] 근무환경영역 잠재변수 산출과정



[그림 IV-3-4] 근무환경영역 잠재변수 확정

### 3) 정서영역

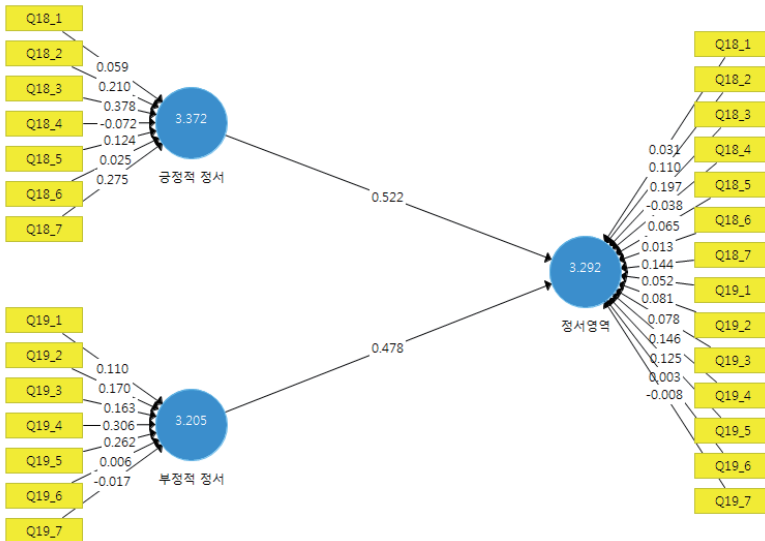
다음으로는 정서영역과 정서영역을 구성하는 1차 잠재변수를 산출하였다. [그림 IV-3-5]와 같이 측정변수를 바탕으로 1차 잠재변수 ‘긍정적 정서’, ‘부정적 정서’를 산출하고, 이를 바탕으로 2차 잠재변수 ‘정서영역’을 산출하였다. 1차 잠재변수 산출에 있어 측정변수 간 상관성이 크게 높아 문제가 되는 경우는 없는지



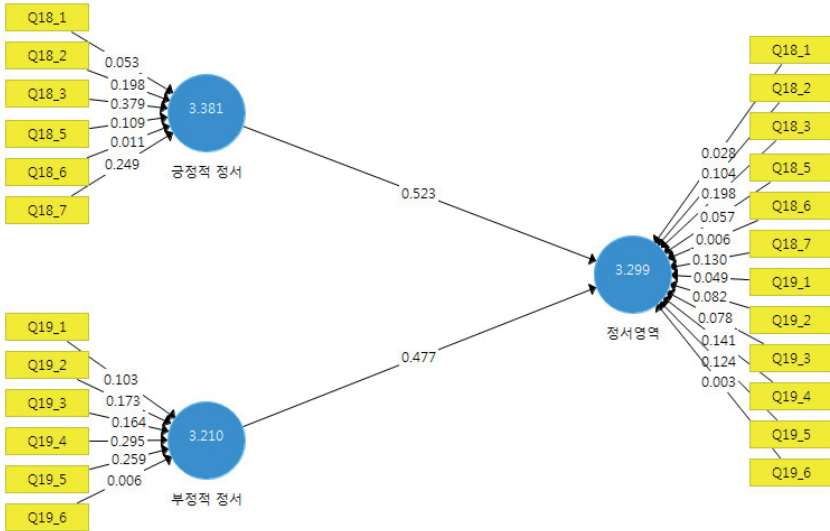
확인하였다. 그 결과, '긍정적 정서'에서는 '문18-4. 뿌듯한' 문항의 영향력 계수가 -0.072, '부정적 정서'에서는 '문19-7. 걱정스러운' 문항의 영향력 계수가 -0.017 음(-)의 수치로 다른 측정변수들과 연관성이 너무 높아 공선성에 문제가 있는 것으로 나타났다. 따라서 측정변수 중 문18-4과 문19-7을 제외하고 각 잠재변수를 다시 산출하였다. 문18-4과 문19-7을 제외하고 난 후 산출한 모형에서는 공선성의 문제가 나타나지 않음을 확인할 수 있다(그림 IV-3-6 참조).

최종 확정된 정서영역 모형 [그림 IV-3-6]에서 각 측정변수가 1차 잠재변수에 미치는 영향력 계수를 살펴보면, '긍정적 정서'의 경우 '문18-3. 편안한'의 영향력 계수가 상대적으로 높아 문18-3이 1단위 높아질 때 긍정적 정서 지수는 0.379 높아지는 것으로 나타났다. '부정적 정서'에서는 다른 측정변수의 영향력 계수는 0.006~0.200 사이인데 반해 '문19-4. 피곤한', '문19-5. 괴로운'의 영향력 계수는 각각 0.295, 0.259 로 상대적으로 높게 나타났다.

산출된 각 1차 잠재변수의 지수값 평균은 '긍정적 정서'가 3.381, '부정적 정서'는 3.210인 것으로 나타났다. 각 1차 잠재변수가 '정서영역'에 미치는 영향력 계수를 보면 '긍정적 정서'가 1단위 높아질 때 관계영역의 점수가 0.523 높아지는 것으로 나타났으며, '부정적 정서'가 1단위 높아질 때 관계영역의 점수는 0.477 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 IV-3-5] 정서영역 잠재변수 산출과정



[그림 IV-3-6] 정서영역 잠재변수 확정

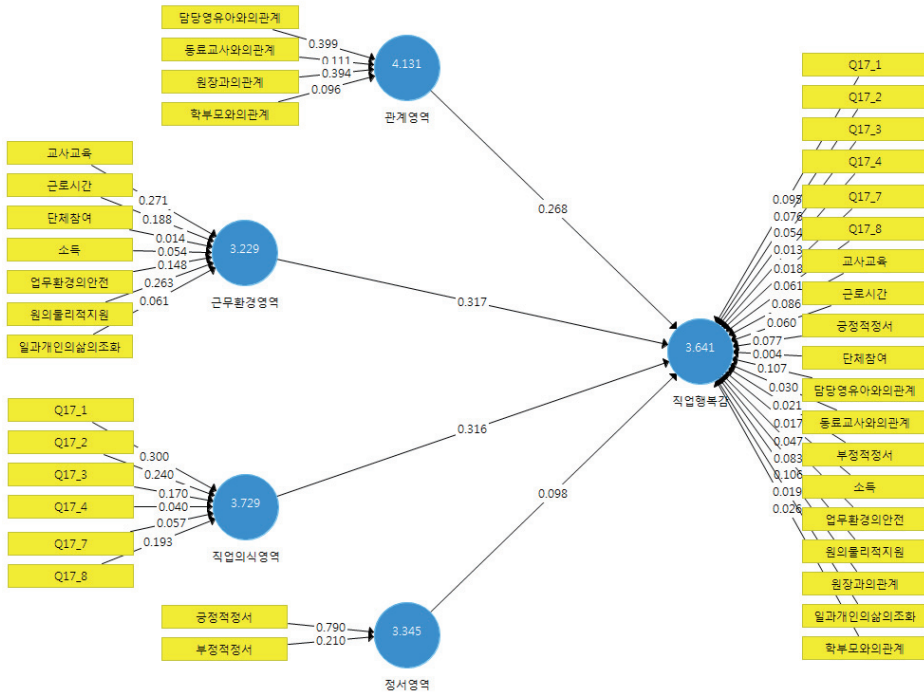
## 나. 직업행복감 지수 산출

각 1차 잠재변수를 측정변수로 간주하여 산출한 직업행복감 지수는 [그림 IV-3-7]과 같다. 1차 잠재변수이자 측정변수인 ‘동료교사와의 관계’, ‘원장과의 관계’, ‘담당 영유아와의 관계’, ‘학부모와의 관계’를 바탕으로 ‘관계영역’을 산출하였으며, ‘근로시간’, ‘일과 개인의 삶의 조화’, ‘소득’, ‘원의 물리적 지원’, ‘업무환경의 안전’, ‘교사교육’, ‘단체참여’를 바탕으로 ‘근무환경영역’을 산출하였다. ‘긍정적 정서’, ‘부정적 정서’를 바탕으로 ‘정서영역’을 산출하였고, 마지막으로 ‘직업의식영역’의 경우 측정변수만으로 ‘직업의식영역’을 산출하였다.<sup>32)</sup>

각 측정변수를 바탕으로 각 영역별 점수와 직업행복감 점수를 산출한 결과, 직업행복감 지수값 평균은 3.641이고, 관계영역이 1단위 높아질수록 직업행복감이 0.268 높아지고, 근무환경영역이 1단위 높아질수록 직업행복감이 0.317 높아지는 것으로 나타났다. 직업의식영역도 근무환경영역과 유사하게 1단위 높아질수록 직업행복감이 0.316 높아지는 것으로 나타났다. 마지막으로 정서영역이 1

32) ‘문17-5. 나는 영/유아교사라는 직업에 보람을 느낀다’, ‘문17-6. 나는 영/유아교사라는 직업에 자부심을 느낀다’는 공선성 문제로 인해 지수 산출에서 삭제하였다.

단위 높아질수록 직업행복감은 0.098 높아졌다. 따라서 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 높이기 위해서는 특히 '근무환경영역', '직업의식영역'에 해당하는 근무조건을 높이는 것이 효과적인 것으로 나타났다.<sup>33)</sup>



[그림 IV-3-7] 직업행복감 지수 산출 모형

직업행복감 지수 산출의 유의성을 확인하기 위해 <표 IV-3-1>과 같이 Bootstrapping을 실시한 결과 측정변수(1차 잠재변수)와 직업행복감 지수의 t-value가 '단체참여', '소득', '문17-4', '문17-7'을 제외하고는 모두 2.0 이상으로 나타나, 각 측정변수(1차 잠재변수)가 지수 산출에 유의한 것으로 나타났다. 다음으로 직업행복감 지수 산출 모형의 측정변수(1차 잠재변수)와 직업행복감 지수 간의 적합성을 검증한 결과, Outer Loading 값이 일부 항목을 제외하고는

33) 지수를 산출할 때 측정변수가 많을수록 해당 잠재변수의 영향력이 커질 수 있다. 후속연구 시 각 잠재변수를 구성하는 측정변수의 많고 적음을 더욱 정교하게 조절할 필요가 있다고 판단된다.

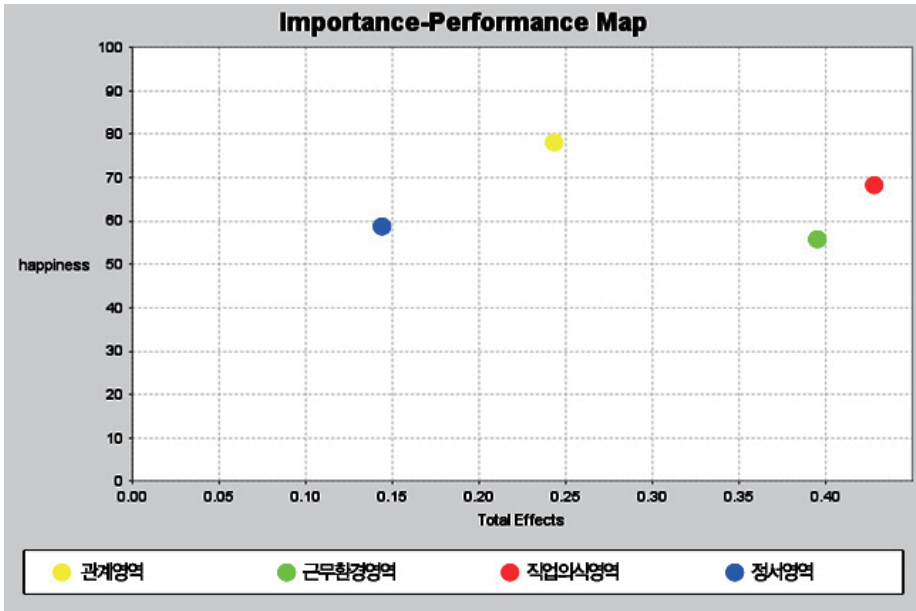
모두 0.7 이상으로 상관 정도에 문제가 없는 것으로 나타났다. 앞서 Bootstrapping t-value가 2.0 미만으로 유의하지 않게 나타났던 '소득', '문17-4', '문17-7'의 경우 Outer Loading 값이 모두 0.5 이상으로 문제가 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-3-1〉 측정변수와 지수 간 유의성 및 적합성 검정

측정변수 → 지수산출	T Statistics	Outer Loading
동료교사와의 관계 → 직업행복감	3.703 ***	0.437
원장과의 관계 → 직업행복감	17.166 ***	0.653
담당 영유아와의 관계 → 직업행복감	11.640 ***	0.586
학부모와의 관계 → 직업행복감	2.510 *	0.476
근로시간 → 직업행복감	5.809 ***	0.623
일과 개인의 삶의 조화 → 직업행복감	2.015 *	0.593
소득 → 직업행복감	1.940	0.501
원의 물리적 지원 → 직업행복감	7.002 ***	0.710
업무환경의 안전 → 직업행복감	4.504 ***	0.535
교사교육 → 직업행복감	6.573 ***	0.633
단체참여 → 직업행복감	0.589	0.234
문17-1 → 직업행복감	6.188 ***	0.769
문17-2 → 직업행복감	4.921 ***	0.705
문17-3 → 직업행복감	3.620 ***	0.745
문17-4 → 직업행복감	1.128	0.613
문17-7 → 직업행복감	1.272	0.649
문17-8 → 직업행복감	7.330 ***	0.674
긍정적 정서 → 직업행복감	12.395 ***	0.799
부정적 정서 → 직업행복감	7.156 ***	0.626

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

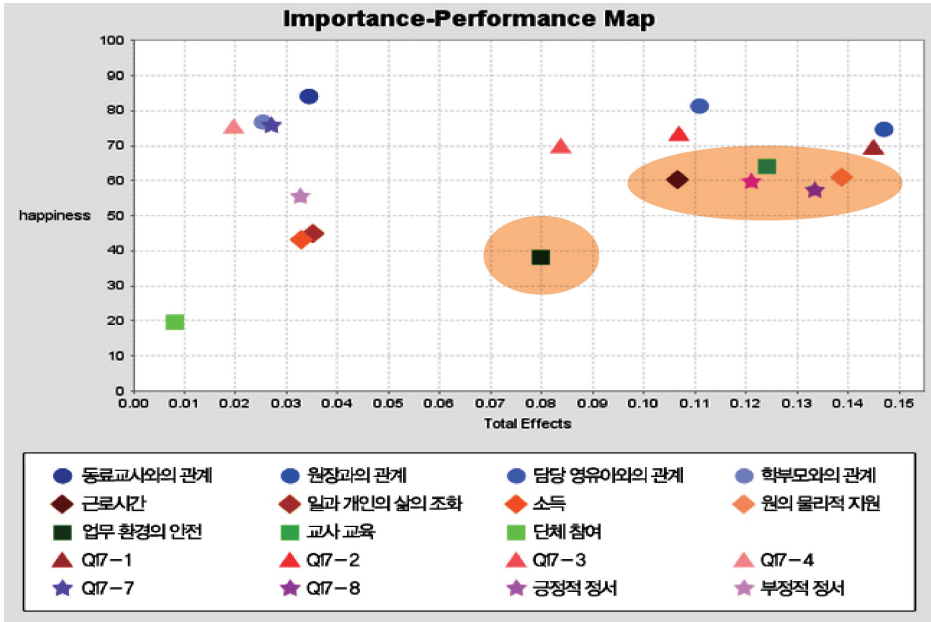
직업행복감의 영향력과 지수의 조합결과를 나타낸 전략 매트릭스를 살펴보면, 직업의식영역과 근무환경영역이 영향력과 지수가 모두 높은 것으로 나타났다(그림 IV-3-8 참조). 특히 근무환경영역의 경우 영향력에 비해 지수가 다소 떨어지므로, 해당 영역과 관련한 근무여건을 개선하여 근무환경영역에서의 만족도를 높이는 전략을 적극적으로 검토할 필요가 있겠다. 직업행복감에 미치는 영향력이 높기 때문에 지수 점수를 높인다면 교사들의 직업행복감을 효과적으로 높일 수 있으리라 판단한다.



[그림 IV-3-8] 직업행복감 지수 산출 모형의 전략 매트릭스(1)

[그림 IV-3-9]에서 상세하게 각 영역을 구성한 측정변수(1차 잠재변수)별로 전략 매트릭스를 분석하면, 특히 오른쪽 상단의 9개 측정변수는 지수와 영향력이 모두 상대적으로 높게 나타났다(‘원장과의 관계’, ‘문17-1. 나는 교사직을 통해 성취감을 느낀다’, ‘원의 물리적 지원’, ‘문17-8. 나는 금전적인 여유가 생겨도 이 일을 지속할 것이다’, ‘교사교육’, ‘긍정적 정서’, ‘담당 영유아와의 관계’, ‘문17-2. 교사경력이 쌓이면서 나의 전문성도 향상된다’, ‘근로시간’).

이 측정변수들의 경우 직업행복감에의 영향력이 높을 뿐 아니라 현재 지수 또한 높아 이미 충분히 교사들이 해당 항목들에 대해 만족하는 것으로 나타났기 때문에 이를 지속적으로 유지하는 것이 필요할 것으로 보인다. 영향력, 지수 모두 높지만 이 중에서도 ‘원의 물리적 지원’, ‘문17-8’, ‘교사교육’, ‘긍정적 정서’, ‘근로시간’은 영향력에 비해 상대적으로 현재 지수의 평균점수가 다소 낮아 이를 높여줄 수 있도록 근무 여건을 개선시킨다면 교사들의 직업행복감 향상에 도움이 될 것으로 예측된다. ‘문17-8’, ‘긍정적 정서’를 제외하고, ‘근무환경영역’을 구성한 ‘원의 물리적 지원’, ‘교사교육’, ‘근로시간’의 어떤 항목들을 개선해야 하는지 <표 IV-3-2>를 통해 구체적으로 분석하였다.



[그림 IV-3-9] 직업행복감 지수 산출 모형의 전략 매트릭스(2)

‘원의 물리적 지원’을 구성하는 측정변수의 영향력 계수와 평균점수를 살펴보면, <표 IV-3-2>의 총 4개의 측정변수 가운데 특히 ‘문12-1. 내가 근무하는 기관의 시설은 교사학습 활동을 하기에 편리하다’와 ‘문12-4. 나는 교사를 위한 휴식 공간을 실질적으로 활용할 수 있다’의 영향력 계수가 다른 측정변수에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 특히 문12-4 휴식공간의 실질적 활용 여부의 경우, 영향력은 높는데 비해 평균점수(2.83)가 상대적으로 떨어지므로 해당 내용의 부분을 전반적으로 개선해주었을 때 직업행복감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측된다.

‘교사교육’을 구성하는 4개 측정변수에서는 ‘문15-1. 나는 기관으로부터 업무를 수행하는 데 필요한 지식과 교수학습 방법 등을 개선할 수 있는 기회를 제공받는다’와 ‘문15-2. 나는 기관으로부터 상위학교에 진학하는 것에 대해 허용받는다는’의 영향력 계수가 다른 측정변수에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 특히 문15-2 상위학교에의 진학에 대해 허용하는 원 내 분위기가 갖추어질 때, 직업행복감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측된다.

‘근로시간’의 경우, 마찬가지로 총 4개 측정변수로 구성되었는데, 이 중 특히

‘문8-2. 우리 원의 근무시간은 적당하다’의 영향력이 다른 측정변수에 비해 높으나 평균점수(3.48)가 다소 떨어지는 것으로 나타났다. 적당한 근로시간이 실질적으로 확보된다면 직업행복감이 향상되는 결과로 이어질 개연성이 있다.

〈표 IV-3-2〉 영향력 계수 및 평균점수

측정변수		1차 잠재변수 영향력 계수	직업행복감 영향력 계수	평균
1. 원의 물리적 지원				
문12-1	내가 근무하는 기관의 시설은 교사학습 활동을 하기에 편리하다	0.379	0.032	3.73
문12-2	내가 근무하는 기관에는 수업을 위한 교수학습 자료가 적절하게 구비되어 있다	0.172	0.014	3.73
문12-4 <sup>34)</sup>	나는 교사를 위한 휴식공간을 실질적으로 활용할 수 있다	0.316	0.026	2.83
문12-5	나는 교사용 화장실 사용이 용이하다	0.133	0.011	3.67
2. 교사교육				
문15-1	나는 기관으로부터 업무를 수행하는데 필요한 지식과 교수학습 방법 등을 개선할 수 있는 기회를 제공받는다	0.344	0.030	3.63
문15-2	나는 기관으로부터 상위학교에 진학하는 것에 대해 허용받는다	0.282	0.024	3.50
문15-3	나는 교사교육에 참여하고 싶을 때 기관으로부터 비용을 지원받는다	0.117	0.010	3.50
문15-4	나는 교사교육에 참여하고 싶을 때 기관으로부터 시간을 지원받는다	0.257	0.022	3.52
3. 근로시간				
문8-1	우리 원의 근무시간은 잘 지켜진다	0.043	0.003	3.80
문8-2	우리 원의 근무시간은 적당하다	0.444	0.026	3.48
문8-3	수업, 연구 등 내가 필요해서 추가로 초과 및 주말근무하는 시간은 적당하다	0.280	0.017	3.39
문8-4	나는 퇴근 후 내 가족과 함께 할 수 있는 시간이 확보된다	0.233	0.014	3.34

34) 문12-4의 경우 보기 ‘9. 해당사항 없음’을 결측 처리함.



[그림 IV-3-9]의 ‘업무환경의 안전’ 역시 영향력에 비해 현재 지수가 다소 낮으므로 이와 관련한 교사들의 직업 환경을 개선했을 때 직업행복감이 높아질 수 있는 개연성이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 업무환경의 안전을 구성하는 측정변수 중 어떤 부분을 개선해야 하는지 각 영향력 계수와 평균점수를 살펴보았다. 그 결과 <표 IV-3-3>의 총 5개의 측정변수 가운데 특히 ‘문13-6. 나는 업무 중 휴식시간이 없어 신체적 피로를 느낀다’의 영향력 계수가 다른 측정변수에 비해 상대적으로 높으면서도 현재 평균점수는 낮아 교사들에게 신체적 피로를 풀 수 있는 휴식시간이 실질적으로 확보된다면 직업행복감이 향상되는 결과로 이어질 개연성이 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-3-3> ‘업무환경의 안전’ 영향력 계수 및 평균점수

측정변수	업무환경의 안전 영향력 계수	직업행복감 영향력 계수	평균 <sup>35)</sup>
문13-1 나는 업무와 관련하여 육체노동을 많이 한다	0.041	0.002	2.78
문13-2 나는 교육·보육 활동 중 업무로 인해 생리적 욕구를 해결할 시간이 없다	0.168	0.008	3.02
문13-3 나는 업무로 인해 목, 머리, 허리, 무릎관절 등이 아프다	0.137	0.006	2.34
문13-4 나는 업무로 인해 상해의 위험이 있다	0.060	0.003	2.85
문13-6 나는 업무 중 휴식시간이 없어 신체적 피로를 느낀다	0.594	0.028	2.38

다음으로 담당 연령 반과 교사연령을 동시에 고려하여 집단 간 차이를 살펴보면 어린이집 영아반을 담당하는 40세 이상의 교사와 유치원 유아반을 담당하는 40세 이상의 교사는 유치원 유아반을 담당하는 29세 이하의 교사와 어린이집 유아반을 담당하는 30~39세 교사보다 높은 직업행복감 지수 점수를 보였다. 특히 유치원 유아반을 담당하는 40세 이상의 교사는 모든 집단 중 가장 높은 점수를 나타냈다. 교사의 연령이 40세 이상인 경우 직업행복감 지수 점수가 다른 연령에 비해 비교적 높게 나타난 점을 반영하여 담당 연령 반별로 교사를

35) 문13 업무환경의 안전을 구성하는 측정변수의 값은 문항의 내용이 부의 방향성을 띠므로(점수가 높을수록 부정적 평가, 점수가 낮을수록 긍정적 평가) 지수 산출 시 역코딩하여 사용하였다. <표 IV-3-3>은 원값이 아닌 역코딩 값을 기준으로 한 평균을 제시하였기 때문에 점수가 낮을수록 부정적 평가, 점수가 높을수록 긍정적 평가로 해석해야 한다.



40세 미만과 40세 이상으로 나누어 살펴보았다. 그 결과 유치원 유아반과 어린이집 영아반에서 모두 40세 미만인 교사보다 40세 이상인 교사의 직업행복감 점수가 유의하게 높음을 알 수 있다.

<표 IV-3-4> 직업행복감 지수에 대한 집단 간 차이 결과

			단위: 점
구분	평균	표준편차	
<b>담당 연령 반</b>			
유치원 유아반	3.60 <sup>a</sup>	0.54	
어린이집 유아반	3.60 <sup>a</sup>	0.54	
어린이집 영아반	3.71 <sup>b</sup>	0.56	
F		6.76 <sup>**</sup>	
사후검정(Scheffe)		a<b	
<b>교사경력</b>			
2년 미만	3.64	0.57	
2-5년 미만	3.60 <sup>a</sup>	0.54	
5-10년 미만	3.60 <sup>a</sup>	0.55	
10년 이상	3.72 <sup>b</sup>	0.53	
F		4.53 <sup>**</sup>	
사후검정(Scheffe)		a<b	
<b>교사연령</b>			
29세 이하	3.59 <sup>a</sup>	0.54	
30~39세	3.61 <sup>b</sup>	0.55	
40세 이상	3.74 <sup>c</sup>	0.54	
F		11.06 <sup>***</sup>	
사후검정(Scheffe)		a<c, b<c	
<b>담당 연령 반 × 교사연령</b>			
유치원 유아반 × 29세 이하	3.52 <sup>a</sup>	0.53	
유치원 유아반 × 30~39세	3.60	0.53	
유치원 유아반 × 40세 이상	3.84 <sup>d</sup>	0.49	
어린이집 유아반 × 29세 이하	3.62	0.55	
어린이집 유아반 × 30~39세	3.66 <sup>b</sup>	0.52	
어린이집 유아반 × 40세 이상	3.60	0.54	
어린이집 영아반 × 29세 이하	3.68	0.51	
어린이집 영아반 × 30~39세	3.66	0.60	
어린이집 영아반 × 40세 이상	3.77 <sup>c</sup>	0.55	
F		5.76 <sup>***</sup>	
사후검정(Scheffe)		a<c, a<d, b<c, b<d	
<b>담당 연령 반 × 교사연령(40세 기준)</b>			
유치원 유아반 × 40세 미만	3.55 <sup>a</sup>	0.53	
유치원 유아반 × 40세 이상	3.84 <sup>c</sup>	0.49	
어린이집 유아반 × 40세 미만	3.60 <sup>b</sup>	0.54	
어린이집 유아반 × 40세 이상	3.60 <sup>b</sup>	0.54	
어린이집 영아반 × 40세 미만	3.67 <sup>c</sup>	0.56	
어린이집 영아반 × 40세 이상	3.77 <sup>d</sup>	0.55	
F		8.65 <sup>***</sup>	
사후검정(Scheffe)		a<d, a<e, b<d, b<e, c<d,	

\*\* p < .01. \*\*\* p < .001.

## 4. 소결

이상의 내용을 요약 및 정리하면 다음과 같다.

본 연구에서는 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안을 마련하기 위해 전국의 유치원 및 어린이집 교사 1,543명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사에 참여한 교사의 특성을 살펴보면 99.0%가 여성이었으며 20대가 36.2%, 30대가 32.4%로 가장 많았다. 이는 유치원 및 어린이집 교사라는 직업이 지니는 특성으로 여성과 20대-30대가 많은 수를 차지함을 고려하여 직업행복감을 증진하기 위한 방안을 마련할 필요가 있음을 보여준다.

교사들이 재직 중인 기관의 평균 근무시간은 8.8시간이지만 실제 근무 시간에 대한 전체 평균은 9.5시간으로 나타나 실제 근무하는 시간이 더 많은 것으로 나타났다. 여기서 보조교사가 없는 경우에 평균근무시간 및 주말근무 시간이 높게 나타난 점은 교사들에게 보조교사와 같은 지원 인력이 도움이 됨을 알 수 있게 한다. 또한 조사 대상 교사들의 월 평균 소득은 세후 약 193만원으로 담당 연령 반에 따라 임금 수준이 달랐는데, 유치원 유아반(약 224만원), 어린이집 유아반(약 185만원), 어린이집 영아반(약 172만원) 순이었다. 또한 학력이 높아질수록 월 평균 임금도 많아지는 것으로 나타났다.

영역별 교사 행복감 결과를 관계 영역, 근무환경 영역, 직업의식 영역, 정서영역으로 나누어 조사하였는데, 우선 관계 영역에서는 유치원 유아반, 어린이집 유아반, 어린이집 영아반에서 모두 유아 및 동료 교사와의 관계는 좋은 편인 것으로 나타났다. 원장 및 부모와의 관계도 대부분 5점 만점에 4점 이상인 것으로 나타나 높았지만 유아 및 동료 교사와의 관계에 비하면 비교적 낮았다. 이는 교사들이 상급자와 부모에 대해 느끼는 어려움이 반영된 것으로 보인다. 근무환경 영역에서는 유치원 유아반, 어린이집 유아반, 어린이집 영아반에서 다른 항목들에 비해 일과 개인 삶의 조화, 단체참여 부문이 낮게 나타났다. 특히 일과 개인 삶의 조화 관련 문항 중 '나는 출퇴근 시간을 융통적으로 조절할 수 있다'가 평균 2.1점으로 낮게 조사되었는데, 이는 평균 실제 근무시간이 기관의 평균 근무시간보다 높게 나타난 것과 맥을 같이 한다.

직업의식 영역의 경우 유치원 유아반과 어린이집 영아반이 평균 3.8점으로 나타났다으며 어린이집 유아반이 평균 3.7으로 조금 더 낮게 조사되었다. '나는 영/유아교사라는 직업에 대한 사회적, 도덕적 사명감을 느낀다'와 '나는 내가 하고

있는 일에 대해 가치롭게 생각한다'는 문항 평균이 각 4.0점으로 높게 나타나 교사들이 자신의 직업에 대해 사명감을 가지고 자부심을 느끼고 있음을 알 수 있다. '나는 영/유아교사라는 직업에 자부심을 느낀다' 문항의 경우에는 보조교사 있는 경우에 더 높은 점수를 보였는데, 이는 보조교사의 유무가 교사의 직업적 자부심에 영향을 미칠 수 있는 대목이다. 정서 영역에서는 유치원 유아반, 어린이집 유아반, 어린이집 영아반 모두에서 직장에서의 부정적 감정보다 긍정적 감정이 더 높은 것으로 나타났다. 특히 긍정적 감정에 포함되는 모든 문항에서 어린이집 영아반에서 유의미하게 높게 나타났으며 부정적 감정에 포함되는 모든 문항에서 유치원 유아반이 높게 나타난 점은 주목할 만하다. 이는 교사가 맡은 연령에 따라 긍정적 감정과 부정적 감정을 느끼는 정도가 다를 수 있음을 알게 한다.

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 증진하기 위한 요구 사항에 대해 조사한 결과 근무환경 영역(근로시간, 일과 개인 삶의 조화, 소득, 직장의 물리적, 안전한 환경 등)이 68.8%로 가장 높게 나타났다. 특히 유치원보다 어린이집에서 근무환경 개선이 필요하다는 응답 비율이 높았다는 점에 주목할 필요가 있다. 또한 원의 지원에 따른 교사의 직업행복감을 증진하기 위한 영역 1순위는 유치원과 어린이집 모두 '급여 수준 증대'이며 2순위는 '실질적인 휴가보장'으로 이에 대한 현실적인 검토가 필요해 보인다. 교사가 직업에 대한 높은 긍지와 자존감을 가지고 교육보육활동을 할 수 있는 여건이 마련되어 있는지에 대한 질문에 대체로 마련되어 있다고 보는 비율이 50.6%로 마련되어 있지 않다고 보는 비율보다 약간 높았다. 여기에서도 정서 영역과 마찬가지로 유아반 교사보다는 영아반 교사들이 더 긍정적으로 평가하는 경향이 있는 것으로 나타나 이에 대한 검토가 추가적으로 필요할 것으로 보인다.

마지막으로 직업행복감 지수 개발을 위한 추가분석을 실시하였다. 최종적으로 산출한 직업행복감 지수를 살펴보면 관계 영역이 1단위 높아질수록 직업행복감이 0.268 높아지고, 근무환경 영역이 1단위 높아질수록 직업행복감이 0.317 높아지는 것으로 나타났다. 직업의식 영역도 근무환경 영역과 유사하게 1단위 높아질수록 직업행복감이 0.316 높아지는 것으로 나타났다. 마지막으로 정서 영역은 1단위 높아질수록 직업행복감이 0.098 높아져 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 높이기 위해서는 특히 '근무환경 영역', '직업의식 영역'에 해당하는 사항을 개선할 필요가 있음을 알 수 있다.

본 연구를 통해 도출한 직업행복감 지수에 대한 조사 대상 집단 간 차이가 담당 연령 반, 교사경력, 교사연령에서 발견되었다. 담당 연령 반의 경우 어린이집 영아반에서, 교사의 경력에 있어서는 10년 이상에서, 교사연령에서는 40세 이상에서 비교적 높은 직업행복감 지수 점수를 보였다. 또한 담당 연령 반과 교사연령을 동시에 고려하여 집단 간 차이를 살펴보았더니 교사의 연령이 40세 이상인 경우 직업행복감 지수 점수가 다른 연령에 비해 비교적 높게 나타났다. 이는 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진을 위해서는 연령에 따른 고려가 필요함을 알 수 있게 한다.

## V. 유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복감 관련 사례 분석

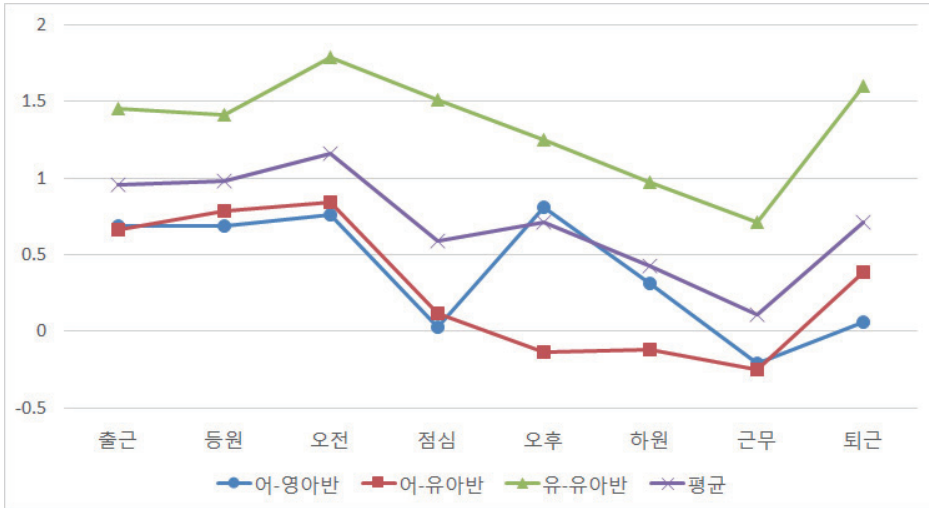
유치원 교사 8명 및 어린이집 교사 14명 총 22명의 직업 행복감 일화재구성 기록지의 내용 분석을 위해 우선 교사 한 명이 하루에 4개(오전① 오후②③ 자유④)의 행복감에 관한 사례를 10일 동안에 걸쳐 쓴 질적 자료 40개씩을 정리하였다. 각 교사의 10일간의 사례들을 파일로 만든 후 자료를 읽는 과정에서 반복적으로 나타나는 주요한 주제별로 유목화 하는 과정을 거쳤다. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 일화재구성 분석 결과 교사들은 유아와의 관계, 부모와의 관계, 동료 교사와의 관계, 원장과의 관계 속에서 행복, 즐거움, 만족감, 뿌듯함 등을 느끼기도 했고, 짜증, 분노, 걱정, 불안, 우울, 걱정과 같은 부정적 정서를 경험하기도 했다.

또한 교사들은 다양한 직무수행의 과정에서 수업을 준비, 계획, 실행하고 유아들을 지도하면서도 다양한 정서를 느낌을 알 수 있었다. 업무의 종류, 강도와 근무시간, 영유아 대 교사의 비율과 같은 근무 여건 역시 교사의 행복감에 영향을 미침을 보여주었다.

교사의 하루를 돌아보며 작성한 일화재구성 기록지에 교사의 출근에서부터 퇴근까지의 경험이 드러났기 때문에 하루 일과를 중심으로 교사의 행복감을 좌우하는 사례들을 제시하도록 하겠다. 이후 인적 관계, 직무수행, 근무여건의 순서대로 교사들의 목소리가 드러나는 사례에서 도출하여 제시한 정책 제안사항을 교사들이 여러 현실적 어려움에도 불구하고 행복한 교사로 현장에 남을 수 있는 정책을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

### 1. 교사의 하루일과 행복그래프를 통한 행복감 분석

교사 22명이 10일간 체크한 그래프를 각 교사별 평균값을 구하여, 각 교사의 담당 연령에 따라 도표로 표시하면 다음과 같다.



[그림 V-1-1] 유치원 및 어린이집 교사 22인의 하루일과 행복 그래프

[그림 V-1-1]에서 일과에 따른 교사의 행복감에 대한 평균을 살펴보면 오전 활동시간이 가장 높은 수준이며, 등원, 출근시간, 오후 활동 시간 순으로 높게 나타났다. 반면 오후 근무시간은 가장 낮은 행복감을 나타냈으며, 점심시간과 하원지도 시간의 행복감도 상대적으로 낮았다.

