



저작자표시-변경금지 2.0 대한민국

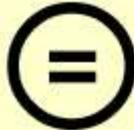
이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



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](#)

2008년 8월

박사학위논문

보육교사의 직무스트레스
척도 개발

조선대학교 대학원

사회복지학과

양안숙

보육교사의 직무스트레스
척도 개발

Development and Application of the Scale of Occupational
Stress Inventory of Child Care Teachers

2008년 8월 일

조선대학교 대학원

사회복지학과

양 안 숙

보육교사의 직무스트레스
척도 개발

지도교수 오을임

이 논문을 사회복지학 박사학위신청 논문으로 제출함

2008년 4월

조선대학교 대학원

사회복지학과

양안숙

양안숙의 박사학위논문을 인준함

위원장 건국대학교 교수 _____ (인)

위 원 광주대학교 교수 _____ (인)

위 원 조선대학교 교수 _____ (인)

위 원 조선대학교 교수 _____ (인)

위 원 조선대학교 교수 _____ (인)

2008년 6월 일

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT	vii
제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구 필요성	1
제 2 절 연구목적	4
제 2 장 이론적 배경	6
제 1 절 직무스트레스	6
1. 스트레스 개념	6
2. 직무스트레스 개념	7
3. 직무스트레스의 유발요인	10
4. 직무스트레스 모델	16
제 2 절 보육교사와 직무스트레스	27
1. 보육교사의 직업적 특성	27
2. 보육교사 직무스트레스	42
제 3 절 보육교사 직무스트레스 척도에 관한 선행연구	46
1. 선행연구 검토	46

2. 척도개발의 필요성	51
제 3 장 연구방법	54
제 1 절 연구 I	54
1. 연구대상	54
2. 연구도구 및 절차	54
3. 자료 분석	57
제 2 절 연구 II	58
1. 연구대상	58
2. 연구도구 및 절차	60
3. 자료 분석	61
제 3 절 연구 III	61
제 4 장 연구결과	62
제 1 절 연구 I	62
1. 예비문항 개발	62
2. 타당도 검증과 최종예비문항 선정	65
제 2 절 연구 II	66
1. 타당도 분석	66
2. 신뢰도 분석	83

제 3 절 연구 III	85
1. 응답자특성과 보육교사 직무스트레스	85
2. 시설 유형과 보육교사 직무스트레스	94
제 5 장 논의 및 결론	98
제 1 절 논의	98
제 2 절 결론	101
참고문헌	103
<부록 1> 개방형 설문지	118
<부록 2> 예비조사 설문지	120
<부록 3> 최종개발문항 설문지	132
<부록 4> Clark의 TOSFQ 질문지	141
<부록 5> 수정·보완된 MTOSFQ 설문지	144
<부록 6> 탐색적 요인 분석 결과	147

표 목 차

<표 2-1> 학자들이 제시하는 직무스트레스 유발요인	12
<표 2-2> 보육시설장과 보육교사 채용 현황	28
<표 2-3> 보육 시설과 보육종사자 현황	29
<표 2-4> 시설 유형 및 시설장 교사겸직여부별 보육교사 평일 근무시간	30
<표 2-5> 보육교사의 보수 기준	31
<표 2-6> 시설유형별 보육교사 월 총 수령액	32
<표 2-7> 보육유형별 초과근무수당 지급여부	33
<표 2-8> 보육교사의 직무내용	36
<표 2-9> 보육시설의 형태	41
<표 2-10> 직장의 직무스트레스 측정척도	46
<표 2-11> MTOSFQ의 하위요인별 내용과 신뢰도	49
<표 2-12> 설문지 내용 및 신뢰도	50
<표 3-1> 응답자 특성	59
<표 4-1> 보육교사 직무스트레스 7개 후보 요인의 명칭 및 조작적 정의	63
<표 4-2> KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett의 검정	67
<표 4-3> 탐색적 요인분석 결과	68
<표 4-4> 업무관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계	71
<표 4-5> 개인관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계	72
<표 4-6> 동료관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계	73
<표 4-7> 행정관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계	75
<표 4-8> 학부모관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계	76
<표 4-9> 원아관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계	77

<표 4-10> 환경관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계	79
<표 4-11> 직무스트레스 하위요인의 기술통계 결과	80
<표 4-12> 직무스트레스 하위 요인의 평균과 요인 사이의 상관관계	81
<표 4-13> 모형의 적합도 평가	82
<표 4-14> 내적 일관성(Cronbach alpha) 신뢰도	84
<표 4-15> 재검사의 평균과 표준편차 및 재검사 신뢰도	85
<표 4-16> 성별과 직무스트레스 하위요인간의 차이	86
<표 4-17> 결혼여부와 직무스트레스 하위요인간의 차이	88
<표 4-18> 보육교사의 연령과 직무스트레스 하위요인간의 차이	89
<표 4-19> 보육교사의 최종학력과 직무스트레스 하위요인간의 차이	91
<표 4-20> 보육교사의 경력과 직무스트레스 하위요인간의 차이	93
<표 4-21> 시설유형과 직무스트레스 하위요인간의 차이	96

그림 목 차

<그림 1-1> 보육교사 직무스트레스 측정도구 개발과정	5
<그림 2-1> 인간-환경 적합 모델	17
<그림 2-2> Cooper의 직업성 스트레스 모델	20
<그림 2-3> Demand의 요구-통제-지원 모델	22
<그림 2-4> NIOSH의 직무스트레스와 건강 모델	25
<그림 2-5> 노력-보상 불균형 모델	26

ABSTRACT

Development and Application of the Scale of Occupational Stress Inventory of Child Care Teachers

Yang, An-Sook

Advisor : Prof. Oh, Eul-Im Ph.D.

Department Social Welfare

Graduate School of Chosun University

The purpose of this study is to develop an instrument for job stress, to verify its factor structure, reliability, and validity, and to analyze the differences job stress levels with demographic categories including gender, age, an educational background, marital status, career, and a type of child-care facility.

The informations for factors caused job stress were gathered through extensive literature reviews and contents were validated with 4 child-care professionals and 10 child-care teachers using items obtained from a sample of 51 open-questionnaires survey.

This procedures resulted in 239-item preliminary version. Exploratory factor analysis for 239 items were carried out by 860 people and revealed 74 items representing the 7 major dimensions (i.e., job related stressors, person related stressors, environment related stressors, child related stressors, co-worker related stressors, parent related stressors, administration related stressors).

Data analysis indicated that internal consistency and test-retest reliability were acceptable. Confirmatory factor analysis revealed that the fit indices were

marginally acceptable, suggesting further refinement of the items.

Moreover, the data from 860 people was used to analyze the differences job stress levels depending on demographic categories. Female teachers, 51-60 years old group, and single group had higher stress levels than other groups regarding job related stressors, person related stressors, and co-worker related stressors.

An educational background, career, and a type of child-care facility also were statistically significant related to job stress.

제 1 장 서 론

제 1 절 연구 필요성

21세기 지식정보화 시대를 살아가는 현대인에게 피할 수 없는 것 중의 하나가 스트레스일 것이다. 스트레스는 이미 대중화된 일상용어가 되었다. 스트레스로 인해 발병하게 되는 질병은 고혈압, 당뇨병, 심장병, 위궤양, 면역성 저하 등 의학적으로 증명된 것만 해도 헤아릴 수 없이 많다. 이러한 스트레스에 대한 연구는 1960년대 중반까지는 스트레스가 없는 상태를 이상적인 상태로 여겼다. 그래서 역기능적 스트레스(distress)를 방지하기 위한 전략을 모색하는 데 연구의 주안점을 두었다. 그러나 이러한 연구초점은 1960년대 중반부터 변화를 맞이한다. 즉 스트레스의 순기능적 측면이 강조되었다(이종목, 1989).

스트레스가 어느 정도 걱정수준을 유지하면 건강이나 작업에 긍정적인 영향을 준다는 것이다. 적당한 정도의 긴장은 오히려 생산성 제고와 자신을 위해서 필요하다는 인식을 하는 것이다. 고통이 없으면 얻는 것도 없다는 것을 인식하는 것이다. 이를 학자들은 스트레스 대신 유트레스(eutress)라고 한다(김병섭·박광국·조경호, 2000: 291).

스트레스에 관심을 가져야할 이유는 크게 세 가지로 정리할 수 있다(김병섭·박광국·조경호, 2000: 280-281).

첫째, 개인적인 수준에서 볼 때 스트레스는 개인의 삶의 질에 부정적인 영향을 미치기 때문이다. 예를 들어, 일본 국립공중위생역학부에 따르면 스트레스가 당뇨병의 원인 중의 하나라는 것이다.

둘째, 조직적 수준에서 스트레스는 조직에 부정적인 영향을 준다는 것이다. 예를 들어 스트레스는 결근율과 이직률을 높여 직무성과를 저하시킨다는 것이다.

셋째, 사회전체적인 수준에서 볼 때 스트레스는 본인뿐만 아니라 타인에게도 좋지 않은 영향을 미친다는 것이다. 스트레스를 많이 받으면 심리적으로 탈진하게 된다. 심

리적으로 탈진하게 되면 사람들은 심지어 그들이 본래 보호해야 할 책임이 있는 고객들을 오히려 무시하거나 냉대하기도 한다.

스트레스에 대한 관심은 산업사회의 특성과 더불어 1960년대 이후 여러 직종에 걸쳐 직무스트레스에 대한 관심을 고조시켰다(신혜영, 2004). 탁진국과 윤혜진(2002: 198)은 Newell(1995)의 분류에 따라 직무스트레스에 관한 연구범주를 세 가지로 나누고 있다. 첫째, 직무스트레스 원인에 관한 연구, 둘째, 직무스트레스로 인해 나타나는 결과에 관한 연구 그리고 마지막으로 직무스트레스를 줄이고 이에 대처하는 방법에 관한 연구로 나눌 수 있다. 탁진국과 윤혜진(2002: 198)의 지적처럼 직무스트레스에 관한 연구의 궁극적인 목적은 직무스트레스를 줄이는 것이다. 직무스트레스를 줄이기 위해서는 직무스트레스의 원인을 정확히 파악하고 있어야 가능하기 때문에 이러한 원인에 관한 연구는 이 분야의 연구 중에서도 매우 중요한 위치에 있다.

교사들에 대한 직무스트레스는 1970년대 중반이후 활발히 논의되었다. 교사직무스트레스와 관련된 연구들은 교사의 직무스트레스가 교사 개인의 심리적 적응이나 직무수행에 부정적인 영향을 준다는 증거를 일관되게 제시하고 있다. 이러한 교사의 직무스트레스가 교사와 아동간의 관계형성에 부정적인 영향을 줄 수도 있다는 것이다. 뿐만 아니라 교사의 스트레스가 적절히 해소되지 못할 때는 동기나 의욕을 약화시킴으로써 아동과의 상호작용에서 교사의 반응성이나 민감성을 저하시킬 수 있다는 것이다. 또한 스트레스의 장기 누적은 교사의 퇴직이나 이직률을 높이는 원인이 되며, 이는 궁극적으로 보육교사의 안정성을 떨어뜨려 보육의 질적 저하를 초래한다. 이처럼 직무스트레스는 보육교사의 행동에 영향을 줄 수 있음에도 불구하고 지금까지 상대적으로 소홀히 다루어져왔다(신혜영, 2004).

현재 교사의 직무스트레스를 측정하기 위해 사용되고 있는 측정도구는 D'Arienzo(1981)의 교사직무스트레스 요인 설문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire: MTOSFQ)이다. MTOSFQ는 Clark이 1980년에 개발한 Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire (TOSFQ)¹⁾를 D'Arienzo가 수정·

1) TOSFQ는 5가지 하위요인으로 구성되어 있다. 5가지 하위요인은 전문적인 부적절성(professional

보완하여 만들었다. Clark의 TOSFQ는 30문항으로 이루어져있다. D'Arienzo는 일반교사의 스트레스에 관한 여러 연구들을 종합하여 수정된 MTOSFQ를 개발하였다. 이후 많은 학자들이 이를 원용하여 사용하고 있다(Blanton, 1986; Chapman, 1983; Hughes, 1983; Kass, 1985; Saunders & Watkins, 1982; Williams, 1982). D'Arienzo(1981)가 개발한 MTOSFQ는 5가지 하위요인으로 구성되어있다²⁾.

국내에서는 D'Arienzo의 MTOSFQ를 권기태(1990)가 번안하여 사용한 도구를 학자들마다 연구대상자들에 맞게 수정·보안하여 사용하고 있다(강혜경, 2001; 김남희, 1992; 김유진, 2003; 김지현, 1995; 김진희, 2000; 성영혜 & 이은진, 1999; 이은진, 1999; 전창환, 1998; 황명원, 1998). 하지만 보육분야에서는 보육교사들의 특정한 스트레스 원인을 측정할 수 있는 설문지가 아직 개발되지 않고 있는 실정이다. 따라서 지금까지 보육분야의 많은 연구자들은 보육교사들의 특정한 스트레스 원인을 측정하고자 할 때 일반교사들을 대상으로 개발된 설문지를 이용하고 있다(강혜경, 2001; 김유진, 2003; 성영혜 & 이은진, 1999; 이은진, 1999).

보육교사는 어린이들의 발달 증진과 교육이라는 목표 아래 역할과 기능이 매우 중요하다는 점에서 일반교사들과 공통점을 찾을 수 있다. 그러나 엄밀히 말하면 보육교사는 영·유아의 언어 및 감각 발달, 건강관리, 영양공급, 적당한 성장기회의 제공, 그리고 기초적인 생활 습관(식사, 수면, 배변 등)등을 보호, 감독을 해야 하는 대리모로서의 역할도 하기 때문에 일반교사들과는 엄연히 다른 환경에서 일을 수행한다. 따라서 특수한 환경에서 보육교사들이 받는 직무스트레스는 일반 교사들이 받는 스트레스와는 다르기 때문에 보육교사들의 정확한 직무스트레스를 측정하는 척도개발이 필요하다. 또한 문화의 특수성 및 서구 사회와의 근무환경을 고려하지 않고 미국에서 개발된 직무스트레스 척도를 한국의 보육교사들에게 사용한다면 보육교사들의 구체적이고, 독특

inadequacy), 교장-교사와의 관계(principle-teacher relationships), 동료와의 관계(collegial relationships), 그룹지도(group instruction), 그리고 업무량(job load)이다.

2) MTOSFQ의 하위요인은 행정적 지원(administrative support), 동료교사와의 관계(relationships with teachers), 학생들과의 활동(working with students), 재정적 안정(financial security), 그리고 업무과다(task overload)등으로 구성되어 있다.

한 스트레스 원을 측정할 수 없다는 문제점이 지적될 수 있다. 따라서 서구의 문화와 동양의 문화, 그리고 일반 교사와 보육교사들이 추구하는 목적에 따른 환경적인 차이가 연구하고자 하는 특정결과에 심각한 영향을 미칠 수 있어 문화적으로 혹은 특수한 상황에 적용할 수 있는 특정한 도구 개발이 시급하다고 할 수 있다. 즉 보육교사의 직무스트레스 원을 측정하는데 있어서 기존의 일반 교사들에게 적용되고 있는 직무스트레스 척도를 사용하고 있기 때문에 타 교사들이 지각하지 못하는 보육교사들만의 구체적이고 독특한 직무스트레스가 무엇인지를 파악하는 데는 한계가 있을 수밖에 없다.

제 2 절 연구목적

핵가족 내에서도 자녀수의 감소, 결손 및 해체가정 증가 등 가족구조의 변화와 취업모 증가 그리고 취학 전 자녀교육에 대한 중요성 등 사회의 변화는 보육시설에 대한 양적인 증가를 초래하고 있다. 보육시설의 양적인 증가는 시대적 요구의 해결이라는 점에서 바람직하나, 이를 통한 아동의 건전한 발달과 잠재능력의 극대화 측면에서 볼 때 보육의 질에 대한 관심이 병행되어야 할 것이다. 기존 선행연구들은 보육의 질을 결정하는 중요한 요인으로 보육교사의 역할을 일관되게 제시하고 있다(신혜영, 2004).

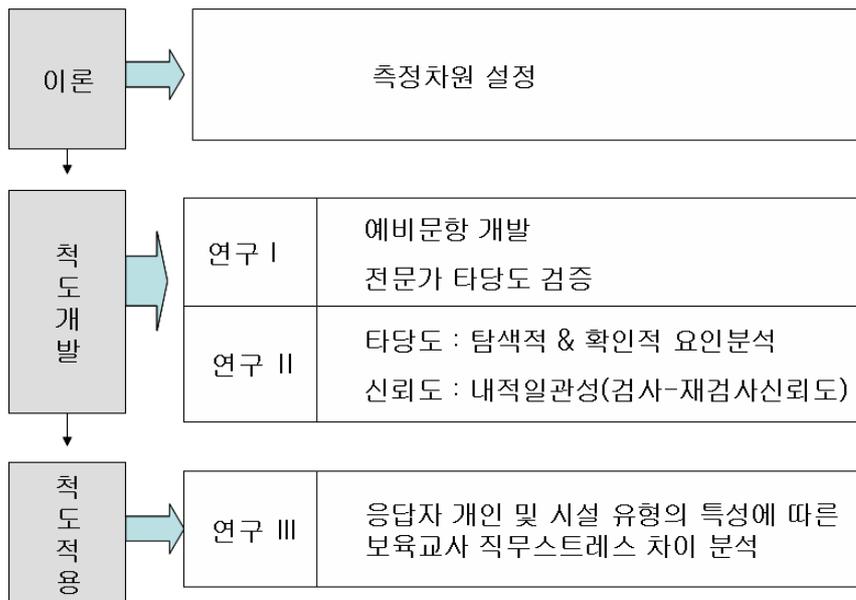
보육의 질은 아동과의 상호작용에서 보이는 보육교사의 행동특성에 의해 많은 부분 설명이 될 수 있으며, 이는 아동발달 및 능력과 밀접한 관련을 맺게 된다. 보육교사는 영유아의 가장 중요한 시기에 대리모로써의 역할도 수행하고 있기 때문에 보육교사의 직무스트레스는 영유아의 성장에 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다. 이러한 측면에서 보육교사의 직무스트레스는 중요하다고 하겠다. 즉 보육교사의 직무스트레스는 영유아에게 좋지 않은 영향을 미친다는 것이다. 보육교사가 스트레스를 많이 받으면 심리적으로 탈진하게 된다. 심리적으로 탈진하게 되면 보육교사들은 심지어 그들이 본래 보호해야 할 책임이 있는 영유아들을 오히려 무시하거나 냉대할 수도 있기 때문이다.

그 밖에도 보육교사 개인적인 수준에서도 직무스트레스는 보육교사 개인의 삶의 질에도 부정적인 역할을 미칠 수 있다.

이러한 보육교사의 직무스트레스를 측정하는 척도는 연구필요성에서 살펴보았듯이 일반교사들이 사용하는 MTOSFQ를 사용하고 있다. 이 척도는 보육교사의 직무스트레스를 정확히 측정하기에는 한계가 있다. 이러한 이유들로 인해 일반교사들과 상이한 근무환경에서 일하는 보육교사의 직무스트레스를 정확히 측정할 수 있는 도구의 개발이 필요하다. 따라서 본 연구의 목적은 보육교사를 대상으로 이들이 지각하고 있는 직무스트레스 원이 구체적으로 무엇인지를 규명하기 위한 한국형 보육교사 직무스트레스 척도를 개발하고, 그 척도에 대한 신뢰도와 타당도를 검증하는데 있다. 또한 응답자 특성과 시설유형의 특성에 따른 보육교사 직무스트레스 차이를 분석하는 것도 본 연구의 또 다른 연구목적이다. 이러한 연구목적을 위해 본 연구는 최종적으로 광주광역시·전라남도·전라북도 지역의 보육시설에 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 하였다.

본 연구의 보육교사 직무스트레스 측정도구 개발과정을 살펴보면 <그림 1-1>과 같다.

< 그림 1-1 > 직무스트레스 측정도구 개발과정



제 2 장 이론적 배경

제 1 절 직무스트레스

1. 스트레스 개념

스트레스의 개념은 시대에 따라 변화하여 왔다. 스트레스는 라틴어 Stringere(바짝 잡아당기다)에서 유래되었다. 이후 string, street, straisse 등으로 쓰이다가 14 세기에 stress라는 용어로 쓰이기 시작했다. 스트레스의 개념은 17세기 초에는 고난, 곤경(곤란), 역경, 고뇌, 번민, 불쾌함과 같은 용어들로 사용되었다. 18세기~19세기에는 물리학과 공학 용어로 사용되었는데 물리학에서의 스트레스는 ‘어떤 구조에 가해지는 물리적 압박(strain), 강한 효과(effect), 압력(pressure), 힘(force)과 같은 것’을 의미하는 용어로 대치되었다. 19세기와 20세기 초에 걸쳐서 스트레스가 건강상태를 해치거나 정신 질환을 일으킨다고 생각하는 사람들도 있었으나 그 당시에는 비과학적인 의미로 사용하였다. 의학에서 스트레스라는 용어를 최초로 사용한 William Osler경은 1910년 항상 격심한 업무와 걱정 속에서 생활하는 유대인들에게서 협심증의 증상이 많이 있다는 사실을 발견하고, 이와 관련된 요인을 stress와 strain으로 보았다(양병환 외, 1999).

스트레스에 대한 공통적이고 보편적인 정의를 내리기 어렵기 때문에 대표적인 학자들의 정의를 통해서 그 개념을 살펴 볼 수밖에 없다. 스트레스라는 개념이 과학적인 의미를 포함한 단어로 의학과 생물학에 도입된 것은 1925년 Cannon이 스트레스를 ‘투쟁 또는 도피(fight or flight) 반응’에 관련하여 사용하기 시작하면서이다(김장주, 1994). 1940년대와 1950년대에 이르러 Wolff와 그의 동료들은 ‘생활 스트레스(life stress)’ 즉 사건(event)을 스트레스를 일으킬 수 있는 위협으로 받아들였다. 특히 Wolff와 함께 연구했던 Holmes와 Rahe는 생활 사건들을 정리하여 사회재적응척도(Social Readjustment Rating Scale: SRRS)를 개발하였다. SRRS는 생활사건 스트레스

를 정량화시킴으로써 심한 스트레스는 질병을 유발한다고 했다.. 1950년 Lazarus에 이르러 스트레스에 대한 학문적인 연구가 활기를 띠기 시작했고 스트레스는 개인의 지각과 대처할 수 있는 자신의 능력에 대한 평가 등에 의해 결정된다고 보았다. 사회·심리학적 관점에서 가장 큰 영향력을 남긴 Lazarus(1966)는 스트레스란 ‘외적 또는 내적인 요구가 이 요구를 다룰 개인의 적응 차원보다 지나치다는 판단이 내려질 때 경험하게 되는 위협이나 위험, 불안의 정서 상태’라고 정의했다(권기태, 1990에서 재인용). 스트레스 연구의 대부인 Selye(1963)는 “스트레스란 어떤 종류의 외부위협에 대하여 생체가 나타낸 반응이다”라고 개념정의를 하고 있다(김정휘 & 고흥화 1994에서 재인용).

2. 직무스트레스 개념

직무스트레스가 직무행동에 미치는 효과에 대한 연구는 1970년대부터 시작되었다. (김지현, 1995). 앞에서 언급했듯이 스트레스에 관한 개념이 학자마다 다양하듯 직무스트레스도 아직까지 명확한 용어나 개념이 정립되어 있지 않은 실정이다. Beehr와 Newman(1978)에 따르면, 직무스트레스에 대한 연구는 세 가지 관점으로 구분될 수 있다고 한다. 즉, 개인에 중점을 두는 개인 특성적 관점(personal characteristic perspective), 환경에 중점을 두는 환경 요소적 관점(environmental perspective), 그리고 개인-환경 상호작용적 관점(person-environment perspective)으로 연구되어 왔다는 것이다. Newell(1995)은 기존의 직무스트레스에 관한 연구 경향을 세 가지 범주로 나누고 있다. 첫째, 직무스트레스 원인에 관한 연구, 둘째, 직무스트레스로 인해 나타나는 결과에 관한 연구, 셋째, 직무스트레스를 줄이고 이에 대처하는 방법으로 구분하고 있다(탁진국·윤혜진, 2002: 198에서 재인용).

이것은 직무스트레스를 무엇으로 보느냐에 따라 다르게 개념화 할 수 있다는 것을 의미한다. 즉 직무스트레스는 환경의 자극으로 볼 수 있고, 환경에 대한 개인의 반응으로도 볼 수 있으며, 환경의 자극과 개인의 반응사이의 상호작용으로도 파악할 수 있다는 것이다. 대부분의 직무스트레스는 스트레스에 관한 세 가지 이론 즉 스트레스를 외

부 자극에 대한 생리적, 심리적 반응으로 정의하는 반응중심 관점, 스트레스를 하나의 자극으로 보는 자극중심관점, 그리고 스트레스를 개인과 환경간의 복합적이고 역동적인 상호작용론적 관점에 근거하고 있다(Lazarus & Folkman, 1984).

1) 자극 개념의 직무스트레스

직무스트레스에 관한 자극개념(stimulus definition)의 정의는 직무스트레스를 개인으로 하여금 긴장(strain)에 빠지게 하는 힘으로 정의하여 물리학에서 압력-변형(deformation)을 초래하는 것과 같은 이치로 설명한다. 이와 같은 관점에서 Gupta와 Beehr(1979)는 직무스트레스를 “극단적인 또는 유해한 특성을 지닌 직무역할의 요구”라고 했다. Caplan과 그의 동료들(1975a)은 직무스트레스를 “개인에게 위협을 가하는 모든 직무환경의 특성”이라고 정의했다. Hall과 Mansfield(1971)는 “직무스트레스를 조직이나 개인에게 작용하는 외부적 힘”으로 정의하고 있다.

또한 Cooper와 Marshall(1976)은 직무스트레스를 “특정 직무와 연관된 부정적인 환경요인 또는 스트레스 요인(과잉업무, 역할갈등과 모호성, 열악한 작업조건)”으로 보고 있다(양인회, 1998에서 재인용). 그러나 이 개념은 개인의 심리적 중간 과정을 무시하고 상황 특성으로만 직무스트레스를 규정하고 있다. 그리고 전혀 스트레스가 없는 상태를 이상적으로 보아 긍정적 스트레스(good stress)를 간과하고 있다는 비판과 스트레스의 개인적 차이를 고려하지 않는다는 한계를 갖고 있다(Ivancevich & Matteson, 1980; Edwards, 1992: 3-5).

2) 반응 개념의 직무스트레스

직무스트레스에 관한 반응개념(response definition)의 정의는 외부적 자극이나 요구 즉, 환경적 요인에 의해 나타나는 개인의 생리적·심리적 반응으로 보는 것이다. 즉 개인이 스트레스 상황에 놓여있다고 하는 것은 그 개인의 환경이 불편하여 환경으로부터

부정적인 영향을 받는다는 것이다. Parker와 DeCotiis(1983: 7-9)는 직무스트레스를 “작업환경에서 지각된 조건이나 사건의 결과로써 특정 개인이 느끼는 역기능적 지각 또는 감정”으로 정의했다. 그들은 직무스트레스가 단기적으로 개인에게 아무런 영향력이 없이 사라지거나 혹은 장기적으로 부정적인 영향을 끼치는 정도는 개인의 능력에 달려있다고 보았다. 그러나 직무스트레스를 반응으로 보는 관점은 환경자극에 대한 반응에만 초점을 두고 있어 조직현상을 이해하는데 어렵다는 지적이 있다. 환경적 상황에 대한 고려 없이 반응을 모두 스트레스 요인으로 보기 때문에 동일한 상황 하에서 동일한 직무스트레스 요인을 알더라도 개인차가 있기 때문에 그 결과를 예측하기 힘들다는 취약점이 있다는 것이다(Edwards, 1992: 5-8).

3) 자극-반응 개념의 직무스트레스

자극-반응(stimulus-response definition) 개념의 직무스트레스는 자극개념, 반응개념의 정의를 절충한 역동적 상호작용이다. 이 개념은 직무스트레스를 환경적 자극요인과 개인의 특이한 반응간의 상호작용의 결과라고 보는 입장이다. Beehr와 Newman(1978)은 직무스트레스를 “직무와 관련된 요인들이 직무수행자와 상호작용하여 심리적·신체적 요건을 변화시키는 상황”이라고 하였다. French, Rogers, 그리고 Cobb(1974)은 직무스트레스를 “개인의 기술과 능력이 규정과 부적합하고 직무환경이 제공하는 것이 개인의 욕구와 부적합한 상태”라고 하였다. MacGrath(1976)는 직무스트레스란 “스트레스를 내포하고 있는 조건이며 개인이 직무규정과 관계에서 또는 행동의 규제 및 기회와의 관계에서 무엇인가가 일어나는 것, 즉 스트레스는 개인과 환경과의 상호작용을 내포하는 것”이라고 정의하였다. MacGrath에 의하면 개인에게 스트레스를 일으키는 환경적 요건에 대해 자신이 그 환경을 대처해 나갈 수 있는 능력이 있는지 없는지를 판단하여 환경을 해석해야 한다고 하였다. 또한 그는 개인에게 스트레스를 불러일으킬 수 있는 환경의 조건은 자신이 직무스트레스를 받고 있다는 사실을 지각하는 것, 자신이 환경에 대처하기 위한 능력을 가지고 있는지를 고려해서 환경을 해석하는 것, 환경

에 성공적으로 대처했을 경우에 일어날 수 있는 결과의 가능성을 지각하는 것 등 이상의 세 가지 조건에 따라 결정된다고 하였다. Blau(1981)는 직무스트레스란 조직의 요구와 개인의 반응능력 사이의 불균형 상태를 지각하는 것으로서 조직요구에 부응하지 못해 실패하는 경우 심각한 결과를 초래하게 되며, 직무요구가 개인의 반응능력을 초과하는 등 균형이 맞지 않으면 스트레스가 유발된다고 하였다.

이러한 맥락에서 Lazarus와 Launier(1978)가 제시한 상호작용 모형(transactional model)은 스트레스 개념에 대한 새로운 안목을 제공하였다. 이 모형은 스트레스를 개인과 환경과의 관계를 복잡하고 역동적인 상호작용으로 보고 환경내의 자극 특성과 이에 대한 반응간의 매개체로서 개인의 특성을 강조하고 있다. 즉 개인은 환경의 자극요소와 그 반응을 직선적으로 매개할 뿐만 아니라 개인의 지각, 인지, 생리적 특징도 또한 환경의 중요한 일부분이 되고 환경에 영향을 준다고 보았다(권기태, 1990에서 재인용). 이 모형은 스트레스를 연구하는 대다수의 학자들로부터 지지를 받고 있다. 왜냐하면 스트레스를 단순히 자극과 반응이 아니라 개인과 환경과의 상호작용 또는 역동적인 작용으로 보았기 때문이다(김정겸, 1987)

3. 직무스트레스 유발요인

현대 사회에서 많은 사람들은 조직생활을 하면서 공통적으로 스트레스를 경험한다. 그러나 동일한 사건에 대해 어떤 사람은 스트레스를 받지만 또 어떤 사람에게는 전혀 스트레스를 느끼기 못하는 경우가 있다. 그 이유는 개인마다 스트레스에 대한 지각과 대처 전략이 다르기 때문이다. 그렇다면 많은 사람들이 느끼는 직무스트레스의 유발요인은 무엇일까? 직무스트레스 유발요인에 대한 분류는 학자들의 관점에 따라서 다소간의 차이를 보이고 있다.

직무스트레스 원에 관한 연구는 주로 일반 사기업종사자, 경찰, 교사, 지방공무원 등 다양한 분야에 종사하는 사람들을 대상으로 하고 있다. 이러한 연구대상자들을 대상으로 연구한 결과에 의하면 “각 직업에 따라 개인이 지각하는 직무스트레스 원의 종류와

정도에서 차이가” 있었다(탁진국·윤혜진, 2002: 198). 방영민(1987)은 직무압박감, A유형 행동양식, 보상인식 세 가지 요인 가운데 보상인식에서 비롯한 직무스트레스가 가장 큰 스트레스 원인이라고 주장하고 있다. 이학석(1998)은 직무스트레스 원인으로 역할 모호성, 역할갈등, 역할과다, 경력발전, 그리고 타인에 대한 책임 등 다섯 가지 요인을 사용하여 경상남도 지방공무원을 대상으로 조사하였다. 그의 연구결과에 따르면, 역할 모호성과 경력발전요인이 가장 큰 직무스트레스 원이었다. 김명래(2000)는 직무스트레스 원을 개인적인 차원과 조직적인 차원으로 나누어 조사하였다. 서울특별시 공무원을 대상으로 한 그의 연구결과에 따르면, 조직적 차원에서는 조직의 권위적인 분위기와 관리적 지원결여가 직무스트레스에 가장 큰 영향을 준 반면에 개인적인 차원에서는 업무량과다와 단순하고 정형화된 업무가 직무스트레스에 큰 영향을 미쳤다. 탁진국과 윤혜진(2002: 199-202)은 지방공무원 직무스트레스 원인을 분석하기 위한 직무스트레스 척도개발연구에서 남녀간의 성별차별, 승진상의 애로점, 업무의 일관성 결여 경제적 어려움, 민원인과 민원처리 어려움, 상사와의 업무갈등, 동료간의 업무갈등, 업무추진 미흡 등 여덟 개 요인을 추출하였다. 이 중 민원인과 민원처리 어려움이 직무스트레스를 가장 많이 초래하는 요인으로 나타났다. 그 다음으로 승진상의 문제점과 경제적 어려움 순이었다.

Beeht(1978)는 주요 직무스트레스 요인을 환경요인과 개인요인, 과정요인으로 나누어 설명하고 있다. 환경요인에는 직무요건 및 과제특성, 역할요건 및 기대, 조직의 특성 및 조건을 제시하고 있다. 개인요인으로는 심리적 조건, 신체적 조건, 생활 단계적 조건, 인구통계학적 특성을 제시하였다. 그리고 과정요인은 심리적 과정과 신체적 과정으로 나누어 제시하고 있다(김보들맘·신혜영, 2000에서 재인용). Arnold(1988)는 직무스트레스의 요인으로 조직에서의 개인역할 관리자, 동료, 고객등과의 대인관계, 개인생활 문제를 제시하였다. 주요 연구자들이 제시하는 직무스트레스 유발요인을 정리하면 <표 2-1>와 같다.

