

석사학위논문

초등 보직교사의 직무스트레스와
직무만족도의 관계

The logo of Jeju National University is a large, stylized 'J' shape. The left vertical stroke of the 'J' is composed of three curved, flame-like shapes in blue, green, and grey. The right vertical stroke is a solid purple. At the bottom of the 'J' is a horizontal purple bar. In the center of the 'J' is a small icon of an open book with a star above it. Below the book icon, the word 'JEJU' is written in blue, and '1952' is written in a smaller blue font below it. The entire logo is set against a background of a large, faint watermark that reads 'JEJU NATIONAL UNIVERSITY 1952' in a circular arrangement, and '제주대학교' in Korean characters below it.

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

김 경 희

2010년 2월

초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계

지도교수 김 성 봉

김 경 희

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함.

2010년 2월

김경희의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

2010년 2월

<국문초록>

초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계

김 경 희

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 김 성 봉

이 연구*의 목적은 초등학교 보직교사의 직무스트레스와 직무만족의 관계를 밝히는 데 있다. 이 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 초등 보직교사들의 직무스트레스는 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- 둘째, 초등 보직교사들의 직무만족도는 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- 셋째, 초등 보직 교사들의 직무스트레스와 직무만족은 어떠한 상관관계가 있는가?
- 넷째, 초등 보직교사들의 직무스트레스는 직무만족에 어떤 영향을 미칠 것인가?

위의 연구 문제를 해결하기 위하여 제주도내 초등학교 보직교사 413명을 대상으로 직무스트레스와 직무만족도에 관한 질문 조사를 실시하였다.

직무스트레스 측정도구로는 권현정(2002)과 이길주(2004)가 사용한 스트레스 설문지와 다른 선행연구를 참고하여 수정·보완하여 제작하였다. 교직자체, 교육과정운영, 인간관계, 연수·보상관계, 업무과다, 근무환경 등 6개의 영역을 직무스트레스 하위 요인으로 하여 24개 문항으로 작성하였으며, 신뢰도는 .722이다. 직무만족 측정도구로는 권현정(2002)이 사용한 것과 다른 선행연구를 참고로 하여 전문가의 자문을 얻어 제작하였다. 직무만족 하위 요인은 교직자체, 교육과정운영, 인간관계, 연수·보상관계, 업무, 근무환경 등 6개의 영역을 직무만족 하위 요인으로 하여 25개 문항으로 작성하였으며, 신뢰도는 .828 이다.

* 이 논문은 2010년 2월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임.

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0 프로그램을 이용하여 측정 도구의 문항 간 내적 일치도를 알아보기 위하여 Cronbach 'α 값을 산출하였다. 연구 대상자의 보직교사 직무스트레스와 직무만족도 간의 차이가 있는지를 알아보기 위해 독립 (independent) t-test 및 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증은 Sheffe' 검증을 이용하였다. 초등 보직교사 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 초등 보직교사 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

이와 같은 과정을 통하여 얻어진 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 배경 변인에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스는 교직경력별, 학교규모별, 연구학교지정 유무, 시기별로 차이를 보인다. 초등 보직교사는 교직경력이 15-20년이고, 학교규모가 작고(6-11학급) 연구학교에 근무하며, 학기초에 스트레스를 많이 경험한다.

둘째, 배경 변인에 따른 초등 보직교사의 직무만족도는 교직경력, 근무지역, 학교규모, 연구학교, 시기별로 따라 차이를 보인다. 즉, 교직경력이 10년 이하이고, 시내에 근무하며, 학교규모가 큰 학교에 근무하는 보직교사가 직무만족도가 높다. 또한 연구학교에 근무하지 않는 초등 보직교사가 학기초에 직무만족이 높다.

셋째, 초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족도는 부적 상관관계를 가지고 있어서 직무스트레스가 높으면 직무만족도가 낮고, 직무만족도가 높으면 직무스트레스는 적다.

넷째, 초등 보직교사의 직무스트레스가 직무만족도를 설명해 주는 양은 49.0 %이고, 직무스트레스 하위영역으로는 인간관계, 연수보상체제, 업무과다, 근무환경 순으로 직무만족에 부정적인 영향을 미친다.

이상을 종합하면 초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족 정도는 배경변인 별로 부분적으로 차이가 있으며, 직무스트레스와 직무만족은 부적 상관관계를 가지고 있고, 직무스트레스의 하위 영역들이 직무만족에 부분적으로 부정적인 영향을 미침을 알 수 있다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구문제 및 가설	4
II. 이론적 배경	5
1. 학교조직과 보직교사	5
2. 직무스트레스의 개념 및 유발 요인	8
3. 직무만족의 개념 및 직무만족 요인	12
4. 직무스트레스와 직무만족도의 관계	16
III. 연구 방법 및 절차	18
1. 연구대상	18
2. 연구절차	20
3. 측정도구	21
4. 자료분석	23
IV. 연구 결과 및 해석	24
1. 초등 보직교사의 직무스트레스	24
2. 초등 보직교사의 직무만족	37
3. 직무스트레스와 직무만족도의 관계	49
4. 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향	51
V. 요약, 결론 및 제언	53
1. 요약	53
2. 결론 및 제언	55
참고문헌	57
Abstract	62
부 록	65

표 목 차

<표 II-1> 스트레스의 개념	9
<표 II-2> 교사의 직무스트레스	10
<표 II-3> 초등교사의 직무스트레스 유발 요인	11
<표 II-4> 초등교사의 직무만족 결정 요인	15
<표 III-1> 연구 대상자의 일반적 특성	18
<표 III-2> 교사의 직무스트레스 검사지 문항 구성 및 Cronbach α 값	21
<표 III-3> 교사의 직무만족 검사지 문항 구성 및 Cronbach α 값	22
<표 IV-1> 배경변인에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스	25
<표 IV-2> 성별에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도	27
<표 IV-3> 연령에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도	28
<표 IV-4> 교직경력에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도	29
<표 IV-5> 근무지역에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도	30
<표 IV-6> 학교규모에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도	31
<표 IV-7> 담당학년에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스	33
<표 IV-8> 담당업무에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스	33
<표 IV-9> 연구학교지정 유무에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도	35
<표 IV-10> 시기에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도	36
<표 IV-11> 배경변인에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도	38
<표 IV-12> 성별에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도	40
<표 IV-13> 연령에 따른 초등 보직교사의 직무만족도	41
<표 IV-14> 교직경력에 따른 초등 보직교사의 직무만족도	42
<표 IV-15> 근무지역에 따른 초등 보직교사의 직무만족도	43
<표 IV-16> 학교규모에 따른 초등 보직교사의 직무만족도	44
<표 IV-17> 담당학년에 따른 초등 보직교사의 직무만족도	45
<표 IV-18> 담당업무에 따른 초등 보직교사의 직무만족도	46
<표 IV-19> 연구학교지정 유무에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도	47
<표 IV-20> 시기에 따른 초등 보직교사의 직무만족도	48
<표 IV-21> 초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계	49
<표 IV-22> 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향	51

그림 목 차

[그림 IV-1] 초등 보직교사 직무스트레스의 전체적 경향	24
[그림 IV-2] 초등 보직교사 직무만족의 전체적 경향	37



I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

현대를 살아가고 있는 우리들은 급변하는 산업사회에서 과거 어느 때보다도 다양한 정신적·신체적 스트레스를 받으며 살아가고 있다. 이러한 스트레스는 인간의 정신건강을 해치는 장애요인으로 인식되고 있으며, 사회의 변화와 개혁에 적응하기 위해 신체적·정신적으로 많은 노력을 기울이게 된다.

스트레스에 적응하지 못하는 사람들은 자살을 하거나 도피하는 등의 행동방식을 택하기도 한다. 종종 텔레비전이나 뉴스에서 학업스트레스에 못 이겨 아파트에서 뛰어내린 학생들을 발견하기도 하는 것은 이를 잘 설명해 준다. 교사들도 마찬가지로 이런 스트레스에 시달리게 되는데, 임종철(1991)은 교원들이 직무와 관련된 스트레스를 극복하지 못해서 발생하는 정신적, 육체적 탈진상태가 장기간 누적되면 소진상태로 진행하게 된다고 하였다.

김지현(1995)은 적정한 스트레스는 긍정적 효과를 발휘하여 성장과 발전의 기회를 제공하기도 하지만, 너무 낮거나 높은 스트레스는 부정적이어서 조직에 해를 끼치고, 개인적으로 신체적 영향을 주거나 무력감이나 신체적 질병을 유발하기도 하여 죽음에 이르기도 한다고 하였다.

시대가 변천함에 따라 사회나 가정에서 학교나 교사에게 요구하는 수준들은 높아지고, 교사들은 이에 따라 점점 더 많은 직무 스트레스에 시달리게 된다. 최근에는 교원단축문제, 성과급제 도입, 중등교사 초등임용, 다면평가 실시, 학교평가, 교원능력개발평가 등 교원전문성신장이란 명목아래 사회를 비롯하여 교육수요자인 학생과 학부모에게까지 교사들은 평가를 받으면서 스트레스를 더하고 있는 실정이다. 또한 정보화 사회 환경변화로 인해 정보공시제, 학교생활기록부, 진출입 관리, 교육행정정보시스템 업무, 교무업무시스템 등이 도입되었고 전자문서가 도입되면서 감사자료 요구, 타기관 협조 공문과 각종 정책의 보고서 등 전자

문서량이 증대하였고, 보고 시일도 촉박하게 내려오는 등 처리업무량도 늘어나고 있다.

이러한 교사들의 직무 스트레스는 곧 교사가 가르치는 학생들에게 영향을 미쳐 교육의 크나큰 변수로 작용할 것으로 보인다. 이현숙(1993)은 교사가 직무스트레스를 느낄 때 학교현장에서 아이들에게 큰 영향을 미치게 되고 교사의 직무만족도가 떨어진다고 하였다. 따라서 가장 중요한 인적자원인 교사가 건강해야만 학생도 건강하게 자랄 수 있다고 할 수 있다. 이에 교사 개인의 정신적, 신체적 건강은 물론 학교조직의 목표 달성, 더 나아가서 교육의 궁극적 목적을 이루기 위해 교사의 직무스트레스 연구가 절실히 필요하다.

초등학교는 인간의 성격 형성에 기초가 되는 중요한 시기이고, 이 시기의 학생을 지도하는 초등교사들의 직무 수행 중 겪는 스트레스는 곧 바로 피교육자인 학생들에게 직·간접적인 영향을 미치게 된다. 즉 교사가 스트레스에 시달리게 되면 직무에 대해 의욕이 떨어지고, 나아가서 학생들의 교육활동에까지 소홀해지게 된다(권현정, 2002).

보직교사는 업무에 따른 소관 사무의 책임자이며, 중간관리자로서 관련 업무를 수행하게 되는데, 교수기능과 사무기능을 중복 수행하게 되므로 스트레스는 더할 것이라고 예상된다. 실제로 이대우(2006)의 초등학교 교사의 업무부담 실태 분석 결과 소규모 학교일수록 많은 공문요구로 업무부담을 느끼며 보직교사가 일반교사보다 업무부담 발생요인이 많다고 하였다. 구체적으로 말하면 일반교사에게는 지도·조언·감독기능을 수행하고 있으며, 행정가와 교사간에는 연락·조정기능을 할 뿐 아니라 소관업무에 대한 계획·추진 등의 복잡한 일 속에서 더욱 심한 갈등을 겪으면서 생활하고 있다. 보직교사는 학교조직 내에서 상당한 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 법적이거나 제도적으로 그 위치가 불분명하고 해마다 맡은 임무가 바뀌고 있어 전문성이 떨어질 뿐 아니라 부하직원을 통솔할 수 있는 지휘권이 형성되어 있지 않아 업무를 수행하는데 많은 애로점이 있다(강혜숙, 2004). 실제로 손혜영(2008)은 11-20년 정도 근무한 중견교사들이 스트레스를 높게 지각하고 있다고 하였고, 당동진 외(2006)는 보직교사가 일반교사보다 스트레스를 더 많이 받고 있다고 하였다.

직무만족은 교원의 사기와 관계된 것으로서 사기나 직무만족 없이는 성공적인

업무추진이 어렵고, 조직구성원의 만족정도는 조직의 효율적인 운영을 평가하는 중요한 기준이 될 수 있다. 직무만족을 할 때와 그렇지 못할 때 열의와 성의가 달라질 수 있고, 교사가 교직에 만족할 때 교육의 성과가 높아질 것은 너무나 명백한 사실이므로 교사들의 교직 만족도를 점검하고 분석해 보는 일은 매우 중요하게 고려하여야 할 것이다(전용환, 2003).

학교교육을 효율적인 방향으로 이끌기 위해서는 이와 같이 보직교사의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구가 중요하다고 볼 수 있다. 그러나 기존에 일반교사 및 보직교사의 스트레스에 관한 연구들은 대도시 지역에서 많이 이루어졌을 뿐(권현정, 2002; 이길주, 2004; 유재상, 2000; 최춘배, 2002; 송인록, 2003; 이재철, 2003; 김재용, 2003; 정은자, 2004) 제주도 지역에 관한 조사연구들은 흔치 않았다. 최근들어 제주도에에서의 교사 직무스트레스나 만족도에 대한 조사는 이수완(2000)이 연구한 교사의 여가활동 참여유형, 직무스트레스 및 생활만족도의 관계 분석 연구와 강성룡(2002)이 연구한 초등학교장의 교육지도성과 교사의 직무만족도와의 관계 조사 연구, 김윤하(2002)의 제주도 초등학교 교원의 여가실태와 생활만족도 분석 연구 등 소수에 그쳤고, 보직교사의 직무스트레스와 직무만족도에 대한 연구가 좀 더 필요하다고 본다.

이에 따라 본 연구는 제주도에 근무하는 초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족의 정도와 원인을 분석함으로써 학교조직의 건강과 교육력 향상에 기여하고자 한다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 초등 보직교사들의 직무스트레스는 배경변인에 따라 차이가 있는가?

둘째, 초등 보직교사들의 직무만족도는 배경변인에 따라 차이가 있는가?

셋째, 초등 보직교사들의 직무스트레스와 직무만족도는 상관관계가 있는가?

넷째, 초등 보직교사들의 직무스트레스는 직무만족에 영향을 미칠 것인가?

이상의 문제를 해결하기 위하여 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

가설1. 초등 보직교사들의 직무스트레스 정도는 배경변인에 따라 차이가 있을 것이다.

가설2. 초등 보직교사들의 직무만족도는 배경변인에 따라 차이가 있을 것이다.

가설3. 초등 보직교사들의 직무스트레스와 직무만족도에는 상관관계가 있을 것이다.

가설4. 초등 보직교사들의 직무스트레스가 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

II. 이론적 배경

본 연구자의 목표를 규명하기 위해서 이 장에서는 학교조직과 보직교사, 직무스트레스의 개념과 유발요인, 직무만족의 개념과 만족요인, 교사의 직무스트레스와 직무만족의 관계에 대해 살펴보려고 한다.

1. 학교조직과 보직교사

1) 학교조직의 특성

학교는 학교 행정가, 행정직원, 교사 그리고 학생들로 이루어져 있는 하나의 작은 사회로서 일반적인 특징을 가지고 있다.

타 조직에 비해 변화속도가 느리고, 환경의 영향을 많이 받는다. 또한 다른 사회조직보다 계층이 약하다. 즉 최고관리자까지의 단계가 적다는 것이다. 학교조직은 신뢰를 바탕으로 되어야 하며, 교육체제의 목표가 비교적 목적적인 가치를 추구하고 있는 특성이 있다. 학교조직은 최하위 구성원이 모두 전문가이며 다른 조직체에 비해 인적요소가 중핵을 이루어 교사 개인이 매우 중요하다고 볼 수 있다(박용현, 1986).

권중성(2004)은 교육지도로서 학교조직은 교장-교감-보직교사-학급담임교사로 이루어지는 계선조직의 성격을 가지고 있으며, 교수, 학습조직, 생활지도 조직 등으로 교육에 관한 중요한 의사결정 및 명령권한이 계선에 따라 각 계층에 미치게 된다고 하였다.

