보육교사의 직무스트레스에 대한 자아탄력성과 원장·동료의 사회적 지지

The Effect of Ego-resilience and Directors' and Fellow Teachers' Social support on Childcare Teachers' Job Stress

호서대학교 유아교육과
교 수 조 성 연*
우송정보대학 유아교육과
교 수 이 정 희**
Dept. of Early Childhood Education, Hoseo Univ.
Professor : Cho, Song-Yon
Dept. of Early Childhood Education, WooSong Information College
Professor : Lee, Jeung-Hee

<Abstract>

This study examined the effects of ego-resilience and directors' and fellow teachers' social support on childcare teachers' job stress. The participants were 323 childcare teachers in Chung nam Province and Daejeon Metropolitan City. The research instruments were Job Stress Scale by Cho(2004), Ego-resilience Scale by Park(1996) with CPI and CAQ correction, and Social Support Scale by Park(1985). Collected data were analysed by t-test, F test and Scheffé test for post hoc test, Pearson's productive correlation and stepwise multiple regression, and Cronbach's α for reliability by SPSS PC program (17.0 version). The results were as follows: First, the childcare teachers' job stress level was low (M=2.51, SD=.63), while ego-resilience level and social support level of directors and fellow teachers (M=3.68, SD=.58; M=3.62, SD=.94; M=3.83, SD=.69, respectively) were above the average. Second, there were significant differences between different levels of ego-resilience and of social support from directors and fellow teachers. Last, directors' social support and childcare teachers' optimistic attitude of ego-resilience were the most dominant variables that affected childcare teachers' job stress level(R2=38.3% for total score of childcare teachers' job stress).

▲주요어(Key Words) : 보육교사(childcare teacher), 직무스트레스(job stress), 자아탄력성(ego-resilience), 사회적 지지(social support)

Ⅰ. 서 론

보육의 질이 보육의 효과를 좌우한다는 것은 그 누구도 부인할 수 없고, 논쟁의 여지도 없는 명제이므로 보육의 효율성을 높이기 위해서는 보육의 질적 수준에 대한 관리가 이루어져야 한다. 이에 수년전부터 정부에서는 보육시설 평가인증제도의 도입과 보육교사의 자격관리기준을 강화하면서 보육의 질적 수준의 향상을 위해 노력하고 있다.

보육활동을 통해 영유아의 전인적 발달과 학습에 중요한 영향을 미치는 보육교사는 양질의 보육프로그램을 제공하는데 있어 기본적이고 필수적인 요소이다. 특히 보육교사는 발

* 주 저 자 : 조성연 (E-mail : sycho@hoseo.edu)
** 교신저자 : 이정희 (E-mail : leejhee3112@hanmail.net)

달적으로 민감한 시기에 있는 어린 영유아들의 전인적 발달을 위해 그들의 욕구에 적절히 반응하면서 균형 있는 성장과 발달을 이룰 수 있도록 하는데 중요한 역할을 수행한다(신혜영, 2006; NICHD, 2000; Phillips, McCartney, & Scarr, 1987). 그에 따라 보육의 질적 수준에 영향을 미치는 많은 요인들 중 무엇보다 중요한 인적 자원인 보육교사가 가장 중요한 변인이라는 사실은 이미 많은 연구들을 통해 입증되어 왔다(이경선, 2000; 이정희 · 조성연, 2009; 조성연 · 구현아, 2005). 보육의 질에 영향을 미치는 생태학적 변인을 연구한 이경선(2000)은 교사관련변인이 아동관련변인이나 어머니 관련변인보다 보육에 미치는 영향이 더 크다는 연구결과를 보고하였다. 보육교사와 관련하여 수행된 다수의 연구들은 주로 사회인구학적 특성 등을 포함하여 교사와 관련한 일반적 특성, 즉 기관유형, 연령, 교사 대 아동의 비율, 집단크기, 교육수준, 경력, 결혼여부, 전공, 재교육 등의 영향 및 차이나 관계 등에 대해 살펴보았다. 그러나 최근 들어 보육교사의 행동변화가 보육교사 자신에게 있으므로 보육교사의 행동변화의 근원을 보육교사 특성에서 찾으려는 연구들이 시도되고 있다. 특히 생태학적 측면을 고려하여 보육교사의 행동이나 심리적 적응을 설명하거나, 현대사회에서 발생하는 직무스트레스가 보육교사에게 미치는 영향을 밝히려는 연구들이 진행되고 있다(김정휘 · 고홍화, 1994; 신혜영, 2006).

이중 직무스트레스는 개인의 능력, 기술과 직무요구간의 불일치, 또는 개인의 직무환경에서 비롯되는 요인들 사이의 불일치로 인해 나타나는 심리적 평형상태의 변화(윤혜미 · 권혜경, 2003; 윤혜미 · 정경진, 2008)로, 직무스트레스는 조직 특성과 개인 특성 모두와 관련되어 개인과 환경간의 역동적인 상호작용결과(조성연, 2004)로 발생할 수 있다. 직무행동에 미치는 직무스트레스 효과에 대한 연구는 1970년대부터 시작되었다(김지현, 1995). 특히 개인이 지각하는 스트레스 유발 원인의 종류와 정도가 직업에 따라 다르다는 결과가 보고되었다(탁진국 · 윤혜진, 2002). 이중 훈육과 교육이라는 특수한 역할을 수행하는 교직은 다른 직업보다 더 많은 스트레스를 받을 수 있다는 연구결과들(김보들맘 · 신혜영, 2000; 김정휘 · 고홍화, 1994)이 보고되고 있다. 손경애와 고종욱(2006)은 미성년인 학생을 포함하여 학부모, 지역사회 등을 대상으로 하는 교직은 그들의 요구와 기대가 복잡하고 다양할 뿐만 아니라 교육 산출에 대한 측정도 용이하지 않아서 교사는 타 집단보다 4배 이상의 높은 스트레스를 경험한다는 결과를 보고하였다. 이런 점에서 보육교사는 적은 보수와 과중한 업무, 낮은 사회적 인식, 열악한 근무환경 등에서 장시간 영유아를 돌보기 때문에 보육교사들이 겪는 정신적, 육체적 어려움과 그에 따른 스트레스는 초 · 중 · 고교 교사들에 비해 더 크다고 할 수 있다(오선균, 2001; 장미아, 1995).

이와 관련하여 한국여성개발원(1998)의 조사결과에 의하면 보육교사의 64.1%가 자신의 직업에 불만족스러워하였다. 2004년 보건복지부의 전국 보육실태조사에서도 보육교사의 하루 평균 근무시간은 10.05시간, 월평균 급여는 78만8천원으로 노동시간에 비해 매우 낮은 수준의 보수를 받는 것으로 나타났다. 최근에 와서도 이러한 수준에는 별 차이가 없어 2010년 현재 가정보육시설 보육교사의 월평균 급여는 92만8860원으로 최저임금수준에 머물러있다. 보육교사의 저임금과 과노동 현실은 보육교사로서 자긍심을 갖기보다 이직과 직무스트레스를 증가시키는 주요인이 되어 보육교사의 신체적, 정신적 측면에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 그로 인한 피로감으로 영유아에게도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(조성연 · 구현아, 2005). 보육교사의 직무스트레스가 적절히 해소되지 않는다면 개인 지각체계의 반응을 무감각하게 만들고 일할 동기나 의욕을 약화시킴으로서(이민규, 2001) 영유아들과 따뜻하고 안정적인 상호작용을 어렵게 할 것이다. 또한 누적된 직무스트레스는 직무불만족을 가져와 보육교사의 소진이나 이직률을 높이는 원인이 되어 궁극적으로 보육교사직의 안정성을 낮춤으로써 양질의 보육서비스 제공을 어렵게 할 수 있다(신혜영, 2006).

최근 보육교사의 직무스트레스에 대한 개인 내적 특성과의 관계에 대해 살펴본 연구들이 다수 보고되고 있다. 특히 자기효능감이나 자아탄력성, 자아개념이나 자아존중감 등과 관련하여 살펴본 연구결과들에 의하면 긍정적인 자아개념을 가지고(민선우, 2004), 자기효능감(윤혜미 · 정경진, 2008; 조성연 · 구현아, 2005)과 교사효능감(구은미 · 김광웅, 2005) 및 아동중심적 교사신념(이형민, 2009)이 높은 경우에는 직무스트레스가 더 적었다. 또한 직무스트레스로 인한 결과적 현상인 심리적 소진과 보육교사의 개인 내적 변인을 살펴본 연구들(Fuqua & Coutur, 1986; McIntyre, 1984; McMullen & Krantz, 1988)은 자아존중감이 낮은 경우에 높은 심리적 소진을 나타냈다(심순애, 2007, 재인용). 한편, 심순애(2007), 이정희와 조성연(2009)은 보육교사가 탄력적 자아를 가질수록 낙관적, 적극적 태도를 지녀 더 개방적인 대인관계를 지님으로써 유아와 더 온정적인 관계를 형성하여 심리적 소진을 덜 경험한다는 연구결과를 제시하였다. 이와 같은 결과들은 보육교사들의 자아탄력성 정도가 직무스트레스를 경험하는 정도에 영향을 미칠 수 있다는 것을 지적해준다.