<표 2-1> 학자들이 제시하는 직무스트레스 유발요인

연구자	주요 스트레스요인	세부 스트레스요인
Beehr 등 (1978)	1. 환경요인 (environmental factors)	1. 직무요건 및 과제특성 2. 역할요건 또는 기대 3. 조직의 특성 및 조건 4. 조직외적 요건 및 조건
	2. 개인요인 (personal factors)	1. 심리적 조건(성격 및 행동특성) 2. 신체적 조건 3. 생활수준 조건 4. 인구통계학적 특성
	3. 과정요인 (process factors)	1. 심리적 과정 2. 신체적 과정
Ivancevich 등 (1980)	1. 물리적 환경요인 (physical environmental stressors)	1. 조명 2. 소음 3. 온도 4. 진동 5. 공기오염
	2. 개인수준요인 (individual level stressors)	1. 역할갈등 2. 역할모호성 3. 작업과제 4. 책임성 5. 직업발달 요인
	3. 집단요인 (group stressors)	1. 집단응집력 부족 2. 부적절한 집단지원 3. 집단내 및 집단간 갈등
	4. 조직요인 (organizational stressors)	1. 조직풍토 2. 조직구조 3. 조직영역 4. 과제특성 5. 기술 6. 지도영향력 7. 작업교대 정책
	5. 조직외적 요인 (extraorganizational stressors)	1. 가족 2. 이사 3. 경제력 4. 종족 및 계급 5. 주거지역

Brief 등 (1981)	1. 조직특성 및 과정	1. 조직의 정책 2. 조직의 구조 3. 조직의 과정
	2. 직무요건 및 역할특성	1. 작업조건 2. 대인관계 3. 직무요건 4. 역할특성
	3. 개인특성 및 기대	1. 경력관계 2. 개인적 특성
Quick 등 (1984)	1. 과업요건 (task demands)	1. 직업범주 2. 관리직무 3. 경력 발달 4. 일상직무 5. 경계범위활동 6. 업적평가 7. 작업과적 8. 직무불안정
	2. 물리적 요건 (physical demands)	1. 온도 2. 조명 3. 음파 및 진동 4. 사무실 설계
	3. 역할요건 (role demands)	1. 역할 갈등 2. 역할 모호성
	4. 대인 관계적 요건 (interpersonal demands)	1. 지위부조화 2. 사회적 밀도 3. 조급한 성격 4. 지도유형 5. 집단압력
Baron (1986)	1. 조직요인 (organizational factors)	1. 직업요건 2. 역할갈등 3. 역할모호성 4. 과적 5. 책임과다 6. 사회적 지원 부족 7. 의사결정에의 참여부족 8. 불공정한 업적평가
	2. 개인적 요인 (personal factors)	1. 생활사건 2. 태도(긴장해소율의 개인차) 3. A형 행동
이종목 & 박한기 (1988)	1. 물리적 환경요인	1. 작업장 요인 2. 작업 환경요인
	2. 조직관련 요인	1. 경계 및 집단 갈등요인 2. 작업교대 요인

		3. 감독 및 평가 요인
	3. 직무관련 요인	1. 의사결정 및 책임 요인 2. 역할 갈등 및 역할모호성 요인 3. 역할과부화 요인 4. 과제 특성요인
	4. 조직 외 요인	1. 가정요인 2. 사회적 지원요인
	5. 개인관련 요인	1. 통제소재 요인 2. 욕구 및 가치 요인 3. 능력 및 경험 요인 4. 인구통계적 특성 요인
배무환 (1989)	1. 개인역할 관련 요인	1. 역할모호성 2. 역할갈등 3. 역할과다/고소 4. 참여의 결여 5. 타인에 대한 책임
	2. 집단/대인 관계 요인	1. 리더십 2. 직무상 대인관계 3. 집단의 응집력 결여
	3. 경력 개발/생활변화 요인	1. 경력개발 2. 직무불안정과 이직 3. 생활 스트레스
	4. 기타요인	1. 조직분위기 2. 조직구조 3. 과업특성 및 작업환경
최해진 (2000)	1. 물리적 요인	1. 조명 2. 소음 3. 온도 4. 음파와 진동 5. 사무실 설계 6. 사회적 밀도
	2. 개인적 요인	1. A형 행동유형 2. 희망의 좌절 3. 인간 상호간의 관련성 결여 4. 직장과 가정사이의 갈등 5. 조직/사회의 규정/규칙의 싫증

		6. 특수직업 종사자
	3. 조직적 요인	1. 역할갈등 2. 역할보호성 3. 역할과중/과소 4. 직무불안정 5. 직무설계와 기술적인 결함 6. 일체성지향 압력 7. 집단응집력 8. 조직의 분위기 9. 집단내외 집단간 갈등 10. 성과평가 11. 리더십 유형
	4. 조직 외 요인	1. 가족 2. 이주 3. 경제적 지위 4. 생활주변의 사건

출처: 하광평(1989); 최은정(2005) 논문에서 재인용

직무스트레스를 줄이기 위해서는 직무스트레스에 관한 원인을 정확히 파악하고 있어야 가능하다. 직무스트레스에 관한 대표적인 모형들은 Ivancevich와 Matteson(1980), Kahn과 Byosiere(1992), Kinicki · Mckee와 Wade(1996), Marshall과 Cooper(1979) 그리고 Brief · Schuler 및 Sell(1981)의 모형이 있다. 이러한 모형들의 대부분은 Brief · Schuler 및 Sell(1981)의 모형과 유사하다(탁진국 · 윤혜진, 2002: 198). Brief · Schuler 및 Sell(1981: 56-79)은 직무스트레스 원인을 개인특성, 조직특성과 과정, 직무요구와 역할특성으로 구분하였다. 이 세 가지 범주에 속하는 변인들이 직무스트레스를 초래하고 결과적으로 직무행동에 영향을 주고 있다고 했다³⁾.

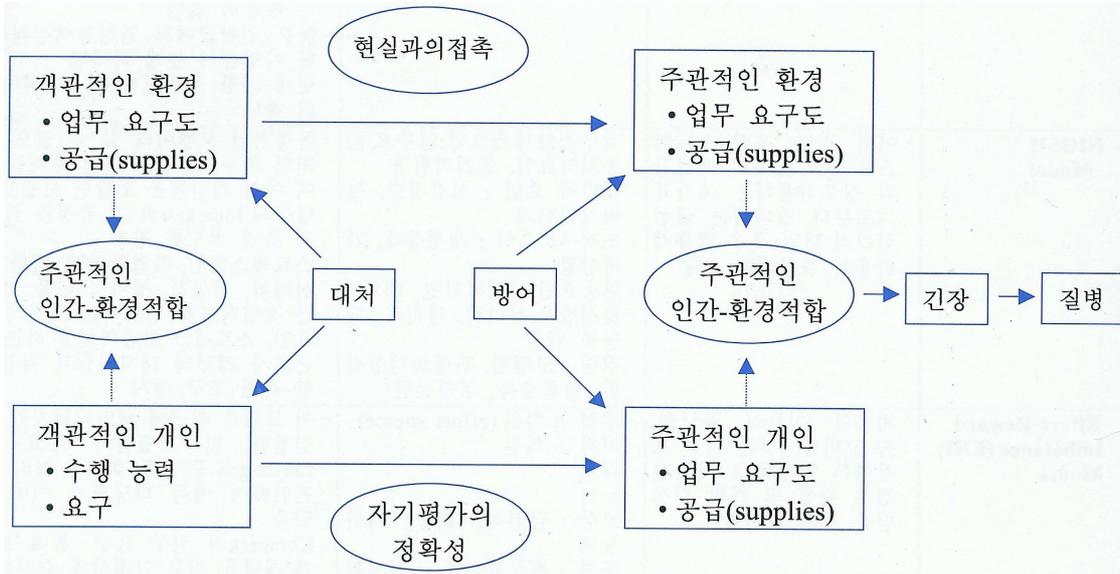
3) Brief · Schuler 및 Sell(1981: 56-79)의 모형에서 개인특성범주에 직무스트레스 원인은 A유형 행동양식이나 내향성과 같은 개인특성변인이 포함된다. 조직특성과 과정에 속하는 직무스트레스 원인은 임금 및 승진, 직무순환과 같은 조직정책범주, 집권화정도와 부서의 규모 등과 같은 조직구조범주, 그리고 의사소통이나 훈련프로그램과 같은 조직과정범주이다. 직무요구와 역할특성에 속하는 직무스트레스 원인은 소음이나 안전과 같은 작업조건범주, 동료와 상사간의 관계와 같은 대인관계 범주, 반복되는 행위와 시간압력과 같은 직무요구범주, 역할갈등, 역할보호성, 역할의 과다와 과소와 같은 역할특성범주이다.

4. 직무스트레스 모델

1) 인간-환경 적합 모델

인간-환경 적합 모델(Person-Environment Fit Model)은 미시간 대학의 사회과학연구소에서 French 등 연구자들(1974)에 의하여 수행한 '사회환경 및 정신건강 연구프로그램' 의해 개발되었다. 이 모델은 Lewin과 Murray의 동기이론에 기초하여 기본적으로 직무스트레스와 건강과의 관계를 탐색하려는 개념이다(Harrison, 1978). 즉 지각된 스트레스 요인 및 객관적 스트레스 요인, 사회적 지원의 잠재적인 중재효과, 성격 요인, 작업외 요인, 인구학적 변수, 피드백, 광범위한 결과 측정 등을 모두 포괄하고 있다(Schnall, Landsbergis, & Baker, 1994). 인간-환경 적합 모델은 이후 Harrison(1985), Caplan(1987), 그리고 Edwards & Cooper(1990)에 의해 여러 차례 수정 및 보완을 거쳐 스트레스와 건강에 관한 다른 이론들에 적용되었다. 이 모델은 직무스트레스 모델로 오랫동안 가장 많이 인용된 이론의 하나로 평가받고 있다 <그림 2-1 참조>.

<그림 2-1> 인간-환경 적합 모델



출처: 박정선 & 김정희, 2004에서 재인용.

주: 원안의 개념은 인접한 개념들 간의 차이를 의미하고, 직선은 인과관계를, 점선은 인간과 환경의 비교를 나타낸다.

이 모델은 개인을 둘러싸고 있는 환경으로부터 개인의 분화과정을 나타내고 있다. 즉, 개인측면의 요인과 그 개인을 둘러싸고 있는 환경요인으로 크게 분류한 후 객관적인 대상과 그에 대한 개인의 주관적인 평가(지각)를 다시 분류한다. 객관적인 환경(objective environment)이란 개인의 지각과는 별도로 존재하는 물리적·사회적인 환경뿐만 아니라 사건들을 의미한다. 주관적인 환경(subjective environment)이란 객관적인 환경에 대한 개인의 지각을 의미하는데, 다시 말해서 한 개인이 직면하고 지각하는 상황이나 사건을 말한다. 객관적 개인(objective person)이란 현실 속에 존재하는 그대로의 인간 즉, 현실적으로 존재하는 개인의 욕구, 가치, 그리고 능력을 가진 인간의 특성을 의미한다. 주관적 개인(subjective person)이란 자신의 속성에 대한 지각으로 자아 개념 혹은 자아 정체감을 말한다. 현실과의 접촉(contact with reality)은 객관적 환경

과 개인의 지각과의 차이(discrepancy)를 의미하고 자기평가의 정확성은 객관적인 개인과 개인의 지각간의 차이를 말한다.

이 모델에서는 개인의 동기나 능력에 맞는 직무환경을 제공하지 못하거나 개인의 능력이 직무환경을 감당하기 어려울 때 직무스트레스가 발생한다고 하고 있다. 인간-환경 적합 모델에 따르면 스트레스는 개인과 환경 또는 개인과 상황의 상호작용에서 이해되어야 한다는 것이다. 즉, 스트레스는 인간이나 환경으로부터 독립적으로 발생하지 않고 오히려 인간과 환경의 부적합이나 적합(요구-공급 적합, 능력-요구 적합, 객관적-주관적 적합) 등에 의해 발생한다는 것이다. 이러한 직무스트레스는 세 가지 유형의 긴장을 야기 시킨다. 즉, 심리적 긴장(직무 불만족, 불안, 불면증 등), 신체적 긴장(고혈압, 콜레스테롤 증가 등), 행동적 긴장(과도한 흡연, 과식 등)으로 나타나며 질병을 야기 시키기도 한다. 이 모델에서의 긴장이란 직업에 대한 개인의 동기(motives)와 환경이 제공해 주는 여러 여건들(공급, supply)이 조화를 이루지 못할 때, 혹은 직장에서의 요구(demands)와 그 요구에 대처할 수 있는 인간의 능력(ability)에 차이가 존재할 때 발생하게 된다고 본다. 이 모델에서는 주관적 인간과 객관적 환경사이의 적합 여부에 의해 긴장의 수준이 결정된다고 본다. 이러한 스트레스의 결과는 개인으로 하여금 대처(coping)와 방어(defense)기계에 의해 자신과 조직과의 관계를 개선하려는 동기를 불러일으킨다. 대처란 객관적 환경과 객관적 개인을 변화시킴으로써 인간-환경 적합을 증가시키는 과정을 말한다. 예를 들면 현재의 업무량을 감당할 수 없는 사원은 상사에게 업무(객관적 환경)를 줄여달라고 요구하거나 혹은 능력(객관적 개인)을 높이려고 하는 것이다. 방어란 객관적 환경 및 객관적 개인에 대한 지각을 왜곡하는 정신적 과정을 의미하는데 이 같은 방어는 현실과의 접촉을 감소시키고 자기평가의 정확도를 떨어뜨리는 결과를 초래할 수 있다. 예를 들면 업무량을 감당할 수 없는 직원은 객관적 환경을 실제보다 낮게 지각하거나(주관적 환경 변화) 자신의 능력을 실제보다 높게 지각함으로써(주관적 개인변화) 개인-환경 적합을 개선시키려고 하는 것이다. 하지만 이것은 현실접촉과 자기평가의 정확도를 떨어뜨리는 결과가 되는 것이다.

인간-환경 적합 모델이 개인의 주관적 지각이나 평가에 관심을 두고 있기 때문에

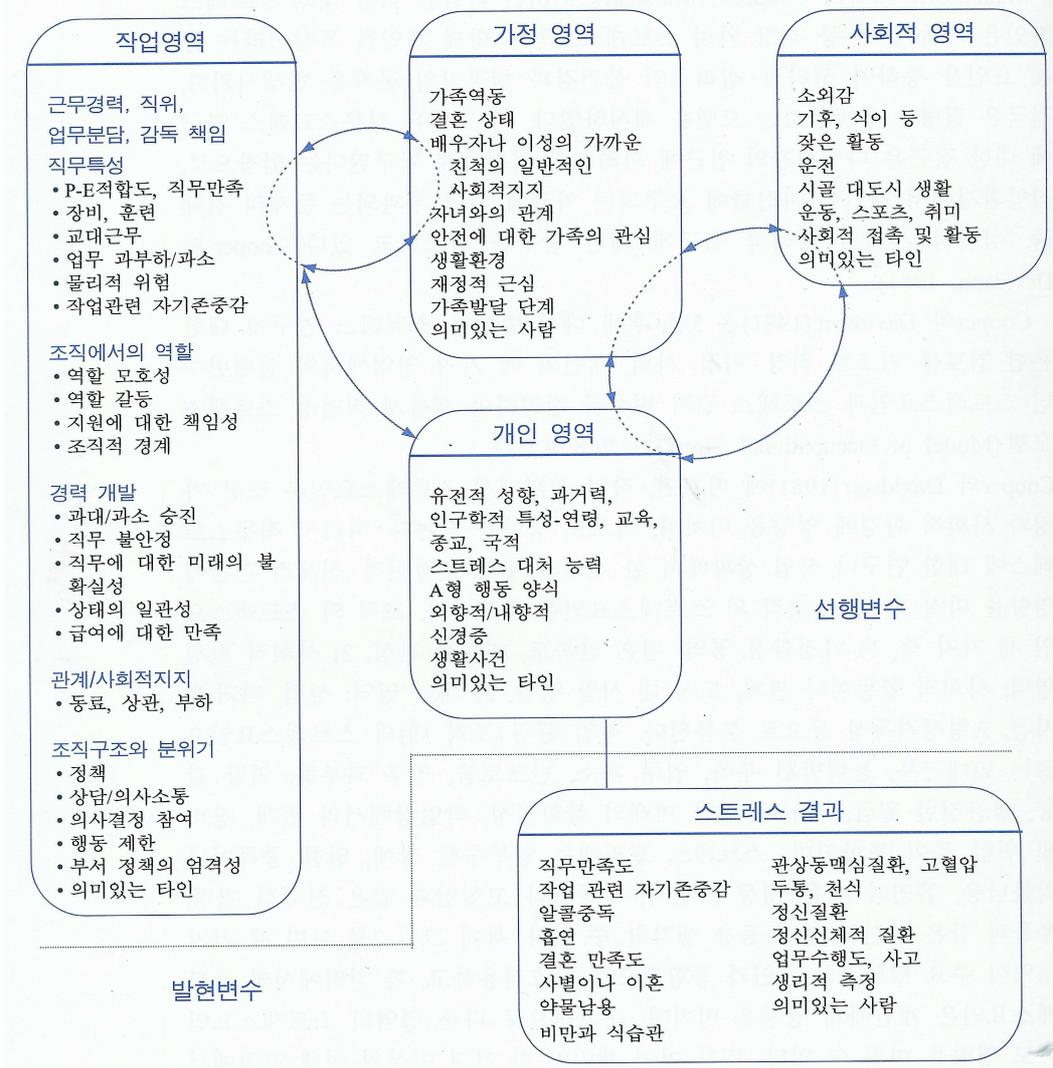
어떠한 유형의 직무조건이 스트레스를 야기 시키는가를 예측하지 못한다는 한계점이 있다. 그러나 이 모델은 인간-환경 부적합에 의해 스트레스가 발생된다는 것을 매우 간단하고 이해하기 쉽게 설명하고 있다. 특히 스트레스 연구에서 흔히 간과하기 쉬운 개인의 욕구 및 가치를 함께 고려함으로써 긴장에 대해 보다 많은 설명을 해 줄 수 있다는 장점이 있다(Edwards, Caplan, & Harrison, 2000).

2) Cooper의 직업성 스트레스 모델

Cooper와 Marshall(1976)은 다양한 스트레스 요인은 직장 내, 가정문제, 그리고 사회 문제와 더불어 개인적 특성이라는 중재 요인을 통하여 생리적, 심리적, 그리고 행동적인 문제를 발생시키며 결국에는 질병을 유발한다는 모델을 제시하였다. 5년 후 Davidson과 Cooper(1981)는 방대한 자료를 바탕으로 직장·가정·사회·개인의 네 가지 영역에서 선행변수인 스트레스 요인과 스트레스 결과 변수를 수정·보완하여 직업성⁴⁾ 스트레스 모델(Model of Occupational Stress)을 발표하였다 <그림 2-2 참조>.

4) 직업성이란 작업현장에서 생기는 직무스트레스를 의미한다. 본 논문에서는 이 모델을 통해 보육교사 직무스트레스를 알아보고자 한다.

<그림 2-2> Cooper의 직업성 스트레스 모델



출처: 박정선 · 김정희, 2004에서 재인용

이 모델에 따르면 작업 상황에서 스트레스 요인은 가정과 사회적 환경에 영향을 미

치고 또한 영향을 받는다. 따라서 작업상황에서 한 개인의 수행과 신체적·정신적 건강에 미칠 수 있는 조직외 스트레스 요인 또한 매우 중요하다는 것을 말하고 있다.

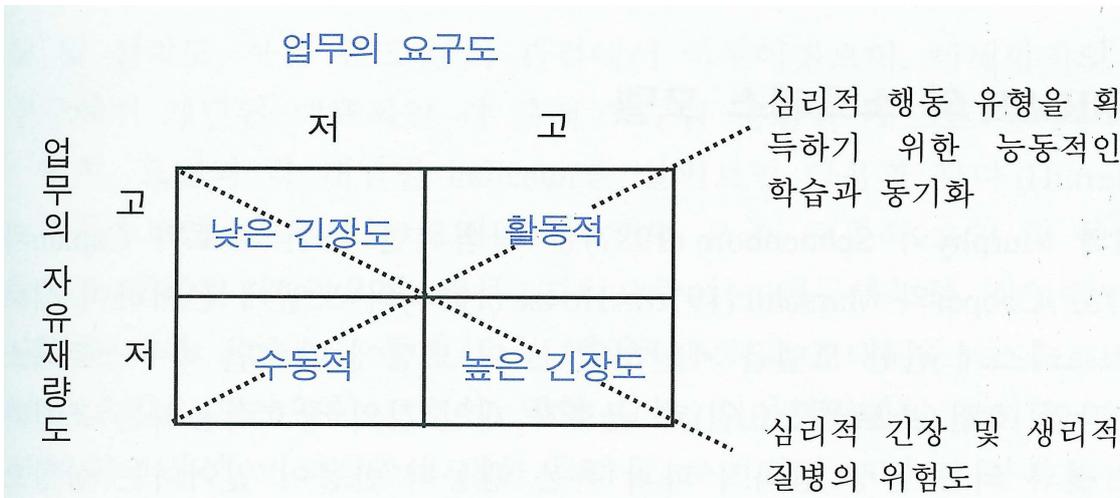
조직 외 스트레스는 세 가지 영역으로 나뉘 볼 수 있다. 첫째, 가정환경 영역으로 결혼 만족도, 재정적 근심, 사회적 지지 등이다. 둘째, 사회적 환경 영역으로 사회적 활동이나 관계, 도시 대 시골 생활, 기후, 운전, 의미 있는 타인 등이다. 그리고 셋째는 개인 영역으로 성격, 과거력, 사건, A형 성격 특성 등으로 분류된다. 작업환경에서의 스트레스 요인은 교대근무, 능력 발휘 부족, 업무 과소, 단조로움, 업무 과부하, 역할 갈등, 불공정한 월급, 직업에 대한 미래의 불확실성, 작업장에서의 관계, 장비 및 위험 등이 포함되어 있다. 스트레스 결과로서 세 가지 증상이 나타날 수 있는데 행동적 결과로써 업무수행 장애, 알코올 중독이나 약물 남용, 흡연과 같은 행동을 보이고, 신체적 질병으로써 두통이나 고혈압과 같은 증상이 나타나며, 정신적 질병으로써 우울 등이 나타난다.

이 모델에서는 개인과 다른 세 가지 영역이 서로 상호작용을 하면서 개인에게 영향을 미치고 다른 영역의 스트레스 요인에도 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 또한 이 모델의 특징은 똑같은 스트레스 요인에 노출되었다 할지라도 개인에 따라 어떤 사람은 음주나 흡연을 하는 반면 다른 사람은 이를 하찮은 일로 여겨 스트레스요인을 무시해 버리는 등 개인적 특성을 많이 강조하고 있다. 즉, 스트레스 반응을 나타내는데 있어 개인차에 초점을 두었다는 것이다. 이 모델은 검증해야 할 모델이기보다는 스트레스 요인과 스트레스의 결과 변수에 이르는 많은 변수들을 정리한 것으로 각 영역에서 측정될 수 있는 변수에는 어떤 것들이 있는지 알 수 있다는 장점이 있다(박정선 & 김정희, 2004).

3) 요구-통제-지원 모델

Karasek(1979)은 직무스트레스로 인한 생리적·정신적 건강에 대한 ‘직무긴장도(Job Strain)’의 개념 및 모델을 개발하여 발표하였다<그림 2-3 참조>.

<그림 2-3> Demand의 요구-통제-지원 모델



출처: 박정선 & 김정희, 2004에서 재인용

직업성 긴장 모델(Job Strain Model)은 직무 요구도(job demand)와 직무자율성(decision latitude)이 어떻게 조합되어지느냐에 따라 스트레스 수준이 달리 나타난다고 본다. 즉 직무스트레스는 작업상황의 요구정도와 그러한 요구에 직면한 근로자의 의사결정 범위와 관계되어 발생하는 것으로 설명하고 있다. 예를 들면 직무 요구가 높으나 업무에 대한 직무자율성이 낮은 경우 직무긴장이 발생하는 것이다. 여기에서 직무요구란 작업에 영향을 주는 모든 스트레스 요인을 포함한다. 예를 들면 과중업무, 시간을 엄숙히 지켜야 하는 단순공정작업 등으로 인해 발생하게 되는 부담을 말하며, 직무 자율성이란 ‘통제’ 개념에 대한 의미로 직무의 의사결정 권한과 직무에 대한 숙련기술을 사용할 수 있는지에 대한 여부, 시간분배조절 능력, 조직의 정책 결정의 참여 여부 등과 같은 직무내용을 의미한다. Karasek(1979)은 직무 요구도와 직무자율성이라는 두 가지 영역에서 각각 고·저로 나누고 직무특성에 따라 긴장수준이 달라진다고 하였으며, 각각의 영역을 두 가지 항목으로 나누어 4개의 집단으로 구분하였다. 첫 번째 집단

은 저 긴장 집단(low strain group)으로 직무요구도가 낮고, 직무자율성이 높은 직업적 특성을 가진 집단으로 사서, 치과 의사, 수선공 등이 이 부류에 속한다. 두 번째는 수동적 집단(passive group)이다. 이 집단은 직무요구도와 직무자율성 모두가 낮은 그룹으로 경비원이 이에 속한다. 세 번째 집단은 능동적 집단(active group)이다. 이 그룹은 직무요구도와 직무자율성이 모두 높은 집단으로 지배인이나 관리인 등이 이 집단에 속한다. 마지막으로 고 긴장 집단(high strain group)이다. 이 그룹은 높은 직무요구도와 낮은 직무자율성을 갖는 집단이다. 조립공, 호텔, 음식점 등에서 일하는 종업원, 창구업무 종사자, 자료입력요원 등이 속한다.

Karasek 과 Theorell은 높은 직무요구도와 낮은 직무자율성을 갖고 있는 고 긴장 집단이 다른 세 집단보다 스트레스를 많이 경험하며 이러한 집단이 관상동맥 심장질환이나 고혈압 등과 같은 질병에 노출될 위험도가 높음을 보고하고 있다. 직업성 긴장 모델의 관점에서 보면, 스트레스는 개인의 주관적 지각이나 요구 등과 같은 개인적 차원에 의해서 생기는 것이 아니라 직무(일) 그 자체의 특성 때문에 생긴다고 보고 있다. 즉, 개인차를 고려하더라도 직장 내에서의 요구는 개인 능력의 범위를 크게 벗어나지 않는다고 본다. 왜냐하면 오늘날의 대다수 노동자들은 그들에게 요구되는 직무를 수행할 수 있을 정도의 능력을 갖고 있다고 보기 때문이다. 또한 이 모델은 직무와 관련하여 낮은 자율성과 낮은 직무요구도(수동적 집단)에 속하는 집단은 직무에 대한 만성적인 적응으로 문제해결 능력이나 도전의식을 감소시키고, 우울이나 학습된 무력감 등으로 나타날 수 있다고 주장한다. 반대로 높은 직무요구도와 높은 자율성(능동적 집단)에 속하는 직무일 때에는 더욱더 적극적인 학습과 더 많은 내적 통제위가 발달하여 스트레스에 대처할 수 있는 대처전략을 개발할 수 있다고 한다(박정선 & 김정희, 2004).

이 모델에서 스트레스란 결국 개인과 환경(직업)간의 부조화로 인해 생기는 점을 강조한다는 점에서 인간-환경 적합 모델과 공통점이 있다. 환언하면 두 모델에서 스트레스를 가장 많이 경험하는 사람으로 작업공정라인에서 근무하는 조립공을 예를 들어 설명하고 있다. 그러나 조립공이 왜 스트레스를 가장 많이 경험하는지에 대한 이유에 대해 두 모델의 관점이 서로 상이하다. 인간-환경 적합 모델에서는 직장 내에서의 요구

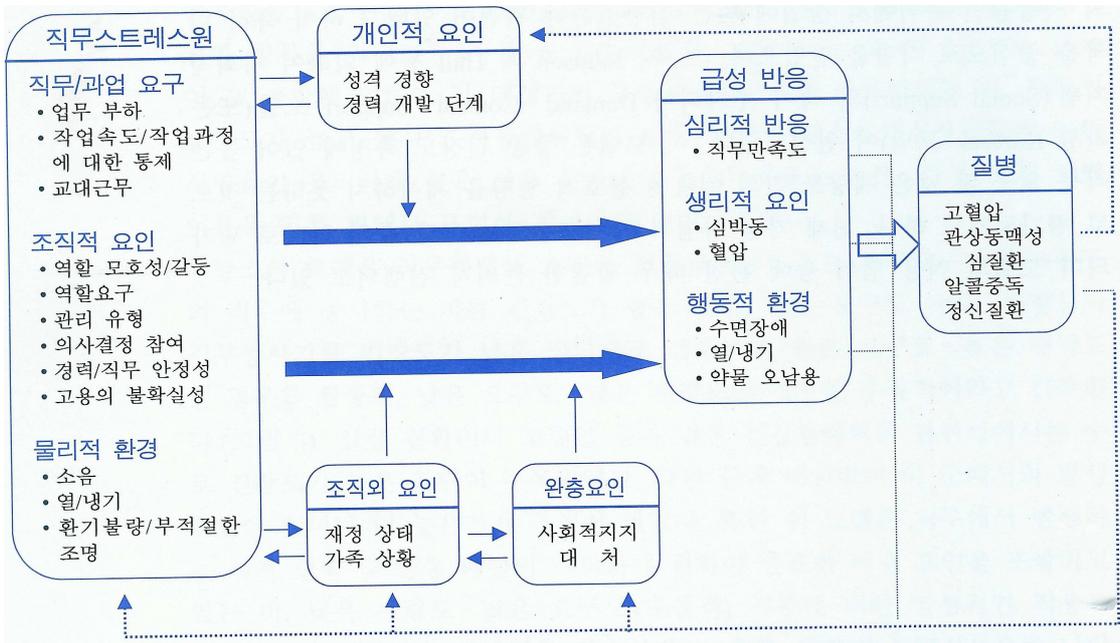
를 받아들이고 수정할 수 있는 주요 요인으로 개인의 동기나 능력에 초점을 두고 있다. 그러나 직업성 긴장 모델은 환경적인 요소 예를 들면, 낮은 직무자율성이 스트레스의 수준을 결정하는 주요 요인으로 설명하고 있다(장세진, 2005).

스트레스를 설명하는 요인에 대해 인간-환경 적합 모델과 직업성 긴장 모델의 해석이 상이하기는 하지만 완전히 상반되는 것으로 보기는 힘들다 이 모델은 개발 당시 직무와 관련하여 미국인의 사망원인으로 심장질환과 많은 관계가 있다고 주장하여 관심을 받았다. 그 후 Johnson과 Hall에 의해 사회적 지원(social support)이 추가되어 Demand-Control-Support 모델(혹은 확장된 Karasek 모델)로 수정되었다. 그 이후 많은 연구자들이 직업성 긴장 모델을 연구모델로 하여 다양한 실증적 연구를 수행하였으며 현재 가장 광범위하게 사용되는 모델 중의 하나로 평가되고 있다.

4) 미국 국립산업안전보건연구원의 직무스트레스 모델

미국의 국립산업안전보건연구원(National Institute for Occupational Safety and Health: NIOSH)의 Murphy와 Schoenborn(1987)은 기존의 문헌들을 폭넓게 분석하고 Caplan과 Jones(1975), Cooper와 Marshall(1976), House(1974)의 모델에 근거하여 새로운 직무스트레스 모델을 개발하였다 <그림 2-4 참조>.

<그림 2-4> NIOSH의 직무스트레스와 건강모델



출처: 박정선 & 김정희, 2004에서 재인용

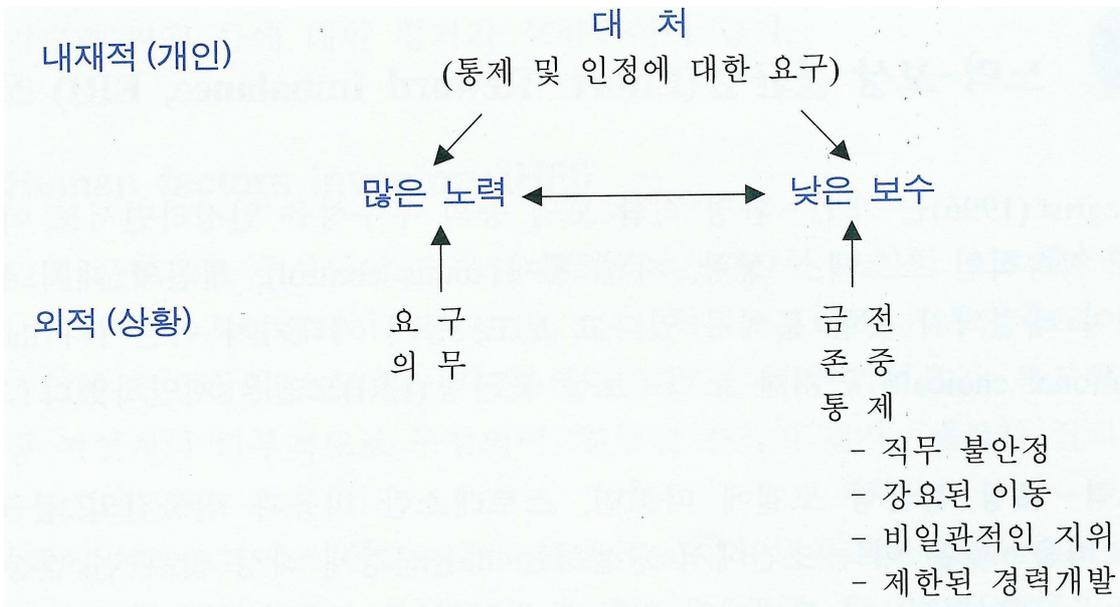
NIOSH 모델에 의하면, 직무스트레스란 직무스트레스를 유발하는 외적 작업조건 즉, 직무스트레스 요인과 근로자 개인의 상호작용으로 심리적·생리적·행동적 반응이 나타나게 된다. 그 결과 급성 심리적 파괴 혹은 행동적 반응이 일어나게 되는데, 이런 급성반응들이 지속되고 장기화 될 경우 결국 다양한 질병으로 발전되게 된다고 간주하고 있다. 이 모델의 중요한 개념은 직무스트레스 요인과 급성반응 사이에는 개인적 요인과 조직 외 요인(non-work factor; 가족문제, 재정상태 등), 그리고 완충요인(buffer factor; 사회적 지지, 대처 등) 등이 중재요인으로 작용하게 되어 직무스트레스로 인한 부정적 효과를 감소시키거나 증가시키는 것으로 보는 것이다. NIOSH 모델은 지금까지의 직무스트레스와 관련된 주제들을 고찰하여 구체적인 스트레스요인과 스트레스 과

정에서 작용하는 중재변수에 대한 영향을 중요하게 취급하였다는 점에서 다른 모형과는 차이가 있다(박정선 & 김정희, 2004).

5) 노력-보상 불균형 모델

노력-보상 불균형 모델(Effort-Reward Imbalance Model)은 Siegrist(1996)가 제시한 모형으로 심리사회적 스트레스의 영향을 평가하는 모형으로 동기 기대가치 이론이나 합리적 선택이론에 근거한 모델이다 <그림 2-5 참조>.

<그림 2-5> 노력-보상 불균형 모델



출처: 박정선 & 김정희, 2004에서 재인용

노력-보상 불균형 모델에 따르면, 스트레스란 비용과 이익간의 불균형 상태에서 받

생하는 것으로 높은 업무부담에 비해 적절한 보상이 주어지지 않는 부적절한 균형이 스트레스를 유발하는 중요한 요인으로 파악하는 개념이다. 이 모델에서 노력은 직무요구와 의무 등의 외적상황과 개인의 동기화 정도로 구성된 내재적 노력으로 구성된다. 내재적 노력은 개인의 대처 유형이 발전된 개념이다. 작업에 투입된 노력은 보상이라는 3가지 형태, 즉, 금전, 존중, 지위통제로 나타나게 된다. 이 모델은 다른 모델에 비해 최근에 제안되었지만 이미 여러 연구자들(Klein, 1995; Siegrist & Klein, 1990; Siegrist & Peter, 1996; Siegrist, Peter, Cremer, & Seidel, 1997)에 의해 관상동맥심혈관 질환을 예측할 수 있다고 보고하고 있다. 연구자들의 연구결과 직업의 안정성이 낮거나 진급의 기회가 낮은 상황에서 낮은 보상으로 높은 업무 노력을 하고 있는 근로자들이 심혈관 질환이 걸릴 위험도가 3~4배 높은 것으로 나타났다. 노력-보상 불균형 모델이 관상동맥심혈관 질환을 잘 예측함에도 불구하고 심리적 기능 및 동기화, 활동, 학습 및 대처 유형에 대한 직무 상황의 영향에 관한 가설이 분명하지 않다는 지적을 동시에 받고 있다(Schnall, Landsbergis & Baker, 1994). 그러나 이 모델은 Karasek의 모델에 속해있는 '통제'의 개념을 직무 안정성이나 승진의 비전과 같은 영역으로 확대했다는 데 의의가 있다(박정선 & 김정희, 2004).

제 2 절 보육교사와 직무스트레스

1. 보육교사의 직업적 특성

1) 보육교사 현황 및 근무조건

(1) 보육교사 대 아동의 비율 및 보육교사 채용 현황

저 출산과 맞물려 영·유아 보육서비스의 확충문제가 사회적 이슈로 제기되면서 보육에 대한 요구가 증대되었고 이로 인해 보육사업이 급격히 팽창하게 되었다. 1990년

영유아보육법 제정 이후 보육 시설 수는 약 15배 증가하였고 이용 아동 수는 20배 이상 증가한 것으로 나타났다⁵⁾(여성가족부, 2006). 보육시설을 이용하는 아동 수가 급증하면서 아동 수에 대한 보육교사의 적정비율이 아동의 발달환경을 좌우하는 매우 중요한 요소 중의 하나가 되었다. 이러한 이유로 보육 시설의 질을 결정하는 요인들(보육기관의 규모와 시설설비, 교육받은 보육교사, 보육교사들의 아동발달 과정에 관한 이해, 그리고 질 높은 보육 프로그램) 중의 하나로 보육 교사 대 아동의 비율이 포함되게 되었다(Mitchell, 1989).

