

# 전문과외교사(private tutor)의 직무스트레스와 조직몰입 및 이직의도 간의 인과관계에 관한 연구

## A Study on The Effects of Private Tutor's Job Stress on the Organizational Commitment and Turn-over Intention

김성곤

연세대학교 교육대학원 평생교육경영

Seong-Gon Kim(wjking0404@naver.com)

### 요약

본 연구에서는 전문과외교사의 직무스트레스가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 검증하고, 이 과정에서 전문과외교사 조직몰입의 매개효과를 검증하였다. 본 연구는 서울 교육특구에서 활동 중인 전문과외교사 332명을 대상으로 설문조사하였다. 수집된 자료를 이용하여 구조방정식모형분석을 통해 얻은 경로계수로 모형과 가설 검정을 실시하였다. 검증 결과 첫째, 전문과외교사의 직무스트레스 요인 중에서 학생 요인 스트레스와 행정적 지원 요인 스트레스가 조직몰입에 각각 통계학적으로 유의한 부(-)의 영향을 보였다. 둘째, 전문과외교사의 조직몰입은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 보였다. 셋째, 전문과외교사의 직무스트레스 요인 중에서 업무 요인 스트레스와 조직 내 갈등 요인 스트레스가 이직의도에 각각 통계학적으로 유의한 정(+)의 영향을 보였다. 넷째, 전문과외교사의 직무스트레스 요인 중에서 학생 요인 스트레스와 행정적 지원 요인 스트레스 요인은 이직의도에 각각 통계학적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과를 통해 소속된 전문 과외 교육 회사에 대한 이직의도를 낮추기 위해서는 직무스트레스를 낮추고 조직몰입을 높여줄 필요가 있음을 확인하였다. 이 과정에서 전문과외교사의 조직몰입의 역할 및 효과를 검증하였다는데 의의가 있다.

■ 중심어 : | 전문과외교사 | 사교육 | 직무스트레스 | 조직몰입 | 이직의도 |

### Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of private tutor's job stress on the organizational commitment and turn-over intention and to verify the mediating effect of the organizational commitment. The questionnaire survey was performed for 332 private tutors in special education region in Seoul. The collected data were used as a model of path coefficients obtained through analysis of structure equation model(SEM) and hypothesis verification. The result of the verification is as follows. First, both stress by student and stress by administrative support showed statistically significant negative effects on the organizational commitment. Second, the private tutor's organizational commitment showed a statistically significant negative effects on the turn-over intention. Third, both stress by task and stress by conflict in organization showed statistically significant positive effects on the turn-over intention. Fourth, even if both stress by student and stress by administrative support showed statistically no significant effects on the turn-over intention, they showed statistically significant effects on the turn-over intention with the mediating effect of the organizational commitment. It was confirmed that the turn-over intention can be decreased by relief of the private tutor's job stress and enhancement of the organizational commitment. In this process, it is meaningful to verify the role and function of the private tutor's organizational commitment

■ keyword : | Private Tutor | Private Education | Job Stress | Organizational Commitment | Turn-over Intention |

## I. 서론

한국의 사교육 산업은 정부의 다양한 정책적 규제 하에도 불구하고 해마다 급성장을 하고 있다[1]. 이러한 현상은 잦은 입시정책과 교육과정의 변화로 어떻게 대응해야 할지 모르는 학생과 학부모님들의 불안감의 발로라고 할 수 있다. 이러한 사교육 산업은 학교공교육 외에 학원수강이나 가정방문의 과외지도를 받는 형태로 대부분 이루어지고 있다. 가정방문 전문과외교사의 경우 이전에는 본인 스스로 혹은 지인의 추천으로 가정방문 전문과외교사 직무를 수행하는 경우가 대부분이었다. 그러나 최근 서울 강남권을 중심으로 한 서울 교육특구의 경우 그 직무수행 양상이 많이 달라지고 있다 [2]. 즉, 개인 대 개인이 아닌 전문적인 교육회사를 매개로 과외학습을 원하는 학생, 학부모와 구직 과외교사 간에 직무수행이 이루어지고 있다. 이러한 직무수행 양상의 변화는 가정방문 학습시스템의 발전적 성장을 의미한다고 볼 수 있다. 왜냐하면 기존에 개인 대 개인으로 이루어진 가정방문 학습시스템이 갖는 비전문성과 불안정성 등과 같은 단점을 보완하기 때문이다.

이렇듯 가정 방문 학습 시스템에서 기존에 주류를 이루던 학습지 교사에 이어 전문과외교사의 성장과 발전적 양상은 사교육 시장에 크고 작은 변화를 가져오게 된다. 즉, 예를 들면 전문과외교사의 수요가 증가하면 할수록 그들에 대한 질적인 부분에 대한 담보를 요구하는 목소리도 커지게 될 것이 자명하다. 그러나 이러한 예기되는 사회적 현상에도 불구하고 학계에서는 실제적으로 전문과외교사에 대한 연구가 전무한 상황이다. 학술연구정보연서비스(www.riss.kr)에서 각 키워드 별로 본 연구자가 검색한 결과에 따르면, 기존 사교육계의 연구 중 학원 강사에 대한 연구는 2745건, 학습지 및 학습지 교사 관련 연구는 4,447건으로 비교적 많은 연구가 이루어진 반면에 과외 관련 연구는 단 17편에 지나지 않고 이마저도 주로 과외 학습 경험에 대한 학생과 학부모 관련 연구로 실질적으로 전문과외교사와 관련한 연구는 단 한편도 연구된 바가 없다.

이에 하나의 직업군으로 성장 발전하고 있는 전문과외교사에 대한 연구는 반드시 필요하다. 왜냐하면 전문

과외교사 또한 다른 직업들과 마찬가지로 직업적 특성에서 오는 어려움이 분명히 있고 이직으로 이어지는 문제가 있기 때문이다. 그리고 이러한 어려움들은 최종 소비자인 학생들이 제공받는 교육의 질에 부정적인 영향을 미치게 되므로 전문과외교사들의 직무수행에 있어서 영향을 미치는 요인들을 파악 연구하는 것은 현 시점에서 중요한 연구과제의 하나이다.

전문과외교사가 갖는 직무수행에 있어 특성상 많은 어려움이 있지만 그 중에 하나가 전문과외교사로서 직무수행의 모호성이다. 전문과외교사는 소속 교육회사에 매일 출근하지 않는다는 점에서 재택근무로 분류되지만, 자택에서 근무할 수 없는 내용의 과업을 수행한다는 점에서 모호한 형태의 직무 수행이 이루어지고 있기 때문이다[3]. 또한, 전문과외교사는 업무의 강한 강도와 직업적 신분의 불안정성 내지는 불투명성의 어려움을 겪고 있다. 이는 직무현장인 가정 방문에 따른 잦은 원거리 이동과 말을 많이 해야 하는 직무적 특성에서 기인하는 강한 업무 강도 때문이다. 그에 반해 상대적으로 낮은 사회적 지위 및 위상 그리고 불투명한 미래는 전문과외교사가 느끼는 또 하나의 어려움이다.

이러한 어려움에 기인하여 전문과외교사에게 있어 직업에 대한 보람이나 자부심을 통해 평생직업으로 간주하는 경향이 매우 적다. 즉, 더 나은 직업으로의 취직을 위해 일정 기간 잠시 거쳐 가는 직업으로 여기는 경향이 상대적으로 더 크다. 이러한 경향은 전문과외교사의 빈번한 이직의 원인이 되고 있다. 이와 더불어 빈번한 이직을 부추기는 중요한 요인으로 직무수행에서 오는 스트레스가 있다[4]. 전문 과외 교육회사에 소속된 전문과외교사에게 지도학생 할당 문제나 소속 교사들 간의 경쟁, 학생이나 학부모들의 요구사항의 확대는 스트레스를 가중시키는 요인이다. 그리고 일부 소속 전문과외 교육회사의 지원 부재는 전문과외교사로 하여금 심각한 스트레스와 갈등에 처하게 만드는 요인이 되고 있다[5]. 이러한 전문과외교사들의 잦은 이직은 교육전문가로서의 전문성을 단절시킴으로써 전문과외교사 자신의 경력 단절을 야기시킨다. 뿐만 아니라 학생들에게 충분한 교육서비스를 제공하지 못함으로써 결국은 그 피해가 학생들에게 미치게 된다. 그러므로 안정적이면

서도 양질의 교육서비스를 전문과외교사가 제공하려면 전문과외교사들의 직무스트레스 수준 및 이직의도 수준을 파악하는 것이 무엇보다 중요하다. 따라서 전문과외교사의 수요적 증가와 질적인 성장이 요구되는 현 시점에서 전문과외교사들의 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하며, 이러한 방안은 본 연구가 갖는 기존 선행연구와의 차별점이라 할 수 있다.

