creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:24011-200000238435

2009년 8월

교육학석사(유아교육)학위논문

유아교육기관 교사의 직무만족도와 직무 스트레스와의 관계

조선대학교 교육대학원

유 아 교 육 전 공

정 주 현

유아교육기관 교사의 직무만족도와 직무스트레스와의 관계

Relationships Between Job Satisfaction and Job Stress of Young Children Teachers

2009년 8월 일

조선대학교 교육대학원

유 아 교 육 전 공

정 주 현

dCollection @ chosun

유아교육기관 교사의 직무만족도와 직무 스트레스와의 관계

지 도 교 수 박 주 성

이 논문을 교육학석사(유아교육)학위 청구논문으로 제출합니다.

2009년 4월

조선대학교 교육대학원

유 아 교 육 전 공

정 주 현

dCollection @ chosun

정주현의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

위원장 조선대학교 교수 _____

위 원 조선대학교 교수 _____

위 원 조선대학교 교수 _____

2009년 6월

조선대학교 교육대학원

dCollection @ chosun

목 차

ABSTRACT ····· iv
Ⅰ. 서 론 ····· 1
A. 연구의 필요성 ····· 1
B. 연구 문제 ····· 4

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 5
A. 직무스트레스 ····· 5
B. 직무만족도 ····· 9
C. 선행 연구 ····· 13

Ⅲ. 연구방법 ····· 18
A. 연구 대상 ····· 18
B. 연구 도구 ····· 19
C. 연구 절차 ····· 21
D. 자료 처리 ····· 22

Ⅳ. 연구결과 및 해석 ····· 23
A. 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스 ····· 23
B. 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도 ····· 27
C. 유아교육기관에 따른 직무만족도와 직무스트레스 ····· 30

Ⅴ. 논의 및 결론 ····· 41

참고문헌 ····· 45
부 록 ····· 48

dCollection @ chosun

표 목 차

<표 Ⅲ-1> 연구 대상 교사의 일반적 배경 ····· 18
<표 Ⅲ-2> 직무스트레스 설문지의 하위 영역과 문항 수 ····· 20
<표 Ⅲ-3> 직무만족도 설문지의 하위영역과 문항 수 ····· 20
<표 Ⅳ-1> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 원아들과의 활동 간 관계 분석 ····· 23
<표 Ⅳ-2> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 업무관련 요인 간 관계 분석 ····· 24
<표 Ⅳ-3> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 행정지원 요인 간 관계 분석 ····· 25
<표 Ⅳ-4> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 대인 관련 요인 간 관계 분석 ····· 25
<표 Ⅳ-5> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 개인관련 요인 간 관계 분석 ····· 26
<표 Ⅳ-6> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스 간 관계분석 ····· 27
<표 Ⅳ-7> 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 직무자체 간 관계 분석 ····· 28
<표 Ⅳ-8> 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 보수 간 관계 분석 ····· 28
<표 Ⅳ-9> 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 근무조건 간 관계 분석 ····· 29
<표 Ⅳ-10> 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 사회적 인정 간 관계 분석 ·· 29
<표 Ⅳ-11> 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도 간 관계분석 ····· 30
<표 Ⅳ-12> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 직무자체 간 관계에 대한 기술통계 분석 ····· 31
<표 Ⅳ-13> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 직무자체 간 관계에 대한 이원분산 분석 ····· 32
<표 Ⅳ-14> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 보수 간 관계에 대한 기술통계

dCollection @ chosun

분석 ····· 33
<표 Ⅳ-15> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 보수 간 관계에 대한 이원분산 분석 ····· 34
<표 Ⅳ-16> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 근무조건 간 관계에 대한 기술통계 분석 ····· 35
<표 Ⅳ-17> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 근무조건 간 관계에 대한 이원분산 분석 ····· 36
<표 Ⅳ-18> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 사회적 인정 간 관계에 대한 기술통계 분석 ····· 37
<표 Ⅳ-19> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 사회적 인정 간 관계에 대한 이원분산 분석 ····· 38
<표 Ⅳ-20> 유아교육기관에 따른 직무만족도와 직무스트레스 간 관계에 대한 기술통계 분석 ····· 39
<표 Ⅳ-21> 유아교육기관에 따른 직무만족도와 직무스트레스 간 관계에 대한 이원분산 분석 ····· 40

dCollection @ chosun

ABSTRACT

Relationships Between Job Satisfaction and Job Stress of Young Children Teachers

Jung, Joo-Hyun
Advised by Prof. Joosung Park, Ph. D
Major in Early Childhood Education
Graduate School of Education
Chosun University

The purpose of this study is to examine the relationships job satisfaction and job-related stress of teachers who work in various kindergarten organization. In addition the differences between institutes were examined to compare.

Two hundred and twenty two public and private Kindergarten Organization teachers of G city were drawn as samples of this study. Self-administered questionnaire method containing items on job-related stress, job satisfaction and society demographic background was employed and the data were analyzed with SPSS WIN using descriptive statistics, factor analysis and regression analysis.

Findings suggested that the major job-related stresses were related to work experiences, working hours, and the number of on-the-job training opportunities. Work place characteristics such as the total number of children in the class, working hours and wage also affected the level of job satisfaction. Additionally. significant statistical differences were found on the job-related stress and the job satisfaction

dCollection @ chosun

between teachers in public and private educare centers. In the question of the effect of job-related stress on the job satisfaction, job-related stress explained 12% of work-satisfaction, 33% of satisfaction related to the current working place.

Accordingly it was possible to draw a conclusion that educare center teachers' job-related stresses were not ascribed by personal characteristics but by work-related factors such as poor administrative support, low wage and the overwhelming task related stressors.

The main stressor of job satisfaction was poor administrative support. Differences on job-related stress and job satisfaction between among teachers of public and private unit were distinctive throughout the study. These results implicate that workshops are recommended to help diminish the job-related stress among kindergarten organization teachers. It is imperative that enhanced work benefits and improved working environment will in turn enhance the quality of services in kindergarten organization.

dCollection @ chosun

Ⅰ. 서 론

A. 연구의 필요성 및 목적

우리 사회의 빠르게 변화하는 생활양식은 고도로 발달한 기술과 지나치게 빠른 속도로 바뀌어가는 도시화 그리고 가치의 변화에 기인하고 있다. 특히, 우리 사회는 양성평등에 대한 인식이 제고되면서 여성의 지위가 상당 수준 수직 상승하고 있으며, 기혼여성은 경제적 이유만이 아닌 자아실현의 목적을 실현하기 위해 취업을 하고 있다(장미선, 2007). 이러한 여성들의 지위와 가치의 변화는 여성의 사회진출의 확대에 따른 취업모의 급속한 증가, 핵가족화, 이혼가정의 증가 등과 같은 가족구조의 변화를 초래하고 있으며, 전통적으로 가정에서 담당했던 아동 보호 및 가정교육이 제 기능을 발휘할 수 없게 되었다. 전통적인 가정교육의 기능 저하는 이 시기의 자녀양육 형태에도 많은 변화를 가져 왔으며, 가정교육을 대신할 수 있는 교육기관의 필요성과 중요성이 급격히 대두되고 있다(강혜정, 2002). 이는 유아기가 인간의 생애에서 가장 중요한 시기로 인정되어 아동 발달과 관련된 많은 학자들에 의해 다양하게 연구되고 있는 점과 그 맥락을 같이 하고 있다.

이러한 변화에 따라 유아교육 기관의 기존의 협의적 개념들이 변모하여 어린이집은 보호기능을, 유치원은 교육기능을 하는 것으로 인식되어 오던 전통적인 관점에서 벗어나 보호와 교육을 병행하는 보다 진보된 개념으로 확대되어 인식되고 있다. 이는 유아교육기관에 대한 인식을 크게 변화시켜 다양한 형태의 수준 높은 보호와 교육으로 진화하는 등 유아교육에 대한 인식이 빠르게 변화하고 있다.

유아교육에 대한 개념적 진화와 중요성 인식은 급속하게 빠른 양적 팽창을 이루어 왔다. 그동안 유아교육기관의 지나치게 비대해진 양적 팽창에 비해 유아교육의 질적인 문제에는 관심이 적었으나, 최근 들어 유아교육의 질적인 문제에 관심을 두게 되었다(오영희 외, 2008). 이러한 유아교육의 질적인 제고는 여러 가지 차원의 제반 요소들과 더불어 질 높은 교사의 중요성을 들고 있다. 특히, 유아교사들이 보육과 교육을 주도하

dCollection @ chosun

면서 영유아 전체적인 발달과 학습에 중요한 영향을 미치는 핵심 요인으로서 양질의 프로그램을 제공하는 필수요소로 지적되고 있다(조복희, 2001; 표갑수・이재양, 2002). 그러나 유아교사의 중요도에 비해 지나치게 낮은 임금과 열악한 근무환경은 유아교사의 이직률을 높이고 있으며, 우수한 교사확보를 어렵게 하여 유아교육의 질적 향상을 어렵게 하고 있다.

우수한 유아교사의 확보는 유아교육의 질을 높이기 위해서 필요할 뿐만 아니라, 장시간 가정과 떨어져 지내야 하는 영유아들의 특수한 요구를 고려한 종합적인 서비스를 제공하기 위해서도 유아교사의 능력과 자질이 확보되어야 한다. 이러한 유아교사의 전문성과 자질은 그들을 위한 교육프로그램과 연수교육을 통해서 배양될 수 있다. 또한 보육과 교육에 대한 열의는 근무 여건의 개선과 같은 동기부여 등을 통하여 고양시킬 수 있으며 자기직무에 대한 만족과 지대한 관계를 갖고 있다고 볼 수 있다(김오남, 2003). 그러나 유아교육의 중요도에 비해 열악한 근무환경과 보수체계는 유아교사들이 자기 직무에 대한 만족도가 낮을 것으로 생각된다.

유아 교사의 자기 직무에 대한 태도와 만족감이 저하되면 유아교육이 추구하는 교육목표달성을 기대할 수 없고 수준 높은 보육과 교육을 기대하기 어렵다는 것을 고려하여 유아교육기관 교사들이 자기 직무에 어느 정도의 직무만족감을 가지고 있고 이에 따른 직무스트레스는 어떠한지 연구는 중요하게 부각되고 있다(강희경, 2005; 김지현, 1994; 이윤경, 1997; Bloom, 1998).

직무스트레스는 개인의 직무만족도에도 중요한 영향을 미치는 중요한 요인이며 그 사람의 직무스트레스와 이로 인한 직무불만족은 교사 개인에게 정신적・육체적 성장에 불균형을 초래할 뿐만 아니라 그들이 돌보고 교육하는 유아들에게도 직접적인 영향을 미치고 있다는 사실 때문에 더욱 중요하게 다루어지고 있다. 우리나라의 경우도 유아교사의 직무스트레스가 직무만족도를 떨어뜨리고 있다고 보고하고 있다(조성연, 2003).

유아교육에 있어서 직접적인 영향을 미치는 교사의 직무 스트레스는 유아교육의 질적 제고를 위해 반드시 해결해야할 시급한 문제이다. 그러나 그동안 유아 교사들에 대한 직무스트레스에 관한 연구는 활발하게 이루어지고 있으나 유치원과 어린이집 교사들이 구분되어 연구되어진 단편적인 연구들만이 있을 뿐이다.

기존의 연구 자료를 보면 교사의 자질향상에 미치는 요인(박은혜, 2003; 조부경・배

dCollection @ chosun

백은주・서소영, 2001; Huang, 2001), 유치원 교사를 대상으로 직무스트레스와 관련하여 조직풍토(김남희, 1993; 박순자, 2000; 최희선, 1974), 유치원교사의 직무만족도가 교사의 자질에 미치는 영향(송유진, 1993; 신현주, 1995; 이분려, 1998), 보육・교육활동(김만성, 1993; 김지현, 1995; 이은진, 1999), 대처방안(권기태, 1990; 김종범, 1995; 김영선, 2000; 김정희, 이창호, 1985; 이병휘, 1991; 이향란, 1993; 장미아, 1996), 직무만족과 학습환경(이윤경, 1997; Cooper, 1973; Frankel, 1973), 원장(이지연, 1998; 최재숙, 1991)과 동료교사간의 관계(설혜정, 이소희, 1999)에서의 스트레스 연구 등이 있으나 이를 통해서는 유아교육에 대한 개념적 진화에 따른 보육기관과 교육기관을 통합한 유아교육기관 교사의 직접적이고 실증적인 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 알아보기 어렵다.

