

교육행정공무원의 직무만족과 스트레스 요인에 관한 연구

조성제^{*}, 이종관¹
¹동방대학원대학교교육학과

A Study related to Professional Satisfaction and Stress Factors of the Administrative Education Government Officials

Jo song ja^{1*} and Lee jong kwan¹

¹Division of Education, Dong Bang Graduate University

요 약 본 연구는 교육행정직 공무원이 단위학교의 행정을 수행하면서 겪고 있는 일상적 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도에 관한 요인을 분석함을 목적으로 한다. 이를 위해 2013년 3월 10일부터 3월 30일까지 충북 청주시 청원군 소재 교육행정직 공무원 122명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 자료 분석은 SPSS Win 18.0 프로그램을 사용하여 t-test, 빈도분석과 신뢰도분석 방법으로 실시하였고, 실증분석은 유의수준 5%에서 검증하였다.

분석 결과, 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도에 있어서 직급에 따른 직무만족도 차이는 유의미하나 성별, 연령, 종교, 교육 정도, 결혼 상태, 학교 급, 학교 규모, 경력, 음주, 흡연, 종교에 따른 차이는 유의수준 5%에서 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도 하위요인에 있어서는 인사관리, 인간관계, 업무능력 부문에서는 요인별 내용과 유의미하나 조직 분위기는 유의수준 5%에서 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 또한 인구통계학적 특성에 따른 직무 스트레스 하위요인에서 양적 역할고에 대한 스트레스는 연령과 학교 급, 직급, 경력, 흡연에 따른 차이가 유의미하였으며, 경력발달에서는 흡연에 따른 차이가 유의미하였고, 역할갈등 및 모호성에 대한 스트레스에서는 인구통계학적 특성에 따른 차이가 유의수준 5%에서 유의미하지 않은 것으로 분석되었다.

본 연구의 시사점으로는 교육행정공무원에 대한 사회 환경적 배려가 요구되며, 아울러 인사관리보다는 업무능력 개발과 인간관계, 조직의 분위기 순의 배려가 요구됨을 들 수 있다.

Abstract This study has analyzed the factors related to everyday stress, professional stress, and professional satisfaction experienced while performing administrative duties in unit of school, concerning administrative education government officials. The study period was set from March 10 to March 30, 2013, and the subjects of study was set as 122 employees of Cheongwon-gun, Cheongju-si, Chungcheongbuk-do, working as administrative education government officials. The spsswin18.0 program was used for data analysis, and the t-test, and frequency analysis and credibility were also analyzed. The positive analysis was verified at a significant level of 5%.

The results of the analysis displayed regarding the Professional Satisfaction pursuant to demographic Characteristic, the difference of Professional Satisfaction between positions was meaningful. However, the differences between sex, age, religion, educational background, marital status, school level, school scale, career, drinking, smoking were not analyzed as meaningful at a significant level of 5%. With regard to Sub-factors of Professional Satisfaction for Demographic Characteristic, the factors in the part of human resource management, human relation, and job capacity were analyzed as meaningful but organizational atmosphere was analyzed as not meaningful at a significant level of 5%. Also with regard to the stress on Quantitative Role among Sub-factors of Professional Stress by Demographic Characteristic, the difference between age, school level, position, career, smoking was meaningful. With regard to career development, the difference between smoking was meaningful. With regard to the stress on role conflict and ambiguity, the difference for demographic characteristic was analyzed as not meaningful at a significant level of 5%.

This study implies that the social environmental consideration is required for administrative education government officials, and it is regarded that consideration is required sequentially to developing job capacity, human relation, organizational atmosphere, rather than to human resource management.

Key Words : Administrative education government officials, Administration office, Professional satisfaction, Professional stress, Schools, Cheongju-si, Cheongwon-gun

*Corresponding Author : Jo song ja(Dong Bang Graduate Univ.)

Tel: +82-10-3813-9559 email: chosj715@yahoo.co.kr

Received July 10, 2013 Revised (1st August 23, 2013, 2nd October 17, 2013, 3rd October 31, 2013) Accepted November 7, 2013

1. 서 론

현대 직장인의 87.8%는 과중한 직무 스트레스로 인해 정신적 무기력증과 스트레스성 소화기질환 등 정신적·육체적 이상을 경험하고 있다.

“한 인간이 추구하는 목적도 시시각각 변할 수 있는데, 여러 사람들이 공존하는 조직 내에서 선호하는 목적이 저마다 다른 것은 너무나 당연하다. 이러한 목적의 차이가 조직 내에서 갈등을 야기함은 두말할 것도 없다[1].

현대사회는 지식과 기술정보의 폭발시대라고 표현할 수 있으며 이러한 환경은 좀 더 다양하고 복잡한 조직구조와 직무 내용을 요구하고 있다. 이는 또 조직구성원들에게 심리적으로 많은 부담을 안겨주고 있다. 따라서 공공조직의 구성원들은 행정환경의 변화에 대처하는 과정에서 또 다른 종류의 스트레스를 받고 있다[2].

조직 내의 개인은 자신의 욕구충족을 원하고 조직은 조직의 목표를 실현해야하므로 그 사이에서 심리적 장애가 일어나기 마련이다[3].

교육행정이란 사회적·공공적·조직적 활동으로 의 교육을 대상으로 하는 교육목표의 설목적, 기타 지원조건의 정비 확립, 목표달성을 위한 계획과 결정, 집행과 지도, 통제와 평가 등을 포함하는 일련의 봉사와 교육체제 내에서의 집단적 협동행위를 위하여 효과적으로 지원하는 것을 의미한다[4].

학교교육이란 교실에서의 수업뿐만 아니라 학교생활에서 얻어지는 모든 경험의 총체라고 말할 수 있는데, 바람직한 물적 교육환경을 조성하고 교수활동을 지원하며 그 자신이 인적자원이 되기도 하는 교육행정공무원은 또 하나의 교육주체라고 정의하지 않을 수 없다. 그럼에도 교육정책 당사자의 무관심과 사람들의 이해부족으로 인하여 그 점을 인정받지 못하고 있다. 더구나 학교 조직 내에서 구성원 상호간의 인간관계와 업무의 특성으로 인한 갈등 때문에 윤리적 딜레마를 경험하기도 한다.

또한 학교조직은 성인집단과 미성숙한 학생집단이 공존하는 조직체인 만큼, 전문적인 방법과 기술을 요한다[5].