이에 본 연구자는 전문과외교사가 갖는 직무적 수행에 있어 발생하는 어려움의 요소 중 전문성에 큰 영향을 미칠 수 있는 이직의도를 낮출 수 있는 여러 방안 가운데 전문과외교사들의 직무스트레스를 낮추는 방안과 조직에 대한 몰입도를 향상시키는 방안을 살펴보고자 한다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 전문과외교사의 직무스트레스와 전문 과외 교육회사에 대한 조직몰입 그리고 이직의도 간의 인과관계를 실증적으로 규명하는 것을 목적으로 하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무스트레스(Job Stress)

직무스트레스(Job Stress)의 개념은 ‘스트레스’라는 매우 포괄적인 개념을 조직심리학 분야에서 직무차원에서 발생하는 스트레스로 규정하여 정의하기 시작하였고, 현재는 일반적으로 직무 종사자의 직무수행 과정에서 경험하는 총체적인 스트레스를 의미하고 있다[4]. 이러한 직무스트레스가 클수록 조직에 대한 몰입도가 저하되고 결근율이나 이직률이 증가하며 궁극적으로 업무성과 저하 등의 부정적 영향을 가져온다[6]. 직무종사자가 경험하는 스트레스 요인은 매우 다양한데, MacGrath(1978)은 조직의 스트레스 요인을 6개의 범주로 세분화하고 있다[7]. 첫째, 과업에 기인한 스트레스, 둘째, 역할에 기인한 스트레스, 셋째, 행위배경에 내재하는 스트레스, 넷째, 물리적 환경 자체에 발생하는 스트레스, 다섯째, 사회적 환경에서 발생하는 스트레스, 여섯째, 인간 내부시스템에 내재하는 스트레스 등이다. Cooper & Marshall(1978)은 조직 내의 스트레스 원인을 첫째, 동료, 상사, 부하 등의 대인 관계에서 오는 스

트레스, 둘째, 조직의 정책, 커뮤니케이션 등에서 오는 스트레스, 셋째, 직무 자체에서 오는 스트레스, 넷째, 역할의 모호성, 역할갈등, 타인에 대한 책임 등에서 오는 스트레스, 다섯째, 경력 및 승진에서 오는 스트레스 등의 요인으로 세분화하였다[8]. Quick & Quick(1982)은 첫째, 과업부하에 기인한 스트레스, 둘째, 물리적 부하에 기인한 스트레스, 셋째, 역할 부하에 기인한 스트레스, 넷째, 대인 관계에 기인한 스트레스 등 4개의 요인으로 제시하였다[9]. 이상에서 살펴본 바와 같이, 학자들 간의 직무스트레스 요인에 대한 분류방법은 다소 상이하지만 조직에서 직무를 담당하고 있는 종사자들에게 있어서 스트레스 요인으로는 크게 개인의 특성과 관련된 직무 특성과 관련된 요인들과 조직상의 스트레스의 요인임을 알 수 있다.

### 2. 조직몰입(Organizational Commitment)

조직몰입(Organizational Commitment)이란 조직의 목표와 가치를 수용하고, 조직과 일체감 형성을 통해 조직의 목표와 성과를 위한 노력과 조직에 대한 소속감으로 정의할 수 있으며, 이러한 조직몰입은 조직에 대한 신뢰와 애착으로, 조직에 남아서, 조직을 위해 일하려는 의지라고 볼 수 있다[10]. Morrow(1983)는 조직몰입을 조직 구성원의 심리적 특성으로 규정하고 이를 조직을 위해 노력하는 마음, 조직에 대한 동일시 및 일체감, 조직에 남아 있으려는 강한 욕구, 조직에 대한 충성심으로 규정하였다[11]. Blau & Boal(1987)은 조직 구성원이 조직 혹은 조직의 목표와 구성원 자신을 동일시하고, 조직의 일원으로 남아 있고자 하는 마음가짐을 조직몰입이라고 정의하였다[12]. 이러한 조직몰입은 개인적 측면으로는 정신건강과 신체적 건강에 의 긍정적 효과가 있으며, 조직적 측면으로는 조직의 목표나 가치를 받아들일수록 조직에 대한 참여도가 향상되어 이는 향후 결근율, 이직률이 감소될 수 있으며 조직분위기나 인간관계가 좋아지는 긍정적 효과를 볼 수 있다[13]. Buchanan(1994)은 조직몰입을 조직의 건강과 번영을 위한 개인의 전적인 관심과 관련하여 파악하고 이를 3가지 요인, 즉 동일시, 몰두, 헌신 등으로 구분하여 제시하였다[14]. 즉, 조직의 사명과 동일시하는 마음, 조직의

의무에 전념하거나 열중하는 마음, 조직에 대한 애착심과 충성심 등으로 조직몰입을 개념화하였다. 김진아(2008)는 어린이집 교사에 대해 조직몰입을 적용하였는데, 어린이집이라는 조직의 구성원인 교사들이 소속된 어린이집에 대하여 소속감, 충성심, 일체감을 가지고 지속적으로 현 소속 어린이집에 남아 있으려는 의지로 조직몰입을 정의하였다[15]. 또한, 소속 어린이집의 가치관과 목표를 받아들이고, 목표 달성을 위해 노력하는 태도라고 규정하였다. 이를 전문과외교사에 적용해보면, 전문과외교사 개인이 속한 교육회사의 목표와 가치를 받아들이고, 교육회사 조직과 상호 심리적 일체감을 갖고, 교사 개인의 이익 추구보다는 소속 교육회사 조직의 목표 달성을 위해 몰두하는 태도를 가지며, 계속 소속 교육회사조직에 남고 싶어 하는 욕구를 전문과외교사의 조직몰입이라고 정의할 수 있다[16].

### 3. 이직의도(Turn-over Intention)

이직의도(Turn-over Intention)란 조직구성원의 자발적인 의지로 조직을 이탈하려는 의도를 가짐으로써 직장을 옮기고 싶다는 생각이며, 현재 자신이 하고 있는 직무에서 벗어나고 싶은 의사로 정의할 수 있다[17]. 이직에 관한 대다수의 선행연구는 소속 회사 혹은 기관을 떠난 후의 이직행동 자체가 아니라 떠나려고 하는 이직의도를 중심으로 수행되어 왔다. 이는 퇴직한 조직구성원을 대상으로 하는 것은 이직의 사유를 개인적 사유 등으로 정확하게 밝히지 않고 이직함으로써 그 원인을 명확하게 밝히는 것이 현실적으로 매우 어렵기 때문이다. 그러므로 이직에 대한 연구는 이직을 한 이후에 이루어진 연구가 아니라 이직의도를 가진 종사자를 대상으로 하여 연구가 이루어질 수밖에 없다[18]. 이직의 유형은 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다. 자발적 이직은 이직의 결정주체가 조직구성원 본인으로서 결혼, 임신 및 출산, 임금 및 작업조건, 스트레스 등의 이유로 다른 직장으로 이동하는 것을 말하고, 비자발적 이직은 정년퇴직, 해고, 사망 등으로 본인의 의사와는 상관없이 조직에서 퇴출되는 것을 의미한다[19]. 넓은 의미의 이직은 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직에서 구성원으로서의 자격을 마무리

짓고 조직을 떠나는 것을 의미한다[20]. 높은 이직률은 업무수행에 많은 지장을 초래하게 되고 조직의 기능 저하와 사기저하로 인하여 궁극적으로 조직의 목표달성을 이룰 수 없게 되는 등의 부정적 영향을 초래하게 된다. 따라서 이직을 감소시키는 것은 조직의 목표 및 성과를 증진하는 하나의 방안이 될 수 있다[21]. 본 연구에서는 다음의 두 가지 유형의 이직의도에 대해 한정하였다. 첫째 유형은 현재 근무하는 전문 과외 교육회사에서 다른 전문 과외 교육회사로의 이동 즉, 동일직종 내에서 이동하는 경우(이직)이고, 둘째 유형은 소속 전문 과외 교육회사를 그만두고 다른 직종으로의 이동 즉, 직업 활동은 계속하되 직업을 바꿔 이동하는 경우(전직)를 의미한다.

