

보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

이병록(Lee, Byong-rok)*

(E-mail : brlee@konyang.ac.kr)

모지환(Mo, Jee-hwan)**

(E-mail : jhmo386@db.ac.kr)

박순우(Park, Soon-woo)***

논문접수일 : 2010년 12월 28일

논문심사일 : 2011년 1월 27일

게재확정일 : 2011년 2월 8일

* 학위취득대학 : 중앙대학교

현직 : 건양대학교 사회복지학과 조교수(주저자)

** 학위취득대학 : 중앙대학교

현직 : 대불대학교 사회복지학과 조교수(교신저자)

*** 학위취득대학 : 런던정경대학

현직 : 공주대학교 사회복지학과 조교수

보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

<국문요약>

본 연구는 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 그동안 진행된 보육교사의 직무만족에 관한 연구들은 대부분 직무만족에 직무환경에 대한 만족을 포함시켰다. 그러나 직무만족은 직무환경이 아니라 자신의 직무에 대한 정서상태라고 할 수 있다. 본 연구는 서울지역의 보육교사 374명을 대상으로 조사하였다. 조사자료는 SPSS 17.0 프로그램으로 빈도분석, 신뢰도분석, 분산분석, 회귀분석 등을 실시하였다. 분석결과 보육교사의 개인적 특성과 직무환경 요인을 통제한 상태에서 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 보육교사의 직무만족에 대한 직무스트레스의 영향력이 다른 변수들에 비해 가장 큰 것으로 분석되었다. 본 연구의 분석내용이 보육교사의 직무만족에 대한 이해를 높이고 더 나아가 보육서비스의 수준을 향상시키는 기초자료로 활용될 것으로 기대한다.

[주제어] 직무스트레스, 직무만족, 보육교사

I. 서론

1961년에 아동복지법이 제정되면서 아동복지를 증진시키는 계기가 마련되었다. 그리고 1991년에 영유아보육법이 제정되어 보육사업이 일원화 되었다(여성가족부 2006). 보육서비스의 수준을 높이기 위해 2004년 영유아보육법이 전면 개정되고 정부조직법이 개정되면서 보육업무의 주관부처가 통합되었고 보육서비스의 질적 수준이 획기적으로 높아지게 되었다. 2005년 이후에는 하여 보육서비스에 대한 효과적인 질관리 시스템을 정비하고 있다(보건복지가족부 2010).

2004년 영유아보육법이 전면 개정되고 2005년 보육시설 평가인증제가 도입되는 등 최근 보육서비스의 질을 개선시키려는 노력들이 전개되고 있다. 보육서비스의 질은 교육과정, 부모개입, 보육종사자, 보육시설특성 등 다양한 요인에 의해서 결정된다(Kontos and Stemmel 1988; 정효정 2003). 특히 보육교사는 보육시설에서 보육서비스를 제공하는 데 있어 가장 핵심적인 전문인력이다. 보육교사는 보육아동의 지적, 정서적, 사회적 발달에 많은 영향을 미칠 수 있다(Hofferth and Brayfield et. al. 1991; 이경선 2000; 구은미 2004). 그리고 보육교사가 자신의 직무에 만족할수록 보육서비스의 수준이 높아질 수 있다(Chelte and Tausky 1986; 이윤경 1998; 김정희·문혁준 2006). 보육교사가 자신의 직무에 만족하면서 보육업무에 종사하는 것이 매우 중요하다(윤건호 2004). 보육교사의 직무만족이 높을수록 보육서비스의 수준은 높아진다(Judge and Watanabe 1993; 이경민·최운정 2009). 그러나 직무만족도가 낮은 보육교사는 아동발달에 적합한 서비스를 제공하기 어렵다.

다양한 연구에서 직무만족이 보육서비스의 질을 결정하는 중요한 요인으로 제시되었다(길경숙·노수남 2004; 구은미 2004; 주연희 2004; 박경희 2005; 김인숙 2009). 그런데 직무만족을 조사한 이러한 연구들은 대부분 직무만족을 측정하면서 직무환경에 대한 만족을 포함시키고 있다(임옥희 2004; 유효근 2008; 김진아·이종희 2009). 그러나 직무

만족은 자신의 직무나 일에 대해서 느끼는 감정으로 정의될 수 있다. 직무만족을 측정하는데 있어 직무환경에 대한 내용은 제외시키는 것이 바람직하다(Siefert and Jayaratne et. al. 1991).

한편 보육교사의 직무스트레스(job stress)가 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인이 될 수 있다(Parker and Decotiis 1983; 유효근 2008). 직무스트레스는 산업화가 고도화되고 직무환경이 복잡해지면서 현대사회의 핵심적인 문제로 대두되고 있다. 직무스트레스는 신체적, 심리적, 조직적인 차원에서 부정적인 결과를 초래하는 경향이 있다. 신체적으로 고혈압을 유발하고 콜레스테롤 수치를 높인다. 그리고 직무스트레스가 높은 사람의 흡연량과 음주량을 증가시켜 다양한 질병에 노출되기 쉽다. 심리적으로는 근심과 긴장도를 높이게 되어 결국 조직구성원의 직무만족도를 낮추게 된다.

이러한 점을 이유로 그동안 국내외에서 직무스트레스와 직무만족의 관계는 다양한 학문분야의 주요한 연구주제였다고 할 수 있다(윤혜미 1991; Fagin and Bartlett et. al. 1995; Nolan 1995; McCormick 1997; Um and Harrison 1998; 송기숙 2003; Pinikahana and Happell 2004; Spear and Chawla et. al. 2004; 김명희 2008). 지금까지 보육교사의 직무스트레스와 직무만족의 관계에 관한 연구들이 일부 존재하고 있다(윤혜미·권혜경 2003; 조성연 2004; 정혜영 2007; 유효근 2008). 그러나 이 연구들은 직무만족을 측정하면서 직무만족에 직무 외적인 내용을 포함시키고 있다. 또한 직무만족에 영향을 미치는 다른 요인들을 통제한 상태에서 직무스트레스의 영향력을 분석하지 못하고 있다.

