

# 초등학교 보건교사의 직업 정체성과 직무 스트레스

오진아<sup>1</sup> · 권진옥<sup>2</sup>

인제대학교 간호학과 부교수 · 건강과학연구소<sup>1</sup>, 양운초등학교 보건교사<sup>2</sup>

## Job Identity and Job Stress on Elementary School Health Teachers

Oh, Jina<sup>1</sup> · Kwon, Jin OK<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Associate Professor, Department of Nursing, Inje University · Institute for Health Science Research,

<sup>2</sup>Health Teacher, Yangun Elementary School

**Purpose:** The purpose of this study was to contribute to enhancing elementary school health teachers' professional job performance by analyzing their job identity and job stress. **Methods:** The participants were 138 elementary school health teachers registered at the Busan Metropolitan City Office of Education, and the survey was conducted from the 22nd to 23rd of July, 2010. The collected data were analyzed by percentile, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression using the SPSS/WIN 17.0 program. **Results:** The average percentiles of job identity and job stress were 70.6 and 64.0 respectively. Among the sub-factors of job identity, autonomy was highest as 73.5, and among the sub-factors of job stress, job demand was highest as 73.9. There were significant differences in the degree of job identity and job stress according to education status, the number of classes, job satisfaction, enthusiasm for work, and the image of nursing teachers expressed in a word. The regression model explained 21.2% of the variance of job identity. job stress explained 32.0% of the variance. **Conclusion:** It is important to develop various comprehensive programs for improving job identity and managing job stress. In addition, it is necessary to provide support systems including persons, promotion and rewards to school health teachers.

**Key Words:** School health, Occupation, Social identification, Psychological stress

## 서론

### 1. 연구의 필요성

보건교사는 학교보건을 전담하는 전문인력으로서 학생 및 교직원의 건강관리, 학교환경관리, 보건교육 등을 통해 학생들이 자가건강관리능력을 향상시키고, 나아가 안전한 상태에서 최적의 기능으로 학업할 수 있는 환경을 도모하며, 학교에서 수시로 발생하는 건강문제를 즉시 해결하고 그 문제점을 개선하는 일을 맡고 있다(Guilday, 2000; National Legislation Information Center [NLIC], 2010;

Ryu & Park, 2007). 이러한 보건교사의 일들은 교실보다는 보건실에서 이루어지는 경우가 많기 때문에 학생들이나 학부모, 다른 동료교사들에게 비친 보건교사는 교사로서의 이미지보다는 의료인이라는 이미지가 더 부각되기도 한다. 이 과정에서 보건교사는 학교에서 교사와 의료인이라는 복합적이고 이질적인 직무로 일반 교사와는 다른 방식으로 살아가기 때문에 공유된 타자의 관점을 확보하기가 쉽지 않고, 일반교사들에 비해 상대적으로 많은 갈등을 경험하며, 의료인과 교사로서의 전문성을 동시에 갖추어야 하는 두 가지 역할로 정체성의 혼란을 초래할 수 있다(Choi, 2001).

**주요어:** 학교보건, 직업, 정체성, 직무 스트레스

**Address reprint requests to:** Oh, Jina, Department of Nursing, Inje University, Gaegum 2-dong, Busanjin-gu, Busan 614-735, Korea.  
Tel: 82-51-890-6833, Fax: 82-51-896-9840, E-mail: ohjina@inje.ac.kr

투고일 2010년 8월 17일 / 수정일 2010년 9월 16일 / 게재확정일 2010년 9월 17일

정체성은 인간의 전 생애에 걸쳐 획득해야 할 발달과업이지만 특히 성인이 되어 직업을 가지게 되면 그 일을 통하여, 사회구성원으로서 자신의 역할과 존재가치를 발견해 나가면서 직업 정체성을 형성하게 된다(Seo, 2006). 즉 직업 정체성(job identity)이란 자신의 일에 대해 지니고 있는 가치관이라고 할 수 있으며, 직업은 단지 생계유지에 필요한 금전적 재원을 조달하는 수단에 그치는 것이 아니라 자신의 삶을 보다 의미있게 만드는 자기실현의 장이라고도 할 수 있다(Kim, 2009). 직업 정체성의 형성은 일시적이거나 단발적인 단순한 변화가 아니라 지속적이며 역동적인 과정을 통하여 형성되고 변화한다(Yu, 2000). 동일한 직업군에 속한 사람들은 비슷한 가치관, 세계관, 행동양식을 공유하기 때문에 일상생활에서 부딪히는 다양한 상황에 대해 비슷하게 반응하며 직업 정체성을 유지하는데 그다지 노력을 기울이지 않는다(Park, 1994). 그러나 보건교사는 교사 집단에 있지만 일반교사와는 상이한 직업 정체성을 가질 것으로 생각되고 이에 따른 직업 정체성 형성의 어려움과 직무 스트레스가 많을 것으로 생각된다. 보건교사를 대상으로 한 Seo (2006)의 연구에서는 보건교사들이 의료인으로서의 전문성과 교사로서의 전문성을 동시에 갖추어야 하는 직분에 대한 부담감으로 인하여 높은 직무 스트레스를 경험한다고 보고하였다.

경제와 사회활동의 중심이 가족이었던 전통사회와는 달리 현대사회는 가족보다는 직장에서 직장 구성원들 간의 관계가 더욱 복잡화되고 다원화양상을 보이고 있다. 이러한 사회구조적 상황 하에 역할과 일을 통해 자신의 직업 정체성을 확보하고 자아실현과 경제력을 제공받게 되는데 이 과정에서 직무 스트레스는 피할 수 없는 산물이다(Chang et al., 2005). 그러므로 직업 정체성과 직무 스트레스는 그 정도를 함께 고려해야 할 개념이다. 직무 스트레스(job stress)는 개인이 정체성을 가지고 스스로를 존중하고 만족하며 행복감을 느끼는가라는 문제에 있어서 주체적인 삶을 이끌어 내는데 중요한 걸림돌이 될 수 있다(Ko, 2009). 그리고 보건교사로서의 직무수행 시 어느 정도의 직무 스트레스가 있는가의 문제는 보건교사의 직무수행에 중요한 변수로 작용한다(Choi, 2001; Lee, 1998). 그러므로 학생 및 교직원 등 학교인구와 더 나아가 국민의 건강증진이라는 목표를 효과적, 효율적으로 달성하기 위해서는 보건교사의 직무 스트레스가 방해되지 않아야 함에는 이견이 없을 것이다.

