

보건교사의 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 매개효과*

현혜순** · 김태열*** · 김미향**** · 김윤영*****

I. 서 론

1. 연구의 필요성

학교보건법 제 15조 2항에 의하면, 보건교사는 보건교육과 학생들의 건강관리를 담당하도록 규정하고 있다 (Ministry of Government Legislation, 2019). 보건교사는 학교에 상근하며 학교보건을 전담하는 유일한 전문 인력으로서 의료인으로서의 건강관리와 교육자로서 보건교육을 실시하는 등의 두 가지 특성을 가지고 있다(Im & Lee, 2014; Yi & Song, 2014). 또한, 학교보건법 시행령 제 23조에서는 보건교사의 직무에 대해 학교보건계획의 수립을 비롯하여 환경위생, 학생과 교직원의 건강진단과 건강관찰, 각종 질병의 예방처치 및 보건지도 등의 다양한 직무를 수행하도록 규정하고 있으며 이외에도 일부 의료행위와 이에 따른 의약품 투여 등의 학교보건 관련 전반적인 업무를 수행해야 한다. 이처럼, 최근 높아진 건강요구와 보건교육 등의 실시로 인해 업무는 폭증하고 있으며(Oh, Gang, & Lee,

2012; Song & Shin, 2014), 학교 내에서 교육자적 역할과 간호사로서의 역할을 수행해야 하는 이중적 업무 부담을 겪는 등(Park & Lim, 2018) 근본적인 대책이 미흡한 상태로 과중한 업무들을 수행하도록 요구받고 있어(Kwon, Oh, Kim, & Hahn, 2015) 보건교사가 다양한 어려움에 처해 있음을 알 수 있다. 그러나, 보건교사가 직접간호제공, 지역사회 연계, 보건교육 등의 다양한 수단을 통해 학생들의 건강유지 증진을 위한 직무를 수행함에 있어 경험하는 스트레스에 대한 연구는 아직 제한적인 실정이다(Kwon et al., 2015).

보건교사를 대상으로 한 선행연구에서 보건교사의 직무스트레스는 중등도 이하의 수준을 보였고(Kim, 2012; Oh et al., 2012), 경력, 성격특성 등에 의해 영향을 받는 것으로 알려져 있다(Cho, 2014). 또한, 직무스트레스가 높을수록 직무 만족도가 낮아진다는 결과도 제시된 바 있다(Kim, 2012; Oh et al., 2012). 그러나 최근 상황을 반영한 보건교사의 직무스트레스에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 또한, 직무스트레스에 영향을 미치는 요인으로 연령, 경력, 지각된 정신건강, 직무만

* 이 논문은 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(No. NRF-2019R111A3A01056556).

** 상명대학교 간호학과 부교수(https://orcid.org/0000-0001-7810-1862)

*** 영남이공대학교 보건의료행정학과 부교수(https://orcid.org/0000-0003-1230-9243)

**** 대구시 월배중학교 보건교사(https://orcid.org/0000-0002-8913-9249)

***** 국립안동대학교 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: yykim@anu.ac.kr) (https://orcid.org/0000-0001-8995-529X)

• Received: 12 May 2020 • Revised: 4 August 2020 • Accepted: 25 August 2020

• Address reprint requests to: Kim, Yunyoung

Department of Nursing, Andong National University
1375 Gyeondong-ro Andong-si Gyeongsangbuk-do 36729, Republic of Korea
Tel: +82-54-820-6721, Fax: +82-54-820-6730, E-mail: yykim@anu.ac.kr

죽도, 자아개념, 성취동기 등 다양한 요소가 제시되고 있으나 이를 명확하게 규명하지 못하고 있어(Oh et al., 2012; Kwon et al., 2015) 보건교사의 직무스트레스에 대한 반복 연구가 요구된다.

Cardo(1994)에 따르면 차별인식은 개인이 단체의 일원이기 때문에 불공정하거나 다르게 대우받는 개인의 인식이며, 고용에서의 차별은 사용자가 합리적인 이유 없이 근로자에게 대해 모집, 채용 및 임금 그 밖의 근로조건들을 불리하게 처우하는 것을 말한다(기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제2조). 차별인식(Perceived discrimination)은 정신건강뿐만 아니라 신체적 건강에도 부정적 영향을 미친다는 결과가 메타 분석을 통해 규명되었는데, 특히 차별인식은 상당히 높은 스트레스 반응을 유발하고, 건강한 행동 미수행과 건강하지 못한 행동의 수행과 연관이 있다(Pascoe & Richman, 2009). 더욱이 국내 연구에서 근로자의 차별인식은 직무스트레스 뿐만 아니라, 조직몰입과 직무 만족에 부정적 영향을 미치며, 이직의도에도 부정적 영향을 미치는 것으로 확인된 바 있다(Han, 2008; Yun, 2016). 보건교사를 대상으로 진행한 선행연구에 따르면 초등학교 부장교사 임명기준과 절차 상 일반교사와 보건교사가 구조적으로 불평등한 차이가 있음을 언급하고 있으며(Kim, 2008), 수업시수 기준의 성과급 제도에 의해 수업 이외의 보건업무에 대한 성과를 인정받지 못함으로써 일반교사와 큰 차이를 보인다(Kwon et al., 2015; Yeo, 2011). 이처럼 보건교사가 다양한 상황 속에서 차별을 경험하고 있음에도 불구하고 보건교사의 차별인식에 대한 연구는 부족한 실정이며, 차별인식과 직무스트레스와의 관계에 대한 연구는 이루어져 있지 않다. 다만 보건교사의 조직특성을 12가지로 구분하여 살펴본 결과 평균 3.47점에 비하여 직업의 안정성이 4.11점으로 가장 높은 점수로 나타난 점(Kim, 2002)을 고려할 때, 보건교사는 높은 직무안정성으로 고용불안과 관련하여 느끼는 차별은 매우 낮은 것으로 보인다. 그러나 직무안정성이 높은 보건교사라 할지라도 다양한 측면에서 차별을 받고 있다고 인식하는 것은 보건교사로서의 직무에 대한 몰입도를 낮추는 결과로 이어질 개연성을 배제하기는 쉽지 않다. 따라서 보건교사의 차별인식과 차별인식에 의한 직무스트레스와의 관계에 대해 실증적으로 검증하는 연구의 수행이 요구된다.