따라서 본 연구에서는 직무만족에 대한 이론적 분석을 통해 직무만족을 직무내적인 측면에 국한시키고자 한다. 그리고 직무만족에 영향을 미치는 것으로 제시되고 있는 보육교사의 개인적 특성과 직무환경 요인을 통제한 상태에서 직무만족에 대한 직무스트레스의 영향력을 분석하고자 한다. 본 연구는 이러한 연구목적에 따라서 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 보육교사의 개인적 특성 및 직무

환경과 직무만족의 상관관계는 어떠한가? 둘째, 보육교사의 개인적 특성과 직무환경을 통제된 상태에서 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 영향을 미치는가? 셋째, 다른 변수들과 비교하여 보육교사의 직무스트레스의 직무만족에 대한 영향력의 크기는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 직무만족

조직구성원의 만족여부가 조직성과에 지대한 영향을 미치기 때문에 모든 조직의 운영에서 직무만족은 매우 중요한 의미를 갖는다. 조직구성원의 직무만족은 서비스의 질을 비롯하여 조직몰입, 이직, 결근 등 다양한 측면에 대해 상당히 많은 영향을 미칠 수 있다(Cohen and Spector 1992; 조기전 2008). 보육서비스의 경우에도 보육교사의 직무만족이 매우 중요한 역할을 한다. 보육교사의 직무만족이 낮으면 이직확률이 매우 높아지게 되는데, 이는 보육서비스의 질을 떨어뜨린다(Hayes and Palmer et. al. 1990; Hom and Caranikas-Walker et al. 1992; Deery-Schmitt and Todd 1995, 1996). 보육서비스를 제공하는 보육교사가 자주 바뀌는 아동은 공격적이고 내향적인 특성을 보인다. 직무만족도가 낮은 보육교사는 건강상태가 좋지 않을 가능성이 커서 효과적인 보육프로그램을 운영하기 어렵다(정혜영·박영준 2005). 보육교사의 직무만족도가 낮은 경우에 보육교사의 효능감이 낮아지게 되며, 결국 보육서비스의 질을 저하시킨다(길경숙·노수남 2004).

벤틀리와 렘펠(Bently and Rempel 1970)은 직무만족을 특정한 직무환경에서 개인과 조직목표를 성취하기 위한 직업적 관심과 열의로 제시하였다. 클레이튼(Clyton 1972)은 직무만족을 개인이 직무에 대해 갖게 되는 일련의 태도로서 직무나 직무수행의 결과에 의해서 충족되는 즐겁고 긍정적인 감정상태로 기술하였다. 프리스(Price 1972)는

직무만족을 조직구성원이 느끼는 긍정적인 감정으로 정의한 바 있다(정효정 2003). 따라서 직무만족은 자신의 직무에 대한 감정상태라고 할 수 있다(Kalleberg 1974, 1977). 한편, 보육교사의 직무만족에 관한 연구들이 대개 직무만족에 직무외적인 측면의 만족을 포함시켰다는 점에서 문제를 안고 있다(이윤경 1998; 윤희미·권혜경 2003; 조성연 2004; 정혜영·박영준 2005; 김진아 2008; 유효근 2008). 그리고 또 다른 문제는 직무만족의 내용으로 제시한 보수, 승진, 보상체계, 상사 및 동료에 대한 만족 및 관계가 직무만족에 영향을 미치는 독립변수로 제시되고 있다는 점이다(정효정 2003; 구은미 2004; 김인숙 2009).

그러나 직무만족이 현재 종사하고 있는 일에 대한 전반적인 감정상태라고 할 때, 직무 외적인 측면과는 구분되어야 한다. 직무만족은 자신의 일에 전반적으로 만족하는가, 자신의 일을 친구에게 권유할 수 있는가, 조만간 새로운 직업을 찾을 계획이 있는가, 다른 기회가 주어진다 해도 동일한 직무를 선택할 것인가, 자신의 직무가 원했던 일인가와 관련된 개념이라고 할 수 있다(Kalleberg 1977).

2. 직무스트레스

직무스트레스(job stress)는 다양한 직업분야에서 주요한 관심사가 되었다(Balloch and Pahl et. al 1998). 직무스트레스는 직무환경이 자신의 능력을 넘어서 불확실하게 제공되는 부조화로 인해 심리적으로 안정적인 상태에서 벗어나 심리적, 신체적, 행위적 긴장상태 등의 역기능을 발생시키는 상태라고 할 수 있다. 특히, 직무스트레스는 현대 사회가 급속하게 변화하면서 각 조직에서 개인의 능력을 초과한 업무능력을 요구하거나 조직 내에서 자신의 욕구를 충족시키지 못하는 환경에서 다양하게 발생하고 있다. 따라서 직무스트레스는 개인능력과 직무환경과의 불일치, 또는 개인의 욕구와 직무환경과의 불일치로 해석할 수 있다(Cooper and Marshall 1977; Beehr and Newman 1978; 송유미 2005).

직무스트레스는 직무와 관련된 스트레스로 볼 수 있는데, 크게 환경자극, 개인반응, 개인-환경 간의 상호작용에 의한 스트레스로 구분해 볼 수 있다(송유미 2005). 환경에 대한 자극으로서의 직무스트레스는 직무환경이 개인의 심리적 및 신체적 항상성을 파괴하는 과정에서 발생하는 스트레스이다. 구체적인 예는 역할과다, 역할모호, 역할갈등, 열악한 직무환경 등을 들 수 있다. 개인의 반응으로서의 직무스트레스는 스트레스를 유발하는 환경요인에 대해 정상상태에서 벗어나고자 하는 개인의 감정이라고 할 수 있다(Ivancevich and Matteson 1980; Parker and Decotiis 1983). 개인-환경 간의 상호작용으로서의 직무스트레스는 요구, 능력, 가치 등 개인적 특성이 외부 환경요인으로 인해 실현되지 않거나 양자가 일치하지 않는 상황을 의미한다(Beehr and Newman 1978).

