

지역아동센터 종사자의 직무환경 및 직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향

The Impact of Work Environment and Work-related Stress on the Mental Health of Workers at a Community Childcare Center

박해선 · 박옥임* · 강희순

순천지역아동센터·순천대학교 사회복지학부*·순천대학교 성희롱성폭력상담실

Park, Hae Seon · Park, Ok Im* · Kang, Hee Sun

Sunchon community children center

Division of Social Welfare, Sunchon National University, Suncheon, Korea

Sexual Harassment Violence Counseling Center, Sunchon National University, Suncheon, Korea

Abstract

This study examined the affect of work environment and work-related stress on the mental health of employees. It further sought to provide insights into how employees' work environment and mental health might be improved. Results showed that the relationship between parents of work environment is related to the obsession, depression, working burden is related to the obsession, depression, concern. The lower parts of the relationship with parents and working burden effects every factors. Furthermore, levels of financial compensation and working stability also seemed to have adverse affects on mental health. Secondly, excessive working hours and duty trouble have lots of mutual relationship with the mental health. The lower parts of working stress: excess working hours, duty trouble, and imprecise responsibilities affects the mental health. Especially, the excessive working hours affected all nine parts of mental health level which were examined.

Keywords: teachers at a children's community center, job circumstances, work-related stress, mental health

I. 서론

현대 산업 사회의 변화는 많은 발전을 가져옴과 동시에 많은 사회 문제를 야기했고 이러한 사회 변화는 아동의 성장 발달에 중요한 영향을 미치고 있다. 성장기 아동은 적절한 의식주 생활을 통해 생리적, 문화적 욕구를 충족해야 한다. 이러한 욕구가 적절히 충족되지 않을 경우 건강하고 밝게 자랄 수 없을 뿐 아니라, 불충분한 물질적, 정서적 부적 체험으로 인해 성장 후 야기될 수도 있는

사회문제의 발생을 미연에 방지하기 위해서도 아동복지의 필요성이 강조된다. 하지만 공간이나 교사인력의 부족 등 빈약한 여건으로 다양한 프로그램을 제공하기 어려운 실정이다(윤영미, 이완정, 2008).

지역아동센터는 지역사회 아동의 보호, 교육, 건전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 아동의 건전육성을 위하여 종합적인 아동복지 서비스를 제공하는 시설로 보건복지부에 의해 2004년 12월 9일 법제화가 되었다. 2004년 12월 기준으로 전국의 지역아동센터

* Corresponding author: Park, Ok Im
Tel: 061-750-3671, Fax: 061-750-3169
E-mail: parkok@sunchon.ac.kr

는 895개소에서 2007년 12월 기준 2618개소 76,229명이 이용하게 되었으며 이후 2009년 12월을 기준으로 3,472개소에 이용 아동 수는 97,926명에 이른다(지역아동정보센터, 2009).

이처럼 지역아동센터를 이용하는 아동의 숫자는 계속적으로 늘어남에도 불구하고 정부의 불충분한 지원과 열악한 근무조건으로 인해 교사들이 처한 어려움은 지역아동센터 종사자의 근무 의욕을 떨어뜨리고 있다(강이석, 2007). 지역아동센터 교사들은 현실적으로 과도한 업무, 승진기회의 불투명성, 낮은 임금수준 등으로 인하여 교사의 자발적이고 의욕적인 직무활동에 대한 욕구가 감소되고 있으며 지역아동센터의 운영목적을 효율적으로 달성하는데 걸림돌이 되고 있다(정서영, 2006). 이러한 상황들이 지역아동센터 교사들의 사기 저하와 자신감 상실 등 심리적인 면에 영향을 끼치게 되어 지역아동센터 종사자들의 직무 스트레스로 이어질 수 있다. 특히 직장인들은 상사나 동료와의 관계, 자신의 역할문제, 보수문제, 직무 만족도 등과 같은 직무과정에서 발생하는 스트레스로 인해 정신적인 건강에 위협을 받고 있는 것으로 보고되고 있다(윤현숙, 2007).

또한, 직무스트레스는 정신건강에 부정적인 영향을 미치는 요소로 개인이 적절하게 대처하면 정신건강에 미치는 부정적인 효과는 감소되지만(임승락 외, 2000) 교사가 경험하는 스트레스는 교사의 정신적, 신체적 건강을 저해하는 요인이 될 뿐만 아니라 교육체제와 질에도 부정적인 결과를 초래하게 되므로(김보들망, 신혜영, 2000), 보다 효율적인 교육을 위해서는 교사의 직무스트레스를 올바르게 파악하고 이를 예방, 감소시키고자 하는 노력이 필요하다.

이러한 부정적 요인들이 아동복지 서비스의 효과성에 결정적으로 악영향을 미칠 수 있음을 고려해 볼 때, 지역아동센터가 효과적으로 그 목표를 달성하기 위해서는 종사자들이 그들의 역할에 자부심과 긍지를 인식하고 일에 대한 보람을 느낄 수 있는 다양한 직무환경 여건을 조성할 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 지역아동센터 종사자들을 대상으로 직무환경 및 직무 스트레스의 정도를 살펴보고, 이들이 정신건강에 미치는 영향요인을 파악하여 지역아동센터 종사자들의 근무환경 및 정서 안정에 더 나은 서비스를 제공하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 구체적인 연구문제를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 지역아동센터 종사자의 직무환경이 정신건강에는 어떤 영향을 미치는가?

둘째, 지역아동센터 종사자의 직무스트레스가 정신건강에는 어떤 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경

1. 직무환경의 정의

직무환경의 의미를 정의하기 앞서, 흔히 사용되는 근무, 업무, 직무, 세단어의 사전적 의미를 보면 근무란 '직장에 종사한다'는 의미이며 업무는 '맡아서 하는 일' 이라고 나와 있다. 그런데 직무는 '직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무 혹은 맡은 일'이라고 나와 있다. 사전적 정의를 보면 직무와 업무의 차이는 명백해진다. 단순히 맡은 일이 아닌, 직무란 책임을 져야할 자신의 직책에 맡겨진 의무라는 의미를 포함하고 있는 차원인 것이다.

환경이란 말의 뜻을 살펴보면 널리 '생물이 생활하는 장소'라고 풀이하고 보통 인간이 생활하는 장소를 말한다고 덧붙이고 있다. 그리고 영어의 환경이란 말, 즉 Environment의 어의를 사전의 내용과 어휘 분석으로 살펴보면 생물 또는 생태계에 영향을 미쳐 종국적으로 그것의 형태와 생존을 결정짓는 물리적, 화학적, 생물학적 요인의 복합체라고 풀이하고 있다(정은주, 2009). 즉, 환경을 물리적인 환경과 심리적인 환경으로 분류할 수 있는데, 물리적인 환경은 개인을 둘러싸고 있는 공간과 그 속에 존재하는 사물 등을 의미하고, 심리적인 환경은 인간과의 상호관계라고 볼 수 있다(이상섭, 1991).