자아탄력성(ego-resilience)이란 스트레스에 유연하고 융통성 있게 대처하는 능력이다. 이는 스트레스나 어려움, 위협적인 환경에도 불구하고 행동문제나 정서문제를 보이지 않고 건강하게 적응해 가는 상황을 설명하기 위한 심리학적 개념이다. 사람들은 일상생활 속에서 크고 작은 문제 상황에 직면한다. 특히 개인의 안녕을 위협할 정도의 환경적 위기상황에서 자기 파괴적 행동을 보이는 등 일탈적인 부적응 상태에 빠지는 사람이 있는 반면, 심리적 안정을 잃지 않고 역경

을 극복하여 성공적 적응을 하는 사람도 있다(이상옥, 2005). 이처럼 상황에 따라 다르게 행동하는 자아탄력성은 학자마다 다양하게 정의한다. Block과 Block(1980)은 자아탄력성을 협의와 광의로 정의하였다. 즉, 협의의 자아탄력성은 개인의 감정차원을 조절하고 상황과 환경에서 야기되는 문제들을 변화시키는 적응력이고, 광의에서는 내·외적 스트레스요인에 대해 융통성 있게 적응하는 능력이다(고은정, 1996, 재인용). Garmezy(1983)는 자아탄력성을 위험상태에 처해 있거나 만성적 스트레스로 인한 심한 외상적 경험에도 불구하고 성공적으로 적응할 수 있는 개인의 능력이라고 정의하면서(김주연, 2007, 재인용), 자아탄력적인 사람은 가족이나 타인으로부터 긍정적 반응을 이끌어내는 성격특성을 지니며, 스트레스 상황에서도 융통성 있게 다양한 방식으로 문제를 해결하는 능력을 지닌다고 설명하였다(권지혜, 2006, 재인용). 즉, 자아탄력적인 사람은 불안에 민감하지 않고, 새로운 경험에 개방적이고 긍정적인 정서를 경험함으로써 중간 수준의 자아통제를 지니는 경향이 있으며, 높은 자신감과 자기존중감을 지니고 있고, 정서적으로 안정되며, 인지적·사회적 기술을 갖추고 있고, 스트레스 상황에서도 잘 적응한다(장휘숙, 2001). 또한 Tellegen(1985)은 자아탄력적인 사람은 스트레스를 지각하는 경우도 적지만, 어떤 상황이 스트레스로 지각된다 해도 그로 인한 예기된 불안이나 우울을 경험하는 경향이 낮다고 설명하였다(고은정, 1996, 재인용). 이는 자아탄력성이 청소년의 스트레스 해소에 긍정적 영향을 미쳐 학교와 가정생활에 더 잘 적응한다는 구자은(2000)의 연구결과와 자아탄력성이 높은 집단이 스트레스를 덜 지각한다는 박현진(1996)의 연구결과들에서 입증되고 있다.

직무스트레스가 개인과 환경간의 상호작용에 의해 형성되는 것인 만큼 교사의 개인적 배경과 개인 내적 특성 및 대인관계 등과 관련한 사회 환경적 측면과의 관계에 대해서도 살펴볼 필요가 있다. 직무스트레스에 영향을 줄 수 있는 사회 환경적 측면으로 사회적 지지는 스트레스 발생을 예방하거나 경감시키고, 사회적 욕구를 충족시켜 스트레스를 완화시켜주는 작용을 한다(박지원, 1985). 사회적 지지란 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적 자원이다(Cohen & Hoberman, 1983). Hobfall과 Vaux(1993)는 사회적 지지란 개인이 어려움에 직면했을 때 타인이 주는 긍정적 원조로서 직무수행자의 직무스트레스를 완화시켜줄 수 있는 조직 내·외적 요인으로 정의하였다. 그러므로 사회적 지지는 직무스트레스를 완충시키거나 방어해주는 역할을 수행할 뿐만 아니라 사회적 지지가 지니고 있는 잠재적 효과를 통해 직무스트레스를 사전에 방지하고, 직무수행자의 긴장감 해소와 안정감 증진을 도모하며, 직무스트레스와 긴장간의 관계를 조절하여 완충해주는 효과도 있다(장철영·권영주, 2006, 재인용). 이러한 사회적 지지는 동료, 부모, 배우자, 가족, 친지, 전문가 등에 의해 제공될 수 있는데 학자마다 그 유형을 다양하게 분류하고 있다. Cohen과 Hoberman(1983)은 사회적 지지를 정보적, 정서적, 자존감, 물질적 지지의 네 유형으로 분류하였고, 박지원(1985)은 Hoberman(1983)의 정의와 유형에 기초하여 물질적, 정보적, 정서적, 평가적 지지로 분류하였다.

사회적 지지와 직무스트레스와의 관계에 대해 대부분의 연구들에서는 사회적 지지가 직무스트레스의 부정적 영향을 완충시켜준다는 결과를 보고하고 있으나, 사회적 지지가 지원을 받는 사람에게 심적 부담을 주어 스트레스의 부정적 효과(역 완충효과)를 증가시킨다는 상반된 연구결과도 있다(장철영·권영주, 2005). 사회적 지지가 직무스트레스로 인해 발생하는 부정적 영향을 감소 또는 완화시켜주는 효과는 스트레스 요인과 상호작용할 때 사회적 지지에 대한 지각 수준이 높으면 스트레스 수준이 낮아진다는 것을 의미한다. 즉, 개인이 지닌 자원이 부족할 때 사회적 지지가 주어지면 개인에게는 부족한 자원이 보충되기 때문에 스트레스 상황을 해결하는데 도움이 되어 그로 인한 부정적 영향이 감소된다(정승언, 1992). 특히 Kahn과 Autonucci(1980)는 직무역할수행에 관한 연구에서 직장은 개인에게 스트레스를 주기도 하지만 사회적 지지를 제공하는 원천이 되기도 하므로 직장에서 제공하는 사회적 지지에 관심을 가져야 한다고 언급하였다. 그에 따라 직무와 관련된 스트레스요인에 대처할 때 직장에서의 의미 있는 타자는 직무와 관련된 스트레스를 완화하는데 중요한 역할을 한다(임진형, 2000, 재인용). 박정서(1997)의 연구결과, 교사에게 의미 있는 타자인 교장의 지원은 직무스트레스 감소에, 동료의 지원은 우울의 감소에 더 효과가 있었다. Heck과 Williams(1984)는 초등학교 교사들의 스트레스에 있어 동료교사들의 협조적인 지원이 직무스트레스를 극복하는데 도움을 준다고 하였다(박정서, 1997, 재인용). 이러한 연구결과들을 통해볼 때, 사회적 지지를 제공해주는 원천과 지지유형에 따라 스트레스 완화에 다른 효과를 산출할 수 있다. 따라서 보육교사의 직무스트레스에 대해 원장과 동료교사의 사회적 지지는 다른 영향을 미칠 수 있어 이에 대해 구체적으로 검증해볼 필요가 있다.

사회적 지지와 직무스트레스와의 관계에 있어 명준희(2006)는 보육교사에게 제공되는 사회적 지지가 교사의 직무스트레스를 감소시키며, 김은화(2004)는 유치원 교사가 동료와 선배의 지지 및 가족의 지지를 많이 받는다고 지각할수록 직무스트레스를 덜 받는 것으로 나타났다. 한편, 스트레스로 인해 야기되는 현상인 소진과 사회적 지지간의 관계를 조사한 연구들에서는 동료교사와 상사로부터 사회적 지지를 더 많이 받는다고 느끼는 교사들이 소진을 더 적게 느낀다는 결과들이 보고된 바 있다(김용미, 2003; 김지은·안선희, 2007; 신성아, 2006; 심순애, 2007; 안효진·안선희·문혁준, 2007).

장시간의 과노동을 경험하는 보육교사들이 영유아들에게 양질의 보육서비스를 제공하기 위해서는 이들이 직면하는 직무스트레스에 대해 자아탄력성과 사회적 지지의 영향이 어떤 역할을 하는지 살펴볼 필요가 있다. 보육교사들이 적절한 지원을 받지 못하면 보육교사는 고립감을 느끼거나 자신감을 잃게 되고 이런 요인들이 합쳐져 스트레스가 되면 종국에는 소진과 이직으로 이어지게 된다. 반면, 동료교사나 원장이 제공하는 사회적 지지는 보육교사들이 경험하는 스트레스를 완충시킬 수도 있다. 보육교사는 보육시설이라는 조직에 속한 구성원으로서 구조적 측면에서 직장 내·외의 사회적 지지체계를 가지고 있다. 직장 내에서 보육교사는 동료교사, 원장, 학부모, 영유아와 상호작용하기 때문에 다른 어떤 개인보다 충분한 사회적 지지를 제공받을 수 있고, 동시에 사회적 지지로부터 가장 배제될 수도 있다(명준희, 2006).