일반적으로 직무스트레스는 부정적이고 바람직하지 않은 현상으로 간주된다(Fletcher and Payne 1982; Dworkin and Haney et. al. 1990; McCormick 1997). 직무스트레스는 직무의 능력과 효율성을 떨어뜨리게 한다(Kendrick 2000; Pinikahana and Happell 2004; 김금주 2009). 또한 높은 직무스트레스는 직원의 이직률을 높이게 된다(Hinshaw and Atwood 1983; Lucas and Atwood et. al. 1993; Flanagan and Flanagan 2002). 직무스트레스는 건강상에 심각한 영향을 초래하게 되는데(McCormick 1997), 직무스트레스가 높은 사람은 심장병을 비롯한 심장질환의 발병율이 더 높은 것으로 보고되고 있다(Steers 1981). 높은 직무스트레스는 조직몰입에도 부적인 영향을 미치는데, 직무스트레스가 높을수록 조직에 몰입하는 정도는 낮아지는 것으로 나타나고 있다(Hrebiniak and Alutto 1982; 송기숙 2003).

특히, 보육교사는 초중등 교사들과는 달리 양육과 교육의 기능을 동시에 수행해야 하는 상황에서 열악한 근무환경에 시달리고 있으며 보육업무에 대한 행정적 지원이 제대로 이루어지고 있지 않는 상황에 놓여 있다. 따라서 보육교사들의 직무스트레스는 매우 높을 수 밖에 없다(조성연 2004). 따라서 보육교사의 높은 직무스트레스는 보육

아동에 대한 발달, 학습, 정서 등 다양한 측면에 대해서 부정적인 영향을 미치며, 결국 보육서비스의 질을 떨어뜨릴 수밖에 없다.

아울러 직무스트레스가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(McCormick 1997; Spear and Chawla et. al. 2004; Grunfeld and Zitzelsberger et. al. 2005;). 직무스트레스와 직무만족의 관계를 분석하기 위해 상당히 연구들이 진행되었다(Pratt and Broome et al. 2000; Oi-ling 2002; Ko and Yom 2003; Bartram and Joiner et. al. 2004; Abualrub and Omari et. al. 2009). 국내의 경우에도 다양한 분야에서 직무스트레스와 직무만족의 관계에 대한 연구가 일부 진행된 바 있다(송기숙 2003; 윤혜미·권혜경 2003; 조성연 2004; 송유미 2005; 정혜영 2007; 유효근 2008; 진유식 2009; 현영렬 2009).

Ⅲ. 조사방법

1. 조사대상

본 연구는 보육교사에 대한 사회적 지지가 보육교사의 직무만족에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 서울특별시에 소재한 보육시설의 보육교사를 대상으로 조사하였다. 서울특별시의 보육시설은 2009년 12월말 현재 5,600개소로 전국 보육시설 33,499개소의 16.7%를 차지할 정도로 많은 비중을 차지하고 있다(보건복지가족부 2009).

보육시설은 설립주체에 따라서 크게 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간보육시설, 부모협동보육시설, 가정보육시설, 직장보육시설로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 보육시설 중 비율이 2.0%로 극히 적은 부모협동보육시설을 조사에서 제외하였다. 그리고 가정보육시설이 전체 보육시설 중 차지하는 비율이 42.6%로 매우 높지만, 보육정원이 20명 이내로 매우 소규모이고 배치된 보육교사도 대부분 1명으로 원장을 겸하고 있기 때문에 조사에서 제외시켰다. 따라서 본 연구의 조사대상에 포함된 보육시설의 유형은 국공립보육시설, 법인보육시설,

민간보육시설, 직장보육시설이다. 그리고 본 연구의 분석에 포함된 보육교사는 총 374명이다.

본 연구의 조사대상인 보육교사의 일반적 특성에 관한 내용은 <표 1>에 제시된 바와 같다. 보육교사의 혼인여부 중 미혼에 응답한 경우가 241명(64.3%)이고 기혼에 응답한 보육교사는 132명(35.3%)으로 조사되었다. 기혼에 비해 미혼에 응답한 보육교사가 훨씬 높은 것으로 나타났다. 기타에 1명(0.3%)이 응답하였는데, 결혼 이후 이혼이나 사별한 것으로 판단된다. 조사대상자의 연령을 연령대별로 보면, 20대가 224명(59.9%)으로 절반이 훨씬 넘는 것으로 나타났다. 이후로 30대 92명(24.6%), 40대 44명(11.8%), 50대 7명(1.9%), 무응답 7명(1.9%)의 순으로 조사되었다.

조사대상의 학력은 고등학교졸업이 26명(7.0%), 전문대학졸업 162명(43.3%), 대학졸업 173명(46.3%), 대학원졸업 11명(2.9%), 무응답 2명(0.5%)으로 조사되었다. 가장 많은 응답률을 보이고 있는 것이 대학졸업과 전문대학졸업자이다. 그 다음은 고등학교졸업과 대학원졸업이 10% 가량인 것으로 조사되었다. 보육교사의 자격유형은 보육교사 1급이 263명(70.3%), 보육교사 2급 98명(26.2%), 보육교사 3급 12명(3.2%), 무응답 1명(0.3%)인 것으로 나타났다. 보육교사 1급 자격을 소지한 보육교사가 70%를 넘는 것으로 나타나 조사된 보육교사의 대다수가 1급 자격을 소지한 것으로 나타났다. 보육교사 3급 자격을 소지한 보육교사는 3% 가량에 불과한 것으로 조사되었다.

보육교사가 근무하고 있는 보육시설의 유형을 살펴보면, 국공립보육시설 146명(39.0%), 법인보육시설 81명(21.7%), 민간보육시설 77명(20.6%), 직장보육시설 70명(18.7%)인 것으로 조사되었다. 조사대상자인 보육교사들이 근무하고 있는 시설유형 중 국공립보육시설이 가장 높은 것으로 나타났다. 그 다음은 법인보육시설, 민간보육시설, 직장보육시설의 순서로 조사되었다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

변수	항목	빈도	백분율(%)	N
혼인여부	미혼	241	64.3	374
	기혼	132	35.3	
	기타	1	0.3	
연령	20대	224	59.9	374
	30대	92	24.6	
	40대	44	11.8	
	50대	7	1.9	
	무응답	7	1.9	
학력	고등학교졸업	26	7.0	374
	전문대학졸업	162	43.3	
	대학졸업	173	46.3	
	대학원졸업	11	2.9	
	무응답	2	0.5	
자격유형	보육교사1급	263	70.3	374
	보육교사2급	98	26.2	
	보육교사3급	12	3.2	
	무응답	1	0.3	
보육시설 유형	국공립보육시설	146	39.0	374
	법인보육시설	81	21.7	
	민간보육시설	77	20.6	
	직장보육시설	70	18.7	