그러나 교육행정 영역은 기본 소양만 갖추면 누구나 쉽게 수행할 수 있는 업무로 잘못 인식되고 있으며, 간접 교육활동의 영역을 경시하는 조직풍토가 만연해 있어 교육행정 직원에게 많은 스트레스 요인으로 작용하고 있다[9].

직무스트레스 요인이란 직장 내의 직무 및 직무환경과 관련되어 발생되는 것으로[6], 조직 외적요인으로는 정책, 관계, 환경변화를, 조직 내적요인으로는 역할 모호, 역할갈등, 경력개발, 조직구조, 대인관계를 들 수 있다[8].

이러한 직무 스트레스를 조직 구성원이 적절히 관리하지 못할 경우, 조직 내 인적자원을 효율적으로 활용할 수 없게 될 뿐만 아니라 개인적으로는 역기능 스트레스로 인한 교육행정의 질 저하, 책임감 및 창조성의 감소, 사기 저하 등 심리적 불균형 상태를 초래하게 된다. 따라서 직무스트레스의 역기능을 최소화하거나 제거함으로써 조직몰입을 유도할 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다[3].

직무만족은 교육행정직 공무원들이 현재 수행하고 있는 직무를 비롯해 인사, 보수, 근무조건, 인간관계와 발전가능성 등 직무 관련 요인들에 대해 얼마나 만족하는가 하는 심리적 상태를 의미한다[7]. 또한 일상적인 스트레스에 있어서 직장인의 경우, 대인, 경제, 가정생활 스트레스에 비해 자신, 경제, 직무 스트레스가 삶의 질에 더 영향을 미친다고 했다[10].

최근 들어 조직구성원들의 직무여건에 따른 각종 스트레스에 대한 연구가 시작되고 있다. 그러나 대부분 직무만족과 직무스트레스의 범주 내의 연구에 머무르고 있으며, 더욱이 공무원의 스트레스 연구는 미진한 수준이다. 또한 교육행정 공무원에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있으며, 특히 단위학교에 근무하는 교육행정공무원은 학교 현장이라는 근무여건의 특수성으로 인해 다른 공공조직의 공무원들보다 어려운 직무환경에 처해있어 이들에 대한 연구가 요구된다.

이에 본 연구에서는 농촌, 산촌 그리고 중소도시의 일선 단위학교 교육행정공무원들이 업무를 수행하면서 겪고 있는 직무만족도, 직무스트레스, 일상의 스트레스에 대하여 연구하고자한다.

연구의 구체적 내용은 다음과 같다

첫째, 일상적인 스트레스의 사회 환경적 요인과 물리적 요인을 분석한다.

둘째, 직무만족도에 대한 인사관리, 조직의 분위기, 인간관계, 업무능력에 대한 요인을 파악한다.

셋째, 직무스트레스의 요인을 분석한다.

1.1 연구의 목적

본 연구는 일선학교에서 근무하고 있는 교육행정 공무원들을 대상으로 직무만족도와 일상적 스트레스요인 그리고 각 스트레스 요인별 하위요인에 관하여 연구하고자한다.

우리가 살고 있는 사회는 시시각각으로 변화하고 있으며, 이러한 생활상의 변화는 조직원 즉 사회구성원들에게 많은 스트레스로 작용하고 있다. 따라서 스트레스는 우리의 삶과 밀접한 관련이 있다.

또한 직무스트레스는 조직에 특정한 것으로서 잠재적으로 긴장 상태를 야기할 수 있는 모든 요인들을 포함

하고 있다.

직무만족은 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무 자체는 물론 직무 환경에서 얻어지는 유쾌한 감정적 정서적 반응을 뜻한다.

이상의 요인들을 살펴봄으로써 교육행정 공무원들의 스트레스에 대한 대처 방안을 마련할 수 있을 것이다.

결국, 구성원들의 심리적 안정을 통하여 조직의 순기능을 유지하며 나아가 효율적이며 창의적인 교육행정을 구현하는데 본 연구의 목적이 있다.

1.2 연구의 제한점

본 연구는 단위 학교에 근무하는 교육행정직 공무원의 스트레스 수준과 직무만족도를 측정하고 영향 요인을 분석하였다. 앞으로 이 연구가 교육행정직 공무원의 직무 스트레스를 최소화할 수 있는 방안 제시에 기여하여, 교육행정의 효율성 제고와 일선 학교 내 소수 근무자인 교육행정공무원의 직무만족도 향상에 기여하는 자료로 활용될 수 있기를 기대한다.

그러나 본 연구를 일반화하기에는 다음과 같은 한계점이 있다.

첫째, 연구대상을 충청북도 청주시, 청원군으로 제한한 만큼 연구결과를 전체 단위학교교과까지 일반화하기에는 한계가 있다.

둘째, 조직 내에서 직무와 관련해 발생하는 스트레스 요인은 다양하게 존재하지만, 본 연구에서는 4개 요인만을 연구하여 직무스트레스에 대한 포괄적 이해를 하는데는 부족함이 있다.

셋째, 지방 중소도시 및 농촌 산간의 1개 행정구역 내 교육학구 단위별 1명의 직원에 대하여 설문조사를 실시하여 세부적인 조사가 이루어지지 못한 한계점이 있다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 일선학교 행정실 에서 근무하고 있는 교육행정공무원을 대상으로 일상적인 스트레스 요인과 직무만족도 그리고 직무스트레스의 요인에 관해서 분석한 실험설계다.

2.2 연구대상 및 표집방법

본 연구는 연구자의 거주환경에 따라 충청북도 교육청 소속 산하 초·중·고등학교에 재직 중인 교육행정공무원을 연구대상으로 하였다. 충청북도의 초·중·고등학교 수

는 473개교이며, 이중 40%가 청주, 청원 지역에 집중해 있어 청주시, 청원군의 174개교를 연구대상 집단으로 설정하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 일상적 스트레스 도구

일상적인 스트레스의 요인분석은 사회적 환경과 물리적 환경을 대상으로 심리척도핸드북Ⅱ[7]의 일상적 스트레스 문항을 인용하였다.

이 도구는 13개 문항 3점 척도로 점수가 높을수록 스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .766$ 이다.

2.3.2 직무만족도에 관한 도구

본 연구는 심현아[4], 천재홍[5], 김진환[6]의 문항을 인용하였으며, 인사관리 5문항, 조직분위기 4문항, 인간관계 및 조직외적영향 5문항, 업무능력관련문항 5개 영역의 19개 문항을 5단계 척도로 나누었다.

