



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

기혼보육교사의 가치관 유형에 따른
직무스트레스와 양육스트레스의 관계

제주대학교 사회교육대학원

심리치료학과

안희옥

2016년 6월

기혼보육교사의 가치관 유형에 따른
직무스트레스와 양육스트레스의 관계

지도교수 김 민 호

안 희 옥

이 논문을 사회교육학 석사학위 논문으로 제출함

2016년 6월

안희옥의 사회교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

제주대학교 사회교육대학원

2016년 6월

A Study on Job Stress and Rearing Stress
of Day-care Center Teacher
according to their Types of Values

Ann, Hui Ock
(Supervised by professor Kim, Min Ho)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement
for the degree of Master of Social Education

2016. 06.

Department of Psychotherapy
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL EDUCATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

국문초록	v
I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	3
3. 용어의 정의	3
1) 가치관 유형	3
2) 직무스트레스	4
3) 양육스트레스	4
II. 이론적 배경	5
1. 가치관	5
2. 직무스트레스 및 양육스트레스	7
1) 직무스트레스	7
2) 양육스트레스	9
3) 직무스트레스와 양육스트레스의 관계	11
3. 가치관과 스트레스의 관계	12
III. 연구방법	15
1. 연구모형	15
2. 연구대상	16
3. 측정도구	17
1) 가치관 유형	17
2) 직무스트레스 척도	19
3) 양육스트레스 척도	20

4. 자료처리.....	21
IV. 연구결과	22
1. 인구학적 특성에 따른 가치관 비교	22
1) 기혼보육교사의 가치관 현황.....	22
2) 인구학적 특성에 따른 가치관 유형 차이.....	22
2. 인구학적 특성에 따른 직무스트레스 및 양육스트레스	26
1) 기혼보육교사의 직무스트레스 및 양육스트레스.....	26
2) 인구학적 특성에 따른 직무스트레스	27
3) 인구학적 특성에 따른 양육스트레스	29
3. 가치관 유형에 따른 직무스트레스 및 양육스트레스의 차이	31
1) 가족지향 대 개인지향 가치관 유형에 따른 차이.....	31
2) 관계지향 대 성취지향 가치관 유형에 따른 차이	33
4. 가치관 유형에 따른 직무스트레스와 양육스트레스의 상관	34
1) 가족지향 가치관 / 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스 간에 상관관계 비교	34
2) 관계지향 가치관 / 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스 간에 상관관계 비교	36
V. 결론 및 논의	39
1. 결론 및 논의.....	39
2. 제언	43
참고문헌	45
Abstract	55
<부록 1> 설문지	59

표 목 차

<표 II-1> 직무스트레스 하위요인	8
<표 III-1> 인적사항 빈도분석	17
<표 III-2> 개인지향, 가족지향 가치관 유형	18
<표 III-3> 관계지향, 성취지향 가치관 유형	18
<표 III-4> 기혼보육교사의 직무스트레스 척도	19
<표 III-5> 기혼보육교사의 양육스트레스 척도	20
<표 IV-1> 기혼보육교사의 가치관 유형별 빈도분석	22
<표 IV-2> 인구학적요인과 가족지향 대 개인지향 가치관 유형 교차분석	23
<표 IV-3> 인구학적요인과 관계지향 대 성취지향 가치관 유형 교차분석	25
<표 IV-4> 기혼보육교사의 직무 및 양육스트레스의 평균 및 표준편차	26
<표 IV-5> 인구학적 특성에 따른 직무스트레스	28
<표 IV-6> 인구학적 특성에 따른 양육스트레스	30
<표 IV-7> 가족지향 가치관 대 개인지향 가치관 유형에 따른 직무스트레스 및 양육스트레스 차이	32
<표 IV-8> 관계지향 가치관 대 성취지향 가치관 유형에 따른 직무스트레스 및 양육스트레스 차이	33
<표 IV-9> 가족지향 대 개인지향 가치관에 따른 차이	35
<표 IV-10> 관계지향 대 성취지향 가치관에 따른 차이	37

그림 목 차

[그림 III-1] 연구모형.....	15
----------------------	----

국문초록

기혼보육교사의 가치관 유형에 따른 직무스트레스와 양육스트레스의 관계

안 희 옥

제주대학교 사회교육대학원 심리치료학과

지도교수 김 민 호

이 연구의 목적은 기혼보육교사의 가치관 유형과 직무스트레스 및 양육스트레스의 관계를 알아보려는 것이다. 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 기혼보육교사의 가치관 유형은 인구학적 특성에 따라 차이가 있는가?

둘째, 기혼보육교사의 직무스트레스 및 양육스트레스는 인구학적 특성에 따라 차이가 있는가?

셋째, 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스는 가치관 유형에 따라 차이가 있는가?

넷째, 기혼보육교사의 가치관 유형에 따라 직무스트레스와 양육스트레스의 관계는 어떠한가?

연구문제를 위한 답을 찾기 위해 제주도내 지역에 재직중인 국공립, 법인단체, 민간, 가정어린이집에서 근무하는 영유아 초등자녀를 둔 기혼보육교사를 대상으로 설문조사를 하였다. 수집된 자료는 SPSS Win 22.0 프로그램을 사용하여 분

석하였으며 빈도분석을 실시하여 빈도, 평균, 표준편차를 산출하였고, 네 가지 가치관과 연구대상의 인구학적 특성과의 차이를 알아보기 위해 교차분석을 실시하여 빈도와 카이제곱을 산출하였다. 인구학적 특성에 따른 직무스트레스 및 양육스트레스와 연구대상의 차이를 알아보기 위하여 F 검정을 실시하였으며 가치관유형에 따른 스트레스의 차이 및 영향력을 알아보기 위해 t 검정 및 상관분석을 실시하였다. 그 결과 다음과 같다.

첫째, 가족지향 가치관과 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 학력이 상대적으로 낮고 자녀수가 많을수록 개인지향 가치관 보다 가족지향 가치관이 많았다. 이는 학력이 낮은 기혼보육교사는 학력이 높은 기혼보육교사들에 비해 업무에 대한 열정이 낮을 것이며 그에 따라 직장보다는 가정을 우선시 하여 가족지향 가치관을 갖는 것으로 보인다. 반면 자녀가 두 명일 때 보다 한명일 때 시간적 여유가 많이 있으므로 자신의 취미생활을 할 수 있는 여유가 있어 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사가 많다고 생각된다.

또한 관계지향 가치관과 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 연령이 증가할수록 관계지향 가치관보다 성취지향 가치관이 증가했다. 연령이 증가할수록 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사가 늘고 있다. 성취지향가치관을 지닌 기혼보육교사는 자녀를 기르는 동안 자신이 하고자 하는 일에 대한 성취 욕구를 제한받았다. 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 추후 시간적 여유가 있을 때 자신의 자격증 취득이나 자녀의 학업지원, 남편의 생활내조를 함으로써 해소하였다. 따라서 성취지향 가치관이 높게 나타난 것으로 보인다.

둘째, 기혼보육교사의 직무스트레스는 가정·민간, 법인·단체, 국·공립의 보육시설 순으로 보육시설의 규모가 커짐에 따라 증가하였으며 양육스트레스는 자녀수가 많아짐에 따라 증가하였다. 이는 국공립 어린이집의 규모가 대체로 크고, 교사들의 수도 더 많아 갈등상황이 유발될 수 있는 것으로 추론할 수 있다.

셋째, 가족지향 가치관과 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사들은 직무와 양육스트레스 면에서 차이를 보이지 않은 반면 관계지향 가치관과 성취가치관을

지닌 기혼보육교사는 양육스트레스에서 차이를 보였다. 관계지향 가치관을 지닌 기혼보육교사에 비해 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사에게서 양육스트레스가 높은 것으로 나타났다. 따라서 기혼보육교사의 가치관은 직무스트레스에 영향을 끼치지 않지만 양육스트레스에는 영향을 끼친다고 볼 수 있다. 이는 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스에 미치는 요인은 기혼보육교사의 개인배경, 환경적인 요인, 사회관계망 등 다양한 요인들이 있을 것이라고 추측할 수 있다. 따라서 추후에 가치관에 따라 직무스트레스와 양육스트레스가 어떻게 변화되는지에 대한 후속연구가 필요할 것이다.

넷째, 가족지향 가치관과 관계지향 가치관을 지닌 기혼보육교사에게 직무스트레스는 양육문제로 가져왔으며 개인지향 가치관과 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 공통적으로 '보수복지'에서 오는 직무스트레스를 양육문제로 가져왔다. 반면에 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 '인간관계', '기타스트레스'에게 오는 직무스트레스를 양육문제로 가져오지 않았으며, 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 '인간관계', '업무', '기타스트레스'에서 오는 직무스트레스를 '가족관계'에서 오는 양육문제로 가져오지 않았다. 하지만 가치관 유형에 따른 선행연구는 없었다. 따라서 이 연구는 가치관 유형에 따른 직무스트레스와 양육스트레스 상관관계를 밝혀낸 데 있다.

주제어: 기혼보육교사, 가치관 유형, 직무스트레스, 양육스트레스

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 우리사회가 점점 복잡해지고, 과도한 업무 및 학업, 대인관계에서 오는 어려움등 다양하게 진행되는 변화 속에서 여러 가지 원인으로 인하여 현대인들은 많은 스트레스에 노출되어 왔다. Brenner¹⁾는 현대인들이 호소하고 있는 질병 중 약 50%~70%가 스트레스와 관계되어 있다고 주장하면서 스트레스의 심각성을 지적하고 있다. 일반적으로 스트레스를 유발하는 요인은 사회 혹은 개인마다 매우 다양하다.

현재 우리 사회는 급격하게 변화하고 발전하면서 여성의 사회적 역할에도 많은 변화가 생기고 있다. 최근에는 여성대통령이 당선되면서 여성도 사회적으로 생산적 가치를 높게 보고 있는 실태이며 미래의 여성은 산업과 사회에서 다양한 변화를 경험하게 될 것이라 판단된다. 통계청 고용노동통계에 의하면 2000년 15세~64세 여성의 경제활동 참가율은 52%에서 2015년 57.9% 꾸준히 증가하는 추세이며 그중 2007년 한국여성정책 연구 자료에 의하면 2006년 기혼여성 취업비율이 49.1%에서 2007년 49.5% 증가하였으며 연차적으로 기혼여성의 취업비율은 증가하고 있다. 때문에 가정과 일을 병행하는 여성이 많아지면서 직장-가정과의 스트레스 즉 직무스트레스와 양육스트레스도 늘어가고 있다.

그 중 자녀의 양육은 부모에게 즐거움과 기쁨을 주기도 하지만 부모역할을 하는데에는 자녀관계와 가족관계 등으로 다양한 양육스트레스를 경험하게 되며 심리적, 경제적 부등과 가사노동의 증가를 초래하기도 한다(민응홍, 2008). 이처럼 여성의 자녀양육스트레스도 높아질 것이라 생각되며 여성의 사회참여가 증가하면서 영아기 때부터 오랜 시간 동안 육아를 보육해줄 시설이 필요하게 되었고 국가에서도 저출산 극복과 맞벌이 가정을 위한 정책의 어린이집을 확충 하고 있어 보육교사의 직업을 선호하고 있는 실태이다. 또한 기혼보육교사일 경우 영유

아를 보육하는 직업의 특수성을 지니고 있어 양육스트레스와 직무스트레스 간 상호관련 되는 부분이 있을 것이라 생각된다.

선행연구들을 보면 기혼보육교사가 자녀를 통해 먼저 겪은 영유아경험은 영유아상태를 이해하여 보육하는데 큰 도움이 되며 교사의 전문성은 사전의 지식뿐만 아니라 교사를 수행하는 과정 속에서도 계속 발전된다고 한다. 이러한 측면에서 볼 때 가정에서의 양육이 통합을 이루면서 한층 더 강화될 것으로 보인다(최혜영, 2013).

반면 스트레스라는 측면에서 볼 때 가정에서의 양육스트레스가 직무에서까지 더해져 직무스트레스와 양육스트레스는 배가 될 것이라고 판단된다. 이는 더 이상 가정 내 문제가 아닌 점차 사회적, 국가적인 문제로 있는 실정이다. 한편 스트레스는 이를 어떻게 지각하고 해석하느냐에 따라서 달라질 수 있다는 인식이 대두됨에 따라 개인의 가치관에 초점을 둔 연구가 많이 진행되었다. 따라서 오늘날 스트레스와 가치관을 함께 연구되어지고 있으며 스트레스 인지영역이 개인의 가치관에 따라 달라질 수 있음을 시사하는 연구가 향해지고 있다(류근우,1995). 스트레스를 어떻게 인지하고 해결하는가에 따라 개인의 신체적 혹은 심리적인 스트레스를 줄일 수 있으며 더 나아가 사회적 적응을 이룰 수 있을 것이다. 현대 사회를 살아가는 사람들은 조직이라는 생활공간에서 일을 하면서 삶의 대부분의 시간을 보내고 있듯이 개인생활 보다는 직장 일을 우선 해왔다. 그러나 소득이 높아진 1950년에는 사람들의 가치관이 일 중심 가치관에서 가족중심가치관으로 변화되고 있는 추세이다(김종길, 2007). 사람은 개인의 관계 속에서 가족을 중시하는 가치관과 개인을 중시하는 가치관, 성취를 중시하는 가치관, 관계를 중시하는 가치관등 사람들이 생각하는 가치관은 다양하다. 이렇듯 스트레스는 다양한 가치관에 따라 영향을 받을 것이라 생각된다.

기존연구 중 기혼여교사의 일과 가정 사이에서의 역할 갈등을 다룬 연구(강윤심, 2009; 이원표, 1983; 안관영, 2008; 최정혜, 2006; 한유경, 1983)가 있기는 하지만 초, 중, 고등학교 교사를 대상으로 실시되었을 뿐이다. 이는 같은 교직생활을 경험하고 일과 가정에서 여러 가지 역할을 감당해야 하는 부분은 같다고 볼 수 있지만 보육교사만이 경험하게 되는 직업의 특수성에 의해 발생하는 문제들은 간과되었다고 할 수 있다. 기혼보육교사의 경우 가족관계를 가장중요시 하는 가

치관과 집단과의 관계를 중요시하고 가치관이 서로 충돌을 일으킬 수 있다고 생각된다.

따라서 이 연구는 기혼보육교사의 가치관유형과 직무스트레스 및 양육스트레스의 관계를 알아보려는 것이다.

2. 연구문제

첫째, 기혼보육교사의 가치관 유형은 인구학적 특성에 따라 차이가 있는가?

둘째, 기혼보육교사의 직무스트레스 및 양육스트레스는 인구학적 특성에 따라 차이가 있는가?

셋째, 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스는 가치관 유형에 따라 차이가 있는가?

넷째, 기혼보육교사의 가치관 유형에 따라 직무스트레스와 양육스트레스의 관계는 어떠한가?

3. 용어정의

1) 가치관 유형

가치관이란 인생문제에 바람직한 것에 대한 일반적인 생각으로 인간행동의 목표와 양식의 선택에 영향을 주고 바람직한 인간의 가치 판단에 기준이 신념으로 내면화 된 것이다(강석환, 2002).