담당 연령에 따라 평균을 살펴본 결과 유치원 유아반 교사들의 행복감 정도가 어린이집 유아반과 영아반 교사들에 비해 약간 높게 평가되고 있으나, 유아반 담당 교사들의 행복 정도의 양상은 유사한 것으로 보였다. 전반적으로 점심시간을 기점으로 행복 정도가 낮아지며, 근무시간에 최저점으로 내려가는 모습을 보였다.

반면 어린이집 영아반 담당교사들은 점심시간 대에 행복감이 낮게 나타났으나, 오후 활동에서 반등하는 양상을 보였고, 역시 근무시간에 행복 정도가 가장 낮게 평가되었다. 구체적으로 각 교사들의 하루일과에 대한 행복 정도 평균은 다음 <표 V-1-1>과 같다.

〈표 V-1-1〉 유치원 및 어린이집 교사 22인의 하루일과 행복 정도

단위: 평균

	담당 연령	출근	등원	오전	점심	오후	하원	근무	퇴근
교사1	유-유	1.3	1.85	2.9	2.4	1.3	0.3	-0.6	0.3
교사2	유-유	3.2	3	3.2	3.5	3	3.7	3.1	3.2
교사3	유-유	2.3	0.75	0.7	0.2	-0.6	-0.3	-1	-0.5
교사4	유-유	0.9	0.4	0.7	1.2	2	2.7	3.6	4.8
교사5	유-유	0.9	0.6	1.1	1.3	1.1	0.3	0.4	1.4
교사6	유-유	-1.4	0.1	1.6	1.5	1.4	-0.2	-0.1	-0.3
교사7	유-유	0.3	0.9	1.1	1.9	1.5	0.5	-0.6	0.3
교사8	유-유	4.1	3.7	3	0.1	0.3	0.75	0.9	3.6
교사9	어-영	0.1	-0.3	-0.5	-0.3	0.7	0.5	-0.6	0.1
교사10	어-영	2.7	2.35	2	-1.8	2	1.8	1.8	2.4
교사11	어-유	0.6	0.9	0.5	1	-0.3	-0.75	-0.8	0.3
교사12	어-영	1.7	1.2	0.5	0.1	1	-0.25	-1.3	-0.5
교사13	어-영	-0.2	0.75	1.6	0.6	1.6	0.6	-0.2	0.8
교사14	어-영	-0.1	0.55	1	0.9	0.2	0.3	0.4	-0.3
교사15	어-영	1.6	0.85	0	-0.1	-0.5	0.15	0.2	0.3
교사16	어-영	0	-0.1	0.4	-0.3	0.4	0	0.3	-0.3
교사17	어-유	-0.4	0.2	1	0.8	0.2	0.7	1	1.8
교사18	어-유	-0.1	0.25	0.4	-0.4	0.9	0.6	0.5	0.2
교사19	어-영	-0.3	0.2	1.1	1.1	1.1	-0.6	-2.3	-2
교사20	어-유	2.3	1.65	1.3	-0.4	-0.4	-0.35	0	0.3
교사21	어-유	0.9	0.35	-0.35	-0.9	-1	-0.7	-2	-0.9
교사22	어-유	0.7	1.35	2.2	0.6	-0.2	-0.2	-0.2	0.6
평균		0.96	0.98	1.16	0.59	0.71	0.43	0.11	0.71

교사들마다 행복감에 대한 감정 평가의 양상이 매우 달랐는데, 교사2와 교사5는 모든 시간에 일정한 행복감을 유지하고 있었으나, 대부분의 교사들은 하루일과 중 행복감 정도에서 급격한 변화를 보였다. 교사10은 행복감의 정도를 매우 높게 평가하다가 점심시간에는 급격히 낮게 평가하였으며, 교사11은 점심시간을 기점으로 퇴근 전까지는 행복감의 정도를 매우 낮게 평가하였다. 교사19는 오후 활동지도 이후, 교사20은 점심시간 이후 급격히 행복감 정도가 낮아짐을 확인할 수 있다. 반면 오전보다 오후에 행복감 정도가 급격히 높아지는 교사도 있었다. 교사4는 등원시간 이후, 교사17은 오후활동 시간 이후 점진적으로 행복감 정도가 높아지는 특징을 보였다.

대체로 유치원과 어린이집 교사들이 하루 일과 중 행복감을 느끼는 정도는

점심시간과 오후활동 지도를 기점으로 긍정적이거나 매우 부정적으로 변화하고 있음을 알 수 있다. 이는 근무시간 동안 영유아와의 경험이 교사들의 행복감과 관련이 있음을 말해준다. 또한 오후 근무시간의 행복감 정도는 대체로 낮게 평가되고 있는 양상을 보이고 있다. 퇴근 전 오후 근무시간은 영유아와의 활동 외에 관련 업무나 원장 및 동료 교사와의 관계가 영향을 미칠 수 있는 시간대이다. 근무시간대의 행복감이 현저히 떨어지는 교사들의 경우 교육·보육 활동 외의 업무에 대한 만족감을 높이기 위한 지원과 교직원들과의 협력 관계를 돕기 위한 방안이 검토될 필요가 있겠다.

## 2. 하루일과에 따른 교사들의 행복감 사례 분석

### 가. 출근 후 수업 준비

#### 1) 커피 한 잔의 여유

교사들은 오전 당직 때 해야 할 일을 일찍 끝내고 따뜻한 커피 한 잔을 마시며 편안함과 여유, 그리고 마음의 안정을 느꼈다. 영아가 등원하기 전, 시간적 여유가 있는 아침시간은 교사들로 하여금 하루를 차분하게 시작하도록 한다.

어제 잠시 원에 들러 오늘 오전 당직 때 해야 할 일(교구 재배치 및 일과 준비, 세탁한 물품(이불, 걸레, 행주 정리 등)을 80% 정도 미리 해놓아서 평소보다 일찍 오전당직 업무가 끝났다. 영아 등원하기까지 남은 30분 동안 따뜻한 커피를 마시며 해야 할 서류를 거의 다 작성할 수 있었다. 잠깐이긴 했지만 혼자만의 시간과 편안함, 여유를 느낄 수 있었고 마음도 조금 안정되는 것 같았다. (교사15, 4일차 ①, 7시 20분)

#### 2) 수업에 대한 기대감

교사들은 유아들이 등원하기 이전에 출근하여 하루의 수업을 위한 준비를 한다. 준비가 잘 되어 잡무에서 여유로운 날, 유아들과의 수업에 대한 기대감이 높은 날은 즐거운 기분에서 하루를 시작할 수 있었다.

오늘은 ‘동물친구들의 동네산책’이라는 동극활동을 계획하였다. 유아들이 동극을



하고 싶다는 이야기를 계속 해서 계획한 것이기도 하다. 동극활동을 잘 따라와 줄지 내심 걱정이 되기도 하고, 어떠한 표현을 할지 기대도 된다. 머리띠에 동물 그림을 붙이며 유아들이 표현하는 모습을 상상해 보니 얼른 학급 아이들을 만나고 싶어져 행복하다. (교사2, 1일차 ①, 8시 10분)

### 3) 동료 교사의 칭찬

교사들의 감정에는 유치원이나 어린이집에서 동료 교사 또는 원장, 원감처럼 함께 일하는 사람들과의 상호작용이 많은 영향을 미침을 알 수 있다. 오전당직으로 일찍 출근한 교사를 위해 간단한 아침식사를 준비해온 원장의 배려나 동료의 칭찬처럼 아침부터 긍정적인 언어적 상호작용이 있는 날은 기분이 좋다고 한다.

수업자료 준비를 위해 코팅을 하고 있었다. 다른 교직원들과 이야기를 나누는 중에 “선생님은 항상 밝은 모습인 거 같아.”라고 들었다. 매일매일 보는 동료 교사에게 칭찬을 들으니 기분이 좋았다. 더 힘내서 일해야겠다. (교사5, 8일차 ③, 17시)

### 4) 물놀이가 계획된 힘든 날

유아들이 등원하기 이전에 교사들은 여러 가지 준비를 하면서 피곤, 짜증, 분노를 경험하기도 한다. 특히 무더위가 기승을 부리는 여름, 물놀이가 계획된 날이면 튜브에 물을 받고 놀잇감을 옮기느라 오전부터 많은 에너지를 소모한다.

오늘 물놀이 행사가 있어 출근하자마자 물놀이 준비를 하느라 정신없이 바빴다. 튜브에 물을 받고 물놀이를 할 때 사용할 놀잇감을 옮기느라 더운 날씨에 2층 교무실에서 바깥놀이터까지 왔다 갔다 하느라 많이 힘이 들었다. (교사4, 6일차 ①, 8시 40분)

물놀이 계획으로 유아들이 물놀이 준비를 위해 일찍 출근하였다. 물놀이 튜브와 전기선 외 여러 가지를 준비하여 물놀이 준비를 시작한다. 아침부터 무거운 짐을 들고 움직이니 땀이 나고 덥다. (교사22, 10일차 ①, 8시)

### 5) 정신없는 아침, 부모님들의 전달사항

수업 준비로 아침 시간대는 특히나 더 바쁘게 등원하는 부모님이 일일이 개별적으로 전달사항이 있어 부르는 경우, 등원해서 다른 유아들 맞이도 해야 하는

데 부모가 교사를 잡고 지나치게 길게 상담을 하는 경우에도 화가 난다고 했다.

오늘 있을 요리 활동 재료 준비를 하러 평소보다 일찍 출근하였다. 요리 재료들이 쉽게 상하는 것들이어서 아침에 준비해야 했다. 주방에서 요리수업의 재료 준비로 정신없는 와중에 오늘따라 응원하는 유아마다 부모님들께서 전달사항이 있으시다며 현관에서 부르셔서 조금 더 정신없이 준비하게 되었다. (교사4, 8일차 ①, 8시)

## 6) 등원 차량지도의 어려움

기관마다 차이가 있기는 하지만 교사들이 유아들이 타고 등원하는 차량에 승차해서 차량지도를 하기도 한다. 승차지도에 걸리는 시간도 노선에 따라 다양하지만 교사들은 자기 반이 아닌 다른 반 영유아들을 지도하는 과정이 쉽지 않다고 어려움을 토로하였다.

아침에 출근 후 바로 등원 차량을 나갔다. 차량을 하면서 컨디션이 좋지 않은 유아가 엄마와 떨어지지 않으려고 우는 것을 달래어 태우고 안전벨트를 매지 않으려고 발버둥 쳤다. “OO아, 위험하지 않게 안전벨트를 매야지!” “안 맬 거예요”라고 올라 “지금 선생님 다른 친구들도 태우러 가야한단다. 안전벨트만 메고 씩씩하게 어린이집에 가자!”라고 하자 “안 맬 거예요”라고 말하여 결국 안전을 위하여 선생님에 매어준 후 아이들을 태우러 갔다. 우는 아이 때문에 시간이 지체되어 뒤에 기다리는 어머님들 때문에 걱정이 되었다. (교사19, 8일차 ④, 8시 40분)

그 외에도 출근 후 수업 준비를 하는데 있어 교사는 ‘원장의 공감적 대화에 기분 좋게 하루를 시작(교사19)’하기도 하고, ‘해야 할 업무가 쌓여 있는 모습에 언짢은 기분(교사13)’이 들기도 한다.

## 나. 유아 등원맞이

### 1) 유아들이 전해주는 행복

교사들은 등원하는 유아들을 맞으며 표정을 살피고 혹시 몸 상태가 나쁜 유아가 있는지 확인한다. 반가운 얼굴로 교사에게 관심을 보이고 말과 행동으로 애정을 표현하는 유아들의 행복한 기분은 교사들에게 전달되어져서 교사들이 하루를 즐겁게 시작하게 한다.

아침에 일찍 등원한 유아와 둘이서 교실에 있었는데 가방에서 무언가를 주섬주섬 꺼내더니 “선생님 이거 드세요. 선생님 드릴려고 가지고 왔어요.”하기에 보니 과자였다. 그래서 “고마워. 그런데 선생님은 괜찮아. oo먹어~” 그랬더니 “괜찮아요. 저는 집에서 먹고 왔어요. 이걸 선생님 거니까 꼭 먹으세요! 여기 놔둘게요.” 하며 책상 위에 올려놓고 가버렸다. 날 위해 자기가 먹는 간식을 챙겨와준 것도 기특하지만 순수한 마음이 너무 예쁘고 기특했다. (교사7, 3일차 ①, 8시 10분)

교실에 출근하여 유아들을 맞을 준비를 하고 등원하는 유아들과 부모님들과 인사를 나누었다. 인사를 나누고 유아들이 “선생님 보고 싶었어요”, “선생님”하고 부르며 달려와 안기니 내 기분이 좋아졌다. 이럴 때 드는 생각은 “오늘도 이 아이들로 하여금 내가 있구나.” 이 순간이 가장 행복하다. (교사22, 1일차 ①, 9시 10분)

## 2) 부모님들의 교사에 대한 신뢰

기관의 차량을 이용하지 않고 부모와 함께 등원하는 유아들의 경우에는 등원 시간에 잠깐씩이라도 부모와 교사가 대화를 나눌 기회를 갖게 되는데 이때 부모님이 교사에게 신뢰감을 표현하거나 긍정적인 말로 격려해 주면 교사가 행복감을 느낀다고 한다.

아침에 등원 맞이를 하는데 우리 반 영아A와 엄마가 왔다. 교사를 보자마자 안기는 영아A. 엄마가 “우리 A가 선생님을 너무 좋아해서 보고 싶다고 어제 잠들기 전에 눈에 눈물이 고이더라고요~ 선생님이 너무 좋은가 봐요.” 하며 웃으신다. 그 말을 듣고 평소 나의 가치관이었던 ‘아이들이, 부모님이, 동료 교사가, 리더가 좋아하는 교사가 되자.’는 말이 떠오르면서 감사함을 느꼈다. (교사12, 8일차 ①, 9시 30분)

A영아의 등원 지도를 하는 중 A영아 어머님께서 잠시 상담을 요청하셔서 동료 선생님께 통보후유을 부탁드린 후 현관 앞에서 짧게 이야기를 나누었다. 어머님께서 A영아의 문제행동에 대한 말씀을 하시며 어떻게 해야 할지, 원에서는 어떤지 여쭙보셔서 문제행동에 대한 지도 방안과 더불어 현재 원에서는 그러한 문제행동을 하진 않지만 좀 더 관찰을 해보겠다고 말씀을 드렸다. 부모님과 영아의 발달에 관하여 피드백이 잘 되는 것 같아 교사로서 뿌듯하고 신뢰가 된다는 생각에 정말 기쁘고 행복했다. (교사15, 8/5, 10일차 ①, 9시 40분)

## 3) 영아들의 분리불안

영아들은 그날의 건강상태, 가정에서의 달라진 상황 등에 따라 분리불안을

보이며 부정적 감정을 표현하기도 한다. 부모나 양육자들에게서 영아를 인계 받아야 하는 교사들은 쉽게 울음을 그치지 못하는 영아들을 달래서 안정시키는 과정에서 피곤과 걱정, 우울함, 불안감을 느끼기도 한다. 또한 어린이집 적응에 계속 힘들어 하는 영아를 보면서 교사는 자신의 잘못이 무엇인가 돌아보고 점검한다.

영아가 등원을 하여 지도를 하였는데 일주일 등원을 하지 않아서인지 울음을 보였다. 영아의 할머니는 손녀가 안타까워 가지도 못하시고 교실에 들어올 시간은 없어서 눈을 맞추고 바라만 보았다. 영아가 할머니가 가신 후 울음을 더 크게 보여 안아주었지만 영아는 10분가량 울기만 하였다. 영아가 울음을 보이며 힘들어 하니 영아를 바라보는 모습이 힘들었다. (교사10, 9일차 ①, 9시 20분)

아침에 현관 벨소리가 울려 나갔더니 우리 반 영아A가 큰 소리로 “아빠”하며 영 큰 소리로 온다. 항상 엄마와 등원했었는데 오늘은 특별히 아빠도 함께 등원해서 그런지 아빠와 떨어지고 싶지 않아 하는 모습이다. 그 모습을 보고 엄마도 아빠도 나도 당황했다. 당황하지 않은 것처럼 행동하며 부모님께 인사를 드리고 영아에게 우는 이유에 대해 물어보기도 하고 달래어 봐도 울음을 그치지 않는다. 답답하기도 하고 내가 주는 사랑이 이 영아에게 부족했나에 대한 반성적 사고를 하게 되었다. (교사12, 5일차 ①, 8시 20분)

영아 등원(맞이) 준비를 하고 있었는데 벨이 울려 현관문을 열자 제일 먼저 등원하는 영아들이 울면서 등원하였다. 그러자 영아들 할머니께서 ‘우는 게 점점 더 심해지는 것 같아.’라고 말씀하셨다. 전에도 같은 말을 반복하셔서 평소에도 불편하고 기분이 나빴지만 이번에는 영아의 개월 수 발달에 따른 행동임을 알려드렸다. (교사15, 1일차 ①, 7시 55분)

#### 4) 우는 영아 달래면서 다른 영아 돌보기

교사가 한 명의 영아만을 책임지고 보육하는 것이 아니기 때문에 한 명이 울기 시작하고 쉽게 진정되지 않을 때 부정적 감정을 경험하게 된다. 한 명에게 신경을 쓰느라고 다른 영아들을 방임하는 경우가 생겨서는 안 되기 때문에 영아교사의 신경은 곤두설 수밖에 없는 상황에서 부정적 감정을 느끼는 것으로 보였다.

비가 와서 평소보다 출근을 서둘러서 많이 피곤한 와중에 A영아의 등원 지도를 하였다. A영아에게 교실로 들어가자고 하며 영아의 가방을 정리하던 도중 B영아가 등원하여 등원 지도를 하려고 현관으로 향하자 교실에 있던 A영아가 갑자기 울고 소리를 지르면서 교사를 따라온다. B영아 등원을 도운 후 A영아를 안아서

달래준다. 그러던 중 C영아가 등원해 다시 현관으로 나가자 교사를 따라오며 두 팔을 뻗는다. A영아가 걱정은 되었지만 다른 영아들도 함께 봐야하는 상황이 화가 나고 조금 짜증이 났다. (교사15, 2일차 ①, 9시 20분)

그 외에도 유아 등원맞이에 있어 교사는 ‘이번 주는 헬퍼 교사 역할이라 마음 편하게 즐겁게 등원 맞이(교사14)’를 하기도 하고, 유아를 통해 전달받은 ‘부모님의 사랑해요 편지에 행복(교사15)’을 느끼기도 한다. 반면, ‘열이 많이 나는 데 유아를 맡기신 어머니를 보며 당황(교사19)’스럽기도 하다.

## 다. 유아 놀이지도

### 1) 유아들이 즐겁게 놀이하는 모습에 뿌듯함을 느끼는 교사

교사가 준비한 활동을 재미있게 하는 유아들의 모습에서 뿌듯해하며 보람을 느낀다. 유아들은 놀이를 통해 자연스럽게 그들의 경험을 반영하며 여러 가지 활동을 준비해 준 교사에게 감사를 표현하고 유아들이 즐겁게 놀이 활동에 몰입하는 모습을 지켜보는 것만으로도 교사들이 만족감과 행복을 느낀다고 했다. 일반인들이 보기에는 사소한 행동일지라도 교사들은 놀이를 관찰하여 필요한 교구, 놀잇감을 보완하는데 유아들은 그러한 교사의 노력을 인정하는 말을 하고 이는 교사에게 보상이 되어 행복감을 느끼게 된다.

유아들과 튜브 풀장에 물을 받아놓고 물놀이를 하였다. 남자 아이들이 바구니에 물을 담아와 내 등에 물을 붓는다. 내가 차가워 소리를 치자 남자아이들이 도망가며 웃는다. 내가 공격한다며 한 아이를 잡아 물을 뿌리자 다른 아이들이 가까이 다가오며 물을 뿌릴 준비를 한다. 아이들의 모습에 행복감이 밀려든다. (교사2, 7일차 ④, 10시 20분)

색 모래를 이용한 미술활동 지도를 하고 있었다. 색 모래를 이용해서 활동을 하며 A가 “느낌이 좋아요. 또 하고 싶어요.” 내가 “그래. 더 해도 돼~ 필요한 만큼 해도 돼.”라고 했다. 그러자 A가 “우와, 선생님 최고! 엄청 재밌어요.”라고 이야기 했다. 별거 아닌 일에 유아가 행복해 하니 내 기분도 행복해 졌다. (교사5, 4일차 ④, 11시)

북아트를 보여주며 선생님이 열심히 만든 거라고 설명해주고 활동을 하려는데 한 유아가 “우와 잘 만들었다.”하며 다른 친구들도 예쁘다 하니 “선생님 힘들었겠다. 감사합니다.” 하면서 인사를 해주었다. 만들 때는 조금 귀찮기도 하고 힘들다는 생각도 했지만 친구들의 한 마디에 그 마음이 싹 사라진 듯하였다. (교사7, 8일차 ②, 13시 30분)

## 2) 유아들의 놀이 파트너로서의 교사

교사들은 자유선택활동 시간에 유아들의 놀이의 파트너가 되어 함께 놀면서 활기와 즐거움을 느끼고 있었다.

자유선택활동 시간에 역할 영역에서 A영아와 B영아가 노는 것을 관찰 하고 있는 중이었다. 교사 팔목에 있는 밴드를 보더니 A영아가 주사기 장난감을 가지고 오더니 “선생님, 여기 아프지? 주사 맞아요.” 하며 주사기로 주사를 하는 시늉을 낸다. 그것을 본 B영아가 오더니 “이건 약입니다.” 하며 입으로 사과 모형을 먹여주는 시늉을 한다. 두 영아가 서로의 모습을 보고 크게 웃는다. 아이들이 선생님과 놀이하는 것을 즐거워하는 모습에 나도 즐거웠다. (교사12, 2일차 ①, 9시 30분)

## 3) 유아들의 갈등상황과 안전사고

교사들이 놀이지도 중 느끼는 부정적인 감정은 유아들이 갈등상황에서 해결이 원만하게 되지 않았을 때와 유아들이 다치는 안전사고를 겪을 때이다.

아침에 물안경과 수영복, 수영모자 등을 비치해 놓았는데 개수가 넉넉지 않아 2개씩 놓았는데 교사가 영아들과 상호작용을 하고 있자 언어영역에 있던 00가 달려왔다. “나도 물안경 쓰고 싶어요.”라고 이야기하지만 이미 다른 친구들이 쓰고 있어서 빌려달라고 이야기하자고 제안했다. 그렇지만 00는 교사의 이야기가 들리지 않는지 소리치며 울었다. 교사는 반복적으로 이야기를 하지만 00는 이미 자신이 갖지 못한 것에 대해 울고... (교사9, 4일차 ③, 16시 15분)

영아들에게 책을 읽어주고 있는데 영아A가 영아B 뒤로 다가가더니 얼굴을 손톱으로 긁었다. 영아B가 울음을 보이고 빨갧게 부어오르자 영아A가 교사들의 움직임을 살피고는 영아B를 뒤로 미는 모습을 보였다. 영아A가 교사들의 움직임을 살피는 모습을 보여 영아A의 움직임을 관찰하고 행동에 놀랐다. 아직은 15개월이고 영아가 기분이 좋을 때, 반가울 때도 순간적으로 손이 나가 영아 A의 행동 수정이 쉽게 고쳐지지 않아 걱정을 하고 있다. (교사10, 5일차 ②, 16시 40분)

그 외에도 유아 놀이지도에 있어 교사는 ‘연수에서 받은 것을 유아들에게 해 줄 수 있어 행복(교사1)’을 느끼기도 하고, ‘공사 후 넓어진 유희실에서 활동적으로 탐색하는 영아를 보며 흐뭇(교사15)’해한다. 반면, ‘영아가 산책을 하다가 다치거나 놀이 중 친구에게 손가락이 물린 경우 부모님께 어떻게 말할지 걱정(교사15)’을 하기도 한다.

## 라. 급식지도

### 1) 영유아의 편식 극복과 올바른 식사태도 형성

교사들이 급식지도 중 뿌듯함을 느낄 때는 영유아가 편식을 극복하고 안 먹던 음식을 잘 먹거나 바른 식사 태도를 보여줄 때였다. 교사가 지도한 식사방법, 식사 태도를 기억하고 이를 따라하는 유아들의 모습에서 교육의 효과를 보며 긍정적 감정을 느끼게 된다.

오늘은 결석생이 많아 한 명 한 명 아이들의 식사를 돌보아줄 수 있었다. 반찬을 잘 먹지 않는 유아들에게 작게 잘라주고 하나씩 먹어보도록 지도하였는데 아이들이 거부하지 않고 잘 먹어주었다. 많이 칭찬해주었더니 더 잘 먹는 모습을 보여 대견한 마음이 들었다. (교사4, 4일차 ②, 12시 40분)

1학기 때부터 밥을 잘 먹지 않는 유아가 있었다. 집에서도 잘 먹지 않아서 걱정인 유아였다. 조금 적응하고 나서는 밥만 먹었는데 오늘은 밥과 반찬을 혼자서 다 먹었다. 너무나도 대견하고 뿌듯하였다. 아직 학기 말이 되지 않았는데 변하는 모습이 보이니 대견하고 자랑스러웠다. (교사5, 9일차 ②, 12시)

식사를 하는 도중 옆에 앉은 영아가 무릎을 치며 “선생님 내가 큰 걸 씹어서 작게 해서 먹었어요.”라고 말한다. 교사가 전날 이야기했던 ‘커다란 음식을 잘게 잘게 작아질 때까지 씹은 후 삼켜야 해.’라는 말을 기억하며 식사 시간에 응용하는 모습을 보니 뿌듯하고 기특한 마음이 들었다. (교사13, 2일차 ②, 12시 30분)

### 2) 식사지도의 어려움

연구에 참여한 교사들 대부분은 급식지도를 하면서 피곤함, 짜증, 걱정, 괴로움, 화를 느낀 경험을 기록하였다. 특히 영아의 경우에는 자기통제능력이 떨어지고 언어적인 의사소통에 한계가 있어서 급식을 제공하는 시간에 교사가 혼자서 여러 영아를 살피는 과정에서 어려움이 있었다. 영유아가 식판을 엮거나 유아를 데리고 화장실에 다녀오는 등 중간에 여러 가지 상황이 있을 수 있기 때문에 부정적 감정을 겪는 경우가 많았다. 또한 교사들은 유아들을 지도하면서 식사를 해야 하는 경우가 대부분이어서 급하게 밥이 어디로 들어가는지도 모르는 상태로 허겁지겁 식사를 마치기도 했다. 또한 가정과의 연계 측면에서 어떤 부모님은 “억지로 먹이지 말아 달라”고 하고 어떤 부모는 가정에서 되지 않는 편식습관 교정을 부탁해서 일관성 있는 식사지도에 어려움이 있다고도 했다.

점심 준비가 시작이 되자 영아들이 점차 울음을 보이기 시작하였다. 영아들에게 점심을 제공하기 위하여 이유식을 식히고 있는데 한 영아가 다리를 붙잡고 울음을 보여 우선 영아에게 조금씩 주려고 하였다. 그런데 다른 영아들도 울음을 보여 영아들에게 이유식을 빨리 식히고 제공해주었다. 영아들이 기본육구 조절이나 상황을 이해 못하기 때문에 영아들에게 점심을 제공하는 시간이 이해는 하지만 정신적으로 힘들게 느껴지는 부분이 있었다. (교사10, 1일차 ②, 11시 30분)

영아들의 점심식사를 지도한다. 밥을 먹는다. 엉덩이를 들어 반쯤 걸친 상태에서 식사를 하는 영아에게 자세를 고쳐주며 밥을 먹을 수 있도록 하였고 계속 자세를 바꾸며 손가락을 들고 다니나 식판을 쏟고 옷과 손에 밥풀이 한가득 묻었고 정리해 주는데 손에 붙는 밥 덩어리를 주물락 대며 손을 비벼 결국 화장실에 가서 씻기는데 너무 힘이 들었다. (교사11, 4일차 ②, 11시 50분)

영아와 함께 식사를 하였다. 식사 중 한 명의 영아가 소변이 마렵다고 하여 화장실에 다녀왔다. 다녀와서 다시 식사를 시작하였는데, 다른 영아가 콧물이 났다고 닦아달라고 하고, 또 다른 영아는 반찬을 더 달라고 하였다. 식사를 하면서 영아들의 식사를 지도하다보니 급하게 식사를 하게 되었다. 또한 앉았다 일어났다를 반복하면서 여러 명의 영아를 돌보며 식사하는 것이 힘들었다. (교사14, 1일차 ②, 11시 30분)

날이 더워지면서 아이들이 점점 밥을 더 잘 먹지 않게 되었다. 평소 채소에 대해 편식이 심하던 유아가 오늘따라 더 밥을 잘 먹지 않아 점심 식사 지도에 애를 먹었다. 다른 아이들도 아직 미흡한 점이 많지만 유난히 손가락질도 어려워하는 유아 때문에 다른 유아들을 좀 더 챙겨주지 못해 속상했다. (교사4, 9일차 ②, 12시 40분)

하원시간이 얼마 남지 않았는데 유아들이 밥을 먹고 있었다. 점심에 김가루 반찬이 나왔는데 유아들이 먹으면서 많이 흘리게 되었다. 치워도, 치워도 계속 나와서 지쳤다. 그 때 다른 반찬을 받으러 나오다가 뛰어가던 친구와 부딪혀서 밥을 었은 유아도 있어서 마음이 지쳤다. (교사5, 7일차 ②, 12시 30분)

그 외에도 유아 급식지도에 있어 교사는 '점심시간에 도와준 에듀케어 선생님으로 인해 평소보다 수월하게 급식지도를 할 수 있었던 것에 대해 감사함(교사3)을 느끼기도 하였으나 다수의 교사들이 '밥을 먹으며 영아들의 식사를 지도하다보니 급하게 식사(교사14)'를 하거나 '회사원처럼 여유롭게 밥도 못 먹고 커피도 못 마신다는 생각에 속상함(교사12)'을 나타내기도 했다.



## 마. 낮잠시간

### 1) 낮잠을 자기 전, 영아들과 나누는 소소한 대화

교사들은 영아들의 낮잠을 유도하고, 낮잠에서 깨우는 과정에서 피로감과 괴로움을 많이 느낀다고 했지만 영아들과 잠들기 직전에 조용히 나누는 소소한 대화 속에서 즐거움을 발견하기도 한다.

낮잠시간으로 분위기 조성하여 수면유도 중이었다. 그러던 중 한 유아가 “선생님 지금은 여름이지요~ 우리 꿈에서 만나서 아이스크림 먹자요~”라고 말하자 다른 유아들도 덩달아 “우리 꿈에 다같이 만나요” “아이스크림 파티해요” “딸기맛 먹어요” “초코맛 먹자요” 등 말하며 선생님 순간 아이들의 말만 들어도 시원한 상상을 하게 되고 더위가 물러가는 느낌을 받으며 잠들기 전까지 킁킁 웃으며 이야기 꽃을 피웠다. (교사21, 1일차 ④, 13시 40분)

### 2) 영아들의 잠투정

영아들 중 잠투정이 심한 경우 지속적으로 교사가 안아주어야 하지만 교사 한 명이 한 명의 영아 이외에도 돌봐야 할 영아들이 있는 데에서 오는 피곤함, 괴로움, 짜증과 같은 부정적 정서가 많이 언급되었다. 특히 기질에 따라 안아주거나 달래주어도 금방 안정되지 않는 영아의 경우 교사는 더욱 지치고 피로감을 느낀다.

낮잠에서 깨어나는데 늦게 잠이 들어서인지 잠투정을 심하게 하였다. 타이르며 말하는데 눈을 꼭 감고 계속 울기만 울고 잠시 시간을 주었더니 더 크게 소리를 지르는 모습을 보였고 주변 친구들이 간식을 먹는데 “울어요”하고 말해주었다. 많이 피곤했지 간식먹고 집에 가자고 하니 등을 돌려 울었고 “안아줄까” 물으니 대답 대신 고개를 끄덕여서 안아주는데 떨어지려고 하지 않아 간식시간 동안 안고 있었다. (교사11, 5일차 ②, 15시 15분)

낮잠시간이 되어 영아들이 자신의 매트를 찾아 자리에 누웠다. 아이들을 토닥여주며 채워주고 있는데, 한 명의 영아가 엄마가 보고 싶다며 울기 시작했다. 큰 소리로 울고, 울음이 멈추지 않아 잠들려고 했던 영아들이 깨어났다. 달래주려고 했지만 밀어내면서 거부하고 더 큰소리로 울었다. (교사14, 2일차 ②, 12시 30분)

### 3) 낮잠을 안자는 영아와의 정적인 활동

교사들은 영아들이 잠이 든 시간을 이용해 부모님들께 각 영아의 하루 생활에 대한 메모를 작성한다. 낮잠을 자지 않는 영아가 있으면 온전히 일에 집중을

하지 못하는 불편함이 있지만 조용한 가운데 영아와 1:1로 정적인 활동을 할 때면 그 영아의 새로운 점을 발견하기도 하고 친밀감이 더 형성되기도 한다.

조용히 선생님이 메모를 적어 내려가고 쉬고 싶은 유아들은 쉬고 정적활동을 하는 유아들은 스스로 정적활동을 하다가 한 00유아가 “선생님은 바빠요. 메모도 적어야하고, 우리를 돌보아야하고, 공부도 맨날 해야 하고”라고 말하여 “선생님이 바빠 보여?”라고 이야기 하였더니 “네. 선생님은 대단해요 나도 커서 선생님이 돼서 선생님을 도울 거예요”라고 말하여 “그래, 선생님을 꼭 도와주었으면 좋겠어”라고 도란도란 이야기를 나누었다. 선생님의 수고를 알아주는 유아들이 너무나 기특하고 고마웠다. (교사19, 1일차 ④, 14시)

그 외에도 유아 낮잠지도에 있어 교사는 ‘낮잠시간에 하원준비 해달라는 부모님에 대한 불만(교사11)’이나 ‘낮잠시간을 활용해 알림장에 답장을 쓰는데 영아들이 깨어나서 압박감(교사14)’을 느끼는 경우도 있었으며, ‘오전에 동적인 활동(물놀이)으로 인한 피로감으로 영아 낮잠시간에 일지작성을 마무리하지 못해 화(교사17)’가 났다는 교사도 있었다.

## 바. 청소 및 환경정비

### 1) 교실 청소와 환경 구성

교사들이 교실 청소를 하면서 느끼는 긍정적 정서는 거의 찾아볼 수 없었지만, 동료 교사들의 도움이 있을 때는 청소나 정리를 하면서도 감사함과 만족감을 느낀다고 하였다. 또한 교실환경 구성 시 유아들의 반응을 기대하면서 교사들은 보람을 느끼고 있었다.

파트너 선생님이 연차휴가를 사용해서 아이들을 통합보육실로 보낸 후에 교실을 청소 하고 있다. 다른 반 선생님들이 오늘 혼자 아이들을 보고 힘들었을 것을 알고는 내가 청소 하고 있는 반으로 들어와서 청소를 함께 도와주어서 너무 고마운 마음이 들었다. (교사17, 5일차 ③, 17시 20분)

평가를 앞두고 있어 전체적인 어린이집 환경판 제작으로 칼퇴근을 못하고 일을 하였다. 시간 연장으로 남아 있는 유아들이 선생님이 제작하는 환경판을 보고는 ‘너무 예뻐요’, ‘멋져요’라고 말해주어 피곤함이 있었지만 기운이 나고 뿌듯함이 더 컸다. 다 완성했을 때 보람을 느꼈다. (교사21, 7일차 ④, 19시 20분)

## 2) 교실 외 다른 구역 청소로 인한 육체적·정신적 피로감

교사들은 자신의 교실 청소뿐만이 아니라 화장실 청소, 구역 청소까지 하면서 부정적 정서를 느끼는 경우가 많았다. 유아들을 위한 수업 준비만으로도 시간이 모자라는 바쁜 일상에서 복도 정비까지 하기를 요구받아 육체적인 피곤함에 짜증과 우울감, 걱정을 느끼기도 했다.