이는 유아교육 기관에 대한 기존의 협의적 개념들이 수준 높은 보호와 교육으로 진화하면서 유아교육의 질적 제고를 위해 중요성이 부각되고 있는 유아교사가 직무에서 느끼는 만족정도와 스트레스의 관계를 알아보는 것은 유아교육의 질적 향상을 위해 반드시 필요하다.

따라서 본 연구는 병설유치원, 사립유치원, 법인 어린이집, 개인 어린이집 교사의 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 파악하여 앞으로 보다 진화된 유아교육과 유아교육기관 교사들의 처우개선에 도움이 되는 기초 정보를 제공하고자 하는데 연구의 목적을 두었다.

B. 연구 문제

본 연구는 유아교육 기관 교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계를 파악하여 앞으로 보다 질 높은 유아교육을 재고하고 유아교사들에 대한 처우개선에 도움이 되도록 기초정보를 제공하는 데 연구의 목적을 두었다. 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

dCollection @ chosun

1. 유아교육기관의 설립유형에 따른 교사의 직무스트레스는 어떠한가?
2. 유아교육기관의 설립유형에 따른 교사의 직무만족도는 어떠한가?
3. 유아교육기관의 설립유형에 따른 교사의 직무스트레스와 직무만족도 관계는 어떠한가?

이상에서 진술한 연구 문제를 바탕으로 본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

가설 1. 유아교육기관의 설립유형에 따른 교사의 직무스트레스는 하위 요인별로 유의미한 차이가 있을 것이다.

가설 2. 유아교육기관의 설립유형에 따른 교사의 직무만족도는 하위 요인별로 유의미한 차이가 있을 것이다.

가설 3. 유아교육기관의 설립유형에 따른 교사의 직무스트레스와 직무만족도는 유의미한 차이가 있을 것이다.

dCollection @ chosun

Ⅱ. 이론적 배경

이 장에서는 본 연구의 주제와 관련된 이론적 배경을 고찰하고자 한다. 우선 스트레스와 직무스트레스의 정의, 직무만족도의 정의, 직무만족도의 필요성을 살펴본 후, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 관한 연구들을 고찰하고자 한다.

A. 직무스트레스

1. 스트레스의 개념

스트레스는 라틴어의 'strigere'에서 유래한 것으로써 그 의미는 '팽팽하게 죄다'이다. 본래의 의미적 사용은 물리학에서 사용되다가 캐나다의 내분비 의학자 셀리(Hans Selye)에 의해 의학적 개념으로 사용되기 시작하였다. 그후 스트레스에 대한 개념은 여러 가지 양상으로 정의되어 아직도 명확하게 통일된 정의를 하지 못하고 있다.

Selye(1974)는 스트레스를 다음과 같이 세 가지로 구분하였다.

첫째, 스트레스는 신체에 가해진 어떤 요구에 대하여 신체가 수행하는 일반적이고 비 특정적인 반응이다.

둘째, 외부 환경의 압력 또는 사건 자체를 스트레스로 보는 경우이다. 이는 환경에서 오는 사건, 개인에게 비 상례적 요구를 부과하는 외부 환경, 그밖에 생활 사건에서의 급격한 환경 변화가 개인에게 너무 많은 요구를 부과 할 때 생기는 것이라고 할 수 있다.

셋째, 개인과 환경과의 역동적인 상호작용을 스트레스로 보는 경우이다. 이 의미는 광범위한 개념으로 스트레스가 되는 상황, 사건에 대한 평가와 이를 대처한 자원의 평가간의 불균형이 이루어져 어떤 위협, 상해, 상실 혹은 도전이 된다고 평가 될 때 스트레스를 경험하게 되는 것이다.

대부분의 스트레스 연구가들은 스트레스를 개인과 환경간의 역동적인 작용으로 보는

dCollection @ chosun

데 의견을 일치하고 있다(김정겸, 1987).

반면에 Hall과 Mansfield(1971)는 스트레스를 한 체계에 작용하는 외적인 힘으로 정의하고 French, Rohers와 Cobb(1974)는 개인의 기술과 능력이 규정과 부적합하고 직무환경이 제공한 개인의 욕구와 부적합한 상태라고 정의하고 있다. 즉 직무스트레스란 첫째, 개인과 환경간의 상호작용을 내포하고 있어야 하며, 둘째, 환경의 요구 조건이 스트레스를 일으키기 위해서는 스트레스를 받는 사람이 그것을 지각해야하며, 셋째, 요구 조건에 대응하기 위한 자신의 능력과의 관계를 고려해서 환경을 해석해야 하고, 넷째, 요구조건에 성공적으로 대처했을 경우에 일어날 수 있는 결과의 가능성을 지각해야만 한다는 것이다. Blau(1981)도 French, Rohers와 Cobb(1974)처럼 스트레스는 사람과 환경과의 관계에서 이해되어져야 한다고 하며, 환경적 요구가 개인의 반응능력을 초과하든 개인의 반응능력이 환경적 요구를 초과하든 균형이 맞지 않으면 그 결과 스트레스를 발생시키는 것이라고 하였다.

결과적으로 스트레스를 보다 정확하게 정의하기 위해서는 개인특성과 작업환경에서의 잠재적 스트레스 요인과의 상호작용, 역할 적합, 개인-환경적합에 대해서 다차원적인 접근이 필요하다.

2. 직무스트레스의 정의

직무스트레스는 French(1974)의해 '직무수행자와 직무환경과의 부적합한 상태로서 조직의 특성과 개인의 특성이 모두 관계된 것'으로 정의된 이래 대부분의 스트레스 연구자들은 스트레스를 조직 특성과 개인의 특성 양쪽이 다 관여된 것으로 보고 연구하고 있다(김영선, 2000; 김지현, 1995; 1994; 이은진, 1999; 장미아, 1996).

직무스트레스는 어느 정도의 긍정적인 역할을 하는 수준에서의 스트레스는 직무에 긍정적인 영향을 미치게 되지만 일정한 수준을 넘어서게 되면 직무에 부정적인 영향을 미친다. 유아교육기관의 교사들도 직무와 관련한 스트레스와 긴장으로 인해 여러 가지 문제를 경험하게 되는데 이것이 교사 자신에게는 물론 잠재적으로 학생들에게도 부정

dCollection @ chosun

적으로 작용하며, 종래에는 교육력의 약화까지 초래할 수 있게 된다. 그러므로 김정휘・고홍화(1994)는 교사가 직면하는 스트레스에 관심을 가져야할 필요가 있다고 지적하였다.

교사의 직무스트레스에 대한 연구를 살펴보면 다음과 같다.

Kyriacou와 Sutcliffe(1978)는 교사의 스트레스를 교직의 특성에서 초래되는 긴장, 좌절, 불안, 분노, 그리고 우울과 같은 불유쾌한 정서를 경험하는 것이라고 하였다.

Moracco와 Mcfadden(1980)은 교사의 직무상황의 결과로 생기는 생리적 변화를 동반하는 심리적 평형상태의 변화로서, 교사에 대한 요구가 자아존중감이나 안녕에 위협으로 지각되므로 평형상태를 유지하기 위해 사용되는 심리적 대처기제에 의해 조정된 것이라고 하여 자아존중감이나 안녕에 위협으로 평가될 때만이 스트레스를 유발하는 것으로 교사의 스트레스를 가정하고 있다.

Leach(1984)는 교사는 교사스트레스를 직무의 관점에서 환경에 작용하는 개인의 좌절과 부정적인 평가 도구로부터 생겨나는 생리적 반응으로 두 가지로 설명하고 있다.

Wallace와 Kass(1986) 역시 교사 스트레스를 교수 환경에서 지나친 요구나 위협으로 지각된 상태로 보는 관점과 교사가 경험하는 개인적, 정서적인 광범위한 증세로 보는 관점으로 설명하고 있다.

도순남(1999)은 개인과 환경과의 상호작용을 유발하는 과정에서 생기는 부조화로 인하여 개인으로 하여금 심리적 역기능을 유발하는 것으로 보았다.

강혜정(2002)은 보육교사의 직무스트레스를 개인과 직무관련 사이의 부조화로 인하여 개인이 정상적 기능을 이탈하는데 영향을 미치는 심리적 역기능 유발 상태로 개인의 자존심, 안녕, 건강, 책무성, 업무수행을 위협하고 적을 장애를 초래하는 것으로 정하하고 있다.

윤혜미와 권혜경(2003)은 교사의 직무스트레스란, 교사의 직무 상황과 결과로 생기는 생리적 변화를 동반하는 심리적 평형상태의 변화로써 교사에 대한 외부의 요구가 자아존중감이나 심리적 안정에 대한 위협으로 지각되는 상태로 정의 될 수 있다고 하였다.

많은 연구에서 직무스트레스에 대하여 다양한 관점에서 의미를 정의하고 있는데 이는 직무스트레스에 영향을 미치는 하위요인에 대한 학자들의 관점에 따라 다소간의 차이가 있기 때문이다. 스트레스를 유발하는 요인이 동일하더라도 어떤 사람에게 작용하

dCollection @ chosun

녀 어떻한 반응을 나타내는가에 따라 다르기 때문에 직무스트레스에 대한 정의가 다양하게 이루어지고 있다.

Schmerhorn(1985)은 스트레스 요인으로 업무, 비업무 및 개인적 요인으로 설명하고 있다. 업무요인에는 업무요구, 역할, 대인관계, 경제력 발전 등으로 나누었고, 비업무요인에는 가족, 경제상태, 개인적 일로 나누었으며 개인적 요인에는 요구, 능력, 성격 등으로 구별 하였다.

또한 Arnold(1988) 역시 첫째, 조직에서의 개인의 역할 즉 직무자체 둘째, 관리자, 동료, 고객 등과의 대인관계 셋째, 작업환경에 영향을 주는 개인생활 문제가 주요 스트레스 요인이며 누구나 똑같이 스트레스를 경험하는 것이 아니고, 또한 똑같이 스트레스에 반응하는 것도 아니며 개인들이 스트레스를 경험하고 이에 반응하는 방법에도 심한 차이가 있다고 설명하였다.

교사의 직무스트레스의 주요 부분은 대인 스트레스 요인과 개인내적인 스트레스 요인으로 구별하라 수 있다.

대인 스트레스 요인에 관련하여 유발되는 요인은 첫째, 교사에 대한 범죄 행위, 폭행, 신체 상해의 위협, 폭력과 파괴 둘째, 학급관리와 문제 학생 다루기 셋째, 학부형의 지나친 간섭과 비협조 넷째, 동료, 학교 행정가, 장학사와의 의견차이 및 갈등 다섯째, 지체부자유아와 특별지도 요망 학생의 주류 형성. 여섯째, 다양한 집단과의 광범위한 의사소통 등이 있다.

개인내적 스트레스 요인으로는 자아개념, 동기유발, 교사의 학력, 학급 관리 기술과 관련된 것으로는 첫째, 교직에 대한 지나친 무력함, 무능함, 무가치함의 지각, 둘째, 충분한 기대를 걸 수 없음, 셋째, 책무성과 시간요구 충족의 실패, 넷째, 역할 갈등과 역할 모호성, 다섯째, 개인적 충족감 등이 있다. 이는 상호배타적인 것이 아니라 일관성 있게 서로 관련되어 나타난다.

학교조직에서의 스트레스 요인에 대하여 살펴보면, Aarin과 Jerrick(1976)은 스트레스 유발요인으로는 학급 규모, 교수자료 부족, 규율문제와 교수에 대한 공적압력 등을 들었다.

Cichon(1980)은 높은 스트레스 유발요인으로 타의적인 전보, 문제아 지도, 불만족스런 일의 통고, 상해 위협, 과밀학급 등 다섯 가지로 구분하고 있다.

dCollection @ chosun

Goodman(1980)은 스트레스 요인으로 학생비행, 환경적 요인(열악한 근무조건, 열악한 조직관리, 의사 결정의 비참여), 인성특성, 생활경험, 대인관계, 구조변인(학교위치, 만족구성, 학생의 사회, 경제적 지위)등이 있다고 하였다.

Swich와 Hanley(1980)는 교사의 스트레스 요인을 크게 환경적, 대인, 개인내적 요인으로 세 가지로 구분했다.

Gupta(1981)는 스트레스 요인을 환경적, 조직적, 개인적 요인으로 분류하였다. 학교조직과 관련해서는 조직 스트레스 요인을 직무특성(역할갈등, 역할모호성, 역할과다, 역할과소, 역할 불충분, 책임감, 반복성, 자율성), 대인관계(학교행정가, 동료교사, 학생), 학교의 일반특성으로 분류하고 있다.