석비성(2005)은 교무분장으로서 학교조직은 지도활동의 사무(교무, 연구, 정보, 등) 조직과 일반 업무활동의 사무조직으로 구분한다고 하였다. 그 형태는 교장-교감-보직교사-계원으로 이루어지는 조직으로 교육과정을 지원하기 위한 전

문직 직능조직으로 막료조직의 성격을 가지고, 직능은 교장·교감의 경영기능, 보직교사의 관리기능, 교사의 작업기능으로 나타낼 수 있다. 그 관계를 비율의 폭으로 표시하여 보직교사의 직무-권한-직책의 관계를 나타낼 수 있는데 이 가운데 보직교사는 학교의 교육과 경영의 합리화와 능률화를 꾀하기 위해 기능별 전문별 분담하여 교육효과를 높이기 위한 참모의 역할과 학교경영자와 일반 교사의 계층조직에서 중간 관리자의 역할, 그리고 학교조직원 사이의 인간관계의 중간 조정자로서 역할을 하고 있다.

이와 같이 학교조직은 교육지도 조직, 교무분장 조직, 운영 협의 조직 등으로 계선·직능·참모의 세 권한이 무원칙하고 불분명한 상태로 결합되어서 운영되고 있다(강창경, 2003)고 할 수 있다.

2) 보직교사의 배치기준과 역할

보직교사는 1970년 12월 26일 대통령령 제5427호, 교육법 시행령 중 개정령에 의해 제37조 3항, 제40조 4항, 제43조 4항이 신설됨으로서 동일자 교육부훈령 제209호 전문 7조 부칙으로서 주임교사 임용규정이 공포됨으로써 법제화된 것이 그 처음이다. 1971년 1월 5일자로 교육부에서 주임교사 임용을 위한 지침이 각 시·도에 시달되어 1971년 3월 1일부터 전국적으로 초·중·고등학교에 주임교사가 임용되고 제도적으로 실시되었다(양철우, 1999). 그러나 그 명칭은 1998년 3월 1일부터 시행된 초·중등 교육법 시행령에 따라 주임교사의 명칭이 보직교사로 바뀌어 현재까지 불리워지고 있다. 또한 동 시행령 제33조 5항의 규정에 따라 보직교사의 명칭은 관할청이 학교별 보직교사의 종류 및 그 업무 분장은 학교의 장이 정하게 되어 있다. 따라서 보직교사의 종류를 당해 학교장이 학교실정과 업무의 특성에 따라 자율적으로 정할 수 있게 되었고, 보직교사의 명칭도 '부장'으로 호칭하게 되었다.

보직교사는 교감과 교사의 중간 위치에 있는 자이나 이것은 하나의 자격이 아니고 일정한 업무를 수행하기 위하여 마련된 보직인 것이다. 또 교육공무원법 및 교육공무원 임용령의 적용을 받는 교육공무원의 직위와 구별된다. 따라서 법률상 자격도 아니고 직위도 아니나 실제에 있어서는 학교조직에 새로이 형성된 계층

이다. 업무 분야별로 그 소속 교원들에 대한 지도적 지위에 설 뿐 아니라 승진규정상 일반 교사보다 우선권을 가지며 일정액의 직무수당을 받고 있으며 그 임기는 1년 단위로 임용하고 있다.

초·중등 교육법 시행령에서는(교육법전, 2009) 초등학교에는 교사 중에서 다음 각호의 구분에 따른 수의 보직교사를 둘 수 있다고 한다. 다만, 교육과학기술부장관이 지정하는 연구학교에는 다음 각호의 구분에 따른 수보다 보직교사 1인을 더 둘 수 있다. [개정 2000. 12. 27, 2001. 1. 29, 2004. 2. 17, 2008. 2. 29 제20740호(교육과학기술부와 그 소속기관 직제)]

1. 6학급이상 11학급이하의 학교에는 2인
2. 12학급이상 17학급이하의 학교에는 4인이내
3. 18학급이상 35학급이하의 학교에는 6인이내
4. 36학급이상의 학교에는 12인이내
5. 5학급 이하인 학교로서 교감을 두지 아니하는 학교 또는 5학급 이하의 분교장에는 1인

이와 같이 보직교사는 학교의 규모에 따라 다르게 배치되고, 학교의 실정에 따라 다른 보직을 맡게 되지만 전문직이 중시되는 학교 조직에서 최일선 지도조언 중심의 관리자로서 교장, 교감의 보좌, 일반교사에게는 지도 및 조언, 그리고 소관업무를 계획하고 추진하며 통괄하는 직무를 수행하는 등(정경애, 2002) 그 역할은 대체로 공통된다고 할 수 있다.

최무산(2004)은 보직교사는 법령이 정하는 바에 따라 학생을 지도하고 학교 경영자가 해당 부서에 관련된 합리적인 의사결정에서부터 교사의 교육활동에 이르기까지 연락·조정·지도의 교량적 역할을 능동적으로 수행한다고 하였다.

석비성(2005)은 보직교사의 일반적 역할로서 보좌, 연락·조정, 지도·조언, 인간관계 및 교수기능, 업무기능, 교육의 기본활동을 제시하였다.

이를 종합해보면 보직교사는 학교조직의 중간관리자로서 매우 중요한 교량적 역할을 하고 있다고 볼 수 있다.

2. 직무스트레스의 개념 및 유발 요인

1) 스트레스의 개념

스트레스(stress)란 어원이 라틴어의 'stringere'로서 '바짝 끌다', '팽팽하게 죄다'라는 뜻에서 유래되었으며 영문으로는 'string', 'strest', 'straisse' 등으로 쓰이다가 14세기에 이르러서 'stress'라는 용어가 사용되기 시작하였다(송병식, 2001). 17세기에는 곤경(hardship), 곤란(strits), 역경(adversity), 고통(affliction)을 의미하는 것으로, 18세기 후반부터는 사람의 신체기관이나 정신력과 관련되어 나타나는 힘(force), 압력(pressure), 긴장(strain) 및 노력의 정도가 강한 효과(strong effect)로 인식되었고, 20세기에 이르러서는 스트레스가 사람의 정신 및 신체에 미치는 영향에 관한 연구가 활발히 시작하게 되었다(배무환, 1998).

이길주(2004)는 스트레스란 생활사건에서 생겨나는 압박감으로 적정수준까지는 생활을 하는데 원동력이 되지만, 그 수준을 넘어 서면 생활을 하는데 효율성이 사라지며 이러한 상태가 어떠한 돌파구 없이 지속된다면 생리적 및 심리적으로 건강에 해를 끼치게 되며, 더 나아가서는 생활과 복지에까지 유해한 결과를 나타내는 것으로 볼 수 있다고 하였다.

스트레스를 연구하는 여러 학자들은 연구의 목적에 따라 스트레스에 대한 정의를 조금씩 다르게 내리고 있는데, 먼저 <표Ⅱ-1>와 같이 외국 학자의 스트레스 개념을 정리하여 나타내었다.

<표 II-1> 스트레스의 개념

연구자	스트레스의 개념
Seyle(1956)	스트레스란 내외적 요구에 대한 인체의 불특정한 반응이다.
French, Rogers Cobb(1974)	스트레스란 한 개인의 능력·기술과 직무의 요구간의 불일치와 한 개인이 바라는 것과 직무환경에 제공되는 것 간의 불일치이다.
Margolis, Kroes Quinn(1974)	스트레스란 작업자의 특성과 상호 작용하여 심리적 동질정체를 파괴하는 작업조건을 말한다.
Cooper, Mars hall(1976)	직업상의 스트레스(occupation, stress)를 한 특정직무와 관련된 부정적인 환경요인 또는 스트레스 요인을 의미하는 것으로 사용하고 있다.
Beehr, Newman(1978)	직무스트레스(job stress)란 한 작업자의 심신이 정상적인 기능에서 이탈할 수 밖에 없도록 직무관련요소들이 이 작업자와 상호작용하여 그의 심리적·생리적 상황을 변화(파괴나 고양)시키는 조건이다.
Schuler(1980)	스트레스란 중요한 사실에 대한 불확실성이 내포된 동적 상태의 지각이다.

이를 종합해 보면 스트레스는 개인의 신체적·심리적 안정 상태를 위태롭게 하는 자극 조건인 동시에 개인의 정서체계, 행동체계, 생리적 체계에 변화를 가져오게 하는 원인적 행동의 모든 것을 총칭하는 개념이라고 할 수 있다. 따라서 개인의 능력과 환경의 요구와의 불균형 상태라 할 수 있으며, 생활사건에 생겨나는 생리적, 심리적, 정서적 압박감이라고 할 수 있겠다.

2) 교사의 직무스트레스

일반적으로 현대조직에서 직장생활은 교사의 개인차의 만족도와 학교 직무 환경에 부적합하고 학교가 제공한 직무 환경과 개인의 욕구가 부적합한 상태에서 스트레스를 받게 된다. 학교조직은 여타의 조직과 구별되는 나름대로의 독자적 성격을 가지고 있는데, 이는 전문적이고, 그 과업은 인간 집약적이라는 것이다. 또한 학교조직은 교육이라는 궁극적 목적을 추구하고 있으며, 그 교육의 목적은 장기성, 비계급성, 모호성, 평가의 곤란성의 특징을 가지고 있다.

다시 말하면 학교조직은 교육이라는 목적을 가지고 그 목표 달성을 위해 이루어진 하나의 사회적 조직체이다. 그 체제 속에서 교사조직은 학교 경영 및 교육활동에 가장 큰 영향을 미치는 조직이라 할 수 있다. 또한 행정가와 교사, 학생으로 이루어지는 수직적 관계, 동료교사와의 수평적 관계, 학교 외적인 교육행정의 상부기관이나 사회조직 등과 관계를 맺고 있는 복잡한 조직이며, 교사들이 행하는 활동이 지적인 고도의 정신노동을 요구한다고 볼 때 다른 직업에 종사하는 사람들보다 교사들은 더 많은 직무스트레스를 경험한다고 볼 수 있다(최춘배, 2002).

먼저 <표 II-2>와 같이 교사의 직무스트레스를 정리하여 나타내어 보았다.

<표 II-2> 교사의 직무스트레스

Kyricou와 Sutcliffe(1977)	교사가 그들의 역할을 수행하면서 일어나는 욕구의 결과로 잠재적으로 생리적인 변화가 수반되어 나타나는 교사의 부정적인 영향에 대한 반응이다.
Little과 Turk(1984)	교사의 직무스트레스란 교사들이 복지를 위협하는 문제에 직면할 때 나타나며, 이를 해결하기 위한 교사들의 능력보다 위협이 더 클 때 느끼는 불쾌감, 부정적인 감정 경험이다.
Leach(1984)	교사 직무스트레스란 환경에 작용하는 개인의 부정적인 평가로부터 발생하는 개인의 생리적인 반응이다. 예를 들어 심장 박동수의 증가, 혈압 증가, 또는 부신피질을 자극하는 호르몬의 방출이다.
Kyricou(1987)	교사의 직무스트레스는 교사로서 그의 직무 수행의 어느 국면에서 야기된 긴장, 욕구좌절, 불안, 분노 및 우울과 같은 불쾌한 정서를 교사가 경험하는 것이라고 정의한다.
Moracco와 Mcfadden(1990)	교사의 직무스트레스란 교사의 직무상황의 결과로 생기는 생리적 변화를 동반하는 심리적 평형상태의 변화로서, 교사에 대한 요구가 자존심이나 안녕에 위협으로 지각되므로 평형상태를 유지하기 위하여 사용되는 심리적 대처기제에 의하여 조정된 것이다.

이상의 이론들을 종합해 보면 교사의 직무스트레스는 연구자의 이론과 관점에 따라 다양하게 제시되고 있으나, 교사가 가지고 있는 개인적인 특성(성별, 성격, 나이, 개인환경, 성취동기 등), 교사로서의 자질, 그리고 무엇보다 교사가 수행하여야 할 역할에 기인하며, 이는 학교 내에서의 학생 관련 문제, 동료, 감독자, 교육

행정가, 학부모, 근무환경의 조건, 비정규적인 업무 등과 관련하여 나타나게 된다고 볼 수 있다.

이 연구에서는 교사의 직무스트레스란 직무 사이에 야기되는 상태로서, 인간을 정상적인 기능에서 벗어나게 하는 인간 내면의 심리적, 생리적 상황의 변화상태로 정의한 이길주(2004)의 정의를 따르고자 한다.

3) 직무스트레스 유발 요인

직무스트레스 유발 요인은 수없이 많고, 또 연구자들의 관점에 따라 그 분류 방식도 매우 다양하다.

Brief, Schuler(1981)은 조직특성 및 과정, 직무요건 및 역할 특성, 개인특성 및 기대 3가지로 분류하였고, 세부요인으로는 조직의 정책, 조직의 구조, 조직의 과정, 작업조건, 대인관계, 직무요건, 역할특성, 경력관계, 개인적 특성의 9가지를 들었다.

Gupta(1981)는 주요 스트레스 요인으로 환경요인, 개인요인, 과정요인 3가지로 분류하였고, 세부요인으로는 직무요건 및 과제특성, 역할요건 또는 기대, 조직의 특성 및 조건, 조직외적 요건 및 조건, 심리적조건(성격 및 행동특성), 신체적 조건, 생활단계 조건, 인구통계적 조건, 심리적 과정, 신체적 과정 10가지를 들었다.

위와 같은 일반적인 직무스트레스 요인과 관련지어 국내 선행연구자들이 분류한 초등교사의 직무스트레스 유발 요인을 <표 II-3>과 같이 정리해보았다.

<표 II-3> 초등교사의 직무스트레스 유발 요인

선행연구자	교사의 직무스트레스 유발 요인
하광평(1989)	1.개인생활 2.가정생활 3.인간관계 4.담당직무 5.근무환경 6.보상체계 6.전문지식 향상 기회 8.행정체제 9.인정지위
황병덕(1998)	1.교수활동 2.생활지도 3.연수활동 4.학급경영 5.사무처리 6.교원인사 7.학교경영참여 8.학부모 및 지역사회관계 9.조직원간의 관계

권현정(2002) 이길주(2004)	1.교육과정 운영 2.근무환경 3.인간관계 4.보상체제 5.교직자체
유재상(2000) 최춘배(2002)	1.담당직무 2.행정체제 3.근무환경 4.보상체제 5.대인관계 6.인정지위
송인록(2003)	1.직무내용 2.직무상황
이재철(2003)	1.교수활동 2.생활지도 3.연수활동 4.교사갈등 5.교원복지
김재용(2003)	1.담당직무 2.행정체제 3.보상체제 4.근무환경 5.대인관계 6.인정지위
정은자(2004)	1.교수활동 2.생활지도 3.연수활동 4.학급경영 5.업무처리 6.교원인사 7.학교경영참여 8.학부모와의 관계 9.교직원과의 관계
윤수영(2005)	1.관료적 운영 2.대인관계 3.업무부담 4.수업 및 학생지도
손혜영(2008)	1.행정가 요인 2.동료교사 요인 3.근무조건 4.권위상실 5.승진인식 6.학생지도요인 7.변화요인 8.행정지원 요인

이를 종합하여 볼 때 교사의 직무스트레스 유발 요인을 교직자체, 교육과정운영, 연수·보상관계, 인간관계, 업무과다, 근무환경으로 분류하고자 한다.

3. 직무만족의 개념 및 직무만족 요인

1) 직무만족도

사람들은 현대 조직사회 속에서 사회생활을 영위해 나감에 있어 가치를 두고 관심을 갖는 것 중의 하나가 직무에 대한 만족 여부이다.

직업만족도(job satisfaction)라 하여 주어진 직업이 얼마만큼 개인의 자아를 충족시켜주는가의 척도로서, 직업만족도의 주요 요소는 직업에 대한 개인의 관심도로서 일반적으로 각 개인에게 흥미있고 자아표현의 기회가 풍부하며 창조성을 충분히 발휘할 수 있는 직업이 만족도가 높다고 할 수 있다(교육학용어사전, 2000, p666).