한편, 자아존중감은 인격을 구성하는 기초적 요소가 되며 행동에 지속적인 영향을 미친다는 점에서 그 중요성이 매우 높게 인식되어 왔다(Cho, 2017). 자아존중감은 자신의 가치, 속성, 능력, 태도 등을 판단함에 따라 자신에 대해 내리는 평가와 존중의 느낌으로(Kostelnik, Whiren, Soderman, Stein, & Gregory, 2002; Marsh, Craven & Debus, 1998), 교사의 경우에도 낮은 자아존중감으로 인해 직장생활이나 대인관계에서 어려움을 겪는 성인의 한 사람이 될 수 있다(Cho, 2017). 또한, 자아존중감은 지속성의 경향을 보이므로 낮아진 자아존중감을 회복시킨다는 것은 어려운 문제로 인식되지만, 자아존중감이 자신을 바라보는 관점의 문제로 해석된다는 점에서 자아존중감은 객관적 조건의 문제가 아니라 자신을 어떤 시각에서 보는가하는 관점의 문제가 된다(Cho, 2017).

현재까지 보건교사의 자아존중감에 대한 선행 연구는 미흡한 상황이다. 보건교사는 학교 안에서의 직무스트레스를 경험하면서 개인적인 차원에서 조직에 적응하는 전략을 사용하거나(Lee & Lee, 2014), 즐거움을 찾는 대안을 학교 밖에서 찾기도 하고 개인의 성격에 따라 긍정적으로 생각하고자 노력한다고 하였다(Oh et al., 2012). 즉, 자신의 인생을 책임지는 성인으로서 스스로의 평가와 관점을 바꾸는 결단이 필요하고, 타인이나를 대하는 태도나 비교에 휘둘리지 말고 자신의 좋은 점을 발견하고 스스로 인정해주는 시각의 변화가 요구된다(Cho, 2017). 이러한 측면을 고려할 때, 보건교사의 자아존중감이 어떠한지, 자아존중감이 직무스트레스 관리에 대한 전략이 될 수 있는지 등에 대해 검토하기 위해서는 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 영향을 파악하는 연구가 필요할 것이다. 따라서 이 연구에서는 보건교사의 차별인식과 직무스트레스와의 관계를 확인하고, 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 영향을 확인하고자 한다.

2. 연구 목적

- 보건교사의 차별인식, 직무스트레스, 자아존중감 정도를 파악한다.
- 보건교사의 일반적 특성에 따른 차별인식, 직무스트레스, 자아존중감 정도의 차이를 파악한다.

- 보건교사의 차별인식, 직무스트레스, 자아존중감과 의 상관관계를 파악한다.
- 보건교사의 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감이 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 초·중·고등학교 보건교사의 차별인식과 직무스트레스와의 관계를 확인하고, 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 매개효과를 확인하기 위해 2017년 9월 D시의 보건교사회를 중심으로 수집한 자료를 분석한 2차 자료 활용 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 D시에 근무하는 초·중·고등학교에 근무하는 정규직 보건교사를 대상으로 하였다. 대상자 수는 통계적 검정력 분석을 위한 프로그램인 G*Power 3.1.9를 이용하였으며, 다중회귀분석을 위해 95% 검정력 수준에서 유의수준 .05, 효과크기인 0.15, 예측변수 9개를 지정하였을 때 최소 166명이 요구되었다. D시의 보건교사회의 협조를 통해 전달받은 220명의 자료 중 응답이 누락된 26명의 자료를 제외 후 194명의 자료를 최종분석에 활용하였으므로 분석에 필요한 표본크기를 충족하였다.

3. 연구 도구

1) 차별인식

본 연구에서는 대상자의 차별인식 정도를 측정하기 위하여 Yun(2016)이 비정규직 근로자를 대상으로 개발하여 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 차별인식 도구는 대상자가 임금차별, 비인격적 대우, 인사평가 차별, 복지처우 차별, 고용불안정으로 구성되어 있으나 본 연구에서는 고용불안정과 관련이 없는 정규직 보건교사만을 대상으로 하였다는 점에서 고용불안정에 대한 문항을 제외한 나머지 문항만을 활용하였다. 고용불안정을 제외한 나머지 문항에 대해 스스로 느끼

는 차별인식에 대해 ‘매우 그렇다’ 5점부터 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지 5점 Likert 척도로 구성된 4개 문항으로 평가하여 최저 4점에서 최고 20점까지 측정되며, 점수가 높을수록 차별인식이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 도구의 타당도는 요인부하량 .64-.86이었고 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.88이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α =.66로 나타났다.

2) 자아존중감

대상자의 자아존중감 정도는 Rogenberg가 개발한 Rogenberg Self-Esteem Scale(RSES)을 Jeon(1974)이 번안한 도구를 사용하였다. 대상자가 스스로 느끼는 자아존중감에 대해 ‘매우 그렇다’ 4점부터 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지 4점 Likert 척도로 구성된 10문항을 평가하여 최저 10점에서 최고 40점까지 측정되며, 부정적 자아존중감 문항은 역 채점되어 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.73이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α =.81로 나타났다.