## III. 연구방법

### 1. 조사대상

본 조사에서는 서울시 교육특구 소재 가정방문 전문과외교사들을 대상으로 전체 350부의 설문지를 배포하였다. 이들 전문과외교사들을 표본집단으로 하여 총 설문지 350부 가운데 불성실한 응답을 제외하고 유효한 자료 332부만 최종 분석에 활용하였다. 조사대상 가정방문 전문과외교사의 인구통계학적 특성은 [표 1]에서와 같다. 성별은 남성이 182명(54.8%), 여성이 150명(45.2%)으로 구성되었고, 연령은 30세~40세 미만인 142명(42.8%)으로 가장 많았으며, 다음으로 20세~30세 미만 114명(34.3%), 40세 이상 76명(22.9%) 순으로 나타났다. 학력은 대학 졸업자가 216명(65.1%)으로 가장 많았고, 대학원 졸업 이상이 72명(21.7%), 대학원 재학생이 44명(13.3%)이었다. 담당 학생은 고등학생 담당 교사가 152명(45.8%), 중학생 담당 교사 118명(35.5%), 초등학생 담당교사 34명(10.2%), 재수/삼수생 담당 교사 28명(8.4%) 순으로 나타났다. 근무 기간은 5년~10년 미만이 145명(43.7%)으로 가장 많았고, 다음으로 2년~5년 미만 103명(31.0%), 10년 이상 47명(14.2%), 2년 미만 37명(11.1%) 순으로 많았으며, 근무시간은 2시간~5시간 미만이 171명(51.5%)으로 가장 많았고, 다음으로 5시간 이상이 147명(44.3%), 2시간 미만 14

명(4.2%) 순으로 나타났다. 월 평균 소득은 200만원~300만원 미만인 13.4명(40.4%), 300만원~400만원 미만 97명(29.2%), 400만원~500만원 미만 55명(16.6%), 200만원 미만 25명(7.5%), 500만원 이상 21명(6.3%) 등의 순으로 분포하였다.

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	182	54.8
	여	150	45.2
연령	20세~30세 미만	114	34.3
	30세~40세 미만	142	42.8
	40세 이상	76	22.9
	대학교 졸업	216	65.1
학력	대학원 재학	44	13.3
	대학원 졸업 이상	72	21.7
	초등학생	34	10.2
담당 학생	중학생	118	35.5
	고등학생	152	45.8
	재수/삼수생	28	8.4
	2년 미만	37	11.1
근속기간	2년~5년 미만	103	31.0
	5년~10년 미만	145	43.7
	10년 이상	47	14.2
	2시간 미만	14	4.2
근무시간	2시간~5시간 미만	171	51.5
	5시간 이상	147	44.3
	200만원 미만	25	7.5
월평균 소득	200만원~300만원 미만	134	40.4
	300만원~400만원 미만	97	29.2
	400만원~500만원 미만	55	16.6
	500만원 이상	21	6.3
합계		332	100.0

## 2. 연구모형 및 가설

본 연구에서는 조사대상 가정방문 전문과외교사 중 개회사 소속 1:1 가정방문 전문과외교사들이 인지하는 직무스트레스와 소속회사에 대한 조직몰입, 그리고 이직의도와와의 영향관계를 검증하기 위한 실증 분석을 위해, 선행연구를 토대로 [그림 1]과 같은 연구모형을 설계하였다.

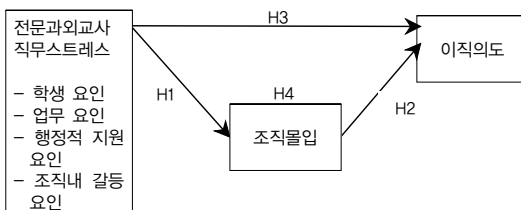


그림 1. 연구모형

Parker and DeCottis(1983)의 연구[22]와 Farmer *et al.*(2003)의 연구[23]에서는 조직 구성원들의 직무스트레스와 조직몰입 간에는 강한 상관관계가 존재하며, 직무스트레스는 조직몰입에 유의한 부(-)의 영향관계가 있음을 제시하였다. 옥장흠(2009)의 연구[24]에서도 교사의 직무스트레스 요인이 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 밝혔고, 이종각(2013)의 연구[25]에서도 어린이집 교사를 대상으로 교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 검증하였으며 그 결과, 교사의 직무스트레스가 조직몰입에 유의한 부(-)의 영향관계가 존재하며 조직몰입을 높이기 위해 어린이집 교사의 직무스트레스 완화의 중요성을 강조하였다. 교사의 직무스트레스는 조직몰입 뿐 아니라 이직의도에도 영향을 미치는 것으로 여러 선행연구에서 밝혀진 바 있다[26][27]. 권혜진(2008)은 보육교사를 대상으로 직무스트레스와 이직의도와의 영향관계에 대해 분석하였는데 보육교사의 업무관련, 행정관련, 동료교사관련, 학부모관련, 경제적 대우관련, 원아 스트레스를 많이 받을수록 보육교사들의 이직의도는 높아지는 결과를 제시하였다[28]. 한편, 조직몰입과 이직의도 간의 영향관계의 경우 박승택(2012)은 조직몰입의 하위 요인 별로 이직의도에 미치는 영향을 분석하였는데, 그 결과, 조직몰입의 하위 요인 중 정서적 몰입 및 규범적 몰입이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다[29]. 학습지교사를 대상으로 한 박찬일(2013)의 연구[30]와 사회복지사를 대상으로 한 권현숙(2014)의 연구[31]에서도 조직몰입이 이직의도에 모두 유의한 부(-)의 영향을 미치는 결과를 실증분석을 통해 보여주었다. 이를 토대로 직무스트레스와 이직의도 간의 영향 관계에 있어서 조직몰입이 매개적 영향을 미칠 것으로 유추해 볼 수 있다.

이상의 선행연구에서 살펴본 바와 같이, 교사의 직무스트레스와 조직몰입 그리고 이직의도 간 유의한 인과관계가 예측됨에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1. 가정방문 전문과외교사의 직무스트레스는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 가정방문 전문과외교사의 학생 요인 스트레스는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

- H1-2. 가정방문 전문과외교사의 업무 요인 스트레스는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- H1-3. 가정방문 전문과외교사의 행정적 지원 요인 스트레스는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- H1-4. 가정방문 전문과외교사의 조직내 갈등 요인 스트레스는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- H2. 가정방문 전문과외교사의 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- H3. 가정방문 전문과외교사의 직무스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3-1. 가정방문 전문과외교사의 학생 요인 스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3-2. 가정방문 전문과외교사의 업무 요인 스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3-3. 가정방문 전문과외교사의 행정적 지원 요인 스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3-4. 가정방문 전문과외교사의 조직내 갈등 요인 스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H4. 가정방문 전문과외교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 조직몰입의 매개될 것이다.
- H4-1. 가정방문 전문과외교사의 학생 요인 스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 조직몰입에 의해 매개될 것이다.
- H4-2. 가정방문 전문과외교사의 업무 요인 스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 조직몰입에 의해 매개될 것이다.
- H4-3. 가정방문 전문과외교사의 행정적 지원 요인 스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 조직몰입에 의해 매개될 것이다.
- H 4-4. 가정방문 전문과외교사의 조직내 갈등 요인 스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 조직몰입에 의해 매개될 것이다.

### 3. 측정도구 및 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용된 측정도구의 경우 국내의 선행연구에서 사용된 측정도구를 본 연구의 내용에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 측정도구의 주요 내용 및 출처는 [표 2]와 같다. 먼저, 전문과외교사 직무스트레스 변수의 경우 Clark *et al.*(1991)[32], D'Arienzo *et al.*(1981)[33], 이정아(2006)의 연구[34]를 참조하여 총 4개 요인으로 측정하였으며, 본 연구의 목적에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 전문과외교사의 소속 중개 교육회사에 대한 조직몰입을 측정하기 위한 측정도구는 Allen and Meyer(1990)[35], 김성수(2008)[36], 이영기(2012)의 연구[37]를 참조하여, 단일 요인으로 측정하였으며, 본 연구의 목적에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 한편, 전문과외교사의 이직의도를 측정하기 위한 측정도구는 Lawler(1983)[38], 백영숙(2014)[39], 배계순(2018)의 연구[40]를 참조하여, 단일 요인으로 측정하였다.