현 영유아보육법에서 명시하고 있는 보육교사 대 아동비율을 보육교사 1인이 담당할 수 있는 최고 영·유아 수는 만1세미만 영아는 3명 만2세미만 5명, 3세미만 7명, 4세미만 유아는 15명, 그리고 4세 이상 미취학 유아는 20명이다(유아 40인당 보육교사 1급 자격을 가진 교사 1인). 또한 취학아동 20인당 1인, 장애아동 3인당 1인(9인당 특수교사 1인)의 보육교사를 배치하도록 하고 있다.

이 중 1급 보육교사는 45,956명, 2급 보육교사는 39,124명과 기타 905명이 있다<표 2-2 참조>.

<표 2-2> 보육시설장과 보육교사 채용 현황

(단위: 명)

구 분	시 설 장			보 육 교 사			합 계
	20인 이하 시설	21~39인 시설	40인 이상 시설	1급	2급	기타	
수	11,627	8,264	8,476	45,956	39,124	905	114,352

출처: 여성부(2006. 3), 「보육통계」

또한, 2006년 6월 말 현재, 보육시설의 수는 28,761개소가 개원되어있으며, 보육시설

5) 보육 시설 수는 1990년 1,919개소에서 2005년 28,367개소로 증가하였고, 이용 아동 수는 1990년 48,000명에서 2005년 989,390명으로 증원되었다.

종사자수는 149,471명이 근무하고 있고 ,보육교사 국가자격증 발급제도는 2005년 4월부터 시행되고 있으며,2007년 2월까지 약17만 명이 발급받았다. <표 2-3 참조>.

<표 2-3> 보육시설과 보육종사자 현황

구 분	계	국공립	법인	민간보육			부모 협동	가정 보육	직장
				소계	법인의외	개인			
시설수 (개소)	28,761	1,507	1,484	13,855	995	12,860	49	11,575	291
종사자수 (명)	149,471	14,393	16,3229	84,654	8,181	76,473	258	31,562	2,275

출처: 여성부(2006. 6), 「보육통계」

(2) 보육교사 근무시간 및 휴가

보육 근로시간은 보육시설의 경우 5인 미만 보육시설과 5인 이상 보육시설은 다른 기준을 적용하고 있다. 5인 이상 사업장은 현재는 개정이전 법에 의하여 주당 44시간을 적용받고, 근로자가 20인 이상 시설은 2008년부터, 근로자 20인 미만 시설은 2011년 이후에 개정법에 의하여 주당 40시간을 적용받게 된다. 그러나 근로자가 5인 미만인 보육시설은 근로시간에 대한 근로기준법 적용대상에서 제외된다. 따라서 보육시설의 운영 기준시간은 평일 1일 12시간(07:30~19:30)을 원칙으로 하고, 보육시설의 종사자는 임시로 채용된 자의 경우를 제외하고는 전임하여야 한다.

보육교사의 근무시간은 평일 8시간 근무를 원칙으로 한다. 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 근로시간 도중에 주어야 한다고 규정하고 휴식시간은 근로자가 자유로 이용할 수 있도록 하였다.

서문희와 그의 동료 연구자(2006)들의 연구에 따르면, 보육교사의 평일 근무시간은 10시간 19분으로 조사되었고, 가정보육시설 교사의 최저 근무시간은 하루 300분 미만

이였음을 보고하고 있다<표 2-4 참조>.

<표 2-4> 시설유형 및 시설장 교사겸직여부별 보육교사 평일 근무시간

(단위: 명)

구 분	시설장 구분		시 설 유 형						전 체
	전임	교사겸직	국공립	법인	법인 외	민간	직장	가정	
평 균	10시간 13분	11시간 2분	10시간	10시간 24분	10시간 32분	10시간 28분	10시간 10분	10시간 17분	10시간 19분
표 준 편 차	1시간 4분	1시간 40분	58분	51분	54분	1시간 8분	40분	2시간 18분	1시간 11분
수	265	33	79	42	39	105	14	26	297
F	14.01**		2.17						-

주: ** 는 통계적 유의도 $p < .05$ 를 의미함

출처: 서문희 · 이미화 · 구미진, (2006).

보육시설 종사자의 휴가는 보육공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 실시하고 보수 교육, 출산휴가 등으로 공백이 생기는 경우에는 대체교사를 배치하여야 한다고 명시하고 있다. 그 이외 기타 복무 및 근로관련 규정으로 휴가, 휴일, 휴식 등 근로시간과 관련이 있는 사항에 대해서는 근로기준법의 규정을 준수하고 고용, 산전후휴가, 육아휴직 등과 관련이 있는 사항에 대해서는 남녀고용평등법의 규정을 준용하도록 되어 있다(서문희 · 이미화 · 구미진, 2006).

(3) 보육교사의 보수

보육교사의 보수에 대해서는 최저임금법에 의한 최저임금제를 보육시설 모두에게 적용된다. 따라서 모든 보육시설은 그 규모에 관계없이 근로자에게 2007년에는 시간당 3,480원 이상을 지급하여야 한다. 이때 최저 임금은 기본 급여이고 초과근무나 수당 등

은 포함하지 않는다. 2007년의 경우 월 226시간을 근로시간으로 보고 최소한 786,480원은 보장되어야 한다고 하고 있고 휴일 연야 수당, 연월차 수당은 포함되지 않고 지자체가 지원하는 각종 수당도 여기서는 제외된다. 국고보조시설의 경우, 보육교사는 1호봉이 1528만원이고, 30호봉은 3162만원이다. 다음 <표 2-5>은 보육교사의 보수 기준에 관한 것이다.

<표 2-5> 보육교사의 보수 기준

(단위: 원)

호 봉	보 육 교 사		호 봉	보 육 교 사	
	보수총액	월지급액		보수총액	월지급액
1	15,289,680	1,274,140	16	24,350,760	2,029,230
2	15,732,480	1,311,040	17	24,874,920	2,072,910
3	16,217,760	1,351,480	18	25,399,080	2,116,590
4	16,727,040	1,393,920	19	25,923,120	2,160,260
5	17,240,880	1,436,740	20	26,447,160	2,203,930
6	18,425,640	1,535,470	21	27,306,480	2,275,540
7	19,206,360	1,600,530	22	27,830,640	2,319,220
8	19,557,840	1,629,820	23	28,294,320	2,357,860
9	20,091,840	1,674,320	24	28,818,360	2,401,530
10	20,670,360	1,722,530	25	29,302,080	2,441,840
11	21,421,680	1,785,140	26	29,785,920	2,482,160
12	22,066,680	1,838,890	27	30,209,040	2,517,420
13	22,631,160	1,885,930	28	30,672,720	2,556,060
14	23,135,040	1,927,920	29	31,176,600	2,598,050
15	23,639,040	1,969,920	30	31,620,120	2,635,010

출처: 2007년도 보육시설 종사자 인건비 지원기준표

하지만 실제로 보육시설의 종사자의 임금은 시설유형에 따라 차이가 있으며, 최저임금에 미치지 못하거나 최저임금을 겨우 넘는 수준인 것으로 나타났다(이미화와, 2004).

서문희와 그의 동료 연구자(2006)들의 조사에 따르면, 보육교사의 월 평균 총 수령액은 약 106만원으로 산출되었는데, 1급 교사는 평균 118만원 정도이고, 2급 교사는 92만원 수준인 것으로 나타났다<표 2-6 참조>. 이것도 또한 총액기준으로 언급되는 경우가 많아 실제 기본급여만 살펴본다면 최저 임금에 못 미치는 급여를 받는 종사자의 수는 상당수일 것으로 추정하고 있다.

<표 2-6> 시설유형별 보육교사 월 총 수령액

(단위: 천원)

구 분	평 균
국공립	1,417.4
법 인	1,308.9
법인 외	1,207.5
민 간	965.2
직 장	1,471.1
가 정	825.6

출처: 서문희 · 이미화 · 구미진, (2006).

월급여를 지급하는데 있어 시설유형별로 많은 차이를 보이고 있는 이유는 국고보조시설은 정부로부터 종사자인건비를 지원받고 있기 때문이다. 반면에 민간개인보육시설이나 가정보육시설보다 경험이 많은 보육교사를 고용할 수 있기 때문이다. 그리고 보육료만으로 운영하고 있는 민간개인시설의 경우 국고보조시설과 경쟁을 해야 하기 때문에 보육료를 정부단가 보다 낮게 책정할 수밖에 없고, 경험이 부족한 보육교사를 고용하면서 많은 아동을 유치하고 있다(강혜경, 2002). 또한 근로기준법에서는 당사자 간의 합의에 의하여 주당 12시간 이상 연장근로를 할 수 있고, 이 경우 통상임금의 50/100을 가산하여야 한다고 명시하고 있지만 이것은 5인 이상 사업장에만 적용되는

것이다. 서문희 외(2006)는 보육시설 유형별 초과근무수당 지급여부에 대해 조사하였는데 제대로 지급 27.6%, 가끔 지급 12.3%, 미지급 56.8%로 나타났다.

시설유형별로는 제대로 지급한다는 비율이 국공립과 직장보육시설이 40%를 넘고, 법인 및 법인의 외 보육시설이 20% 수준이며, 민간과 가정보육시설은 15% 내외인 것으로 보고하였다 <표 2-7 참조>.

<표 2-7> 보육유형별 초과근무수당 지급여부

(단위: %)

구 분		2006				2001
		제대로 지급	가끔 지급	전혀 미지급	기타	지급
전 체		27.6	12.3	56.8	3.3	17.4
시 설 유 형	국공립	43.2	14.9	40.5	1.4	12.7
	법인	21.1	5.3	68.5	5.2	24.0 ¹⁾
	법인 외	20.8	4.2	75.0	-	
	민간	18.1	10.8	67.5	3.6	12.2
	직장	41.7	16.7	33.3	8.3	34.2
	가정	16.7	41.7	33.3	8.3	22.2

주: 1)은 법인과 법인 외를 합한 것임.

출처: 서문희 · 이미화 · 구미진, (2006); 김종해 외(2001).

2001년도(17.4%)와 비교하면 2006년도에는 초과근무 수당을 제대로 지급한 비율이 27.6%로 개선되었지만 아직도 초과근무 수당을 제대로 지급하지 않는 시설들이 많이 있음을 알 수 있다.

2) 보육교사의 역할

보육의 질을 결정하는 구성요소(예; 교사의 질, 교구재의 질, 시설이나 건물 및 설비의 질, 주변의 물리적 환경, 부모 및 지역사회 환경 등)에는 여러 가지가 요소가 있지만 그중에서도 보육의 질을 좌우하는 가장 중요한 요소는 보육교사이다. 영유아기는 인지능력 및 창의성이 발달하여 상상력이 풍부해지고, 사회 및 정서가 발달하여 또래와의 협동이나 규칙 지키기 등을 통해 사회적 관계를 형성하기도 한다. 또한 신체적 발달로 인해 활발한 움직임을 가지고 주변 환경에 대한 탐색이 이루어지는 동시에 자신의 신체적인 이미지를 형성하게 된다. 뿐만 아니라 언어가 발달됨에 따라 많은 어휘를 획득하면서 다른 사람과의 효과적인 의사소통을 할 수 있게 된다. 이처럼 영유아기는 모든 부분에서 성장과 발달이 급속히 이루어지는 결정적인 시기이다. 이때 경험한 내용들은 전 생애에 걸쳐서 직·간접적으로 영향을 미치는 중요한 시기가 된다. 따라서 보육교사는 영유아를 이해하고 그들의 무한한 잠재력을 믿고 그들의 욕구에 적절하게 대처해 나갈 수 있도록 해야 한다. 그들을 독립된 인격체로 존중하여 균형 있는 성장과 발달이 이루어 질 수 있도록 보육서비스의 중추적인 역할을 해야 하는 위치에 있다.

강은숙(1992)은 보육교사의 역할을 Cataldo(1983)가 나눈 여섯 가지의 분류에 따라 설명하고 있는데 이를 상술하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사는 양육적이면서 학습적인 환경을 모두 강조하는 가정과 같은 느낌과 교육적 분위기를 모두 제공하도록 노력해야 한다. 교사는 긍정적인 분위기 속에서 높은 의욕과 정열을 가지고 언제든지 대화하고 도와 줄 준비가 되어 있어야 하며, 적시에 적절한 반응을 할 수 있는 자세를 구비해야 한다. 교사는 또한 문제가 있을 때 그것을 해결하고자 하는 의욕과 직관력을 갖추어야 한다.

둘째, 교사는 기록하는 습관을 가져야 한다. 예를 들면 아동에 대한 급식이나 낮잠, 배변 등에 관련된 전반적인 활동을 기록하였다가 가족에게 정보를 제공해 주어야 한다.

셋째, 교사들과의 관계를 형성해야 된다. 기관에서는 다양한 사람들이 함께 일하기 때문에 어떤 경우에는 영역별 분담 혹은 활동별 분담 내지 아동별 분담도 가능하다.

넷째, 부모와의 관계에서 항상 부모의 관점을 이해하도록 노력하며 부모와의 의사소통을 촉진하도록 유도할 수 있어야 한다.

다섯째, 아동과의 상호작용에 있어서는 아동의 현재 능력을 인식하고 다음 단계를 예기할 수 있어야 하며, 아동의 다양한 욕구를 구분하고 적절히 반응해야 한다. 또한 아동에게 온정과 유머를 표현할 줄 알아야 하며, 자연스럽게 놀이를 지도하고, 아동이 너무 지루해 하거나 너무 흥분하지 않도록 균형 잡힌 경험을 제공해야 한다. 그리고 아동 개개인의 욕구, 능력, 성격을 이해하며, 칭찬과 격려를 통해서 동기를 유발할 수 있어야 한다.

여섯째, 영·유아에 대한 전문적인 지식과 기술, 보육에 대한 확고한 철학을 갖추어야 하며, 사랑과 신뢰감, 긍정적 자아 개념을 영·유아에게 보여 줄 수 있도록 끊임없이 연구하고 노력하는 자세를 가져야 한다.

Cataldo(1983)에 의하면 보육교사는 영유아가 가족과 같은 편안한 환경에서 자연스럽게 놀이를 할 수 있도록 분위기를 만들어 주고, 다른 동료 교사와 부모와의 원활한 관계를 유지할 뿐만 아니라 영유아에 대한 전문적인 지식을 가지고 사랑과 긍정적인 태도로 아이들을 돌볼 수 있어야 함을 강조하고 있다. 김영모 외(1999)는 보육교사의 역할을 10개로 나누어 설명하고 있는데 중요한 점은 보육교사는 영·유아 개개인의 개인차를 고려하여 성장과 발달을 저지할 수 있는 여러 가지 문제들을 파악해야 할 뿐만 아니라 아동에게 유익하고 적합한 보육 프로그램을 구성하여 양질의 서비스를 제공하고 지역사회를 위한 프로그램 개발 및 참여로 지역사회복지 향상에 기여할 수 있어야 한다고 설명하고 있다.

보건복지부(1997)의 영유아보육법에 의거한 보육내용에 맞추어 대리 양육자로서의 역할, 환경제공자로서의 역할, 상호작용자로서의 역할, 일상생활의 모델로서의 역할, 관찰자 및 평가자로서의 역할, 부모 및 지역사회와의 교류자로서 역할로 분류하기도 한다.

이상의 내용을 종합·정리해 보면, 보육교사의 역할은 양육적이면서 학습적인 환경을

제공하고, 영유아 개개인의 개인차를 고려하여 기초적인 생활습관을 위한 격려와 배려를 하며, 영유아에 대한 이해를 기반으로 보육프로그램을 구성하고, 적절한 활동자료 제공, 건강, 안전 및 프로그램을 수행·평가하며, 부모 및 지역사회와의 교류에 대한 역할로써 부모와의 원활한 의사소통, 지역사회와의 협력 등 포괄적인 활동을 하는 것으로 요약해 볼 수 있다.

이처럼 보육교사의 직무는 매우 다양하고 보육시설에 있는 영유아들의 연령과 개인차가 매우 크므로 보육하는 대상에 따라 직무내용이 다르지만 보육교사의 하루일과는 다음 <표 2-8>과 같다.

<표 2-8> 보육교사의 직무내용

구 분	직 무 내 용
등원전	- 원아 등원 전 교실 점검
	- 당일 수업계획에 따른 교재 교구를 정비 및 수업 준비
	- 화장실 청결 상태 점검 및 수건 등 비품 준비
등원 및 맞이하기	- 오전 당직 교사는 어린이집의 현관 또는 통합보육 놀이실에서 일찍 온 영아 등원 맞이
	- 부모와 간단한 대화, 영유아 상태(기분, 건강 등) 확인
	- 영유아들이 조용한 음악을 들으며 그림책 보기, 조작놀이 등의 조용한 개별 활동 돕기
	- 현관에 일일보고서를 비치하여 부모들이 영유아들의 상태와 전달사항 기록하도록 준비
	- 담임교사가 통합보육 놀이실로 와서 영유아들과 함께 놀이감을 정리, 각 놀이실로 이동
	- 담임교사는 전체 교실환경을 점검(교실환기, 정리정돈, 안전점검) 하고, 그날 실시될 활동자료를 미리 준비해 놓은 상태에서 영유아 맞이
오전실내	- 각 흥미영역에서 계획된 활동이나 유아의 자발적인 자유놀이 지원

자유놀이	이때 교사는 유아와의 적극적이고 민감한 상호작용을 통해 유아가 놀이를 통해 자연스럽게 학습할 수 있도록 돕기. 교사의 언어적 자극과 놀이에의 적절한 개입 중요
	- 같은 종류의 놀이감을 충분히 준비하여 불필요한 분쟁을 막고 효과적인 놀이 환경 마련
	- 놀이 중에 교사는 유아를 관찰하여 유아 개인적인 특성을 파악하고 그것을 기초로 각 아동에게 적절한 방법으로 상호작용하기 (놀이촉진자, 상호작용자, 환경조성자, 관찰자로서의 역할)
전이	- 정리정돈 시간 5분 전쯤 예고, 영유아들이 놀이감을 제자리에 정리할 수 있도록 지도
	- 정리정돈도 가능하면 즐거운 활동이 될 수 있도록 분위기 이끌기
	- 배변 안내 및 지도
실외 자유놀이	- 비오는 날, 너무 추운 날을 제외하고는 가능한 한 실외 자유놀이 실시
	- 실외환경의 안전점검에 유의하여 안전사고 예방
	- 실외놀이와 활동은 실내놀이와 동일하게 미리 계획하고 자료준비, 적극적으로 상호작용하고 놀이 촉진
	- 신체영역, 물모래놀이 영역, 탐구영역에서의 활동이 고르게 일어날 수 있도록 돕기
집단활동	- 영유아의 주의집중이 쉽고, 교사가 전체 유아를 볼 수 있는 영역에서 실시
	- 게임, 이야기나누기, 동화 및 언어활동, 음률활동, 과학활동 등 다양한 활동 계획 및 실시
	- 교사가 일방적으로 주도하기보다는 유아들의 생각을 묻고 유아의 반응에 따라 적절하게 활동전개
	- 유아가 집중할 수 있는 시간을 고려하여 너무 지루하지 않도록 하며, 집단에 모이기 힘든 유아는 학기 초에는 무리해서 강요하지 말고, 서서히 집단에 참여하도록 돕기

간식 및 점심	- 유아들이 감사하는 마음으로 즐겁게 식사할 수 있도록 분위기를 이끌기
	- 식사 시간을 통해 영양교육, 바람직한 식습관 형성, 기본 생활습관 훈련이 이루어지도록 지도(스스로 먹기, 음식 골고루 먹기, 바른 자세로 먹기, 음식과 건강에 대한 이야기 나누기)
	- 식사 속도가 다를 수 있으므로 두 명의 교사가 적절히 유아들을 나누어 돌보기
	- 전이공간이 가까이에 있으면 활용하고, 한 팀이 먼저 교실로 이동 가능
	- 학기 초에는 두 명의 교사 중 한 명이 먼저 식사를 마치고 유아 돕기 가능
낮잠	- 놀이실의 조용하고 넓은 영역을 택해 잠자리 준비, 놀이실의 간단한 청소, 이부자리 준비, 적당한 밝기와 조용한 음악 등 준비
	- 양치질, 손 씻기가 끝나면 각자 자기 자리에 누워 조용히 휴식하거나 낮잠 자도록 돕기
	- 낮잠 자기를 힘들어하는 유아는 너무 강요하지 말고 조용히 쉬도록 돕기
	- 유아들이 잠든 다음 교사는 관찰일지, 일일보고서, 자료 준비 등 가능
오후실내 자유놀이	- 오후 자유놀이는 새로운 교육활동(교사가 미리 계획, 준비하는 학습 센터)은 너무 강조하지 말고, 오전활동을 연장하거나 확장하도록 돕기
	- 유아들이 선택하는 활동을 충분히 즐길 수 있도록 교사는 교구와 자료를 제공하고 적절히 개입
개별활동 및 귀가준비	- 실내에서 조용하고 개별적인 활동이 이루어지도록 지도
	- 귀가준비(소지품 챙기기, 옷차림과 머리 등 단정하게 챙기기 등)
	- 기저귀를 점검하고 화장실을 다녀오기
	- 일일보고서 현관 비치
	- 귀가하는 유아의 부모와 유아의 상태와 그 날 활동 등에 관해 간단히

	대화를 나눈 후 놀이실 문 앞에서 인사
	- 당직교사에게 남아있는 원아들을 인도하고 전달사항 알려주기
원아귀가 후	- 하루를 정리하고 다음날 수업 및 활동 준비
	- 일지, 유아관찰기록, 작품정리 등 각종 유아 파일 정리
	- 교실 청소
	- 교구 제작
	- 어린이집 전체의 문단속, 소등상태를 점검한 후 퇴근

출처: 서문희 · 이미화 · 구미진(2006).

위에서 언급한 것처럼 다양한 역할을 소화해야 하는 보육교사는 자신의 능력과 역할 사이에서 부담을 느끼게 되고, 열악한 교육환경, 근무조건, 보육교사 1인이 담당해야 하는 많은 아동의 수, 그리고 학부모와 지역사회의 지나친 기대와 요구 또한 보육교사의 사기를 더욱 저하시키고 심한 스트레스를 받게 한다.

3) 보육시설의 유형

개정된 영유아 보육법 법령 제2장10조에 의하면 우리나라 보육시설의 종류를 국·공립 보육시설, 법인 및 민간보육시설, 직장보육시설, 가정보육시설, 그리고 부모협동 보육시설로 구분하고 있다<표 2-9 참조>.

(1) 국·공립 보육시설

국가와 지방자치 단체가 설치·운영(위탁운영 포함)하는 시설로서 지역 주민 자녀를 보육아동 정원의 50%이상 보육하는 시설을 말한다. 상시 영유아 11인 이상을 보육하여야 하며, 명칭은 ‘○○어린이집’으로 한다. 국가 및 지방자치단체의 장이 인가절차 없

이 직접 설치하되, 보육수요 및 기존 시설설치 현황 등을 감안한 보육아동 수급계획 등을 사전에 수립하여야 한다. 저소득층 밀집지역, 농어촌지역 등 취약지역과 보육시설이 부족한 지역에 우선 설치하는 등 지역별 균형 배치한다.

(2) 법인 및 민간보육시설

법인, 단체 또는 개인이 설치·운영하는 시설로서 직장보육시설, 가정보육시설 또는 부모협동 보육시설이 아닌 보육시설을 말한다. 영유아 21인 이상을 보육해야하며 관할 시장·군수 또는 구청장에게 사전에 인가를 신청하여 지역 수요를 감안하여 시설이 지역별로 균형 배치되도록 하여야 한다.

(3) 직장보육시설

사업주가 사업장의 근로자를 위해 단독 또는 공동으로 사업장내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자가 밀집적으로 거주하는 지역에 설치·운영하는 시설을 말하며 영유아 5인 이상을 보육하여야 하며 관할 시장·군수 또는 구청장에게 사전에 인가를 신청한다. 직장보육시설 설치 의무 대상 사업장인 상시 여성 근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장에서는 조속히 시설을 설치하도록 지도하며 불가피한 사유로 보육시설을 단독으로 설치하기 어려운 경우에는 인근 사업장과 공동으로 보육시설을 설치하거나 보육수당을 지급하는데 보육수당은 보육시설을 이용하는데 필요한 비용의 100분의 50이상을 근로자 또는 보육시설장에게 지급하여야 한다.

(4) 가정보육시설

개인이 가정 또는 그에 준 하는 곳에서 설치·운영하는 시설을 말하며 관할 시장·군수 또는 구청장에게 사전에 인가를 신청하여 가정보육시설을 설치할 수 있다. 상시 영유아 5인 이상 20인 이하를 보육하여야 한다.

(5) 부모협동 보육시설

보호자 15인 이상이 조합을 결성하여 설치·운영하는 시설을 말한다. 상시 영유아 11인 이상을 보육하여야 하며, 명칭은 ‘○○어린이집’으로 한다. 관할 시장·군수 또는 구청장에게 사전에 인가를 신청하여 부모협동 보육시설을 설치할 수 있다.

<표 2-9> 보육시설의 유형

구 분	명 칭	설 립 주 체	설 치 방 법	규 모
국·공립보육시설	어린이집	국가, 지방자치단체	—	영유아 11인 이상
법인 및 민간보육시설	어린이집	법인, 단체, 개인	인가	영유아 21인 이상
직장보육시설	어린이집	사업장의 사업주	인가	영유아 5인 이상
가정보육시설	어린이집	개 인	인가	영유아 5이상 ~ 20인 이하
부모협동보육시설	어린이집	보호자15인 이상	인가	영유아 11인 이상

출처: 새싹플랜 『제1차 중장기 보육계획(2006~2010)』

2. 보육교사 직무스트레스

1) 정의

교사는 타 직업과 달리 훈육과 교육이라는 특수한 역할을 수행하고 있기 때문에 많은 스트레스를 받고 있다는 것이 선행연구를 통해 밝혀져 왔다⁶⁾(김정휘·고흥화, 1994; 정해원, 1990; Dunham, 1976; Paine, 1981). 교육현장을 직장으로 삼고 있는 대부분의 교사가 경험하는 직무스트레스는 여러 가지 문제를 야기하게 되는데 특히 교사의 정신적, 신체적 건강을 저해하는 요인이 된다. 그 뿐만 아니라 교육체계와 교육의 질에도 부정적인 결과를 초래하게 되어 잠재적으로 아이들의 심신에도 유해하며 교육력의 약화를 초래하게 되므로 보다 효율적인 교육을 위해서는 교사의 직무스트레스를 올바르게 파악하고 이를 예방, 감소시키고자 하는 노력이 절실히 필요하다.

특히 보육교사의 주된 업무는 영·유아를 돌보고 교육하는 것이다. 영유아기는 모든 부분에서 성장과 발달이 급속히 이루어지는 시기이며 성격형성에 중요한 부분을 차지하고 있는 시기이다. 보육교사는 그들의 욕구에 적절히 대처해 나가며 균형 있는 성장과 발달이 이루어 질 수 있도록 중추적인 역할을 한다. 특히 3세 이하 영유아의 경우 보육교사는 언어발달의 기초단계를 이해하고 도와주어야 하며, 감각발달, 운동적 경험

6) 초기에 교사 직무스트레스에 대한 연구는 교사 개인적인 측면에서 초점을 맞추어 연구되어 왔으나, 차츰 환경적인 면을 강조하면서 개인-환경과의 상호작용에 대해 관심을 가지게 되었다. 즉 교사의 개인적인 특성이나 자질을 포함하여 교내의 학생관련 문제, 동료교사, 행정당국, 학부모, 그리고 작업환경 등 개인과 환경과의 상호작용을 통하여 발생하는 스트레스에 관심을 가지게 된 것이다(Wallace & Kass, 1986: 14-15). Leach(1984: 2-5)는 교사의 직무스트레스 개념을 두 가지로 설명하고 있다. 첫째, 환경에 대해 작용하는 개인의 좌절과 둘째, 부정적인 평가로 인한 개인의 생리적 반응(예; 심장 박동수 증가, 혈압 증가 등)과 직무요구를 충족시키려는 개인의 노력이 좌절될 염려, 그리고 그와 관련 있는 환경 그 자체(예; 과잉직무, 역할 갈등, 또는 역할 모호성)의 부정적인 자극 특성으로 설명하고 있다. Wallace & Kass(1986: 15) 역시 교사 스트레스에 관한 개념을 두 가지 관점으로 구별하여 설명하고 있다. 첫째, 교수환경에서 요구를 자신에게 지나친 위협으로 지각된 상태로 보는 관점이고 둘째, 교사가 경험하는 개인적·정서적인 증세를 광범위하게 보는 관점이다. 환경에서 생기는 갈등으로 인한 교사 개인의 심리적 위협상태라고 할 수 있다. 일반교사들이 지각하고 있는 직무스트레스 유발요인들을 종합해 보면 업무과부하, 열악한 근무환경, 불충분한 급여, 낮은 사회적 지위, 행정가의 지원부족, 학급관리 등으로 요약 될 수 있다(신혜영, 2004: 19).

을 제공하고 기초적인 생활습관(예; 식사, 수면, 배변)을 위한 교육도 함께 이루어져야 한다. 이렇듯 영·유아와의 상호작용과 생활에 깊이 관여하는 보육교사가 직무스트레스에 많이 노출되어 있다면 다른 어떤 조직보다도 파급효과가 크다고 할 수 있다. 보육교사들의 과도한 스트레스는 개인의 건강, 직무성과, 그리고 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과(김정휘, 1991; 김진원, 1993)들은 보육교사의 직무스트레스가 직무(보육활동)에 부정적인 영향을 미친다는 것을 말해주고 있다. 또한 기존의 선행연구에서 교사가 아동과의 일관적이고 지속적인 상호작용을 유지하면 아동발달에 긍정적인 영향을 미치지만(Clarke-Stewart, 1987b; Howes & Stewart, 1987), 그렇지 않은 경우 즉, 교사의 행동이 불안정하면 아동발달에 부정적인 영향을 미친다는 결과를 밝혀냈다(Bollin, 1993). 이러한 선행연구를 통해 본 연구에서는 보육교사의 직무스트레스를 보육의 목적을 달성하기 위하여 직무를 수행하는 과정에서 발생하는 갈등으로 인해 개인의 정서, 행동, 생리적인 변화를 초래하는 것이라고 정의 하고자 한다.

2) 유발요인

한국의 보육교사 직무스트레스에 관한 연구는 1990년대 후반 이후부터 연구가 본격적으로 진행되어 왔다(김유진, 2003; 성영혜·이은진, 1999; 신유진, 2005; 오미경, 1998; 이수정, 1998; 이은진, 1999; 탁옥경, 2003; 허송연, 2001; 황명원, 1999). 이러한 이유는 급속한 산업화로 인해 핵가족의 심화와 맞벌이 및 결손 가정의 증가로 아동의 보호와 교육은 가정이라는 전통적인 관념에서 벗어나 국가와 사회의 책임이라는 인식이 강조되었기 때문이다. 또한 보육의 수요 증대와 영·유아의 조기교육에 대한 중요성의 강조로 보육교사에 대한 사회적 관심이 높아졌기 때문이기도 하다. 그러나 현실은 보육시설의 양적 확대에만 치우친 나머지 보육의 질적인 측면이 간과되고 있는 실정이다.

기존의 보육교사 직무만족도를 연구한(김명자, 1991; 서문희, 이미화, & 구미진, 2006; 신지음, 1990; 신현주, 1993; 신유진, 2005)결과들을 살펴보면 영·유아교육에 종사하는 교사들의 직무 만족도가 낮은 것을 알 수 있다. 보육교사의 근무 환경은 과거

보다는 다소 개선되고 있으나 아직도 열악한 수준에 머물고 있는 것이 사실이다. 그 중에서도 근무 시간이 매우 길고, 인력배치가 매우 제한적이어서 재교육조차 받기 어렵다. 또한 보육교사들은 급·간식 등 지원업무와 함께 시설장 운영업무 지원까지 다양한 유형의 업무를 담당해야 한다. 실제로 서문희와 그의 동료 연구자(2006)들의 조사 결과에 의하면, 보육교사들의 직무활동 중 가장 어려운 일은 보육활동인 것으로 나타났다.⁷⁾

보육시설 종사자에 대한 처우나 사회보장도 매우 낮은 수준인데 특히 민간과 가정 보육시설이 가장 열악한 수준으로 나타났다. 예를 들면, 산재보험, 고용보험 의무화가 실시함에도 불구하고, 4대 보험에 가입하지 않는 교사들이 있으며 퇴직금의 적용비율도 매우 낮은 뿐만 아니라 보육시설의 물리적 근로환경도 매우 열악한 수준에 머물고 있다(서문희 외, 2006). 이처럼 낮은 직무 만족도와 열악한 환경, 낮은 사회적 인식 등은 보육교사에게 스트레스 원인이 될 수 있다. 이러한 스트레스 원인은 보육교사들의 직무수행에 영향을 주게 되고 그 영향은 유아에게 직접적으로 돌아가게 된다. 이것은 또한 보육의 질을 현저히 떨어뜨리는 결과를 가져오게 되는 원인이 되기도 한다. 보육교사의 직무만족이 높아야 교사로서의 자질과 역량을 수행할 수 있는데 큰 어려움이 없을 것이다. 따라서 교사들의 스트레스를 낮은 수준으로 유지하는 것이 보육의 질을 향상시키는 하나의 중요한 요인이 될 수 있을 것이다.

보육교사의 근무 환경 및 직무실태에 관해 분석한 연구(이미화 외, 2005)를 보면, 보육교사의 전문성 향상 및 근무환경 개선을 위해 시급하게 개선되어야 할 점으로 보육교사들은 다음과 같은 점들을 지적하였다. 첫째, 현재 교사가 받고 있는 보수가 매우 낮으므로 기본적인 생활을 보장해 줄 것을 요구하였다. 둘째, 보육과 관련된 주요 업무 이외의 청소, 취사, 차량지도 등 기타 업무에 할애하는 시간이 길어서 보육업무를 소홀히 하게 되므로 적정 근무시간이 보장되도록 보육교사의 근무량을 조절해 줄 대체인력

7) 조사대상자의 65%가 보육활동이 육체적으로 힘이 든다고 응답했고, 그 다음은 급·간식 지도로 40%의 교사가 스트레스를 많이 경험한다고 응답하였다. 또한 지원업무 활동 중 육체적으로 가장 힘든 일은 행사준비로 교사의 72.3%가 스트레스를 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 차량지도, 청소 및 기기류 세탁으로 각각 64.7%, 62.2%의 교사가 스트레스가 심하다고 응답하였다(서문희 외, 2006).

이 필요하다고 요구하였다. 셋째, 보육전문가가 되기 위해서는 교육이 절실히 요구되나 교육비용, 교육장소, 교육시간 등의 제약으로 교육에 참여하기 어려우므로, 현실적인 재교육 실시 방안을 마련해 줄 것을 요구하였다. 넷째, 부모나 사회가 보육을 타아로만 생각하여 교사가 심리적으로 어려움을 겪는 경우가 많으므로 보육에 대한 사회적 인식의 전환이 필요함을 강조하였다.

보육교사 직무스트레스 유발요인은 일반교사들이 지각하는 직무스트레스 유발요인과 유사하다. 그러나 서론에서 언급한 것처럼 보육교사는 영·유아의 언어 및 감각 발달, 건강관리, 영양공급, 적당한 성장기회의 제공, 그리고 기초적인 생활 습관 등을 보호, 감독을 해야 하는 대리모로써의 역할을 하기 때문에 일반교사들과는 엄연히 다른 환경에서 일을 수행한다. 따라서 특수한 환경에서 보육교사들이 받는 직무스트레스는 일반교사들이 받는 스트레스와는 다르다고 할 수 있다. 신혜영(2004)도 이러한 관점에서 유사한 주장을 펼치고 있다. 신혜영(2004: 19-20)은 “시간과 관련한 문제나 행정적 지원의 부족 그리고 학부모와 관련된 스트레스는 초·중등 교사보다 유아교사에게 더 크게 인식”되고 있다고 주장하고 있다.