3) 직무스트레스

본 연구에서 대상자의 직무스트레스를 측정하기 위해 우리나라 직장인 직무스트레스 측정도구 개발을 위해 Chang과 Koh(2005)가 개발한 단축형 한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale-Short Form, KOSS-SF)를 이용하여 측정하였다. 단축형 한국인 직무스트레스 측정도구(KOSS-SF)는 총 24개 문항으로 구성되어 있으며, 직무요구, 직무자율성 결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 조직문화의 7개 하위영역으로 구분되어 있다. 직무스트레스 7개 하위영역에 대한 평가는 각 영역별 10점 환산 방식으로 산출하였으며, 직무스트레스 총점의 경우 7개 하위영역 점수의 평균을 구하여 산출하였다. 산출된 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 도구개발 당시 직무스트레스 각 하위영역에 대해 Cronbach's α =.51-82의 내적일치도를 보였다. 본 연구에서는 전체 Cronbach's α =.83이었고 하위영역별 신뢰도는 Cronbach's α =.57-.79로 나타났다.

4. 자료 수집 및 윤리적 고려

본 연구는 D시 보건교사회에서 제공한 자료를 활용하였다. 2017년 9월 D시 보건교사회는 '학생 건강권 확보를 위한 보건교사 역할 토론회'의 토론회자료 확보를 위해 D시의 초·중·고등학교에 근무하는 정규직 보건교사를 대상으로 우편 또는 전자메일을 통해 대상자의 자발적 참여로 자료를 수집하였다. 본 연구자는 D시 보건교사회의 협조를 받아 「개인정보보호법」제 23조에 의거 대상자를 식별할 수 있는 자료 및 민감 정보를 삭제한 형태의 자료를 제공받아 자료 분석에 활용하였다. 본 연구는 개인식별정보를 수집·기록하지 않는 연구로 인간대상연구 기관생명윤리위원회의 면제 사유에 해당하므로 연구 진행 전 기관생명윤리심의위원회(Institutional Review Board: IRB)로부터 면제 승인을 받은 후 진행하였다(승인 번호: 1040191-202004-HR-003-01).

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 25.0 Statistics Program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도분석하였으며, 일반적 특성에 따른 차별인식, 자아존중감, 직무스트레스는 t-test, ANOVA로 분석하였다. 차별인식, 자아존중감, 직무스트레스와의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다. 차별인식과

직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 매개효과를 분석하기 위하여 다중회귀분석(Multiple Regression)과 Baron과 Kenny (1986)의 매개 검증을 이용하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과 현재 초등학교에 근무하고 있는 보건교사가 97명(50.0%)으로 가장 많았으며, 중학교 66명(34.0%), 고등학교 31명(16.0%) 순으로 나타났다. 대상자의 근무기간은 10년 미만인 60명(30.9%), 10년 이상이 134명(69.1%)이었다. 직급은 일반 평교사로 근무하고 있는 경우가 191명(98.5%)이었고 보직을 담당하고 있는 경우가 3명(1.4%)이었으며, 학력은 대학을 졸업한 경우가 141명(72.7%), 대학원을 졸업한 경우가 53명(27.3%)이었다. 결혼 상태를 살펴본 결과 미혼이 41명(21.1%), 기혼이 153명(78.9%)이었고 종교를 가지고 있는 경우가 119명(61.3%), 그렇지 않은 경우가 75명(38.7%)이었으며, 경제상태를 좋다고 느끼는 경우 164명(84.5%), 나쁘다고 느끼는 경우가 30명(15.5%)으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 차별인식, 자아존중감, 직무스트레스

Table 1. General Characteristics of the Subjects (N=194)

Variables	Categories	n(%)
Working Period	Elementary	97 (50.0)
	Middle	66 (34.0)
	High	31 (16.0)
Working Career	Under 10 year	60 (30.9)
	Over 10 year	134 (69.1)
Work Position	Teacher	191 (98.5)
	Supervisor	3 (1.5)
Education	University	141 (72.7)
	Graduate School	53 (27.3)
Marriage	Single	41 (21.1)
	Married	153 (78.9)
Religion	Do not Have	75 (38.7)
	Have	119 (61.3)
Economic Condition	Good	164 (84.5)
	Bad	30 (15.5)

대상자의 차별인식, 자아존중감, 직무스트레스 정도를 살펴본 결과 차별인식은 평균 13.0±3.25점이었고 최소 값 4.0점부터 최고 값 20.0점으로 나타났다. 차별인식을 임금차별, 비인격적 대우, 인사근로평가, 보상, 처우 및 복지혜택 등의 4개의 하위영역으로 나누어 살펴본 결과 인사근로평가에 대한 차별인식이 4.04±1.00점으로 가장 높았다. 자아존중감의 경우 평균 28.7±4.20점으로 최소 값 18.0점부터 최고 값 37.0점으로 나타났으며, 직무스트레스의 경우 평균 50.1±10.87점으로 최소 값 20.6점부터 최고 값 79.3점이었다. 또한, 직무스트레스 하위영역을 직무요구, 직무자율성 결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 조직문화로 나누어 살펴본 결과 직무불안정에 대한 스트레스가 19.6±22.46점으로 가장 낮았고 직무요구에 대한 스트레스가 74.5±15.99점으로 가장 높았다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 차별인식, 자아존중감, 직무스트레스

대상자의 일반적 특성에 따른 차별인식, 자아존중감, 직무스트레스를 살펴본 결과 일반적 특성에 따른 차별인식의 차이는 유의미하지 않았다. 반면에, 자아존중감의 경우 근무경력, 학력, 경제상태에 차이가 있었으며, 근무경력이 10년 이상인 경우 근무경력이 10년 미만인 경우보다 자아존중감이 높았다($t=-3.061, p=.003$). 학

력은 대학원 재학 이상인 경우($t=-2.498, p=.013$) 자아존중감이 높았으며, 경제상태가 좋다고 응답한 경우($t=3.296, p=.001$) 자아존중감이 높았다. 또한, 직무스트레스의 경우 근무경력에 따라 차이가 있었으며, 근무경력이 10년 이하인 경우 10년 이상 근무한 경우보다 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다($t=2.291, p=.023$) (Table 3).