#### 3.1 독립변수

본 연구의 독립변수인 가정방문 전문과외교사들의 직무스트레스 변수의 경우 학생요인 스트레스, 업무요인 스트레스, 행정적 지원요인 스트레스, 조직내 갈등요인 스트레스 요인의 4가지 요인으로 하위요인화하여 측정하였다. Likert 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 가정방문 전문과외교사들이 인지하는 직무스트레스 수준이 높음을 의미한다.

#### 3.2 종속변수

본 연구의 종속변수인 가정방문 전문과외교사들의 이직의도 변수의 경우 본 연구에서는 단일요인화하여 측정하였다. Likert 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 가정방문 전문과외교사들의 이직의도 수준이 높음을 의미한다.

#### 3.3 매개변수

본 연구의 매개변수인 가정방문 전문과외교사들의 조직몰입 변수의 경우 본 연구에서는 단일요인화하여 측정하였다. Likert 5점 척도로 측정하였으며, 점수가

높을수록 가정방문 전문과외교사들의 조직몰입 수준이 높음을 의미한다.

표 2. 측정도구 구성 및 출처

		측정도구	출처	
독립 변인	직무 스트레스	-학생요인 스트레스	-Clark(1980)	
		-업무요인 스트레스	-D'Arienzo et al. (1981)	
		-행정적 지원요인 스트레스	-이영애(2006)	
		-조직내 갈등요인 스트레스		
매개 변인	조직몰입	-단일요인	-Allen and Meyer (1990) -김성수(2008) -이영기(2012)	
		종속 변인	이직의도	-Lawler(1983) -백영숙(2014) -배계순(2018)

#### 4. 분석방법

본 연구를 위해 수집된 자료의 통계 처리는 SPSS 24.0 프로그램과 AMOS 24.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 첫째, 조사대상 가정방문 전문과외교사 중개회사 소속 1:1 가정방문 전문과외교사들의 인구통계학적 분포를 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 둘째, 연구변인 중 측정항목을 수정·보완한 직무스트레스 측정항목의 개념타당성을 살펴보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의 변인들의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 산출하였다. 연구변인들의 집중타당성과 판별타당성을 검토하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 셋째, 연구변인들 간의 인과관계로 설정된 연구모형을 통한 가설 검증을 위해 구조방정식 모형(Structural Equation Model) 분석을 실시하였으며, 모수의 추정 방법은 최대우도법(Maximum Likelihood Method)을 사용하였다. 조사대상 가정방문 전문과외교사들의 직무스트레스와 이직의도 간 영향관계에 있어서 조직몰입 변인의 매개효과 검증을 위해서는 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 사용하였다. 이상의 통계적 분석과 가설 검증은 유의수준은  $\alpha=.05$ 에서 실시하였다.

## IV. 실증분석 결과

### 1. 측정변인의 기술통계 및 상관관계

본 연구의 목적인 가정방문 전문과외교사들의 직무스트레스 요인(학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등)과 조직몰입, 이직의도 간의 인과관계를 살펴보기에 앞서 잠재변인들을 구성하고 있는 측정변인들의 평균과 표준편차, 왜도와 첨도 등의 기초 통계량을 분석하였다. [표 3]에서 보는 바와 같이, 먼저 Likert 5점 척도로 평정한 측정변인의 평균을 살펴보면, 먼저 직무스트레스 요인의 경우 학생 요인 스트레스는 2.13~2.22로 분포하였고, 업무 요인 스트레스는 2.13~2.51, 행정적 지원 요인 스트레스는 2.39~2.92, 조직내 갈등 요인 스트레스는 2.04~2.52로 분포하였다. 조직몰입 측정변인의 평균 2.75~3.01로 나타났고, 이직의도의 측정변인의 평균 2.20~3.57로 분포하였다. 다음으로 측정변인들의 왜도와 첨도를 검토하였는데, 왜도와 첨도는 측정변인들의 정규성을 살펴보기 위한 것으로 일반적으로 왜도는  $\pm 2$  이하, 첨도는  $\pm 7$  이하면 정규성을 충족하는 것으로 보고 있다. 학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등 등의 직무스트레스 요인과 조직몰입, 이직의도 측정변인 모두 왜도는  $\pm 1$  이하, 첨도는  $\pm 2$  이하로 나타나 측정변인들의 정규성 가정을 충족하였다.

다음으로 가정방문 전문과외교사들의 학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등 등 직무스트레스 요인과 조직몰입, 이직의도 측정변인들 간에 상관관계를 살펴본 결과는 [표 2]와 같다. 분석결과 학 가정방문 전문과외교사들의 학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등 등 직무스트레스 요인의 측정변인은 조직몰입 측정변인과는 모두 유의한부(-)적 상관을 보였고, 이직의도 측정변인과는 모두 유의한 정(+)의 상관을 보였으며, 조직몰입 측정변인과 이직의도 측정변인 간에는 모두 유의한부(-)적 상관이 있는 것으로 나타나, 가정방문 전문과외교사들의 학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등 등 직무스트레스 요인과 조직몰입, 이직의도 간에 밀접한 상관관계가 있는 것으로 확인되었다.

표 3. 측정변인의 기술통계량

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
학생	학생 1	2,22	1,23	.83	-.43
	학생 2	2,22	1,10	.81	-.15
	학생 3	2,13	.99	.71	-.22
업무	업무 1	2,34	1,16	.66	-.60
	업무 2	2,51	1,10	.37	-.91
	업무 3	2,13	1,09	.93	.22
	업무 4	2,49	1,11	.40	-.89
행정적 지원	행정적 지원 1	2,39	1,21	.54	-.77
	행정적 지원 2	2,79	1,17	.21	-1,02
	행정적 지원 3	2,92	1,10	-.03	-.90
	행정적 지원 4	2,64	1,10	.27	-.95
	행정적 지원 5	2,90	1,19	.12	-.91
	행정적 지원 6	2,51	1,19	.27	-1,17
조직내 갈등	조직내 갈등 1	2,52	1,01	.50	-.09
	조직내 갈등 2	2,18	1,03	.60	-.42
	조직내 갈등 3	2,34	1,12	.80	.03
	조직내 갈등 4	2,18	.96	.80	-.07
	조직내 갈등 5	2,04	1,02	.99	.18
조직몰입	정서적 몰입	2,93	.83	.40	-.72
	규범적 몰입	3,01	.83	.26	-.78
	지속적 몰입	2,75	.91	.57	-.72
이직 의도	이직의도 1	3,57	1,04	-.72	.14
	이직의도 2	2,20	.92	.74	.22
	이직의도 3	2,65	1,13	.33	-.77
	이직의도 4	2,54	1,12	.52	-.66
	이직의도 5	2,55	.96	.18	-.62

2. 측정도구의 타당도와 신뢰도 검증

가정방문 전문과외교사의 직무스트레스 측정도구는 본 연구대상자에 맞게 추출하여 수정·보완하였으므로 측정항목들의 개념타당성을 살펴보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인 추출방법은 최대우도법을 사용하였고, 요인의 회전은 추출된 요인들 간에 상관이 있을 것으로 가정하고 있는 사각회전의 오블리민(direct oblimin) 방식을 사용하였다. 요인분석 결과, [표 4]에 제시한 바와 같이, 요인부하량과 공통성이 .40 이하로 낮거나 2개 이상의 요인에 동시에 높은 적재량을 보이고, 연구개념이 상이한 요인에 높은 적재량을 보이는 항목들을 제거하고 최종 18개 항목 4개의 요인을 추출하였다. 요인 1은 학생 관련 스트레스 요인, 요인 2는 업무 관련 스트레스 요인, 요인 3은 행정적 지원 관련 스트레스 요인, 요인 4는 조직내 갈등 관련 스트레스 요인으로 명명하였다. 추출된 요인을 구성하고 있는 항목들의 신뢰도 검증 결과 Cronbach's  $\alpha$  계수가 학생 요인은 .871, 업무 요인은 .891, 행정적 지원 요인은 .883,