이 연구에서는 어린이집 보육 교사의 가치관을 동일집단 내에서 두가지 유형으로 분류하였다. 개인의 문화적인 성향에 따라 가족지향 / 개인지향 가치관과 인간관계와 사회적 성취 중 무엇을 보다 중시하는가에 따라 관계지향 / 성취지향 가치관으로 유형화하였다.

2) 직무스트레스

보육교사의 직무스트레스는 교사 개인과 교사의 직무환경과의 상호작용과정에서 생기는 부조화로 인하여 교사 개인이 겪게 되는 심리적인 역기능이라고 정의되어진다(김혜정,2002).

이 연구에서는 보육교사의 직무스트레스를 인관관계, 동료교사, 업무, 보수복지, 기타스트레스 등의 하위요인을 포함한다.

3) 양육스트레스

양육스트레스는 가족체계 내에서 발생하는 가족스트레스를 구성하는 하나의 하위요인으로, 부모역할 수행과정에서 아버지와 어머니가 경험하는 스트레스로서, 지속적으로 누적된 일상적 스트레스로 정의되어진다(이정순, 2003).

이 연구에서의 양육스트레스 하위요인은 자녀관계, 가족관계로 구성되어졌다.

II. 이론적 배경

1. 가치관

가치의 개념에 대한 정의는 사회 심리학적으로 보든, 인류학적, 개인적 차원, 사회적 차원 등 다양한 차원에서 보느냐에 따라 다르게 해석되며 가치관은 개인의 사회적 행동을 규정하는 개념으로 객관적으로 분석하기 어려운 인간의 심리적 성향의 영역에 속하는 문제이기 때문에 그 개념이나 본질을 규명하기가 어렵고 학자들 사이의 견해도 다양하다(강석환, 2001).

이렇듯 다양한 측면에서 가치관을 정의하고 있는데 가치관 ‘개인에 따라 특이하거나 집단에 따라 특징 있는 외재적이거나 내재적인 개념으로 그것은 행동의 여러 가지 가능한 양식, 수단, 목표 중에서 선택할 때 개인이나 집단에 영향을 주는 바람직한 것에 대한 개념’ 이라고 하고 있다고 보고 있으며(kluckhohn, 1962), 행동 방향의 선택에 영향을 주는 바람직한 것이며 또 해야 할 것에 대한 일반적 개념 이라고도 표현되고 있다(정범모, 1981). 즉, 가치관이란 행동방향에 따라 개인 또는 집단에 영향을 주는 가장 중요한 선택이라고 볼 수 있다. 그 중 어머니의 가치관은 자녀에게 영향을 미친다는 선행연구결과(김지신, 1996; 박선영, 1996)를 통해 아동의 발달에 어떠한 영향을 줄 수 있다고 알 수 있다.

하지만 현대사회에 여성의 사회참여가 증가하면서 맞벌이 부모들은 어린이집, 유치원 시설에 영유아기 부터 오랜 시간 동안 보육과 교육을 해주는 공간으로 사용되고 있다. 따라서 하루 중 어린이집에서의 생활이 길어지고 있으며 주 양육자가 어머니보다는 보육교사들이 대부분의 아이들과 함께 생활하고 있다. 즉, 영유아들의 가치관 변화는 가르치는 교사의 가치관에 따라 크게 영향을 받을 수 있기에 교사의 가치관은 영유아지도의 방향결정에 큰 영향을 준다. 때문에 보육교사는 부담감과 책임감이 더해져 많은 스트레스를 불러올 것이라 생각된다.

교사의 가치관에 관한 연구로 일반인의 가치관과 마찬가지로 교사는 발전 지

향적 가치관으로서 [인간대 자연관에서] 생산성을 높은 가치를 두고 있는 것으로 밝혀졌으며(이상주, 1967), 성공적인 교사는 자기 자신, 학생, 교직(직업)을 긍정적으로 지각하는 가치관을 가지고 있어야 한다고(강석환, 2002) 나타나고 있지만 보육교사의 가치관에 대해서는 간과되었다고 볼 수 있다.

최근 한국인의 가치관을 연구한 여러 연구자들(박광백·김미숙, 1992; 이종환, 2000; 임희섭, 1994; 차채호·정지원, 1993; 한규석·신수진, 1999)은 한국의 가치관이 집단적 가치관에서 개인주의적 가치관으로 인본주의적 가치관에서 물질주의적 가치관으로 변천하고 있으며, 또한 두 대립하는 가치관 사이에서 혼동을 경험하고 있다는 연구결과를 제시하고 있다(이영란, 2003).

선행연구를 기반으로 이 연구에서는 가치관을 네 가지 가치관인 가족지향, 개인지향, 관계지향, 성취지향으로 나누어서 연구를 시작하였으며 이 연구에서는 가치관을 유형화하면 다음과 같다.

첫째, 가족지향 가치관이다. 개인과 가족 중 가족을 더 중시하며 집단의 선택과 판단을 우선시 하는 가치관이다.

둘째, 개인지향 가치관이다. 개인과 가족 중 개인을 더 중시하며 개인이 선택과 판단을 우선시 하는 가치관이다.

셋째, 관계지향 가치관이다. 인관관계와 성취 중 인관관계를 더 중시하며 상대방에 대한 매력이나 인격에 이끌려 관계를 형성하고 상대방과 함께 긍정적인 감정을 주고받는 것이 관계를 유지하는데 중심을 둔 가치관이다.

넷째, 성취지향 가치관이다. 인간관계와 성취 중 성취를 더 중시하며 업무 자체에 대한 욕구를 추구하며 현실적이고 그에 대한 목표를 설정하여 이뤄냄으로써 성취감과 그에 따른 보상을 중시하는 가치관이다.

2. 직무스트레스 및 양육스트레스

1) 직무스트레스

스트레스(stress)의 어원은 라틴어의 “strictus” 또는 “stringere”에서 유래되었다. 그 뜻은 “팽팽한” 또는 “좁은”이라는 의미를 가지고 있다. 자극으로서의 스트레스(stimulus-based model of stress)는 최근까지 심리학자들이 스트레스에 대하여 내린 가장 보편적인 정의로서 스트레스를 하나의 자극으로 보는 입장이며, 반응으로서의 스트레스는 생물학계와 의학계에서 사용되는 관점으로 모든 자극에 대한 어떤 반응 증후가 발생한다는 것은 동시에 스트레스가 발생한다는 것을 의미하는 것으로 보는 관점이다. 상호역동작용으로서의 스트레스는 어떤 자극이나 반응이 아니라 개인과 그 개인을 둘러싸고 있는 환경간의 상호작용으로 보는 매우 광범위한 개념으로 사회적, 심리적, 생리적인 체계를 모두 포함한다(김정희 외, 2000). 스트레스에 대해 학자들마다 다소 다른 개념 정의를 하고 있지만 스트레스란 외부의 환경 특성에 대한 개인의 반응이라고 볼 수 있다.

그중 직무스트레스는 조직 및 직무에 대한 개인의 반응으로 직무환경의 특성 및 직무환경의 상호작용 등에서 초래함으로 대부분의 역기능적인 위험이 내포하고 있다. 직무스트레스의 연구에 관한 관심은 1970년대 중반 이후 교직에서도 많이 논의를 불러일으키고 있으며(신혜영, 2004), 그 중 보육교사의 직무스트레스 정도는 전체 평균점수가 보통수준으로 나타나고 있다고 보고되고 있다(이은진, 1999). 보육교사의 직무스트레스에 관련된 선행연구는 살펴보면 보육시설형태에 따라, 연령에 따라, 학력에 따라 유의미한 차이를 나타내고 있다. 그중 시설유형에 따른 보육교사의 직무스트레스 차이는 국공립 시설(2.93) > 법인시설(2.69) > 민간시설(2.64) > 가정시설(2.33)의 순위로 국공립 시설일수록 직무스트레스가 많다고 나타나고 민간, 가정시설 일수록 직무스트레스가 낮게 나타나고 있다(국성자, 2011). 이는 김영선, 1999; 이진미, 2014; 서정은, 2014; 정영환, 2008)와 비슷한 결과를 나타나고 있다. 그 외로 연령이 낮을수록 직무스트레스가 높다는 연구 결과(김은수, 2007; 신동휘, 2004)와 근무경력이 낮을수록(김은수, 2007), 학력이 낮은 전문대졸 이하가 대졸 이상보다 직무스트레스를 더 많이 받는 것으로 나타

났다(배선숙, 2014).

이러한 선행연구를 보았을 때 보육교사의 직무스트레스는 시설유형, 연령, 근무경력, 학력에 따라 유의미한 차이를 나타내는 것으로 보인다. 따라서 기혼보육교사의 인구학적 특성측면에서 직무스트레스의 하위요인은 연령, 보육시설 근무경력, 보육시설형태, 학력, 자녀수로 나누어볼 수 있다.

반면에 기혼보육교사의 사회학적 특성측면에서 직무스트레스의 하위요인은 <표 II-1>과 같이 연구되었다(강혜경, 2001).

<표 II-1> 직무스트레스의 하위요인

연구자	직무스트레스 하위요인	내용
김나희 (1992)	원아들과의 활동, 행정적 지원, 경제적 안정, 업무과다, 동료교사와의 관계요인	유치원 교사를 대상, 보조교사의 부족과 4-6년 경력자가 가장 스트레스를 많이 받음
김지현 (1994)	원아들과의 활동, 업무관련, 행정적 지원, 경제적 안정요인, 대인관련, 개인관련요인	유치원 교사를 대상, 경력이 낮을수록 원아수가 많을수록, 규모가 클수록 스트레스는 높고 교육활동 수준은 낮음
장미아 (1996)	원아들과의 활동, 업무관련, 행정적 지원, 경제적안정, 대인관련, 개인 관련요인	유치원 교사를 대상, 보조교사부족
이은진 (1999)	유아들과 활동, 업무관련, 행정적 지원, 경제적 • 사회적 대우관련, 학부모관련, 동료교사들과의 관계 요인	보육교사를 대상, 국공립교사가 민간 보육시설 교사보다 더 스트레스를 느낀다.
김영선 (2000)	유아들과의 활동, 업무관련, 행정적 지원 경제적, 학부모관련, 동료교사들과 관계요인	보육교사대상, 시간외수당 요구, 국공립교사는 동료교사와의 관계에서 민간 보육시설 교사는 경제적인 요인에서 스트레스가 높음

직무스트레스의 사회학적 측면에서 공통된 요인으로 유아, 학부모, 동료교사, 업무, 원장, 보수복지, 기타스트레스를 찾을 수 있다. 이 연구는 기혼보육교사의 인관관계, 동료교사, 업무, 보수복지, 기타스트레스를 하위요인으로 제시하였다.

그 중 자녀가 있는 기혼보육교사의 직무스트레스는 자녀양육스트레스 또는 일과 가정의 양립에 따라 영향을 받고 있다(우경미, 2007; 백정원, 2013).

영유아기 자녀를 둔 기혼보육교사는 다중역할의 업무, 장시간의 근무시간, 책임과 긴장, 많은 행사, 아동, 부모까지 대상으로 한 관계형성 등 복잡하고 과중한 업무를 수행하고 있으며 이는 곧바로 잦은 야근과 늦은 귀가로 이어져 가정 일 에까지 영향을 받게 된다고 한다. 뿐만 아니라 직업적인 부분에서는 다른 아이를 돌보지만 정작 자신의 자녀는 돌볼 수 없고, 자신의 일-가정 양립을 배려 받지 못하는 딜레마에 빠지게 된다고 하였다(백정원, 2013). 선행연구를 기반으로 했을 때 기혼보육교사의 직무스트레스는 인구학적 특성, 사회학적 특성 및 일과 가정의 양립에 따른 양육스트레스와의 상호적인 영향력 등으로 스트레스가 발생한다고 생각한다.

2) 양육스트레스

몇몇 학자들은 자녀의 양육스트레스를 다음과 같이 정의하고 있다.

양육스트레스는 부모역할 수행에서 일상적으로 지각하는 스트레스라고 정의되어지며 어머니들의 특성과 유아의 특성에 따라 양육스트레스가 달라질 수 있다고 본다. 또한 자녀의 양육스트레스는 자녀의 행동 특성에 대한 어머니의 지각, 어머니로서 자신에 대해 느끼는 지각정도와 일반적인 생활 사건에서 오는 생활 스트레스 등으로 나뉠 수 있다(Abidin, 1990). 양육스트레스는 자녀양육으로 인한 곤란함 정도, 부담감, 생활상 어려움 등이 반복되면서 어머니가 느끼는 성가심, 짜증, 어려움 등으로 정의하며(안지영, 2002), 자녀의 양육은 부모에게 즐거움과 기쁨을 주기도 하지만 부모역할을 하는데에는 자녀관계와 가족관계 등으로 다양한 스트레스를 경험하게 된다.

사회적 지원은 심리학 분야에서 특히 스트레스와 관련되어 연구되었으며, 스트레스가 적응에 미치는 영향을 연구하면서 매개 변인으로 생물-유전학적인 속성, 개인의 성격특성, 사회-심리적 환경 등을 총체적으로 다루는 가운데 사회·심리적

환경의 주된 변인으로 관심을 갖게 되었다(김현주, 1991).

일반적으로 사회적 지원이란 개인의 가족, 친구, 이웃 등 타인과 관계에서 제공 되는 여러 형태의 도움과 원조를 의미하는 것인데(신숙재, 1997) 남편의 지지 및 양육참여가 높을수록 어머니의 양육스트레스가 낮아진다는 선행연구(이정순, 2003; 박윤미, 2001)와 남편, 시어머니, 친척 등에게 정서적 지원을 많이 받을수록 자녀 양육스트레스는 낮아진다는 선행연구(우경미, 2007; 이영은, 2012)는 사회적 지지가 어머니의 양육스트레스에 영향을 미치는지에 대한 연구들이 시행되어 왔다.

반면에 양육스트레스를 유발하는 여러 가지 요인들 가운데 아동과 부모의 관련된 요인, 어머니의 학력등이 있었다. 아동과 관련된 요인이 부모와 관련된 요인보다 더 양육스트레스를 유발한다는 선행연구(박혜미, 1994)중 어머니가 학력이 고졸 이하가 대졸이상의 학력을 지닌 어머니 보다 더 많은 양육스트레스를 느낀다는 선행연구(김교현, 2003)와 어머니가 학력이 대졸일 때 자녀스트레스가 높게 나타난 선행연구(김리진, 2000; 전경구, 김교현 2003)도 있었다. 그 외 어머니의 학력은 양육스트레스와는 유의미하지 않다고 보고되어왔다(이상만, 2004).

그 외에 자녀와의 스트레스 하위요인 중 자녀수가 많은 취업모가 양육스트레스를 많이 받으며 자녀양육은 심리적인 부담감과 재정적인 뒷받침 등의 문제를 동반함으로써 자녀수의 증가는 곧 스트레스를 심화시키는 변인으로 작용한다고 보고 있다(이영은, 2012).

