

# 기혼 보육교사의 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 동료 갈등의 매개효과

이지영<sup>1)</sup> 김성원<sup>2)</sup> 김진원<sup>3)</sup>

---

## 요약

---

본 연구는 기혼 보육교사의 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향에서 일-가정 갈등과 동료 갈등의 매개효과를 알아봄으로써 기혼 보육교사의 삶의 질을 높이기 위한 제언을 하는 것을 목적으로 하여 수도권에서 근무하는 238명의 기혼 보육교사를 대상으로 자료를 수집하였다. 자료분석은 SPSS 22.0과 AMOS 22.0 프로그램을 통해 기술통계와 적률상관관계 분석, 구조방정식 모형 검증을 실시하고, 부트스트래핑(bootstrapping)을 통해 매개경로의 통계적 유의성을 검증하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 직무스트레스는 높은 편은 아니었으나, 하위변인 중 업무 관련 직무스트레스는 상대적으로 높게 인식하고 있었으며, 일-가정 갈등과 동료갈등은 높게 느끼는 편은 아니었다. 반면 삶의 질의 하위변인 중 심리적 건강과 사회적 관계는 약간 높은 수준을 보였으나 전반적인 삶의 질은 상대적으로 낮게 나타났다. 둘째, 기혼 보육교사의 일-가정 갈등, 동료 갈등과 직무 스트레스 간에는 정적인 상관관계가 나타난 반면, 세 변인과 삶의 질 간에는 부적 상관관계가 나타났다. 셋째, 기혼 보육교사의 직무 스트레스와 삶의 질의 관계에서 일-가정 갈등은 부분 매개효과가 있는 반면 동료 갈등은 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 이는 직무 스트레스가 삶의 질에 영향을 행사할 때 일-가정 갈등을 줄이면 직무 스트레스로 인한 기혼 보육교사의 삶의 질을 일부 높일 수 있음을 의미한다. 본 연구결과는 기혼 보육교사의 삶의 질에 미치는 변인들의 영향력과 직무 스트레스와 삶의 질 관계에서 일-가정 갈등과 동료 갈등의 매개효과를 파악함으로써 그들의 삶의 질 향상에 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

**주제어:** 기혼 보육교사, 직무 스트레스, 일-가정 갈등, 동료 갈등, 삶의 질

---

1) Tarlac State University 교육경영 박사과정

2) 충신대학교 산업교육학부 조교수

3) 장신초등학교 병설유치원 교사

## I. 서론

현대 사회의 구조 변화와 여성의 사회진출로 말미암아 기관에서의 보육에 대한 사회적 관심과 요구가 커졌고 이에 따라 보육의 질을 개선하기 위한 다양한 제도들이 도입되게 되었다. 그럼에도 과중한 업무, CCTV 제도, 잦은 정책 변화(전혜경, 2016), 빈번한 학대사건의 보도 등은 보육교사의 사명과 삶의 질에 영향을 미치고 있다.

Ferreans(1996)는 삶의 질을 건강과 기능, 사회와 경제적 상태, 심리와 영적 상태, 가족상황의 영역 내에서 개인이 중요하다고 느끼는 안녕감이라고 정의하였고, Cambell(1976)에 의하면 삶의 질은 행복의 양에 의해 좌우되는데, 행복이란 만족감과 함께 스트레스에서 해방될 때이다. 권한경(2011)은 삶의 질에 대해 개인의 삶을 가치 있고 윤기 있게 만들어주는 만족감의 총량이라고 정의하였다. 선행연구자들이 삶의 질의 공통분모로 삼은 만족감, 안녕감은 삶의 질이 한 개인의 주관적인 지각임을 암시해준다.

세계보건기구(World Health Organization; WHO, 1997: 1)는 삶의 질(Quality of Life)을 “한 개인이 살고 있는 문화와 가치체계의 맥락 안에서 자신의 목표, 기대, 규범, 관심과 관련하여 삶에서 자신의 위치에 대한 인식”이라고 정의하였다. 즉, 삶의 질이란 개인이 삶에 대해 주관적으로 느끼는 개인의 만족도, 자부심, 안녕감의 정도이다. World Health Organization's Quality of Life Group(1992)에서는 국가와 문화의 차이를 극복한 ‘세계보건기구 삶의 질 척도’(World Health Organization Quality of Life Assessment Instruction-WHOQOL)를 개발하여 보급하였는데 이 측정도구의 개발은 삶의 질의 중요성을 강조하는 계기가 되었다(전혜경, 2016). 우리나라에서는 민성길·이창일·김광일 외(2000)가 이 척도를 번안하여 한국판 세계보건기구 삶의 질 간편형 척도(WOOQOL-Bref)를 보급하였는데 그 하위 영역은 신체적 영역, 사회적 영역, 생활환경 영역, 기타 전반적인 삶의 질로 구성되어 있다.