직무환경은 조직 구성원들의 경험과 행동에 지속적으로 영향을 미치는 특성들의 총체로서 내부적, 외부적 조건의 총체를 나타내며 조직구성원과 함께 환경에 대한 대응방식에서 표출된 특정조직이나 하위조직에 대하여 지각할 수 있는 고유의 속성으로 정의되기도 하며(구자대, 1990). 물리적 배치, 참여자들 간의 상호작용, 조직구성원의 고객이나 외부인에 대한 행동 등에 의한 전체적인 느낌, 보수이외의 근무조건, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭하기도 한다(박은정, 2003). 이렇듯 직무환경이란 조직 내에서 이루어지는 환경으로 조직 환경이라고도 하는데 포괄적이며 주관적이고 다의적인 개념으로 학자에 따라서 다양한 정의를 내리고 있다(강이석, 2007; 김성필, 1998; 신유근, 1990).

또한 지역아동센터 종사자들은 학습지도, 상담, 행정업무, 체험활동, 급식 및 야간보호, 지역연계 등 종합적 서

비스를 모두 담당해야하므로 양적인 직무 과다로 직무를 완성할 시간이 부족하다든지 신속하게 업무를 수행해야 할 경우 개인은 스트레스를 경험하게 되며(김성필, 1998), 지역아동센터에 있어 시설의 물리적 환경 외에도 아동과 보호자 등 인적 환경요소와 밀접한 관계가 있기 때문에 직무환경의 중요성이 대두되고 있다. 따라서 본 연구에서는 직무환경의 하위요인으로 승진, 안정성, 금전적 보상, 동료와의 관계, 보호자와의 관계, 아동과의 관계, 직무부담, 시설여건으로 구분하였다.

2. 직무 스트레스 정의

직무스트레스에 대한 용어로는 직무스트레스(job stress), 직업스트레스(occupational stress) 등 여러 가지로 사용되고 있다. 직무스트레스란 일반적으로 자신의 직무와 관련한 위협적인 환경 특성에 대한 개인의 신체적, 감정적 반응을 의미한다. 직무스트레스는 환경이 개인의 능력을 초과하는 직무를 담당하거나, 개인의 욕구를 충족하지 못하는 상황에서 발생한다(김영락, 임영규, 2009). 직무스트레스를 발생시키는 요인은 직무환경과 관련되어 발생하는 스트레스 요인으로서 과업특성, 역할 모호성, 역할갈등, 리더십, 의사결정 참여 등이다(양춘희, 권용만, 2005).

직무 스트레스에 영향을 주는 요인은 다양하고 연구자마다 요인선택을 다소 달리하고 있으나 이 연구에서는 역할변인 중 역할갈등, 역할모호, 역할과다를 스트레스 요인으로 보았으며(김지희, 2008; 이선규, 1991; 박선주, 2004), 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 역할갈등은 양립될 수 없는 두 가지 이상의 기대가 개인에게 동시에 주어짐으로써 일어나는 것을 의미한다. 일반적으로 역할갈등이 커지며, 직무 스트레스가 커지게 되며, 직무만족이 낮아지게 된다.

둘째, 역할모호성은 자신의 직무에 대한 책임영역과 직무목표에 대하여 명확하게 인식하고 있지 못할 때 생성되는 것이다. 일반적으로 상사나 문서화된 규칙을 통하여 정보를 얻는 것이 가장 직접적인 정보라고 볼 수 있다.

셋째, 역할과다란 조직 구성원들이 역할을 수행하는데 기대되는 정도가 개인의 능력을 초과하거나 직무에 대한 평가기준이 너무 높아 어떤 일을 보다 급하게 하거나 주의를 기울이지 못하게끔 강요당하는 상황을 의미한다.

지역아동센터 종사자들은 다른 직종에 종사하는 경우보다 여러 가지 업무를 동시에 수행해야 하는 부담을 안

으며, 보수는 낮은 것으로 나타나 직무스트레스 문제가 더 심각하다. 그러므로 종사자들에 대한 처우개선, 업무 부담 및 인사제도의 개선, 이직자 예방을 위한 노력이 경주되어야 한다(정서영, 2006). 이러한 지역아동센터의 당면 문제들은 직무만족과 직무수행 성과에 영향을 미칠 뿐만 아니라 개인의 행복 및 시설의 운영을 유지하는 중요한 열쇠가 된다고 볼 수 있겠다.

따라서 본 연구에서는 지역아동센터 종사자들의 직무스트레스는 역할갈등, 역할과다, 역할모호성으로 구분하였다.

3. 정신건강의 정의

정신건강에 우울증, 스트레스와 같은 부정적인 측면뿐 아니라 행복감, 만족감, 안정감, 주관적 삶의 질과 같은 긍정적 측면에 대한 관심이 높아지고 있다(한주희, 2009). 정신건강이란 다양한 환경 속에서 긍정적으로 적응하는 개인의 통합된 성격 발달이라 할 수 있으며 신체적 건강과 정서적 안정감이 생활환경 속에서 여러 행동으로 나타나고, 이러한 행동들이 개인의 성격 속에서 통합되어 건전한 정신 상태를 나타내게 된다. 그러므로 정신건강은 삶의 만족감, 긍정적 감정, 부정적 감정, 삶의 의미 등의 주관적 삶의 핵심이 된다(안영미, 2003).

Keyes(2002)는 정신건강의 지표로 주관적·심리적·사회적 안녕감을 사용하였고, 정신질환의 지표로 우울, 불안, 공황장애, 알콜 의존을 설정하였다.

또한 정신건강은 삶의 의미와 목적과 연결되어 있는데, 삶의 의미가 높은 사람은 내적 통제, 정신적 안정성과 적응성을 가지고 있으며(김연중, 1998; 양덕희, 1998), 삶의 목적이 분명한 사람은 개인적 좌절, 우울수준 및 불안수준이 낮은 것으로 나타났다(김진원, 1995; Schafer, 1997; Wright, Frost, & Wisecarver, 1993).

Kilander는 정신건강을 “환경을 바람직하게 조성하며, 잘 적응하고 알맞게 만족하고 능률과 행복을 누릴 수 있는 능력”이라고 하였으며, 최근에는 심리적 안녕과 같은 긍정적 측면과 우울감과 같은 부정적 측면은 물론 음주행동이나 약물복용과 같은 행동적 부적응의 문제를 포함시켰다(차승은, 2005). 정신이 건강한 사람은 적응할 수 있는 일련의 습관을 가지며 환경의 어떤 특정요구에 맞추기 위하여 자신을 순응시키고 성취를 추구함에 있어 지속적인 인내심이 있고 능동적이며 생산성이 있고 융통성이 있으며 자기 한계를 받아들이는 사람이라고 하였다(조대경,

이관용, 김기중, 1993; Glasser, 2003).