김남희(1992)는 전라북도 보육교사들을 대상으로 조사한 연구에서 원아들과의 활동과 행정적 지원, 경제적 안정을 주요 직무스트레스 요인이라고 지적하고 있다. 김보들맘·신혜영(2000)연구, Kelly와 Berthelsson(1995)의 연구 등 선행연구에서 제시하는 공통적인 보육교사 직무스트레스 유발요인은 “아동특성, 업무량, 시간의 유용성 부족, 보수 및 미흡한 처우, 행정적 지원의 부족, 학부모와의 갈등, 원장 및 동료와의 관계, 그리고 사회적 인식” 등이라고 할 수 있다(신혜영, 2004: 19에서 재인용).

제 3 절 보육교사와 직무스트레스 척도에 관한 선행연구

1. 선행연구 검토

보육교사 직무스트레스 척도에 관한 선행연구를 검토하기 위해서는 일반적인 직무스트레스 수준을 측정하는 척도에 관한 연구를 우선적으로 살펴볼 필요가 있을 것이다. 일반적인 직무스트레스 수준을 측정하는 척도에 관한 연구는 1970년대부터 직업성 스트레스 연구 성과가 발표되기 시작하면서 활발히 수행되었다. 현재까지 사용되고 있는 다차원적 직무스트레스 척도에는 Karasek(1985)이 개발한 JCQ(Job Content Questionnaire), NIOSH 직무스트레스 조사표, Osipow & Spokane(1987)이 개발한 OSI(Occupational Stress Inventory), 그리고 Cooper 등이 개발한 OSI 또는 PMI(Pressure Management Indicator)가 있다(박정선·김정희, 2004). 이러한 직장에서의 스트레스 요인과 수준을 측정하는 척도들을 정리하여 요약해보면 <표 2-10>와 같다.

<표 2-10> 직장의 직무스트레스 측정척도

분류	척도명	개발시 목적	측정 내용	측정 기간	항목 수	회답 단계	비고
주요 척도	JCQ	업무요구-통제 모델에 기초하여 업무의 사회·심리적 특성 측정	-업무요구도/재량도 -업무의 불안정성 -직장 내 사회적 지원(상사, 동료) -업무의 신체적 요구도	따로 없음	-100 이상 -권장판: 49 -축소판: 22	4	Cronbach's α -업무요구도: 0.59~0.74 -재량도: 0.68~0.84 -상사의 사회적지지: 0.87~0.90 -동료의 사회적 지원: 0.66~0.76

	NIOSH	직업성 스트레스에 대한 종합적인 평가	-직무스트레스요인 -개인/업무 외 요인 -완충요인/급성반응 -스트레스 결과	따로 없음	253	2-7	검사-재검사 신뢰도 HFI: 0.87~0.91 WES: 0.69~0.83
기타	OSI	작업환경에 대한 근로자 개인 수준의 반응평가	-직업 역할 -개인 긴장 -개인적 자원	따로 없음	140	5	Cronbach's α : 0.71~0.94
	PMI	직장, 업무내 혹은 직장, 업무간의 스트레스 특성 및 정도 진단	-직무만족 -정신·신체적 건강 상태/A형 행동양식, 통제위 -압박요인 -대처·지지 전략	따로 없음	90문항 22척도	6	

출처: 박정선·김정희(2004).

교사들의 직무스트레스를 측정하기 위한 대표적인 척도로는 Cichon과 Koff(1978)가 개발한 Teaching Events Stress Inventory(TESI)가 있다. TESI는 4개의 하위요인으로 구성되었다. 즉 교사가 우선적으로 관심을 기울여야 할 사항(priority concern), 교육현장의 관리에서 오는 긴장(management tension), 잘해야 한다는 강박관념(doing a good job), 교육자의 역할(pedagogical functions) 등이다.

한국의 보육교사와 교사들의 직무스트레스 척도를 연구하는 논문에서 인용되는 Clark(1980)의 TOSFQ는 5가지 하위요인으로 구성되어 있다(부록 4 참조). 이렇게 구성된 5가지 하위요인은 전문적인 부적절성(professional inadequacy), 교장-교사와의 관계(principle-teacher relationships), 동료와의 관계(collegial relationships), 그룹지도(group instruction), 그리고 업무량(job load)이다. 보육교사와 교사들의 직무스트레스 수준을 측정하는 연구에서 가장 많이 사용되고 있는 척도는 D'Arienzo(1981)의

MTOSFQ이다. 기존의 대다수 연구들이 MTOSFQ를 수정·보완하여 사용하고 있다.

D'Arienzo(1981)는 기존의 연구들을 종합하여 교사 직무스트레스 요인을 환경적, 대인, 개인내적 원인으로 설명하고 있다(김남희, 1992: 23). 환경적 스트레스 요인은 학교 내에서 교사가 거의 혹은 전혀 통제하지 못하는 잠재되어 있는 스트레스 요인이다. 이러한 요인은 교사가 원하지 않는 전보에 대한 걱정, 낮은 보수에 대한 걱정, 직무에서 유동성 부족의 지각, 승진기회 부족에 대한 걱정, 오래되고 충분하지 않은 시설, 교과서 부족과 교육자료의 불충분한 공급, 지나친 업무요구, 행정지원부족과 지도성·조직의 부족, 동료교사로부터의 소외, 교육 관료의 희생물이 되는 것 등이다. D'Arienzo는 교사 직무스트레스 대부분이 대인스트레스 요인에서 유발된다고 하고 있다. 그 요인은 교사에 대한 범죄행위·폭행·신체상해의 위협·폭력과 파괴, 학급관리와 문제학생 다루기, 학부모의 과도한 간섭과 비협조, 동료·학교행정가·장학사와의 의견차이 및 갈등, 지체부자유아와 특별지도요망 학생의 주류형성, 다양한 집단과의 광범위한 의사소통 등이다. 개인내적인 요인은 자아개념, 동기유발, 교사의 학력, 학급관리기술 등과 관련된 것이다. 이러한 요인은 교직에 대한 지나친 무력함·무능함·무가치함의 지각, 충분한 기대를 걸 수 없음, 책무성과 시간요구 충족의 실패, 역할갈등과 역할모호성, 개인적 충족감 등이다(김남희, 1992: 23-25). D'Arienzo는 이러한 요인들을 교사 직무스트레스의 주요 유발요인으로 보았다. 그는 교사들의 직무스트레스를 측정하는 척도로 MTOSFQ를 개발하였다.

이상에서 살펴본 MTOSFQ의 하위요인은 행정적 지원(administrative support), 동료 교사와의 관계(relationships with teachers), 학생들과의 활동(working with students), 재정적 안정(financial security), 그리고 업무과다(task overload)등 5개 하위요인으로 구성되어 있다. MTOSFQ의 하위요인별 내용과 신뢰도는 <표 2-11 >과 같다.

<표 2-11> MTOSFQ의 하위요인별 내용과 신뢰도

하 위 요 인	내 용	문 항 수	신뢰도
행정적 지원	교사에 대한 행정적 지원	7	.83
학생들과의 활동	학생들을 지도, 통제하는 활동	8	.72
경제적 안정	교사의 보수에 관한 요인	3	.53
동료교사와의 관계	동료교사들과의 관계	7	.84
업무과다	교육적 업무와 기타업무요인	5	.60

출처: 권기태(1990)

현재까지 한국에서 보육교사를 대상으로 한 직무스트레스 관련 연구는 많은 편은 아닙니다. 이다. 즉 지금까지 교사 직무스트레스 척도에 관한 연구들은 주로 초등학교 이상의 교사들을 대상으로 연구되어왔다고 할 수 있다. 간혹 보육교사를 대상으로 하는 연구가 있다고 하더라도 유치원이나 초등학교 교사를 대상으로 하는 척도를 수정하여 사용해 왔다.

신혜영(2006: 23)은 기존의 연구들에서 사용된 척도와 예비조사를 기초로 직무스트레스 척도를 제작하여 사용하였다. 신혜영 연구에서 사용된 직무스트레스 척도는 보육교사가 평소 어린이집 직무상황에서 인식하는 스트레스에 근거하여 각 문항을 평정하는 척도로 원장의 행정적 지원 부족(11개 문항), 업무과부하(8개 문항), 동료와의 관계(3개 문항), 그리고 학부모와의 관계(3개 문항)등 4개 하위차원의 총 27개 문항으로 구성되었다⁸⁾. 김윤주(2005)는 일반교사를 대상으로 개발된 D'Arienzo(1981)의 MTOSFQ를 보육교사들에게 적용하기에는 어려움이 있다고 하면서, MTOSFQ를 수정·보완하여 사용하였다. 김윤주는 7개 하위요인, 총 56문항의 설문지를 개발하였다. <표 2-12>

8) 신혜영의 연구(2006: 23)는 서울과 경기도 내 67개소 어린이집에 근무하고 있는 만 3,4세 유아반 교사 120명을 대상으로 했다. 사용된 척도는 각 문항에 대해 '전혀 스트레스를 받지 않는다(1점)'에서 '매우 스트레스를 받는다(5점)'까지의 5점 척도로 응답하게 되어 있으며, 각 하위 요인에 대한 내적합치도 계수 Cornbach α 는 원장의 지도력 및 행정적 지원부족이 .88, 업무과부하가 .79, 동료와의 관계가 .85, 학부모와의 관계가 .69로 나타났다

는 김윤주가 사용한 보육교사의 직무스트레스를 평가하기 위한 설문지의 내용 및 신뢰도이다.

<표 2-12> 설문지 내용 및 신뢰도

하위 요인	내 용	문항 수	신뢰도
원아관련	원아들을 통제·관리	6	.69
업무관련	교육적 업무 및 기타 업무	9	.84
행정적 지원	어린이집 경영자와 교사에 대한 행정적 지원	8	.86
교사관련	동료교사와의 관계 및 상급자와의 관계	9	.83
학부모관련	학부모와의 관계 및 학부모의 교육적 관심	6	.78
경제적 대우 및 복지관련	직업의 경제적 안전성과 교사의 보수 및 복지관련	8	.67
개인관련	결혼관련 문제 및 개인적 요인	8	.78

출처: 김윤주(2005)

허송연(2001)은 김지현(1994)이 추출한 직무스트레스 요인과 MTOSFQ를 토대로 보육교사의 직무스트레스에 관한 척도를 개발하였다. 허송연은 6개 직무스트레스 하위요인(원아들과의 활동요인, 업무관련요인, 대인관련 요인, 행정적 지원 요인, 경제적 안정요인, 개인관련 요인)과 총 23문항을 추출하였다. 성영혜·이은진(1999)은 보육교사의 직무스트레스를 측정하기 위해 Clark(1980)과 D'Arienzo(1981)등이 제작하고 수정한 MTOSFQ를 권기태(1990)가 번안하여 사용한 것을 연구자들이 신뢰도를 산출하고 타당도를 알아보기 위한 과정을 거쳐 사용하였다. 성영혜·이은진은 보육교사의 직무스트레스 5개 하위요인(유아들과의 활동요인, 업무관련요인, 행정적 지원요인, 경제적 안정요인, 동료들과의 관계요인)을 6개 하위요인(유아들과의 활동요인, 업무관련요인, 행정적 지원요인, 동료교사들과의 관계요인, 학부모관련요인, 경제·사회적 관련요인)으로 재구성하였다⁹⁾.

김남희(1992) 역시 보육교사 직무스트레스를 측정하기 위한 척도로 Clark(1980)이 개발하고 D'Arienzo(1981) 등이 수정한 교사의 직무스트레스 요인 설문지(MTOSFQ)를 권기태(1990)가 번안하여 사용한 척도를 보육교사에게 적합하도록 수정·보안하여 사용하였다. 이는 김남희(1992: 30)는 권기태의 척도를 토대로 유아교육전문가 2명과 유치원교사 10명을 대상으로 내용타당도를 검증한 후 문항을 수정하여 사용했다. 김남희의 척도는 5개 하위요인(행정적 지원, 동료교사와의 관계, 원아들과의 활동, 경제적 안정, 업무과다)과 30문항으로 구성되었다(부록 5참조).

앞에서 살펴본 것처럼 보육교사의 직무스트레스 측정을 위한 척도는 대다수가 교사들의 직무스트레스 수준을 측정하기 위해 개발된 MTOSFQ를 권기태(1990)가 번안하여 사용한 척도를 연구자들이 수정·보안하여 사용하고 있다. MTOSFQ는 현재의 환경변화에 맞지 않을 뿐만 아니라 일반교사의 직무스트레스를 측정하는 척도이기 때문에 보육교사의 직무스트레스를 측정하는데에는 태생적인 한계를 갖는다고 할 수 있다. 따라서 일반 교사와 다른 근무환경에서 일하는 보육교사들의 직무스트레스 원을 정확히 파악하기 위해서는 이를 측정하는 척도를 개발할 필요성이 있는 것이다.

2. 척도개발의 필요성

앞에서 언급한 것처럼 보육교사 직무스트레스 수준을 측정하는 도구는 유치원이나 초중등학교 교사를 대상으로 하는 척도를 수정·보완해 사용하고 있다. 그러나 보육교사가 유치원 교사 등 일반 교사와 근무시간이나 일과운영 등 상이한 점이 많기 때문에 이러한 척도를 원용해서 사용하는 것은 한계가 있을 수밖에 없다. 따라서 보육교사의 직무스트레스를 적절히 반영해 줄 수 있는 새로운 척도개발이 요구되어 왔다.

기존의 보육교사의 직무스트레스 수준을 측정하기 위해 자주 사용된 설문지는

9) 성영혜·이은진(1999)의 연구는 서울특별시 소재하고 있는 국공립보육시설과 민간 보육시설에 근무하는 보육교사들을 대상으로 했다. 즉 국공립 15개 시설 172명, 민간 38개 시설 158명 총 330명을 대상으로 했으며, 교사의 직무스트레스 질문지의 내적 일치도에 의한 신뢰도(Cronbach α)는 .90이었다.

Clark(1980)이 개발하고 D'Arienzo(1981)이 수정한 교사의 직무스트레스 요인 설문지(MTOSFQ)이다. 국내 연구에서는 MTOSFQ를 권기태(1990)가 번안하여 사용한 도구를 학자들마다 연구대상자들에 맞게 수정·보완하여 이용하고 있다. 이와 관련하여 외국 검사 도구를 도입하여 사용할 때 문화적 영향을 고려해야 한다는 주장이 국내 학자들 사이에서 제기되어왔다. 그래서 실제로 한국형 검사도구의 개발이 활발히 진행되고 있다(정인과 외 1997; 한규석, 1997).

MTOSFQ는 서구인의 문화적 토대를 배경으로 개발되었기 때문에 한국의 교사들에게도 동일한 반응이 나타난다고 보장할 수 없다. 즉, 문화적 영향에 대한 검토 없이 외국의 검사 도구를 그대로 사용할 경우 신뢰도와 타당도가 떨어질 수밖에 없는 것이다. 아무리 번역이 잘 된 척도라 할지라도 원본이 갖고 있는 구조적 특성을 재현하기는 매우 어려운 문제이기 때문이다¹⁰⁾. 따라서 서구에서 개발된 MTOSFQ를 한국에서 사용할 경우 반드시 개념적, 통계적 점검 절차를 거쳐야 한다. 통계적인 절차를 거칠 때에는 네트워크 내(확인적, 탐색적 요인분석) 연구와 네트워크 간(논리적으로 스트레스와 맥을 같이하는 다른 개념과의 관계 파악) 연구를 모두 고려할 필요가 있다. 이러한 척도개발에서 중요하게 고려해야 할 사항이 척도의 타당도이다. 타당도의 검증은 단 하나의 증거보다는 가능하면 모든 방법으로 타당도를 검증하는 것이 바람직하다(성태제, 1996). 즉, 한 척도가 갖는 타당도는 한 번의 연구에서 결정되는 것이 아니라 지속적으로 진행되는 과정이기 때문이다. 그리고 특수한 환경에서 근무하고 있는 보육교사들이 받는 직무스트레스는 일반 교사들이 받는 스트레스와는 다르기 때문에 일반교

10) 이러한 문제점을 해결하기 위한 방안의 하나로 심리학이나 행정학 등 사회과학분야에서는 '역(逆)번역과정'(back-translation procedure)을 거쳐 위의 문제점을 해소하고 문항의 타당성을 제고하고 있다. 즉 선행연구에서 개발한 문항을 사용하는 경우에 외국에서 개발된 설문문항을 한국어로 번역하여 사용하는 경우가 많다. 외국에서 개발된 설문문항을 번역하여 사용할 때 문화와 정서(nuances of feelings)의 차이, 번역상의 오류 등으로 말미암아 원어(original source language)로 쓰여진 문항이 측정하고자 하는 개념의 속성을 적절하게 반영하지 못하는 경우가 있을 수 있다. 역(逆)번역과정(back-translation procedure)은 먼저 번역자가 영어(source language)로 개발된 설문문항을 한국어(target language)로 번역하고, 다른 번역자가 한국어로 번역된 설문문항을 다시 영어로 번역한다. 그리고 원어로 쓰여진 설문문항과 역(逆)번역된 설문문항을 서로 비교한다. 이러한 과정을 거쳐 문화와 정서(nuances of feelings)의 차이를 극복하고 설문문항의 타당성을 제고할 수 있다(Hulin & Mayer, 1986).

사들을 대상으로 제작된 MTOSFQ를 보육교사들에게 적용하여 직무스트레스를 측정하는 것은 제약이 있다. 즉 보육직무스트레스 원을 측정하는데 있어 기존의 MTOSFQ 척도를 사용하는 경우 다른 일반교사들이 지각하지 못하는 보육교사들만의 구체적이고 독특한 직무스트레스를 파악하는데 한계가 있다.

기존의 선행연구에서 사용된 척도들은 보육교사의 직무스트레스를 정확히 측정하는데 한계를 보이고 있다. 보육교사의 직무스트레스는 업무, 원아, 동료, 학부모, 행정, 환경, 개인 등 다양한 요인들로부터 영향을 받는다고 할 수 있다. 그러나 기존 선행연구들은 이러한 요인을 간과하고 있다고 할 수 있다. 즉 신혜영(2006)의 연구는 보육교사의 직무스트레스 요인 중 원아가 중요한 스트레스 원인데 거기에 대한 언급이 없다.

김윤주(2005)의 연구에서는 보육교사를 둘러싼 환경이 중요한 스트레스 원이 될 수 있는데 이에 대한 언급이 없다. 허송연(2001)의 연구 역시 환경, 학부모 관련 요인이 직무스트레스에 영향을 미치는 요인이 될 수 있는데 이에 대한 언급이 없다. 이처럼 기존의 연구들은 보육교사의 직무스트레스 요인을 충분히 설명하고 있지 못하고 있다. 따라서 이러한 한계를 보완할 수 있는 새로운 척도의 개발이 필요하다.

제 3 장 연구방법

제 1 절 연구 I

보육교사들이 평소 어린이집에서 생활을 하는 동안 느끼는 모든 스트레스 요인들을 수집하여 적절한 분석단계를 거친 후 스트레스 수준을 평가할 수 있는 측정도구를 설계하는데 목적이 있다. 연구 I에서는 양적연구(개방형 질문지)와 선행연구를 모두 포함하여 보육교사의 스트레스 요인(원)에 대한 문항추출과 추출된 문항에 대한 타당도 검증을 하였다.

1. 연구대상

보육교사의 직무스트레스에 관한 요인을 알아보기 위해 광주시내 보육시설에서 현재 근무하는 보육교사를 대상으로 실시하였다. 조사대상은 국공립, 법인시설, 그리고 민간, 직장, 가정 보육시설에 근무하는 총 51명의 보육교사이며, 질문지는 교육연수 기간에 직접 방문을 통해 배부와 회수가 이루어졌다.

2. 연구도구 및 연구절차

1) 연구 도구

보육교사들의 직무스트레스 요인을 추출하기 위한 질문지는 본 연구에 맞게 설계하였다 <부록 1 참조>.

2) 연구절차

보육교사들의 직무스트레스 요인을 추출하고 문항을 제작하기 위해 총 3단계로 나누어 실시하였다. 세부적인 연구절차를 살펴보면 다음과 같다.

제 1단계에서는 개방형 질문지를 자체 개발하여 보육교사가 평소 보육시설 현장에서 근무하는 동안 과거에 경험하였거나, 현재 경험하고 있는 스트레스의 기억들을 자연스럽게 기록하도록 했다. 개방형 질문지를 사용하는 이유는 가능한 많은 보육교사의 경험과 의견들을 종합적으로 조사, 분석할 수 있어 다양한 현실감 있는 문항을 제작할 수 있기 때문이다. 참여자들의 이해를 돕기 위하여 스트레스에 대한 설명을 한 후 스트레스에 대한 의문사항이나 이해가 되지 않는 부분들은 질문을 하게하고, 이에 대한 응답의 형식으로 진행했다. 개방형 질문지는 스트레스 요인에 대해 자율적으로 가능한 많이 작성하도록 유도하는 반면 응답자가 가감하지 않고 솔직하게 기록할 수 있도록 무기명으로 답하도록 했다. 개방형 질문의 구체적인 예를 들면 ‘보육현장에서 근무하는 동안 스트레스로 여겨지는 것은 무엇입니까?’로 했다.

제 2단계에서는 보육교사의 직무스트레스에 관한 문헌 연구를 토대로 문항을 수집했다. MTOSFQ를 중심으로 권기태(1990)가 번안하여 사용한 도구에 포함된 모든 요인을 참고해서 포함시켰다. 연구자는 보육전문가 4인과 함께 직무스트레스 하위 요인 선정을 위해 위에서 언급한 2가지 자료를 종합적으로 비교 검토하여 <표 4-1>에 제시된 것과 같이 7개의 직무스트레스 하위요인을 선정하였다. 요인을 선정할 때 선행연구에서 공통적으로 포함되어 있는 직무스트레스 요인인가? 한국의 보육교사에게 독특하게 발견되는 요인으로 문화적으로 중요한 요인인가에 중점을 두었다. 선정된 하위요인은 MTOSFQ보다 2가지 더 많은 하위요인을 갖는 것으로 나타났다. 직무스트레스 하위 요인으로 타당성을 갖추어야 하며 MTOSFQ의 설문지에서도 공통적으로 포함된 요인을 선정한다는 기준을 적용하였다.

제 3단계에서는 수집된 자료와 선행연구에서 발췌한 문항을 개발하고 내용타당도를 검증했다. 문항제작에서는 다음과 같은 심리질문지 개발의 원칙을 적용하였다. 먼저 문

항의 내용이 보육교사의 직무스트레스 개념을 잘 대표하며, 특히 직무스트레스 하위요인을 잘 반영하도록 하였다. 문항은 가능한 한 짧고 명확하게 만들어 중학생 수준에서 충분히 이해되도록 애매모호하지 않으며 난이도가 적절하도록 배려하였다. 4명의 보육전문가와 함께 각 문항의 표현이 어색하거나 사용된 단어의 의미가 서로 유사한 11문항을 다른 문항과 함께 수정하거나 삭제하였다. 예를 들어 ‘일주일에 하루 쉴 때’, ‘일요일까지 근무할 때’, 그리고 ‘주 5일 근무가 아닐 때’를 ‘주 5일제 근무가 시행되지 않을 때’로 합쳐 한 문항으로 수정하였고 ‘원에 관련된 문제점들을 허심탄회하게 말할 수 없을 때’와 ‘원에 관련된 문제점들에 관하여 서로의 의견을 논할 수 없을 때’를 하나로 묶어 ‘원에 관련된 문제점들을 서로 얘기할 수 없을 때’로 수정하였다. 이러한 절차에 의해 제작된 문항은 반복적인 검토를 통해 명료도와 이해도를 높였고, 요인이 개념적으로 명확하게 구분되도록 하였다.

문항제작은 일반적으로 최종적으로 예상되는 문항수의 3~4배를 제작하는 것이 바람직하여(엄한주, 1996) 239문항을 작성하였다. 모든 자료를 분석한 후 원 자료의 범위에 벗어나지 않는 한도 내에서 가능한 한 많은 문항들을 작성했다. 문항들이 일부 중복되더라도 최종단계에서 좀 더 좋은 문항을 선택하기 위해 그대로 두었다. 각 요인별로 요인 개념을 잘 대표할 수 있는 행동이나 경험에 관한 핵심어를 찾기 위해 선행연구에서 개발된 질문지 문항을 참고하였다. 척도는 선행연구(D'Arienzo, 1981)와의 비교가 용이하도록 5점(1, 전혀 받지 않는다; 5, 매우 많이 받는다) 리커트 척도(Likert Scale)를 사용했다. 보육교사의 경력 및 보수에 관한 개인배경과 인구통계학적 특성을 묻는 문항은 별도로 제작하였다.

제 4단계에서는 1차 검토를 거친 239문항은 내용타당도(content validity)를 검증하기 위해 다시 연구자와 보육전문가 4인에게 문항내용에 관한 피드백을 수집하였다. 전문가들은 제작된 측정도구가 보육교사의 스트레스를 제대로 평가하고 있는지에 대한 문항의 적합성 여부, 이해도, 중요도 및 명료성과 간결성을 평가했다. 또한 문항에서 소홀히 다루어졌거나 중요한 부분에 대해 여러 가지 의견이나 대안을 제시할 수 있도록 했다. 개념이 명료하지 않는 내용은 삭제 또는 수정하였고 지시문이나 형식에 대한 의

견도 반영하였다. 문항이 요인의 개념을 잘 대표하는가?, 지시문에는 오류는 없는가? 혹은 보육교사들의 보육현장에서 경험하는 모든 내용을 적절하게 잘 표현하고 있는가에 중점을 두고 검토하였다. 보육전문가 4인이 이러한 모든 과정과 토의를 거쳐 의견 일치에 이르기까지 논의하였고, 80%이상이 동의할 때까지 내용타당도 검증을 시행하였다. 또한 10명의 보육교사들을 대상으로 문항이 이해하기 쉬운지 또는 상황에 적절한지에 대한 안면타당도(face validity)를 검증하였다.

3. 자료 분석

질적 연구법에 의해 수집된 자료들은 그 자료가 가지고 있는 특징적인 의미를 최대한 명확하게 규명하기 위해 다음과 같은 절차에 따라 처리하였다. 개방형 질문지를 통해 얻어진 스트레스 요인은 귀납적인 방법으로 분석했다. 세부적인 자료 분석 절차를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 연구자와 보육전문가 4명과 함께 수집된 자료를 분류하기 전 모든 내용이 이해가 될 때까지 숙독했다.

둘째, 연구자가 개념적으로 유사한 자료 즉, 단어나 구, 혹은 문장으로 표현된 내용을 범주로 분류하고, 각 범주에 따라 세부영역과 일반영역으로 나눈 후 영역별로 대표할 만한 의미를 추출했다.

셋째, 분류된 자료를 4인의 보육 전문가에게 자료 분석과 해석에 대한 평가를 의뢰하고, 의견이 일치되지 않는 부분은 계속적인 논의를 거쳐 만장일치가 될 때까지 토의했다. 그럼으로써 자료의 주관적 해석에서 발생할 수 있는 문제점들을 최소화 할 수 있었다.

문항은 총 250문항으로 추출되었다. 하지만 내용이 중복되거나 개념이 비슷한 경우 내용을 삭제 또는 수정하였다. 문항제작에 관한 분석을 살펴보면 ‘일주일에 하루 쉰 때’, ‘일요일까지 근무할 때’, 그리고 ‘주 5일 근무가 아닐 때’를 ‘주 5일제 근무가 시행되지 않을 때’로 합쳐 한 문항으로 수정하였고 ‘관련된 문제점들을 허심탄회하게 말 할

수 없을 때'와 '원에 관련된 문제점들에 관하여 서로의 의견을 논할 수 없을 때'를 하나로 묶어 '원에 관련된 문제점들을 서로 얘기할 수 없을 때'로 수정하였다. 그리고 '음식 맛이 짜다'와 '음식이 많다'를 '음식 맛이 짜고 음식이 많을 때'로 수정하였고, '너무 이른 시간 출근할 때', '늦은 퇴근 시간', 그리고 '근무시간이 너무 길다'를 '일일 근무시간이 길 때(12시간 이상 근무)'로 합쳐 한 문항으로 수정하였다. 또한 '개인적인 시간이 없음'과 '급한 용무를 볼 수 없음'을 합쳐 '개인적인 용무를 볼 수 없을 때'로 묶었고, '자료부족'과 '다양한 교구가 없다'를 하나로 합쳐 '다양한 교구자료가 부족할 때'로 수정하였다. 마지막으로 '임금이 일하는 것에 비해 너무 작다', '낮은 급여', '일한 노동의 시간보다 봉급이 적다', '낮은 급여(타 직종에 비해 임금이 너무 싸다)'를 '일하는 시간, 노동, 책임에 비해 급여가 적을 때'와 같이 한 문항으로 완성하였다. 이렇게 나온 문항들은 보육 전문가 4인으로 하여금 80%이상이 동의할 때까지 검증하였다. 그리고 10명의 보육교사들을 대상으로 문항이 이해하기 쉬운지 또는 상황에 적절한지에 대한 안면타당도(face validity)를 검증하였다. 이때 항목내용의 중요성, 적합성 및 측정가능성에 대해 상·중·하로 평가하도록 하였다. 모든 문항이 상과 중으로 평가되어 총 239문항이 최종 문항으로 선정되었다.

제 2 절 연구 II

문헌조사와 내용타당도, 안면타당도를 통해 제작된 설문지는 보육교사를 대상으로 요인분석 즉, 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 한 후 신뢰도 검사와 타당도를 실시하여 보육교사를 위한 직무스트레스 척도를 개발하였다.

1. 연구대상

광주광역시와 전라남북도 보육시설에서 근무하는 보육교사 1000명을 대상으로 2008

년 1월 5일부터 2월 3일까지 자료를 수집하였다. 수집한 자료 중에서 무성의하게 응답하거나 분석에 적당하지 않다고 판단되는 140부를 제외한 860부를 분석하였다. 전체 대상자 860명의 응답자 특성을 살펴보면 다음 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 응답자 특성(N=860)

변 수		빈도	퍼센트(%)	변 수		빈도	퍼센트(%)
성별	여	831	96.6	시설유형	국공립	57	6.6
	남	29	3.4		법인단체	213	24.8
연령	30세미만	397	46.2		민간	487	56.6
	30-40세	335	39.0		직장	17	2.0
	41-50세	99	11.5	가정	86	10.0	
	51-60세	18	2.1	보수	60-80만원	31	3.6
	61세 이상	11	1.3		81-100만원	248	28.8
최종학력	고등학교졸업	69	8.0		101-120만원	299	34.8
	전문대학졸업	479	55.7		121-140만원	184	21.4
	대학교 졸업	292	34.0	140만원 이상	98	11.4	
	대학원 이상	20	2.3	근무시간	10시간 이하	191	22.2
경력	1년 미만	154	17.9		12시간 이하	490	57.0
	1-3년	249	29.0		14시간 이하	125	14.5
	3-5년	181	21.0		16시간 이하	18	2.1
	5-7년	122	14.2		16시간 이상	36	4.2
	7-10년	116	13.5	결혼여부	기혼	417	48.5
	10년 이상	38	4.4		미혼	443	51.5

응답자 특성을 살펴보면 다음과 같다. 여자가 전체 응답자의 96.6%를 차지하였다. 이러한 숫치는 보육의 특성상 여성이 다수를 차지하고 있는 현실을 반영한 결과라고 하겠다. 연령은 30세 미만의 교사가 46.2%로 가장 많았으며, 미혼의 교사가 전체 응답자의 51.5%를 차지하였다. 최종학력은 응답자의 과반 수 이상(55.7%) 전문대학 졸업자이고 34.0%가 4년제 대학졸업자였다. 경력은 1-3년 미만이 29%였고, 3-5년 미만이 21%로 1-5년 미만인 경력을 가진 교사들이 대부분을 차지하였다. 보육시설은 민간보육시설로 56.6%를 차지하였고, 보수는 101-120만원 을 받는 보육교사가 34.8%로 120만원 미만의 보수를 받는 교사가 전체 67.2%를 차지하는 것으로 나타났다. 또한 보육교사의 근무시간은 12시간 이하가 79.2%로 나타났고, 16시간 이상 근무하는 교사들도 4.2%를 차지하고 있는 것으로 조사되었다. 이러한 조사결과를 살펴볼 때 조사대상지역의 보육교사는 민간보육시설에 종사하고 월 보수 120만원 미만에 하루 12시간의 이하 노동을 하는 근무경력 5년 미만의 전문대학출신의 30세미만의 미혼여성이 대다수인 것을 알 수가 있다. 즉 상대적으로 타 교사에 비해 직무스트레스에 취약한 계층이라고 추론해 볼 수 있다.

2. 연구도구 및 절차

연구 I 의 결과로 얻은 239문항의 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다(부록 2참조).

연구절차를 살펴보면, 먼저 보육교사들을 위해 마련된 연수기관의 도움을 받아 연수담당자와 전화 연락을 통해 연구의 개요를 설명하였다. 자료수집에 대한 동의를 받은 후 해당 연수기관을 직접 방문하였다. 연수담당자의 협조를 받아 강당에서 질문지를 배포하고 응답하도록 하였다. 조사를 실시하기 전에 연구의 목적을 설명하고 솔직하게 응답하는 것이 중요하다는 점을 강조하였다. 아울러 원하지 않을 경우 질문지에 응답하지 않아도 된다는 것을 분명하게 설명하였다. 보육교사들이 문항에 관한 질문을 할 경우에는 전체가 알아들을 수 있도록 설명을 해 주었다.

3. 자료 분석

문헌분석과 개방형 질문지를 통해 개발한 검사지는 기초자료와 문항분석을 위해 기술통계(빈도, 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 등)를 실시하였다. 문항분석 결과를 토대로 문항 축소 및 삭제 후 요인구조의 타당화를 위해 탐색적 요인분석을 시행하였다. 탐색적 요인분석은 요인추출을 위해 주성분 분석(principal component analysis)방법을, 회전방법은 직교회전(varimax rotation)을 사용하였다. 우선 분석자료가 탐색적 요인분석에 적합한지를 살펴보기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) Test를 시행하였다. 또한 스크린 검사를 통해 고유치 1.0 이상의 요인을 추출하였다. 요인 적재치 .50이상의 문항들을 선택하였으며, 하나의 문항이 다른 요인에 중복될 때는 이론적 타당성을 검토하여 선정하거나 삭제하였다. 추출된 요인의 신뢰성 확보를 위해 내적일관성 신뢰도 계수 Cronbach' α 를 산출하였다. 문항의 α 값이 .70 이상인 것을 채택했다. 최종 선정된 요인과 문항에 대한 요인구조를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 시행하였고 이를 위해 AMOS 4.0을 이용하여 검증하였다. 확인적 요인분석은 탐색적 요인분석과는 달리 측정하는 문항이 해당 요인에만 속하도록 사전에 지정할 수 있다는 특징이 있다.

제 3 절 연구 III

연구 III는 척도적용 단계이다. 본 연구대상자는 연구II조사연구에서 응답한 860명을 대상으로 적용하였다. 이 자료를 이용하여 직무스트레스 하위요인이 응답자의 인구사회학적 특성 및 시설유형에 따른 차이가 있는지를 분석하였다. 연구 III에서 차이분석을 위해 t -test와 F-test가 사용되었다.

제 4 장 연구결과

제 1 절 연구 I

1. 예비문항 개발

1) 직무스트레스 후보 요인

연구 I에서 개방형 질문지와 문헌연구, 그리고 보육전문가들의 의견을 통해 수집한 자료를 최종적으로 분석한 결과 총 239개의 예비 문항이 도출되었다. 이 예비 문항들은 직무스트레스에 대한 이론(예, Baron, 1985; Ivancevich, 1980; Quick & Quick, 1984)과 선행 연구(예, Blanton, 1986; Clark, 1980; D'Arenzo, 1981; Goodman, 1980; Hughes, 1983; Leach, 1984; Saunders & Watkins, 1982; Wallace & Kass, 1986; 김종희 외, 2001; 성영혜·이은진, 1999; 신유진, 2005; 신혜영, 2002; 장미아, 1996)를 기초로 하여 7개 영역으로 구분하였다. 7개 영역은 업무관련 스트레스, 원아관련 스트레스, 동료관련 스트레스, 학부모 관련 스트레스, 행정관련 스트레스, 환경관련 스트레스, 개인관련 스트레스로 구성되었다(표 4-1 참조).