삶의 질에 관한 연구는 사회 전반에 있어서 관심사로 부각되고 있고 특정 대상이나 직업에 따라 이루어지고 있다(최성실, 2016). 보육교사는 사회적인 요구에 따라 2001년 67,143명에서 2015년 271,454명으로 늘어난(중앙아동보호전문기관, 2016) 높은 증가율을 보인 대표적인 직업군이다. 주관적 안녕을 의미하는 교사의 삶의 질을 높이기 위해서는 어린이집 교사를 보모가 아닌 교사로 바라보는 사회적 인식의 변화와 근무환경 개선 등의 복지 향상이 필요하다(김은주·이기중, 2014). 교사의 삶의 질은 직무만족도, 자아존중감, 자아탄력성의 영향을 받으며(전혜경, 2016), 직무 스트레스와 연

계되어 있다(김은수·유승연, 2012; 김은주·이기중, 2014). 김규수·고경미·김경수(2014)는 유아교사의 근무환경 변인으로 교사효능감, 직무 스트레스, 동료 관계를 제시하였는데, 이 중 직무 스트레스가 삶의 질에 가장 많은 영향을 끼침을 발견한 바 있다. 또한 조경서·김은주(2014)의 연구에서 직무 스트레스는 직무만족도를 매개변수로 삶의 질에 간접적인 영향을 미침이 밝혀진 바 있다.

스트레스는 환경에 대해 개인적 지각이 바라는 것과 상당한 차이가 있을 때 발생하는 심리적 과정(Daniels, 1996)이다. 직무 스트레스란 개인이 작업환경과 상호작용하는 과정에서 유발된 부조화로 인하여 심리적 역기능이 유발됨을 의미하며 조직심리학 분야에서 스트레스를 세부적으로 연구하기 시작하면서 등장한 용어이다(김민서, 2015). 본 연구에서 의미하는 보육교사의 직무 스트레스란 보육교사가 업무를 수행하는 과정 중 근무 환경과의 상호작용에서 발생하는 불균형으로 인해 겪는 부정적인 정서를 의미한다. 보육교사는 여러 직업 군 중에서 스트레스가 많은 직업군에 속한다(Kovess-Masfety, Rios-Seidel, & Sevilla-Dedies, 2007). 보육교사는 과도한 업무, 낮은 임금(이영란·박선남·이미란, 2016), 사회적으로 낮은 인식으로 인해 스트레스를 경험한다(최미란·이세은·이선임 외, 2016). 또한 잠시도 영유아에게서 눈을 떼기 어려워 화장실조차 마음 놓고 다녀오기 어려운 일상의 현실과 어린이집의 존폐 여부와 관련된 평가를 감당해 내야하는 부분도 스트레스를 높이는 요인이 될 수 있다(김은수·유승연, 2012).

현장에서 과거에는 미혼 보육교사 채용을 선호하였지만 최근 들어서는 미혼 보육교사가 영아보육에 어려움을 느끼고 이로 인한 잦은 이직 현상을 보여 기혼 보육교사를 선호하는 추세로 바뀌고 있다(오명숙·조희숙, 2009). 기혼 보육교사는 자신의 자녀를 키운 경험을 통해 영·유아의 발달에 대한 이해가 높고 영·유아의 요구에 민감하게 반응할 수 있다(황선영, 2014). 이처럼 기혼 보육교사가 영·유아를 담당하는 것은 긍정적으로 평가되고 있고 앞으로 어린이집에서 근무하는 기회가 더욱 증가할 것이라고 예측된다(이민선, 2016). 결혼 여부에 따른 삶의 만족도 비교에서 기혼 교사는 미혼 교사에 비해 생활만족도, 정서 요인, 전체 삶의 만족도는 높게, 스트레스 지수는 낮게 나타났다(김은수·유승연, 2012). 기혼 교사가 미혼 교사에 비해 강점을 보이는 영역이 있을 수는 있으나, 기혼 보육교사는 보육현장에서 일하면서 가정을 함께 돌보아야 하기에 미혼 보육교사가 겪지 않을 어려움을 경험하고 있는 것이 현실이다.

기혼 보육(유아)교사에 관한 연구는 결혼과 임신, 출산, 일-가정 역할로 겪는 어려움(구자영·이대균, 2013; 김승민, 2011), 기혼 유아교사의 가정 내 역할 갈등으로 인한

직무만족도와 자기효능감(용인경, 2003; 이지영·문혁준, 2015), 근무환경에 따른 직장-가정의 역할 갈등(김유리, 2010) 등이 있다. 선행연구의 제목에서 발견되듯이 기혼 보육(유아)교사를 대상으로 한 논문의 주제는 ‘어려움’, ‘갈등’을 내포하고 있는 경향이 있는데, 이는 기혼 보육교사가 현장에서 근무하는데 고충이 있음을 반영하는 것이다.