2. 변수구성 및 측정도구

1) 종속변수

본 연구의 종속변수인 보육교사의 직무만족을 측정하기 위해 총 7 문항을 제시하였다. 칼레버그(Kalleberg 1977, 124)는 직무만족을 측정하기 위해 5문항을 제시하였는데, '① 전반적으로 업무에 대해 만족

한다’, ‘② 내 업무를 친구에게 추천할 수 있다’, ‘③ 보육업무 이외에 다른 직장을 찾을 계획이 없다’, ‘④ 다른 취업기회가 주어진다 해도 보육업무에 종사할 것이다’, ‘⑤ 보육업무는 원했던 일이다’이다. 그리고 이성윤(2002, 195)은 직무만족도를 측정하기 위해 3문항을 제시하였는데, 칼레버그(Kalleberg 1977)의 5문항과 중복되는 1문항을 제외하고 ‘자신의 업무를 자상스럽게 여긴다’와 ‘자신의 업무에 보람을 느낀다’ 2문항을 본 연구의 종속변수인 보육교사의 직무만족을 측정하는 문항에 포함시켰다.

본 연구에서는 칼레버그(Kalleberg 1977)의 5문항과 이성윤(2002)의 2문항, 총 7문항을 보육교사의 직무만족을 측정하기 위해 제시하였다. 보육교사의 직무만족에 대한 설문문항에 대한 응답항목은 동일하게 ‘① 전혀 그렇지 않다’에서 ‘⑤ 매우 그렇다’까지의 5점 리커트 척도로 제시하였다. 보육교사의 직무만족을 측정하는 7문항에 대한 값을 합산하였다. 보육교사의 직무만족을 측정한 7문항의 신뢰도 값(α)은 0.865이다.

2) 독립변수

본 연구의 독립변수는 보육교사의 직무스트레스이다. 보육교사의 직무스트레스를 측정하기 위해 송유미(2005)의 연구에서 사용된 6문항 중 수면과 관련하여 중복된 1문항을 제외하고 5문항을 선정하였다. 구체적인 문항은 ‘① 나는 업무를 마치면 신경이 과민해 진다’, ‘② 나는 업무를 생각하면 가슴이 답답해진다’, ‘③ 나는 업무수행에서 피곤함을 자주 느낀다’, ‘④ 나는 업무 때문에 충분한 수면을 취하지 못한다’, ‘⑤ 나는 업무를 생각하면 두통을 느낀다’이다.

보육교사의 직무스트레스를 측정하는 설문문항에 대한 응답항목은 직무만족과 동일하게 ‘① 전혀 그렇지 않다’에서 ‘⑤ 매우 그렇다’까지의 5점 리커트 척도로 제시하였다. 보육교사의 직무만족을 측정하는 5문항에 대한 응답값을 합산하였다. 보육교사의 직무스트레스를 측정한 5문항의 신뢰도 값(α)은 0.863이다.

3) 통제변수

그동안 보육교사의 직무만족에 대한 영향으로 제시된 변수는 크게 보육교사의 개인적 특성과 직무환경으로 제시될 수 있다. 보육교사의 개인적 특성 중 직무만족에 영향을 주는 변수는 결혼여부, 연령, 학력, 자격, 근무경력 등으로 제시될 수 있다. 보육교사의 결혼여부가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Siefert and Jayaratne et. al. 1991; 정효정 2003, 17). 보육교사의 결혼여부는 미혼과 기혼으로 구분하여 조사하였다. 보육교사의 결혼여부가 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하기 위해 각각 0과 1의 값을 부여하여 더미처리 하였다.

보육교사 연령의 차이가 보육교사의 직무만족에 영향을 줄 수 있다(이진화 2007, 34). 보육교사의 연령이 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하기 위해 연령에 대한 응답을 그대로 코딩하여 사용하였다. 버크(Berk 1985)는 보육교사의 학력수준이 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 제시되었다(이윤경 1998, 228). 보육교사의 학력은 고졸, 전문대학졸업, 대학졸업, 대학원졸업으로 나누어 조사하였다. 보육교사의 학력수준이 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하기 위해 전문대학이하(0)와 대졸이상(1)으로 더미처리 하였다.

보육교사의 자격유형이 보육교사의 직무만족에 영향을 줄 수 있다(정효정 2003). 현재 영유아보육법에서 보육교사의 자격을 1, 2, 3급으로 구분하고 있다. 보육교사의 자격유형이 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하기 위해 2급과 3급은 자격이 낮은 집단(0)으로, 1급은 높은 집단(1)으로 더미처리 하였다. 보육교사의 근무경력에 따라서도 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(윤건호, 2004, 202). 근무경력에 년과 월로 조사하여 월단위로 환산하여 코딩하였다. 보육교사의 근무경력이 직무만족에 영향을 주는지를 확인하기 위해 월단위로 환산한 값을 사용하였다.

보육교사의 직무환경 가운데 보육교사의 직무만족에 영향을 주는

변수는 담당하는 영유아의 수, 급여, 근무시간을 제시할 수 있다. 보육교사가 담당하는 영유아의 수가 보육교사의 직무만족에 상당한 영향을 미친다는 사실이 지적되고 있다(Maslach and Pines, 1977; 이윤경 1998, 229). 보육교사가 담당하는 영유아의 수가 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하기 위해 보육교사가 담당하는 영유아의 수를 조사하였다.

보육교사의 급여가 직무만족의 중요한 요인이라는 점은 다양한 연구에서 밝혀졌다(Fleisher, 1985; 김진옥 1993; 정효정 2003). 보육교사의 급여가 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하기 위해 보육교사의 월평균 급여액을 만원 단위로 조사하였다. 할드어웨이 Haldaway(1978)는 직무만족의 결정요인으로 업무시간을 제시하였다(이연승·박향원 2003, 237). 보육교사의 근무시간 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하기 위해 보육교사의 주당 평균근무시간을 조사하였다.

3. 자료수집 및 분석방법

본 연구의 자료수집은 설문지 1부를 통해 이루어졌다. 설문지 작성은 본 연구와 관련된 기존의 연구들을 검토하여 이루어졌다. 작성된 설문지의 문항은 예비조사를 통해 수정하였다.

