

보육교사의 직무스트레스 및 인구통계학적 특성이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구

김 지 윤*

A Study on the Effects of Daycare Teachers' Job Stress and Demographic character on their Job Satisfaction.

Ji-Yoon Kim

Abstract

This study was aimed at analyzing the effects of daycare teachers' job stress on their job satisfaction depending on their Demographic variables (age, education level, career, salary, marital status), order to determine the correlation between daycare teachers' job stress and job satisfaction or determine the factors of job stress affecting their job satisfaction. It was believed that the results of this study would be used as some basic data to improve daycare teachers' treatment and daycare services.

To this end, 250 daycare teachers working for the daycare facilities in Seoul were sample to be subject to a questionnaire survey. The collected data were processed for means, SD, T-test, F-test, Tukey posterior test.

keyword 직무만족, 직무스트레스

I. 서론

현대사회는 산업의 가속화와 더불어 우리사회의 구조와 가족구조의 변화를 초래하고 있으며 이러한 변화는 기혼여성들을 경제활동에 참여하도록 하였다. 그로 인하여 영유아의 보육서비스 확충 문제가 하나의 사회문제로써 제기되기 시작하였다.

* 명지대학교 대학원 박사과정

보육서비스에 있어서 보육교사는 아동의 인지 언어·사회 정서 신체발달에 중요한 역할을 할뿐만 아니라 보육의 질을 결정하는 데에도 중요한 요인이 된다.

보육교사들은 초·중등학교의 교사들에 비해서 상대적으로 여러 가지 측면(박봉, 과중한 업무 등)에서 막중한 역할과 장시간의 근무를 통하여 교사의 열의를 상실하게 하며, 사기를 저하시키고 또한 심한 스트레스를 겪게 된다. 보육교사가 겪는 이러한 스트레스는 교사로 하여금 정신적, 육체적으로 심한 불균형을 초래하게 할뿐만 아니라 직무성과와 직무만족에도 부정적인 영향을 미치고 있으며, 유아들을 교육하는 과정에서도 스트레스를 경험하게 되며 보육교사의 직무스트레스가 보육활동에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 사실을 선행연구를 통하여 학습할 수가 있었다. 따라서 인간의 성격형성에 있어서 가장 중요한 시기라고 할 수 있는 영유아시기의 보육을 담당하고 있는 보육교사들에 대해서 직무스트레스의 요인이 어떠한 것들이 있는지를 살펴보고 그 해결방안을 강구하는 것이 가장 큰 과제가 아닐 수 없다.

우리나라에서 직무스트레스에 대한 연구는 일상적으로 초·중등학교의 교사를 대상으로 많이 이루어지고 있으며, 최근에는 유치원 교사들을 대상으로 하는 연구 또한 이루어지고 있는 것이 현실이다. 그러나 보육교사를 대상으로 하는 연구는 아직까지도 부족한 실정이어서 이에 본 연구에서는 보육교사를 대상으로 하여 교사의 직무스트레스요인과 인구통계학적 특성을 통하여 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 연구하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 보육교사의 역할

교사의 질은 보육의 질에 커다란 영향을 미친다. 영유아기는 인간의 성장과 발달이 급속하게 이루어지는 시기이므로 보육교사는 그들의 육구에 적절히 대처해야하고 균형적인 성장과 발달이 이루어질 수 있도록 최선을 다해야하는 중추적인 역할의 위치에 있다. 이에 보육교사의 역할과 관련된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, Cataldo는 보육교사의 역할을 6가지로 나누어 설명하고 있다

첫째, 보육교사는 양육적인 학습 환경을 강조하는 가정과 같은 느낌과 교육적인 분위기를 모두 제공할 수 있도록 노력해야 한다. 이를 위해서는 교사 자신의 정서적인 반응성과 기술력이 요구되고 또한 적절한 교구의 활용 및 교사의 융통성, 그리고 풍부한 교사의 수 등과 같이 기본적으로 근무할 수 있는 분위기가 갖추어져야 한다. 즉, 긍정적인 분위기 속에서 교사는 교육적인 의욕과 정열을 통해서 교육서비스를 제공할 수가 있는 것이다. 교사는 또한 직관력을 갖추어야 하는데 특히 유아가 경험을 골고루 할 수 있도록 배려해 주고, 유아의 변화와 성장에 민감하게 반응해 주어야 한다. 그밖에도 교사에게는 안정성과 융통성이 필수적이라고 할 수가 있겠다.

둘째, 교사는 기록하는 습관을 지녀야 한다. 예를 들면 아동에 대한 급식이나 낮잠, 배변 등에 관련된 전반적인 활동을 기록하였다가 가족에게 정보를 제공해 주어야 한다.

셋째, 교사들과의 대인관계를 원만하게 형성해야 된다. 기관에서는 다양한 교사 및 직원들이 함께 근무를 하므로 어떤 경우에는 영역별 분담 혹은 활동별 분담 내지 아동별 분담도 가능하다.

넷째, 부모와의 관계에서 항상 부모의 관점에서 이해할 수 있도록 노력을 하며 부모와의 의사소통을 유도할 수 있어야 한다.