New York주의 교사 스트레스 연구(1980)에서는 문제아 지도, 행적지원 부족, 분노자제하기, 과밀학급, 학교공개 주간을 높은 스트레스 요인으로 지적했다.

유치원 교사를 대상으로 한 직무스트레스에 관한 국내의 연구에서 최재숙(1991)이 Clark(1980)의 다섯 개 요인 중에서 학생들과의 활동을 교수학습 활동요인으로 규정하고 학부모와의 관계요인을 첨가하여 6개 요인에 대하여 측정하였다.

김남희(1993)는 Clark(1980)의 5개 요인으로 직무스트레스를 측정하였으며, 또한 김지현(1995)은 하광굉(1989)의 연구에서 강조된 대인관련요인과 기타요인을 종합하여 동료 교사와의 관계요인을 대인관련요인에 포함시키고 개인관련 요인을 강조하여 총 6개 요인인 원아들과의 활동 요인, 업무관련 요인, 행정적 지원요인, 대인관련요인, 경제적 안정요인, 개인관련요인을 추출하여 하위 요인으로 연구하였다.

따라서, 직무스트레스 개념이 연구자들에 따라서 다양하게 정의 되는 것은 직무스트레스를 이루는 다양한 구성요소를 통해서 이해할 수 있다.

B. 직무만족도

1. 직무만족도의 개념

dCollection @ chosun

직무만족도란 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며 직무 또는 직무 수행결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 개념화할 수 있다. 즉, 인간의 제반 욕구의 차원으로 설명되어 진다(신유근, 1990). 직무만족은 중요한 직무가치의 완성에 대해 인정하거나 그 직무를 완성하도록 하는 인지로부터 출발하는 즐거운 감정이다(Lock, 1976). 이는 개인이 자신의 직무에서 바라고 있는 것을 직무수행 과정 혹은 실제 직무수행 결과에 대해 본인에게 제공될 것이라고 믿는 반응의 정도를 의미한다고 할 수 있다.

Clyton(1972)은 한 개인이 직무만족에 대하여 가지는 일련의 태도이며, 직무자체나 직무수행 결과로 충족되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 직무만족을 설명하고 있다.

McCromick과 Ligen(1980)은 자신의 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 성취감이라고 직무만족을 설명하고 있다.

Miskel(1982)은 개인적 반응이며 직무에 대한 감정상태로 직무만족을 설명하고 있다.

Wallac과 Kass(1986)은 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위해 조직구성원들이 나타내는 직업적 관심이나 열의라고 직무만족을 설명하고 있다.

이러한 정의를 종합해보면 두 가지 특징을 살펴볼 수 있는데 첫째, 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응이라는 것으로써 내성 즉, 자기관찰을 통해서만 이해 될 수 있다. 다른 태도들과 마찬가지로 직무 만족도 실제로 관찰하라 수 있는 것은 아니고 종업원의 행위나 언어적 표현을 통해서 유추 할 수 있을 뿐이다. 둘째, 직무만족은 자기가 원하는 것과 실제와의 격차로써 이해하는 것이다. 직무만족은 한 개인이 직무에서 원하는 것과 실제 얻는 것과의 비교를 나타내는 개념으로 다분히 주관적인 개념으로 이해될 수 있다. 따라서 조직 내의 만족도를 측정한다면 종사자의 직무와 직·간접적으로 관련된 요인을 대상으로 하며 이러한 직무의 중요한 단면에 대한 종업원의 만족여부에 대한 측정에서부터 시작됨을 알 수 있다.

직무만족도의 정도는 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어 오고 있으며 직무만족의 주요한 관심을 다음과 같다.

첫째, 가치 판단의 입장에서 볼 때 중요하다. 사람들은 그들 생활의 대부분을 직장에서 보낸다. 따라서 우리 삶의 이 부분이 유쾌하고 충족된 것이기를 우리 누구나가 바

dCollection @ chosun

랄 것이다. 만일 일을 하는데서 우리가 만족을 발견할 기회가 없다면 우리 대다수는 삶의 기쁨을 맛볼 수 없게 될 것이다.

둘째, 정신건강의 측면에서 중요하다. 직무만족은 전반적인 심리적 조정과 생산적인 삶의 중요한 구성요소이다. 사람들은 자기 생활의 한 부분이 불만족스러우며 그것이 전이 효과를 가져와 관련 없는 다른 부분의 생활도 불만족스럽게 보는 경향이 있다. 그러나 직무 불만족이 생기면 보상효과로 다른 생활을 충실히 하여 상쇄하려 한다고 주장하기도 한다.

셋째, 신체 건강과도 중요한 관련성이 있다. 일을 좋아하는 사람이 오래 산다는 연구 결과가 있다. 일에 대한 만성적인 불만은 스트레스의 한 형태를 표현하는 것으로서 이 스트레스는 유기체에 큰 부담을 주어 여러 가지 질병을 낳게 만들기 때문이다.

유아교육 담당교사의 직무만족도에 관련된 요인은 매우 다양하다. 직무만족도에 관한 연구는 연구자의 목적, 방법, 요인설정에 따라 다양하게 진행되어 왔는데 유아교사의 직무만족도는 교육현장의 직무내용을 중심으로 조직 내외의 여러 요소들과의 밀접한 관계를 통해 결정된다. 직무만족이 직무성과에 직접적인 작용을 하느냐의 여부에 대해서는 많은 논의가 있지만, 교사의 직무만족이 낮은 기관은 낮은 성과를 유도한다는데 아무 의의가 없을 것이다. 이와 같은 사실만으로도 교사의 직무만족에 대한 관심은 매우 중요하며 직무만족이 비 직무적 만족 및 그들의 생활수준 인식에 영향을 미치는 한 직무만족도가 높다는 것을 교사들의 조직 외적인 생활이 비교적 나은 상태에 있다는 것을 의미한다. 따라서 조직의 성과와 개인생활의 질적인 수준을 바람직한 방향으로 결정하는데 영향을 주는 직무만족의 하위 요인은 무엇이고 이러한 요인에 대한 직원의 만족의 상태는 어떠한가를 알아보는 것은 매우 중요한 일이라 할 수 있다.

Porter와 Steers(1973)는 직무만족에 영향을 주는 요인을 크게 4가지로 설명하고 있다.

첫째는 조직적 요인이다. 이는 전체 조직의 모든 직원에게 공통적으로 적용되는 변수로서 급여와 승진기회, 회사정책과 개획과 조직 구조가 있다. 급여는 절대액과 상대액이 문제가 된다. 즉, 급여가 직원의 기대를 충족시키고 다른 사람이나 자신의 노력에 비해 상대적으로 공정하다고 느낄 때 직원의 직무만족은 높아지게 된다. 마찬가지로 승진에 있어서도 그 비율과 공정성에 대한 직원의 생각이 직무 만족에 영향을 준다.

dCollection @ chosun

한편, 회사정책은 직원의 행동을 규제하거나 지배하기도 하므로 조직에 대한 긍정적 부정적 감정을 유발하게 하며 회사 정책에 대한 종업원에 감정이 긍정적일 때, 직무만족이 높아진다는 것이다. 조직구조와 관련해서는 두 가지 측면이 직무만족 향상에 관계된다. 우선 지위가 높을수록 직무만족이 높아지는 경향이 있으며, 다음은 의사결정의 분야로서 그 정도가 클수록 직무만족이 높아지는 경향이 있다고 나타난다.

둘째, 조직 환경요인으로서 이는 감독 스타일, 참가적 의사결정, 작업 집단의 규모, 동료 작업자와의 관계 및 작업 조건 등이다. 직원에 대한 배려가 큰 리더쉽 유형이 종업원의 직무만족을 높여준다는 연구 결과가 많으며, 참가적 의사결정, 특히 실질적이며 직원의 직무와 직접 관련된 의사결정은 직무만족을 증가시켜주는 효과가 있다는 것이다. 연구결과가 작업집단의 규모가 클수록 직무만족은 낮아지는 경향이 있으며 깨끗하고 안정된 작업조건이나 동료와의 인간관계가 원만할수록 직무만족이 높은 것으로 나타나고 있다.

셋째, 직무내용의 요인으로 직무범위를 들 수 있다. 직무범위란 직무의 특성을 보여주는 요인들로서 직무가 보유하고 있는 다양성, 정체성, 중요성, 피드팩의 정도이다. 이것은 직무 확대와 직무순환을 의미하며 직무의 범위가 클수록 직무만족이 높은 것으로 나타나고 있다.

넷째, 개인적 특성으로서 연령과 근속 그리고 성격이다. 연령과 근속은 직무태도와 상당한 관계가 있으며 나이가 들고 연공이 늘어나면 보다 책임감이 크거나 도전감을 불러일으키는 직위를 갖게 되고 그에 타당한 보상을 갖게 된다. 한편 나이든 직원은 경험상 그들의 기대를 현실적인 수준으로 조정하고 그렇게 함으로써 현재의 보상에 고한다는 것이다. 즉, 자기 확신, 결단력, 성숙성 등의 성격변수는 직무만족과 상관관계가 높다는 연구 결과가 있다. 성취동기 이론에 의하면 성취된 지배에 대한 욕구가 큰 사람이 만족이 높은 반면 자율성에 대한 욕구가 적은 사람들은 만족이 낮다고 하였다.

Herzberg외(1959)는 만족요인이 심리적 성장에 대한 개인 욕구를 충족시키므로 이를 동기요인이라고 하였고 불만요인은 예방적이고 환경적이므로 이를 위생요인으로 명명하였다.

Hurlock(1974)는 직무만족에 영향을 주는 요인들을 일을 선택할 기회, 기대감, 일의 경험, 능력에 관련된 업무, 직업의 안정성, 발전의 기회, 매력과 명성, 일의 본질, 직업

dCollection @ chosun

선택의 이유 및 직업 지도의 정도와 좋은 노동시간으로 보고 있다.

김현태(1980)는 직무만족을 결정하는 요인으로 성취, 안정, 업무자체, 책임, 발전 가능성을 제시하였으며 조직의 정책, 임금, 노동 조건, 감독자와의 관계, 동료와의 관계, 사생활, 직무 안정성을 주요 요인으로 들었다.

전성연(1982)은 교사의 직무만족도에 관련되는 하위 요인들을 인간관계, 담당 직무, 근무환경, 보상체계, 전문성, 행정체계, 인정지위의 7가지 요인으로 보았다.

김혜성(2001)과 노경애(1994)는 직무만족도를

결론적으론 직무만족은 직무의 결과에서 충족되는 개인의 욕구 수준을 반영하고 이것은 전형적으로 작업, 급여, 승진, 인정, 부가의 급여, 근로 조건 및 감독, 동료 관계, 사회 및 경영적 차원에서 측정되어진다고 볼 수 있다.

직무만족의 원천은 여러 가지가 있을 수 있으나 대체적으로 종사자는 주로 직무, 보상, 승진, 감독, 인간관계로부터 만족을 얻게 된다. 보상에 있어서는 실제 수령하는 급여나 부가급여가 자신의 노력이나 성과에 대하여 적정하게 지급되고 상대적으로 공평하게 지급된다고 지각될 때 만족을 얻게 된다고 하였다. 직무에 있어서는 직무자체가 얼마나 흥미 있고 자기 개발의 기회를 제공하는지의 여부, 책임의 수용정도, 직무수행에 대한 자율성 성취결과에 대한 피드백 등에 따라 만족도가 결정되면 종업원에 대한 관심을 표시하고 지원을 주로 하는 감독자의 능력과 전문성, 상위직으로 승진 동료들 간의 지원과 교류등과 같은 인간관계로부터 만족을 얻게 되는 것이다.

결국 직무만족은 개인이 자기의 직무에 대하여 보상, 승진, 감독, 인간관계 등 직무와 관련된 기대치들에 대한 반응의 정도를 보이고 일련의 태도로써 내성 즉 자기 관찰을 통해서 이해되고 언어적·비언어적 표현을 통해서 알아볼 수 있는 것이라고 정의할 수 있다.

C. 선행연구

지금까지의 선행연구는 직무만족도와 제 변인간의 관계를 알아본 연구와 직무스트레스와 제 변인간의 관계를 알아본 연구, 직무만족과 직무스트레스에 관계를 알아본 연구가 있다. 그러나 본 연구에서는 유아교육기관의 교사와 관련이 있는 연구만을 살펴

dCollection @ chosun

보기로 한다.