이에 본 연구에서는 초등학교 보건교사를 대상으로 직업 정체성과 직무 스트레스를 파악하고 보건교사의 일반적인 특성과 직업만족도, 직무추진열성 등 관련변인을 함께

고찰함으로써 직업 정체성에 영향을 미치는 요인과 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인은 어떠한 것이 있는지 살펴보고자 하였다. 이는 궁극적으로는 학교보건의 더욱 질적이고 효율적으로 수행되도록 함으로써 보건교사의 직무수행에 도움이 될 것이며 보건교사의 보건교육 수업시수가 증가되고 보건교육현장이 달라진 최근에 더욱 의미가 있다고 보아진다.

## 2. 연구목적

본 연구는 초등학교 보건교사의 직업 정체성과 직무 스트레스를 고찰하는 것이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 초등학교 보건교사의 직업 정체성과 직무 스트레스 정도를 파악한다.
- 초등학교 보건교사의 일반적 특성에 따른 직업 정체성과 직무 스트레스의 차이를 파악한다.
- 초등학교 보건교사의 직업 정체성, 직무 스트레스, 관련 변수의 상관관계를 파악한다.
- 초등학교 보건교사의 직업 정체성과 직무 스트레스에 영향을 미치는 변수를 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구대상 및 자료수집

연구대상은 부산광역시 초등학교에 근무하는 보건교사 중 2010년 하계 초등보건교사직무연수에 참석한 184명으로 하였다. 자료수집은 연구자가 2010년 7월 22일과 23일 양일간 참석자 전원에게 연구 협조의 자발적인 동의를 구하였다. 설문지를 배부하기에 앞서 본 연구는 익명으로 이루어진다는 것과 언제든지 답변 작성을 그만둘 수 있음을 밝혔다. 그리고 연구의 결과는 연구 이외의 목적으로는 사용되지 않으며 의미있는 연구결과를 응답자에게 알려줄 것을 약속하였고 소정의 선물을 제공하였다. 그리하여 본 설문문에 대하여 응답을 거부하거나 불완전한 응답을 보인 것을 제외하고 138명의 설문지를 분석자료로 삼았다.

### 2. 연구도구

#### 1) 일반적 특성 측정

대상자의 일반적 특성은 인구사회학적 요소로 연령, 결

혼여부, 최종학력을 포함하고 직업 관련 요소로는 현재 근무하는 학교의 학급수, 보건교사로서의 근무경력, 보건교사 이전의 근무경력 및 근무지를 포함하였으며, 단일 문항으로 현재 자신의 직업을 만족하는지, 자신의 직무를 추진함에 있어 열성은 어느 정도인지, 보건교사를 한마디로 어떻게 표현할 것인지 등 3문항을 추가하여 연구자가 설문지를 작성하였다. 작성한 설문지는 간호학과 교수 2인과 초등학교 보건교사 2인에게 내용타당도 검정을 의뢰하였다. 그 결과를 가지고 각 일반적 특성 문항에 대한 내용타당도 계수(index of content validity [CVI])를 타당도 계수가 70% 이상인 문항을 최종 선정하였으며 학급수, 근무경력의 답가치는 비율척도를 사용하는 등의 수정정보만을 거쳐 완성하였다.

## 2) 직업 정체성 도구

전문적 직업 정체성(job identity)이란 전문직에 종사하는 사람이 스스로 전문직업인이라고 내리는 주관적인 평가이며 또 다른 의미로는 다른 전문직과 구별되는 특성이다(Park, 1994). 본 연구에서는 Hall (1968)과 Anderson (1977)이 개발한 것을 번역하여 사용한 Park (1994)의 도구를 보건교사에게 맞게 수정·보완한 Kim (2009)의 도구로 측정하였다. 직업 정체성은 총 25문항으로 구성되어 있으며 하위영역은 각각 5문항씩 5가지로 구분되는데, 행동준거(the use of the professional organization), 공공서비스(belief in public service), 자체규제(belief in self-regulation), 직업소명(sense of calling to the field), 자율성(belief in autonomy)이다. 직업 정체성은 4점 Likert Scale로 측정하였으며 Park (1994)의 연구에서 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha = .69$ 이었고, Kim (2009) 연구의 신뢰도 계수는 .83이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .71이었다.

## 3) 직무 스트레스 도구

직무 스트레스를 측정하기 위하여 Chang 등(2005)이 개발한 한국인 직무 스트레스 도구(Korean Occupational Stress Scael [KOSS]) 43문항을 사용하였다. 다만 설문대상자의 이해를 도모하기 위하여 연구자간의 논의에 따라 3문항에서는 보건교사에게 적합한 용어로 일부 수정하였다. 직무 스트레스 도구는 8가지의 하위영역으로 구분할 수 있는데 물리환경(physical environment) 3문항, 직무요구(job demand) 8문항, 자율성 결여(insufficient job control) 5문항, 직무불안정(job insecurity) 6문항, 직장문화(occupa-

tional climates) 4문항, 관계갈등(interpersonal conflict) 4문항, 조직체계(organizational system) 7문항, 보상부적절(lack of rewards) 6항이다. 직무 스트레스는 4점 Likert Scale로 측정하였으며 개발당시 Chang 등(2005)의 연구에서 도구의 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 하위영역별로 .55~.82의 범위에 있었으며, Rhie와 Kim (2008)의 연구에서는 신뢰도 계수가 .81, 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .84이었다.