Locke는 ‘개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 긍정적 정서상태’라 정의함으로써 직무만족을 행동이나 활동이 아닌 느낌이라는 감정적 개념으로 이해해야 한다고 하였으며, Ajzen은 ‘일상 생활에서 느끼는 만족감처럼 직무만족이란 직무에 대한 감정적, 정서적 평가(특히, 긍정적 평가)라 하였다. 또한 이원정은 직무만족이란 직무환경이 성원에게 갖게 하는 관심, 열의, 호의 등과 같은 감정적 태도라고 정의하였다(최춘배, 2002 재인용).

직무만족은 조직구성원들이 그들의 직무와 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도를 뜻하며 이것은 그들의 사기와 근무 의욕을 가늠하는 척도가 된다고 할 수 있고, 학교조직내의 구성원인 교사들이 교육활동에 참여하여 직무를 수행하는 과정에서 사회적, 경제적, 심리적으로 느끼는 복합적인 감정이라고 볼 수 있다.

이런 측면에서, 교사의 직무만족도는 학교조직내의 구성원인 교사들이 사회적, 경제적, 심리적으로 만족하여 자발적이고 적극적으로 학교 교육 활동에 참여하려는 마음가짐과 태도라고 할 수 있다(조명숙, 1988).

조직구성원의 직무만족 정도는 조직의 효율적인 운영을 평가하는 중요한 기준으로서 매우 중요성을 가진다. 개인의 가치 판단적 측면이나, 정신적, 심리적 측면, 신체적 건강에도 매우 중요한 기능을 하고, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 내·외적으로 좋은 인간관계를 유지하고, 작업에 있어서 헌신적이고 효율적이다. 또한 조직의 입장에서는 직무 만족이 높을 수록 이직률이 감소하고, 작업의 결과에 매우 큰 영향을 준다고 볼 수 있다.

Herzberg는 직무만족이론을 동기요인과 위생요인으로 설명하고 있다. 직무 만족감을 주는 동기요인으로는 성취감, 발전성, 인정감, 직업자체, 책임감, 승진 등이 포함되고, 위생요인으로는 사회의 정책과 행정, 감독, 상사와의 관계, 작업조건, 봉급, 동료와 관계 개인생활, 부하와 관계 지위, 인정성 등을 들고 있다.

Herzberg의 이런 이론을 우리나라 교직계에 적용이 가능한가를 검증한 주삼환(1995)은 만족요인으로 성취감, 과업자체, 인정감, 책임감 그리고 불만족요인으로 근무조건, 학교방침과 행정, 보수, 장학, 상사와의 관계 등의 요인을 들 수 있다고 하였다.

따라서 직무만족이란 학교조직내의 구성원인 교사들이 교육활동에 참여하여 직무를 수행하는 과정에서 사회적, 경제적, 심리적으로 느끼는 긍정적인 감정이라 할 수 있다.

2) 직무만족 결정요인

연구의 목적과 직무특성에 따라 직무만족 개념도 다양해지고, 직무만족 요인도 다르다.

직무만족의 결정요인으로 Griffiths(1956)는 교사의 직무만족과 인간 관계에 영향을 미치는 요인으로 직업의 안정성, 보수, 승진기회, 사회적 지위를 들고 있으며, Gorton(1976)은 직무만족 결정의 중요한 요인으로 보수, 담당업무, 신분 안정, 근무 조건, 사회적 지위, 승진의 기회, 동료집단의 인간 관계를 들고 있다. 교육조직은 일반조직과 구별되고 학교조직을 중심으로 조직 구성원인 교사의 직무태도를 점검하기 위한 요인 설정이 필요하여 Bently Rempel(1970)은 100개의 문항으로 구성된 PTO(Purdue Teacher Opinionaire)를 개발하고 직무만족 요인을 개인적 요인과 사회·심리적인 요인으로 구분하여 학교 조직을 중심으로 교사의 직무태도를 광범위하게 측정할 수 있도록 하였다. 먼저 개인적 요인으로 근무지역, 성별, 학문적 성취도, 연령, 교사의 수, 경력, 봉급, 담당과목 분야, 실업계 및 기타 계열을 포함하였다. 이에 비해 사회·심리적인 요인으로는 교장과의 관계, 교수만족, 교사와의 관계, 교사봉급, 교수부담, 교육과정 문제, 교사신분, 지역사회 후원, 학교시설 및 봉사체제, 지역사회의 압력 등을 들었다. 그리고 Weiss가 중심이 된 Minnesota 대학 산업개발센터에서는 직무만족 측정요인 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)로 재능활용, 교사의 헌신정도, 발전성, 직업적 성장, 보상, 협동, 동료관계, 독창성, 주체성 조직통제. 안정감, 책임감, 안전, 사회봉사, 적응도, 독립성, 일의 주체성, 조직통제. 안정감, 책임감, 안전, 사회봉사, 적응도, 독립성, 일의 종결, 구조, 감독, 다양성, 업무도전, 업무관여도 등의 20개 요인들을 제시하였고 이를 수정 보완하여 이원정(1989)이 교사의 직무만족 요인을 행정적 지원, 교직자체, 교사간의 관계, 보수, 교육과정 운영, 지역사회와의 관계 등 6가지로 보았고, 하위요인으로 행정체제, 교장의 능력, 장학지도, 교직에 대한 태도, 사회적 신분, 안정감, 동료교사간의 이해, 신뢰, 파벌조성, 협동의 정도, 봉급, 특혜, 수당, 승진, 교육과정의 내용, 교육과정의 내용, 자료활동 정도, 교수부담, 지역사회와의 관계, 협력, 학부모의 학교운영에의 참여 등 21가지요인으로 제시하였다. 또한 교사직무만족도(KTO : Korean Teacher

Opinionaire)에서는 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체계, 전문성향상, 행정체제, 인정지위의 6개 요인을 직무만족요인으로 들고 있다(대한교육연합회, 1982, 유재상, 2000, 재인용).

위와 같은 일반적인 직무만족 요인과 관련지어 국내 선행연구자들이 분류한 초등교사의 직무만족 결정 요인을 <표 II-4>과 같이 정리해보았다.

<표 II-4> 초등교사의 직무만족 결정 요인

선행연구자	초등교사의 직무만족 결정 요인
김정희(2000)	1.학교운영 2.학교운영참여 3.직무여건
유재상(2000)	1.담당직무 2.행정체제 3.근무환경 4.보상체제 5.대인관계 6.인정지위
권현정(2002) 최영순(2005)	1.교육과정 운영 2.근무환경 3.인간관계 4.보상체제 5.교직자체
최춘배(2002)	1.자아실현 2.상사관계 3.직무자체 4.대인관계 5.보상관계
전용환(2003)	1.사회적 안정 2.성장발전 3.근무환경 4.직무내용 5.인간관계
홍순용(2003)	1.인간관계 2.담당직무 3.근무환경 4.보상 5.전문성신장 6.행정체제 7.인정지위
김창걸(2003) 이경희(2009)	1.교직원 2.행정적지원 3.교육과정운영 4.인간관계 5.인사관리 6.유인체제 7.사회관계
천영진(2009)	1.인간관계 2.업무 3.근무여건 4.보상 5.전문성신장
이영주(2009)	1.인간관계 2.담당직무 3.근무환경 4.보상 5.전문성신장 6.행정체제와 인정지위

이상의 연구를 종합해서 이 연구에서는 교사의 직무만족요인으로 교직자체, 교육과정 운영, 인간관계, 연수·보상관계, 업무, 근무환경으로 살펴보고자 한다.

4. 직무스트레스와 직무만족도의 관계

초등교사의 직무스트레스와 직무만족도간의 관계는 지금까지 여러 연구에서 보고되고 있다.

장은영(2003)은 초등교사의 직무스트레스, 개인적 특성 및 직무만족간의 관계 연구에서 경력에 따라서 직무만족도의 유의한 차이가 있었으며, 20년 이상 교사의 직무만족이 가장 높았고, 연령별로는 50대 교사의 직무만족도가 가장 높았고, 연령이 낮아질수록 직무만족도가 낮았다. 전체적인 직무스트레스에서는 남교사가 여교사보다 높았다. 일반적으로 일반교사가 부장교사보다 더 많은 스트레스를 지각하였다고 보고한다. 또한 직무스트레스가 직무만족에 큰 영향을 미친다고 하였다.

김정희(2000)는 초등학교 교사의 직무만족에 관한 연구에서 초등교사들이 대체적으로 불만족인 수준에서 직무만족도를 느끼고 있었고, 스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮은 것으로 보고하였다. 학교규모와 교육경력, 최종학력에서 교사들의 소진경험을 다르게 느끼고 있었는데, 학급 수가 많고, 대학원에 재학하는 교사들이 비인간화되는 경험을 하고, 학급수가 적고 대학원 재학의 교사들이 많은 직무로 신체적 탈진감을 경험한 것으로 보고하였다. 남교사가 여교사보다 스트레스가 많고, 역할완료에 대한 압박감, 동료교사와의 관계에서 승진을 위한 경쟁과정에서 오는 스트레스와 일과시간 외에도 직무와 관계된 문제들로 스트레스를 받는 것으로 나타났다.

이재철(2003)은 교사들은 교원복지로 인한 스트레스가 가장 높고, 생활지도로 인한 스트레스가 낮은 편이었다고 보고하고 있다. 여교사가 남교사보다 스트레스를 많이 받고 있었는데, 가정생활과 직장생활 두 가지 일을 수행해 나가는 관점에서 생각되어질 수 있으며, 일반교사나 교직경력이 적은 교사가 스트레스를 많이 받고 있었고, 교직경력 11-20년차 교사가 교사갈등으로 인한 스트레스를 많이 받고 있다고 보고하였다.

최춘배(2002)는 초등학교 교사들이 대체로 교직에 만족하고 있다고 한다. 특히, 학생과 인간관계, 동료교사와의 인간관계, 교직에서의 성취감영역에서 만족도가 높게 나타났고, 근무조건, 승진, 보수영역에서 불만족이 높게 나타났다고 한

다. 또한 여교사가 남교사보다 성취감, 인정감 영역에서 높게 나타났고, 역할과업에 대해서 평교사가 부장교사보다 높았으며, 여교사가 보수영역과 학생과의 인간관계 영역에서 상대적으로 높았고, 동료과의 인간관계 영역에서는 학교규모가 클수록 만족도가 높다고 보고하고 있다.

이용배(2006)는 교직경력 6-10년인 교사가 다른 교사보다 학생지도, 수업 관련 스트레스, 수업 외 시간소요 관련 스트레스, 상급자와 동료관계 관련 스트레스, 승진·포상 관련 스트레스 등 직무스트레스가 높은 것으로 드러났다. 또한 43학급 이상인 학교에서 근무하는 교사가 상급자와 동료관계 스트레스와 지원관계 관련, 그리고 직무 스트레스가 높았다. 대체적으로 직무스트레스가 많으면 직무태도는 낮은 상관관계를 가지고 있다고 보고하고 있다.

이상의 연구들을 통해 지역적으로 차이는 있지만, 교사 직무스트레스와 직무만족도와는 부적 상관관계가 있어서 스트레스가 많으면 직무만족도는 떨어진다는 것을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구 방법 및 절차

이 장에서는 초등학교 교사가 지각하는 직무스트레스의 정도와 직무만족도와
의 관계를 알아보기 위한 연구에 따른 연구 대상, 측정도구, 자료의 분석에 대해
살펴보고자 한다.

1. 연구대상

본 연구의 조사 대상은 제주도에 근무하는 초등학교 보직 교사 전수를 대상으
로 한다.

설문지 배부 방법은 각 학교에 직접 또는 전화로 연구 목적을 설명한 뒤 직접
방문 또는 우편으로 발송하였으며, 회수 역시 직접방문 또는 우편을 통해서 실시
하였다.

<표 Ⅲ-1> 연구 대상자의 일반적 특성

배경요인	구분	N(빈도)	%(백분율)
성별	여	278	73.2
	남	102	26.8
연령	30대 이하	63	16.6
	40대	227	59.7
	50대 이상	90	23.7
교직경력	10년 이하	32	8.5
	11-15년	30	7.9
	15-20년	74	19.5
	21-25년	93	24.5
	26년 이상	151	39.7

근무지역	제주시내	213	56.1
	제주시읍면지역	66	17.4
	서귀포시내	55	14.5
	서귀포시읍면지역	46	12.1
학교규모	6-11학급	101	26.6
	12-17학급	42	11.1
	18-35학급	106	27.9
	36학급 이상	131	34.5
담당학년	저학년	106	27.9
	중학년	85	22.4
	고학년	77	20.3
	전담	103	27.1
	특수	9	2.4
담당업무	교무	100	26.3
	연구, 평가	77	20.3
	정보, 과학	36	9.5
	생활, 체육	46	12.1
	기타	121	31.8
연구학교	지정	290	76.3
	비지정	90	23.7
스트레스 시기	학기초	267	70.3
	학기중간	13	3.4
	학기말	17	4.5
	기타(연중)	83	21.8
전 체		380	100.0

2. 연구절차

이 연구의 자료는 1회의 예비조사와 1회의 본조사를 통해 수집되었으며, 그 절차는 다음과 같다.

1) 예비조사

1차 예비조사는 2009년 7월 연구자가 도내에 있는 초등학교 보직교사 30명을 대상으로 실시하였고, 그 결과 적절치 않은 문항을 수정·보완한 후 본조사를 실시하였다.

2) 본조사

본조사는 2009년 09월 21일부터 10월 20일까지에 걸쳐 제주도내 초등학교 보직교사를 대상으로 실시하였다. 각 학교의 연구부장이나 교무부장에게 실시 의도와 목적을 설명한 후 설문지를 배부하여 응답하게 하고 회수하는 방법을 취하였다. 총 413부를 배부하였고, 그 중 395부(95.6%)가 회수되었다. 회수된 설문지 가운데 불성실하거나 무응답인 경우, 15부(3.8%)를 제외한 나머지 380부(96.2%)를 최종 분석하였다.

3. 측정도구

이 연구에 사용된 측정 도구는 교사 직무스트레스 검사지, 직무만족도 검사지이며 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 교사 직무스트레스 검사

본 연구에 사용한 설문지는 2부로 구성되어 있으며, 교사의 직무스트레스를 검사하기 위한 설문지 I 과 직무만족 수준을 검사하기 위한 설문지 II로 구성되었다. 모든 문항은 Likert식 5단계 평정 척도로 만들었으며 각 설문지는 동료교사들과 검토한 후 전문가의 지도를 받아 확정하였다.

교사의 직무스트레스 수준을 측정하기 위한 설문지는 권현정(2002)과 이길주(2004)가 사용한 스트레스 설문지와 다른 선행연구를 참고로 하여 제작하였다. 교직자체, 교육과정운영, 인간관계, 연수·보상관계, 업무과다, 근무환경의 6개의 영역을 직무스트레스 하위 요인으로 하여 24개 문항으로 작성하였으며, 신뢰도는 .728이다.

이 연구에 사용한 교사의 직무스트레스에 대한 Cronbach α 값은 <표 III-2>와 같이 나타났다.

<표 III-2> 교사의 직무스트레스 검사지 문항 구성 및 Cronbach α 값

스트레스영역	문항 번호	문항수	신뢰도 (Cronbach α)
교직자체	1, 2, 3	3	.749
교육과정 운영	4, 5, 6, 7, 8, 9	6	.711
인간관계	10, 11, 12, 13	4	.741
연수보상관계	14, 15, 16, 17	4	.734
업무과다	18, 19, 20, 21	4	.718
근무환경	22, 23, 24	3	.732
전체		24	.728

2) 직무만족도 검사

교사의 직무만족 수준을 측정하기 위한 설문지는 권현정(2002)이 사용한 것과 다른 선행연구를 참고로 하여 전문가의 자문을 얻어 제작하였다. 직무만족 하위요인은 교직자체, 교육과정운영, 인간관계, 연수·보상관계, 업무, 근무환경 등 6개의 영역을 직무만족 하위 요인으로 하여 25개 문항으로 작성하였으며, 신뢰도는 .826이다.