이를 정리하면 정신건강이란 다양한 환경 속에서 긍정적으로 적응하는 개인의 통합된 성격발달이라 할 수 있으며, 신체적 건강과 정서적 안정감이 생활환경 속에서 여러 행동으로 나타난다. 즉 정신건강이란 삶의 만족감, 긍정적 감정, 부정적 감정, 삶의 의미 등의 주관적 삶의 핵심이 된다(안영미, 2003).

따라서 본 연구에서는 지역아동센터 종사자들의 정신건강 하위요인으로 신체화, 강박증, 대인예민성, 우울, 불안, 적대감, 공포불안, 편집증, 정신증의 9개 영역의 심리적 증상으로 구분하였다.

4. 직무환경, 직무스트레스 및 정신건강 간의 관계

직무환경과 정신건강과의 관계에 대한 선행연구에 의하면(권용만, 2005), 직장에서 직무환경의 변화에 따라 조직구조의 특성이나 직무와 역할이 복잡해질수록 직무스트레스는 더욱 심화될 수밖에 없으며, 직무스트레스의 심화는 조직구성원의 만족도를 저하시켜 정신건강에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무스트레스 하위요소 중 직업적 역할과다와 보상(보수)체계 요인이 가장 높은 스트레스를 지각하는 것으로 나타났다(홍정각, 2006), 사회복지사의 직무스트레스 연구에서도 역할과다로 인한 스트레스가 가장 높게 나타났다(송유미, 2005). 의료사회복지사들을 대상으로 조사한 연구에서는 기대되는 역할과 업무가 지나치게 다양한 경우 혼란과 회의를 느끼는 것으로 나타났다(강성래, 2003).

오민정(2003)의 연구에 의하면, 환경에 대한 각 개인의 지각은 지각적이고 인지적인 측면 뿐 만 아니라 정서적 측면 또한 반영되므로 교사가 속한 사무실의 물리적·심리적 환경요인은 스트레스나 혼란 등의 심리적 상태를 통하여 직무수행의 효과성에 중요한 역할을 하며 직무수행 동기에 영향을 주었다. 불유쾌한 환경적 조건은 잠재적으로 해롭고 위협에 노출될 수 있는 스트레스 인자가 될 수 있으며, 직무수행에 간섭을 받게 되고 짜증과 분노에 대처하는 능력을 감소시키며 개인적인 건강에 악영향을 미치게 된다. 유기현(2001)은 근로자의 환경요인인 노동의 성질, 노동시간, 근로의욕의 자극요인, 근로집단, 감독기법, 기업특성, 개인차이 등이 정신건강에 영향을 미친다고 하였다.

직무스트레스와 정신건강과의 관계에 대한 연구에 의

하면(정유찬, 2007), 직무스트레스는 사회·심리적 스트레스보다 정신건강에 높은 영향을 미치는 것으로 나타났고, 강혜련(2009)의 연구에서도 역할과다, 역할갈등, 역할모호 순으로 우울감에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 윤현숙(2007)의 연구에서도 정신건강에 영향을 미치는 사회심리적 요인과 직무스트레스 요인 간의 인과관계를 추정하기 위한 공분산구조분석결과를 보면, 사회심리적 요인의 인지 및 직무스트레스 요인 모두 정신적 건강수준에 영향을 미치고 있었다.

또한, 여성들의 경우에는 직무역할이 자신의 능력이나 경험에 비해서 불충분하고 모호하다고 지각하는 것이 부정적인 영향을 미치며, 우울, 불안증상과 같은 정서적 고통의 호소는 직무 자체의 특성 보다 주변사람들의 사회적 지지와 유의미한 관계가 있으며, 개인이 직무스트레스를 적절히 대처하면 정신건강에 미치는 부정적인 효과는 감소되는 것으로 나타났다(임승락 외, 2000).

이를 정리하면 지역아동센터 종사자들의 직무환경과 직무스트레스는 정신건강에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 종사자들의 직무환경과 직무스트레스를 독립변인으로 설정하고, 정신건강을 종속변인으로 설정하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상 및 표집

본 연구의 조사대상은 전라남도 소재한 순천, 광양, 여수지역에 분포하고 있는 77개 지역아동센터 종사자 212명을 대상으로 조사·분석 하였다.

조사는 먼저 지도교수 및 전문가의 자문을 거친 후에 설문지를 작성하고, 이를 순천지역에 있는 지역아동센터 종사자 48명에게 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과 이해하기 어려운 문항을 삭제하고 본 조사를 실시하였다.

설문지의 신뢰도와 타당도를 높이기 위해서 지역아동센터에 연구자가 직접 방문하여 연구목적과 연구내용을 설명하고 협조를 구한 후 설문요청에 응한 종사자를 대상으로 설문지에 직접 기입하는 방식으로 실시하였다. 조사 대상자의 일반적 특성에서 남자는 40명(18.9%), 여자는 172명(81.1%)이었으며, 연령별로는 20-30세가 22명(10.4%), 31-40세가 72명(34.0%), 41-50세가 93명

(43.8%), 51세 이상이 25명(11.8%)이다. 직위별로는 시설장이 69명(32.5%), 실무교사가 75명(35.4%), 복지교사가 66명(31.2%)이었으며, 근무기간별로는 1년 미만이 63명(29.7%), 1년 이상~2년 미만이 57명(26.9%), 2년 이상~3년 미만이 32명(15.1%), 3년 이상~5년 미만이 37명(17.5%), 5년 이상이 23명(10.8%)로 나타났다. 그리고 근무지역별 분포는 순천지역이 90명(42.5%), 광양지역이 45명(21.2%), 여수지역이 77명(36.3%)이었다.

2. 측정도구

본 연구에서 사용한 직무환경 검사지는 Smith, Kendall 와 Hulin(1969)에 의해 개발된 Job Descriptive Index(JDI)에 바탕을 두고 김성필(1998)이 재구성한 측정도구를 사용하였다. 이 척도의 설문지 구성은 승진 2문항, 안정성 2문항, 금전적 보상 2문항, 동료관계 4문항, 아동관계 2문항, 보호자관계 2문항, 직무부담 4문항, 시설여건 6문항 총 24문항으로 구성되었다. 이 연구에서 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점 등의 Likert 5점 척도로 측정되었으며 평균점수가 높을수록 직무환경이 좋다는 것을 의미한다. 이 연구에서 직무환경 척도에 대한 Cronbach's α 값은 .83으로 나타났다.