본 연구는 열악한 근무환경과 처우문제 등으로 상당한 스트레스를 경험하고 있는 것으로 알려진 보육교사를 대상으로 보육교사의 직무스트레스와 관련된 교사 개인 내적 변인인 자아탄력성과 환경적 변인인 원장과 동료교사의 사회적 지지가 어떤 관계를 가지고 있는지와 보육교사가 겪는 직무스트레스를 완화시키는데 자아탄력성과 원장 및 동료교사의 사회적 지지가 얼마나 영향을 미치는지에 대해 살펴봄으로써 보육의 효율성을 높이고자 하는데 연구의 의의가 있다. 따라서 본 연구는 보육교사들이 직무로 인한 스트레스 수준이 어느 정도이고, 이것이 자아탄력성과 원장 및 동료교사의 사회적 지지에 따라 얼마나 영향을 받는지에 대해 살펴보는데 목적이 있다. 이러한 연구목적과 필요성 및 의의에 따라 본 연구에서 알아보고자하는 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 원장과 동료교사의 사회적 지지 정도는 어떠한가?

<연구문제 2> 원장과 동료교사의 사회적 지지와 자아탄력성에 따라 보육교사의 직무스트레스에 차이가 있는가?

<연구문제 3> 보육교사의 직무스트레스에 대한 자아탄력성 및 원장과 동료교사의 사회적 지지의 영향은 어떠한가?

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 충남지역과 대전광역시의 보육시설에

<표 1> 연구대상의 사회인구학적 특성

범주	하위범주	빈도(%)	범주	하위범주	빈도(%)
거주지	도시	177(55.3)	결혼 여부	미혼	146(45.8)
	농촌	143(44.7)		기혼	173(54.2)
	계	320(100)		계	319(100)
교육 수준	고졸	52(16.8)	월평균 급여	100만 원 이하	28(8.8)
	전문대졸	173(55.8)		101-150만원	244(76.3)
	대졸이상	82(26.5)		151-200만원	46(14.4)
	기타	3(1.0)		201만 원 이상	2(0.6)
	계	310(100)		계	320(100)
연령	20대	110(38.2)	하루 근무 시간	8시간이하	40(12.7)
	30대	131(45.5)		9-10시간	180(57.1)
	40대 이상	47(16.3)		11시간이상	95(30.2)
	계	302(100)		계	315(100)
담당 학급 유아 연령	2세미만	66(21.4)	학급 당 원아수	5명 이하	52(16.6)
	2세	98(31.7)		6-10명	133(42.4)
	3세	51(16.5)		11-15명	58(18.5)
	4세	36(11.7)		16-20명	53(16.9)
	5세	31(10.0)		21명이상	18(5.7)
	혼합연령	27(8.7)			
	계	309(100)		계	314(100)
시설 유형	국공립	22(6.9)	근무 경력	12개월 이하	18(6.2)
	법인	57(17.9)		13-36개월	78(26.7)
	민간	181(56.7)		37-60개월	68(23.3)
	가정	53(16.6)		61-120개월	94(32.2)
	직장	6(1.9)		121개월 이상	34(11.6)
	계	319(100)		계	292(100)

주. 각 변인별 총계가 다른 이유는 변인별 미응답이 있기 때문임.

근무하는 397명의 보육교사들이었다. 본 연구는 2009년도 하계보수교육에 참여했던 보육교사들로서 수업시간 중 질문지를 실시하여 바로 회수하는 방법으로 자료를 수집하였다. 수집된 자료 중 응답이 부실하거나 빠진 문항이 많은 경우를 제외하여 최종 분석대상은 323명으로 회수율은 81.4%이었다. 이들의 사회인구학적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1>에서 보는 바와 같이 도시지역에 근무하는 보육교사들이 농촌지역보다 약간 더 많았고(55.3%), 기혼자가 미혼자에 비해 약간 더 많았으며(54.2%), 보육교사의 82.3%가 전문대 이상의 교육수준을 지니고 있었다. 월평균 급여는 150만 원 이하가 85.1%로 급여수준이 비교적 열악하였고, 보육교사의 연령은 주로 20대와 30대(83.7%)였다. 하루 근무시간은 8시간 이하가 12.7%에 불과하였고, 담당유아의 연령은 2세 이하가 53.1%, 3-5세가 37.2%를 차지하였으며, 학급당 원아 수는 6-10명이 42.4%로 가장 많았다. 보육교사는 민간 보육시설(56.7%)에 근무하는 경우가 많았으며, 67.1%가 3년 이상의 보육경력을 가지고 있었다.

2. 연구도구

1) 직무스트레스척도

보육교사의 직무스트레스를 살펴보기 위해서는 성영혜(1994)가 보육교사용의 33문항으로 제작한 것을 조성연(2004)이 수정한 것을 사용하였다. 이를 다시 요인분석을 실시하여 요인부하량이 .40이하인 문항을 제외시켜 6개 하위요인의 총 30문항으로 재구성하였다. 6개 하위요인들은 과다한 업무(8문항, Cronbach'α=.87), 불합리한 보육시설운영(4문항, Cronbach'α=.89), 비지지적 근무환경(4문항, Cronbach'α=.79), 동료교사와의 관계(6문항, Cronbach'α=.91), 보육활동(5문항, Cronbach'α=.79), 부모와의 관계(3문항, Cronbach'α=.78)이다. 이 척도는 '매우 그렇다'의 5점에서부터 '전혀 그렇지 않다'의 1점의 점수를 부여하는 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 직무스트레스 수준이 높은 것을 나타낸다.

2) 자아탄력성척도

보육교사의 자아탄력성척도는 Klohnen(1996)이 캘리포니아성격검사(California Personality Inventory: CPI)에서 Block (1978)의 자아탄력성검사(CAQ)와 상관있는 29문항을 뽑아 만든 자기보고식 척도를 박현진(1996)이 번역한 것을 사용하였다. 그러나 본 연구에서의 요인분석 결과, 자아탄력성척도는 자신감(7문항, Cronbach'α=.78), 대인관계효율성(10문항, Cronbach'α=.87), 낙관적 태도(4문항, Cronbach'α=.70), 분노조절(3문항, Cronbach'α=.62)의 4개 하위영역의 총 24개 문항으로 재구성됨으로써 이를 사용하였다. 각 문항은 '항상 그렇다'의 5점에서 '전혀 그렇지 않다'의 1점으로 응답하는 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 개인의 자아탄력성 정도가 높은 것을 의미한다.

3) 원장과 동료의 사회적 지지척도

원장과 동료교사의 사회적 지지는 박지원(1985)이 개발한 척도를 명준희(2006)가 수정하여 사용한 24문항의 척도를 사용하였다. 이는 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 원장과 동료교사의 사회적 지지 수준이 높은 것을 의미한다. 사회적 지지척도의 신뢰도계수는 Cronbach'α가 .98이었고, 원장의 사회적 지지와 동료교사의 사회적 지지의 신뢰도계수는 각각 .98, .96이었다.

3. 자료분석

본 연구에서 수집한 자료는 SPSS PC 프로그램(17.0)을 이용하여 연구문제에 따라 t 검증, F 검증, 단계적 중다회귀분석 및 사후검증으로 Scheffé 검증을 실시하였다. 모든 척도에 대한 신뢰도는 내적합치도계수인 Cronbach'α를 산출하였으며, 척도의 타당도는 요인분석을 통해 살펴보았다.

Ⅲ. 연구결과

1. 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 원장·동료교사의 사회적 지지

보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성과 원장·동료교사의 사회적 지지의 정도를 살펴보기 위하여 각 척도의 하위요인별 평균과 표준편차를 살펴본 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2>에서 보는 바와 같이 보육교사들은 직무스트레스 총점이 2.51로서 평균 이하의 직무스트레스를 경험하는 것으로 나타났다. 하위요인별 평균을 보면, '과다한 업무'가 2.96으로 가장 높았고, '비지지적 근무환경'이 2.64, '부모와의 관계'가 2.53, '불합리한 보육시설 운영'이 2.40, '보육활동'이 2.22의 순이었으며, '동료교사와의 관계'가 2.15로 가장 낮았다.

보육교사의 자아탄력성은 총점 5점 만점에 평균 3.68로서 비교적 높은 수준을 나타냈다. 하위요인별 평균을 보면 '자신감'이 4.00으로 가장 높았고, '낙관적 태도'가 3.74, '대인관계의 효율성'이 3.55의 순이었고, '분노조절'이 3.28로 가장 낮았다. 즉, 보육교사는 비교적 자신감이 있고, 낙관적이며, 대인관계에 있어서도 적극적이며 개방적이고, 스트레스 상황에서 자신의 분노를 어느 정도 조절할 수 있는 능력을 가지고 있다고 볼 수 있다.