경규혜(1995)의 보육 교사의 근무 실태와 직무만족에 관한 연구에서 보육 교사의 직무만족도 측정요인을 자기 직업에 대한 인식, 보수, 근무시간, 원장 및 동료 교사와의 협조 관계, 자율성, 전문지식 연구 등으로 보았다. 이에 대한 교사의 직무만족도를 조사한 결과, 교사들은 보육 교사직에 대해 전체적으로 만족하고 있으나, 보수에 대하여는 불만을 갖고 있는 것으로 나타났다. 한편 조사 대상자의 일반적 특성과 직무 만족과의 관계를 조사과, 경력이나 연령이 높은 보육 교사가 근무경력이 적은 보육교사에 비하여 인간관계, 자율성, 전문성에서 비교적 높은 직무 만족을 나타내고 있는 것으로 조사되었다.

나정숙(1982)의 한국 유치원 교사의 직무만족도 조사연구에서는 직무 만족도의 측정요인을 근무부담, 재교육, 인간관계, 복지후생 제도, 임용 및 승진 제도로 구분하여 근무 지역, 시설종별, 학력, 경력, 자격종별, 연령 및 담당 원아 수 별로 직무만족도의 차이를 연구하였다. 그 결과 농촌지역에서 근무하는 교사의 직무만족도가 도시에서 근무하는 교사보다 보수, 임용, 승진 면에서 높게 나타났으며 공립유치원 교사가 사립 유치원 교사보다 보수, 임용, 승진 면에서 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 직무만족에 관하여 연구한 신현주(1995)의 연구결과와 일치한다. 또한 교사의 연령이 높을수록, 지위가 높을수록 인간관계 면에서 만족도가 가장 높은 것으로 조사 되고 있다. 학력별 직무만족도에서의 의의 있는 차이는 없으나 고등학교 졸업자가 전문대나 4년제 대학을 졸업한 교사보다 만족도가 높고 경력, 미혼 여부에서의 직무 만족도는 별다른 차이를 보이지 않고 있다. 담당 원아수별 직무만족도에서는 별다른 차이를 보이지 않았으나, 높은 연령의 아동과 원아수가 적을수록 근무 부담별에서는 높은 만족도를 보이고 있는 것으로 조사되었다.

또한 유치원 교사를 대상으로 직무만족도를 조사한 오협봉(1996)과 윤희순(1991)의 연구에 의하면 사립유치원 교사의 직무만족에 관한 연구를 살펴보면 직무만족에 측정을 위한 요인을 직무 자체, 업무량, 인간관계, 보상, 사회적 인정, 직무의 안정성 등, 7가지로 구분하여 유치원 교사직에 대해 만족하지 못하고 있는 것으로 나타났으며 특히 보상, 직무 안정, 인간관계에서 만족도가 낮게 나타나고 있다. 이러한 연구결과는 시설의 규모와 운영체계 개인적 특성을 충분히 고려하지 않아 그 한계점이 있으나 그 연구

dCollection @ chosun

결과를 보육교사의 직무 만족도에 관한 조사와 관련하여 고려해 볼 수 있을 것이다. 한편 직무만족도에 관한 연구 결과 교사들은 직무자체나 인간관계 등 교사 자신의 근무에 대한 인식이나 태도보다는 교사의 사기나 근무의욕을 갖게 해주는 지원환경에 크게 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 기관의 유형에 따라서는 직무만족 요인 간에 심한 격차를 보이고 있다 공립은 보수와 후생복지가 월등한 반면 지원 체계나 인간관계에서 불만스러운 것으로 나타났고, 사립유치원 교사의 경우에는 보수와 후생 복지 사회적 인정을 제외하고는 직무와 관련된 요인에서 공립보다 높은 직무만족도를 보이고 있다. 한편, 공·사립 교사들의 직무만족도에 있어서 사회적 인정과 지원체계, 후생복지가 다른 요인들에서 보다 비교적 낮게 나타났다.

그 외에도 유치원 원장의 의사결정 유형(이지형, 1998)에 따른 교사의 직무만족도를 살펴 본 연구도 있다.

직무스트레스에 관한 연구에는 유치원 조직풍도(김남희, 1993), 유치원 원장의 지도성 유형(최재숙, 1991), 교육활동에 관한 연구(김지현, 1990)등이 있다.

유치원 교사의 직무 스트레스는 경제적인 면에서 가장 높고 학부모와의 관계, 행정적 지원, 교수-학습활동, 업무과다, 동료교사와의 관계 순으로 나타났으며 원장의 지도성 유형이 효율적일수록 교사의 직무 스트레스는 적고 사기는 높은 것으로 나타났다(최재숙, 1991).

김남희(1992)는 유치원 조직풍토와 교사의 직무스트레스에 관한 연구에서 유치원 교사들은 원아들과의 활동요인, 행정적 지원 요인, 경제적 안정순으로 스트레스를 받는다고 하였다. 또한 문항별로 가장 스트레스를 받는 내용은 보조교사의 부족이었다. 설립유형, 결혼 여부에 따라서는 유의한 차이는 보이지 않았으나 경력에 따라서는 4-6년, 3년 이하, 7년 이상 순으로 나타났다.

김지현(1994)의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구결과 교사들이 가장 많은 스트레스를 받는 요인은 업무관련 요인이며, 원아들과의 활동요인, 행정적 지원요인, 경제적 안정요인, 대인관련요인 순으로 나타났다. 학력, 결혼 여부, 직위에 따라서는 유의한 차이를 보이지 않았고 연령, 교직경력, 담당 원아 수, 유치원 규모에 따라 유의한 차이가 나타났다. 연령에 따라서는 20대가 30대보다 더 많은 스트레스를 느끼고 경력이 낮을수록, 원아수가 많을수록 유치원 규모가 2-5학급이거나 8학급 이상일 경우 스트레스

dCollection @ chosun

를 더 많이 받는다고 하였다. 한편 스트레스가 높으면 교육활동 수준이 저하된다고 하였다.

직무스트레스와 직무만족도에 대한 구체적인 연구를 실시한 윤혜미와 권혜경(2003)은 사회 인구학적 특성에 따른 보육교사들의 직무스트레스와 직업만족도에 대한 직무스트레스 요인을 살펴 본 결과, 보육교사들의 직무스트레스 요인은 행정지원요인과 대우관련요인, 업무관련요인 등에서 직무스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 이는 권기태(1990)의 주장과 맥락을 같이 하고 있다. 또한 사회 인구학적 특성에 따른 직업만족도는 보수와 근무시간, 보육시설의 규모들이 직무만족도에 영향을 미치고 있다고 보고하였다. 이는 신분보장, 보수와 후생, 승진기회 등이 직업만족도에 영향을 미치는 요인이라고 보고한 송유진91993), 신지음(1990), 이명주(1984)와 일치하는 결과이다.

이와 같은 연구로 조성연(2003)은 보육교사의 사회인구학적 변인들에 따른 직무만족도에 차이가 있는지, 직무만족도와 직무스트레스간의 상관관계를 알아보고 그 영향력에 대하여 알아보았다. 직무스트레스가 직무만족도를 약 48% 설명해 주었으며, 직무만족도의 하위요인들에 대해서는 약 27-40%정도를 설명하고 있었다. 특히 직무만족도의 하위요인 중 전문성 신장은 직무스트레스의 설명력이 가장 적었으며 근무환경은 가장 많은 설명력을 나타내었다. 이러한 결과는 보육교사들이 질적으로 우수한 기관을 운영하고 양질의 보육프로그램을 제공해 줄 수 있기 위해서는 무엇보다 근무화경을 개선해 주는 것이 시급하다는 것을 나타내주는 것이라고 할 수 있다.

Kyriacou와 Sutcliffe(1978)은 스트레스 요인과 직무만족은 부적으로 유의미한 상관관계가 있으며, 그 스트레스 요인으로 경력구조의 미비, 학생비행, 불충분한 보수, 부적당한 규율방침, 학생소란, 까다로운 학급, 표준을 지키는 노력, 업무과다를 제시하고 있다.

직무만족과 직무스트레스의 관계는 낮은 직무만족의 경우 부정적인 영향을 미친다고 인정하고 있는데 직원의 직무만족이 결근, 이직률, 생산성, 근로 생활의 질 등과 관련이 있다는 연구 결과가 보고되고 있다.

송유진(1993)은 직업반족도의 구성요인으로 동료관계, 원장과의 관계, 직무자체, 보수와 승진기회, 근무조건 등 5개의 요인으로 분류하고 있어 대부분의 직무 만족도연구가 그 중요 설명변인으로 직무스트레스 요인을 포함하고 있는 것을 볼 수 있다.

직무만족과 생산성에 대해서 Porter와 Lawer(1965)는 종업원들의 직무성과에 대해

dCollection @ chosun

급여, 승진 등과 같은 외부적 보상과 성취감 및 자아실현등과 같은 내재적 보상을 받게 되는데, 이때 이러한 보상들이 자기 노력이나 타인의 보상과 비교해 보아 공정하다고 생각하면 직원들은 만족을 느끼게 되고 이러한 보상의 공정성에 대한 지각은 직원들에게 성과 - 보상의 결속 관계를 심어주게 되어 장래의 노력과 성과를 유발하게 된다는 것이다. 직원들에게 사기를 앙양시켜야 한다는 주장은 보다 만족된 상태가 불만족한 상태보다 더 바람직한 상태이고 종업원들은 그들이 만족하고 있을 때는 직무 이외에서 더욱 만족하고자 하며 좀 더 향상된 근무 생활의 질을 영위하고자 한다는 것을 바탕으로 하고 있다.

연구결과 직무만족과 여가에 대한 만족은 그들 생활수준을 인식하는 방법에 영향을 준다는 것이다. 여가에 대한 만족이 더 큰 영향력을 갖지만 직무만족 역시 중요한 영향을 미치고 있으며, 특히 직무자체, 급여, 부가 급여, 안정과 같은 항목들은 그들의 생활수준을 예측하는데 매우 중요한 항목으로 인식되고 있다. 직무만족은 직원의 결근, 이직률, 생산성, 근로생활의 질 등과 관련이 있다는 연구 결과가 시사하는 바가 크다. 보육시설에서 대부분의 시간을 아동의 보호와 교육을 위하여 종사하는 보육교사의 직무만족의 결과가 낮게 나타나 결근과 이직률이 많아지고 보육에 대한 열의와 노력이 저하되어 아동에 대한 보호와 교육을 소홀히 함으로써 아동의 보호와 성장발달에 지장을 초래할 경우 유아기의 발달이 성인기에 지대한 영향을 미친다는 여러 심리학적 이론에 비추어 매우 심각한 일이 아닐 수 없다.

dCollection @ chosun

Ⅲ. 연구방법

본 장에서는 유아교육 기관별 교사의 직무만족도와 스트레스와의 관계를 밝히기 위한 연구방법으로서 연구대상, 연구도구, 연구절차, 자료처리 순으로 기술하고자 한다.

A. 연구대상

<표 Ⅲ-1> 연구 대상 교사의 일반적 배경

구 분		빈도수	백분율(%)
기관유형	병설유치원	26	16.5
	사립유치원	25	15.8
	법인어린이집	39	24.7
	사립어린이집	68	43.0
소재지역	광주	19	12.0
	전남 일반시	110	69.6
	읍·면	29	18.4
연령	25세 미만	29	18.4
	25-30시 미만	34	21.5
	30-35세 미만	28	17.7
	35-40세 미만	30	19.0
	40대 이상	37	23.4
결혼여부	미혼	67	42.4
	기혼	91	57.6
학력	대학원졸	16	10.1
	대졸	57	36.1
	전문대졸	64	40.5
	1년 전문과정	18	11.4
	기타	3	1.9
교육경력	1년 미만	16	10.1
	1년 이상~3년 미만	35	22.2
	3년 이상~6년 미만	38	24.1
	6년 이상~9년 미만	25	15.8
	10년 이상	44	27.8
건강상태	양호	114	72.2
	보통	42	26.6
	불량	2	1.3
담당유아	24개월 미만	51	32.3
	만 3세	23	14.6
	만 4세	24	15.2
	만 5세	28	17.7
	혼합 연령반	32	20.3
합계		158	100.0

dCollection @ chosun

본 연구의 대상은 광주·전남지역에 소재하고 있는 유아교육기관의 교사 158명이다. 교육기관별 안배를 위하여 병설유치원, 사립유치원, 법인어인이집, 개인어린이집을 고루 고루 선정하였다. 설문지는 총 230명의 교사에게 배부하고 196명의 교사로부터 회수하여 약 73%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지를 검토한 결과 분석에 부적절하거나 설문지의 응답을 모두 하지 않은 38부의 자료를 제외한 총 158부의 설문지를 연구자료로 사용하였다. 연구 대상 교사의 일반적 배경은 <표 Ⅲ-1>과 같다.