다섯째, 아동과의 상호작용부문에 있어서는 아동의 현재 능력을 인지하고, 다음 단계를 예기할 수 있어야 하며, 아동의 다양한 욕구에 적절하게 반응해야 한다. 또한 아동에게 온정과 유머를 표현할 줄 알아야 하며, 자연스럽게 놀이를 지도하고, 아동이 지루해 하거나 흥분하지 않도록 교육을 해야 한다. 그리고 아동 개개인의 욕구, 능력, 성격을 이해하며, 칭찬과 격려를 통해서 동기를 유발할 수 있어야 한다.

여섯째, 영유아에 대한 전문적인 지식 및 기술, 보육에 대한 확고한 철학을 갖추어야 하며, 사랑과 신뢰감, 긍정적 자아 개념을 영유아에게 형성시킬 수 있도록 연구하고 노력하는 자세를 갖추어야 한다.

2. 보육교사의 직무스트레스

(1) 직무스트레스의 개념

Quick과 Hall 및 Mansfield 등은 조직의 스트레스가 개인의 스트레스에 영향을 주고, 이것이 최종적으로 개인의 긴장상태의 반응을 일으키게 되므로 스트레스는 전반적으로 조

직에 있다고 주장을 하고 있다. 본 연구에서는 Ivacevich와 Matteson의 분류를 통한 자극, 반응, 자극-반응의 상호작용의 직무 스트레스 개념을 살펴보고자 한다.

1) 자극 개념의 직무스트레스

자극개념의 직무스트레스는 개인이 긴장상태로 빠지게 되는 힘으로 정의하여 물리학에서는 압력-변형을 초래하는 것으로 설명하고 있다. 이와 같은 관점에서 Calpan등은 개인에게 위협을 가하는 모든 직무환경의 특성을 직무 스트레스라고 규정하고 있으며, Hall과 Mansfield는 스트레스를 조직이나 개인에게 작용하는 힘으로 정의하고 있다. 또한 Cooper와 Marshall은 직무스트레스를 특정 직무와 연관된 환경 요인 또는 스트레스 요인(과잉 업무, 역할갈등과 모호성, 좋지 않은 작업 조건)이라고 정의하고 있다.

2) 반응 개념의 직무스트레스

반응 개념의 직무 스트레스는 환경에 의해 나타나는 반응, 즉 개인의 생리적, 심리적인 반응을 의미한다. 즉 개인이 스트레스에 처해 있다고 하는 것은 개인의 환경이 불편하고, 역기능적인 상태에 있음을 의미한다. Parker와 Decotus는 작업장 내에서 정상적인 또는 본인이 희망하는 기능으로부터 이탈하고자 하는 개인의 감정이라고 정의함으로써 스트레스가 본인의 감정상태에 대한 주관적 인식이라는 것을 암시하고 있다.

3) 자극-반응 개념의 직무스트레스

자극-반응 개념의 직무스트레스는 직무스트레스가 환경적 자극 요인과 개인의 특이 체질적 반응의 상호작용 결과라고 보는 것이다.

본 연구와 관련된 보육교사 직무스트레스 살펴보면 다음과 같은데 먼저 Leach는 두 가지로 교사의 직무스트레스 개념을 설명하고 있다. 첫째, 환경에 작용하는 개인의 좌절이고, 둘째, 부정적인 평가로 인한 개인의 생리학적 반응과 직무 요구를 충족시키려는 개인의 시도가 좌절될 것에 대한 염려와 관련 있는 환경이다. 또한 Kynacou와 Sutcliffe는 교사의 직무스트레스를 부정적 영향에 대한 반응으로 정의하고 있다. 부정적 영향은 잠재적으로 병리적, 생리적, 생화학적 변화에 의하여 교사에게 통상적으로 수반되는 분노나 우울증을 의미한다.

(2) 직무스트레스의 요인

직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 대한 분류는 학자들의 관점에 따라 다소간의 차이가 있다. 직무스트레스 요인이 어떤 특정한 개인에게는 중요한 스트레스 요인으로 작용할 수 있지만, 다른 사람에게는 영향을 주지 않을 수도 있다. 이는 개인마다 어떤 사건을 스트레스로 보고 어떻게 반응하느냐에 따라 스트레스가 다르게 나타나기 때문이다.

본연구와 관련되어 있는 교사의 직무스트레스 요인을 살펴보면, Bunnett는 교사의 스트레스 요인을 봉급, 잡무, 전문성의 향상, 교수시설, 학급운영, 업무, 학교/교실 운영, 학생선도, 수업 준비, 교사의 목적과 목표로 열거하고 있으며, Kyrilacou는 교사가 받는 스트레스 요인을 학생들의 학습동기 저하, 학교 학업 교사에 대한 학생들의 불성실한 태도, 학생들의 무질서, 만족스럽지 못한 근무조건, 동료직원과의 갈등, 수업 또는 교육의 질 저하 등으로 제시하고 있다. Goodman은 교사의 직무 스트레스 요인을 학생비행, 환경적 요인(열악한 근무 조건, 졸렬한 조직관리, 의사결정예외의 비 참여), 인성 특성, 생활경험, 대인관계, 구조변인(학교위치, 민족구성, 학생의 사회 경제적 지위)으로 구분하고 있으며, Clchon과 koff는 다섯 가지 높은 스트레스 유발요인으로 타의에 의한 직장 이동, 문제아 지도, 불만족스런 수행결과를 통지 받는 것, 상해위협, 과밀학급을 들고 있다.