교실청소와 정리 후 화장실 청소여서 열심히 물청소를 시작했다. 시간 맞춰 퇴근할 수 있게 바쁘게 움직였고 오늘 신입원아들의 생활과 전체적인 것, 그리고 아픈 친구들과 결석한 친구들에게 전화를 돌렸다. 그 와중에 도보로 응원하는 반 친구가 하원을 했고 전달사항이 있어 또 바쁘게 전달할 내용을 전달하고 어머니의 말을 들어주고 하다 보니 퇴근시간이 점점 늦어져 피곤했다. (교사11, 2일차 ③, 17시 50분)

화장실에서 청소를 하다가 불현 듯 내일 수업 준비를 다 못한 것에 대해 마음이 급해졌다. 내일 수업에 대한 활동과 재료 등이 준비가 되어야 퇴근을 하는데 퇴근 시간이 늦어지는 것에 대해 속상한 마음이 들었다. 수업을 준비하는데 영유아 교사에게 주어지는 시간이 너무 짧다는 생각도 들고, 다른 기타 업무가 많아 온전히 수업을 준비하는 시간을 가지지 못하는 것에 대한 아쉬운 마음이 들었다. (교사12, 6일차 ③, 17시 30분)

당직이 끝나고 화장실 청소를 하였다. 아침에 일찍 출근하여 당직하고 하루를 보내니 지치고 피곤하였다. 화장실 청소를 마치고 쓰레기봉투를 버리고 나니 너무 힘들었다. 교실 청소를 하기 위해 의자를 정리하면서 의자가 발에 떨어져 너무 아팠다. (교사18, 7일차 ③, 18시 30분)

유아들의 하원준비 마무리 후 교실이며 담당구역 청소를 한다. 낮 동안 유아들과 활동 후 지친 몸으로 아직 끝나지 않은 청소를 시작한다. 넓은 교실 밀고 닦고 교구장 정리, 말은 구역 청소까지 해야 하는 현실에 몸이 천근만근 피곤하고 지쳤다. (교사21, 1일차 ③, 17시 30분)

원장님께서 아기자기한 환경을 좋아하셔서 복도나 계단 등 유치원 곳곳에 모빌 등 장식해야 하는 일이 많다. 몇몇 선생님과 함께 문틀에 모빌을 달고 있었는데, 해야 할 업무는 많은데 해야 할 시간은 없고 바쁜 와중에 갑자기 모빌을 달러 다녀야 하니 참..답답했다. 원장님은 교사들이 바쁜 걸 아시는지 모르시는지 복도 청소나 화분 등에 신경을 쓰라고 하시는데, 교실 챙기기도 바쁘는데 버거운 느낌이 든다. (교사1, 2일차 ③, 14시 30분)

그 외에도 청소 및 환경정비에 있어 교사는 ‘동료 교사들끼리 모여 이야기 나누며 소모품을 정리하니 재미(교사17)’가 있었다고 이야기를 한 교사가 있는 반면 대부분의 교사들은 ‘해야 할 업무는 많은데 복도청소와 화분까지 관리하라

는 원장님에 대한 불만(교사1)과 ‘매년 교재실 위치를 변경해서 오후 내내 교재 교구를 옮기느라 시간 보내는 것에 대한 속상함(교사1)’, 그리고 ‘한 유아의 수족구로 인해 모든 교구를 다 씻고 소독해야 하는 상황에 대한 힘듦(교사12)’을 이야기하였다.

## 사. 하원지도

### 1) 하루일과를 되돌아보며 느끼는 다양한 감정

교사는 영유아들의 하원지도 시 하루일과를 되돌아보며 지켜야 할 약속들에 대해서 이야기 나눈다. 또한 하원시간은 교사로 하여금 하루를 잘 마무리 했다는 안도감을 갖게 하는 동시에 영유아들과의 긍정적 상호작용이 일어나는 시간이기도 하다.

하원준비를 마치고 차 올 시간이 되어 하원하는 친구들과 함께 신발을 신으러 나갔다. 차를 기다리는 동안에 오늘 있었던 일을 이야기 하며 약속하는 시간을 가졌고 대답을 하며 품에 안기기도 하고 하이파이브를 하기도 하며 이야기 나누는 시간을 가졌는데 차에 올라타기까지 연신 손을 흔드는 아이들의 모습에 기운 나고 기뻛고 헤어짐에 아쉬움을 느끼기도 하였다. (교사11, 6일차 ③, 16시)

하원시간이어서 분주하게 준비하는데 한 유아가 집에 가기 싫다고 선생님이랑 더 있고 싶다고 “선생님 집에 갈래요.”라며 이야기를 하자 옆에 있던 다른 유아들이 “나도 선생님 집에 갈래요.”하며 장난이지만 집에 가지 않겠다고 때를 부렸다. 나도 “그래 선생님 집에 꼭 오세요.”하며 받아주고는 하원을 시켰다. 친구들 덕분에 즐겁게 하원준비를 할 수 있었다. (교사7, 9일차 ②, 14시 50분)

### 2) 부모님과 의 면대면 정보교환

교사는 영유아를 직접 데리고 가시는 부모님과 면대면으로 대화를 나누면서 영유아의 기본생활 습관과 기관에서의 학습 태도, 하루일과 중 특별한 에피소드에 관한 내용을 알려드린다. 또한 부모님은 가정에서 나타나는 영유아의 생활태도에 대해 교사에게 이야기함으로써 정보 교환이 이루어진다.

A영아의 하원을 도우며 A영아의 하루 컨디션 및 에피소드를 어머니께 말씀을 드렸다. 그러자 어머니께서 요즘 A영아가 집에서 엄마와 놀이를 하면서 자주 “옹지!”라는 말을 한다고 하시며 선생님이 원에서 이렇게 놀아주시고 격려해주신다는 것을 간접적으로 느낄 수 있었다고 하셨다. 생각지도 못한 어머니의 응원에

왠지 뿌듯하고 앞으로도 영아들과의 긍정적인 상호작용에 힘써야겠다는 생각이 들었다. (교사15, 8일차 ②, 16시)

### 3) 하원지도 시 겪는 어려움

교사는 하원지도 시에 유아들 간에 다툼이 생기는 경우, 부모님이 늦게까지 아이를 데려가지 않아 혼자 남아 있는 아이를 보살피는 경우에는 걱정, 불안, 짜증, 피곤함과 같은 부정적 감정이 들기도 한다.

하원준비를 하는 도중 두 친구가 싸우게 되어 이야기를 나누었다. 다음부터는 장난을 심하게 치지 말라고 좋게 알려주었고 울었던 유아에게 괜찮냐고 물어봐준 뒤 버스 타러 나가라고 했는데 한 유아가 속상하다는 듯이 울먹이면서 나가길래 다시 불러서 이야기를 나누었는데 그래도 속이 상한지 표정이 풀리지 않은 채로 하원을 해서 마음이 불편했다. (교사7, 5일차 ④, 16시 10분)

우리 반 유아가 아직 남아 있었다. 안아주고 이야기를 나누었다. 엄마가 보고 싶다고 집에 가고 싶다고 하여서 슬펐다. 다른 유아들이 대부분 가고 유아가 혼자 남아있어서 마음이 많이 힘들었을 것 같았다. 어린 유아가 엄마가 얼마나 보고 싶고 마음에 상처가 남지 않을까 걱정되었다. (교사5, 6일차 ④, 19시)

그 외에도 교사는 '귀가 지도상황에서 부모와의 갈등으로 인해 곤란함(교사2)'을 느낀 경우도 있었다.

## 아. 회의

### 1) 교사들 간의 효율적인 의견교환이 이루어지는 시간

주로 유아들이 귀가하고 원장, 교사들이 함께 모여 기관의 여러 가지 협의사항을 전달하고 공유하는 회의 시간, 또는 같은 연령을 맡은 교사들끼리 수업계획이나 적절한 교구에 대한 장학을 나누는 회의시간에도 교사들의 감정이 드러나는 사례들이 있었다. 회의시간이 교사들 간에 아이디어를 나누고 전반적인 수업 계획을 효율적으로 하게 되면 뿌듯함과 즐거움을 느낀다고 했다. 동료 교사의 칭찬과 같은 긍정적 피드백 역시 교사가 행복감을 느끼게 하는 요인이 되었다.

한 학기 동안 선생님들과 학습공동체 연수를 하였는데, 오늘 공동 수업을 위한 협의를 하였다. 동 연령 선생님들과 이야기를 하면 항상 즐겁다. 각 반의 특징을 잘 알고, 힘든 점도 누구보다 잘 알기에 마음이 편하다. 오디 노래를 활용해서 무지개 물고기 동화를 아이들에게 들려주기로 했는데, 강당에 모두 모여 선생님이

직접 나와 연기를 하니 아이들이 정말 좋아할 것 같다. 준비하는 내내 설레기도 하고, 함께 하는 선생님들이 있어 즐겁기만 했다. (교사1, 4일차 ③, 15시 20분)

같은 연령 선생님과 주안 최종 회의를 하고 있었다. 주안에 활동을 추가하고 다음주 재료를 준비하였다. 준비하는 과정에서 주안도 잘 짜지고 재료준비도 착착 이루어지는 것 같아서 기분이 좋았다. (교사5, 9일차 ③, 15시)

다음 주 수업에 앞서 교구들을 다른 연령들과 비교하며 소개하는 교구장학을 위한 회의에 참석하기 위해 교사실로 이동하였다. 교사실에서 만2세 교구에 대해 소개를 한 뒤 타 연령 교사들로부터 피드백을 받는 시간을 가졌다. 대체적으로 긍정적이고 흥미롭다는 평가에 기분이 좋아졌다. (교사13, 7일차 ②, 19시)

## 2) 장시간 회의로 인한 피로감

교사는 퇴근 후 나름의 계획을 갖고 있거나 하루일과를 마치고 지쳐 있는 상황에서 회의가 길어질 경우 내용이 좋고, 나쁘고를 떠나서 피곤함과 짜증을 느꼈다.

결론부터 말하자면 17시부터 진행된 회의가 21시에 끝났다. 각 반 특화 계획 및 평가에 대한 다른 반의 의견을 들어 좋은 시간이지만 한 번에 장시간 회의를 하는 것엔 무리가 있었다. (교사 9, 3일차 ④, 20시)

## 3) 회의 중 기관장에 대한 불만

회의 중 교사들의 의견과 상황을 고려하지 않은 기관장의 일방적인 지시는 교사들에게 거부감과 부정적 감정을 일으켰다.

출근 후 교사회의 시간에 원장님께서 9월 30일 다른 어린이집 선생님들과 1박 2일로 글램핑을 가려고 하오니 한 명도 빠짐없이 모두 참석하라는 말씀을 하셨다. 하루가 아닌 주말이 끼어있는 1박 2일 동안은 교사의 의사를 반영하지 않고 원장님 마음대로 정하고 통보하는 방식이 많이 언짢고, 짜증이 났다. (교사17, 10일차 ①, 8시 40분)

교직원 회의가 있는 날인데, 방학 중 업무 분담에 대해 이야기를 하였다. 회의가 어느 정도 끝나고 원장님께서 말씀을 하셨는데, 유치원 청소가 잘 이루어지지 않는 것 같아 교사들도 교실 앞 복도 청소나 복도에 있는 화분 등 환경에 신경을 써달라는 말씀을 하셨다. 원장님 말씀이 맞는 부분도 있고 이해가 가지 않는 것은 아닌데 부담스럽게 느껴졌다. 교실 관리도 버겁게 느껴질 때가 있는데 복도나 계단 청소 그리고 복도에 있는 화분까지 신경을 쓰는 것이 사실 쉽지가 않다. 유치원 교사는 해야 할 일이 너무 많은 것 같다. (교사1, 10일차 ③, 15시 30분)

그 외에도 교사는 회의 중 ‘동료 교사와 마음이 잘 맞고 준비과정 수월해 가벼운 마음(교사14)’ 들기도 하였지만 ‘공간변경 회의 후 몇몇 교사에게 과중한 업무가 쌓여 힘듦(교사1)’을 느끼기도 하였고, ‘협의 없는 공모전 참여 요구(교사 22)’나 ‘교사의 의사 반영하지 않고 행사 잡고 통보하는 원장님에 대한 불만(교사17)’을 가지고 있기도 했다.

## 자. 상담업무

본 연구의 자료수집 기간은 정기적인 부모 상담기간이 아니어서 전화를 통한 상담업무에 대한 사례만이 수집되었다.

### 1) 부모의 긍정적 피드백으로 인한 기쁨

부모로부터 교사의 노고와 돌봄에 대한 감사함과 애정 어린 말을 들을 때 교사는 뿌듯함과 기쁨, 만족감을 느꼈고 영유아들을 더욱 사랑으로 가르쳐야겠다고 다짐하였다.

부모님과 전화 상담을 하였는데, 학기 초에 엄마와 떨어지기 힘들어 많이 울던 유아가 지금은 방학하면 유치원에 못가고, 선생님을 만나지 못해 슬프다고 유치원을 너무 좋아하게 되었다며 이야기를 해주셨다. (교사4, 7일차 ④, 16시)

부모님께서 내일 행사에 대해 문의전화를 주셨다. 행사에 대한 이야기를 하고 오늘 일과 중에 있었던 일을 말씀드렸다. A의 어머님께서 학기 초보다 성장한 모습에 대해 감사해 주셨다. 어머님께서 선생님의 사랑으로 A가 많이 자랐다고 하니 뿌듯하고 더 열심히 해야겠다는 생각이 들었다. 매일매일 더 사랑으로 가르치는 교사가 되어야겠다. (교사5, 3일차 ④, 8시)

낮잠시간에 유아가 열이 나서 어머님께 통화를 드리다가 어머님께서 “저는 \*\*이 쉬게 하고 싶은데, 어린이집 안가면 \*\*이가 절대 안 된다고 해서 열이 나도 괜찮겠지... 하면서 보냈어요. 이럴 땐 어린이집 너무 좋아해도 안 되나 봐요” 라고 말씀하셔서 “\*\*이가 원 생활을 즐거워하고, 애정표현도 많이 하는 편이에요”라고 말하며 웃었더니 “요즘 집회도 많이 하고 휴원 얘기도 많던데 당연하게 생각하는 사람들도 많지만 저는 항상 우리 선생님 편이니까 너무 힘들어하지 마세요.” 라고 말하여 “저도 우리 어머님 항상 응원합니다. 사랑해요~~~”라고 말씀드리며 서로 기분 좋게 전화를 끊었다. (교사19, 4일차 ②, 14시)

## 2) 다른 교육기관과의 비교로 인한 속상함

교사들은 부모님들과의 상담 중 다른 유아교육기관과 현재 기관을 비교하며 이야기하는 것을 들을 때 기분이 좋지 않다. 특히 이전에는 유아가 문제행동을 보이지 않았는데 기관을 옮긴 뒤 폭력적인 행동을 보인다는 같은 부모의 이야기를 들을 때면 교사는 자녀의 문제를 기관의 탓으로만 돌리는 것 같다는 생각을 하게 된다. 또한 유아의 말만 듣고 부모가 상황을 판단하는 경우 교사는 억울한 마음과 서운한 감정이 들기도 한다.

오후에 있었던 전화 상담이 계속 생각이 났다. 어머니는 전 유치원에서는 유아가 때리는 행동을 하지 않았는데 (우리 유치원에) 온 뒤로 아이가 때리는 행동을 한다는 말을 하였다. 아이들을 잘못 지도하고 있다고 이야기 하는듯하여 기분이 좋지 않다. (교사2, 3일차 ④, 17시 30분)

B의 어머니와 상담전화 중이었다. B가 어린이집에서는 밥을 많이 먹어서 좋았는데 유치원은 밥을 조금 준다고 말씀하셨다. 우리는 밥을 먹을 수 있는지 물어보고 더 먹고 싶은지도 항상 확인하며 배식을 했었다. B가 유치원에서는 더 먹을 것 인지 물어보아도 먹지 않고 밥을 남기는 편이었다. 항상 물어봤었는데 집에서 안 찼다고 표현을 하니 서운하였다. (교사5, 8일차 ④, 17시 30분)

## 3) 대처하기 곤란한 부모님들의 요구

교사들은 상담 중 작은 일에 예민하게 반응하는 부모님의 이야기를 듣기도 하고, 부모들끼리의 관계에서 일어난 문제에 교사가 개입하기를 요구하는 부모님과 마주할 때도 있다. 이러한 상황에서 교사는 굉장한 난처함과 곤란함을 느끼며 어떻게 상황을 대처할지 혼란에 빠지기도 한다.

수업 준비를 하고 있었는데 부모님께 전화가 왔다. 어머니께서 카카오톡 그룹방에서 엄마들과의 대화에 대해서 이야기 하셨는데 내가 관여할 수 없는 부분인데 그룹방을 해결해달라고 하셔서 곤란하였다. (교사5, 2일차 ④, 7시 30분)

이전에 유치원 홈페이지에 업로드한 사진에 불만을 갖고 부모가 항의 전화를 하였다. 사진을 올린 취지와 의미에 대해 안내했으나 유치원을 이해하지 못하고 심하게 이야기를 해 나도 화가 나고 짜증이 났다. 3시에 항의 전화를 했던 어머니가 홈페이지에 쓴 글 때문에 다른 어머니도 전화를 하여 불만을 표시하였다. 한 어머니가 다른 어머니에 대한 글을 배려 없이 쓴 상태라 유치원에서도 난감하고 전화 응대하기도 곤란했다. 빨리 집에 가고 싶다는 생각이 들었다. (교사6, 10일차 ④, 18시)



그 외에도 교사는 상담 업무 시 '다친 유아의 어머니가 오히려 교사를 위로해 주어 마음에 위안(교사15)'을 얻기도 하고 '도우미로 오신 어머니님의 응원의 편지에 감동(교사17)'을 받기도 한다. 반면 '자신의 아이의 문제점은 인정 하지 않고 수첩에 불만사항을 쓴 어머니 때문에 속상(교사17)'하기도 하고 '전화 상담에서 목소리가 안 좋은 어머니에게 밝고 상냥하게 통화해야하는 감정노동으로 인해 스트레스(교사12)'를 받기도 한다.

## 차. 야근 및 퇴근

### 1) 퇴근 할 때의 기쁨

하루의 업무를 모두 마치고 퇴근할 때 교사의 감정은 편안함과 즐거움, 행복감이었다. 교사들은 야근을 하지 않고 제 시간에 퇴근하거나 오전 당직으로 일찍 출근해서 일찍 퇴근하는 경우에 긍정적 감정을 느꼈다. 먼저 퇴근하는 발걸음이 무겁지 않도록 원장님이 따뜻한 말로 격려를 해주었을 때 교사는 더욱 기운이 나고 감사함을 느낀다고 했다.

일주일을 마무리 하며 동료 교사들이 퇴근을 준비한다. 먼저 퇴근한 선생님도 계시고 함께 퇴근하려고 동료 교사 두 명과 눈을 맞춘다. 눈에 즐거움이 가득 있다. 얼른 퇴근하자는 신호를 보내고 가방을 쓴다. 칼되는 못했지만 일찍 퇴근할 수 있어 행복하다. (교사2, 8일차 ④, 16시 50분)

일찍 출근한 날로 아이들이 있는 시간에 퇴근준비를 하고 있었다. 가방을 챙기고 옷을 갈아입는 모습을 보고 한 명의 영아가 다가와 "선생님 어디가요?"하고 물어본다. "이제 선생님 집에 가려고"라고 말하자 "가지마요~"하며 다리에 매달리며 웃는다. 퇴근하려는 나에게 매달려 가지말라고 이야기하고 웃는 아이를 보며 왠지 기분이 좋아졌다. (교사13, 2일차 ③, 18시 30분)

퇴근하기 전 원장님께 오늘 있었던 일들에 대해 이야기를 나누며 퇴근 인사를 드렸다. 그러자 원장님께서 "선생님, 오늘 정말 수고 많았어. 많이 힘들었을 텐데 집에 얼른 가서 약 먹고 푹 쉬어."라고 하셨다. 하루가 참 길고 힘들었는데 원장님의 말씀이 감사하고 마음이 위로되어 행복했다. (교사15, 5일차 ③, 17시 40분)

### 2) 야근으로 인한 피곤함과 짜증

해야 할 일이 밀려있을 때 교사들은 야근을 해야만 하는데 특히 몸이 좋지 않을 때는 피곤함과 짜증이 더 밀려온다고 했다.

어제 (공휴일)에도 출근을 해서 유치원 장을 싹 정리하고 치운다고 아침부터 저녁까지 일을 해서 오늘은 일찍 퇴근을 바랬는데 오늘도 정리를 한다고 저녁까지 먹고 늦게 퇴근을 했다. 몸이 피곤하고 지치고 힘드니까 컨디션이 너무 좋지 않았다. (교사7, 10일차 ④, 21시 30분)

원무실에서 업무를 보고 있는데, 계속 되는 야근에 어깨와 목도 아프고 두통이 너무 심했다. 아이들과 있는 시간 외에 종일 앉아서 컴퓨터만 보고 있으니 답답하기도 하고, 다른 회사원들처럼 일을 하다 가끔은 밖에 나가 산책도 하고 커피도 마시며 숨을 좀 고르고 다시 돌아와 일은 한다면 얼마나 좋을까 싶다. 유치원 현관 밖으로는 외출을 달지 않고서는 나가기도 못하고, 하루 업무 시간을 따져보니 평균 13시간은 되는 것 같다. 몸도 아프고, 마음도 무겁다. (교사1, 9일차 ④, 20시 10분)

요즘 잦은 야근에 퇴근 시간이 많이 늦었는데, 숙직 기사님이 불쑥 원무실에 들어오셔서 언제 퇴근하냐고 선생님들이 너무들 한다고 화를 내셨다. 아마도 기사님도 선생님들의 늦은 퇴근에 늦게까지 쉬지도 못하고, 힘이 드셨나보다. 우리도 남고 싶어서 늦게까지 있는 게 아니어서 심신이 지친 상태인데, 기사님의 역정을 들으니 화도 나고 마음이 안 좋았다. 주차장 문도 안 열어주셔서 우리가 직접 열고 집으로 가는데 너무 지치고 마음이 쓸쓸했다. (교사1, 5일차 ④, 21시 45분)

그 외에도 교사는 '야근을 하면 아무도 없는 교무실에서 혼자 효율적으로 밀린 업무를 처리(교사4)'를 할 수 있다는 교사가 있는 반면, 퇴근 5분 전에 서류를 내라고 하시는 원장님 때문에 저녁약속을 취소(교사12)하는 상황이 발생하는 경우, 그리고 '교구제작을 하는데 컴퓨터 사양이 못 따라와서 시간이 지연(교사5)'되어 퇴근이 늦어지는 경우, 또 '평가인증 때문에 야근, 토요일도 출근(교사19)'을 해야 하는 사례도 있었다.

### 3. 소결

유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복감 사례조사 분석 결과를 교사의 일과를 통하여 요약하여 정리하면 다음과 같다. 먼저 교사들은 출근 후 대부분 긍정적인 기분에서 하루 일과를 시작하며 수업 준비를 하고 있다. 등원 시간에는 유아 및 부모님과 긍정적인 상호작용을 주고받으며 행복감을 느끼기도 한다. 그러나 등원 시간에 부모님들의 개별적인 전달사항이 길어질 경우와 분리불안이 심한 유아가 등원할 경우에는 다른 유아의 등원 맞이에 어려움이 있다고 토로하였다. 특히 교사는 여러 명의 유아들을 지도해야 하기에 다른 유아들이 방임될

수 있는 상황에 대한 걱정과 어려움을 가지고 있었다. 자유선택활동시간이나 실외놀이시간에는 유아들이 즐겁게 놀이에 참여하는 모습을 통해서 교사로서의 만족감과 행복감을 느끼고 있었다. 반면, 교사들은 유아들이 놀이 중 안전사고에 대한 염려 및 갈등상황에 대하여 부정적인 감정을 느끼고 있었다. 급식지도 시간에는 유아들이 편식을 하지 않고 바른 식사태도를 보여줄 때 긍정적인 감정을 느꼈다. 그렇지만 대부분의 교사들이 급식지도 시간에 가장 부정적인 감정을 많이 느끼는 것으로 기록되었다. 영아반의 경우 의사소통의 한계로 인한 어려움이 있으며, 교사들의 부족한 식사시간과 가정마다 다른 식습관으로 인하여 일관성 있는 식사지도에 어려움이 있다고 하였다. 낮잠시간에는 낮잠을 자지 않는 영아들과 정적인 활동을 할 때 즐거움이 있다고 하였다. 반면, 잠투정이 심한 영아가 있는 경우와 휴식시간 없이 낮잠시간에도 영아들의 알람장을 작성해야 하는 경우 피로감이 있다고 하였다. 하원지도시간에는 유아들과 함께 하루를 무사히 보냈다는 안도감을 느끼며 부모와 유아의 하루일과에 대하여 정보를 교환하며 부모로부터 교사에 대한 신뢰감을 느낄 때 행복을 느꼈다. 그런데 하원지도 시간 이후에 하원하는 유아들을 돌봐야 하는 상황일 때 교사의 업무가 지연되어 부정적인 감정을 느끼고 있었다. 유아 하원 이후, 교사는 회의 및 상담 업무를 하게 되는데 교사-교사, 교사-부모 간 서로 신뢰와 존중이 느껴질 때 긍정적 감정을 느끼고 있었으며, 회의 시간이 길어지거나 부모가 교사를 신뢰하지 않으며 무리한 요구를 할 때 부정적 감정을 느꼈다. 퇴근시간에는 야근을 하지 않고 제 시간에 퇴근 할 때 행복감을 느꼈으며, 야근을 해야 하는 경우 신체적, 심리적 부정적인 감정을 느끼고 있었다.

전체적으로 교사는 교사라는 직업에 대하여 유아, 부모, 동료 교사 및 원장과 긍정적인 상호작용이 이루어질 때 행복하다고 느끼고 있었다. 반면, 유아들의 안전문제 및 유아, 부모, 동료 교사 및 원장과 부정적인 상호작용이 이루어질 때 심리적 및 신체적 피로감을 느꼈다.

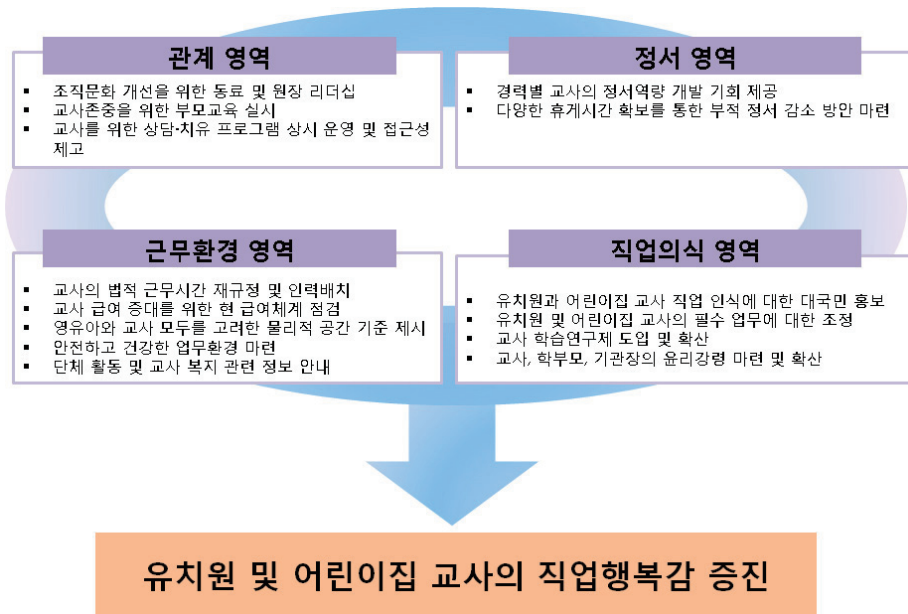
## VI. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안

본 연구는 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 살펴보기 위해 크게 관계, 근무환경, 정서, 직업의식의 네 가지 측면에서 세부 영역별 문항을 구성하였다. 연구 결과 관계, 정서, 직업의식 영역을 구성하는 세부 문항별 직업행복감 정도는 대체로 3점 이상이었던 것에 반해, 근무환경은 3점 이하로 나타나는 경우가 많았다. 교사들도 타 영역에 비해 근무환경 영역의 개선이 필요하다는 응답이 68.8%로 높았다. 특히 일과 개인 삶의 조화, 소득, 단체 활동 영역의 세부 문항은 2점 이하로 매우 낮게 나타나기도 하였다. 이는 유치원 및 어린이집 교사와 관련하여 소득이나 물리적, 행정적 지원 등 근무환경 개선을 위한 연구들이 지속적으로 수행되어 왔음에도 불구하고 실질적으로 현장에서는 여전히 개선의 필요성이 제시되고 있음을 알 수 있다.

이와 더불어 동료교사와의 관계, 원장(감)과의 관계, 부모와의 관계, 영유아와의 관계 등의 관계영역은 타 영역에 비해 가장 높은 직업행복감을 느끼는 영역으로 나타났다. 관계영역의 긍정적 측면은 더욱 부각함으로써 교사가 유치원 및 어린이집 교사로서 직업 행복감을 유지할 수 있도록 하는 방안이 필요할 것이다. 이 외에도 정서와 직업의식에 대한 교사들의 직업행복감과 교사의 경력과 담당 연령반에 따른 차이를 살펴보았다.

이 장에서는 관계영역, 근무환경영역, 정서영역, 직업의식영역에 따라 유치원 교사와 어린이집교사의 직업행복감 증진 방안을 제시하도록 하고, 교사의 직업행복감 지표안을 제안하도록 하겠다.

## 1. 영역별 교사 직업행복감 증진 방안



[그림 VI-1-1] 영역별 교사의 직업행복감 증진 방안

### 가. 유치원 및 어린이집 교사의 관계 증진 방안

#### 1) 조직문화 개선을 위한 동료 및 원장 리더십

선행연구를 분석한 결과 유치원과 어린이집은 효율성 추구, 관계지향적, 교사 간 위계문화, 비효율적 업무 방식, 현재주의적 근무태도, 공적·사적 관계의 혼재, 낮은 처우와 인식의 조직 문화를 지니고 있다는 특징이 있다. 사례 연구 결과에서도 교사들은 원장으로부터의 격려와 칭찬에 민감하게 반응하는 반면, 원장이 교사들의 의견이나 상황을 무시하고 일방적인 지시를 내리는 경우에는 부정적 정서를 느끼게 되는 경우가 많았다. 또한 교사들 간의 협의와 팀워크는 교사들의 행복감에 영향을 주는 것으로 나타났다.

설문조사 결과에서도 원장(감)과의 관계와 부모와의 관계에서 경력 10년 이상의 교사들이 2년 미만의 교사들에 비해 직업행복감이 높게 나타났다. 행복감 지

수를 산출한 결과에서도 유치원 유아반과 어린이집 영아반에서 모두 40세 미만인 교사보다 40세 이상인 교사의 직업행복감 점수가 높은 것으로 나타나, 고경력 교사의 경우 원장(감)과 동료와의 관계에서 많은 경험을 축적하며 문제해결 방법들을 터득한 결과라고 해석할 수 있다. 반면 저경력 교사, 특히 초임교사들은 직장 생활에서 직면하는 관계로 인한 문제들을 다루는데 미숙하며 원장(원감)과의 세대 차이로 인한 관계형성에 어려움을 겪기 쉽다.

그러므로 초임교사, 고경력교사, 원장(원감)이 함께 직업행복감을 높일 수 있는 의사소통 기술, 감정교류 방법을 자격연수나 직무교육을 통해 배우고, 원내 교사워크숍 형식의 연수프로그램을 지원하는 방안 마련이 필요할 것으로 본다.

## 2) 교사존중을 위한 부모교육 실시

교사에 대한 부모들의 신뢰는 교사의 직업행복감에 영향을 주는 요인이다. 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 시행령[일부개정. 2016. 8. 4. 대통령령 제27418호] 제2조의2(교원의 교육활동 보호를 위한 시책 등)에서는 교사의 교육활동을 보호하기 위해 교직원과 학생 및 그 보호자를 대상으로 한 교육을 실시할 수 있다. 또한 부모교육이 의무화됨에 따라 영유아보육법 일부개정 법률안에 의하면 영유아의 보호자는 제34조의4제1항에 따른 비용의 지원을 신청하기 전, 보건복지부장관이 실시하는 양육방법, 보호자의 역할, 영유아의 인권 등에 대한 보호자 교육을 받아야 한다. 따라서 유치원에서는 학부모 오리엔테이션과 부모교육 등을 통해 교사를 존중하고 신뢰하는 부모의 태도가 궁극적으로 영유아의 성장과 발달을 도모한다는 것을 교육할 필요가 있다.

어린이집 교사는 교육활동 보호를 위한 별도의 법안은 없으나, 유치원교사와 보육교사 모두에게 연수(보수교육 포함), 휴가의 권리가 있음을 학부모들에게 미리 공지하여 교사들의 전문성 강화를 위한 의무와 근로시간 외의 개인생활을 보호받을 권리가 있음을 알려주는 것이 필요하겠다. 또한 영유아보육법[2016. 8. 4. 법률 제14001호] 제25조의3(보호자의 어린이집 참관)에 부모가 어린이집에 참관을 요구할 수 있도록 명시하고 있는 것과 보건복지부(2015) 「열린어린이집 가이드라인」에서 부모와 어린이집 교직원이 보육을 위한 협력방안을 제시하고 있는 것을 볼 때, 부모참여 활성화를 통한 교사와 기관에 대한 신뢰 형성과 영유아 발달을 위한 협력 기반 조성이 필요할 것으로 본다.

### 3) 교사를 위한 상담·치유 프로그램 상시 운영 및 접근성 제고

본 연구에서는 유치원 및 어린이집 교사를 대상으로 원아의 부모로부터 모욕적인 말이나 폭행을 직접 경험하거나 보거나 들은 적이 있는 지 알아본 결과 응답자의 21.6%가 ‘그렇다’, 22.8%가 ‘타인이 경험한 것을 보거나 들은 적이 있는 것’으로 나타났다. 이는 전체 응답자의 약 45%에 해당하는 것으로 초중고의 교권 침해에 대한 사회문제와 같이 유치원 및 어린이집 교사 역시 학부모로부터 존중받지 못하는 실태를 보여준다. 또한 이러한 결과는 교사의 직업행복감에 많은 영향을 줄 것이라고 응답한 것을 볼 때 부모로부터의 심리적, 정신적 피해를 입은 교사를 위한 상담 및 치유 프로그램이 마련되어야 할 것이다.

초중고 교사의 경우 학생이나 부모로부터 정신적, 신체적 폭행을 당하는 비율이 높아져 교원 치유센터 운영의 필요성이 대두됨에 따라 ‘교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 시행령[일부개정 2016.8.4. 대통령령 제27418호] 제10조(교원치유지원센터 지정 요건)에 피해교원을 위한 법률 자문과 전문 인력, 상담자문에 필요한 시설 및 장비를 갖추 것을 규정하고 있다. 관할 지역 교육청은 교원의 정신적 피해를 지원하기 위한 교원 치유센터를 설립하여 운영할 것을 권고하고 있다. 그러나 교원치유센터가 현재 4개 지역에만 설치되었고, 유치원교사를 위한 상담 치유프로그램은 소수이다. 한편 육아종합지원센터를 중심으로 보육교직원의 직무스트레스 관리를 위한 집단이나 개별 상담 사업도 실시되고 있으나, 일부 센터에서만 운영되고 있는 중이다.

그러므로 교원치유센터에 유치원 교사를 위한 상담프로그램 개설을 지원하되 평소 퇴근 시간이 늦은 교사들을 위한 ‘방문 치유프로그램 운영’을 통해 교사들의 직업행복감을 높이도록 지원해 줄 필요가 있다. 그리고 시·도 육아종합지원센터에 교사 치유프로그램을 개설하되 저녁이나 주말에 이용 가능하도록 상시 운영하거나 어린이집에 방문해 상담을 실시하는 방안이 적극 검토될 필요가 있겠다.

## 나. 유치원 및 어린이집 근무환경의 증진 방안

### 1) 교사의 법적 근무시간 재규정 및 인력 배치

유치원 및 어린이집 교사의 근무시간에 대해 알아본 결과, 원의 근무시간은 평



균 8.8시간, 실제 근무시간은 9.5시간인 것으로 나타났다. 초과근무 횟수도 2.6회이며, 평균 1.5시간 초과근무를 하는 것으로 나타났다. 주말근무도 한 달 평균 1.3회였으며, 평균 4.9시간 근무하였다. 특히 유치원 교사의 경우 평일 근무시간 및 1회당 평균 초과 근무시간, 주말 근무 횟수가 더 많았고, 주말 근무 1회당 근무시간의 경우에만 어린이집 교사가 유치원 교사보다 약간 더 긴 것으로 나타났다.

유치원 및 어린이집 교사의 법적 근무 시간은 8시간으로 이상의 결과는 유치원과 어린이집 교사의 근무시간이 근로기준법에 명시된 시간을 초과하고 있음을 보여준다. 최근 방과후 과정 운영 유치원은 99.7%로 평일 늦은 시간과 주말에도 운영되고 있다. 물론 방과후 과정 담당 인력이 있으나 교사와 유아의 안전을 위해 교육과정 교사 중 일부는 당번제로 방과후 과정 유아들이 하원할 때까지 원에 머무르는 상황이 반영되었을 수 있다. 그러나 무엇보다 원에서 정한 근무시간 보다 평일과 주말의 초과 근무가 나타나는 원인을 정확히 파악하여 교사의 업무 증대를 감소할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요할 것이다. 교사들이 근무환경 영역 중 '일과 개인의 삶의 조화'에서 낮은 직업행복감을 나타낸 점을 고려할 때 유치원과 어린이집에서 교사의 법적 근무시간을 준수할 수 있도록 업무 효율화가 검토될 필요가 있겠다. 또한 교사의 근무시간 준수를 통해 교사들이 개인의 삶을 향유할 수 있는 시간을 확보해줌으로써 직업행복감을 높여줄 수 있을 것이다.

근로기준법 제50조(근로시간)[일부개정. 2014. 7. 1. 법률 제12325호]는 1주 근로시간을 휴게시간을 제외한 40시간으로 제시하고 있으며, 국가공무원 복무규정 제9조에서도 점심시간을 제외한 40시간을 근로시간으로 규정하고 있다. 그러나 유치원 및 어린이집 교사의 경우 영유아 식사지도를 위해 점심시간이 근무시간에 포함됨에 따라 휴식을 취하지 못하는 상황이다. 이를 개선하기 위해서는 현재 국공립유치원 교사의 근무시간 기준(8시 30분~16시 30분)을 사립유치원교사 뿐만 아니라 어린이집교사에게도 적용하여 준수할 수 있는 규정을 마련하는 것이 필요하며, 유치원과 어린이집의 인력 배치에 대한 기준을 수정하는 방안이 검토될 필요가 있다. 또한 교사들 역시 '탄력적 근로시간제'를 선택할 수 있는 권리가 있음을 알고 실제적인 적용이 가능할 수 있도록 해야 할 것이다. 어린이집의 경우 12시간 운영제이므로, 원의 상황에 따라 두 담임 협력체계를 구축하는 방안도 검토될 필요가 있다(예: 담임교사 1은 7시 30분에서 15시 30분 근무, 담임교사 2는 11시 30분~17시 30분 근무).