직무스트레스 검사지는 Jayaratne(1983)가 개발한 척도를 유숙자(1999)가 수정한 것을 참고하여 정서영(2005)이 재구성한 측정도구를 사용하였다. 이 연구에서는 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점 등의 Likert식 척도로 측정되었으며 평균 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높은 것을 의미 한다. 질문지는 역할요인에 따른 측정으로 역할갈등 4문항, 역할모호성 5문항, 역할과다 5문항 총 14문항으로 구성되었으며, 이 연구에서 직무스트레스에 대한 Cronbach's α 값은 .89로 나타났다.

정신건강 검사지는 김재환, 김광일, 원호택(1984)이 한국 실정에 맞도록 표준화한 SCL-90-R (간이정신진단검사)로 신체화, 강박증, 대인예민성, 우울, 불안, 적대감, 공포불안, 편집증, 정신증의 9개 척도의 하위요인으로 구성된 검사지를 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점 등의 Likert식 척도로 측정되었으며 평균 점수가 높을수록 정신건강이 좋지 않음을 의미한다. 이 연구에서 정신건강에 대한 Cronbach's α 값은 .97이었다.

3. 자료 분석

본 연구에서 설정된 연구문제를 검증하기 위해 SPSS/PC Win(ver. 15.0)프로그램을 이용하여 분석하였다. 각 적재된 문항들의 신뢰성을 구명하기 위하여 문항내적 신뢰도(Cronbach α)를 산출하였다. 각 변인간의 관계를 분석하기 위해서 상관관계분석을 실시하였으며, 지역아동센터 종사자들의 직무환경, 직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향을 알아보기 위해서 중다 회귀분석을 실시하였다. 각 통계 검증에서 사용된 유의 수준은 .05이었다.

IV. 연구결과

1. 지역아동센터 종사자의 직무환경이 정신건강에 미치는 영향

1) 지역아동센터 종사자의 직무환경과 정신건강 간의 상관관계

지역아동센터 종사자의 직무환경 요인과 정신건강 간의 상관관계는 <표 1>과 같이, 직무환경과 정신건강($r=-.41$), 직무환경과 편집증($r=-.41$)로 높은 부적 상관관계를 나타내고 있었으며, 직무환경과 신체화($r=-.35$), 직무환경과 강박증($r=-.37$), 직무환경과 대인예민증($r=-.30$), 직무환경과 우울증($r=-.38$), 직무환경과 불안($r=-.37$), 직무환경과 적대감($r=-.37$), 직무환경과 공포불안($r=-.32$) 간에는 부적상관이 있는 것으로 나타났다.

직무환경의 하위요인과 정신건강 하위요인 간의 상관관계에서는 보호자관계와 강박증($r=-.53$), 보호자관계와 우울증($r=-.47$), 직무부담과 강박증($r=-.46$), 직무부담과 불안($r=-.44$) 간에는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이를 정리하면, 직무환경과 정신건강에는 서로 관련성이 있는 것으로 나타났다. 특히 보호자 관계, 직무부담이 정신건강의 강박증, 우울증 등과 관련성이 있는 것으로 나타났다. 이는 직무환경이 열악하거나 직무부담이 높을수록 지역아동센터 종사자들의 정신건강은 나빠지는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 직무환경과 정신건강과의 관계

| 구분 | 직무 환경 | 승진 | 안정성 | 금전적 보상 | 동료와 관계 | 아동 관계 | 보호자 관계 | 직무 부담 | 시설 여건 |
|-----------|----------|--------|--------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|
| 정신 건강 | -.41** | -.22** | -.25** | -.20** | -.15* | -.22** | -.41** | -.44** | -0.05 |
| 신체화 | -.35** | -.19** | -.17** | -.20** | -0.12 | -.15** | -.27** | -.41** | -0.09 |
| 강박증 | -.37** | -.23** | -.22** | -.25** | 0.01 | -.27** | -.53** | -.46** | 0.02 |
| 대인 예민증 | -.30** | -.18** | -.18** | -.13* | -0.07 | -.21** | -.37** | -.37** | 0.01 |
| 우울증 | -.38** | -.22** | -.28** | -.22** | -.13* | -.21** | -.47** | -.42** | 0.03 |
| 불안 | -.37** | -.17** | -.24** | -.17** | -0.13 | -.20** | -.36** | -.44** | -0.03 |
| 적대감 | -.36** | -.20** | -.15* | -.14** | -.19** | -.28** | -.29** | -.32** | -0.09 |
| 공포 불안 | -.32** | -.15* | -.19** | -0.12 | -.23** | -.15** | -.29** | -.31** | -0.03 |
| 편집증 | -.41** | -.25** | -.30** | -.17** | -.24** | -.16** | -.33** | -.33** | -0.12 |
| 정신증 | -.34** | -.15* | -.22** | -.14* | -0.11 | -0.12 | -.28** | -.36** | -.14* |

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

2) 지역아동센터 종사자의 직무환경이 정신건강에 미치는 영향

본 연구에서는 주요 변수들의 관련성을 살펴보기 전에 자료의 정규성 분포와 다중공선성 문제를 점검하였다. 나타난 결과는 다중공선성의 경우 변수 간 상관계수의 값이 모두 .60이하로 나타났다. Tolerance를 비교한 결과, 본 연구에서는 .90으로 나타났으며, 분산팽창계수(VIF)를 살펴본 결과 모두 2이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다.

직무환경이 정신건강 하위요인에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 직무환경이 정신건강의 하위 요인인 강박증 .42, 우울증 .36, 불안 .27, 편집증 .24, 대인예민증 .23, 신체화 .20, 정신증 .19, 공포불안 .17, 적대감 .15의 설명력이 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 신체화 요인에는 보호자관계($\beta = -.19$) 요인과 직무부담($\beta = -.41$) 요인이 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 강박증 요인에는 승진($\beta = -.14$), 보호자관계($\beta = -.42$), 직무부담($\beta = -.44$) 요인이 부적영향을 미쳤으며, 금전적 보상($\beta = .14$), 동료와 관계($\beta = .13$) 요인은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

대인예민증 요인에는 금전적 보상($\beta = .20$) 요인이 정적 영향을 미쳤으며, 보호자관계($\beta = -.306$)와 직무부담($\beta = -.38$) 요인은 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 우울

증 요인은 아동관계($\beta = .15$)와 시설여건($\beta = .14$) 요인이 정적영향을 미치는 것으로 나타났으며, 안정성($\beta = -.18$), 보호자관계($\beta = -.39$), 직무부담($\beta = -.40$) 요인은 부적 영향을 보이고 있다. 불안 요인에는 금전적 보상($\beta = .15$) 요인만이 정적영향을 미쳤으며, 안정성($\beta = -.18$), 보호자관계($\beta = -.26$), 직무부담($\beta = -.45$) 요인은 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 적대감 요인에는 보호자관계($\beta = -.18$)와 직무부담($\beta = -.26$) 요인만이 부적영향을 미쳤다.