사회적 지지의 평균 총점은 3.73으로 비교적 높았고, 원장과 동료교사의 사회적 지지에 있어서는 모두 평균 이상의 수

<표 2> 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성, 원장·동료교사의 사회적 지지의 최소값과 최대값 및 평균과 표준편차

N=323

척도		최소값	최대값	평균	표준 편차
직무 스트 레스	과다한 업무	8	40	2.96	.81
	불합리한 보육시설 운영	4	20	2.40	.98
	비지지적 근무환경	4	20	2.64	.28
	동료교사와의 관계	6	30	2.15	.88
	보육활동	5	22	2.22	.68
	부모와의 관계	3	15	2.53	.82
	총점	30	143	2.51	.63
자아 탄력성	자신감	11	35	4.00	.21
	대인관계 효율성	11	50	3.55	.68
	낙관적 태도	6	20	3.74	.77
	분노조절	3	15	3.28	.83
	총점	36	118	3.68	.58
사회적 지지	원장	24	120	3.62	.94
	동료교사	31	120	3.83	.69
	총점	56	240	3.73	.72

<표 3> 자아탄력성 총점의 상·중·하 집단에 따른 보육교사의 직무스트레스에서의 차이

N=323

직무스트레스	자아탄력성의 총점			F
	상 (n=87)	중 (n=157)	하 (n=79)	
과다한 업무	21.66 (7.23)$_a$	23.87 (5.88)$_{ab}$	25.38 (6.33)$_b$	7.24***
불합리한 보육시설운영	8.94 (4.20)$_a$	9.17 (3.32)$_a$	11.11 (4.35)$_b$	8.38***
비지지적 근무환경	9.24 (3.73)$_a$	10.57 (3.28)$_b$	11.97 (3.38)$_c$	13.10***
동료교사와의 관계	11.03 (4.73)$_a$	13.10 (4.97)$_b$	14.44 (5.94)$_b$	9.30***
보육활동	9.08 (2.76)$_a$	11.32 (3.04)$_b$	12.80 (3.71)$_c$	29.64***
부모와의 관계	6.84 (2.61)$_a$	7.61 (2.22)$_{ab}$	8.37 (2.49)$_b$	8.39***
총점	66.79 (18.64)$_a$	75.65 (16.38)$_b$	84.08 (20.14)$_c$	19.17***

주. a, b, c는 집단 간 차이가 있음을 의미함.
***p < .001.

준(3.62/3.83)을 나타냈으며, 원장보다는 동료교사의 사회적 지지 수준이 더 높았다. 전반적으로 보육교사의 직무스트레스 수준은 그리 높지 않고, 자아탄력성이 꽤 높으며, 원장과 동료교사의 사회적 지지 정도도 높다고 할 수 있다.

2. 자아탄력성 정도와 원장·동료교사의 사회적 지지 정도에 따른 보육교사의 직무스트레스의 차이

보육교사의 직무스트레스가 자아탄력성과 원장·동료교사의 사회적 지지에 따라 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 자아탄력성과 원장·동료교사의 사회적 지지를 전체 사례수에 따라 상하 25%의 기준에 따라 상, 중, 하 집단으로 나누어 그 차이를 살펴보았다.

1) 자아탄력성에 따른 보육교사의 직무스트레스 차이

(1) 자아탄력성의 총점과 직무스트레스

자아탄력성 총점의 상, 중, 하 집단에 따라 직무스트레스에 차이가 있는지를 살펴본 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3>에서 알 수 있듯이 자아탄력성 총점의 상, 중, 하 집단은 보육교사의 직무스트레스 총점과 하위요인 모두에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 전반적으로 자아탄력성이 낮은 집단의 보육교사들이 더 높은 직무스트레스를 더 나타냈다. 이러한 차이에 대한 Scheffé 검증 결과, 직무스트레스의 총점은 상, 중, 하 세 집단 간 각각에서 유의한 차이가 있었다. 직무스트레스의 하위요인들 중 '과다한 업무'와 '부모와의 관계'는 상 집단과 하 집단 간에, '불합리한 보육시설운영'은 상, 중 집단과 하 집단 간에, '비지지적 근무환경'과 '보육활동'은 세 집단 간에, 동료교사와의 관계는 상 집단과 중, 하 집단 간에 차이가 있었다.

(2) 자아탄력성의 자신감과 직무스트레스

자아탄력성의 자신감 상, 중, 하 집단에 따라 보육교사의 직무스트레스에 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 자아탄력성 하위요인 중 자신감의 상·중·하 집단에 따른 보육교사의 직무스트레스에서의 차이

N=323

직무스트레스	자아탄력성의 자신감			F
	상 (n=91)	중 (n=162)	하 (n=70)	
과다한 업무	22.64 (7.37)$_a$	23.46 (6.16)$_{ab}$	25.39 (5.77)$_b$	3.72*
불합리한 보육시설운영	8.87 (4.25)$_a$	9.31 (3.49)$_a$	11.14 (4.07)$_b$	7.71***
비지지적 근무환경	9.70 (3.92)$_a$	10.39 (3.33)$_a$	12.06 (3.14)$_b$	9.47***
동료교사와의 관계	11.36 (5.05)$_a$	12.85 (5.03)$_a$	14.90 (5.59)$_b$	9.27***
보육활동	9.56 (3.42)$_a$	11.06 (3.17)$_b$	13.10 (3.66)$_c$	24.18***
부모와의 관계	6.92 (2.60)$_a$	7.79 (2.43)$_b$	7.97 (2.16)$_b$	4.84**
총점	69.05 (19.59)$_a$	74.86 (17.30)$_a$	84.56 (18.44)$_b$	14.42***

주. a, b, c는 집단 간 차이가 있음을 의미함.
*p < .05. **p < .01. ***p < .001.

<표 5> 자아탄력성 하위요인 중 대인효율성의 상·중·하 집단에 따른 보육교사의 직무스트레스에서의 차이

N=323

직무스트레스	자아탄력성의 대인효율성			F
	상 (n=86)	중 (n=165)	하 (n= 72)	
과다한 업무	22.70 (7.41)	23.69 (5.95)	24.67 (6.47)	1.81
불합리한 보육시설운영	9.30 (4.32)$_a$	9.21 (3.36)$_a$	10.78 (4.42)$_b$	4.37*
비지지적 근무환경	9.59 (3.71)$_a$	10.61 (3.42)$_{ab}$	11.60 (3.43)$_b$	6.44**
동료교사와의 관계	11.37 (4.63)$_a$	13.39 (5.29)$_b$	13.49 (5.75)$_b$	4.82**
보육활동	9.56 (2.80)$_a$	11.21 (3.26)$_b$	12.60 (3.73)$_c$	17.26***
부모와의 관계	7.06 (2.56)$_a$	7.49 (2.27)$_a$	8.43 (2.53)$_b$	6.58**
총점	69.58 (18.55)$_a$	75.60 (17.67)$_{ab}$	81.56 (20.44)$_b$	8.19***

주. a, b, c는 집단 간 차이가 있음을 의미함.
*p < .05. **p < .01. ***p < .001.

<표 4>에 나타난 바와 같이 보육교사의 직무스트레스 총점과 하위요인들은 자아탄력성의 자신감의 상, 중, 하 집단 간에 유의한 차이를 산출하였다. 즉, 자아탄력성의 자신감이 낮은 집단에서 직무스트레스를 더 많이 나타냈다. 자아탄력성의 자신감과 직무스트레스 총점 및 하위요인간의 차이에 대한 사후검증 결과, 직무스트레스 총점과 하위요인들 중 '불합리한 보육시설운영', '비지지적 근무환경'과 '동료교사와의 관계'는 자신감의 상, 중 집단과 하 집단 간에서, 하위요인들 중 '과다한 업무'는 상과 하 집단 간에서, '보육활동'은 상, 중, 하 세 집단 간 각각에서, '부모와의 관계'는 상집단과 중, 하 집단 간에서 유의한 차이가 있었다.

(3) 자아탄력성의 대인효율성과 직무스트레스

자아탄력성의 대인효율성 상, 중, 하 집단에 따른 보육교사의 직무스트레스의 차이를 살펴본 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5>에서 알 수 있듯이 직무스트레스 총점과 직무스트레스 하위요인 중 '과다한 업무'를 제외한 모든 요인들에서 자아탄력성의 대인효율성의 상, 중, 하 집단에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 즉, 자아탄력성의 대인효율성이 높은 집단일수록 직무스트레스 수준이 더 낮았다. 이에 대한 Scheffé 검증 결과, 직무스트레스의 총점과 하위요인 중 '비지지적 근무환경'은 상 집단과 하 집단 간에, '불합리한 보육시설'과 '부모와의 관계'는 상, 중 집단과 하 집단 간에, '동료교사와의 관계'는 상 집단과 중, 하 집단 간에, '보육활동'은 상, 중 ,하 세 집단 간 각각에서 차이가 있었다.

(4) 자아탄력성의 낙관적 태도와 직무스트레스

자아탄력성의 낙관적 태도 상, 중, 하 집단에 따라 보육교사의 직무스트레스에 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 6>과 같다.