또한 사례연구 결과 교사의 대부분이 오후 3시 근무시간 이후 급격히 긍정적



감정이 줄어들고 부정적 감정이 늘어나는 양상이 나타난다는 것을 볼 때, 교사들의 오후 피로감을 해소하기 위한 보조 인력(누리과정 보조교사 등) 배치는 필수적 요소라고 할 수 있다. 현재 누리과정 3반 이상을 운영하는 경우 누리교사 1명을 배치하도록 되어 있으나 근무시간이 4시간이므로 실질적 도움을 위해 보조교사의 근무시간을 5~6시간으로 늘리는 등의 개선이 필요하다.

## 2) 교사의 급여 증대를 위한 현 급여 체계 점검

유치원 및 어린이집 교사의 경우 급여 수준에 대한 직업 행복감이 가장 낮았으며 특히 경력에 따른 차이가 있었다. 2년 미만의 저경력 교사의 경우 2년 이상 경력교사에 비해 만족도가 높은 편이었다. 이는 신입 교사로서 현재 받는 급여수준에 대해 만족도는 높으나 이후 경력이 증가함에 따른 급여 인상이 교사들의 기대수준을 만족시키지 못하고 있는 것으로 볼 수 있다. 또한 교육부가 유아교육법 제25조 제3항에 따라 '2017학년도 유치원비 인상률 산정방법' 고시에서 전체 유치원비를 1% 이내로 인상을 제한함에 따라 사립 유치원의 경우, 원운영과 물가 상승률을 고려했을 때 교사의 급여 상승이 어렵다는 의견이 있었다. 따라서 장기적으로 정부차원에서 교사 급여를 증대시키는 것이 필요하겠지만, 단기적으로는 교사의 급여에 있어 호봉 체계의 적절성, 교육비 인상률 제한의 적절성 등에 대해 객관적인 데이터를 통한 점검이 필요하며, 그 내용이 급여 수준 현실화에 반영되어야 할 것이다.

교사유형별 평균 급여를 살펴본 선행연구(김길숙·문무경·이민경, 2015: 38; 김은설·이진화·김혜진·배지아, 2014: 85-86, 89-90)에서 (국)공립유치원 교사의 기본급 평균은 267만 4천원인데 반해, 사립 유치원교사의 기본급은 164만 4천원으로 조사되었으며, 보육교사 중 국공립 어린이집은 180만 1천원, 직장어린이집은 178만 1천원, 민간어린이집은 127만원, 가정어린이집은 113만 8천원으로 파악되었다. 교사의 경력에 따라 유치원 교사와 어린이집 교사를 비교하면 5년 미만은 약 30만원 정도 유치원교사의 월 평균급여(기본급)가 높으나 10년 이상 경력이 있는 경우는 약 94만 7천원 가량 차이가 나는 것으로 나타났다. 그러나 이는 (국)공립 유치원교사 모두 포함된 수치로, 사립유치원 교사 2,317명의 경력별 호봉의 분포를 살펴보면 10호봉 미만이 47.4%, 10~20호봉이 46.0%이며 20호봉 이상은 소수에 불과했다(김은설 외, 2014: 83). 어린이집 교사 3,903명 중 87.8%가 10호봉 미만이었으며, 국공립, 법인 어린이집만 10-20호봉이 약 16.8-19.5%로 나

타났다(김은설 외, 2014: 88). 이를 9급 공무원의 급여와 비교해 보면(부록 6 참조) 경력에 따라 기본급의 차이는 크지 않으나, 사립유치원 및 어린이집 교사의 소득은 초임단계에서는 다른 직업군과 비교해 유사한 정도이나 경력직으로 올라갈수록 임금의 인상폭이 적어진다는 것을 확인할 수 있으며 이는 고경력 교사들이 계약을 유지하지 못하고 이직을 결심하는 실질적 원인이 되기도 한다.

또한 20대 젊은 시기에 교사로 입문하는 유치원과 어린이집 교사의 특성상 10년 경력자들은 생애주기에 있어 결혼과 출산이라는 변화를 가져오는 시점이기도 하다. 대개 이 시점에 교사직을 그만두고 전업주부가 되거나, 다른 기관(유치원이나 어린이집) 또는 시간 선택제 일자리로 이직하게 되는 경향이 크다.

교사직 역시 경력이 쌓임에 따라 전문성이 높아지고 업무수행 능력이 향상되는 직업군이라고 볼 때, 교사 경력에 따른 임금의 상향조정은 법적인 보호가 필요하며 전문성 높은 교사들이 중도에 탈락하지 않고 경력을 유지할 수 있는 지원 방안에 대한 검토가 필요할 것으로 본다. 최근 동작구는 보육교직원의 투명한 채용 선정 절차 도입과 함께 주임교사-선임교사-원장의 직급체계를 도입해 직급수당(주임 8만원, 선임 12만원)을 지급하고, 승진에 따른 임금인상과 동아리 활동비(30만원)도 지급하는 첫 시도를 하고 있다(한국일보, 2016. 2. 16일자). 이러한 시도는 보육교직원의 직급체계 보완과 직급 수당 등의 지원을 통해 경력 교사들이 전문성을 개발하고 우수한 교사들이 교사직을 유지할 수 있는 동력을 마련해 준다는 점에서 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

또한 유치원과 어린이집 통합에 대한 논의와 실행에 대한 고려점 등을 계획해야 하는 현 시점에서 유치원 및 어린이집 교사의 소득(급여) 차이에 대한 방안 마련을 함께 살펴보는 노력도 필요하겠다. 본 조사 결과 유치원 교사가 어린이집 교사보다 소득을 통한 만족감이 더 높게 나타난 것을 볼 때 자격 통합 외에 소득(급여)의 현재 차이를 어떻게 가져갈 것인지, 급여 수준 결과 데이터를 살펴본 다음에 더욱 정교한 계획이 필요하겠다.

### 3) 영유아뿐만 아니라 교사를 고려한 물리적 공간 기준 제시

최근 육아정책연구소(김은설·박진아·김승진, 2016)가 발간한 「어린이집 설치 기준 개선을 위한 실태조사」에 따르면 조사 대상 어린이집 1,950곳 가운데 교사실이 있다고 응답한 곳은 52.2%에 불과하였다. 본 연구에서도 유치원, 어린이집 선생님의 휴식과 사무를 위한 공간인 교사실과 개인 공간이 없는 경우에 교

사는 영유아의 신체크기에 맞춰진 의자나 바닥에서 작업을 하는 경우가 있었으며, 생리 등으로 인한 피로감이 높을 때도 잠시 편하게 쉴 수 있는 공간조차 없는 것으로 조사되었다. 또한 원의 물리적 공간 중 교사실 및 회의실 등 교사를 위한 공간의 실질적 활용 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 이는 교사실이나 회의실, 휴게실이 없는 경우를 제외한 응답 결과로서 실질적으로는 공간을 갖추고 있으나 활용할 수 있는 시간 부족을 그 원인으로 볼 수 있다.

물론 유치원 및 어린이집은 소규모 시설이 많고 교사를 위한 공간을 확보했음에도 현실적인 필요로 인해 다른 목적으로 전용될 가능성이 큰 것으로 해석될 수 있다. 특히 어린이집 교사가 유치원 교사에 비해 활용가능성이 낮다고 응답한 것으로 보아 어린이집의 경우 소규모 시설이 더 많으므로 이런 결과가 반영되었을 가능성이 있다. 그러나 교사실이나 회의실에서 교사 간 의사소통을 통해 각 반에서 벌어진 문제 상황이나 어려움 등을 함께 해결 할 수 있는 기회가 자연스럽게 생기고, 휴게실에서 피로감을 해소할 수 있다는 점을 감안하면, 교사실과 휴게실의 확보는 교사의 직업행복감을 증진시키기 위해 중요하다.

따라서 유치원이나 어린이집 평가 지표에서 공간 확보 여부만 파악할 것이 아니라, 실질적 활용도를 점검하여 그 여부도 평가점수에 반영하는 방안이 필요할 것이다. 아울러 교사를 위한 화장실 확보 여부, 교실 내 교사용 의자를 두었는지의 여부도 평가 지표에 포함될 필요가 있다. 초등학교의 경우에는 교사용 책상과 의자가 있어 교실 내에서 업무를 처리하고, 학생과 편안한 환경에서 이야기를 나눌 수 있는 것처럼 유치원과 어린이집의 원 내와 교실 내에도 각 교사의 공간을 마련해 업무에 충실할 수 있는 근무환경을 개선하는 것은 직업행복감을 높이는 데 긍정적 효과를 가져 올 수 있을 것이다.

#### 4) 안전하고 건강한 업무환경 마련

교사들도 유치원과 어린이집 업무에서 안전을 보호받을 권리가 있다. 본 조사 결과 업무환경에서의 안전에 관한 질문에 대해 교사들은 보통수준이라고 응답한 경우가 많았다. 이를 자세히 살펴보면 '나는 업무로 인해 목, 머리, 허리, 무릎 관절 등이 아프다'라는 항목은 평균이 3.7점으로 유아교사가 영아교사에 비해 점수가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 유아반 교사가 영아들보다 체격이 크고 많은 수의 유아를 통솔하는 데 쏟는 에너지 소모와 하루일과를 마치고 교실청소를 위해 무거운 책걸상을 옮기는 것이 육체적 피로도를 높이는 원인이

되는 것으로 보인다. '업무 중 휴가시간이 없어 신체적 피로를 느낀다'의 항목은 평균이 3.6점으로 어린이집 영아반 교사 보다 유아반 교사가 더 피로를 느끼는 것으로 나타났다. 이는 유아의 연령이 높아짐에 따라 생활지도뿐만 아니라 교수할 내용들이 증가하게 되고 수업준비에 투자되는 시간과 노력이 더 많아지기 때문인 것으로 볼 수 있다. 또한 이 외에도 학부모 상담, 하원지도, 행사준비 등을 하는 데서 기인한 것으로 보인다.

먼저 유아반 교사들을 위해서는 교실청소로 인해 유아용 의자를 책상에 올려 놓고 내려놓는 반복적인 활동을 해야 하므로 교사의 손목이나 어깨 보호를 위한 효율적인 공간 배치가 요구되며, 교사가 주된 업무에 집중할 수 있도록 청소도우미에 대한 지원을 마련해 주는 것이 보다 적극적인 대책이 될 것으로 본다. 또한 유아반 교사들은 수업을 장시간 이끌어 나가고 여러 명의 유아들을 통솔하며 부모들과의 상담까지 맡아서 해야 하므로, 성대 보호를 위한 발성법과 실내에서 할 수 있는 간단한 스트레칭을 알려주는 등 안전하고 건강한 업무환경 조성을 위한 교사연수도 함께 제공되어야 하겠다. 영아반 교사들의 경우 영아들의 기저귀를 갈고 수시로 안아줘야 하기 때문에 교사의 키 높이에 맞는 기저귀 갈이대 및 손목 아대를 배치하여 사용할 수 있도록 한다. 아울러 교사들에게 물건을 들거나 아기를 안을 때 손목과 허리를 보호할 수 있는 방법을 실습을 통해 알려주는 것이 필요하다.

##### 5) 단체 활동 및 교사 복지 관련 정보 안내 필요

본 조사 결과 교사의 권익을 보호하거나 이익을 대변하는 단체에 가입여부, 지자체 단위의 단체 활동(예. 협의회, 자율장학회, 컨설팅 등), 개인적인 교사 관련 단체(예. 동아리, 커뮤니티, 소규모 연구회) 등의 참여에 관한 행복감 수준은 1.5-1.8점 사이로 가장 낮게 나타났다. 이는 교사들이 각자 자신이 속한 유치원이나 어린이집에 국한되어 직업 수행을 할 뿐 타 기관의 교사들과는 활발한 소통의 기회가 부족하다고 볼 수 있다. 물론 자신이 속한 집단에서 교사로서의 역할을 잘 수행해내는 것도 중요하지만 때로는 교사로서 권익을 보호해주는 단체나 경로를 아는 것은 중요하다. 그러나 유치원 및 어린이집의 경우 유치원의 국공립 유치원의 교원 연합회를 제외하고는 대부분 교사를 위한 단체보다는 원장(감)으로 구성된 연합회 등이 주를 이루고 있는 것이 현실이며, 교사들은 어느 단체가 있는지도 모르는 경우가 많다. 또한 타 기관의 교사와 교류 등의 단체

활동에 참여함으로써 교사 직업 수행에 있어 수업 설계 및 교수 전략 등에 긍정적 도움을 받을 수 있다. 따라서 지자체 단위의 교육청이나 육아종합정보센터에서는 교사 연수를 실시할 때 유치원 및 어린이집 교사를 위한 단체 참여 관련 정보를 안내해야 할 것이다. 특히 어린이집 교사가 유치원 교사에 비해 전체적으로 점수가 낮았음을 고려할 때 어린이집 교사의 단체 활동에 대한 적극적 지원이 필요할 것으로 본다.

## 다. 유치원 및 어린이집 교사의 정서 증진 방안

### 1) 경력별 교사의 정서역량 개발 기회 제공

본 조사 결과, 어린이집 영아반 교사의 긍정감정 점수가 어린이집 유아반이나 유치원 유아반 교사보다 높게 나타났다. 특히 2년 미만의 유치원 유아반 교사들의 부정 정서가 다른 교사들에 비해 높게 나타났는데 이는 초임교사들의 “현실충격(reality shock)”의 결과라고 해석할 수 있다. 초임교사들은 교수현장에서 경험하는 이론과 실제 사이, 예측하지 못한 다양한 학교의 문화 환경, 수업 이외의 과중한 업무로 인해 어려움을 겪게 되며, 교사로서의 자신감을 잃고 동기를 상실함에 따라 교사라는 직업에 대한 부정적 관점을 가지게 된다(김현진, 2012: 152). 이러한 현실충격은 특히 교사경력 3년 이내의 교사들의 교사효능감과 관련이 있는 것으로 나타나(김현진, 2012: 166), 초임교사들을 위한 사회적 지지와 체계화된 교사교육과정 및 다양한 연수 기회가 제공될 필요가 있으며, 선임교사들과 초임교사의 모임 활성화를 통해 현실충격을 극복하는 방안이 함께 검토될 필요가 있다(김현진, 2012: 168). 또한 앞의 선행연구에서 경력직 교사들의 경우 현실충격과 교사효능감과의 관련성이 없는 것으로 나타난 것을 볼 때, 충분한 경력과 경험을 갖춘 교사들에게는 현실충격을 완화할 수 있는 역량이 있음을 가늠하게 해준다.

이상의 결과들을 볼 때, 교사의 경력과 담당 연령반에 따라 교사로서의 직업 행복감을 유지할 수 있도록 긍정적 정서역량 강화를 위한 교사교육이 지원될 필요가 있다.

## 2) 다양한 휴게시간 확보를 통한 부적 정서 감소 방안 마련

### 가) 오후 3시, 한 달에 1회, 행복 외출 '休'

일반 직장인들과 달리 유치원, 어린이집 교사들은 출근 후 기관 밖으로 나가 지 못하고 하루 종일 같은 공간에서 일과를 보내게 된다. 따라서 잠시만이라도 휴식을 취할 수 있는 인력의 조정이 필요하다. 연월차가 있다하더라도 여러 가지 원의 사정상 실제로 사용하지 못하는 경우가 다반사이므로 한 달에 하루, 혹은 만나질만이라도 은행업무나 병원방문, 관공서 업무 등을 볼 수 있도록 배려해준다면 교사의 행복감은 높아질 것으로 보인다.

유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감과 관련하여 부정적 감정 정도를 알아본 결과 대체적으로 2.3-2.8점 정도로 낮은 부정적 감정을 느끼는 반면, 피곤함에 대한 정도는 3.5점으로 상대적으로 높게 나타났다. 사례연구에서도 오후시간에 접어들면서 긍정적 정서가 떨어지고 부정적 정서로 기우는 양상이 보임을 확인할 수 있었다. 이는 영유아들의 등원 후에는 교육·보육과정 실행으로, 영유아들의 하원 후에는 수업 준비, 부모 상담, 등·하원 차량 탑승 및 청소 등으로 쉴 틈이 없는 교사의 일상을 반영하는 지점이라고 볼 수 있다. 따라서 영유아 교사로서 수많은 역할을 수행함에 따른 피로감 감소를 위해서는 가중된 업무를 줄이는 것이 적극적 대안이겠지만 현실적인 어려움이 있다면 차선책으로 기관장은 매일 30분 내외의 티타임을 마련하여 교사가 업무 수행에 따른 어려움과 스트레스를 동료들과 함께 풀며 심리적으로나마 안정을 취할 수 있도록 도와야 할 것이다. 또한 교사들에게 하루 외출을 줌으로써 밀린 은행업무처리, 병원방문 등의 기회를 제공해주는 것이 필요하며 문화 체험을 통한 심신의 휴식으로 부정적인 정서를 이완시키는 것은 교사와 유아 모두에게 긍정적인 영향을 미치는 것이므로 지역 내의 문화기반구축과 연계를 통해 한 달에 한번, 오후 시간 번갈아 외출을 사용할 수 있도록 지원해주는 방안이 보완되어야겠다.

### 나) 점심식사 시간 지원인력 배치 및 부모 자원봉사자 활용제

사례연구 결과에서도 점심시간의 긍정정서가 낮게 평가되는 경향이 있어, 교사들이 영유아의 점심식사지도 시 여러 아이들을 혼자 지도하면서 겪게 되는 어려움을 알 수 있었다. 식사지도는 가정에서 부모들도 지도의 어려움을 겪는 부분으로 올바른 식습관 태도 형성을 위해 가정과 기관의 협력이 무엇보다 중요한 영역



이라고 할 수 있다. 점심식사 시간의 바람직한 운영을 위해서는 각 반당 한 명이 상의 보조 인력이 투입되는 것이 바람직하나, 인력투입으로 인한 예산상 곤란을 해소하고, 가정과의 협력을 위한 방안으로 부모 자원봉사자 활용을 제안한다. 유치원과 어린이집 입소 시 초등학교의 녹색어머니 봉사처럼 점심식사 자원봉사를 분기별 혹은 학기별 1회 의무 참석하도록 소개하고, 취업부모인 경우 자녀의 '점심 지도 외출' 허가제를 도입해 일·가정 양립을 지원해 줄 것을 제안한다.

## 라. 유치원 및 어린이집 직업의식 증진 방안

### 1) 유치원과 어린이집 교사 직업 인식에 대한 대국민 홍보

직업의식의 세부 내용은 대부분 3.74.0점 사이로 높은 반면 금전적 여유가 생겨도 일을 계속할 것이라는 3.3점으로 낮게 나왔다. 이는 경제적으로 여유가 생긴다면 어떠한 직업이든지 일을 하지 않겠다는 것과 경제적으로 여유가 생긴다면 유치원 및 어린이집 교사라는 일을 하지 않겠다는 것으로 구분하여 생각해볼 수 있다. 전자의 경우에는 경제적 여유가 있다면 직업을 갖지 않겠다는 의미임으로 개인의 선택사항으로 볼 수 있다면 후자의 경우는 유치원 및 어린이집 교사 직업의 어떤 부분이 일을 중단하도록 하는 것인가에 대해 생각해볼 필요가 있다. 특히 타 영역에서 직업행복감이 높았던 10년 이상의 고경력 교사와 영아반 교사의 비율이 높다는 것은 다시 한 번 고려해보아야 할 부분이다.

또한 유치원교사와 어린이집교사의 직업행복감을 위해 개선되어야 할 사항으로 부정적 인식에 대한 개선을 꼽고 있어 유치원 및 어린이집 교사에 대한 사회적 인식이 전반적으로 낮다는 현실을 교사들도 인식하고 있음을 보여준다. 타 교사직군에서도 유치원교사와 어린이집교사의 인식도가 낮아 교사에 대한 인식 제고를 위한 홍보 방안이 마련될 필요가 있다.

### 2) 유치원 및 어린이집 교사의 필수 업무에 대한 조정

교사들은 영아의 수면시간 중 일지작성, 등·하원 지도시간의 부모 상담, 청소, 교사회의, 아이들의 활동사진 촬영과 SNS 대화 참여 등 동시에 다양한 업무를 수행해야 하는 상황에 직면한다. 낮잠지도를 하며 잠들기 어려워하는 영아를 돌봄과 동시에 그날의 보육일지 작성을 완료해야 하며, 등·하원지도를 하며 영아를 만나야 하는 시간에 부모님을 대면해야 하고, 근무시간이 지난 후 장시간

의 회의를 하고 나면 그 날의 업무를 미처 마치지 못하는 경우가 많다. 또한 현장학습이나 행사진행을 하며 영유아의 안전을 돌봄과 동시에 아이들의 활동사진을 촬영해 홈페이지나 SNS에 업로드를 하도록 요구받는다.

특히 교사들이 가장 어려움을 겪는 일과시간은 급식시간이었다. 급식지도만으로도 버거운데 유아들이 구토를 하거나 배변실수를 해서 화장실에 따라가 뒤처리를 해주는 등 여러 가지 돌발적 상황이 발생하고 있었다. 따라서 이 시간만이라도 배식세팅이나 유아들의 잔반처리를 도와줄 수 있는 보조 인력의 보충이 요구된다. 또한 가능하다면 짧은 시간이라도 교사가 유아들이 식사 이전 혹은 이후에 개별적으로 식사를 할 수 있도록 배려해줄 필요가 있다.

또한 교실 정리 등은 교사의 업무에 포함되더라도 화장실 청소, 구역청소, 복도 정비, 화분 관리 등까지 교사에게 배정되지 않도록 하여 교사가 보다 교육적인 업무에 집중할 수 있도록 해야 하며, 교사가 화장실을 편히 이용할 수 있도록 한 반면 교사가 한 명으로 배치되는 것을 지양하고, 교사 대 영유아 비율은 점진적으로 감소시켜야 할 것으로 보인다. 더불어 교사가 오전에 차량지도까지 하고 교실에 들어오면 신체적 피로감이 증가하고 영유아와 질 높은 상호작용이 어려워지므로 차량지도 교사를 따로 배치하여 교사의 업무를 줄여 줄 필요가 있다.

무엇보다도 이러한 활동들이 교사의 주요 업무인지 재점검할 필요가 있다. 교사로서 담당반의 교육·보육활동을 준비하고 실행하기 위한 업무를 충실히 수행하기 위해 중복되거나 부가적인 업무는 구분하고 업무분장을 명확히 할 필요가 있다. 사진촬영과 청소는 보조 인력의 도움을 받도록 하며, 회의시간은 근무시간 내에 이루어지도록 하고, 수면지도 중 일지작성이나 등·하원지도 시 부모상담 등 중복되는 활동들은 해당 활동에 충실히 할 수 있도록 정해진 시간에 이루어질 수 있도록 업무를 분리할 필요가 있다.

### 3) 교사 학습연구제 도입 및 확산

행복감 지수 산출결과, 상위학교에의 진학에 대해 허용하는 원 내 분위기는 직업행복감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측된다. 교육부는 모든 교원을 대상으로 교원능력개발평가를 진행[2016. 1. 1. 교육부훈령 제157호 교원능력개발평가 실시에 관한 훈령]하며, 그 결과에 따라 모든 교원은 평가지표별 직무연수, 능력향상연수, 학습연구년특별연수를 실시하고 있다. 평가지표별 직무연수는 평가결과 분석을 통해 교원능력개발 계획을 수립해 15시간 이상의 연수를 받도록



하며, 교원능력개발평가 결과 환산평균이 일정기준 미만인 교원은 교원의 전문성 신장을 위해 단기(60시간 이상), 장기(기본 150시간 이상, 심화 6개월) 연수를 실시하도록 한다. 교원능력개발평가 결과 최상위권에 속하고 교육경력이 5년 이상인 교원을 대상으로 학습연구년 특별연수를 실시하며, 이 기간 동안 급여, 호봉 및 교육경력 100% 인정, 연구비 일부를 지원받는다. 학습연구년특별연수는 공립유치원교사뿐만 아니라 사립유치원 교사에게도 해당되는 지원으로 교사들의 전문성 신장과 직업에 대한 자부심을 고취하기 위해 적극적으로 홍보되고 확대하여야 할 정책이라고 사료된다.

반면 어린이집 교사에 대해서는 전문성을 신장할 수 있는 기회가 충분히 제공되고 있지 못하다. 법적으로 규정된 보수교육마저도 대체교사 지원과 과중한 업무를 사유로 온라인 특별과정으로 대체해 수강하는 실정이다(강은진·김길숙·조혜주, 2016: 11). 그러므로 어린이집 교사들에게 전문성 신장을 위해 학습할 수 있는 권리를 보장해줄 수 있도록 '학습연구 휴가제 도입'을 제안한다(강은진 외, 2016: 85). 승급교육과 직무교육을 받는 연차가 될 경우 지역 담당 군·구청에 학습연구 지원 인력과 비용을 신청해 받을 수 있도록 하고, 어린이집의 의무 사항으로 제시해 주는 규정이 마련될 필요가 있겠다.

특히 전반적으로 직업행복감 점수가 낮게 나타났던 어린이집 유아반 담당교사들에 대해 주목할 필요가 있다. 영아반 담당교사의 경우 특별직무교육 등 직무에 따른 연수가 지원되지만, 유아반 교사들은 신입 교사이며, 유치원교사와 같은 연령대를 담당하게 되면서 비교 대상이 되는 반면, 상대적으로 낮은 처우와 적은 재교육 기회 등이 그 원인이 될 것이라고 해석할 수 있다. 유치원 유아반과 유사한 양상을 띠면서도 전반적인 점수들은 낮아 어린이집 유아반 담당교사들의 직업의식 고취를 위한 다양한 지원이 모색되어야 하겠다.

#### 4) 교사, 학부모, 기관장의 윤리강령 마련 및 확산

유치원 교사와 어린이집 교사의 직업행복감을 높이는 것은 궁극적으로는 행복한 유치원, 행복한 어린이집을 만드는 길이라는 데 인식을 같이 하는 것이 필요하다. 미국의 NAYEC(Feeny, 2012)는 윤리강령을 제정하여 유아교육기관의 구성원들이 공유하도록 하고 있다. 우리나라도 행복한 유치원과 행복한 어린이집을 만들기 위한 윤리강령을 제정·공표하여 서로 협력하는 기관이 될 수 있도록 문화와 인식개선을 위한 노력이 필요한 시점이다.

## 2. 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 지표

### 가. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 지표(안)

본 연구를 통해 제안하는 교사 직업행복감 지표는 다음과 같다.

〈표 VI-2-1〉 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 지표

차원	하위 영역	내용(설문문항)
인적 관계 (70)	동료 교사 (20)	- 나는 동료 교사들과의 생활이 즐겁다. - 나는 동료 교사들과 개인적인 관심사에 대해 이야기를 나눈다. - 나와 동료 교사들은 서로 신뢰하고 존중한다. - 나와 동료 교사들은 도움이 필요할 때 서로 도와주며 협력한다.
	원장 (원감) (20)	- 나는 원장으로부터 직무능력을 인정받고 존중받는다. - 나는 원장으로부터 업무와 관련된 전문적인 도움을 받는다. - 원장은 리더십이 있으며, 상사로서 존경한다. - 원장은 나의 감정을 공감하며 이해해준다.
	부모 (15)	- 나는 우리반의 부모들과 편안한 관계를 유지하고 있다. - 우리반의 부모들은 교사로서의 나를 신뢰한다. - 우리반의 부모들은 나를 격려하고 지지한다.
	영유 아 (15)	- 나는 우리반 아이들과의 생활이 즐겁다. - 나는 우리반 아이들과 편안하고 안정적인 관계를 형성하고 있다. - 우리반 아이들은 나를 좋아하며 잘 따른다.
근무 환경 (80)	근로 시간 (20)	- 우리 원의 근무시간은 잘 지켜진다. - 우리 원의 근무시간은 적당하다. - 수업 연구 등 나의 필요로 인한 초과 및 주말 근무시간은 적당하다. - 나는 퇴근 후 내 가족과 함께 할 수 있는 시간이 확보된다
	일과 개인 삶의 조화 (20)	- 나는 내가 필요할 때 휴가를 쓸 수 있다(예. 병가, 월차 등) - 나는 출퇴근 시간을 융통적으로 조정할 수 있다. - 나는 근무 시간 중 개인이나 가정 일로 1-2시간 외출을 할 수 있다 (예: 병원진료, 관공서 서류제출, 자녀 돌봄 등) - 나는 업무 수행을 돕는 보조 인력 및 행정 직원의 도움을 받을 수 있다.
	소득 (15)	- 나의 보수는 경제적으로 안정감을 주는 수준이다. - 나의 보수는 현재 나의 경력과 능력 수준에 적당하다. - 나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다.
	원의 물리 적 지원 (25)	- 내가 근무하는 기관의 시설은 교사가 교수학습 활동을 하기에 편리하다. - 내가 근무하는 기관에는 수업을 위한 교수학습 자료가 적절하게 구비되어 있다. - 나는 교사실이나 회의실 등 교사를 위한 공간을 활용할 수 있다. - 나는 교사를 위한 휴식공간을 실질적으로 활용할 수 있다. - 나는 교사용 화장실 사용이 용이하다.

(표 VI-2-1 계속)

차원	하위 영역	내용(설문문항)
근무 환경 (80)	업무 환경 (30)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 나는 업무와 관련하여 육체노동을 많이 한다(예. 무거운 짐을 들기, 옮기기 등).</li> <li>- 나는 교육·보육 활동 중 업무로 인해 생리적 욕구를 해결할 시간이 없다(예. 화장실, 양치, 물마시기 등).</li> <li>- 나는 업무로 인해 목, 머리, 허리, 무릎관절 등이 아프다.</li> <li>- 나는 업무로 인해 상해를 입는다(예. 베임, 멍, 넘어지기 등).</li> <li>- 나는 업무로 인해 전염병 감염이 쉽다(예. 눈병, 수족구, 신종플루 등).</li> <li>- 나는 업무 중 휴식시간이 없어 신체적 피로를 느낀다.</li> </ul>
	교사 교육 (20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 나는 유치원 또는 어린이집으로 부터 업무를 수행하는 데 필요한 지식과 교수학습 방법 등을 개선할 수 있는 기회를 제공받는다.</li> <li>- 나는 유치원 또는 어린이집으로 상위학교에 진학하는 것에 대해 허용 받는다(예. 방송통신대학, 전공심화과정, 대학원진학 등).</li> <li>- 나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 유치원 또는 어린이집으로 부터 비용을 지원받는다.</li> <li>- 나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 유치원 또는 어린이집으로 시간을 지원받는다.</li> </ul>
	단체 참여 (15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 나는 교사의 권익을 보호하거나 이익을 대변하는 단체에 가입하여 활동하고 있다(예. 교원노조 등).</li> <li>- 나는 각종 지차체 단위의 단체 활동에 참여하고 있다(예. 협의회, 자율장학회, 컨설팅 등).</li> <li>- 나의 개인적인 교사관련 단체 활동에 참여하고 있다(예. 소규모 연구회, 동아리, 커뮤니티 등).</li> </ul>
직업 의식 와 태도 (40)	직업 의 의미 와 태도 (40)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 나는 교사직을 통해 성취감을 느낀다.</li> <li>- 교사 경력이 쌓이면서 나의 전문성도 향상된다.</li> <li>- 나의 직업은 나의 성장을 돕고 나를 발전시켜 준다.</li> <li>- 나는 직업에 대한 사회적, 도덕적 사명감을 느낀다.</li> <li>- 나는 직업에 보람을 느낀다.</li> <li>- 나는 직업에 자부심을 느낀다.</li> <li>- 나는 내가 하고 있는 일에 대해 가치롭게 생각한다.</li> <li>- 나는 금전적인 여유가 생겨도 이 일을 지속할 것이다.</li> </ul>
정서 (70)	긍정 정서 (35)	<p>* 귀하는 최근 2주간 유치원 또는 어린이집에서 다음과 같은 감정을 느끼셨습니까?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 즐거운</li> <li>- 행복한</li> <li>- 편안한</li> <li>- 뿌듯한</li> <li>- 활기찬</li> <li>- 기쁜</li> <li>- 만족스러운</li> </ul>

(표 VI-2-1 계속)

차원	하위 영역	내용(설문문항)
정서 (70)	부정 정서 (35)	* 귀하는 최근 2주간 유치원 또는 어린이집에서 다음과 같은 감정을 느끼셨습니까? - 불안한 - 짜증나는 - 우울한 - 피곤한 - 괴로운 - 화나는 - 걱정스러운

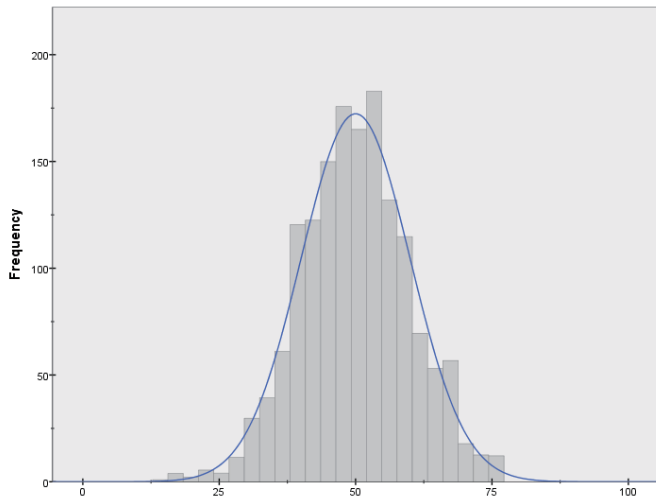
## 나. 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감의 표준점수화 및 활용

본 조사에서 사용된 65개의 문항에 대한 요인분석을 통해 타당성이 확보된 14개의 측정 영역을 대인관계, 근무환경, 정서, 직업의식의 4개 차원으로 범주화 하여, 이를 토대로 유치원 및 어린이집 교사의 행복감 검사척도를 표준 점수화 하여 현장에서 활용할 수 있도록 제안하였다. 본 조사에서 사용된 65개 문항, 14개 영역, 4개 차원은 다음과 같다.

〈표 VI-2-2〉 교사 직업행복감 차원별 구성

차원	척도영역	문항수	비고
대인관계	동료교사와의 관계	4	
	원장(원감)과의 관계	4	
	부모와의 관계	3	
	영유아와의 관계	3	
근무환경	근로시간	4	
	일/개인 삶의 조화	4	
	소득	3	
	원의 물리적 지원	5	
	업무 환경의 안전(건강)	6	역척도화
정서경험	교사교육	4	
	단체참여	3	
	긍정적 정서	7	
직업의식	부정적 정서	7	역척도화
	직업의식	8	

이 척도를 토대로, 표준점수 체계<sup>36)</sup>로 제시하여 현장의 활용도를 높일 것을 제안한다. 본 연구의 결과를 중심으로 T 점수를 산출해 분포도를 살펴본 결과, 정규분포에 근접하는 것으로 나타났다(부록 8 참조).



[그림 VI-2-1] T점수 전체 분포도

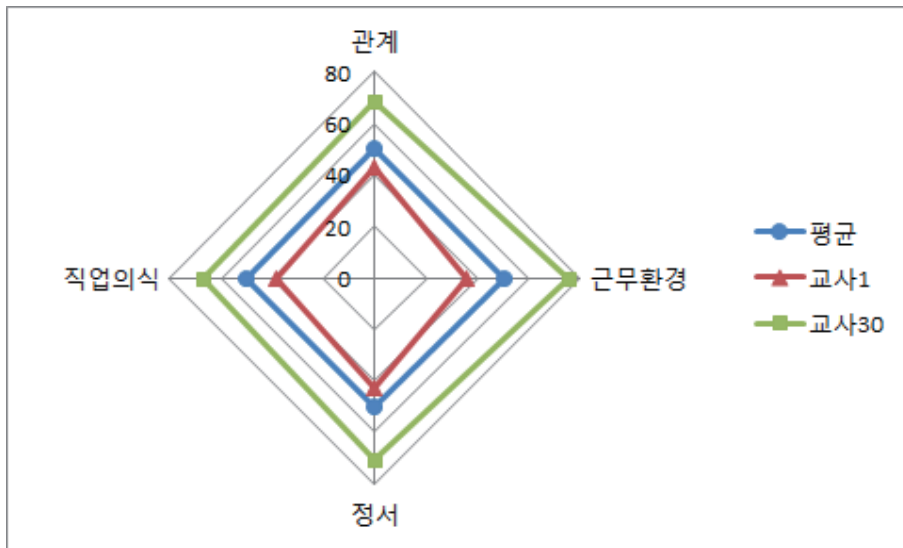
각 영역별로 차원마다 상대적으로 극단적으로 낮은 점수들이 있는 것으로 보이나 대체로 정규분포를 따르고 있음을 알 수 있다(부록 8 참조). T점수로 표준점수화한 전체점수와 차원점수의 내적 일치도 계수는 0.797~0.934로 매우 높게 나타났으며, 구체적 내용은 다음과 같다.