<표 4-1> 보육교사 직무스트레스 7개 후보 요인의 명칭 및 조작적 정의

요인 명칭	조작적 정의
업무관련 스트레스	교사에게 주어진 직무와 관련된 스트레스
원아관련 스트레스	원에 다니는 영유아들에게 교육, 보호, 지도 및 통제 활동과 관련된 스트레스
동료관련 스트레스	원장을 포함하여 같이 일하는 동료교사 사이의 상호작용에서 발생하는 스트레스
학부모 관련 스트레스	원에 다니는 영유아의 학부모와의 관계에서 발생하는 스트레스
행정관련 스트레스	원의 행정적 지원 부족으로 인해 발생하는 스트레스
환경관련 스트레스	교육현장에서 교사가 거의 혹은 전혀 통제하지 못하는 스트레스
개인관련 스트레스	개인적인 용무를 볼 수 없는 상황에서 발생하는 스트레스

상기한 7개 요인의 스트레스 후보 요인 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 업무관련 스트레스는 보육현장에서 보육교사에게 주어진 일과 관련된 스트레스로 교육적인 업무이외에도 기타 업무(예; 청소, 각종 서류작성)에 관련된 내용이며, 원아관련 스트레스는 영유아들을 지도하거나 통제하는 활동과 관련하여 발생한 스트레스이다. 구체적인 문항의 예는 “보육 및 학급운동을 위하여 준비하는 것 이외의 기타 잡무를 처리하기 위해 근무시간이 끝난 이후에도 어린이집에 관한 일을 볼 때,” “보육 시간 이외의 부수적인 일들(예; 각종 서류작성, 교구제작, 청소 등)을 처리해야할 때,” “보조교사 없이 혼자서 모든 것을 해야 할 때” 등이 있다.

원아관련 스트레스는 영유아들을 지도하거나 교육, 보호, 지도 및 통제 활동과 관련하여 발생한 스트레스이다. 구체적인 문항으로는 “영유아들 마음대로 수업시간에 뛰어 다니거나 돌아다니려고 할 때,” “내가 맡은 반에 항상 말썽을 일으키는 영아들이 있을 때,” “영아들의 대소변 훈련이나 식사습관지도로 힘이 들 때” 등이 있다.

동료관련 스트레스는 보육교사(동료나 선·후배 교사)나 원장과의 관계에서 발생한

스트레스로 조직 내 동료교사들과의 상호작용 및 인간관계 등으로 인해 지각하는 교사의 스트레스를 의미한다. 구체적인 항목으로는 “선배 교사들의 횡포 때문에,” “교사와 교사간의 마음이 맞지 않아 트러블이 생길 때,” “원장이 합부로 교사들을 구박할 때” 등의 상황에서 스트레스가 유발되는 것을 보여준다.

학부모관련 스트레스는 교사와 학부모 사이에서 발생할 수 있는 다양하게 경험하는 스트레스를 뜻한다. “학부모 상담 때 자신의 자녀만을 먼저 배려해 주라고 할 때,” “예민하거나 예의 없는 학부모를 만났을 때,” “교사를 무시하는 학부모를 만났을 때” 등의 상황에서 보육교사들이 스트레스를 경험하는 것을 보여준다.

행정관련 스트레스는 교사의 보육활동을 위한 행정적 지원의 부족함으로써 발생하는 스트레스를 의미한다. “교사를 위한 연수 및 교육의 기회가 부족할 때,” “교구의 지원이 적을 때” 이 같은 보육교사들을 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다. 상기한 문항들을 비롯하여 보육교사의 교육, 보호, 지도 역할 등에 필요한 행정적인 뒷받침이 부족한 상황도 스트레스 유발요인이 되는 것을 보여준다.

환경관련 스트레스는 교사 자신이 거의 혹은 전혀 통제하지 못하는 사회적으로 잠재해 있는 스트레스 요인이다. 이는 외생적인 스트레스 요인으로도 볼 수 있는데 교사의 낮은 처우나 지위, 그리고 교사에 대한 사회적 인식이 낮을 때 나타나는 현상으로 보인다. 구체적인 문항으로는 “초등학교 이상의 교사와 동일한 경제적 대우를 받지 못할 때,” “낮은 사회적 인식 때문에,” “같은 교사로서 초등학교 이상의 교사와 차별 대우를 할 때” 등이 있음이 이를 잘 반영한다.

마지막으로 개인관련 스트레스는 보육교사의 직업 특성상 하루 종일 아이들과 함께 있어야 하는 상황이기 때문에 시간의 유동성 부족으로 인해 개인적인 용무를 볼 수 없는 데서 오는 스트레스를 뜻한다. 구체적인 문항으로는 “개인적인 용무를 볼 수 없을 때,” “급한 용무가 있어도 시간을 내기 어려울 때” 등이었다.

상기한 7개의 스트레스 하위 요인은 현재 한국의 보육교사의 근무조건을 잘 반영하는 결과로 해석할 수 있다. 과거보다 보육교사의 근무환경이 많이 개선되고 있는 실정 이기는 하지만, 장시간의 근무, 업무의 과부담, 낮은 처우와 사회적 인식, 교사의 역량

강화를 위한 재보수 교육의 부족(김유진, 2003; 서문희 외 2006; 신유진, 2005)등의 문제 등이 7개 하위 요인으로 대부분 포함된 것으로 해석할 수 있다.

2. 타당도 검증과 최종 예비 문항 선정

전술한 7개 직무스트레스 후보 요인을 구성하고 있는 239 문항은 질적 연구법에 의해 수집된 자료집이다. 따라서 그 자료가 가지고 있는 특정적 의미를 최대한 명확히 규명해야 할 필요성이 있다. 이를 위해 귀납적인 방법을 활용하여 최종 예비 문항을 선정하였다.

구체적인 선정과정은 다음과 같다. 먼저, 연구자는 4명의 보육전문가와 함께 수집된 자료를 분류하기 전 모든 내용이 이해가 될 때까지 숙독했다. 연구자가 개념적으로 유사한 자료 즉, 단어나 구, 혹은 문장으로 표현된 내용을 범주로 분류하고, 각 범주에 따라 세부영역과 일반영역으로 나눈 후 영역별로 대표할 만한 의미를 추출했다. 분류된 자료를 4인의 보육 전문가에게 자료 분석과 해석에 대한 평가를 의뢰하고, 의견이 일치되지 않는 부분은 계속적인 논의를 거쳐 만장일치가 될 때까지 토의하여 총 250문항으로 추출되었다.

다음 단계로 250개 문항 중 내용이 중복되거나 개념이 비슷한 경우 내용을 삭제 또는 수정하였는데, 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저, ‘일주일에 하루 쉴 때’, ‘일요일까지 근무할 때’, 그리고 ‘주 5일 근무가 아닐 때’를 ‘주 5일제 근무가 시행되지 않을 때’로 합쳐 한 문항으로 수정하였다. ‘원에 관련된 문제점들을 허심탄회하게 말 할 수 없을 때’와 ‘원에 관련된 문제점들에 관하여 서로의 의견을 논할 수 없을 때’를 하나로 묶어 ‘원에 관련된 문제점들을 서로 얘기할 수 없을 때’로 수정하였다. 또 ‘음식 맛이 짜다’와 ‘음식이 많다’를 ‘음식 맛이 짜고 음식이 많을 때’로 수정하였고, ‘이른 시간 출근할 때’, ‘늦은 퇴근 시간’, 그리고 ‘근무시간이 너무 길다’를 ‘일일 근무시간이 길 때(12시간 이상 근무)’로 합쳐 한 문항으로 수정하였다. 또한 ‘개인적인 시간이 없음’과 ‘급한 용무를 볼 수 없음’을 합쳐 ‘개인적인 용무를 볼 수 없을 때’로 묶었고, ‘자료

부족'과 '다양한 교구가 없다'를 하나로 합쳐 '다양한 교구자료가 부족할 때'로 수정하였다. 마지막으로 '임금이 일하는 것에 비해 너무 작다', '낮은 급여', '일한 노동의 시간보다 봉급이 적다', '낮은 급여(타 직종에 비해 임금이 너무 싸다)'를 '일하는 시간, 노동, 책임에 비해 급여가 적을 때'와 같이 한 문항으로 완성하였다.

마지막 단계로 분석과정을 마친 문항들을 보육 전문가 4인으로 하여금 80% 이상이 동의할 때까지 검증하였다. 그리고 10명의 보육교사들을 대상으로 문항이 이해하기 쉬운지 또는 상황에 적절한지에 대한 안면타당도(face validity)를 검증하였다. 이때 항목내용의 중요성, 적합성 및 측정가능성에 대해 상·중·하로 평가하도록 하였다. 모든 문항이 상과 중으로 평가되어 총 239문항이 연구 II의 실행을 위한 최종 문항으로 선정되었다.

제 2 절 연구 II

1. 타당도 분석

연구 I에서 최종적으로 도출한 239문항에 대한 타당도 분석을 위해 탐색적 요인 분석과 확인적 요인분석을 실행하였다. 타당도 분석은 광주광역시와 전라남도 보육시설에서 근무하는 전문 보육교사 1,000명을 대상으로 수행한 설문조사를 통해 최종적으로 데이터 입력에 활용된 860부의 설문응답을 활용하여 이루어졌다.

1) 탐색적 요인분석

(1) 직무스트레스 요인분석

탐색적 요인분석을 실시하기 전에 수집된 자료가 요인분석에 적합한지를 알아보기

위하여 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 표본적합도(MSA)와 바틀렛의 구형성 검증(Bartlett's test of sphericity)를 점검해 보았다. 일반적으로 KMO가 0.9이상이면 매우 이상적인 자료로 판단할 수 있는데, 수집된 자료는 0.922로 나타났다. 또 Bartlett의 구형성 검증도 0.00으로 유의확률인 0.05보다 작아 요인분석을 실시할 수 있는 조건을 갖춘 것으로 나타났다.

<표 4-2> KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett의 검정

KMO 측도		.922
	Approx. Chi-Square	230749.16
Bartlett의 구형성 검정	df	28441
	Sig	.000

본격적으로 239문항에 대한 요인구조를 밝히기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출을 위해 주성분분석(principal component analysis)방법을 이용하였으며, 회전방법은 직교회전(varimax rotation)을 적용하였다. 요인 수를 결정하기 위하여 카이저방식인 요인간 상관행렬의 고유치(eigen value) 1을 기준으로 그 이상인 요인만을 선택하는 방법과 스크리 검사를 병행하였으며, 각 변수들의 분산을 설명하기 위한 요인으로 사용하는 것이 적합하다고 판단되는 공통분(communality)이 .50 이상인 문항들을 선택하였다.¹¹⁾ 그 결과 고유치 값 1이상인 항목이 7개로 추출되었다. 또한 타 요인과의 중복 부하량이 높지 않은 문항을 선정하였다. 이 과정을 통해 총 239 문항 중에서 165 문항이 탈락되었다. 최종적인 요인분석결과는 7개요인의 74문항이었다.

탐색적 요인분석 결과가 <표 4-3>과 같이 나타났다. 고유값이 1.0보다 큰 값을 기준으로 할 때 34.74, 7.99, 5.69, 4.30, 2.89, 2.40, 1.98로 7개의 요인이 도출되었고, 이 7개 요인의 전체 설명량은 60.01%로 나타내는 것으로 집계되었다. 각 문항별 요인 부하량

11) 대개 요인부하량이 .30이상은 어느 정도 의미가 있는 것으로, .40이상은 중요하게 의미 있는 것으로, .50이상은 매우 의미 있는 것으로 해석할 수 있다(배일섭 & 정영숙, 1999).

은 <부록 6>에 제시하였다.

<표 4-3> 탐색적 요인분석 결과

통계	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7
요인명칭	업무관련 스트레스	개인관련 스트레스	동료관련 스트레스	행정관련 스트레스	학부모관련 스트레스	원아관련 스트레스	환경관련 스트레스
문항 수	12	2	22	4	11	19	4
고 유 치	3.18	2.14	25.71	1.47	4.21	5.92	1.78
분산설명력	4.30	2.89	34.74	1.98	5.69	7.99	2.40
누적설명력	52.73	55.62	34.74	60.10	48.43	42.74	58.02

요인 1로 묶인 12개 문항들을 살펴보면, ‘보육 및 학급운영을 위하여 준비하는 것 이외의 기타 잡무를 처리하기 위해 근무시간이 끝난 이후에도 어린이 집에 관한 일을 볼 때,’ ‘출근시간은 정확한데 퇴근시간이 불규칙할 때,’ ‘과다한 업무량(예; 상담일지, 관찰일지, 전화일지, 일일계획안 등)으로 심신이 피곤할 때,’ ‘필요 이상으로 행사가 많아 개별적으로 영유아들에게 신경 쓸 시간이 부족할 때,’ ‘보조 교사 없이 혼자서 모든 것을 해야 할 때,’ ‘현재의 내 업무를 감당하기 힘들 때’ 등과 같이 교사에게 주어진 업무와 관련된 스트레스에 대한 문항들로 구성되었다. 요인 1은 업무관련 스트레스로 명명하였다.

요인 2로 묶인 2개의 문항은 ‘개인적인 용무를 볼 수 없을 때,’ ‘급한 용무가 있어도 시간을 내기 어려울 때’와 같이 개인과 관련된 용무에 관한 내용들이었다. 개인관련 스트레스로 명명하였다.

요인 3은 전체변량에 대해 34.74%로 직무스트레스의 척도를 가장 잘 설명해 주고 있는 요인으로 나타났다 여기에 속한 22개 문항들을 살펴보면 ‘교사들 간의 관계가 좋

지 않다고 느낄 때,’ ‘마음에 들지 않은 동료와 근무할 때,’ ‘교사들과 단합되지 않을 때,’ ‘교사들 간에 서로 협조하는 정신보다는 경쟁이 심할 때’ ‘교사와 교사간의 마음이 맞지 않아 트러블이 생길 때’ 등 동료교사와의 관계에서 오는 문항들이 있었다. 또 ‘원장이 함부로 교사들을 구박할 때,’ ‘원장이 교사의 양해 없이 교실환경을 수정해 놓았을 때,’ ‘선배교사가 무시할 때,’ ‘선배 교사들의 횡포 때문에,’ 등과 같이 원장을 포함한 상사와의 관계에서 오는 경우의 문항도 포함되었다. 따라서 요인 3을 동료관련 스트레스라고 명명하였다.

요인 4로 묶인 4개 문항들을 살펴보면 ‘교사를 위한 연수 및 교육의 기회가 부족할 때,’ ‘교구의 지원이 적을 때,’ ‘교사들을 위한 연수회나 체계적인 재교육 프로그램이 마련되지 않아 힘들 때’ 등과 같이 원의 행정적 지원 부족으로 발생하는 스트레스에 관한 것이므로 행정관련 스트레스라고 명명하였다.

요인 5로 묶인 11개 문항들을 살펴보면 ‘학부모들이 영유아들을 과잉보호 할 때,’ ‘학부모들이 교사가 자신의 아이에 대해 말하는 것에 지나치게 관심을 보일 때,’ ‘교사를 무시하는 학부모를 만났을 때,’ 등의 문항들이었다. 또 ‘학부모와의 관계가 원만하지 못할 때,’ ‘다양한 유형의 학부모들을 상대할 때,’ ‘학부모를 상대하기 힘들 때’등의 내용을 포함하였다. 요인 5는 영유아의 학부모와의 관계에서 발생하는 스트레스에 관한 내용들이므로 학부모관련 스트레스라고 명명하였다.

요인 6으로 묶인 19개의 문항들을 살펴보면 ‘영유아들 마음대로 수업시간에 뛰어다니거나 돌아다니려고 할 때,’ ‘영유아들이 교사의 말을 이해하지 못하고 다른 일에 집중하려고 할 때’와 같이 교육과 관련된 문항이 있었다. 또 ‘영유아들의 얼굴에 상처가 났을 때,’ ‘영유아들이 어린이집에서 잘 적응하지 못할 때,’ ‘영유아들끼리 서로 다툰 때,’ ‘영아들의 대소변 훈련이나 식사습관 지도로 힘이 들 때’와 같이 영유아에 대해 보호와 관련된 문항도 포함되었다. 또 ‘영유아들을 적절히 통제하지 못할 때’ 등과 같이 영유아들과의 지도와 통제와 관한 문항도 포함되었다. 요인 6은 원아관련 스트레스로 명명하였다.

마지막으로, 요인 7로 묶인 4개 문항은 ‘초등학교 이상 교사와 같은 동일한 경제적

대우를 받지 못할 때’, ‘낮은 사회적 인식 때문에’, ‘같은 교사로서 초등학교 이상의 교사와 차별 대우를 할 때’, 등이었다. 이들 문항은 보육교사에 대한 사회적 지위나 대우에 관한 내용들이므로 외생적 요인에 의해 발생하는 것으로 판단하여 환경관련 스트레스라고 명명하였다.

(2) 직무스트레스 요인 기술통계

최종 선정된 직무스트레스 척도를 구성하는 7개요인, 74문항의 내용, 평균, 표준편차, 왜도, 그리고 첨도에 대한 기술통계분석을 실행하였다. 먼저, 업무관련 스트레스 요인(12문항)을 살펴보면, 보육교사들은 업무과다로 인한 피로감과 소진 등의 문제로 스트레스를 느끼는 것을 시사하고 있다. 과다한 업무로 피곤할 때(M=3.59, SD=1.19), 퇴근시간이 불규칙하거나(M=3.58, SD=1.35), 보조교사 없이 혼자서 모든 일을 해야 할 때(M=3.55, SD=1.30) 등의 문항의 평균점수가 비교적 높은 것이 이를 잘 반영하고 있다. 현재의 내 업무를 감당하기 어려울 때(M=3.10, SD=1.24)와 필요 이상으로 행사가 많아 개별적으로 영유아들에게 신경 쓸 시간이 부족할 때(M=3.13, SD=1.28)의 문항은 비교적 낮은 평균값을 보였다. 그러나 이 요인에 속해 있는 문항들의 평균값이 모두 3.0을 넘어 5점 척도에서 중간 수준 이상의 스트레스를 유발하는 요인임을 보여준다.

업무관련 스트레스의 문항 내용과 기술통계에서 평균과 표준편차, 왜도, 첨도는 다음의 <표 4-4>와 같다.

<표 4-4> 업무관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계

번호	문항 내용	평균*	표준편차	왜도	첨도
Q1	보육 및 학급운영을 위하여 준비하는 것 이외의 기타 잡무를 처리하기 위해 근무시간이 끝난 이후에도 어린이집에 관한 일을 볼 때	3.25	1.30	-.10	-1.20
Q2	일일 근무시간이 길 때 (12시간 이상 근무)	3.37	1.39	-.42	-1.11
Q3	출근시간은 정확한데 퇴근시간이 불규칙할 때	3.58	1.35	-.58	-.90
Q4	보육시간 이외의 부수적인 일들(예; 각종 서류작성, 교구제작, 청소 등)을 처리해야 할 때	3.51	1.20	-.45	-.72
Q6	과다한 업무(예; 상담일지, 관찰일지, 전화일지, 일일계획안 등)량으로 심신이 피곤할 때	3.59	1.19	-.46	-.72
Q16	현재의 내 업무를 감당하기 어려울 때	3.10	1.24	-.02	-.90
Q17	보육 및 학급 운영을 위하여 준비할 시간이 충분하지 않을 때	3.35	1.21	-.29	-.81
Q18	필요 이상으로 행사가 많아 개별적으로 영유아들에게 신경 쓸 시간이 부족할 때	3.13	1.28	-.11	-.98
Q53	근무시간 중에 화장실에 갈 여유조차 없을 때	3.53	1.34	-.53	-.90
Q54	사소한 사고에도 모두 교사의 책임으로 돌릴 때	3.45	1.36	-.37	-1.09
Q55	보조 교사 없이 혼자서 모든 것을 해야 할 때	3.55	1.30	-.43	-.95
Q56	시간 연장형 대체 교사가 따로 없을 때	3.54	1.33	-.48	-.89

* 1(=전혀)에서 5(=매우)의 5점 Likert 척도

개인관련 스트레스 요인(2문항)의 평균값은 5점 척도에서 4.0 수준으로 나타났다. 직업의 특성상 하루 종일 아이들과 함께 있어야 하는 보육교사의 업무 특성을 반영하는 결과로 보인다. 구체적으로 근무시간 중 잠시도 교실을 떠날 수 없어 급한 용무가 있

어도 시간을 내기 어렵거나(M=4.02, SD=1.23) 또는 개인적인 용무를 볼 수 없을 때(M=3.95, SD=1.22) 스트레스를 많이 경험하고 있음을 시사하고 있다.

개인관련 스트레스의 문항 내용과 기술통계에서 평균과 표준편차, 왜도, 첨도는 다음의 <표 4-5>과 같다.

<표 4-5> 개인관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계

번호	문항 내용	평균	표준편차	왜도	첨도
Q29	개인적인 용무를 볼 수 없을 때	3.95	1.22	-.91	-.27
Q30	급한 용무가 있어도 시간을 내기 어려울 때	4.02	1.23	-1.01	-.19

* 1(=전혀)에서 5(=매우)의 5점 Likert 척도

동료관련 스트레스 요인(22문항)을 살펴보면, 원장이 교사들을 존중하지 않을 때(M=3.17, SD=1.50) 스트레스를 가장 많이 받는 것으로 나타났고, 원에 관련된 문제점들을 서로 얘기할 수 없거나(M=3.16, SD=1.33) 혹은 교사들과 단합되지 않을 때(M=3.10, SD=1.30) 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 선배교사의 횡포 때문에(M=2.59, SD=1.44), 다른 교사들과 회식자리에서 문제가 생겼을 때(M=2.62, SD=1.40) 등의 항목들은 평균점수가 비교적 낮았다. 이 결과는 조직구조와 관련된 스트레스 출처로써 원장이 교사의 전문적 자율성을 침해하고 교사를 부당하게 대하는 것이 교사의 스트레스와 직결된 요인임을 시사하고 있다. 원장과 관련된 문항들(Q86, Q95, Q101, Q102, Q104)의 평균값이 다른 문항들에 비해 비교적 높은 것이 이를 잘 반영하고 있다.

동료관련 스트레스의 문항 내용과 기술통계에서 평균과 표준편차, 왜도, 첨도를 살펴보면 다음의 <표 4-6>과 같다.

<표 4-6> 동료관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계

번호	문항내용	평균	표준편차	왜도	첨도
Q78	교사들과 단합되지 않을 때	3.10	1.30	-.09	-1.01
Q80	원에 관련된 문제점들을 서로 얘기할 수 없을 때	3.16	1.33	-.09	-1.14
Q83	연령별로 상의해서 수업할 것을 정하지 않는 몇몇 교사들 때문에	2.76	1.29	.22	-.95
Q84	권위적인 어린이집 분위기 때문에	2.82	1.36	.13	-1.16
Q85	서로에 대한 배려가 부족할 때	2.93	1.32	.09	-1.10
Q86	원장이 함부로 교사들을 구박할 때	3.00	1.52	.01	-1.44
Q87	내가 맡은 학급의 일에 대해 원장의 간섭이 심할 때	3.03	1.44	-.01	-1.28
Q88	다른 교사들과 회식자리에서 문제가 생겼을 때	2.62	1.40	.28	-1.17
Q89	선배 교사들의 횡포 때문에	2.59	1.44	.34	-1.21
Q91	교사와 교사간의 마음이 맞지 않아 트러블이 생길 때	2.99	1.40	.07	-1.26
Q93	가족끼리 하는 어린이집에서 근무할 때	3.01	1.57	.01	-1.52
Q95	원장이 교사의 양해 없이 교실환경을 수정해 놓았을 때	2.95	1.47	.06	-1.36
Q99	선배 교사가 무시할 때	2.79	1.46	.15	-1.34
Q100	자기에게 부여된 업무를 적절히 수행하지 않는 교사들이 있을 때	2.98	1.37	.12	-0.99
Q101	공휴일에 원장의 개인적인 업무로 인해 교사들에게 출근을 강요할 때	3.04	1.61	-.03	-1.58

Q102	원장이 원내에서 있었던 일을 여기저기 소문내서 듣게 될 때	2.94	1.59	.10	-1.42
Q103	마음에 들지 않는 동료와 근무할 때	3.00	1.43	.04	-1.33
Q104	원장이 교사들을 존중하지 않을 때	3.17	1.50	-.19	-1.38
Q105	교사들 간에 서로 협조하는 정신보다는 경쟁이 심할 때	2.95	1.47	.05	-1.36
Q106	교사들 간의 관계가 좋지 않다고 느낄 때	3.04	1.45	-.01	-1.34
Q107	교사들 간의 과별이 존재한다고 생각할 때	2.84	1.44	.14	-1.30
Q108	교사들 간에 의사소통이 잘 이루어지지 않을 때	2.93	1.34	.09	-1.11

* 1(=전혀)에서 5(=매우)의 5점 Likert 척도

행정관련 스트레스 요인(4문항)을 살펴보면, 교구의 지원이 적을 때(M=3.27, SD=1.30) 혹은 교사를 위한 연수 및 교육의 기회가 부족할 때(M=3.18, SD=1.33) 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 이 결과는 교사의 업무 수행을 위한 재정 및 행정적 지원이 미비한 경우 스트레스 요인으로 발전될 수 있음을 보여준다. 특히 보육교사의 자질을 높일 수 있는 내실 있는 재교육프로그램이 아직은 부족한 우리의 현실을 반영하는 결과로 볼 수 있다.

행정관련 스트레스의 문항 내용과 기술통계에서 평균과 표준편차, 왜도, 첨도는 다음의 <표 4-7>과 같다.

<표 4-7> 행정관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계

번호	문항 내용	평균	표준편차	왜도	첨도
Q126	교사를 위한 연수 및 교육의 기회가 부족할 때	3.18	1.33	-.21	-1.02
Q127	교구의 지원이 적을 때	3.27	1.30	-.22	-1.02
Q129	지원 부족으로 맛있는 식단이 제공될 때	3.07	1.38	-.17	-1.17
Q134	교사들을 위한 연수회나 체계적인 재교육 프로그램이 마련되지 않아 힘들 때	3.01	1.38	-.03	-1.19

* 1(=전혀)에서 5(=매우)의 5점 Likert 척도

학부모관련 스트레스 요인(11문항)을 살펴보면, 학부모들이 영유아들을 과잉보호할 때(M=3.76, SD=1.14), 예민하거나 예의 없는 학부모를 만났을 때(M=3.71, SD=1.26), 그리고 교사를 무시하는 학부모를 만났을 때(M=3.63, SD=1.30) 가장 스트레스를 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육서비스에 대한 부모의 지나친 요구나 보육교사의 전문성을 인정하지 않고 단순히 영유아를 보호하는 차원으로 교사를 대하거나 혹은 부모의 양육책임을 단순히 대행하는 사람으로 여기는 학부모의 태도 때문인 것으로 나타났다. 또 이는 보육교사의 낮은 사회적 인식 및 전문성을 높게 평가하지 않는 요인과도 관련이 있음을 보여주는 결과이다.

학부모관련 스트레스의 문항 내용과 기술통계에서 평균과 표준편차, 왜도, 첨도는 다음의 <표 4-8>과 같다.

<표 4-8> 학부모관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계

번호	문항 내용	평균	표준편차	왜도	첨도
Q153	학부모들이 영유아들을 과잉보호 할 때	3.76	1.14	-.62	-.53
Q156	말없이 원을 바꾸는 학부모를 만났을 때	3.62	1.32	-.63	-.75
Q157	별일도 아니면서 큰 일 인 듯 생각하는 소심한 학부모를 만났을 때	3.56	1.24	-.43	-.81
Q158	학부모들이 교사가 자신의 아이에 대해 말하는 것에 지나치게 관심을 보일 때	3.28	1.21	-.11	-.89
Q159	교사를 무시하는 학부모를 만났을 때	3.63	1.30	-.58	-.77
Q160	차량 시간 및 장소를 학부모 편의대로 하려고 할 때	3.55	1.26	-.53	-.72
Q161	예민하거나 예의 없는 학부모를 만났을 때	3.71	1.26	-.67	-.65
Q162	학부모 상담 때 자신의 자녀만을 먼저 배려해 주라고 할 때	3.59	1.23	-.49	-.75
Q165	다양한 유형의 학부모들을 상대할 때	3.35	1.19	-.19	-.84
Q166	학부모들이 자신의 아이한테만 지나친 관심을 요구할 때	3.47	1.21	-.32	-.88
Q170	학부모들이 보육시설의 문제에 지나치게 관여할 때	3.38	1.22	-.28	-.81

* 1(=전혀)에서 5(=매우)의 5점 Likert 척도

원아관련 스트레스 요인(19문항)을 살펴보면, 영유아들이 엄마와 떨어져서 어린이 집에 오기 싫다고 할 때(M=3.49, SD=1.20), 말을 잘 듣지 않는 영유아들이 있을 때(M=3.43, SD=1.18), 내가 맡은 반에 항상 말썽을 일으키는 영아들이 있을 때(M=3.39, SD=1.16), 그리고 영유아들 마음대로 수업시간에 뛰어다니거나 돌아다니려고 할 때(M=3.34, SD=1.20) 등이 높은 평균값을 보인 항목들로 집계되었다. 반면 영유아들이

아플 경우 대처방법을 잘 모르는 경우($M=3.04$, $SD=1.24$), 부적응 영유아를 어떻게 지도해야 할 지 모를 때($M=3.06$, $SD=1.21$), 영유아 특성 파악이 힘들 때($M=3.01$, $SD=1.26$) 등은 비교적 평균점수가 낮게 집계되었다. 이는 교사의 영유아 아동에 경험과 지도능력이 충분치 못한 경우 여러 가지 문제에 봉착할 수 있고 이는 곧 스트레스로 발전될 수 있음을 보여주는 결과이다. 한 예로, 영유아기는 발달 특성 상 애착형성의 결정적 시기로 낯선 사람에 대한 불안으로 애착대상과 떨어지는 것을 몹시 두려워하기 때문에(박종옥, 1998), 보육시설에 처음 적응하는 동안 부모와의 격리불안으로 어린이 집에 오기 싫어하는 경우가 많다. 이때 경험과 지도능력이 부족한 보육교사들은 영아의 언어발달이 미숙하기 때문에 의사소통이 어려워 이를 적절히 대처하지 못하거나 또는 수업시간에 문제행동이 있는 영유아들을 통제하지 못하는 경우 스트레스로 발전될 수 있는 것이다. 원아관련 스트레스의 문항 내용과 기술통계에서 평균과 표준편차, 왜도, 첨도는 다음의 <표 4-9>과 같다.

<표 4-9> 원아관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계

번호	문항 내용	평균	표준편차	왜도	첨도
Q179	수업시간에 영유아들이 제대로 집중하지 않을 때	3.22	1.17	-.18	-.81
Q180	영유아들 마음대로 수업시간에 뛰어다니거나 돌아다니려고 할 때	3.34	1.20	-.26	-.86
Q181	영유아들끼리 서로 다툰 때	3.30	1.14	-.08	-.89
Q182	다른 영유아들과 어울리는데 어려워하는 아이에게 격려해 주는데도 계속 의기소침해 있을 때	3.22	1.11	.10	-.71
Q183	내가 맡은 반에 항상 말썽을 일으키는 영아들이 있을 때	3.39	1.16	-.20	-.78
Q184	영유아들이 교사의 말을 이해하지 못하고 다른 일에 집중하려고 할 때	3.20	1.16	-.07	-.78
Q186	선생님께 말대꾸를 하거나 교사가 먼저 인사했는데도 모르는 척 할 때	3.13	1.27	-.10	-.95

Q187	선생님이 먼저 영유아들에게 상냥하게 대했는데도 이상한 반응을 보일 때	3.10	1.25	-.04	-.92
Q188	교사를 이상한 눈으로 쳐다보고 아무 이유 없이 피하며 웃을 때	3.03	1.30	-.01	-1.03
Q193	말을 잘 듣지 않는 영유아들이 있을 때	3.43	1.18	-.23	-.90
Q195	분리불안에 우는 영유아가 있을 때	3.34	1.22	-.20	-.90
Q197	영유아들을 적절히 통제하지 못할 때	3.18	1.25	-.16	-.92
Q198	영유아들이 어린이집에서 잘 적응하지 못할 때	3.37	1.21	-.24	-.87
Q200	영유아들이 엄마와 떨어져서 어린이집에 오기 싫다고 할 때	3.49	1.20	-.44	-.71
Q201	교사가 차량을 나갈 경우 갔다 와서 영유아들을 통제하기 힘들 때	3.21	1.25	-.22	-.84
Q202	영유아들의 대소변 훈련이나 식사습관 지도로 힘이 들 때	3.14	1.21	-.02	-.87
Q203	영유아들이 아플 경우 적절한 대처 방법을 모를 때	3.04	1.24	-.02	-.94
Q204	부적응 영유아를 어떻게 지도해야 할 지 모를 때	3.06	1.21	-.01	-.87
Q205	영유아들의 특성 파악이 힘들 때	3.01	1.26	-.05	-.98

* 1(=전혀)에서 5(=매우)의 5점 Likert 척도

마지막으로, 환경관련 스트레스 요인(4문항)을 살펴보면, 같은 교사로서 초등학교 교사와 차별대우 할 때(M=3.72, SD=1.27)와 초등학교 이상의 교사와 동일한 경제적 대우를 받지 못할 때(M=3.62, SD=1.32) 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 또 자기개발을 위한 시간이 부족하며(M=3.67, SD=1.23), 교사들의 낮은 사회적 인식이 낮다고 느끼는 경우(M=3.43, SD=1.27)도 스트레스를 유발하는 요인이 될 수 있음을 보여주었다. 이러한 결과는 어린이집에 근무하는 보육교사의 경우 초등학교 이상 교사에 비해 업무량이 많은데도 불구하고 보수나 사회적 지위가 낮은 것으로 인식하면서 경험할 수 있는 스트레스로 해석할 수 있다. 환경관련 스트레스의 문항 내용과 기술통계에서

평균과 표준편차, 왜도, 첨도를 살펴보면 다음의 <표 4-10>과 같다.

<표 4-10> 환경관련 스트레스의 문항 내용 및 기술통계

번호	문항내용	평균	표준편차	왜도	첨도
Q213	초등학교 이상의 교사와 동일한 경제적 대우를 받지 못할 때	3.62	1.32	-.57	-.81
Q214	자기개발을 위한 시간이 부족할 때	3.67	1.23	-.57	-.69
Q215	낮은 사회적 인식 때문에	3.43	1.27	-.37	-.83
Q227	같은 교사로서 초등학교 이상의 교사와 차별 대우할 때	3.72	1.27	-.57	-.83

* 1(=전혀)에서 5(=매우)의 5점 Likert 척도

상기한 7개 스트레스 하위요인에 대한 개괄적인 기술통계는 <표 4-11>에 제시되었다. 7개의 유형 중 평균값이 가장 높은 스트레스 요인은 개인관련 스트레스(M=3.99)로 집계되었다. 그 다음으로 환경관련 스트레스(M=3.61), 학부모관련 스트레스(M=3.53), 업무관련 스트레스(M=3.41)의 순이었다. 반면 원아관련 스트레스(M=3.22), 행정관련 스트레스(M=3.13), 동료관련 스트레스(M=2.93)는 다소 낮은 평균값을 보였다.

이 결과를 해석해보면, 업무관련 스트레스보다는 그 외적인 요소가 보육교사들에게 좀 더 중요한 스트레스 출처가 될 수 있다는 것을 반영한다. 다시 말해, 교사 개인적인 욕구가 충족되지 못한 경우 직무스트레스가 상승할 수 있으며, 보육교사직에 대한 높지 않은 사회적 인식, 업무 수행에 있어서 부모와의 관계 형성 등 부가적인 요인 역시 보육교사에게 주된 스트레스의 출처가 될 수 있음을 의미한다.

한편 전체적인 스트레스 평균값은 5점 척도에서 3.40으로 집계되어 응답자들이 보통 이상 수준의 스트레스를 체험하는 것으로 나타났다.