〈표 2-1〉 직무스트레스 요인

직무스트레스 요인	세부스트레스 요인
1. 물리적 환경요인 (physica environment related stressors)	1. 조명 2. 소음 3. 온도 4. 음파 및 진동 5. 공기오염 6. 사무실 설계 7. 사회적 밀도
2. 조직관련 요인 (organization related stressors)	1. 직업요건 2. 조직구조 3. 경계-범위역할 4. 집단응집력 5. 조직풍토 6. 집단 내 및 집단 간 갈등 7. 경력발달 8. 수행실적 평가 9. 작업교대정책 10. 지도유형
3. 직무관련요인 (job related stressors)	1. 과제특성 2. 기술 3. 역할과적 4. 역할갈등 5. 역할모호성 6. 의사결정참여
4. 개인관련요인 (person related stressors)	1. A형행동 2. 능력 및 경험 3. 욕구 및 가치 4. 통제소재 5. 생활사건 6. 인구 통계적 변인
5. 조직의 관련요인 (extra organization related stressors)	1. 가족 2. 이주 3. 경제적지위 4. 사회적 지원

자료 ; 이종목(1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책, 성원사, p. 60.

(3) 직무스트레스의 결과

Beehr과 Newman는 직무스트레스 결과를 개인적 결과와 조직적 결과 두 가지 측면에 구분하고 있는데 개인적 결과는 신체적, 심리적 및 행동적 결과로 세분되고 각각의 결과는 서로 상호 작용한다. 조직적 결과로서는 직무성과의 변화, 회피행위의 증가, 수익·판매량·이익의 변화, 원자재 획득능력의 변화, 환경통제능력의 변화, 혁신과 창조력의 변화, 감독관의 영향력 변화, 고충, 직무불만족 등이 나타난다고 하였다.

〈표 2-2〉 개인적 결과와 조직적 결과측면

- | |
|--|
| <p>1. 개인적 결과(Individual Consequences)</p> <p>1) 심리적 결과(Psychological consequences)</p> <p> ; 근심·긴장, 사기저하, 불만족, 지루함, 신체적 불편, 심리적 피로, 소외감, 노여움, 집중력 상실, 억압감, 부적합한 감정</p> <p>2) 신체적 건강 결과(psysical health consequences)</p> <p> ; 심장혈관 질병, 호흡장애, 암, 관절염, 두통, 신체적 손상, 피부질환, 신체적 피로 혹은 긴장 사망</p> <p>3) 형태적 결과(behavioral consequence)</p> <p> ; 약물사용 혹은 남용, 과식과 소식, 위험한 행동, 공격, 절도, 불편한 인간관계, 자살 및 자살지도</p> <p>2. 조직적 결과(organizational consequences)</p> <p> ; 직무성과의 변화, 회피행위의 증가, 수익·판매량·이익의 변화, 원자재 획득능력의 변화, 환경통제능력의 변화, 혁신과 창조력의 변화 감독관의 영향력 변화, 고충, 직무불만족</p> |
|--|

자료; Beehr & Newman, "Job Stress, Employee Health and Organizational effectiveness ; A Facet Analysis, Model and Literature view", Personal Psychology Vol.31.1978. p. 672~673.

Cox는 스트레스요인에 대한 신체의 방어기체에 관한 연구를 통해 스트레스결과를 행위적 결과, 인지적 효과, 생리적 결과, 주관적 효과, 조직적 효과 등으로 분류하였다. 그중 조직적 효과로 나타나는 것에는 결근을 증가, 노사관계의 악화, 생산성 저하, 높은 사고율, 높은 이직율, 경직된 조직 분위기, 활동에 대한 저항, 직무 불만족 등이 있다고 하였다. 따라서 직무스트레스는 조직 내에서 회피행위, 직무만족, 직무성과에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 결국 직무스트레스는 적정수준까지는 일을 하는데 위동력이 되지만 이 수준을 넘어설 때는 효율성이 사라지며, 이러한 상태가 돌파구가 없이 지속된다면, 생리적으로, 건강에 해를 나타내며 더 나아가 생활과 복지 또한 조직의 발전을 저해하는 결과를 나타내는 것으로 볼 수 있다.

또한 직무스트레스 결과 교사는 새로운 착상을 받아들이지 못하며, 칭찬에 인색하고 학

생들의 생각을 덜 수용하고 학생들과 빈번하게 접촉하지 않게 되게 때문에 교사와 학생 모두에게 부정적인 영향을 미치게 된다고 한다.

2. 보육교사의 직무만족도

Locke는 직무만족의 정의를 중요한 직무가치의 완성에 대해 인정하거나 그 직무를 완성하도록 하는 인지로부터 출발한 즐거운 감정이라고 주장하였다. 즉, 개인적 반응이며 직무에 대한 감정상태를 의미하므로 본 연구에서의 보육교사의 직무만족 개념은 보육교사가 보육활동이란 직무를 수행하면서 느낄 수 있는 긍정적인 정서 상태라고 정의하였다.

이와 같은 정의로부터 두 가지의 개념적 특성을 찾을 수 있다.

첫째, 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응이라는 것이다. 즉, 직무만족은 철저한 자기성찰을 통해서만 이해 될 수 있는 개념이다.

둘째, 직무만족은 직무수행자가 원하는 것과 실제와의 차이로서 이해되어야 한다는 것으로 이는 개인의 주관적 인식에 의거한 비교차원에서 결정된다는 것을 의미한다. 따라서 개인적 특성(연령, 학력, 경력, 결혼여부 등)에 따라 다르게 나타날 수 있다.

