

보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 미치는 영향과 직무열의, 조직몰입의 조절효과

이재무¹⁾

요 약

본 연구는 어린이집 보육교사의 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계를 규명하고, 그 관계 속에서 직무열의와 조직몰입이 조절요인으로서 작용하는지 파악하여 보육교사에 대한 관리 차원의 과학적 정보를 제공하기 위해 수행되었다. 분석결과, 전반적으로 보육교사의 직무스트레스 수준은 높지 않았으며, 동료 보육교사들에 대한 신뢰 수준이 가장 높았고, 직무열의와 조직몰입의 수준은 유사하게 나타났다. 보육교사의 직무스트레스 하위변인 모두가 보육교사의 조직신뢰에 부적(-) 영향력을 행사하는 것으로 판명되었으며, 영유아 보호와 교육 상 스트레스의 영향력이 가장 큰 것으로 확인되었다. 특히 직무스트레스는 어린이집 조직에 대한 신뢰와 원장에 대한 신뢰에 가장 부정적인 영향력을 행사하는 것으로 규명되었다. 또한 본 연구가 조절효과가 있을 것으로 예상한 직무열의와 조직몰입은 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계에서 조절효과를 나타냈다.

주제어: 보육교사, 직무스트레스, 조직신뢰, 직무열의, 조직몰입

I. 서론

어린이집 보육교사들은 다른 직종과 달리 복합적인 양상의 긴장과 피로에 상시 노출된다. 직무를 통해 제공하는 서비스의 핵심대상이 영유아이기에 항상 고도의 관심과 주의를 기울여 부단하게 돌봄을 행해야 하며, 예측 불가한 긴급 상황과 돌발적 사고에 항상 대비하고 있어야 한다. 또한 영유아에 대한 보육활동 수행과는 별도로, 영유아들의 보육을 의뢰한 부모를 비롯해 각종 공적 지원을 명목으로 관여되어 있는 지방정부 공무원들까지 대응해야 한다. 즉 다른 직종과 비교하여 서비스 대상에 대한 주

1) 단국대학교 초빙교수

의를 상대적으로 매우 크게 요하며, 직무수행에 있어 다수의 이질적인 클라이언트를 상시 접촉하고 있는 것이다. 보육교사는 근래 들어 사회적 관심 수준이 급증하고, 사회적 책임으로 인식이 전환되고 있는 공보육에 있어, 영유아의 지적·정서적·사회적 발달에 지대한 영향을 미치며, 국가 영유아보육정책의 집행을 일선에서 전담하고 있는 존재이다(송선화, 2005). 따라서 국가적 보육사업을 이끌어 나가는 중요한 주체로서 보육교사가 체감하는 직무 상 부담과 압박은 바람직한 보육정책 집행을 해치는 심각한 부정적 요인이 되며(성영혜, 1994), 보육교사의 직무수행과 관련되어 발생하는 모든 부담과 압박, 즉 ‘직무스트레스(job stress)’에 대한 파악과 분석은 성공적 보육정책의 집행이라는 측면에서 중요한 당위성을 갖는다. 직무스트레스는 조직 내 직무수행에 동반되는 복잡하고 다양한 구조적 변화와 각종 요인들의 부족으로 발생하는 고통(hardship)과 곤란(straits), 고뇌(affliction) 등 정신적 및 신체적 부정 징후의 근원을 의미한다(선종옥·오병섭·황덕수·김종윤, 2010; Hinkle, 1973). 직무스트레스가 직무에 대한 만족을 포함해 조직에 대한 공헌 의지, 조직의 성과 및 생산성 저하 등에 결정적 악영향을 미친다는 사실이 확인(Kast & Rosenzweig, 1985; Singer, 1990) 되었기 때문에 보육교사의 직무스트레스와 관련된 연구는 다분하게 이루어지고 있다. 본 연구 역시 이들 선행연구의 맥을 잇는 계속적 연구로써 보육교사의 직무스트레스가 직무의 수행이나 제반 조직 활동 상 존재하는 다양한 유효성 요인들에 어떠한 영향력을 미치는지 확인하여 향후 보육교사들에 관한 합리적 관리 전략과 실효성 높은 인사정책 구축에 중요한 정보를 제공하고자 실시되었다.

본 연구는 직무스트레스와 깊은 영향관계가 있을 것으로 예상되는 중요 조직요인으로 ‘조직신뢰(organizational trust)’를 선정하였다. 조직신뢰는 조직 내 구성원이나 조직 자체의 정직함, 약속이행, 언행일치, 기대감, 상호의존성, 위험 감내(Morris & Moberg, 1994; Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998) 등이 기본적인 속성으로 내재되며, 이러한 속성에 근간하여 창출되는 조직 내 상사, 동료, 조직 자체에 대한 충정과 지극한 호의 등을 의미한다(Cook & Wall, 1980; Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter, 1990). 조직신뢰는 조직 내 상존하는 여러 관계에 대한 통제 및 상호작용 상 거래비용 감소 기제의 역할을 수행하고, 협력과 자발적 목표달성 노력을 유도하며, 조직의 확장과 조직 내 적대감 및 갈등 해소에 크게 기여한다(이재훈·최익봉, 2004). 특히 조직신뢰는 조직의 장기적 안정과 조직구성원의 행복, 인간이 중심이 되는 탄력적 조직 운영을 창출하기 때문에 조직의 발전에 궁극적으로 지대한 의미를 가지게 된다(전수진, 2009). 보육교사에게 있어 조직신뢰가 갖는 중요한 의미는 조직신뢰가 조직

내 모든 협력관계를 형성하는데 직접적으로 관여하며(이재무·조성명·송영선, 2013), 조직에 대한 이해심을 강화하여 높은 직무만족을 창출(송운석, 2015)한다는 사실에 근간한다. 다른 직종에서도 확인되고 있는 바와 같이 협력관계의 수준은 산출되는 성과와 비례하며, 특히 정신적으로나 신체적으로 미성숙한 영유아들은 보육교사들이 긴밀하게 협력하여 직무를 수행하지 않으면 돌연한 행동으로 치명적인 사고가 발생할 여지가 다분하다. 또한 직무만족은 보육교사의 직무성과를 향상시키고 더욱 나은 직무수행을 촉진하며, 보육아동 발달에 적합한 환경과 활동을 영위시켜준다는 사실이 다수의 선행연구를 통해 실증되었다(이병록, 2011). 따라서 보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 대해 어떠한 영향력을 행사하는지 규명하는 연구는, 지금까지 수행되어온 보육교사의 조직유효성 요인에 대한 과학적 분석의 계속적 시도으로써, 보육교사에 관한 조직 부문의 직무스트레스 파괴력을 확인하고 조직신뢰 배양 전략을 수립할 수 있는 계기가 될 것이다.

아울러 직무스트레스를 경감시킬 수 있는 방안의 다각적인 제고를 위해 또 다른 조직유효성 요인인 직무열의와 조직몰입이 직무스트레스가 조직신뢰에 영향력을 행사할 때 그 영향력 수준을 감소시킬 수 있는지에 대해 확인하였다. ‘직무열의(job engagement)’와 ‘조직몰입(organization commitment)’은 조직 내에서의 실효성이 다수의 연구를 통해 입증된 요인이며, 모두 조직효과에 긍정적인 영향을 미치는 성분으로써 부정적 속성을 지닌 직무스트레스를 상쇄할 수 있을 것으로 추정되기 때문이다. 일견, 본 연구가 설정한 직무스트레스와 조직신뢰, 직무열의, 조직몰입의 영향관계 속 배치에 대해 이의가 있을 수 있다. 하지만 이들 요인은 모두 개인 심리적 특성이기 때문에 개인차가 심하며, 그래서 각 요인의 선후 영향력은 동일할 수가 없다. 예컨대 어떤 이들은 스트레스가 심해지면 사람들을 기피하지만 어떤 이들은 적극적으로 사람들과 교류함으로써 스트레스를 해소하기도 한다. 그리고 어떤 이들은 열정을 발휘하여 스트레스를 이겨내려고 하지만 어떤 이들은 반대로 스트레스 때문에 가지고 있던 열정을 잃어버리기도 한다. 그러므로 보육교사와 관련된 요인들의 선후 구조는 앞으로 다양한 연구를 통해 구조화하는 과정이 필요하며 본 연구 또한 그 일환으로 실행되고 있으므로 앞서 제기한 이의는 고려할 내용이 아니라고 간주할 수 있다.

지금까지 국내에서 이루어진 보육교사의 직무스트레스와 관련된 연구는 성영혜(1994)의 연구를 비롯해, 송선화(2005), 민혜영·윤미정(2011), 이주연·지명원·김경화(2011), 황해익·김미진·탁정화(2012) 등 상당수의 연구가 수행되었다. 하지만 보육교사의 직무스트레스가 보육교사의 조직신뢰에 미치는 영향력에 대한 직접적인 선행연구

는 아직까지 부재하다. 다만 박태준(2016)의 연구처럼 조직몰입이나 기타 조직유효성 요인을 광범위한 관점에서 조직신뢰를 포함하거나 조직신뢰와 유사한 개념으로 인식해 영향관계를 분석한 연구가 희소하게 있을 뿐이다. 당연히 직무열의, 조직몰입의 조절기능에 대한 연구도 찾을 수 없었다. 따라서 본 연구는 보육교사의 직무스트레스 연구 범위를 조직유효성 요인까지 확대했다는 의미와 지금까지 직접적으로 이루어진 적 없는 보육교사의 신뢰분야의 계속적 연구로써 가치를 가지며, 보다 바람직한 보육교사의 인사 및 조직 관리가 이루어질 수 있는 과학적 정보를 제공함으로써 궁극적으로 양질의 보육교사의 직무수행 체계를 구축하는데 일조하게 될 것이다.