위 영역별 구성 문항 및 신뢰도는 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 교사의 직무만족도 검사지 문항구성 및 Cronbach α 값

직무만족영역	문항 번호	문항수	신뢰도 (Cronbach α)
교직자체	1, 2, 3	3	.773
교육과정운영	4, 5, 6, 7, 8, 9	6	.728
인간관계	10, 11, 12, 13	4	.757
연수보상관계	14, 15, 16, 17, 18	5	.739
업무	19, 20, 21, 22	4	.754
근무환경	23, 24, 25	3	.765
전체		25	.826

4. 자료분석

이 연구의 자료 분석은 SPSS WIN 12.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 측정 도구의 문항 간 내적 일치도를 알아보기 위하여 Cronbach's α 값을 산출하였다.
 - 2) 연구 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도와 백분율을 산출하였다.
 - 3) 배경변인에 대한 평균과 표준편차를 구하였으며, 이에 따른 초등교사 직무 스트레스와 직무만족도의 차이가 있는지를 알아보기 위해 독립(independent) t-test 및 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증은 Sheffe' 검증을 이용하였다.
 - 4) 초등교사 직무스트레스와 직무만족도의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다.
 - 5) 초등교사 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.
- 모든 통계적 유의수준은 $\alpha = .05$ 로 설정하였다.

IV. 연구 결과 및 해석

초등교사 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 알아보기 위해 조사 자료를 분석한 결과 및 해석은 다음과 같다.

1. 초등 보직교사의 직무스트레스

가설1. 초등 보직교사의 직무스트레스 정도는 배경변인에 따라 유의한 차이가 있을 것이다.

1) 직무스트레스에 대한 전체적 경향

초등 보직교사가 지각한 직무스트레스의 하위요인별 전체적인 경향을 분석해보면 [그림 IV-1] 와 같다.



[그림 IV-1] 초등 보직교사 직무스트레스의 전체적 경향

직무스트레스 하위 요인별 경향을 분석 결과는 교육과정 운영(3.35), 업무과다(3.13), 교직자체(3.10), 근무환경(3.02), 연수·보상관계(2.82), 인간관계(1.97) 순으로 나타났다. 이것으로 보아 초등 보직교사들은 교육과정 운영과 업무과다 요인으로 스트레스를 많이 받고 있다는 것을 알 수 있다.

이는 타시도에 비해 소규모 학교가 많아 보직교사들의 업무량이 많고, 이에 따라 교육과정 운영상에 어려움이 초래되는 것으로 사료된다. 그러나 특이한 점은 인간관계에서 직무스트레스가 적다는 것이다. 이것은 제주라는 협소한 도서지역의 특성으로 대부분 친족관계로 형성되어 있어 제주에서는 몇 사람 건너서 모르는 사람이 없다는 말이 있는 것과 같이 제주 특유의 끈당문화가 형성되어 있기 때문이라고 해석된다. 이로 인해 되도록 서로 협력하고 도와주는 문화가 잘 형성되어 있다는 것을 알 수 있다. 그래서 제주에서는 교직생활에 있어서 인간관계를 무시할 수 없다.

2) 배경변인에 따른 직무스트레스의 전체적 경향

배경 변인에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스의 전체적인 결과는 아래 <표 IV-1>에 제시하였다.

<표 IV-1> 배경변인에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스

배경 요인	구분	스트레스		T/F	P
		M	SD		
성별	여	70.48	9.91	.197	.844
	남	70.25	10.01		
연령	30대 이하	69.65	10.01	.422	.656
	40대	70.80	9.89		
	50대 이상	70.00	9.15		
교직 경력	10년 이하	67.20	12.11	.415**	.002
	11-15년	71.75	10.24		
	15-20년	73.72	8.70		
	21-25년	71.30	9.57		
	26년 이상	68.65	9.71		

근무 지역	제주시내	69.56	9.85	1.384	.247
	제주시읍면지역	71.96	10.24		
	서귀포시내	70.92	10.34		
	서귀포시읍면지역	71.87	9.08		
학교 규모	6-11학급	72.05	9.82	3.314*	.020
	12-17학급	71.61	9.74		
	18-35학급	70.60	10.14		
	36학급 이상	68.44	9.62		
담당 학년	저학년	70.25	9.50	.598	.664
	중학년	70.26	9.16		
	고학년	71.85	9.73		
	전담	69.58	10.66		
	특수	71.33	14.74		
담당 업무	교무	69.32	10.12	1.565	.183
	연구, 평가	71.36	9.94		
	정보, 과학	73.72	9.03 ^a		
	생활, 체육	69.86	11.03		
	기타	69.94	9.47		
연구 학교	지정	71.17	9.62	2.656**	.008
	비지정	67.95	10.55		
시기	학기초	69.63	9.85	3.766**	.011
	학기중간	71.92	10.72		
	학기말	67.17	12.36		
	기타(연중)	73.42	8.94		

* $p < .05$, ** $p < .01$

배경 변인에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스의 전체적인 경향은 교직경력($p=.002$), 학교규모($p=.02$), 연구학교($p=.008$), 시기($p=.011$)별로 유의하게 차이가 있었다.

3) 성별에 따른 직무스트레스의 정도

성별에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도에 대한 독립 t-test를 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-2>에 제시하였다.

<표 IV-2> 성별에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도

하위요인	성별	여자(N=278)	남자(N=102)	T	P
		M±SD	M±SD		
교직자체		9.24±1.99	9.60±1.78	1.571	.117
교육과정운영		20.32±3.42	19.88±3.37	1.083	.279
인간관계		7.86±2.31	8.08±2.51	.794	.428
연수보상체제		11.33±2.33	11.28±2.47	.175	.861
업무과다		12.65±2.70	12.19±2.88	1.432	.153
근무환경		9.06±2.35	9.20±1.91	.575	.566
전체		70.48±9.91	70.25±10.01	.197	.844

<표 IV-2>에 제시된 것처럼, 성별에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도는 여교사와 남교사 사이에 유의한 차이는 나타나지 않았다. 이를 하위요인으로 보면 교직자체, 교육과정운영, 인간관계, 연수·보상체제, 업무과다, 근무환경 모두에서 성별간 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았다. 이는 남녀의 차이가 없다는 이길주(2004)의 연구와 일치하는 결과이다.

과거에는 보직교사로서 남교사가 많았고 비중이 큰 업무를 맡아 직무스트레스가 비교적 높았다. 실지로 권현정(2002)은 남교사가 여교사보다 직무스트레스를 높게 지각하고 있다고 하였다. 하지만 시대가 변함에 따라 여교사들의 보직교사 비율이 많아지고 있으며 이에 따른 직무스트레스가 많아지고 있어 이제는 남녀에 유의한 차이가 보이지 않거나 오히려 더 많은 것으로 보고된다. 여교사가 남교사보다 직무스트레스가 높다는 이재철(2003), 손혜영(2008)의 연구가 이를 입증한다.

4) 연령에 따른 직무스트레스의 정도

연령에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-3>에 제시하였다.

<표 IV-3> 연령에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도

하위요인	연령			F	P
	30대이하(N=63)	40대(N=227)	50대이상(N=90)		
	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	9.46±2.01	9.39±2.02	9.11±1.67	.801	.450
교육과정운영	19.45±3.57	20.31±3.29	20.46±3.57	1.838	.161
인간관계	8.30±2.18	7.88±2.40	7.73±2.39	1.504	.350
연수보상체제	10.98±2.60	11.38±2.29	11.38±2.38	.729	.483
업무과다	12.01±2.84	12.76±2.71	12.30±2.75	2.155	.117
근무환경	9.43±2.18	9.05±2.20	8.98±2.38	.810	.446
전체	69.65±10.01	70.80±9.89	70.00±9.15	.422	.656

<표 IV-3>에 제시된 것처럼, 연령에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

5) 교직경력에 따른 직무스트레스의 정도

교직경력에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-4>에 제시하였다.

<표 IV-4> 교직경력에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도

경력	10년 이하	11-15년	16-20년	21-25년	26년 이상	F	P
	(N=32)	(N=30)	(N=74)	(N=93)	(N=151)		
하위요인	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	9.13 ±1.99	9.44 ±2.06	9.65 ±1.97	9.55 ±1.89	9.06 ±1.91	1.579	.179
교육과정 운영	18.76 ±3.47 ^b	19.68 ±3.38 ^{ab}	21.27 ±3.22 ^a	20.42 ±3.08 ^{ab}	19.94 ±3.56 ^{ab}	3.683 ^{**}	.006
인간관계	8.23 ±2.41	8.13 ±2.18	8.47 ±2.44	7.91 ±2.39	7.54 ±2.29	2.127 [*]	.077
연수보상 체제	10.86 ±3.14	11.31 ±2.03	11.77 ±2.05	11.59 ±2.39	11.02 ±2.34	1.868	.115
업무과다	11.36 ±3.43 ^b	13.06 ±2.13 ^a	12.95 ±2.26 ^a	12.89 ±2.86 ^a	12.23 ±2.78 ^{ab}	2.916 [*]	.021
근무환경	8.83 ±2.16 ^b	10.10 ±2.12 ^a	9.58 ±1.82 ^{ab}	8.92 ±2.19 ^{ab}	8.83 ±2.41 ^b	3.118 [*]	.015
전체	67.20 ±12.11	71.75 ±10.24	73.72 ±8.70	71.30 ±9.57	68.65 ±9.71	4.415 ^{**}	.002

a, b: 교직경력에 따른 유의한 차이

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

<표 IV-4>에 제시된 것처럼, 교직경력에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도는 16-20년, 11-15년, 21-25년, 26년 이상, 10년 이하 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이(p=.002)가 나타났다. 이를 하위요인으로 보면 교육과정운영(p=.006)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 16-20년 교사가 10년 이하 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 업무과다(p=.021)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 11-15년, 16-20년, 21-25년 교사가 10년 이하 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 근무환경(p=.015)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 11-15년 교사가 10년 이하, 26년 이상 교사보다 유의하게 높게 나타났다.

이는 16-20년 경력 교사가 직무스트레스가 많고, 10년 이하 경력 교사가 직무스트레스가 적은 것을 뜻하는데, 10년 이하의 일반 교사집단이 가장 스트레스

를 많이 받는다는 이길주(2004)의 연구와 약간의 차이를 보이고 있다. 16-20년 경력 교사가 10년 이하의 교직경력교사보다 주어진 업무가 많고 그에 따라 교육과정운영상에 어려움을 가지고 있다고 해석되어 진다. 보직교사의 특성상 어느 정도의 자격과 경력을 요구하는 이상 오히려 10년 이하의 경력 교사들에게 보직이 주어진다는 것은 한편으론 동료들에게서는 자랑스러움이고 직무만족에 가까울 수 있게 되므로 직무스트레스는 적어지는 결과라고도 해석되어 질 수 있다.

6) 근무지역에 따른 직무스트레스의 정도

근무지역에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-5>에 제시하였다.

<표 IV-5> 근무지역에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도

지역 하위요인	제주시내 (N=213)	제주시읍면지 역(N=66)	서귀포시내 (N=55)	서귀포시읍면 지역(N=46)	F	P
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	9.36±1.85	9.60±2.16	8.98±2.02	9.22±1.94	1.070	.362
교육과정운영	20.31±3.41	20.48±3.33	20.47±3.43	18.85±3.32	2.451	.063
인간관계	7.74±2.21 ^b	7.56±2.40 ^b	8.28±2.40 ^{ab}	8.92±2.73 ^a	3.774 [*]	.011
연수보상체제	11.41±2.42	11.15±2.31	11.11±2.18	11.35±2.44	.358	.783
업무과다	11.85±2.64 ^b	13.76±2.51 ^a	12.98±3.01 ^{ab}	13.57±2.24 ^a	11.848 ^{***}	.001
근무환경	8.85±2.20 ^b	9.39±2.30 ^{ab}	9.09±2.20 ^{ab}	9.95±2.19 ^a	3.153 [*]	.025
전체	69.56±9.85	71.96±10.24	70.92±10.34	71.87±9.08	1.384	.247

a, b: 근무지역에 따른 유의한 차이

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

<표 IV-5>에 제시된 것처럼, 근무지역에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도는 제주시읍면지역, 서귀포읍면지역, 서귀포시내, 제주시내 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이를 하위요인으로 보면 인간관계(p=.011)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 서귀포시읍면지역

교사가 제주시내, 제주시읍면지역 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 업무과다 ($p=.001$)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 제주시읍면지역, 서귀포시읍면지역 교사가 제주시내교사보다 유의하게 높게 나타났다. 근무환경 ($p=.025$)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 서귀포시읍면지역 교사가 제주시내교사보다 유의하게 높게 나타났다.

이는 제주시읍면지역과 서귀포시읍면지역은 대부분 소규모 학교로 구성되어 있어, 보직교사의 수가 적고, 이로 인해 보직교사가 해야 할 업무량이 시내학교에 근무하는 보직교사보다 많기 때문이라고 사료된다. 근무환경($p=.025$)에서 서귀포시읍면지역 교사가 제주시내교사보다 유의하게 높게 나타났는데, 이는 서귀포시읍면지역에 근무하는 상당수의 교사들의 생활근거지는 제주시내로서 서귀포시읍면지역까지 출퇴근을 하는 경우가 많아 근무환경면에서 스트레스를 많이 느끼고 있다고 판단된다.

7) 학교규모에 따른 직무스트레스의 정도

학교규모에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-6>에 제시하였다.

<표 IV-6> 학교규모에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도

하위요인	규모				F	P
	6-11학급 (N=101)	12-17학급 (N=42)	18-35학급 (N=106)	36학급이상 (N=131)		
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	9.37±2.19	9.57±1.64	9.26±1.96	9.29±1.84	.280	.840
교육과정운영	19.93±3.57	20.26±3.72	20.24±3.41	20.35±3.22	.278	.841
인간관계	7.63±2.43	8.47±2.30	8.23±2.47	7.67±2.20	2.312	.076
연수보상체제	11.34±2.56	11.33±1.94	11.35±2.34	11.27±2.39	.028	.994
업무과다	14.10±2.45 ^a	13.14±2.45 ^{ab}	12.39±2.66 ^b	11.35±2.54 ^{bc}	21.783 ^{***}	.001
근무환경	9.65±2.45 ^a	9.83±2.30 ^a	9.10±1.98 ^{ab}	8.48±2.11 ^b	7.056 ^{***}	.001
전체	72.05±9.82	71.61±9.74	70.60±10.14	68.44±9.62	3.314 [*]	.020

a, b: 학교규모에 따른 유의한 차이

* $p<.05$, *** $p<.001$

<표 IV-6>에 제시된 것처럼, 학교규모에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도는 6-11학급, 12-17학급, 18-35학급, 36학급이상 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이($p=.02$)가 나타났다. 이를 하위요인으로 보면 업무과다($p=.001$)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 6-11학급 교사가 18-35학급, 36학급이상 학교규모에서 근무하는 교사보다, 12-17학급 교사가 36학급이상 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 근무환경($p=.001$)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 6-11학급, 12-17학급 교사가 36학급이상 교사보다 유의하게 높게 나타났다.

이는 앞에서 말한 바와 같이 소규모학교는 대부분 읍면지역에 분포하고 있고, 학교규모가 작으면 보직교사의 업무량이 많고, 보직교사에 대한 역할기대가 높아져서 그에 대해 높은 스트레스를 지각하고 있는 것으로 판단된다.

이는 학교규모가 작은 학교(30학급이하)에서 근무하는 교사들에게 직무스트레스가 높게 나타나고 있다는 김경아(2000)의 연구와 일치하나 학교규모가 큰 학교(43학급 이상)에 근무하는 교사가 직무스트레스가 높았다는 이용배(2006)와 이길주(2004), 당동진 외(2006)의 연구와 상반되는 결과이다.

이를 해석하면 대규모 학교에 근무하는 교사가 인간관계나 담당직무에 스트레스를 많이 경험하고, 소규모학교에 근무하는 교사는 담당직무와 근무환경, 인정지위 등에 스트레스를 많이 받는다는 최춘배(2002)의 연구결과로 해석되어질 수 있다. 또한 일반교사에 비해 보직교사가 학교규모가 작은 학교에서 더욱 스트레스를 많이 받고 있다는 것을 시사해 준다.

8) 담당학년에 따른 직무스트레스의 정도

담당학년에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-7>에 제시하였다.

<표 IV-7>에 제시된 것처럼, 담당학년에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도는 고학년, 특수, 중학년, 저학년, 전담 순으로 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

이는 담임교사가 비담임 교사보다 스트레스가 높다는 이재철(2003)의 연구와 부분적으로 일치하는 결과이다.