직무만족은 직무에서 나오는 감정이기 때문에 직무만족의 요인이나 영역을 정하는 것은 어려운 일이다.

조직원의 직무만족에 관한 본격적인 실증연구는 Herzberg에 의해 수행되었는데 조직원의 동기유발 요인의 탐색에 초점을 둔 연구를 수행하여, 동기-위생이론(Motivation-Hygiene Theory)이라고 알려진 직무만족에 기여하는 요인과 불만족에 기여하는 요인을 규명하였다.

Herzberg에 의하면 전자는 직무 자체로부터 도출되는 내용적, 심리적인 것에 직접 관련된 것으로 직무자체, 성취감, 안정, 책임, 승진이며, 이 중 직무만족에 가장 큰 영향력이 있는 요인은 직무자체이다. 후자는 직무환경으로부터 도출된 맥락적, 물리적인 것에 직접적으로 관련된 것으로 조직의 정책, 행정, 감독, 임금, 인간관계, 직무환경이다. Herzberg는 만족요인이 심리적 성장에 대한 개인적 욕구를 충족시키므로 이를 위생요인으로 명명하였다. 즉, 서로 다른 이원적 욕구구조가 인간의 욕구 충족과 직무에 대한 성취의욕을 고취시키고 발전적 태도를 정립하는데 매우 주요한 요소가 된다고 말 할 수 있다. 그런데 이들 요인은 각각 독립적이어서 만족요인이 결핍되었다고 해서 직무에 대한 불만족이 초래 되는 것이 아니며, 불만족 요인이 개선되었다고 하더라도 직무에 대한 만족이나 직무동기

가 반드시 높아지지는 않는다.

Sergivanni는 Herzberg의 동기-위생이론을 교육자에게 적용하여 연구하였는데, 그는 교육자의 만족요인으로 성취, 인정, 책임을, 불만족요인으로 인간관계, 장학, 학교의 정책과 행정, 그리고 개인생활을 제시하여 Herzberg의 연구와 약간 다른 결과를 제시하여있다. Cox는 교사의 불만족의 원천을 다섯 가지로 연구하였는데, 그것은 직무환경, 교직경력개발, 본질적 요인들(학급크기, 학생행위, 자원과 기자재, 교수의 자유재량권), 학교조직(학교 운영에의 참여), 그리고 학교와 지역사회와의 관계들이다.

III. 연구방법

본 연구를 위한 연구대상은 서울시에 위치한 보육시설 보육교사를 대상으로 설문지법을 통한 조사를 실시하였다. 설문지 배포는 총 320부를 배포하여 그중 282부를 회수하였으며 이 중에서 무응답 및 불성실한 응답자 32명을 제외한 중 총 250명의 설문지를 토대로 분석하였다.

보육교사의 직무스트레스 측정도구는 Clark와 D'Arienzo등이 연구한 교사의 직무스트레스 척도를 사용한 5개의 하위요인 즉, 아동들과의 활동요인, 업무관련 요인, 권위적 운영요인, 대인관련 요인, 경제적 안정요인을 본 연구에 사용하였다.

보육교사의 직무만족도를 측정하기 위해서는 Galloway등이 교사의 직무만족을 측정하기 위해 사용한 측정도구를 보완하여 사용하였다. 하위요인은 직무자체, 근무환경, 시설장과의 관계, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계, 임금 및 사회적인 인정, 직업 및 직장에 대한 만족으로 구성되었다.

통계처리의 방법을 살펴보면 다음과 같다.

보육교사의 직무스트레스와 직무만족도의 전체 및 하위요인별 성도를 살펴보기 위해서 평균값과 표준편차를 살펴보았다. 그리고 보육교사의 인구통계학적 변수(연령, 학력, 경력, 결혼여부, 임금)에 따른 직무스트레스와 직무만족도 차이를 측정하기 위하여 평균과 표준편차를 산출하고 t-검증과 F-검증을 통하여 살펴보았다. F-검증의 사후검증으로는 Tukey방법을 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 보육교사의 인구통계학적 특성

보육교사의 인구통계학적 특성은 <표4-1>과 같이 연령, 학력, 경력, 결혼여부, 임금, 인구통계학적 특성으로 살펴보았다.

보육교사의 연령은 25세 이하가 50%, 26~30세 이하가 30.4%, 31~35세 이하가 12%이고 36세 이상이 7.6%를 차지하는 것으로 나타났다. 보육교사 평균 연령은 27.5세로 나타났다.

보육교사의 학력은 고졸이 35.8%, 2년제 대졸 39.2%, 4년제 대졸이상 25.2%를 차지하

<표 4-1> 보육교사의 인구통계학적 특성

요인	구분	빈도(%)	계(%)
연령	25세 이하	125 (50.0)	250 (100.0)
	26~30세이하	76 (30.4)	
31~35세이하	30 (12.0)		
36세이하	19 (7.6)		
평균연령(표준편차)	27.5세 (5.7)		
학력	고졸	89 (35.6)	250 (100.0)
	2년제 대졸	98 (39.2)	
	4년제졸이상	63 (25.2)	
경력	1년 이하	75 (30.0)	250 (100.0)
	2~3년이하	65 (26.0)	
	4~5년이하	38 (15.2)	
	6년이상	72 (28.8)	
평균경력 (표준편차)	3.6년 (2.8)		
결혼여부	미혼	166 (66.4)	250 (100.0)
	기혼	84 (33.6)	
임금	50만원 이하	28 (11.2)	250 (100.0)
	51~100만원이하	134 (53.6)	
	101만원이상	88 (35.2)	
	평균임금 (표준편차)	87만원 (25.8)	

는 것으로 나타났다. 보육교사의 경력은 1년이하 30%, 2~3년이하 26%, 4~5년이하 15.2%, 6년이상 28.8%로 나타났다. 또한 평균경력은 3.6년으로 나타났다.