- 
- 36) ① 개별 문항 각각에 대해 표준점수(Z값)을 산출하였다.  
 ② 개별 문항 표준점수의 평균으로 13개 영역별 평균점수 산출하여, 13개 영역 평균점수 각각에 대한 표준점수(Z값)을 산출하였다.  
 ③ 4개 차원에 해당하는 영역별 표준점수의 평균으로 차원 평균 산출한 다음, 4개 차원 평균에 대한 표준점수(Z값)을 산출하였다. 4개 차원 표준점수를 평균 50, 표준편차 10인 T점수를 산출(차원 점수)하였다.  
 ④ 4개 차원 평균점수의 평균으로 전체 평균을 산출하고, 전체 평균에 대한 표준점수(Z값)을 산출하였다. 전체 표준점수를 평균 50, 표준편차 10인 T 점수산출(전체 점수)하도록 하였다.  
 ⑤ 최종적으로 산출된 전체 점수(T점수)의 분포도를 살펴본다.

〈표 VI-2-3〉 전체점수와 차원점수의 내적일치도

표준 척도	내적일치도 계수	하위항목 수	하위항목 내용
전체점수	0.823	4	차원점수
차원1(관계)점수	0.705	4	4개 영역 점수
차원2(근무환경)점수	0.797	7	7개 영역 점수
차원3(정서)점수	0.822	2	2개 영역 점수
차원4(직업의식)점수	0.934	8	9개 문항 점수

각 개별 교사마다 직업행복감의 영역별 T점수를 제시함으로써 개인 프로파일 정보를 제공할 수 있다(그림 VI-2-3 참조). 교사가 직업행복감의 영역 별 평균으로부터 떨어져 있는 거리를 살펴봄으로써, 교사의 직업행복감 증진에 필요한 지원을 제안하는데 활용될 수 있다.



[그림 VI-2-2] 교사 개인별 T 점수 프로파일(예시)

예를 들어, 교사 1번은 관계, 근무환경, 정서, 직업의식의 모든 영역에서 평균보다 낮은 점수를 보이고 있다. 특히 행복감 지수에 영향력이 가장 큰 요인인 근무환경 영역의 점수가 가장 낮아, 교사 1에게 근무여건을 개선을 통해 전반적인 직업행복감을 높일 필요성이 있다. 반면, 교사 30번은 관계, 근무환경, 정서, 직업의식의 모든 영역에서 평균보다 매우 높은 점수를 보이고 있으며, 근무환경

에 대한 점수가 특히 높게 나타나고 있다. 이상과 같이 직업행복감을 표준점수  
화하여 제시함으로써 교사교육과 교사 컨설팅 및 상담지원에 활용할 것을 제안  
한다.

## 참 고 문 헌

- 강문숙(2015). 보육교사의 직무 경험에 대한 질적 연구 - 조직문화를 중심으로. *교육혁신연구*, 25(3), 67-88.
- 강미자(2012). 보육교사의 역할스트레스가 정서적 고갈에 미치는 영향. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 강영숙(2013). 어린이집원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족의 조절효과를 중심으로. 한영신학대학교 대학원 박사학위논문.
- 강은진·김길숙·조혜주(2016). 보육교직원 특별직무교육 개편방안연구. 육아정책연구소.
- 경기도교육청(2013). 교육공무원 인사실무편람(초등). 경기도교육청(<http://www.snja-e.es.kr>).
- 곽희경(2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 구광현·김성숙(2013). 유아교사의 행복감이 창의성과 교수 효능감에 미치는 영향. *유아교육학논집*, 17(2), 287-304.
- 구수연·곽현주·나성식(2006). 사립 유치원 교직문화의 특질에 관한 연구. *한국영유아교원교육학회*, 10(4), 103-124.
- 권석만(2008). 긍정 심리학: 행복의 과학적 탐구. 서울: 학지사.
- 권영호(2008). 사회인구학적 변인의 수준에 따른 교사의 행복도의 차이. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권정윤(2010). 유아교사의 정서지능과 정서노동 및 직무스트레스와의 관계. *유아교육연구*, 30(6), 269-289.
- 김경동·김여진(2010). 한국의 사회윤리: 기업윤리, 직업윤리, 사이버윤리. 서울: 철학과 현실사.
- 김광자(2011). 취업장애인의 직업만족도 영향요인에 관한 연구. 인제대학교 대학원 박사학위논문.
- 김길숙·문무경·이민경(2014). 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방



안. 육아정책연구소.

- 김명소·김혜원·차경호(2001). 심리적 안녕감의 구성개념분석: 한국 성인 남녀를 대상으로. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15(2), 19-39.
- 김명소·한영석(2006). 한국인의 행복지수 공식 개발. 한국조사연구학회 조사연구, 7(2), 1-38.
- 김미진·김병만(2014). 유아교사의 자아탄력성과 행복의 관계에서 조직몰입의 매개효과. 아동교육, 23(4), 143-162.
- 김미희·김낙홍(2015). 어린이집 내 조직 커뮤니케이션이 보육교사의 행복감에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 20(5), 95-115.
- 김시연·오재연(2014). 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 유아교사의 내적변인과 외적변인들 간의 구조분석. 열린유아교육연구, 19(5), 23-50.
- 김연옥(2012). 유아교사의 소진척도 개발 및 타당화. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영은(2014). 어린이집 조직문화가 보육교사의 행복감 및 셀프리더십에 미치는 영향. 유아교육·보육복지연구, 18(4), 319-340.
- 김우영·김응규(2001). 자영업주와 임금근로자의 직업만족도 비교분석. 중소기업연구, 23(3), 29-54.
- 김윤경(2002). 어린이집 보육실의 내부공간계획에 관한 연구: 교구시설을 중심으로. 건국대학교 산업대학원 석사학위논문.
- 김윤주(2005). 보육교사의 직무스트레스와 대처방안 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김윤태(2008). 행복지수와 사회학적 접근법: 돈으로 행복을 살 수 있는가? 행복사회와 문화정책의 방향. 한국사회학회 심포지엄 논문집.
- 김은설·박진아·김승진(2016). 어린이집 설치 기준 개선을 위한 실태 조사. 육아정책연구소.
- 김은설·이진화·김혜진·배지아(2014). 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구분석. 육아정책연구소.
- 김은영(2006). 유치원 교사의 직무 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소.

- 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소.
- 김철환(2010). 교사의 변혁적 지도성과 조직몰입의 관계 연구. 중부대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현미(2010). 유아교육기관의 조직규모 및 학급규모가 교사의 직무만족도와 조직헌신도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현주(2005). 사립유치원 교사 문화의 특질. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현진(2012). 유아교사와 초등교사의 현실충격(Reality Shock)과 교사효능감(Teacher Efficacy)에 관한 연구. 열린유아교육연구, 17(2), 151-173.
- 김혜리·조형숙(2013). 유아교사의 교사 효능감과 대인관계 스트레스가 행복감에 미치는 영향. 한국교육문제연구, 31(4), 275-292.
- 노종희(2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. 교육행정학연구, 19(2), 163-182.
- 문고은(2014). 유아교사의 직업의식·직무만족·조직몰입의 관계 분석. 중앙대학교 대학원 석사학위논문
- 민혜영·윤미정(2011). 영아반과 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 미래유아교육학회지, 18(3), 147-168.
- 박근희(2003). 유치원 교사의 배경변인에 따른 자아개념과 직무만족도에 관한 연구. 한국 교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박성혜·박은주(2014). 유아교사의 교직적성과 행복감과의 관계. 유아교육학논집, 18(6), 165-190.
- 박순호·고은미(2008). 유치원 교사와 보육교사의 경력에 따른 직무수행 비교 연구. 유아교육학논집, 12(6), 195-213.
- 박승규·박진경·조창덕(2015). 지역공동체 행복지표 개발에 관한 연구. 한국지방행정연구원.
- 박영신·김의철(2011). 중년기 성인 남녀의 행복 형성 요인. 인간발달연구, 18(1), 65-108.
- 박은미(2012). 공동체 인식에 비추어 본 어린이집 조직문화 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은혜(2009). 유아교사론(3판). 서울: 창지사.

- 박태준(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과 검증. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 박현옥·이한나(2006). 삶의 질 향상을 위한 일상생활환경의 만족도에 관한 연구. 한국생활과학회지, 15(1), 83-93.
- 박희숙·윤수정(2014). 24시간 어린이집 교사-유아 상호작용이 유아의 감정이입 능력과 타인 이해력에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 21(1), 1-22.
- 보건복지부(2013). 제2차 중장기보육 기본계획.
- 보건복지부(2016). 보육사업안내.
- 삼성경제연구소(2013). 직장인의 행복에 관한 연구.
- 서영숙·김재환(2004). 유치원, 어린이집 유형별 교직원 문화 특성탐구: 근무지역, 소득과 학력 수준을 중심으로. 열린유아교육연구, 9(2), 297-318.
- 서우석(2008). 직업의식 변동에 관한 사회학적 해석: 직업특성의 중요도에 대한 인식을 중심으로. 직업능력개발연구, 11(1), 71-96.
- 서은국·구재선(2011). 단축형 행복 척도(COMOSWB) 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 25(1), 96-114.
- 성지현(2012). 유아의 연령과 놀이 영역에 따른 유아-보육교사 상호작용과 유아 언어 발달과의 관계에 관한 연구. 유아교육연구, 32(4), 229-253.
- 송미선(2014). 유아교사의 행복 관련 연구의 동향분석. 어린이미디어연구, 13(3), 149-169.
- 송순옥·김하중·성연정(2015). 보육교사의 교사효능감이 직무만족도와 행복감에 미치는 영향력. 한국보육학회지, 15(3), 89-107.
- 송은경(2011). 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직몰입 간의 인과적 관계. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 송주연(2014). 유아교사 교수몰입척도 개발 및 타당화. 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- 신동희(2004). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. 호서대학교 대학원 석사학위논문.
- 안경애(2007). 지체부자유학교 교사 직무 스트레스의 양상 및 해소 방안 연구. 대구대학교 특수교육대학원 석사학위논문.
- 오재연·김경란(2015). 생태학 이론 관점에서 본 유아교사의 행복감 연구. 한국유

아교육·보육복지연구, 19(3), 29-51.

오희경(2012). 업무환경이 아동복지 종사자의 소진과 이직의도에 미치는 영향연구. 청주대학교 대학원 박사학위논문.

유희정·이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석, 한국여성개발원.

이경화·심은주(2013). 영유아교사의 영성과 기관 내 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향. 유아교육학논집, 17(2), 219-239.

이리자(2015). 유아교사의 직무만족도, 교사효능감이 유아의 자아존중감에 미치는 영향. 가톨릭관동대학교 대학원 박사학위논문.

이명화(2002). 공·사립 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방안: 스트라빈스키 '봄의제전'을 중심으로. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.

이미화·강은진·박진아·윤재석·조아라·신혜원·신나리(2015). 보육교직원 자격체계 개편 연구. 육아정책연구소.

이민선(2015). 기혼보육교사의 다중역할과 심리적 소진 관계에서 사회적 지지의 매개효과. 배재대학교 대학원 박사학위논문.

이병임(2014). 유아교사의 교사효능감과 정서노동이 소진에 미치는 영향. 한국보육학회지, 14(3), 129-152.

이부심(2009). 요양보호사 교육수료자의 직업의식 및 윤리에 관한 연구. 순천대학교 대학원 석사학위논문.

이분려(1998). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사 효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

이새별·홍성희·황희숙(2015). 유아교육기관의 창의적 역량과 유아교사의 자기효능감 및 교수몰입이 유아교사의 행복에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 22(4), 345-367.

이선경(2015). 유아교사의 교수몰입도에 따른 유아에 대한 상호작용과 유아의 놀이몰입 및 자기효능감. 원광대학교 일반대학원 박사학위논문.

이선경·이민희·김경의(2014). 유아교사의 직무스트레스가 행복감과 조직몰입에 미치는 영향. 어린이문학교육연구, 15(4), 661-680.

이선미·이승미(2013). 영아교사의 정서노동이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향: 정서지능의 조절효과를 중심으로. 열린유아교육연구, 18(6), 153-180.

- 이순자(2002). 초등학교 병설유치원 교직문화의 특징. 유아교육학논집, 6(1), 173-203.
- 이승렬(2007). 노동, 실업 그리고 개인의 행복. 국제노동브리프, 5(4), 108-114.
- 이승은·서현(2012). 유아교사의 어려움에 대한 초임교사와 경력교사의 주관적 이해 분석. 유아교육연구, 32(6), 441-466.
- 이영미(2013). 몬테소리 유아교육기관 교사의 사회적지지, 정서노동 및 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은숙·이경남(2015) 영유아교사의 정서지능이 행복감에 미치는 영향: 직무스트레스 및 교사효능감의 매개효과. 한국보육지원학회지, 11(2), 221-238.
- 이재영(2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이종각(2013). 어린이집 교사가 지각한 보상인식, 정서노동, 직무스트레스, 직무소진 및 조직몰입 간의 관계 구조분석. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이준호(2005). 중등교사 직무스트레스 조사도구 개발. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 이진화(2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이현송(1997). 한국인의 삶의 질: 객관적 차원을 중심으로. 한국사회학, 31(2), 269-301.
- 이형룡·황서현(2015). 호텔 직원의 직업소명의식과 자기주도학습, 혁신행동 및 직무성과의 구조적관계. 외식경영연구, 18(4), 175-200.
- 임갑자(2013). 민간어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 다중몰입에 미치는 영향 : 직무만족의 매개효과를 중심으로. 충신대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 임근식(2012). 지역주민의 삶의 질 인식과 영향요인에 관한 연구. 한국행정과 정책연구, 10(1), 47-89.
- 임승렬·김정림·전방실(2014). 영유아교사의 행복 측정척도 개발 및 타당화 연구. 유아교육학논집, 18(1), 405-431.
- 임애련(2015). 아버지의 결혼만족도, 직업만족도 및 양육참여: 아버지 기질의 조절효과. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 임현수(2009). 중학교 교사의 경력, 학력, 성별에 따른 직무만족도의 분석. 아시

아교육연구, 10(1), 99-122.

장세진·고상백·강동묵·김성아·강명근·이철갑·정진주·조정진·손미아·채창호·김정원·김정일·김형수·노상철·박재범·우종민·김수영·김정연·하미나·박정선·이경용·김형렬·공정옥·김인아·김정수·박준호·현숙정·손동국(2005). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. 대한직업환경의학회지, 17(4), 297-317.

전효정·류미향·고은경(2015). 영유아교사 포괄적 행복척도 개발 연구. 학습자중심교과교육연구, 15(10), 517-545.

정명자·최혜순(2014). 보육교사의 윤리의식과 행복감에 관한 연구. 한국영유아보육학, 88(-), 21-39.

정영근(2012). 직업의 의미와 가치. [강의노트] 직업과 삶(<http://www.kocw.net/home/cview.do?lid=676801>).

정유란(2007). 보육환경이 시설장의 직무만족과 소진에 미치는 영향. 백석대학교 대학원 박사학위논문.

정윤경·박천수·윤수린(2014). 한국인의 직업의식 및 직업윤리. 한국직업능력개발원.

정주영(2013). 대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석. 고려대학교 대학원 박사학위논문.

정현영·전영직(2007). 호텔종사원의 사회적인식이 직업의식과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 한국콘텐츠학회논문지, 7(12), 209-217.

정혜옥·이옥형(2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. 유아교육연구, 31(3), 31-53.

정효정(2002). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구: 정부지원시설과 민간시설간의 비교분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

조성연·백은주·김혜금·권연희·정지나(2011). 한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS)의 표준화를 위한 타당화 연구. 한국가정관리학회지, 29(2), 1-12.

조용환(1999). 질적 연구: 방법과 사례. 서울: 교육과학사.

조혜선(2008). 유치원 교직원 문화 분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

조혜진·박효진(2012). 유아교사의 정서조절전략과 직무소진 및 직무만족의 관계에서 정서지능의 조절효과. 미래유아교육학회지, 19(4), 231-148.

- 차정주·이효림(2015). 유아교사의 소진과 정서노동이 행복감에 미치는 영향. 열린 유아교육연구, 20(2), 375-393.
- 최민수·조다혜(2015). 영유아교사의 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 22(4), 239-256.
- 최승재(2012). 초등교사의 교내 배구운동 참여태도와 조직문화, 조직풍토, 직무만족과의 관계. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 최영희(2015). 유아교사의 정서노동과 직무만족도가 심리적 행복감에 미치는 영향. 상담심리교육복지, 2(2), 1-17.
- 최윤자(2009). 유아교사의 어려움과 조직몰입이 교사의 효능감에 미치는 영향. 대구한의 대학교 대학원 박사학위논문.
- 최윤정(2009). 유아교사의 행복증진 프로그램 개발 연구: Seligman의 강점을 중심으로. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 최정욱(2008). 보육교사의 직무만족도 연구. 건양대학교 대학원 박사학위논문.
- 최혜진·이호필(2015). 유아교사의 행복감과 셀프리더십이 교수몰입에 미치는 영향. 어린이문학교육연구, 16(4), 515-537.
- 탁정화·강현미(2014). 보육교사의 자아존중감과 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향. 유아교육연구, 34(5), 107-128.
- 하승범(2015). 고객행복과 고객만족의 메커니즘 연구. 부산대학교 대학원 박사학위 논문.
- 한종국(2015). 직무특성이 중고령자의 직무만족도에 미치는 영향 연구. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 한종화(2014a). 유아교사의 자아존중감과 전문성 인식이 행복감에 미치는 영향. 유아교육학논집, 18(4), 271-287.
- 한종화(2014b). 유아교사의 행복에 관한 연구-교사 효능감과 협동적 조직문화를 중심으로. 유아교육연구, 34(3), 221-238.
- 홍지명(2015). 유아교사의 행복감 및 자아탄력성과 교사-유아 상호작용 간의 관계 연구. 인문사회 21, 6(3), 591-607.
- 황명진·심수진(2008). 한국의 행복지수 개발. 조사연구, 9(3), 93-117.
- 황해익·탁정화·홍성희(2013). 유치원 교사의 회복탄력성, 교사효능감 및 직무만

죽도가 행복감에 미치는 영향. 유아교육학논집, 17(3), 411-432.

- Allardt, E. (1976). Hyvinvoinnin ulottuvuudet(Dimensions of welfare, in Finnish). Werner Soderstrom Osakeyhtio. Porvoo.
- Anttonen, H., & Räsänen, T. (2009). Well-being at Work - New Innovations and Good Practices. Finnish Institute of Occupational Health Helsinki.
- Argyle, M. (2001). The psychology of Happiness(2nd.) East Sussex, England: Routledge.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2005). Guidelines\_for\_National\_Indicators of subjective Well-Being and Ill-Being. John Templeton Foundation.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). 11 Personality and Subjective Well-Being. *Well-being: Foundations of hedonic psychology*, 213.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being. *Handbook of positive psychology*, 63-73.
- EIU (2005). *The Economist Intelligence Unit's Quality-of-Life Index*. Retrieved July 17, 2005, Retrieved from [http://www.economist.com/media/pdf/QUALITY\\_OF\\_LIFE.pdf](http://www.economist.com/media/pdf/QUALITY_OF_LIFE.pdf)
- EMCO (2010). Quality in Work - Thematic Review 2010, Brussels.
- ETUI (2008). Job Quality in Europe, ETUI-REHS aisbl, Brussels.
- ETUI (2011). Social developments in the European Union 2010. Brussels.
- EUROFOUND (2012a). Trend in job quality in Europe. Publication office of the European Union, Luxembourg.
- EUROFOUND (2012b). Fifth European Working conditions Survey - Overview Report, Publication office of the European Union, Luxembourg.



- EUROFOUND (2013). Quality of Employment Conditions and Employment Relations in Europe. Publication office of the European Union, Luxembourg.
- Feeney, S. (2012). Ethics and the early childhood educator: Using the NAEYC code(2nd ed.). National Association for the Education of Young Children.
- Fujiwara, D., Dolan, P., & Lawton, R. (2015). Creative Occupations and Subjective Wellbeing. Nesta Working Paper.
- Goodman, J. (1987). Factors in becoming a proactive elementary school teacher: A preliminary study of selected novices. *Journal of Education for Teaching, 13*(3), 207-229.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences, 33*(7), 1073-1082.
- Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well being: A study among Dutch teachers. *Journal of occupational and Organizational Psychology, 77*(3), 365-375.
- ILO (2012). Decent Work Indicators: Concepts and definitions. ILO Manual, First edition, Geneva.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology, 1*, 1297-1343.
- Lortie, D. C. (1993). 교직사회: 교직과 교사의 삶 [School teacher: A sociological study] (진동섭역). 서울: 양서원.
- OECD (2011). OECD better life initiative: Compendium of OECD well-being indicators. OECD.
- OECD (2012). Start Strong III: A quality toolbox for early childhood education and care. OECD.
- OECD (2013). OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being.
- OECD (2015). How's Life? 2015 Measuring Well-being, OECD Publishing, Paris.

- OECD (2016). How Good is Your Job? Measuring and Assessing Job Quality.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719 - 727.
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., Kiviniemi, V., & Vertio, H. (2007). Occupational wellbeing of school staff members: A structural equation model. *Health Education Research*, 22(2), 248-260.
- Schiefele, U., Streblov, L., & Retelsdorf, J. (2013). Dimensions of teacher interest and their relations to occupational well-being and instructional practices. (*Journal for Educational Research Online Journal für Bildungsforschung Online*), 5(1), 7 - 37.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2, 3-12.
- UN (2013). World Happiness Report 2013, New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
- UNECE (2009). Employee satisfaction survey. Republic of Macedonia state statistical office.
- UNECE (2015). Handbook on Measuring Quality of Employment, Geneva.
- Veenhoven, R. (2000). The four qualities of life: Ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies*, 1, 1 - 39.
- Vroom, V. H. (1982). Work and motivation (Rev. ed.). Malabar, FL: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Zapf, W. (1984). Welfare production: Public versus private. *Social Indicators Research*, 14(3), 263-274.

Zhongyan, Y. (2015). The Analysis of Kindergarten Teachers' Professional Happiness .International Conference on Management, Computer and Education Informatization.

Zülfü Demirtaş (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069 - 1073.

#### [법령 참고]

법제처 <http://www.moleg.go.kr/main.html>. 법령 내용 중 다음의 법조문을 2016년 검색하여 제시함. 교육기본법(2007). 영유아보육법 시행규칙(2014). 유아교육법(2014). 초·중등교육법(2014). 국가공무원법(2016), 교육공무원법(2016).

#### [인터넷 사이트]

경기도북부육아종합지원센터(<http://gyeongginorth.childcare.go.kr/ccef/centeredc/CenterEdcSl.jsp>, 검색일 2016. 4. 6)

경기도북부육아종합지원센터 “보육교사 행복프로젝트 I”( <http://gyeongginorth.childcare.go.kr/ccef/centeredc/CenterEdcSl.jsp?ccode=0200&flag=Sl&EDCSEQ=4823>, 검색일 2016. 4. 6)

경남도민일보(2015.9.18)어린이집 교사 영화로 힐링(<http://www.idomin.com/?mod=news&act=articleView&idxno=490186>, 검색일 2016. 4. 6)

교육부 홈페이지([http://happyedu.moe.go.kr/happy/bbs/selectBoardArticleInfo.do?bbsId=BBSMSTR\\_00000000205&nttId=2207](http://happyedu.moe.go.kr/happy/bbs/selectBoardArticleInfo.do?bbsId=BBSMSTR_00000000205&nttId=2207), 검색일 2016. 5. 6)

교육정책네트워크 정보센터(<http://www.edpolicy.net/EpnicTrend/Epnic/EpnicTrendViw.php?LstCary=B00802&id=26256&SOURCENAME2=&PageNum=&SearchWord=&SearchMode=&sdate=&edate=&check=&ContCate=&attachId>, 검색일 2016. 4. 6)

국가법령정보센터 홈페이지(<http://www.law.go.kr>, 인출일: 2016. 11. 1)

국가직무능력표준(NCS, 2014)(<http://ncs.go.kr>, 검색일 2016. 5. 15)

국립국어원 한국어기초사전([http://stdweb2.korean.go.kr/search/List\\_dic.jsp](http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp), 검

색일 2016. 3. 14)

금강일보(2016.4.25)공주시, 보육교직원 연찬회 개최(<http://www.ggilbo.com/news/articleView.html?idxno=279710>, 검색일 2016. 5. 6)

금천구육아종합지원센터(<http://www.happycare.or.kr/html/sub/index.php?pno=050101&mode=view&idx=1889>, 검색일 2016. 4. 6)

동작구육아종합지원센터([http://www.dccic.go.kr/bbs/board.php?bo\\_table=s4\\_1&wr\\_id=90&page=2](http://www.dccic.go.kr/bbs/board.php?bo_table=s4_1&wr_id=90&page=2), 검색일 2016. 4. 6)

부산광역시육아종합지원센터(<http://busan.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>, 검색일 2016. 4. 6)

부산광역시육아종합지원센터(<http://busan.childcare.go.kr/ccef/centeredc/CenterEdcSl.jsp?ccode=0200&flag=Sl&EDCSEQ=7357>, 검색일 2016. 4. 6)

부산광역시육아종합지원센터(<http://busan.childcare.go.kr/ccef/centeredc/CenterEdcSl.jsp?ccode=0200&flag=Sl&EDCSEQ=4927>, 검색일 2016. 4. 6)

부산광역시육아종합지원센터(<http://busan.childcare.go.kr/ccef/centeredc/CenterEdcSl.jsp?ccode=0200&flag=Sl&EDCSEQ=5736>, 검색일 2016. 4. 6)

불교공뉴스(2016.5.1)새내기 교사의 교실수업 행복 찾기 여행(<http://www.bzero.com/news/articleView.html?idxno=180792>, 검색일 2016. 5. 6)

시민일보(2016.4.5)순천시, 보육교직원 '행복한 보육교사를 위한 잠깐 멈춤' 워크숍(<http://www.siminilbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=450863>, 검색일 2016. 4. 6)

시민일보(2015.10.13)15일 송파구 보육교사 힐링&행복콘서트(<http://www.siminilbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=417074>, 검색일 2016. 4. 6)

아시아뉴스통신(2016.4.10)경북교육청, 유치원 신규 교사 서포터즈 운영(<http://www.anews.com/detail.php?number=999487&thread=09r02>, 검색일 2016. 5. 6)

아주경제(2016.5.13)행복한 교사! 세상을 바꾸는 보육! 제12회 인천보육인대회 열려(<http://www.ajunews.com/view/20160513095509142>, 검색일 2016. 4. 6)

이뉴스투데이(2016.4.28)남양주시, '보육교직원 힐링의 날' 행사 개최(<http://www.ewestoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=523351>, 검색일

2016. 5. 6)

인천교육소식(<http://ice.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=495&boardSeq=2216227&lev=0&searchType=S&statusYN=W&page=33&ts=news&m=0501&opType=N>, 검색일 2016. 5. 20)

인천일보(2015.11.27)경기도 보육교사와 함께하는 '행복프로젝트-힐링콘서트'(http://www.incheonilbo.com/?mod=news&act=articleView&idxno=675648, 검색일 2016. 4. 6)

제주특별자치도교육청([http://pro.jje.go.kr/board/view.jje?boardId=BBS\\_0000142&menuCd=DOM\\_000000901004000000&startPage=7&dataSid=1261290](http://pro.jje.go.kr/board/view.jje?boardId=BBS_0000142&menuCd=DOM_000000901004000000&startPage=7&dataSid=1261290), 검색일 2016. 5. 20)

제주특별자치도교육청([http://pro.jje.go.kr/board/view.jje?boardId=BBS\\_0000154&menuCd=DOM\\_000000909000000000&startPage=1&searchType=DATA\\_TITLE&keyword=%EA%B7%B8%EB%8C%80%EC%97%AC%2C+%EC%95%84%EB%AC%B4+%EA%B1%B1%EC%A0%95%ED%95%98%EC%A7%80+%EB%A7%90%EC%95%84%EC%9A%94&dataSid=1259275](http://pro.jje.go.kr/board/view.jje?boardId=BBS_0000154&menuCd=DOM_000000909000000000&startPage=1&searchType=DATA_TITLE&keyword=%EA%B7%B8%EB%8C%80%EC%97%AC%2C+%EC%95%84%EB%AC%B4+%EA%B1%B1%EC%A0%95%ED%95%98%EC%A7%80+%EB%A7%90%EC%95%84%EC%9A%94&dataSid=1259275), 검색일 2016. 5. 20)

제주특별자치도 육아종합지원센터(<http://central.childcare.go.kr/ccef/centeredc/CenterEdcSl.jsp?ccode=0200&flag=SI&EDCSEQ=7232>, 검색일 2016. 4. 6)

중부일보(2016.5.17)이천시-市육아종합지원센터, 보육교직원 힐링 음악회(<http://www.joongboo.com?mod=news&act=articleView&idxno=1072949>, 검색일 2016. 4. 6)

중앙육아종합지원센터 홈페이지(<http://central.childcare.go.kr>)에서 2016 보육교직원 인건비 지급기준표 인출(인출일: 2016. 11. 1).

한국교통연구원 보도자료(2013. 9. 11.). 수도권 통근시간 1시간인 직장인 통근행복상실 월94만 ([https://koti.re.kr/inc/board\\_download.asp?board\\_code=news\\_massmedia&board\\_file=3556](https://koti.re.kr/inc/board_download.asp?board_code=news_massmedia&board_file=3556), 검색일: 2016. 4. 6)

한국일보(2016. 2. 16)보육교사가 행복해야 아이들이 즐겁다(<http://www.hankookilbo.com/v/b4030e8d451c4716b2b0cb017caed769>, 검색일: 2016. 5. 6)

UNDP. Human Development Reports(<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>, 검색일 2016. 5. 15)

## Abstract

# Suggesting policy improvements to enhance career happiness of preschool and daycare teachers

Eun Jin Kang, Jeong Sook Kim, Seungjin Kim, Hey Jun Ahn

In this study, preschool and daycare teachers' career happiness is elaborated into different domains and their components are further analyzed. The purpose of the study is to suggest policy plans that can increase the level of career happiness. To perform these tasks, the study first conducted a preliminary investigation with 300 preschool and daycare teachers. Then we investigated 1,543 preschool and daycare teachers to ask about what can boost their career happiness. The qualitative data were also collected 10 times(1-2 times per week) from 9 preschool teachers and 14 daycare teachers(8 from toddler class and 6 from kindergarten class) for two-months period based on daily reconstruction method. These are the following results.

The survey demonstrates that 99% of the teachers are women, 36.2% of them are in their 20's. 11% has less than 2 years of work experience, 23.6% has 2-5 years of work experience, 30.7% has more than 10 years of work experience. 43.3% of them graduated from a community college. The average total working hours is 8.8 hours, but real working hours are found to be average of 9.5 hours, which shows that most teachers are overworked.

Preschool teachers and daycare teachers from toddler and kindergarten class reported relatively high scores in their relationship with their colleagues and young children. Daycare teachers from toddler class reported the highest average scores in the following 4 domains. In general the average score of each question in Working environment domain was lower than the total average score in Relationship domain. The average score for the questions from Career Awareness domain which asked about the teachers' opinions on their job was 3.8 and was quite high. When looking at teacher's feelings

about their jobs for the past 2 weeks, we found that the average score of positive feelings was 3.5 and the average score of negative feelings was 2.7. 68.6% of them reported that Work Environment domain needs improvements to enhance career happiness; 18.7% of them reported that Relationship domain needs improvements; 9.1% reported that Psychological-Emotional domain needs improvements; 3.4% reported that Career Awareness domain needs improvements.

Then the study conducted more analysis in order to deduce the Career Happiness index. According to the final version of the Career Happiness index, to effectively enhance the career happiness of preschool and daycare teachers there needs to be changes in 'Work environment' and 'Career Awareness' domain.

The result of case studies based on daily reconstruction method indicated the average happiness of teachers during their daily schedule. The highest level of happiness was reached during the morning activities, then the next highest level was reached when the work begins in the morning, then when children come to preschool or daycare center, and then during the afternoon activities. On the other hand, the lowest level of happiness was reached during afternoon working hours. The level of happiness was relatively low during lunch hours and during children's pick up time.

It possible to suggest some ways to enhance career happiness of preschool and daycare teachers. First, to improve the overall Relationship domain scores of preschool and daycare teachers, it is significant to figure out the ways to develop leadership programs for colleagues and the director, parent education programs that can increase respect for teacher, and special consulting or therapy programs for teachers. To improve Work Environment domain scores, it is significant to redetermine teacher's working hours and to assign more teachers to a class. It is also important to overhaul the current payment system to raise teachers' salaries, to define the physical space standards not only for young children but also for teachers, to rearrange work environment for more safety, to offer more group activities and to

provide information on teacher's welfare. To improve Emotional domain scores, it is necessary to offer teachers with different work experiences more opportunities to develop emotional competence, and to allow a sufficient break for teachers to regulate their negative emotions. Lastly, to improve Career Awareness domain scores, it is necessary to launch a countrywide awareness campaign promoting the value of the teachers, to make adjustments to teachers' work requirements, to implement and expand a system of sabbatical leave for teachers, and to adopt the code of ethics for teachers, parents and the head of each centers.

At last, this study suggested the Career Happiness Index for teachers and created personal profiles based on the distribution of the total calculated score(T score) to associate them with teacher's education.