4. 대상자의 차별인식, 직무스트레스, 자아존중감의 상관관계

대상자의 차별인식, 직무스트레스, 자아존중감의 상관관계를 살펴보았을 때 차별인식은 자아존중감($r=-.212, p=.003$)과 부적 상관관계가 있었으며, 직무스트레스($r=.539, p<.001$)와는 정적 상관관계가 있었다. 또한, 자아존중감의 경우 직무스트레스($r=-.274, p<.001$)와 부적 상관관계를 보였다(Table 4).

5. 대상자의 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 매개효과

대상자의 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 매개효과 여부를 확인하기 위해 Baron과 Kenny의 다중회귀분석(Multiple Regression) 절차를 따라 실시하였다. 잔차의 독립성 검정인 Durbin

Table 2. Perception of Discrimination, Self-Esteem and Occupational Stress of Subjects (N=194)

Scales	Range	Mean ±SD	Min	Max
Perception of Discrimination	4-20	13.0±3.25	4.0	20.0
Wage Differential	1-5	3.15±1.29	1.0	5.0
Abusive	1-5	2.44±1.11	1.0	5.0
Performance Appraisal	1-5	4.04±1.00	1.0	5.0
Reward or Welfare	1-5	3.42±1.20	1.0	5.0
Self-Esteem	10-40	28.7±4.20	18.0	37.0
Job Stress	0-100	51.1±10.87	20.6	79.3
Job Demand	0-100	74.5±15.99	25.0	100.0
Insufficient Job Control	0-100	53.0±14.96	16.7	100.0
Job Insecurity	0-100	19.6±22.46	0.0	100.0
Interpersonal Conflict	0-100	48.3±20.91	0.0	100.0
Occupational System	0-100	58.6±18.79	16.7	100.0
Lack of Reward	0-100	59.7±17.10	22.2	100.0
Organizational Climate	0-100	41.7±17.74	0.0	100.0

Watson Test의 경우 $d=1.774$ 로 수용기준에 부합하여 잔차의 자기상관성에도 문제가 없는 것을 확인하였다. 또한, 다중공선성을 검토한 결과 공차한계(Tolerance) 0.917~0.951, VIF 1.052~1.090이었다. 일반적으로 공차한계가 0.1 이하이거나 VIF 10을 넘는 경우 다중공선성에 문제가 있다고 판단하므로 본 연구에서는 다중공선성에 문제가 없음을 확인하였다. Baron과 Kenny가 제시한 조건에 따른 검증 절차를 따라 분석하였으며, 본 연구에서는 대상자의 일반적 특성의 영향력을 통제하기 위해 종속변수인 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 변수로 파악된 근무경력을 통제변수로 설정하였다. 다음으로 1단계로 독립변수인 차별인식이 매개변수인 자아존중감에 유의한 영향이 있는지를 검증

하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과 차별인식은 자아존중감에 유의한 영향이 있는 것으로 확인되었다($\beta = -.191, p=.007$). 다음 2단계로 독립변수인 차별인식이 종속변수인 직무스트레스에 유의한 영향이 있는지는 확인하기 위해 단순회귀분석을 실시하였으며, 그 결과 차별인식은 직무스트레스에 유의한 영향이 있는 것으로 확인되었다($\beta = .527, p<.001$). 마지막으로 독립변수인 차별인식이 종속변수인 직무스트레스에 미치는 영향에서 자아존중감의 매개효과를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 매개변수인 자아존중감($\beta = -.152, p=.016$)이 종속변수인 직무스트레스에 미치는 영향이 유의하면서 독립변수인 차별인식이 직무스트레스에 미치는 영향에 대한 유의성이 사라지지 않아(β

Table 3. Perception of Discrimination, Self-Esteem and Occupational Stress according to General Characteristics of Subjects (N=194)

Variables	Categories	Perception of Discrimination		Self Esteem		Occupational Stress	
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Working School	Elementary	13.2±3.15		28.7±4.09		43.5±8.84	
	Middle	13.6±3.26	2.608	28.5±4.48	.402	46.3±9.07	1.802
	High	11.8±3.34	(.075)	29.3±3.98	(.670)	44.8±11.95	(.168)
Working Career	Under 10 year	13.3±2.99	1.503	27.4±4.26	-3.061	47.0±8.21	2.291
	Over 10 year	12.8±3.34	(.135)	29.3±4.04	(.003)	43.6±9.89	(.023)
Work Position	Teacher	13.0±3.22	0.398	28.7±4.21	0.457	44.6±9.33	-.441
	Supervisor	12.3±5.50	(.691)	27.6±35.1	(.649)	49.8±20.64	(.702)
Education	University	13.2±3.25	1.295	28.3±4.14	-2.498	44.6±9.45	-0.159
	Graduate School	12.5±3.23	(.197)	29.9±4.14	(.013)	44.8±9.77	(.874)
Marriage	Single	13.7±9.71	1.400	27.7±4.32	-1.788	46.7±8.03	1.773
	Married	12.9±3.10	(.163)	29.0±4.13	(.075)	44.1±9.82	(.080)
Religion	Do not Have	13.0±3.21	-.127	28.4±3.40	-.811	45.4±9.15	.815
	Have	13.1±3.28	(.899)	28.9±4.64	(.418)	44.2±9.74	(.416)
Economic Condition	Good	12.9±3.19	-1.326	29.1±3.93	3.296	44.2±9.57	-1.412
	Bad	13.8±3.49	(.186)	26.5±4.93	(.001)	46.9±8.99	(.160)