II. 이론적 배경

1. 직무스트레스

직무스트레스에 대해 French Jr., John, Kahn와 Mann(1962)은 특정 개체의 직무수행을 위협하는 직무환경 특성, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek와 Rosenthai(1964)는 불안정하고 위협적인 직무환경으로 인하여 나타나는 반응으로 정의하였는데, 직무스트레스는 직무환경 속에서 직무를 수행하는 조직구성원이 받는 모든 위협과 압박 일체를 의미한다. 또한 직무와 관련되어 조직구성원의 욕구와 능력, 성격과 어긋나는 부정적 환경요인으로 인해 발생하는 불편한 감정이 직무스트레스의 근원으로 인정된다(Oliver, Mansell & Jose, 2010). 보육교사의 직무스트레스 경우도 이에 준용된다. 즉 보육교사가 어린이집에서 영유아에 대한 돌봄과 교육 등 다양한 직무를 수행하면서 받게 되는 모든 외압적 고통을 보육교사의 직무스트레스로 볼 수 있다. 직무스트레스로 인해 표출되는 증세는 직무스트레스가 포괄하는 직무환경·직무내용·직장문화 등의 환경적 요인과 긴장·불안·혼란 등 개인 심리적 병폐의 다채로움만큼 매우 다양하다(장세진, 2006). 극미한 긍정적(eustress) 효과를 내재하고 있으나 대부분 부정적 위험(distress)을 함유하며, 생리적·심리적·행동적으로 높은 부담감을 초래하여 결국 병증을 동반한다(강병우, 2009). 따라서 직무스트레스의 효과적인 해소를 위해서는 다차원적 접근이 요구되며, 우울감과 같은 스트레스요인은 새로운 스트레스를 유발하는 연쇄작용 시발요인으로 작용하기 때문에 신중하고 치밀한 대응이 필요하다(Endler & Edwards, 1982; Ilfeld, 1982). 직무스트레스를 구성하는 세부 요인들에 대해서는 직장 내 대인관계 상 문제, 수행해야할 역할에 대한 불명확 문제, 자율성과 안정감의 결여

문제, 직무수행 시 발생하는 다양한 상충 문제 등 다양한 관점에서 다수의 선행연구자들이 규정한 바 있다(신효진, 2015). 그러므로 보육교사의 직무스트레스를 구성하는 요인을 검토함에 있어 보육교사의 직무가 갖는 특성을 재고할 필요가 있다. 교사의 스트레스 유발요인에 대해 Rudd와 Wiseman(1962)은 급여, 동료와의 미약한 인간관계, 교재부족, 과도한 업무, 학급 규범, 직업의 위상, 교사 연수를, Cichon과 Koff(1980)은 이직, 문제 아동 지도, 직무수행에 대한 불만족스러운 결과 통지, 상해위협, 과밀한 학생 수를 각각 보고하였다. 또한 D'Arienzo, Moraco 그리고 Krajewski(1981)은 환경적(environmental), 대인관계적(interpersonal), 개인내적(intrapersonal) 원인들, Bech와 Gargiulo(1983)는 학교의 규모 및 일과, 휴식시간, 낮은 임금, 규율과 잡무를 유발요인으로 주장하였다. 아울러 Arnold, McWilliams와 Arnold(1988)가 조직 내 직무관리 담당 상사·동료·고객 등과의 상호 대인관계, 개인생활 문제를, Leach(1984)가 아동의 일탈행위, 일탈행위의 효과적 관리, 아동 학습 및 교수 프로그램의 효과성, 조직 내 상사 및 동료와의 부정적 인간관계, 시간압박 및 업무과중, 효과적 학습지도에 필요한 자원의 미비, 부적절한 학교행정 및 정책 등을 제시하였다. 이상의 내용을 정리해보면, 보육교사의 직무스트레스는 크게 영유아를 보호하고 교육하는 상황에서 발생하는 스트레스, 학부모나 보육시설과 관련된 정책이해관계자들 등의 외부인사들과 관계에서 발생하는 대인 스트레스, 시설 내 원장이나 동료 등의 내부인사들과 관계에서 발생하는 대인 스트레스, 직무수행에 필요한 자원 지원이 부족하거나 행정처리의 미비함에 따른 스트레스, 정당한 지위 인정이나 보상이 제대로 이루어지지 않아 발생하는 스트레스 등으로 분류할 수 있다. 이러한 분류를 참조하여 실시된 보육교사의 직무스트레스와 관련된 국내 연구들은 다수가 존재하며, 과도한 업무, 지지 자원 부족, 상급자와의 관계, 동료교사와의 관계, 직무만족도를 스트레스 요인으로 규정한 성영혜(1994)의 연구처럼 대부분 전술한 요인들을 구조화해 보육교사 직무스트레스를 분석하고 있다.

2. 조직신뢰

조직신뢰는 다른 조직유효성 요인들처럼 다의적인 속성을 가지고 있다. 의미적으로 신뢰는, 타인의 선의를 의심하지 않고 상대방의 언행에 확고한 믿음을 가지며(Cook & Wall, 1980), 타인에 대한 긍정적 기대를 근거로 자신의 불이익과 손해를 충분히 감수하려는 심리적 자세(Rousseau et al., 1998)를 내재한다고 같음하고 있다. 그러나 조직 내에는 각자 상이한 개별성을 가진 개체들이 다수 존재하며, 신뢰가 이들 사이의 관계뿐만 아니라 외부 환경과의 상호작용까지 포괄하는 경향이 강하기 때문에 일관된

특성을 규정하는 것이 거의 불가능하다(인성진, 2010). 다만 경험적으로 신뢰가 조직의 유형과 무관하게 조직 전반에 긍정적인고 이상적인 영향력을 제공하여 각종 직무 효율성을 증대시킴으로써 불확실한 미래적 요소를 제거하고, 바람직하지 못한 부정과 통제를 감소시키는 등 조직발전에 유익한 편익을 창출한다는 사실은 인정되고 있다(Kramer & Tyler, 1996; Whitener, Brodt, Korsgaard, & Werner, 1998). 또한 상대적 우위의 경쟁력을 지속시키고, 장기적 조직 안정, 조직 내 복지 향상, 위기 상황에서 조직을 생존시킬 수 있는 중요한 수단적 가치를 지닌다(김기근·문명·조윤희, 2013). 보육교사의 조직신뢰도 이에 준용된다. 즉 보육교사가 자신이 속한 조직과 관련된 모든 개체들과 체결하고 있는 회생을 기꺼이 감내할 수 있는 믿음 체계가 보육교사의 조직신뢰인 것이다. 다양성이라는 신뢰의 속성으로 인해 조직신뢰의 유형도 세부적으로 분류될 수 있지만, 통상 상사와 동료, 자신이 소속된 조직 자체에 대한 신뢰가 조직신뢰로 인지된다. 상사신뢰는 특정 개인이 조직 내외 의사소통과 결정, 제반 활동을 영위함에 있어 상사를 위해 위험을 감수하고, 상사도 자신에게 손해를 끼치지 않을 것이라는 믿음을 의미한다(김재봉, 2015). 상사의 능력(competency), 정직성(integrity), 일관성(consistency), 개방성(openness), 성실성(loyalty)(Mayer, Davis & Schoorman, 1995) 등이 상사신뢰에 작용하는 주된 요소들이고, 수직적 관계에 근간한 신뢰로써 책임성 차원에서의 의미가 각별하다. 반면에 동료신뢰는 상사신뢰와는 같은 대인신뢰라는 공통점을 갖지만, 수평적 관계에 근간한 신뢰로써 조직 내에서 동질적 위치의 구성원들에 대한 신뢰이다. 선행연구에 따르면 소방공무원과 같은 특정직 공무원 조직에서 투철한 책임감이 이유가 되어 주로 형성된다(이재무·김행열, 2015). 원만한 조직 내부의 의사소통, 경직된 직무수행 완화, 자유롭고 긍정적인 조직분위기 조성, 협력관계 창출 등에 기여한다(송운석·김용빈, 2010). 조직 자체에 대한 신뢰는 조직을 인격화하여 그에 신뢰의 속성을 대입한 신뢰 개념이다(양현교, 2009). 인지적 신뢰나 관계적 신뢰, 제도적 신뢰 등으로 유형화되기도 하지만, 대인신뢰보다 거시적으로 인식해야 한다는 조건을 제외하면, 본질적 측면에서 앞서 다른 대인신뢰들의 유용성이나 특성과 차별되는 상이점은 없다(허남철, 2008). 이러한 내용에 근거하여 국내에서 실시된 보육교사의 조직신뢰와 관련된 선행연구들은 일부가 존재한다. 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰를 조직신뢰 요인으로 규정한 이재무·김형수(2013a)의 연구와 같이 선행연구는 대부분 앞서 전술한 요인들을 구조화하여 보육교사의 직무스트레스로 규정한 후 분석하는 방식으로 이루어졌다.

3. 직무열의 및 조직몰입

첫째, 직무열의는 직무소진(job burnout)에 대응되는 특성으로 확립한 개념이다. 특정 개인의 정서적 행동과 인지적 사고 형태를 활발하고 만족스러운 상태로 전환시키는 스스로의 선호 자아표현과 활용을 의미하며(유지훈, 2011), 적극성과 능동성에 기반을 두기 때문에 완전한 책임 완수와 바람직한 태도의 핵심적 속성이자 중요한 조직 유효성 요인이다(이미현, 2014). Leiter와 Maslach(2000)가 주장한 것처럼 개인의 회복력과 밀접하며, 높은 활기(high energy), 효능감(sense of efficacy), 강력한 열중(strong involvement) 등으로 구성된다(강정희, 2009). Schaufeli, Bakker 그리고 Salanova(2006)에 따르면, 직무열의는 긍정적 사고와 성취지향성을 함의하며, 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption) 등으로 구성된다. 활력은 직무를 수행하는 중 나타나는 곤경을 이겨내려는 굳건한 의지와 인내심, 강한 활기와 정신적 회복력을 의미한다. 헌신은 직무에 대해 자발적으로 부여한 의미이자 열정, 도전정신, 자긍심 등을 포괄하는 개념이며, 몰두는 직무수행에 있어 시간이나 기타 사정에 의해 중도에 직무에서 이격되지 않고 지속적으로 임하려는 심리적 자세이다. 보육교사의 직무열의도 이러한 속성을 모두 반영한다. 즉 보육교사의 직무열의는 아동의 보호와 교육 등의 직무수행 과정에서 동반되는 일체의 사고와 감정을 활기차고 긍정적 상태로 바꿔주는 자발적 태도인 것이다. 보육교사의 직무열의가 직무스트레스와 조직신뢰 사이에서 조절요인으로 작용하는지 입증하려는 이유는 직무열의가 개인이 직무를 수행하면서 갖게 되는 다양한 태도적 및 심리적 요인들에 긍정적 영향을 미친다는 주장(Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Leiter & Bakker, 2010)을 받아들여서이다. 즉 낙관적이고 긍정적인 영향력을 가진 직무열의가 부정적 영향력을 행사하는 직무스트레스에 작용함으로써 조직신뢰에 미치는 영향을 상쇄하는지 아니면 무관한지 파악함으로써 보다 심층적인 보육교사의 직무스트레스 대응 전략을 마련하기 위함인 것이다.