보육교사의 임금은 50만원이하 11.2%, 51~100만원이하 53.6%, 101만원이상 35.2%를 차지하고 있었다.

2. 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도 정도

보육교사의 직무스트레스 정도와 직무만족도 정도를 살펴보기 위해 직무스트레스의 전체 및 하위요인별 수준 분석과 직무만족도의 전체와 하위요인별 수준을 분석한 결과는 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2>에서 보면 보육교사들이 느끼는 직무스트레스 정도는 최저 1점에서 최고 5점 사이의 점수범위에서 전체적인 평균이 2.886으로 나타났다. 하위요인별로 보면 경제적 안정요인에서의 스트레스(3.47)가 가장 높았고 아동과의 활동에서의 스트레스(3.23)도 높게 나타났으며, 업무관련요인에서의 스트레스(3.02)도 높게 나타났다. 권위적인 운영요인과 대인관련요인에서의 스트레스 평균은 각각 2.35, 2.36으로 전체평균에 비해서 보면 비교적 낮게 나타났다.

<표 4-2> 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도 전체 및 하위요인별 수준

	하위요인	평균 (표준편차)
직무 스트 레스	아동과의 활동	3.23 (0.67)
	업무관련	3.02 (0.74)
	권위적 운영	2.35 (0.89)
	대인관련	2.36 (0.72)
	경제적 안정	3.47 (1.14)
	전체평균	2.88 (1.13)
직무 만족 도	직부차체	3.76 (0.78)
	근무환경	3.63 (0.97)
	인간관계	3.65 (0.65)
	임금 및 사회적인정	2.46 (0.77)
	직업 및 직장관련	3.35 (0.93)
	전체평균	3.37 (0.54)

그리고 보육교사들이 느끼는 직무만족도 정도는 전체적인 평균이 3.37로 나타났다. 하위요인별로 볼 때는 직무자체요인에서의 직무만족도(3.76)가 가장 높았고 근무환경 요인에서의 직무만족도(3.63)도 높게 나타났으며 인간관계 요인에서의 직무만족도(3.65)도 높게 나타났다. 직업 및 직장에 대한 만족요인과 임금 및 사회적 안정요인에서의 직무만족도는 각각 3.35, 2.46로 전체평균(3.37)에 비해서 비교적 낮게 나타났다.

3. 변인에 따른 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도

보육교사의 배경변인(연령, 학력, 경력, 임금, 결혼여부)에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 살펴본 결과는 다음과 같다.

(1) 연령에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

연령에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 살펴보고자 분산분석을 하였으며, 전체 및 하위요인별로 분석한 결과는 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 연령에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

변인	연령 통계치	25세이하 (A)		26~30세이하 (B)		31~35세이하 (C)		36세이상 (D)		F	사후 검증 (Tukey)
		하위요인	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균		
직무스트레스	아동과 활동	3.16	0.62	3.14	0.74	2.97	0.76	2.98	0.55	0.79	
	업무관련	2.97	0.75	3.03	0.85	2.94	0.98	3.15	0.74	0.15	
	권위적 운영	2.44	0.86	2.45	0.93	2.33	0.84	2.54	0.73	0.27	
	대인관련	2.23	0.72	2.66	0.75	2.47	0.53	2.52	0.86	2.63*	(A,B)
	경제적 안정	3.14	1.13	3.74	1.06	3.28	1.04	3.12	1.33	3.17*	(A,B)
	전체	2.78	0.63	3.75	0.73	3.85	0.74	3.63	0.76	0.69	
직무만족도	직무자체	3.72	0.74	3.74	0.76	3.85	0.79	3.64	0.79	0.17	
	근무환경	3.63	0.95	3.77	0.94	3.76	0.78	3.55	1.17	0.35	
	인간관계	3.64	0.67	3.53	0.67	3.54	0.75	3.66	0.54	0.27	
	임금 및 인정	2.55	0.87	2.34	0.63	2.53	0.74	2.48	0.93	0.85	
	직업 및 직장	3.22	0.93	3.36	0.98	3.12	0.82	3.47	0.76	0.42	
	전체	3.41	0.54	3.35	0.54	3.36	0.56	3.36	0.57	0.12	

*p<.05

<표43>에 따르면 전체 직무 스트레스 연령에 따라 차이를 보이지 않는다. 직무스트레스 하위요인별로는 대인관련요인($F=2.63, p<.05$), 경제적 안정요인 ($F=3.17, p<.05$)이 연령에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 25세이하의 보육교사에 비해 26~30세 이하의 보육교사들이 대인관련요인과 경제적 안정요인에서 스트레스를 더 받는 것으로 나타났다. 직무만족도 전체 및 하위요인별 만족도에는 연령에 따라 차이를 보이지 않는다.

(2) 학력에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

학력에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 분산 분석을 실시한 결과는 <표 4-4>와 같다.