Table 4. Correlation between Perception of Discrimination, Self-Esteem and Occupational Stress of Subjects (N=194)

Variables	Perception of Discrimination	Self Esteem	Occupational Stress
	r (p)	r (p)	r (p)
Perception of Discrimination	1		
Self Esteem	-.212 (.003)	1	
Occupational Stress	.539 (<.001)	-.274 (<.001)	1

=.498, $p < .001$) 부분매개하는 것으로 나타났다.(Table 5).

IV. 논 의

본 연구는 보건교사의 차별인식이 직무스트레스에 미치는 영향과 자아존중감의 영향을 확인하고자 시도하였으며, 주요 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

차별인식은 합리적 근거 없이 불리한 처우를 받는 것으로, 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 부정적 영향을 미친다(Han, 2008; Yun, 2016). 정규직 보건교사를 대상으로 연구한 본 연구에서의 차별인식 중 특히 인사근로평가에 대한 차별인식이 4.04점으로 가장 높았다. 이는 보상, 처우 및 복지혜택(3.42점), 임금차별(3.15), 비인격적 대우(2.44점) 등의 하위영역과 비교해 보았을 때 매우 높은 수준임을 알 수 있다. 이는 초, 중, 고등학교 보건교사를 대상으로 한 선행연구(Kim, 2012)에서 직장에서 승진의 기회가 많지 않다는 점을 가장 큰 직무스트레스 요인으로 인식하고 있다는 결과와 초등학교 보건교사들의 경우 부장교사 임명 및 성과급 등급 배정에 있어 불평등함을 느끼고 있는 결과와 일치한다(Kim, 2008; Yeo, 2011). 또한, 보건교사의 업무 중 주로 보건실에서 수행하는 업무들은 성과평가 기준으로 인정받지 못함으로써 많은 학생

들을 보살펴야 하는 과도한 업무를 수행하고 있음에도 성과수준이 낮게 매겨지는 것이 현실임을 지적한 연구결과(Kwon et al., 2015)와도 맥을 같이 한다. 보건교사들은 동료 교사들에 비해 자신의 일에 대한 평가를 제대로 받지 못한다고 느껴 인사근로평가에 대한 차별인식이 높은 것으로 보여진다. 또한, 교실에서 이루어지는 교육업무 이외에 보건실에서 수행하는 활동이 업무성으로 적절히 평가 받지 못하는 것은 또한 역할과다로 인한 역할갈등을 높이고 조직몰입을 낮추는데 영향을 미친다(Choi & Park, 2015). 그러므로 보건교사의 직무수행에 대해 차별요소를 제거하고 적절한 평가체계를 마련하는 것이 요구된다.

본 연구에서 보건교사가 지각하는 직무스트레스는 평균 44.7점이었으며, 하위영역별로는 직무요구에 대한 스트레스가 74.5점으로 가장 높았다. 이는 보상 부족, 조직체계, 직무자율성 결여와 비교해 보았을 때 보건교사의 직무요구에 대한 스트레스가 매우 높음을 시사한다. 보건교사의 직무스트레스를 조사한 선행연구(Kim, 2012; Oh et al., 2012)에서, Oh 등(2012)은 일 지역의 초·중·고등학교의 보건교사의 직무스트레스 지각 정도는 100점 만점에 평균 41.0점이었고, Kim(2012)은 100 만점에 평균 59.08점으로 보고하였는데, 본 연구에서도 100점 만점에서 평균 44.8점으로 유사한 수준으로 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고, 직무요구에 대한 스트레스는 평균 75.5점으로 중등도 이상의 수준으

Table 5. The Mediating Effect of Self-Esteem on the Relationship between Perception of Discrimination and Occupational Stress of Subjects (N=194)

Variables	Model 1				Model 2				Model 3			
	Self-Esteem				Occupational Stress				Occupational Stress			
	B	SE	β	t(p)	B	SE	β	t(p)	B	SE	β	t(p)
Working Career	1.76	0.63	.195	2.799 (.006)	-17.46	9.99	-.106	-1.747 (.082)	-12.60	10.07	-.077	-1.525 (.212)
Perception of Discrimination	-0.24	0.09	-.191	-2.746 (.007)	12.33	1.42	.527	8.663 (<.001)	11.65	1.43	.498	8.132 (<.001)
Self Esteem	-	-	-	-	-	-	-	-	-2.74	1.13	-.152	-2.432 (.016)
R ²	.083				.301				.322			
Adj. R ²	.073				.294				.312			
F(p)	8.617 (<.001)				41.160 (<.001)				30.117 (<.001)			