교사가 겪는 여러 가지 갈등의 유형 중에 기혼 보육교사만이 경험하는 갈등은 일-가정 갈등이다. 일-가정 갈등이란 일과 가정 두 가지 역할 중 한 역할의 참여가 다른 역할의 참여를 어렵게 할 때 발생하는 갈등이다(Greenhaus & Beutell, 1985). 초·중·고 교사의 주관적 삶의 질에 대한 연구에서 직장 관련 갈등 하위 요소 중 직무 과부화, 직무 통제성, 상사 지원, 동료 지원, 대인 스트레스 등이 삶의 질을 낮추고, 가정 관련 갈등의 하위 요소 중 배우자-가족 갈등, 자녀양육 갈등, 의사소통 갈등, 경제적 갈등 등이 삶의 질에 부적 정서를 느낀다고 보고된 바 있다(최재은·배정우·김정남, 2004). 기혼 보육교사 역시 가정과 어린이집의 이중생활이 정신적, 육체적으로 과중한 짐이 되고 교사와 주부 역할 사이에서 만족하지 못하는 갈등을 겪고 있다(장미정, 2013). 또한 이들은 자녀를 키우면서 보육교사로 일하기 어려운 현실, 보육 전문가이면서 자기 자녀를 못 보는 딜레마를 경험하고 있다. 이는 미취학 자녀가 있을 경우 기혼 여성의 삶의 질이 더 낮게 나타나는 것은 일 뿐만 아니라 육아의 부담으로 인해 개인이 지각하는 주관적 삶의 질에 부적인 영향을 미친 결과로 볼 수 있다(김근식·윤옥화, 2009; 허숙민·최원석, 2014; Guket, Searle, & Klepa, 1991).

보육교사의 스트레스와 갈등 상황의 원인은 보육현장에서 맺게 되는 인간관계에서 발생한다(김은수·유수영, 2012). 영유아교육기관의 구성원은 대부분 여성으로 규모가 작고 인간관계가 과업이 아닌 사적 관계 중심으로 이루어지고 공동 작업 과제가 많고 학력과 경력에 있어 다양한 배경을 가진 동료들이 모여 일하게 된다. 작은 규모로 말미암아 융통성이 있으며 가족적인 특성이 있는 반면 합리성이 떨어질 수 있고 역할 혼돈이나 책임 소재의 불분명 등으로 갈등을 경험할 수 있다(박은혜, 2017; 최미미·서영숙, 2013). 김은주·이기중(2014)에 의하면, 보육교사는 운영자와 교사, 영유아로 이루어진 수직적 관계, 동료 교사와의 수평적인 관계, 기관 외적인 교육행정의 상부기관 및 사회조직이나 부모들과 연결된 복잡한 조직을 경험한다. 이와 같은 조직의 구조적 특징 속에서 보육교사가 인식하는 동료 갈등의 원인은 경력 차이에 따른 위계질서, 가치관(교육관)의 차이, 사회적 기술의 부족, 비지지적인 동료관계 등이 있다(최미미·서영숙, 2013). 선행연구의 결과를 보면, 보육교사가 업무와 관련해 자신이 맡은 역할과 동료, 상사와의 관계에서 역할로 인한 갈등이 높을수록 직무만족도가 낮아지고(이수

연, 2011) 반대로 동료와의 관계에서 갈등 수준이 낮은 집단에 속한 보육교사의 직무 만족도는 갈등 수준이 높은 집단의 교사에 비해 높게 나타났다(조용현, 2011). 아울러 직무만족도가 삶의 질에 영향을 미치는 큰 변수임을 감안할 때(전혜경, 2010), 보육교사의 동료와의 갈등은 삶의 질에 영향을 미치는 변인임을 알 수 있다. 동료지원은 직장생활의 질을 통해 삶의 질에 영향을 미친다고 보고한 윤창영·이순묵(2002)의 연구는 상사와의 관계를 중시하는 기존의 연구결과와 달리 동료와의 관계가 기혼 직장여성에게 중요한 요소로 자리매김할 수 있음을 강조하였다. 보육교사를 대상으로 한 선행연구(최병태·김이영, 2013; 최성실, 2016)에서 사회적 지지가 높을수록 삶의 질이 높게 나타난 결과를 통해 어린이집 내의 낮은 사회적 지지와 갈등이 삶의 질을 낮추는 요인이 될 수 있음을 유추할 수 있다.