표 4. 전체 연구변수의 탐색적 요인분석 결과

구분	문항	요인적재량				공통성
		요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	
학생	학습활동에 참여하지 않으려는 학생들에게 동기를 부여하는 것이 힘이 든다(학생 1)	.086	.659	-.079	.176	.640
	학생들을 적절히 통제하지 못한다(학생 2)	-.039	.844	.055	.062	.793
	부적응 학생들을 어떻게 지도해야 할지 모르겠다(학생 3)	.136	.724	.030	.042	.709
업무	수업을 위하여 준비하는 것 이외의 기타 잡무를 정해진 근무시간 내에 마치기에는 시간이 충분하지 않다(업무 1)	.729	.006	-.093	.286	.765
	학습활동을 계획하고 조직하는 데 너무 광범위한 능력이 요구된다(업무 2)	.487	.111	.301	.009	.600
	현재의 내 업무를 감당하기 힘들다(업무 3)	.482	.260	.133	.110	.665
	수업을 위하여 준비할 시간이 충분하지 않다(업무 4)	.792	.058	.165	-.053	.804
	우리 전문과의 교육회사는 서류 정리 등 기타 잡무가 너무 많다(업무 5)	.479	.157	.167	.165	.650
행정적 지원	우리 전문과의 교육회사는 전문과외 교사들을 위한 행정적 지원이 부족하다(행정적 지원 1)	.000	.140	.587	.058	.478
	내 의견이 무시될 때가 있다(행정적 지원 2)	.110	-.206	.797	.085	.712
	우리 전문과의 교육회사는 교사권한에 비해 너무 많은 책임을 부여한다(행정적 지원 3)	.265	-.087	.680	.033	.718
	우리 전문과의 교육회사에 관련된 문제에 대해 내 의견을 허심탄회하게 말할 수 없다(행정적 지원 4)	.102	.246	.600	-.061	.580
	내 수업에 대해 우리 전문과의 교육회사의 관심이 심하다(행정적 지원 5)	-.072	-.024	.820	.073	.655
	우리 전문과의 전문과외 교육회사의 운영방식은 일관성이 없다(행정적 지원 6)	-.004	.296	.567	.111	.655
조직내 갈등	전문과외 교사들 간의 갈등이 많다(조직내 갈등 1)	.212	.073	.016	.618	.676
	전문과외 교사들 간에는 서로 협조하는 정신보다는 경쟁심이심하다(조직내 갈등 2)	.105	.007	-.039	.838	.787
	전문과외 교사들 간의 관계가 좋지 않아서 같이 일하기 힘들다(조직내 갈등 3)	.033	.088	.071	.742	.746
	전문과외 교사들 간에는 파벌이 존재한다(조직내 갈등 4)	-.126	.035	.109	.840	.728

Kaiser-Meyer-Olkin 측도=.945, Bartlett의 구형성 검증:  $\chi^2=4643,551$ ,  $df=153$ ,  $p<.001$



조직내 갈등 요인은 .910으로 각각 나타나 직무스트레스 요인들이 내적 일관성 있는 항목으로 구성되었음이 확인되었다. 조직몰입 변인의 경우 신뢰도 검증 결과 Cronbach's  $\alpha$ 값이 정서적 몰입 .919, 규범적 몰입 .886, 지속적 몰입 .873으로 각각 나타나 내적 일관성이 확인되었으며, 전체 Cronbach's  $\alpha$  값은 .956으로 나타났다. 조직몰입 3개 요인의 경우 요인들 간의 상관성이 높고, 연구모형의 간명화를 위해 조직몰입의 측정변인으로 사용하였다. 한편, 이직의도 측정항목의 신뢰도 검증 결과 Cronbach's  $\alpha$  .858로 나타났다.

### 3. 측정모형의 검증

가정방문 전문과외교사들의 학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등 등 직무스트레스 요인과 조직몰입, 이직의도 간의 인과관계를 살펴보기 위한 연구모형의 검증에 앞서 측정모형을 통해 측정변인과 잠재변인의 집중타당성과 판별타당성을 검토하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 먼저 측정모형의 적합도를 평가하기 위해서는 표본의 크기에 민감하지 않으면서 해석기준이

있고, 모형의 간명성까지 고려한 적절한 적합도 지수의 선정이 중요한데[41],  $\chi^2$  통계량, RMR(Root Mean Square Residual), TLI(Tucker Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index), 신뢰구간이 제시되는 RMSEA(Root Mean Square Error or Approximation) 등의 적합도 지수를 통해 모형의 적합도를 살펴보았다. 측정모형의 확인적 요인분석을 통해 수정지수를 검토한 결과, 측정변인들 간의 공분산 관계가 높게 나타나 측정모형의 타당성을 저해하는 행정적 지원과 조직내 갈등, 이직의도 각각 1개의 측정변수를 추가로 제거하였다. 최종 측정변인으로 구성된 측정모형 적합도는 [표 5]에 제시된 바와 같이  $\chi^2=653.986(df=215, p<.001)$ , RMR=.039, TLI=.915, CFI=.928, RMSEA=.0797(95%CI:.072~.085)로 각각 나타나 비교적 수용가능한 양호한 적합도를 보여 측정모형이 자료에 적합한 것으로 분석되었다. 가정방문 전문과외교사들의 학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등 등 직무스트레스와 조직몰입, 이직의도 측정변인들의 요인부하량은 모두 유의한것으로 나타났다(p<.001), 표준화 요인부하량도 모든 측정변인

표 5. 확인적 요인분석 결과

구 분		요인 부하량	표준화 요인부하량	표준 오차	t	개념 신뢰도 (CR)	평균분산 추출 (AVE)
학생 요인 스트레스	→ 학생 1	1,000	.802			.850	.654
	→ 학생 2	.953	.856	.056	17,121***		
	→ 학생 3	.859	.860	.050	17,217***		
업무 요인 스트레스	→ 업무 1	1,000	.834			.871	.629
	→ 업무 2	.873	.771	.054	16,186***		
	→ 업무 3	.926	.826	.052	17,924***		
	→ 업무 4	.984	.858	.052	18,980***		
직무 스트레스	→ 행정적 지원 1	1,000	.681			.866	.566
	→ 행정적 지원 2	1,108	.805	.084	13,210***		
	→ 행정적 지원 3	1,188	.862	.085	13,987***		
	→ 행정적 지원 4	1,088	.731	.090	12,118***		
	→ 행정적 지원 5	1,155	.771	.091	12,710***		
조직내 갈등 요인 스트레스	→ 조직내 갈등 1	1,000	.825			.907	.708
	→ 조직내 갈등 2	1,150	.876	.059	19,505***		
	→ 조직내 갈등 3	.981	.867	.051	19,177***		
	→ 조직내 갈등 4	.994	.826	.056	17,826***		
조직몰입	→ 정서적	1,000	.909			.946	.845
	→ 규범적	1,069	.972	.034	31,881***		
	→ 지속적	.989	.826	.046	21,582***		
이직의도	→ 이직의도 1	1,000	.611			.825	.547
	→ 이직의도 2	1,198	.828	.102	11,798***		
	→ 이직의도 3	1,501	.848	.125	11,970***		
	→ 이직의도 4	.976	.651	.098	9,929***		
	→ 이직의도 5	.976	.651	.098	9,929***		

$\chi^2=653.986(df=215, p<.001)$ , RMR=.039, TLI=.915, CFI=.928, RMSEA(90%CI)=.079(.072~.085)

표 6. 잠재변인들 간의 상관관계

구분	직무스트레스				조직몰입	이직의도
	학생 요인 스트레스	업무 요인 스트레스	행정적 지원 요인 스트레스	조직내 갈등 요인 스트레스		
학생 요인 스트레스	1					
업무 요인 스트레스	.677***	1				
행정적 지원 요인 스트레스	.487***	.702***	1			
조직내 갈등 요인 스트레스	.711***	.704***	.585***	1		
조직몰입	-.487***	-.554***	-.717***	-.509***	1	
이직의도	.569***	.654***	.684***	.664***	-.730***	1

\*\*\*p<.001

에서 0.5이상으로 높게 나타나 측정변인들이 잠재변인을 타당성이 구인하는 것으로 확인되었다. 다음으로 잠재변인들의 집중타당성을 살펴보기 위하여 개념신뢰도(CR: Construct Reliability)와 평균분산추출 값(AVE: Average Variance Extracted)을 검토하였는데, 일반적으로 개념신뢰도가 .70 이상이고, 평균분산추출값은 .50 이상이면 집중타당성이 있다고 보는데, 학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등 등 직무스트레스 잠재변인과 조직몰입, 이직의도 등의 잠재변인 모두 개념신뢰도가 .80, 평균분산추출값은 .50 이상으로 나타나 집중타당성이 확인되었다.