측정방법은 '매우 그렇다'에 5점, '전혀 그렇지 않다'에 1점을 부여하였다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .844$ 이다.

2.3.3 직무스트레스에 관한 도구

본 연구는 김진환 외 심리척도핸드북Ⅱ[8]의 직무스트레스 문항을 인용하였으며, 하위영역은 '역할갈등 및 모호성' 8문항, '양적역할' 6문항, '경력발달' 3문항을 5점 척도로 '매우 그렇다'에 5점, '전혀 그렇지 않다'에 1점을 부여하였다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .894$ 이다.

2.3.4 자료처리 기간 및 분석 방법

본 연구의 자료 수집은 2013년 3월 10일부터 3월 30일까지 충청북도 청주시와 청원군에 소재한 일선학교 행정실에서 근무하고 있는 교육행정공무원을 대상으로 학교 1곳당 1명을 기준으로 174명을 대상으로 설문지를 배포, 122부를 회수하여 분석하였다.

인구통계학적 특성에 따른 일상적인 스트레스와 직무만족도, 직무스트레스의 차이를 알아보기 위하여 t-test와 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 스트레스에 대한 타당도 검증을 위해 주성분분석(Principal Component Analysis)방법과 직교회전방법인 VARIMAX를 사용하여 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 변수 쌍들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도를 나타내

는 것으로, 본 연구에서는 KMO 값이 0.681, 0.770, 0.859로 변수 쌍들의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 것으로 판단할 수 있다.

본 연구의 통계처리는 SPSS WIN 18.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 성별은 ‘남성’ 53.3%, ‘여성’ 46.7%로 남녀의 비율이 비슷하였으며, 연령은 ‘30대’ 34.4%, ‘50대 이상’ 33.6%, ‘40대’ 27.9%, ‘20대’ 4.1% 순이었다. 교육정도는 ‘대학교 졸업’이 74.6%로 대부분을 차지했고, 결혼 상태는 ‘기혼’ 81.1%, ‘미혼’ 18.9%였다. 학교 급은 ‘초등학교’가 44.3%, ‘중학교’가 16.4%, ‘고등학교’가 39.3%이었으며, 학교규모는 ‘20학급 이하’가 32.8%, ‘21-35학급’ 45.9%, ‘36학급 이상’이 21.3%이었다. 직급은 ‘6급’이 37.7%로 가장 많았고, ‘7급’ 32.8%, ‘8급’ 16.4%, ‘5급’ 7.4%, ‘9급’ 5.7% 순이었으며, 경력은 ‘21-30년’이 33.6%로 가장 많았고, ‘6-10년’ 21.3%, ‘11-20년’ 18.9%, ‘5년 이하’ 15.6%, ‘31년 이상’ 10.7% 순이었다.

음주는 ‘전혀 안 한다’가 전체의 44.3%로 가장 많았고, ‘주 1회’는 38.5%이었으며, 흡연은 ‘피우지 않는다’가 86.1%로 대부분이었고, ‘1일 한 갑 이상’은 8.2%, ‘1일 반 갑 이하’는 5.7%이었다.

종교는 ‘없다’ 55.7%, ‘불교’ 18.0%, ‘기독교’ 16.4%, ‘천주교’ 7.4%, ‘기타’ 2.5% 순으로 조사되었다.

[Table 1] Demographic Characteristic

Category		Frequency (N)	Percentage (%)
Sex	M	65	53.3
	F	57	46.7
Age	20's	5	4.1
	30's	42	34.4
	40's	34	27.9
	50'+	41	33.6
Educational background	High School graduate	14	11.5
	University graduate	91	74.6
	Graduate School or above	17	13.9
Marital Status	Married	99	81.1
	Single	23	18.9

School Level	Elementary School	54	44.3
	Middle School	20	16.4
	High School	48	39.3
School Scale	Less than 20 Classes	40	32.8
	21-35Classes	56	45.9
	More than 36 Classes	26	21.3
Position	Level 5	9	7.4
	Level 6	46	37.7
	Level 7	40	32.8
	Level 8	20	16.4
	Level 9	7	5.7
Career	Less than 5 years	19	15.6
	6-10 years	26	21.3
	11-20 years	23	18.9
	21-30 years	41	33.6
	31 years +	13	10.7
Drinking	Never	54	44.3
	1 time/week	47	38.5
	2 time/week	13	10.7
	More than 3 time/week	7	5.7
	Almost every day	1	.8
Smoking	Never	105	86.1
	Less than half a pack/day	7	5.7
	More than half a pack/day	10	8.2
Religion	Buddhism	22	18.0
	Christian	20	16.4
	Catholic	9	7.4
	Other	3	2.5
	None	68	55.7
total		122	100.0

3.2 일상적 스트레스의 요인분석

일상적 스트레스의 요인분석을 실시한 결과는 Table 2와 같다.

일상적 스트레스에 대한 타당도 검증은 위해서 주성분 분석(Principal Component Analysis)방법과 직교회전방법인 VARIMAX를 사용하여 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다.

본 연구에서는 KMO 값이 0.681로 적당하므로 변수 쌍들의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 것으로 판단할 수 있다.

[Table 2] Analysis of the Factors of Everyday Stress

Category	Factor	
	1	2
Social environment	Worry caused by insufficient recreational cost	.837
	Worry of life expenses and education costs	.806
	Occasional worry about medical costs	.758
	Constant worry about living with parents	.557
	Constant worry about the dissatisfaction of work	.543
	Worry about the uneasy relationship with siblings	.474
	Worry about not being able to properly exercise	.449
	Discomfort with problems with friends	.350
Physical environment	Worry about housework	.698
	Occasional worry about environmental issues	.683
	Inability to relax within the house	.657
	Worry about my weak physical strength	.631
	Occasional worry about the noise between floor with neighbors	.481
	Characteristic Value	3.133
Dispersion Rate	24.102	18.412

또한, 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성 검정치(Test of Sphericity)는 근사 카이제곱 값이 456.534로 유의수준이 .000으로 나타나 요인분석 사용이 적합하다는 것을 알 수 있다.