RISS(Research Information Sharing Service)를 통하여 학술지를 중심으로 한 연구 동향을 살펴 본 결과 보육교사의 직무 스트레스는 오래 전부터 연구자들의 주관심사였다(김동춘·송미선, 2005; 김리진·홍연애, 2013; 노수진, 2016; 박윤조·임명희·안정숙, 2015; 여종일, 2016; 유현숙·권정혜, 2017; 윤미정, 2011; 이경례·문혁준, 2014; 이경숙·박진아·김명식, 2017; 이경숙·채진영·김명식·박진아·이정민, 2016; 이은숙·이경남, 2016; 이지영, 2012; 조성연·구현아, 2005; 홍석영, 2012). 반면 보육교사의 삶의 질 또는 삶의 만족도는 연구자들이 최근 관심을 갖기 시작한 주제이다(구은미, 2016; 권화숙, 2012; 김은수·유승연, 2012; 김은주·이기중, 2014; 이혜안·심수연·양영애·임명호, 2016; 장희선, 2017; 정혜경, 2016). 아울러 일-가정 갈등(백정원·최정숙, 2013; 이지영·문혁준, 2015)과 동료 갈등(이병록, 2011; 최미미·서영숙, 2013)에 관한 연구물은 몇 편씩 존재하나 보육교사를 대상으로 하여 직무 스트레스와 삶의 질의 관계에 관한 연구 가운데 영향력을 제공할 가능성이 있는 일-가정 갈등, 동료 갈등을 함께 본 연구는 없는 실정이다. 이와 같은 연구동향과 아울러 영유아에게 미치는 보육교사의 영향력을 생각할 때 보육교사의 삶의 질에 영향을 미치는 다양한 변인들을 살펴보는 연구는 시기적절하다고 판단된다. 특히 기혼 보육교사의 경우 육아의 경험을 지니고 있어, 안정적인 영유아 보육을 수행할 수 있기에 본 연구에서는 선행연구에 근거하여 기혼 보육교사의 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향에서 직·간접적으로 영향을 미칠 것으로 추정되는 일-가정 갈등과 동료 갈등을 매개변인으로 설정하여 그 효과를 살펴보고자 한다. 이러한 연구의 결과를 바탕으로 기혼 보육교사의 삶의 질을 높이기 위한 정책적 방안을 제안함으로써 기혼 보육교사의 복지와 보육의 질을 높이고자 한다. 이와 같은 연구목적에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

[연구문제 1] 기혼 보육교사의 직무 스트레스, 일-가정 갈등, 동료 갈등, 삶의 질의 일반적 경향은 어떠한가?

[연구문제 2] 기혼 보육교사의 직무 스트레스, 일-가정 갈등, 동료 갈등, 삶의 질의 관계는 어떠한가?

[연구문제 3] 기혼 보육교사의 직무 스트레스가 삶의 질에 영향을 미치는 과정에서 일-가정 갈등과 동료 갈등의 매개효과는 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 수도권 지역의 기혼 보육교사로서 250부의 설문지가 회수되었으나 문항이 빠짐없이 완성된 238부를 연구에 포함하였다. 연구대상의 일반적 배경은 선행연구에 근거하여 분류하였다(고혜원, 2012; 김성숙, 2017; 안희옥, 2016; 이민선, 2016). 연구대상의 일반적인 배경은 <표 1>과 같다.

연구 대상자의 연령은 30대(40.8%)와 40대(40.3%)가 80% 이상으로 대다수를 이루었고, 소지 자격증은 1급 자격증(51.7%)이 절반 이상을 차지했고 시설장(25.2%)과 보육교사 2, 3급(22.3%)이 유사한 비율로 뒤이었다. 연구대상자의 최종학력은 전문대 졸업(37.8%)과 4년제 대학졸업(35.7%)이 유사한 비율로 전체의 73%를 넘는 비율을 보였다. 연구대상자의 경력은 1-3년(42.4%), 4-6년(22.3%), 10년 이상(21.4%) 순이었다. 근무하는 기관의 유형은 민간어린이집(63.0%), 가정어린이집(18.5%) 순이었다. 연구대상자의 담당업무는 영아반 교사(46.6%), 유아반 교사(39.9%)였으며 1일 근무시간은 8-10시간 미만(71.8%), 8시간 미만(17.2%) 순이었다.

월 가계 소득은 500만원 이상(31.7%), 400-499만원 이하(30.7%) 순으로 나타났으며, 가족 형태는 핵가족(88.2%)이 가장 높았고, 자녀수는 2명(47.1%), 1명(32.8%)의 순으로 나타났다. 추가 출산계획은 없음(76.5%)이 가장 많았으며, 출근 시 자녀양육은 보육시설 이용(35.3%), 시부모님(9.2%), 친정부모님(8.8%)의 순으로 나타났다. 남편 직업은 사무직(51.7%)이 가장 높았으며, 판매 및 서비스직(17.6%), 전문직(15.5%)의 순으로 나타났다. 남편 근무시간은 8-10시간 미만(58.8%)이, 남편 가사시간은 1시간 미만(76.4%)이 가장 높았다.