둘째, 조직몰입은 철저하게 개인 심리적 차원의 태도인 직무열의와 달리 조직이라는 상대에 대한 심리적 체결이 전제되는 개념이다(김우성, 2015). 그래서 조직몰입은 조직구성원이 조직에 대해 독자적 정체성을 구축하는데 기여하며, 조직구성원들의 미래행동 예측과 성과창출 등에 직접적 영향력을 행사하는 결정요인이다(유경미, 2011). 또한 조직 목표와 가치에 대한 공감을 의미하며 개인적 이익을 위한 애착이자 소속된 조직 특성에 대한 개인의 정서적 반응으로 부여된 역할과 관련이 깊어 업무의 효과적 수행에 공헌하는 요소이다(Cook & Wall, 1980). 해당조직의 구성원으로 남고 싶은 강렬한 욕구 역시 조직몰입을 표현하는 하나의 특성이다(Angle & Perry, 1981). 보육교

사의 조직몰입도 이러한 속성을 모두 반영한다. 즉 보육교사의 조직몰입은 자신이 속한 어린이집의 목표와 가치에 공감하여 어린이집 구성원으로 잔존하려는 의지 하에 아동의 보호와 교육 등의 직무를 효과적으로 수행하게 해주는 요인인 것이다. Porter, Steers, Mowday과 Boulian(1974)는 조직몰입을 조직구성원이 속해 있는 조직에 스스로 심취되어 생성되는 동일화 수준이며, 조직목표와 사상에 대한 절대적 수용과 추종, 조직목표 달성에 집중하려는 의지, 조직구성원 신분을 유지하려는 욕구 등으로 이루어진다고 규정하였다. 조직몰입이 직무스트레스와 조직신뢰 사이에서 조절요인으로 작용하는지 입증하려는 이유 또한 앞서 직무열의의 경우가 유사하다. 조직몰입은 직무성과에 직접적인 영향을 미치고, 결근이나 이직, 각종 지체율과 같은 부정적 직무수행 태도를 경감하는 영향요인임이 검증된 바 있다(유경미, 2011). 따라서 부정적 직무요인을 경감시키는 조직몰입의 속성이 직무스트레스라는 부정적 영향력을 감소시킬 수 있는지 확인함으로써 역시 보육교사의 직무스트레스 대응 전략에 타당성을 확보할 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 현재 서울과 수도권에 주재하는 국공립어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집 등에서 근무하고 있는 보육교사들이며, 설문에 응답한 보육교사들의 개인적 특성 요인은 <표 1>의 내용과 같다.

분석대상들이 근무하고 있는 어린이집 유형은 민간어린이집이 가장 많았으며(43.6%), 연령은 20-29세(42.9%), 학력은 대졸(53.8%), 경력은 3년 이상 5년 미만(27.1%)인 경우가 다수였다. 분석대상의 일반적 특성에서 성별을 제외한 것은 보육교사의 경우 아직까지 여성이 절대적 비중을 차지하고 있어 성별의 구분이 무의미하다고 판단해서이다. 또한 급여수준이나 근무시간에 대한 조사를 제외한 이유도 급여의 경우 경력과 유관하며, 근무시간 역시 실제적인 근무시간 측면에서는 보육교사들끼리 차등화가 어렵다고 판단했기 때문이다.

〈표 1〉 분석대상의 개인적 특성 요인 분석 결과

단위: 명, %

구분				구분			
		빈도	%			빈도	%
소속 어린이집 유형	국공립어린이집	71	16.9	경력	1년 미만	42	10.0
	가정어린이집	166	39.5		1년 이상 3년 미만	103	24.5
	민간어린이집	183	43.6		3년 이상 5년 미만	114	27.1
연령	20-29세	180	42.9		5년 이상 7년 미만	52	12.4
	30-39세	174	41.4		7년 이상 10년 미만	76	18.1
	40세 이상	66	15.7		10년 이상	33	7.9
학력	전문대졸 이하	156	37.1	합계			
	대졸	226	53.8				
	대학원 이상	38	9.0				
				합계			
				420			
				100.0			

2. 자료수집 방법

분석대상에 대한 설문은 2016년 4월 1일부터 4월 30일까지 총 30일간 구조화된 리커트 5점 척도 자기응답식설문지를 활용하였고, 검사효과에 따른 내적타당성 저해를 방지하기 위해 혼재시킨 설문문항에 대하여 응답자가 스스로 해당되는 수준에 응답할 수 있도록 구성하였다. 설문의 배포와 회수를 위해 국공립어린이집 3개소, 민간어린이집 3개소, 가정어린이집 4개소를 저자가 직접 방문하여 설문의 취지와 비밀보장 등 연구윤리를 직접 설명하고, 설문지를 배포, 응답을 회수하는 방식으로 이루어졌다. 다만 이들 어린이집 소속 보육교사 이외 설문에 응답한 다른 어린이집 소속 보육교사들의 설문지는 저자가 회수만 담당하였는데, 그 이유는 설문지 배포에 관한 현실적 제약 때문이다. 즉 저자가 설문지를 배포할 수 있는 어린이집의 수가 한정되어 있으므로 더 많은 설문지 회수를 위해서는 저자가 방문하여 설문지 응답을 부탁한 어린이집을 통해 설문지를 배포할 수밖에 없었다. 그래서 증가하는 나뭇가지 방식으로 설문을 배포하고 응답이 완료되었다는 통보를 받으면 방문 혹은 택배를 통해 설문지를 회수한 것이다. 설문의 배포와 회수 과정에서 각 어린이집에서는 설문지에 대한 철저한 보안과 외부 공개 금지를 요청하였고, 사회적 분위기를 반영하여 설문응답에 대한 별도의 답례는 제공하지 않았다. 관련된 규정이 없어 저자의 소속 기관 연구윤리위원회의 승인이나 연구윤리에 관한 별도의 동의 절차는 거치지 않았다. 하지만 설문지 표지에 연구윤리와 관련된 내용을 별도로 명시하여 연구윤리 차원의 보안을 철저하게 준수하였다. 설문결과, 총 437부의 응답이 회수되었으나 지나치게 일관된 값을 보인 응답과 모든 문항에 대한 처리가 되지 않은 응답 등 분석에 사용하기 부적절한 응답 17부를 제

외하고 420부의 응답을 최종 분석에 사용하였다.

본 연구의 설문은 앞서 확인한 선행연구들의 내용을 고찰하여 착안하였다. 그에 따라 독립변수 직무스트레스는 영유아 보호와 교육 등 5개 하위변인을 각 10개 문항으로 파악했으며, 결과변수 조직신뢰는 원장신뢰 등 3개 척도를 각 10개 문항으로 확인하였다. 그리고 조절변수는 직무열의와 조직몰입을 각각 12문항으로 파악하는 것으로 설정하였다. 직무스트레스와 조직신뢰를 각 하위변인별로 영향관계를 파악한 것은 두 개념이 하나의 범주로 분석하기에는 너무 포괄적인 개념이기 때문이다. 즉 보다 세부적으로 구성된 요인들을 검토함으로써 연구결과의 실용성이 높아질 수 있다는 것이다. 선정된 분석변수와 척도 창출에 참조한 선행연구를 정리한 내용은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 연구의 분석변수에 대한 측정지표와 출처

분석변수		세부측정 지표	문항 수	출처
독립 변수	직무 스트레스	영유아 보호와 교육	10	송선화(2005), 강이슬·김민경(2011), 민혜영·윤미정(2011)
		외부 대인관계	10	송선화(2005), 황해익·김미진·탁정화(2012), 민혜영·윤미정(2011)
		내부 대인관계	10	성영혜(1994), 강이슬·김민경(2011), 민혜영·윤미정(2011)
		근무환경 부족	10	성영혜(1994), 송선화(2005), 민혜영·윤미정(2011)
		인정과 보상 미비	10	성영혜(1994), 송선화(2005), 민혜영·윤미정(2011)
결과 변수	조직신뢰	원장신뢰	10	이재연(2001), 문유석·허철행(2011), 이재무·김형수(2013a)
		동료 보육교사 신뢰	10	송운석·김용빈(2010), 문유석·허철행(2011), 이재무·조성명·송영선(2013)
		어린이집 조직에 대한 신뢰	10	송운석·김용빈(2010), 이재무·김형수(2013a), 이재무·조성명·송영선(2013)
조절변수		직무열의	12	김보람·박영숙(2012), 배상훈·홍지인(2012), 김혜선·탁진국(2015)
		조직몰입	12	이혜원(2011), 임동호(2012), 이재무·김형수(2013b),

첫째, 본 연구는 파악하고자 하는 보육교사의 직무스트레스를, 영유아 보호와 교육 상 스트레스, 외부 대인관계 스트레스, 내부 대인관계 스트레스, 근무환경 부족에 의한 스트레스, 인정과 보상 미비에 의한 스트레스로 분류하였다. 영유아 보호와 교육 상

스트레스는 보육교사가 대응하는 가장 중요한 서비스 대상인 영유아를 보호하고 교육하는 과정에서 겪게 되는 여러 돌발적 사고와 상황으로 인해 받게 되는 스트레스를 의미하며, 외부 대인관계 스트레스는 보육교사가 영유아와 함께 서비스 대상으로서 대응해야 하는 영유아의 학부모와 지방정부 공무원 등 어린이집과 관계된 외부의 인사들과 관계 속에서 야기되는 갈등과 충돌에 의한 스트레스이다. 내부 대인관계 스트레스는 어린이집에 함께 소속되어 직무를 수행하는 원장이나 동료 보육교사들과의 인간관계 속에서 발생하는 부정적 요소들에 의한 스트레스를 의미하고, 근무환경 부족에 의한 스트레스는 교재나 적절한 보육 자원의 제공이 부족하거나 행정처리가 미흡해서 겪게 되는 스트레스이다. 끝으로 인정과 보상 미비에 의한 스트레스는 상대적으로 크게 높지 않은 사회적 위상과 급여 등의 보상체계가 완전하지 못해 받는 스트레스이다.

둘째, 보육교사의 조직신뢰는 원장신뢰, 동료 보육교사 신뢰, 어린이집 조직 자체에 대한 신뢰를 파악하였다. 원장신뢰는 문제해결에 관한 협조, 자신을 악용한 이익편취나 강제조치가 없을 것이라는 원장에 대한 믿음 수준을 측정하였으며, 동료 보육교사 신뢰는 의무·책임감, 동질감을 공유하는 동료 보육교사에 대한 믿음 수준을 측정하였고, 어린이집 조직 자체에 대한 신뢰는 자신이 속한 어린이집에서의 장기적 비전이나 미래 발전가능성 등에 대한 믿음 수준을 측정하였다.

셋째, 보육교사의 직무열의는 직무수행 시 갖게 되는 강한 정력·정신적 회복력·군센 의지·인내력 등의 근원이자 자긍심·도전 의식·정열 등 직무에 대한 가치를 부여하는 태도, 극도의 직무집중력 등을 측정하였다. 또한 보육교사의 조직몰입은 소속된 조직에 대한 애정·행복감·즐거움과 조직을 떠날 시 얻게 될 불이익에 대한 경계심, 조직에 공헌함을 당연한 도덕적 의무라 여기는 가치관 등을 측정하였다.