요인을 추출하기 위한 방법으로는 각 요인이 기존변수의 정보를 어느 정도 설명하는지를 나타내는 고유 값(eigen-value)을 이용하여, 고유 값이 1.0 이상인 요인에 한하며 요인적재량이 0.3이상인 항목들을 기준으로 설정하여 요인수를 2개로 결정하였다. 그 결과 요인 1은 고유 값이 3.133, 설명비가 24.10%로 나타나 사회적 환경 요인 을, 요인 2는 고유값이 2.394, 설명비가 18.41%로 나타나 물리적 환경 요인을 설명하고 있다.

3.3 직무만족도의 요인분석

직무만족도의 요인분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 직무만족도에 대한 타당도 검증을 위해 주성분분석(Principal Component Analysis)방법과 직교회전방법인 VARIMAX를 사용하여 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다.

본 연구에서는 KMO 값이 0.770으로 적당하므로 변수 쌍들의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 것으로 판단할 수 있다. 또한, 요인분석의 적합성 여부를 나타

내는 Bartlett의 구형 성 검정치(Test of Sphericity)는 근사 카이 제곱 값이 1056.682로 유의수준이 .000으로 나타나 요인분석 사용이 적합함을 알 수 있다.

요인을 추출하기 위한 방법으로는 각 요인이 기존 변수의 정보를 설명하는 정도를 나타내는 고유 값(eigen-value)을 이용하여, 고유 값이 1.0 이상인 요인에 한하며 요인적재량이 0.3이상인 항목들을 기준으로 설정하여 요인수를 4개로 결정하였다.

[Table 3] Analysis of the Factors of Professional Satisfaction

Category	Factory			
	1	2	3	4
Personnel Management	Promotions are fairly being initiated	.872		
	Personnel transfer is being appropriately initiate	.859		
	The efficiency rating is valid and fairly initiated	.816		
	The wage system is rational	.641		
Organizational Atmosphere	Professional training and educations contribute towards work execution	.578		
	The heads of departments collect the employees' opinions	.819		
	The work instructions of the heads of departments are consistent	.807		
	Workis democratically processed	.747		
External Effects of Personal Relationships and Organization	Work negotiations with other departments run smoothly	.570		
	There is mutual respect with the members of other departments	.761		
	Opinions on personal problems or work are exchanged between the members of the department	.649		
	The head of the department seems to trust me	.646		
Work Skill Related	A sense of responsibility is not obliged on work execution	.601		
	My family and friends understand the importance and contribution of my work	.509		
	After hour work is not performed due to excessive work load	.738		
	The work load is suitable	.732		
Accumulated Dispersion Rate	My work is rather practical	.545		
	My wage is suitable compared to my work	.540		
	There are no problems with my work with my current knowledge and experience	.475		
	Characteristic Value	3.492	2.844	2.580
Dispersion Rate	18.381	14.967	13.578	13.329
Accumulated Dispersion Rate	18.381	33.348	46.925	60.254

그 결과, 요인 1은 고유 값이 3.492, 설명비가 18.38%로 나타나 인사관리 요인을, 요인 2는 고유 값이 2.844, 설명비가 14.96%로 나타나 조직분위기 요인을 설명하고 있으며, 요인 3은 고유 값이 2.580, 설명비가 13.57%로 나타나 인간관계 및 조직의적영향 요인을, 요인 4는 고유 값이 2.532, 설명비가 13.32%로 나타나 업무능력관련 요인을 설명하고 있다.

3.4 직무스트레스의 요인분석

직무 스트레스의 요인분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다.

[Table 4] Analysis of the Factors of Professional Stress

Category	Factor			
	1	2	3	
Role conflict and ambiguity	My opinions are reflected in the work initiation process	.867		
	My opinions are sometimes ignored in the work initiation process	.768		
	The goal of projects are unclear	.757		
	My judgment must be reflected during work	.709		
	Mutual cooperations cannot be done, as own rights are asserted during work	.688		
	The employees generally assert their own opinions	.667		
	There are times when I must perform duties that differ from my values	.606		
	My superiors give conflicting instructions	.483		
Quantitative Role	My workload keeps me at work late at night		.851	
	Too much is asked of me compared to my experience		.835	
	I must always perform a greater work load than my responsible work load		.732	
	I am given too many responsibilities at once		.589	
	I must perform tasks that are difficult to perform with my skills		.545	
	The responsibility restrictions with other departments are ambiguous during work execution		.428	
Experience Development	There is a lack of promotion opportunities because of personnel accumulation			.760
	There is a lack of guidelines and policies needed for work execution			.566
	My work becomes more complicated and harder compared to my experience			.465
	Characteristic Value	4.486	3.182	2.132
Dispersion Rate	26.386	18.717	12.540	
Accumulated Dispersion Rate	26.386	45.103	57.643	

직무 스트레스에 대한 타당도 검증을 위해서 주성분분석(Principal Component Analysis)방법과 직교회전방법인 VARIMAX를 사용하여 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다.

본 연구에서는 KMO 값이 0.859로 양호하므로 변수 쌍들의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 것으로 판단할 수 있다. 또한, 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성 검정치(Test of Sphericity)는 근사 카이제곱 값이 998.206으로 유의수준이 .000으로 나타나 요인분석 사용이 적합함을 알 수 있다.

요인을 추출하기 위한 방법으로는 각 요인이 기존 변수의 설명 정도를 나타내는 고유 값(eigen-value)을 이용하여, 고유 값이 1.0 이상인 요인에 한하며 요인적재량이 0.4 이상인 항목들을 기준으로 설정하여 요인수를 3개로 결정하였다.

그 결과 요인 1은 고유 값이 4.486, 설명비가 26.38%로 나타나 역할갈등 및 모호성 요인을, 요인 2는 고유 값이 3.182, 설명비가 18.71%로 나타나 양적역할 요인을, 요인 3은 고유 값이 2.132, 설명비가 12.54%로 나타나 경력발달 요인을 설명하고 있다.

3.5 신뢰도 검증 분석

본 연구에 사용된 측정도구인 신뢰성은 Cronbach's α 계수를 이용하여 분석하였으며 구체적인 연구결과는 다음 Table 5와 같다. 일상적인 스트레스의 신뢰도는 0.766, 직무만족도의 신뢰도는 0.844, 직무 스트레스의 신뢰도는 0.894로 높게 나타났다. 신뢰도의 하위 영역별 Cronbach 값을 살펴보면 일상적인스트레스에서 사회적 환경은 0.768이며 물리적 환경에서는 0.660으로 나타났다.