<표 4-4>를 보면 전체적인 직무 스트레스($F=3.15, p<.05$)는 학력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타나, 학력이 높을수록 스트레스가 많은 것으로 나타났다. 직무 스트레스 하위요인 중에서는 경제적인 안정요인에서의 스트레스(평균=3.23, 3.44, 3.44)가 가장 높지만 학력별 차이는 나타나지 않는다. 그러나 업무관련요인 스트레스($F=3.74, p<.05$)와 권위적 운영관련 스트레스($F=3.45, p<.05$)는 학력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 학력이 높을수록 업무관련과 권위적인 운영에서 더 많은 스트레스를 받는 것으로 나타났다.

<표 4-4> 학력에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

변인	연령 통계치	고졸 (A)		2년제대졸 (B)		4년제대졸이상 (C)		F	사후 검정 (Tukey)
	하위요인	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
직 무 스 트 레 스	아동과 활동	3.13	0.68	3.05	0.65	3.06	0.65	0.45	(A,C) (A,B)(A,C)
	업무관련	2.84	0.77	3.04	0.83	3.25	0.64	3.74*	
	권위적 운영	2.25	0.86	2.53	0.94	2.64	0.83	3.45*	
	대인관련	2.36	0.65	2.56	0.75	2.46	0.64	1.33	
	경제적 안정	3.23	1.04	3.44	1.24	3.44	1.16	0.84	
	전체	2.64	0.53	2.85	0.66	2.94	0.55	3.15*	(A,C)
직 무 만 족 도	직무자체	3.85	0.65	3.57	0.78	3.77	0.76	1.77,1	(A,C)
	근무환경	3.86	0.94	3.53	1.07	3.74	0.76	.96	
	인간관계	3.67	0.67	3.52	0.66	3.72	0.54	1.46	
	임금 및 인정	2.68	0.88	2.38	0.74	2.26	0.73	3.36*	
	직업 및 직장	3.49	0.96	3.17	0.85	3.28	0.95	2.17	
	전체	3.45	0.57	3.25	0.57	3.35	0.46	2.72	

* $p<.05$

전체적인 직무만족도는 학력에 따라 만족도의 차이가 나타나지만 통계적으로 유의한 차이는 아니다. 전체 직무만족도는 고졸학력자(평균=3.45)가 가장 높은 만족도를 나타냈다. 직무만족도 하위요인 중에서는 임금 및 사회적 인정요인(F=3.36)만족도가 유의수준 .05에서 학력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 학력이 낮을수록 보수 및 사회적 인정에서 만족도가 높게 나타났다.

(3) 경력에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이

경력에 따른 직무스트레스와 직무만족과의 차이를 살펴보고자 분산 분석한 결과는 <표 4.5>와 같다.

<표 4-5>를 보면 전체 직무스트레스는 경력에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인별로 살펴본 결과에서는 경제적 안정(F=3.32, p<.05) 대인관련요인(F=3.09, p<.05) 스트레스가 경력에 따라 유의한 차이가 나는 것으로 나타났다. 대인관련 스트레스는 경력이 높을수록 더 느끼는 것으로 나타났으며, 경제적 안정 스트레스 1년 이하 보육교사들이 가장 적게 느끼는 반면 경력이 가장 높은 6년이상 경력보육교사가 가장 많이 느끼는 것으로 나타났다.

<표 4-5> 경력에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

변인	경력 통계치	1년이하 (A)		2~30이하 (B)		4~50이하 (C)		6년이상 (D)		F	사후 검증 (Tukey)
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
직무스트레스	아동과 활동	3.14	0.54	3.06	0.70	3.08	0.78	3.18	0.70	0.25	
	업무관련	2.91	0.73	3.00	0.80	2.82	0.80	3.24	0.75	1.93	
	권위적 운영	2.39	0.91	2.47	0.83	2.46	0.89	2.45	0.84	0.08	
	대인관련	2.21	0.68	2.43	0.72	2.55	0.73	2.65	0.67	3.09*	(A,D)
	경제적 안정	3.12	1.12	3.27	1.14	3.25	1.18	3.83	1.00	3.32*	(A,D)
	전체	2.64	0.64	2.74	0.58	2.72	0.63	2.91	0.52	1.57	
직무만족도	직무자체	3.77	0.77	3.71	0.75	3.69	0.64	3.66	0.73	0.19	
	근무환경	3.68	0.98	3.75	0.95	3.56	0.84	3.73	2.02	0.22	
	인간관계	3.67	0.71	3.61	0.61	3.54	0.56	3.67	0.65	0.28	
	임금 및 인정	2.68	0.91	2.51	0.69	2.50	0.70	2.21	0.72	2.66*	(A,D)
	직업 및 직장	3.49	1.06	3.13	0.77	3.25	0.77	3.31	0.91	1.23	
	전체	3.47	0.67	3.37	0.50	3.33	0.44	3.34	0.59	0.54	

*p<.05

직무만족도는 전체 직무만족도는 경력에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무만족도 하위요인에 있어서는 임금 및 사회적 인정 만족도에서 경력이 적을수록 만족도가 높게 나타났으며, 특히 1년 이하 경력보육교사들의 만족도가 높게 나타났다.

(4)임금에 따른 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도의 차이

임금에 따른 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 분산 분석한 결과는 <표4-6>과 같다.