B. 연구 도구

본 연구는 유아교육 기관별 교사의 직무만족도와 스트레스는 어떤 관계가 있는 지 알아 보고자 하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해서 사용된 직무스트레스 검사도구, 직무만족도 검사 도구에 대한 주요 내용은 다음과 같다.

1. 직무스트레스 검사도구

본 연구에서 사용된 직무스트레스 검사도구는 장미아(1996)가 유치원 교사의 직무스트레스를 알아보기 위하여 사용한 도구를 본 연구자가 유아교육기관별 교사를 대상으로 실시하였다. 검사도구는 6개의 하위요인으로 총 38문항이며 Likert식 5단계 평정척도로 구성되어 있다. 각문항의 내용은 '전혀 그렇지 않다', '별로 그렇지 않다', '보통이다', '비교적 그렇다', '매우 그렇다'로 최저 1점에서 최고 5점으로 표시하도록 되어 있다. 따라서, 각 영역의 점수가 높을 수록 스트레스를 많이 받고 있다고 할 수 있다. 교사의 직무스트레스의 Cronbach α 계수는 .91이며 하위요인별 문항은 <표 Ⅲ-2>와 같다.

dCollection @ chosun

<표 Ⅲ-2> 직무스트레스 설문지의 하위영역과 문항 수

하위 요인	문항 수	문항 번호
원아들과의 활동	5	1, 2, 3, 4, 5,
업무관련 요인	9	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
행정적 지원 요인	8	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
대인관련 요인	12	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34
경제적 안정요인	2	35, 36,
개인관련 요인	2	37, 38
전 체	38	

2. 직무 만족도 검사도구

<표 Ⅲ-3> 직무만족도 설문지의 하위영역과 문항 수

하위 요인	문항 수	문항 번호
직무자체	4	1, 10, 19, 28
보 수	3	2, 11, 20
근무조건	7	3, 12, 12, 29, 33, 36, 37
인간관계	4	4, 13, 22, 30
의사소통	3	5, 14, 23
사회적 인정	3	6, 15, 24
지원체제	5	7, 16, 25, 31, 34
승진, 임용, 신분보장	5	8, 17, 26, 32, 35
후생복지	3	9, 18, 27
전 체	37	

dCollection @ chosun

본 연구에서 사용된 직무만족도 검사 도구는 오협봉(1997)의 연구에서 사용된 설문지를 사용하였다. 검사 도구는 9개의 하위요인으로 총 37항이며 Likert식 5단계 평정척도로 구성되어 있다. 각문항의 내용은 '전혀 그렇지 않다', '별로 그렇지 않다', '보통이다', '비교적 그렇다', '매우 그렇다'로 최저 1점에서 최고 5점으로 표시하도록 되어 있다. 따라서, 각 영역의 점수가 높을수록 스트레스를 많이 받고 있다고 할 수 있다. 교사의 직무스트레스의 Cronbach α 계수는 .80이며 하위요인별 문항은 <표 Ⅲ-3>와 같다.

C. 연구 절차

1. 예비 조사

본 연구를 실시하기 전에 유아교육 기관별 교사의 직무만족도와 스트레스와의 관계를 밝히기 위한 검사도구의 적절성과 실시상의 문제점이 있는지 알아보기 위하여 다음과 같이 예비 조사를 실시하였다.

예비조사를 위하여 광주광역시에 소재한 연구대상이 아닌 유아교육기관 별 교사 각 10명씩, 총 40명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과, 설문 작성 시간은 약 15분 정도 소요되었으며, 본 연구에 사용될 도구가 모든 유아교육기관의 교사에게 적합하고 실시상의 다른 문제점이 발견되지 않았다고 판단되어 검사도구를 확정하였다.

2. 본 연구

본 연구의 실시 기간은 2009년 2월 1일부터 3월 10일까지 약 1개월에 걸쳐 본 조사를 실시하였다. 연구대상으로 선정된 유아교육기관에 사전에 연락하여 원장 및 기관장

dCollection @ chosun

의 허락을 득한 후 연구목적을 알리고 반송봉투를 동봉하여 우편으로 발송하고 회수하였다. 발송된 설문지는 총 230부이고, 회수된 설문지는 196부로 회수율은 약 73%이다.

D. 자료 처리

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 11.5 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 유아교육기관과 교사의 직무스트레스 하위 요인과의 관계와 유아교육기관과 교사의 직무만족도 하위요인 간의 관계를 분석하기 위해 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 유아교육기관별 직무스트레스와 직무만족간의 관계를 분석하기 위해서 이원분산분석(two-way ANOVA)을 통하여 알아보았다.

dCollection @ chosun

Ⅳ. 연구 결과 및 해석

A. 유아 교육기관에 따른 교사의 직무 스트레스 차이

가설 Ⅰ. 유아 교육기관에 따른 교사의 직무 스트레스는 하위 요인별로 차이가 있을 것이다.

1) 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 원아들과의 활동 간 관계

유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 원아들과의 활동 간 관계는 <표 Ⅳ-1>에서 보는바와 같이 병설유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 법인어린이집은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-1> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 원아들과의 활동 간 관계

구 분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
원아들과의 활동	병설유치원	26	2.69	0.53	2.52	0.060
	사립유치원	25	2.66	0.33		
	법인어린이집	39	2.40	0.40		
	사립어린이집	68	2.44	0.66		

dCollection @ chosun

2) 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 업무관련 요인 간 관계

유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 업무관련 요인은 <표 Ⅳ-2>에서 보는 바와 같이 병설유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 법인어린이집은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 업무관련 요인 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

<표 Ⅳ-2> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 업무관련 요인 간 관계

구 분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
업무관련 요인	병설유치원	26	3.06	0.64	9.50	0.000***
	사립유치원	25	2.90	0.46		
	법인어린이집	39	2.42	0.54		
	사립어린이집	68	2.44	0.68		

***$p<0.001$

3) 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 행정적 지원 요인 간 관계

유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 행정적 지원 요인은 <표 Ⅳ-3>에서 보는바와 같이 사립유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립어린이집은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 행정적 지원 요인 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

dCollection @ chosun

<표 Ⅳ-3> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 행정적 지원 요인 간 관계 분석

구 분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
행정적 지원 요인	병설유치원	26	2.51	0.35	9.03	0.000***
	사립유치원	25	2.54	0.26		
	법인어린이집	39	2.21	0.54		
	사립어린이집	68	2.09	0.48		

***$p<0.001$

4) 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 대인관련 요인 간 관계

유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 대인관련 요인은 <표 Ⅳ-4>에서 보는 바와 같이 병설유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립어린이집은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-4> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 대인관련 요인 간 관계

구 분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
대인관련 요인	병설유치원	26	2.25	0.45	1.13	0.335
	사립유치원	25	2.12	0.26		
	법인어린이집	39	2.08	0.45		
	사립어린이집	68	2.06	0.49		

dCollection @ chosun

5) 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 개인관련 요인 간 관계

유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 개인관련 요인은 <표 Ⅳ-5>에서 보는 바와 같이 사립유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 병설유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 개인관련 요인 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

<표 Ⅳ-5> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 개인관련 요인 간 관계

구 분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
개인관련 요인	병설유치원	26	1.57	0.71	2.85	0.039**
	사립유치원	25	2.06	0.52		
	법인어린이집	39	1.70	0.76		
	사립어린이집	68	1.61	0.70		

***$p<0.01$

6) 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스 간 관계

유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스는 <표 Ⅳ-6>에서 보는바와 같이 병설유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립어린이집은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 직무스트레스 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

dCollection @ chosun

<표 Ⅳ-6> 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스 간 관계 분석

구 분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
직무스트레스	병설유치원	26	2.50	0.35	6.76	0.000***
	사립유치원	25	2.49	0.21		
	법인어린이집	39	2.21	0.36		
	사립어린이집	68	2.18	0.47		

***$p<0.001$

B. 유아 교육기관에 따른 교사의 직무 만족도 차이

가설 Ⅱ. 유아 교육기관에 따른 교사의 직무 만족도는 하위 요인별로 차이가 있을 것이다.

1) 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 직무자체 간 관계

<표 Ⅳ-7> 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 직무자체 간 관계

구분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
직무자체	병설유치원	26	3.47	0.51	4.00	0.009***
	사립유치원	25	2.88	0.51		
	법인어린이집	39	3.22	0.60		
	사립어린이집	68	3.22	0.68		

***$p<0.001$

dCollection @ chosun

유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 직무자체는 <표 Ⅳ-7>에서 보는바와 같이 병설유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 직무자체 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

2) 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 보수 간 관계

유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 보수는 <표 Ⅳ-8>에서 보는바와 같이 사립어린이집이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 보수 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

<표 Ⅳ-8> 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 보수 간 관계 분석

구 분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
보수	병설유치원	26	3.06	0.59	6.19	0.001***
	사립유치원	25	2.53	0.50		
	법인어린이집	39	3.18	0.79		
	사립어린이집	68	3.20	0.72		

***$p<0.001$

3) 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 근무조건 간 관계

유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 근무조건은 <표 Ⅳ-9>에서 보는바와 같이 법인어린이집과 사립어린이집이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 근무조건 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

dCollection @ chosun

<표 Ⅳ-9> 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 근무조건 간 관계

구 분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
근무조건	병설유치원	26	3.37	0.45	3.37	0.020**
	사립유치원	25	3.30	0.36		
	법인어린이집	39	3.58	0.50		
	사립어린이집	68	3.58	0.46		

***$p<0.01$

4) 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 사회적 인정 간 관계

유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 사회적 인정은 <표 Ⅳ-10>에서 보는바와 같이 사립어린이집이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 병설유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-10> 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도와 사회적 인정 간 관계

구 분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
사회적 인정	병설유치원	26	3.42	0.57	1.95	0.122
	사립유치원	25	3.46	0.43		
	법인어린이집	39	3.56	0.63		
	사립어린이집	68	3.71	0.66		

dCollection @ chosun

5) 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도 간 관계

유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도는 <표 Ⅳ-11>에서 보는바와 같이 사립어린이집이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-11> 유아교육기관에 따른 교사의 직무만족도 간 관계 분석

구 분		*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*
직무만족도	병설유치원	26	3.30	0.26	1.27	0.286
	사립유치원	25	3.17	0.17		
	법인어린이집	39	3.30	0.35		
	사립어린이집	68	3.31	0.35		

C. 유아 교육기관에 따른 교사의 직무 스트레스와 직무만족도의 관계

가설 Ⅲ. 유아 교육기관에 따른 교사의 직무 스트레스와 직무만족도는 유의미한 차이가 있을 것이다.

1) 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 직무자체 간 관계

먼저 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 직무자체 간에 기술통계분석(descriptive statistic analysis)을 수행한 결과 <표 Ⅳ-12>에서 보는 바와 같이 고 직무스트레스와 저 직무스트레스 모두 병설유치원이 가장 큰 평균값을 나타낸 반면에 사

dCollection @ chosun

립유치원은 가장 낮은 평균값을 나타낸 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-12> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 직무자체 간에 대한 기술통계 분석

구 분		*M*	*SD*	*n*
직무스트레스	유아교육기관			
고 직무스트레스	병설유치원	3.42	0.51	21
	사립유치원	2.84	0.52	19
	법인어린이집	2.89	0.46	17
	사립어린이집	2.95	0.71	28
	합계	3.03	0.61	85
저 직무스트레스	병설유치원	3.65	0.51	5
	사립유치원	3.00	0.47	6
	법인어린이집	3.47	0.59	22
	사립어린이집	3.41	0.59	40
	합계	3.41	0.58	73
합계	병설유치원	3.47	0.51	26
	사립유치원	2.88	0.51	25
	법인어린이집	3.22	0.60	39
	사립어린이집	3.22	0.68	68
	합계	3.21	0.63	158

다음으로 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 직무자체 간에 관련성을 검증하기 위하여 이원분산분석(two-way ANOVA)을 수행한 결과 <표 Ⅳ-13>에서 보는바와 같이 직무자체에 대해서 유아교육기관과 직무스트레스 간에 주요효과(main effect)를 분석한 결과 유아교육기관과 직무스트레스는 직무자체에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무자체에 대해서 유아교육기관과 직무스트레스 간에 상호작용효과(interaction effect)를 분석한 결과 유아교육기관과 직무스트레스는 직무자체에 유의미한 영향을 미

dCollection @ chosun

치지 않은 것으로 나타났다.

유아교육기관, 직무스트레스, 직무자체 간 관계에 대한 관련성을 검증한 연구모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과가 의미하는 것은 유아교육기관, 직무스트레스, 직무자체 간에 관련성이 낮다는 것을 의미한다.