[Table 5] Credibility Verification of Each Section

Category	Sub-Factors	No. of Questions	Credibility
Everyday Stress	Social Environment	8	.768
	Physical Environment	5	.660
Everyday Stress		13	.766
Personnel Management		5	.849
Organizational Atmosphere		4	.807
Professional Satisfaction	External Effects of the Organization and Personal Relationships	5	.659
	Work Skill Related	5	.641
Professional Satisfaction		19	.844
Professional Stress	Role Conflict and Ambiguity	8	.881
	Quantitative Role ???	6	.828
	Experience Development	3	.548
Professional Stress		17	.894

직무만족에서는 인사관리 0.849, 조직분위기 0.807, 인간관계 및 조직외적영향 0.659, 업무능력 관련 0.641로 분석되었다.

직무스트레스에서는 역할갈등 및 모호성이 0.881로, 양적 역할고가 0.828로, 경력발달이 0.548로 분석되었다.

3.6 인구통계학적 특성에 따른 요인 분석

3.6.1 인구통계학적 특성에 따른 일상적 스트레스의 하위요인

인구통계학적 특성에 따른 일상적 스트레스의 하위요인의 차이를 살펴본 결과는 Table 6과 같다.

일상적인 스트레스 가운데 사회적 환경에 대한 스트레스는 응답자의 성별과 직급, 종교에 따른 차이가 유의미하였으며, 물리적 환경에 대한 스트레스는 응답자의 성별과 결혼여부에 따른 차이가 유의미하였다.

사회적 환경에 대한 스트레스는 응답자의 성별이 ‘남성’인 경우 평균 0.89, ‘여성’인 경우 평균 0.64로 남성의 스트레스가 더 높았으며($t=2.762, p<.01$), 직급은 ‘6급 이하’($M=0.86$), ‘8급 이상’($M=0.82$), ‘7급’($M=0.62$) 순으로 6급 이하 공무원의 스트레스가 가장 높았고($F=3.194, p<.05$), 종교는 ‘있다’의 평균은 0.89, ‘없다’의 평균은 0.68로 종교가 있는 공무원의 스트레스가 더 높았다($t=2.376, p<.05$).

물리적 환경에 대한 스트레스는 응답자의 성별이 ‘남성’의 평균은 0.62, ‘여성’의 평균은 0.80으로 여성의 스트레스가 더 높았으며($t=-2.079, p<.05$), 결혼 상태는 ‘기혼’의 평균은 0.75, ‘미혼’의 평균은 0.51로 기혼인 공무원의 스트레스가 더 높았다($t=2.853, p<.01$).

[Table 6] Sub-factors of Everyday by Demographic Characteristic

Category	N	Social Environment		Physical Environment		
		Mean	SD	Mean	SD	
		Sex	M	65	.89	.51
	F	57	.64	.44	.80	.53
	t(p)		2.762**(.007)		-2.079*(.040)	
Age	30's-	47	.68	.49	.84	.54
	40's	34	.78	.53	.64	.44
	50's+	41	.87	.45	.61	.43
	F(p)		1.584(.209)		3.039(.052)	
School Scale	High School graduate	14	.93	.55	.62	.58
	University graduate	91	.76	.49	.72	.48
	Graduate School or above	17	.73	.48	.68	.44
	F(p)		.809(.448)		.295(.745)	

Marital Status	Married	99	.78	.48	.75	.51
	Single	23	.73	.55	.51	.32
	t(p)		.480(.632)		2.853**(.006)	
School Level	ElementarySchool	54	.86	.50	.75	.51
	MiddleSchool	20	.78	.52	.64	.44
	HighSchool	48	.67	.46	.69	.48
	F(p)		1.802(.169)		.439(.646)	
School Scale	Less than20 classes	40	.79	.49	.80	.61
	21-35classes	56	.77	.50	.68	.45
	Norethan36clsses	26	.75	.50	.62	.31
	F(p)		.076(.927)		1.210(.302)	
Position	6Level+	55	.86	.48	.63	.43
	7Level	40	.62	.42	.83	.58
	8Level_	27	.82	.57	.67	.42
	F(p)		3.194*(.045)		2.095(.128)	
Career	10Years-	45	.70	.50	.82	.57
	11-20Years	23	.69	.52	.65	.44
	21년 Years+	54	.87	.47	.64	.42
	F(p)		1.774(.174)		1.841(.163)	
Drinking	Never	54	.75	.54	.81	.57
	1time/week	47	.75	.46	.63	.35
	2time/week+	21	.87	.45	.60	.50
	F(p)		.479(.620)		2.289(.106)	
Smoking	No	105	.77	.50	.71	.49
	Yes	17	.82	.46	.67	.49
	t(p)		-.390(.698)		.358(.721)	
Religion	Yes	54	.89	.53	.73	.52
	No	68	.68	.44	.69	.46
	t(p)		2.376*(.019)		.382(.703)	

* p<.05, ** p<.01, Scheffe's test: a>b

3.6.2 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도에 관한 하위요인

인구통계학적 특성에 따른 직무만족도 하위요인의 차이를 살펴본 결과는 Table 7과 같다.

직무만족도의 인사관리에 대한 만족도는 학교 급과 흡연에 따른 차이가 유의미하였으며, 인간관계 및 조직외적 영향에 대한 만족도는 결혼여부와 직급, 경력에 따른 차이가 유의미하였고, 업무능력 관련 만족도는 연령과 경력에 따른 차이가 유의미하였으나, 조직분위기에 대한 만족도는 인구통계학적 특성에 따른 차이가 유의수준 5%에서 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

인사관리에 대한 만족도는 학교급에 따라 ‘고등학교’($M=2.76$), ‘중학교’($M=2.50$), ‘초등학교’($M=2.32$) 순으로 고등학교에서 근무하는 공무원의 만족도가 가장 높았고($F=4.110, p<.05$), 흡연은 ‘피우지 않는다’의 평균은 2.45, ‘피운다’의 평균은 2.96으로 흡연을 하는 공무원의 만족도가 더 높았다($t=-2.500, p<.05$).

인간관계 및 조직외적영향에 대한 만족도는 결혼여부

에 따라 ‘기혼’인 경우 평균 3.73, ‘미혼’인 경우 평균 3.43으로 기혼인 공무원의 만족도가 더 높았으며 ($t=2.643, p<.01$), 직급별로는 ‘6급 이하’(M=3.83), ‘8급 이상’(M=3.59), ‘7급’(M=3.53) 순으로 6급 이하 공무원의 만족도가 가장 높았고($F=4.919, p<.01$), 경력별로는 ‘21년 이상’(M=3.81), ‘11-20년’(M=3.67), ‘10년 이하’(M=3.52) 순으로 21년 이상 근무한 공무원의 만족도가 가장 높았다($F=3.825, p<.05$).