3. 연구도구

자료수집 결과, 설문응답별 기술통계량은 <표 3>의 내용과 같다. 보육교사들은 직무스트레스 중에서 영유아 보호와 교육 상 스트레스 수준이 가장 높은 것(3.49)으로 확인되었으며, 내부 대인관계 스트레스가 가장 낮은 것(2.46)으로 파악되었다. 또한 조직신뢰는 동료 보육교사들에 대한 신뢰가 가장 높은 것(3.64)으로 확인되었고, 직무열의와 조직몰입은 각각 3.41과 3.59의 값을 보였다. 통상 통계치의 판단에 있어 3.50을 넘는 경우부터 높은 수준으로 인식하는 전례에 비추어보았을 때, 보육교사들의 직무스트레스 수준은 전반적으로 높은 편은 아니라고 볼 수 있으며, 반면에 조직신뢰 수준

은 어린이집 조직에 대한 신뢰 수준을 제외하면 약간 높은 편을 나타내고 있었다. 또한 직무열의와 조직몰입 수준은 비슷한 수준을 보이고 있었다.

〈표 3〉 분석변수에 대한 기술통계 분석 결과

분석변수		세부측정 지표	평균	표준편차
독립변수	직무 스트레스	영유아 보호와 교육	3.49	0.73
		외부 대인관계	3.11	0.72
		내부 대인관계	2.46	0.67
		근무환경 부족	2.67	0.65
		인정과 보상 미비	2.89	0.70
결과변수	조직신뢰	원장신뢰	3.55	0.69
		동료 보육교사 신뢰	3.64	0.63
		어린이집 조직에 대한 신뢰	3.32	0.72
조절변수		직무열의	3.41	0.63
		조직몰입	3.59	0.64

분석을 통해 산출된 결과의 객관성을 강화하기 위하여 분석지표들에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 단, 연구가 선택한 분석척도들이 다수의 선행연구를 통해 이미 변수별로 유의성이 입증된 요인들로 구성되어있기 때문에 탐색적 요인분석은 배제하고, 공통성(communality) 결과의 검토를 통한 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)만 실시하였다. 분석은 배리맥스(vari-max) 회전방법을 선택해 실행한 주성분분석(principal component analysis) 결과로 산정된 공통성(communality) 지수가 .500 이상 요인을 요인으로 확정하는 방식으로 이루어졌다. 요인분석 결과인 <표 4>를 보면, 직무스트레스 중 영유아 보호와 교육 상 스트레스 질문 문항 1개의 추출값이 .482로 .500에 미치지 못해 분석에서 제외하였다.

〈표 4〉 분석변수의 세부측정 지표에 대한 요인분석 결과: 공통성 추출 결과

분석변수		세부측정 지표	추출값				
독립 변수	직무 스트레스	영유아 보호와 교육	질문1	질문2	질문3	질문4	질문5
			.588	.657	.585	.411	.847
			질문6	질문7	질문8	질문9	질문10
			.652	.482	.862	.884	.699
			질문1	질문2	질문3	질문4	질문5
		외부 대인관계	.723	.629	.743	.811	.653
			질문6	질문7	질문8	질문9	질문10
			.698	.622	.671	.720	.627

(표 4 계속)

분석변수		세부측정 지표	추출값				
독립 변수	직무 스트레스	내부 대인관계	질문1	질문2	질문3	질문4	질문5
			.665	.600	.883	.702	.883
			질문6	질문7	질문8	질문9	질문10
			.764	.821	.848	.788	.735
		근무환경 부족	질문1	질문2	질문3	질문4	질문5
			.683	.662	.589	.821	.604
			질문6	질문7	질문8	질문9	질문10
			.634	.848	.714	.862	.684
		인정과 보상 미비	질문1	질문2	질문3	질문4	질문5
			.679	.707	.811	.884	.616
			질문6	질문7	질문8	질문9	질문10
			.897	.764	.898	.564	.847
결과 변수	조직신뢰	원장신뢰	질문1	질문2	질문3	질문4	질문5
			.882	.879	.935	.902	.971
			질문6	질문7	질문8	질문9	질문10
			.879	.935	.807	.937	.796
		동료 보육교사 신뢰	질문1	질문2	질문3	질문4	질문5
			.882	.889	.925	.902	.971
			질문6	질문7	질문8	질문9	질문10
			.758	.807	.937	.776	.657
		어린이집 조직에 대한 신뢰	질문1	질문2	질문3	질문4	질문5
			.755	.852	.902	.970	.747
			질문6	질문7	질문8	질문9	질문10
			.891	.728	.640	.852	.891
조절변수		직무열의	질문1	질문2	질문3	질문4	질문5
			.578	.509	.863	.646	.700
			질문7	질문8	질문9	질문10	질문11
			.763	.853	.618	.572	.637
		조직몰입	질문1	질문2	질문3	질문4	질문5
			.717	.732	.527	.621	.644
			질문7	질문8	질문9	질문10	질문11
			.765	.706	.617	.623	.606

확인적 요인분석을 통해 분석을 위한 타당성이 검증된 요인들을 대상으로 신뢰도분석을 실시하였다. 신뢰 수준의의 파악은 문항들에 대한 Cronbach's α 를 산정해 값이 .500에 미치지 못할 경우 배제하는 방식으로 수행되었다. 분석결과인 <표 5>를 보면, 모든 변수들의 척도가 .500 이상이며 최소 .873의 크론바하 알파값을 보유해 매우 높

은 수준의 신뢰도를 보이고 있음이 검증되었다.

〈표 5〉 분석지표에 대한 신뢰도분석 결과: Cronbach's α 추출 결과

분석변수		세부측정 지표	Cronbach's α 값
독립 변수	직무 스트레스	영유아 보호와 교육	.873
		외부 대인관계	.910
		내부 대인관계	.919
		근무환경 부족	.866
		인정과 보상 미비	.874
결과 변수	조직신뢰	원장신뢰	.919
		동료 보육교사 신뢰	.900
		어린이집 조직에 대한 신뢰	.936
조절변수		직무열의	.920
		조직몰입	.933

요인분석과 신뢰도분석을 통해 타당성과 신뢰도가 확보된 분석지표들 사이의 연관 정도를 확인하기 위해 상관분석을 실시하였다. 상관분석 결과인 <표 6>의 내용을 보면, 모든 지표들 사이에는 통계적으로 유의한 수준에서 상호 연관성이 성립되어 있었다. 특히 독립변수 보육교사의 직무스트레스 중 영유아 보호와 교육 상 스트레스, 외부 대인관계 스트레스, 인정과 보상 미비에 의한 스트레스는 $p < .01$ 수준에서 유의하게 어린이집 조직에 대한 신뢰와 밀접한 관계를 갖고 있는 것이 확인되었고, 내부 대인관계 스트레스, 근무환경 부족에 의한 스트레스는 $p < .01$ 수준에서 유의하게 원장 신뢰와 밀접한 관계를 갖고 있는 것이 확인되었다.

〈표 6〉 분석지표에 대한 상관분석 결과

구분	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A. 영유아 보호 및 교육	1									
B. 외부 대인관계	.72**	1								
C. 내부 대인관계	.43**	.65**	1							
D. 근무환경 부족	.53**	.72**	.86**	1						
E. 인정과 보상 미비	.68**	.78**	.75**	.81**	1					
F. 원장 신뢰	-.22**	-.36**	-.53**	-.51**	-.48**	1				
G. 동료 보육교사 신뢰	-.13**	-.23**	-.43**	-.41**	-.37**	.69**	1			
H. 어린이집 조직에 대한 신뢰	-.24**	-.39**	-.45**	-.48**	-.48**	.65**	.70**	1		
I. 직무열의	-.26**	-.35**	-.45**	-.45**	-.46**	.60**	.65**	.63**	1	
J. 조직몰입	-.17**	-.31**	-.46**	-.47**	-.42**	.66**	.71**	.69**	.81**	1

** $p < .01$

4. 분석방법

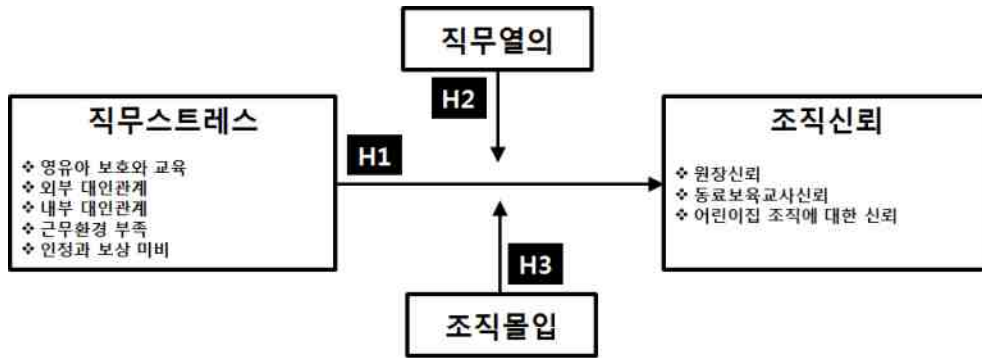
분석은 MS Excel, PASW Statistics 18 등의 프로그램을 사용하여 이루어졌으며, 기술통계량과 요인분석(factor analysis), 신뢰도분석(reliability analysis), 각 요인별 상관분석(correlation analysis)을 실시하여 분석의 명확성을 확보한 뒤, 일원분산분석(ANOVA)을 통해 응답자 개인특성별 요인값의 차이를 확인하였으며, 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 통해 요인별 영향관계와 조절변수의 효과를 검증하였다.

본 연구가 선택한 변수들 간 영향관계 구조에 있어, 직무스트레스는 독립변수로, 조직신뢰는 결과변수로, 직무열의와 조직몰입은 조절변수로 각각 규정하였다. 직무스트레스가 독립변수로 위치한 것은 조직신뢰보다 먼저 생성되는 경우가 더 많다고 판단한 결과이다. 요컨대 특정 개인의 행동이 이루어지기 위해서는 태도가 우선 마련되어야 하고, 개인의 태도는 외부환경으로부터의 다양한 상황 발생에 근거한 각종 비의도적 압박을 주관적으로 해석하고 받아들이므로써 비로소 확립된다(송운석, 2001; Aizen & Fishbein, 1980). 조직신뢰도 개인이 선택하는 조직에 대해 취하는 태도의 일환으로 간주할 수 있으며, 더욱이 조직신뢰는 특정 개인이 조직과 관련하여 정신적 긴장이나 갈등이 발생하는 이후 그에 대응하는 선행 조치로 작용함으로써 우호적 혹은 적대적 행동을 유도하는 기제로써 작용한다(이종목, 2008). 따라서 직무스트레스와 조직신뢰는 구조적으로 순차적인 선후 관계를 갖는다고 추론할 수 있다. 직무열의와 조직몰입이 조절변수로 위치한 이유는 앞서 기술한 바와 같이, 두 긍정적 속성의 요인들이 직무스트레스 수준을 조절하는지 여부에 따라 보다 전략적이고 구체적인 조직신뢰 배양책에 대해 고려하기 위함이다. 이러한 내용을 종합해 제시할 수 있는 본 연구의 가설은 다음과 같으며, 본 연구의 분석틀은 [그림 1]과 같다.