<표 Ⅳ-13> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 직무자체 간 관계에 대한 이원분산분석

구 분	*Type Ⅲ Sum of Squares*	*df*	*Mean Squares*	*F*	*p*
수정모형	11.50	7	1.64	4.83	0.000***
조정치	1042.21	1	1042.21	3068.89	0.000***
유아교육기관	3.17	1	3.17	9.35	0.003***
직무스트레스	3.29	3	1.09	3.23	0.024**
유아교육기관 * 직무스트레스	0.74	3	0.24	0.72	0.537
오차	50.94	150	0.34		
합계	1690.93	158			
수정합	62.44	157			

***$p<0.001$, **$p<0.01$

2) 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 보수 간 관계

유아교육기관에 따른 직무스트레스와 보수 간에 기술통계분석(descriptive statistic analysis)을 수행한 결과 <표 Ⅳ-14>에서 보는바와 같이 고 직무스트레스는 병설유치원이 가장 높은 평균값을 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 평균값을 나타냈고 저 직무스트레스는 법인어린이집이 가장 높은 평균값을 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 평균값을 나타낸 것으로 나타났다.

dCollection @ chosun

<표 Ⅳ-14> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 보수 간 관계에 대한 기술통계 분석

구 분		*M*	*SD*	*n*
직무스트레스	유아교육기관			
고 직무스트레스	병설유치원	2.95	0.53	21
	사립유치원	2.46	0.53	19
	법인어린이집	2.72	0.66	17
	사립어린이집	2.84	0.56	28
	합계	2.73	0.59	85
저 직무스트레스	병설유치원	3.53	0.69	5
	사립유치원	2.77	0.34	6
	법인어린이집	3.54	0.70	22
	사립어린이집	3.45	0.73	40
	합계	3.43	0.71	73
합계	병설유치원	3.06	0.59	26
	사립유치원	2.53	0.50	25
	법인어린이집	3.18	0.79	39
	사립어린이집	3.20	0.72	68
	합계	3.07	0.72	158

다음으로 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 보수 간에 관련성을 검증하기 위하여 이원분산분석(two-way anova)을 수행한 결과 <표 Ⅳ-15>에서 보는 바와 같이 보수에 대해서 유아교육기관과 직무스트레스 간에 주요효과(main effect)를 분석한 결과 유아교육기관과 직무스트레스는 보수에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보수에 대해서 유아교육기관과 직무스트레스 간에 상호작용효과(interaction effect)를 분석한 결과 유아교육기관과 직무스트레스는 보수에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

유아교육기관, 직무스트레스, 보수 간 관계에 대한 관련성을 검증한 연구모형은 통계

dCollection @ chosun

적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과가 의미하는 것은 유아교육기관, 직무스트레스, 보수 간에 관련성이 낮다는 것을 의미한다.

<표 Ⅳ-15>유아교육기관에 따른 직무스트레스와 보수 간 관계에 대한 이원분산분석

구 분	*Type Ⅲ Sum of Squares*	*df*	*Mean Squares*	*F*	*p*
수정모형	23.47	7	3.35	8.36	0.000***
조정치	934.00	1	934.00	2328.85	0.000***
유아교육기관	8.63	1	8.63	21.52	0.000***
직무스트레스	4.78	3	1.59	3.98	0.009***
유아교육기관 * 직무스트레스	0.79	3	0.26	0.66	0.578
오차	60.15	150	0.40		
합계	1574.44	158			
수정합	83.63	157			

***$p<0.001$

3) 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 근무조건 간 관계

유아교육기관에 따른 직무스트레스와 근무조건 간에 기술통계분석(descriptive statistic analysis)을 수행한 결과 <표 Ⅳ-16>에서 보는바와 같이 고 직무스트레스는 사립어린이집이 가장 높은 평균값을 나타낸 반면에 법인어린이집은 가장 낮은 평균값을 나타냈고 저 직무스트레스는 법인어린이집이 가장 높은 평균값을 나타낸 반면에 사립유치원이 가장 낮은 평균값을 나타낸 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-16> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 근무조건 간에 대한 기술통계 분석

dCollection @ chosun

구 분		M	SD	n
직무스트레스	유아교육기관			
고 직무스트레스	병설유치원	3.30	0.43	21
	사립유치원	3.22	0.37	19
	법인어린이집	3.19	0.28	17
	사립어린이집	3.34	0.40	28
	합계	3.27	0.38	85
저 직무스트레스	병설유치원	3.65	0.50	5
	사립유치원	3.57	0.09	6
	법인어린이집	3.88	0.41	22
	사립어린이집	3.75	0.42	40
	합계	3.77	0.41	73
합계	병설유치원	3.37	0.45	26
	사립유치원	3.30	0.36	25
	법인어린이집	3.58	0.50	39
	사립어린이집	3.58	0.46	68
	합계	3.50	0.46	158

다음으로 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 근무조건 간에 관련성을 검증하기 위하여 이원분산분석(two-way anova)을 수행한 결과 <표 Ⅳ-17>에서 보는바와 같이 근무조건에 대해서 유아교육기관과 직무스트레스 간에 주요효과(main effect)를 분석한 결과 유아교육기관은 근무조건에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에 직무스트레스는 근무조건에 유의하지 않은 것으로 나타났다. 근무조건에 대해서 유아교육기관과 직무스트레스 간에 상호작용효과(interaction effect)를 분석한 결과 유아교육기관과 직무스트레스는 근무조건에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

유아교육기관, 직무스트레스, 근무조건 간 관계에 대한 관련성을 검증한 연구모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과가 의미하는 것은 유아교육기관, 직무스트레스, 근무조건 간에 관련성이 낮다는 것을 의미한다.

dCollection @ chosun

<표 Ⅳ-17> 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 근무조건 간 관계에 대한 이원분산분석

구 분	*Type Ⅲ Sum of Squares*	*df*	*Mean Squares*	*F*	*p*
수정모형	10.53	7	1.50	.49	0.000***
조정치	1235.69	1	1235.69	7796.14	0.000***
유아교육기관	5.12	1	5.12	32.34	0.000***
직무스트레스	0.37	3	0.12	0.78	0.507
유아교육기관 * 직무스트레스	0.68	3	0.22	1.44	0.233
오차	23.77	150	0.15		
합계	1977.81	158			
수정합	34.30	157			

***$p<0.001$

4) 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 사회적 인정 간 관계

유아교육기관에 따른 직무스트레스와 사회적 인정 간에 기술통계분석(descriptive statistic analysis)을 수행한 결과 <표 Ⅳ-18>에서 보는바와 같이 고 직무스트레스는 사립유치원이 가장 높은 평균값을 나타낸 반면에 법인어린이집은 가장 낮은 평균값을 나타냈고 저 직무스트레스는 병설유치원이 가장 높은 평균값을 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 평균값을 나타냈다.

dCollection @ chosun

<표 Ⅳ-18>유아교육기관에 따른 직무스트레스와 사회적 인정 간에 대한 기술통계 분석

구 분		*M*	*SD*	*n*
직무스트레스	유아교육기관			
고 직무스트레스	병설유치원	3.25	0.49	21
	사립유치원	3.43	0.41	19
	법인어린이집	3.03	0.40	17
	사립어린이집	3.35	0.65	28
	합계	3.28	0.53	85
저 직무스트레스	병설유치원	4.13	0.18	5
	사립유치원	3.55	0.50	6
	법인어린이집	3.96	0.44	22
	사립어린이집	3.96	0.56	40
	합계	3.94	0.51	73
합계	병설유치원	3.42	0.57	26
	사립유치원	3.46	0.43	25
	법인어린이집	3.56	0.63	39
	사립어린이집	3.71	0.66	68
	합계	3.59	0.61	158

다음으로 유아교육기관에 따른 직무스트레스와 사회적 인정 간에 관련성을 검증하기 위하여 이원분산분석(two-way anova)을 수행한 결과 <표 Ⅳ-19>에서 보는바와 같이 사회적 인정에 대해서 유아교육기관과 직무스트레스 간에 주요효과(main effect)를 분석한 결과 유아교육기관은 사회적 인정에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에 직무스트레스는 사회적 인정에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 사회적 인정에 대해서 유아교육기관과 직무스트레스 간에 상호작용효과(interaction effect)를 분석한 결과 유아교육기관과 직무스트레스는 사회적 인정에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

dCollection @ chosun

유아교육기관, 직무스트레스, 사회적 인정 간 관계에 대한 관련성을 검증한 연구모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과가 의미하는 것은 유아교육기관, 직무스트레스, 사회적 인정 간에 밀접한 관련성이 있다는 것을 의미한다.

<표 Ⅳ-19> 유아교육기관에 다른 직무스트레스와 사회적 인정 간에 대한 이원분산 분석

구 분	*Type Ⅲ Sum of Squares*	*df*	*Mean Squares*	*F*	*p*
수정모형	19.81	7	2.83	10.57	0.000***
조정치	1304.78	1	1304.78	4872.78	0.000***
유아교육기관	10.18	1	10.18	38.01	0.000***
직무스트레스	0.93	3	0.31	1.16	0.324
유아교육기관 * 직무스트레스	2.28	3	0.76	2.84	0.040**
오차	40.16	150	0.26		
합계	2097.11	158			
수정합	59.97	157			

***$p<0.001$, **$p<0.01$

5) 유아교육기관에 따른 직무만족도와 직무스트레스 간 관계

유아교육기관에 따른 직무만족도와 직무스트레스 간에 기술통계분석(descriptive statistic analysis)을 수행한 결과는 <표 Ⅳ-20>에서 보는바와 같이 고 직무만족도는 법인어린이집이 가장 높은 평균값을 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 평균값을 나타냈고 저 직무만족도는 병설유치원이 가장 높은 평균값을 나타낸 반면에 법인어린이집과 사립어린이집은 가장 낮은 평균값을 나타냈다.

dCollection @ chosun

<표 Ⅳ-20> 유아교육기관에 따른 직무만족도와 직무스트레스 간에 대한 기술통계 분석

구 분		*M*	*SD*	*n*
직무만족도	유아교육기관			
고 직무만족도	병설유치원	3.52	0.14	12
	사립유치원	3.35	0.04	9
	법인어린이집	3.59	0.17	20
	사립어린이집	3.54	0.20	39
	합계	3.53	0.18	80
저 직무만족도	병설유치원	3.10	0.16	14
	사립유치원	3.07	0.14	16
	법인어린이집	2.99	0.17	19
	사립어린이집	2.99	0.24	29
	합계	3.03	0.19	78
합계	병설유치원	3.30	0.26	26
	사립유치원	3.17	0.17	25
	법인어린이집	3.30	0.35	39
	사립어린이집	3.31	0.35	68
	합계	3.28	0.31	158

직무스트레스에 대해서 유아교육기관과 직무만족도 간에 주요효과(main effect)를 분석한 결과 <표 Ⅳ-21>에서 보는바와 같이 유아교육기관은 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에 직무만족도는 직무스트레스에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 직무스트레스에 대해서 유아교육기관과 직무만족도 간에 상호작용효과(interaction effect)를 분석한 결과 유아교육기관과 직무만족도는 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

유아교육기관, 직무만족도, 직무스트레스 간 관계에 대한 관련성을 검증한 연구모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과가 의미하는 것은 유아교육기관, 직무만족도, 직무스트레스 간에 밀접한 관련성이 있다는 것을 의미한다.

dCollection @ chosun

<표 Ⅳ-21> 유아교육기관에 따른 직무만족도와 직무스트레스 간에 대한 이원분산 분석

구 분	*Type Ⅲ Sum of Squares*	*df*	*Mean Squares*	*F*	*p*
수정모형	10.59	7	1.51	42.95	0.000***
조정치	1397.55	1	1397.55	39672.08	0.000***
유아교육기관	7.00	1	7.00	198.83	0.000***
직무만족도	0.15	3	0.05	1.44	0.233
유아교육기관 * 직무만족도	0.47	3	0.15	4.52	0.005***
오차	5.28	150	0.03		
합계	1723.00	158			
수정합	15.87	157			

***$p<0.001$

dCollection @ chosun

Ⅴ. 결론 및 제언

A. 요약 및 결론

본 연구는 유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스, 직무만족도, 직무스트레스와 직무만족도의 관계를 밝히고자 하였다.