보육교사의 직무스트레스 총점과 하위요인들 중 과다한 업무, 보육활동과 부모와의 관계는 자아탄력성의 분노조절의 상, 중, 하 집단에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 자아탄력성 중 분노조절을 잘하는 집단일수록 직무스트레스 수준이 더 낮았다. 이러한 차이에 대한 사후검증 결과, 직무스트레스 총점과 하위요인 중 '부모와의 관계'는 상, 중 집단과 하 집단 간에, '과다한 업무'와 '보육활동'은 상 집단과 하 집단 간에서 차이가 있었다.

<표 6> 자아탄력성 하위요인 중 낙관적 태도의 상·중·하 집단에 따른 보육교사의 직무스트레스 차이

N=323

직무스트레스	자아탄력성의 낙관적 태도			F
	상 (n=104)	중 (n=147)	하 (n=72)	
과다한 업무	21.55 (6.35)$_a$	23.33 (5.93)$_a$	27.31 (6.38)$_b$	18.85***
불합리한 보육시설운영	8.75 (3.71)$_a$	9.24 (3.65)$_a$	11.49 (4.19)$_b$	12.11***
비지지적 근무환경	9.16 (3.50)$_a$	10.62 (3.20)$_b$	12.44 (3.48)$_c$	20.24***
동료교사와의 관계	11.44 (4.81)$_a$	12.71 (4.81)$_a$	15.26 (6.10)$_b$	11.94***
보육활동	9.39 (2.78)$_a$	11.29 (3.05)$_b$	13.08 (3.80)$_c$	29.69***
부모와의 관계	6.89 (2.27)$_a$	7.70 (2.39)$_{ab}$	8.35 (2.59)$_b$	8.08***
총점	67.19 (16.24)$_a$	74.90 (17.12)$_b$	87.93 (19.67)$_c$	30.10***

주. a, b, c는 집단 간 차이가 있음을 의미함.
*p < .05. **p < .01. ***p < .001.

<표 7> 사회적 지지 총점의 상·중·하 집단에 따른 보육교사의 직무스트레스 차이

N=323

직무스트레스	사회적 지지의 총점			F
	상 (n=84)	중 (n=161)	하 (n=78)	
과다한 업무	21.12 (6.99)$_a$	23.48 (6.07)$_b$	26.71 (5.56)$_c$	16.46***
불합리한 보육시설운영	7.12 (2.84)$_a$	9.30 (3.41)$_b$	12.83 (3.75)$_c$	59.51***
비지지적 근무환경	8.65 (3.48)$_a$	10.44 (3.18)$_b$	12.85 (3.09)$_c$	33.91***
동료교사와의 관계	9.74 (3.90)$_a$	12.78 (4.81)$_b$	16.44 (5.41)$_c$	40.23***
보육활동	9.70 (3.55)$_a$	11.44 (3.25)$_b$	11.82 (3.24)$_b$	10.05***
부모와의 관계	6.67 (2.44)$_a$	7.78 (2.32)$_b$	8.17 (2.48)$_b$	9.00***
총점	63.00 (17.21)$_a$	75.22 (16.46)$_b$	88.81 (16.48)$_c$	48.48***

주. a, b, c는 집단 간 차이가 있음을 의미함.
***p < .001.

<표 8> 원장의 사회적 지지 상·중·하 집단에 따른 보육교사의 직무스트레스의 차이

N=323

직무스트레스	원장의 사회적 지지			F
	상 (n=84)	중 (n=157)	하 (n=82)	
과다한 업무	20.70 (6.89)$_a$	23.47 (5.62)$_b$	26.99 (6.17)$_c$	22.03***
불합리한 보육시설운영	6.82 (2.73)$_a$	9.27 (3.19)$_b$	13.01 (3.75)$_c$	77.40***
비지지적 근무환경	8.39 (3.43)$_a$	10.45 (2.98)$_b$	12.98 (3.22)$_c$	43.56***
동료교사와의 관계	10.36 (4.36)$_a$	12.65 (4.65)$_b$	15.88 (5.88)$_c$	26.38***
보육활동	9.67 (3.56)$_a$	11.60 (3.13)$_b$	11.54 (3.45)$_b$	10.24***
부모와의 관계	6.76 (2.59)$_a$	7.73 (2.11)$_b$	8.16 (2.73)$_b$	7.50***
총점	62.70 (17.21)$_a$	75.17 (15.40)$_b$	88.55 (18.08)$_c$	50.35***

주. a, b, c는 집단 간 차이가 있음을 의미함.
***p < .001.

2) 사회적 지지에 따른 보육교사의 직무스트레스 차이

(1) 사회적 지지 총점과 직무스트레스

사회적 지지 총점의 상, 중, 하 집단에 따라 보육교사의 직무스트레스 총점과 하위요인들에서 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7>에서 보는 바와 같이 보육교사의 직무스트레스 총점과 모든 하위요인들은 원장과 동료교사의 사회적 지지 상, 중, 하 집단에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉,

<표 9> 동료교사의 사회적 지지 상·중·하 집단에 따른 보육교사의 직무스트레스의 차이

N=323

직무스트레스	동료교사의 사회적 지지			F
	상 (n=84)	중 (n=163)	하 (n=76)	
과다한 업무	22.25 (8.02)$_a$	23.55 (5.84)$_{ab}$	25.39 (5.58)$_b$	4.82**
불합리한 보육시설운영	8.11 (3.92)$_a$	9.41 (3.50)$_a$	11.59 (4.01)$_b$	17.69***
비지지적 근무환경	9.51 (4.30)$_a$	10.44 (3.17)$_a$	11.96 (2.98)$_b$	10.14***
동료교사와의 관계	10.05 (4.91)$_a$	12.60 (4.52)$_b$	16.58 (5.16)$_c$	37.76***
보육활동	10.10 (3.73)$_a$	11.25 (3.09)$_{ab}$	11.82 (3.54)$_b$	5.57**
부모와의 관계	6.94 (2.86)$_a$	7.77 (2.36)$_{ab}$	7.91 (2.02)$_b$	4.07*
총점	66.95 (22.18)$_a$	75.01 (15.92)$_b$	85.25 (16.54)$_c$	20.91***

주. a, b, c는 집단 간 차이가 있음을 의미함.
*p < .05. **p < .01. ***p < .001.

<표 10> 보육교사의 직무스트레스와 자아탄력성 및 원장·동료교사의 사회적 지지의 상호상관계수

N=323

	자아탄력성				사회적 지지	
	자신감	대인관계 효율성	낙관적 태도	분노조절	원장	동료
과다한 업무	-.16*	-.13*	-.35***	-.17**	-.40***	-.20***
불합리한 보육시설 운영	-.22***	-.13*	-.28***	-.11*	-.65***	-.36***
비지지적 근무환경	-.25***	-.21***	-.38***	-.20***	-.53***	-.24***
동료교사와의 관계	-.25***	-.17**	-.27***	-.12*	-.42***	-.49***
보육활동	-.41***	-.40***	-.43***	-.26***	-.20***	-.18***
부모와의 관계	-.15**	-.18***	-.25***	-.16***	-.20***	-.14*
총점	-.31***	-.25***	-.44***	-.22***	-.55***	-.38***

*p < .05. **p < .01. ***p < .001.

원장과 동료교사로부터 사회적 지지 수준이 높은 집단일수록 직무스트레스 수준이 낮았다. 이러한 차이는 사후검증 결과, 보육교사의 직무스트레스 총점과 하위요인 중 '과다한 업무', '불합리한 보육시설운영', '비지지적 근무환경'과 '동료교사와의 관계'에서 상, 중, 하 세 집단 간 각각에서, '보육활동'과 '부모와의 관계'는 상 집단과 중, 하 집단 간에서 차이가 있었다.

(2) 원장의 사회적 지지와 직무스트레스

원장의 사회적 지지 상, 중, 하 집단에 따라 보육교사의 직무스트레스 총점과 하위요인들에서 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8>에 제시된 바와 같이 원장의 사회적 지지 상, 중, 하 집단에 따라 보육교사의 직무스트레스 총점과 하위요인들에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 즉, 원장의 사회적 지지 수준이 높을수록 보육교사의 직무스트레스 수준이 낮았다. 이러한 차이는 사후검증 결과, 직무스트레스 총점과 하위요인 중 '과다한 업무', '불합리한 보육시설운영', '비지지적 근무환경'과 '동료교사와의 관계'에서 상, 중, 하 세 집단 간 각각에서, '보육활동'과 '부모와의 관계'는 상 집단과 중, 하 집단 간에서 차이가 있었다.

(3) 동료교사의 사회적 지지와 직무스트레스

동료교사의 사회적 지지 상, 중, 하 집단에 따라 보육교사의 직무스트레스 총점과 하위요인들에서 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9>에서 보는 바와 같이 동료교사의 사회적 지지의 상, 중, 하 집단 간에는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 동료교사의 사회적 지지 수준이 높을수록 보육교사들은 직무스트레스를 더 적게 인식하였다. 이러한 차이에 대한 사후검증 결과, 직무스트레스의 총점과 하위요인 중 '동료교사와의 관계'는 상, 중, 하 세 집단 간 각각에서, '과다한 업무', '보육활동'과 '부모와의 관계'는 상 집단과 하 집단 간에서, '불합리한 보육시설운영', '비지지적 근무환경'은 상, 중 집단과 하 집단 간에서 차이가 있었다.