지금까지 양육스트레스는 사회적 지원과 자녀관계에 대해 알아보았는데, 과연 기혼보육교사는 가정에서는 자녀를 돌보고, 직장에서는 영유아들을 돌봄으로써 직업의 특수성에 의해 스트레스가 같을 것이라고 생각되며 직무스트레스와 양육스트레스 간 상당한 영향력이 있다고 판단된다. 따라서 기혼보육교사는 양육스트레스와 직무스트레스는 어떠한 상관관계가 있는지 선행연구를 통해 알아보았는데 양육스트레스는 직무스트레스 등에 영향을 미치는 연구는 다음과 같다.

Cronic와 Greenberg(1990)에 의하면 어머니의 스트레스에는 일상적인 자녀 양육스트레스가 더 큰 변인이 될 수 있다. 이러한 맥락에서 자녀 양육스트레스는 양육에 대한 부모의 관심을 약화시켜 역기능적이고 부당한 양육 행동을 하게 된다고 하였다. 또한 기혼여교사들은 교직생활에 높은 만족도를 보이고 있지만 자

녀 육아문제로 인하여 교직을 떠나고 싶다고 나타났는데(박소진, 2000), 이는 교사의 자녀양육에 대한 부담이 교사로서 원활한 직무수행을 방해하고 있음을 알 수 있다.

반면에 양육스트레스에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 다음과 같다. 직장 부담으로 인한 가정역할 갈등이 높게 나타난 선행연구(유미영, 2014)에 의하면 월 평균 소득, 근무시간의 연장에 따라 직무스트레스는 양육스트레스에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

따라서 이 연구의 목적은 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스는 어떠한 요인에 의해 변화하는지 또한 직무스트레스와 양육스트레스 상호 어떠한 영향을 미칠 것인지 알아보기 위한 것이다.

3) 직무스트레스와 양육스트레스의 관계

일반 사람들은 다양한 직업에서 직무스트레스와 양육스트레스를 받으며 생활하고 있다. 자녀를 돌봐야 하는 종업원들은 양육과 일사이의 시간갈등 및 심리적 불안감으로 인해 종업원들의 성과에 부정적인 영향을 미치고 있다(강혜련·김태홍, 2000). 곧 직무스트레스가 양육스트레스에 영향을 미친 셈이다. 또한 단순 노무직이나 서비스직 취업모는 작업환경이 열악해서 신체적인 피로도가 심하고 부부 관계 자녀관계에 따른 심리적 스트레스를 많이 받는다고 한다(고은숙, 1992). 한편, 여성은 직장-가정 역할 갈등이 높을수록 직무만족이 낮게 나타나 직무스트레스를 받는다(구혜진, 2002). 이러한 선행연구를 비추어 볼 때 직무스트레스와 양육스트레스의 관계가 있을 것이라 생각된다.

보육교사의 경우도 마찬가지다. 보육기관에서는 교사로서의 전문적인 역할을 기대하고, 가정에서는 노동 부담 및 자녀양육 등의 역할기대를 충족시키는 것은 쉬운 일은 아니다. 기혼보육교사들은 가정생활을 이루면서 평범한 주부인 어머니로서, 아내로서, 며느리로 책임을 다해야 한다. 또한 기혼보육교사들은 전업주부와는 달리 노동에서 분주한 동안 그들은 교사로서 많은 일을 해야 하고 귀가해서는 전업주부의 일상처럼 가족을 위해 봉사해야만 한다(조형순, 1997). 따라서 기혼보육교사는 직무스트레스와 양육스트레스가 상관이 있을 것이라 생각된다.

선행연구에 따르면 토요일 당직을 할수록, 초과근무 시간이 많을수록, 원장이

과업주도형 리더십이 높을수록 직무스트레스와 양육스트레스는 정적상관관계를 보였다(김유리, 2010). 같은 맥락으로 장시간 근무가 많을수록, 불규칙한 퇴근이 많을수록 직무스트레스가 높게 나타난 연구결과(백정원, 2013)와 소득이 낮을수록, 근무시간이 길어질수록 직무스트레스와 양육스트레스의 정적상관관계가 있다는 연구결과(유미영, 2013)을 종합하여 볼 때 근무여건과 원장의 리더십, 보수복지 등에 직무스트레스가 양육스트레스에 미치는 영향이 있을 것이라 생각된다.

3. 가치관과 스트레스의 관계

스트레스 요인과 스트레스는 엄밀히 다르다. 스트레스 요인은 원인 그 자체이고, 스트레스는 그에 대한 인간의 반응이다. 스트레스 요인은 스트레스의 유발자라는 뜻으로 스트레스 반응을 일으키게 하는 상황과 사건 또는 사람 등의 자극원을 말한다. 그러나 같은 사건에 대한 스트레스라 할지라도 그것에 대한 개인의 반응과 스트레스 수준이 다르듯이 스트레스를 일으키는 요인이 다를 것이다(황춘연, 2006).

그 중 일반적인 스트레스 요인은 여러 가지가 있겠지만 직무스트레스와 양육스트레스에 관한 선행연구를 보면 다음과 같다. 직무스트레스의 요인을 살펴본 선행연구에서는 성별, 연령, 학력, 근무연수, 결혼유무, 근무형태, 급여수준, 직급에 대한 요인들이 있었으며(박주령, 2012; 최성문, 2005) 양육스트레스의 선행연구에서는 부모의 디스트레스, 부모와 자녀 간 역기능적 상호작용, 아동의 기질, 어머니의 직업유무, 자녀성별, 사회적 지원 유무등의 중요한 요인으로 언급되었다(김경선, 2013; 박주령, 2012). 양육스트레스의 요인을 살펴본 선행연구에서는 어머니의 비합리적 신념이 높을수록 양육스트레스가 높다는 결과(김문정, 2014)를 나타내고 있었다. 이는 비합리적 신념 하위요인과 양육스트레스와의 관계를 밝힌 선행연구(유희아, 1996; 이희영·시미희, 2011)와 비슷하게 나타나고 있다. 따라서 직무스트레스와 양육스트레스에 미치는 요인들을 분류하면 크게 당사자의 개인배경, 당사자의 환경적 요인, 사회관계망에 따른 지원, 당사자의 가치관등으

로 나타날 수 있다.

특히 당사자의 가치관에 따른 스트레스와 관련된 연구는 다음과 같다. 물질주의 가치관을 획득중심적, 행복추구적, 성공수단적으로 나누어 가치관에 따른 스트레스 인지 차이를 알아본 결과 획득 중심적 가치관의 경향이 높을수록, 행복추구적 가치관의 경향이 높을수록 스트레스 인지 정도가 증가하였으며 성공수단적 가치관의 경향은 별다른 영향을 주지 않았다는 연구결과를 나타내고 있다(장보운, 2005). 또한 기혼성인자녀의 가족주의 가치관이 부양스트레스에 미치는 영향을 살펴본 결과 기혼성인자녀의 ‘가족원으로서의 의무감’이 높을수록 ‘속박감’이 높아지는 것으로 보아 가족지지가 높을수록 부양스트레스가 높게 나타난 연구(김해란, 2015)를 비추어 보았을 때 가치관은 어떠한 요인에 의하여 스트레스에 영향을 미치는 것으로 보인다.

그 중 이 연구에서 보고자하는 기혼보육교사를 대상으로 살펴보았을 때, 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스에 미치는 요인에 관한 연구는 다음과 같다. 우선 기혼보육교사의 직무스트레스에 관련된 선행연구는 살펴보면 보육시설형태, 연령, 학력, 근무경력, 종교, 월 소득에 따라 직무스트레스를 받고 있음을 나타내고 있다(국성자, 2011; 김영선, 1999; 이진미, 2014; 이은경, 2012; 서정은, 2014; 정영환, 2008; 김은수, 2007; 신동휘, 2004; 김은수, 2007; 배선숙, 2014). 반면에 기혼보육교사의 양육스트레스에 관련된 선행연구를 살펴보면 역할수행에 대한 부담감, 타인양육에 대한 죄책감과 학력, 근무기간, 양육 효능감, 부모책임감, 아동의 기질, 직무만족도, 근무조건 융통성 등의 요인에 따라 양육스트레스를 받고 있었다(우경미, 2007; 강범준, 2004). 또한 유아기 자녀를 둔 유치원 교사의 사회관계망의 관계 범주에서 자녀 양육에 도움을 많이 준 것으로 남편, 친정어머니, 시어머니의 지원과 양육스트레스는 유의한 상관성이 있는 것으로 나타났다는 선행연구(우경미, 2007)도 있었다.

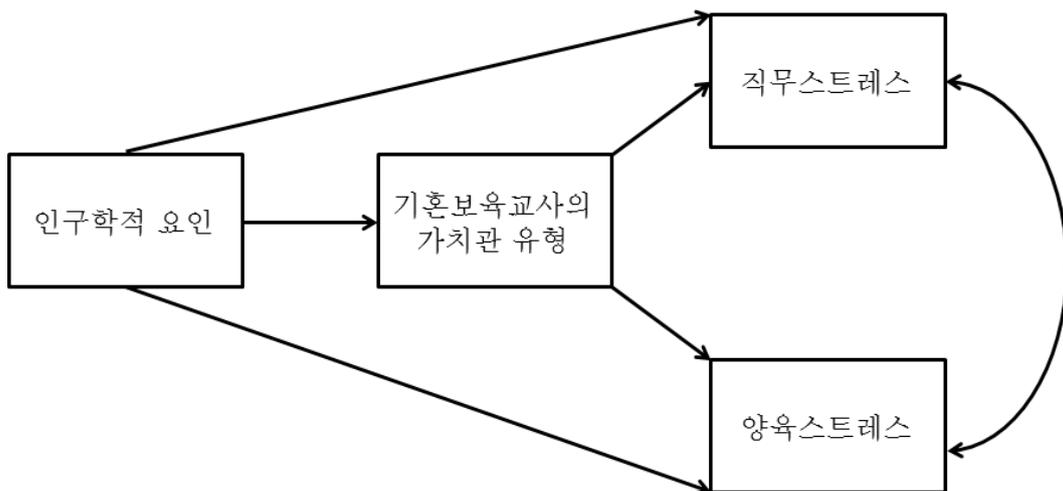
따라서 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스에 미치는 요인들을 분류하면 크게 기혼보육교사의 개인배경, 기혼보육교사의 환경적 요인, 기혼보육교사의 사회관계망에 따른 지원 등으로 나타날 수 있다. 하지만 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스에 미치는 요인 중 가치관의 관한 연구는 없었다. 따라서 이 연구자는 기혼보육교사의 가치관에 따라 직무스트레스 및 양육스트레스의

차이와 영향에 대해 알아보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

이 연구의 목적은 기혼보육교사의 가치관 유형 즉, 가족지향 - 개인지향 가치관과 관계지향 - 성취지향 가치관에 따라 직무스트레스와 양육스트레스는 어떻게 달라지는지 알아보기 위한 것이다. 이에 따라 연구자는 기혼보육교사의 인구학적 특성에 의해 직무스트레스 및 양육스트레스가 어떻게 달라지는지 그리고 직무스트레스와 양육스트레스 간에 상호 어떠한 영향이 있으며 그 영향력은 어느 정도인지를 알아보았다. 따라서 연구모형은 다음과 같다.



[그림 Ⅲ-1] 연구모형

2. 연구대상

이 연구는 제주도내 지역에 재직중인 국공립, 법인 단체, 민간, 가정어린이집에서 근무하는 영유아, 초등 자녀를 둔 기혼보육교사이다. 이 연구자는 2015년 3월 14일부터 2015년 4월 3일 까지 제주시 어린이집 교육 장소에서 설문지 598부를 배부하였다. 이 연구자가 교사교육 장소에서 직접 회수 또는 반송용 봉투와 직접 방문을 통하여 323부가 회수하여 54%로 나타나고 있다. 이중 분석에 적합하지 않은 설문지와 불성실 답변 설문지 22부와 중등, 성인자녀를 둔 기혼보육교사 설문지 91부를 제외하여 최종분석 대상은 총 211부 이다.

따라서 이 연구에서 기혼보육교사의 인구학적 특성은 연령, 보육시설 근무경력, 보육시설형태, 학력, 자녀수로 나누어볼 수 있다.

총 211부를 대상으로 인구학적 특성의 빈도와 백분율을 분석한 결과는 다음의 <표 III-1>와 같다.

<표 III-1> 인적사항 빈도분석

변인	구분	N	%
보육교사 연령	만 30세 이하	65	30.8
	만 31세 ~ 만 40세	111	52.6
	만 41 이상	35	16.6
보육시설 근무 경력	3년 이하	47	22.2
	4년~ 9년	118	56.0
	10년 이상	46	21.8
보육시설 형태	국·공립 어린이집	22	10.4
	법인 단체 어린이집	72	34.1
	민간 가정 어린이집	117	55.5
학력	전문대 이하	155	73.5
	4년제 대학교 졸업	56	26.5
	대학원 이상		
자녀수	1명	87	41.2
	2명 이상	124	58.8
계		211	

3. 측정도구

1) 가치관 유형

다음 <표 III-2>와 같이 개인의 삶과 가족의 삶 중 무엇을 더 중요하게 생각하는지에 따라 개인지향 가치관, 가족지향 가치관으로 구분 할 수 있다.

<표 III-2> 개인지향, 가족지향 가치관 유형

구분	문항내용
개인지향 가치관	자기개발의 성취활동(자격증 취득, 여가문화 생활 등) 나의 인간관계 (각종모임 참석, 소홀했던 친구들과 관계 개선 등)
가족지향 가치관	가족 간 관계 강화 (가족행사, 가족여행, 가족에게 줄 선물 등) 가족의 사회적 성취 지원 (자녀 학업 지원, 남편 사회생활내조 등)

다음의 <표 III-3> 와 같이 삶에 있어서 인간관계와 개인 또는 성취지향 중 무엇을 더 중요하게 생각하는지에 따라 관계지향 가치관과 성취 지향 가치관으로 구분할 수 있다.

<표 III-3> 관계지향, 성취지향 가치관 유형

구분	문항내용
관계지향 가치관	가족 간 관계강화 (가족행사, 가족여행, 가족에게 줄 선물 등) 나의 인간관계 (각종모임 참석, 소홀했던 친구들과 관계 개선 등)
성취지향 가치관	가족의 사회적 성취 지원 (자녀 학업 지원, 남편 사회생활내조 등) 자기개발의 성취활동(자격증 취득, 여가문화 생활 등)

응답자의 가치관을 확인하기 위해 현재 자신의 바라는 삶 중에서 1순위에 표시한 것을 응답자의 가치관으로 간주하였다.

2) 직무스트레스 척도

어린이집 보육교사의 직무스트레스를 측정하기 위한 도구에는 Clark(1980)가 개발하고 D'Arienzo등(1981)이 수정한 교사의 직무스트레스 질문지 (Modified Teacjer occupatiinal Stress Factor Questionnaire)를 권기태(1990)가 번안하여 사용한 5개의 하위요인 보육활동, 업무관련요인, 비지지적 근무환경요인, 대인관계요인, 경제적 요인을 사용하였다. 그중 이 연구에서는 스트레스가 많이 보이는 하위요인을 추출하였다.