<표4-6>을 보면 전체 직무 스트레스($F=6.78, p<.001$)는 보육교사의 임금에 따라 유의수준 .001에서 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무 스트레스 하위요인별로 살펴본 결과는 여러 요소가 임금에 따라 차이가 나타났으며 운영관련요인($F=5.39, p<.01$), 업무관련요인($F=4.87, p<.01$)에서 스트레스는 각각 유의수준 .01에서 차이가 있는 것으로 나타났고 아동과의 활동 요인($F=4.34, p<.05$)에서 스트레스는 유의수준 .05에서 임금에 따라 차이가 나타나는 것으로 나타났다. 51~100만원 이하의 보육교사들이 가장 스트레스를 많이 받고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-6> 보수에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

변인	보수 통계치	50만원이하 (A)		51~100만원 (B)		101~130만원이하 (C)		F	사후 검증 (Tukey)
	하위요인	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
직무 스트레스	아동과 활동	3.04	0.59	3.22	0.67	2.88	0.71	4.34*	(B,C)
	업무관련	2.45	0.68	3.18	0.72	2.96	0.99	4.87**	(A,B)
	권위적 운영	1.93	0.76	2.69	0.86	2.34	0.98	5.39**	(A,B)
	대인관련	2.16	0.65	2.57	0.64	2.33	0.77	2.50	
	경제적 안정	3.17	0.97	3.56	1.16	3.52	1.36	2.56	
	전체	2.32	0.55	2.88	0.54	2.65	0.74	6.78**	(A,B)
직무 만족도	직무사제	3.67	0.66	3.62	0.77	3.84	0.63	1.54	
	근무환경	4.46	0.74	3.53	0.87	3.74	0.77	1.64	
	인간관계	3.76	0.95	3.45	0.47	3.86	0.73	1.85	
	임금 및 인정	2.37	0.89	2.63	0.76	2.88	0.54	1.66	
	직업 및 직장	3.86	0.98	3.12	0.83	3.65	1.36	3.61*	(A,B)
	전체	3.62	0.58	3.33	0.56	3.47	0.65	2.65	

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

전체 직무 만족도는 임금에 따라 차이가 있기는 하나 통계적으로 유의한 차이라고 보기는 어렵다. 직무만족도 하위요인별 직무만족도의 차이는 직업 및 직장관련요인($F=3.61, p<.05$)에서 유의수준 .05에서 보수에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 50만원 이하의 임금을 받는 보육교사가 직무 만족도가 높게 나타났다.

(5)결혼여부에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

결혼여부에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 살펴보고자 t-검정한 결과는 <표 4-7>과 같다.

<표 4-7>을 보면 결혼여부에 따른 전체 직무 스트레스는 기혼인 경우가 미혼인 보육교사에 비해 더 많은 스트레스를 받는다고 느끼고 있으나 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나 직무스트레스의 하위요인에서는 결혼여부에 따라 경제적인 안정요인($t=3.43, p<.05$)에서의 스트레스가 유의수준 .05에서 유의한 차이가 있었다. 따라서 경제적인 안정요인 스트레스는 기혼보육교사가 미혼보육교사 보다 더 많은 스트레스를 느끼는 것으로 나타났다. 직무 만족도는 전체 및 하위요인별로 살펴보았을 때 결혼 여부에 따라 차이가 없었다.

<표 4-7> 결혼여부에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

변인	결혼여부 통계치	미혼		기혼		t
	하위요인	평균	표준편차	평균	표준편차	
직무스트레스	아동과 활동	2.34	0.67	3.87	0.67	0.87
	업무관련	2.34	0.83	3.45	0.45	0.67
	권위적 운영	2.53	0.36	2.37	0.77	0.54
	대인관련	2.75	0.65	2.56	0.63	5.65
	경제적 안정	3.66	0.18	3.88	0.23	3.43*
	전체	2.78	0.63	2.97	0.43	1.43
직무만족도	직무자체	3.74	0.78	3.75	0.76	0.56
	근무환경	3.65	0.67	3.47	0.54	0.34
	인간관계	3.66	0.67	3.67	0.63	0.58
	임금 및 인정	2.74	0.56	2.48	0.77	0.45
	직업 및 직장	3.56	0.96	3.23	0.65	0.73
	전체	3.36	3.45	3.45	0.65	0.15

* $p<.05$

V. 결론

보육교사의 직무스트레스 정도는 전체 평균보다는 조금 낮게 나타났다. 직무스트레스 요인별로 살펴보면 경제적 안정요인이 가장 높게 나타났으며 요인별 순위로는 경제적 안정요인, 아동과의 활동요인, 업무관련요인, 권위적인 운영요인, 대인관련요인 순으로 나타났다. 이것은 다른 교사들에 비해 장시간 근무를 하고 있음에도 불구하고 그에 상응하는 보수가 이루어지지 않고 있음을 의미한다.

보육교사의 직무만족도는 전체 평균보다 약간 높게 나타났다. 직무만족도 요인별로는 직무자체, 근무환경, 인간관계, 직업 및 직장관련요인, 보수 및 사회적 인정요인 순으로 나타났다. 이것은 본인이 선호하는 직업을 직접 선택하였으며 아동들과의 활동 자체에서 보람을 느끼는 것이기 때문에 파악된다. 그러나 그 활동에 따른 보수 및 사회적으로 적절한 인정을 받지 못하고 있는 것에는 만족도가 떨어지는 것으로 나타났다.