3. 보육교사의 직무스트레스에 대한 자아탄력성과 원장·동료교사의 사회적 지지의 영향

보육교사의 직무스트레스에 대한 자아탄력성과 원장과 동료교사의 사회적 지지의 영향이 어떠한지에 대해 살펴보기에 앞서 이들 간의 상호상관계수를 살펴본 결과는 <표 10>

<표 11> 보육교사의 직무스트레스에 대한 자아탄력성과 원장·동료교사의 사회적 지지의 영향

N=323

종속변수	독립변수	B	SE B	β
직무스트레스 총점[1]	사회적 지지: 원장	-.387	.038	-.461***
	자아탄력성: 낙관적 태도	-1.892	.280	-.308***
과다한 업무[2]	사회적 지지: 원장	-.096	.015	-.334***
	자아탄력성: 낙관적 태도	-.707	.135	-.335***
	자아탄력성: 자신감	.176	.088	.126*
불합리한 보육시설운영[3]	사회적 지지: 원장	-.107	.008	-.617***
	자아탄력성: 낙관적 태도	-.135	.056	-.106*
비지지적 근무환경[4]	사회적 지지: 원장	-.082	.009	-.520***
	자아탄력성: 낙관적 태도	-.312	.055	-.270***
	사회적 지지: 동료교사	.026	.012	.121*
동료교사와의 관계[5]	사회적 지지: 동료교사	-.112	.019	-.349***
	사회적 지지: 원장	-.043	.014	-.184**
	자아탄력성: 낙관적 태도	-.226	.086	-.132**
보육활동[6]	자아탄력성: 낙관적 태도	-.273	.073	-.246***
	자아탄력성: 대인관계 효율성	-.079	.033	-.158*
	자아탄력성: 자신감	-.113	.052	-.153*
부모와의 관계[7]	자아탄력성: 낙관적 태도	-.169	.044	-.212***
	사회적 지지: 원장	-.015	.006	-.139*

주. 1) R^2=.297, ΔR^2=.086. 2) R^2=.156, ΔR^2=.06, ΔR^2=.007. 3) R^2=.416, ΔR^2=.009. 4) R^2=.275, ΔR^2=.059, ΔR^2=.008. 5) R^2=.234, ΔR^2=.028, ΔR^2=.014. 6) R^2=.183, ΔR^2=.031, ΔR^2=.009. 7) R^2=.060, ΔR^2=.015 (ps < .001)
*p < .05. **p < .01. ***p < .001.

과 같다.

<표 10>에 나타난 바와 같이 보육교사의 직무스트레스 총점과 모든 하위요인들은 자아탄력성의 하위요인들과 원장과 동료교사의 사회적 지지와 유의한 부적 상관관계를 지니는 것으로 나타났다. 이러한 상관계수에 있어서 다중공선성의 문제가 있는지 살펴본 결과, tolerance가 모두 .90이상으로서 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 따라 보육교사의 직무스트레스에 대해 자아탄력성과 원장·동료교사의 사회적 지지의 영향이 어느 정도인지에 대해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11>에서 보는 바와 같이 보육교사의 직무스트레스 총점에 대한 원장의 사회적 지지와 자아탄력성의 낙관적 태도의 설명력이 38.3%였다. 전반적으로 원장의 사회적 지지와 자아탄력성의 낙관적 태도의 직무스트레스에 대한 설명력이 높았는데 하위요인별로 살펴보면 학부모와의 관계에 대한 설명력은 7.5%로 가장 낮고, 불합리한 보육시설의 운영이 42.5%로 설명력이 가장 높았다. 과다한 업무에 있어서는 원장의 사회적 지지, 자아탄력성의 낙관적 태도와 자신감이 23.3%의 설명력을 보였고, 비지지적 근무환경은 원장과 동료교사의 사회적 지지, 자아탄력성의 낙관적 태도가 34.2%의 설명력을, 동료교사와의 관계는 동료교사와 원장의 사회적 지지, 자아탄력성의 낙관적 태도가 27.7%, 보육활동은 자아탄력성의 낙관적 태도, 대인관계의 효율성, 자신감이 21.4%의 설명력을 보였다. 특히 자아탄력성의 낙관적 태도의 설명력이 가장 많았고, 그 다음 원장의 사회적 지지가 많은 설명력이 있었다. 자아탄력성중 자신감은 직무스트레스의 하위요인 중 과다한 업무와 보육활동에서 설명력이 있는 것으로 나타났고, 동료교사의 사회적 지지는 원장의 사회적 지지와 함께 비지지적 근무환경과 동료교사와의 관계에서 설명력이 있는 것으로 나타났다.

Ⅳ. 논의 및 결론

본 연구는 저임금과 장시간 보육활동 등의 근무환경으로 상당한 스트레스를 경험하는 것으로 인식되는 보육교사를 대상으로 직무스트레스와 교사 개인 내적 변인인 자아탄력성과 환경적 변인인 원장과 동료교사의 사회적 지지에 따라 어떤 차이가 있는지, 자아탄력성과 원장 및 동료교사의 사회적 지지가 보육교사의 직무스트레스에 얼마나 영향을 미치는지에 대해 살펴보고자 하였다. 본 연구에서 산출된 결과에 따라 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 원장과 동료교사의 사회적 지지 정도를 살펴본 결과, 보육교사의 직무

스트레스 수준은 생각보다 그리 높지 않았고, 자아탄력성은 매우 높았으며, 원장과 동료교사의 사회적 지지 정도도 비교적 높았다. 즉, 보육교사들의 직무스트레스 수준은 선행연구들(송미선·김소양, 2009; 윤혜미·권혜경, 2003; 조성연·구현아, 2005)과 비슷하였다. 직무스트레스의 하위요인별로 보면 과다한 업무로 인한 스트레스가 가장 높았고, 동료교사와의 관계로 인한 스트레스 수준이 가장 낮았다. 이것은 업무에 대한 부담으로 인한 스트레스가 가장 크고, 동료교사간의 스트레스를 비교적 덜 받는다는 신혜영(2006), 윤혜미와 권혜경(2003), 조성연(2004), 조성연과 구현아(2005) 등의 선행연구 결과들과 일치하는 것이다. 이러한 결과는 보육교사들이 많은 보육활동시간과 잡무 등으로 수업자료를 준비할 수 있는 시간적, 신체적, 정신적 여유가 없고, 행정적 지원의 부족 등과 관련한 열악한 근무환경으로 상당한 스트레스를 받는다고 볼 수 있다. 또한 동료교사들과의 관계로 인한 스트레스 수준이 가장 낮은 것은 열악한 환경에서도 동료교사들이 서로 도와줌으로서 심리적 위안을 제공해주기 때문이라고 볼 수 있다.

한편, 보육교사의 자아탄력성은 비교적 높은 수준인 것으로 나타난 바, 보육교사들 스스로 자신들이 탄력적으로 자아를 조절할 수 있다고 생각한다고 볼 수 있다. 또한 자아탄력성의 하위요인들 중에서는 자신감이 가장 높았고, 낙관적 태도, 대인관계의 효율성의 순으로 높았으며, 분노조절은 가장 낮았다. 이러한 결과는 보육교사의 자아탄력성을 살펴본 심순애(2007), 이정희와 조성연(2009) 등의 연구결과들, 자아탄력성 중 자신감이 심리적 소진에 있어 매우 중요한 역할을 한다는 여선영(2005)의 연구결과, 자존감이 높고 자기효능감이 높을수록 심리적 소진 정도가 낮다는 선행연구들(권이경, 2004; 박희연, 2005; 여선영, 2007; 홍준호 2004)과 일치하는 것이다. 즉, 자신에게 수용적이고 낙관적이며, 자기 확신이 높고, 대인관계에서의 문제를 융통성 있게 해결할 수 있는 보육교사일수록 스트레스를 적게 경험한다고 볼 수 있다. 이러한 보육교사의 자아탄력성은 전인적 발달을 도모해야 하는 영유아들을 보육함에 있어서 바람직한 자질이라고 볼 수 있다. 또한 보육교사들의 자신감과 낙관적 태도의 점수가 높다는 결과는 보육교사들이 어려운 보육 현실에도 불구하고 자신의 자아실현과 적성에 맞는 직업으로 보육교사직을 선택하여 활동하고 있다는 임정숙(1997)의 연구결과를 지지해주는 것이라 할 수 있다. 즉, 보육교사들은 보육에 대한 확신과 보육활동과 같은 자신의 업무에 대해 자신감을 가지고 있으며, 아무리 힘들고 어려운 상황일지라도 자신이 맡고 있는 일에 대한 전문적 지식과 긍정적 태도로 보육에 헌신하고 있음을 드러내주는 결과라고 할 수 있다. 그러나 보육교사들은 분노조절에 대한 자아탄력성이 낮았는데 이는 주어진 여건의 문제 때문이라고 생각한다. 즉, 교사 대 아동비가 높고, 보육시설의 물리적 환경도 비교적 만족스럽지 못한 상황에서 다수의 영유아들을 보육하기에는 상당한 인내가 필요한데, 이를 지원해줄 수 있는 환경이 열악하여 이로 인한 감정조절이 잘되지 않을 수 있다고 볼 수 있다. 그러나 이에 대해서는 물리적 환경이나 근무환경에 대한 보다 심도 있는 면접이나 질적 연구를 통해 추후 검증해볼 필요가 있다.