즉, 이 연구에는 기혼보육교사의 직무스트레스를 알아보기 위해 측정도구는 7개의 하위요인 (대인관계요인, 보수복지, 기타스트레스) 의 14개의 문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 리커트(likert)식 5단계 평정척도이며 채점 방법은 '전혀 그렇지 않다'에 1점 '별로 그렇지 않다'에 2점 '보통이다'에 3점 '약간 그렇다'에 4점 '매우 그렇다'에 5점을 주어 계산하였다. 기혼보육교사의 직무스트레스의 하위요인별 문항수와 신뢰도 분석결과는 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 기혼보육교사의 직무스트레스 척도

하위요인	문항 번호	문항 수	Cronbach's <i>a</i>
인간관계	1,2,3,4,5,6,9,10	8	.794
업무	7-8	2	.671
보수복지	11-12	2	.693
기타스트레스	13-14	2	.583

<표 III-4> 에서 신뢰도 분석 결과를 보면 크론바하 알파계수 (Cronbach's α) 가 인간관계 즉 유아, 학부모, 동료교사, 원장의 관계에서(.794) 높게 나타났다. 직무스트레스의 하위요인별 신뢰도 분석결과 인간관계 즉 유아, 학부모, 동료교사, 원장의 관계에서(.794) 높게 나타났고 기타스트레스 영역이 (.583)으로 가장 낮게 나타났다.

3) 양육스트레스 척도

이 연구에는 기혼보육교사의 양육스트레스를 알아보기 위해 Abiden(1990)의 Parenting Stress Index의 Parenting Stress요인과 Crnic과 Greenberg(1990)의 Parenting Daily Hassles(PHD) 및 Mann과 Thornberg(1987)가 취업모의 양육스트레스를 측정하기 위해 개발한 척도로 김기현과 강희경(1997)의 한국적 상황에 맞게 수정한 것이다. 그중 양육스트레스를 측정하기위해 소량의 문항만 수정하여 추출하였다.

측정도구는 2개의 하위요인 (자녀양육스트레스, 가족양육스트레스) 의 15개의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 리커트(likert)식 5단계 평정척도이며 채점 방법은 '전혀 그렇지 않다'에 1점 '별로 그렇지 않다'에 2점 '보통이다'에 3점 '약간 그렇다'에 4점 '매우 그렇다'에 5점을 주어 계산하였다. 기혼보육교사의 양육스트레스의 하위요인별 문항수와 신뢰도 분석결과는 <표 III-5>와 같다.

<표 III-5> 기혼보육교사의 양육스트레스 척도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
자녀관계	1~10	10	.888
가족관계	11~15	5	.749

4. 자료처리

연구자는 수집된 자료의 데이터 처리는 통계전용 프로그램인 SPSS (Statistical package for the social science) Win 22.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구문제별로 다음과 같은 분석 기법을 통하여 분석하였다.

첫째, 기혼보육교사의 인구학적 변인 (연령, 학력, 자녀수, 보육시설 형태, 근무경력)에 대한 빈도분석을 실시하여 빈도, 평균, 표준편차를 산출하였으며 가치관 유형에 따른 차이를 알아보기 위해 교차분석을 실시하여 빈도와 카이제곱을 산출하였다.

둘째, 기혼보육교사의 일반적인 특성과 직무스트레스 하위요인 및 양육스트레스 하위요인과 관련하여 빈도분석을 실시하여 빈도, 평균, 표준편차를 산출하였으며, 직무스트레스 및 양육스트레스와의 차이를 알아보기 위하여 F검정을 실시하여 F 값 및 빈도, 평균, 표준편차를 산출하였다.

셋째, 기혼보육교사의 가치관 유형에 따른 직무스트레스 하위요인 및 양육스트레스 하위요인 간에 차이를 알아보기 위하여 t 검정을 실시하여 t 값 및 평균, 표준편차를 산출하였다.

넷째, 기혼보육교사의 가치관 유형에 따른 직무스트레스 하위요인 및 양육스트레스 하위요인 간에 영향력을 알아보기 위하여 상관분석을 실시하여 pearson 상관계수를 산출하여 알아보았다.

IV. 연구 결과

1. 인구학적 특성에 따른 가치관 유형

1) 기혼보육교사의 가치관 현황

우선 기혼보육교사의 가치관은 유형별로 빈도를 알아보기 위하여 빈도분석을 하였다. 그 결과 <표 IV-1>와 같다.

<표 IV-1> 기혼보육교사의 가치관 유형별 빈도분석

(N=211)

분류	가족지향	개인지향	합계	관계지향	성취지향	합계
	가치관	가치관		가치관	가치관	
N	185	26	211	164	47	211
%	87.7	12.3	100	77.7	22.3	100

<표 IV-1>에서 알 수 있듯이 기혼보육교사의 가치관을 ‘가족지향 가치관 대 개인지향 가치관’, ‘관계지향 가치관 대 성취지향 가치관’의 두 차원에서 분석하였다.

그 결과 가족지향 가치관 대 개인지향 가치관 에서는 가족지향 가치관이 185명으로 (87.7%), 개인지향 가치관이 26명(12.3%)으로 나타났으며, 관계지향 가치관 대 성취지향 가치관 에는 관계지향 가치관이 164명(77.7%)의 성취지향 가치관이 47명(22.3%)으로 나타났다.

2) 인구학적 특성에 따른 가치관 유형 차이

다음으로 기혼보육교사 가치관 유형은 인구학적 특성에 따라 어떻게 다른지 알아보기 위해, 기혼보육교사의 연령, 경력, 보육시설 형태, 학력, 자녀수와 가치

관 유형을 각각 교차분석 하였다. 가족지향 대 개인지향 가치관 유형의 교차분석의 결과는 다음 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 인구학적 요인과 가족지향 대 개인지향 가치관 유형 교차분석

(N=211)

변인	분류	연령		경력			보육시설			학력	자녀수			
		30세 이하	31~40세	41세 이상	3년 이하	4~9년	10년 이상	국공립	민간가정	법인단체	전문대	4년 이상	1명	2명
가족지향	N	56	97	32	39	106	40	22	62	101	141	44	71	114
	%	86.2	87.4	91.4	83.0	89.8	87.0	100	86.1	86.3	91.0	78.6	81.6	91.9
개인지향	N	9	14	3	8	12	6	0	10	16	14	12	16	10
	%	13.8	12.6	8.6	17.0	10.2	13.0	0	13.9	13.7	9.0	21.4	18.4	8.1
χ^2		.604		1.489			3.454			5.851 ^a		5.046 ^b		
p		.739		.475			.178			.016		.025		

a. 0 셀 (.0%)은(는) 5보다 작은 기대 빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 6.90입니다.
 b. 0 셀 (.0%)은(는) 5보다 작은 기대 빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 10.72입니다.

<표 IV-2>에서 두 가지의 가치관인 가족지향의 가치관 개인지향 가치관에 대한 기혼보육교사의 연령, 경력, 근무지, 학력, 자녀수의 교차분석 결과 2가지의 가치관과 기혼보육교사의 연령, 경력, 근무지의 유의확률이 각각 0.739, 0.475, 0.178로 0.05에 못 미치는 통계적으로 유의하지 않은 값이 나왔으므로 가족지향 가치관과 개인지향의 가치관에 대한 기혼보육교사의 연령, 경력, 근무지와는 어떠한 차이도 없다는 결과를 알 수 있다.

다만 가족지향 가치관과 개인지향 가치관에 대한 기혼보육교사의 학력과 자녀수의 교차분석 결과 pearson 카이제곱이 각각 5.851, 5.046 그리고 유의확률이 각각 0.016, 0.025로 통계적으로 유의한 값이 나왔다. 이는 가족지향 가치관과 개인지향 가치관에 대한 기혼보육교사의 학력과 자녀수와는 어떤 차이가 있음을 알 수 있다.

또한 기혼보육교사의 학력과 자녀수는 2x2의 분할표 이므로 Fisher의 정확검정을 통하여 다시 한 번 유의확률을 구한 결과 각각 0.030, 0.033으로 모두 통계적

으로 유의한 수치이다.

빈도를 살펴보면 기혼보육교사의 학력 중 전문대 졸업 이하인 기혼보육교사는 가족지향 가치관이 141명(91%), 개인지향 가치관이 14명(9%)이며 4년제 졸업 이상인 기혼보육교사는 가족지향 가치관이 44명(78.6%), 개인지향 가치관이 12명(21.4%)로 나타났다. 여기에서 알 수 있는 것은 기혼보육교사는 가족지향의 가치관이 개인지향 가치관 보다 더 많이 나타났다. 다만 학력이 높을수록 가족지향 가치관이 91%에서 78.6%로 줄어들고 개인지향 가치관이 9%에서 21.4%로 늘고 있어, 학력에 따라 가족지향가치관인지 개인지향가치관인지에 차이가 있다.

한 명의 자녀를 갖는 기혼보육교사는 가족지향 가치관이 71명(81.6%), 개인지향 가치관이 16명(18.4%)인 반면에, 두 명이상의 자녀를 갖는 기혼보육교사는 가족지향 가치관이 114명(91.9%), 개인지향 가치관이 10명(8.1%)로 나타났다. 이는 기혼보육교사의 자녀수와 관련하여 개인지향 가치관보다 가족지향 가치관이 큰 사람들이 많음을 알 수 있다. 다만 기혼보육교사는 자녀수가 많아질수록 가족지향 가치관이 상대적으로 더 많이 나타났다.

다음의 <표 IV-3> 관계지향 가치관 대 성취지향 가치관에 대한 기혼보육교사의 연령, 경력, 근무지, 학력, 자녀수에 따른 비율 차이를 알아보기 위한 교차분석표이다.

<표 IV-3> 인구학적 요인과 관계지향 대 성취지향 가치관 유형 교차분석

(N=211)

변인	연령		경력		보육시설			학력		자녀수				
	30세 이하	31~40세	41세 이상	3년 이하	4~9년	10년 이상	국공립	민간가정	법인단체	전문대	4년 이상	1명	2명	
관계지향	N	57	83	24	34	94	36	18	56	90	125	39	66	98
	%	87.7	74.8	68.6	72.3	79.7	78.3	81.8	77.8	76.9	80.6	69.6	75.9	79.0
성취지향	N	8	28	11	13	24	10	4	16	27	30	17	21	26
	%	12.3	25.2	31.4	27.7	20.3	21.7	18.2	22.2	23.1	19.4	30.4	24.1	21.0
χ^2		5.982 ^a			1.050 ^b			.256 ^c			2.876 ^d			.297 ^e
p		.050			.592			.880			.090			.586

- a. 0 셀 (.0%)은(는) 5보다 작은 기대 빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 7.80입니다.
 - b. 0 셀 (.0%)은(는) 5보다 작은 기대 빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 10.25입니다.
 - c. 1 셀 (16.7%)은(는) 5보다 작은 기대 빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 4.90입니다.
 - d. 0 셀 (.0%)은(는) 5보다 작은 기대 빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 12.47입니다.
 - e. a. 0 셀 (.0%)은(는) 5보다 작은 기대 빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 19.38입니다.
- 이 표는 2x2 표에 대해서만 계산됩니다.

<표 IV-3>는 두 가지의 가치관인 관계지향 가치관 성취지향 가치관에 대한 기혼보육교사의 연령, 경력, 근무지, 학력, 자녀수의 교차분석 결과 두 가지의 가치관과 기혼보육교사의 경력, 근무지, 학력, 자녀수의 유의확률이 각각 0.592, 0.880, 0.090, 0.586으로 0.05에 못 미치는 통계적으로 유의하지 않은 값으로 나타났다. 관계지향 가치관과 성취지향 가치관에 대한 기혼보육교사의 경력, 근무지, 학력, 자녀수와는 어떠한 차이도 없다는 결과를 알 수 있다. 또한 기혼보육교사의 학력과 자녀수에 대한 가치관의 변화는 모두 2x2의 셀이므로 Fisher의 정확 검정을 통하여 다시 한 번 유의확률을 구한 결과 각각 0.095, 0.617로 역시 통계적으로 유의하지 않은 수치이다.

반면 연령은 기혼보육교사의 교차분석 결과 pearson 카이제곱이 5.982 그리고 유의확률이 0.050으로 통계적으로 유의한 값이 나왔다. 이는 관계지향 가치관과 성취 지향 가치관에 대한 기혼보육교사의 연령과는 어떤 차이가 있음을 알 수 있다.

빈도를 살펴보면 기혼보육교사의 연령 중 30세 이하인 기혼보육교사는 관계

지향 가치관이 57명(87.7%), 성취지향 가치관이 8명(12.3%)이며 31세 ~ 40세인 기혼보육교사는 관계지향 가치관이 83명(74.8%), 성취지향 가치관이 28명(25.2%)로 41세 이상인 기혼보육교사는 관계지향 가치관이 24명(68.6%), 성취 지향 가치관이 11명(31.4%)로 나타났다. 여기에서 알 수 있는 것은 기혼보육교사의 연령과 관련하여 성취지향 가치관보다 관계지향 가치관이 큰 빈도를 갖는다는 것을 알 수 있다. 또한 기혼보육교사는 연령이 많아질수록 관계지향 가치관이 87.7%, 74.8%, 68.6%로 점점 줄어들고 있으며 성취지향 가치관은 12.3%, 25.2%, 31.4%로 점점 늘고 있어 연령에 따라 관계지향인지 성취지향인지 가치관에 차이가 있음을 알 수 있다.

2. 인구학적 특성에 따른 직무스트레스 및 양육스트레스

1) 기혼보육교사의 직무스트레스 및 양육스트레스

직무스트레스와 양육스트레스의 전체평균 및 표준편차를 나타내면 다음 <표 IV-4>과 같다.

<표 IV-4> 기혼보육교사의 직무스트레스 및 양육스트레스의 평균 및 표준편차
(N=211)

	<i>M</i>	<i>SD</i>
직무스트레스	2.67	.625
인간관계	2.27	0.621
업무	3.12	1.038
보수복지	3.58	1.218
기타스트레스	2.91	0.925
양육스트레스	2.65	.683
자녀관계	2.73	0.737
가족관계	2.50	0.847

기혼보육교사의 직무스트레스 평균값은 2.67 양육스트레스의 평균값은 2.65로 연구대상 교사의 가치관 유형에 상관없이 모두 '보통'3.00보다 조금 못 미치는 수치이며, 양육스트레스 보다 직무스트레스의 평균값이 0.02차이로 약간 높게 나타나고 있다.

기혼보육교사의 직무스트레스 하위요인 중 보수복지(3.58) > 업무(3.12) > 기타스트레스(2.91) > 인간관계(2.27)의 순으로 나타났다. 즉, 기혼보육교사의 직무스트레스는 보수복지가 가장 큰 요인이 되며 상대적으로 인간관계는 직무스트레스에 큰 영향을 미치지 않는다.

기혼보육교사의 양육스트레스 하위요인별 총 평균을 살펴보면 자녀관계가 2.73, 가족관계가 2.50으로 양육스트레스는 가족관계보다 상대적으로 자녀관계가 더 관련이 있다고 나타났다. 또한 표준편차를 살펴보면 자녀관계가 0.737, 가족관계가 0.847로 나타났으며 가족관계가 평균값이 낮지만 표준편차는 높은 것을 알 수 있다. 이는 기혼보육교사의 양육스트레스는 자녀관계에 관련이 크지만 가족관계가 양육스트레스 전반에 걸쳐 나타난다는 것을 의미한다.