[Table 7] Sub-factors of Professional Satisfaction by Demographic Characteristic

Category	N	A		B		C		Work Skill		
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
Sex	M	65	2.63	.84	3.39	.66	3.67	.51	2.91	.64
	F	57	2.40	.75	3.36	.72	3.68	.53	2.97	.63
t(p)			1.553(.123)		.226(.821)		-.151(.880)		-.550(.583)	
Age	Less than 30's	47	2.42	.82	3.31	.64	3.54	.47	2.74	.61
	40's	34	2.66	.89	3.24	.77	3.79	.52	3.09	.71
	More than 50's	41	2.52	.71	3.57	.63	3.74	.54	3.03	.54
F(p)			.894(.412)		2.486(.088)		2.858(.061)		3.854(.024)	
Educational background	High School graduate	14	2.61	.82	3.59	.56	3.70	.53	3.30	.50
	University graduate	91	2.53	.83	3.36	.69	3.67	.50	2.90	.65
	Graduate School or above	17	2.40	.64	3.29	.77	3.72	.64	2.86	.55
F(p)			.291(.748)		.812(.447)		.082(.921)		2.698(.071)	
Marital Status	Married	99	2.54	.80	3.38	.68	3.73	.51	2.99	.59
	Single	23	2.45	.81	3.36	.71	3.43	.46	2.73	.76
t(p)			.465(.643)		.158(.875)		2.643**(.009)		1.775(.078)	
School Level	ElementarySchool	54	2.32	.75	3.33	.70	3.68	.49	2.90	.67
	MiddleSchool	20	2.50	.66	3.44	.60	3.55	.58	2.96	.61
	HighSchool	48	2.76	.86	3.41	.72	3.73	.52	2.97	.61
F(p)			4.110(.019)		.268(.765)		.836(.436)		.176(.838)	
School Scale	Less than 20 Classes	40	2.45	.79	3.36	.74	3.76	.49	2.86	.70
	21-35	56	2.54	.84	3.44	.67	3.58	.53	2.90	.59
	More than 36	26	2.58	.75	3.29	.65	3.76	.51	3.14	.58
F(p)			.229(.795)		.448(.640)		1.751(.178)		1.722(.183)	
Position	Less than Level6	55	2.58	.79	3.50	.70	3.83	.48	3.08	.60
	Level7	40	2.32	.80	3.21	.66	3.53	.54	2.87	.60
	More than 8	27	2.70	.81	3.38	.67	3.59	.47	2.76	.71
F(p)			2.144(.122)		2.236(.111)		4.919**(.009)		2.712(.071)	
Career	Less than 10	45	2.52	.85	3.34	.64	3.52	.53	2.73	.65
	11-20Years	23	2.57	.90	3.17	.68	3.67	.40	3.05	.66
	More than 21	54	2.50	.73	3.50	.71	3.81	.52	3.06	.58
F(p)			.069(.933)		1.978(.143)		3.825*(.025)		3.929*(.022)	
Drinking	Never	54	2.41	.76	3.38	.63	3.61	.44	2.87	.62
	1Time Week	47	2.64	.71	3.44	.71	3.80	.55	3.02	.66
	More than 2	21	2.56	1.07	3.24	.78	3.56	.58	2.93	.61
F(p)			1.079(.343)		.604(.548)		2.312(.104)		.757(.471)	
Smoking	No	105	2.45	.76	3.35	.67	3.67	.49	2.94	.63
	Yes	17	2.96	.95	3.54	.75	3.72	.66	2.94	.68
t(p)			-2.500*(.014)		-1.070(.287)		-.351(.726)		-.027(.978)	
Religion	Yes	54	2.54	.78	3.29	.62	3.70	.55	2.93	.61
	No	68	2.51	.82	3.45	.73	3.66	.49	2.94	.65
t(p)			.267(.790)		-1.258(.211)		.355(.723)		-.119(.906)	

A: Personnel Management

B: Atmosphere Organizational

C: External Effects of Personal Relationships and Organizational

업무능력 관련 만족도는 연령별로 ‘40대’(M=3.09), ‘50대 이상’(M=3.03), ‘30대 이하’(M=2.74) 순으로 40대의 만족도가 가장 높았고($F=3.854, p<.05$), 경력별로는 ‘21년 이상’(M=3.06), ‘11-20년’(M=3.05), ‘10년 이하’(M=2.73) 순으로 21년 이상 근무한 공무원의 만족도가 가장 높았다($F=3.929, p<.05$).

3.6.3 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스 하위요인

인구통계학적 특성에 따른 직무 스트레스 하위요인의 차이를 살펴본 결과는 Table 8과 같다. 직무스트레스의 양적 역할고에 대한 스트레스는 연령과 학교 급, 직급, 경력, 흡연에 따른 차이가 유의미하였으며, 경력발달에 대한 스트레스는 흡연에 따른 차이가 유의미하였으나, 역할 갈등 및 모호성에 대한 스트레스는 인구통계학적 특성에 따른 차이가 유의수준 5%에서 유의미하지 않는 것으로 나타났다.

양적 역할고에 대한 스트레스는 연령별로는 ‘30대 이하’(M=3.29), ‘40대’(M=2.89), ‘50대 이상’(M=2.77) 순으로 30대 이하 공무원의 스트레스가 가장 높았고($F=7.088, p<.01$), 학교급 별로는 ‘초등학교’(M=3.20), ‘중학교’(M=2.87), ‘고등학교’(M=2.84) 순으로 초등학교에서 근무하는 공무원의 스트레스가 가장 높았다($F=4.099, p<.05$). 직급별로는 ‘7급’(M=3.21), ‘8급 이상’(M=3.15), ‘6급 이하’(M=2.78) 순으로 7급 공무원의 스트레스가 가장 높았고($F=5.396, p<.01$), 경력별로는 ‘10년 이하’(M=3.25), ‘11-20년’(M=2.98), ‘21년 이상’(M=2.81) 순으로 10년 이하 근무한 공무원의 스트레스가 가장 높았으며($F=5.214, p<.01$), 흡연여부에 따라서는 ‘피우지 않는다’의 평균 3.08, ‘피운다’의 평균 2.54로 흡연을 하지 않는 공무원의 스트레스가 더 높았다($t=3.030, p<.01$).