가설1. 보육교사의 직무스트레스는 조직신뢰에 부정적(-) 영향력을 행사할 것이다.

가설2. 보육교사의 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계에서 직무열의는 조절 효과를 발휘할 것이다.

가설3. 보육교사의 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계에서 조직몰입은 조절 효과를 발휘할 것이다.



[그림 1] 본 연구의 분석틀

IV. 연구결과

1. 개인적 특성 요인에 따른 변수 집단별 차이 분석 결과

개인적 특성 요인에 따른 변수 집단별 차이에 대한 분석 결과는 <표 7>의 내용과 같다. 내용을 보면, 영유아 보호와 교육 상 스트레스가 연령과 경력에 따라 $p < .01$ 수준에서 유의한 집단 간 차이가 있음이 확인되었다. 이들을 제외하고 나머지 개인적 특성 요인별로 보육교사의 직무스트레스와 조직신뢰, 직무열의, 조직몰입은 통계적으로 유의한 수준에서 차이를 보이지 않았다. 영유아 보호와 교육 상 스트레스는 연령에 따라서 20-29세 집단과 30-39세 집단 사이에 차이가 있었으며, 경력에 따라서 1년 이상 3년 미만과 7년 이상 10년 미만 집단 사이에 차이가 있었다.

<표 7> 개인적 특성 요인에 따른 변수 집단별 차이 분석 결과

분석 변수	세부측정 지표	어린이집 유형		연령		학력		경력	
		F	p	F	p	F	p	F	p
직무 스트 레스	영유아 보호와 교육	2.25	.107	4.79**	.009	1.79	.168	4.45**	.001
	외부 대인관계	1.57	.208	1.66	.191	1.19	.304	1.68	.137
	내부 대인관계	1.06	.347	0.62	.536	0.71	.491	1.93	.089
	근무환경 부족	2.06	.129	0.06	.945	1.60	.203	1.30	.263
	인정과 보상 미비	2.93	.054	1.58	.206	2.68	.070	0.89	.484

(표 7 계속)

분석 변수	세부측정 지표	어린이집 유형		연령		학력		경력	
		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
조직 신뢰	원장신뢰	1.10	.334	2.70	.068	0.79	.453	0.69	.633
	동료 보육교사 신뢰	2.66	.071	1.77	.171	0.65	.523	0.81	.543
	어린이집 조직에 대한 신뢰	2.75	.065	2.98	.052	0.13	.882	1.76	.119
	직무열의	3.67	.056	1.15	.317	0.15	.858	1.61	.157
	조직몰입	1.52	.220	2.69	.069	0.31	.730	2.99	.072

** $p < .01$

2. 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계 분석 결과

직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계를 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 영향관계를 확인한 분석결과인 <표 8>의 내용을 보면, 영유아 보호와 교육 상 스트레스의 회귀모형 설명력과 회귀모형 적합도는 원장신뢰에 대하여 각각 4.7% ($R^2 = .047$), $F = 21.47(p < .001)$, 동료 보육교사 신뢰에 대하여 각각 1.6% ($R^2 = .016$), $F = 7.71(p < .001)$, 어린이집 조직에 대한 신뢰에 대하여 각각 5.7% ($R^2 = .057$), $F = 26.23(p < .001)$ 이었으며, 외부 대인관계 스트레스의 회귀모형 설명력과 회귀모형 적합도는 원장신뢰에 대하여 각각 12.5% ($R^2 = .125$), $F = 60.97(p < .001)$, 동료 보육교사 신뢰에 대하여 각각 5.0% ($R^2 = .050$), $F = 23.15(p < .001)$, 어린이집 조직에 대한 신뢰에 대하여 각각 15.0% ($R^2 = .150$), $F = 75.06(p < .001)$ 이었다. 그리고 내부 대인관계 스트레스의 회귀모형 설명력과 회귀모형 적합도는 원장신뢰에 대하여 각각 28.2% ($R^2 = .282$), $F = 165.77(p < .001)$, 동료 보육교사 신뢰에 대하여 각각 18.2% ($R^2 = .182$), $F = 94.21(p < .001)$, 어린이집 조직에 대한 신뢰에 대하여 각각 19.8% ($R^2 = .198$), $F = 104.70(p < .001)$ 이었으며, 근무환경 부족에 의한 스트레스의 회귀모형 설명력과 회귀모형 적합도는 원장신뢰에 대하여 각각 26.2% ($R^2 = .262$), $F = 149.59(p < .001)$, 동료 보육교사 신뢰에 대하여 각각 16.6% ($R^2 = .166$), $F = 84.16(p < .001)$, 어린이집 조직에 대한 신뢰에 대하여 각각 22.7% ($R^2 = .227$), $F = 124.10(p < .001)$ 이었다. 끝으로 인정 및 보상 미비에 의한 스트레스의 회귀모형 설명력과 회귀모형 적합도는 원장신뢰에 대하여 각각 22.5% ($R^2 = .225$), $F = 122.37(p < .001)$, 동료 보육교사 신뢰에 대하여 각각 13.3% ($R^2 = .133$), $F = 65.42(p < .001)$, 어린이집 조직에 대한 신뢰에 대하여 각각 23.2% ($R^2 = .232$), $F = 127.27(p < .001)$ 이었다. 또한 각 관계의 β 값을 비교한 결과를 보면, 영유아 보호와 교육 상 스트레스는 어린이집 조직에 대한 신뢰($\beta = -.243$), 외부 대인관계 스트레스는 어린이집 조직에 대

한 신뢰($\beta = -.390$), 내부 대인관계 스트레스는 원장신뢰($\beta = -.533$), 근무환경 부족에 의한 스트레스는 원장신뢰($\beta = -.513$), 인정 및 보상 미비에 의한 스트레스는 어린이집 조직에 대한 신뢰($\beta = -.483$)에 각각 가장 큰 영향을 미치고 있었다. 이러한 결과를 통해 모든 보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 영향력을 행사하는 관계를 형성하고 있으며, 특히 영유아를 보호하고 교육하는 과정에서 발생하는 압박이나 외부 인사들과의 인간관계 상 야기되는 갈등, 인정이나 보상이 적절치 않을 때 받는 스트레스가 보육교사들의 어린이집 조직에 대한 신뢰에 강한 영향을 미치고 있음이 확인되었다. 함께 내부 인사들과의 인간관계 야기되는 갈등이나 근무환경이 적합하지 않아 받는 스트레스가 보육교사들의 원장에 대한 신뢰에 강력한 영향력을 행사하고 있음이 파악되었다.

〈표 8〉 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계에 대한 다중회귀분석 결과

변수관계		R^2	F	β	t	Durbin-Watson
독립변수	종속변수					
영유아 보호와 교육	원장신뢰	.047	21.47***	-.221	-4.63***	1.90
	동료 보육교사 신뢰	.016	7.71***	-.134	-2.76**	1.90
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.057	26.23***	-.243	-5.12***	2.02
외부 대인관계	원장신뢰	.125	60.97***	-.357	-7.81***	1.88
	동료 보육교사 신뢰	.050	23.15***	-.229	-4.81**	1.88
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.150	75.06***	-.390	-8.66***	2.00
내부 대인관계	원장신뢰	.282	165.77***	-.533	-12.88***	1.93
	동료 보육교사 신뢰	.182	94.21***	-.429	-9.71***	1.90
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.198	104.70***	-.448	-10.23***	2.12
근무환경 부족	원장신뢰	.262	149.69***	-.513	-12.24***	1.87
	동료 보육교사 신뢰	.166	84.16***	-.409	-9.17***	1.89
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.227	124.10***	-.478	-11.14***	2.04
인정 및 보상 미비	원장신뢰	.225	122.37***	-.476	-11.06***	1.85
	동료 보육교사 신뢰	.133	65.42***	-.368	-8.09***	1.90
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.232	127.27***	-.483	-11.28***	2.01

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

3. 직무스트레스와 직무열의, 조직신뢰 간 영향관계 분석 결과

직무스트레스와 직무열의, 조직신뢰 사이의 영향관계를 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 영향관계를 확인한 분석결과인 <표 9>의 내용을 보면, 영유아 보호와 교육 상 스트레스의 회귀모형 설명력과 회귀모형 적합도는 직무열의에 대하여 각

각 8.5%($R^2 = .085$), $F = 8.76(p < .001)$, 조직몰입에 대하여 각각 5.4%($R^2 = .054$), $F = 5.74(p < .001)$ 이었으며, 외부 대인관계 스트레스의 회귀모형 설명력과 회귀모형 적합도는 직무열의에 대하여 각각 13.5%($R^2 = .135$), $F = 14.03(p < .001)$, 조직몰입에 대하여 각각 11.6%($R^2 = .116$), $F = 12.04(p < .001)$ 이었다. 그리고 내부 대인관계 스트레스의 회귀모형설명력과 회귀모형 적합도는 직무열의에 대하여 각각 21.7%($R^2 = .217$), $F = 24.25(p < .001)$, 조직몰입에 대하여 각각 23.9%($R^2 = .239$), $F = 27.33(p < .001)$ 이었으며, 근무환경 부족에 의한 스트레스의 회귀모형 설명력과 회귀모형 적합도는 직무열의에 대하여 각각 21.2%($R^2 = .212$), $F = 23.60(p < .001)$, 조직몰입에 대하여 각각 23.7%($R^2 = .237$), $F = 27.10(p < .001)$ 이었다. 끝으로 인정 및 보상 미비에 의한 스트레스의 회귀모형설명력과 회귀모형 적합도는 직무열의에 대하여 각각 22.1%($R^2 = .221$), $F = 24.79(p < .001)$, 조직몰입에 대하여 각각 20.2%($R^2 = .202$), $F = 22.16(p < .001)$ 이었다. 또한 각 관계의 β 값을 비교한 결과를 보면, 영유아 보호와 교육 상 스트레스는 직무열의($\beta = -.273$), 외부 대인관계 스트레스는 직무열의($\beta = -.349$), 내부 대인관계 스트레스는 조직몰입($\beta = -.471$), 근무환경 부족에 의한 스트레스는 조직몰입($\beta = -.459$), 인정 및 보상 미비에 의한 스트레스는 직무열의($\beta = -.432$)에 각각 가장 큰 영향을 미치고 있었다. 이러한 결과를 통해 모든 보육교사의 직무스트레스가 직무열의와 조직몰입에 각각 영향력을 행사하는 관계를 형성하고 있으며, 특히 영유아를 보호하고 교육하는 과정에서 발생하는 압박이나 외부 인사들과의 인간관계 상 야기되는 갈등, 인정이나 보상이 적절치 않을 때 받는 스트레스가 보육교사들의 직무열의에 강한 영향을 미치고 있음이 확인되었다. 함께 내부 인사들과의 인간관계 야기되는 갈등이나 근무환경이 적합하지 않아 받는 스트레스가 보육교사들의 조직몰입에 강력한 영향력을 행사하고 있음이 파악되었다.