2) 인구학적 특성에 따른 직무스트레스

연구대상 기혼보육교사의 직무스트레스를 알아보기 위하여 연령, 보육시설 근무경력, 보육시설 형태, 학력, 자녀수로 나누어 *F*검정을 하였다. 그 결과 다음의 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 인구학적 특성에 따른 직무스트레스

(N=211)

구분	보육시설 근무경력				보육시설형태				연령				자녀수			학력
	3년 이하 (N=47)	4-9 년 (N=118)	10년 이상 (N=46)	F	국· 공립 (N=22)	법인· 단체 (N=72)	민간· 가정 (N=117)	F	30세 이하 (N=65)	31- 40세 (N=111)	41세 이상 (N=35)	F	1명 (N=87)	2명 이상 (N=124)	전문 대 이하 (N=155)	
전체	M	2.77	2.68	2.51	2.98	2.70	2.58	2.73	2.66	2.55	2.64	2.68	2.67	2.65	2.65	.043
	SD	.65	.61	.61	.65	.59	.62	.58	.60	.75	.57	.65	.57	.75	.75	
인간 관계	M	2.48	2.25	2.11	2.52	2.23	2.25	2.29	2.27	2.24	2.22	2.30	2.27	2.27	2.27	.004
	SD	.67	.60	.61	.77	.59	.61	.65	.61	.67	.58	.66	.59	.59	.59	
업무	M	3.16	3.14	3.02	3.39	3.28	2.97	3.26	3.01	3.12	3.08	3.14	3.18	2.92	2.92	2.505
	SD	.99	1.06	1.04	.74	1.12	1.02	.96	1.03	1.04	1.05	1.04	.95	1.24	1.24	
보수 복지	M	3.33	3.73	3.47	4.09	3.88	3.30	3.82	3.60	3.07	3.68	3.51	3.60	3.53	3.53	.148
	SD	1.20	1.24	1.15	1.01	1.08	1.27	1.21	1.14	1.34	1.23	1.21	1.25	1.13	1.13	
기타 스트레스	M	3.02	2.95	2.71	3.32	2.86	2.87	2.90	2.95	2.84	2.87	2.94	2.87	3.02	3.02	1.118
	SD	.97	.87	.99	.81	.86	.97	.81	.87	1.26	.74	1.04	.90	.99	.99	

*p <.05

기혼보육교사의 직무스트레스는 연령, 근무경력, 학력, 자녀수 에 따른 차이는 없었다. 연령별, 근무 경력별, 학력별, 자녀수별 직무스트레스 모두 $p > .05$ 수준으로 나타나 통계적으로 유의미한 영향력을 나타나지 않았지만 선생님의 연령별 직무스트레스는 30세 이하가 가장 높고(2.73) 41세 이상이 가장 낮게(2.55) 나타났다. 근무 경력별 직무스트레스는 3년 이하가 2.77으로 가장 높게 나타났으며 10년 이상이 2.51로 가장 낮게 나타났다. 학력별 직무스트레스는 전문대 졸업 이하가 2.67로 스트레스가 크며 4년제 졸업 이상이 2.65로 낮게 나타났다. 자녀수별 직무스트레스는 2명 이상 일 때 2.68로 가장 높게 나타났으며 1명 일 때 2.64로 가장 낮게 나타났다.

다만 기혼보육교사의 보육시설 형태와 직무스트레스와의 관계를 알아보기 위한 F검증 일원배치분산분석 결과 유의확률 0.021로 통계적으로 유의한 수치이다. 즉 기혼보육교사의 근무지와 직무스트레스는 어떠한 차이가 있다는 것을 알 수 있었다. 국·공립 어린이집에 근무하는 기혼보육교사의 직무스트레스가 2.98로 가장 높았으며 법인 단체 어린이집에 근무하는 기혼보육교사의 직무스트레스가 2.70, 민간 가정 어린이집에 근무하는 기혼보육교사의 직무스트레스가 2.58의 순으로 나타났다.

따라서 기혼보육교사의 직무스트레스는 근무지가 국·공립 어린이집, 법인 단체 어린이집, 민간 가정 어린이집 순으로 직무스트레스가 높다는 것을 나타내고 있다. 선행연구 결과로 (김영선, 1999; 이진미, 2014)와 비슷한 결과로 나타나며 이는 국공립 어린이집의 규모가 대체로 크고, 교사들의 수도 더 많아 갈등상황이 더 유발될 수 있는 것으로 추론할 수 있다.

3) 인구학적 특성에 따른 기혼보육교사의 양육스트레스

연구대상 기혼보육교사의 양육 스트레스를 알아보기 위하여 연령, 보육시설 근무경력, 보육시설 형태, 학력, 자녀수로 나누어 F검정을 하였다. 그 결과 다음의 <표 IV-6>와 같다.

<표 IV-6> 인구학적 특성에 따른 양육스트레스

(N=211)

구분	보육시설 근무경력				보육시설형태				연령				자녀수		학력			
	3년 이하 (N=47)	4-9 년 (N=118)	10년 이상 (N=46)	F	국·공 립 (N=22)	법인· 단체 (N=72)	민간· 가정 (N=117)	F	30세 이하 (N=65)	31- 40세 (N=111)	41세 이상 (N=35)	F	1명 (N=87)	2명 이상 (N=124)	전문 대 이하 (N=155)	4년 이상 (N=56)	F	
전체	M	2.74	2.63	2.60	2.51	2.75	2.62	2.63	2.69	2.59	2.54	2.73	2.67	2.60	2.67	2.60	2.67	.474
	SD	.60	.71	.70	.96	.63	.65	.72	.61	.84	.69	.67	.68	.71	.68	.71	.71	.71
자녀 관계	M	2.87	2.70	2.68	2.63	2.88	2.67	2.81	2.72	2.65	2.67	2.78	2.76	2.67	2.76	2.67	2.67	.605
	SD	.64	.77	.75	.99	.65	.73	.76	.65	.95	.74	.74	.73	.76	.73	.76	.76	.76
가족 관계	M	2.53	2.52	2.47	2.27	2.51	2.55	2.28	2.65	2.47	2.30	2.65	2.52	2.47	2.52	2.47	2.47	.135
	SD	.84	.84	.90	.97	.86	.82	.84	.79	.97	.83	.84	.87	.80	.87	.80	.80	.80

*p < .05

기혼보육교사의 양육스트레스는 연령, 근무경력, 보육시설형태, 학력 등에 따른 차이는 없었다. 다만 기혼보육교사의 자녀수의 양육스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 일원배치분산분석 결과 유의확률 .05으로 통계적으로 유의한 수치이다. 즉 기혼보육교사의 자녀수가 한 명일 때 양육스트레스가 2.54이었으며 기혼보육교사의 자녀수가 두 명 이상일 때 양육스트레스가 2.73로 나타났다. 이는 자녀수가 많으면 많을수록 기혼보육교사의 양육스트레스는 점점 증가한다고 판단된다.

반면, 기혼보육교사의 연령, 보육시설 근무경력, 보육시설 형태, 학력에 따른 양육스트레스 모두 $p > .05$ 수준으로 나타나 통계적으로 유의미한 영향력을 나타나지 않았지만 연령별 양육스트레스는 31세 ~ 40세가 2.69으로 가장 높게 나타났으며 41세 이상이 2.59으로 가장 낮게 나타났다. 또한 경력별 양육스트레스는 3년 이하가 2.75로 가장 높게 나타났으며 10년 이상이 2.60으로 가장 낮게 나타났다. 근무지별 양육스트레스는 법인 단체 어린이집이 2.75으로 가장 높게 나타났으며 국·공립 어린이집이 2.51으로 가장 낮게 나타났다. 학력별 양육스트레스는 전문대 졸업 이하가 2.67으로 가장 높게 나타났으며 4년제 졸업 이상이 2.60로 가장 낮게 나타났다.

3. 가치관 유형에 따른 직무스트레스 및 양육스트레스의 차이

1) 가족지향 대 개인지향 가치관 유형에 따른 차이

연구대상 보육교사의 가족중심 가치관 / 개인지향 가치관 유형에 따른 직무스트레스 및 양육스트레스 하위요인의 차이를 알아보기 위하여 t 검정을 실시하였다. 그 결과 다음의 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 가족지향 가치관 대 개인지향 가치관 유형에 따른
직무스트레스 및 양육스트레스의 차이

	가족지향 가치관 (N=185)		개인지향 가치관 (N=26)		t (209)	p
	M	SD	M	SD		
직무스트레스	2.96	0.641	3.04	0.515	-0.577	.565
인간관계	2.26	0.643	2.33	0.517	-0.533	.595
업무	3.11	1.055	3.13	0.922	-0.097	.923
보수복지	3.57	1.225	3.61	1.185	-0.155	.877
기타스트레스	2.89	0.945	3.07	0.770	-0.954	.341
양육스트레스	2.59	0.641	2.83	0.752	-1.665	.097
자녀관계	2.70	0.732	2.93	0.760	-1.517	.131
가족관계	2.47	0.845	2.72	0.846	-1.391	.166

위 <표 IV-7>에서 알 수 있듯이 각 스트레스의 하위요인의 평균을 살펴보면 *t* 검정 결과 *t*값이 모두 유의확률 0.05를 상회하는 수치이므로 통계적으로 유의하지 않다. 전체적으로 직무스트레스는 가족지향 가치관(2.96) 보다 개인지향 가치관(3.04)이 기혼보육교사가 스트레스가 높게 나타났으며 양육스트레스는 가족지향 가치관(2.59)보다 개인지향 가치관(2.83)이 기혼보육교사가 스트레스가 높게 나타났다. 즉 전반적으로 가족지향 가치관보다 개인지향 가치관에서 스트레스 수준이 높다는 것을 알 수 있다.

개인지향 가치관에서 직무스트레스 중 보수복지 하위요인이(3.61)로 가장 크게 작용하고 있으며 인간관계가 (2.33)으로 가장 적은 스트레스 요인으로 나타났으며 가족지향 가치관에서 역시 보수복지 하위요인이(3.57)로 가장 크게 작용하며 인간관계가 (2.26)으로 가장 적은 스트레스 요인으로 나타났다. 즉 가족지향 가치

관 / 개인지향 가치관 모두에서 직무스트레스는 보수복지와 관련된 스트레스가 크게 작용하며 인간관계와 관련된 스트레스가 가장 적었다.

또한 개인지향 가치관에서 양육스트레스의 하위요인 중 자녀관계(2.93), 가족관계(2.72)이며, 가족지향 가치관에서 양육스트레스 하위요인 중 자녀관계(2.70), 가족관계(2.47)로 모두 가족지향 가치관 보다 개인지향 가치관이 상대적으로 스트레스가 크게 나타났다.

하지만 위에서도 설명한 바와 같이 t 값이 모두 유의확률 0.05를 상회하는 수치이므로 통계적으로 유의하지 않는 값이다.

2) 관계지향 대 성취지향 가치관 유형에 따른 차이

기혼보육교사의 관계지향 가치관 / 성취지향 가치관 유형에 따른 직무스트레스 및 양육스트레스 하위 요인의 차이를 알아보기 위하여 t 검정을 실시하였다. 그 결과 다음의 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 관계지향 가치관 대 성취지향 가치관 유형에 따른
직무스트레스 및 양육스트레스 차이

	관계지향 가치관 (N=164)		성취지향 가치관 (N=47)		t	p
	M	SD	M	SD		
직무스트레스	2.95	0.615	3.01	0.665	0.790	.430
인간관계	2.24	0.636	2.35	0.596	1.101	.272
업무	3.13	1.004	3.05	1.157	-0.470	.639
보수복지	3.59	1.219	3.53	1.226	-0.310	.757
기타스트레스	2.85	0.899	3.11	0.995	1.707	.089
양육스트레스	2.53	0.658	2.90	0.711	3.124	.002*
자녀관계	2.66	0.719	2.96	0.761	2.479	.014*
가족관계	2.40	0.811	2.85	0.889	3.226	.001*

<표 IV-8>에서 알 수 있듯이 직무스트레스 하위요인은 모두 유의확률 0.05를 상회하는 수치로 통계적으로 유의하지 않는 값을 나타내지만 양육스트레스의 하위요인은 모두 유의확률 0.05 이내에 통계적으로 유의미한 값을 갖는다.

양육스트레스 하위요인의 평균값을 살펴보면 관계지향 가치관이 2.53, 성취지향 가치관이 2.90으로 관계지향 가치관 보다 성취중심 가치관이 큰 값을 갖는다. 이는 기혼보육교사는 관계중심 가치관일 경우 보다 성취중심 가치관 일 때 양육스트레스가 크다는 결과를 알 수 있다.

양육스트레스의 평균값을 살펴보면 관계지향 가치관이 2.53, 성취지향 가치관이 2.90으로 관계지향 가치관 보다 성취지향 가치관에서 양육스트레스가 크다는 것을 알 수 있다. 또한 양육스트레스 하위요인 측면에서 관계지향 가치관은 자녀관계가 2.66, 가족관계가 2.40이며 성취지향 가치관은 자녀관계가 2.96, 가족관계가 2.85로 양육스트레스의 하위요인 측면에서도 관계지향 가치관보다 성취지향 가치관의 값이 크며 이는 기혼보육교사가 관계지향 가치관일 경우 보다 성취중심 가치관일 때 양육스트레스가 크다는 결과를 알 수 있다.

4. 가치관 유형에 따른 직무스트레스 및 양육스트레스의 상관

가족지향 가치관, 개인지향 가치관 그리고 관계지향 가치관, 성취지향 가치관 유형에 따른 직무스트레스와 양육스트레스 하위요인 간에 관계는 상관분석을 통하여 pearson 상관계수를 산출하였다.

1) 가족지향 가치관 대 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스 간에 상관관계 비교

가족지향 가치관, 개인지향 가치관 유형에 따른 직무스트레스와 양육스트레스 하위요인 간에 관계는 상관분석을 통하여 pearson 상관계수를 산출하였다. 그 결과 다음 <표 IV-9>과 같다.

<표 IV-9> 가족지향 대 개인지향 가치관에 따른 차이

직무스트레스 양육스트레스	인간관계	업무	보수복지	기타 스트레스
자녀관계	.303 .480***	.557** .330***	.465* .305***	.258 .429***
가족관계	-.028 .447***	.449* .197**	.551** .228**	.242 .257***

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

*각 칸의 상단은 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 양육스트레스와 직무스트레스의 상관관계로 나타내고, 하단은 가족지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 양육스트레스와 직무스트레스의 상관관계를 나타냄.

우선 가족지향 가치관 유형에 따른 각 스트레스의 하위요인 간 상관분석결과는 위<표 IV-9>과 같이 pearson 상관계수가 모두 유의확률 .05이내에 통계적으로 유의미한 값을 가지며 직무스트레스가 커지면 양육스트레스도 커지는 정적 상관계수를 보인다.