〈표 1〉 연구대상의 일반적인 배경

(N=238)

		구분	빈도	백분율			구분	빈도	백분율
연령		20대	17	7.1	월가계 소득 (만원)		200 미만	15	6.3
		30대	97	40.8			200-299 이하	28	11.8
		40대	96	40.3			300-399 이하	47	19.7
		50대	28	11.8			400-499 이하	73	30.7
자격증		보육교사2,3급	53	22.3	가족형태		500 이상	75	31.7
		보육교사 1급	123	51.7			핵가족	210	88.2
		시설장	60	25.2			확대가족	17	7.1
		기타	2	0.8			한부모가족 및 조손가족	8	3.4
최종학력		고등학교 졸업	39	16.4	자녀수		기타	3	1.3
		전문대 졸업	90	37.8			1명	78	32.8
		4년제대학 졸업	85	35.7			2명	112	47.1
		대학원 졸업	24	10.1			3명	24	10.1
경력		1-3년	101	42.4	추가출산 계획		4명	3	1.3
		4-6년	53	22.3			없음	21	8.7
		7-9년	33	13.9			1명	42	17.6
		10년 이상	51	21.4			2명	13	5.5
근무기관 형태		가정	44	18.5	출근시 자녀양육		없음	182	76.5
		민간	150	63.0			친정부모	21	8.8
		국·공립	32	13.4			시댁부모	22	9.2
		직장	7	2.9			베이비시터	6	2.5
직위		법인	5	2.1	남편직업		보육시설	84	35.3
		영아반 교사	111	46.6			남편	14	5.9
		유아반 교사	95	39.9			기타	91	38.2
		원감	9	3.8			전문직	37	15.5
1일 근무시간		원장	13	5.5		사무직	123	51.7	
		기타	10	4.2		판매 및 서비스직	42	17.6	
		8시간 미만	41	17.2		생산 및 단순 노무직	22	9.2	
		8-10시간 미만	171	71.8		무직	1	0.4	
1일 가사시간		10시간 이상	26	10.9		기타	13	5.5	
		1시간 미만	34	14.2	남편 근무시간		8시간 미만	22	9.2
		1-2시간	75	31.5			8-10시간 미만	140	58.8
		2-3시간	85	35.7			10시간 이상	76	32.0
	3시간 이상	44	18.5			1시간 미만	182	76.4	
					남편 가사시간		1-2시간	35	14.7
							2-3시간	18	7.6
							3시간 이상	3	1.3

## 2. 연구도구

본 연구에서 직무 스트레스, 일-가정 갈등, 동료 갈등, 삶의 질을 알아보기 위해 다음의 연구도구를 사용하였다.

### 가. 직무 스트레스

본 연구에서 보육교사의 직무 스트레스를 측정하기 위하여 Clark(1980)이 개발하고 D'ariento, Moracco와 Okrajewski(1982)가 수정한 교사의 직무 스트레스 요인 설문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 권기태(1990)가 번안한 후, 장미아(1996)가 내용타당도 검증을 하고 김혜진(2005)이 수정·보안하여 윤혜영(2009)이 요인분석과 타당도를 확인한 자료를 사용하였다.

본 검사 도구의 하위요인은 원아들과의 활동, 업무 관련, 행정적 지원, 동료와의 관계, 학부모와의 관계, 경제적 안정, 개인 관련이며 총 34문항으로 구성되어 있다. 원아들과의 활동은 보육교사의 영유아 지도에 대한 내용이며, 업무관련은 수업준비와 행정적인 업무 및 잡무에 대한 내용이다. 행정적 지원은 상사의 간섭, 보육시설에서의 교사가 맡은 책임, 보조 교사 지원 등이며, 동료와의 관계는 교사 간 의사소통과 근무와 관련한 협조에 대한 내용이다. 학부모와의 관계는 보육시설에 대한 학부모의 관심과 요구 사항에 대한 내용이며, 경제적 안정은 보육교사의 보수와 급여일의 안정 정도이다. 개인관련은 교사로서 느끼는 보람과 결혼 이후 업무를 지속하고 싶은 정도를 의미한다. 도구는 5점 리커트(Likert) 척도를 사용하여 측정되며 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서 나타난 직무 스트레스의 요인별 Cronbach's  $\alpha$ 는 원아들과의 활동 .67, 업무 관련 .79, 행정적 지원 .88, 동료와의 관계 .90, 학부모와의 관계 .73, 경제적 안정 .66, 개인 관련 .52 그리고 전체 .94으로 나타났다.