## 3. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 17.0 프로그램을 사용하여 전산처리하였으며 구체적인 자료분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 인구사회학적 특성, 보건교육 관련 특성은 실수, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였고 직업 정체성과 직무 스트레스 점수는 기술통계와 함께 백분위로 환산하였다.
- 대상자의 일반적인 특성에 따른 직업 정체성과 직무 스트레스 정도의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffe's test를 이용하였다.
- 대상자의 직업 정체성, 직무 스트레스, 직업만족도, 직무추진열성 정도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 직업 정체성과 직무 스트레스를 각각 종속변수로 하고 ANOVA에서 유의하게 도출된 변수를 독립변수로 하여 다중공선성 진단 후 단계적 다중회귀분석으로 측정하였다.

## 연구결과

### 1. 직업 정체성과 직무 스트레스

직업 정체성과 직무 스트레스 정도는 Table 1과 같다. 직업정체성의 총점은 평균  $70.6 \pm 5.09$ 점, 백분위점수는 70.6점이었으며 각 하위영역은 자율성(73.5), 직업소명(73.0), 공공서비스(71.8), 행동준거(69.0), 자체규제(65.9)의 순으로 나타났다. 그리고 직무 스트레스의 총점은 평균  $110.1 \pm 9.64$ 점, 백분위점수는 64.0점이었고 각 하위영역은 직무요구(73.9), 조직체계(68.4), 보상부적절(63.2), 직장문화(60.6), 자율성결여(59.6), 관계갈등(59.1), 물리환경(58.4), 직무

Table 1. Job Identity and Job Stress according to Subcategories

(N=138)

Variables	Subcategories	Items	Range	Min-Max	M±SD	Percentile
Job identity	Total	25	25~100	54~86	70.6±5.09	70.6
	Autonomy	5	5~20	10~20	14.7±1.65	73.5
	Sense of calling	5	5~20	10~19	14.6±1.79	73.0
	Public service	5	5~20	10~19	14.4±1.57	71.8
	Professional organization	5	5~20	10~17	13.8±1.44	69.0
	Self-regulation	5	5~20	10~17	13.2±1.32	65.9
Job stress	Total	43	43~172	89~147	110.1±9.64	64.0
	Job demand	8	8~32	17~30	23.7±2.82	73.9
	Organizational system	7	7~28	14~28	19.2±2.68	68.4
	Lack of reward	6	6~24	11~23	15.2±2.31	63.2
	Occupational climate	4	4~16	6~15	9.7±1.58	60.6
	Insufficient job control	5	5~20	9~15	11.9±1.37	59.6
	Interpersonal conflict	4	4~16	6~16	9.5±1.80	59.1
	Physical environment	3	3~12	3~10	7.0±1.26	58.4
	Job insecurity	6	6~24	8~20	14.0±2.00	58.3

불안정(58.3)의 순으로 나타났다.

## 2. 일반적 특성에 따른 직업 정체성과 직무 스트레스

초등학교 보건교사의 일반적 특성에 따른 직업 정체성과 직무 스트레스는 Table 2와 같다. 응답한 보건교사는 모두 여성으로 평균연령은 43.7±7.93세였고 연령대로 분류하였을 때 40대가 39.9%로 가장 많았으며, 89.9%가 기혼이었다. 최종학력으로는 4년제 대학 졸업이 73.9%로 가장 많았고, 대학원을 졸업한 경우도 14.5%이었다. 현재 근무하는 초등학교의 규모는 20학급 이하가 29.7%, 31학급 이상이 44.2%이었다. 보건교사 근무경력은 평균 16.4±8.81년 이었고 1개월에서 37년까지의 범위를 보였다. 보건교사로 근무하기 이전에 다른 직업을 가진 경험이 있는 응답자는 85.5%이었으며, 이들 118명 중 보건교사 이전 직업의 근무 연한은 평균 3.9±2.83년이었다. 대상자가 한마디로 표현하는 보건교사의 이미지는 교사(71.0%), 간호사(13.1%), 행정가(5.8%), 상담가(3.6%)의 순으로 나타났다. 대상자의 직업만족도는 평균 3.5±0.76점이었으며, 직무추진에 대한 열성은 3.7±0.59점이었고, 56.5%가 적극적이라고 하였으며, 소극적이거나 매우 소극적이라는 답변은 없었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직업 정체성과 직무 스트레스의 평균을 비교하였을 때 통계적으로 유의한 차이가 있는 변수는 다음과 같다. 대상자의 학력은 직무 스트레스와 유의한 차이가 있었는데( $F=8.51, p<.001$ ) 대학원 졸업자의 직무 스트레스가 높았다(117.6±13.01). 현재 근무지의 학급수에 따라서 직업 정체성( $F=3.47, p=.034$ )과 직무

스트레스( $F=4.25, p=.016$ )는 유의한 차이가 있었는데, 31학급 이상인 경우 직업 정체성이 높았고(71.8±5.10), 학급 수가 많을수록 직무 스트레스가 높았다. 대상자가 한마디로 표현하는 보건교사의 이미지는 직업 정체성( $F=3.15, p=.017$ )과 직무 스트레스( $F=3.08, p=.018$ )에 유의한 차이가 있었는데, 상담자라고 생각하는 경우가 직업 정체성이 가장 높았으며(75.4±8.82), 행정가라고 생각하는 경우가 직무 스트레스가 가장 높고(118.0±13.98), 교사라고 생각하는 경우가 직무 스트레스가 가장 낮았다(108.4±8.71). 그리고 직업만족도에 따라 직업 정체성( $F=7.03, p<.001$ ), 직무 스트레스( $F=14.60, p<.001$ )와 유의한 차이가 있어 직업에 매우 만족한다고 답한 경우에 직업 정체성이 높았고(76.4±3.86), 직업만족도가 낮을수록 직무 스트레스가 높았다. 그리고 직무추진열성도 직업 정체성( $F=10.19, p<.001$ ), 직무 스트레스( $F=6.13, p=.003$ )와 유의한 차이가 있어 매우 적극적이라고 표현한 경우 직업 정체성이 높은 반면(75.7±7.59), 대상자가 적극적일수록 직무 스트레스는 낮았다.