직무스트레스의 하위요인 중 인간관계 및 기타스트레스와 양육스트레스간의 pearson 상관계수가 전반적으로 높다는 것을 미루어 보아 직무스트레스 중 ‘인간관계’와 ‘기타스트레스’ 요인에 양육스트레스는 영향이 크다는 것을 알 수 있다. 반대로 직무스트레스의 하위요인 중 ‘업무(.330)’, ‘보수복지(.305)’와 양육스트레스와의 pearson 상관계수가 전반적으로 적게 나타났으며 이는 ‘업무’, ‘보수복지’가 양육스트레스에 미치는 영향이 상대적으로 적은 것을 알 수 있다. 또한 양육스트레스의 하위요인 중 ‘자녀관계’에서 오는 양육스트레스가 ‘가족관계’에서 오는 양육스트레스 보다 모든 직무스트레스의 하위요인간의 영향이 크다는 것을 알 수 있다.

개인지향 가치관 유형에 따른 각 스트레스 하위요인 간 상관분석 결과는 직무스트레스 측면에서 보았을 때 ‘인간관계’, ‘기타스트레스’를 제외하고 ‘업무’, ‘보수

복지'에서 pearson 상관계수가 유의확률 .05 내에 통계적으로 유의미한 값을 가졌다.

직무스트레스 하위요인 중 '업무', '보수복지'에 관한 스트레스가 커지면 양육스트레스도 커지는 정적 상관계수를 보이며 상호 연관성이 있다. 양육스트레스의 하위요인 중 '자녀관계'에서 오는 양육스트레스는 '인간관계(.303)'와 '기타스트레스(.258)' 보다 '업무(.557)'와 '보수복지(.465)'에서 오는 직무스트레스에게 크게 영향을 받는다. 반면 '가족관계'에서 오는 양육스트레스는 '업무(.449)', '보수복지(.551)'에서 오는 직무스트레스가 큰 영향을 나타내고 있다. 즉 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 '자녀관계'에서 오는 양육스트레스와 '업무(.557)'에서 오는 직무스트레스가 영향력이 크며 '가족관계'에서 오는 양육스트레스와 '보수복지(.551)'에서 오는 직무스트레스는 영향력이 크다는 것을 알 수 있다.

마지막으로 가족지향 가치관과 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 직무스트레스가 양육스트레스에 미친 영향력을 비교해 본 결과 기혼보육교사의 가치관에 따라 달랐다. 가족지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 모든 직무스트레스가 양육스트레스에 영향력을 발휘한다. 그에 따라 직무스트레스를 양육문제로 가져오며 또한 양육스트레스를 직무문제로 가져오기도 한다. 반면 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 경우 '인간관계', '기타스트레스'에서 오는 직무스트레스는 양육스트레스에 영향력을 발휘하지 못하며, 그에 따라 '인간관계', '기타스트레스'에서 오는 직무스트레스를 양육문제로 가져오지 않는다. 즉 개인지향 가치관을 지닌 보육교사는 가족지향 가치관을 지닌 보육교사에 비해 직무스트레스를 양육문제로 가져오는 정도가 적다고 볼 수 있다.

2) 관계지향 가치관 대 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스 간에 상관관계 비교

가족지향 가치관, 개인지향 가치관 그리고 관계지향 가치관, 성취지향 가치관 유형에 따른 직무스트레스와 양육스트레스 하위요인 간에 관계는 상관분석을 통하여 pearson 상관계수를 산출하였다. 그 결과 다음 <표 IV-12>과 같다.

<표 IV-10> 관계지향 대 성취지향 가치관에 따른 차이

양육스트레스	직무스트레스			
	인간관계	업무	보수복지	기타 스트레스
자녀관계	.596*** 418***	.612*** .279***	.632*** 242**	.477** .379***
가족관계	.194 .454***	.088 .289**	.409** .230**	-.007 .326***

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

*각 칸의 상단은 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 양육스트레스와 직무스트레스의 상관관계를 나타내고, 하단은 관계지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 양육스트레스와 직무스트레스의 상관관계를 나타냄.

관계지향 가치관 유형에 따른 각 스트레스 하위요인 간 상관분석 결과 pearson 상관계수가 모두 유의확률 .05이내에 통계적으로 유의미한 값을 가지며 직무스트레스가 커지면 양육스트레스도 커지는 정적 상관관계를 보인다.

직무스트레스의 하위요인 중 ‘인간관계’와 양육스트레스와의 pearson 상관계수가 자녀관계(.418)보다 가족관계(.454)가 높게 나타났다는 것으로 미루어보아 직무스트레스 하위요인 중 ‘인간관계’가 양육스트레스 간에 영향력이 가장 크다는 것을 알 수 있고, 자녀관계에서 오는 양육스트레스에서 보다 가족관계에서 오는 양육스트레스에 미치는 영향이 크다고 판단할 수 있다. 반대로 직무스트레스 하위요인 중 업무, 보수복지와 양육스트레스와의 pearson 상관계수가 전반적으로 적게 나타나 가족지향 가치관과 마찬가지로 업무, 보수복지가 양육스트레스에 영향이 상대적으로 적은 것을 알 수 있다.

성취지향 가치관 유형에 따른 각 스트레스 하위요인 간 상관분석 결과는 직무스트레스 하위요인 중 ‘인간관계’, ‘업무’, ‘기타스트레스’에서 양육스트레스의 하위요인 중 가족관계는 유의미한 값을 가지지 않았으며 ‘보수복지’와 가족관계는 유의미한 값을 가졌다. 반면 자녀관계는 pearson상관 계수가 유의확률 .05이내에 통계적으로 유의미한 값을 가졌다.

유의미한 pearson 상관계수 모두 직무스트레스가 커지면 양육스트레스도 커지

는 정적 상관관계를 갖는다. 또한 직무스트레스 하위요인과 양육스트레스 하위요인 중 자녀관계에서 pearson 상관계수의 크기를 보면 보수복지(.632) > 업무(.612) > 인간관계(.596) > 기타스트레스(.477)의 순으로 업무, 보수복지와 자녀관계에서 오는 양육스트레스가 상대적으로 영향력이 크며 이는 개인지향 가치관과 비슷한 결과로 나타났다. 반대로 ‘업무’, ‘보수복지’ 보다 ‘인간관계’, ‘기타스트레스’는 상대적으로 영향력이 적은 것을 알 수 있다. 또한 성취지향 가치관의 기혼보육교사들은 전체적으로 직무스트레스와 양육스트레스 중 가족관계에서 오는 양육스트레스 보다 자녀관계에서 오는 양육스트레스가 더 높은 상관계수 값을 갖는다. 이는 직무스트레스가 ‘자녀관계에서 오는 양육스트레스’에서 영향력이 크며 가족관계에서는 영향력이 적다는 것을 의미한다.

관계지향 가치관과 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 직무스트레스가 양육스트레스에 미치는 영향력 역시 기혼보육교사의 가치관에 따라 달랐다. 관계지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 모든 직무스트레스가 양육스트레스에 영향력을 발휘한다. 그에 따라 직무스트레스를 양육문제로 가져오며 또한 양육스트레스를 직무문제로 가져오기도 한다.

반면 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사의 경우 ‘인간관계’, ‘업무’, ‘기타스트레스’에서 오는 직무스트레스는 ‘가족관계’에서 오는 양육스트레스에 영향력을 발휘하지 못하며 그에 따라 ‘인간관계’, ‘업무’, ‘기타스트레스’에서 오는 직무스트레스를 가족과의 양육문제로 가져오지 않는다. 즉 성취지향 가치관을 지닌 보육교사는 관계지향 가치관을 지닌 보육교사에 비해 양육스트레스를 직무문제로 가져오는 정도가 적다고 볼 수 있다.

IV. 결론 및 논의

1. 결론 및 논의

이 연구의 목적은 기혼보육교사의 가치관 유형과 직무스트레스 및 양육스트레스의 관계는 어떠한지에 대해 알아보려고 하는 것이다. 이러한 목적을 위하여 구체적인 연구문제를 네 가지 설정하였다.

첫째, 기혼보육교사의 가치관 유형은 인구학적 특성에 따라 차이가 있는가?

둘째, 기혼보육교사의 직무스트레스 및 양육스트레스는 인구학적 특성에 따라 차이가 있는가?

셋째, 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스는 가치관 유형에 따라 차이가 있는가?

넷째, 기혼보육교사의 가치관 유형에 따라 직무스트레스와 양육스트레스의 관계는 어떠한가?

이 연구에서 나타난 결과를 토대로 연구의 문제에 대한 결론을 내리고 선행연구결과와 관련지어 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, 기혼보육교사의 가치관 유형은 인구학적 특성에 따라 차이가 있었다. 학력이 낮을수록, 자녀수가 많을수록 개인지향 가치관 보다 가족지향 가치관의 보육교사가 점점 많아졌으며, 반면에 연령이 많아짐에 따라 관계지향 가치관보다 성취지향 가치관의 비율이 높아졌다. 이는 어머니의 교육수준이 낮을수록 가족지향 가치관이 높다는 연구 결과(김지신, 1996; 윤지영, 2000)와 같은 맥락이다. 따라서 학력이 낮은 기혼보육교사는 학력이 높은 기혼보육교사들에 비해 업무에 대한 열정이 낮을 것이며 그에 따라 직장보다는 가정을 우선시 할 것이라 생각된다. 또한 현대사회의 가정생활은 맞벌이가 늘어가는 추세이긴 하지만 부분적으로 남성은 생계유지를 하기위해 직장생활을 한다. 반면 여성들은 아이를 낳으면서 자신의 하고자 하는 일을 멈추고 가정에서 아이를 돌보며 생활하고 있는 가

정도 있다. 아이를 기르고 난 후 여성이 다시 사회진출을 하고자 할 때, 직장에서는 젊은 여성을 선호하거나 학력이 우선이 되는 중요한 척도가 되고 있어 기혼여성의 사회적 진출은 쉽지 않다. 여성의 사회적 진출에 관한 선행연구(안현용, 2013)도 이를 뒷받침 하고 있다. 따라서 학력이 낮은 여성들은 사회진출의 제한을 받으며 업무에 대한 열정보다 가정에 대한 열정으로 인하여 아이를 양육하거나 가정생활을 충실히 하기 때문에 가족지향 가치관을 갖는 것으로 보인다.

또한 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 자녀수가 적을수록 많은 빈도를 나타나고 있다. 이는 자녀가 두 명일 때 보다 한명일 때 시간적 여유가 많이 있음으로 자신의 취미생활을 할 수 있는 여유가 있어 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사가 많다고 생각된다. 연령이 증가 할수록 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사가 늘고 있는데 이는 자녀를 기르는 동안 자신의 하고자 하는 일을 제한받았던 성취 욕구를 추후 시간적 여유가 있을 때 자신의 자격증 취득이나 자녀의 학업지원, 남편의 생활내조를 함으로써 성취지향 가치관이 높게 나타난 것으로 보인다. 이는 자녀수가 많을수록 가족지향 가치관이 높다는 연구결과(박성연·전춘애, 1998; 조혜승, 1997; 편은숙, 2004; 황인향, 1993)와 두 명이 자녀를 가진 어머니가 사회적 가치관이 더 높다는 연구결과(박수민, 2011)와 일치하는 결과이다.

반면에 학력과 자녀수를 제외한 연령, 경력, 보육시설 형태와는 차이가 없다는 결과를 알 수 있다. 이는 종교의 유무, 동거의 유무, 아버님만 생존할 경우 가족주의 가치관이 높다는 연구결과(김송애, 1991)와 같이 다른 요인에 의해 확립된다고 판단된다.

둘째, 기혼보육교사의 직무스트레스는 보육시설 형태에 따라 차이가 있고, 양육스트레스에서는 자녀수가 많을수록 양육스트레스는 점점 증가하고 있다.

우선 직무스트레스는 국·공립 어린이집, 법인 단체 어린이집, 민간 가정 어린이집 순으로 커지고 있다. 이는 선행연구(김영선, 1999; 이진미, 2014)와 비슷한 결과 보아 국공립 어린이집의 규모가 대체로 크고, 교사들의 수도 더 많아 갈등상황이 더 유발될 수 있는 것으로 추론할 수 있다. 반면 나머지 인구학적 특성인 보육교사의 연령, 근무경력, 학력, 자녀수는 직무스트레스와 차이는 없다고 나타

났다. 이는 급여수준, 학급당 유아 수, 근무시간, 자격증 종류, 직무스트레스 수준이 차이가 높게 나타난다는 연구결과(배선숙, 2014; 신동휘, 2004, 이선애, 2009; 허진년, 2014)를 비추어 보았을 때 직무스트레스를 변화시키는 요인은 급여수준, 학급당 유아 수, 근무시간, 자격증 종류 등에 의해 직무스트레스에 영향을 미칠 것이라 생각된다.

한편 기혼보육교사의 양육스트레스에서는 자녀수가 많을수록 기혼보육교사의 양육스트레스는 점점 증가하고 있다. 이는 선행연구(김춘희, 2003; 이영은, 2012;)와 일치한다. 따라서 한명의 자녀를 양육할 때의 노동과 두 명 이상일 때의 양육하는 노동의 강도가 달라짐으로 양육스트레스가 더 크게 나타나는 것으로 보인다. 반면 연령, 근무경력, 학력, 보육시설 형태는 통계적으로 유의하지 않는 값으로 나타났다. 이는 부모의 일반적인 특성에 따른 스트레스는 연령, 학력에 따라 유의한 차이가 없다는 연구결과(김춘희, 2003)와 부분 일치하며 이를 뒷받침해주고 있다. 또한 근무 시간에 따라, 수입에 따라 양육스트레스 차이가 있다는 연구결과(장희경, 2012; 정문자·이미리, 2000)를 비추어 볼 때 스트레스를 변화시키는 요인은 근무시간과 수입수준에 따라 양육스트레스를 변화시킨다고 생각한다.

셋째, 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스는 가치관 유형에 따라 차이가 있었다. 가족지향 가치관과 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 직무스트레스 및 양육스트레스에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았다. 이는 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스에 미치는 요인은 기혼보육교사의 개인배경, 환경적인 요인, 사회관계망에 따라 영향을 준다는 선행연구(강범준, 2004; 우경미, 2007)가 있었지만, 가족지향 가치관 대 개인지향 가치관에 따른 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스에 영향을 주는 선행연구는 없었다. 따라서 기혼보육교사의 직무스트레스와 양육스트레스에 미치는 요인은 기혼보육교사의 개인배경, 환경적인 요인, 사회관계망 등 다양한 요인들이 있을 것이라고 추측할 수 있다.

한편, 기혼보육교사는 관계지향 가치관을 지닌 기혼보육 교사보다 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사가 양육스트레스를 많이 받고 있음으로 나타났다. 이는

보상심리를 목적으로 하는 성취지향 가치관의 기혼보육교사들은 자녀의 학업지원을 함으로써 목표달성을 할 수 있을 것이라 기대를 했는데 그에 따른 결과나 성과가 나타나지 않았을 때 스트레스를 받는다고 볼 수 있다.