<표 IV-7> 담당학년에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스

학년	저학년	중학년	고학년	전담	특수	F	P
	(N=106)	(N=85)	(N=77)	(N=103)	(N=9)		
하위요인	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	9.36±1.82	8.97±1.99	9.52±1.80	9.45±2.07	9.67±2.40	1.037	.388
교육과정운영	20.16±3.11	20.05±3.39	21.18±3.03	19.71±3.73	19.33±4.94	2.271	.061
인간관계	7.49±2.28	8.27±2.33	8.12±2.16	7.83±2.50	8.66±3.16	1.690	.152
연수보상체제	11.15±2.43	11.71±2.20	11.16±2.18	11.26±2.58	11.44±2.00	.802	.525
업무과다	12.85±2.90	12.34±2.39	12.50±2.40	12.39±3.14	12.55±2.45	.496	.739
근무환경	9.21±2.26	8.89±1.98	9.36±2.15	8.92±2.37	9.66±3.31	.806	.522
전체	70.25±9.50	70.26±9.16	71.85±9.73	69.58±10.66	71.33±14.74	.598	.664

9) 담당업무에 따른 직무스트레스의 정도

담당업무에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-8>에 제시하였다.

<표 IV-8> 담당업무에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스

업무	교무	연구·평가	정보·과학	생활·체육	기타	F	P
	(N=100)	(N=77)	(N=36)	(N=46)	(N=121)		
하위요인	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	9.08±1.90	9.53±2.02	9.44±1.66	9.39±1.87	9.36±2.03	.029	.642
교육과정운영	20.01±3.75 ^b	19.63±3.19 ^b	21.77±2.89 ^a	19.52±3.61 ^b	20.50±3.18 ^{ab}	3.279*	.012
인간관계	7.31±2.37 ^b	8.12±2.45 ^{ab}	8.30±2.27 ^{ab}	8.50±2.48 ^a	7.93±2.21 ^{ab}	2.662*	.032
연수보상체제	10.82±2.23	11.61±2.55	11.50±2.65	11.45±2.52	11.43±2.17	1.506	.200
업무과다	12.88±2.89 ^{ab}	13.17±2.56 ^a	12.69±2.57 ^{ab}	11.93±2.93 ^b	12.05±2.64 ^b	2.941*	.021
근무환경	9.21±2.52 ^{ab}	9.28±2.22 ^{ab}	10.00±2.00 ^a	9.06±1.67 ^{ab}	8.65±2.19 ^b	2.910*	.022
전체	69.32±10.12	71.36±9.94	73.72±9.03 ^a	69.86±11.03	69.94±9.47	1.565	.183

a, b: 담당업무에 따른 유의한 차이

* p<.05

<표 IV-8>에 제시된 것처럼, 담당업무에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도는 정보·과학, 연구·평가, 기타, 생활·체육, 교무 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이를 하위요인으로 보면 교과과정운영($p=.012$)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 정보·과학 담당교사가 교무, 연구·평가, 생활·체육 담당교사보다 유의하게 높게 나타났다. 인간관계($p=.032$)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 생활·체육 담당교사가 교무 담당교사보다 유의하게 높게 나타났는데,

이는 생활·체육 담당교사는 업무상 학생들의 생활지도를 하거나 학교 운동부를 관리하면서 학생, 학부모 및 교사들과 갈등을 겪고 있음으로 말미암아 인간관계면에 스트레스를 높게 지각하는 것으로 판단된다. 업무과다($p=.021$)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 연구·평가 담당교사가 생활·체육, 기타 담당교사보다 유의하게 높게 나타났는데, 이는 연구·평가 담당 보직교사가 국가수준학업성취도 평가, 모다들영 학력향상이나 학력향상중점학교 등 2009년 도교육청의 ‘학력최고의 제주학생 육성’이라는 중점과제를 추진하거나, 각종 연구학교 추진업무나 보고서 작성 및 연구보고회 준비로 인해 업무과다에 대한 스트레스를 높게 지각하고 있는 것으로 판단된다. 근무환경($p=.022$)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 정보·과학 담당교사가 기타 담당교사보다 유의하게 높게 나타났는데, 이는 정보나 과학을 담당하는 보직교사들은 비교적 교직경력이 적은 교사들로서 업무면에서 학교의 시설설비와 관련이 많아 기타담당교사들보다 상대적으로 불만족을 나타내는 것으로 보여진다.

10) 연구학교지정유무에 따른 직무스트레스의 정도

연구학교지정유무에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도에 대한 독립 t-test를 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-9>에 제시하였다.

<표 IV-9> 연구학교지정 유무에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도

연구학교 하위요인	지정(N=290)	비지정(N=90)	T	P
	M±SD	M±SD		
교직자체	9.33±1.94	9.36±1.96	.123	.902
교육과정운영	20.50±3.36	19.23±3.42	3.058**	.002
인간관계	7.98±2.41	7.69±2.18	.990	.323
연수보상체제	11.33±2.36	11.27±2.40	.190	.850
업무과다	12.77±2.56	11.73±3.19	2.775**	.006
근무환경	9.23±2.25	8.65±2.15	2.144*	.033
전체	71.17±9.62	67.95±10.55	2.656**	.008

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

<표 IV-9>에 제시된 것처럼, 연구학교지정유무에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도는 지정이 비지정 보다 유의하게(p=.008) 높게 나타났다. 이를 하위요인으로 보면 교육과정운영(p=.002), 업무과다(p=.006), 근무환경(.033) 요인에서 연구학교지정이 연구학교비지정보다 유의하게 높게 나타났다.

이는 연구학교에 근무하는 보직교사가 각종 연구학교 추진업무나 연구보고회 준비로 인해 정상적인 교육과정 운영에 어려움을 느끼고 있으며, 연구학교 업무 처리로 시간을 빼앗기거나 초과근무를 하는 등 업무과다를 느끼고 있는 것으로 사료된다.

실지로 양영미(2000)는 연구학교에 근무하는 교사들을 대상으로 설문을 실시한 결과 직무스트레스의 원인으로 보고회 준비, 연구주제와 관련된 환경구성, 보고 당일 수업 준비, 평소 연구학교와 관련된 수업준비, 연구 업무 추진을 위한 공문 처리 등 이라고 하였다.

11) 시기에 따른 직무스트레스의 정도

시기 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-10>에 제시하였다.

<표 IV-10> 시기에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도

하위요인	시기	학기초 (N=267)	학기중간 (N=13)	학기말 (N=17)	연중 (N=83)	F	P
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체		9.24±1.96	9.38±1.93	8.94±2.10	9.72±1.82	1.509	.212
교육과정운영		20.06±3.41	20.38±3.35	19.76±3.73	20.75±3.34	.938	.422
인간관계		7.65±2.23 ^b	8.30±2.42 ^{ab}	8.00±3.06 ^{ab}	8.71±2.45 ^a	4.359 ^{**}	.005
연수보상체제		11.21±2.43	12.23±2.68	10.82±2.00	11.61±2.13	.1458	.226
업무과다		12.41±2.76 ^{ab}	11.46±3.07 ^{ab}	11.00±2.80 ^b	13.26±2.48 ^a	3.872 ^{**}	.010
근무환경		9.05±2.27	9.15±2.19	8.64±2.17	9.36±2.15	.641	.589
전체		69.63±9.85	71.92±10.72	67.17±12.36	73.42±8.94	3.766 [*]	.011

a, b: 시기에 따른 유의한 차이

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

<표 IV-10>에 제시된 것처럼, 시기에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스 정도는 연중, 학기중간, 학기초, 학기말 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이(p=.011)가 나타났다. 이를 하위요인으로 보면 인간관계(p=.005)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 연중이 학기초보다 유의하게 높게 나타났다. 업무과다(p=.01)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 연중이 학기말보다 유의하게 높게 나타났다.

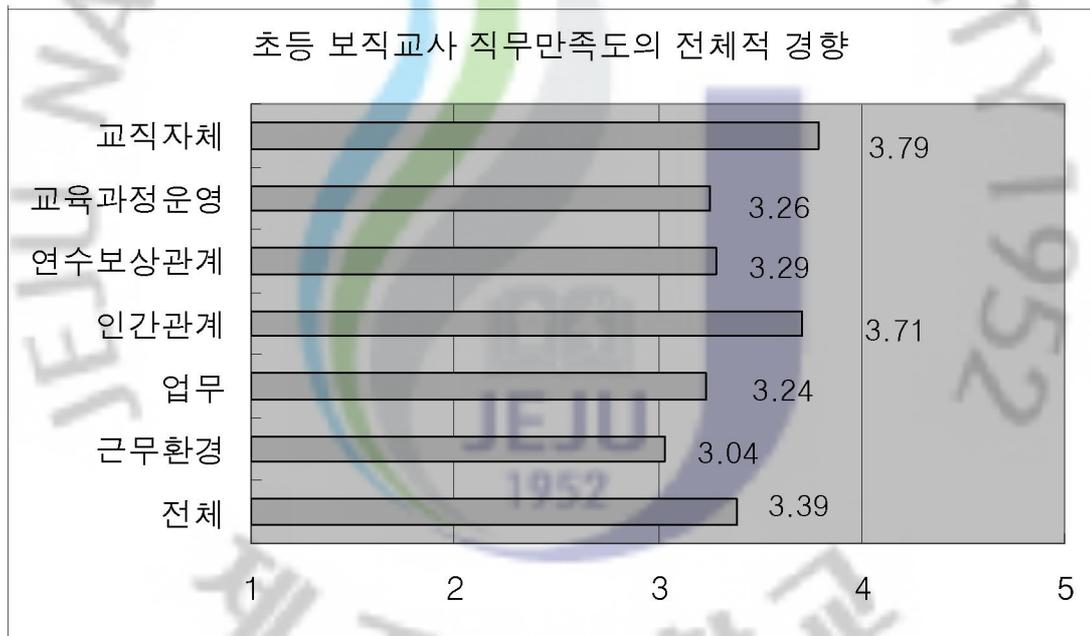
이를 해석하면 학기초는 새로운 학급의 학생들과 교직원 등 학교구성원들의 변동이 생기고 서로 적응하는 시기이고, 학기초에 교육계획 수립과 학급운영계획 수립으로 인해 교육과정 운영에 어려움을 느끼는 것으로 판단된다. 또한 업무과다(p=.001)에서 학기말이 연중보다 유의하게 높게 나타내는데, 이는 학기말에 생활통지표와 생활기록부관리 및 졸업과 진학 등의 업무로 인해 스트레스를 높게 지각하는 것으로 판단된다.

2. 초등 보직교사의 직무만족

가설2. 초등 보직교사들의 직무만족 정도는 배경변인에 따라 차이가 있을 것이다.

1) 직무만족에 대한 전체적 경향

초등학교 보직교사가 지각한 직무만족의 하위요인별 전체적인 경향을 분석해보면 [그림 IV-2] 와 같다.



[그림 IV-2] 초등 보직교사 직무만족의 전체적 경향

직무만족 하위 요인별 경향을 분석 결과는 교직자체(3.79), 인간관계(3.71), 업무(3.34), 연수·보상관계(3.29), 교육과정 운영(3.26), 근무환경(3.04) 순으로 나타났다. 특히 교직자체와 인간관계에 만족도가 높았는데, 이것은 초등 보직교사들이 교직에 대한 직업 안정도와 사회적인 예우와 신분면에 만족하는 등 교직 자체에 만족을 많이 하고 있으며, 동료교사나 관리자 행정직 직원들간 협력체

제가 잘 갖추어져 있음을 의미한다. 제주지역의 특성상 타 시도보다 직업군이 다양하지 않은 상태에서 교사라는 직업은 여성으로서 매우 매력적인 직업으로 인식되어 있음을 시사한다.

2) 배경변인에 따른 직무만족도의 정도

배경 변인에 따른 초등 보직교사 직무만족의 전체적인 결과는 아래 <표 IV-11>에 제시하였다.

<표 IV-11> 배경변인에 따른 초등 보직교사의 직무만족 정도

배경 요인	구분	만족도		T/F	P
		M	SD		
성별	여	84.95	10.95	.597	.551
	남	84.16	11.91		
연령	30대 이하	83.73	11.20	.392	.676
	40대	84.75	11.43		
	50대 이상	85.39	10.69		
교직 경력	10년 이하	88.53	14.56	5.672***	.000
	11-15년	80.20	7.47		
	15-20년	80.81	9.80		
	21-25년	84.84	11.94		
근무 지역	제주시내	86.28	11.45	4.096**	.007
	제주시읍면지역	81.31	9.71		
	서귀포시내	83.54	11.88		
	서귀포시읍면지역	81.88	9.95		
학교 규모	6-11학급	82.27	10.25	7.821***	.000
	12-17학급	83.52	9.29		
	18-35학급	82.78	11.51		
	36학급 이상	88.41	11.31		

담당 학년	저학년	86.27	10.03	1.913	.108
	중학년	84.57	10.38		
	고학년	81.81	10.32		
	전담	85.56	12.88		
	특수	84.44	15.50		
담당 업무	교무	86.35	11.52	1.063	.374
	연구, 평가	82.98	10.96		
	정보, 과학	83.44	11.44		
	생활, 체육	84.73	11.13		
	기타	84.90	11.04		
연구 학교	지정	83.96	11.36	2.423*	.016
	비지정	87.29	10.34		
시기	학기초	85.96	11.08	5.053**	.002
	학기중간	84.76	12.54		
	학기말	85.82	12.91		
	기타(연중)	80.48	10.12		

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

배경변인별 직무만족도를 분석해 보면, 교직경력(.001), 근무지역(.001), 학교 규모(.001), 연구학교지정 유무(.016), 시기(.002)면에서 유의한 차이가 나타났다. 그러나 성별, 연령, 담당학년, 담당업무 면에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

3) 성별에 따른 직무만족도의 정도

성별에 따른 초등 보직교사의 직무만족도에 대한 독립 t-test를 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-12>에 제시하였다.

<표 IV-12 >성별에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도

하위요인	성별	여자(N=278)	남자(N=102)	T	P
		M±SD	M±SD		
교직자체		11.53±1.84	10.85±1.94	3.060**	.002
교육과정운영		19.49±3.24	19.69±3.31	.509	.611
인간관계		14.89±2.29	14.73±2.14	.612	.541
연수보상체제		16.59±2.87	16.14±3.21	1.294	.196
업무		13.27±2.74	13.72±2.47	1.412	.159
근무환경		9.16±1.89	9.01±1.96	.674	.501
전체		84.95±10.95	84.16±11.91	.597	.551

** p<.01

<표 IV-12>에 제시된 것처럼, 성별에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도는 여교사와 남교사 사이에 유의한 차이는 나타나지 않았다.

하위요인으로 보면 교직자체 요인에서 여교사가 남교사보다 유의하게(p=.002) 높게 나타났다.

이는 교사들의 성별에 따른 직무만족도는 유의미한 차이가 없다는 강성룡(2002)의 연구와 일치한다. 하위요인으로 교직자체 요인에서 여교사가 남교사보다 유의하게(p=.002) 높게 나타났으며 이는 전용환(2003)의 연구결과와 일부 일치하다. 이는 불경기시대에 실업자가 많이 늘어나는 상황에서 여성으로서 초등교사는 안정적인 직업으로 인식되기 때문으로 사료된다.

4) 연령에 따른 직무만족도

연령에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-13>에 제시하였다.

<표 IV-13> 연령에 따른 초등 보직교사의 직무만족도

하위요인	연령			F	P
	30대이하(N=63)	40대(N=227)	50대이상(N=90)		
	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	11.18±1.97	11.37±1.96	11.40±1.67	.297	.743
교육과정운영	19.41±3.24	19.52±3.23	19.70±3.37	.155	.857
인간관계	14.53±1.99	14.91±2.27	14.90±2.35	.726	.484
연수보상체제	16.33±2.96	16.66±2.94	16.09±3.03	1.266	.283
업무	13.26±2.48 ^{ab}	13.18±2.80 ^b	14.01±2.39 ^a	3.089*	.047
근무환경	9.00±1.67	9.09±1.94	9.27±1.97	.419	.658
전체	83.73±11.20	84.75±11.43	85.39±10.69	.392	.676

a, b: 연령에 따른 유의한 차이

* p < .05

<표 IV-13>에 제시된 것처럼, 연령에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도는 50대 이상, 40대, 30대 이하 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이를 하위요인으로 보면 업무(p=.047)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 50대 이상 교사가 30대 이하 교사보다 유의하게 높게 나타났다.