공포불안 요인에는 아동관계($\beta = .16$) 요인이 정적영향을 미치는 것으로 나타났으나 동료와 관계($\beta = -.20$), 보호자관계($\beta = -.28$), 직무부담($\beta = -.28$) 요인은 부적영향을 보이고 있음을 알 수 있다. 편집증 요인에는 안정성($\beta = -.18$), 동료와 관계($\beta = -.15$), 보호자관계($\beta = -.28$), 직무부담($\beta = -.31$) 요인은 부적영향을 미쳤으나, 아동관계($\beta = .21$) 요인은 정적영향을 미쳤다. 또한, 정신증 요인에는 아동관계($\beta = .19$) 요인만이 정적영향을 보이고 있으며, 안정성($\beta = -.17$), 보호자관계($\beta = -.23$), 직무부담($\beta = -.38$) 요인은 부적영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

보호자 관계와 직무부담 요인은 정신건강의 모든 하위 요인에 부적영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 보호자 관계가 좋을수록 직무부담이 적을수록 적대감, 신체화, 강박증, 대인예민증, 우울증, 불안, 공포불안, 편집증, 정신증이 낮게 나타남을 보여준다.

〈표 2〉 직무환경의 하위요인이 정신건강의 하위요인에 미치는 영향(1)

| 종속변인 | 독립변인 | R ² change | F | p | B | β | t | p |
|-------|--------|-----------------------|-------|------|-------|---------|---------|------|
| 신체화 | 승진 | .20 | 7.45 | .000 | -0.08 | -.10 | -1.36 | .173 |
| | 안정성 | | | | -0.07 | -.08 | -1.18 | .236 |
| | 금전적 보상 | | | | .07 | .07 | .92 | .358 |
| | 동료와 관계 | | | | -0.00 | -.01 | -1.15 | .881 |
| | 아동관계 | | | | .11 | .13 | 1.71 | .088 |
| | 보호자관계 | | | | -0.13 | -.19 | -2.46* | .015 |
| | 직무부담 | | | | -0.30 | -.41 | -5.59** | .000 |
| 시설여건 | -0.02 | -.02 | -.33 | .735 | | | | |
| 강박증 | 승진 | .42 | 19.69 | .000 | -0.14 | -.14 | -2.08* | .038 |
| | 안정성 | | | | -0.10 | -.09 | -1.54 | .124 |
| | 금전적 보상 | | | | .17 | .14 | 2.07* | .039 |
| | 동료와 관계 | | | | .13 | .13 | 2.17* | .031 |
| | 아동관계 | | | | .06 | .06 | .94 | .344 |
| | 보호자관계 | | | | -0.36 | -.42 | -6.34** | .000 |
| | 직무부담 | | | | -0.40 | -.44 | -7.11** | .000 |
| 시설여건 | .12 | .09 | 1.57 | .118 | | | | |
| 대인예민증 | 승진 | .23 | 8.76 | .000 | -0.12 | -.13 | -1.78 | .076 |
| | 안정성 | | | | -0.08 | -.09 | -1.26 | .207 |
| | 금전적 보상 | | | | .21 | .20 | 2.53* | .012 |
| | 동료와 관계 | | | | .01 | .01 | .27 | .786 |
| | 아동관계 | | | | .06 | .07 | .90 | .366 |
| | 보호자관계 | | | | -0.23 | -.30 | -4.00** | .000 |
| | 직무부담 | | | | -0.30 | -.38 | -5.30** | .000 |
| 시설여건 | .11 | .10 | 1.49 | .136 | | | | |
| 우울증 | 승진 | .36 | 15.63 | .000 | -0.09 | -.08 | -1.23 | .218 |
| | 안정성 | | | | -0.20 | -.18 | -2.70** | .008 |
| | 금전적 보상 | | | | .19 | .14 | 1.93 | .054 |
| | 동료와 관계 | | | | -0.07 | -.06 | -1.00 | .317 |
| | 아동관계 | | | | .17 | .15 | 2.19* | .029 |
| | 보호자관계 | | | | -0.38 | -.39 | -5.69** | .000 |
| | 직무부담 | | | | -0.41 | -.40 | -6.23** | .000 |
| 시설여건 | .21 | .14 | 2.34* | .020 | | | | |
| 불안 | 승진 | .27 | 1.77 | .000 | -0.05 | -.06 | -.87 | .382 |
| | 안정성 | | | | -0.16 | -.18 | -2.54* | .012 |
| | 금전적 보상 | | | | .16 | .15 | 2.00* | .047 |
| | 동료와 관계 | | | | -0.02 | -.02 | -.35 | .721 |
| | 아동관계 | | | | .10 | .12 | 1.61 | .107 |
| | 보호자관계 | | | | -0.20 | -.26 | -3.58** | .000 |
| | 직무부담 | | | | -0.34 | -.45 | -6.43** | .000 |
| 시설여건 | .07 | .06 | 1.02 | .306 | | | | |

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

| 종속변인 | 독립변인 | R ² change | F | p | B | β | t | p |
|------|--------|-----------------------|------|------|------|---------|---------|------|
| 적대감 | 승진 | | | | -.08 | -.11 | -1.38 | .168 |
| | 안정성 | | | | -.01 | -.01 | -.22 | .823 |
| | 금전적 보상 | | | | .08 | .09 | 1.16 | .246 |
| | 동료와 관계 | .15 | 5.64 | .000 | -.06 | -.08 | -1.10 | .271 |
| | 아동관계 | | | | -.04 | -.05 | -.65 | .513 |
| | 보호자관계 | | | | -.12 | -.18 | -2.35* | .019 |
| | 직무부담 | | | | -.17 | -.26 | -3.43** | .001 |
| | 시설여건 | | | | .02 | .02 | .32 | .746 |
| 공포불안 | 승진 | | | | -.05 | -.05 | -.72 | .470 |
| | 안정성 | | | | -.08 | -.09 | -1.20 | .230 |
| | 금전적 보상 | | | | .12 | .11 | 1.43 | .152 |
| | 동료와 관계 | .17 | 6.56 | .000 | -.18 | -.20 | -2.80** | .006 |
| | 아동관계 | | | | .13 | .16 | 1.99* | .047 |
| | 보호자관계 | | | | -.21 | -.28 | -3.56** | .000 |
| | 직무부담 | | | | -.22 | -.28 | -3.82** | .000 |
| | 시설여건 | | | | .08 | .07 | 1.03 | .301 |
| 편집증 | 승진 | | | | -.11 | -.13 | -1.73 | .084 |
| | 안정성 | | | | -.15 | -.18 | -2.53* | .012 |
| | 금전적 보상 | | | | .13 | .13 | 1.74 | .083 |
| | 동료와 관계 | .24 | 9.25 | .000 | -.13 | -.15 | -2.19* | .029 |
| | 아동관계 | | | | .16 | .21 | 2.71** | .007 |
| | 보호자관계 | | | | -.19 | -.28 | -3.70** | .000 |
| | 직무부담 | | | | -.22 | -.31 | -4.39** | .000 |
| | 시설여건 | | | | -.01 | -.01 | -.15 | .874 |
| 정신증 | 승진 | | | | -.05 | -.06 | -.83 | .404 |
| | 안정성 | | | | -.14 | -.17 | -2.27* | .024 |
| | 금전적 보상 | | | | .14 | .13 | 1.70 | .089 |
| | 동료와 관계 | .19 | 7.33 | .000 | .01 | .00 | .10 | .919 |
| | 아동관계 | | | | .16 | .19 | 2.42* | .016 |
| | 보호자관계 | | | | -.17 | -.23 | -3.03** | .003 |
| | 직무부담 | | | | -.28 | -.38 | -5.23** | .000 |
| | 시설여건 | | | | -.10 | -.09 | -1.33 | .182 |