경력발달에 대한 스트레스는 흡연여부에 따라 ‘피우지 않는다’의 평균이 3.35, ‘피운다’의 평균이 2.92로 흡연을 하지 않는 공무원의 스트레스가 더 높았다($t=2.335, p<.05$).

[Table 8] Sub-factors of Profession Stress for Demographic Characteristic

Category	N	Role conflict & Ambiguity		Quantitative Role		Career Development		
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
Sex	M	65	2.70	.63	2.89	.69	3.21	.75
	F	57	2.75	.63	3.13	.70	3.38	.66
t(p)			-.438(.662)		-1.846(.067)		-1.316(.191)	
Age	Less than 30's	47	2.78	.59	3.29	.69	3.40	.68
	40's	34	2.85	.63	2.89	.64	3.33	.65
	More than 50's	41	2.55	.64	2.77	.67	3.12	.78
F(p)			2.430(.092)		7.088**(.001)		1.829(.165)	

Educational background	High School graduate	14	2.68	.63	2.74	.74	3.17	.68
	University graduate	91	2.73	.66	3.05	.71	3.31	.71
	Graduate School or above	17	2.74	.49	2.99	.65	3.29	.77
F(p)			.044(.957)		1.178(.312)		.235(.791)	
Marital Status	Married	99	2.71	.65	2.96	.67	3.27	.74
	Single	23	2.80	.51	3.20	.82	3.38	.61
t(p)			-.640(.524)		-1.510(.134)		-.649(.517)	
School Level	Elementary School	54	2.87	.63	3.20	.69	3.44	.72
	Middle School	20	2.61	.57	2.87	.75	3.28	.58
	High School	48	2.61	.62	2.84	.66	3.13	.73
F(p)			2.561(.081)		4.099 ^{**} (.019)		2.514(.085)	
School Scale	Less than 20 Classes	40	2.81	.66	3.22	.83	3.41	.67
	21-35 Classes	56	2.64	.61	2.87	.62	3.21	.73
	More than 36 Classes	26	2.77	.61	2.96	.60	3.28	.75
F(p)			.987(.376)		3.069(.050)		.918(.402)	
Position	Less than Level 6	55	2.61	.67	2.78 b	.63	3.18	.77
	Level 7	40	2.85	.60	3.21 a	.66	3.41	.60
	More than Level 8	27	2.77	.55	3.15 ab	.80	3.33	.73
F(p)			1.877(.158)		5.396 ^{**} (.006)		1.238(.294)	
Career	Less than 10 years	45	2.76	.60	3.25 a	.73	3.37	.70
	11-20 years	23	2.91	.53	2.98 ab	.64	3.38	.61
	More than 21 years	54	2.61	.67	2.81 b	.65	3.19	.76
F(p)			1.933(.149)		5.214 ^{**} (.007)		1.040(.357)	
Drinking	Never	54	2.81	.62	3.08	.74	3.39	.63
	1 time/week	47	2.62	.57	2.99	.66	3.19	.77
	More than 2 times/week	21	2.74	.76	2.85	.72	3.25	.77
F(p)			1.081(.343)		.805(.449)		.994(.373)	
Smoking	No	105	2.76	.57	3.08	.67	3.35	.66
	Yes	17	2.48	.88	2.54	.73	2.92	.92
t(p)			1.297(.211)		3.030 ^{**} (.003)		2.335 [*] (.021)	
Religion	Yes	54	2.82	.67	3.05	.72	3.37	.64
	No	68	2.64	.59	2.97	.69	3.23	.76
t(p)			1.590(.114)		.674(.502)		1.116(.267)	

* p<.05, ** p<.01, Scheffe's test: a>b

4. 논의

본 연구는 일선학교 교육행정공무원을 대상으로 일상적인 스트레스와 직무만족도 그리고 직무스트레스에 관한 요인을 분석하였다.

첫째, 일상적인 스트레스의 요인 분석에서 응답자의 성별과 연령, 교육정도, 결혼여부, 학교 급, 학교규모, 직급, 경력, 음주, 흡연, 종교에 따른 일상적 스트레스의 차이는 유의수준 5%에서 유의미하지 않은 것으로 분석되었다.

둘째, 직무만족도 요인분석에서는 ‘인간관계 및 조직

외적영향’에 대한 만족도가 가장 높았고, ‘조직분위기’, ‘업무능력’, ‘인사관리’가 그 뒤를 이었다. 이는 영역별 직무만족도를 보수, 근무여건, 인사, 인간관계 순으로 분석한 Eam[7]의 연구와 차이를 나타내고 있다. 선행연구에서의 보수와 인사보다는 조직과 인간관계가 직무만족에 우선적 요인으로 작용하는 것으로 사료된다.

셋째, 직무스트레스 요인분석에서 직무스트레스 하위 요인 가운데 양적 역할고에 대한 스트레스는 연령과 학교급, 직급, 경력, 흡연에 따른 차이가 유의미하였으며, 경력발달에서는 흡연에 따른 차이가 유의미하였고, 역할갈등 및 모호성에 대한 스트레스에서는 인구통계학적 특성에 따른 차이가 유의수준 5%에서 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 또한 Chun[2]은 업무 관련, 업무능력, 인사 순으로 스트레스에 영향을 미치는 것으로 분석, 선행연구에서도 업무 요인에 대해 주목하고 있는 것으로 나타났다.

그리고 Shim[3]은 직무스트레스 요인을 보상부적절, 직무요구, 직속상관 순으로 보았으나, 본 연구에서는 업무에 대한 욕구, 시간외 근무 업무에 대한 자기발전의 기대 등이 직무스트레스 요인으로 작용하는 것으로 분석되었다.

JO[11]는 직무스트레스 요인별로는 직무요구에 대한 스트레스가 가장 높았고, 이어 직무자율성, 보상의 적절성, 조직체계, 직장문화, 관계갈등의 순으로 나타났다.

Kin[12]의 연구에서는 직무스트레스 요인으로 역할갈등, 조직외적 영향, 집중화, 사회적 지원, 행동유형, 의사소통, 직무 과부화 순으로 나타났다.