이는 보직의 경력이 많고, 여러 가지 업무를 경험해 본 50대 이상 교사가 업무 해결에 있어 만족감을 많이 갖는 것으로 사료된다.

5) 교직경력에 따른 직무만족 정도

교직경력에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-14>에 제시하였다.

<표 IV-14> 교직경력에 따른 초등 보직교사의 직무만족도

경력	10년 이하	11-15년	16-20년	21-25년	26년 이상	F	P
	(N=32)	(N=30)	(N=74)	(N=93)	(N=151)		
하위요인	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	11.83 ±2.01 ^a	10.58 ±1.50 ^c	10.75 ±1.82 ^{bc}	11.51 ±1.98 ^{abc}	11.60 ±1.83 ^{ab}	4.460 ^{**}	.002
교육과정운영	20.23 ±4.09 ^a	18.44 ±2.13 ^b	18.52 ±3.03 ^{ab}	19.74 ±3.05 ^{ab}	20.00 ±3.35 ^{ab}	3.845 ^{**}	.004
인간관계	15.20 ±2.29	14.20 ±1.85	14.38 ±1.99	14.66 ±2.48	15.25 ±2.21	2.958 [*]	.020
연수보상체제	17.76 ±3.40 ^a	15.41 ±2.30 ^b	15.76 ±2.50 ^b	16.82 ±2.95 ^{ab}	16.55 ±3.09 ^{ab}	3.825 ^{**}	.005
업무	13.73 ±3.09 ^{ab}	13.03 ±1.91 ^{ab}	12.77 ±2.69 ^b	13.07 ±3.14 ^{ab}	13.90 ±2.29 ^a	2.924 [*]	.021
근무환경	9.76 ±2.11 ^a	8.51 ±1.37 ^b	8.61 ±1.68 ^b	9.06 ±2.06 ^{ab}	9.39 ±1.88 ^{ab}	3.754 ^{**}	.005
전체	88.53 ±14.56	80.20 ±7.47	80.81 ±9.80	84.84 ±11.94	86.72 ±10.51	5.672 ^{***}	.001

a, b, c: 교직경력에 따른 유의한 차이 * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 IV-14>에 제시된 것처럼, 교직경력에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도는 10년 이하, 26년 이상, 21-25년, 16-20년, 11-15년 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이(p=.001)가 나타났다. 이를 하위요인으로 보면 교직 자체(p=.002)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 6-10년, 26년 이상, 21-25년 교사가 11-15년, 16-20년 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 교육과정운영(p=.004)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 10년 이하 교사가 11-15년 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 연수·보상체제(p=.005), 근무환경(p=.005)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 10년 이하 교사가 11-15년, 16-20년 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 업무(p=.021)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 26년 이상 교사가 16-20년 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 인간관계(p=.02)는 유의한 차이가 나타났으나 사후 검증 결과는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

이 결과의 특이한 점은 교직경력에 따라 직무만족 하위요인 모두에 유의한 차이가 있었다는 것인데, 교직경력에 따라 직무만족의 하위요인별로도 확실한 차이

점이 존재한다는 것으로 교직경력에 많을수록 직무만족도가 높다는 강성룡(2002)과 이재철(2003)의 연구결과와 일부 상반된다.

6) 근무지역에 따른 직무만족도

근무지역에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-15>에 제시하였다.

<표 IV-15> 근무지역에 따른 초등 보직교사의 직무만족도

지역	제주시내 (N=213)	제주시읍면지역 (N=66)	서귀포시내 (N=55)	서귀포읍면지역 (N=46)	F	P
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
하위요인						
교직자체	11.42±1.98	11.00±1.91	11.32±1.61	11.60±1.73	1.067	.363
교육과정운영	20.02±3.29 ^a	18.39±3.19 ^b	19.43±3.06 ^{ab}	19.02±2.99 ^{ab}	4.689 ^{**}	.003
인간관계	15.07±2.15	14.81±2.40	14.45±2.56	14.27±1.90	2.155	.093
연수보상체제	16.54±3.15	16.04±2.45	16.54±2.86	16.67±2.86	.556	.645
업무	13.97±2.62 ^a	12.23±2.25 ^b	13.32±2.94 ^{ab}	12.30±2.33 ^b	10.261 ^{***}	.000
근무환경	9.23±2.04 ^{ab}	8.82±1.69 ^{ab}	9.47±1.86 ^a	8.50±1.28 ^b	2.826 [*]	.039
전체	86.28±11.45	81.31±9.71	83.54±11.88	81.88±9.95	4.096 ^{**}	.007

a, b: 근무지역에 따른 유의한 차이 * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 IV-15>에 제시된 것처럼, 근무지역에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도는 제주시내, 서귀포시내, 서귀포읍면지역, 제주시읍면지역 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이(p=.007)가 나타났다. 이를 하위요인으로 보면 교과과정운영(p=.003)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 제주시내 교사 제주시읍면지역 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 업무(p=.001)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 제주시내 교사가 제주시읍면지역, 서귀포읍면지역 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 근무환경(p=.039)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 서귀포시내 교사 교사가 서귀포읍면지역 교사보다

유의하게 높게 나타났다. 이는 시내에는 학급규모가 36학급 이상의 큰 학교가 밀집해 있어서 업무량이 6-11학급 교사보다 적으며, 시지역이 문화시설, 자녀교육, 생활근거지와 가깝고 사회생활 등이 편리하며 때문이라고 생각되어진다.

이는 중·소도시지역 교사가 읍·면지역 교사보다 직무만족도가 높았다는 홍순용(2003)의 연구와 일치하나, 시지역에 근무하는 교사가 읍·면지역 교사보다 직무만족도는 약간 높지만 유의하지 않다는 강성룡(2002)의 연구와 일부 다른 결과이다.

7) 학교규모에 따른 직무만족도

학교규모에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-16>에 제시하였다.

<표 IV-16> 학교규모에 따른 초등 보직교사의 직무만족도

하위요인	학교규모	6학급이내 (N=101)	7-18학급 (N=42)	19-36학급 (N=106)	37학급이상 (N=131)	F	P
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체		11.29±1.96	11.28±1.77	11.10±2.07	11.61±1.71	1.516	.210
교육과정운영		18.91±3.20 ^b	19.28±2.68 ^{ab}	19.16±3.18 ^{ab}	20.38±3.38 ^a	4.784 ^{**}	.003
인간관계		14.69±2.26	14.80±2.33	14.59±2.34	15.19±2.10	1.618	.185
연수보상체제		16.23±2.70	16.54±3.01	16.11±3.05	16.91±3.04	1.708	.165
업무		12.31±2.59 ^b	12.95±2.21 ^{ab}	13.05±2.49 ^{ab}	14.56±2.60 ^a	15.895 ^{***}	.000
근무환경		8.82±1.56 ^b	8.64±1.67 ^b	8.80±2.02 ^b	9.74±1.96 ^a	7.589 ^{***}	.000
전체		82.27±10.25	83.52±9.29	82.78±11.51	88.41±11.31	7.821 ^{***}	.000

a, b, c: 학교규모에 따른 유의한 차이

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

<표 IV-16>에 제시된 것처럼, 학교규모에 따른 초등 보직교사의 직무만족 정도는 36학급이상, 12-17학급, 18-35학급, 6-11학급 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이(p=.001)가 나타났다. 이를 하위요인으로 보면 교육과정운영(p=.003), 업무(p=.001)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 36학급

이상 교사가 6-11학급 교사보다 유의하게 높게 나타났다. 근무환경(p=.001)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 36학급이상 교사가 6-11학급, 12-17학급, 18-35학급 교사보다 유의하게 높게 나타났다.

이는 학교규모가 클수록 직무만족도가 높은 것을 의미하며, 제주도 초등학교 교사를 대상으로 한 연구에서 12학급 이상의 교사가 12학급 미만의 교사보다 직무만족도가 높다는 강성룡(2002)의 연구와 일치한다.

그러나 12학급 이하 교사가 13-24학급, 25학급 이상 교사보다 직무만족도가 높았다는 홍순용(2003)의 연구와 상반되는 결과이다.

8) 담당학년에 따른 직무만족도

담당학년에 따른 초등 보직교사의 직무만족 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-17>에 제시하였다.

<표 IV-17> 담당학년에 따른 초등 보직교사의 직무만족도

학년	저학년	중학년	고학년	전담	특수	F	P
	(N=106)	(N=85)	(N=77)	(N=103)	(N=9)		
하위요인	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	11.76 ±1.75	11.38 ±1.86	10.94 ±1.93	11.37 ±1.93	11.22 ±2.38	2.174	.071
교육과정운영	20.32 ±3.26 ^a	19.15 ±3.02 ^{ab}	18.34 ±3.25 ^b	19.98 ±3.40 ^a	19.77 ±3.63 ^{ab}	4.943 ^{***}	.000
인간관계	15.15 ±2.16	14.80 ±2.02	14.44 ±1.98	14.87 ±2.58	15.11 ±3.14	1.137	.339
연수보상체제	16.63 ±2.86	16.67 ±2.81	16.08 ±2.61	16.47 ±3.43	16.11 ±3.14	.533	.712
업무	13.10 ±2.69	13.40 ±2.57	13.09 ±2.30	13.90 ±2.88	13.44 ±3.60	1.435	.222
근무환경	9.28 ±1.68	9.14 ±1.77	8.90 ±1.96	9.12 ±2.12	8.77 ±2.58	.501	.735
전체	86.27 ±10.03	84.57 ±10.38	81.81 ±10.32	85.56 ±12.88	84.44 ±15.50	1.913	.108

a, b : 담당학년에 따른 유의한 차이

*** p < .001

<표 IV-17>에 제시된 것처럼, 담당학년에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도는 저학년, 전담, 중학년, 특수, 고학년 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이를 하위요인으로 보면 교육과정운영(p=.001)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 저학년, 전담 교사가 고학년 담당 교사보다 유의하게 높게 나타났다.

이는 저학년 담임교사나 전담교사인 경우 주당 수업시간수가 고학년에 비해 상대적으로 적고 교과내용이 어렵지 않아 교재연구나 현장 연구 등의 활동을 통해 교육과정 운영상의 만족감을 갖는 것에 기인한 결과라 생각되어진다.

9) 담당업무에 따른 직무만족도

담당업무에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-18>에 제시하였다.

<표 IV-18> 담당업무에 따른 초등 보직교사의 직무만족도

업무 하위요인	교무 (N=100)	연구·평가 (N=77)	정보·과학 (N=36)	생활·체육 (N=46)	기타 (N=121)	F	P
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	11.78 ±1.69	11.30 ±2.08	11.11 ±2.20	11.06 ±1.99	11.22 ±1.76	1.837	.121
교육과정운영	19.91 ±3.63	19.25 ±2.83	19.19 ±3.39	19.84 ±3.06	19.43 ±3.23	.690	.599
인간관계	15.40 ±2.36	14.69 ±2.20	14.47 ±2.29	14.47 ±2.30	14.77 ±2.10	2.126	.077
연수보상체제	16.52 ±2.99	16.57 ±3.29	16.80 ±3.15	16.26 ±3.00	16.35 ±2.70	.243	.914
업무	13.53 ±2.57 ^{ab}	12.47 ±2.70 ^b	12.86 ±2.39 ^{ab}	14.08 ±2.58 ^a	13.74 ±2.73 ^{ab}	3.950 ^{**}	.004
근무환경	9.18 ±1.85	8.75 ±1.88	9.00 ±1.83	9.00 ±1.76	9.37 ±2.02	1.326	.260
전체	86.35 ±11.52	82.98 ±10.96	83.44 ±11.44	84.73 ±11.13	84.90 ±11.04	1.063	.374

a, b: 담당업무에 따른 유의한 차이

** p < .01

<표 IV-18>에 제시된 것처럼, 담당업무에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도는 교무, 기타, 생활·체육, 정보·과학, 연구·평가 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이를 하위요인으로 보면 업무(p=.004)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 생활·체육 담당교사가 연구·평가 담당교사보다 유의하게 높게 나타났다.

이는 체육 담당교사들이 대부분 남교사로 구성되어 있어 적성에 맞는 업무를 하고 있으며 업무의 특성상 정규근무시간내에 일이 끝나쳐지기 때문이라고 사료된다.

10) 연구학교지정 유무에 따른 직무만족도

연구학교지정 유무에 따른 초등 보직교사의 직무만족도에 대한 독립 t-test를 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-19>에 제시하였다.

<표 IV-19> 연구학교지정 유무에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도

연구학교 하위요인	지정(N=290)	비지정(N=90)	T	P
	M±SD	M±SD		
교직자체	11.29±1.96	11.53±1.65	1.010	.267
교육과정운영	19.38±3.29	20.09±3.11	1.768	.078
인간관계	14.74±2.32	15.18±1.97	1.564	.119
연수보상체제	16.36±3.08	16.83±2.55	1.423	.156
업무	13.18±2.68	14.10±2.53	2.822**	.005
근무환경	8.99±1.93	9.53±1.76	2.306*	.022
전체	83.96±11.36	87.29±10.34	2.423*	.016

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

<표 IV-19>에 제시된 것처럼, 연구학교 지정유무에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도는 비지정이 지정보다 유의하게($p=.016$) 높게 나타났다. 이를 하위요인으로 보면 업무($p=.005$), 근무환경($p=.022$) 요인에서 연구학교비지정이 연구학교지정보다 유의하게 높게 나타났다.

앞서 말한 바와 같이 연구학교로 지정되면 이에 따른 업무량이 늘어나고 연구학교로 지정 되지 않으면 연구학교 업무가 없게 된다. 그러므로 시간에 쫓겨 살지 않고 학교에서 교사를 위한 복지 편의 시설을 이용하는 여유가 생겨 직무만족도가 높게 된 것이다.

11) 시기에 따른 직무만족도

시기에 따른 초등 보직교사의 직무만족도 정도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-20>에 제시하였다.

<표 IV-20> 시기에 따른 초등 보직교사의 직무만족도

시기	학기초	학기중간	학기말	연중	F	P
	(N=267)	(N=13)	(N=17)	(N=83)		
하위요인	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
교직자체	11.42±1.91	11.46±1.33	11.35±2.14	11.10±1.86	.619	.603
교육과정운영	19.83±3.33 ^a	19.92±3.01 ^{ab}	19.47±2.29 ^{ab}	18.55±2.96 ^b	3.238 [*]	.022
인간관계	15.09±2.15 ^a	14.15±2.51 ^{ab}	14.94±3.34 ^{ab}	14.16±2.11 ^b	4.044 ^{**}	.008
연수보상체제	16.61±3.02	16.76±3.53	16.76±3.15	15.90±2.62	1.901	.274
업무	13.75±2.57 ^{ab}	12.84±3.18 ^{ab}	14.29±2.66 ^a	12.13±2.55 ^b	8.778 ^{***}	.000
근무환경	9.23±1.90	9.61±2.29	9.00±1.80	8.71±1.82	1.835	.140
전체	85.96±11.08	84.76±12.54	85.82±12.91	80.48±10.12	5.053 ^{**}	.002

a, b: 시기에 따른 유의한 차이

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

<표 IV-20>에 제시된 것처럼, 시기에 따른 초등 보직교사의 직무만족 정도는 학기초, 학기말, 학기중간, 연중 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이(p=.002)가 나타났다. 이를 하위요인으로 보면 교육과정운영(p=.022), 인간관계(p=.008)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 학기초가 연중보다 유의하게 높게 나타났다. 업무(p=.001)에서 유의한 차이가 나타났으며, 사후 검증 결과 학기말이 연중보다 유의하게 높게 나타났다.

전반적으로 학기초에 직무만족도가 높았는데, 이는 학기초에 자신의 희망에 의해 새로운 학년을 배정받고, 새로운 학생, 학부모, 동료교사 등 학교구성원과 인관계면에서 교사들이 만족을 느끼기 때문인 것으로 사료된다.