넷째, 기혼보육교사의 가치관 유형에 따라 직무스트레스와 양육스트레스의 관계는 달랐다. 가족지향 가치관과 관계지향 가치관의 기혼보육교사는 모든 직무스트레스를 양육문제로 가져온다. 한편 개인지향 가치관의 기혼보육교사는 ‘인간관계’, ‘기타스트레스’에서 오는 직무스트레스를 양육문제로 가지고 오지 않으며, 성취지향 가치관의 기혼보육교사는 ‘인간관계’, ‘업무’, ‘기타스트레스’에서 오는 직무스트레스를 가족관계에서 오는 양육문제로 가져오지 않는다. 즉 ‘개인지향 대 성취지향’ 가치관을 지닌 기혼보육교사는 ‘가족지향 대 관계지향’ 가치관을 지닌 기혼보육교사에 비해 직무스트레스를 양육문제로 가지고 오는 정도가 적다고 볼 수 있다. 개인지향 가치관과 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 공통적으로 ‘보수복지’에서 오는 직무스트레스를 양육문제로 가져왔다. 따라서 개인지향 가치관을 지닌 기혼보육교사와 성취지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 자신의 목표를 설정하고 성취를 하고자 하는 욕구가 있어 직장에서도 자신의 업무의 일을 충실히 하려한다. 하지만 직장 내에서 수업이외에 잡업무가 많고 빈번히 일어나는 야근과 철야를 감당해야하는 과중한 일과는 가정에서 자녀양육을 해야 하는 기혼보육교사에게는 어려운 현실이다(백정원,2013). 그럼에도 불구하고 이런 업무에 비해 시간외 수당은 주워 지지 않아 기혼보육교사들은 업무와 보수복지에 직무스트레스를 가정으로 가지고 옴으로써 양육스트레스를 증가시킨다고 볼 수 있다. 소득이 낮을수록 직무스트레스가 발생하고 그에 따라 양육스트레스도 발생한다는 선행연구(유미영, 2013)와 부분적으로 일치하지만 가치관 유형에 따른 선행연구는 없었다. 따라서 이 연구는 가치관 유형에 따른 직무스트레스와 양육스트레스 상관관계를 밝혀낸 데 있다.

반면 가족지향 가치관을 지닌 기혼보육교사는 직무스트레스와 양육스트레스의 정적인 상관관계를 보이고 있는데 이는 직장에서도 가정에서 아이를 돌본다는 직업의 특수성에 의해 직무스트레스를 가정으로 가지고 온다고 할 수 있다.

2. 제언

위에서 제시한 결론에 기초하여 이 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 이 연구는 제주지역 어린이집 교사 211명을 대상으로 하여 연구 결과를 도출해낸 것이기 때문에, 연구결과를 일반화 시키는데 한계가 있다. 후속연구에서는 보다 여러 지역과 다양한 기관 유형에서 근무하는 보육교사를 대상으로 연구가 이루어져야 할 것이며, 연구대상의 자녀연령을 만0세부터 초등학교 6학년까지의 대상으로 자녀가 1명 일 때, 2명 이상일 때로 구분하였으나 후속연구에서는 유아의 연령을 세분화 하여 각 연령대의 자녀 특성에 따른 보육교사의 양육스트레스에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 이 연구의 자료 수집은 설문지를 통해 평가가 이루어졌기 때문에 실제 직무스트레스와 양육스트레스의 차이가 나타날 수도 있다. 따라서 다양한 측정방법을 통한 연구가 필요할 것이다.

둘째, 이 연구는 기혼보육교사 211명의 대상으로 가치관 유형을 가족지향 가치관, 개인지향 가치관, 관계지향 가치관, 성취지향 가치관으로 네 가지 유형으로 나누었다. 하지만 각각 가치관에 빈도수가 적게 나타나 정확한 연구결과를 산출하기가 어려웠다. 따라서 ‘가족지향 가치관 대 개인지향 가치관’ 그리고 ‘관계지향 가치관 대 성취지향 가치관’ 으로 재분류하여 연구가 진행되었다. 따라서 후속연구에서는 가치관의 유형을 세분화하여 빈도의 격차를 줄이고 다른 여러 가치관에 따른 스트레스 차이에 대한 연구가 필요할 것이다.

셋째, 인구학적 특성을 기혼보육교사의 연령, 경력, 보육시설형태, 학력, 자녀수로 나누어 가치관 및 스트레스와의 차이에 대해 연구가 진행되었다. 많은 인구학적 특성이 있음에도 불구하고 모든 특성을 통제하지 못한 한계점이 있으므로 후속연구에서는 인구학적 특성을 조금 더 세분화 하고 사회학적 특성 등을 고려하여 가족유형, 종교, 문화 등으로 구분하여 연구가 이루어져야 할 것이며 그에 따른 사회문제점에 대한 연구도 필요할 것이다.

넷째, 기혼보육교사의 가치관유형에 따라 직무스트레스와 양육스트레스는 집단 간 차이를 보이지 않았으나, 직무스트레스와 양육스트레스의 상관관계는 기혼보육교사의 가치관유형에 따라 달랐다. 이처럼 서로 상반된 연구결과는 기혼보육교사의 가치관을 보다 엄밀하게 분류하지 못한 것에서 비롯된 것으로 여겨진다. 향후 연구에서는 기혼보육교사의 가치관을 보다 다양한 방식으로 분류하는 것이 요구된다.

참고문헌

- 가현수(2015). 시부모를 부양하는 며느리의 가족주의 가치관이 부양스트레스에 미치는 영향. 박사학위논문, 한서대학교.
- 김은수(2007). 어린이집 교사의 삶의 만족도와 직무스트레스 및 대처방법과의 관계 연구. 석사학위논문, 중앙대학교.
- 강범준(2004). 아동양육시설 종사자의 양육스트레스 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 가톨릭대학교.
- 강석환(2002). 교사의 가치관에 관한 연구. 석사학위논문, 수원대학교.
- 강윤심(2009). 다양한 보육형태로 살펴본 육아문제와 개선방안에 관한 연구: 기혼여교사의 경험을 중심으로. 석사학위논문, 성공회대학교 교육대학원.
- 강혜경(2001). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구 부천시 보육시설 보육교사를 중심으로. 석사학위논문, 이화여자대학교 사회복지대학원.
- 강혜련, 김태홍 (2000). 가정영역의 책임이 근로자의 노동성과에 미치는 영향 분석. 한국인사관리학회, 24(1), 347-369.
- 강희경(1998). '3세 이하 자녀를 둔 전문, 사무직 취업모의 양육스트레스 어머니 역할관과 지원체계를 중심으로. 박사학위논문, 경희대학교.
- 구혜진(2002). 맞벌이 부부의 역할갈등과 부부의사소통이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 국성자(2011). 보육교사의 직무환경과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향; 광주광역시 보육교사 중심으로. 석사학위논문, 광주여자대학교.
- 권기태(1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 석사학위논문, 경북대학교.
- 김기현, 조복희(2000). 맞벌이 부부의 양육스트레스에 영향을 미치는 생태학적 관련 변인탐색. 아동학회지, 21(4), 35-50.
- 김리진(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구-만 6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직, 및 생산직 여성을 중

- 심으로. 석사학위논문, 동덕대학교
- 김문경(2002). 4-6세 자녀를 둔 어머니의 자녀양육 스트레스에 관한 연구. 석사학위 논문, 상명대학교.
- 김문정(2014). 유아기 자녀를 둔 어머니의 비합리적 신념과 양육스트레스 : 개인주의·집단주의 성향의 조절효과. 석사학위논문, 부경대학교.
- 김선정(2005). 직장과 가정 간의 갈등이 직무성파에 미치는 영향에 관한 연구: 사회적 지원을 조절 효과를 중심으로. 석사학위 논문, 홍익대학교.
- 김송애(1991). 가족주의 가치관과 노부모 부양에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 김영선(1999). 어린이집 교사의 직무스트레스와 대처방법. 석사학위논문, 숙명여자대학교.
- 김유리(2010). 기혼유아교사의 근무환경과 직장 - 가정의 역할갈등에 관한연구. 석사학위논문, 경희대학교 교육대학원.
- 김유리(2012). 작업자의 직무욕구와 직무수행상태가 직업전환에 미치는 영향. 석사학위논문, 경기대학교.
- 김정희 외(2000). 심리학의 이해. 서울: 학지사.
- 김종길(2007). 가치관, 일과 가정의 균형(BWF) 및 조직효과성의 관계. 박사학위논문, 동양대학교.
- 김지신(1996). 어머니의 전통-근대 가치관 및 양육행동과 아동의 사회적 행동. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 김지혜(2010). 기혼 유아교사의 일-가정 역할갈등, 남편의 양육참여, 근무환경의 양육스트레스에 미치는 영향. 석사학위논문, 경희대학교 교육대학원.
- 김진원(1993). 직무스트레스가 직무성파에 미치는 영향. 석사학위논문, 성균관대학교.
- 김춘희(2003). 자녀 양육시 부모의 스트레스 : 만3-5세 중심으로. 석사학위논문, 복음신학대학교.
- 김해란(2015). 가족주의 가치관이 부양스트레스에 미치는 영향 - 한국과 중국 기혼성인자녀를 중심으로. 박사학위논문, 한서대학교.
- 김현주(1991). 사회적 지지와 내외통제성이 상태 불안에 미치는 영향. 석사학

- 위논문, 이화여자대학교.
- 김혜정(2002). 유치원 조직 풍토, 교사효능감과 직무스트레스의 관계. 석사학위 논문, 이화여자대학교 교육대학원.
- 김혜진(2004). 맞벌이 가정의 어머니와 전업주부의 자녀 양육 스트레스 비교 연구. 석사학위논문, 중앙대학교 사회개발대학원.
- 류근우(1995). 성격유형과 스트레스가 사회적 재능에 미치는 영향. 석사학위논문, 숙명여자대학교.
- 문영경(2012). 사회적 지원이 영아기 자녀를 둔 어머니의 양육행동에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 30(3)166.
- 민은홍(2008). 영아기 자녀를 둔 어머니의 양육지원과 양육스트레스의 관계. 유아교육. 석사학위논문, 경원대학교 교육대학원.
- 박경미(2014). 어머니 양육스트레스의 결정요인에 관한 연구. 석사학위논문, 한양대학교.
- 박광배·김미숙(1992). 한국청소년의 집단주의적 가치체계-가족관을 중심으로. **한국심리학회지**, 사회6(2), 62-75.
- 박병규(2012). 초급지휘관의 윤리적 리더십이 군 장병의 직무스트레스 및 군 생활 적응에 미치는 영향 - 공정성 지각의 매개효과를 중심으로. 석사학위논문, 고려대학교.
- 박선영(1996). 자녀양육에 대한 어머니의 준비도 및 교육관과 자녀인성발달에 관한 연구. 석사학위논문, 영남대학교.
- 박소진(2000). 초등학교 기혼여교사의 역할 갈등에 관한 연구. 석사학위논문, 경상대학교. 교육대학원.
- 박수민(2011). 교수자의 의사소통 유형과 학습자의 자기 효능감이 성인학습자의 교육 만족도에 미치는 영향. 석사학위논문, 한양대학교.
- 박주령(2012). 양육스트레스와 직무만족도의 관계에 대한 연구 : K 공사를 중심으로. 석사학위논문, 서울대학교.
- 박해미(1994). 자녀양육행동과 관련된 부모의 스트레스 분석. 석사학위 논문, 이화여자대학교.
- 배민(2013). 우리안의 개인주의와 집단주의. 서울; 책과나무. 153-154

- 배선숙(2014). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 석사학위 논문, 경남과학기술대학교
- 백정원(2013). 보육교사의 일-가정 양립 경험에 관한 연구. 석사학위논문, 숙명여자 대학교 여성인적 자원개발대학원.
- 변상우(2003). 개인주의-집단주의 성향과 스트레스 지각이 대처 방식에 미치는 영향. 석사학위논문, 가톨릭대학교.
- 서정은(2013). 보육교사의 성격유형과 직무스트레스와의 관계분석. 석사학위논문, 우석대학교.
- 성병창, 김용정(2009). 교사의 가치관 측정개발. 석사학위논문, 부산교육대학교.
- 신동휘(2004). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. 석사학위논문, 호서대학교
- 신숙재(1997). 어머니의 양육스트레스 사회적 지원과 부모 효능감이 양육태도에 미치는 영향. 박사학위논문, 연세대학교.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 박사학위논문, 연세대학교.
- 안광영(2008). 기혼여교사의 직무특성 직장 가정 갈등 및 직업 몰입의 관계에 대한 연구. 한국국제 회계학회, 2008(4), 185-191.
- 안지영(2002). 2-3세 자녀를 둔 어머니의 양육 신념, 효능감 및 스트레스가 양육 행동에 미치는 영향. 박사학위 논문, 이화여자대학교.
- 안현용(2013). 고등교육과정으로 '되돌아온' 성인 여성 학습자의 학습 경험 분석 : 모성적 돌봄 경험과 근대적 학습경험의 상호 간섭을 중심으로. 박사학위 논문, 이화여자대학교.
- 양보경(2007). 보육시설 영아반 담당교사의 직무스트레스 연구. 석사 학위논문, 국민대학교.
- 용인경(2003). 기혼유아교사의 가정 내 역할갈등과 자기 효능감 및 직무만족도와 의 관계. 석사학위논문, 카톨릭대 교육대학원.
- 우경미(2007). 유아기 자녀를 둔 유치원 교사의 직무만족도와 사회관계망에 따른 양육스트레스에 관한 연구. 석사학위논문, 한국 교원대학교 교육대학원.

- 유남순(1999). 기혼여교사의 역할 갈등에 관한 분석 연구. 석사학위논문, 동국대학교.
- 유미영(2014). 기혼교사의 직장-가정 역할 갈등이 자녀양육 스트레스와 직무 스트레스에 미치는 영향. 석사학위논문, 아주대학교.
- 유희아(1996). 어머니의 비합리적 신념이 자녀교육관, 양육태도 및 양육스트레스에 미치는 영향. 석사학위논문, 한양대학교.
- 윤미정(2011). 보육교사의 직무스트레스 및 소진에 따른 직무만족도 연구-영유아 담당연령에 따라. 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원.
- 윤지영(2000). 어머니의 전통적 가치관과 자녀의 인성특성에 관한연구. 석사학위논문, 숙명여자대학교.
- 이경희(2003). 중등기혼여교사의 다중역할 갈등. 석사학위논문, 국민대학교 교육대학원.
- 이상만(2004). 취업모와 비취업모의 양육스트레스 차이에 관한 연구. 석사학위논문, 고려대학교.
- 이상주(1967). 학생 교사 일반인의 가치관 연구. 「교육평론 제 1집」, pp. 57-58.
- 이선애 (2009). 보육교사의 직무스트레스와 교사효능감에 관한 연구. 석사학위논문, 단국대학교.
- 이영란(2003). 가치관과 성격특성에 따른 한국인의 생활행동. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 이영은(2012). 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인. 석사학위논문, 가천대학교.
- 이원표(1983). 기혼여교사의 이중생활에서 발생하는 갈등에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원.
- 이은경(2012). 아동양육시설 종사자의 직무스트레스에 관한 연구. 석사학위논문, 상지대학교.
- 이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. 석사학위논문, 숙명여자대학교.
- 이정순(2003). 아버지의 양육참여와 어머니의 양육스트레스에 대한 연구. 유아교

- 육연구, 23(3), 5-19.
- 이종한(2000). 한국인의 대인관계의 심리사회적 특성: 집단주의적 성향과 개인주의적 성향으로의 변화. **한국심리학회지**, 6(3).
- 이진미(2014). **보육교사의 직무스트레스 실태와 대처방법에 관한 연구**. 석사학위논문, 가야대학교.
- 이효영(2013). **보육교사의 자기 효능감, 직무스트레스 대인간의 의사소통수준이 부모-교사간의 의사소통의 어려움에 미치는 영향**. 석사학위논문, 카톨릭 대학교 교육 대학원.
- 이희영·시미희(2011). 유아기 자녀를 둔 비합리적 신념과 양육스트레스와의 관계. **한국수산해양교육학회**, 23(3), 400-409.
- 임희섭(1994). **한국의 사회변동과 가치관**. 서울;나남.
- 임희정(2000). **기혼여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 관한 연구**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 장명숙(2006). **보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향**. 석사학위논문, 계명대학교.
- 장미선(2007). **보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 - 청주시 어린이집의 보육교사를 중심으로**. 석사학위논문, 청주대학교 사회복지행정대학원.
- 장미순(2012). **보육교사 직무 스트레스가 교사-영유아 간 상호작용에 미치는 영향**. 석사학위논문, 건국대학교 행정대학원.
- 장보운(2005). **청소년의 물질주의 가치관과 자기효능감이 스트레스 인지에 미치는 영향**. 석사학위논문, 목포대학교.
- 장재운, 김혜숙 (2003). 직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차. **한국심리학회지**, 9(1), 23-42.
- 장희경(2012). **성인자녀의 노인학대 인식, 부양스트레스 및 대처방식**. 석사학위논문, 계명대학교
- 전건구, 김교현(2003). **한국주부의 생활스트레스와 대처양상**. **한국심리학회지 건강**. 8(1), 1-39
- 전춘애·박성연(1998). 어머니의 자녀 양육스트레스와 관련된 심리사회적 변인들.