## 부록

---

---

- 부록 1. 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 측정도구 공통영역 추출 예시
- 부록 2. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 측정도구
- 부록 3. 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업 행복감 내용
- 부록 4. 삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 내용
- 부록 5. 유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복감 사례조사지
- 부록 6. 직업별 호봉 비교
- 부록 7. 요인분석 결과
- 부록 8. T점수 분포도
- 부록 9. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 설문조사지



# 부록 1. 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 측정도구 공통영역 추출 예시

〈부록 표 III-4-1〉 직무만족도 측정도구 공통영역 추출

구분	a.이분려 (1998)	b.임현수 (2009)	c.최승재 (2012)	d.노종희 (2001)	e.신동희 (2004)	f.조성연 외(2011)	g.박근희 (2003)
도구명	Jorede-Bloom (1989)의 유치원 직무만족도 (ECJSS)	KTO 등의 직무만족도 검사와 같은 관련 문헌분석, 교사면담을 통해 검사 개발	대한교육연합회(1982)의 교사 직무만족도 (KTQ: Korean Teacher Opiniornaire) 수정	교사직무만족 질문지 (Teacher's Job Satisfaction Questionnaire: TJSQ) 개발	Bently와 Remple(1970)의 Purdue Teacher Opinionaire(PTO)와 Jorde-Bloom(1989)의 유치원 직무만족도 측정도구(ECJSS)를 참고로 조성연(2004)이 제작한 것 수정	한국형 보육교사 직무만족척도 (Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale: K-CJSS)	Huang(2001)의 제작한 것을 번역·수정
동료 교사와의 관계	동료 교사와의 관계	인간관계( 동료 교사, 원장, 학생, 부모)	인간관계 만족	동료애	동료 교사와의 관계	동료 교사와의 관계	대인 관계 (동료 교사, 원장, 학생, 부모)
원장과의 관계	원장과의 관계				원장과의 관계	시설장의 기관 운영방식	
부모와의 관계					부모-교사와의 관계	부모와의 관계	
학생과의 관계							
주요 업무	직무 자체 (성취감 포함)	주요업무		업무부담 혁신성 자율성	직무수행	업무량과 시간관리	직무특성 (전문성, 권한)
교직에 대한 개인적 정서	직무에 대한 느낌(성취감)	성취감(보람, 긍정적인 기대, 자기 계발)	교직만족 (보람, 자부심)	교직의식( 보람, 소명감, 자부심, 전문의식)		사회적 인정	성취감 (교수행위에 만족, 사회적 인식, 자부심)
교직에 대한 사회적 인식	유치원에 대한 느낌(자부심 포함)						
근무환경(물리적 환경)	근무 환경	근무환경 (교수 지원, 교육 시설, 근무조건)	행정적 지원	발전성	근무환경 및 시설	근무환경과 복지	직무조건
보수, 복지 (비용)	보수와 승진 기회	보상		보상(보수, 후생복지, 안정)	지지자원 및 복지		

<부록 표 III-4-2> 직무만족도 하위요인별 설문문항 분류체계

영역	하위 요인	세부 요인	설문문항	번호		
인적 환경	대인 관계	동료 교사 와의 관계	• 동료 교사들은 나에게 관심이 있다.	㉠-동료 교사 1		
			• 나는 동료 교사들과 잘 지낸다.	㉠-동료 교사 2		
			• 동료 교사들과 나는 사적인 관심사에 대해 서로 함께 이야기를 나눈다.	㉠-동료 교사 3		
			• 동료 교사들을 서로 알고 지내기가 어렵다.	㉠-동료 교사 4		
			• 동료 교사들은 나의 업무수행에 결정적인 역할을 한다.	㉠-동료 교사 5		
			• 나는 동료 교사들에게 신뢰감을 못 느낀다.	㉠-동료 교사 6		
			• 동료 교사들은 내게 매우 비협조적이다.	㉠-동료 교사 7		
			• 나와 동료 교사들은 생각과 자료를 서로 주고받는다.	㉠-동료 교사 8		
			• 동료 교사들과 나는 경쟁적이다.	㉠-동료 교사 9		
			• 동료 교사들은 나를 격려하고 지지한다.	㉠-동료 교사 10		
			• 나는 학교 교직원들의 경조사에 자발적으로 참여한다.	㉡-17		
			• 나는 동료들과 학교 또는 학년 교육 목표 달성을 위해 상호 협력한다.	㉢-직무만족1		
			• 나는 동료들을 신뢰하고 있다.	㉢-직무만족4		
			• 나는 동료 교사와 교육과정 및 새로운 교수방법에 관한 협의를 즐겁게 한다.	㉢-직무만족15		
			• 나는 어려운 일이 있을 때 동료에게 도움을 청한다.	㉢-직무만족3		
			• 나는 동료들과 친밀하게 지낸다.	㉣-21		
			• 나는 동료들을 좋아한다.	㉣-22		
			• 나는 동료들과 도움을 주고받는다.	㉣-23		
			• 나는 동료들과 생활이 즐겁다.	㉣-24		
			• 교사들은 개인적 또는 직업상의 목표를 달성하기 위해 서로 협조한다.	㉤-직무만족30		
			• 기존의 교사들은 새로운 교사가 들어오면 동료로서 따뜻하게 대해준다.	㉤-직무만족31		
			• 동료 교사들과 일하는 것이 즐겁다.	㉦-20		
			• 동료 교사와 원만한 관계를 유지한다.	㉦-21		
			• 동료 교사들은 어린이집 제반 업무에 협조적이다.	㉦-22		
			• 신입교사는 신입교사를 동료 교사로서 따뜻하게 대한다.	㉦-23		
			• 교사회의는 민주적이다.	㉦-24		
			• 나는 동료 교사들을 이끌어 줄 수 있다는 것에 만족한다.	㉧-직무만족4		
			• 나는 동료와 친밀한 관계를 형성할 수 있는 기회가 충분하다.	㉧-직무만족38		
			원장 (상사) 과의 관계		• 원장은 나의 업무를 존중한다.	㉠-원장 1
					• 원장은 너무 바빠서 내가 어떻게 일을 하고 있는지 모른다.	㉠-원장 2
					• 원장은 내가 하는 일에 지나치게 관여한다.	㉠-원장 3
					• 원장은 나에게 도움이 되는 평가를 제공해 준다.	㉠-원장 4
					• 원장은 나의 의견을 묻는다.	㉠-원장 5
	• 원장은 직무수행 능력이 뛰어나다.	㉠-원장 6				
	• 원장은 의존할 만하지 못하다.	㉠-원장 7				
	• 원장은 내가 새로운 아이디어를 시도하는 것을 격려한다.	㉠-원장 8				
	• 원장은 내가 부적절한 사람이라고 느끼게 만든다.	㉠-원장 9				
	• 원장은 예측불가능한 사람이다.	㉠-원장 10				
	• 교장, 교감은 교직원들의 문제에 관심이 많고 또 귀 기울이려 노력한다.	㉡-16				
	• 교장이나 교감은 교사 평정을 합리적이고 공정하게 하고 있다.	㉡-21				
	• 원장은 보육교사와 직원들과 긴밀한 인간관계를 유지하고자 진심으로 노력한다.	㉢-직무만족1				
	• 원장은 교직원 개개인의 맡은 일에 대해 공정하게 평가하고 격려한다.	㉢-직무만족2				

영역	하위 요인	세부 요인	설문문항	번호	
			• 원장은 내가 맡은 일에 진심으로 관심을 보인다.	㉔-직무만족3	
			• 나는 어린이집의 모든 문제를 원장과 주저하지 않고 상의한다.	㉔-직무만족4	
			• 원장은 교직원들이 가지고 있는 문제에 관심을 가지고 있고, 이런 문제들에 대해 세심하게 배려한다.	㉔-직무만족5	
			• 내가 이 어린이 집을 떠나게 된다 할지라도 지금의 원장에게 늘 감사한 마음을 지닐 것이다.	㉔-직무만족6	
			• 원장은 교사들이 원하는 바를 잘 알고 있다.	㉔-직무만족7	
			• 원장은 공평하고 솔직한 태도로 교사들을 대한다.	㉔-직무만족8	
			• 원장은 나를 편안하게 해준다.	㉔-11	
			• 원장은 내가 직무상 무엇을 바라는지 알고 있다.	㉔-12	
			• 어린이집을 떠나더라도 지금의 원장과 계속 관계를 유지할 것이다.	㉔-13	
			• 원장은 솔직한 태도로 나를 대한다.	㉔-14	
			• 원장은 교사들을 공평하게 대한다.	㉔-15	
			• 어린이집 제반 문제에 대해 원장과 자유롭게 이야기 한다.	㉔-16	
			• 원장은 직무상의 어려움에 관심을 가지고 공감해 준다.	㉔-17	
			• 원장을 존경한다.	㉔-18	
			• 원장의 운영관과 업무처리방식이 적절하다.	㉔-19	
			• 원장은 나의 업무를 존중해 준다.	㉔-직무만족28	
			• 원장은 나에게 도움을 주는 피드백을 준다.	㉔-직무만족31	
			• 원장은 항상 나의 의견을 묻는다.	㉔-직무만족32	
			부모 와의 관계		• 부모들은 학교경영을 이해하고 또 도우려고 한다.
		• 나는 부모들이 교직을 전문적으로 생각하며 교사를 존중한다고 생각한다.			㉔-직무만족23
		• 부모들은 어린이집 상황을 이해하고 도와주려 한다.			㉔-직무만족27
		• 부모들은 어린이집의 교육문제에 관심이 많다.			㉔-직무만족28
		• 부모들과 교사들의 관계는 비교적 원만한 편이다.			㉔-직무만족29
		• 부모들은 나에게 협조적이다.			㉔-25
		• 부모들과의 관계가 편안하다.			㉔-26
		• 부모는 보육교사로서의 나를 신뢰한다.			㉔-27
		• 부모들은 어린이집에 협조적이다.			㉔-28
		• 나의 일은 부모로부터 존경을 받고 있다.			㉔-직무만족20
		• 나는 부모와 편안한 관계를 유지하고 있다.	㉔-직무만족39		
		유아 (학생) 와의 관계		• 내가 가르치는 학생들은 나를 신뢰하고 의지한다.	㉔-18
				• 나는 소풍 및 오락시간 등에서 학생들과 친하게 지낸다.	㉔-19
				• 나는 학생들과 생활이 즐겁다.	㉔-직무만족2
				• 유아들은 내가 가르치는 것을 좋아한다.	㉔-직무만족37
		교직 에 관한 인식	교직 에 대한 인식	• 나는 적어도 2년 이상 우리 유치원에서 근무할 생각이다.	㉔-본인 느낌 1
				• 나는 종종 그만 둘 생각을 한다.	㉔-본인 느낌 2
				• 나는 단지 시간을 때우고 있는 중이다.	㉔-본인 느낌 3
				• 나는 우리 유치원에 대해 자부심을 느낀다.	㉔-본인 느낌 4
• 나는 우리 유치원에서 전념해서 열심히 일하지 못한다.	㉔-본인 느낌 5				
• 나는 업무 시간외에도 노력을 많이 기울인다.	㉔-본인 느낌 6				
• 나는 우리 유치원을 그만 둔 후에 이곳에서 무슨 일이 일어나는지에 대해 신경 쓰지 않을 것이다.	㉔-본인 느낌 7				

영역	하위 요인	세부 요인	설문문항	번호
			• 나는 우리 유치원만큼 좋은 곳을 발견하기 어렵다.	㉠-본인 느낌 8
			• 나는 우리 유치원에서 전념해서 열심히 일한다.	㉠-본인 느낌 9
			• 나는 때때로 이 직업에 발목을 잡힌 느낌이다.	㉠-본인 느낌 10
			• 나의 직무는 사회에 크게 이바지하고 있다.	㉡-1
			• 교사로서 내가 하는 일은 매우 중요한 일이다.	㉡-2
			• 교직은 자신의 능력과 창의력을 발휘할 수 있는 직업이다.	㉡-3
			• 나는 교사로서 많은 보람을 느낀다.	㉡-4
			• 교직은 다른 직업에 비해 안정성이 보장되는 직업이라고 생각한다.	㉡-5
			• 나는 교직 생활에 보람을 느낀다.	㉢-직무만족8
			• 나는 가르치는 일이 재미있다.	㉢-직무만족9
			• 나는 교사로서 자부심을 느낀다.	㉢-직무만족10
			• 나는 학생이나 부모 및 기타 일반인에게 교직이 괜찮은 직업이라고 권유할 수 있다.	㉢-직무만족11
			• 나는 교사의 사회적 신분이 괜찮은 편이라고 생각한다.	㉢-직무만족12
			• 나는 교직을 전문직이라고 생각한다.	㉢-직무만족13
			• 나는 교직이 안정적인 직업이라 여기며 계속 머무르고 싶다.	㉢-직무만족18
			• 나는 학교가 지역사회의 일에 협조해야 한다고 생각한다.	㉢-직무만족24
			• 나는 교직생활에 보람을 느낀다.	㉣-25
			• 나는 가르치는 일이 재미있다.	㉣-26
			• 나는 교사로서 자부심을 느낀다.	㉣-27
			• 나는 교직을 전문직이라고 생각한다.	㉣-28
			• 나는 가르치는 일로부터 오는 긴장과 과로로 인해 보육교사라는 직업을 그만두고 싶을 때가 종종 있다.	㉣-직무만족24
			• 보육교사는 사회적으로 인정받는 직업이다.	㉣-1
			• 다른 사람에게 보육교사라고 당당하게 말한다.	㉣-2
			• 사람들은 보육교사 직을 훌륭한 직업이라고 말한다.	㉣-3
			• 보육교사는 다른 사람에게 권할만한 직업이다.	㉣-4
			• 보육교사는 장래성이 있다.	㉣-5
			• 다른 기회가 주어지더라도 보육교사를 하겠다.	㉣-6
			• 나는 유치원 교사로서 내게 부여되는 책임감에 만족한다.	㉣-직무만족1
			• 나는 내가 가르치는 유아들의 삶에 중요한 변화를 주고 있다.	㉣-직무만족2
			• 나는 유치원 교사로서 다른 사람들에게 봉사할 수 있는 기회에 만족한다.	㉣-직무만족3
			• 나의 직업은 나에게 개인적인 성장을 가져다준다.	㉣-직무만족5
			• 교직경력이 쌓여가면서 나의 전문적 기술도 향상된다.	㉣-직무만족6
			• 나는 유치원 교사로서 발전할 수 있어서 만족한다.	㉣-직무만족8
			• 나는 내 능력과 기술을 발휘할 수 있어서 만족한다.	㉣-직무만족9
			• 나는 잘 수행한 업무에 대해서 자부심을 느낄 수 있다.	㉣-직무만족13
			• 나는 가르치는 일 자체가 좋다.	㉣-직무만족14
			• 가르치는 일은 가치로운 일이다.	㉣-직무만족15
			• 나의 직업은 나에게 성취감을 준다.	㉣-직무만족16
			• 나는 나의 직업에 대한 사회적 인식에 대해 만족한다.	㉣-직무만족17
			• 다른 기회가 주어지더라도 나는 다시 유치원 교사의 길로 선택 하겠다.	㉣-직무만족18
			• 나는 다른 이들에게 유치원 교사가 되라고 권하겠다.	㉣-직무만족19
			• 나는 내가 하고 있는 일에 대해서 가치롭게 생각한다.	㉣-직무만족34

영역	하위 요인	세부 요인	설문문항	번호
		직무 수행	• 나는 내게 업무의 중요한 만큼의 통제권을 갖고 있다.	Ⓐ-직무 1
			• 내가 하는 일은 도전적이고 매력적인 것이다.	Ⓐ-직무 2
			• 나의 일은 부모에게 존경받는 일이다.	Ⓐ-직무 3
			• 나의 일은 잡무가 많다.	Ⓐ-직무 4
			• 교사로서 나의 일은 단조롭다.	Ⓐ-직무 5
			• 나의 일은 창의적이지 못하다.	Ⓐ-직무 6
			• 나의 일을 처리하기에는 시간이 부족하다.	Ⓐ-직무 7
			• 나의 일은 유아들의 삶에 중요한 영향을 미친다.	Ⓐ-직무 8
			• 나의 일은 내가 받은 훈련과 기술을 적용하기 어렵다.	Ⓐ-직무 9
			• 나의 일은 나에게 성취감을 준다.	Ⓐ-직무 10
			• 나는 교재연구, 지도안 작성 등에 부담을 느끼지 않는다.	Ⓑ-6
			• 나는 교외 생활지도를 즐거운 마음으로 나간다.	Ⓑ-7
			• 나는 개인 면담 등을 통해서 학생들을 개별적으로 지도할 수 있어서 즐겁다.	Ⓑ-8
			• 나는 학생들을 가르치는 일이 즐겁다.	Ⓑ-9
			• 나는 교과 및 생활지도 이외의 행정업무를 수행하는 것은 부담스럽다.	Ⓑ-10
			• 나는 수업 개선을 위해 노력하고 있다.	ⓒ-직무만족14
			• 나는 교육과정을 균형 있게 운영하고 있다.	ⓒ-직무만족16
			• 나는 새로운 교수방법을 사용한다.	Ⓓ-9
			• 나는 담당 업무를 창의적으로 처리한다.	Ⓓ-10
			• 나는 혁신적인 아이디어로 업무를 개선한다.	Ⓓ-11
			• 나는 새로운 방식으로 학급을 경영한다.	Ⓓ-12
			• 나는 수업 부담이 과중하다.	Ⓓ-17
			• 나는 학생지도가 힘들다.	Ⓓ-18
			• 나는 사무 처리에 많은 시간을 빼앗긴다.	Ⓓ-19
			• 나는 잡무가 많다.	Ⓓ-20
			• 나는 시간만 나면 연수에 참여한다.	Ⓓ-5
			• 나는 교수, 학습에 관한 토론을 많이 한다.	Ⓓ-6
			• 나는 최신 교육정보를 자주 접한다.	Ⓓ-7
			• 나는 교재 연구를 충실하게 한다.	Ⓓ-8
			• 나는 업무 수행에 있어 간섭을 받지 않는다.	Ⓓ-13
			• 나는 교수·학습에 관한 사항을 자유롭게 대처한다.	Ⓓ-14
			• 나는 교육문제에 대해서 자유롭게 대처한다.	Ⓓ-15
			• 나는 학교 밖으로부터의 요구에 시달린다.	Ⓓ-16
• 나는 보육활동과 별로 관계가 없는 업무나 제도 등으로 고통을 받고 있다.	ⓒ-직무만족13			
• 우리 어린이집에서는 교재교구의 활용과 관리를 위한 절차가 잘 규정되어 있고 효율적으로 운영된다.	ⓒ-직무만족15			
• 내가 담당하는 학급은 수업활동에 적절하도록 정돈되어 있다.	ⓒ-직무만족16			
• 교사들은 지나칠 정도로 사무직원이 해야 할 일을 하도록 요구된다.	ⓒ-직무만족17			
• 영유아들에게 사고가 발생하거나 문제가 생길 때 보육교사직을 그만두고 싶은 생각이 든다.	ⓒ-직무만족18			
• 나는 교재연구나 일일계획안 작성 등에 별로 부담을 느끼지 않는다.	ⓒ-직무만족19			
• 나는 각종 행사에 참여하거나 준비하는 일에 큰 부담을 느낀다.	ⓒ-직무만족21			
• 나는 보육교사로서의 보육활동과 수업준비가 부담되어 직무 외 활동을 하는 데 제한을 받는다.	ⓒ-직무만족26			
• 교사들은 출선수범해서 맡은 바 일을 한다.	ⓒ-직무만족32			
• 교사들은 창의성을 발휘해서 수업을 진행한다.	ⓒ-직무만족33			

영역	하위 요인	세부 요인	설문문항	번호			
물리 적 환경			• 보육활동 이외의 업무가 많다.	f-29			
			• 장시간 근무로 수업준비 시간이 부족하다.	f-30			
			• 각종 행사로 인해 준비할 것이 많다.	f-31			
			• 나의 업무량은 적당하다.	f-33			
			• 외부 행사동원 등 보육활동과 관계없는 업무 때문에 힘들다.	f-34			
			• 나는 직무를 수행하는 과정에서 새롭고 보다 나은 방법을 계발시킬 수 있다.	g-직무만족7			
			• 나는 수업관련 업무를 조절할 수 있다.	g-직무만족10			
			• 나는 유치원 교사로서 내가 원하는 방식대로 가르칠 수 있어서 만족한다.	g-직무만족11			
			• 나의 수업관련 업무는 도전해 볼 만하다.	g-직무만족12			
			• 나의 근무일정은 융통성이 있다.	g-직무만족21			
			• 나의 업무는 나의 능력에 적합하다.	g-직무만족22			
			• 나는 업무를 판단할 수 있는 자율권이 있다.	g-직무만족29			
			• 나는 업무에 대한 의사결정의 기회가 있다.	g-직무만족30			
			• 나는 직무를 잘 수행한 경우 격려를 받는다.	g-직무만족33			
					근무 환경	• 나는 일하는 시간을 융통적으로 조정할 수 있다.	a-환경 1
						• 우리 유치원은 교사와 유아의 비율이 적당하다.	a-환경 2
						• 나는 항상 내가 필요로 하는 물건이 어디에 위치하고 있는지 안다.	a-환경 3
						• 나는 교사로서 직업에 대해 답답함을 느낀다.	a-환경 4
						• 내가 일을 좀 더 잘하기 위해서는 새로운 설비와 자료가 필요하다.	a-환경 5
						• 근무 환경에 실내장식이 되어야 한다.	a-환경 6
						• 근무환경은 청결에 대한 나의 기준을 만족시켜준다.	a-환경 7
						• 나는 사적인 대화를 나눌 수 있는 장소를 발견하기 어렵다.	a-환경 8
						• 유치원의 정책과 절차는 명료하다.	a-환경 9
						• 우리 유치원은 소란스럽다.	a-환경 10
						• 교실설비는 다양한 교수활동을 할 수 있도록 잘 구성되어 있다.	b-11
						• 나는 교사 연수의 질과 그 다양성에 대하여 만족한다.	b-12
						• 학교의 제반시설은 교사가 교수학습 활동을 하기에 편리하게 되어 있다.	b-13
						• 학교에서는 학교경영진의 우호적이고 발전적인 장학지도가 이루어지고 있다.	b-14
						• 교육 자료와 비품 및 소모품 등은 필요한 만큼 잘 지급되고 있다.	b-15
						• 우리 학교의 시설은 교수활동에 편리하도록 되어 있다.	c-직무만족5
						• 우리 학교에서는 우호적이고 발전적인 장학지도가 이루어진다.	c-직무만족6
						• 우리 학교는 교육 자료와 비품을 적절히 공급하여 준다.	c-직무만족7
						• 나는 우리 학교가 근무하기에 좋다고 생각한다.	c-직무만족19
• 우리 학교는 교사를 위한 후생 복지시설과 정책이 잘 갖추어져 있다.	c-직무만족20						
• 우리 어린이집의 제반 시설은 다른 어린이집보다 좋은 편이다.	c-직무만족9						
• 우리 어린이집의 주변 환경은 비교적 교육적이다.	e-직무만족10						
• 우리 어린이집의 교육시설은 낙후되어 있다.	e-직무만족11						
• 우리 어린이집은 교사의 의욕을 떨어뜨릴 만큼 시설이 빈약하다.	e-직무만족12						
• 우리 어린이집은 교사실이나 회의실 등 교사를 위한 공간이 충분하다.	e-직무만족14						
• 우리 어린이집에서는 교재 연구의 자율성이 보장되어 있다.	e-직무만족20						
• 우리 어린이집이 속해 있는 이 지역사회의 제반요소는 교사를 돕기보다는 괴롭히는 일이 더 많다.	e-직무만족22						
• 우리 어린이집의 근무조건은 교사들에게 편리하게 되어있다.	e-직무만족23						
• 우리 어린이집에서는 교육 자료와 비품이나 소모품을 필요한 때에 알맞게 공급해 준다.	e-직무만족39						



영역	하위 요인	세부 요인	설문문항	번호	
			• 우리 어린이집의 제반 시설은 영유아를 보육하기에 적합하다.	(f)-35	
			• 우리 어린이집에서는 교육 자료와 비품, 소모품을 제때 공급해 준다.	(f)-36	
			• 우리 어린이집의 교재교구 활용과 관리는 효율적이다.	(f)-37	
			• 내가 담당한 학급의 보육실은 보육 활동을 수행하기에 적합하다.	(f)-38	
			• 우리 어린이집은 보육교사의 새로운 교육적 시도를 격려한다.	(f)-39	
			• 우리 어린이집에서는 소신껏 보육 활동을 수행할 수 있다.	(f)-40	
			• 나는 즐거운 환경에서 근무하고 있다.	(g)-직무만족23	
			• 학급의 원아 수는 적당하다.	(g)-직무만족24	
		보수 및 복지		• 나의 보수는 적당하다.	(a)-보수 1
				• 나의 보수는 경력과 능력을 고려해 볼 때 공정하다.	(a)-보수 2
				• 나의 보수는 동료 교사들과 비교해 볼 때 공정하다.	(a)-보수 3
				• 나는 장래성이 없는 일을 하고 있다.	(a)-보수 4
				• 보너스, 의료보험, 퇴직금, 보장제도가 부적절하게 되어있다.	(a)-보수 5
				• 나는 내일 당장 해직당할 수 있다.	(a)-보수 6
				• 나에게 주어지는 휴일과 방학이 충분하다.	(a)-보수 7
				• 나의 보수는 내가 받아야 하는 것보다 적다.	(a)-보수 8
				• 나에게 승진, 발전의 기회가 너무 제한되어 있다.	(a)-보수 9
				• 나는 내년에 나의 보수가 인상될 것이라고 기대한다.	(a)-보수 10
				• 교사는 합당한 사회적인 인정을 받고 있다고 생각한다.	(b)-22
				• 나는 교사의 급여수준에 만족한다.	(b)-23
				• 교사는 공무원으로서 적절한 복지 후생 혜택을 받고 있다고 생각한다.	(b)-24
				• 교직은 직무 수행에 따른 발병, 사고 등에 대한 보상이 적절하다.	(b)-25
				• 나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다.	(c)-직무만족17
				• 우리 학교는 근무평정이 공평하게 이루어지고 있다고 생각한다.	(c)-직무만족21
				• 나는 유능하면 얼마든지 승진, 발전할 기회가 있다고 생각한다.	(c)-직무만족22
				• 나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다.	(d)-1
				• 나는 사회적으로 적절한 대우를 받고 있다고 생각한다.	(d)-2
				• 나는 후생, 복지가 적정하게 주어지고 있다고 생각한다.	(d)-3
				• 다른 직장에서 나에게 더 많은 월급을 준다면, 나는 보육교사를 그만둘 것이다.	(e)-직무만족25
				• 내가 아프면 대신해줄 교사가 없다.	(e)-직무만족34
				• 나의 학력이나 경력, 능력을 고려해볼 때, 내가 받는 보수는 적당하다고 생각한다.	(e)-직무만족35
				• 우리 어린이집은 교사의 출퇴근 시간, 조퇴, 휴가 등을 매우 까다롭게 규제한다.	(e)-직무만족36
				• 나의 월급 수준은 타 직종에 비해 그렇게 낮은 것은 아니다.	(e)-직무만족37
				• 우리 어린이집에서는 승진, 승급이 공정하게 이루어지고 있다.	(e)-직무만족38
				• 결혼이나 산후 조리(임신, 출산) 등에 주어지는 휴가기간이 너무 짧다.	(e)-직무만족40
				• 내가 받고 있는 보수는 적당하다.	(f)-7
				• 내가 받고 있는 수당(예: 시간외근무수당 등)은 적정하다.	(f)-8
				• 우리 어린이집에서 제공하는 휴가기간은 적당하다.	(f)-9
				• 우리 어린이집은 보육교사를 위한 복지 후생시설(예. 교사실 등)이 적절하게 갖추어져 있다.	(f)-10
				• 장시간 근무로 개인생활에 제한을 받는다.	(f)-32
				• 근무시간은 적절하다.	(g)-직무만족25
				• 봉급은 동료들과 비교해 볼 때 공정하다.	(g)-직무만족26
				• 나의 봉급은 나의 학력과 능력을 고려할 때 공정하다.	(g)-직무만족27
				• 내게는 지속적으로 발전할 수 있는 기회가 주어진다.	(g)-직무만족35
				• 나에게 주어진 승진의 기회에 만족한다.	(g)-직무만족36

주: 각 측정도구별 설문문항 번호는 설문지에 제시한 영역별 문항 또는 설문문항번호로 제시함.

## 부록 2. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 측정도구

〈부록 표 III-4-3〉 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 관련 측정도구

구분	도구명	연구자(년도)	측정도구 번호
I. 직무 만족도	Jorede-Bloom(1989)의 유치원 직무만족도(ECJSS)	이분려 (1998)	I-(a)
	KTO 등의 직무만족도 검사와 같은 관련 문헌분석, 교사면담을 통해 검사 개발	임현수(2009)	I-(b)
	대한교육연합회(1982)의 교사 직무만족도 (KTQ: Korean Teacher Opinionnaire) 수정	최승재(2012)	I-(c)
	교사직무만족질문지 (Teacher's Job Satisfaction Questionnaire : TJSQ) 개발	노종희(2001)	I-(d)
	Bentley와 Remple(1970)의 Purdue Teacher Opinionnaire(PTO)와 Jorde-Bloom(1989)의 유치원 직무만족도 측정도구: ECJSS를 참고로 조성연(2004)이 제작한 것을 수정	신동희(2004)	I-(e)
	한국형 보육교사 직무만족척도 (Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale: K-CJSS)	조성연 외(2011)	I-(f)
	Huang(2001)이 제작한 것을 번역·수정	박근희(2003)	I-(g)
	정현영, 전영직(2007)이 사용한 척도를 유아교사의 대상에 맞게 단어를 수정·보완	문고은(2014)	I-(h)
II. 직무 스트레스	권기태(1990)가 사용한 척도 수정	이명화(2002)	II-(a)
	이명화(2002)가 사용한 척도 수정	김윤주(2005)	II-(b)
	중등교사 직무스트레스 조사도구	이준효(2005)	II-(c)
	Wilson(1979)이 사용한 척도 수정	안경애(2007)	II-(d)
	척도 개발, 기본형과 단축형 두 버전으로 구성 (단축형의 경우 물리환경제외, 직장문화선택형)	장세진 외(2005)	II-(e)
	조성연(2004)이 사용한 척도 수정	신동희(2004)	II-(f)
III. 직업의식	정현영, 전영직(2007)이 사용한 척도를 유아교사의 대상에 맞게 단어를 수정·보완	문고은(2014)	III-(a)
	Wollack(1971)의 SWV(Survey of Work Value)를 근거로 수정·보완. 그 중 전문성 인식은 Von Gilinow(1988)의 정의를 도입하여 측정	김윤경(2002)	III-(b)
	직업소명의식을 단일요인으로서, 호텔 직원이 자신의 일에 대한 의미부여 정도, 일에 대한 열정, 자기 잠재성, 실현, 일의 지속의지 총 4문항으로 구성	이형룡 외(2015)	III-(c)
	직업의식은 공정한 승진, 소속감, 평생직장, 직업가치, 장래성, 직업자랑, 강한 소속감 등 15개의 문항에 대해 리커트의 5점 척도법을 이용	정현영 외(2000)	III-(d)
	직업의식 및 직업윤리에 대한 문항은 이승은(2007), 강은정(2006), 최연숙(2004), 강귀영과 김재익(1997)의 문헌을 토대로 이 연구에 맞게 수정 보완	이부심(2009)	III-(e)
IV. 몰입	Allen과 Meyer(1991)와 강신규(2002), 양관석(2001), 그리고 국승오(2009)의 연구에서 사용한 문항을 보육 시설의 조직에 맞게 수정 보완	강영숙(2013)	IV-(a)
	Porter, Steer, Mowday & Boulian(1974)의 연구에서 개발되었고, 이후 Ho, Chang, Shih & Liang(2009)이 사용한 조직몰입 척도 12문항을 그대로 인용	박태준(2016)	IV-(b)

구분	도구명	연구자(년도)	측정도구 번호
	Allen과 Meyer(1990)의 척도를 바탕으로 마상진(2004)이 번안, 김철구(2008)가 사용한 도구	송은경(2011)	IV-㉔
	본 연구에서 개발된 유아교사 교수몰입척도	송주연(2014)	IV-㉕
	Jackson과 Eklund(2004)의 '몰입상태척도 2(Flow State Scale 2, FSS-2)'를 번안하여 유아교사에게 적합하게 수정한 고경미 등(2014)의 도구	이선경(2015)	IV-㉖
	Allen과 Meyer(1990)의 척도를 바탕으로 마상진(2004)이 번안, 김철구(2008)가 유아교육기관 교사에게 맞게 수정·번안한 도구	이영미(2013)	IV-㉗
	Meyer와 Allen(1991)의 조직몰입 척도를 유아교육기관 교사에게 맞게 수정·번안	이재영(2012)	IV-㉘
	Allen과 Meyer(1990)가 개발한 조직몰입 측정도구 (Organization Commitment Scale)를 마상진(2004)이 번안하여 사용한 조직몰입 척도의 문항을 본 연구에 맞게 어린이집 교사용으로 수정 보완	이종각(2013)	IV-㉙
	Allen과 Meyer(1996)가 개발한 조직몰입 척도를 수정하여 사용한 문영주(2007)의 척도 중 정서적 몰입을 선택하여 활용	임갑자(2013)	IV-㉚
	황은희(2007)와 김민정(2007)의 설문내용을 참고로 연구자가 수정 보완하여 재구성	최유자(2009)	IV-㉛
	Meyer& Allen(1991)이 개발한 척도 중에서 15개 항목을 추출하여 교사의 조직몰입을 측정하도록 설계	김철환(2010)	IV-㉜
V. 행복감	영유아교사의 행복 측정척도 개발	임승렬 외(2014)	V-㉑
	영유아교사의 포괄적 행복척도	전효정 외(2015)	V-㉒
	단축형 행복척도(COMOSWB) 개발	서은국 외(2011)	V-㉓
	Waston, Clark, & Tellegen(1988)의 긍정 및 부정정서성 척도(Positive Affectivity and Negative Affectivity Scale)를 권석만(2008)이 번안	Watson외(1988)	V-㉔
	OECD의 Subjective well-being 척도	OECD(2013)	V-㉕
VI. 정서소진	유아교사의 소진척도 개발	김연옥(2012)	VI-㉑
	Maslach와 Jackson(1986) 척도 번안	오희경(2012)	VI-㉒
	심리척도 핸드북(2006)의 MBI척도 Maslach (1982) 질문지를 기초로 하여 선행연구들을 참고로 하여 3개의 하위요인에 19문항으로 재구성 하여 사용	정유란(2007)	VI-㉓

주: 이형룡 외(2015)와 정현영 외(2000)는 구체적인 측정도구명에 대한 내용이 없었으며 영역 및 문항만 제시되어 있었음.

〈부록 표 III-4-4〉 삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 관련 측정도구

구분	국제기구 (년도)	하위영역 및 자료출처	측정도구 번호
VII. 직업의 질	EUROFOUND(2012a)	earnings	VII-㉑-1
		prospects	VII-㉑-2
		intrinsic job quality	VII-㉑-3
		working time quality	VII-㉑-4
	UNECE(2009)	management	VII-㉑-1
		employee competence	VII-㉑-2
		training opportunities in the state statistical office	VII-㉑-3
		premises and technical working conditions	VII-㉑-4
		remuneration	VII-㉑-5

구분	국제기구 (년도)	하위영역 및 자료출처	측정도구 번호	
		relationships between employees	VII-㉑-6	
		workload	VII-㉑-7	
		influence	VII-㉑-8	
		responsibility	VII-㉑-9	
		trust	VII-㉑-10	
		image of the state statistical office	VII-㉑-11	
	ETUI(2011)	wages	AMECO/.Eurostat	VII-㉑-1
		Non-standard forms of employment	Eurostat, LFS	VII-㉑-2
		working time and work-life balance	Eurostat, LFS, EU-SILC, EWCS	VII-㉑-3
		working conditions and job security	EWCS	VII-㉑-4
		skills and career development	Eurostat, LFS, EWCS	VII-㉑-5
collective interest representation		ICTWSS database, EWCS	VII-㉑-6	
OECD(2016)	1. Physical risk factors	EWCS	VII-㉑-1-1)	
		ESS	VII-㉑-1-2)	
		ISSP	VII-㉑-1-3)	
		Gallup World poll	VII-㉑-1-4)	
		EU LFS Ad Hoc Modules	VII-㉑-1-5)	
		EQLS	VII-㉑-1-6)	
		Eurobarometer	VII-㉑-1-7)	
	2. Physical demands	EWCS	VII-㉑-2-1)	
		ISSP	VII-㉑-2-2)	
		EU LFS Ad Hoc Modules	VII-㉑-2-3)	
		Eurobarometer	VII-㉑-2-4)	
	3. Work intensity	EWCS	VII-㉑-3-1)	
		ESS	VII-㉑-3-2)	
		ISSP	VII-㉑-3-3)	
		Gallup World poll	VII-㉑-3-4)	
		EU LFS Ad Hoc Modules	VII-㉑-3-5)	
		EQLS	VII-㉑-3-6)	
		Eurobarometer	VII-㉑-3-7)	
	4. Intimidation and discrimination at the workplace	EWCS	VII-㉑-4-1)	
		EU LFS Ad Hoc Modules	VII-㉑-4-2)	
		Eurobarometer	VII-㉑-4-3)	
5. Emotional Demands and work stress	EWCS	VII-㉑-5-1)		
	ESS	VII-㉑-5-2)		
	ISSP	VII-㉑-5-3)		
	Gallup World poll	VII-㉑-5-4)		
	EQLS	VII-㉑-5-5)		
	Eurobarometer	VII-㉑-5-6)		

구분	국제기구 (년도)	하위영역 및 자료출처	측정도구 번호	
		6. Subjective job insecurity	EWCS	VII-㉔-6-1)
			ESS	VII-㉔-6-2)
			ISSP	VII-㉔-6-3)
			Gallup World poll	VII-㉔-6-4)
			EQLS	VII-㉔-6-5)
		7. Task discretion and autonomy	EWCS	VII-㉔-7-1)
			ESS	VII-㉔-7-2)
			ISSP	VII-㉔-7-3)
			EQLS	VII-㉔-7-4)
			Eurobarometer	VII-㉔-7-5)
		8. Training and learning opportunities	EWCS	VII-㉔-8-1)
			ESS	VII-㉔-8-2)
			ISSP	VII-㉔-8-3)
			EU LFS Ad Hoc Modules	VII-㉔-8-4)
			EQLS	VII-㉔-8-5)
		9. Opportunity for career development	EWCS	VII-㉔-9-1)
			ESS	VII-㉔-9-2)
			ISSP	VII-㉔-9-3)
			Gallup World poll	VII-㉔-9-4)
			EQLS	VII-㉔-9-5)
		10. Opportunity for self-realization	EWCS	VII-㉔-10-1)
			Gallup World poll	VII-㉔-10-2)
		11. Organizational participation and workplace voice	EWCS	VII-㉔-11-1)
			ESS	VII-㉔-11-2)
			Gallup World poll	VII-㉔-11-3)
			Eurobarometer	VII-㉔-11-4)
		12. Intrinsic Rewards	EWCS	VII-㉔-12-1)
			ESS	VII-㉔-12-2)
			ISSP	VII-㉔-12-3)
			EQLS	VII-㉔-12-4)
Eurobarometer	VII-㉔-12-5)			
13. Good managerial practices	EWCS	VII-㉔-13-1)		
	Gallup World poll	VII-㉔-13-2)		
	Eurobarometer	VII-㉔-13-3)		
14. Task clarity and performance feedback	EWCS	VII-㉔-14-1)		
	Gallup World poll	VII-㉔-14-2)		
15. Social support and good relations at work	EWCS	VII-㉔-15-1)		
	ESS	VII-㉔-15-2)		
	ISSP	VII-㉔-15-3)		
	Gallup World poll	VII-㉔-15-4)		
	Eurobarometer	VII-㉔-15-5)		

구분	국제기구 (년도)	하위영역 및 자료출처	추정도구 번호	
		16. Work-life balance	EWCS	VII-(d)-16-1)
			ESS	VII-(d)-16-2)
			ISSP	VII-(d)-16-3)
			EU LFS Ad Hoc Modules	VII-(d)-16-4)
			EQLS	VII-(d)-16-5)
			Eurobarometer	VII-(d)-16-6)
		17. Unsocial work schedule	EWCS	VII-(d)-17-1)
			ESS	VII-(d)-17-2)
			EU LFS Ad Hoc Modules	VII-(d)-17-3)
			Eurobarometer	VII-(d)-17-4)
		18. Flexibility of working hours	EWCS	VII-(d)-18-1)
			ESS	VII-(d)-18-2)
			ISSP	VII-(d)-18-3)
			EU LFS Ad Hoc Modules	VII-(d)-18-4)
			EQLS	VII-(d)-18-5)
			Eurobarometer	VII-(d)-18-6)
		19. Job satisfaction	EWCS	VII-(d)-19-1)
			ESS	VII-(d)-19-2)
			ISSP	VII-(d)-19-3)
			Gallup World poll	VII-(d)-19-4)
			EQLS	VII-(d)-19-5)
			Eurobarometer	VII-(d)-19-6)

주: ETUI(2011)은 6개 하위영역으로 구분되어 AMECO, Eurostat등의 data source가 제시되어 있으나 각 data source의 문항내용에 대한 부분이 부재하여 data source별 문항번호를 제시하지 않음.