### 나. 일-가정 갈등

본 연구에서 보육교사의 일-가정 갈등을 알아보기 위해 사용한 도구는 Carlson, Kacmar와 Williham(2000)이 갈등의 유형과 방향을 고려하여 다차원적으로 개발한 일-가정 갈등(Work-Family Conflict) 도구로 이다윤(2003)이 번안하고 전지현(2004)이 수정한 것이다. 본 척도는 시간 갈등, 긴장 갈등, 행동 갈등 3개의 하위요인으로 구성되고 총 18문항이다. 시간 갈등은 업무나 가정 일로 인해 소모해야 하는 시간과 이를 통해 야기되는 갈등이며, 긴장 갈등은 업무나 가정 일로 인해 발생하는 긴장으로 인해



업무와 가정 일에 방해를 받는 정도이다. 행동 갈등은 업무나 가정에서 문제를 해결할 때 사용하는 방식에서 발생하는 갈등을 의미한다. 이 도구는 5점 리커트(Likert) 형식을 사용하여 측정되며 점수가 높을수록 일-가정 갈등이 높음을 의미한다. 본 연구의 일-가정 갈등의 하위요인별 Cronbach's  $\alpha$ 는 시간 갈등 .85, 긴장 갈등 .84, 행동 갈등 .86 그리고 전체 .94로 나타났다.

#### 다. 동료 갈등

본 연구에서 보육교사 간의 갈등수준을 측정하기 위하여 사용된 도구는 Walton, Dutton과 Cafferty(1969)의 갈등 수준 척도를 송재필(2006)이 번안·수정한 것으로 보육교사와 동료간에 간섭 또는 방해, 비협조 또는 의견마찰, 정보제공의 보류 내지 기피, 불신, 무지 또는 불쾌로 인해 나타나는 갈등을 확인하는 8문항으로 구성되었다. 이 척도는 5점 리커트(Likert) 방식으로 평정하도록 되어 있으며 점수가 높을수록 보육교사 간의 갈등 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 갈등 수준의 전체 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90으로 나타났다.

#### 라. 삶의 질

본 연구에서 보육교사의 삶의 질을 측정하기 위해 한국판 WHOQOL-BREF(World Health Organization Quality of Life-BREF)를 사용하였다. 이는 세계보건기구(The WHOQOL Group, 1998)가 제작한 삶의 질 평가척도(WHOQOL-BREF)를 각 언어권에서 표준화 지침에 따라 번역하였는데 민성길 외(2000)가 표준화한 한국판 삶의 질 평가척도이다. 하위요인은 전반적인 삶의 질, 신체적 건강, 심리적 건강, 사회적 관계, 생활환경이며 총 26문항으로 구성되어 있다. 전반적인 삶의 질은 건강에 대한 만족과 삶에 대한 전반적인 만족에 대한 내용이며, 신체적 건강은 에너지와 피로, 움직임, 일상생활의 활동성, 일할 능력, 통증과 불편, 수면 등의 내용을 포함한다. 심리적 건강은 긍정적인 느낌, 신념, 자아존중감, 집중력에 대한 내용이며, 사회적 관계는 사회적 지지, 개인적 관계의 내용이다. 생활환경은 재정적 지원, 가정환경, 여가활동 참여성, 신체적 안전과 안정 등이다. 이 도구는 5점 리커트(Likert) 형식이며, 역채점 문항을 환산한 후의 전체 점수가 높을수록 삶의 질에 대한 긍정적인 반응을 의미한다. 본 연구에서 삶의 질의 요인별 Cronbach's  $\alpha$ 는 전반적인 삶의 질 .74, 신체적 건강 .75, 심리적 건강 .68, 사회적 관계 .74, 생활환경 .74 그리고 전체 .88로 나타났다.

### 3. 연구절차

본 연구에서 측정도구의 난이도와 이해도를 파악하기 위해 S시의 기혼 보육교사 40명을 대상으로 예비조사를 실시하였고, 이를 통해 측정도구의 난이도에 특별한 문제가 없음을 확인하였다. 서울과 경기 지역의 기혼 보육교사에게 설문지를 배포하여 250부가 회수되었으며, 설문에 응답하지 않거나 문항이 일부 누락되거나 부실하게 기재한 12부를 제외한 후 총 238부를 분석에 사용하였다.

### 4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 22.0과 AMOS 22.0을 통해 다음과 같은 순서로 분석을 하였다. 첫째, 연구 대상자의 일반적 특성에 대해서는 빈도와 백분율 그리고 각 변인의 하위요인과 전체 값에 대해서는 평균과 표준편차를 산출하였다. 둘째, 본 연구에 사용된 연구도구의 신뢰도를 알아보기 위해 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )를 산출하였다. 셋째, 변인간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관계수를 산출하였다. 넷째, 보육교사의 직무 스트레스와 삶의 질의 관계에서 일-가정 갈등, 동료 갈등의 매개효과를 알아보기 위하여 구조방정식을 통한 모형 검증을 실시하였고, 각 변인간의 간접효과의 유의성을 확인하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping methods)을 실시하였다.