Jang[13]의 연구에서는 직무스트레스의 하위요인인 직무특성, 개인의 역할, 조직분위기, 대인관계, 경력개발은 통계적으로 각각 유의한 것으로 나타났으며, 경력개발이 자기 효능감에 가장 영향을 적게 미치는 것으로 분석되었다.

따라서 일상적 환경에서는 여가 및 부모봉양문제와 물리적 환경에서는 여성문제와 층간소음 등에 대한 사회적 배려가 요구된다.

그리고 직무스트레스에서는 업무에 대한 역할갈등과 능력개발에 대한 욕구가 있으므로 업무연수 및 자기개발 프로그램을 다변적으로 확대해나갈 필요가 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 충청북도 청주시와 청원군에 소재한 일선학교 행정 실 근무 교육행정 공무원을 대상으로, 학교 1곳 당 1명을 기준으로 총 122명에 대하여 일상적 스트레스

와 직무 만족 및 스트레스에 대한 요인을 분석하였다.

연구의 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 사회적 환경에 대한 스트레스는 성별로는 남성의 스트레스가 더 높았으며, 직급별로는 6급 이하 공무원의 스트레스가, 종교 여부에 따라서는 종교를 가진 공무원의 스트레스가 더 높았다. 물리적 환경에 대한 스트레스는 여성과 기혼인 공무원의 스트레스가 더 높았다. 또한 물리적 환경보다는 사회적 환경 가운데 스트레스 요인이 더 많았으며, 교육비, 여가비, 부모봉양 순으로 나타났다. 물리적

환경요인에서는 층간소음도 일상적 스트레스의 한 요소로 지목되었다.

둘째, 직무만족도에서는 직급에 따른 직무만족도 차이는 유의미하나 성별, 연령, 종교, 교육정도, 결혼여부, 학교급, 학교규모, 경력, 음주, 흡연, 종교에 따른 차이는 유의수준 5%에서 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. '인간관계 및 조직외적영향'에 대한 만족도가 가장 높았고, 이어 '조직분위기', '업무능력', '인사관리' 순으로 나타났다.

셋째, 직무스트레스 부문에서는 '경력발달'에 대한 스트레스가 가장 높았고, 이어 '양적 역할고', '역할갈등 및 모호성'에 대한 스트레스 순으로 나타났다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 일상적 스트레스에서는 교육행정공무원들의 부모봉양, 의료비, 여가선용에 대한 사회 환경적 배려가 요구된다고 볼 수 있다. 또한 물리적 환경에서 층간소음문제나 환경문제가 일상의 새로운 스트레스 요인으로 지목되고 있어 이에 대한 사회의 정책적 연구가 요구된다.

둘째, 직무만족도에 있어서 인사관리보다 업무에 대한 숙련과 인간관계의 욕구에 사항은 교육행정업무 자료로 활용할 수 있을 것으로 사료된다.

셋째, 직무스트레스 요인에서는 업무분담과 업무수행에 필요한 연수에 대한 대책이 요구되어 교육개선 자료로 활용할 수 있을 것으로 사료된다.

결과적으로 일선학교 교육행정 현장에서 이상의 문제를 연구개발한다면 창의적이고 발전적인 교육행정의 수행에 기여할 수 있을 것으로 기대되며, 아울러 교육행정에 대한 꾸준한 정책적 배려와 이에 대한 후속 연구로서 스트레스의 대처에 대한 연구가 이루어져야할 것으로 보인다.

References

[1] W. G. Baek, "Public Administration", Pakyoungsa, 1997.
 [2]. J. H. Chun, "A Study about Job Stress Level and Influence-Factors of Educational Administration

Officials, Department of Public Administration", Graduate School of Public Administration Kyonggi University, December, 2011.

- [3] H. A. Shim, "Study Related to the Professional Stress and Professional Satisfaction of Governmental Officials in Technical Posts in Schools in Suwon-si", Ajou University Graduate School of Education, Education Administration Major, Master's in Education Graduate Thesis, Jun, 2010.
- [4] Y. S. Yoo, "Study Related to the Motivation Enhancement Measure in Administrative Education Government Officials - Focused on Administrative Education Government Officials within Schools-", Gangwon University Graduate School of Management, Master's in Administration Thesis, Dec, 2003.
- [5] S. A. Eom, "The Improvement of Educational Administrative Officials Morale in the Public Schools", Incheon University Graduate School of Administration, Nov 2006.
- [6] Y. J. Han, "A Study on Job Stress, Treatment Method and Job Contentment-with Workes in University Hospitals in the Center", Department of Social Welfare Graduate School of Public Administration, Yeungnam University, June, 2009.
- [7] S. M. Eam. "A study of on the Job Satisfaction of Educational Administrative Official", Graduate School of Education, Gumho University, June, 2006.
- [8] Y. M. Kim "An Empirical Study on the Influence of the Organizational Commitment by Job Stressors", Dong A University, 1999
- [9] Y. O . Jo, "A Study on the Awareness Related to the Work Execution of Teachers and Administrative Staff", Daejeon University, 2004.
- [10] M. S. An, "The Moderating Effects of Ega-Resilience on the Relationship between Salaried Employees' Daily Stress and quality of Life", The Graduate School of Chonbuk National University. 2010.
- [11] H. C. Jo, "Study on the Moderating Effects of Job Stress", Jeonju University Graduate School, 1996.
- [12] D. D. Kin, "A Study Related to Work Stress and Work Satisfaction of Education Administrative Civil Servants", Ajou University, 2006.
- [13] T. W. Jang, "The Mediation Effectiveness of Self-efficacy in the Relationship between Educational Administration Staff's Job Stress an Job Satisfaction", Kyungpook University Graduate School of Education : Graduate School of Education Educational Administration Major, August 2013.

조 성 제(Sung-Je Cho)

[정회원]



- 1997년 2월 : 홍익대학교 전자계산학과 (이학박사)
- 2005년 3월 ~ 2007년 2월 : 성결대학교 산업경영학부 교수
- 2007년 3월 ~ 현재 : 동방대학원대학교 교육학과 교수

<관심분야>

IT융합, 복지상담, 데이터베이스, 문화콘텐츠, 정보보안

이 종 관(jong kwan Lee)

[정회원]



- 1997년 3월 : 전 충북 청원군 남이면장
- 2006년 6월 : 전 충청도청 근무 (서기관)
- 1997년 2월 : 청주대학교 행정대학원 졸업 (행정학석사)
- 2006년 9월 : 녹조근정훈장수상

<관심분야>

민속문화, 향토문화, 교육학