서울특별시에는 총 25개 구로 행정구획이 나뉘어져 있다. 본 연구는 이 중에서 10개 구를 조사대상 지역으로 선정하였다. 그리고 10개 구에서 각각 평균 4개소의 보육시설에서 종사하고 있는 보육교사를 조사대상으로 선정하였다. 보육시설은 한국보육시설연합회에 등록되어 있는 보육시설을 활용하였다. 각 구별로 본 연구의 조사대상에 포함된 보육시설의 유형인 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간보육시설, 직장보육시설을 조사대상에 포함시켰다. 설문조사를 허락한 보육시설에서 응답이 가능한 보육교사의 인원을 확인한 후 설문지를 우편으

로 발송하였다. 설문지를 우편으로 발송할 때 반송봉투를 포함시켰다.

설문조사는 4월 28일부터 6월 10일까지 실시하였다. 우편으로 발송된 설문지는 총 500부이고 최종적으로 수집한 설문지는 총 379부이다. 이 가운데 분석에 사용하기 어려운 설문지 5부를 제외한 374부의 설문지가 최종적으로 분석에 사용되었다.

본 연구는 보육교사의 직무스트레스가 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하기 위해 다음과 같은 방법을 사용하였다. 응답된 설문지는 SPSS 17.0 프로그램을 사용하여 통계처리 하였다. 보육교사의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 독립변수와 종속변수를 측정하기 위해 사용한 설문문항의 신뢰도를 확인하였다. 본 연구의 분석에 투입된 변수들간의 상관관계를 분석하기 위해 변수간 상관관계를 확인하였다. 보육교사의 개인적 특성과 직무환경 요인을 통제변수로 설정하여 독립변수인 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 사용하였다.

IV. 분석결과

1. 변수간 상관관계

<표 2>에 본 연구에서 제시한 변수간의 상관관계를 분석한 결과가 제시되어 있다. 본 연구의 종속변수인 보육교사의 직무만족과 통제변수 및 독립변수 간의 분석결과를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

보육교사의 개인적 특성 요인 중 직무만족과 유의미한 상관관계를 보이는 변수는 결혼여부, 연령, 자격인 것으로 나타났다. 보육교사의 결혼여부가 직무만족과 유의미한 상관관계를 보이는 것으로 분석되었다($r=.140, p<.01$).

<표 2> 변수간 상관관계

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 결혼여부	1.00								
2. 연령	.687* **	1.00							
3. 학력	.053	.082	1.00						
4. 자격	-.132 *	-.335 ***	-.266 ***	1.00					
5. 근무경력	.396* **	.643* **	.067	-.571** *	1.00				
6. 담당영유아수	-.165 **	-.237 ***	.162* *	-.071	-.023	1.00			
7. 급여	.225* **	.393* **	.285* **	-.445** *	.649***	.091	1.00		
8. 근무시간	-.017	-.084	-.042	.010	-.038	.030	-.010	1.00	
9. 직무스트레스	-.122 *	-.113 *	.149* *	-.153** *	-.001	.203** *	.120* *	.118 **	1.00
10. 직무만족	.140* *	.175* *	-.085	-.152** *	-.007	-.006	.013	-.102	-.413 ***

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

※ 결혼은 미혼1 기혼2로, 학력은 고졸1 전문대졸2 대졸3 대학원4, 자격은 1급1 2급2 3급3으로 코딩

이것은 결혼한 보육교사들의 직무만족이 높다는 것을 말한다. 보육교사의 연령과 직무만족 간에 유의미한 상관관계가 있는 것으로 확인되었다($r=.175, p<.01$). 보육교사의 자격수준이 직무만족과 유의미한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다($r=-.152, p<.01$). 반면, 보육교사의 개인적 특성 요인 중 학력과 근무경력은 직무만족과 유의미한 상관관계를 보이지 않는 것으로 분석되었다. 보육교사의 직무환경 요인인 담당하는 영유아의 수, 급여, 근무시간은 보육교사의 직무만족과 유의미한 상관관계를 보이지 않는 것으로 나타났다. 보육교사의 직무스트레스는 직무만족과 유의미한 상관관계를 보이는 것으로 확인되었다($r=-.413, p<.001$). 이것은 보육교사의 직무스트레스가 높을수록 직무만족이 낮다는 점을 의미한다. 그리고 보육교사의 직무스트레스는 다른 변수들에 비해 직무만족과 가장 큰 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

2. 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

본 연구에서는 보육교사의 직무스트레스가 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하였다. 통제변수는 보육교사의 개인적 특성과 직무환경을 설정하였다. 보육교사의 직무만족에 대한 영향요인의 분석결과는 <표 3>에 제시되어 있다. 독립변수 간의 상관관계를 분석한 결과 상관관계 계수가 0.7 이상인 경우는 없었고 공차한계는 모두 0.1 이상으로 확인되어 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

위계적 다중회귀분석에서 2개의 회귀모델이 제시되었는데, 모델 1은 보육교사의 개인적 특성과 직무환경이 보육교사의 직무만족을 예측하는 모델이다. 모델 2에서는 보육교사의 직무스트레스가 추가되었다. 모델 1의 F값은 5.213($p<.001$), 모델 2의 F값은 10.982($p<.001$)

로 나타나 모델 1과 모델2 모두 직무만족을 설명하는 유의미한 모델인 것으로 분석되었다.

모델1은 본 연구의 통제변수인 보육교사의 개인적 특성과 보육교사의 직무환경 요인을 독립변수로 투입하였다. 보육교사의 개인적 특성요인으로 결혼여부, 연령, 학력, 자격, 근무경력을 투입하였다. 보육교사의 직무환경 요인은 보육교사의 담당영유아수, 급여, 근무시간을 제시하였다. 모델1은 보육교사 직무만족의 변량 중 11.9%($R^2=0.119$)를 설명하는 것으로 나타났다. 보육교사의 개인적 특성 요인 중 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 변수는 보육교사의 연령($t=3.382, p<.01$)과 자격($t=-3.527, p<.001$)으로 분석되었다. 이것은 보육교사의 연령이 높을수록 직무만족이 높고 보육교사의 자격수준이 높을수록 직무만족이 낮다는 것을 의미한다. 한편, 보육교사의 결혼여부, 학력, 근무경력은 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 보육교사의 직무환경에는 보육교사가 담당하는 영유아의 수, 급여, 근무시간을 포함시켰다. 보육교사의 직무환경 요인 중 보육교사의 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 변수는 없는 것으로 분석되었다.