원장과 동료교사의 사회적 지지는 비교적 높은 수준인 것으로 나타났다. 이런 결과는 사용한 척도의 상이함 등으로 객관적 비교는 무리가 있을 수 있으나 유치원교사나 보육교사, 초등교사 등을 대상으로 연구한 김은화(2004), 김지은 등(2007), 심순애(2007), 안효진 등(2007), 이현(2008), 임진형(2000) 등의 연구결과들과 일치하는 것이었다. 즉, 보육교사들은 원장과 동료교사로부터 충분하지는 않지만 최소한의 직장 내 구성원들로부터 사회적 지원을 받는다고 지각하고 있었다. 특히 원장보다는 동료교사의 사회적 지지 수준이 더 높아서 상하관계에서의 사회적 지지보다는 수평적 관계에서의 사회적 지지가 더 중요하다는 점을 드러내주었다. 이러한 결과는 보육교사의 직무만족도 연구결과에서 원장보다는 동료교사와의 관계에 대해 더 만족스러워했던 것과 일맥상통하는 것이라고 할 수 있다. 그러므로 이는 낮은 임금수준의 보육교사가 직무스트레스를 조금이라도 적게 받기 위해서는 동료교사들과의 만족스런 인간관계 형성이 매우 중요하다는 점을 시사해준다.

둘째, 보육교사의 자아탄력성 정도와 보육교사의 직무스트레스수준에 있어서 유의한 차이가 있었다. 즉, 자아탄력성의 총점과 하위요인에서 높은 자아탄력성 집단이 낮은 자아탄력성 집단보다 직무스트레스를 더 적게 받았다. 자아탄력성의 하위요인과 관련하여 볼 때, 자신감이 높고, 낙관적 태도를 지닐수록, 대인관계의 효율성이 높을수록, 분노조절을 잘할수록 직무스트레스를 더 적게 느꼈다. 이러한 결과는 자아탄력성이 높을수록 소진을 경험하는 정도가 더 낮다는 심순애(2007), 이정희와 조성연(2009)의 연구결과, 소진 수준이 낮을수록 직무에 더 만족한다는 김용미(2003), 여선영(2005), 오선균(2001), 이정희(2006), 조성연(2005), 한임순과 김향자(1998) 등의 연구결과들과 일관되는 것이다. 즉, 보육교사는 자신감이 적고, 비관적이고, 소극적이며 폐쇄적인 대인관계를 형성하고, 분노조절이 잘 안될수록 보육업무로 인한 스트레스를 더 많이 느낀다. 그에 따라 보육교사는 자아가 경직될수록 보육활동을 수행함에 있어 더 많은 어려움을 경험할 수 있고, 원장이나 동료교사 및 학부모와의 대인관계에서도 어려움을 경험할 수 있다. 그러므로 이러한 연구결과는 보육교사들이 직무스트레스를 보다 적게 경험하기 위해서는 자아탄력성 증진프로그램의 개발과 이에 대한 직전교육에서의 교육이나 훈련 및 자아조절 프로그램의 개발과 실시 등이 필요하다는 점을 시사해 준다.

한편, 원장과 동료교사의 사회적 지지 정도에 따라 보육교사의 직무스트레스에 차이가 있었다. 즉, 원장과 동료교사로부터 사회적 지지를 많이 받을수록 보육교사의 직무스트레스 수준이 더 낮았다. 이는 원장과 동료교사로부터의 피드백이나 격려 등 다양한 경로를 통한 사회적 지지가 보육교사로서 자신에 대한 긍정적 믿음을 형성할 수 있게 하기 때문이라는 명준희(2006)의 설명과 직장 내 사회적 지지가 높으면 대인관계, 행정적 지원, 업무관련, 개인관련 직무스트레스가 더 낮다는 김은화(2004), 이현(2008), 임진형(2000)의 연구결과들과 일관되며, 사회적 지지 수준이 높을수록 심리적 소진이 더 낮다는 김지은 등(2007), 심순애(2007), 안효진 등(2007)의 연구결과들과도 부분적으로 일치한다. 이러한 결과는 원장과 동료교사로부터 사회적 지지를 많이 받을수록 보육교사는 심리적으로 안정되어 정서적으로 덜 메마르고, 성취감을 더 느끼며, 비인간화로 인한 냉소적 태도를 덜 취하게 되어 직무스트레스를 줄일 수 있다는 것을 시사해준다. 그러나 이러한 관계는 사회적 지지에 대한 것이므로 향후 연구에서는 심리적, 정서적 지지와의 관련성을 함께 고려하여 연구함으로써 이러한 논지에 대한 객관적 검증을 해보아야 할 것이다.

셋째, 보육교사의 직무스트레스에 대해 자아탄력성과 원장, 동료교사의 사회적 지지는 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스 총점에 있어 원장의 사회적 지지와 자아탄력성의 낙관적 태도는 38.3%의 비교적 높은 설명력을 지녔다. 직무스트레스의 하위요인별로는 '불합리한 보육시설 운영'에 대해 자아탄력성과 사회적 지지는 42.5%로 높은 설명력을 나타냈으나, '부모와의 관계'는 7.5%로 매우 낮았다. 설명력의 많은 부분은 자아탄력성의 낙관적 태도와 원장의 사회적 지지였다. 즉, 직무스트레스의 하위요인들에서 자아탄력성의 낙관적 태도가 설명력이 있었고, 원장의 사회적 지지는 보육활동을 제외한 나머지 직무스트레스 하위변인 모두에서 설명력이 있었으며, 보육활동으로 인한 스트레스는 자아탄력성만이 설명력이 있었다. 그러므로 이러한 결과를 통해 보육교사의 직무스트레스를 낮추기 위해서는 무엇보다 보육교사 자신의 낙관적 태도와 원장과의 원만한 관계를 통한 사회적 지지를 얻는 것이 중요하다는 점을 시사해준다. 결국 보육교사가 낙관적 태도를 지니게 되면 심리적으로 여유를 가지게 되어 영유아 보육 시 서두르지 않고 영유아 중심의 보육활동을 전개할 수 있어 스트레스를 더 적게 경험할 수 있으며, 이러한 보육활동은 원장으로 하여금 보육교사에 대한 신뢰감을 향상시켜 보육교사의 활동에 대해 원장이 더 많은 사회적 지지를 제공해줄 수 있는 방향으로 유도할 수 있다고도 해석해볼 수 있다. 또한 평균 점수에서는 원장보다 동료교사의 사회적 지지 점수가 더 높게 산출되었으나 결국 보육교사의 활동에 대해 직접적인 심리적, 물리적 지원을 제공해줄 수 있는 사람은 원장이기 때문에 원장의 사회적 지지가 보육교사에게 실질적으로 더 큰 도움이 될 수 있어 동료교사보다 원장의 사회적 지지의 설명력이 더 높게 산출되었다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 원장이 보육교사의 제반 보육활동을 위한 기본적 지원을 해주는 것이 영유아에게 양질의 보육서비스를 제공해주는데 무엇보다 중요하다는 점을 강조하는 것이며, 원장들의 리더십에 대한 주기적인 재교육 필요성도 시사해준다.

본 연구에서 산출된 결과들을 중심으로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무스트레스 수준은 평균 이하이며, 자아탄력성과 원장과 동료교사의 사회적 지지 수준은 높다.

둘째, 보육교사의 직무스트레스는 자아탄력성 수준이 높고, 원장과 동료교사의 사회적 지지 수준이 높을 때 덜 경험한다.

셋째, 원장의 사회적 지지와 자아탄력성의 낙관적 태도가 보육교사의 직무스트레스를 설명하는 주요인이다.

본 연구를 통해 추후 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 추후 연구에서는 다양한 유형의 보육시설에 근무하는 보육교사들을 대상으로 살펴봄으로써 시설유형에 따른 차이를 조사해보고, 이들에 대한 원장과 동료교사의 사회적 지지 정도를 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 보육교사의 직무스트레스에 대해 자아탄력성의 낙관적 태도와 원장의 사회적 지지가 높은 설명력을 보임에 따라 이들이 어떤 매개효과나 중재효과를 나타낼 수도 있기 때문에 이에 대한 연구를 실시해볼 필요가 있다.

셋째, 국내에는 아직 표준화된 보육교사 대상의 직무스트레스척도가 없으므로 추후 연구에서는 보육교사의 직무스트레스를 보다 타당하고 신뢰로운 차원에서 측정할 수 있는 척도의 표준화작업이 이루어질 필요가 있다.