- 한국가정관리학회지, 16(1), 95-104.
- 정문자,신숙재(1998). 어머니의 양육스트레스, 사회적지원과 양육효능감이 양육행동에 미치는 영향. 아동학회지, 19(1), 27-42.
- 정문자·이미리(1998). 도시 저소득층 주부의 스트레스에 대한 대처전략척도 개발과 대처행동 조사. 대한가정학회지. 36(12), 129-143
- 정범모(1981). 가치관과 교육. 서울: 배영사.
- 정영환(2008). 국공립보육시설 보육교사와 민간보육시설 보육교사의 직무만족도 비교 연구; 수원,용인 이천, 여주를 중심으로. 석사학위논문, 경인대학교.
- 조혜승(1997). 전업주부와 취업주부의 자녀양육스트레스 비교 연구. 석사학위논문, 연세대학교.
- 차삼숙(2005). 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 관한 연구. 석사학위논문, 가톨릭대학교.
- 차재호·정지원(1993). 현대한국사회에서 집합주의. 한국심리학회지, 7(1), 150-163.
- 최정혜(2006). 맞벌이 교사들의 가족스트레스 대처전략 및 가족 건강성. 한국가정과 교육학회지, 18(4), 1-11.
- 최혜영(2013). 보육교사의 육아경험. 석사학위논문, 아주대학교 교육대학원.
- 편은숙(2004). 영유아기 자녀를 둔 취업모의 어머니 역할 인식과 자녀 양육스트레스. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 한규석·신수진(1999). 한국인의 선호가치 변화 - 수직적 집단주의에서 수평적 개인주의로. 한국심리학회지, 13(2), 293-310.
- 한유경(1983). 교사의 다중역할에서 발생하는 갈등에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 허진년(2014). 보육교사의 인구사회학적 특성과 직무스트레스가 영유아에 대한 폭력적인 행동에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 인제대학교
- 황선영(2014). 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경 직무만족도 및 직무스트레스의 관계. 석사학위논문, 성신여자대학교 생애 복지대학원.
- 황인향(1993). 취업주부의 가족자원과 자녀양육스트레스에 관한 연구. 석사학

- 위 논문, 연세대학교
- 황춘연(2006). *초등학생의 학교스트레스와 적응과의 관계*. 석사학위논문, 서남대학교.
- Abidin, R. R (1990). Introduction to the special issue: The stresses of parenting. *Journal of Clinical Psychology, 19*(4)
- Abidin, R. R (1990). *Parenting Stress Index(PSI)*. Charlottesville, Va: Pediatric Psychology Press.
- Arnold, H. J.(1980). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Crinic, K, A., & Greenberg, M. T. (1990). Minor parenting stresses with young children. *Child Development, 61*(5), 1628-1637.
- Girdano, D. A. & Everly. G.(1979). *Controlling stress and tension, a holistic approach*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hagestad & Neugarten B. L. (1985). Age and the life course, Binstock.
- Kluckhohn, F. R and F.L. Strodbeck,F.L.(1961). *Variations in Value Orientations*. Evanstone: Row Peterson
- Kluckhohn(1962). Value and Value Orientation in the Theory of Action, In T.Parsons, and E.A.Shills(Eds), *Toward a General Theory of Action*, New York : Harper and Row.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe. (1978) J. Teacher Stress Prevalence, Source and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology, 48*(2). 159-167
- Lazarus, R. S. and S. Folkman (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- L.W.Hunter,& S.M.B.Thatcher. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment and job experience on job performance, *Academy of Management Journal, 50*(4), 953-968.
- McGrath, J. E. (1970). *Social and Psychological Factor in Stress*, New York : Holt, RinEhart and Winston
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984), Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional status. *Psychological Bulletin, 96*(3).

465-490.

통계청 (2011). 경제활동인구연보. <http://www.kostat.go.kr>

ABSTRACT

A Study on Job Stress and Rearing Stress
of Day-Care Center Teacher
according to Their Types of Values

Department of psychotherapy
The Graduate School of Social Education
Jeju National University

Ann, Hui Ock

Supervised by Professor Kim, Min Ho

The purpose of this study is to find out relation on job stress and rearing stress according to the sense of value in married child-care teachers. The research problems are as follows:

First, Is there any difference on married child-care teachers' sense of value according to demographic characteristics.

Second, Is there any difference on job stress and rearing stress according to demographic characteristics?

Third, Is there any difference on job stress and rearing stress according to married child-care teachers' sense of value?

Fourth, What relation do we find out on job stress and rearing stress according to married child-care teachers' sense of value?

For the purpose of the study, the married child-care teachers working at national / public day-care center, corporations day care center, civil / private or home day care center and having babies and infants were surveyed.

Data gathered analyzed by spss win 22.0 program produce frequency, average and standard deviation through analysis of frequency and produce frequency and chi-square through crossover analysis to find out the relation between 4-type sense of value and demographic characteristics of the subjects. F-test was conducted to find out the relation between job stress and rearing stress, and demographic characteristics of the subjects. T-test and correlation analysis were conducted to find out whether sense of value affects the stress and, if so, how much it is. The results are as follows.

First, subjects having family-oriented value and subjects having individual-oriented value each showed difference on education level and the number of children, the lower their education level was and the more number of children they had the more family-oriented value increased over individual-oriented value. This was showed that subjects of the lower their education level were low in passion about duty compared with subjects of the higher their education level. Therefore subjects were put home before job and had family-oriented value. While subjects had individual-oriented value because subjects could afford to enjoying dilettante life when subject had just one baby than two babies or more.

Also, subjects having relation-oriented value and subjects having achievement-oriented value showed difference on age. As age increased, achievement-oriented value increased over relation-oriented value. Day-care teachers having achievement-oriented value were limited their achievement needs that they want to do while raising a child. Day-care teachers having achievement needs by obtaining the certificate, supporting their children's

studies or assisting their husband further when time to space. Therefore, achievement-oriented value was seemed to be higher than relation-oriented value.

Second, the job stress among married child-care teachers increased depending on the size of the day-care center.

It is as follows. (national / public day-care center > corporations day-care center > civil / private / home day-care center)

And, the rearing stress among them increased as the number of children they had were increased. This was showed that national / public day-care center were generally bigger and the capital of the teachers, so more conflict situations can be inferred from being can be triggered.

Third, while subjects having family-oriented value and subjects having individual-oriented value showed no difference on job stress and rearing stress, subjects having relation-oriented value and subjects having achievement-oriented value showed difference on rearing stress.

The stress was higher among subjects having achievement-oriented value over those having relation-oriented value

Therefore, it is said that sense of value has no effects on the job stress among subjects, but, the rearing stress has effects. This was showed that the factors of the stress among subjects were various and the factors were day-care teacher's personal background, environmental factors, social networking and so on. Therefore, further studies were necessary about how change the stress according to value.

Fourth, the job stress brought out breeding problems at home among married child-care teachers having relation-oriented value. Job stress through wage and welfare brought out breeding problems at home among married child-care teachers having individual-oriented value and achievement-oriented value.

Contrarily, the job stress through human-relationship and overall stress

didn't bring out breeding problems at home among married child-care teachers having individual-oriented value.

The job stress through human-relationship, assignments, and overall stress didn't bring out breeding problems at home through family relation among married child-care teachers having achievement-oriented value.

But there was no advance research according to types of values. Therefore the study find out correlation of job stress and rearing stress according to types of values.

※ keyword : job stress, rearing stress, types of values, day-care center teacher

기혼 보육교사의 가치관 유형에 따른 직무, 양육스트레스에 관한 설문지

안녕하십니까?

이 설문지는 저희 석사 학위논문의 자료 수집을 위해 마련했습니다.
보육시설에 근무하고 계신 자녀를 둔 선생님들의 직무스트레스와 양
육스트레스, 그리고 가치관을 조사하고자 합니다.

각 문항을 읽어보시고 선생님께서 느끼시고 생각하시는 대로 답변해
주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 한 문항이라도 빠트리시면
선생님의 귀중한 자료를 사용할 수 없게 되오니 해당되는 각 문항에
빠짐없이 답변해 주시면 감사하겠습니다.

작성하여 주신 내용은 개별적으로 공개되지 않으며 본 연구를 위한
목적으로만 사용될 것을 약속드립니다.

바쁘신 와중에도 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

2015년 3월

제주대학교 사회교육대학원 심리치료학과

지도교수 : 김민호

연구자 : 안희옥

* 다음은 선생님의 인적사항에 대한 질문입니다. 각 문항을 읽고 해당 번호에 √ 표 해주세요.

1. 선생님의 연령은 어떻게 됩니까?

- ① 만 30세 이하
- ② 만 31세 ~ 만 40세
- ③ 만 41세 이상

2. 선생님의 보육 시설 근무경력은 몇 년입니까?

- ① 3년 이하
- ② 4년~9년
- ③ 10년 이상

3. 선생님이 근무하고 있는 보육시설은 어디입니까?

- ① 국, 공립어린이집
- ② 법인, 단체어린이집
- ③ 민간, 가정어린이집

4. 선생님의 학력은 어떻게 됩니까?

- ① 전문대 이하
- ② 4년 이상

5. 선생님의 자녀수는 몇 명입니까?

- ① 1명
- ② 2명 이상

* 다음은 선생님의 직무스트레스에 관한 질문입니다. 각 문항을 읽고 해당되는 칸에 √표해주세요

항목		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이 다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	영유아의 행동을 적절히 통제 할 수가 없다.					
2	부적응 영유아를 어떻게 지도해야 할지 모르겠다.					
3	학부모들은 내가 자녀를 잘 돌보지 못한 다고 생각한다.					
4	영유아간의 싸움이나 안전사고 등으로 어 린이집 작은 일에도 쉽게 항의하는 학부 모가 많다					
5	동료 교사들 간에 의견이 일치하지 않아 갈등이 많다.					
6	동료 교사들과의 인간관계가 원만하지 못 하다.					
7	나는 현재 내 업무를 감당하기 어렵다.					
8	수업 이외에 기타 잡무가 많다.					
9	원장은 내가하는 업무를 존중해 주지 않 는다.					
10	내 학급의 일에 원장의 간섭이 심하다.					
11	결혼이나 산후조리(임신, 출산)등에 주위 지는 휴가기간이 너무 짧다.					
12	시간외 수당이 주어지지 않는다.					
13	내가 현재 맡고 있는 일을 다른 사람에게 권하고 싶지 않다.					
14	영유아들을 가르치는 일에 보람을 느끼지 못한다.					

* 다음은 선생님의 양육스트레스에 관한 질문입니다. 각 문항을 읽고 √ 표
해주세요.

항목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이 다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	자녀를 갖은 후 새롭고 다른 여러 가지 일 들을 할 수가 없다.				
2	자녀를 낳은 후 예전만큼 나의 생활이 즐겁지가 않다.				
3	자녀를 돌보는 것이 육체적으로 힘들다.				
4	자녀를 돌보느라 다른 집안일을 할 수가 없다.				
5	피곤 할 때 자녀가 놀아달라고 보채면 귀찮을 때가 있다.				
6	내가 부모 역할을 잘못하기 때문에 내 자녀가 다른 자녀보다 뒤처지는 것 같은 기분이 든다.				
7	나의 자녀는 나를 기분 좋게 하는 일들을 거의 하지 않는다.				
8	나의 자녀는 대부분의 아이들만큼 빨리 배우는 것 같지 않다.				
9	자녀 때문에 항상 마음에 여유가 없다.				
10	자녀를 더 친근하고 따뜻하게 대해야 한 다는 것이 어렵게 느껴진다.				
11	남편이 아이들과 보내는 시간이 부족하 다.				
12	남편은 자녀교육에 무관심하다.				
13	자녀의 교육, 양육 방법 문제에 대해 의 견차이로 남편과 다툼 때가 많다.				
14	내가 아프거나 바쁠 때 가족들(시/친정부 모, 친척등)은 자녀 양육을 대신해 주지 않는다.				
15	평소에도 가족들(시/친정부모, 친척등)은 자녀양육에 도움을 주지 않는다.				

* 다음은 선생님의 가치관에 관한 질문입니다. 각 문항을 읽고 √ 표 해주세요.

	항목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이 다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	가족의 기념일(생일, 결혼기념일, 졸업식, 입학식)등을 잘 챙긴다.					
2	나는 가족을 위해 외식을 한다.					
3	나는 나의 성취보다 자녀의 교육문제가 우선순위로 생각한다.					
4	남편의 승진을 위해 나는 내조를 잘 한다.					
5	나는 가족행사보다 나의 전문성을 위해서 더 많은 시간을 투자한다.					
6	나는 나의 일에 만족하고 승진하기를 원한다.					
7	나는 나의 일보다 가족을 위해 많은 시간을 일 한다.					
8	자녀의 교육문제 보다 가족의 평화, 화목을 위해서 나는 노력한다.					

* 다음 항목 중에서 현재 자신이 바라는 삶에 우선순위를 매겨주세요.

- () 가족 간 관계 강화 (예, 가족 행사, 가족 여행, 가족에게 선물 등)
- () 가족의 사회적 성취 지원 (예, 자녀 학업 지원, 남편 사회생활 내조 등)
- () 나의 성취 활동 (예, 자기 개발, 자격증 취득, 여가문화 생활 등)
- () 나의 인간관계 (예, 각종 모임 참석, 소홀했던 친구들과 관계 개선 등)

바쁘신 중에 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

모든 기혼 보육교사들 힘내세요!!!