## Ⅲ. 연구결과

### 1. 측정 변인들의 일반적 특성

본 연구에서 측정한 기혼 보육교사의 직무 스트레스, 일-가정 갈등, 동료 갈등, 삶의 질에 대한 평균과 표준편차, 왜도, 첨도는 <표 2>와 같다. 직무 스트레스 하위 변인의 평균은 원아들과의 활동 2.70, 업무 관련 3.05, 행정적 지원 2.62, 동료와의 관계 2.35, 학부모와의 관계 2.58, 경제적 안정 2.67, 개인 관련 2.65로 나타났다. 직무 스트레스의 변인 중에서 업무에 대한 스트레스가 가장 높게 나타났으며, 동료와의 관계로 인한 스트레스가 가장 낮게 나타났다. 일-가정 갈등의 평균은 시간 갈등 2.79, 긴장 갈등 2.84, 행동 갈등 2.54로 나타났으며 긴장 갈등이 높고 행동 갈등은 다른 유형의 갈

등보다 낮았다. 동료 갈등의 평균은 2.65로 다른 변인의 평균에 비해 높지 않은 편이었다. 삶의 질의 하위 변인에 대한 평균은 전반적인 삶의 질 2.94, 신체적 건강 3.13, 심리적 건강 3.48, 사회적 관계 3.24, 생활 환경 3.22로, 심리적 건강이 가장 높게 나타났고 전반적인 삶의 질이 가장 낮게 나타났다. 측정 변인들이 정상분포를 이루는지 확인하기 위해 측정변인의 왜도와 첨도를 분석하였다. 본 자료의 왜도와 첨도를 분석한 결과 그 점수가 -2.0 과 +2.0 사이이면 정상성에 위배되지 않는다는 견해에 근거해(구동모, 2017) 각각의 절대값이 1.0 이하로 나타나 측정 변인들의 분포가 정상성을 보임을 알 수 있었다.

〈표 2〉 각 변인의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도

(N=238)

변인	측정변인	M	SD	왜도	첨도
직무 스트레스	원아들과의 활동	2.70	.66	-.12	-.13
	업무 관련	3.05	.73	-.10	.05
	행정적 지원	2.62	.80	.18	-.06
	동료와의 관계	2.35	.90	.35	-.53
	학부모와의 관계	2.58	.58	-.07	-.07
	경제적 안정	2.67	.81	-.08	-.48
	개인 관련	2.65	.85	.11	-.27
일-가정 갈등	시간 갈등	2.79	.88	-.07	-.47
	긴장 갈등	2.84	.85	-.06	-.46
	행동 갈등	2.54	.78	.03	.31
동료 갈등		2.65	.92	.00	-.77
삶의 질	전반적인 삶의 질	2.94	.72	-.13	.01
	신체적 건강	3.13	.56	.08	-.41
	심리적 건강	3.48	.46	-.42	-.13
	사회적 관계	3.24	.52	-.13	.53
	생활 환경	3.22	.47	-.31	.80

## 2. 직무 스트레스, 일-가정 갈등, 동료 갈등, 삶의 질 간의 관계

본 연구모형의 구조모형 검증에 앞서 16개 하위 변인 간의 상관관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였고 그 결과는 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 직무 스트레스, 일-가정 갈등, 동료 갈등, 삶의 질의 상관관계 행렬

직무 스트레스		일-가정 갈등				동료 갈등				삶의 질						
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	
원아와의 활동	업무 관련	행정적 지원	동료와의 관계	동료와의 확보요의 관계	경제적 안정	개인 관련	시간 갈등	긴장 갈등	행동 갈등	동료 갈등	전문적 삶의 질	신체적 건강	심리적 건강	사회적 관계	생활 환경	
①	1															
②	.53***	1														
③	.54***	.71***	1													
④	.35***	.47***	.70***	1												
⑤	.56***	.52***	.65***	.64***	1											
⑥	.30***	.53***	.55***	.43***	.48***	1										
⑦	.47***	.54***	.58***	.46***	.53***	.50***	1									
⑧	.43***	.55***	.58***	.54***	.55***	.53***	.67***	1								
⑨	.46***	.59***	.61***	.58***	.56***	.53***	.67***	.91***	1							
⑩	.41***	.50***	.60***	.59***	.57***	.47***	.62***	.82***	.85***	1						
⑪	.30***	.41***	.55***	.64***	.54***	.45***	.41***	.53***	.54***	.50***	1					
⑫	-.28***	-.38***	-.38***	-.29***	-.29***	-.36***	-.41***	-.38***	-.39***	-.36***	-.32***	1				
⑬	-.37***	-.40***	-.36***	-.32***	-.31***	-.44***	-.46***	-.57***	-.60***	-.55***	-.37***	.56***	1			
⑭	-.32***	-.31***	-.33***	-.25***	-.36***	-.36***	-.40***	-.38***	-.38***	-.42***	-.28***	.46***	.54***	1		
⑮	-.18***	-.27***	-.33***	-.26***	-.27***	-.29***	-.26***	-.26***	-.29***	-.33***	-.23***	.39***	.42***	.44***	1	
⑯	-.25***	-.29***	-.33***	-.17***	-.21***	-.34***	-.31***	-.29***	-.31***	-.36***	-.21***	.42***	.49***	.62***	.56***	1