〈표 9〉 직무스트레스와 직무열의, 조직몰입 사이의 영향관계에 대한 다중회귀분석 결과

변수관계		R^2	F	β	t	Durbin-Watson
독립변수	조절변수					
영유아 보호와 교육	직무열의	.085	8.76***	-.273	-5.70***	2.09
	조직몰입	.054	5.74***	-.192	-3.94***	1.81
외부 대인관계	직무열의	.135	14.03***	-.349	-7.63***	2.08
	조직몰입	.116	12.04***	-.314	-6.79***	1.79
내부 대인관계	직무열의	.217	24.25***	-.453	-10.39***	2.17
	조직몰입	.239	27.33***	-.471	-10.97***	1.86

(표 9 계속)

변수관계		R^2	F	β	t	Durbin-Watson
독립변수	조절변수					
근무환경 부족	직무열의	.212	23.60***	-.447	-10.24***	2.10
	조직몰입	.237	27.10***	-.469	-10.91***	1.83
인정 및 보상 미비	직무열의	.221	24.79***	-.460	-10.52***	2.06
	조직몰입	.202	22.16***	-.432	-9.75***	1.78

*** $p < .001$

4. 직무스트레스와 조직신뢰 간 영향관계에서 조절효과 분석 결과

첫째, 본 연구가 조절변수로 추정한 직무열의의 효과를 파악하기 위해 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계에 직무열의가 포함되었을 때 R^2 값의 변화 추이를 확인하였다. 직무열의가 포함되었을 때의 다중회귀분석 결과인 <표 10>를 보면, 모든 영향관계의 R^2 값이 증가한 것이 확인되었다. 따라서 모든 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계에서 직무열의는 조절효과를 갖는 것으로 판명되었다.

<표 10> 직무스트레스와 조직신뢰의 영향관계 상 직무열의의 조절효과 분석 결과

변수관계		기존 회귀식 결과 R^2	직무열의 포함 회귀식 결과 R^2	R^2 값 변화량	유의확률 변화량
독립변수	종속변수				
영유아 보호와 교육	원장신뢰	.047	.357	.310(+)	.000
	동료 보육교사 신뢰	.016	.419	.403(+)	.000
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.057	.397	.340(+)	.000
외부 대인관계	원장신뢰	.125	.377	.252(+)	.000
	동료 보육교사 신뢰	.050	.418	.368(+)	.000
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.150	.424	.274(+)	.000
내부 대인관계	원장신뢰	.282	.441	.159(+)	.000
	동료 보육교사 신뢰	.182	.442	.260(+)	.000
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.198	.425	.227(+)	.000
근무환경 부족	원장신뢰	.262	.427	.165(+)	.000
	동료 보육교사 신뢰	.166	.435	.269(+)	.000
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.227	.438	.211(+)	.000
인정 및 보상 미비	원장신뢰	.225	.404	.179(+)	.000
	동료 보육교사 신뢰	.133	.424	.311(+)	.000
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.232	.439	.207(+)	.000

둘째, 본 연구가 조절변수로 추정한 조직몰입의 효과를 파악하기 위해 직무스트레스

스와 조직신뢰 사이의 영향관계에 조직몰입이 포함되었을 때 R^2 값의 변화 추이를 확인하였다. 조직몰입이 포함되었을 때의 다중회귀분석 결과인 <표 11>을 보면, 모든 영향관계의 R^2 값이 증가한 것이 확인되었다. 따라서 모든 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계에서 조직몰입은 조절효과를 갖는 것으로 판명되었다.

<표 11> 직무스트레스와 조직신뢰의 영향관계 상 조직몰입의 조절효과 분석 결과

독립변수	변수관계	기존 회귀식 결과 R^2	직무열의 포함 회귀식 결과 R^2	R^2 값 변화량	유의확률 변화량
	종속변수				
영유아 보호와 교육	원장신뢰	.047	.445	.398(+)	.000
	동료 보육교사 신뢰	.016	.497	.481(+)	.000
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.057	.484	.427(+)	.000
외부 대인관계	원장신뢰	.125	.459	.334(+)	.000
	동료 보육교사 신뢰	.050	.497	.447(+)	.000
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.150	.502	.352(+)	.000
내부 대인관계	원장신뢰	.282	.500	.218(+)	.000
	동료 보육교사 신뢰	.182	.510	.328(+)	.000
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.198	.489	.291(+)	.000
근무환경 부족	원장신뢰	.262	.487	.225(+)	.000
	동료 보육교사 신뢰	.166	.504	.338(+)	.000
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.227	.499	.272(+)	.000
인정 및 보상 미비	원장신뢰	.225	.480	.255(+)	.000
	동료 보육교사 신뢰	.133	.502	.369(+)	.000
	어린이집 조직에 대한 신뢰	.232	.512	.280(+)	.000

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 어린이집 보육교사의 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계를 규명하고, 그 관계 속에서 조직유효성 요인인 직무열의와 조직몰입이 각각 조절효과를 발휘하는지 파악하여 보육교사에 대한 관리 차원의 과학적 정보를 제공하는 것이다. 그에 따라 부합하는 가설을 세우고 각종 통계적 분석수단의 적용 과정을 통해 파악한 내용은 다음과 같다.

첫째, 보육교사들은 영유아 보호와 교육 상 스트레스를 가장 강하게 받고 있었으나 전반적으로 직무스트레스 수준이 높은 편은 아니었으며, 동료 보육교사들에 대한 신

뢰 수준이 가장 높았고, 직무열의와 조직몰입은 3.50 내외의 약간 높은 수준을 보였다. 보육교사들이 가장 크게 받는 직무스트레스 요인이 영유아 보호와 교육 즉 본연의 직무 자체 때문이라는 결과는 강이슬·김민경(2011), 민혜영·윤미정(2011) 등의 선행연구가 주장한 결과와 동일하다. 다만 송선화(2005)의 연구를 비롯해 많은 수의 연구가 보육교사의 합당한 보상이 미진한 것에 의한 스트레스가 매우 높다고 보고한 것에 비해 본 연구에서는 보상과 관련된 직무스트레스가 비교적 낮은 것으로 파악되어 차후 이에 대한 심도 있는 분석이 요구된다. 일부 요인을 제외하면 전반적으로 보육교사의 직무스트레스 수준이 크게 높지 않았다는 점은 성영혜(1994), 강이슬·김민경(2011) 등의 연구결과와 같다. 보육교사의 조직신뢰 중 동료 보육교사들에 대한 신뢰수준이 가장 높다는 결과는 보육교사의 조직신뢰 중 조직 자체에 대한 신뢰수준이 가장 높다고 주장한 이재무·김형수(2013a), 이재무·조성명·송영선(2013) 등의 결과와 상이한 결과이나 문영숙(2008) 등은 본 연구와 동일하게 동료신뢰가 매우 높게 나타남을 주장하였다. 보육교사의 조직신뢰 연구가 아직 초창기이기 때문에 보다 많은 정보가 쌓인 후 판단이 필요하다. 보육교사의 직무열의에 관한 통계적 선행연구를 찾을 수 없었기 때문에 선행연구와의 비교는 불가하며, 본 연구의 결과가 초기 정보로 사용될 수 있다. 보육교사의 조직몰입 수준에 대한 본 연구의 결과는 보육교사들의 경우 보통 수준보다 낮은 조직몰입 수준을 보인다고 주장한 김운재·남궁선·강영숙(2014), 고현(2015) 등의 결과와 상이한 결과이나 이재무·김형수(2013b) 등의 연구결과와는 동일한 결과이다. 일부 연구에서 조직몰입이 경력몰입이나 직무몰입과 같은 요인들과 명확하게 구별되지 않고 조작적 정의가 이루어지는 경우 분석결과가 달라질 수 있다고 지적하는 바와 같이 조직몰입에 대한 보다 구체적이고 확고한 개념 정의가 통념적으로 이루어져야 할 것이다.

둘째, 개인적 특성 요인에 따라서는 연령과 경력에 따라 영유아 보호와 교육 상 스트레스만이 집단 간 차이를 보였다. 이는 동일한 내용을 분석하여 연령과 경력과는 직무스트레스가 무관하다고 보고한 성영혜(1994) 등의 연구와 상이한 결과이다. 하지만 연령이나 경력에 따른 제반 조직 관리적 요소들에 대한 차이나 연관성은 선행연구들에서 일관된 결과를 제시한 경우가 거의 없다는 사실을 감안하면(박철민·김대원, 2003), 크게 이질적인 결과는 아니다.

셋째, 보육교사의 모든 직무스트레스 하위변인은 보육교사의 조직신뢰에 부정(-) 영향력을 행사하고 있었으며, 특히 영유아의 보호 및 교육 과정에서 발생하는 스트레스, 학부모나 기타 어린이집 관련 정책관계자들과의 대인관계에서 발생하는 스트레스,

인정이나 보상이 미비하여 받게 되는 스트레스는 보육교사들이 어린이집 조직에 대한 신뢰에 가장 좋지 않은 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 또한 보육교사가 소속하고 있는 어린이집의 원장이나 동료 보육교사들과의 대인관계에서 발생하는 스트레스, 근무환경이 부족하게 마련되어 받게 되는 스트레스는 보육교사들이 어린이집을 책임지고 있는 원장에 대한 신뢰에 가장 부정적인 영향력을 행사하는 것으로 규명되었다. 보육교사의 직무스트레스와 조직신뢰 간 영향관계에 대해 직접적인 통계분석을 행한 연구를 찾을 수 없기 때문에 선행연구와의 비교는 불가하지만 많은 직무분야의 연구들이 인간의 태도에 스트레스가 지대한 영향을 미치고, 인간의 태도를 결정하는 매우 중요한 특성으로 신뢰를 규정하고 있음을 감안하면, 본 연구의 결과가 생소하게 도출된 결과라고 볼 수 없다.

넷째, 보육교사의 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계가 통계적으로 유의함이 판별된 후 직무열의와 조직몰입의 조절효과를 각기 확인한 결과, 직무스트레스와 조직신뢰 간 영향관계에서 직무열의와 조직몰입이 포함되었을 때 회귀모형의 설명력이 강화되는 것을 알 수 있었다. 이를 통해 보육교사의 직무열의와 조직몰입은 직무스트레스가 조직신뢰에 영향력을 미칠 때 조절효과를 갖는 것으로 판단할 수 있다. 보육교사의 직무스트레스와 조직신뢰 간 영향관계에서 직무열의와 조직신뢰가 갖는 조절효과에 관한 연구가 부재하여 역시 선행연구 결과와의 직접적 비교는 곤란하다. 하지만 다양한 직무분야에서 직무스트레스와 직무열의의 상관관계를 지적하고 있으며, 조직몰입의 경우, 남연희·김강수·한희창(2015)이 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 영향을 미칠 때 매개변수로서 조직몰입이 효과를 나타냄을 규명한 바 있다. 그러므로 본 연구의 결과도 충분한 논리적 신뢰성을 갖는다고 볼 수 있다.