측정모형의 판별타당성은 하나의 잠재변인이 실제로

다른 잠재변인과 얼마나 다른 가를 나타내며, 가장 보수적인 평가방법으로는 두 잠재변인 각각의 평균분산추출 값이 두 잠재변인의 상관관계의 제곱보다 크면 판별타당성이 있는 것으로 본다. [표 6]에 제시된 바와 같이 잠재변인 간에 가장 높은 상관을 보이는 조직몰입과 이직의도의 상관계수(-.730)의 제곱은 .533으로 모든 잠재변인의 평균분산추출 값보다 작은 것으로 나타나 잠재변인 간의 판별타당성이 확인되었다. 가정방문 전문과외교사들의 학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등 요인 등 직무스트레스와 조직몰입, 이직의도 등 잠재변인 간의 상관관계를 살펴보면, 학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등 등의 직무스트레스는 조직몰입과 모두 유의

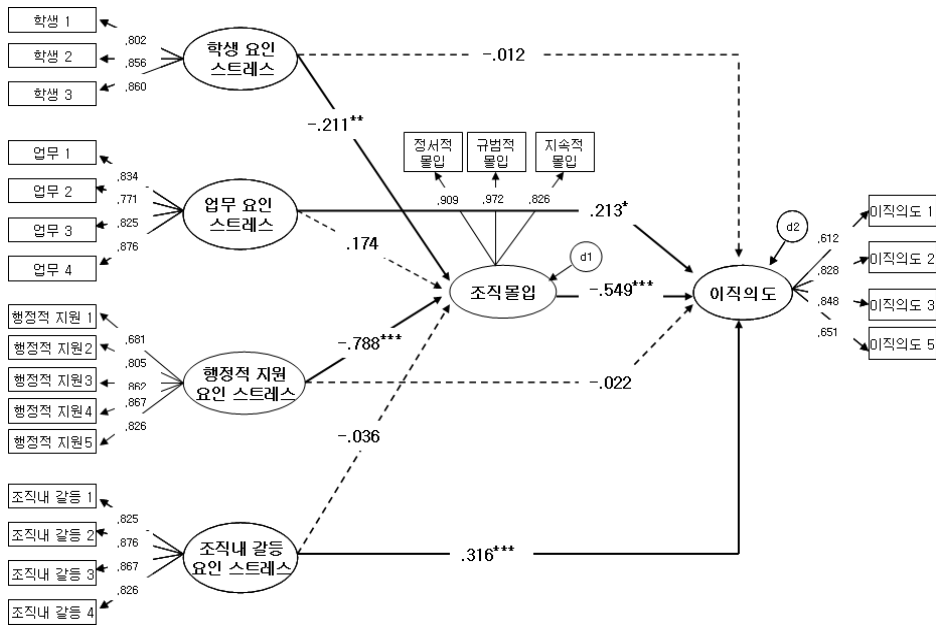


그림 2. 연구모형 검증결과(표준화계수)

한 부(-)의 상관을 보이고, 이직의도와는 모두 유의한 정(+)의 상관을 보였으며, 조직몰입은 이직의도와 유의한 부(-)의 상관이 있는 것으로 나타나 본 연구에서 설정한 가설과 일치되는 방향성을 보였다.

#### 4. 가설 검증

##### 4.1 연구모형 적합도 검증

조사대상 가정방문 전문과외교사들의 학생, 업무, 행정적 지원, 조직내 갈등 등의 직무스트레스와 조직몰입, 이직의도 간의 인과관계를 살펴보기 위한 연구모형의 검증을 위해 구조방정식모형 분석을 실시하였다. 연구모형의 적합도는 [표 7]에 제시된 바와 같이  $\chi^2=653.986(df=215, p<.001)$ , RMR=.039, TLI=.915, CFI=.928, RMSEA=.079(95%CI: .072~.085)로 각각 나타나 비교적 수용가능 한 양호한 적합도를 보였는데, 앞서 살펴본 측정모형과 동일한 공분산행렬을 가진 동치모형(equivalent model)이므로 동일한 적합도를 보이고 있다.

표 7. 연구모형의 적합도

$\chi^2$	df	p	RMR	TLI	CFI	RMSEA(90%CI)
653.986	215	p<.001	.039	.915	.928	.079(.072~.085)

##### 4.2 연구가설 검증

가정방문 전문과외교사의 직무스트레스는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것으로 예측한 연구가설 1의 검증 결과를 [표 8]에서 살펴보면, 직무스트레스 요인 중 학생 요인 스트레스(표준화 경로계수=-.211,  $t=-2.602, p<.01$ )와 행정적 지원 요인 스트레스(표준화

경로계수=-.788,  $t=-8.159, p<.001$ )는 조직몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 업무 요인 스트레스와 조직내 갈등 요인 스트레스는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 가정방문 전문과외교사가 지도하고 있는 학생과 관련된 스트레스를 많이 받을수록, 회사의 행정적 지원 부족으로 인한 스트레스를 많이 받을수록 직무몰입은 낮아지는 것을 의미하므로 학생과 회사의 행정적 지원으로 인한 스트레스가 직무몰입에 부정적 영향을 미치는 주요 예측 요인임을 알 수 있다. 따라서 연구가설 1-1과 1-3은 지지되었으나, 연구가설 1-2와 1-3은 기각되었다. 다음으로 가정방문 전문과외교사 조직몰입은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것으로 예측한 연구가설 2의 검증 결과를 살펴보면, 가정방문 전문과외교사 조직몰입은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향(표준화 경로계수=-.549,  $t=-7.381, p<.001$ )을 미치는 것으로 나타나 가정방문 전문과외교사의 조직몰입도가 높을수록 이직의도는 낮은 것으로 예측되어 연구가설 2는 지지되었다. 가정방문 전문과외교사의 직무스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 예측한 연구가설 3의 검증 결과를 살펴보면, 직무스트레스 요인 중 업무 요인 스트레스(표준화 경로계수=.216,  $t=2.349, p<.05$ )와 조직내 갈등 요인 스트레스(표준화 경로계수=.316,  $t=4.025, p<.001$ )는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 학생 요인 스트레스와 행정적 지원 요인 스트레스는 이직의도에 직접적으로 유의한 영향은 미치지 않았다. 이는 가정방문 전문과외교사가 업무와 관련된 스트레스를 많이 받을수록, 동료 교사와의 조직내의 갈등으로 인한 스트레스를 많이 받을수록 이

표 8. 변인 간 인과관계 검증결과

경로	비표준화 계수	표준화 계수	추정 오차	t
학생 요인 스트레스 → 조직몰입	-.162	-.211	.062	-2.602**
업무 요인 스트레스 → 조직몰입	.136	.174	.084	1.620
행정적 지원 요인 스트레스 → 조직몰입	-.750	-.788	.092	-8.159***
조직내 갈등 요인 스트레스 → 조직몰입	-.032	-.036	.080	-.401
조직몰입 → 이직의도	-.461	-.549	.063	-7.381***
학생 요인 스트레스 → 이직의도	-.008	-.012	.045	-.169
업무 요인 스트레스 → 이직의도	.142	.216	.060	2.349*
행정적 지원 요인 스트레스 → 이직의도	-.017	-.022	.073	-.236
조직내 갈등 요인 스트레스 → 이직의도	.237	.316	.059	4.025***

표 9. 매개효과 검증결과

경로	간접효과				
	비표준화 계수	표준화 계수	표준 오차	95%CI	p
학생 요인 스트레스 → 조직몰입 → 이직의도	.075	.116	.035	(.016~.153)	.009
행정적 요인 관련 스트레스 → 조직몰입 → 이직의도	.346	.433	.075	(.217~.510)	.001

이직의도는 높아지는 것을 의미하므로 업무와 조직내 갈등으로 인한 스트레스가 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 주요 예측 요인임을 알 수 있다. 따라서 연구 가설 3-2와 3-4는 지지되었으나, 연구가설 3-1과 3-3는 기각되었다. 마지막으로 가정방문 전문과외교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 조직몰입의 매개될 것으로 예측한 연구가설 4를 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping)을 실시하였으며, 그 결과는 [표 9]와 같다. 앞서 살펴본 연구가설 1의 검증 결과에서 직무스트레스 요인 중 학생 요인 스트레스와 행정적 지원 요인 스트레스가 조직몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 이들 스트레스 요인이 이직의도에 미치는 영향에 대한 조직몰입의 매개효과를 살펴 보았다. 분석결과 학생 요인 스트레스 → 조직몰입 → 이직의도의 간접효과(비표준화계수=.075, 95%CI: .016~.153,  $p<.01$ )와 행정적 요인 스트레스 → 조직몰입 → 이직의도의 간접효과(비표준화계수=.346, 95%CI: .217~.510,  $p<.01$ )는 모두 유의한 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 가설 검증 결과, 학생 요인 스트레스와 행정적 지원 요인 스트레스는 이직의도에는 직접적으로 유의한 영향은 미치지 않은 것으로 나타나 학생과 행정적 지원 요인 스트레스와 이직의도 간의 관계는 조직몰입에 의해 완전 매개되고 있음을 알 수 있다. 따라서 연구 가설 4-1과 4-3은 지지되었으나, 연구가설 4-2와 4-4는 기각되었다.