3. 직무스트레스와 직무만족도의 관계

가설3. 초등 보직교사들의 직무 스트레스와 직무만족도 간에는 서로 밀접한 상관관계가 있을 것이다.

초등 보직교사의 직무 스트레스와 직무만족도와의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계를 분석하였으며, 그 결과는 <표 IV-21>에 제시하였다.

<표 IV-21> 초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계

직무만족 스트레스	교직자체	교육과정 운영	인간관계	연수 보상체제	업무	근무환경	직무만족
교직자체	-.377(***)	-.245(***)	-.257(***)	-.303(***)	-.171(***)	-.247(***)	-.350(***)
교육과정운영	-.204(***)	-.343(***)	-.276(***)	-.240(***)	-.231(***)	-.257(***)	-.352(***)
인간관계	-.353(***)	-.344(***)	-.627(***)	-.278(***)	-.290(***)	-.297(***)	-.482(***)
연수보상체제	-.287(***)	.374(***)	-.350(***)	-.516(***)	-.264(***)	-.410(***)	-.501(***)
업무과다	-.168(***)	-.440(***)	-.349(**)	-.288(***)	-.589(***)	-.373(***)	-.507(***)
근무환경	-.241(***)	-.354(***)	-.326(***)	-.364(***)	-.356(***)	-.515(***)	-.479(***)
스트레스	-.398(***)	-.538(***)	-.549(***)	-.493(***)	-.489(***)	-.525(***)	-.672(***)

*** p<.001

<표 IV-21>에 제시된 것처럼, 교사들이 지각한 직무스트레스와 직무만족도는 비교적 높은 부적 상관관계($r=-.672$)를 나타내고 있으며, 통계적으로 $p<.001$ 로 유의한 관계를 보이고 있다. 즉, 직무스트레스가 높을수록 교사들의 직무만족도는 낮아지는 것으로 나타났다.

직무스트레스 하위요인과 직무만족도를 살펴보면, 업무과다와 직무만족도가 가장 높은 유의한 부적 상관관계($r=-.507$)를 나타내고 있으며, 그 다음으로 연수 보상관계($r=-.501$), 인간관계($r=-.482$), 그리고 근무환경($r=-.479$) 순으로 유의한 부적 상관관계를 나타내고 있다. 이는 다시 말해 많은 스트레스 요인 중에서 특히 업무과다, 연수·보상, 인간관계에 있어서 스트레스를 많이 느낄수록 직무만족도가 떨어진다는 것을 의미한다.

직무만족도 하위요인과 직무스트레스를 살펴보면, 인간관계($r=-.549$), 교육과정운영($r=-.538$), 근무환경($r=-.525$) 순로 유의한 부적 상관관계를 나타내고 있다. 이는 다시 말해 많은 직무만족 요인 중에서 특히 인간관계에 만족하거나, 교육과정운영에 만족하고 근무환경이 좋을수록 직무스트레스는 적어진다는 것을 의미한다.

이 연구결과는 장은영(2003), 이성은(2004) 연구와 일치하고, 영재교사들의 직무스트레스와 직무만족도는 부적의 관계가 있다는 한은주(2009)의 연구결과와도 부분적으로 일치한다. 브리프(A. P. Brief)와 슈러(R. S. Schuler), 셸(M. van Sell)등은 직무스트레스와 직무만족도가 부정적인 관계에 있음을 실증적으로 입증하였다.

4. 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

가설4. 직무스트레스는 직무만족도를 유의하게 영향을 미칠 것이다.

초등 보직교사의 직무 스트레스 요인이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-22>에 제시하였다.

<표 IV-22>에 제시된 것처럼, 교사들이 직무스트레스 하위요인들이 교사의 직무만족도에 어떤 영향을 미치는가를 검증한 결과 직무 스트레스 하위요인 중에서 교직자체, 인간관계, 연수·보상체제, 업무과다, 근무환경요인이 직무만족도에 부정적인 영향을 미치고 있으며, 교육과정운영은 별 다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-22> 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B coefficient	표준오차	β coefficient	T값	유의확률
	(상수)	134.948	3.128		43.145***	.001
	교직자체	-.635	.236	-.110	-2.6892**	.007
	교육과정운영	-.143	.141	-.044	-1.017	.310
직무만족	인간관계	-1.193	.196	-.252	-6.084***	.001
	연수보상체제	-1.31	.203	-.239	-5.572***	.001
	업무과다	-.902	.186	-.222	-4.851***	.001
	근무환경	-.860	.223	-.172	-3.855***	.001

R= .700, R²=.490, R² change=.481, F=57.90, Sig=.001

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

독립변수가 종속변수에 미치는 영향은 49.0%(R²) 정도 영향을 주는 것으로 나타났고 그 가운데 종속 변수에 영향을 미치는 독립변수들의 상대적 기여정도를 나타내는 Beta 계수를 살펴보면, 인간관계($\beta = -.252$), 연수보상체제($\beta = -.239$), 업무과다($\beta = -.222$), 근무환경($\beta = -.172$), 교직자체($\beta = -.110$) 교육과정운영($\beta = -.044$) 순으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉 보직교사들이 학생이나, 학부모, 교원들간 갈등을 경험할수록, 연수·보상체제에 불만족 할수록 직무만족도에는 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

이는 교직 생활에서 인간관계가 매우 중요함을 나타낸다. 업무가 어렵고 힘들어도 학교조직에서 관리자나 행정실 직원들 혹은 동료교사들끼리의 인간관계가 좋고 서로 협력체제가 잘 갖추어지면 업무의 어려움은 쉽게 극복이 되고, 직무만족을 가져올 수 있다. 또한 업무는 시기적으로 힘든 시기가 있고 그 시기를 지나면 수월해지기도 하지만, 한번 나빠진 인간관계는 쉽게 회복이 되지 않으며, 1년동안 장기적으로 누적되기 때문에 교직생활에서 인간관계가 직무만족에 부정적 영향을 미친다고 사료된다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구는 제주도 초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계를 밝히는데 그 목적이 있으며 이를 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

문제1. 초등 보직교사들의 직무스트레스는 배경변인에 따라 차이가 있는가?

문제2. 초등 보직교사들의 직무만족은 배경변인에 따라 차이가 있는가?

문제3. 초등 보직교사들의 직무스트레스와 직무만족도는 상관관계가 있는가?

문제4. 초등 보직교사들의 직무스트레스는 직무만족에 영향을 미칠 것인가?

위의 가설을 검증하기 위하여 제주도내 초등학교 보직교사 413명을 대상으로 직무스트레스와 직무만족도에 대해 설문지 조사를 실시하였다.

직무스트레스 측정도구로는 권현정(2002)과 이길주(2004)가 사용한 스트레스 설문지와 다른 선행연구를 참고하여 제작하였다. 교직자체, 교육과정운영, 인간관계, 연수·보상관계, 업무과다, 근무환경 등 6개의 영역을 직무스트레스 하위 요인으로 하여 24개 문항으로 작성하였으며, 신뢰도는 .722이다. 직무만족 측정도구로는 권현정(2002)이 사용한 것과 다른 선행연구를 참고하여 제작하였다. 직무만족 하위 요인은 교직자체, 교육과정운영, 인간관계, 연수·보상관계, 업무, 근무환경 등 6개의 영역을 직무만족 하위 요인으로 하여 25개 문항으로 작성하였으며, 신뢰도는 .828 이다.

수집된 자료는 SPSSWIN 12.0 프로그램을 이용하여 측정 도구의 문항 간 내적 일치도를 알아보기 위하여 Cronbach's α 값을 산출하였다. 연구 대상자의 보직교사 직무스트레스와 직무만족도 간의 차이가 있는지를 알아보기 위해 독립(independent) t-test 및 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검

증은 Sheffe' 검증을 이용하였다. 초등 보직교사 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 초등 보직교사 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

이와 같은 과정을 통하여 얻어진 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 배경 변인에 따른 초등 보직교사의 직무스트레스는 교직경력별, 학교규모별, 연구학교 지정 유무, 시기별로 유의한 차이가 있었다. 교직경력이 15-20년인 보직교사가 스트레스가 높고, 학교규모가 작을수록(6-11학급) 보직교사의 스트레스는 높게 지각된다. 또한 연구학교에 근무할수록, 그리고 시기적으로 학기초에 스트레스를 많이 경험한다.

둘째, 배경 변인에 따른 초등 보직교사의 직무만족도는 교직경력, 근무지역, 학교규모, 연구학교, 시기별에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉, 교직경력이 10년 이하 교사가 제일 직무만족도가 높고, 그 다음으로는 경력이 많을수록(26년 이상) 직무만족도가 높다. 시내에 근무하는 교사일수록 읍·면지역교사보다 직무만족도가 높으며, 학교규모가 클수록 직무만족도가 높다. 연구학교로 지정되지 않은 학교에서 근무하는 보직교사의 직무만족이 높고, 학기초에 직무만족이 높다.

셋째, 초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족도는 부적 상관관계를 가지고 있어서 직무스트레스가 높으면 직무만족도가 낮고, 직무만족도가 높으면 직무스트레스는 적다.

넷째, 초등 보직교사의 직무스트레스가 직무만족도를 설명해 주는 양은 49.0%이고, 직무스트레스 하위영역으로는 인간관계, 연수·보상체제, 업무과다, 근무환경 순으로 직무만족에 부정적인 영향을 설명한다.

이상을 종합하면 초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족 정도는 배경변인 별로 부분적으로 차이가 있고, 직무스트레스와 직무만족은 부적 상관관계를 가지고 있으며, 직무스트레스의 하위영역들이 직무만족에 부분적으로 부정적인 영향을 미침을 알 수 있다.

2. 결론 및 제언

제주도 초등 보직 교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계에 대한 연구의 결과를 토대로 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 초등 보직교사의 직무스트레스는 교직경력, 학교규모, 연구학교지정 유무, 시기에 따라 다르다. 즉 15-20년 경력의 보직교사일수록, 학교규모가 작을수록, 연구학교에 근무할수록, 연중 스트레스를 받는다고 지각하는 보직교사일수록 직무스트레스가 높다. 이는 소규모학교에서의 업무량 감소 방안을 마련하여야 하고, 읍·면지구의 소규모 학교에 근무하는 교사들에 대한 보상체제를 마련할 필요성이 있음을 시사해 준다. 또한 소규모학교에 대한 정책적 지원과 상담프로그램과 같은 다양한 프로그램을 개발할 필요성이 있음을 시사해 준다.

둘째, 초등 보직교사의 직무만족도는 교직경력, 근무지역, 학교규모, 연구학교지정 유무, 시기에 따라 다르다. 즉 교직경력이 10년 이하인 경력이 적은 보직교사일수록, 시내에 근무할수록, 학교규모가 클수록, 연구학교가 아닌 곳에 근무할수록, 학기초에 직무스트레스가 많다고 지각하는 보직교사일수록 직무만족도가 높다.

셋째, 직무스트레스와 직무만족도와의 상관관계는 부적 상관관계로서 직무스트레스가 높을수록 보직교사들의 직무만족도는 낮아진다. 특히 업무과다, 연수·보상, 인간관계에 있어서 스트레스를 많이 느낄수록 직무만족도가 떨어진다.

이것은 교사들의 직무만족을 높이기 위하여 스트레스를 최소화하기 위해서 학기초 업무배정 시 적성과 희망에 맞는 업무를 배정해야 함을 시사해 준다. 또한 보직교사들에게 그 업무에 합당한 보상 체제들이 더 확실하게 이루어져 직무에 만족하고 좀 더 적극적으로 교직에 임할 수 있는 유인체제를 갖출 필요성이 있다. 인간관계면에서도 일반교사나 교장, 교감과 같은 관리자 또는 행정실 직원들 간의 원만한 협조체제가 필요함을 시사해준다.

넷째, 직무스트레스 하위요인 중에서 인간관계요인이 보직교사의 직무만족도에 부정적인 영향을 가장 많이 미친다. 이는 직무만족도에 인간관계가 매우 중요함을 시사한다.

이 연구의 결과를 토대로 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 이 연구에서는 제주도 초등 보직 교사를 대상으로 직무스트레스와 직무만족도간의 관계를 연구하였으나, 앞으로 초임교사의 직무스트레스와 직무만족도간의 관계를 더 연구하여 서로 비교해 볼 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 시기상 10월 학기중간에 검사하였으나 시기를 달리하여 스트레스와 직무만족도를 실시해 볼 필요가 있을 것이다. 시기를 달리하면 스트레스 혹은 직무만족에 대한 대응 양상에 차이가 생길 수 있기 때문이다.

셋째, 교사의 스트레스 정도를 측정하는 것은 일선 교육현장에서 교사들의 직무만족으로의 개선을 위한 밑받침이 된다고 여겨진다. 그러므로 객관적이고 신뢰성 있는 측정도구를 개발함과 동시에 학교현장에 매년마다 스트레스 조사를 실시한 후 스트레스가 높은 교사에 대한 대처방안 프로그램을 개발하여야 할 것이다.

넷째, 직무 스트레스 하위요인 중에서 특히 인간관계요인이 부정적인 영향을 가장 많이 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무만족도에 인간관계가 매우 중요함을 시사하는 것으로서 보직교사가 느끼는 갈등은 교장, 교감과 같은 관리자의 태도와 성향에 따라 많이 좌우되므로, 이에 대한 후속 연구가 더 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강성룡(2002). 초등학교장의 교육지도성과 교사의 직무만족도와의 관계 연구. 탐라대학교 교육대학원.
- 강창경(2003). 초등학교 경영에서의 보직교사의 역할수행에 관한 연구. 석사학위논문. 원광대학교 교육대학원.
- 강혜숙(2004). 초등학교장의 지도성 유형이 학교조직문화에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 수원대학교 경영대학원.
- 교육법전편찬회편(2009). 2009년 개정판 교육법전. 서울 : 교학사.
- 권중성(2004). 초등학교 보직교사의 역할모형에 관한 연구. 석사학위논문. 공주교육대학교.
- 권현정(2002). 초등교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 석사학위논문. 대구교대학교 교육대학원.
- 김윤하(2002). 제주도 초등학교 교원의 여가실태와 생활만족도 분석 연구. 석사학위논문. 제주대학교 교육대학원.
- 김재용(2003). 초등학교 교사의 교육관과 직무스트레스와의 관계 연구. 석사학위논문. 경인교육대학교 교육대학원.
- 김정희(2000). 초등학교 교사의 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문. 인천교육대학교 교육대학원.
- 김지현(1995). 유치원 교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 석사학위논문. 숙명여자대학교 교육대학원.
- 김창걸(2003). 교장의 지도성 행위·상황 및 조직 효과성 간의 관계 연구. 중앙대학교 교육학박사학위논문.
- 대한교육연합회(1982). 교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구. 정책연구, 제36집, 15.
- 당동진, 박희진, 박종안, 손부순, 이종화(2006). 초등학교 교사의 직무 스트레스의 특성. 순천향자연과학연구논문집, 12(1), 5-10.
- 박용현(1985). 교육사회학. 서울 : 배영사.

- 배무환(1998). 직무스트레스의 대처전략에 관한 실증적 연구. 박사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 서울대학교 교육연구소(2000). 교육학 용어사전. 도서출판 하우.
- 석비성(2005). 보직교사의 역할실제와 역할기대에 대한 초등학교 교사의 인식조사. 석사논문논술 경인교육대학교 교육대학원.
- 성기옥(1993). 초등교사의 교직에 대한 직무만족도. 석사학위논문. 홍익대학교 교육대학원.
- 손혜영(2008). 초등학교 교사의 직무스트레스와 학교조직 효과성과의 관계. 석사학위논문 경성대학교 교육대학원.
- 송인록(2003). 초등학교 교사의 직무스트레스와 교사 효능감 및 교수효과성의 관계. 석사학위논문. 한국교원대학교 교육대학원.
- 양영미(2000). 연구학교 초등교사의 직무스트레스가 교수 활동에 미치는 영향 분석. 석사학위논문. 강원대학교 교육대학원.
- 양철우(1999). 교육법전. 서울 : 교학사.
- 유재상(2000). 초등학교 교사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계. 석사학위논문. 수원대학교 교육대학원.
- 윤수영(2005). 초등교사가 지각한 교감의 의사소통 유형에 따른 교사 직무스트레스 차이. 석사학위논문. 이화여자대학교 교육대학원.
- 이경희(2009). 초등학교 교장, 교감, 학년부장의 지도성과 교사의 직무만족도의 관계 연구. 석사학위논문. 서울교육대학교 교육대학원.
- 이길주(2004). 초등교사의 직무스트레스와 학교조직 건강과의 관계. 석사학위논문. 진주교육대학교 대학원.
- 이대우(2006). 초등학교 교사의 업무부담 실태 분석. 석사학위논문. 부산교육대학교 교육대학원.
- 이성은(2004). 직무스트레스와 직무만족의 상관관계 분석. 석사학위논문. 동국대학교 교육대학원.
- 이수완(2000). 교사의 여가활동 참여유형, 직무스트레스 및 생활만족도의 관계 분석 연구. 석사학위논문. 제주대학교 교육대학원.
- 이영주(2009). 초등교사의 학교업무 의사결정 참여와 직무만족도에 관한 연구.