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

2. 직무스트레스와 정신건강과의 관계

1) 직무스트레스와 정신건강과의 상관관계

직무스트레스와 정신건강과의 관계를 알아보기 위해 분석한 결과는 다음<표 3>과 같이 직무스트레스와 정신건강($r=.59$), 직무스트레스와 신체화($r=.55$), 직무스트레스와 편집증($r=.55$), 직무스트레스와 정신증($r=.55$), 직무스트레스와 강박증($r=.54$), 직무스트레스와 대인 예민증

($r=.45$), 직무스트레스와 우울증($r=.52$), 직무스트레스와 불안($r=.58$), 직무스트레스와 적대감($r=.48$) 간에는 높은 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인과의 관계에서는 역할갈등과 강박증($r=.50$), 역할과다와 신체화($r=.53$), 역할과다와 강박증($r=.52$), 역할과다와 불안($r=.53$) 간에는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이를 정리하면, 역할갈등, 역할과다, 역할 모호 등의 스트레스가 높을수록 정신건강의 신체화, 강박증,

〈표 3〉 직무스트레스와 정신건강과의 관계

| 구분 | 직무스트레스 | 역할갈등 | 역할 모호 | 역할과다 |
|-------|--------|-------|-------|-------|
| 정신건강 | .59** | .50** | .37** | .52** |
| 신체화 | .55** | .47** | .29** | .53** |
| 강박증 | .54** | .50** | .24** | .52** |
| 대인예민증 | .45** | .40** | .31** | .37** |
| 우울증 | .52** | .47** | .27** | .47** |
| 불안 | .58** | .45** | .39** | .53** |
| 적대감 | .48** | .40** | .28** | .45** |
| 공포불안 | .42** | .34** | .31** | .35** |
| 편집증 | .55** | .46** | .41** | .45** |
| 정신증 | .55** | .48** | .44** | .42** |

** $p < .01$

〈표 4〉 직무스트레스의 요인이 정신건강 요인에 미치는 영향

| 종속변인 | 독립변인 | R^2 change | F | p | B | β | t | p |
|-----------|-------|-----------------|-------|------|------|---------|---------|------|
| 신체화 | 역할갈등 | .32 | 34.25 | .000 | .15 | .20 | 2.66*** | .008 |
| | 역할 모호 | | | | .08 | .07 | 1.21 | .227 |
| | 역할과다 | | | | .29 | .39 | 5.57*** | .000 |
| 강박증 | 역할갈등 | .32 | 34.18 | .000 | .26 | .29 | 3.83*** | .000 |
| | 역할 모호 | | | | -.01 | -.01 | -.01 | .992 |
| | 역할과다 | | | | .31 | .35 | 4.97*** | .000 |
| 대인 예민증 | 역할갈등 | .20 | 18.50 | .000 | .17 | .21 | 2.61** | .009 |
| | 역할 모호 | | | | .17 | .15 | 2.29* | .023 |
| | 역할과다 | | | | .15 | .19 | 2.54* | .012 |
| 우울증 | 역할갈등 | .27 | 27.45 | .000 | .28 | .27 | 3.52*** | .001 |
| | 역할 모호 | | | | .09 | .06 | .96 | .333 |
| | 역할과다 | | | | .28 | .28 | 3.90*** | .000 |
| 불안 | 역할갈등 | .34 | 36.85 | .000 | .09 | .11 | 1.55 | .121 |
| | 역할 모호 | | | | .24 | .21 | 3.47*** | .001 |
| | 역할과다 | | | | .30 | .39 | 5.61*** | .000 |
| 적대감 | 역할갈등 | .23 | 22.36 | .000 | .10 | .15 | 1.96* | .050 |
| | 역할 모호 | | | | .10 | .11 | 1.64 | .101 |
| | 역할과다 | | | | .22 | .32 | 4.32*** | .000 |
| 공포 불안 | 역할갈등 | .17 | 15.16 | .000 | .09 | .13 | 1.54 | .123 |
| | 역할 모호 | | | | .20 | .18 | 2.66** | .008 |
| | 역할과다 | | | | .16 | .21 | 2.74*** | .007 |
| 편집증 | 역할갈등 | .30 | 31.48 | .000 | .14 | .19 | 2.58** | .010 |
| | 역할 모호 | | | | .24 | .24 | 3.76*** | .000 |
| | 역할과다 | | | | .18 | .26 | 3.64*** | .000 |
| 정신증 | 역할갈등 | .31 | 32.35 | .000 | .18 | .24 | 3.21** | .002 |
| | 역할 모호 | | | | .28 | .26 | 4.17*** | .000 |
| | 역할과다 | | | | .14 | .19 | 2.68*** | .008 |

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

대인예민증, 우울증, 불안, 적대감, 공포불안, 편집증, 정신증에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2) 직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향

직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 직무스트레스가 정신건강에 미치는 설명력은 불안 .34, 신체화 .32, 강박증 .32, 정신증 .31, 편집증 .30, 우울증 .27, 적대감 .23, 대인예민증 .20, 공포 불안 .17로 나타났다.