<표 4-11> 직무스트레스 하위요인의 기술통계 결과

구 분	문항 수	평 균	표준편차	5점 척도 평균값
업무관련 스트레스	12	40.94	10.31	3.41
개인관련 스트레스	2	7.98	2.29	3.99
동료관련 스트레스	22	64.63	23.95	2.93
행정관련 스트레스	4	12.53	4.59	3.13
학부모관련 스트레스	11	38.90	10.53	3.53
원아관련 스트레스	19	61.22	16.75	3.22
환경관련 스트레스	4	14.44	4.13	3.61
합계	74	-	-	3.40

<표 4-12>는 스트레스 하위 요인 간 상관관계분석 결과가 제시하고 있다. 분석결과를 보면, 모든 요인이 유의수준 .01에서 유의한 관계를 보였고, 상관관계지수(r) 역시 모두 .3을 상회하는 것으로 나타났다. 특히 행정관련 스트레스와 동료관련 스트레스의 r값이 .64($p < .01$)로 가장 높았고, 학부모관련 스트레스와 원아관련 스트레스 역시 r값이 .62($p < .01$)로 매우 강한 정적 상관관계를 보였다. 또한 원아관련과 동료관련 스트레스는 r값은 .53($p < .01$), 개인관련과 업무관련 스트레스는 r값 역시 .52($p < .01$)로 역시 강한 정적 상관관계를 보이고 있다. 이 결과는 각각의 하위 스트레스 요인들이 밀접한 관련이 있음을 보여주는 것이다. 즉 한 요인의 스트레스는 다른 요인의 스트레스를 유발시킬 수 있다는 것을 의미한다.

<표 4-12> 직무스트레스 하위 요인의 평균과 요인 사이의 상관관계(N=860)

구 분	1	2	3	4	5	6	7
1. 업무관련 스트레스	1.00	.52**	.52**	.52**	.46**	.45**	.50**
2. 개인관련 스트레스		1.00	.38**	.41**	.37**	.30**	.39**
3. 동료관련 스트레스			1.00	.64**	.52**	.53**	.39**
4. 행정관련 스트레스				1.00	.49**	.48**	.46**
5. 학 부 모 스트레스					1.00	.62**	.49**
6. 원아관련 스트레스						1.00	.46**
7. 환경관련 스트레스							1.00

** p < .01

2) 확인적 요인분석

(1) 구성타당도

구성타당도는 측정되는 개념을 정확히 측정할 수 있도록 측정도구가 작성되었는지를 관련되는 다른 개념 및 이론적 틀 속에서 분석하는 방법이다. 즉 측정도구가 실제로 연구자가 측정하고자 하는 것을 적절하게 측정할 수 있도록 만들어졌는가를 전반적인 이론적 체계에서 다른 개념과의 관계에 의해 검증하는 방법이다(채구묵, 2003). 따라서 구성타당도는 논리적인 분석과 이론적인 체계 하에서 개념 간 관계를 밝히는데 중점을 두고 평가되며, 이론의 구축과정에 매우 중요하게 고려되는 내용이다(채서일, 2005). 구성타당도를 확인하기 위해서는 이론적 타당도와 요인분석이 사용된다.

탐색적 요인분석을 통하여 수립된 74문항 7요인 모델의 가설적 구조체계를 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 시행하였다. 최종판에 포함된 문항을 대상으로 확인적 요인

분석을 실시한 결과가 <표 4-13>에 제시되어 있다.

<표 4-13> 모형의 적합도 평가

적합도 지수	χ^2/df	GFI	NFI	CFI	IFI Delta2	RMR	RMSEA
분석 결과	13.96	0.94	0.92	0.92	0.92	5.06	0.12

모형이 분석 자료에 적합한가를 알아보기 위하여 여러 적합도 지수를 평가하였다. 최근 모델 적합정도를 판단하는데 있어 선호되고 있는 지수는 GFI(Goodness of Fit Index: 기초적합지수), NFI(Normed Fit Index: 표준적합지수), CFI(Comparative Fit Index: 비교적합지수), IFI(Incremental Fit Index: 증분적합지수) Delta2, RMR(Root Mean Square Residual: 원소간 평균제곱잔차), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation: 근사오차평균자승의 이중근)등이다(Stevens, 1993). 최근에는 표본의 크기에 매우 민감한 χ^2 는 적합도를 평가하는데 의미 있는 지표로 삼지 않는 추세이다(김미혜 & 신경림). NFI나 CFI는 가설모델과 독립모델(Independence Model)에 의하여 0과 1사이의 범위에서 산출되며, 일반적으로 .90이상일 때 모델의 적합성이 지지된다. RMR는 자유도를 고려하여 모델이 모집단(populations)을 얼마나 잘 지지하는가를 검증한다. RMR이 보통 .05이하의 값을 가질 때 표집자료에 근거한 모델이 모집단을 적합하게 설명하고 있다고 간주된다(Joreskog & Sorbon, 1989).

7요인 74문항의 직무스트레스 측정 모델에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과를 보면, RMSEA와 표준화된 RMR값은 다소 기준에 미치는 못하는 것으로 나타났다. 그러나 모형의 전반적 합치도를 나타내는 지수들은 기준을 만족시키는 것으로 나타났다. 즉 RMSEA는 .12, RMR은 5.06으로 나타났지만, GFI = 0.94, NFI = 0.92, CFI = 0.92, 그리고 IFI Delta2 = 0.92로 일반적인 기준인 .90을 상회하고 있어 요인구조의 적합도를 충분히 만족시키고 있는 것으로 나타났다. 요인 모형의 적합도 기준을 일부 충족시

키지 못한 것은 본 연구의 포함된 문항이 74개로 비교적 많기 때문이 것으로 추측되는 바, 본 연구의 요인구조에 대해 추후 일부 문항의 축소와 수정 등의 노력이 필요함을 시사하고 있다.

2. 신뢰도 분석

신뢰도(degree of confidence)란 동일한 개념이나 현상에 대해 같거나 유사한 측정도구를 사용하여 측정을 반복했을 때 동일한 측정값이 나오는 정도를 말하는 것으로 측정항목의 신뢰도는 측정의 정확성이나 정밀성을 나타낸다(남궁근, 1999 재인용). 신뢰성(reliability)은 어떤 조사결과에 대해서 동일한 결과를 얻을 가능성을 말하는데 신뢰성 분석을 위한 분석기법으로 내적일관성 기법, 검사-재검사법, 복수 양식법 및 반분법 등이 있다. 본 연구에서는 내적일관성 기법과 검사-재검사법을 사용하여 신뢰성을 검증하였다.

1) 내적 일관성

내적 일관성은 동일한 개념을 여러 문항으로 질문하는 경우 응답자가 각 항목들에 대해 유사하게 응답하는지를 확인하여 측정 항목들간의 일관성을 측정하는 방법이다(안광호 & 임병훈, 2004). 내적 일관성에 의한 신뢰성은 Cronbach's α 의 상관계수를 이용하여 측정되며, 그 범위는 0에서 1까지의 값을 갖는다. 알파계수의 기준은 연구목적에 따라 다르지만 탐색적 연구에서는 0.5-0.6 정도의 신뢰도이면 충분하며 기초연구에서는 0.7이상의 신뢰도가 일반적으로 인정되고 있다.

본 연구에서는 탐색적 요인분석을 통해 보육교사의 직무스트레스 척도의 신뢰도를 검사하기 위해 주어진 자료에 대한 내적일관성을 알아본 결과는 <표 4-14>와 같이 모든 요인에서 Cronbach's α 계수가 .83~.97로 아주 높게 나타났고, 전체 74문항의 신뢰도는 .99로 확인되었다. 하위요인의 내적일관성 신뢰도 계수가 모두 .80 이상으로

나타나 신뢰도의 기준에 적합한 것으로 볼 수 있다.

<표 4-14> 내적 일관성(Cronbach alpha) 신뢰도

요인	업무관련	개인관련	동료관련	행정관련	학부모관련	원아관련	환경관련
Alpha	.89	.86	.97	.87	.93	.95	.83

2) 검사-재검사 신뢰도

검사-재검사 신뢰도는 유사한 상황에서 동일표본을 대상으로 동일한 측정도구를 이용하여 2회 연속 측정을 실시한 후 그 결과를 비교하는 방법이다(안광호 & 임병훈, 2004). 재검사 신뢰도는 검사와 재검사의 점수 사이의 상관계수로 추정되며 상관계수가 높을수록 시간적인 안정성이 있는 것으로 평가된다. 상관계수가 .20~.40이면 신뢰도가 낮으며, .40~.60이면 신뢰도가 있고, .60~.80이면 신뢰도가 높으며, .80~1.00이면 신뢰도가 매우 높은 것으로 해석할 수 있다(성태제, 1996).

전문 보육교사 265명을 대상으로 1차 측정(검사)이 이루어진 2주 후에 2차 측정(재검사)을 실시하여 추정하였다(부록 3 참조). <표 4-15>에는 2차 측정을 실시한 평균과 재검사 신뢰도가 제시되어 있다.

<표 4-15>에서 알 수 있듯이 모든 요인에서 재검사 신뢰도가 .85 ~.97에 이르는 것으로 나타나 신뢰도와 안정성이 높은 것으로 평가되었다.

<표 4-15> 재검사의 평균과 표준편차 및 재검사 신뢰도(N=265)

요 인	신뢰도
업무관련	.87*
개인관련	.85*
동료관련	.97*
행정관련	.89*
학부모관련	.87*
원아관련	.96*
환경관련	.89*

* p < .01

제 3 절 연구 III

본 연구가 개발한 직무스트레스 척도의 적용을 위해 II차 연구에서 척도의 요인분석에 활용했던 설문조사 수집자료를 활용하였다. 즉 척도의 탐색적 요인분석을 위해 활용했던 860명 대상의 자료를 이용하였다. 이 자료를 통해 직무스트레스 하위요인이 응답자의 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 및 경력의 응답자 특성과 응답자의 시설유형에 따라 차이가 있는지를 분석하였다.

1. 응답자특성과 보육교사 직무스트레스

1) 성별과 직무스트레스의 차이

교사의 성별에 따라 직무스트레스가 차이를 보이는지 조사한 결과 동료관련 스트레

스를 제외한 모든 하위 요인에서 여성 응답자가 남성 응답자에 비해서 상대적으로 높은 수준의 스트레스를 체험하는 것으로 나타났다. 특히 업무관련 스트레스는 여성(M=41.14, SD=10.26)이 남성(M=35.31, SD=10.19)에 비해 스트레스 체험 수준이 높았으며 이는 통계적으로 유의한 수준이었다($t=-3.01, p<.01$). 또 개인관련 스트레스에서도 여성(M=8.01, SD=2.29)이 남성(M=6.93, SD=1.94)보다 스트레스 체험 수준이 높았고, 이 역시 통계적으로 유의했다($t=-2.51, p<.01$). 이 결과는 표본에서 남성응답자가 여성에 비해 절대적으로 적어 통계적 유의성을 해석하는 데 있어 주의가 필요하지만, 일반적으로 여성이 남성에 비해 스트레스 체험이 높다는 일반적인 사실과도 맥을 같이 하는 결과이다. 보육교사 역시 여성 교사가 남성 교사에 비해 좀 더 높은 수준의 스트레스를 체험하고 있는 것을 시사한다.

성별과 직무스트레스 하위요인간의 차이를 살펴보면 다음<표 4-16>과 같다.

<표 4-16> 성별과 직무스트레스 하위요인간의 차이(N=860)

요 인	성별	N	M	SD	t	p
업무관련	남	29	35.31	10.19	-3.01	.003**
	여	831	41.14	10.26		
개인관련	남	29	6.93	1.94	-2.51	.01**
	여	831	8.01	2.29		
동료관련	남	29	64.90	14.83	.10	.92
	여	831	64.62	24.22		
행정관련	남	29	11.76	3.98	-.92	.35
	여	831	12.56	4.61		
학부모관련	남	29	36.93	8.94	-1.02	.30
	여	831	38.97	10.58		
원아관련	남	29	61.10	13.84	-.03	.97
	여	831	61.22	16.84		
환경관련	남	29	14.59	4.07	.19	.84
	여	831	14.44	4.13		

주. ** $p<.01$.

2) 결혼 여부와 직무스트레스의 차이

결혼 여부에 따른 직무스트레스의 차이를 보면, 미혼(M=40.23, SD=10.82) 응답자가 기혼(M=41.61, SD=9.76)에 비해 업무관련 스트레스 체험 수준이 높은 것으로 나타났다($t=-1.97, p<.01$). 또 동료관련 스트레스에서도 미혼 응답자의 스트레스 평균값(M=66.92, SD=23.94)이 기혼 응답자(M=62.47, SD=23.80)보다 높게 집계되었고 이는 통계적으로 유의한 수준이었다($t=2.73, p<.01$). 동료, 행정, 학부모, 원아관련 스트레스에서는 기혼 응답자의 평균값이 다소 높았으나 통계적으로 유의한 수준이 못되었다.

이 결과는 결혼 상태에 따른 기혼과 미혼집단의 차이는 크게 없지만, 다만 업무관련과 개인관련 스트레스에서는 미혼의 응답자들이 다소 높은 수준에서 스트레스를 체험하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 특히 업무 관련 스트레스는 보육교사로서의 경력이 적은 경우 업무수행에 있어 경험과 능력이 다소 떨어질 수 있기 때문에 상대적으로 연령대가 적은 미혼응답자들이 좀 더 높은 수준의 스트레스를 경험하고 있는 것으로 해석이 가능하다.

결혼여부와 직무스트레스 하위요인간의 차이를 살펴보면 다음<표 4-17>과 같다.

<표 4-17> 결혼여부와 직무스트레스 하위요인간의 차이 (N=860)

요 인	결혼여부	N	M	SD	t	p
업무관련	기혼	417	40.23	10.82	-1.97	.04**
	미혼	443	41.61	9.76		
개인관련	기혼	417	7.87	2.40	-1.34	.18
	미혼	443	8.08	2.17		
동료관련	기혼	417	66.92	23.94	2.73	.01**
	미혼	443	62.47	23.80		
행정관련	기혼	417	12.66	4.38	.79	.43
	미혼	443	12.41	4.78		
학부모관련	기혼	417	39.47	9.87	1.52	.13
	미혼	443	38.38	11.11		
원아관련	기혼	417	61.82	15.97	1.01	.31
	미혼	443	60.66	17.44		
환경관련	기혼	417	14.35	4.12	-.64	.52
	미혼	443	14.53	4.14		

주. ** p<.01.

3) 연령과 직무스트레스의 차이

<표 4-18>에 의하면 보육교사의 연령과 직무스트레스 하위요인 특히 업무와 관련된 스트레스가 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다[F(4, 855)=2.79, p<.05]. 업무관련 스트레스를 살펴보면 51-60세 집단(M=43.78, SD=8.03)이 다른 집단에 비해 스트레스를 가장 많이 받는 것으로 나타났다. 따라서 실제 그 차이가 어느 집단간의 차이에서 기인했는지 알기 위해 Tukey HSD 방법으로 분석한 결과 30세 미만의 집단과 41-50세 집단에서 차이가 나타났음을 알 수 있었다.

이 결과는 연령이 많은 51-60세 집단이 전문적인 능력과 경험이 많음에도 불구하고 과도한 업무량이나 장시간의 근무로 인한 소진(burnout)에서 오는 현상일 수도 있다. 통계적 유의 수준은 아니지만 개인관련, 동료관련, 원아관련, 환경관련 스트레스에서

연령대가 51-60세의 응답자가 가장 높은 평균값을 보인 것이 이를 잘 반영하고 있다.

보육교사의 연령과 직무스트레스 하위요인간의 차이를 살펴보면 다음의 <표 4-18>과 같다.

<표 4-18> 보육교사의 연령과 직무스트레스 하위요인간의 차이(N=860)

요 인	연 령	N	M	SD	F	p
업무관련	30세미만	397	41.79	10.15	2.79	.03*
	30-40세	335	40.60	10.47		
	41-50세	99	38.28	10.62		
	51-60세	18	43.78	8.03		
	61세이상	11	40.18	7.65		
개인관련	30세미만	397	8.13	2.20	1.25	.29
	30-40세	335	7.89	2.19		
	41-50세	99	7.65	2.84		
	51-60세	18	8.22	1.93		
	61세이상	11	7.55	3.01		
동료관련	30세미만	397	63.32	24.72	.61	.66
	30-40세	335	65.59	22.41		
	41-50세	99	65.67	26.05		
	51-60세	18	67.83	20.71		
	61세이상	11	67.91	28.24		
행정관련	30세미만	397	12.71	4.73	.71	.59
	30-40세	335	12.54	4.48		
	41-50세	99	11.85	4.61		
	51-60세	18	12.28	2.76		
	61세이상	11	12.45	5.28		
학부모관련	30세미만	397	38.59	11.19	.69	.60
	30-40세	335	39.38	10.18		
	41-50세	99	39.11	9.31		
	51-60세	18	38.44	7.86		
	61세이상	11	34.82	11.13		
원아관련	30세미만	397	60.08	17.99	2.07	.08
	30-40세	335	62.48	15.15		

	41-50세	99	60.09	16.73		
	51-60세	18	69.17	15.07		
	61세 이상	11	61.09	15.63		
환경 관련	30세 미만	397	14.70	4.21		
	30-40세	335	14.23	4.00		
	41-50세	99	14.34	4.10	1.93	.10
	51-60세	18	15.11	4.25		
	61세 이상	11	11.73	4.20		

주 1. * p<.05.

주 2. 30세 미만=1, 30-40세=2, 41-50세=3, 51-60세=4, 61세 이상=5

4) 학력과 직무스트레스의 차이

보육교사의 최종학력과 직무스트레스 하위요인과의 관계를 살펴본 결과 업무[F(3, 856)=5.30, p<.001], 개인[F(3, 856)=3.20, p<.05], 동료[F(3, 856)=5.40, p<.001], 그리고 학부모[F(3, 856)=10.39, p<.001]와 관련된 스트레스가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 업무관련 스트레스와 관련하여 전문대학 졸업 집단이 다른 집단에 비해 스트레스가 가장 높았고(M=41.55, SD=10.19), 개인관련 스트레스는 대학교 졸업 집단(M=8.12, SD=1.25)이 다른 집단에 비해 근사한 차이로 스트레스를 많이 체험하는 것으로 나타났다. 동료관련 스트레스는 대학원 이상의 집단(M=67.95, SD=16.88)이, 학부모관련 스트레스는 전문대학 졸업 집단(M=40.66, SD=9.93)이 스트레스를 가장 많이 받는 것으로 나타났다.

유의한 차이를 나타내는 직무스트레스 하위요인과 학력집단간의 차이를 알아보기 위해 Tukey HSD 방법으로 분석한 결과 업무관련 스트레스는 고등학교 졸업 집단과 전문대학과 대학교 졸업집단에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 개인관련 스트레스는 고등학교 졸업집단과 대학교 졸업집단간의 유의한 차이가 있었다. 또한 동료관련 스트레스는 전문대학과 대학교 졸업집단간의 유의한 차이가 있었고 학부모관련 스트레스는 고등학교 졸업집단과 전문대학 졸업집단, 그리고 전문대학 졸업집단과 대학교 졸

업집단간의 유의한 차이가 있었다. 이러한 차이는 다음<표 4-19>과 같다.

<표 4-19> 보육교사의 최종학력과 직무스트레스 하위요인간의 차이(N=860)

요 인	학 력	N	M	SD	F	p
업무관련	고등학교 졸업 ²	69	36.30	10.81	5.30	.001***
	전문대학 졸업	479	41.55	10.19		
	대학교 졸업	292	41.02	10.32		
	대학원 이상	20	41.15	7.56		
개인관련	고등학교 졸업	69	7.29	2.72	3.20	.02*
	전문대학 졸업	479	8.02	2.23		
	대학교 졸업	292	8.12	2.25		
	대학원 이상	20	7.25	2.20		
동료관련	고등학교 졸업	69	64.74	24.39	5.40	.001***
	전문대학 졸업	479	67.19	24.36		
	대학교 졸업	292	60.17	23.03		
	대학원 이상	20	67.95	16.88		
행정관련	고등학교 졸업	69	12.17	4.73	1.39	.25
	전문대학 졸업	479	12.81	4.82		
	대학교 졸업	292	12.16	4.22		
	대학원 이상	20	12.40	3.44		
학부모관련	고등학교 졸업	69	36.20	11.90	10.39	.000***
	전문대학 졸업	479	40.66	9.93		
	대학교 졸업	292	36.76	10.79		
	대학원 이상	20	37.55	8.34		
원아관련	고등학교 졸업	69	62.72	16.87	.86	.46
	전문대학 졸업	479	61.47	16.82		
	대학교 졸업	292	60.21	16.86		
	대학원 이상	20	64.70	12.24		
환경관련	고등학교 졸업	69	14.17	4.67	.80	.50
	전문대학 졸업	479	14.36	4.17		
	대학교 졸업	292	14.70	3.96		
	대학원 이상	20	13.60	3.62		

주 1. * p<.05, *** p<.001

주 2. 고등학교 졸업=1, 전문대학 졸업=2, 대학교 졸업=3, 대학원 이상=4

5) 경력과 직무스트레스의 차이

보육교사의 경력에서는 경력이 많은 응답자일수록 직무스트레스의 스트레스의 모든 하위 요인에서 높은 수준의 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다. 구체적으로, 업무 [F(5, 854)=2.63, $p<.05$], 개인[F(5, 854)=2.19, $p<.05$], 동료[F(5, 854)=2.71, $p<.05$], 행정 [F(5, 854)=6.45, $p<.001$], 학부모[F(5, 854)=3.59, $p<.01$], 그리고 원아[F(5, 854)=6.71, $p<.001$]와 관련된 스트레스가 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다.

업무와 관련된 스트레스는 경력이 증가함에 따라 증가하였고, 개인관련 스트레스는 10년 이상의 집단(M=44.0, SD=8.63)이 다른 집단에 비해 개인과 관련된 스트레스를 가장 많이 받는 것으로 나타났다. 또한 동료(M=73.58, SD=25.21), 행정(M=14.89, SD=4.40), 학부모(M=43.87, SD=9.04), 그리고 원아와 관련된 스트레스(M=72.21, SD=16.65)에서도 경력이 10년 이상인 집단이 다른 경력 집단에 비해 월등히 높은 평균값을 보였다. 이러한 결과는 경력이 증가하면 증가할수록 전문적인 지식과 경험이 풍부함에도 불구하고 보육교사들의 사회적 대우가 초·중등교사와 유치원 교사에 비해 낮아 학부모와의 갈등이 많고 그로 인해 원아와 관련된 스트레스 또한 증가하는 데서 오는 것으로 볼 수 있다.

유의한 차이를 나타내는 직무스트레스 하위요인과 경력집단간의 차이를 알아보기 위해 Tukey HSD 방법으로 분석한 결과 업무관련 스트레스는 1년 미만인 집단과 10년 이상의 집단에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 개인관련 스트레스는 1년 미만인 집단과 10년 이상인 집단, 그리고 7-10년인 집단과 10년인 집단간의 유의한 차이가 있었다. 동료관련 스트레스는 5-7년인 집단과 10년 이상인 집단간에 유의한 차이가 있었고, 행정관련 스트레스는 1년 미만인 집단과 10년 이상의 집단간, 1-3년 집단과 5-7년 집단간, 3-5년 집단과 10년 이상인 집단간, 5-7년 집단은 1-3년 집단과 10년 이상의 집단과 유의한 차이가 있었다. 그리고 7-10년 집단은 10년 이상의 집단과 유의한 차이가 있었다. 결국 10년 이상의 경력을 갖춘 보육교사들이 직무스트레스의 위험에 상대적으로 심각하게 노출되어 있음을 보여주고 있는 결과이다. 이런 결과인 보육

교사의 경력과 직무스트레스 하위요인간의 차이를 살펴보면 다음의 <표 4-20>과 같다.

<표 4-20> 보육교사의 경력과 직무스트레스 하위요인간의 차이(N=860)

요 인	경 력	N	M	SD	F	p
업무관련	1년 미만	154	38.68	10.67	2.63	.02*
	1-3년	249	40.71	9.84		
	3-5년	181	41.32	11.07		
	5-7년	122	41.88	8.79		
	7-10년	116	41.85	11.14		
	10년 이상	38	44.00	8.63		
개인관련	1년 미만	154	7.80	2.39	2.19	.05*
	1-3년	249	7.90	2.11		
	3-5년	181	8.09	2.48		
	5-7년	122	8.10	2.13		
	7-10년	116	7.73	2.44		
	10년 이상	38	9.00	1.82		
동료관련	1년 미만	154	63.12	21.44	2.71	.02*
	1-3년	249	67.45	22.99		
	3-5년	181	63.06	25.14		
	5-7년	122	60.72	24.34		
	7-10년	116	64.19	25.50		
	10년 이상	38	73.58	25.21		
행정관련	1년 미만	154	12.40	4.17	6.45	.000***
	1-3년	249	13.29	4.65		
	3-5년	181	12.46	4.71		
	5-7년 ²	122	11.07	4.40		
	7-10년	116	11.95	4.57		
	10년 이상	38	14.89	4.40		
학부모관련	1년 미만	154	36.45	10.02	3.59	.003**
	1-3년	249	39.25	10.96		
	3-5년	181	39.28	10.30		
	5-7년	122	39.44	10.12		
	7-10년	116	38.64	10.90		
	10년 이상	38	43.87	9.04		

원아관련	1년 미만	154	61.34	16.73	6.71	.000***
	1-3년	249	62.29	17.36		
	3-5년	181	59.33	15.77		
	5-7년	122	56.22	16.37		
	7-10년	116	63.35	15.26		
	10년 이상	38	72.21	16.65		
환경관련	1년 미만	154	14.27	4.16	1.73	.13
	1-3년	249	14.34	4.28		
	3-5년	181	14.77	3.84		
	5-7년	122	14.37	4.35		
	7-10년	116	13.96	4.20		
	10년 이상	38	16.00	3.00		

주 1. * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

주 2. 1년 미만=1, 1-3년=2, 3-5년=3, 5-7년=4, 7-10년=5, 10년 이상=6

2. 시설 유형과 보육교사 직무스트레스

보육교사가 근무하는 보육시설의 유형에서는 국공립보육시설과 직장보육시설에 소속한 보육교사가 다른 유형에 소속한 응답자에 비해 좀 더 높은 수준의 직무스트레스를 경험하는 것으로 나타났다. 구체적으로, 업무[F(4, 855)=17.12, p<.001], 개인[F(4, 855)=8.69, p<.001], 동료[F(4, 855)=9.57, p<.001], 행정[F(4, 855)=5.04, p<.001], 원아[F(4, 855)=4.35, p<.01], 그리고 환경[F(4, 855)=5.55, p<.001]과 관련된 스트레스가 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다.

업무와 개인과 관련된 스트레스는 직장보육시설에 근무하는 보육교사들이 평균값이 각각 47.12, 9.0으로 가장 높게 나타났다. 동료와 관련된 스트레스는 국공립보육시설에 근무하는 보육교사들이 가장 높게 나타났다(M=79.39, SD=21.35). 행정관련 스트레스는 직장보육시설에 근무하는 보육교사들(M=16.0, SD=3.97)이 다른 보육시설에 근무하는 보육교사들 보다 월등히 높은 스트레스 체험 수준을 보였다. 원아관련 스트레스는 국공립 보육시설에 근무하는 보육교사들이 평균값이 68.65(SD=15.90)로 가장 높은 것으

로 나타났다. 마지막으로 환경관련 스트레스는 직장보육시설에 근무하는 보육교사들 ($M=17.71$, $SD=2.59$)이 가장 높게 나타났다.

업무, 개인, 행정, 그리고 환경과 관련하여 생기는 스트레스는 직장보육시설에서 근무하는 환경이 열악하여 보조교사의 부족, 잦은 행사와 잡무, 과도한 업무나 수업준비, 그리고 기타 개인적인 용무를 볼 수 없을 만큼 시간이 부족하여 발생하는 스트레스인 것으로 해석된다. 또한 국공립보육시설에 근무하는 보육교사들이 동료와 원아와 관련된 스트레스가 높은 것으로 나타난 이유는 국공립 보육시설은 규모가 다른 보육시설보다 대체로 크고 보육교사들의 수가 많아 최종학력의 차이에서 유발하는 보육교사들 간의 보이지 않는 갈등이 스트레스를 유발하는 것으로 해석할 수 있다. 또 규모가 큰 만큼 감당해야 할 원아수도 많아 보육교사들이 스트레스를 많이 경험하는 것으로 추론해 볼 수 있다.

유의한 차이를 나타내는 직무스트레스 하위요인과 보육시설 유형간의 차이를 알아보기 위해 Tukey HSD 방법으로 분석한 결과 업무와 개인, 동료관련 스트레스는 가정보육시설에 근무하는 집단과 국공립, 법인단체, 민간, 그리고 직장보육시설에 근무하는 집단과 차이를 나타냈으며, 행정관련 스트레스는 가정보육시설에 근무하는 집단과 법인단체, 민간, 그리고 직장보육시설에 근무하는 집단과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 원아관련 스트레스는 국공립보육시설에 근무하는 집단과 법인단체, 민간, 가정보육시설에 근무하는 집단과 유의한 차이를 나타냈으며, 환경관련 스트레스는 직장보육시설에 근무하는 집단과 법인단체, 민간, 그리고 가정보육시설에 근무하는 집단과 가정보육시설에 근무하는 집단은 국공립과 직장보육시설에 근무하는 집단 간에 유의한 차이를 나타냈다. 이런 시설유형과 직무스트레스 하위요인간의 차이를 살펴보면 다음 <표 4-21>과 같다.

<표 4-21> 시설유형과 직무스트레스 하위요인간의 차이(N=860)

요 인	시설유형	N	M	SD	F	p
업무관련	국공립	57	45.84	7.28	17.12	.000***
	법인단체	213	42.29	9.28		
	민간	487	40.82	10.39		
	직장	17	47.12	8.27		
	가정	86	33.83	10.68		
개인관련	국공립	57	8.84	1.76	8.69	.000***
	법인단체	213	7.93	2.16		
	민간	487	8.06	2.25		
	직장	17	9.00	.94		
	가정	86	6.84	2.84		
동료관련	국공립	57	79.39	21.35	9.57	.000***
	법인단체	213	64.81	22.53		
	민간	487	64.08	23.56		
	직장	17	74.18	18.76		
	가정	86	55.60	27.26		
행정관련	국공립	57	12.70	4.54	5.04	.001***
	법인단체	213	12.68	4.96		
	민간	487	12.60	4.37		
	직장	17	16.00	3.97		
	가정	86	10.99	4.63		
학부모	국공립	57	40.40	11.67	.85	.49
	법인단체	213	38.54	10.95		
	민간	487	39.02	10.22		
	직장	17	41.18	5.39		
	가정	86	37.70	11.20		
원아관련	국공립	57	68.65	15.90	4.35	.002**
	법인단체	213	59.18	17.01		
	민간	487	61.22	16.67		
	직장	17	67.47	16.74		
	가정	86	60.14	15.74		
환경관련	국공립	57	15.70	3.40	5.55	.000***
	법인단체	213	14.54	4.30		
	민간	487	14.32	4.12		

직장	17	17.71	2.59
가정	86	13.42	3.94

주 1. ** p<.01, *** p<.001

주 2. 국공립=1, 법인단체=2, 민간=3, 직장=4, 가정=5

제 5 장 논의 및 결론

제 1 절 논의

보육교사 직무스트레스 요인들에 관한 이론과 선행연구에서 밝혀진 보육교사 직무스트레스 출처가 본 논문의 예비문항 개발에서 대부분 도출이 되었다. 본 논문의 7개의 스트레스 하위 요인은 현재 한국의 보육교사의 근무조건을 잘 반영하는 결과로 해석할 수 있다. 오랜 근무시간, 업무의 과부담, 낮은 처우와 사회적 인식, 교사의 역량 강화를 위한 재보수 교육의 부족(김유진, 2003; 서문희 외 2006; 신유진, 2005) 등의 문제가 7개 하위 요인에 대부분 포함된 것으로 해석할 수 있다. 예비 후보 요인의 타당도 역시 보육전문가에 의해 일정 수준에서 검증되었다.

타당도 분석을 위한 탐색적 요인분석으로 7개의 요인이 추출되었고, 이는 예비 문항과 마찬가지로 보육서비스 현장의 문제점을 잘 반영한 것이라고 할 수 있다. 본 논문에서는 보육교사가 받는 스트레스 요인 중 개인관련요인이 가장 높은 수준으로 나타났다. 그다음으로 환경관련요인, 학부모관련요인, 업무관련요인, 원아관련요인, 행정관련요인 순이고, 동료관련요인이 가장 낮게 나타났다.

. 이러한 연구결과는 유치원교사의 직무스트레스를 다룬 김지현(1994)과 장미아(1996)의 연구와는 정반대의 연구결과이다. 김지현과 장미아의 연구에서는 개인관련 요인이 스트레스를 가장 적게 받는 요인으로 나타났고, 가장 스트레스를 많이 받는 요인이 업무관련요인이었다. 이러한 연구결과의 불일치는 유치원과 다른 보육시설의 특성으로 인한 결과라고 추론할 수 있다. 이러한 연구결과는 본 논문 제2장에서 언급했듯이 유치원이나 초등학교와는 다른 환경에서 근무하고 있는 보육교사들이 받는 직무스트레스는 일반 교사들이 받는 스트레스와는 다르기 때문에 일반교사들을 대상으로 제작된 MTOSFQ를 보육교사들에게 적용하여 직무스트레스를 측정하는 것은 제약이 있다는 주장을 뒷받침하는 결과라고 할 수 있다.

본 논문에서 보육교사들은 환경관련 요인을 두 번째로 높은 스트레스 원으로 보았

다. 비교적 환경관련 요인은 타 선행연구(김보들맘·신혜영, 2000; 성영혜·이은진, 1999)에서도 보육교사들이 받는 높은 스트레스 원으로 지적되고 있다. 이는 보육교사들의 사회적 대우가 업무량에 비해 유치원교사나 초·중등교사에 비해 낮고 열악한 보수체계 때문이라고 해석할 수 있다.

동료관련요인이 가장 낮게 나타났는데 이러한 연구결과는 신혜영(2006), 성영혜·이은진(1999)의 연구결과와 일치한다. 이들의 연구에서도 동료관련요인이 스트레스를 비교적 적게 느끼는 요인으로 나타났다. 동료관련 스트레스 요인에서 원장과 관련된 문항들의 평균값이 다른 문항들에 비해 비교적 높게 나타났는데 이러한 연구결과는 김보들맘과 신혜영(2000)의 연구결과와 일치하고 있다. 또한 이러한 연구결과는 역으로 보육시설 직무환경에서 교사의 역할수행에 대한 원장의 칭찬이나 인정 등의 정서적 지지는 교사의 직무스트레스 발생가능성을 낮출 수 있다는 Punch와 Tuetteman(1996)의 주장을 뒷받침하는 결과라고 해석할 수 있다. 즉 원장으로부터 인정과 격려를 받는 교사는 역할갈등이나 역할 모호성이 감소되고 이는 교사에게 자신감과 안정성을 강화시켜 줌으로써 교사가 인식하는 스트레스 발생 자체가 감소될 확률이 커질 수 있으나 그렇지 않을 때는 그 반대일 수 있다는 것을 의미한다.

7개요인 74문항의 직무스트레스 측정 모델에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과를 보면, RMSEA와 표준화된 RMR값은 다소 기준에 미치는 못하는 것으로 나타났다. 그러나 모형의 전반적 합치도를 나타내는 지표들은 기준을 만족시키는 것으로 나타났다. 즉 RMSEA는 .12, RMR은 5.06으로 나타났지만, GFI = 0.94, NFI = 0.92, CFI = 0.92, 그리고 IFI Delta2 = 0.92로 일반적인 기준인 .90을 상회하고 있어 요인구조의 적합도를 충분히 만족시키고 있는 것으로 나타났다. 요인 모형의 적합도 기준을 일부 충족시키지 못한 것은 본 연구에 포함된 문항이 74개로 비교적 많기 때문이 것으로 추측된다. 본 연구의 요인구조에 대해 추후 일부 문항의 축소와 수정 등의 노력이 필요함을 시사하고 있다. 7개 요인의 확정판의 자료를 분석한 결과를 종합해 보면, 신뢰도와 타당도에 관한 상당한 증거를 찾을 수 있었다. 우선 74문항의 확정판은 일관성과 안정성 측면에서 추정된 신뢰도가 만족할만한 수준인 것으로 나타났다. 내적일관성 신뢰도는

대부분의 요인에서 .80이상이었고, 재검사 신뢰도도 대부분의 요인에서 .85이상인 것으로 나타났다. 이것은 재검사한 자료에서 높은 상관관계가 있는 것으로 나타나 확정관의 시간적 안정성에 관한 증거를 찾을 수 있었다.