Durbin-Watson=1.774, Tolerance=0.892-0.972, VIF=1.052~1.090

로, 최근 보건교사의 직무요구에 대한 스트레스 수준은 주목할 만하다. 이는 학교보건법 시행령에서 제시되고 있는 보건교사의 직무를 통해서도 보건교사가 광범위한 책무를 담당하고 있음을 확인할 수 있다(학교보건법 시행령, 제 23조). 또한, 2009년부터는 모든 학교에서 보건교육을 체계적으로 실시하도록 보건교육 고시가 이루어졌지만 학교 규모나 상황에 대한 고려 없이 학교 당 1명의 보건교사만을 배치함으로써 과대 학급의 보건교사들은 보건교육 업무수행에 어려움을 겪고 있다. 즉, 일반교과 교사들은 학급수와 수업시수 등에 따른 배치 기준을 가지고 있으나 보건교사의 경우에는 업무량, 수업시수, 학교 규모에 상관없이 오로지 1인만을 배치하도록 하여 학교 규모에 따라 천차만별인 업무량, 수업시수 등 일반교사에 비하여 형평성 차원에서 문제가 되고 있다(Kim, 2013). 대부분의 학교에서 보건교사 혼자 여러 가지 업무를 처리함에 따르는 어려움이 있으나, 보건교사들은 일반교사의 교육활동을 돕는 역할로 대우받고 있는 실정이다(Im & Lee, 2014; Kwon et al., 2015). 여러 가지 변화된 보건교사의 역할과 처우에 대해 최근 증대된 건강에 대한 관심과 수요를 반영하여 보다 근본적인 정책 지원이 강구되어야 할 것이다. 특히, Oh 등(2012)은 보건교사의 직무스트레스는 연령과 보건교사 경력에 따라 유의한 차이가 있음을 보고하였다. 주로 40세 이상으로 10년 이상의 경력자들이 연구대상자로 포함되었으므로 직무스트레스가 낮게 나타난 것으로 예상된다고 하였다. 본 연구에서 경력 기간에 따른 두 집단 간 표본크기 차이에 의한 영향을 배제하기 어려우나, 10년 이상의 경력자가 10년 미만의 경력자보다 직무스트레스 수준이 유의하게 낮은 것으로 확인되었다. 이러한 점을 고려해 볼 때, 경력이 적은 보건교사가 경력자보다 직무스트레스에 더 취약함을 알 수 있다. 그러므로 학교구성원들 중 관리자 등은 보건직무에 대한 인식을 바꾸어야 할 필요가 있으며(Lee & Lee, 2010), 보건교사 직무연수 등의 프로그램을 통해 직무스트레스 관리 등의 역량 강화 방안이 요구된다.

한국노동패널 데이터를 이용하여 고용형태에 따른 차별인식과 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 연구한 Han(2008)의 연구결과에 따르면 고용형태와 구분 없이 차별을 인식한 근로자는 조직몰입과 직무만족

에 부정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 특히, 차별을 인식한 정규직 근로자일수록 조직몰입이 낮아진다는 결과를 제시함으로써, 정규직 근로자의 차별도 조직 전체 차원에서 관리되어야 할 중요한 부분이라는 점을 시사하였다(Han, 2008). 즉, 고용형태의 안정성이 확보되어있다고 하더라도 차별을 인식하는 경우 직무수행에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 의미하며, 정규직 보건교사를 대상으로 하여 차별인식 정도를 파악한 본 연구에서도 적용 가능하다 여겨진다. 이러한 차별에 대한 인식은 보건교사로서의 직무에 대한 몰입도를 낮추는 결과로 이어질 수 있으므로 조직 및 정책 차원에서의 세심한 배려와 관심뿐만 아니라 구체적 전략이 필요하다. 그러나 아직까지 보건교사의 차별인식에 대한 선행연구가 미흡하여 차별인식 정도와 영향을 명확히 확인하기 어려우므로 추후 보건교사의 차별인식에 대한 심층적인 연구가 요구된다.

보건교사의 차별인식과 직무스트레스 간의 상관관계를 분석한 결과, 차별인식은 직무스트레스와 유의한 정적 상관관계를 보였다. 보건교사의 차별인식에 대한 선행연구의 미흡으로 직접적 비교는 어려우나, 통계조사원을 대상으로 근로자의 차별인식이 직무스트레스에 유의적인 영향을 미친다는 점을 보고한 일 선행연구(Yun, 2016)의 결과와 맥을 같이 한다. 즉, 직무에 관련 있거나 구조적 특성이 아니어도 근로자가 차별을 인식하면 조직유효성에 부정적인 영향을 미치므로(Han, 2008; Yun, 2016), 조직 전체 차원에서 중요하게 관리되어야 할 것이다.

본 연구 결과 자아존중감은 직무스트레스에 대한 차별인식의 부정적인 영향을 완충시켜주는 매개효과가 있음이 밝혀졌다. 즉, 보건교사의 차별인식은 자아존중감을 낮추며, 이는 다시 직무스트레스를 높이는데 영향을 미친다는 것이다. 이는 보육교사의 자아존중감이 직무스트레스에 미치는 영향을 연구한 Lee(2012)의 연구에서도 확인할 수 있었으며, 자아존중감이 높은 교사들은 업무 처리 과정에서 경험하는 스트레스 상황에서 보다 수월하게 문제를 해결할 수 있다고 하였다.

보건교사는 책임부서가 불명확하고 보건교사 혼자 담당하기 어려운 보건관련 업무와 외부의 보건업무에 대한 인식부족, 열악한 직무여건, 교직에 대한 열망 등으로 '직업적인 존재감 위축', '직업정체성의 혼란'을 경

협한다(Kwon et al., 2015). 또한, 일반교사들에게 보건교사는 학교 정규수업이나 학급 생활지도에 대한 부담 없이 편하게 근무하는 사람으로 오해받고 있기 때문에 보건교사들은 교사로서의 자존감과 존재감 위축을 경험하고 있다(Kang, Cho, & Jeong, 2010; Oh & Kwon, 2010). 한편, 자아존중감은 전 생애에 걸쳐 의미 있는 경험과 상호작용에 의해서 변화 가능한 속성을 가지고 있는데(Cho, 2017), 보건교사는 자신의 존재감을 찾기 위해 학교행사에 적극적으로 참여하거나, 직원 체육활동이나 친목 활동을 통해 학교 구성원으로서 소속감과 지지 세력을 확보하는 등의 전략으로 자아존중감을 갖고자 노력함을 알 수 있다(Kwon et al., 2015; Lee & Lee, 2014). 또한, 스스로 존재감을 찾기 위해 적극적으로 자신의 업무를 홍보하면서 조직에 적응하고자 노력하는 대안을 찾기도 한다(Kwon et al., 2015; Lee & Lee, 2014).