## 3. 직업 정체성과 직무 스트레스 및 관련 변수 간의 상관관계

일반적 특성에 따른 직업 정체성과 직무 스트레스에서 의미있는 차이를 보인 변수에 대해 상관관계를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 먼저 직업 정체성과 직무 스트레스는 통계적으로 유의한 상관관계가 없었고( $r=-.12, p=.162$ ), 직업 정체성은 학교규모( $r=.21, p=.012$ ), 직업만족도( $r=.30, p<.001$ ), 직무추진열성( $r=.36, p<.001$ )과 정적 상관관계

**Table 2.** Job Identity and Job Stress according to General Characteristics

(N=138)

Variables	n (%) or M±SD	Job identity	F (p) Scheffe	Job stress	F (p) Scheffe
		M±SD		M±SD	
Age (year)	43.7±7.93		2.45		2.18
≤ 29	8 (5.8)	71.6±3.25	(.066)	104.9±6.69	(.093)
30~39	32 (23.2)	70.6±5.09		110.0±12.51	
40~49	55 (39.9)	69.3±4.72		111.9±8.45	
50 ≥	43 (31.2)	72.0±5.53		108.1±8.61	
Marital status			0.09 <sup>†</sup>	111.8±14.83	0.50 <sup>†</sup>
Unmarried	14 (10.1)	70.2±6.51	(.765)	109.9±8.94	(.479)
Married	124 (89.9)	70.7±4.94			
Education status			0.32		8.51
College	16 (11.6)	70.8±6.22	(.724)	108.4±9.28 <sup>a</sup>	(<.001)
University	102 (73.9)	70.8±5.02		108.8±8.20 <sup>b</sup>	a, b<c
Graduate school	20 (14.5)	69.8±4.62		117.6±13.01 <sup>c</sup>	
Number of classes	41 (29.7)	69.3±4.15 <sup>a</sup>	3.47	107.6±10.34 <sup>a</sup>	4.25
≤ 20	36 (26.1)	69.9±5.67 <sup>b</sup>	(.034)	108.4±9.18 <sup>b</sup>	(.016)
21~30	61 (44.2)	71.8±5.10 <sup>c</sup>	a, b<c	112.7±8.89 <sup>c</sup>	a<b<c
≥ 31					
Seniority (in year)	16.4±8.81		2.33		2.13
≤ 10	36 (26.1)	70.8±4.88	(.101)	109.6±11.02	(.123)
11~20	50 (36.2)	69.4±5.04		112.2±8.90	
≥ 21	52 (37.7)	71.6±5.15		108.3±9.08	
Past career (in year) (n=118)	3.9±2.83		0.91		0.92
< 5	83 (60.1)	71.1±5.33	(.404)	109.1±9.89	(.401)
≥ 5	35 (25.4)	70.2±4.40		111.4±8.47	
None	20 (14.5)	69.5±5.19		111.4±10.52	
Past work place			1.13		0.61
Hospital	92 (66.7)	70.4±5.17	(.347)	110.0±9.43	(.659)
Health center	7 (5.1)	73.4±2.70		105.7±8.77	
Industry	5 (3.6)	73.0±5.87		107.6±9.07	
Etc.	14 (10.1)	71.1±4.88		111.5±10.80	
None	20 (14.5)	69.5±5.19		111.4±10.52	
Image of nursing teachers in a word			3.15		3.08
Teacher	98 (71.0)	71.1±5.03 <sup>a</sup>	(.017)	108.4±8.71 <sup>a</sup>	(.018)
Nurse	18 (13.1)	69.0±4.13 <sup>b</sup>	e<a, b, c<d	112.5±10.14 <sup>b</sup>	a<b<e<d<c
Administrator	8 (5.8)	68.6±3.02 <sup>c</sup>		118.0±13.98 <sup>c</sup>	
Counsellor	5 (3.6)	75.4±8.82 <sup>d</sup>		115.6±14.33 <sup>d</sup>	
Etc.	9 (6.5)	67.4±3.94 <sup>c</sup>		112.6±6.65 <sup>c</sup>	
Job satisfaction	3.5±0.76		7.03		14.60
Very satisfy	10 (7.2)	76.4±3.86 <sup>a</sup>	(<.001)	100.7±7.21 <sup>a</sup>	(<.001)
Satisfy	63 (45.7)	70.7±4.58 <sup>b</sup>	a>b, c, d	106.5±7.10 <sup>b</sup>	a<b<c<d
Just so-so	55 (39.9)	70.2±5.10 <sup>c</sup>		113.0±8.53 <sup>c</sup>	
Unsatisfy	10 (7.2)	66.9±3.93 <sup>d</sup>		120.1±14.61 <sup>d</sup>	
Enthusiasm for work	3.7±0.59		10.19		6.13
Enthusiastic	9 (6.52)	75.7±7.59 <sup>a</sup>	(<.001)	105.0±10.84 <sup>a</sup>	(.003)
Active	78 (56.5)	71.3±4.74 <sup>b</sup>	a>b,c	108.4±8.06 <sup>b</sup>	a<b<c
Just so-so	51 (37.0)	68.6±4.23 <sup>c</sup>		113.5±10.70 <sup>c</sup>	

<sup>†</sup>The result of two sample t-test.

가 있었다. 직무 스트레스는 학력( $r=.27, p=.001$ ), 학교규모( $r=.23, p=.007$ )와는 정적 상관관계, 직무추진열성( $r=-.29, p=.001$ ), 직업만족도( $r=-.50, p<.001$ )와는 부적 상관관계가 있었다. 한편 직무추진열성은 학력과는 부적 상관관계가 있고( $r=-.19, p=.026$ ), 직업만족도와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다( $r=.33, p<.001$ ).