본 논문의 적용결과를 살펴보면 여성응답자가 남성에 비해 좀 더 높은 수준의 스트레스를 체험하고 있는 것으로 나타났다. 연령에서는 50대 응답자가 가장 높은 수준의 스트레스를 체험하고 있었다. 경력에서도 연령에 따른 차이와 유사하게 10년 이상의 고경력자들이 높은 수준의 스트레스를 체험하고 있는 것으로 나타났다. 시설 유형에서는 국공립, 직장 보육시설에 소속한 보육교사가 다른 유형에 소속한 응답자에 비해 좀 더 높은 수준의 직무스트레스를 경험하는 것으로 나타났다. 즉 여성, 고연령, 고경력, 국공립/직장보육시설 종사자가 상대적으로 스트레스를 많이 경험하는 것으로 나타났다.

본 연구결과는 기존의 선행연구결과와 상당부분 일치하고 있다고 할 수 있다. 김보들맘과 신혜영(2000), 강혜정(2002)의 연구에서도 경력이 높을수록 직급도 높을 것 이고, 따라서, 교사들도 관리해야 하고 학부모와의 관계에서도 문제가 생기면 해결해야하는 책임감이 강하므로 이로 인해 소진되고 스트레스를 더 받고 있는 것으로 나타났다. 그리고 본 연구에서 국공립보육시설과 민간보육시설 보육교사 직무스트레스를 살펴본 결과 두 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이러한 연구결과는 성영혜와 이은진(1999)의 연구결과와 일치한다. 즉 국공립보육시설의 보육교사가 민간보육시설의 보육교사보다 스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이는 민간보육시설이 가족적인 분위기인데 반해 국공립 보육시설은 규모가 비교적 크고 보육교사들의 수가 많아 서 출신학교가 서로 다르고 4년제 대학졸업자와 2년제 대학졸업자, 고등학교를 졸업하고 보육교사 양성과정을 마친 보육교사들 간의 보이지 않는 갈등이 스트레스를 유발하고 있다고 해석할 수도 있다. 본 연구의 이러한 결과들은 선행연구의 결과와 비교적 유사하다. 이러한 연구결과의 의미는 본 연구에서 개발한 척도의 타당성을 일정 수준에서 인정할 수 있다는 것을 의미한다고 할 수 있다.

제 2 절 결론

보육교사의 직무스트레스와 그로 인해 나타나는 부정적인 영향 관계를 검증한 연구들의 내용을 종합해보면, 보육교사가 지각하는 스트레스는 교사 자신에게 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 더 나아가 교사가 담당하는 영유아와 관계형성에 역기능적인 영향을 미친다고 하고 있다(신혜영, 2006). 보육교사들의 심리상태가 영유아들에게 미치는 영향이 중요함에도 불구하고 그들이 겪는 직무스트레스를 평가할 수 있는 척도개발은 미진한 것이 현실이었다.

보육교사 직무스트레스 수준을 측정하는 도구는 유치원이나 초중등학교 교사를 대상으로 하는 척도를 수정·보완해 사용하고 있다. 그러나 보육교사가 유치원 교사 등 일반 교사와 대상연령, 근무시간, 일과운영 등 상이한 점이 많기 때문에 이러한 척도를 원용해서 사용하는 것은 한계가 있을 수밖에 없다. 본 논문의 연구결과에서 나타났듯이 개인관련요인이 보육교사의 가장 높은 스트레스 원인으로 나타났다. 이러한 연구결과는 유치원교사의 직무스트레스를 다룬 연구와는 정반대의 연구결과이다. 이러한 연구결과는 유치원이나 초등학교와는 다른 환경에서 근무하고 있는 보육교사들이 받는 직무스트레스는 일반 교사들이 받는 스트레스와는 다르기 때문에 일반교사들을 대상으로 제작된 MTOSFQ를 보육교사들에게 적용하여 직무스트레스를 측정하는 것은 제약이 있다는 주장을 뒷받침하는 결과라고 할 수 있다.

기존의 선행연구에서 사용된 척도들은 보육교사의 직무스트레스를 정확히 측정하는데 한계를 보이고 있다. 그러나 본 연구에서 사용된 척도는 이러한 한계점을 보완하고 있다. 본 논문의 연구결과들이 선행연구의 결과와 상당부분 일치하고 있다는 것은 본 연구에서 개발한 척도의 타당성을 일정 수준에서 인정할 수 있다는 것을 의미한다. 그리고 본 논문의 결과를 유추해 볼 때 보육교사의 장시간 근무는 보육교사의 근무의욕과 역량을 감소시킬 뿐만 아니라 보육서비스의 질적인 측면에서도 부정적인 영향을 미치기 때문에 법정근로시간의 준수와 이에 따른 보완책 마련이 필요하다. 또한 보육교사 1일 근무시간도 8시간을 크게 초과하지 않는 범위로 재조정 할 필요가 있다. 부득

이 초과근무를 했을 경우에는 초과근무수당 지급을 함으로써 보육교사의 근로의욕을 높일 수 있는 처우개선책 마련이 필요하다.

마지막으로 본 연구의 제한점과 이를 바탕으로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 제작된 직무스트레스 척도를 보육현장에서 실제적으로 사용되고 스트레스 수준을 측정하기 위해 활용되기 위해서는 많은 심리측정적 분석과정이 후속적으로 시행되어야 할 것이다.

둘째, 직무스트레스 척도의 신뢰도와 타당도의 정보는 그 자체로 완전할 수 없으며 추후 연구를 통해 거듭 입증 될 필요가 있다. 확인적 요인분석에서 적합도 지수가 만족할만한 수준이 아니었기 때문에 설정한 모형에 대한 확인적 요인분석 결과는 조심스럽게 수용할 필요가 있으며, 추후에 일부 문항 수정 등 문항 개선 작업이 진행되어야 할 것이다.

셋째, 향후 보육교사들이 경험하는 스트레스로 인해 야기되는 여러 변인(예: 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등)들이나 심리적 요인(예; 탈진, 우울, 불안 등)과의 관계를 분석할 수 있는 준거관련 타당도 검증이 필요하다. 다시 말하면, 직무스트레스 척도에서 높은 점수를 보이는 집단과 낮은 점수를 보이는 집단이 실제 스트레스 상황에서 어떻게 반응하는지 스트레스 상황조건을 통한 실험연구 등을 통해 살펴볼 필요가 있다. 이것은 단순히 상관관계를 살펴보는 것이 아니라 연구 설계를 통하여 의도된 검증을 실시하는 것이므로 보다 강력한 타당화방법이 될 수 있기 때문이다.

넷째, 본 논문에서 밝혀진 연구결과들이 대다수 선행연구결과들과 일치하는 점이 많았지만 연구결과를 일반화하기에는 세심한 주의가 요구된다. 즉 본 연구는 광주광역시와, 전라남도, 전라북도지역에 근무하는 보육교사들만을 대상으로 했기 때문에 연구결과를 일반화하기 위해서는 전국의 보육시설에 종사하는 보육교사를 조사대상에 포함시켜 본 척도를 적용해본다면 좀 더 대표성과 연구결과의 일반화 수준을 높일 수 있다고 생각한다. 아울러 본 연구를 기초로 보육교사의 척도에 대한 보다 심층적이며 다각적인 후속연구들이 이루어지기를 기대한다.

참 고 문 헌

국내서적

- 김병섭·박광국·조경호(2000). 조직의 이해와 관리. 서울: 대영문화사.
- 김연진, 조건덕, 민광미, 현정희(2007). 보육학개론. 서울: 동문사.
- 김영모, 표갑수, 홍금자, 김진이, 백선희, 장영인(1999). 아동보육개론. 서울; 한국복지정책연구소 출판부.
- 김정휘 & 고희화(1994). 교사의 직무스트레스 연구. 서울: 배영사.
- 남궁근(1999). 행정조사방법론. 서울: 법문사.
- 박정선 & 김정희(2004). 직무스트레스 평가방법. 서울: 고려의학.
- 배일섭 & 정영숙(1999). SPSS 한글 프로그램과 통계분석 기법. 대구: 대구대학교 출판부.
- 성태제(1996). 문항제작 및 분석의 이론과 실제. 서울: 학지사.
- 안광호 & 임병훈(2004). SPSS를 활용한 사회과학조사방법론. 과주: 학현사.
- 양병환, 백기청, 김정희, 백인호, 강병조, 김광수, 한창환, 원호택, 임기영(1999). 스트레스 연구. 서울: 하나의학사.
- 엄한주(1996). 심리검사지 개발 및 분석에 관한 고찰. 한국스포츠심리학회(편). 스포츠심리학 연구법. 보경문화사.
- 이종목(1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울: 성원사.
- 장세진(2005). 직무스트레스의 예방과 관리. 서울: 한국경영자총협회.
- 채구묵(2003). 사회복지조사방법론. 과주: 양서원.
- 채서일(2005). 사회과학조사방법론. 서울: 비엔엠북스.
- 표갑수(1995). 아동·청소년 복지론. 청주대학교 출판부.

한국산업안전공단 산업안전보건연구원(2001). 직업성 스트레스 조사표 개발-NOISH 조사표의 한국어판 개발.

한규석(1997). 사회심리학에서의 문화 비교 연구. 한국심리학회 학술위원회 편, *심리학에서의 비교문화 연구*. 도서출판 성원사.

국내논문

강은숙(1992). 발달적으로 적합한 유아교육에 대한 보육교사의 인식조사 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

강혜경(2002). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 부천시 보육시설 보육교사를 중심으로. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.

권기태(1990). 교사의 직무스트레스와 대처방안에 관한 조사연구. 경북대학교 교육대학원 석사학위 논문.

김남희(1992). 유치원의 조직풍토와 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위 논문.

김대원(1991). 교사들의 스트레스와 정신-신체건강관계에 관한 연구. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.

김만성(1992). 교사의 직무스트레스(stress)와 교육활동에 관한 연구. 전주우석대학교 교육대학원 석사학위 논문.

김명래(2000). 공무원의 직무스트레스 대처방안에 관한 연구. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문.

김명자(1991). 유아교육기관의 질과 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김민호(1991). 교사 스트레스와 탈진. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

김영선(2000). 어린이집교사의 직무스트레스와 대처방법. 숙명여대 교육.

- 김옥선(1989). 교사의 스트레스 요인과 그 영향에 관한 연구. 서울대 석사학위 논문.
- 김유진(2003). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김장주(1994). 국민학교 교사의 스트레스와 그 대처방법에 관한 연구. 건국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김정희(1991). 교사의 직무스트레스와 정신·신체적 증상 또는 탈진과의 관계. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김종철(1987). 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 성균관대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 김종해 외(2001). 보육교사 근무환경 실태조사를 통한 보육의 질 향상 방안 연구보고서. 보건복지부 한국보육교사회.
- 김지현(1994). 유치원 교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김진원(1993). 직무스트레스가 직무성과에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김진희(2000). 서울시 일부 초·중등 교사들의 직무스트레스와 건강상태와의 관련성 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 민채홍(1990). 국민학교 교사의 직무스트레스 유형 및 스트레스 방어기제에 관한 연구. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박종옥(1998). 영아의 보육환경과 발달수준에 관한 연구. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 방영민(1987). 공무원의 직무스트레스에 관한 연구. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 배무환(1989). 직무스트레스의 요인과 개인차 및 사회적 지원에 관한 고찰. 관동대학교 경영논집, 9, 49-93.

- 변영찬(2001). 보육정책의 기본방향: 공보육의 기반 확충, 「2001년 보육사업 안내」. 보건복지부 공정회사자료.
- 서문희, 이미화, & 구미진(2006). 보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태 분석. 여성가족부.
- 성영혜 & 이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. 생활과학연구지, 제 14호, 143-159.
- 신유진(2005). 보육교사의 직무만족에 관한 연구-광주광역시 보육교사를 중심으로-. 조선대학교 정책대학원 석사학위 논문.
- 신지음(1990). 유치원 교사의 직무 만족도에 관한 연구: 서울시를 중심으로. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신현주(1993). 유아교사의 직무만족에 관한 연구: Maslow의 욕구단계를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 양옥승(1993). 영유아 보육의 질적 수준 진단과 개선 방안 모색: 우리나라 영유아 보육의 현실 진단과 발전방안 모색. 영유아 보육발전을 위한 학술 심포지움, 우리아이들의 보육을 걱정하는 모임, 삼성복지재단.
- 여성가족부(2006. 7). 새싹플랜. 제1차 중장기 보육계획(2006~2010).
- 염영희(1982). 중고등학교 교사의 스트레스 요인과 정도에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위 논문.
- 오경희(1989). 교사의 직무스트레스와 사회적 위안이 교육활동에 미치는 영향. 홍익대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 오미경(1998). 어린이집 보육교사의 전문성과 보육프로그램의 질과의 관계 연구-부천시를 중심으로-. 가톨릭대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 오수학(2001). 통합적 개념으로서의 구인타당도. 한국체육측정평가학회지, 2(2), 67-77.
- 이미화 외(2004). 보육시설 실태조사 보고. 여성부.

- 이미화 외(2005). 2004년도 전국 보육·교육 실태조사. 서울: 여성부, 한국여성개발원.
- 이수정(1998). 영·유아 보육교사의 교직전문성 인식과 역할수행에 관한 연구-수도권 지역을 중심으로-. 국민대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 이영석(1994). 보육 프로그램 개발의 활성화 방안, 영유아 보육사업의 장기 발전 방안. 한국영유아보육학회. 보건사회부.
- 이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이종목, 박한기(1988). 직무스트레스 척도제작에 관한 연구(I). 사회심리학연구 한국심리학회, 제 4권 제 1호, 281-262.
- 이학석(1998). 공무원의 직무스트레스 분석. 창원대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 장미아(1996). 유치원교사의 직무스트레스와 대처방법. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 전창환(1998). 교사의 직무스트레스와 직무만족의 관계연구. 전북대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 정영란(1994). 가정탁아교사의 직무스트레스에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정인과, 광동일, 조숙행, 이현수(1997). 한국형 노인 우울검사(Korean Form of Geriatric Depression Scale: KGDS) 표준화 연구. 노인정신의학, 1, 61-72.
- 정해원(1990). 공립학교 교사의 스트레스에 관련된 요인과 그 영향 분석. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 진진숙(1994). 교사의 직무스트레스 및 생리적-심리적 증상. 경북대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 최은정(2005). 직무스트레스 유발요인이 조직구성원의 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 대학원 석사학위 논문.
- 최재숙(1991). 유치원 원장의 지도성 유형에 따른 교사의 직무스트레스 및 사기에 관한 연구. 원광대학교 대학원 석사학위논문.

- 탁옥경(2003). 영유아 보육사업에 관한 보육시설 종사자의 인식 및 요구조사-관악구
구립 보육시설 시설장 및 보육교사를 중심으로-. 성신여자대학교 교육대학원
석사학위 논문.
- 탁진국 & 윤혜진(2002). 지방공무원의 직무스트레스원 척도 개발. 한국심리학회지: 건
강, 7(2), 197-210.
- 하광평(1989). 국민학교 교사의 직무스트레스 척도 제작에 관한 연구. 전남대학교 교육
대학원 석사학위 논문.
- 허송연(2001). 보육교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경남대학교 행정
대학원 석사학위 논문.
- 홍세희(1999). 문항반응이론과 요인분석을 이용한 척도개발 및 타당화. 1999년도 한국
임상심리학회 3차 워크샵 자료집, 제주도.
- 황명원(1999). 교사가 지각하는 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 직무스트레스에
관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.

국외서적

- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organizations*. Boston: Allyn & Bacon, Inc.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van Sell, M. (1995). *Managing job stress*. Boston:
Little Brown.
- Cichon, D. J., & Koff, R. H.(1980). *Stress and teaching*. National Association of
Secondary School Principals Bullatin.
- Clarke-Stewart, K. A. (1987). In search of consistencies in child care research. I n
D. A. Phillips (Ed.). *Quality in child care: What does research tell us?* (pp.
105-120). Washington DC: National Association for the Education of Young
Children.

- Converse, Jean M. & Presser, Stanley. (1986). *Survey Questions: Handcrafting the Standardized Questionnaire*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (2000). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In Cooper, C. L. (ed.). *Theories of organizational stress*. Oxford: Oxford University Press.
- French, J. R. P. Jr., Rogers, W., & Cobb, S. (1974b). A model of person-environment fit. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg, & T. E. Adams, (Eds.) *Coping and Adaptation*. NY: Basic Books.
- French, J. R., Rogers, W., & Cobb, S. (1974a). Adjustment as a person-environment fit. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg, & T. E. Adams, (Eds.). *Coping and Adaptation: Interdisciplinary Perspectives*, NY; Basic Books.
- Harrison, R. V. (1978). Person-Environment Fit and Job stress. In C. L. Cooper and Roy Payne (eds.), *Stress at Work*. NY: John Wiley & Sons.
- Harrison, R. V. (1985). The person-environment fit model and the study of job stress. In C. L. Cooper (ed), *Stress at Work*. NY: John Wiley & Sons.
- Hurrell, J. J. (1987). An overview of organizational stress and health. In Murphy, L. R., & Schoenborn, T. F. (Eds.). *Stress management in work settings*. DHHS(NIOSH) Publication.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Scott, Foresman & Company.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7: A guide to the program and applications(2nd)*. SPSS, Inc.
- Karasek, R. A. (1985). Job Content Questionnaire. LA: University of Southern California.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and coping process*. NY: McGraw-Hill.

- Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). Stress-Related Transactions Between Person and Environment. In Pervin, L. A. & Lewis (ed.), *Perspectives In Interactional Psychology* (pp. 237-328). NY: Plenum.
- Lief, A. (1948). *The common-sense psychiatry of Dr. Adolf Meyer*. NY: McGraw-Hill.
- MacGrath, J. E. (1976). *Social and Psychological Factors in Stress*. Holt: Rinehart and Winston.
- MacGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. D. Dunnette (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally College Publishing Company.
- Mikhail, A. (1985). Stress: A psychophysiological conception. In A. Monat & R. S. Lazarus (Eds.), *Stress and coping: An anthology(2nd.)* pp. 30-39. NY: Columbia University Press.
- Murphy, L. R., & Schoenborn, T. F. (1987). *Stress management in work settings*. DHHS(NIOSH) Publication.
- Osipow, S. H., & Spokane, A. R. (1987). *The occupational stress inventory*. NY: Marathon Consulting Press.
- Quick, J. C., & Quick, F. D. (1984). The changing role of the American teacher Current and future sources of stress. In C. L. Cooper., & J. Marshall (Eds.). *White Collar and Professional Stress*. Chichester, England: John Wiley.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. NY: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. NY: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1974). *Stress Without Distress*. NY: J. B. Lippincott.

- Siegrist, J. (2000). Health effects of effort-reward imbalance. In Cooper, C. L. (ed.). *Theories of organizational stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Stevens, J. (1993). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Zigler, E. F., & Gordon, E. W. (1982). *Day care: Scientific and social policy issue*. Boston: Auburn House.

국외논문

- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology, 31*, 665-699.
- Blanton, G. C. (1986). Occupational and general stress among teachers employed by selected school systems in Alabama. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Alabama, *Dissertation Abstracts International, 46*(7), January.
- Blau, G. (1981). *An experimental investigation of job stress, social support, service length, and job strain*. *Organizational Behavior and Human Performance, 27*, 378-402.
- Bollin, G. (1993). An investigation of job stability and job satisfaction among family day care providers. *Early Childhood Research Quarterly, 8*, 207-220.
- Brief, A. P., & Aldag, R. J. (1976). Correlates of role indices. *Journal of Applied Psychology, 61*(4), 468-472.

- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanism. *Journal of Vocational Behavior, 31*, 248-267.
- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology, 60*, 713-719.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P. Jr., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. Jr. (1975a). Job demands and worker health. *NIOSH Research Report*.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P. Jr., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. Jr. (1975b). Job stress, strain, and health. *Paper presented at the 103rd Annual Convention of the American Public Health Association*. Chicago, November.
- Chapman, P. (1983). The relationship between teachers perception of the principal's leadership behavior with the teacher's perceived level of occupational stress. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Cherry, L. (1978). On the real benefits of eustress. *Psychology Today*, March, 60-70.
- Clark, E. H. (1980). *An analysis of occupational stress factors as perceived by public school teachers*. Unpublished Doctoral Dissertation, Auburn University.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental health. *Journal of Occupational Psychology, 49*, 11-28.
- Culp A. M.(2006). Stress, Marital satisfaction, and child care provision by moters: Considerations to make when providing services. *Children and Youth Services Review 28*, 673-681.

- Curbow, B.(2000). Development of the Child care Worker Job Stress Inventory. *Early Childhood Research Quarterly*, 15, No, 4, 515-536.
- D'Arienzo, R. V. (1981). *Stress in teaching: A comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teachers*, Unpublished Doctoral Dissertation, Auburn University.
- Davidson, M. J., & Cooper, C. (1981). A model of occupational stress. *Journal of Occupational Medicine*, 23(8), 564-574.
- Dillenburger, K(2004). Causes and Alleviation of Occupation Stress in Child Care Work. *Child care in Practice, Vol, 10*, No, 3, 213-224.
- Dunham, J. (1976). Stress situation and responses. *Journal of Human Stress*, 2, 35-46.
- Edward, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organization. *Academy of Management Journal*, 17, 238-274.
- Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 293-307.
- Goodman, V. B. (1980). Urban teacher stress: A critical literature review. *ERIC Document Reproduction Service* No. ED 221-611.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1979). Job stress and employee behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*. 23(3), 373-387.
- Hall, D. T., & Mansfield, R. (1971). Organizational and individual response to external stress. *Administrative Science Quarterly*, 16, 533-547.
- Harlin, V. J., & Jerrick, S. J. (1976). Is teaching hazardous to your health? *Instructor*, 86.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.

- House, J. (1974). Occupational stress and coronary heart disease: A review and theoretical integration. *Journal of Health and Social Behavior*, 15, 12-27.
- Howes, C., & Stewart, P. (1987). Child's play with adults, toys and peers: An examination of family and child care influences. *Developmental Psychology*, 23, 423-430.
- Hughes, J. P. (1983). *A comparative study of occupational stress factors for teachers as perceived by public school teachers and administrators in Georgia*. Unpublished Doctoral Dissertation, Auburn University.
- Hulin, C. L. and Mayer, L. G. (1986). Psychometric equivalent of a translation of the job descriptive index into Hebrew. *Journal of the Applied Psychology*, 71(1): 83-94.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kass, S. E. (1986). Occupational stress of regular and special education teachers. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Missouri Saint-Louis, *Dissertation Abstracts International* 46(8), February.
- Klein, D. (1995). Der Einfluss chronischer Arbeitsbelastungen auf kardiovaskuläre und hormonelle Stressreaktivität unter standardisierter mentaler Belastung (Siegrist, 2000에서 재인용)
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, source and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 2-13.
- Leach, D. J. (1984). A model of teacher stress and its implications for management. *The Journal of Educational Administration*, 22(2), 157-172.
- Margolis, B. L., Kroes, W. H., & Quinn, R. R. (1974). Job stress: An unlisted occupational hazard. *Journal of Occupational Medicine*, 16, 659-661.

- Miller, T. W. (1988). Advances in understanding the impact of stressful life events on health. *Hospital and Community Psychiatry, 39*, 615-622.
- Mitchell, A. (1989). Old baggage, new visions: Shaping policy for early childhood program. *Phi Delta Kappan, 70*.
- Moracco, J., & McFadden, H. (1980). *Counselors Role in Reducing Teacher Stress*. Unpublished Research Report, Auburn University.
- Moracco, J., Danford, D., & D'Arienzo, R. V. (1982). The factorial validity of the Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement, 42(1)*, 275-283.
- NICHD Early Child Care Research Network (1996). Characteristics of infant child care factors contributing to positive caregiving. *Early Childhood Research Quarterly, 11*, 269-306.
- Paine, W. S. (1981). The burnout phenomenon. *Vocational Education, 56*, 30-33.
- Palmer, S., Cooper, C., & Thomas, K. (2001). Model of organizational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme- A short communication. *Health Education Journal, 60(4)*, 378-380.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organization determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*, 165.
- Rullo, G., & Musatti, T. (2005). Mothering young children: Child Care, Stress and Social life. *European Journal of Psychology of Education, Vol, XX*, No.2, 107-119
- Saracho, O. N. (1988). A study of the roles of early childhood teachers. *Early Child Development and Care, 38(1)*, 43-56.
- Sarason, I. G., Johnson, J. H., & Siegel, J. M. (1978). Assessing the impact of life changes: Development of the Life Experiences Survey. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 46*, 932-946.

- Saunders, R. R. & Watkins, J. F. (1982). Teacher burnout/stress management: An exploratory look in an Urban school system in Alabama. *Paper presented at the National Conference of the National Council of States on Inservice Education*, 1-10.
- Savery, L. K., & Wooden, M. (1994). The relative influence of life events and hassles on work-related injuries: Some Australian evidence. *Human Relations*, 47, 283-305.
- Schnall, P. L., Landsbergis, P. A., & Baker, D. (1994). Job strain and cardiovascular disease. *Annual Review of Public Health*, 15, 381-411.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.
- Siegrist, J., & Klein, D. (1990). Occupational stress and cardiovascular reactivity in blue collar workers. *Work & Stress*, 4, 295-304.
- Siegrist, J., & Peter, R. (1996). Threat to occupational status control and cardiovascular risk. *Israeli Journal of Medical Science*, 32, 179-184.
- Siegrist, J., Peter, R., Cremer, P., & Seidel, D. (1997). Chronic work stress is associated with atherogenic lipids and elevated fibrinogen in middle-aged men. *Journal of Internal Medicine*, 242, 149-156.
- Stuart, J. C., & Brown, B. M. (1981). The relationship of stress and coping ability to incidence of diseases and accidents. *Journal of Psychosomatic Research*, 25, 255-260.
- Theorell, T. (1992). Critical life changes: A review of research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 57, 108-117.
- Wallace, G. R., & Kass, S. E. (1986). Teacher stress and self concert. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*, 67, 11-12.

- William, S., & Cooper, C. L. (1998). Measuring occupational stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology, 3(4)*, 306-321.
- Williams, D. C. (1982). The relationship between teacher stress and leader behavior of principals, teacher self-concept, and the degree level of teachers. Unpublished Doctoral Dissertation, Auburn University, *Dissertation Abstracts International, 43(1)*, July.

보육교사가 근무 중에 경험하는 스트레스에 관한 설문

안녕하십니까?

선생님들의 귀한시간을 할애하시어 본 설문 조사에 참여해 주신 것을 진심으로 감사드립니다.

본 설문은 평상시 보육교사들이 보육시설 현장에서 근무하는 동안 경험하게 되는 여러 가지 스트레스 요인에 대해 파악하고자 합니다. 스트레스는 보육현장에서 업무로 인해 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 말합니다. 이번 설문은 개인적인 스트레스 요인은 제외하고 직장생활에서 경험했던 스트레스 요인을 중심으로 이루어지므로 업무 스트레스에 관한 여러분의 다양한 의견을 제시해 주시기 바랍니다. 이 설문지에는 옳고, 틀린 답이 없으며 연구를 위해서만 사용할 것을 알려드립니다. 여러분이 성실히 작성한 답변들은 보육교사들의 보다 나은 근무환경을 개선하는데 도움이 될 것입니다.

※ 보육현장에서 근무하는 동안 스트레스로 여겨지는 것은 무엇입니까?

(10가지 이상 써주십시오)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____

선생님들의 도움에 거듭 감사드립니다.

보육교사들의 직무스트레스에 관한 설문지

안녕하십니까?

새 학기를 맞이하여 여러 업무에 고생하시는 선생님께 어려운 부탁을 드리게 되어 죄송스럽게 생각하나 본 연구를 위해 선생님의 도움이 절대적으로 필요하여 부탁드립니다. 본 설문지는 보육현장에서 일하시는 선생님들의 직무스트레스에 관한 요인들을 알아보고 그 요인들의 해소방안을 찾기 위한 기초자료를 제공하고자 마련한 것입니다.

각 문항을 잘 읽으신 후 선생님께서 평소에 느끼신 대로 솔직하고 성실하게 답변해 주시면 감사하겠습니다. 본 설문조사의 응답에는 옳고 그른 답이 없으므로 한 문항이라도 빠뜨리시면 선생님의 귀중한 자료를 사용할 수 없게 되오니 각 문항을 빠짐없이 답해 주시기 바랍니다. 보육의 질적인 향상은 교사에게 달려있다는 것을 고려할 때, 종사자의 근무여건과 보육환경개선 등 질적인 향상을 위한 자료제공을 위해 선생님의 성실한 답변을 기대합니다. 본 설문조사의 내용은 학술적 연구목적 이외에는 어떤 목적으로도 사용하지 않을 것을 약속드리며, 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 할애해 주신 선생님께 다시 한 번 진심으로 감사드립니다.

2008년 1월 일

연구자 : 양안숙(조선대학교 사회복지학과 박사과정)

지도교수 : 오을임(조선대학교 행정복지학과 교수)

※ 다음에 제시되는 문항들은 **보육교사의 직무스트레스 정도**에 관하여 알아보고자 합니다. 각 문항들을 잘 읽어보시고 선생님이 경험하였거나 현재 경험하고 있는 스트레스 정도에 해당된다고 생각하는 곳에 “V” 표시를 해주십시오.

문항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
1	보육 및 학급운영을 위하여 준비하는 것 이외의 기타 잡무를 처리하기 위해 근무시간이 끝난 이후에도 어린이집에 관한 일을 볼 때	1	2	3	4	5
2	일일 근무시간이 길 때 (12시간 이상 근무)	1	2	3	4	5
3	출근시간은 정확한데 퇴근시간이 불규칙할 때	1	2	3	4	5
4	보육시간 이외의 부수적인 일들(예; 각종 서류작성, 교구제작, 청소 등)을 처리해야 할 때	1	2	3	4	5
5	등·하원 차량 시간과 긴 코스로 육체가 피곤할 때	1	2	3	4	5
6	과다한 업무(예; 상담일지, 관찰일지, 전화일지, 일일계획안 등)량으로 심신이 피곤할 때	1	2	3	4	5
7	영아보육활동을 위한(발달에 적합한) 교재교구나 시설들이 부족할 때	1	2	3	4	5
8	교구제작을 손수 해야 할 때	1	2	3	4	5
9	업무량이 많아 일요일까지 근무해야 할 때	1	2	3	4	5
10	월차나 연차가 없거나 혹은 휴가가 있어도 짧을 때	1	2	3	4	5
11	몸이 아픈 경우 병원에 시간을 내서 가더라도 부담이 클 때	1	2	3	4	5
12	초·중등학교에 비해서 방학이 짧을 때	1	2	3	4	5
13	수업이외의 다른 잡다한 업무들로 인해 수업준비를 할 수 없을 때	1	2	3	4	5
14	보육활동을 계획하고 조직하는데 필요한 정보를 얻기가 힘이 들 때	1	2	3	4	5
15	소규모 보육시설의 경우 사무전담 직원이 없을 때	1	2	3	4	5
16	현재의 내 업무를 감당하기 어려울 때	1	2	3	4	5
17	보육 및 학급 운영을 위하여 준비할 시간이 충분하지 않을 때	1	2	3	4	5
18	필요 이상으로 행사가 많아 개별적으로 영유아들에게 신경 쓸 시간이 부족할 때	1	2	3	4	5
19	수업준비나 자신이 맡은 일 보다 행사준비를 하는 시간이 많을 때	1	2	3	4	5

	문 항	전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보 통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
20	청소, 설거지, 또는 차량지도 등의 잡무가 많을 때	1	2	3	4	5
21	새로운 교구 제작에 대한 과도한 요구를 받을 때	1	2	3	4	5
22	새로운 환경구성을 자주 요구할 때	1	2	3	4	5
23	좋은 환경을 유지하기 위해 투자하는 시간이 많을 때	1	2	3	4	5
24	점심시간이 부족할 때	1	2	3	4	5
25	주 5일제 근무가 시행되지 않을 때	1	2	3	4	5
26	잡은 서류 작성에 짜증이 날 때	1	2	3	4	5
27	원아모집에 신경 써야 할 때	1	2	3	4	5
28	근무시간이 자주 초과 될 때	1	2	3	4	5
29	개인적인 용무를 볼 수 없을 때	1	2	3	4	5
30	급한 용무가 있어도 시간을 내기 어려울 때	1	2	3	4	5
31	몸이 아파도 쉬지 못하고 출근해야 할 때	1	2	3	4	5
32	주말에 교육을 받을 때	1	2	3	4	5
33	교사가 1인 다역을 해야 하는 상황일 때	1	2	3	4	5
34	영유아들의 안전사고에 신경 써야 할 때	1	2	3	4	5
35	내가 맡은 반의 영유아 수가 많을 때	1	2	3	4	5
36	재원에 대한 부담이 클 때	1	2	3	4	5
37	수업이 끝난 후 청소를 해야 할 때	1	2	3	4	5
38	수업준비를 해야 할 시간이 부족할 때	1	2	3	4	5
39	교사들의 업무분장(역할)이 불분명하여 한 교사에게 업무가 치중되어 있을 때	1	2	3	4	5
40	원아를 위한 교육보다는 학부모에게 보이기 위한 교육으로 치중될 때	1	2	3	4	5
41	교육과정에 준한 교육보다는 특별활동에 치중될 때	1	2	3	4	5
42	육아양육에 대한 부담이 클 때	1	2	3	4	5
43	복장에 신경 써야 할 때	1	2	3	4	5
44	많은 행사준비로 심신이 피곤할 때	1	2	3	4	5
45	주말에도 나와야 할 때	1	2	3	4	5
46	유아의 잘못된 행동이나 문제는 무조건 교사의 잘못으로 돌릴 때	1	2	3	4	5
47	하루 종일 영유아들을 관찰해야 할 때	1	2	3	4	5
48	밤늦게까지 영유아들을 돌봐야 할 때	1	2	3	4	5

	문 항	전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보 통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
49	원안에서 휴식시간이 짧을 때	1	2	3	4	5
50	평가인증에 대한 부담감이 클 때	1	2	3	4	5
51	퇴원하는 영유아들은 모두 교사의 책임으로 돌릴 때	1	2	3	4	5
52	아픈 영유아들을 보살피기 힘들 때	1	2	3	4	5
53	근무시간 중에 화장실에 갈 여유조차 없을 때	1	2	3	4	5
54	사소한 사고에도 모두 교사의 책임으로 돌릴 때	1	2	3	4	5
55	보조 교사 없이 혼자서 모든 것을 해야 할 때	1	2	3	4	5
56	시간연장형 대체 교사가 따로 없을 때	1	2	3	4	5
57	야근이나 당직을 할 때 할 일이 많을 때	1	2	3	4	5
58	많은 감사로 인해 준비해야 하는 서류가 많을 때	1	2	3	4	5
59	영유아들 관리, 학부모 관리, 청소 및 설거지까지 담당해야 할 때	1	2	3	4	5
60	학부모와 교육비를 상담할 때	1	2	3	4	5
61	창고정리가 힘들 때	1	2	3	4	5
62	돈과 관련된 업무(예; 원비 내라는 독촉전화)를 처리해야 할 때	1	2	3	4	5
63	원의 일이 나에게 제대로 전달이 되지 않아 애를 먹을 때	1	2	3	4	5
64	상위기관에서 많은 간섭을 할 때	1	2	3	4	5
65	감사가 많을 때	1	2	3	4	5
66	생리휴가가 없을 때	1	2	3	4	5
67	교사들 간의 분위기가 갈등적인 보육시설에서 근무할 때	1	2	3	4	5
68	내가 맡은 학급의 일에 대해 원장의 간섭이 심할 때	1	2	3	4	5
69	원장이 무엇이든 잘하길 바랄 때	1	2	3	4	5
70	원장의 까다로운 요구사항이 많을 때	1	2	3	4	5
71	교사들 간의 모의수업이 부족 할 때	1	2	3	4	5
72	잘난척하는 동료 교사를 만났을 때	1	2	3	4	5
73	원마다 다른 봉급체계를 가지고 있을 때	1	2	3	4	5
74	나의 의견이 무가치하게 받아들여질 때	1	2	3	4	5
75	원을 그만두는 영유아들이 생길 때	1	2	3	4	5
76	권한에 비해 많은 책임을 부여할 때	1	2	3	4	5
77	다른 교사가 수업 지도를 못할 때	1	2	3	4	5
78	교사들과 단합되지 않을 때	1	2	3	4	5