설정된 연구 문제를 검증하기 위하여 광주·전남지역에 소재하고 있는 병설유치원, 사립유치원, 법인 어린이집, 개인 어린이집 등을 고루 고루 선정하여 총 230명의 교사에게 설문지를 배부하고 196명의 교사로부터 회수하였으나 회수된 설문지를 검토한 결과 분석에 부적절하거나 설문지의 응답을 모두 하지 않은 38부의 자료를 제외한 총 158명의 설문지를 연구 자료로 분석 하였다.

직무스트레스 검사도구는 장미아(1996)가 유치원 교사의 직무스트레스를 알아보기 위하여 사용한 도구를 본 연구자가 유아교육기관별 교사를 대상으로 실시하였다. 직무만족도 검사 도구는 오협봉(1997)의 연구에서 사용된 설문지를 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS WIN 11.5 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 유아교육기관과 교사의 직무스트레스 하위 요인과의 관계와 유아교육기관과 교사의 직무만족도 하위요인 간의 관계를 분석하기 위해 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 유아교육기관별 직무스트레스와 직무만족간의 관계를 분석하기 위해서 이원분산분석(two-way ANOVA)을 통하여 알아보았다.

본 연구의 결과와 결론은 다음과 같다.

첫째, 유아교육기관과 교사의 직무스트레스 하위 요인과의 관계가 있는지 알아보기 위하여 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 그 결과, 직무스트레스의 하위요인인 원아들과의 활동은 병설유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 법인어린이집은 가장 낮은 차이를 나타냈으나 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

업무관련 요인은 병설유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 법인어린이집은 가

dCollection @ chosun

장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 업무관련 요인 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

행정적 지원 요인은 사립유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립어린이집은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 행정적 지원 요인 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

대인관련 요인은 병설유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립어린이집은 가장 낮은 차이를 나타냈으나 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

개인관련 요인은 사립유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 병설유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 개인관련 요인 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

유아교육기관별 직무스트레스는 병설유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립어린이집은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관별로 교사의 직무스트레스의 차이가 있음을 의미한다.

둘째, 유아교육기관과 교사의 직무만족도 하위요인 간의 관계가 있는지 알아보기 위하여 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 그 결과 직무만족도의 하위요인인 직무자체는 병설유치원이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 직무자체 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

보수는 사립어린이집이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 보수 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

근무조건은 법인어린이집과 사립어린이집이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관과 교사의 근무조건 간에 밀접한 영향을 미치는 것을 의미한다.

사회적 인정은 사립어린이집이 가장 높은 차이를 나타낸 반면에 병설유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

유아교육기관별 직무만족도의 차이는 사립어린이집이 가장 높은 차이를 나타낸 반

dCollection @ chosun

면에 사립유치원은 가장 낮은 차이를 나타냈고 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 직무 만족도는 유아교육기관별로 차이가 없음을 의미한다.

셋째, 유아교육기관별 직무스트레스와 직무만족간의 관계를 검증하기 위하여 이원분산분석(two-way ANOVA)을 실시하였다.

유아교육기관에 따른 교사의 직무스트레스와 직무만족도는 고 직무만족도에서는 법인어린이집이 가장 높은 평균값을 나타낸 반면에 사립유치원은 가장 낮은 평균값을 나타냈고 저 직무만족도는 병설유치원이 가장 높은 평균값을 나타낸 반면에 법인어린이집과 사립어린이집은 가장 낮은 평균값을 나타냈다.

직무스트레스에 대해서 유아교육기관과 직무만족도 간에 주요효과(main effect)를 분석한 결과 유아교육기관은 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에 직무만족도는 직무스트레스에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 직무스트레스에 대해서 유아교육기관과 직무만족도 간에 상호작용효과(interaction effect)를 분석한 결과 유아교육기관과 직무만족도는 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유아교육기관, 직무만족도, 직무스트레스 간 관계에 대한 관련성을 검증한 연구모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과가 의미하는 것은 유아교육기관, 직무만족도, 직무스트레스 간에 밀접한 관련성이 있다는 것을 의미한다.

B. 제언

본 연구는 유아교육기관에 따른 교사의 스트레스와 직무만족도의 관계의 고찰을 시도한 점에서 큰 의의가 있다. 본 연구결과를 바탕으로 후속 연구에서 기대되는 바를 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 교사의 직무스트레스와 직무만족도의 측정 도구를 실정에 맞게 개발할 필요가 있다. 검사 실시 시간에 따라 신뢰도가 다를 수 있어 적은 시간에도 타당도가 높은 측

dCollection @ chosun

정 도구를 개발하는 실천적 연구가 이루어져야 한다.

둘째, 직무스트레스와 직무만족도의 단순한 관계를 알아보는 것에서 나아가 다양한 변인을 고려하여 알아볼 필요가 있다.

셋째, 설정된 연구 문제를 검증하기 위하여 광주·전남지역에 소재하고 있는 병설유치원, 사립유치원, 법인어린이집, 개인어린이집 등을 고루 고루 선정하여 총 230명의 교사에게 설문지를 배부하였으나 회수과정과 불성실한 응답에 따라 자료 분석에서는 위 4개의 기관이 고르게 자요 분석이 되지 않았다. 이는 국·공립과 사립, 유치원과 어린이집의 특수성에서 올 수 있는 차이점은 고려하지 못한 결과로 보인다. 따라서 이러한 차이에서 발생할 수 있는 영향을 고려하지 못하였으므로 추후 연구에서는 이를 고려하여 연구대상을 표집할 필요가 있다.

dCollection @ chosun

참 고 문 헌

강희경 (2005). 특수어린이집 교사의 직무 스트레스와 대처방법에 관한 연구: 광주, 전남, 전북 지역을 중심으로. 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.

권기태 (1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.

권동택 (2007). 초등학교 교장의 리더십이 교사의 조직헌신 및 집단응집에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구, 7**(1), 41-61.

김남희 (1993). 유치원 조직풍토와 교사의 직무 스트레스에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.

김정희, 문혁준 (2006). 국공립과 사립 유치원교사의 조직헌신에 영향을 미치는 변인. **유아교육연구, 26**(5), 307-331.

김지현(1995). 유치원 교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

김창걸 (2006). 교육조직행위론. 서울: 형설출판사.

김현미(2005). 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.

노종희 (2004). 초·중등교사의 교직헌신의 개념화 및 측정도구 개발. **교육행정학연구, 22**(2), 215-232.

도순남 (1999). 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성, 인구통계학적 변인이 미치는 직무태도 효과 분석. 경상대학교 일반대학원 박사학위 청구논문.

박경희 (2005). 유치원 교사의 교직 헌신 척도 개발 및 관련 변인에 관한 연구. 덕성여자대학교 일반대학원 박사학위 청구논문.

박은혜 (2003). 사립유치원 신규 교사 선발 과정에 관한 연구. **한국교원교육연구, 20**(1), 159-180.

서은희, 이미숙 (2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. **열린유아교육연구, 7**(3), 155-170.

dCollection @ chosun

서지영 (2002). 유치원 교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 일반대학원 박사학위 청구논문.

서지영, 서영숙 (2002). 유아교사의 조직 헌신도에 영향을 미치는 관련 변인 연구 - 프로그램의 질과 직무환경을 중심으로. **미래유아교육학회지, 9**(2), 115-136.

성낙돈 (2008). 학교장의 변혁적 리더십과 교사의 참여적 의사결정이 학생, 수업, 학교조직에 대한 교사 헌신에 미치는 영향. **한국교원교육연구, 25**(1), 137-158.

송유진 (1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

신은주 (2008). 유아교사의 특성과 직무환경에 따른 직무만족도와 스트레스 및 심리적 복지감에 관한 연구. 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.

신재흡 (2008). 변혁적 지도성과 조직헌신이 조직시민행동에 미치는 영향 분석. **교육행정학연구, 26**(1), 69-95.

신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치 는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

염지숙 (2005). 유아교육현장에서 돌봄의 실천과 한계. **유아교육연구, 25**(5), 147-171.

오영희 외(2008). 부모와 자녀관계의 이론과 실제. 서울: 동문사.

이병휘 (1991). 교사의 직무스트레스와 그 대처방안. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.

이영희 (2005). 교사의 조직몰입에 관한 연구동향. **교육행정학연구, 23**(4), 29-48.

이윤경 (1997). 사립 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. **교육발전, 16**, 161-179.

이윤경 (1998). 유치원 교사의 직무만족도 및 근무환경과 조직헌신성과의 관계 연구. **유아교육연구, 18**(1), 223-241.

이진희, 김희진 (1999). 유치원 교사의 의사결정 참여와 조직헌신성. **교육과학연구, 29**(1), 197-214.

장미선(2007). 보육교사의 직무 스트레스가 직무만족도에 미치는 영향: 청주시 어린이집의 보육교사를 중심으로. 청주대학교 사회복지행정대학원 석사학위논문.

장미아(1996). 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방법. 이화여자대학교 석사학위논문.

정광희, 김병찬, 박상완, 이용관 (2007). 한국의 헌신적인 교사 특성 연구. 연구보고 RR

dCollection @ chosun

2007-8. 서울: 한국교육개발원.

정효정(2003). 보육교사의 조직 환경이 직무만족도에 미치는 요인 분석. **한국영유아보육학, 33,** 273-305.

조부경, 고영미, 박근희 (2003). 유치원 교사의 직무 만족도에 영향을 미치는 자아개념에 관한 연구. **아동학회지, 24**(6), 81-94.

조성연 (2003). 보육교사의 직무스트레스와 이고그램에 의한 성격유형. **한국영유아보육학, 35**, 1-22.

표갑수, 이재양 (2002). 한국영유아 보육사업의 실태와 개선방안. **한국영유아보육학, 31**, 383-420.

황보영란 (2001). 유아교사의 조직헌신성과 관련된 사회조직적 변인에 관한 연구. **아동학회지, 22**(1), 135-146.

홍창남 (2006). 학교 특성과 교사 헌신의 구조적 관계. **교육행정학연구, 24**(2), 31-54.

Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal, 35*, 232-244.

Celep, C. (2000). Teacher's organizational commitment in educational organizations. *National Forum of Teacher Education Journal*, *10*(3), 2-22.

Cichon, D. J. & Koff, R. J. (1980). Stress and teaching. *NASSP Bulletin, 64,* 91-105.

Derry-Schmitt, D. M., & Todd, C. M. (1995). A conceptual model for studying turnover among child care providers. *Early Childhood Research Quarterly, 10,* 121-143.

Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions and differential incentive policies. *Review of Educational Research, 63*(4), 489-525.

Firestone, W. A., & Rosenbaum, S. (1988). Building commitment in urban high schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis, 10*(4), 285-299.

Gable, S., & Hunting, M. (2001). Child care provider's organizational commitment: a test of investment model author. *Child & Youth Care Forum, 30*(5), 265-282.

dCollection @ chosun

Goodman, V. B. (1980). Urban teacher stress. A critical literature review. (*ERIC Document Reproduction Service,* NO. 221 611)

Jorde, Bloom, P. (1989). Factor influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in Childhood Education, 3*(2), 108-122.

Kontos, S., & Stremmel, A. J. (1988). Caregiver's perception of working conditions in a child care environment. *Early Childhood Quarterly, 3*, 77-90.

Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: a study of urban elementary and middle schools. *Educational Administrational Quarterly, 28*(1), 5-42.

Leach, D. J.(1984). A Model of teacher stress and its implications for management. *The Journal of Educational Administration, 22,* 157-172.

Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction, In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial & Organization Psychology.* Chicago: Rand McNally.

Lortie, D. (1975). *Schoolteacher: a sociological study*. Chicago: University of Chicago Press.

MacGrath, J. E. (1976). *Social and psychological factors in stress.* New York: Holt, Rinehart and Winston.

Matteson, M. Y. & J. M. Ivancevich. (1984). *Managing job stress and health.* New York: The Free Press.

Mattingly, M. (1977). Sources of stress and burn-out in professional child care work. *Child Care Quarterly, 6*(2), 127-137.

McCormick, E. J. & J. Tiffin (1974). *Industrial psychology.* Englewood Cliffs: McGraw-Hill.

McDowell, I & Newell, C. (1996). Measuring health : A guide to rating scales and questionnaires(2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.

McIntosh, B. R. & Danigelis, N. L. (1995). Race, gender and the relevance of productive activity for elders' affect. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 50*(4), S229-S239.

dCollection @ chosun

Medley, M. L. (1976). Satisfaction with life among persons sixty-five years and older, *Journal of Gerontology 31*(4), 448-455.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61-89.

Millicent, H. & Sewell, J.(1999). Stress and burnout in rural and urban secondary school teacher. *Journal of Educational Research, 92*(5), 287.

Moracco, J. & McFandden, H. (1980). Counselors role in reducing teacher stress. Unpublished Research Report, Auburn University, Auburn, AL.