### 부록 3. 주관적 행복감에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업 행복감 내용

영역	하위 영역	내용	출처	문항출처
직무 만족	대인 관계	- 나와 동료들은 서로 신뢰하고 있다.	이분려(1998), 최승재(2012),	I-①-동료교사6*, I-③-직무만족4
		- 동료 교사들은 내가 도움이 필요할 때 나를 도와준다.	이분려(1998), 최승재(2012), 노종희(2001), 신동희(2004), 조성연 외(2011)	I-①-동료교사8, I-③-직무만족3, I-④-23, I-⑤-직무만족30, I-⑥-22
		- 동료 교사들과 나는 사적인 관심사에 대해 서로 함께 이야기를 나눈다.	이분려(1998), 임현수(2009)	I-①-동료교사3, I-⑥-17
		- 동료 교사들과 생활이 즐겁다.	노종희(2001), 조성연 외(2011)	I-④-24, I-⑥-20
		- 원장은 나의 업무를 존중한다.	이분려(1998), 신동희(2004), 박근희(2003)	I-①-원장1, I-⑤-2, I-⑧-직무만족28
		- 원장은 교직원들의 문제에 관심이 많고 귀 기울이려 노력한다.	임현수(2009), 박근희(2003), 조성연 외(2011)	I-⑥-16, I-⑥-17, I-⑧-직무만족32
		- 유치원 및 어린이집을 떠나더라도 지금의 원장과 계속 관계를 유지할 것이다.	신동희(2004), 조성연 외(2011)	I-⑥-6, I-⑥-13
		- 원장은 직무수행 능력이 있다.	이분려(1998), 조성연 외(2011)	I-①-원장6, I-⑥-19
		- 부모는 교사로서의 나를 신뢰한다.	조성연 외(2011), 박근희(2003)	I-⑥-27, I-⑧-직무만족20
		- 나는 부모와 편안한 관계를 유지하고 있다.	신동희(2004), 박근희(2003), 조성연 외(2011)	I-⑤-직무만족29, I-⑥-26, I-⑧-직무만족39
	- 나는 학생들과의 생활이 즐겁다.	최승재(2012)	I-③-직무만족2	
	- 나는 유아들을 적절히 통제하지 못한다.	신동희(2004) 이명화(2002), 김윤주(2005),	I-③-직무스트레스25, II-①-직무스트레스4, II-⑥-직무스트레스4	
	- 학급당 유아수가 너무 많다.	이명화(2002), 김윤주(2005)	II-①-직무스트레스3, II-⑥-직무스트레스1	
	업무	- 나는 업무량이 적당하다	문고은(2014), 임갑자(2013)	I-⑥-직무만족7, IV-①-직무만족7
- 나의 일은 교육·보육 활동 외의 업무가 많다. (예: 행정, 청소 등)		이분려(1998), 임현수(2009), 노종희(2001), 신동희(2004), 조성연 외(2011), 이명화(2002), 김윤주(2005), 이준호(2005), 안경애(2007)	I-①-직무4, I-⑥-10, I-④-19, I-⑤-직무만족17, I-⑥-29, II-①-직무스트레스-6, II-⑥-직무스트레스12, II-③-직무스트레스1, II-④-직무스트레스 양상13, II-⑥-직무스트레스7	

영역	하위영역	내용	출처	문항출처	
		- 나는 교육과정을 균형 있게 운영 하고 있다.	최승재(2012)	I -㉔- 직무만족16	
		- 나는 교재연구나 일일계획안 작성 등에 별로 부담을 느끼지 않는다.	임현수(2009), 신동희(2004)	I -㉔-6, I -㉔- 직무만족19	
		- 나는 교재교구 연구를 충실하게 한다.	임승렬 외(2014)	V -㉔-p7	
		- 나는 일하는 시간을 융통적으로 조정할 수 있다.	박근희(2003)	I -㉔- 직무만족21	
		- 나는 스스로의 판단에 의거해 일을 처리할 수 있는 제람권이 있다.	김윤경(2002), 문고은(2014)	III-㉔-2-2, I -㉔- 직무만족5	
		- 나는 영유아들의 발달이나 흥미를 고려해서 교육과정을 자율적으로 선정한다.	임승렬 외(2014) 전효정 외(2015)	V -㉔-p8, V -㉔-15	
		- 업무를 수행하는데 나의 지식과 기술들을 개선할 수 있는 기회들이 있어 만족한다.	문고은(2014), 임갑자(2013)	I -㉔- 직무만족8, IV -㉔- 직무만족8	
	- 나는 최신 교육정보를 자주 접한다.	임승렬 외(2014)	V -㉔-p6		
	복지 및 보수	- 나는 후생, 복지가 적절하게 주어지고 있다고 생각한다.	임현수(2009), 노종희(2001), 조성연 외(2011)	I -㉔-24, I -㉔-3, I -㉔-10	
		- 기본급 외 추가 수당(명절휴가비, 경조사비 등)을 지원 받고 있다.	조성연 외(2011)	I -㉔-8	
		- 연금혜택을 받고 있다	김윤주(2005)	II -㉔- 직무스트레스46	
		- 나의 보수는 경력과 능력을 고려해볼 때 공정하다.	이분려(1998)	I -㉔- 보수2	
		- 나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다.	최승재(2012), 노종희(2001), 김윤경(2002), 임갑자(2013)	I -㉔- 직무만족17, I -㉔-1, III-㉔-2-5, IV-㉔- 직무만족2	
	물리적 환경·행정적 지원	- 유치원 및 어린이집 제반시설은 교사가 교수학습 활동을 하기에 편리하게 되어 있다.	임현수(2009), 최승재(2012), 조성연 외(2011), 김윤경(2002)	I -㉔-11,13, I -㉔- 직무만족5, I -㉔-35, 38, III-㉔-2-7	
		- 유치원 및 어린이집은 교사실이나 회의실 등 교사를 위한 공간이 충분히 있다.	최승재(2012), 신동희(2004)	I -㉔- 직무만족20, I -㉔- 직무만족14	
		- 수업을 위한 교수학습 자료가 적절하게 구비되어 있다.	임현수(2009), 최승재(2012), 신동희(2004), 조성연 외(2011)	I -㉔-15, I -㉔- 직무만족7, I -㉔- 직무만족39, I -㉔-36	
		- 업무 수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.	장세진 외(2005)	II -㉔- 직무스트레스(기본형)28	
	정서	긍정 정서	- 최근 다음과 같은 감정들을 느끼셨습니까? - 즐거운 - 행복한 - 편안한	OECD(2013), 서은국, 구제선(2011), Watson 외(1988)	V -㉔-F1, F2 V -㉔-4, 5, 6, V -㉔-1
		부정 정서	- 최근 다음과 같은 감정들을 느끼셨습니까? - 불안한 - 짜증나는 - 우울한	OECD(2013), 서은국, 구제선(2011), Watson 외(1988), 오희경(2012), 정유란(2007), 김연옥(2012)	V -㉔-F3, F4, V -㉔-7, V -㉔-15, 18, VI-㉔-3-14, VI-㉔-3-9, VI-㉔-1-86



영역	하위영역	내용	출처	문항출처	
직업의 의미	직업의 의미	- 나의 직업은 나에게 개인적인 성장을 가져다준다.	박근희(2003), 이형룡·황서현(2015)	I-㉔-직무만족5, III-㉔-2	
		- 업무 수행을 통해 성취감을 느낀다.	김윤경(2002), 이선경(2015)	III-㉔-2-3, IV-㉔-교수물입18	
		- 교직 경력이 쌓여가면서 나의 전문적 기술도 향상된다.	박근희(2003)	I-㉔-직무만족6	
		- 우리 원은 나에게 큰 의미를 갖고 있다.	이분려(1998)	I-㉔-본인느낌4, I-㉔-본인느낌8	
	직업에 대한 태도	직업에 대한 태도	- 나의 직업에 대한 사회적, 도덕적 사명감을 느낀다.	송은경(2011), 이영미(2013), 이종각(2013)	IV-㉔-조직몰입21, IV-㉔-조직몰입21, IV-㉔-교사생활4
			- 나의 직업에 강한 소속감을 느낀다.	문고은(2014), 정현영·전영직(2000), 강영숙(2013), 박태준(2016), 송은경(2011), 이영미(2013), 이재영(2012), 이종각(2013), 최윤자(2009)	III-㉔-직업의식1, III-㉔-㉔-2, IV-㉔-㉔-3-3, IV-㉔-B-1, IV-㉔-조직몰입7, IV-㉔-조직몰입7, IV-㉔-8, IV-㉔-교사생활5, IV-㉔-3
		직업에 대한 태도	- 나의 직업에 보람을 느낀다.	임현수(2009), 최승재(2012), 노종희(2001), 박근희(2003), 이부심(2009)	I-㉔-4, I-㉔-직무만족8, I-㉔-25, III-㉔-직업의식2
			- 나의 직업에 자부심을 느낀다.	이분려(1998), 임현수(2009), 최승재(2012), 노종희(2001), 조성연 외(2011), 박근희(2003), 문고은(2014), 김윤경(2002), 정현영·전영직(2000), 이부심(2009), 송주연(2014)	I-㉔-본인느낌4, I-㉔-1, I-㉔-직무만족10, I-㉔-27, I-㉔-2, I-㉔-직무만족13, I-㉔-직무만족1, III-㉔-직업의식6, III-㉔-1-11, III-㉔-4-4, 8, III-㉔-직업의식1, IV-㉔-교수물입37,
		직업에 대한 태도	- 나는 내가 하고 있는 일에 대해서 가치롭게 생각한다.	임현수(2009), 박근희(2003), 이형룡·황서현(2015)	I-㉔-2, I-㉔-직무만족15, 34, III-㉔-1
			- 업무에 도움이 되는 전공서적이나 새로운 프로그램을 배우기 위해 노력한다.	김윤경(2002)	III-㉔-1-9
			- 금전적인 여유가 생겨도 이 일을 지속할 것이다.	이형룡·황서현(2015), 임갑자(2013)	III-㉔-3, IV-㉔-다중물입13
			- 경제적인 문제만 아니라면 직장을 그만두고 싶다.*	이분려(1998), 김철환(2010), 김연옥(2012)	I-㉔-본인느낌2, IV-㉔-조직몰입(교사용)11, VI-㉔-3-31,
	직업 인식	직업 인식	- 나의 직무는 사회에 크게 이바지하고 있다.	임현수(2009), 조성연 외(2011)	I-㉔-1, I-㉔-1
			- 교직은 다른 직업에 비해 안정성이 보장되는 직업이라고 생각한다.	임현수(2009), 최승재(2012)	I-㉔-5, I-㉔-직무만족18

영역	하위영역	내용	출처	문항출처
건강	신체건강	- 나는 화장실에 갈 시간이 없을 정도로 바빠 방광염에 걸린 적이 있다.*	김연옥(2012)	VI-(a)-3-5
		- 나는 목이 자주 쉰다.*	전효정 외(2015), 김연옥(2012)	VI-(a)-3-5
		- 업무로 인하여 머리, 허리가 아프다*	김연옥(2012), 정유란(2007)	VI-(a)-46, VI-(c)-46
		- 근무 후 피로를 느끼는 경우가 많다.*	오희경(2012), 정유란(2007)	VI-(b)-3, VI-(c)-2
	정신건강	- 현재의 업무 때문에 정신적으로 지쳐 있다고 느낀다.*	정유란(2007)	VI-(c)-1

주: 1) 역문항은 \*로 표시함.

2) 측정도구 주제 및 도구명의 번호는 [부록 1]참조, 문항출처는 '측정도구 주제-측정도구명-측정도구 문항순서'로 제시함. 예. '직무만족도(1)-ECJSS도구(a)-문항번호(1)'.

## 부록 4. 삶의 질 및 직업의 질에 기초한 유치원 및 어린이집 교사 직업행복감 내용

영역	하위영역	내용	출처	문항출처
소득	소득 수준 및 만족도	- 평균 실질 임금은 얼마입니까?(세후)	EUROFOUND(2012a)	VII-㉔-1-EF10
		- 당신이 수행한 업무와 비교해 볼 때 임금에 대해 얼마나 만족합니까?	UNECE(2009)	VII-㉔-5-①
직업안정성	고용 기회	고용률	OECD(2015),ILO(2012)	-
		이직률	OECD(2015),ILO(2012)	-
	- 지금 다니는 직장에서 해고되더라도 유사한 직장을 쉽게 구할 수 있다.	OECD(2016)	VII-㉔-6-1-③, VII-㉔-6-2-③, VII-㉔-6-5-②	
	고용 불안	- 나는 6개월 이내에 내 직업을 잃을 수 있다.*	OECD(2016), ETUI(2011), EUROFOUND(2012a)	VII-㉔-6-1-②, VII-㉔-6-4-②, VII-㉔-6-5-①, VII-㉔-4-4-④, VII-㉔-2-Q77A
관계	동료와의 관계	- 동료들 간에 서로 신뢰를 합니까?	UNECE(2009)	VII-㉔-10-④
		- 당신은 동료들로부터 받는 존경에 대해 얼마나 만족합니까?	UNECE(2009)	VII-㉔-6-②, VII-㉔-8-③
		- 도움이 필요할 때 동료로부터 받는 지원에 대해 얼마나 만족합니까?	UNECE(2009),EUROFOUND(2012a),OECD(2016)	VII-㉔-6-③, VII-㉔-3-Q51A, VII-㉔-15-1-②, VII-㉔-15-2-①
	상사와의 관계	- 상사와의 의사소통에 대해 얼마나 만족합니까?	UNECE(2009)	VII-㉔-1-④
		- 상사의 리더십에 대하여 얼마나 만족합니까?	UNECE(2009)	VII-㉔-1-①
		- 상사는 당신의 일과 관련된 충분한 정보를 얼마나 잘 제공해 줍니까?	UNCEC(2009),EUROFOUND(2012a)	VII-㉔-1-12, VII-㉔-3-Q58A
근로시간 및 강도	근로 시간	- 주당 평균 근무시간은 몇 시간입니까?	OECD(2016),ETUI(2011),EUROFOUND(2012)	VII-㉔-3-1-③,VII-㉔-3-2-①, VII-㉔-3-3-①, VII-㉔-3-4-②, VII-㉔-5-①, VII-a-4-Q18
		- 주당 초과근무시간은 몇 시간입니까?	OECD(2016),ETUI(2011),EUROFOUND(2012a),ILO(2012)	VII-㉔-3-2-①,VII-㉔-3-2-②, VII-㉔-3-6-①,VII-㉔-3-①, VII-a-4-Q32,VII-a-4-Q33,D-1
		- 한 달에 주말 근무는 평균 몇 번 합니까?	OECD(2016), EUROFOUND(2012a)	VII-㉔-17-1-③④,VII-㉔-17-2-③,VII-㉔-4-Q34, VII-a-4-Q35
	근로 강도	- 당신은 업무를 끝내기에 충분한 시간을 가지고 있습니까?	OECD(2016), ETUI(2011)	VII-㉔-3-1-②⑤, VII-㉔-3-2-③, VII-㉔-3-5-①, VII-㉔-3-6-②, VII-㉔-4-①
		- 당신의 업무는 신속한 처리를 요구합니까?	OECD(2016), ETUI(2011)	VII-㉔-3-1-①, VII-㉔-3-7-⑤, VII-㉔-4-①
		- 당신은 일이나, 일하는 방식, 속도 등을 자율적으로 바꾸거나 선택, 본인의 아이디어를 적용할 수 있습니까?	UNECE(2009), EUROFOUND(2012a), OECD(2016)	VII-㉔-2-①, VII-㉔-3-Q50, VII-㉔-7-1-①②③
		- 업무를 통해 지식이나 기술을 향상시킬 수 있는 기회에 얼마나 만족하십니까?	UNECE(2009)	VII-㉔-2-①

영역	하위 영역	내용	출처	문항출처
일과 삶의 조화	휴가 및 휴직	- 결혼이나 산후 조리(임신, 출산) 등에 주어지는 휴가기간에 만족하십니까?	OECD(2016),ILO(2012)	VII-④-16-1)-④5⑥, E-1
	탄력적 근무 시간	- 출퇴근 시간, 조퇴, 휴가 등을 매우 까다롭게 규제한다.*	OECD(2016)	VII-④-18-1)-②3⑥, VII-④-18-2)-①, VII-④-18-3)-①2, VII-④-18-4)-①2③, VII-④-18-5)-①3, VII-④-18-6)-①2
	근무 외 여가 시간	- 당신의 업무 시간과 개인 삶을 위한 시간 간 균형에 얼마나 만족하십니까? (예: 장시간 근무로 가족 모임, 사교모임 등의 개인 생활에 제한을 받는다.)	OECD(2016), UNECE(2009), ETUI(2011)	VII-④-16-1)-① VII-④-16-2)-④, VII-④-16-3)-②, VII-④-16-4)-②, VII-④-16-5)-②5, VII-④-16-6)-①, VII-④-7-5), VII-④-3-4
		- 근무 시간 중 개인이나 가정 일로 1-2시간 외출을 한 적이 있습니까? (예: 자녀 돌봄, 병원 진료 등)	OECD(2016), EUROFOUND(2012a)	VII-④-16-1)-10, VII-④-16-3)-①, VII-④-4-Q43
안전한 업무 환경	물리적·신체적 위험*	- 신체적 위험을 받는 경우가 있습니까? (예: 너무 높거나 낮은 온도, 먼지, 담배 연기, 화학 용품 등에 노출)*	OECD(2016), ETUI(2011), EUROFOUND(2012a)	VII-④-1-1)-2345678910 11, VII-④-1-5)-78910, VII-④-1-7)-①234, VII-④-4-3, VII-④-3-Q7ABC
		- 당신의 직업으로 인해 건강이나 안전에 위험을 받는다고 생각하십니까?*	OECD(2016),ILO(2012)	VII-④-1-1)-13, VII-④-1-2)-①, VII-④-1-3)-①2, VII-④-1-4)-①2, VII-④-1-7)-5, I-1,2
	정서적 위험*	- 당신은 업무 중 무거운 짐을 들거나 옮기는 일을 수행합니까?*	OECD(2016), ETUI(2011)	VII-④-2-1)-3, VII-④-2-3)-23, VII-④-2-4)-①, VII-④-4-3
		- 당신은 직장에서 당신의 감정을 숨기는 것이 필요합니까?*	OECD(2016), EUROFOUND(2012a)	VII-④-5-1)-6, VII-④-3-Q5IP
교육	능동적 기술(경력) 개발	- 나는 시간만 나면 연수에 참여한다.	OECD(2016)	VII-④-8-1)-3467, VII-④-8-2)-①2, VII-④-8-3)-2, VII-④-8-4)-①, VII-④-8-5)-①
		- 직장 내 모임을 통해 전문성(기술) 신장을 위해 노력한 적이 있습니까?	OECD(2016), EUROFOUND(2012a)	VII-④-8-1)-5, VII-④-3-Q6I
	학습 기회 제공	- 당신은 직업 관련 교육을 제공받고 있습니까?	OECD(2016), EUROFOUND(2012a), UNCEC(2009)	VII-④-8-1)-11, VII-④-8-3)-①, VII-④-3-Q6I, VII-④-3-①
		- 연수 및 교육에 대한 비용을 기관으로부터 지원 받고 있습니까?	OECD(2016)	VII-④-8-2)-4
단체 참여	단체 참여 현황	- 당신은 권익보호 및 대변을 하는 단체에 가입하였습니까?	ETUI(2011)	VII-④-6-⑤
	의견 반영	- 직장에서 당신의 의견이 반영됩니까?	OECD(2016) ETUI(2011)	VII-④-11-1)-①2347, VII-④-11-2)-①, VII-④-11-3)-①, VII-④-11-4)-236, VII-④-6-3
	의견 교류	- 직장에서 정기적으로 의견을 교류할 기회가 있습니까?	OECD(2016)	VII-④-11-1)-5681015
		- 상사와 업무와 관련된 문제에 대해서 토론한다.	OECD(2016)	VII-④-11-1)-91013, VII-④-11-2)-②, VII-④-11-4)-①

- 주: 1) 역문항은 \*로 표시함.  
 2) 측정도구 주제 및 도구명의 번호는 [부록 1]참조, 문항출처는 ‘측정도구 주제-측정도구명-측정도구 문항순서’로 제시함. 예. ‘직무만족도(1)-ECJSS도구(②)-문항번호(1)’.  
 3) 직업의 질은 단체참여 영역에 노동조합에 가입한 정도, 파업일수, 단체교섭안이 적용되는 근로자 비율 등이 문항에 포함되어 있으나 본 연구는 유치원과 어린이집이 타 직업군에 비해 소규모라는 조직의 특성을 고려하여 조직참여와 의견개진 측면도 포함함.  
 4) ILO의 지표별 설문문항 자료를 찾을 수 없어 ILO(2012)의 영역별 지표를 토대로 문항을 구성함.

## 부록 5. 유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복감 사례조사지

안녕하십니까?  
 본 설문지는 육아정책연구소의 2016년 연구과제인 「유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복감」에 관한 연구로서 유치원 및 어린이집 교사의 행복정도를 파악하고 이를 증진하기 위한 방안을 모색하고자 하는데 목적이 있습니다.  
 응답해 주신 내용은 향후 정부의 유아교육 및 보육 관련 정책 수립에 중요한 자료로 활용되오니, 솔직하고 성의 있는 답변을 부탁드립니다.  
 기록하신 내용 및 개인정보 등에 관한 모든 사항은 개인정보보호법 및 통계법 제33조(비밀의 보호) 제①항, 제②항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 연구 목적 외에는 어떤 용도로도 이용하지 않을 것을 약속드립니다. 조사로부터 수집된 자료는 통계법에 따라 시간장치가 있는 연구책임자의 연구실 내에 5년간 보관되며, 이후 즉시 폐기됩니다.  
 조사에 참여해 주셔서 감사합니다.

2016년 6월

\* 책임연구자      이름:                      진화번호:  
 \* 공동연구자      이름:                      진화번호:

### ◆ 일반 현황에 관한 질문입니다.

1. 연령	만 _____세
2. 최종학력	① 고졸    ② 전문대졸    ③ 대졸    ④ 대학원졸
3. 소지자격	유치원    ① 유치원 정교사 1급    ② 유치원 정교사 2급
	어린이집    ③ 보육교사 1급    ④ 보육교사 2급    ⑤ 보육교사 3급 <small>※ 소지자격이 2가지 이상일 경우 모두 체크해주세요..</small>
5. 교사경력	총 _____년    _____개월
6. 설립유형	유치원    ① 공립단설 유치원    ② 공립별실 유치원
	어린이집    ③ 사립법인 유치원    ④ 사립사인유치원 ⑤ 국·공립 어린이집    ⑥ 법인어린이집    ⑦ 민간어린이집 ⑧ 직장어린이집    ⑨ 가정어린이집    ⑩ 기타법인단체 등
7. 담당 학급(반)	① 만0세    ② 만1세    ③ 만2세    ④ 만3세    ⑤ 만4세    ⑥ 만5세 ⑦ 혼합연령 반 (만 _____세, 만 _____세, 만 _____세)
8. 담당 학급(반) 영유아 수	_____명

**[작성 방법]**

1. 본 조사는 **총 10일(주 1, 2회 선택)** 동안 이루어집니다. 하루에 **‘하루일과 그래프’**와 **‘행복감일화 재구성 기록지 4개 에피소드’**를 작성해 주시면 됩니다. 이 때 하루일과는 평상시의 일과를 선택해주세요요.(예. 현강학습, 부모참여 수업일 등은 제외)
2. 하루 일과를 마무리 한 후, 오늘 하루를 회상하며, 행복감과 관련된 정서상 태가 어떠하였는지를 그래프에 표시해주세요요(작성예시 1 참조).
3. 그래프에 출근시간과 퇴근시간을 적어주세요. 기록 당일 오전/오후 당적이 있는 경우 당직 시 출퇴근 시간을 적어주시면 됩니다(작성예시 1 참조).

- 오전 일과 중 에피소드① (출근 ~ 점심시간 전까지)
- 오후 일과 중 에피소드② (점심시간 ~ 영·유아 하원까지)
- 오후 일과 중 에피소드③ (영·유아 하원 후 ~ 퇴근 전까지)
- 하루 일과 중 에피소드④ (하루 일과 중 자유롭게 시간 선택)

※ 행복했던 순간 2사례, 행복하지 않았던 순간 2사례는 4개의 기록 시간대에 서 자유롭게 선택하시면 됩니다.

(예. 행복했던 순간: 오전 일과 에피소드①, 오후 일과 중 에피소드③/  
행복하지 않았던 순간: 오후 일과 중 에피소드②, 하루 일과 중 에피소드④)

5. 행복감 일화 재구성 기록지에서 에피소드와 관련된 감정이나 정서를 선택 할 때 제시된 감정, 정서가 나타나지 않은 경우에는 해당 칸을 비워주세요 (작성예시 2 참조).

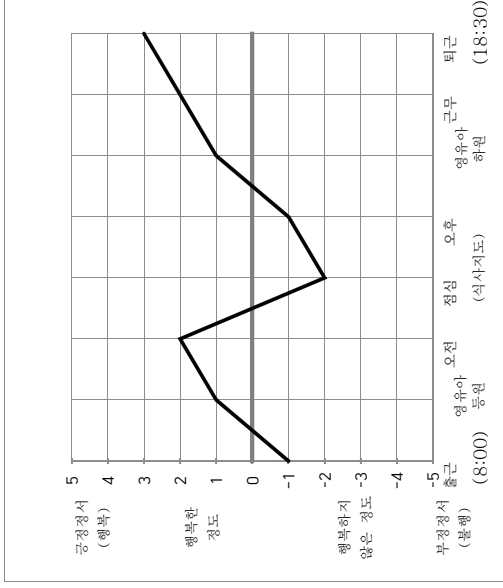
(예. 행복하지 않았던 순간의 에피소드의 경우 긍정정서 영역은 비워둠. 행복했던 순간 에피소드이지만 편안한, 만족스러운 감정은 안 나타남)

6. 행복감 일화 재구성 기록지에서 에피소드와 관련된 감정이나 정서를 선택 할 때 제시된 감정, 정서 외의 감정을 느꼈을 때는 빈칸을 활용하여 감정 (정서)를 적으시고, 그 때의 정도를 숫자로 표시해주세요요.  
(예. 원장님이 다른 교사와 비교하여 서운했다)

-> 16 서운한 1 2 3 4 5

**[작성 예시 1]**

**하루일과 행복그래프**



[작성 예시 2]

행복감 일화 재구성 기록지

※ 오전①(출근 ~ 점심시간 전까지)

일시 5월 31일 시간 9시 40분

- ① 선생님은 어디에 있었습니까? 교실 (역할영역)
- ② 선생님은 어떤 일을 하고 있었습니까? 자유선택활동시간 유아들과 상호작용

◆ ①, ② 상황에서 행복감과 관련된 에피소드를 적어주시기 바랍니다.

자유선택활동시간에 역할영역에서 유아의 소품놀이 상황을 지켜보았다. 그러던 중 A 유아가 나에게 역할을 부여하여 첫째 딸이 되었고 함께 음식을 만드는 놀이를 하였다. 유아들이 조그마한 일에도 까르르 웃으니 나도 덩달아 즐거웠다.

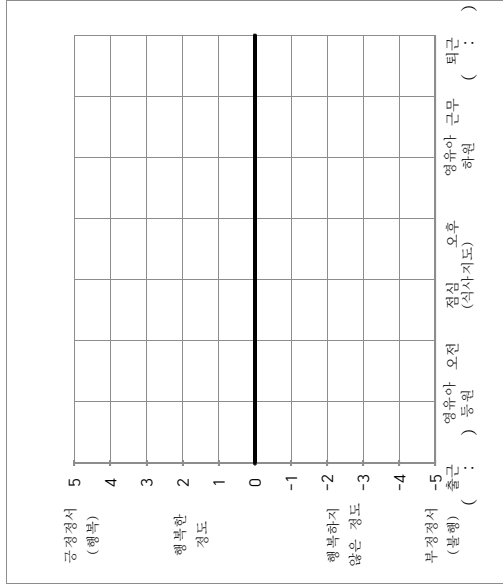
◆ 다음의 각 단어를 읽고, 위의 에피소드와 관련하여 선생님이 느꼈던 감정이 나 기분의 정도를 가장 잘 나타낸 곳에 ○표를 해주십시오.

진행 그렇지 않다	약간 그렇다	어느 정도 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

1	즐거움 ①	2	3	4	5	9	불안함	1	2	3	4	5	
2	행복함	1	2	3 ④	5	10	짜증나는	1	2	3	4	5	
3	편안함	1	2	3	4	5	11	우울함	1	2	3	4	5
4	뿌듯함	1	2	3	4	⑤	12	피곤함	1	2	3	4	5
5	활기찬	1	2	3	4	5	13	피로감	1	2	3	4	5
6	기쁜	1	2	3 ④	5	14	화나는	1	2	3	4	5	
7	만족스러운	1	2	3 ④	5	15	걱정스러운	1	2	3	4	5	
8		1	2	3	4	5	16		1	2	3	4	5

하루일과 행복그래프 - 1일째

◆ 유치원 및 어린이집에서 하루일과를 회상하며 회상하며 선생님이 느꼈던 행복 정도를 그래프에 표시해주세요.



**행복감 일화 재구성 기록지 - 1일째**

※ 오전①(출근 ~ 점심시간 전까지)

일시 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일 \_\_\_\_\_시 \_\_\_\_\_분

- ① 선생님은 어디에 있었습니까? \_\_\_\_\_
- ② 선생님은 어떤 일을 하고 있었습니까? \_\_\_\_\_

◆ ①, ② 상황에서 행복감과 관련된 에피소드를 적어주시기 바랍니다.

◆ 다음의 각 단어를 읽고, 위의 에피소드와 관련하여 선생님이 느꼈던 감정이 나 기분의 정도를 가장 잘 나타낸 곳에 ○표를 해주십시오.

	전혀 그렇지 않다	약간 그렇다		어느 정도 그렇다		상당히 그렇다		매우 그렇다				
		1	2	3	4	5						
1	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
2	1	2	3	4	5	9	불안한	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5	10	짜증나는	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5	11	우울한	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5	12	괴근한	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5	13	괴로운	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5	14	화나는	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5	15	걱정스러운	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	16		1	2	3	4	5

	전혀 그렇지 않다	약간 그렇다		어느 정도 그렇다		상당히 그렇다		매우 그렇다				
		1	2	3	4	5						
1	1	2	3	4	5	9	불안한	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5	10	짜증나는	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5	11	우울한	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5	12	괴근한	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5	13	괴로운	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5	14	화나는	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5	15	걱정스러운	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5	16		1	2	3	4	5

**행복감 일화 재구성 기록지 - 1일째**

※ 오후②(점심시간 ~ 영·유아 하원까지)

일시 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일 \_\_\_\_\_시 \_\_\_\_\_분

- ① 선생님은 어디에 있었습니까? \_\_\_\_\_
- ② 선생님은 어떤 일을 하고 있었습니까? \_\_\_\_\_

◆ ①, ② 상황에서 행복감과 관련된 에피소드를 적어주시기 바랍니다.

◆ 다음의 각 단어를 읽고, 위의 에피소드와 관련하여 선생님이 느꼈던 감정이 나 기분의 정도를 가장 잘 나타낸 곳에 ○표를 해주십시오.

	전혀 그렇지 않다	약간 그렇다		어느 정도 그렇다		상당히 그렇다		매우 그렇다				
		1	2	3	4	5						
1	1	2	3	4	5	9	불안한	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5	10	짜증나는	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5	11	우울한	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5	12	괴근한	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5	13	괴로운	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5	14	화나는	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5	15	걱정스러운	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5	16		1	2	3	4	5

	전혀 그렇지 않다	약간 그렇다		어느 정도 그렇다		상당히 그렇다		매우 그렇다				
		1	2	3	4	5						
1	1	2	3	4	5	9	불안한	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5	10	짜증나는	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5	11	우울한	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5	12	괴근한	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5	13	괴로운	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5	14	화나는	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5	15	걱정스러운	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5	16		1	2	3	4	5



행복감 일화 재구성 기록지 - 1일째

※ 오후③(영·유아 하원 후 ~ 퇴근 전까지)

일시 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일 \_\_\_\_\_시 \_\_\_\_\_분

- ① 선생님은 어디에 있었습니까? \_\_\_\_\_
- ② 선생님은 어떤 일을 하고 있었습니까? \_\_\_\_\_

◆ ①, ② 상황에서 행복감과 관련된 에피소드를 적어주시기 바랍니다.

◆ 다음의 각 단어를 읽고, 위의 에피소드와 관련하여 선생님이 느꼈던 감정이 나 기분의 정도를 가장 잘 나타낸 곳에 ○표를 해주세요.

	전혀 그렇지 않다		약간 그렇다		어느 정도 그렇다		상당히 그렇다		매우 그렇다	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

<b>1</b>	즐거움	1	2	3	4	5	9	불안함	1	2	3	4	5
<b>2</b>	행복함	1	2	3	4	5	10	짜증나는	1	2	3	4	5
<b>3</b>	편안함	1	2	3	4	5	11	우울함	1	2	3	4	5
<b>4</b>	뿌듯함	1	2	3	4	5	12	괴근함	1	2	3	4	5
<b>5</b>	활기찬	1	2	3	4	5	13	괴로운	1	2	3	4	5
<b>6</b>	기쁜	1	2	3	4	5	14	화나는	1	2	3	4	5
<b>7</b>	만족스러운	1	2	3	4	5	15	걱정스러운	1	2	3	4	5
<b>8</b>		1	2	3	4	5	16		1	2	3	4	5

행복감 일화 재구성 기록지 - 1일째

※ 하루④(하루 일과 중 자유롭게 시간 선택)

일시 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일 \_\_\_\_\_시 \_\_\_\_\_분

- ① 선생님은 어디에 있었습니까? \_\_\_\_\_
- ② 선생님은 어떤 일을 하고 있었습니까? \_\_\_\_\_

◆ ①, ② 상황에서 행복감과 관련된 에피소드를 적어주시기 바랍니다.

◆ 다음의 각 단어를 읽고, 위의 에피소드와 관련하여 선생님이 느꼈던 감정이 나 기분의 정도를 가장 잘 나타낸 곳에 ○표를 해주세요.

	전혀 그렇지 않다		약간 그렇다		어느 정도 그렇다		상당히 그렇다		매우 그렇다	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

<b>1</b>	즐거움	1	2	3	4	5	9	불안함	1	2	3	4	5
<b>2</b>	행복함	1	2	3	4	5	10	짜증나는	1	2	3	4	5
<b>3</b>	편안함	1	2	3	4	5	11	우울함	1	2	3	4	5
<b>4</b>	뿌듯함	1	2	3	4	5	12	괴근함	1	2	3	4	5
<b>5</b>	활기찬	1	2	3	4	5	13	괴로운	1	2	3	4	5
<b>6</b>	기쁜	1	2	3	4	5	14	화나는	1	2	3	4	5
<b>7</b>	만족스러운	1	2	3	4	5	15	걱정스러운	1	2	3	4	5
<b>8</b>		1	2	3	4	5	16		1	2	3	4	5

## 부록 6. 직업별 호봉 비교

〈부록 표 VI-2-1〉 직업별 호봉 비교

단위: 원

호봉	구분	공무원 9급 <sup>1)</sup>	국공립유치원교사 <sup>2)</sup>	어린이집교사 <sup>3)</sup>
1		1,346,400	1,473,800	1,567,020
2		1,409,500	1,518,500	1,612,390
3		1,476,500	1,563,800	1,662,130
4		1,547,900	1,608,900	1,714,330
5		1,623,000	1,654,400	1,767,000
6		1,698,800	1,699,800	1,888,420
7		1,774,200	1,744,600	1,968,450
8		1,847,000	1,789,400	2,004,460
9		1,916,700	1,834,900	2,059,190
10		1,983,600	1,884,500	2,118,490
11		2,047,600	1,933,200	2,195,480
12		2,111,000	1,982,800	2,261,590
13		2,171,900	2,073,200	2,319,440
14		2,231,000	2,163,900	2,371,070
15		2,287,500	2,254,400	2,422,750
16		2,342,200	2,345,100	2,495,680
17		2,395,700	2,434,900	2,549,400
18		2,445,500	2,528,800	2,603,130
19		2,494,400	2,622,300	2,656,830
20		2,541,000	2,715,600	2,710,540
21		2,585,000	2,808,900	2,798,610
22		2,627,300	2,912,600	2,852,330
23		2,667,500	3,015,500	2,899,870
24		2,706,200	3,118,500	2,953,580
25		2,743,000	3,221,600	3,003,140
26		2,776,300	3,324,900	3,052,720
27		2,805,000	3,432,700	3,096,110
28		2,832,700	3,540,300	3,143,610
29		2,859,400	3,652,800	3,195,260
30		2,885,300	3,765,700	3,240,720
31		2,910,700	3,878,300	
32			3,990,500	
33			4,104,700	
34			4,218,500	
35			4,332,500	

호봉	구분	공무원 9급 <sup>1)</sup>	국공립유치원교사 <sup>2)</sup>	어린이집교사 <sup>3)</sup>
36			4,446,000	
37			4,544,800	
38			4,643,800	
39			4,742,900	
40			4,841,300	

- 자료: 1) 국가법령정보센터 홈페이지(<http://www.law.go.kr>). 공무원보수규정[일부개정 2016.6.24. 대통령령 제27257호]의 제5조 및 별표 1관련 별표 11 인출(인출일: 2016. 11. 1).
- 2) 국가법령정보센터 홈페이지(<http://www.law.go.kr>). 공무원보수규정[일부개정 2016.6.24. 대통령령 제27257호]의 제5조 및 별표 1관련 별표 3 인출(인출일: 2016. 11. 1).
- 3) 중앙육아종합지원센터 홈페이지(<http://central.childcare.go.kr>)에서 2016 보육교직원 인건비 지급기준표 인출(인출일: 2016. 11. 1).

## 부록 7. 요인분석 결과

본 조사를 통해 최종 개발된 65개 문항의 요인분석 결과를 확인한 결과, 최종적으로 13개의 하위요인으로 확인되었다. 예비조사에서 영유아와의 관계, 부모와의 관계 요인으로 따로 설정되었던 문항들이 본 조사에서는 하나의 요인으로 수렴되어 영유아/부모와의 관계로 명명하였다.