이상의 연구가설 검증 결과를 종합해보면, 가정방문 전문과외교사의 직무스트레스 요인 중 업무 관련 스트레스와 조직내의 갈등 관련 스트레스는 이직의도에 직접적으로 부정적인 영향을 미치나, 학생 관련 스트레스와 회사의 행정적 지원 관련 스트레스는 이직의도에는 직접적으로 영향을 미치지보다는 조직몰입의 매개를 통해 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구에서는 가정방문 전문과외교사들을 대상으로 이들이 인지하는 직무스트레스와 전문 과외 교육회사에 대한 조직몰입 및 이직의도 간의 영향관계를 살펴 보았다. 이와 함께 전문과외교사의 직무스트레스와 이직의도 간의 인과관계에 있어서 소속 전문 과외 교육회사에 대한 조직몰입의 매개효과를 살펴 보았다.

이를 위해 본 연구에서는 서울시 교육특구에서 활동 중인 전문과외교사 332명에 대해 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료의 통계 처리는 SPSS 24.0 통계프로그램 및 AMOS 24.0 통계프로그램을 통해 분석하였다. 먼저, 전문과외교사들이 인지하는 직무스트레스, 조직몰입 그리고 이직의도 변수들의 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석(EFA)과 확인적 요인분석(CFA)을 수행하였다. 그리고 이들 측정변수들의 신뢰도 검증을 위해서 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 산출하였다. 다음으로, 각 변수 간 영향관계를 검증하고 전문과외교사의 직무스트레스와 이직의도 간의 인과관계에 있어서 조직몰입의 매개효과 검증을 위해 구조방정식모형 분석(Structural Equation Model Analysis; SEM) 및 부트스트래핑(bootstrapping) 분석을 수행하였다. 이상의 실증분석을 통해 다음과 같은 주요 결과를 도출하였다.

첫째, 직무스트레스 요인 중 업무 요인 스트레스와 조직 내 갈등 요인 스트레스는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않았다. 그러나 학생 요인 스트레스(표준화 경로계수=-.211,  $t=-2.602$ ,  $p<.01$ )와 행정적 지원 요인 스트레스(표준화 경로계수=-.788,  $t=-8.159$ ,  $p<.001$ )는 조직몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Parker and DeCottis(1983)[19], Famer et al.(2003)의 연구[20]와 일치하는 경향을 보였으며, 특히 교사를 대상으로 직무스트레스와 조직몰입 간의 영향관계를 검증한 옥장홍(2009)의 연구[21], 어린

이집 교사를 대상으로 교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 검증한 이종각(2013)의 연구[22]와 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 이러한 결과를 통해 가정방문 전문과외교사가 지도하고 있는 학생과 관련된 스트레스를 많이 받을수록, 회사의 행정적 지원 부족으로 인한 스트레스를 많이 받을수록 직무몰입은 낮아지는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 전문과외교사의 조직몰입을 높이기 위해서는 학생과 회사의 행정적 지원으로 인한 스트레스를 완화시키는 방안이 필요함을 시사하고 있다.

둘째, 가정방문 전문과외교사의 조직몰입은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향(표준화 경로계수=-.549,  $t=-7.381$ ,  $p<.001$ )을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 박승택(2012)[26]과 권현숙(2014)의 연구결과[28]와 맥을 같이 하고 있으며, 특히 본 연구의 조사대상과 유사한 학습지교사를 대상으로 조직몰입이 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 결과를 실증적으로 규명한 박찬일(2013)의 연구결과[27]와도 일치하고 있음을 알 수 있다. 본 연구의 결과는 전문과외교사의 이직의도를 낮추기 위해서는 소속 교육회사에 대한 조직몰입도를 증진시키는 방안이 필요함을 시사하고 있다.

셋째, 직무스트레스 요인 중 학생 요인 스트레스와 행정적 지원 요인 스트레스는 이직의도에 직접적으로 유의한 영향은 미치지 않았으나, 업무 요인 스트레스(표준화 경로계수=.216,  $t=2.349$ ,  $p<.05$ )와 조직 내 갈등 요인 스트레스(표준화 경로계수=.316,  $t=4.025$ ,  $p<.001$ )는 이직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 윤혜미, 노필순(2013)의 연구[23], 김선미(2018)의 연구[24]와 일치하는 경향을 보였으며, 특히 교사를 대상으로 직무스트레스와 이직의도 간의 영향관계를 검증한 권혜진(2008)의 연구[25]와 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 본 연구의 결과는 가정방문 전문과외교사가 업무와 관련된 스트레스를 많이 받을수록, 동료 교사와의 조직 내의 갈등으로 인한 스트레스를 많이 받을수록 이직의도는 높아지는 것을 의미하므로, 전문과외교사의 이직의도를 낮추기 위해서는 업무와 관련한 스트레스와 조직 내 갈등에 따른 스트레스

를 줄여주는 방안이 필요함을 시사하고 있다.

넷째, 학생 요인 스트레스와 행정적 지원 요인 스트레스는 이직의도에는 직접적으로 유의한 영향은 미치지 않은 것으로 나타났다. 따라서 학생과 행정적 지원 요인 스트레스와 이직의도 간의 관계는 조직몰입에 의해 완전 매개되고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 전문과외교사의 이직의도를 낮추기 위해서는 직무스트레스 요인만을 완화시키는 것만으로는 한계가 있고, 궁극적으로 반드시 현재 소속중인 전문 과외 교육회사에 대한 조직몰입도가 선행되어야만 가능할 수 있음을 시사하고 있다. 이상으로 전문과외교사들을 대상으로 이들이 인지하는 직무스트레스와 전문 과외 교육회사에 대한 조직몰입 그리고 이직의도 간의 영향관계를 검증하고, 아울러 전문과외교사의 직무스트레스와 이직의도 간의 인과관계에 있어서 소속 중개 교육회사에 대한 조직몰입의 매개효과를 검증하였다.

이러한 결과를 통해 현재 소속된 전문 과외 교육회사에 대한 이직의도를 낮추기 위해서는 직무스트레스를 낮추고 조직몰입을 높여줌으로써 가능함을 확인하였다. 특히, 본 연구에서는 직무스트레스 완화가 선행된다고 조직몰입이 형성되지 못하면 궁극적으로 이직의도를 낮추는 것이 어렵다는 사실을 확인하였다. 이는 소속 전문 과외 교육회사에 대해 전문과외교사의 조직몰입이 이직의도를 낮추는 데에 있어서 필수 요소임을 시사하고 있다. 학생 요인 스트레스를 줄이기 위한 방안으로는 과외학습 시 집중하지 않는 학생들이나 부적응학생들에게 학습동기를 부여하거나, 통제할 수 있는 방안 모색이 필요하다고 사료된다. 또한, 지나친 욕심에 많은 학생을 담당하는 전문과외교사의 경우에는 담당 학생 수를 줄이는 방안도 학생 관련 스트레스를 완화시키는 방안 중의 하나가 될 수 있다. 한편, 행정적 지원 요인 스트레스를 줄이기 위한 방안으로는

교육회사 입장에서 보면, 회사의 운영방침이 교육실제와 잘 맞지 않는 부분을 전문과외교사의 의견을 반영하여 개선하고, 전문과외교사에게 주어진 권한에 비해 너무 많은 책임을 부여하지 않아야 할 것이다.

또한, 전의문과외교사 수업에 대해 지나친 회사의 간섭을 줄이고, 교수-학습 활동을 도와 줄 환경적 여건 개

신을 통해 전문과외교사의 스트레스를 줄여줄 수 있을 것이다.