성인으로서 낮아진 자아존중감을 회복시킨다는 것은 어려운 문제로 인식되지만, 자아존중감이 자신을 바라보는 관점의 문제로 해석된다는 점에서 자아존중감은 자신을 어떤 시각에서 보는가 하는 관점의 문제가 된다(Cho, 2017). Kwon 등(2015)은 보건교사도 교사로서의 삶을 살아가는데 있어 소수로서의 불평등을 경험하지 않도록 교육자로서 기본적인 수업과 수업 연구에 대한 지원, 수업 관련 직무연수 기회의 확대 등 다양한 정책적 지원이 필요하다고 주장하였다. 즉, 보건교사의 자아존중감을 높이기 위한 개인 및 조직 차원의 다각적인 노력이 요구된다.

V. 결론 및 제언

보건교사는 학생들의 보건교육뿐만 아니라 학생과 교직원들의 건강을 살피는 의료 업무 등 다양한 업무를 수행하고 있다. 교실에서 이루어지는 수업뿐만 아니라 보건교사에 의해 행해지는 모든 의료적 행위 역시 보건교육 활동으로 인정받아야 함에도 불구하고 보건교사는 학교 내 소수자로서 많은 차별을 경험하고 있다. 이에 본 연구에서는 보건교사의 차별인식이 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하고 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 영향을 확인하고자 수행되었다. 연구 결과 보건교사의 직무스트레스는 차별인식이 높을

수록, 자아존중감이 낮을수록 높은 것으로 나타났으며, 보건교사의 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 매개효과를 규명하였다.

본 연구는 보건교사의 차별인식이 직무스트레스에 미치는 영향과 차별인식과 직무스트레스와의 관계에서 자아존중감의 매개효과를 확인하였다는 점에서 의미가 있다. 그러나 초등학교, 중학교, 고등학교 보건교사들의 직무특성이 다르고 이에 따른 차별인식과 직무스트레스의 차이를 구분하여 분석하지 못한 점과 일반적 특성에서 집단의 크기에 따른 통계적 영향력을 모두 고려하지 못한 한계가 있다. 또한, 본 연구에서 사용한 차별인식과 직무스트레스 도구의 신뢰도가 다소 낮게 측정되어 본 연구결과를 전체 보건교사로 확대해석하는데 신중해야 한다.

본 연구결과를 바탕으로 보건교사의 직무요인에 의한 스트레스를 심층적으로 규명하고 이로 인한 스트레스 감소 전략 마련이 필요함을 제언한다. 또한, 조직 내에서 차별로 인식되는 요소를 구체적으로 확인하고 학교 교원의 일원으로서 자리매김할 수 있도록 교과 교사와의 차별 받지 않는 객관적이고 합리적인 인센티브 지급제도의 개선 방안 마련과 감염병, 식중독, 응급환자 등 즉각적이고 효율적인 학교보건 업무 지시 및 관리를 위한 대책 마련이 필요하다. 그리고 학교보건법에 의한 학교보건 업무 외 기타 업무의 중복 방지, 보건교사의 성과평가 개선 등의 방안 마련이 요구된다. 마지막으로, 역할과다와 차별인식으로 인해 다양한 스트레스 상황에 노출되어있는 보건교사를 대상으로 자아존중감 향상을 위한 개인적, 조직적 노력이 요구된다.

References

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality & Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cardo, L. M. (1994). Development of an instrument measuring valence of ethnicity and perception of discrimination. *Journal of*