모델 2는 모델 1에 보육교사의 직무스트레스 요인을 추가로 투입하였다. 모델 2는 보육교사 직무만족의 변량 중 24.3%($R^2=.243$)를 설명하는 것으로 나타났다. R^2 증가량은 .124(R^2 증가량에 대한 $F_{값}=50.455, p<.001$)로 유의미한 것으로 분석되었다. 모델 1에서 유의미한 변수로 확인된 보육교사의 개인적 특성 중 연령과 자격이 모델 2에서도 여전히 유의미한 변수인 것으로 나타났다. 한편, 모델1에서 유의미하지 않은 변수였던 보육교사의 근무경력이 모델2에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다($t=-1.982, p<.05$). 이 분석결과는 보육교사의 근무경력이 많을수록 보육교사의 직무만족이 낮아진다는 것을 의미한다. 그리고 모델1에서 유의미하지 않게 나타난 변수였던 보육교사의 직무환경 요인 중 보육교사가 담당하는 영유아의 수가 모델2에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다($t=2.504, p<.05$).

<표 3> 보육교사의 직무만족에 미치는 영향

	모델 1		모델 2	
	B(β)	t	B(β)	t
개인적 특성				
결혼여부	.561(.059)	.808	.031(.003)	.048
연령	.168(.273)	3.382 **	.144(.234)	3.116 **
학력	-.707(-.078)	-1.358	-.456(-.050)	-.941
자격	-2.106(-.212)	-3.527 ***	-1.638(-.165)	-2.934 **
근무경력	-.023(-.214)	-2.640	-.016(-.150)	-1.982 *
직무환경				
담당영유아수	.048(.085)	1.493	.075(.134)	2.504 *
급여	.023(.135)	1.685	.023(.133)	1.787
근무시간	-.058(-.083)	-1.524	-.027(-.039)	-.768
직무스트레스			-.456(-.376)	-7.103 ***
상수				
F	20.996 ***		25.874 ***	
R ²	5.213 ***		10.982 ***	
R ² 증가량	.119		.243	
R ² 증가량의 F값			.124	
F값			50.455 ***	

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

이것은 보육교사가 담당하는 영유아의 수가 많을수록 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 그리고 보육교사의 개인적 특성과 직무환경 요인을 통제한 상태에서 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=-7.103, p<.001$). 이것은 보육교사의 직무스트레스가 높을수록 보육교사의 직무만족이 낮다는 것을 의미한다. 아울러 분석결과에서 확인되는 중요한 사실은 본 연구에서 보육교사 직무만족의 영향요인으로 제시한 보육교사의 직무스트레스의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다는 점이다($\beta=-.376$). 이

수치는 통제변수로 제시한 보육교사의 개인적 특성 요인 중 연령($\beta=.234$), 자격($\beta=-.165$), 근무경력($-.150$)과 직무환경 요인 중 담당하는 영유아의 수($\beta=-.134$)에 비해 훨씬 높은 것이다.

V. 결 론

본 연구는 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인이라고 할 수 있는 보육교사의 개인적 특성과 직무환경을 통제하여 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다. 보육교사의 직무스트레스는 직무성과를 비롯하여 다양한 측면에서 부정적인 결과를 초래하며, 결국 보육교사의 직무만족을 낮추게 된다. 그런데 보육교사의 직무만족에 관한 대부분의 연구들이 직무만족을 직무 외적인 측면인 직무환경과 동일시하고 있다. 그러나 직무만족은 자신의 직무에 대한 감정상태로서 직무환경에 대한 느낌과는 구분되어야 한다. 그동안 보육교사의 직무스트레스와 직무만족 간의 관계를 분석한 연구들이 일부 진행되었다. 그러나 이 연구들 또한 직무만족에 직무환경에 대한 만족을 포함시키고 있다. 그리고 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 다른 변수들을 통제하여 직무스트레스가 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하지는 못했다.

본 연구에서는 위계적 회귀분석을 통해 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 유의미한 영향을 미친다는 사실을 확인하였다. 모델1에 투입한 보육교사의 개인적 특성 요인 가운데 직무만족에 영향을 미치는 변수는 연령과 자격인 것으로 나타났다. 보육교사의 직무환경 요인은 보육교사의 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 모델2는 모델1에 보육교사의 직무스트레스를 추가적으로 투입하였다. 모델 1과 모델 2에서 유의미한 변수로 분석된 연령과 학력이 모델2에서도 동일한 결과를 보였다. 모델1에서 유의미하지 않은 것으로 나타난 보육교사의 개인적 특성 요인 중 근무경력과 직무환

경 요인인 보육교사가 담당하는 영유아의 수가 모델2에서는 유의미한 영향을 미치는 변수로 분석되었다.

모델2에 새롭게 추가된 보육교사의 직무스트레스는 직무만족에 유의미한 영향력을 보이는 것으로 분석되었다. 분석결과에서 보육교사 직무만족의 영향요인으로 제시한 보육교사의 직무스트레스의 영향력이 가장 큰 것으로 확인되었다($\beta=-.376$). 이 수치는 통제변수 가운데 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 보육교사의 개인적 특성 요인 가운데 연령($\beta=.234$), 자격($\beta=.165$), 근무경력(-.150) 직무환경 요인 중 담당하는 영유아의 수($\beta=.134$)에 비해 훨씬 높은 것이다. 따라서 본 연구에서 독립변수로 제시된 보육교사의 직무스트레스가 보육교사의 직무만족에 대해 매우 중요한 변수라는 사실이 확인되었다. 본 연구의 분석결과는 다른 연구들과 유사하게 직무스트레스가 직무만족에 유의미한 영향을 미친다는 점이 확인되었다. 한편, 본 연구는 직무만족을 직무내적인 측면에 대한 국한시켜 정의했다는 점에서 차별성을 갖는다. 그리고 그동안 다양한 연구에서 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 밝혀진 보육교사의 개인적 특성과 직무환경 요인을 통제된 상태에서 직무스트레스의 영향력이 매우 크다는 점도 확인되었다. 이 분석결과는 보육교사의 직무만족을 높이고 더 나아가 보육서비스의 수준을 높이기 위해 보육교사의 직무스트레스를 관리할 필요성이 매우 크다는 점을 제시해 준다.