#### 4. 직업 정체성과 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인

직업 정체성과 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 한 결과는 Table 4와 같다. 직업 정체성의 관련요인으로 직무추진열성, 직업만족도, 학교규모를 독립분석으로 하였을 때 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며( $F=11.99, p<.001$ ), 모형의 설명력은 21.2%였다. 직업 정체성에 영향을 미치는 요인은 직무추진열성( $t=3.41, p=.001$ ), 직업만족도( $t=2.69, p=.008$ ), 학교규모( $t=2.79, p=.006$ )의 순이었으며, 이 중에서 직무추진열성이 직업 정체성에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 한편, 직무 스트레스를 종속변수로 한 회귀모형도 유의한 것으로 나타났으며( $F=20.00, p<.001$ ), 모형의 설명력은 32.0%이었다. 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인은 직업만족도( $t=-6.40, p<.001$ ), 학교규모( $t=2.65, p=.009$ ), 학력( $t=2.41, p=.017$ )의 순이었으며, 이 중에서

직업만족도가 직무 스트레스에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 확인되었다.

## 논 의

보건교사가 건강증진교육과 학교보건사업에 있어 어려움에 직면하면서도 끈기있게 지속해나가는 행동은 그들의 실제 지식이나 기술보다도 직업 정체성에 영향을 받는다고 할 수 있다. 보건교사의 직업 정체성이 특히 중요한 이유는 학교보건은 보건교사의 손에 달려있고, 학생과 교직원의 건강생활습관의 변화에서 확인할 수 있기 때문이다. 본 연구에서 초등학교 보건교사의 직업 정체성은 백분위점수 70.6점이었고 이는 같은 대상으로 직업 정체성을 연구한 Kim (2006) 연구의 70.1점과 비슷하고, 사회복지전담공무원을 대상으로 직업 정체성을 연구한 Moon과 Hwang (2007) 연구의 66.3점보다는 높았다. 초등학교 보건교사의 직업 정체성 정도를 하위영역별로 살펴보았을 때 자율성이 가장 높고 직업소명, 공공서비스, 행동준거, 자체규제의 순으로 나타났다.

자율성은 외부의 압력 없이 스스로 결정을 내리는 것을 의미하며 자율성에 대한 믿음은 직무를 수행하는데 있어 성과 능력을 키워나가는 좋은 발판이 될 수 있다(Anderson, 1977; Park, 1994). 최근 보건교사는 학교보건교육과정을

**Table 3.** Correlation of Job Identity, Job Stress and Related Variables

(N=138)

Variables	Job identity	Job stress	Education status	Number of classes	Jon satisfaction
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Job stress	-.12 (.162)				
Education status	-.05 (.138)	.27 (.001)			
Number of classes	.21 (.012)	.23 (.007)	.12 (.146)		
Job satisfaction	.30 (<.001)	-.50 (<.001)	-.15 (.074)	-.04 (.643)	
Enthusiasm for work	.36 (<.001)	-.29 (.001)	-.19 (.026)	.03 (.722)	.33 (<.001)

**Table 4.** Influencing Factors on Job Identity and Job Stress

(N=138)

Variables		$\beta$	t (p)	R <sup>2</sup>	F (p)
Job identity	Enthusiasm for work	.278	3.41 (.001)	.212	11.99 (<.001)
	Job satisfaction	.219	2.69 (.008)		
	Number of class	.214	2.79 (.006)		
Job stress	Job satisfaction	-.461	-6.40 (<.001)	.320	20.00 (<.001)
	Number of class	.190	2.65 (.009)		
	Education status	.175	2.41 (.017)		

개발하고 실행하는 보건교육자로서의 역할이 강조되고 있다(Yi & Kwon, 2008). 보건교육은 지식이나 정보의 전달로 끝나는 것이 아니라 건강을 지키기 위한 생활습관형성이나 태도변화를 일으켜야 하는 것이기 때문에 보건교사는 보건교육의 주제를 선정하고 교육자료를 개발하는 직무를 자율적으로 추진하는 경우가 대부분이므로 자율성에서 직업 정체성을 높게 인지한 것으로 생각된다. 다음 소명의식은 비록 외부의 보상이 적더라도 그 일을 하고 싶어한다는 느낌을 반영한 것이다(Anderson, 1977). 그리고 공중에 대한 서비스의 신념은 전문직업인의 일차적인 목표라고 할 수 있는데(Pavalko, 1971), 보건교사는 간호사 자격증을 소지하고 있으면서 의료인으로서 가지고 있었던 직업에 대한 소명의식과 인류의 건강증진이라는 서비스 신념이 바탕이 되어 이 영역의 정체감이 높은 것으로 생각된다.

반면 행동준거와 자체규제의 점수는 상대적으로 낮은 편이었는데 행동준거는 주요한 준거로서의 전문조직의 활용이나 자체규제에 대한 영역이다(Park, 1994). 이 영역은 전문직업인이 일을 할 때 사고와 판단의 주요한 원천으로서 공식조직과 비공식 동료집단 모두를 고려해야 하고 전문직업인의 일을 가장 잘 판단할 책임자는 동료직업인이라는 신념과 동료통제에 대한 신념을 의미한다(Moon & Hwang, 2007). 그런데 본 연구대상자들은 보건교사의 조직이 타분야에 비해 미미하고 서로 규제할 수 있는 시스템이 부족하다고 조사되었다. 그러므로 보건교사에 대한 명확한 준거와 자체규제 시스템이 마련되어야 할 것이다.

한편 본 연구에서 Chang 등(2005)의 한국인 직무 스트레스 도구를 사용하여 조사한 초등학교 보건교사의 직무 스트레스는 백분위점수는 평균 64.0점으로 중간 이상으로 나타났다. 하위영역별로 분석하였을 때는 직무요구, 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 자율성결여, 관계갈등, 물리환경, 직무불안정의 순으로 직무 스트레스가 높게 나타났다.