보육교사의 인구통계학적변수(연령, 학력, 경력, 결혼여부, 임금)에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 살펴본 결과는 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 연령에 따른 차이는 전체 직무스트레스와 직무만족도에 있어서 유의미한 차이는 없었다. 단지 직무스트레스를 하위요인별로 살펴보았을 때는 경제적 안정요인, 대인관련 요인에서 연령에 따라 유의한 차이가 나타났는데 26~30세이하 보육교사들이 가장 스트레스를 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 이것은 교사들 간의 갈등 또는 결혼준비, 교사 스스로 독립을 하려고 하는 시기이므로 경제적 안정을 원하는 것으로 보여진다.

둘째, 보육교사의 학력에 따른 전체 직무스트레스는 학력이 높을수록 직무스트레스도 높아지는 것으로 나타났다. 하위요인별로 살펴보았을 때도 업무관련요인과 권위적 운영요인에서 학력이 높아질수록 직무스트레스도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 학력이 높을수록 지식화된다든 점, 그리고 시설운영자와 의견대립에서 오는 갈등으로부터 스트레스가 발생되는 것으로 보여진다. 아울러, 보육교사의 학력에 따른 전체 직무만족도는 고졸 보육교사가 가장 높게 나타났다. 이것은 보육교사의 학력과는 무관한 동일한 보수체계와 사회적으로도 동일한 대우를 받는 것으로 인하여 저 학력자의 만족도가 높은 것으로 보여진다.

셋째, 경력에 따른 전체 직무스트레스는 경력에 따라 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 하위요인별로 살펴보았을 때는 대인관련요인과 경제적 안정요인이 스트레스

에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 대인관련 스트레스는 경력이 높을수록 더 높게 나타났다. 이것은 경력이 많을수록 교사들에 대한 관리책임 및 학부모들과의 관계에 대한 책임감으로 인한 스트레스가 가중되어 나타나는 현상으로 보여 진다.

넷째, 임금에 따른 전체 직무스트레스는 유의한 차이가 있었다. 51~100만원이하의 임금을 받고 있는 보육교사가 가장 많은 스트레스를 받고 있었다. 직무만족도는 전체적으로 유의한 차이가 나타나지는 않았지만 50만원이하가 가장 만족도가 높았다. 이것은 50만원 이하의 임금을 받는 보육교사의 경우 비정규직이거나 무자격자의 경우가 대부분으로서 직업을 갖는 것 자체에서 만족을 느끼고 있는 것으로 보여 진다.

다섯째, 결혼여부에 따른 전체 직무스트레스와 직무만족도는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

본 연구의 한계점을 밝히면 다음과 같다.

본 연구에서는 연구의 신뢰성을 위하여 표본을 보육시설이 가장 많이 분포되어 있는 서울지역 보육시설에 근무하는 보육교사를 대상으로 하였다. 그러나 이 연구의 결과역시 일반화시키기에는 다소 무리가 따를 것으로 보여 진다. 그러므로 후속연구에서는 전국적인 규모의 조사대상확대 및 상황적응론적 변수를 충족시킬 수 있는 연구가 필요시 되고 보여 진다.

참 고 문 헌

[1] 국내문헌

- 1) 이주환(2003), 중고등학교 교사의 스트레스요인과 정도에 관한 연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문
- 2) 김석준(2001), 교사의 직무스트레스가 교육활동에 미치는 영향, 서울대학교 대학원 박사학위논문
- 3) 이영석(1994), 보육프로그램 개발의 활성화 방안, 영유아 보육사업의 장기 발전방안, 한국 영유아보육학회 보건사회부
- 4) 이종목(1999), 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책 서울, 성원사
- 5) 박주아(2002), 유치원교사의 직무스트레스와 대처방법, 중앙대학교 대학원 석사학위논문

[2] 외국문헌

- 1) Bunnett, F M(1999) Perceived stress factor of vocational Agriculture Teacher Journal of Southern Agriculture Association Lsu.
- 2) Cichon, D J and Koff R H (1998) Stress and Teaching, NASSSP bulletin
- 3) Clark, C L (1998) An analysis of occupational stress factors as perceived by public teachers Unpublished Doctoral Dissertation, Ausburn University
- 4) D'Arienzo, R V and Mracco, J, Danford , D(2001) The factorical Validity of the Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire Educational and psychological Measurement, Vol 52
- 5) Goodman, V B (2000) Urban teacher stress A critical literature review ERIC Document Reproduction Service No 251 671
- 6) Hall, D J & Mansfield, R (1991) Organizational and Individual Response to External stress Administrative Science Quaterly, 16
- 7) Ivacevich, Jm & Matteson, M T (2001) Stress and Work Glenview, III Scott, Foresman

- 8) Kynacou, C & Sutcliffe, j(1998) Teacher Seress Prevalence, Source and Symptoms British Journal of Educational Psychology, 48
- 9) Leach, D J(2003) A Model of teacher stress and its implications for management The Journal of Educational Administration, 42
- 10) MacGrath, J E (1996) Social and Psychological factors in Stress Holt, Rinehart and Winston
- 11) Parker, C F & DeCotus, T A(2003) Organizational Determinants of Job Performance, 52
- 12) Quick, J C & Quick J D(2002) The changing role of the American teacher current and future source of stress, In C L Cooper(Ed) White collar and professional stress, John Wiley & Sons
- 13) Steffy, B D & Jones, J W(1998) Workplace stress and indicators of Coronary Disease Risk Academy of Management Journal, Vol 51, No 3