이를 구체적으로 살펴보면, 신체화 요인에는 역할과다($\beta=.39$), 역할갈등($\beta=.20$), 강박증에는 역할과다($\beta=.35$)과 역할갈등($\beta=.29$), 대인예민증에는 역할갈등($\beta=.21$), 역할과다($\beta=.19$), 역할모호($\beta=.15$), 우울증에는 역할과다($\beta=.28$), 역할갈등($\beta=.27$), 불안에는 역할과다($\beta=.39$), 역할모호($\beta=.21$), 적대감에는 역할과다($\beta=.32$), 역할갈등($\beta=.15$), 공포불안에는 역할과다($\beta=.21$), 역할모호($\beta=.18$), 편집증에는 역할과다($\beta=.26$), 역할모호($\beta=.24$), 역할갈등($\beta=.19$), 정신증에는 역할모호($\beta=.26$), 역할갈등($\beta=.24$), 역할과다($\beta=.19$) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정신건강에는 직무스트레스의 역할갈등, 역할모호, 역할과다가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자신의 업무가 복잡하고 힘들수록 정신건강에 좋지 않은 영향을 주는 것을 의미한다.

V. 요약 및 결론

이 연구의 목적은 지역아동센터 종사자들을 대상으로 직무환경 및 직무 스트레스 정도를 살펴보고, 이들이 정신건강에 미치는 영향 요인을 파악하여 지역아동센터 종사자들의 근무환경 및 정신건강에 더 나은 서비스를 제공하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구문제를 중심으로 나타난 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 직무환경의 보호자관계는 정신건강 요인의 강박증, 우울증과 관계있고, 직무부담은 강박, 불안, 우울, 신체화 등의 증상과 관계있는 것으로 나타났다. 직무환경의 하위요인중 보호자 관계와 직무부담은 정신건강의 모든 요인에게 영향을 미치고 있는 것으로 나타났고, 금전적 보상, 아동관계, 직무안정성 또한 정신건강의 하위요인 대부분에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

신체화 요인에는 보호자관계 요인과 직무부담 요인이 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 강박증에는 승진, 보호자관계, 직무부담 요인이 부적영향을 미쳤으며, 금전적 보상, 동료와 관계 요인은 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 대인예민증에는 금전적 보상 요인이 정적영향을 미쳤으며, 보호자관계와 직무부담 요인은 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 우울증에는 아동관계와 시설여건 요인이 정적영향을 미치는 것으로 나타났으며, 안정성, 보호자관계, 직무부담 요인은 부적영향을 보이고 있다. 불안 요인에는 금전적 보상만이 정적영향을 미쳤으며, 안정성, 보호자관계, 직무부담 요인은 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 적대감에는 보호자관계와 직무부담 요인만이 부적영향을 미쳤다. 공포불안 요인에는 아동관계 요인이 정적영향을 미치는 것으로 나타났으나 동료관계, 보호자관계, 직무부담 요인은 부적영향을 보이고 있음을 알 수 있다. 편집증에는 안정성, 동료관계, 보호자관계, 직무부담 요인은 부적영향을 미쳤으나, 아동관계 요인은 정적영향을 미쳤다. 정신증에는 아동관계 요인만이 정적영향을 보이고 있으며, 안정성, 보호자관계, 직무부담 요인은 부적영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

보호자 관계와 직무부담 요인은 정신건강의 모든 하위요인에 부적영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 강박증, 우울증, 공포불안, 편집증, 정신증 등의 정신건강 요인에는 아동관계, 금전적 보상이 정적영향을 미쳤고 직무안정성은 부적영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 보호자관계, 아동관계, 금전적 보상, 직무안정성이 좋을수록 직무부담은 적을수록 정신건강에 긍정적 영향을 미친다는 것을 보여준다.

윤현숙(2007)의 연구를 보면, PWI(사회심리적 스트레스)와 SDS(우울증상) 수준이 업무 요구도가 낮은 군보다 높은 군에서 유의하게 높게 나타난 것이 유사하다.

둘째, 직무스트레스 요인인 역할과다, 역할갈등은 정신건강과 높은 상관관계가 있었다. 직무스트레스의 하위요인 역할갈등, 역할과다, 역할모호 모두가 정신건강에 영향을 미치고 있으며 특히 역할과다는 정신건강의 9개 영역 모두에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

직무스트레스의 하위요인인 역할갈등, 역할모호, 역할과다 세 요인 모두가 정신건강의 하위 요인인 대인예민증, 편집증, 정신증에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신체화, 강박증, 우울증에는 역할갈등과 역할과다 요인이 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 불안과 공포불안에는 역할 모호와 역할과다 요인이 정적영향

을 미치는 것으로 나타났으며, 적대감에는 역할갈등과 역할과다 요인이 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구결과 역할과다 요인이 정신건강의 모든 하위요소에 영향을 미치는 것으로 나타난 것은, 자신의 업무가 복잡하고 힘이 들수록 정신건강에 좋지 않은 영향을 주는 것을 의미한다. 정유찬(2007)의 연구에서 직무스트레스(KOSS)는 사회심리적 스트레스(PWI)보다 정신건강에 높은 영향을 미치는 것으로 나타났고, 강혜련(2009)의 연구에서 역할과다, 역할갈등, 역할모호 순으로 우울감에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 윤현숙(2007)의 연구에서 정신건강에 영향을 미치는 사회 심리적 요인과 직무스트레스 요인 간의 인과관계를 추정하기 위한 공분산 구조 분석 결과를 보면, 사회 심리적 요인의 인지 및 직무스트레스 요인 모두 정신적 건강수준에 영향을 미치고 있었으며, 직무스트레스 요인이 낮을수록 정신적 건강수준은 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구의 결과는 직무스트레스가 낮을수록 정신건강에 긍정적인 영향을 미친다는 이 연구의 결과를 뒷받침 해준다.

이처럼 여러 선행연구 결과에서도 직무환경이 직무스트레스와 정신건강에 영향을 미치고 있음을 확인 할 수 있었다. 그러므로 본 연구에서 분석된 결과는 연구대상 지역아동센터 종사자들의 직무환경과 직무스트레스 요인들이 직무의욕, 아동에 대한 서비스의 질, 직무수행의 효과성 등을 떨어뜨리게 되며 이러한 순차적 경로를 거쳐 결국 교사의 정신건강에 영향을 미치게 됨을 확인해 준 것이다.

위의 연구결과들은 지역아동센터의 현 실정을 그대로 반영한 것으로 열악한 직무환경으로 인한 직무스트레스가 교사의 정신건강 전반에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며 특히, 역할과다로 인한 스트레스가 교사의 정신건강에 크게 영향을 미치고 있다는 것을 확인할 수 있었다.

이 연구의 결과를 기반으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 직무환경의 개선과 직무스트레스를 줄이는 예방적 차원의 방안으로 지역아동센터 종사자의 직무스트레스를 측정하는 집단 검진이 정기적으로 실시되어야 할 필요성이 있다고 본다.

둘째, 앞으로의 조사 연구자들을 위해 지역아동센터 실정에 잘 맞는 보다 더 체계적이고 전문화된 ‘직무환경 측정도구’와 ‘직무스트레스 측정도구’의 개발이 이루어졌으면 한다.