한편, 직무스트레스는 매우 복잡한 이론적 개념이기 때문에 매우 다양한 측면에서 측정되어야 한다. 본 연구에서는 직무스트레스를 측정하기 위해 송유미(2005)의 연구에서 사용된 5문항을 제시하였다. 따라서 직무스트레스에 대한 정확한 측정이 이루어졌다고 보기 어렵다. 따라서 추후에 직무스트레스를 하위영역으로 분류하게 다양하게 측정하여 직무만족에 대한 영향요인을 분석하는 연구가 이루어지기를 바란다.

< 참고문헌 >

- 구은미, 2004, “보육프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련 변인 분석”, 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 길경숙·노수남, 2004, “유아교사의 자아개념과 직무만족이 교사효능감에 미치는 영향”, 『대한가정학회지』 제42권 11호.
- 김금주, 2009, “노인요양시설 요양보호사 직무스트레스가 서비스질에 미치는 영향”, 『지방자치연구』 제13집.
- 김명희, 2008, “사회복지시설 종사자의 근무지 유형별 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향”, 대전대학교 박사학위논문
- 김인숙, 2009, “교사의 팔로우십 유형에 따른 원장-교사 교환관계, 자아탄력성, 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향”, 대구대학교 박사학위논문.
- 김정희·문혁준, 2006, “국공립과 사립 유치원교사의 조직헌신에 영향을 미치는 변인”, 『유아교육연구』 제26권 5호.
- 김진아, 2008, “보육교사가 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성”, 동덕여자대학교 박사학위논문.
- 김진아·이종희, 2009, “보육종사자가 지각한 보육시설의 조직효과성”, 『미래유아교육학회지』 제16권 3호.
- 박경희, 2005, “유치원교사의 교직헌신척도 개발 및 관련변인에 관한 연구”, 덕성여자대학교 박사학위논문.
- 보건복지가족부, 2010, 『2010 보육사업안내』.
- 송기숙, 2003, “사회복지전담 공무원의 직무만족·조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 대전대학교 박사학위논문.
- 송유미, 2005, “종합사회복지관 사회복지사의 직무스트레스 관리에 관한 연구”, 대구대학교 박사학위논문.
- 여성가족부, 2006, 『2006년도 보육사업안내』.
- 유효근, 2008, “감성지능이 직무스트레스와 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 수원대학교 박사학위논문.

- 윤건호, 2004, “보육교사 직무만족 연구”, 『한국여성교양학회지』 제13집.
- 윤혜미, 1991, “사회복지전문요원의 직무만족, 이직의도, Burnout에 관한 연구”, 『한국사회복지학』 제18집.
- 윤혜미·권혜경, 2003, “보육교사의 직무스트레스와 직무만족도”, 『한국생활과학회지』 제29권 3호.
- 이경선, 2000, “보육의 질에 영향을 주는 관련 변인 연구”, 성균관대학교 박사학위논문.
- 이윤경, 1998, “유치원 교사의 직무만족도 및 물리적 근무환경과 조직헌신성과의 관계 연구”, 『교육교육연구』 제18권 1호.
- 임옥희, 2004, “보육교사의 교육신념과 직무만족”, 『한국가정과학회지』 제7권 1호.
- 정혜영·박영준, 2005, “보육교사의 임파워먼트, 조직건강, 직무만족도의 인과모형분석”, 『열린유아교육연구』 제12권 10호.
- 정혜영, 2007, “장애아 보육교사의 직무만족도에 대한 조직풍토, 전문성인식, 직무스트레스의 인과모형 연구”, 『열린유아교육연구』 제12권 3호.
- 정효정, 2003, “보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구”, 이화여자대학교 박사학위논문.
- 조기전, 2008, “노인복지시설 종사자의 이직의도와 직무만족도 영향요인에 관한 연구”, 조선대학교 박사학위논문.
- 조성연, 2004, “보육교사의 직무만족도와 직무스트레스”, 『한국유아교육학회』 2003 연차학술대회자료집.
- 주연희, 2004, “유아교육기관 심임교사의 역할수행 관련변인의 영향요인”, 인하대학교 박사학위논문.
- Abualrub, R. F., Omari, F. H., and Abualub, A. F., 2009, “the Moderating Effect of Social Support on the Stress-Satisfaction Relationship among Jordanian Hospital

- Nurses,” *Journal of Nursing Management*, Vol. 17, pp. 870-878.
- Balloch, S., Pahl, J., and McLean, J., 1998, “Working in the Social Services: Job Satisfaction, Stress and Violence,” *Social Work*, Vol. 28, No. 3, pp. 329-350.
- Bartram, T., Joiner, T., and Stanton, P., 2004, “Factors Affecting the Job Stress and Job Satisfaction of Australian Nurses: Implications for Recruitment and Retention,” *Contemporary*, 17(3), pp. 293-304.
- Beehr, T. A., and Newman, J. E., 1978, “Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness : A Fact Analysis, Model, and Literature View,” *Personal Psychology*, Vol. 31, pp. 669-670.
- Chelte, A. F., and Tausky, C., 1986, “A Note on Organizational Commitment,” *Work and Occupation*, Vol. 13, No. 4, pp. 553-561.
- Cohen, P. Y., and Spector, P. E., 1992, “Relationship of Work Stressors with Aggression Withdrawal, Theft, and Substance Use: An Explanatory Study,” *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, Vol. 65, pp. 177-184.
- Cooper, C. L., and Marshall, J., 1977, “Occupational Sources of Stress : A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health,” *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 49, pp. 11-28.
- Deery-Schmitt, D. M., and Todd, C. M., 1995, “A Conceptual Model for Studying Turnover among Family Child Care Providers,” *Early Childhood Research Quarterly*, 10, pp.

121-143.