본 연구의 도출된 결과를 참조하여 다음과 같은 논의가 이루어질 수 있다.

첫째, 보육교사의 직무스트레스 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 영유아 보호와 교육 상 스트레스에 대한 진지하고 장기적인 대처 방안을 재고해야 한다. 영유아 보호와 교육 과정에서 발생하는 직무스트레스는 미성숙한 영유아를 대상으로 서비스를 제공하는 직무 본연의 특성에서 기인한 바가 크기 때문에 외부에서 이를 완전히 통제하기는 사실상 불가능하다. 다만 선행연구들이 영유아와 보호와 교육이라는 보육교사의 직무수행에 있어 스트레스를 유발하는 주된 원인을 적절한 휴식시간이 보장되지 않고, 보육활동 수행을 위한 계획이나 사전 준비를 위한 여지가 없다는 점을 보고하고 있으므로(황해익·김미진·탁정화, 2012), 이러한 측면의 보완을 우선되어야 할 것이다. 특히 개인적 특성 요인에 따라 집단별 차이를 분석한 결과, 영유아 교육과 보호 상 스

트레스는 20-29세 집단과 30-39세 집단 사이에 차이가 있었으며, 경력에 따라서는 1년 이상 3년 미만과 7년 이상 10년 미만 집단 사이에 차이가 있는 것으로 확인되었기 때문에 이들 집단별 차별화된 관리가 필요하다. 기술통계량을 보면 20-29세 집단은 3.56, 30-39세 집단은 3.36으로 20-29세 연령대의 젊은 보육교사들이 영유아 교육과 보호 상 스트레스를 더 크게 받는 것으로 확인된다. 또한 1년 이상 3년 미만 집단은 3.32, 7년 이상 10년 미만 집단은 3.74로 7년 이상 10년 미만 경력자들이 더 많은 영유아 교육과 보호 상 스트레스를 받는 것으로 확인되었다. 20-29세 연령대의 보육교사가 영유아 교육과 보호 상 스트레스를 가장 많이 받는 이유는 의욕에 비해 경험이 부족한 부조화에 의한 것으로 유추해볼 수 있다. 이런 경우 가장 스트레스를 적게 받는 것으로 확인된 30-39세 연령대 보육교사들이 멘토로서 이러한 스트레스를 극복할 수 있도록 협조하는 체제를 구축하는 것이 바람직하다. 또한 7년 이상 10년 미만이라는 상대적으로 경력이 풍부한 보육교사가 1년 이상 3년 미만의 상대적으로 경력이 일천한 보육교사보다 영유아 교육과 보호 상 스트레스를 더 받는 결과는 보육교사들의 경우 경력이 오래될수록 직무소진(job burnout) 현상을 강하게 체감한다는 선행연구들의 보고를 감안하면 생소한 결과는 아니다. 따라서 직무소진을 강하게 느끼고 있는 이들 경력대의 보육교사들에게 영유아들과 완전히 분리된 휴식시간 보장, 보육교사의 의견 수렴과 반영 등(한임순·이순례·김향자·권용은, 1997)의 조치가 필요할 것이다. 아울러 영유아의 보호와 교육이라는 자신의 직무에 대한 소명의식과 사명감에 대해 자발적으로 강화하려는 보육교사 개인적 노력도 부단하게 요구된다고 강조할 수 있다.

둘째, 보육교사들의 경우 어린이집 조직을 신뢰하지 못하게 되는 상황이 야기되는 직무스트레스가 영유아 보호와 교육 과정에서 발생하고, 학부모나 기타 외부적 인사들과의 대인관계 상 갈등으로 야기되며, 자신의 직무와 적합한 처우를 받지 못할 때 나타난다는 점을 주목해야 한다. 신뢰는 자신의 안전이 보장되거나 심지어 위험을 기꺼이 감수할 수 있을 때 생성되기 때문에 인간의 태도를 결정하는 가장 원초적인 속성이다. 따라서 자신이 소속되어 있는 조직을 불신하게 되면 그 조직에 머무르기 어렵고, 당연히 직무에도 성실하게 집중할 수 없게 된다. 반복되어 언급하듯 보육교사의 역할은 단순히 영유아를 돌보는 수준에 그치는 것이 아니라 영유아의 안위를 지키고 교육을 통해 건강한 인간으로서 성장할 수 있는 지면을 만들어주는 기능을 담당하고 있다. 따라서 조직에 대한 신뢰가 부재하게 되면 이러한 보육교사의 기능이 심각하게 저해되고 영유아에게도 바람직하지 못한 영향을 미치게 된다. 따라서 전술한 영유아 보호와 교육 상 스트레스에 대한 재고 방안을 비롯해, 보육교사의 조직신뢰에 악영향

을 미치는 것으로 확인된 직무스트레스 전반에 대해관리 차원의 철저한 주의와 관심이 필요하다. 학부모나 기타 외부 인사들과의 대인관계에서 발생하는 갈등을 해소하기 위해서는 이해관계자들과 공동으로 협의하여 관계체계를 명확하게 설정할 필요가 있다. 즉 학부모나 지방정부 인사라는 이유만으로 보육교사들에게 고압적인 태도를 보이거나 비합리적인 요청을 할 수 없도록 각자의 영역에 대한 분명한 합의가 필요하다는 뜻이다. 물론 이 과정에서 보육교사들은 자신들의 의견을 적극적으로 밝혀 반영하고 그에 따른 책임 가중에 대해서도 성실하게 감수할 것을 천명해야 할 것이다. 인정이나 보상 문제는 비단 보육교사에 국한되는 직무스트레스 요인은 아니다. 그러나 객관적으로도 보육교사들의 사회적 위상이나 급여 수준이 높지 않음은 자명한 사실이다. 따라서 정부를 비롯한 다양한 사회 부문들과 다각적으로 접촉하여 보육교사들에 대한 인식 제고를 위한 단합된 노력을 경주하고, 그러한 과정 속에서 보상체계의 현실화를 함께 시도해야 할 것이다. 직무스트레스 요인 중에서 내부 인사들과의 인간관계에서 나타나는 갈등이나 부적절한 근무환경으로 초래되는 불편함이 어린이집의 최고 관리책임자인 원장에 대한 불신으로 이어진다는 점이 확인되었기 때문에 원장의 각별한 주의가 요구된다. 원장들은 상시적으로 어린이집 내 갈등관리에 깊은 관심과 역량을 집중해야 할 것이며, 근무환경 개선을 위해 대외 협력을 확대하는 노력을 기해야 할 것이다.

셋째, 보육교사의 직무열의와 조직몰입이 보육교사의 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 영향관계에서 조절효과가 있음이 파악되었기 때문에 보육교사들이 개인적 차원에서 직무열의 수준을 강화할 수 있도록 지원하고, 조직 차원에서는 조직몰입 수준을 높일 수 있도록 조치할 필요가 있다. 직무열의나 조직몰입을 강화할 수 있는 방안에 대해서는 이미 조직공정성이나 권한이양과 책임부여, 직무자원 등 매우 다양한 요인들과의 관계 규명을 통해 다각적으로 제시되고 있다. 다만 조직신뢰와의 연계라는 측면에서 보육교사의 직무열의를 강화할 수 있는 실효성 높은 방안은 자기효능감을 강화하는 것을 고려할 수 있다. 자기효능감은 도전 상황을 극복하고 스스로에게 성공적인 직무수행을 가능하게 하는 신념을 배양하도록 촉진시키는 속성을 가진 요인이다(권인수·최영근, 2011). 따라서 특정 대상에 대한 믿음과 직결되며, 강화할 수 있는 방법은 보육교사들의 직업군에 부합하는 자기역량 강화 프로그램을 개발, 활용하거나 각종 상담기법의 적용 등이 제시될 수 있다. 조직몰입의 경우 조직이라는 상대에 대한 심리적 체결이 전제되는 특성을 가지고 있기 때문에 조직신뢰라는 차원에서 보육교사의 조직몰입을 강화하기 위해서는 조직관리적 요인, 즉 교육 및 훈련, 관리 유연성, 근

무규율, 리더십, 공정성 등이 어린이집 운영과 관리에 적절하게 접목되고 있는지 확인하고 어린이집에 특화된 방식으로 이루어질 수 있도록 재고되어야 할 것이다.

본 연구는 보육교사의 직무스트레스라는 부정적 요인이 조직신뢰라는 긍정적 조직유효성 요인에 미치는 영향력을 확인하였고, 직무열의와 조직몰입의 조절효과를 파악한 초기 연구로써의 의미를 갖지만 다음과 같은 한계를 가지고 있어 후속연구의 필요성이 대두된다. 분석대상이 서울과 수도권에만 한정되어 지역효과로 인한 타당성 저해 가능성이 존재한다. 또한 각 변수별 세부지표들이 상호 관여 없이 개별적 영향력을 행사한다고 전제하여 외생변수와 내생변수의 위치가 변경될 여지도 있다. 연령이나 경력, 학력 등 본 연구가 선정한 개인적 특성 이외의 통제변수가 영향을 미칠 가능성이 배제되지 못하였고, 이들 통제변수를 연속형 지표로 처리했을 시 통계적으로 상이할 수 있음을 고려하지 않았다. 아울러 이들 영향관계 상 존재할 수 있는 매개요인이나 조절요인에 대한 추가적 고려가 없었던 것도 향후 재고되어야 할 사안이다.

참고문헌

- 강병우(2009). 소방공무원의 직무스트레스와 사회심리적 스트레스와의 연관성에 관한 연구. **한국응급구조학회논문지**, 13(1), 35-48.
- 강이슬·김민경(2011). 영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스에 관한 연구. **한국보육지원학회**, 7(4), 325-352.
- 강정희(2009). 가족친화적 기업복지제도의 제공 정도와 조직문화의 가족친화성이 기혼 근로자의 직무열의에 미치는 영향과 직장-가정 갈등의 매개효과. 경기대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 고현(2015). 원장의 서번트 리더십이 보육교사 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향. **유아교육연구**, 35(1), 5-28.
- 권인수·최영근(2011). 직무열의의 선행요인과 심리적 조건의 매개효과에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 18(1), 113-133.
- 김기근·문명·조윤희(2013). 조직구성원들의 조직비전 인식과 조직변화에 대한 태도와의 관계 - 조직신뢰의 매개역할. **인적자원관리연구**, 20(3), 115-143.
- 김보람·박영숙(2012). 초등교사의 직무환경과 직무열의 및 심리적 소진의 관계에서 직무스트레스 대처방식의 조절효과. **스트레스연구**, 20(3), 199-208.