직무요구는 시간적 압박, 직무량 증가, 과도한 직무부담, 직무의 다기능 등의 내용을 포함하는데 초·중등 교사를 대상으로 한 많은 연구에서 과중한 직무가 가장 큰 스트레스라고 답한 것과 동일한 결과를 보였다(Kim 2000; Ko, 2009; Park, 2003). 본 연구에서 보건교사의 직무요구에 대한 스트레스가 가장 높았던 것은 30학급 이상의 큰 규모의 학교에서도 1인의 보건교사가 직무를 해야 한다는 점, 교사와 의료인의 두 가지 역할 외에도 부수적인 직무가 많았던 것을 의미한다. 이러한 부수적인 직무는 관리자와 동료 교직원 간에 갈등을 초래하게 되며 보건교사들로 하여금

자발적인 열정과 의욕, 긍지와 사명감을 가지고 자신의 능력을 최대한 발휘하는데 방해요인이 된다(Kim, 2009). 국외의 보건교사의 직무를 살펴보면 일본의 경우 초·중등 모든 학교에 반드시 '양호교사'를 두게 하고 학교 규모에 따라 '양호조교사'를 두기도 한다. 양호교사의 직무는 보건관리와 보건교육이며, 건강진단은 양호교사가 아닌 의사에 의해 행해지는데 매년 1회 의사, 치과의사에 의한 신체계측, 각종 임상검사, 진찰 등이 행해지고 있다(Kim, 2009). 그리고 학교환경관리는 주로 과학의 지식을 풍부하게 가진 학교약제사가 담당하지만 학교만의 노력으로 해결할 수 없어 국가차원에서 해결하고 있다(Kim, 2009). 미국의 경우에는 학교보건 전문의료인인 '학교간호사(school nurse)'가 있어 신체적, 정신적인 건강을 증진시키고, 보건교육을 하며, 문제아를 돌보고, 학생, 부모, 교직원들에게 상담을 제공하고, 학생, 부모, 교직원과 의사와의 교량역할을 한다. 그리고 시력, 청력검사와 예방접종사업과 같은 많은 예방활동에 참여할 뿐만 아니라 응급치료를 제공하며, 학교환경관리로 비위생 상태, 파손된 시설, 건강위험요소 등에 대하여 조언한다(National Association of School Nurse [NASN], 2010). 최근 미국에서는 일차보건의료를 학교보건에 도입하는 문제가 논의되면서 학교간호사의 확대된 역할로 '학교전문간호사(school nurse practitioner)'의 역할을 강화하고 있으며 이러한 추세는 학교분야는 물론 지역사회의 호응을 얻고 있다(Park, 2003).

직무 스트레스에서 높은 스트레스 영역으로 나타난 조직체계는 조직 내 갈등과 합리적 의사소통의 부재 및 승진가능성 등의 내용을 포함한다. 현재 보건교사의 자격 및 승진제도도 일반교사와는 다르게 규정되어 있기 때문에 교장과 교감 또는 전문직 진출이 어려우며, 연수기회의 부족으로 인해 전문성 신장이 미비하다(Kim, 2009). Choi (2000)의 연구에 따르면 보건교사들은 승진제도에 관심을 갖고 있지만 현행 교육공무원 승진규정을 적용한다면 불리하다고 응답하였다. 그리고 보건전문직으로의 진출이 필요하다고 인식을 하고 있으나 현행 승진제도에서의 가능성은 부정적인 것으로 나타났다. Choi (2000)은 교사의 법적 지위를 인정받게 된 이래 47년이 지나도록 전국 6,000여명의 보건교사에게는 승진의 기회가 없는 제도적 문제점을 지적하였다.

아울러 조직체계의 문제와 함께 보상부적절의 문제 역시 높은 직무 스트레스로 나타났다. 특히 보상문제는 직업 정체성과도 관련이 되는데, Kim, Kim과 Lim (2010)은 업

무성과에 따른 임금인상과 승진 등의 보상을 통해 자신의 직업에 대한 정체성을 가질 수 있다고 하였다. 본 연구에서는 대상자의 학력에 따라 직무 스트레스의 유의한 차이를 보였는데, 대학원 졸업자의 경우 직무 스트레스가 높았다. 이는 고학력자가 자신의 학력성취에 비해 보상이 부적절하다고 생각하는 것으로 유추할 수 있다. 이러한 승진과 보상의 문제가 해결되지 않는다면 조직체계 내에서의 보건교사의 직무 스트레스는 쉽게 감소되지 않을 것이다.

본 연구에서 초등학교 보건교사의 일반적 특성에 따른 직업 정체성과 직무 스트레스의 차이를 확인하였을 때 유의한 차이가 있었던 변수는 근무지의 학급수, 보건교사를 한마디로 표현한 것, 직업만족도, 직무추진열성이었다. 학교규모가 클수록 직업 정체성이 높았으며 직무 스트레스 또한 높았는데, 교사의 직무 스트레스를 분석한 선행연구들에서도 학교의 규모가 클수록 교사들의 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다(Kim, 2006; Lee & Jung, 2009). 학교보건법시행령에 따르면 보건인력배치기준은 18학급 이상의 초등학교에는 학교의사 1인, 학교약사 1인 및 보건교사 1인을 두고, 18학급 미만의 초등학교에는 학교의사 또는 학교약사 중 1인을 두고, 보건교사 1인을 둘 수 있다고 명시되어 있다(NLIC, 2010). 그러나 실제로 40학급이 넘는 대규모 학교에도 1인의 보건교사만 배치되어 있기 때문에 학생건강관리와 행정문서의 처리만으로도 직무량은 늘어나기 마련이다(Park, 2003). 학교의 규모가 큰 경우에 역할과다의 문제가 생기고 이것이 보건교사의 직무 스트레스에 직접적인 원인이 되고 있는데(Seo, 2006), Kim (2005)은 학교보건교육의 역사적 변천과정을 고찰하고 보건교사 양성기관과 현황, 현행제도의 문제점을 분석하여 양성교육기간의 연장과 학교규모에 따라 배치율을 달리하는 탄력적인 보건교사 배치제도의 도입 등 관련법 개정의 필요성을 제시하였다. 보건교사의 인력지원과 탄력적 배치가 매우 절실하다고 하였다.