셋째, 후속 연구에서는 지역아동센터 종사자의 직무환경과 직무스트레스 및 정신건강에 대한 연구 결과를 일반화하기 위해 연구의 대상을 폭넓게 확대하고 그에 따른 심층적인 연구가 다양하게 진행되기를 기대한다.

넷째, 이 연구의 결과를 근거로 지역아동센터에 대한 사회적 관심과 긍정적 지지가 높아졌으면 한다. 덧붙여 이러한 점진적인 발전 과정을 거쳐 지역아동센터 종사자의 삶의 질을 높이고 지역아동센터를 이용하는 아동들이 보다 나은 질적 서비스를 제공받을 수 있도록 모두가 노력해야 할 것이다.

주제어: 지역아동센터, 직무환경, 직무스트레스, 정신건강

참 고 문 헌

- 강성례. (2003). 종합병원 수간호사의 역할적응 과정. 서울대학교 박사학위논문.
- 강이석. (2007). 지역아동센터 종사자들의 직무환경과 조직헌신도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 성균관대학교 석사학위논문.
- 강혜련. (2009). 서울시 노인종합복지관 종사자의 직무스트레스와 우울감에 관한 연구. 한서대학교 석사학위논문.
- 구자대. (1990). 직무스트레스가 직무만족 및 직무성취에 미치는 영향. 경북대학교 석사학위논문.
- 권용만. (2005). 직무스트레스에 따른 조직몰입과 직무만족에 관한 연구. 남서울대학교 박사학위논문.
- 김보들망, 신혜영. (2000). 어린이집 교사의 직무 스트레스에 관한 탐색적 연구. **유아교육연구원**, 20(3), 253-276.
- 김성필. (1998). 교사의 직무환경이 직무만족도와 직무헌신도에 미치는 영향. 강원대학교 석사학위논문.
- 김연중. (1998). 내적통제성에 따른 삶의 의미와 종교만족도에 관한 연구. 서강대학교 석사학위논문.
- 김영락, 임영규. (2009). 직무환경, 직무태도, 직무스트레스 및 생활만족 간의 인과적 관련성에 관한 연구. **한국세무회계학회**, 24, 127-148.
- 김재환, 김광일, 원호택. (1984). 정신과외래환자의 간이정신진단검사(SCL-90-R)의 진단별 특성. 정신건강연구 1. **한양대학교 출판부**. 150-168.

- 김지희. (2008). 지역아동센터 종사자의 직무스트레스에 관한 연구. 탐라대학교 석사학위논문.
- 김진원. (1995). 종교와 삶의 의미 수준. 불안과의 관계. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 박선주. (2004). 의료사회복지사의 직무스트레스와 대처 전략이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 서울여자대학교 석사학위논문.
- 박은정. (2003). 어린이집 보육교사의 직무만족도와 직무 환경 개선방안에 관한연구. 상지대학교 석사학위 논문.
- 송유미. (2005). 종합사회복지관 사회복지사의 직무스트레스 관리에 관한 연구. 대구대학교 박사학위논문.
- 신유근. (1990). **조직행위론**. 서울: 다산출판사.
- 안영미. (2003). 노인의 삶의 의미와 자아존중감 및 정신 건강과의 관계 연구. **정신간호학회지**, 12(4), 576-585.
- 양덕희. (1998). 종교인의 신앙생활과 주관적 안녕의 관계: 가톨릭 평신도 수도자를 중심으로. 서강대학교 석사학위논문.
- 양춘희, 권용만. (2005). 직무스트레스에 따른 조직몰입과 직무만족: 고용형태에 따른 조절효과를 중심으로. **관광연구저널**, 19(3), 229-241.
- 오민정. (2003). 조직의 물리적 환경, 개인의 심리적 상태, 그리고 조직 및 직무태도의 관계. 카톨릭대학교 석사학위논문.
- 유기현. (2001). 근로자 스트레스의 예방관리와 정신건강 관리. **경영연구**, 7, 123-142.
- 유숙자. (1999). 사회복지사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계연구. 카톨릭대학교 석사학위논문.
- 윤영미, 이완정. (2008). 지역아동센터 레크레이션 활동 참여에 따른 아동의 일상적 정서경험과 우울 및 스트레스. **한국생활과학회지**, 17(5), 903-914.
- 윤현숙. (2007). 대학병원 간호사의 직무스트레스와 사회 심리적 요인이 정신 건강에 미치는 영향. 충남대학교 박사학위논문.
- 이상섭. (1991). **교육환경론**, 서울: 형설출판사.
- 이선규. (1991). 직무스트레스 유발요인 대처전략과 조직 구성원의 태도에 관한 실증적 연구. 성균관대학교 박사학위논문.
- 임승락, 김지혜, 이동수, 김이영. (2000). 여성의 직무스트레스 대처자원과 정신건강. **대한신경정신의학회**, 39(6), 999-1009.
- 정서영. (2006). 노인요양시설 종사자의 직무스트레스와 직무만족도의 관계연구. 원광대학교 석사학위논문.
- 정유찬. (2007). 조선업 남자 근로자의 스트레스 정도와 정신건강 상태에 관한 연구. 고신대학교 석사학위 논문.
- 정은주. (2009). 공립 유치원 교사의 물리적 직무환경과 직무만족도와의 관계. 공주대학교 석사학위논문.
- 조대경, 이관용, 김기중. (1993). **정신위생**, 서울: 중앙적성 출판사.
- 지역아동정보센터. (2009). 전국 지역아동센터실태조사. www.icareinfo.info.
- 차승은. (2005). 결혼 및 부모됨이 신체 및 정신건강에 미치는 영향: 남녀 차이를 중심으로. 서울대학교 박사학위논문.
- 한주희. (2009). 노인요양병원 간병인의 직무스트레스와 정신건강에 관한 연구. 한양대학교 석사학위논문.
- 홍정각. (2006). 지역아동센터 조직특성에 따른 종사자의 직무스트레스 연구. 가야대학교 석사학위논문.
- Glasser, W. (2003). *Warning*. New York: Harper & Row.
- Jayarathne, S., & Chess, W. A. (1983). Job satisfaction and turnover among social work administrator : *A National Survey Administration in Social Work*, 7(2), 11-22.
- Keyes, C. I. M. (2002). The mental health continuum from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 207-222.
- Schaefer, W. E. (1997). Religiosity, spirituality, and personal distress among college students. *Journal of College Student Development*, 38, 633-644.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement : A Strategy for the Study of Attitudes*. Chicago : Rand McNally Co.
- Wright, L. S., Frost, C. J., & Wisecarver, S. J. (1993). Church attendance, meaningfulness of religion, and depressive symptomatology among adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 22, 559-568.

접수일 : 2010. 09. 03.
수정완료일 : 2010. 10. 15.
게재확정일 : 2010. 10. 26.