넷째, 보육교사의 직무스트레스에 대한 양적 연구와 함께 질적 연구를 병행함으로서 보육교사의 직무스트레스에 영향을 미칠 수 있는 심층적인 자료수집에 의한 연구가 실시될 필요가 있다.

본 연구는 몇 가지 제한점을 지닌다. 첫째, 충청지역과 대전지역 보육교사들의 보수교육기간을 이용하여 유의표집에 의해 자료를 수집함으로써 결과를 일반화시키기에 무리가 있다. 둘째, 사용한 척도들이 연구용으로 제작된 것들로서 충분한 타당성을 담보하기에 어려움이 있다. 셋째, 도시와 농촌 간 차이나 보육시설유형에 따른 차이점을 고려하지 못한 채 분석함으로써 이것으로 인해 결과에 영향을 미쳤을 수도 있다는 점을 배제할 수 없다.

이러한 제한점에도 불구하고 지금까지의 보육교사들에 대한 다수의 직무스트레스와 관련 연구들은 근무시간, 처우 등의 환경변인과 보육교사의 연령, 경력 등과 같은 교사의

개인 외적 변인을 주로 다루어왔다. 그러나 본 연구는 직무스트레스와 교사 개인 내적 특성인 자아탄력성과 환경적 변인인 원장과 동료교사의 사회적 지지의 영향에 대해 살펴봄으로써 보육교사의 직무스트레스를 줄일 수 있는 개인적, 환경적 측면에 대한 기초적 자료를 제공해줌으로써 향후 보육교사들을 위한 자질함양프로그램이나 자기개발프로그램 및 원장의 리더십훈련을 위한 프로그램 등을 개발하는 기초자료를 제공해주었다는데 의의가 있다.

【참 고 문 헌】

고은정(1996). **애착유형에 따른 자아탄력성과 사회적 지지가 우울에 미치는 영향.** 고려대학교 대학원 석사학위논문.

구은미·김광웅(2005). 보육프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련변인의 인과 분석. **열린유아교육연구, 10**(3), 139-157.

구자은(2000). **자아탄력성, 긍정적 정서 및 사회적 지지와 청소년의 가정생활적응 및 학교생활적응과의 관계.** 부산대학교 대학원 석사학위논문.

권이경(2004). **상담종결 경험, 사회적 지지, 자기효능간이 놀이치료자의 심리적 소진에 미치는 영향.** 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

권지혜(2006). **아동의 자아탄력성의 설명요인에 관한연구.** 서울여자대학교 대학원 석사학위논문.

김보들맘·신혜영(2000). 어린이집 교사의 직무 스트레스에 관한 탐색적 연구. **유아교육연구, 20**(3), 253-276.

김용미(2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구. **한국영유아보육학, 34**, 111-127.

김은화(2004). **유치원 교사의 직무스트레스와 사회적 지지 및 자아존중감간의 관계.** 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

김정휘·고홍화(1994). **교사의 직무스트레스 연구.** 서울: 배영사.

김주연(2007). **대학생의 정서지능과 자아탄력성이 대인관계문제에 미치는 영향.** 전북대학교 대학원 석사학위논문.

김지은·안선희(2007). 영아교사의 개인적 배경 및 근무여건과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. **아동학회지, 28**(3), 149-162.

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

명준희(2006). **보육교사의 사회적 지지와 직무스트레스, 전문성 인식과의 관계.** 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

민선우(2004). **유아교사의 자아개념과 직무스트레스 및 직무만족도와의 관계.** 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.

박정서(1997). **초등교사의 직무스트레스와 우울에 미치는 사회적 지원의 효과.** 한국교원대학교 석사학위 논문.

박지원(1985). **사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구.** 연세대학교 대학원 박사학위논문.

박현진(1996). **자아탄성력에 따른 지각된 스트레스, 대처 및 우울.** 고려대학교 대학원 석사학위논문.

박희연(2005). **아동상담자의 의욕 상실(burnout)요인 연구.** 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

보건복지부(2004). **전국 보육실태 조사결과.** 서울: 보건복지부.

성영혜(1994). 영유아 보육교사의 직무스트레스에 관한 연구. **한국영유아보육학, 1**, 1-21.

손경애·고종욱(2006). 교사의 직무스트레스와 직무만족간의 관계에서 조직몰입의 조절효과에 관한 연구. **교육행정학연구, 24**(3), 98-118.

송미선·김소양(2009). 보육교사의 정서지능과 직무스트레스와의 관계. **미래유아교육학회지, 16**(4), 99-119.

신성아(2006). **유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직 의도와의 관계.** 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

신혜영(2006). 어린이집 교사의 직무스트레스가 교사 행동의 질에 미치는 영향. *Annual Report of Human Ecology Institute, 20,* 21-29.

심순애(2007). **보육교사의 자아탄력성 및 사회적지지과 심리적 소진의 관계.** 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

안효진·안선희·문혁준(2007). 어린이집 교사의 귀인 성향, 사회적 지지와 소진에 관한 연구. **아동학회지, 28**(5), 221-232.

여선영(2005). 아동상담자의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진(Burn Out)과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

오선균(2001) 보육교사의 직무 만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.

윤혜미·권혜경(2003). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국생활과학회지, 12**(3), 303-319.

윤혜미·정경진(2008). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향. **생활과학연구논총 (충북대학교 생활과학연구소), 12**(1), 81-95.

이경선(2000). **보육의 질에 영향을 주는 관련변인 연구.** 성균관대학교 대학원 박사학위논문.

이민규(2001). **현대 생활의 적응과 정신건강.** 서울: 교육과학사.

이상옥(2005). **초등학생의 시험스트레스와 신체적 증상: 자아탄력성의 중재효과.** 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.

이정희 · 조성연(2009). 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재효과. **한국지역사회생활과학회지, 20**(4), 559-570.

이현(2008). **사회적 지지와 초등학교 교사의 직무스트레스와 대처방안에 관한 연구.** 춘천대학교 교육대학원 석사학위논문.

이형민(2009).보육교사의 교사효능감 및 교사신념이 직무스트레스에 미치는 영향. **한국영유아보육학, 56**(1), 187-208.

임정숙(1997). **보육교사 직무만족에 관한 조사 연구: 충남지역 어린이집을 중심으로.** 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.

임진형(2000). **유치원 초임교사의 사회적 지지, 자기 효능감과 직무스트레스간의 관계.** 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

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

장철영 · 권영주(2006). 사회적 지원의 직무스트레스 조절효과에 관한 연구: 교육공무원들의 심리적 탈진을 중심으로. **한국사회와 행정연구, 17**(3), 157-180.

장휘숙(2001). 애착과 다섯 가지 성격특성들의 관계. **한국심리학회지: 발달, 14**, 105-119.

정승언(1992). **직무스트레스에 대한 사회적 지원의 역할.** 인하대학교 대학원 박사학위논문.

조성연(2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국영유아보육학, 36**, 23-44.·

_____(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지, 14**(1), 69-79.

조성연 · 구현아(2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. **아동학회지, 26**(4), 55-70.

탁진국 · 윤혜진(2002). 지방공무원의 직무스트레스의 척도개발. **한국심리학회: 건강, 7**(2), 197-210.

한국여성개발원(1998). **보육서비스의 질적 수준 향상에 관한 연구. 98 연구보고서 230-5.** 서울: 한국여성개발원.

한임순 · 김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학, 14**, 171-218.

홍준호(2004). **상담자의 자아강도와 사회적 지지 및 심리적소진의 관계.** 홍익대학교 대학원 석사학위논문.

Block, J. H., & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior, In W. A. Collins (Ed.), *Minnesota symposia on child Psychology, 13*, 39-101.

Cohen, S., & Hoberman, H. (1983). Positive events and social support as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology, 13*, 99-125.

Fuqua, R., & Couture, K. (1980). Burnout and locus of control in day care staff. *Child Care Quarterly, 15*(2), 155-162.

Heck, S. F., & Williams, C. R. (1984). *The complex roles of the teacher: An ecological perspective.* New York: Teachers College Press.

_____(1981b). *Work stress and social support.* Reading, MA: Addison-Wesley.

Kahn, R. L., & Antonucci, T. C. (1980). Convoys over the life course: attachment, roles, and social support. In Paul B. B., & Orville G. B., Jr. (Eds.), *Life-Span Development and Behavior.* New York: Academic Press.

NICHD Early Child Care Research Network.(2000). Characteristics and quality of child care for toddlers and preschoolers. *Journal of Applied Developmental Science, 4*, 116-135.

Phillips, D. A., McCartney, K., & Scarr, S. (1987). Child-care quality and children's social development. *Developmental Psychology, 23*, 537-543.

Tellegen, A. (1985). Structures of mood personality and their relevance to assessing anxiety with an emphasis on self- report. In A. H. Tuma & J. D. Maser (Eds.), *Anxiety disorders* (pp. 681-706). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

□ 접 수 일 : 2010년 05월 12일
□ 심 사 일 : 2010년 06월 25일
□ 심사완료일 : 2010년 07월 28일