그 외 보건교사의 이미지를 한마디로 표현했을 때 교사라고 응답한 경우가 가장 많았고 교사라고 응답한 경우 직무 스트레스가 가장 낮았다. 대다수의 교사들은 가르치는 일 자체에서 교직의 매력을 찾고 있으며 자신의 직업에 대한 긍정적인 정체감을 지니고 있다(Ko, 2009). 그러나 보건교사는 교실에서 가르치는 시간보다는 보건실에서 아픈 학생들을 돌보며 보건행정의 직무를 수행하는 시간이 훨씬 많다(Kim, 2009). 이로 인해 일부 보건교사는 자신이 교사의 위치에 있지만 자신의 역할을 살펴볼 때 간호사나 행정

가에 가깝다고 여기기도 하는 것이다. 본 연구에서는 보건교사의 이미지를 상담가로 표현한 경우 직업 정체성의 점수가 가장 높았다. 보건교사는 학생과 교직원의 건강생활습관의 형성을 위해 상담자의 역할을 많이 수행하게 된다(Yang, Kwon, Jeong, & Lee, 2009). 보통 학생들은 신체적인 질병 외에 정신적 스트레스 및 성상담 문제로 보건실을 이용하는데, 보건실 방문 학생들의 건강문제가 단순한 신체적인 문제보다도 심리적, 정서적, 사회적인 문제들과 연결되어 있음을 생각해 볼 때 보건교사는 상담자로서의 중요한 역할을 담당하는 것이고(Lee, 2007), 상담자의 역할을 중요하게 보는 보건교사일수록 직업 정체성의 점수도 높다는 것은 특이할 만한 내용이다. 학교상담은 학생건강에 관심을 가진 교육전문가와 교육에 관심을 갖는 보건교사의 필수적인 노력이다(Won, 2002). 보건교사는 상담을 통하여 보건교사와 학생 간에 전문적인 지원관계를 확립하고 학생 및 교직원의 가족 더 나아가서는 학교전체를 건강한 방향으로 나가도록 동기를 조성해야 할뿐만 아니라 건강한 활동 및 관리방법을 지도하며 학생 및 교직원의 잠재능력을 발휘시키고 간호를 포함한 건강관리에 대한 조언도 해야 한다(Kim, 2009). 상담내용으로는 성상담, 교우관계, 폭력문제, 신체적 질병, 비만상담 등 신체 및 정신적 문제부터 인간관계에 이르기까지 다양하다. Lee (2007)의 연구에서 학생들은 단순한 신체적인 문제보다는 심리적, 정서적, 사회적인 문제들과 연결되어 있기 때문에 보건교사의 상담자로서의 역할이 필요하고 이런 이유로 보건교사들이 전문상담교사 양성과정에 참여하고 있으며 보건교사의 직무만족에도 긍정적인 효과를 가져왔다고 밝히고 있다. 반면 보건교사를 행정가라고 표현한 경우 직무 스트레스가 가장 높았다. 이는 보건교사의 의료인으로서의 역할 외에도 교무실 보조, 급식관리, 정수기와 같은 학교시설관리 등 부수적인 직무를 수행함으로써 교사로서의 만족감은 떨어지고 직무 스트레스는 가중된 것으로 생각된다.

직업 정체성과 직무 스트레스, 직업만족도, 직무추진열성 및 관련 변수 간의 상관관계를 보면 직업만족도와 직무추진열성은 직업 정체성과 정적인 상관관계가 있으며, 학력, 학급수, 직업만족도와 직무추진열성은 직무 스트레스와 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 각각에 대한 영향정도를 살펴보면 직무추진열성이 직업 정체성에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학급수는 직업정체성과 직무 스트레스에 모두에 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다. 직업 정체성과 직무 스트레스는 통계적으로 의미있



는 상관관계는 없는 것으로 나타났다. 적정한 직무 스트레스는 개인의 심신활동을 촉진시키고 활성화시켜 직무수행에 도움이 되지만 대부분의 직장인은 직무 스트레스로 인해 위장질환, 근골격계 증상을 포함한 신체적 건강문제와 우울, 직무불만족, 삶에 대한 불만 등 정신문제가 야기되거나 악화된다(Dragano et al., 2008). 그러한 직무 스트레스는 적절한 방법을 사용하여 이겨내면 정신건강의 유지는 물론 역할 수행에 도움을 주지만 감당하기 어려운 정도이거나 반복 또는 지속되면 부정적 자아개념 및 직업태도를 갖게 됨으로써 직업 정체성의 형성에도 문제가 될 것이다 (Lee & Choi, 2006).

보건교사는 직무 자체가 전문적이고 창조적인 성격을 가지고 있으므로 보건교육전문가로서의 역할을 수행하고 역량을 충분히 발휘하기 위하여 정책적인 지원이 필요하다. 예를 들어 보건교사에 대한 처우개선, 교육여건 개선, 교육행정의 민주화와 열린 의사소통체계 구축, 공정성이나 투명성이 확보될 수 있는 교원평가의 제도적 장치마련, 효과적인 학생관리를 위한 교사의 자율성 강화 등을 제시할 수 있다. 그리고 일본의 경우처럼 큰 규모의 학교에서는 보건조교 등 인적지원이 포함되어야 하며 탄력있는 학교보건운영체제가 필요하다. 보건교사가 전문직업인으로서의 직업 정체성을 향상시키고 직무 스트레스를 감소한다면 학교보건의 더욱 질적이고 효율적으로 수행됨으로써 궁극적으로 국가전체의 건강증진을 이룰 수 있을 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 2010년 7월 22~23일 양일간 부산광역시 초등 보건교사직무연수에 참가한 138명을 대상으로 초등학교 보건교사의 직업 정체성과 직무 스트레스를 조사한 서술적 조사연구이다. 연구결과 초등학교 보건교사는 평균 70.6점의 직업 정체성을 보였고 자율성과 소명의식, 공중서비스 영역에서 높은 점수를 나타냈다. 직무 스트레스는 평균 64.0점이었으며 모든 영역에서 중간 이상의 수준으로 직무 스트레스를 느끼는 것으로 나타났다. 특히 과중한 직무요구와 조직체계, 부적절한 보상은 직무 스트레스가 높은 영역이었다. 직업 정체성과 직무 스트레스는 직접적인 상관관계가 없었으며 직업 정체성에 영향을 미치는 요인은 직무추진열성, 직업만족도, 학급수였고, 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인은 직업만족도, 학교규모, 학력이었다.