- Deery-Schmitt, D. M., and Todd, C. M., 1996, "Factors Affecting Turnover among Family Child Care Providers: A Longitudinal Study," *Early Childhood Research Quarterly*, 11, pp. 351-376.
- Dworkin, A. G., Haney, C. A., Dworkin, R. J., and Telschow, R. L., 1990, "Stress and Illness Behaviour among Urban Public School Teachers," *Educational Administration Quarterly*, Vol. 26, pp. 60-72.
- Fagin, L., Brown, D., Bartlett, H., Leavy, J., Carson, J., 1995, "The Claybury Community Psychiatric Nurses Stress Study: Is It More Stressful to Work in Hospital or the Community," *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 22, pp. 347-358.
- Flanagan, N. A., and Flanagan, T. J., 2002, "An Analysis of the Relationship between Job Satisfaction and Job Stress in Correctional Nurses," *Research in Nursing and Health*, Vol. 25, pp. 282-294.
- Fletcher, B., and Payne, R., 1982, "Levels of Reported Stressors and Strains amongst Schoolteachers: Some UK Data," *Educational Review*, Vol. 34, 267-278.
- Grunfeld, E., Zitzelsberger, Louise, Cristine, Marjorie, Whelan, Timothy J., Aspelund, Faye and William K. Evans, 2005, "Job Stress and Job Satisfaction of Cancer Care Workers," *Psycho-Oncology*, Vol. 14, pp. 61-69.
- Hayes, C. D., Palmer, J. L., and Zaslow, M. J., 1990, *Who cares for America's Children?*. Washington, DC: National Academy Press.

- Hinshaw, A., and Atwood, J., 1983, "Nursing Staff Turnover, Stress, and Satisfaction: Models, Measures and Management," *Annual Review of Nursing Research*, Vol. 1, pp. 133-153.
- Hofferth, S. L., Brayfield, A., and Holcomb, P., 1991, *The National Child Care Survey*. Washington, D. C: Urban Institute.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., and Giffeth, R. W., 1992, "A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, pp. 890-909.
- Hrebiniak, L., and Alutto, J., 1982, *Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment*, Prentice Hall.
- Ivancevich, J. M., and Matteson, M. T., 1980, "Optimizing Human Resources : A Case Form Preventive Health and Stress Management, " *Organization Dynamics*, Vol. Fall, pp. 5-25.
- Jorde-Bloom, P., 1986, "Teacher Job Satisfaction: A Framework for Analysis," *Early Childhood Research Quarterly*, Vol. 1, No. 2, pp. 167-183.
- Judge, T. A., and Watanabe, S., 1993, "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, pp. 939-948.
- Kalleberg, A. L. 1974., "A Causal Approach to the Measurement of Job Satisfaction," *Social Science Research*, Vol. 3, pp. 299-322.
- Kalleberg, A. L., 1977, "Work Values and Job Rewards: A

- Theory of Job Satisfaction,” *American Sociological Review*, Vol. 42, pp. 124-143.
- Kendrick, P., 2000, “comparing the Effects of Stress and Relationship Style on Student and Practicing Nurse Anesthetists,” *American Association of Nurse Anesthetists Journal*, Vol. 68, pp. 15-22.
- Ko, J., and Yom, Y., 2003, “The Role of Social Support in the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction/Organizational Commitment,” *Taban Kankboe Hakboe Chi*, Vol. 33, No. 2, pp. 265-274.
- Kontos, S., and Stemmel, A., 1988, “Caregivers Perceptions of Working Conditions in a Child Care Environment,” *Early Childhood Research Quarterly*, Vol. 3, pp. 77-90.
- Lucas, M., Atwood, J., and Haganan, R., 1993, “Replication and Validation of Anticipated Turnover Model for Urban Registered Nurses,” *Nursing Research*, Vol. 42, pp. 29-35.
- McCormick, J., 1997, “An Attribution Model of Teachers’ Occupational Stress and Job Satisfaction in a Large Educational System,” *Work and Stress*, Vol. 11, No. 1, pp. 17-32.
- Nolan, P. A., 1995, “A Measurement Tool for Assessing Stress among Mental Health Nurses,” *Nursing Standard*, Vol. 9, pp. 36-39.
- Oi-ling, S., 2002, “Predictors of Job Satisfaction and Absenteeism in Two Samples of Hong Kong Nurses,” *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 40, No. 2, pp. 218-229.
- Parker, D. F., and Decotiis, T. A., 1983, “Organizational Determinants of Job Stress,” *Organizational Behavior and*

Performance, Vol. 32, pp. 160-177.

- Pinikahana, J., and Happell, B., 2004, "Stress, Burnout and Job Satisfaction in Rural Psychiatric Nurses: A Victorian Study," *Rural Health*, Vol. 12, pp. 120-125.
- Pratt, M., Broome, M., Kelber, S., and Lostocco, L., 2000, "Influences of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of Pediatric Intensive Care Unit Nurses," *American Journal of Critical Care*, Vol. 9, No. 5, pp. 307-317.
- Siefert, K., Jayaratne, S., and Chess, W. A., 1991, "Job Satisfaction, Burnout and Turnover in Health Care Social Workers," *Health & Social Work*, Vol. 16(3).
- Spear, J., Wood, L., Chawla, S., and Nelson, J., 2004, "Job Satisfaction and Burnout in Mental Health Services for Older People," *Australasian Psychiatry*, Vol. 12, No. 1, pp. 58-61.
- Um, M. Y., and Harrison, D. F., 1998, "Role Stressors, Burnout, Mediators, and Job Satisfaction: A Stress-Strain-Outcome Model and an Empirical Test," *Social Work Research*, Vol. 22, No. 2, pp. 100-115.

A Study on the Effect of Job Stress on the Job Satisfaction of Child Care Teachers

Lee, Byong-rok
(Konyang University)

Mo, Jee-hwan
(Daebul University)

Park, Soon-woo
(Kongju National University)

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of job stress on the job satisfaction of child care teachers, while controlling for differences in personal characteristics and job environments. The participants were 374 child care teachers in Seoul. The statistical analyses involved the computation of frequencies, reliabilities and correlation coefficients, and a hierarchical regression analysis. The result shows that job stress affects the job satisfaction of child care teachers after controlling for personal characteristics and job circumstances. And the job stress have the greatest influence on the job satisfaction.

Keywords : job stress, job satisfaction, child care teachers