- 석사학위논문. 안양대학교 경영행정대학원.
- 이용배(2003). 초등교사의 직무스트레스와 업무태도와의 관계 연구. 석사학위논문. 남부대학교 대학원.
- 이재철(2003). 교사의 직무스트레스와 직무태도와의 관계연구. 석사학위논문. 인하대학교 대학원.
- 이종목(1988). 직무스트레스 척도 제작에 관한 연구. 한국심리학회, Vol.4 No.1 241-262.
- 이현숙(1993). 초등학교 교사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계. 석사학위논문, 서강대학교 교육대학원.
- 임종철(1991). 교원의 스트레스와 소진경험. 교원월보통권 113호, 5-15, 교육부.
- 장은영(2003). 초등교사의 직무스트레스, 개인적 특성 및 직무만족도간의 관계. 연세대학교 교육대학원.
- 전용환(2003). 초등교사의 직무만족 수준과 과제. 신라학연구, Vol. 7, p.21-42.
- 정경애(2002). 초등학교 보직교사의 직무스트레스와 대응양상. 석사학위논문. 건국대학교 교육대학원.
- 정은자(2004). 초등학교 교사의 직무 스트레스와 대처방안에 관한 연구. 석사학위논문. 수원대학교 경영대학원.
- 제주도교육청(2009). 2009 제주교육. 제주도교육청.
- _____ (2009). 2009년도 제주교육통계 연보. 제주도교육청.
- 조명숙(1988). 초등학교 교사의 직무만족도 분석. 이화여자대학교 교육대학원.
- 천영진(2009). 초등학교장의 변혁적 지도성과 교감이 직무만족도와의 관계. 석사학위논문. 한국교원대학교대학원.
- 최무산(2004). 교원과 교직실무. 한국교육신문사.
- 최영순(2005). 초등교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 석사학위논문. 금오공과대학교 교육대학원.
- 최춘배(2002). 교사의 직무스트레스요인과 직무만족과의 관계. 석사학위논문. 수원대학교 대학원.
- 하광평(1989). 초등학교 교사의 직무스트레스 척도 제작에 관한 연구. 석사학위논문. 전남대학교 교육대학원.

- 한은주(2009). 영재교사의 직무스트레스 요인이 직무만족도에 미치는 영향. 석사학위논문. 고려대학교 교육대학원.
- 현금자(1975). 직무만족 및 일반적인 직무태도에 영향을 미치는 직무요인. 석사학위논문. 이화여자대학교 교육대학원.
- 홍순용(2003). 초등학교장의 지도성과 교사 직무만족도와의 관계. 석사학위논문. 수원대학교 교육대학원.
- 황병덕(1998). 교사의 직무스트레스 지각수준 분석. 석사학위논문. 수원대학교 교육대학원.
- Beehr, T. A. & J. E. Newman(1978). Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness : A Facet Analysis, Model and Literature Review, *Personal Psychology*, Vol 31, No. 4. pp 665-669.
- Bently, R. R., & Remple, A. M.(1970). *Manual for Purdue Opinionnaire*. West Lafayette. Indiana : University Bookstore.
- Brief, A. P. & Schuler, R. S.(1981). *Managing job stress*. Boston : Little Brown.
- Cooper, C. L. & J. Marshall.(1976). Occupational Sources of stress : A Review the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 49.
- French, J. J. M. W.Rogers, Jr., & S. Cobb(1974). Adjustment as a personenvironment Fit, in Coelho, G. V., Hanburg, D. A., nd Adams, J. F., *Coping and Adaptation*, Basic books. p 24.
- Gorton, R. A. *School Administration : Challenge and Opportunity for Leadership*, Dubuque, Iowa: Wim, C. Brown, Company, 1976.
- Griffiths, D. E. *Human Relation in School Administration*, New York : Appleton -Crofts, 1956.
- Gupta, N.(1981). *Some Sources and remedies of work stress among teachers*. Austin, Tex : Southwest Educational Development Lab.
- Kyricou, C. and Sutcliffe(1977). Teachers Stress; A review. *Educational Review*. Vol. 29.

- Kyricou(1987), Teachers Stress and Burnout : *an International Review. Educational Research. 29.* pp. 242–263.
- Leach, D. J.(1984). A midel of teacher stress and its implications for management. *The Journal of Educational Adiministration. Vol. 22.* No 2. pp 157–172.
- Little, A., & Tuck, D. C.(1985). Sources of stress and dissatisfaction in experience high school teachers. *Journal of Educational Research, 78(3).*
- Margolis, b. K. & W. H. Kroes(1974). *Occupational stress*, in McClean, A.(ED), Occupational stress, Thimas.
- Moracco, J. & Mcfadden, H.(1980). *Counselor's role in reducing teacher stress*. Unpublished research report. Auburn University.
- Schuler, R. S.(1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organization. *Behavior and Human Performance.*
- Selye, H.(1956). *The stress of Life*. New York: McGraw–Hill.

<Abstract>

The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction of Elementary Chief Teachers

Kim Kyoung-hui

Major in Counseling Psychology

Jeju National University The Graduate School

Supervised by Professor Kim Sung-bong

Purpose of the this study* is to examine the relationship between job stress and job satisfaction of elementary chief teachers. So the following questions were created to achieve the study.

First, What differences are there according to the personal background variables in the job stress of elementary chief teachers?

Second, What differences are there according to the personal background variables in the job satisfaction of elementary chief teachers?

Third, What is the relationship between job stress and job satisfaction of elementary chief teachers?

Fourth, How does job stress affect job satisfaction in elementary chief teachers?

For these questions, I inquired into 413 elementary chief teachers of Jeju Special Self-governing Province with the questionnaire of job

* The thesis on Ed.M. was submitted to the committee of Jeju National University The Graduate School at Feb. 2010.

stress and job satisfaction.

The questionnaire on job stress referred to Kyeon Hyeon-jeong's(2002), Lee Gil-ju's(2004) and other previous studies's. It was made with modification and complimentation to suit the study. It has 24 questions about 6 areas of job stress, teaching work itself, curriculum administration, interpersonal relationship, training and compensation system, overworking, school facilities. The reliability is .722.

The questionnaire of job satisfaction referred to Kyeon Hyeon-jeong's(2002) and the other previous studies's. It has 25 questions about 6 areas of job satisfaction, teaching work itself, curriculum administration, interpersonal relationship, training and compensation system, overworking, school facilities. The reliability is .828.

Cronbach 'α produced by The collected data from SPSS WIN 12.0 program was used to estimate the internal correspondence of the questions. Independent T-test and One-way ANOVA were executed to evaluate the gap between job stress and job satisfaction of the answers. Scheffe' method is used for the verification. Correlation Analysis was executed for the relationship between job stress and job satisfaction of elementary chief teachers. Regression Analysis was executed to estimate the influencing power of job stress that affects job satisfaction.

According to these analyses, the following findings are presented.

First, the job stress of elementary chief teachers according to the personal background variables differs meaningfully in the teaching career, the scale of school, if it's a research school or not and the seasons. The 15-20 years chief teachers's in the teaching career is the highest. The smaller scale of school has more stress in 6-11 classes. And there is more stress in a research

school as well as a new semester.

Second, the job satisfaction of elementary chief teachers according to the personal background variables differs meaningfully in the teaching career, the school location, the scale of school, it's a research school or not, the seasons. The chief teachers's with 10 years or less in teaching career have the highest. Next, the longer teaching career has more satisfaction in over 26 years. The city teachers's is higher than the outskirts teachers's. The bigger scale of school has the most satisfaction. And there is more satisfaction in a new semester but a research school.

Third, the relationship between job stress and job satisfaction of elementary chief teachers evaluate a negative correlation. So, the more job stress seems the less job satisfaction, and the less job stress seems the more job satisfaction.

Fourth, a quantity that job stress could explain job satisfaction in elementary chief teachers is 49.0 %. The order that job stress affects job satisfaction negatively is interpersonal relationship, training and compensation system, overworking, school facilities.

At the conclusion of the study, there is partially differences according to the personal background variables in job stress and job satisfaction of elementary chief teachers. The relationship between job stress and job satisfaction is a negative correlation. And the subordinate areas of job stress give job satisfaction a negative effect partially.

부 록

제주도 초등 보직교사의 직무 스트레스와 직무 만족도에 관한 설문지>

안녕하십니까?

오늘도 초등교육의 발전을 위하여 아끼지 않는 선생님께 경의를 표하며, 바쁘신 줄 아오나 선생님 한 분의 의견이 매우 중요하기에 이렇게 부탁의 말씀을 드립니다.

본 설문은 제주특별자치도 소속 초등교사 선생님들 중에서 업무부담을 많이 느낀다고 생각이 되는 보직교사들만을 대상으로 하여 직무스트레스와 직무만족도의 관계를 탐색해보고자 제작되었습니다.

본 연구에서의 교사의 직무스트레스란 학교 교육목표를 달성하기 위하여 직무를 수행하는 과정에서 교사들이 일반적으로 생각하고 있는 스트레스를 말합니다.

본 연구에서의 교사의 직무만족도란 초등학교 교사가 학교 현장에서 직무를 수행할 때 환경과 상호작용 하면서 느끼는 만족의 정도를 말합니다.

본 설문지 조사의 결과는 본인의 연구를 위한 목적에만 활용될 것이므로 솔직하고 빠짐없이 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2009년 10월

제주대학교 교육대학원 상담심리 전공 김정희 올림

◎ 다음은 자료 처리에 필요한 선생님의 개인적인 사항에 관한 것입니다. 해당되는 란에 V표시 해 주십시오.

1. 성 별: 여(), 남()
2. 연 령: 30대이하(), 40대(), 50대이상()
3. 교직경력: 10년 이하(), 11-15년(), 16-20년(), 21-25년(), 26년 이상()
4. 근무지역: 제주시내(), 제주시읍면지역()
서귀포시내(), 서귀포시읍면지역()
5. 학교규모: 6-11학급(), 12-17학급(), 18-35학급(), 36학급 이상()
6. 담임유무: 저학년(), 중학년(), 고학년(), 전담(), 특수()
7. 담당업무: 교무(), 연구,평가(), 정보,과학(), 생활,체육(), 기타()
8. 연구학교(시범학교, 선도학교, 자율형학교 포함)지정 유무: 지정(), 비지정()
9. 스트레스를 가장 많이 느낀다고 생각되는 때:
학기초(), 학기중간(), 학기말(), 기타(연중)

1. 교사의 직무스트레스 측정을 위한 설문

※ 다음은 선생님의 직무스트레스 정도를 측정하기 위한 설문입니다. 각 문항을 읽고 그 내용이 선생님의 평소 생각과 일치하는 경우 빈칸에 √표를 해 주시기 바랍니다.

직무스트레스		스트레스정도				
		매우 그렇 다	대체 로 그렇 다	보통 이다	별로 그렇 지 않다	전혀 그렇 지 않다
1	교직에 대한 만족감이나 성취감을 갖지 못하고 있다.					
2	사회에서 교사에게 지나치게 모범적인 인격을 요구한다.					
3	교직에 대한 사회적 대우가 미흡하다고 느낀다.					
4	과중한 수업부담 때문에 교육과정 운영이 원활히 이루어지지 않고 있다.					
5	학생 개별화 수업과 개인차에 따른 난이도 조절이 어렵다.					
6	교재연구를 충분히 못하고 수업에 임하고 있다.					
7	학생들의 평가(지필, 과제, 수행평가 등)을 위한 시간이 충분하지 못하다.					
8	방과후에 보충학습 지도가 어렵다.					
9	학생들에 대한 상담 및 생활지도에 어려움을 느낀다.					
10	우리 학교 교사들은 협조적인 분위기가 아닌 갈등적인 분위기 속에서 근무한다.					
11	상급자로부터 인정을 받지 못하고 의견 대립이 많다.					
12	학생 및 학부모들은 교사를 신뢰하지 않는다.					
13	교사와 행정직원들 및 용원 간 갈등이 있다.					
14	승진기회가 너무 적다.					
15	근무평정이나 다면평가가 공정하게 이루어 지지 않는다.					
16	현재 실시하는 성과급제도는 공평하지 못하다.					
17	현행 표창이나 포상제도에 불만족을 느낀다.					
18	능력이나 적성에 맞지 않는 업무를 맡고 있다.					
19	과도한 학교 행사나 업무처리로 시간을 많이 빼앗기고 있다.					
20	과중한 업무로 방과후에 집이나 학교에서 초과근무를 종종 한다.					
21	업무로 인한 출장이나 연수, 회의 등이 많아 불만이다.					
22	교사 복지시설 편의시설에 대한 지원이 부족하거나 이용이 불편하다.					
23	업무수행에 필요한 학교시설과 설비투자가 부족하다.					
24	출퇴근, 조퇴 등 개인 복무상 시간소요가 많고 불편하다.					

2. 교사의 직무만족도 측정을 위한 설문

※ 다음은 선생님의 직무만족도 정도를 측정하기 위한 설문입니다. 각 문항을 읽고 그 내용이 선생님의 평소 생각과 일치하는 경우 빈칸에 √표를 해 주시기 바랍니다.

직무만족도	만족정도	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	나는 교직에 대한 직업 안정도에 만족한다.					
2	교사로서의 사회적 예우와 신분에 만족한다.					
3	교직을 천직으로 생각하며 학생을 가르치는 일에 만족한다.					
4	나는 학생교육활동 수행의 결과에 대하여 만족한다.					
5	나는 일일 근무 시간에 만족한다.					
6	주당 수업시간 수가 적당하다고 생각한다.					
7	현행 교육과정으로 우리 학급 목표를 충분히 달성할 수 있다.					
8	수업이나 잡무가 다른 활동을 제한하지 아니한다.					
9	나는 현장교육 연구활동(수업, 특별활동, 교재연구 등)을 활발하게 하고 있다.					
10	나는 관리자가 모든 교사에게 공평하고 친절한 것에 만족한다.					
11	나는 동료 교사들과의 상호 신뢰와 협력에 만족한다.					
12	나는 자신에 대한 학생들과 학부모들의 믿음과 존경심에 만족한다.					
13	나는 행정직 직원이나, 용원들이 교사들의 수업을 돕기 위해 적절히 지원해 주는 것에 만족한다.					
14	연가, 휴가, 연금, 상해 등에 대한 보상이 적당하다.					
15	나의 봉급은 학력, 경력, 지위에 상응하는 수준이다.					
16	교직도 능력과 성과 인정으로 승진이 보장된다.					
17	나는 인사이동, 승진, 보직, 수상 등의 공정한 인사규정에 만족한다.					
18	내가 원하는 연수를 자율적으로 받고 있는 것에 만족한다.					
19	학교의 업무처리는 합리적으로 이루어지고 있다.					
20	나의 업무는 나의 적성에 맞고 업무처리에 큰 어려움이 없다.					
21	나의 업무량은 개인 생활에 방해를 줄 정도로 많은 것은 아니다.					
22	나의 업무량은 정규수업시간 운영에 침해를 줄 정도는 아니다.					
23	나는 교직원의 복지제도 및 복리시설에 만족한다.					
24	학교 시설 설비는 직무수행에 만족스럽다.					
25	학교 주변에는 교육적인 영향을 주는 환경 요소가 적당히 있다.					