한편, 본 연구에서는 사교육이 보편화됨에 따라 사교육시장이 양적으로, 질적으로 확대 팽창하고 있는 점을 감안할 때, 기존 일반 직장 종사자들에 대한 직무스트레스를 일반 직장 종사자들과는 다른 업무 유형을 보이는 전문과외교사에 적용하여 연구하는 것은 매우 가치가 있다고 평가할 수 있다. 본 연구의 이러한 연구의 의의에도 불구하고 본 연구도 기존 연구들과 마찬가지로 다음과 같은 일부 한계점이 있을 수 있다. 본 연구는 표본집단인 서울시 교육특구에서 활동하고 있는 일부 전문과외교사 332명만을 대상으로 도출된 결과로서 본 연구의 결과를 일반화하는 데에는 한계점이 있을 수 있다. 따라서 본 연구의 결과를 모든 전문 과외 교육회사 소속의 전문과외교사에 대해 일반화하는 데에는 한계점이 있을 수 있다. 이에 후속연구에서는 서울시 교육특구에 국한된 본 연구의 범위를 확대하여 서울시 타 지역에서 활동하고 있는 전문과외교사 및 지방에서 활동하고 있는 전문과외교사들까지 포함한 포괄적인 연구가 필요할 것이다.

#### 참 고 문 헌

- [1] 오만숙, 김진희, “초중고생 사교육비 지출에 대한 통계분석,” 응용통계연구, 제24권, 제1호, pp.193-206, 2011.
- [2] 윤선진, *지배적 교육관점의 비판적 분석과 대안: 사교육과 교육특구를 중심으로*, 경북대학교 대학원, 박사학위논문, 2012.
- [3] 이영경, *학습지 교사의 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계*, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2013.
- [4] 전병주, 윤경미, “직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 및 조직건강의 조절효과: 어린이집과 유치원 교사의 비교를 중심으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제11호, pp.260-271, 2014.
- [5] 이영미, *몬테소리 유아교육기관 교사의 사회적 지지, 정서노동 및 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향*, 대구가톨릭대학교 대학원, 박사학위논문, 2013.
- [6] 조나, *직무스트레스가 조직특성에 따라 조직성공에 미치는 영향에 관한 연구*, 원광대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.
- [7] J. E. McGrath, *Stress and Behavior in Organizations*, in M.D. Dunnette(eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, R and NcNally College Pub. Co., 1978.
- [8] C. L. Cooper and J. Marshall, “Occupational sources of stress:areview of the literature relating to coronary heart disease and mental health,” *Journal of Occupational Psychology*, Vol.49, pp.11-28, 1986.
- [9] J. C. Quick and J. D. Quick, *Organizational Stress Preventive Management*, New York: McGraw-Hill, 1984.
- [10] 정연수, *중등학교 교감의 퍼실리테이션 역량이 교사리더십, 학교조직문화, 조직몰입 및 학교조직 효과성에 미치는 영향*, 숭실대학교 대학원, 박사학위논문, 2014.
- [11] P. C. Morrow, “Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment,” *Academy of Management Review*, Vol.8, No.3, pp.486-500, 1983.
- [12] G. J. Blau and K. R. Boal, “Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism,” *Academy of Management Review*, Vol.4, pp.290-302, 1987.
- [13] R. T. Mowday, L. M. Porter, and R. M. Steers, *Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press, 1982.
- [14] I. B. Buchanan, “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, No.4, pp.603-609, 1994.

- [15] 김진아, *보육종사자가 지각한 보육시설의 조직 문화와 조직효과성*, 동덕여자대학교 대학원, 박사학위논문, 2008.
- [16] 박주은, *보육교사의 셀프리더십이 교사효능감과 조직몰입에 미치는 영향 - 직무만족의 매개효과를 중심으로-*, 서울한영대학교 대학원, 박사학위논문, 2017.
- [17] 서은희, *유치원 교사의 직무만족, 조직현신과 이직의도의 관계*, 가톨릭대학교 대학원, 석사학위논문, 2002.
- [18] 박남숙, *민간보육시설 보육교사의 이직의도 결정요인에 관한 연구*, 경북대학교 대학원, 석사학위논문, 2012.
- [19] 이주연, 지명원, “감정노동자의 직무스트레스, 역할갈등, 자아탄력성 및 이직의도의 관계,” 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제6호, pp.191-200, 2012.
- [20] 박경규, “조직에 대한 직무배태성(Job Embeddedness)과 이직의도 간의 관계,” 경영학연구, 제33권, 제5호, pp.1423-1440, 2004.
- [21] 김세영, 백성희, “직무특성과 직무스트레스가 아동병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제16권, 제4호, pp.100-113, 2016.
- [22] D. F. Parker and T. A. DeCotiis, “Organizational determinants of job stress,” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.32, No.2, pp.160-177, 1983.
- [23] S. J. Farmer, T. A. Beehr, and K. G. Love, “Becoming an undercover police officer: A note on fairness perceptions, behavior, and attitudes,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.24, No.4, pp.373-387, 2003.
- [24] 옥장흠, “교사의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향,” 한국교육연구, 제26권, 제2호, pp.175-200, 2009.
- [25] 이종각, *어린이집 교사가 지각한 보상인식, 정서노동, 직무스트레스, 직무소진 및 조직몰입 간의 관계 구조분석*, 대구가톨릭대학교 대학원, 박사학위논문, 2013.
- [26] 윤혜미, 노필순, “보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 관계,” *한국아동복지학회*, 제43권, pp.157-184, 2012.
- [27] 김선미, *보육교사의 부모-교사 간 의사소통 어려움과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향*, 수원대학교 대학원, 석사학위논문, 2018.
- [28] 권혜진, “보육교사의 직무스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향과 개인적 성취감의 조절효과,” *한국지역사회생활과학지*, 제19권, 제4호, pp.597-609, 2008.
- [29] 박승택, *사회복지사의 이직의도와 소진에 영향을 미치는 요인: 직무스트레스와 조직몰입을 중심으로*, 원광대학교 대학원, 박사학위논문, 2012.
- [30] 박찬일, *몰입형 S-OJT가 신입 학습지교사의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향*, 숭실대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2013.
- [31] 권현숙, *아동복지시설 사회복지사의 조직스트레스 요인이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향*, 청주대학교 대학원, 박사학위논문, 2014.
- [32] M. M. Clark, D. B. Abrams, R. S. Niaura, C. A. Eaton, and J. S. Rossi, “Self-efficacy in weight management,” *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol.59, pp.739-744, 1991.
- [33] R. V. D'Arienzo, *Stress in Teaching : A Comparison of Perceived Occupational Stress Factor between Special Education and Regular Classroom Teacher*, Doctoral Dissertation Auburn University, 1981.
- [34] 이정아, *유아 학습지 방문지도 교사의 자아존중감과 자기효능감 및 직무스트레스의 관계*, 영남대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2006.
- [35] N. J. Allen and J. P. Meyer, “The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization,” *Journal of occupational psychology*, Vol.63, pp.1-8, 1990.
- [36] 김성수, *조직문화유형이 구성원의 조직몰입과*

조직시민행동에 미치는 영향, 조선대학교 대학원, 박사학위논문, 2008.

- [37] 이영기, 가정방문 교사의 행동통제성향과 조직 몰입: 감정노동행동의 조절효과, 영남대학교 대학원, 석사학위논문, 2012.
- [38] E. E. Lawler, *Satisfaction and Behavior*, New York: McGraw Hill, 1983.
- [39] 백영숙, 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적·환경적 보호요인의 조절효과 연구, 숙명여자대학교 대학원, 박사학위논문, 2014.
- [40] 배계순, 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스 가이직의도에 미치는 영향-자아탄력성의 매개효과-, 중부대학교 대학원, 박사학위논문, 2018.
- [41] 홍세희, “구조방정식 모형의 적합도 지수 산정기준과 그 근거,” 한국심리학회지 임상, 제19권, 제1호, pp.167-177, 2000.

#### 저 자 소 개

김 성 곤(Seong-Gon Kim)

정회원



- 2018년 3월 ~ 현재 : 연세대학교 교육대학원 평생교육경영 재학
- 주식회사 공부이앤씨 대표이사

<관심분야> : 공교육 및 평생교육, 진학, 진로, 인문학