- Multicultural Counseling and Development*, 22(1), 49-59.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.1994.tb00242.x>
- Chang, S. J., & Koh, S. B. (2005). Development of the Korean occupational stress scale (KOSS). *The Korean Journal of Stress Research*, 13(3), 183-197.
- Cho, E. (2017). Young children and their teachers' self-esteem. *The Journal of Social Science Research Institute*, 24, 239-250.
- Cho, H. (2014). *The difference of job stress and coping style according to the enneagram personality type of school health teachers*. Unpublished master thesis. Inje University, Gimhae-si.
- Choi, E. & Park, C. (2015). Influence of health teachers' efficacy and role conflict on school organization commitment. *Korean Journal of Teacher Education*, 31(1), 135-153.
<https://doi.org/10.14333/KJTE.2015.31.1.135>
- Han, S. H. (2008). *Effect of perceived discrimination organizational commitment and job satisfaction: focusing on moderating effect of employment status*. Unpublished master thesis. Ajou University, Suwon.
- Im, M. Y., & Lee, S. Y. (2014). Job analysis of school health teachers in Korea: based on DACUM job analysis. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 28(3), 619-632.
<https://doi.org/10.5932/JKPHN.2014.28.3.619>
- Jeon, B. J. (1974). Self-esteem: A test of its measurability. *Yonsei Journal*, 11, 109-129.
- Kang, I. S., Cho, S. Y., & Jeong, H. J. (2010). Factors affecting job stress of school nurses in secondary school. *Journal of Korean Society of School Health*, 23(2), 286-295.
- Kim, J. H. (2012). *The effects of job stress and teacher efficiency focused on school health teachers job satisfaction*. Unpublished master thesis. Chonnam National University, Gwangju.
- Kim, J. Y. (2002). *A study on the job satisfaction and organizational commitment of school health teachers*. Unpublished master thesis. Yonsei University, Seoul.
- Kim, M. (2013). A study on the change in health teacher placement standards and the problems in the placement policy. *Journal of the Korean Society of School Health*, 26(3), 133-143.
- Kim, M. S. (2008). *A study on the system and its management status for appointing the nursing teacher as a manager in the elementary school in Kyunggi province*. Unpublished master thesis. Kyonggi University, Kyonggi.
- Kostelnik, M. J., Whiren, A. P., Soderman, A. K., Stein, L. C., & Gregory, K. (2002). *Guiding children's social development: Theory to practice (4th ed.)*. New York: Delmar Publishers.
- Kwon, J. O., Oh, J., Kim, E. H., & Hahn, D. D. (2015). Professional identity of elementary school health teachers: A grounded theory approach. *Child Health Nursing Research*, 21(1), 64-73.
<https://doi.org/10.4094/chnr.2015.21.1.64>
- Lee, J. H., & Lee, B. S. (2010). Self-role perception of health teachers in elementary schools. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 21(4), 398-408.
<https://doi.org/10.12799/jkachn.2010.21.4.398>
- Lee, J. Y. (2012). *Influencing factors of self-esteem and teacher efficacy on job stress for child care teacher*. Unpublished master thesis. Korea University, Seoul.
- Lee, J. H., & Lee, B. S. (2014). Role adaptation process of elementary school health teachers: Establishing their own positions. *Journal of*

- Korean Academy of Nursing*, 44(3), 305-316.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2014.44.3.305>
- Marsh, H. W., Craven, R. & Debus, R. (1998). Structure, stability, and development of young children's self-concepts: A multi cohort-multi occasion study. *Child Development*, 69(4), 1030-1053.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1998.tb06159.x>
- Ministry of Government Legislation. (2019). School Health Act No. 12131, 2013. 12. 30. amendment. Retrieved March 6, 2020, from [http://www.law.go.kr/법령/학교보건법/\(20200611,16748,20191210\)/제15조의2](http://www.law.go.kr/법령/학교보건법/(20200611,16748,20191210)/제15조의2)
- Oh, J., & Kwon, J. O. (2010). Job identity and job stress on elementary school health teachers. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 21(3), 341-350.
<https://doi.org/10.12799/jkachn.2010.21.3.341>
- Oh, K. O., Gang, M. H., & Lee, S. H. (2012). Perceived occupational stress and depression of school nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 26(1), 60-71.
<https://doi.org/10.5932/JKPHN.2012.26.1.060>
- Park, H. S., & Lim, S. Y. (2018). The relationship among job satisfaction, school organizational culture and emotional labor in health teachers. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 4(3), 33-39.
<https://doi.org/10.17703/JCCT.2018.4.3.33>
- Pascoe, E. A., & Richman, L. S. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554. <https://doi.org/10.1037/a0016059>
- Song, H. S., & Shin, H. S. (2014). A predictive model of behavioral problems in elementary school children. *Child Health Nursing Research*, 20(1), 1-10.
<https://doi.org/10.4094/chnr.2014.20.1.1>
- Yeo, S. Y. (2011). *A study on the perception and improvement plans of performance based pay by elementary school teachers and elementary school health teachers*. Unpublished master thesis. Hanyang University, Seoul.
- Yi, C. R., & Song, H. D. (2014). DACUM job analysis on elementary health teachers' roles. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 25(3), 187-197.
<https://doi.org/10.12799/jkachn.2014.25.3.187>
- Yun, G. H. (2016). *The effect of turnover intention on job satisfaction & perceived discrimination by mediation of job stress: a case of statistical researchers, non-government employees working in local offices of KOSTAT*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.

Mediating Effect of Self-Esteem on the Relationship between Perceived Discrimination Occupational Stress of School Nurse*

Hyun, Hye Sun (Associate Professor, Department of Nursing, Sangmyung University)

Kim, Tae Yeol (Associate Professor, Department of Health Medical Administration, Yeung Nam University College)

Kim, Mi Hyang (School Nurse, Wolbae Middle School, Daegu, Korea)

Kim, YunYoung (Associate Professor, Department of Nursing, Andong National University)

Objectives: This study examined the relationship between discrimination perception and occupational stress of school nurses to verify the mediating effects of self-esteem on the relationship between the perception of discrimination and occupational stress. **Methods:** This study was a secondary analysis of the data collected by the Public Health Nurses Association of D city from regular school nurses working in elementary, middle, and high schools in September 2017. The data were analyzed using the SPSS 25.0 Statistics Program, and multiple regression analysis was used to analyze the effects of self-esteem on the relationship between the perception of discrimination and occupational stress. **Results:** The occupational stress of school nurses was higher with higher discrimination and lower self-esteem, and the moderating effects of self-esteem ($\beta = -.152$, $p = .016$) was confirmed between the perception of discrimination and occupational stress ($F = 30.117$, $p < .001$). **Conclusions:** Based on the results of this study, it is necessary to prepare a method for managing occupational stress due to job demands of school nurses as well as organizational measures to reduce discrimination in organizations. In addition, efforts to develop various programs focusing on improving the self-esteem of school nurses are required.

Key words : Discrimination, Occupational Stress, Self Esteem

* This research was supported by Basic Science Research Program through the National Research Foundation of Korea (NRF) funded by the Ministry of Education (No. NRF-2019R111A3A01056556).