	문 항	전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보 통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
79	교사안건을 무시할 때	1	2	3	4	5
80	원에 관련된 문제점들을 서로 얘기할 수 없을 때	1	2	3	4	5
81	원장의 배려가 부족할 때	1	2	3	4	5
82	교사들 간의 서로 다른 보육방법 때문에	1	2	3	4	5
83	연령별로 상의해서 수업할 것을 정하지 않는 몇몇 교사들 때문에	1	2	3	4	5
84	권위적인 어린이집 분위기 때문에	1	2	3	4	5
85	서로에 대한 배려가 부족할 때	1	2	3	4	5
86	원장이 함부로 교사들을 구박할 때	1	2	3	4	5
87	내가 맡은 학급의 일에 대해 원장의 간섭이 심할 때	1	2	3	4	5
88	다른 교사들과 회식자리에서 문제가 생겼을 때	1	2	3	4	5
89	선배 교사들의 횡포 때문에	1	2	3	4	5
90	짧은 시간 안에 많은 것을 해내길 바라는 원장의 기대 때문에	1	2	3	4	5
91	교사와 교사간의 마음이 맞지 않아 트러블이 생길 때	1	2	3	4	5
92	아파도 제대로 쉬지 못하고 원장의 눈치를 봐야할 때	1	2	3	4	5
93	가족끼리 하는 어린이집에서 근무할 때	1	2	3	4	5
94	다른 교사들 앞에서 혼낼 때	1	2	3	4	5
95	원장이 교사의 양해 없이 교실환경을 수정해 놓았을 때	1	2	3	4	5
96	원장이 수업 중에 양해 없이 문을 열고 들어와서 수업을 방해할 때	1	2	3	4	5
97	교실 인터폰으로 수업 중에 전화 올 때	1	2	3	4	5
98	원장이 지시한 일을 했는데 나중에 왜 그렇게 했냐고 오히려 다른 말을 할 때	1	2	3	4	5
99	선배 교사가 무시할 때	1	2	3	4	5
100	자기에게 부여된 업무를 적절히 수행하지 않는 교사들이 있을 때	1	2	3	4	5
101	공휴일에 원장의 개인적인 업무로 인해 교사들에게 출근을 강요할 때	1	2	3	4	5
102	원장이 원내에서 있었던 일을 여기저기 소문내서 듣게 될 때	1	2	3	4	5
103	마음에 들지 않는 동료와 근무할 때	1	2	3	4	5
104	원장이 교사들을 존중하지 않을 때	1	2	3	4	5

문 항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보 통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
105	교사들 간에 서로 협조하는 정신보다는 경쟁이 심할 때	1	2	3	4	5
106	교사들 간의 관계가 좋지 않다고 느낄 때	1	2	3	4	5
107	교사들 간의 과별이 존재한다고 생각할 때	1	2	3	4	5
108	교사들 간에 의사소통이 잘 이루어지지 않을 때	1	2	3	4	5
109	출산휴가가 없을 때	1	2	3	4	5
110	교사들이 부족했을 때	1	2	3	4	5
111	영아를 보육하는데 있어 원장이나 구청 실무자들의 행정적 지원이 부족할 때	1	2	3	4	5
112	근무하기에 환경이 열악할 때	1	2	3	4	5
113	다양한 교구자료가 부족할 때	1	2	3	4	5
114	교사 수에 비해 컴퓨터가 부족하여 수업준비를 잘 할 수 없을 때	1	2	3	4	5
115	교구를 개인 부담으로 구비할 때	1	2	3	4	5
116	인건비를 나라에서 지원해주지 않을 때	1	2	3	4	5
117	결혼과 동시에 일을 그만둬야 하는 원의 방침 및 현실 때문에	1	2	3	4	5
118	교사교육비를 개인이 부담할 때	1	2	3	4	5
119	평일 근무 후 저녁에 실시하는 교육을 받았을 때	1	2	3	4	5
120	야간 근무시 식사를 지급 하지 않을 때	1	2	3	4	5
121	식대비에 비해 음식이 부실하게 나올 때	1	2	3	4	5
122	근무하는 곳마다 근무연수를 제대로 인정해 주지 않았을 때	1	2	3	4	5
123	교육활동에 필요한 물품들을 제대로 청구하기 어려울 때	1	2	3	4	5
124	부실한 식단 때문에	1	2	3	4	5
125	교사를 위한 활동이 없을 때	1	2	3	4	5
126	교사를 위한 연수 및 교육의 기회가 부족할 때	1	2	3	4	5
127	교구의 지원이 적을 때	1	2	3	4	5
128	교실이 좁거나 더울 때	1	2	3	4	5
129	지원 부족으로 맛있는 식단이 계속 제공될 때	1	2	3	4	5
130	영유아들 수에 비해 화장실 수가 부족할 때	1	2	3	4	5
131	보육시설 운영이 영유아보육법에 맞지 않을 때	1	2	3	4	5

	문 항	전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보 통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
132	보육시설의 통학버스 차량 안이 좁을 때	1	2	3	4	5
133	보육시설 운영방식에 일관성이 없을 때	1	2	3	4	5
134	교사들을 위한 연수회나 체계적인 재교육 프로그램이 마련되지 않아 힘들 때	1	2	3	4	5
135	식대비를 내야 할 때	1	2	3	4	5
136	부족하거나 필요한 교구를 말해도 들어주지 않을 때	1	2	3	4	5
137	교실에 세면대가 없어서 불편할 때	1	2	3	4	5
138	음식 맛이 짜고 음식이 많을 때	1	2	3	4	5
139	월급 급여일의 변동이 잦을 때	1	2	3	4	5
140	나의 직업은 내가 필요로 하는 경제적 안정을 보장해주지 못한다고 느낄 때	1	2	3	4	5
141	일하는 시간, 노동, 책임에 비해 급여가 적을 때	1	2	3	4	5
142	시간외 수당을 지급하지 않거나 적을 때	1	2	3	4	5
143	영아간의 싸움이나 안전사고 등으로 항의하는 학부모가 많을 때	1	2	3	4	5
144	학부모와의 갈등이 심할 때	1	2	3	4	5
145	영유아가 다쳤을 때 학부모들의 반발 및 항의가 있을 때	1	2	3	4	5
146	영유아 문제로 오해가 생겨 부모와 마찰이 생겼을 때	1	2	3	4	5
147	학부모들이 교사에게 지나친 기대를 할 때	1	2	3	4	5
148	학부모들이 영유아를 맡긴 후 소식도 없이 늦게 데려갈 때	1	2	3	4	5
149	학부모들이 보육시설에 요구사항이 많을 때	1	2	3	4	5
150	학부모들이 차량시간이나 장소변경 등이 있을 때 연락을 하지 않을 때	1	2	3	4	5
151	학부모들이 교사들에게 과도한 요구를 할 때	1	2	3	4	5
152	까다로운 학부모를 만났을 때	1	2	3	4	5
153	학부모들이 영유아들을 과잉보호 할 때	1	2	3	4	5
154	학부모들이 보육료를 제때 내지 않아 애를 먹을 때	1	2	3	4	5
155	학부모와의 전화 상담을 할 때	1	2	3	4	5
156	말없이 원을 바꾸는 학부모를 만났을 때	1	2	3	4	5
157	별일도 아니면서 큰 일 인 듯 생각하는 소심한 학부모를 만났을 때	1	2	3	4	5

문항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
158	학부모들이 교사가 자신의 아이에 대해 말하는 것에 지나치게 관심을 보일 때	1	2	3	4	5
159	교사를 무시하는 학부모를 만났을 때	1	2	3	4	5
160	차량 시간 및 장소를 학부모 편의대로 하려고 할 때	1	2	3	4	5
161	예민하거나 예의 없는 학부모를 만났을 때	1	2	3	4	5
162	학부모 상담 때 자신의 자녀만을 먼저 배려해 주라고 할 때	1	2	3	4	5
163	학부모와의 관계가 원만하지 못할 때	1	2	3	4	5
164	학부모의 무례한 태도를 접했을 때	1	2	3	4	5
165	다양한 유형의 학부모들을 상대할 때	1	2	3	4	5
166	학부모들이 자신의 아이한테만 지나친 관심을 요구할 때	1	2	3	4	5
167	학부모를 상대하기 힘들 때	1	2	3	4	5
168	학부모들이 보육이 아닌 교육만을 요구할 때	1	2	3	4	5
169	학부모들이 보육시설의 문제에 대해 무관심 할 때	1	2	3	4	5
170	학부모들이 보육시설의 문제에 지나치게 관여를 할 때	1	2	3	4	5
171	놀이 활동에 참여하지 않으려는 영유아들에게 동기를 부여할 때	1	2	3	4	5
172	영유아들의 어수선한 분위기로 수업이 내 뜻대로 되지 않을 때	1	2	3	4	5
173	식사나 간식시간에 먹지 않고 여기저기 돌아다니는 영유아들을 통제하지 못할 때	1	2	3	4	5
174	교구나 놀이시간에 가지고 놀던 장난감이 제대로 정리되어 있지 않을 때	1	2	3	4	5
175	공간이 부족하여 여러 장난감이 섞여서 정리되어 있지 않을 때	1	2	3	4	5
176	영유아의 질병이나 장애에 접하게 됐을 때	1	2	3	4	5
177	잠깐 한눈판 사이(화장실, 심부름 정도)에 영유아들이 다투다 상처 생겼을 때	1	2	3	4	5
178	수업시간에 영유아들과 의사소통이나 호흡이 맞지 않을 때	1	2	3	4	5
179	수업시간에 영유아들이 제대로 집중하지 않을 때	1	2	3	4	5

문 항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
180	영유아들 마음대로 수업시간에 뛰어다니거나 돌아다니려고 할 때	1	2	3	4	5
181	영유아들끼리 서로 다룰 때	1	2	3	4	5
182	다른 영유아들과 어울리는데 어려워하는 아이에게 격려해 주는데도 계속 의기소침해 있을 때	1	2	3	4	5
183	내가 맡은 반에 항상 말썽을 일으키는 영아들이 있을 때	1	2	3	4	5
184	영유아들이 교사의 말을 이해하지 못하고 다른 일에 집중하려고 할 때	1	2	3	4	5
185	교실 안에서 물건을 함부로 집어던져 다른 영유아들을 다치게 할 때	1	2	3	4	5
186	선생님께 말대꾸를 하거나 교사가 먼저 인사했는데도 모르는 척 할 때	1	2	3	4	5
187	선생님이 먼저 영유아들에게 상냥하게 대했는데도 이상한 반응을 보일 때	1	2	3	4	5
188	교사를 이상한 눈으로 쳐다보고 아무 이유 없이 피하며 웃을 때	1	2	3	4	5
189	영유아들이 교사를 무서워하며 두려워할 때	1	2	3	4	5
190	어린이집을 옮기려는 원아가 있을 때	1	2	3	4	5
191	문제행동을 일으키는 영유아들이 있을 때	1	2	3	4	5
192	영유아들이 다쳤을 때	1	2	3	4	5
193	말을 잘 듣지 않는 영유아들이 있을 때	1	2	3	4	5
194	영유아들의 얼굴에 상처가 났을 때	1	2	3	4	5
195	분리불안에 우는 영유아가 있을 때	1	2	3	4	5
196	장애영유아를 돌봐야 할 때	1	2	3	4	5
197	영유아들을 적절히 통제하지 못할 때	1	2	3	4	5
198	영유아들이 어린이집에서 잘 적응하지 못할 때	1	2	3	4	5
199	영유아들이 다치거나 아픈 것에 대한 책임부여를 교사에게 물을 때	1	2	3	4	5
200	영유아들이 엄마와 떨어져서 어린이집에 오기 싫다고 할 때	1	2	3	4	5
201	교사가 차량을 나갈 경우 갔다 와서 영유아들을 통제하기 힘들 때	1	2	3	4	5

문항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
202	영아들의 대소변 훈련이나 식사습관 지도로 힘이 들 때	1	2	3	4	5
203	영유아들이 아플 경우 적절한 대처 방법을 모를 때	1	2	3	4	5
204	부적응 영유아를 어떻게 지도해야 할 지 모를 때	1	2	3	4	5
205	영유아들의 특성 파악이 힘들 때	1	2	3	4	5
206	취미생활이나 여가생활을 즐길 수 없을 때	1	2	3	4	5
207	보육교사라는 직업에 대한 의무감 때문에	1	2	3	4	5
208	좋은 교사가 되어야 한다는 부담감 때문에	1	2	3	4	5
209	삶의 여유가 없고 나만의 시간이 부족하거나 없을 때	1	2	3	4	5
210	영유아 정원수가 부족했을 때	1	2	3	4	5
211	영아들을 가르치는 일에 보람을 느끼지 못할 때	1	2	3	4	5
212	결혼과 동시에 사직을 해야 하기 때문에	1	2	3	4	5
213	초등학교 이상의 교사와 동일한 대우를 받지 못할 때	1	2	3	4	5
214	자기개발을 위한 시간이 부족할 때	1	2	3	4	5
215	낮은 사회적 인식 때문에	1	2	3	4	5
216	올바른 교육관과 교사상에 대한 갈등이 있을 때	1	2	3	4	5
217	영유아들의 올바른 교육에 대한 중압감 때문에	1	2	3	4	5
218	많은 영유아들을 사랑으로 대하지 못한 일에 대한 죄책감 때문에	1	2	3	4	5
219	교사의 권리나 대우가 부족할 때	1	2	3	4	5
220	결혼 후 가정생활과 직장생활을 병행하는데 많은 어려움이 있을 때	1	2	3	4	5
221	가정 학습기간이 짧을 때	1	2	3	4	5
222	결혼 후 채용하는 원이 부족하기 때문에	1	2	3	4	5
223	교사의 인권이 침해 당 했다고 느낄 때	1	2	3	4	5
224	비리가 있는 어린이 집이 있어도 방관하는 공무원을 보았을 때	1	2	3	4	5
225	정권이 바뀌면 정책이 바뀌어 혼란스러울 때	1	2	3	4	5
226	특정교재나 교구를 다 알지 못해 영유아들에게 교육을 제대로 하지 못할 때	1	2	3	4	5
227	같은 교사로서 초등학교 이상의 교사와 차별 대우할 때	1	2	3	4	5
228	수업진행이 원활하지 않고 대충 넘어갈 때	1	2	3	4	5
229	교육 계획안대로 실행해야 하는 압박감 때문에	1	2	3	4	5

문항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
230	다른 어린이집과 비교 당할 때	1	2	3	4	5
231	우리나라 보육정책이 미흡할 때	1	2	3	4	5
232	종교가 다른 나에게 다른 종교를 강요할 때	1	2	3	4	5
233	공휴일에 근무하는 것을 원장이 당연히 여길 때	1	2	3	4	5
234	수업준비가 제대로 되지 않은 상태에서 수업을 할 경우 영유아들에게 부끄러울 때	1	2	3	4	5
235	개인적인 시간이 부족할 때	1	2	3	4	5
236	수업시간이 부족할 때	1	2	3	4	5
237	영유아들에게 맞지 않는 보육시설 때문에 (예; 화장실, 높은 계단 등)	1	2	3	4	5
238	나의 의지력이 약할 때	1	2	3	4	5
239	모든 것을 항상 양보해야 할 때	1	2	3	4	5

※ 다음 질문을 자세히 읽고 해당되는 곳에 “V” 표시를 해 주시기 바랍니다.

1. 성 별 : ① 남 ② 여

2. 연 령 : ① 30세 미만 ② 30~40세 ③ 41~50세
 ④ 51~60세 ⑤ 61세 이상

3. 결혼여부 : ① 기혼 ② 미혼

4. 최종학력 : ① 고등학교 졸업 ② 전문대학 졸업
 ③ 대학교 졸업 ④ 대학원 이상

5. 경 력 : ① 1년 미만 ② 1~3년 ③ 3~5년
 ④ 5~7년 ⑤ 7~10년 ⑥ 10년 이상

6. 자신이 근무하고 있는 보육시설의 유형

 ① 국·공립 보육시설 ② 법인(단체) 보육시설 ③ 민간보육시설
 ④ 직장 보육시설 ⑤ 가정 보육시설

7. 월 평균 보수 : ① 60~80만원 ② 81~100만원 ③ 101~120만원
 ④ 121~140만원 ⑤ 140만원 이상

8. 하루 평균 근무시간

 ① 10시간 이하 ② 12시간 이하 ③ 14시간 이하
 ④ 16시간 이하 ⑤ 16시간 이상

보육교사들의 직무스트레스에 관한 설문지

안녕하십니까?

보육현장에서 여러 업무에 수고하시는 선생님께 어려운 부탁을 드리게 되어 죄송스럽게 생각하나 본 연구를 위해 선생님의 도움이 절대적으로 필요하여 부탁드립니다.

본 설문지는 보육현장에서 최선을 다하시는 선생님들의 직무스트레스에 관한 요인들을 알아보고 그 요인들의 해소방안을 찾기 위한 기초자료를 제공하고자 마련한 것입니다.

각 문항을 잘 읽으신 후 선생님께서 평소에 느끼신 대로 솔직하고 성실하게 답변해 주시면 감사하겠습니다. 본 설문조사의 응답에는 옳고 그른 답이 없으므로 한 문항이라도 빠뜨리시면 선생님의 귀중한 자료를 사용할 수 없게 되오니 각 문항을 빠짐없이 답해 주시기 바랍니다.

보육의 질적인 향상은 교사에게 달려있다는 점을 고려할 때, 종사자의 근무여건과 보육환경개선 등 질적인 향상을 위한 자료제공을 위해 선생님의 성실한 답변을 기대합니다.

본 설문조사의 내용은 학술적 연구목적 이외에는 어떤 목적으로도 사용하지 않을 것을 약속드리며, 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 할애해 주신 선생님께 다시 한번 진심으로 감사드립니다.

연구자 : 양안숙(선대학교 사회복지학과 박사과정)
지도교수 : 오을임(조선대학교 행정복지학과 교수)

※ 다음에 제시되는 문항들은 **보육교사의 직무스트레스 정도**에 관하여 알아보고자 합니다. 각 문항들을 잘 읽어보시고 선생님이 경험하였거나 현재 경험하고 있는 스트레스 정도에 해당된다고 생각하는 곳에 “V” 표시를 해주십시오.

1. 업무관련 스트레스

문 항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보 통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
1	보육 및 학급운영을 위하여 준비하는 것 이외의 기타 잡무를 처리하기 위해 근무시간이 끝난 이후에도 어린이집에 관한 일을 볼 때	1	2	3	4	5
2	일일 근무시간이 길 때 (12시간 이상 근무)	1	2	3	4	5
3	출근시간은 정확한 데 퇴근시간이 불규칙할 때	1	2	3	4	5
4	보육시간 이외의 부수적인 일들(예; 각종 서류 작성, 교구제작, 청소 등)을 처리해야 할 때	1	2	3	4	5
5	과다한 업무(예; 상담일지, 관찰일지, 전화일지, 일일계획안 등)량으로 심신이 피곤할 때	1	2	3	4	5
6	현재의 내 업무를 감당하기 어려울 때	1	2	3	4	5
7	보육 및 학급 운영을 위하여 준비할 시간이 충분하지 않을 때	1	2	3	4	5
8	필요 이상으로 행사가 많아 개별적으로 영유아들에게 신경 쓸 시간이 부족할 때	1	2	3	4	5
9	근무시간 중에 화장실에 갈 여유조차 없을 때	1	2	3	4	5
10	사소한 사고에도 모두 교사의 책임으로 돌릴 때	1	2	3	4	5
11	보조교사 없이 혼자서 모든 것을 해야 할 때	1	2	3	4	5
12	시간연장형 대체 교사가 따로 없을 때	1	2	3	4	5

2. 개인관련 스트레스

문 항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보 통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
13	개인적인 용무를 볼 수 없을 때	1	2	3	4	5
14	급한 용무가 있어도 시간을 내기 어려울 때	1	2	3	4	5

3. 동료관련 스트레스

문 항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보 통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
15	교사들과 단합되지 않을 때	1	2	3	4	5
16	원에 관련된 문제점들을 서로 얘기할 수 없을 때	1	2	3	4	5
17	연령별로 상의해서 수업할 것을 정하지 않는 몇몇 교사들 때문에	1	2	3	4	5
18	권위적인 어린이집 분위기 때문에	1	2	3	4	5
19	서로에 대한 배려가 부족할 때	1	2	3	4	5
20	원장이 함부로 교사들을 구박할 때	1	2	3	4	5
21	내가 맡은 학급의 일에 대해 원장의 간섭이 심할 때	1	2	3	4	5
22	다른 교사들과 회식자리에서 문제가 생겼을 때	1	2	3	4	5
23	선배 교사들의 횡포 때문에	1	2	3	4	5

24	교사와 교사간의 마음이 맞지 않아 트러블이 생길 때	1	2	3	4	5
25	가족끼리 하는 어린이집에서 근무할 때	1	2	3	4	5
26	원장이 교사의 양해 없이 교실환경을 수정해 놓았을 때	1	2	3	4	5
27	선배 교사가 무시할 때	1	2	3	4	5
28	자기에게 부여된 업무를 적절히 수행하지 않는 교사들이 있을 때	1	2	3	4	5
29	공휴일에 원장의 개인적인 업무로 인해 교사들에게 출근을 강요할 때	1	2	3	4	5
30	원장이 원내에서 있었던 일을 여기저기 소문내서 듣게 될 때	1	2	3	4	5
31	마음에 들지 않는 동료와 근무할 때	1	2	3	4	5
32	원장이 교사들을 존중하지 않을 때	1	2	3	4	5
33	교사들 간에 서로 협조하는 정신보다는 경쟁이 심할 때	1	2	3	4	5
34	교사들 간의 관계가 좋지 않다고 느낄 때	1	2	3	4	5
35	교사들 간의 파벌이 존재한다고 생각할 때	1	2	3	4	5
36	교사들 간에 의사소통이 잘 이루어지지 않을 때	1	2	3	4	5

4. 행정관련 스트레스

분 항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보 통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
37	교사를 위한 연수 및 교육의 기회가 부족할 때	1	2	3	4	5
38	교구의 지원이 적을 때	1	2	3	4	5
39	지원 부족으로 맛있는 식단이 제공될 때	1	2	3	4	5
40	교사들을 위한 연수회나 체계적인 재교육 프로그램이 마련되지 않아 힘들 때	1	2	3	4	5

5. 학부모관련 스트레스

분 항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보 통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
41	학부모들이 영유아들을 과잉보호 할 때	1	2	3	4	5
42	말없이 원을 바꾸는 학부모를 만났을 때	1	2	3	4	5
43	별일도 아니면서 큰 일 인 듯 생각하는 소심한 학부모를 만났을 때	1	2	3	4	5
44	학부모들이 교사가 자신의 아이에 대해 말하는 것에 지나치게 관심을 보일 때	1	2	3	4	5
45	교사를 무시하는 학부모를 만났을 때	1	2	3	4	5
46	차량 시간 및 장소를 학부모 편의대로 하려고 할 때	1	2	3	4	5

47	예민하거나 예의 없는 학부모를 만났을 때	1	2	3	4	5
48	학부모 상담 때 자신의 자녀만을 먼저 배려해 주라고 할 때	1	2	3	4	5
49	다양한 유형의 학부모들을 상대할 때	1	2	3	4	5
50	학부모들이 자신의 아이한테만 지나친 관심을 요구할 때	1	2	3	4	5
51	학부모들이 보육시설의 문제에 지나치게 관여를 할 때	1	2	3	4	5

6. 원아관련 스트레스

문항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
52	수업시간에 영유아들이 제대로 집중하지 않을 때	1	2	3	4	5
53	영유아들 마음대로 수업시간에 뛰어다니거나 돌아다니려고 할 때					
54	영유아들끼리 서로 다툰 때					
55	다른 영유아들과 어울리는데 어려워하는 아이에게 격려해 주는데도 계속 의기소침해 있을 때					
56	내가 말은 반에 항상 말썽을 일으키는 영아들이 있을 때					

57	영유아들이 교사의 말을 이해하지 못하고 다른 일에 집중하려고 할 때					
58	선생님께 말대꾸를 하거나 교사가 먼저 인사했는데도 모르는 척 할 때	1	2	3	4	5
59	선생님이 먼저 영유아들에게 상냥하게 대했는데도 이상한 반응을 보일 때	1	2	3	4	5
60	교사를 이상한 눈으로 쳐다보고 아무 이유 없이 피하며 웃을 때	1	2	3	4	5
61	말을 잘 듣지 않는 영유아들이 있을 때	1	2	3	4	5
62	분리불안에 우는 영유아가 있을 때	1	2	3	4	5
63	영유아들을 적절히 통제하지 못할 때	1	2	3	4	5
64	영유아들이 어린이집에서 잘 적응하지 못할 때	1	2	3	4	5
65	영유아들이 엄마와 떨어져서 어린이집에 오기 싫다고 할 때	1	2	3	4	5
66	교사가 차량을 나갈 경우 갔다 와서 영유아들을 통제하기 힘들 때	1	2	3	4	5
67	영유아들의 대소변 훈련이나 식사습관 지도로 힘이 들 때	1	2	3	4	5
68	영유아들이 아플 경우 적절한 대처 방법을 모를 때	1	2	3	4	5

69	부적응 영유아를 어떻게 지도해야 할 지 모를 때	1	2	3	4	5
70	영유아들의 특성 파악이 힘들 때	1	2	3	4	5

7. 환경관련 스트레스

문항		전혀 받지 않는다	가끔 받는다	보통 받는다	비교적 많이 받는다	매우 많이 받는다
71	초등학교 이상의 교사와 동일한 경제적 대우를 받지 못할 때	1	2	3	4	5
72	자기개발을 위한 시간이 부족할 때	1	2	3	4	5
73	낮은 사회적 인식 때문에	1	2	3	4	5
74	같은 교사로서 초등학교 이상의 교사와 차별 대우를 할 때	1	2	3	4	5

※ 다음 질문을 자세히 읽고 해당되는 곳에 “V” 표시를 해 주시기 바랍니다.

1. 성 별 : ① 남 ② 여

2. 연 령 : ① 30세 미만 ② 30~40세 ③ 41~50세
 ④ 51~60세 ⑤ 61세 이상

3. 결혼여부 : ① 기혼 ② 미혼

4. 최종학력 : ① 고등학교 졸업 ② 전문대학 졸업
 ③ 대학교 졸업 ④ 대학원 이상

5. 경 력 : ① 1년 미만 ② 1~3년 ③ 3~5년
 ④ 5~7년 ⑤ 7~10년 ⑥ 10년 이상

6. 자신이 근무하고 있는 보육시설의 유형

 ① 국·공립 보육시설 ② 법인(단체) 보육시설 ③ 민간보육시설
 ④ 직장 보육시설 ⑤ 가정 보육시설

7. 월 평균 보수 : ① 60~80만원 ② 81~100만원 ③ 101~120만원
 ④ 121~140만원 ⑤ 140만원 이상

8. 하루 평균 근무시간

 ① 10시간 이하 ② 12시간 이하 ③ 14시간 이하
 ④ 16시간 이하 ⑤ 16시간 이상

< 부록 4 > Clark의 TOSFQ 질문지

TEACHER OCCUPATIONAL STRESS FACTOR QUESTIONNAIRE

All of us occasionally feel bothered or stressed by certain kinds of things in our work. You are being asked to participate in a study designed to identify the major occupational stress factors of classroom teachers. Your cooperation and honest responses in completing the survey are earnestly requested. The responses you make will be treated confidentially; only the researcher will see your response. Your cooperation is appreciated.

(1) Indicate the extent to which each of the items on the following pages is stressful to you in your job

by circling the appropriate number:

- 0 - not stressful
- 1 - somewhat stressful
- 2 - considerably stressful
- 3 - decidedly stressful
- 4 - extremely stressful

For example, if you feel the items considerably stressful to you, then you would circle the number 2 for that item. Example item: Having afternoon bus duty

0 1 2 3 4

(2) Mark your first impression and don't spend a lot of time on any one item.

(3) Please respond to every item.

Thank you for your cooperation.

- 0 - not stressful
- 1 - somewhat stressful
- 2 - considerably stressful
- 3 - decidedly stressful
- 4 - extremely stressful

- 1. Trying to motivate students who do not want to learn 0 1 2 3 4
- 2. Feeling my salary is not equal to my duties and responsibilities 0 1 2 3 4

3. Feeling there is a lack of administrative support for teachers in my school 0 1 2 3 4
4. Working in a school where there is an atmosphere of conflict among teachers 0 1 2 3 4
5. Having students in my class/classes who talk constantly 0 1 2 3 4
6. Having to do school work at home to meet what is expected of me 0 1 2 3 4
7. Feeling my principal lacks insight into classroom problems 0 1 2 3 4
8. Feeling some teachers in my school are incompetent 0 1 2 3 4
9. Feeling too many parents are indifferent about school problems 0 1 2 3 4
10. Feeling my opinions are not valued by my principal 0 1 2 3 4
11. Feeling there is competition among teachers in my school rather than a team spirit of cooperation 0 1 2 3 4
12. Having to tell my students the same things over and over 0 1 2 3 4
13. Having insufficient opportunity for rest and preparation during the school day 0 1 2 3 4
14. Working for an inadequate salary 0 1 2 3 4
15. Feeling my principal gives me too little authority to carry out the responsibilities assigned to me 0 1 2 3 4
16. Planning and organizing learning activities for wide ability ranges 0 1 2 3 4
17. Feeling there is a lack of recognition for good teaching in my school 0 1 2 3 4
18. Feeling poor teacher-teacher relationships exist in my school 0 1 2 3 4
19. Feeling that a few difficult to discipline students take too much of my time away from the other students 0 1 2 3 4
20. Feeling I can not tell my principal in an open way how I feel about many school related matters 0 1 2 3 4
21. Feeling my students do not adequately respond to my teaching 0 1 2 3 4
22. Having too little clerical help 0 1 2 3 4
23. Having a few teachers in my school who do not carry their share of the load 0 1 2 3 4
24. Feeling I do not have adequate control of my students 0 1 2 3 4

- 25. Feeling there is a lack of parental involvement in solving school discipline problems 0 1 2 3 4
- 26. Feeling my principal is too aloof and detached from the classroom 0 1 2 3 4
- 27. Feeling that cliques exist among teachers in my school 0 1 2 3 4
- 28. Feeling my job does not provide the financial security I need 0 1 2 3 4
- 29. Feeling I never catch up with my work 0 1 2 3 4
- 30. Feeling that poor communications exist among teachers in my school 0 1 2 3 4

교사의 직무스트레스 설문지

질문내용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	가끔 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다
	0	1	2	3	4
1. 학습활동에 참여하지 않으려는 아이들에게 동기 부여하는데 힘이 든다.					
2. 나의 보수는 나의 임무와 책임에 상응하지 않는다.					
3. 우리 유치원은 교사들을 위한 행정적 지원이 부족하다					
4. 나는 교사들 간에 갈등적 분위기가 있는 유치원에서 근무한다.					
5. 내가 맡은 학급에는 항상 소란을 피우는 학생들이 있다.					
6. 나에게 기대되는 일을 수행하기 위해서 퇴근 후 집에 가서도 유치원 업무를 본다.					
7. 우리 유치원 원장은 교육 실체에 대해 통찰력이 부족하다.					
8. 교수-학습 활동에 보조 교사의 도움이 필요하다.					

9. 많은 학부모들이 유치원 문제에 관해 무관심하다.					
10. 우리 유치원 원장은 나의 의견을 무가치하게 생각한다.					
11.우리 유치원 교사들 간에는 서로 협조하는 정신보다는 경쟁심이 심하다.					
12. 우리 유치원 학부모들은 유치원 문제에 지나친 관심을 한다.					
13. 유치원 일과 중 수업준비를 위한 시간이 충분하지 않다.					
14. 나는 부당한 보수를 받고 근무한다.					
15. 원장이 나에게 너무 적은 권한을 주기 때문에 나에게 부여된 책임을 수행할 수 없다.					
16. 학습활동을 계획하고 조직하는데 너무 광범위한 능력이 요구된다.					
17. 우리 유치원에는 좋은 수업에 대한 인식이 부족하다					
18. 우리 유치원은 교사들 간의 관계가 좋지 않다.					
19. 몇몇 아동의 생활 지도상의 어려움으로 다른 아이들을 돌볼 시간이 부족하다.					
20. 유치원에 관련된 많은 문제에 대해 내가 어떻게 생각하는가를 원장에게 허심탄회하게 말할 수 없다.					

21. 내가 담당하고 있는 학급의 아동수가 너무 많다.					
22. 우리 유치원은 사무직원의 도움이 거의 없다.					
23. 우리 유치원에는 자기에게 부여된 업무를 적절히 수행하지 않는 교사들이 더러 있다.					
24. 나는 아이들을 적절히 통제하지 못한다.					
25. 유치원 생활지도 문제를 해결하는데 학부모들의 참여가 부족하다.					
26. 원장은 내가 맡은 학급의 일에 대해 무관심하다.					
27. 우리 유치원의 교사들간에는 파벌이 존재한다.					
28. 나의 직업은 내가 필요로 하는 경제적 안정을 보장해 주지 못한다.					
29. 나는 현재의 내 업무를 감당하지 못한다.					
30. 우리 유치원은 교사들간에 의사소통이 잘 이루어지지 않는다.					

* 선생님의 유아교육 기관 유형은? 공립 () 사립 ()

* 선생님의 교육 경력은? ()년

* 선생님의 결혼 여부는? 미혼 () 기혼 ()

대단히 수고 하셨습니다.

< 부록 6 >

탐색적 요인 분석 결과

문 항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7
Q106	.77						
Q88	.75						
Q103	.75						
Q102	.74						
Q105	.74						
Q99	.74						
Q100	.73						
Q89	.72						
Q91	.72						
Q108	.70						
Q86	.69						
Q107	.69						
Q104	.67						
Q101	.66						
Q85	.64						
Q83	.64						
Q87	.63						
Q95	.62						
Q78	.62						
Q84	.61						
Q80	.60						
Q93	.60						
Q186		.71					
Q184		.70					
Q181		.69					
Q187		.69					

문항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7
Q202		.68					
Q204		.68					
Q182		.67					
Q188		.67					
Q180		.66					
Q193		.65					
Q198		.64					
Q179		.64					
Q183		.63					
Q197		.63					
Q201		.63					
Q195		.62					
Q200		.61					
Q203		.61					
Q205		.60					
Q161			.74				
Q162			.73				
Q160			.69				
Q159			.69				
Q157			.67				
Q158			.63				
Q153			.62				
Q156			.62				
Q166			.61				
Q170			.60				
Q165			.60				
Q3				.82			
Q2				.80			
Q4				.74			
Q1				.73			
Q53				.68			
Q6				.64			
Q18				.64			

문항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7
Q55				.63			
Q56				.62			
Q17				.62			
Q16				.60			
Q54				.60			
Q29					.78		
Q30					.73		
Q215						.73	
Q213						.65	
Q214						.63	
Q227						.61	
Q127							.68
Q129							.65
Q134							.64
Q126							.62
고유치	<i>25.71</i>	<i>5.92</i>	<i>4.21</i>	<i>3.18</i>	<i>2.14</i>	<i>1.78</i>	<i>1.47</i>
분산설명력	<i>34.74</i>	<i>7.99</i>	<i>5.69</i>	<i>4.30</i>	<i>2.89</i>	<i>2.40</i>	<i>1.98</i>
누적설명력	<i>34.74</i>	<i>42.74</i>	<i>48.43</i>	<i>52.73</i>	<i>55.62</i>	<i>58.02</i>	<i>60.01</i>