〈부록 표 IV-5-1〉 요인분석 결과

구분	요인												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
문17-5	.830	.142	.203	-.063	.199	.080	.039	.064	.080	.024	.052	.063	.003
문17-6	.825	.102	.194	-.111	.164	.084	.022	.048	.080	-.021	.060	.056	.039
문17-7	.790	.155	.158	-.008	.150	.053	.072	.096	.068	.092	.029	.049	.009
문17-3	.765	.103	.167	-.084	.151	.127	.083	.067	.093	.165	.099	.055	.050
문17-4	.759	.079	.117	-.018	.189	.064	.076	.096	.071	.085	.051	.016	-.010
문17-1	.731	.158	.247	-.066	.193	.093	.043	.100	.099	.127	.102	.074	.064
문17-2	.668	.126	.144	-.044	.168	.132	.086	.040	.102	.261	.052	.041	-.010
문17-8	.634	.215	.199	-.176	.120	.053	.062	.097	-.008	-.008	.082	.123	.087
문19-3	-.182	-.796	-.222	.128	-.089	-.050	-.070	-.088	-.059	-.066	-.038	-.039	.036
문19-6	-.176	-.784	-.121	.146	-.116	-.050	-.076	-.112	-.041	-.079	-.055	-.025	-.006
문19-5	-.173	-.771	-.203	.098	-.130	-.062	-.073	-.090	-.059	-.105	-.076	-.036	.076
문19-2	-.138	-.766	-.179	.174	-.154	-.044	-.102	-.122	-.066	-.049	-.041	-.070	-.038
문19-7	-.123	-.762	-.104	.168	-.118	-.040	-.103	-.063	-.028	.037	.034	-.067	-.003
문19-1	-.124	-.759	-.156	.156	-.122	-.057	-.077	-.086	-.062	-.024	.031	-.072	.021
문19-4	-.118	-.577	-.166	.436	-.063	-.079	-.152	-.086	-.014	-.013	-.041	-.128	-.075
문18-6	.350	.250	.743	-.132	.152	.111	.101	.100	.097	.080	.076	.081	.054
문18-1	.335	.260	.729	-.119	.139	.085	.155	.126	.125	.086	.072	.085	.012
문18-2	.358	.278	.712	-.128	.162	.086	.153	.124	.122	.073	.088	.089	.030
문18-5	.357	.260	.702	-.092	.151	.088	.115	.112	.117	.116	.048	.063	.030
문18-4	.458	.204	.640	-.075	.197	.074	.033	.105	.076	.048	.065	.070	.033
문18-7	.386	.286	.632	-.165	.149	.136	.100	.143	.056	.084	.094	.072	.088
문18-3	.206	.325	.607	-.214	.151	.127	.169	.176	.102	.091	.049	.153	.062
문13-4	-.093	-.174	-.037	.786	-.041	-.045	-.106	-.059	.015	-.071	-.046	-.026	-.019
문13-3	-.037	-.166	-.112	.773	-.021	-.125	-.111	-.037	-.010	.000	-.119	-.064	-.060
문13-5	-.127	-.113	-.016	.723	.025	-.006	.025	-.065	-.026	-.093	-.056	-.106	.025
문13-1	-.012	-.165	-.075	.700	-.051	-.014	-.169	-.070	.045	-.058	-.058	-.003	.017
문13-6	-.102	-.181	-.145	.686	-.039	-.190	-.174	-.069	.000	-.020	-.112	-.221	-.026
문13-2	-.040	-.100	-.117	.653	-.062	-.216	-.113	.065	-.076	-.056	-.029	-.151	.085
문3-2	.177	.090	.038	-.046	.794	-.002	.110	.150	.037	.009	.000	-.001	.003
문3-3	.173	.090	.085	-.064	.781	-.020	.091	.140	.067	.013	.026	.019	-.005
문3-1	.151	.117	.044	-.061	.770	-.025	.062	.147	.032	.043	.024	.051	-.003
문4-2	.227	.164	.190	-.001	.700	.072	.046	.016	.164	.080	-.001	.078	.017
문4-3	.212	.107	.126	-.002	.677	.123	.019	-.023	.165	.028	-.020	.031	.032
문4-1	.305	.196	.234	-.011	.622	.055	-.010	-.007	.169	.064	.034	.058	.019
문12-3	.150	.046	.082	-.104	.050	.798	.066	.120	.046	.162	.116	.132	.101
문12-4	.122	.091	.139	-.219	.040	.709	.159	.139	.034	.058	.106	.238	.157
문12-2	.129	.127	.091	-.073	.042	.601	.191	.258	.055	.390	.175	.044	.063
문12-5	.149	.049	.080	-.199	.033	.601	.063	.067	.112	.140	.108	.139	-.043

구분	요인												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
문12-1	.148	.140	.128	-.087	.046	.584	.202	.239	.113	.362	.196	.092	.068
문8-2	.097	.174	.104	-.172	.096	.137	.778	.164	.044	.132	.133	.192	.049
문8-1	.084	.167	.162	-.118	.108	.103	.767	.168	.035	.119	.062	.136	-.028
문8-4	.081	.138	.138	-.228	.087	.116	.759	.054	.052	.066	.087	.178	.074
문8-3	.136	.100	.082	-.204	.069	.124	.706	.125	.070	.129	.137	.111	.054
문2-3	.154	.172	.152	-.080	.069	.199	.119	.792	.127	.162	.058	.067	.044
문2-4	.123	.171	.167	-.102	.112	.136	.178	.784	.146	.121	.031	.135	.069
문2-2	.131	.100	.094	-.081	.109	.211	.116	.759	.174	.164	.057	.141	.010
문2-1	.141	.182	.128	-.021	.233	.046	.108	.663	.163	.102	.036	.038	.026
문1-3	.105	.108	.083	-.020	.153	.063	.036	.139	.834	.107	.028	.023	.036
문1-1	.108	.103	.135	-.044	.150	.065	.028	.119	.798	.015	.057	.059	.027
문1-4	.151	.079	.049	-.042	.127	.058	.038	.164	.783	.118	-.004	.036	.046
문1-2	.061	-.025	.068	.056	.064	.047	.055	.049	.766	.024	.041	.029	-.030
문15-3	.079	.040	.077	-.077	.090	.085	.056	.165	.043	.779	.100	.150	.063
문15-4	.123	.036	.098	-.141	.077	.131	.062	.105	.023	.776	.080	.179	.057
문15-2	.112	.083	.051	-.058	.002	.173	.179	.073	.088	.626	.053	.193	.120
문15-1	.232	.054	.065	-.002	.011	.271	.094	.110	.160	.601	.138	.067	.043
문11-2	.135	.026	.084	-.129	.003	.171	.106	.051	.052	.111	.884	.122	.115
문11-1	.143	.030	.055	-.103	.030	.160	.093	.032	.049	.144	.862	.096	.104
문11-3	.124	.063	.125	-.191	.009	.142	.180	.080	.035	.124	.832	.146	.123
문9-2	.034	.108	.092	-.170	.038	.051	.117	.147	.046	.065	.052	.757	.001
문9-1	.108	.119	.066	-.117	.092	.148	.167	.106	.026	.193	.160	.677	.090
문9-4	.128	.042	.070	-.141	-.008	.240	.129	.042	.045	.248	.195	.615	.062
문9-3	.124	.070	.111	-.137	.090	.167	.195	.036	.063	.209	.025	.606	.043
문16-2	.059	-.017	.036	-.041	.020	.062	.027	.055	.040	.128	.107	.030	.851
문16-1	.001	-.021	.042	.047	-.026	.073	.065	.013	.037	.041	.071	.049	.840
문16-3	.069	.000	.043	.010	.043	.044	.010	.033	-.016	.053	.082	.049	.838

각 하위요인별 요인분석 결과는 다음과 같으며, 요인 5인 영유아/부모와의 관계는 고유값 3.904이며 설명분석 6.01%로 하나의 요인으로 묶이기에 타당하며, 하위요인별 신뢰도 계수에서도 .881로 나타나 신뢰도가 높음을 알 수 있었다.

〈부록 표 IV-5-2〉 문항전체 요인분석결과

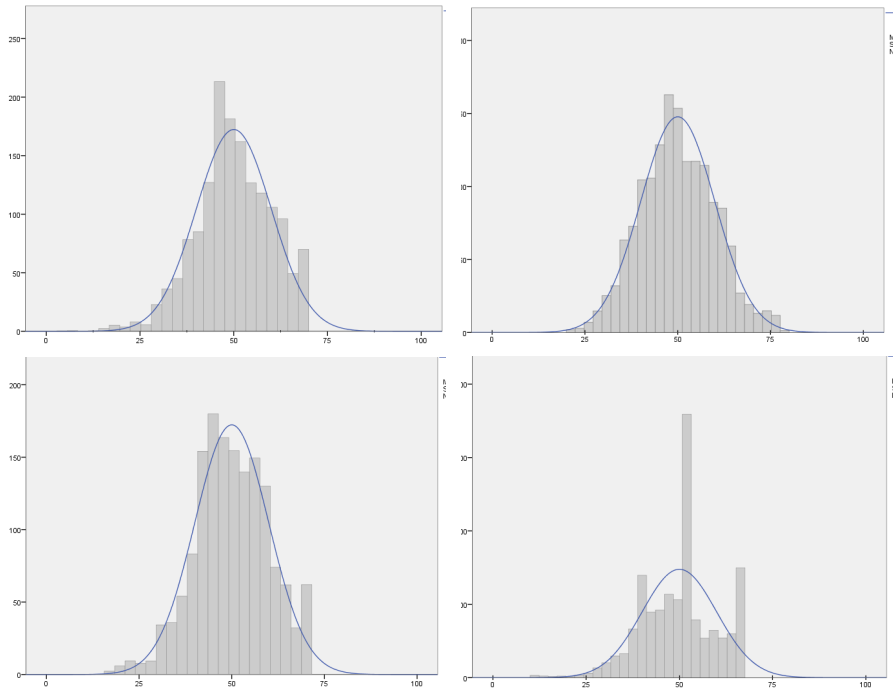
요인명	문항수	회전성분 부하범위	고유값	설명분산 (%)	누적설명분산 (%)
1. 직업의식	8	.634-.830	6.360	9.785	9.785
2. 직장에서의 부정적 감정	7	(-)577-(-).796	5.149	7.921	17.706
3. 직장에서의 긍정적 감정	7	.607-.743	4.209	6.476	24.182
4. 업무환경	6	.653-.786	4.108	6.321	30.503
5. 영유아/부모와의 관계	6	.622-.794	3.904	6.007	36.510
6. 원의 물리적 지원	5	.584-.798	2.991	4.602	41.111
7. 근무시간	4	.706-.778	2.990	4.600	45.712
8. 원장/원감과의 관계	4	.663-.792	2.978	4.582	50.293
9. 동료 교사와의 관계	4	.776-.834	2.962	4.557	54.850

요인명	문항수	회전성분 부하범위	고유값	설명분산 (%)	누적설명분산 (%)
10. 교사교육	4	.601-.779	2.906	4.471	59.321
11. 소득	3	.832-.884	2.643	4.066	63.388
12. 일과 개인 삶의 조화	4	.606-.757	2.409	3.706	67.093
13. 단체 참여	3	.838-.851	2.340	3.600	70.694

〈부록 표 IV-5-3〉 하위요인별 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )

요인명	문항수	Cronbach's $\alpha$
1. 직업의식	8	.930
2. 직장에서의 부정적 감정	7	.951
3. 직장에서의 긍정적 감정	7	.923
4. 업무환경	6	.866
5. 영유아/부모와의 관계	6	.881
6. 원의 물리적 지원	5	.856
7. 근무시간	4	.883
8. 원장/원감과의 관계	4	.892
9. 동료 교사와의 관계	4	.856
10. 교사교육	4	.801
11. 소득	3	.931
12. 일과 개인 삶의 조화	4	.774
13. 단체 참여	3	.824

## 부록 8. T점수 분포도



주: 왼쪽 위부터, 관계 영역, 근무환경 영역, 직업의식 영역, 정서 영역의 T점수 분포임.

[부록 그림 VI-2-1] 차원별 T점수 분포도

## 부록 9. 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 설문조사지

### 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 조사지

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다. 본 조사는 육아정책연구소의 2016년 일반과제인 「유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안」 연구 수행의 일환으로 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 실태 및 요구를 파악하기 위해서 실시하고 있습니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 향후 유치원 및 어린이집 교사와 관련하여 정부 정책 수립에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변하여 주시면 감사하겠습니다.

귀하께서 말씀해 주신 의견이나 개인정보 등에 관한 모든 사항은 개인정보보호법 및 통계법 제33조(비밀의 보호) 제①항, 제②항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 그 내용은 연구 목적 외에는 어떤 용도로도 이용하지 않을 것을 약속드리오니, 정확하게 응답해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2016년 8월

육아정책연구소 소장 우남희



## “유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안” 연구 참여 동의서

- 귀하의 서명은 귀하가 본 연구에 대해 그리고 위험성에 대해 설명을 들었고, 본연구 내용을 이해했음을 의미합니다.
- 육아정책연구소는 국무총리실 산하의 국책연구기관으로, 귀하께서 응답하신 내용(※개인 정보 제외)은 연구목적으로 제3자에게 제공될 수 있습니다. 이 경우 해당 내용은 통계 처리 후 익명화하여 제공될 것입니다.
- 본 연구 참여에 자발적으로 동의하시면 해당 항목에 O로 표시하고, 확인란에 서명 부탁드립니다.

성 명	동의합니다	동의하지 않습니다	날짜	확인
			2016. .	(서명/인)

조사원	성명		날짜		확인	(서명/인)

※ 본 연구에 대한 문의사항이 있으실 경우, 언제든지 아래의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

육아정책연구소 김승진

전화번호: 02-398-7762

E-MAIL: ksj3963@kicce.re.kr

육아정책연구소 IRB 사무국

전화번호: 02-398-7737

### 육 아 정 책 연 구 소

**선문1. 선생님께서 근무하시는 기관은 다음 중 무엇입니까?**

- 1. 유치원
- 2. 어린이집

[로직 : 리스트 데이터 그대로 심어주십시오.]

**선문1-1. 선생님께서 근무하시는 기관의 설립 유형은 다음 중 무엇입니까?**

- 1. 국공립 단설유치원
- 2. 공립 병설유치원
- 3. 사립 사인유치원
- 4. 사립 법인유치원
- 5. 국·공립 어린이집
- 6. 민간 어린이집
- 7. 가정 어린이집
- 8. 직장 어린이집
- 9. 법인·단체 어린이집

[로직 : 리스트 데이터 그대로 심어주십시오.]

**선문2. 선생님께서 근무하고 계신 곳은 어디입니까?**

- 1. 대도시
- 2. 중소도시
- 3. 농어촌지역

[로직 : 리스트 데이터 그대로 심어주십시오.]

**선문3. 선생님께서는 영아를 담당하고 계십니까? 유아를 담당하고 계십니까?**

- 1. 영아(만0~2세)
- 2. 유아(만3~5세)

[로직 : 리쿠르팅 데이터 심어주십시오.]

**선문4. 선생님께서 근무하시는 기관에는 몇 개의 학급/반이 있습니까? 그리고 현원은 몇 명입니까?**

(유치원의 경우)방과후 과정반을 제외한 정규반을 기준으로 응답해주시시오.

- 1. 현재 학급(반)수 (            ) 개
- 2. 현원            (            ) 명

[로직 : (유치원의 경우)방과후 과정반을 제외한 정규반을 기준으로 응답해주시시오. 해당 문구는 선문1의 1.유치원인 경우만 나오면 됩니다.]

[로직1 : 선문4-1 현재 학급(반)수 > 100 이면 경고창]

[경고창 문구1 : 전체 학급(반)수를 100개 초과라고 응답하셨습니다. 다시 응답해주시시오.]

[로직2 : 선문4-2 현원 > 500 이면 경고창]

[경고창 문구2 : 전체 현원을 500명 초과라고 응답하셨습니다. 다시 응답해주시시오.]

**선문5. 선생님께서 담당하고 계신 학급/반에 대해 응답해주시시오.**

**선문5-1. 선생님께서 맡고 계신 학급/반은 다음 중 무엇입니까?**

- 1. 단일연령 반                      2. 혼합연령 반

**선문5-2. 선생님께서 맡고 계신 학급/반은 다음 중 무엇입니까?**

- 1. 만0세반
- 2. 만1세반
- 3. 만2세반
- 4. 만3세반
- 5. 만4세반
- 6. 만5세반
- 7. 만0,1세반
- 8. 만1,2세반
- 9. 만0,1,2세반
- 10. 만3,4세반
- 11. 만4,5세반
- 12. 만3,4,5세반

[로직 : 선문3의 1 and 선문5-1의 1인 경우, 1~3번 보기만 보여지게 해주세요.]

[로직 : 선문3의 2 and 선문5-1의 1인 경우, 4~6번 보기만 보여지게 해주세요.]

[로직 : 선문3의 1 and 선문5-1의 2인 경우, 7~9번 보기만 보여지게 해주세요.]

[로직 : 선문3의 2 and 선문5-1의 2인 경우, 10~12번 보기만 보여지게 해주세요.]

**선문5-3. 선생님 학급/반 아이들은 총 몇 명입니까?**

- 1. (                      )명

[로직1 : 선문5-3 > 39 이면 경고창]

[경고창 문구1 : 담당하는 원아수가 40명을 넘습니다. 다시 응답해주세요.]

[로직2 : 선문5-3=0 이면 경고창]

[경고창 문구2 : 담당하는 원아수가 0명일 수 없습니다. 다시 응답해주세요.]

**선문6. 선생님 반에는 보조교사가 있습니까?**

- 1. 있음
- 2. 없음

### I. 관계 영역

**문1. 선생님은 동료 교사와의 관계가 어떻습니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.**

항 목	전혀 그렇 지 않다	대체 로 그렇 지 않다	보통 이다	대체 로 그렇 다	매우 그렇 다	동료 교사 없음
	1	2	3	4	5	9
1) 나는 동료 교사들과의 생활이 즐겁다						
2) 나는 동료 교사들과 개인적인 관심사에 대해 이야기를 나눈다						
3) 나와 동료 교사들은 서로 신뢰하고 존중한다						
4) 나와 동료 교사들은 도움이 필요할 때 서로 도와주며 협력한다						

[로직 : 선문1-1의 2.공립 병설유치원만 '동료 교사가 없음' 선택할 수 있음]

**문2. 선생님은 원장(원감)과의 관계가 어떻습니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.**

원에 원장이 없는 경우 원감이나 부장(주임)교사와 같은 기관의 최고 상급자를 기준으로 응답해 주십시오.

항 목	전혀 그렇 지 않다	대체 로 그렇 지 않다	보통 이다	대체 로 그렇 다	매우 그렇 다	원장/ 원감 등 상급자 없음
	1	2	3	4	5	9
1) 나는 원장으로부터 직무능력을 인정받고 존중받는다						
2) 나는 원장으로부터 업무와 관련된 전문적인 도움을 받는다						
3) 원장은 리더십이 있으며, 나는 원장을 상사로서 존경한다						
4) 원장은 나의 감정을 공감하며 이해해준다						

[로직 : 선문1-1의 2.공립 병설유치원만 '원장·원감 등 상급자 없음' 선택할 수 있음]

문3. 선생님이 맡고 계신 아이들 부모와의 관계는 어떻습니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 나는 우리 반의 부모들과 편안한 관계를 유지하고 있다					
2) 우리 반의 부모들은 교사로서의 나를 신뢰한다					
3) 우리 반의 부모들은 나를 격려하고 지지한다					

문4. 선생님이 맡고 계신 아이들과의 관계는 어떻습니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 나는 우리 반 아이들과의 생활이 즐겁다					
2) 나는 우리 반 아이들과 편안하고 안정적인 관계를 형성하고 있다					
3) 우리 반 아이들은 나를 좋아하며 잘 따른다					

**II. 근무환경 영역**

**문5. 선생님께서 근무하시는 기관에서 정한 근무시간은 얼마나 됩니까? 그리고 선생님의 실제 근무시간은 얼마나 됩니까? 평일을 기준으로 당직을 제외하고 응답해주세요.**

1. 원에서 정해진 근무시간 ( ) 시간 ( ) 분
2. 본인의 실제 근무시간 ( ) 시간 ( ) 분

[로직1 : 0시 0분 이면 경고창]

[경고창1 : 0시간 0분은 응답할 수 없습니다. 다시 응답해주세요.]

[로직2 : 60\*시간+분 < 300 이면 확인창]

[확인창2 : 본인의 실제 근무시간이 5시간 미만이라고 응답하셨습니다. 맞습니까? 맞으면 '확인', 틀리면 '취소'를 눌러 다시 응답해주세요.]

[로직3 : 60\*시간+분 > 600 이면 확인창]

[확인창3 : 본인의 실제 근무시간이 10시간을 초과한다고 응답하셨습니다. 맞습니까? 맞으면 '확인', 틀리면 '취소'를 눌러 다시 응답해주세요.]

[로직4 : 60\*시간+분 > 1440 이면 경고창]

[경고창4 : 근무시간이 24시간을 넘을 수 없습니다. 다시 응답해주세요.]

**문6. 선생님께서는 주중(평일)에 원에서 정해진 근무시간 외 초과 근무를 하십니까?**

1. 예 ☞ 문6-1로 가시오.
2. 아니오 ☞ 문7로 가시오.

[로직 : 문5-1(60\*시간+분) < 문5-2(60\*시간+분)의 경우 반드시 문6의 1. 예로 자동체크]

**문6-1. 선생님께서는 한 주에 평균 며칠정도 초과근무 하십니까? 초과근무 하실 때에는 보통 몇 시간씩 근무하십니까?**

1. 한 주 평균 초과근무 횟수 ( ) 회
2. 초과근무 1회당 평균 근무시간 ( ) 시간 ( ) 분

[로직1 : 6-1-1 한 주 평균 초과근무 횟수 = 0 이면 경고창]

[경고창1 : 주중에 원에서 정해진 근무시간 외 초과 근무를 한다고 응답하셨습니다. 반드시 1회 이상 응답하셔야 합니다. 다시 응답해주세요.]

[로직2 : 6-1-1 한 주 평균 초과근무 횟수 > 7 이면 경고창]

[경고창2 : 한 주 평균 초과근무 횟수는 7회 초과일 수 없습니다. 다시 응답해주세요.]

[로직3 : 6-1-2 초과근무 1회당 평균 근무시간 = 0시간 0분 이면 경고창]

[경고창3 : 주중에 원에서 정해진 근무시간 외 초과 근무를 한다고 응답하셨습니다. 0시간 0분은 응답하실 수 없습니다. 다시 응답해주세요.]

[로직4 : 60\*시간+분 > 300 이면 확인창]

[확인창4 : 초과근무 1회당 평균 근무시간을 5시간 초과라고 응답하셨습니다. 맞습니까? 맞으면 '확인', 틀리면 '취소'를 눌러 다시 응답해주세요.]

[로직5 : 60\*시간+분 > 1440 이면 경고창]

[경고창4 : 초과근무 1회당 평균 근무시간이 24시간을 넘을 수 없습니다. 다시 응답해주세요.]

**문7. 선생님께서는 주말에 근무를 하십니까?**

1. 예 ☞ 문7-1로 가시오.
2. 아니오 ☞ 문8로 가시오.

**문7-1. 선생님께서는 한 달에 보통 며칠정도 주말근무 하십니까? 주말근무 하실 때에는 보통 몇**

**시간씩 근무하십니까?**

1. 한 달 평균 주말근무 횟수 ( ) 회
2. 주말근무 1회당 평균 근무시간 ( ) 시간 ( ) 분

[로직1 : 7-1-1 한 달 평균 초과근무 횟수 = 0 이면 경고창]

[경고창1 : 주말근무를 한다고 응답하셨습니다. 반드시 1회 이상 응답하셔야 합니다. 다시 응답해주시시오.]

[로직2 : 7-1-1 한 달 평균 초과근무 횟수 > 10 이면 경고창]

[경고창2 : 한 달 평균 초과근무 횟수는 10회 초과일 수 없습니다. 다시 응답해주시시오.]

[로직3 : 7-1-2 초과근무 1회당 평균 근무시간 = 0시간 0분 이면 경고창]

[경고창3 : 주말근무를 한다고 응답하셨습니다. 0시간 0분은 응답하실 수 없습니다. 다시 응답해주시시오.]

[로직4 : 60\*시간+분 > 300 이면 확인창]

[확인창4 : 주말근무 1회당 평균 근무시간을 5시간 초과라고 응답하셨습니다. 맞습니까? 맞으면 '확인', 틀리면 '취소'를 눌러 다시 응답해주시시오.]

[로직5 : 60\*시간+분 > 1440 이면 경고창]

[경고창4 : 주말근무 1회당 평균 근무시간이 24시간을 넘을 수 없습니다. 다시 응답해주시시오.]

**문8. 선생님의 근로시간에 대해서 어떻게 생각하십니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.**

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 우리 원의 근무시간은 잘 지켜진다					
2) 우리 원의 근무시간은 적당하다					
3) 수업, 연구 등 내가 필요해서 추가로 초과 및 주말근무하는 시간은 적당하다					
4) 나는 퇴근 후 내 가족과 함께 할 수 있는 시간이 확보된다					

문9. 선생님의 일과 개인 삶의 조화에 대해서 어떻게 생각하십니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 나는 내가 필요할 때 휴가를 쓸 수 있다 (예: 병가, 월차 등)					
2) 나는 출퇴근 시간을 융통적으로 조정할 수 있다 (예: 시차출근제 등)					
3) 나는 근무 시간 중 개인이나 가정과 관련된 급한 일처리로 1-2시간 외출을 할 수 있다 (예: 병원진료, 관공서, 서류제출, 자녀돌봄 등)					
4) 나는 업무 수행을 위한 보조 인력 및 행정직원의 도움을 받을 수 있다.					

문10. 선생님의 월평균 소득에 대해 응답해주시시오.

1. 세후 월평균 ( ) 원

[로직1 : 문13 = 0 이면 경고창]

[경고창1 : 월평균 소득을 0으로 응답하셨습니다. 다시 응답해주시시오.]

[로직2 : 문13 > 1000 이면 경고창]

[경고창2 : 선생님 본인만의 월평균 소득이 1000만원 초과라고 응답하셨습니다. 다시 응답해주시시오.]

문11. 선생님의 소득에 대해서 어떻게 생각하십니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 나의 보수는 경제적으로 안정감을 주는 수준이다					
2) 나의 보수는 현재 나의 경력과 능력 수준에 적당하다					
3) 나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다					



문12. 선생님은 원의 물리적 지원에 대해서 어떻게 생각하십니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	공간 없음 / 해당 인력 없음
	1	2	3	4	5	9
1) 내가 근무하는 기관의 시설은 교수학습 활동을 하기에 편리하다						X
2) 내가 근무하는 기관에는 수업을 위한 교수학습 자료가 적절하게 구비되어 있다						X
3) 나는 교사실이나 회의실 등의 교사를 위한 공간을 실질적으로 활용할 수 있다						
4) 나는 교사를 위한 휴식공간을 실질적으로 활용할 수 있다						
5) 나는 교사용 화장실 사용이 용이하다						X

문13. 선생님의 업무환경의 안전(건강)에 대해 응답해주시십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 나는 업무와 관련하여 육체노동을 많이 한다 (예: 무거운 짐 들기, 옮기기 등)					
2) 나는 교육·보육 활동 중 업무로 인해 생리적 욕구를 해결할 시간이 없다 (예: 화장실, 양치, 물마시기 등)					
3) 나는 업무로 인해 목, 머리, 허리, 무릎관절 등이 아프다					
4) 나는 업무로 인해 상해의 위험이 있다 (예: 배임, 멍, 넘어지기 등)					
5) 나는 업무로 인해 전염병 감염이 쉽다 (예: 눈병, 수족구, 신종플루 등)					
6) 나는 업무 중 휴식시간이 없어 신체적 피로를 느낀다					

문14. 선생님은 업무와 관련하여 교사교육(연수)을 최근 3개월간 몇 회, 총 몇 시간 제공받고 있습니까?

1. 최근 3개월 간 교사교육 횟수 ( ) 회
2. 최근 3개월 간 교사교육 총 시간 ( ) 시간

문15. 선생님은 교사교육에 대해서 어떻게 생각하십니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 나는 유치원 또는 어린이집으로부터 업무를 수행하는데 필요한 지식과 교수학습 방법 등을 개선했을 수 있는 기회를 제공받는다					
2) 나는 유치원 또는 어린이집으로부터 상위학교에 진학하는 것에 대해 허용받는다 (예: 방송통신대학, 전공심화과정, 대학원진학 등)					
3) 나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 유치원 또는 어린이집으로부터 비용을 지원받는다					
4) 나는 교사교육(연수)에 참여하고 싶을 때 유치원 또는 어린이집으로부터 시간을 지원받는다					

문16. 선생님은 단체참여에 대해서 어떻게 생각하십니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 나는 교사의 권익을 보호하거나 이익을 대변하는 단체에 가입하여 활동하고 있다 (예: 교원노조 등)					
2) 나는 각종 지자체 단위의 단체 활동에 참여하고 있다 (예: 협의회, 자율장학회, 컨설팅 등)					
3) 나는 개인적인 교사관련 단체 활동에 참여하고 있다 (예: 소규모 연구회, 동아리, 커뮤니티 등)					

### Ⅲ. 직업의식 영역

문17. 선생님은 교사라는 직업에 대해서 어떻게 생각하십니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 나는 교사직을 통해 성취감을 느낀다					
2) 교사경력이 쌓이면서 나의 전문성도 향상된다					
3) 나의 직업은 나의 성장을 돕고 나를 발전시켜 준다					
4) 나는 영/유아교사라는 직업에 대한 사회적, 도덕적 사명감을 느낀다					
5) 나는 영/유아교사라는 직업에 보람을 느낀다					
6) 나는 영/유아교사라는 직업에 자부심을 느낀다					
7) 나는 내가 하고 있는 일에 대해 가치롭게 생각한다					
8) 나는 금전적인 여유가 생겨도 이 일을 지속할 것이다					

### Ⅳ. 정서 영역

문18. 선생님은 최근 2주간 직장에서 다음과 같은 감정을 느끼셨습니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 즐거운					
2) 행복한					
3) 편안한					
4) 뿌듯한					
5) 활기찬					
6) 기쁜					
7) 만족스러운					

문19. 선생님은 최근 2주간 직장에서 다음과 같은 감정을 느끼셨습니까? 각 문항에 대하여 응답하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 불안한					
2) 짜증나는					
3) 우울한					
4) 피곤한					
5) 괴로운					
6) 화나는					
7) 걱정스러운					

#### V. 개선 요구

문20. 선생님은 직업행복감 증진을 위해 가장 개선이 필요한 영역은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 관계 영역(동료 교사, 원장, 담당 영유아, 영유아 부모와의 관계 등)
2. 근무환경 영역(근로시간, 일과 개인 삶의 조화, 소득, 직장의 물리적, 안전한 환경 등)
3. 직업의식 영역(교사라는 직업의 의미, 태도 등)
4. 개인의 심리, 정서 영역(교사라는 직업수행에 따른 긍정적, 부정적 감정/정서)

문21. 선생님은 담당하는 영유아의 부모로부터 모욕적인 말이나 폭행 등을 겪은 적이 있습니까?

1. 예
2. 아니요
3. 타인(동료 교사 및 원장(감) 등)이 경험한 것을 보거나 들은 적이 있음

※ 문21의 경험여부에 관계없이 모두 응답하는 것이 맞는지 확인 요청합니다. -> 1, 3번 응답자만 체크

문22. 이러한 경험은 귀하의 직업행복감에 영향을 미친다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 별로 그렇지 않다.
3. 그렇다.
4. 약간 그렇다.
5. 매우 그렇다

**문23. 선생님은 원에서 어떤 지원을 해주면 본인의 직업행복감이 높아질 것 같습니까? 순서대로 3개까지 응답해주세요**

1. 정시퇴근
2. 업무량 감소
3. 급여 수준 증대
4. 업무의 자율성 존중
5. 실질적인 휴가보장
6. 보조 인력 제공
7. 교사 대 아동비율 감소
8. 안전한 업무환경 마련
9. 기타(            )

**문24. 선생님은 직업에 대한 높은 긍지와 자존감을 가지고 교육보육활동을 할 수 있는 여건이 마련되어 있다고 생각하십니까?**

1. 예
2. 아니요

**[문24의 2 응답자만]**

**문 24-1. 그렇지 않다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 2순위까지 선택해 주세요.**

1. 근로시간, 소득 등의 처우가 기대에 미치지 못해서
2. 복지제도가 잘 갖춰져 있지 않아서
3. 고용이 불안정해서
4. 유치원 및 어린이집 교사에 대해 사람들이 부정적으로 인식해서
5. 유치원 및 어린이집 교사라는 직업에 대해 본인 스스로가 부정적 태도를 지녀서
6. 타 교사의 부적절한 행동에 대한 부끄러움으로(예. 유치원/어린이집에서 아동학대 사건 등)
7. 기타(            )

**문25. 선생님은 직업행복감 증진을 위해 어떠한 지원 사업이 이루어지기를 원하십니까?**

1. 업무 스트레스 및 교사 역할 수행 등에 관한 심리 상담 프로그램
2. 정신건강과 마음 힐링을 위한 문화 체험 프로그램(예. 행복 콘서트, 산책 프로그램)
3. 개인의 행복감을 키우기 위한 행복감 역량 강화 프로그램(예. 마음의 건강, 감성 소통대화법)
4. 교사 경력을 고려한 멘토링 프로그램(예. 신규 교사 지원 프로그램)
5. 교사 생활의 행복을 위한 직업 의식 강화 프로그램(예. 교사직에 대한 가치, 태도 관련 프로그램)

**문26. 선생님은 교사들의 직업행복감을 높이기 위해 교육청 및 육아종합지역센터 등 지역 내에 정신적·심리적 전문 상담센터(가칭: 교원치유지원센터)를 운영하는 것이 필요하다고 생각하십니까?**

1. 예
2. 아니요

**[문26의 1 응답자만]**

**문 26-1. 본 시설이 운영될 경우 이용하실 의향이 있으십니까?**

1. 그렇다
2. 아니다
3. 잘 모르겠음

**문 27. 선생님이 직업행복감 증진을 위해 현재 소속된 유치원 또는 어린이집에 바라는 점이 있으시면 자유롭게 적어주시기 바랍니다.**

---



---



---

**문 28. 선생님이 직업행복감 증진을 위해 정부에 바라는 정책이 있으시면 자유롭게 적어주시기 바랍니다.**

---



---



---

문 29. 선생님의 직업행복감 증진을 위해 본인 스스로 개선이 필요하고 생각하는 점은 무엇입니까?  
의견을 적어주시기 바랍니다.

---



---



---

### 응답자의 일반 정보

배문1. 선생님의 성별은 무엇입니까?

1. 남
2. 여

배문2. 선생님은 만으로 몇 세입니까?

1. 만 (            ) 세

[로직 : 19 < 배문 2 < 61]

[경고창 : 만20세부터 만60세까지 입력 가능합니다.]

배문3. 선생님의 경력은 어떻게 되십니까? 현재 근무하시는 기관 뿐 아니라 총 경력을 기준으로 응답해주시시오.

1. 교사 총 경력 (            ) 년 (            ) 개월

[로직1 : 배문3 = 0년 0개월이면 경고창]

[경고창1 : 0년 0개월을 응답하실 수 없습니다. 다시 응답해주시시오.]

[로직2 : 배문2-15 < 배문3(년) 이면 경고창]

[경고창2 : 연령을 만\*세(배문2 응답값)로 응답하셨습니다. 연령대비 경력이 많습니다. 최대 \*년(배문 2-15까지 응답하실 수 있습니다.)

[로직3 : 배문3의 개월 > 11 이면 경고창]

[경고창3 : 개월은 0부터 11까지 응답할 수 있습니다.]

배문4. 선생님께서 소지하고 계신 자격증은 무엇입니까? 최상의 소지자격을 기준으로 응답해주시시오.

1. 2급 유치원교사 자격증
2. 1급 유치원교사 자격증
3. 유치원 원감 자격증
4. 유치원 원장 자격증
5. 3급 보육교사 자격증
6. 2급 보육교사 자격증
7. 1급 보육교사 자격증
8. 어린이집시설장 자격증

[로직 : 선문1의 1인 경우, 보기 1~4까지만 보여짐]

[로직 : 선문1의 2인 경우, 보기 5~8까지만 보여짐]

**배문5. 선생님의 최종 학력은 무엇입니까? 졸업을 기준으로 응답해주시시오.**

1. 고졸 이하
2. 전문대졸
3. 대졸
4. 대학원졸
5. 기타

[로직 : 배문5의 2, 3, 4 응답자만]

**배문6. 선생님께서는 무엇을 전공하셨습니다까? 모두 응답해주시시오.[복수]**

1. 보육학, 아동학
2. 유아교육학
3. 초중등교육학
4. 사회복지학
5. 기타

**배문7. 선생님께서는 과거에 유치원 교사나 어린이집 교사 외 다른 직업을 가지신 적이 있으십니까?**

1. 있음
2. 없음



연구보고 2016-24

---

## 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안

---

**발행일** 2016년 12월

**발행인** 우남희

**발행처** 육아정책연구소

**주 소** 서울시 서초구 남부순환로 2558 외교센터 3층, 4층

전화: 02) 398-7700

팩스: 02) 398-7798

<http://www.kicce.re.kr>

**인쇄처** 경성문화사 02) 786-2999

---

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 979-11-85941-95-0 93330