지역사회와 국가 차원의 건강증진을 위해서는 학생과

교직원의 건강관리와 학교환경관리, 보건교육 등을 책임져야 하는 보건교사가 더욱 질적이고 효율적으로 학교보건의 직무를 수행할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 보건교사가 전문직업인으로서의 정체성을 확립하고 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 정책마련이 우선되어야 할 것이다. 이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하는 바이다.

첫째, 본 연구는 부산광역시 교육청 소속 초등학교 보건교사들만을 대상으로 이루어져 연구결과를 전국에 일반화하기 어려우므로 전국의 보건교사를 대상으로 확대연구가 필요하다.

둘째, 보건교사의 직업 정체성 확립을 위한 교육과 연수 프로그램의 개발과 적용이 필요하다.

셋째, 학급수가 많은 큰 규모의 학교에서 근무하는 보건교사의 과중한 직무요구가 가장 큰 직무 스트레스 요인으로 밝혀진 바 탄력있는 보건교사의 활용과 지원을 위한 정책이 반드시 필요하다.

## REFERENCES

- Anderson, W. A. (1977). Bureaucracy and professionalism in the social services: A multi-dimensional approach to the analysis of conflict and congruity. *Journal of Social Service Research*, 5(2), 33-50.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational Environmental Medicine*, 17(4), 297-319.
- Choi, J. I. (2000). *The study of nursing teacher qualification and promotion*. Unpublished master's thesis, Kyungnam University, Masan.
- Choi, Y. L. (2001). *A study on the accomplishment of jobs, job satisfaction and job stress of school nurses in Chon-Buk Province*. Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju.
- Dragano, N., He, Y., Moebus, S., Jöckel, K. H., Erbel, R., & Siegrist, J. (2008). Two models of job stress and depressive symptoms: Results from a population-based study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 43(1), 72-78.
- Guilday, P. (2000). School nursing practice today: Implications for the future. *Journal of School Nursing*, 16(5), 25-31.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92-104
- Kim, H. B., Kim, J. H., & Lim, J. Y. (2010). Effects of organizational support on hotel employees' occupational identity: Focusing on the analysis of hotel grade. *Korean Journal*

of *Hotel Administration*, 19(1), 35-54.

- Kim, H. K. (2005). *A study on the analysis of training and appointment system of health teachers in Korea*. Unpublished doctoral dissertation, Wonkwang University, Iksan.
- Kim, H. R. (2006). *Analysis of teachers' job stress and its related variables*. Unpublished masters' thesis, Pukyong National University, Busan.
- Kim, J. H. (2009). *A study of the relationship between career identity and the work satisfaction among elementary school health teachers*. Unpublished master's thesis, Pusan National University, Busan.
- Kim, M. H. (2000). *A study of the relation between self-concept of profession and duty satisfaction of school health nurse*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Ko, J. J. (2009). A study on the job stressor during teachers' duties affecting the stress at work and the intermediate effects of self-esteem. *Journal of Family Relations*, 13(4), 247-268.
- Lee, K. O. (1998). *A study on the job satisfaction and job stress of the school nurse*. Unpublished master's thesis, Chungnam University, Daejeon.
- Lee, N. Y. (2007). *The effect of school health teacher's empathy degree on children / professional counseling teacher's license and teacher efficacy / job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Korea National University of Education, Chungwon.
- Lee, S. H., & Choi, Y. H. (2006). A study on job stress and job satisfaction of 119 relief squads. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 17(4), 521-529.
- Lee, K. H., & Jung, H. Y. (2009). Relations of school organizational climate and teachers' job stresses. *Journal of Fisheries and Marine Science Education*, 21(1), 121-133.
- Moon, Y. J., & Hwang, M. K. (2007). The impact of mentoring experience and mentoring function on professional identity of social welfare officials. *The Korean Journal of Human Resource Management*, 11, 93-111.
- National Association of School Nurse (2010). *NASN position statements*. Retrieved August 12, 2010, from <http://www.nasn.org/Default.aspx?tabid=57>
- National Legislation Information Center (2010). *Enforcement ordinance of the school health rules*. Seoul: Korea Ministry of Government Legislation.
- Park, J. J. (2003). *A research on the actual, condition for school health affairs of school nurse in Kunggi province*. Unpublished masters' thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Park, J. W. (1994). *A study on the professional identity of social worker*. Unpublished Doctoral Dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Pavalko, R. M. (1971). *Sociology of occupations & professional itasca*. Illinois: F. E. Peacock publishers.
- Rhie, I. S., & Kim, S. I. (2008). The effects of a stress management program on job stress in a hotel culinary staff. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 19(4), 611-621.
- Ryu, H. J., & Park, J. S. (2007). A study on the performance level, the awareness of the importance, and improvement of school health promotion programs. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 19(2), 247-257.
- Seo, M. O. (2006). *A study on a school health teacher's job stress and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Chungju National University, Chungju.
- Won, K. H. (2002). *The comparison of the health condition and the satisfaction level with school life of the male and female elementary school pupils utilizing the clinics at school*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Yang, S. O., Kwon, M. S., Jeong, G. H., & Lee, S. H. (2009). A study on the awareness of importance, performance level, and perceived competence level of school health promotion programs. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 20(1), 96-104.
- Yi, C. R., & Kwon, N. W. (2008). Development of a teacher-efficacy scale for health education teachers. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 19(2), 247-259.
- Yu, T. H. (2000). Factors affecting career identity development in a physical education teacher. *The Korean Journal of Physical Education*, 39(3), 725-739.