- 김우성(2015). 재난현장지휘관의 리더십과 조직몰입 관계에 관한 연구 - 리더에 대한 신뢰를 매개변수로. 서울시립대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김윤재·남궁선·강영숙(2014). 보육교사 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향요인 분석. **벤처창업연구**, 9(4), 135-144.
- 김재봉(2015). 서번트 리더십이 조직유효성에 미치는 효과에 관한 연구: 상사 신뢰 조절 효과를 중심으로. **디지털융복합연구**, 13(1), 215-226.
- 김혜선·탁진국(2015). 리더의 임파워링 행동이 직무 열의에 미치는 영향 - 직무 개선(job crafting)의 매개효과와 핵심자기평가 및 개인-직무 부합의 조절효과. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 28(2), 275-299.
- 남연희·김강수·한희창(2015). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구 - 조직몰입 매개변수 중심으로. **교청연구**, 8(2), 59-77.
- 문영숙(2008). 보육교사의 직무만족도와 조직내 신뢰에 관한 연구 - 양천구 민간어린이집을 중심으로. 광운대학교 정보복지대학원 석사학위 청구논문.
- 문유석·허철행(2011). 소방공무원의 조직신뢰가 자아효능감에 미치는 영향. **사회과학연구**, 27(4), 211-239.
- 민혜영·윤미정(2011). 영아반과 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 18(3), 147-168.
- 박철민·김대원(2003). 조직공정성이 상관신뢰와 공직몰입에 미치는 영향. **한국행정학보**, 37(4), 125-145.
- 박태준(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과 검증. 호남대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 배상훈·홍지인(2012). 학교 조직의 관료적 운영이 교사의 창의적 직무수행 및 직무열의에 미치는 영향. **교육행정학연구**, 30(4), 249-276.
- 선종욱·오병섭·황덕수·김종윤(2010). **직무스트레스 개론**. 서울: 이담북스.
- 성영혜(1994). 영유아 보육교사의 직무스트레스에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 1, 1-21.
- 송선화(2005). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 인간관계의 매개효과를 중심으로. **유아교육·보육행정연구**, 16(1), 133-151.
- 송운석(2001). **인간관계의 이해**. 서울: 학현사.
- 송운석(2015). 국·공립 보육시설 교사의 조직신뢰와 학부모신뢰가 직무만족에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 90, 53-77.
- 송운석·김용빈(2010). 조직신뢰와 혁신행동과의 관계에 관한 연구 - 조직몰입의 매개효과를 중심으로. **사회과학연구**, 26(3), 127-151.

- 신효진(2015). 임파워먼트와 사회적 지지가 소방공무원의 직무스트레스에 미치는 영향. **한국화재소방학회 논문지**, 29(6), 139-146.
- 양현교(2009). 호텔직원의 조직후원인식이 조직유효성에 미치는 영향 - 임파워먼트와 조직신뢰의 매개효과를 중심으로. 세종대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 유경미(2011). 조직문화 유형이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향 - 카지노 기업을 대상으로. 경기대학교 관광전문대학원 박사학위 청구논문.
- 유지훈(2011). 방해성 및 도전성 스트레스가 직무탈진 및 직무열의에 미치는 영향: 직무 요구-자원 모형의 적용. 아주대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이미현(2014). 진정성 리더십이 변화지향 조직시민행동에 미치는 영향: 긍정심리자본과 직무열의의 매개효과를 중심으로. 조선대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이병록(2011). 보육교사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향 - 보육교사의 개인적 특성과 직무환경을 통제변수로 하여. **한국영유아보육학**, 67, 1-18.
- 이재연(2009). 서번트 리더십이 상사신뢰와 조직성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. **경영정보연구**, 28(4), 131-154.
- 이재무·김형수(2013a). 보육교사의 혁신자적 인지형태, 성격 및 개인 특성이 감정적 애착을 매개요인으로 조직신뢰에 미치는 효과. **여성연구**, 85, 81-115.
- 이재무·김형수(2013b). 어린이집 조직문화가 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구. **한국영유아보육학**, 80, 65-83.
- 이재무·김행열(2015). 사회연결망분석방법을 이용한 특정직 공무원의 조직 내 행위 특성에 따른 동료신뢰 결정요인 분석. **한국인사행정학회보**, 14(2), 185-210.
- 이재무·조성명·송영선(2013). 보육교사의 경력과 근무여건에 따른 조직신뢰가 어린이집 내 협력관계에 미치는 영향- 어린이집 유형별 비교를 중심으로. **한국보육학회지**, 13(3), 71-93.
- 이재훈·최익봉(2004). 조직공정성, 신뢰, 조직유효성간의 관련성에 관한 연구. **인사·조직연구**, 12(1), 93-132.
- 이종목(2008). **직무 스트레스의 이해와 관리전략**. 광주: 전남대학교출판부.
- 이주연·지명원·김경화(2011). 보육교사의 직무스트레스와 직무몰입이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 셀프리더십의 조절효과 연구. **한국보육학회지**, 11(1), 41-57.
- 이혜원(2011). 보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 15(2), 109-126.
- 인성진(2010). 지방정부조직 내 상사·동료신뢰와 조직신뢰의 관계 : 부서응집력의 매개효과. 단국대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 임동호(2012). 보육교사의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 12(3),

21-38.

- 장세진(2006). **한국인 직무스트레스 측정도구의 정확성 및 신뢰성 평가와 사업장 시법적용에 관한 연구**. 서울: 한국산업안전공단 산업안전보건연구원.
- 전수진(2009). 신뢰가 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구. **비서학논총**, 18(2), 69-89.
- 한임순·이순례·김향자·권용은(1997). 어린이집 교사의 소진에 관한 연구. **한국유아보육학**, 10, 97-130.
- 황해익·김미진·탁정화(2012). 직장보육시설 보육교사의 직무스트레스 연구. **열린유아교육연구**, 17(1), 313-335.
- 허남철(2008). 변혁적 리더십이 조직신뢰와 역할 내 행동 및 심리적 웰빙에 미치는 영향에 관한 연구: 희망과 친밀함의 매개 역할을 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- Aizen, I., & Fishben, M.(1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Angle, H. L., & Perry, J. L.(1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Arnold, D. A., McWilliams, L., & Arnold, E. H.(1988). Teacher discipline and child misbehavior in day care : untangling causality with correlational data. *Developmental Psychology*, 34, 276-287.
- Beck, C. L., & Gargiulo, R. M.(1983). Burnout in teachers of retarded and nonretarded children. *The Journal of Educational Research*, 76(3), 169-173.
- Cichon, D. J., & Koff, R. J.(1980). Stress and teaching. *NASSP Bulletin*, 64, 91-108.
- Cook, J. D., & Wall, T. D.(1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- D'Arienzo, R. V., Moraco, J. C., & Krajewski, R. J.(1981). *Stress in teaching: A Comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teachers*. Washington, DC: University Press of America.
- Endler, N. S., & Edwards, J.(1982). *Stress and Personality*. 36-48 in Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects. Goldberg, L. and Breznitz, S.(eds.). New York: Free Press.
- French Jr., John. R. P., Kahn, R. L., & Mann, F. C.(1962). Work, health and

- satisfaction. *Social Issues*, 18(3), 1-129.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L.(2002). Business unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Hinkle, L. E.(1973). The Concept of 'stress' in the biological and social sciences. *Science, Medicine and Man*, 1, 31-48.
- Ilfeld, F. W.(1982). *Marital stressors, coping styles, and symptoms of depression*. 482-495 in Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects. Goldberg, L. and Breznitz, S.(eds.). New York: Free Press.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthai, R.(1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley and Sons.
- Kast, F. E. and Rosenzweig, J. E.(1985). *Organization and Management: A Systems and Contingency Approach*(4th ed.). New York: McGraw-Hill Book.
- Kramer, R. M., & Tyler, T. R.(1996). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. California: Sage Publications, Inc.
- Leach, D. J.(1984). A model of teacher stress and its implications for management. *The Journal of Educational Administration*, 22, 157-172.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B.(2010). *Work engagement: an introduction*. 1-9 in Work engagement: A handbook of essential theory and practice. Bakker, A. B. and Leiter, M. P.(eds.). New York: Psychology Press.
- Leiter, M. P., & Maslach, C.(2000). *Preventing burnout and building engagement: A complete program for organizational renewal*. San Francisco: Jossey Bass.
- Mayer, R., Davis, J., & Schoorman, D.(1995). An Integrative model of organization trust, *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Morris, J. H. and Moberg, D. J.(1994). *Work organizations as contexts for trust and betrayal*. In Theodore. 163-187 in Citizen espionage: Studies in trust and betrayal. Sarbin, R., Carney, R. M. and Eoyang, C.(eds.). Westport,: Praeger Publishers/ Greenwood Publishing Group Inc.
- Oliver, J. E., Mansell, A., & Jose, P. E.(2010). A longitudinal study of the role of negative affectivity on the work stressor - strain process. *International Journal of Stress Management*. 17(1), 56-77.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R.(1990). Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in

- leader, satisfaction and organizational citizenship behavior. *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V.(1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C.(1998). Not so different after all: a cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23, 393-351.
- Rudd, W. D., & Wiseman, S.(1962). Sources of dissatisfaction among a group of teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 32(3), 275-291.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M.(2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Singer, M. G.(1990). *Human Resource Management*. Boston: PWS-Kent Publishing Company.
- Whitener, E., Brodt, s., Korsgaard, M., & Werner, J.(1998). Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.

Abstract

An Analysis on the Moderating Effect of Job Engagement and Organization Commitment Influencing the Relationship between Job Stress and Organizational Trusts of Child-Care Teachers

Lee Jae-Moo

This study was conducted to investigate their relationship between job stress of daycare center teachers and organizational trust, and to figure out whether job engagement and organizational commitment influence as regulatory factors among the relationships, and to provide scientific data in terms of effectively managing child-care teachers. As a result of the analysis, the overall level of job stress of nursing teachers was not significantly high, and the level of trust on co-teachers was the highest. There was no significant difference between the levels of job engagement and organizational commitment. It was confirmed that every sub-factors of nursing teacher's job stress exercised negative(-) influence organizational trust, and infants and children protection and job stress were the greatest influencing factors. In particular, the results indicated that job stress exercised the most negative influence on trust in organization of daycare centers and principals. In addition, the hypothesis of job stress and organizational commitment being moderating factors in the relationship between job stress and organizational stress is confirmed.

Keyword: child-care teacher, job stress, organizational trust, job engagement, organization commitment