Olson, D. H., & Barnes, H. L. (1982). Quality of Life Scale. Family Inventories.

Osborn, R. N. Hunt, J. G. & Jauch, L. R. (1980). *Organization Theory.* New York: John Wiley & Sons.

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*(2), 160-177.

dCollection @ chosun

부 록

1. 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 검사지 ····· 51

dCollection @ chosun

<부록 1>

유아교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 검사지

안녕하십니까?

유아 교육에 전념하시느라 노고가 많으십니다.

본 질문지는 보다 유아교육의 질적 향상을 도모하고 효율적인 유아교육 기관의 운영을 위해 필요한 유아 교사의 직무스트레스와 직무만족도를 알아보기 위해 만들어진 도구입니다.

유아교육기관별 교사의 직무스트레스와 직무만족도를 정확히 파악할 수 있다면, 보다 나은 교육환경과 근무환경을 조성하는데 사용될 수 있을 것입니다. 따라서, 이 질문지는 여러분의 직무스트레스와 직무만족도를 알아보고자 하는 목적이외에 어떤 다른 용도로도 사용되지 않을 것이며, 순전히 연구자의 학위논문 작성을 위한 목적으로만 사용될 것입니다. 특히, 선생님의 개인적 사항은 알려지지 않음을 밝혀 드립니다.

바쁘시더라도 한 문항도 빠짐없이 성의 있게 응답 해주시면 연구에 많은 도움이 될 것입니다.

귀중한 시간을 할애해 주셔서 감사합니다.

2009. 2.

조선대학교 교육대학원 유아교육전공 정 주 현

dCollection @ chosun

1. 직무 스트레스

다음은 유치원 교사에 대한 직무 스트레스에 관한 사항입니다. 아래 문항을 읽으시고 선생님의 상황에 해당된다고 생각하시는 번호에 “V" 해주시기 바랍니다.

설문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	아주 그렇다
1. 학습 활동에 참여하지 않으려는 아이들에게 동기를 부여하는데 힘이 든다.	1	2	3	4	5
2. 내가 맡은 학급에는 항상 문제를 일으키는 어린이들이 있다.	1	2	3	4	5
3. 내가 담당하고 있는 학급의 유아수가 너무 많다.	1	2	3	4	5
4. 나는 유아들을 적절히 통제 하지 못한다.	1	2	3	4	5
5. 부적응 아동을 어떻게 지도해야 할지 모르겠다.	1	2	3	4	5
6. 수업 및 학급 운영을 위하여 준비하는 것 이외에 기타 잡무를 정해진 근 시간 내에 마치기에는 시간이 충분하지가 않다.	1	2	3	4	5
7. 교육 활동에 필요한 수업 자료가 너무 부족하다.	1	2	3	4	5
8. 학습 활동을 계획하고 조직 하는데 너무 광범위한 능력이 요구 된다.	1	2	3	4	5
9. 우리 원은 사무직원의 도움이 거의 없다.	1	2	3	4	5
10. 나는 현재의 내 업무를 감당하기 어렵다.	1	2	3	4	5
11. 수업 및 학급 운영을 위하여 준비할 시간이 충분하지 않다.	1	2	3	4	5
12. 필요 이상으로 행사가 너무 많다.	1	2	3	4	5
13. 청소 · 설거지 · 차량 지도 등의 잡무가 너무 많다.	1	2	3	4	5
14. 교구 제작에 대해 과다한 요구를 받고 있다.	1	2	3	4	5
15. 우리 원은 교사들을 위한 행정적 지원이 부족하다.	1	2	3	4	5
16. 원 운영이 교육 실제와 맞지 않다.	1	2	3	4	5
17. 나의 의견이 무가치하게 받아들여질 때가 있다.	1	2	3	4	5
18. 권한에 비해 너무 많은 책임을 부여 한다.	1	2	3	4	5
19. 우리 원은 좋은 수업에 대한 인식이 부족하다.	1	2	3	4	5
20. 원과 관련된 많은 문제에 대해 내가 어떻게 생각하는가를 허심탄회하게 말할 수 있다.	1	2	3	4	5

dCollection @ chosun

설문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	아주 그렇다
21. 내가 맡은 학급의 일에 대해 상사의 간섭이 심하다.	1	2	3	4	5
22. 우리 원의 운영 방식은 일관성이 없다.	1	2	3	4	5
23. 나는 교사들 간의 갈등적이 어린이집에서 근무 한다.	1	2	3	4	5
24. 교수-학습 활동을 도와 줄 보조 교사가 부족하다.	1	2	3	4	5
25. 우리 원은 교사들 간의 관계가 좋지 않다	1	2	3	4	5
26. 우리 원의 교사들 간에는 서로 협조하는 정신 보다는 경쟁이 심하다.	1	2	3	4	5
27. 우리 원에는 자기에게 부여된 업무를 적절히 수행하지 않는 교사들이 더러 있다.	1	2	3	4	5
28. 우리 원에는 교사들 간의 파벌이 존재한다.	1	2	3	4	5
29. 우리 원은 교사들 간의 의사소통이 잘 이루어지지 않는다.	1	2	3	4	5
30. 많은 학부모들이 어린이집에 대해 무관심하다.	1	2	3	4	5
31. 우리 원의 학부모들은 어린이집 문제에 지나친 관여를 한다.	1	2	3	4	5
32. 우리 원의 학부모들은 어린이집에 많은 것을 요구 한다.	1	2	3	4	5
33. 학부모와의 관계가 원만하지 못하다.	1	2	3	4	5
34. 아동간의 싸움이나 안전사고 등으로 어린이집에 항의하는 학부모가 많다.	1	2	3	4	5
35. 나의 보수는 나의 임무와 책임에 상응하지 못한다.	1	2	3	4	5
36. 월 급여일은 변동이 잦다.	1	2	3	4	5
37. 유아들을 가르치는 일에 보람을 느끼지 못한다.	1	2	3	4	5
38. 결혼 후에도 계속 근무하고 싶지만 원에서 원하지 않는다.	1	2	3	4	5

dCollection @ chosun

2. 직무 만족

선생님께서 평소 느끼시는 직무 만족 상태를 5단계로 분류하였습니다. 가장 적절하다고 생각되는 답의 번호에 "V" 표 해 주십시오.

설문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	아주 그렇다
1. 원의 하루 활동을 끝내고 나면 보람을 느낀다.	1	2	3	4	5
2. 내가 노력한 만큼 적당한 보수를 받고 있다.	1	2	3	4	5
3. 내가 맡고 있는 일은 내 소신껏 할 수 있다.	1	2	3	4	5
4. 우리 원은 동료 간의 업무 협조가 잘 이루어진다.	1	2	3	4	5
5. 교사들은 상사(원장, 원감)과 각종 문제에 대하여 격의 없이 상의하고 토의한다.	1	2	3	4	5
6. 나는 가끔 어린이집 교사라는 것을 남 앞에서 말하기가 부끄러울 때가 있다.	1	2	3	4	5
7. 교사들의 자질향상을 위한 연구회나 강습회를 잘 보내주지 않아 불만이다.	1	2	3	4	5
8. 나는 언젠가는 어린이집 원장으로 갈 수 있을 것이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
9. 우리 어린이집은 비교적 교사들을 위한 복지 후생시설이 갖추어졌다고 생각한다.	1	2	3	4	5
10. 내가 지금 하는 일은 내 적성에 맞는다.	1	2	3	4	5
11. 아이들을 가르치는데 필요한 학습 자료를 준비 할 수 있는 시간은 충분하다.	1	2	3	4	5
12. 나는 동료 교사와 원만한 인간관계를 유지한다.	1	2	3	4	5
13. 어린이집 중요 정책 결정에 참여 할 수 없어 불만일 때가 많다.	1	2	3	4	5
14. 어린이집 교사는 초 중등학교에 비해 사회적으로 인정을 받지 못하고 있다.	1	2	3	4	5
15. 어린이집 모든 시설은 나의 교수 활동에 편리하도록 되어 있다.	1	2	3	4	5
16. 어린이집 내에서 실력 있고 성실하게 열심히 근무하면 승진이 된다고 생각한다.	1	2	3	4	5
17. 어린이집 교사들을 위한 주택자금, 연금 및 건강 보험 등의 혜택을 받고 있다.	1	2	3	4	5
18. 우울하던 기분도 아이들을 보면 상쾌해지고 힘이 솟는다	1	2	3	4	5
19. 우리 어린이집은 교육 공무원 보수 규정을 지키고 있다.	1	2	3	4	5
20. 어린이집 교사로서 일일 및 주당 수업시간이 알맞다고 생각한다.	1	2	3	4	5

dCollection @ chosun

설문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	아주 그렇다
21. 나는 원장, 원감 등 윗사람과 여러 가지 갈등을 많이 가지고 있는 편이다.	1	2	3	4	5
22. 우리 유치원은 교사들 상호간에 의사 교환이 활발하다.	1	2	3	4	5
23. 일반적으로 유치원 교사에 대한 사회적 인식은 괜찮은 편이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
24. 우리 어린이집에서는 교수 활동을 위한 학습 자료를 만족스럽게 제공하고 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
25. 현 어린이집 교사의 승진 제도는 공평하고 합리적으로 운영되고 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
26. 어린이집 교사의 자녀들을 위한 학비 감면 및 장학 혜택을 만족하게 이루어지고 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
27. 아이들에게 정성을 기울인 만큼의 성과를 보인다고 생각한다.	1	2	3	4	5
28. 유치원 교사의 휴가는 다른 직종에 비해 많은 편이다.	1	2	3	4	5
29. 원의 학부형들은 어린이집 교사를 믿고 인격적으로 잘 대해 주고 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
30. 재정상의 빈곤으로 학습 자료를 준비 하는데 지장을 받는다.	1	2	3	4	5
31. 교사의 임용제도에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
32. 정규 근무 시간외에 과외로 근무하는 시간이 많아서 사생활에 지장을 준다.	1	2	3	4	5
33. 교사들을 상급 기관으로부터 친절하고 우호적인 장학 지도를 받는다.	1	2	3	4	5
34. 우리 어린이집에서는 자기 의사와 관계없는 면식 감봉 등 부당한 대우를 받지 않는다.	1	2	3	4	5
35. 원아 수는 많아서 감당하기에 벅차다.	1	2	3	4	5
36. 정규적 수업 외에 각종 행사 참여 준비를 하는데 부담을 느낀다.	1	2	3	4	5
37. 우리 유치원의 모든 업무는 일관성과 예측성을 가지고 있다.	1	2	3	4	5

dCollection @ chosun

▶ 선생님의 배경 질문

다음은 선생님 관한 사항입니다. 한 문항도 빠짐없이 해당 난에 “V"표 또는 기재하여 주시기 바랍니다.

Ⅰ. 유아교육 기관 유형

1. 병설유치원( ) 2. 사립유치원( ) 3. 법인어린이집( ) 4. 사립어린이집( )

Ⅱ. 소재 지역

1. 광주( ) 2. 전남 시지역( ) 3. 군 · 읍 · 면( )

Ⅲ 선생님의 연령

1. 25세미만( ) 2. 25-30세( ) 3. 30-35세( ) 4. 35-40세( ) 5. 40세 이상( )

Ⅳ. 결혼 여부

1. 미 혼( ) 2. 기혼( )

Ⅴ. 학 력

1. 대학원졸( ) 2. 대졸( ) 3. 전문대졸( ) 4. 1년 전문과정( ) 5. 기 타( )

Ⅵ. 교육 경력

1. 1년미만( ) 2. 1년-3년( ) 3. 3년-6년( ) 4. 6년-9년( ) 5. 9년 이상( )

Ⅶ. 건강상태

1. 양 호( ) 2. 보통( ) 3. 불량( )

Ⅷ. 담당유아

1. 24개월미만( ) 2. 만3세( ) 3. 만4세( ) 4. 만5세( ) 5. 혼합 반( )

dCollection @ chosun

저작물 이용 허락서

학 과	유아교육	학 번	20111006	과 정	석사
성 명	한글: 정주현	한문: 鄭珠賢		영문: Jung, Joo-Hyun	
주 소	광주광역시 남구 봉선2동 무등파크 203-1113				
연락처	019-655-9937	E-MAIL :			
논문 제목	한글 : 유아교육기관 교사의 직무만족도와 직무스트레스와의 관계 영문 : Relationships Between Job Satisfaction and Job Stress of Young Children Teachers				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억 장치에의 저장, 전송 등을 허락함.
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음.
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

2009 8월 일

저작자 : 정주현 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하

dCollection @ chosun