\*\*\*  $p < .001$

직무 스트레스와 일-가정 갈등의 상관관계를 분석한 결과, 직무 스트레스의 하위 변인과 일-가정 갈등의 하위 변인 전체에 있어  $p < .001$  수준에서 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 기혼 보육교사가 직무 스트레스를 많이 받을수록 일-가정 갈등 또한 높음을 의미한다. 직무 스트레스와 동료 갈등의 상관관계를 분석한 결과, 직무 스트레스의 하위 변인과 동료 갈등에 있어  $p < .001$  수준에서 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 기혼 보육교사가 직무 스트레스를 많이 받을수록 동료 갈등 또한 높음을 의미한다. 직무 스트레스와 삶의 질의 상관관계를 분석한 결과, 직무 스트레스의 하위 변인과 삶의 질 하위 변인 전체에 있어  $p < .001$  수준에서 유의미한 부7적 상관관계를 보였다. 이 결과는 기혼 보육교사가 직무 스트레스를 많이 받을수록 삶의 질이 낮아짐을 의미한다. 일-가정 갈등과 동료 갈등의 상관관계를 분석한 결과, 일-가정 갈등의 전체 하위 변인과 동료 갈등에 있어  $p < .001$  수준에서 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 본 결과는 기혼 보육교사의 일-가정 갈등이 높을수록 동료 갈등이 낮아짐을 의미한다. 일-가정 갈등과 삶의 질의 상관관계를 분석한 결과, 일-가정 갈등의 하위 변인과 삶의 질 하위 변인 전체에 있어  $p < .001$  수준에서 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 기혼 보육교사의 일-가정 갈등이 높을수록 삶의 질이 낮아짐을 의미한다. 동료 갈등과 삶의 질의 상관관계를 분석한 결과, 동료 갈등과 삶의 질 하위 변인 전체에 있어  $p < .001$  수준에서 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 이 결과는 기혼 보육교사의 동료 갈등이 높을수록 삶의 질이 낮아짐을 의미한다.

### 3. 매개효과 검증

기혼 보육교사의 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향에서 일-가정 갈등과 동료 갈등의 매개효과를 살펴보기 위하여 네 가지 변인간의 관계를 공분산 분석을 이용하여 모형의 적합도를 검증하였다. 본 연구모형의 적합도 지수는 <표 4>와 같이 기준치인 표준카이제곱이 5.0 이하이고, TLI와 CFI는 .90 이상, RMSEA는 .10 보다 작지만 GFI가 .90보다 작아 가설적 경로모형이 기준에 모두 적합하지는 않은 것으로 나타났다(Jöreskog & Sörbom, 1993).

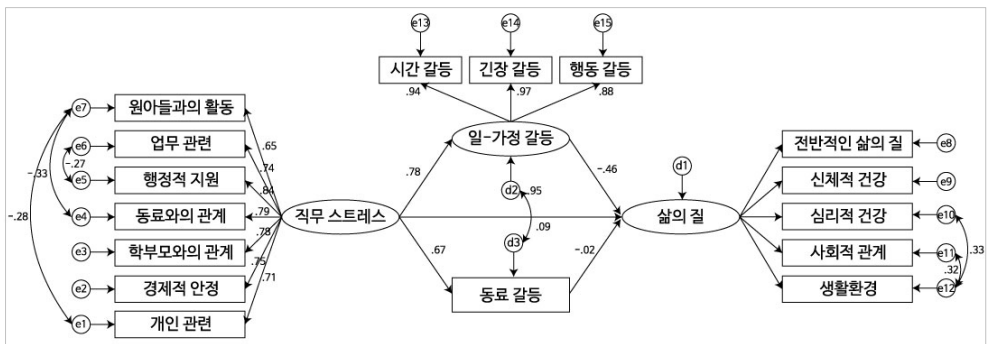
<표 4> 연구모형의 적합도 지수

	$\chi^2$	$\chi^2/df$	GFI	TLI	CFI	RMSEA	
						LO 90	HI 90
적합지수	303.55	3.04	.86	.90	.92	.08	.10
Cutoffs		$\leq 5.0$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .1$	

수정 지수 값(modification indices)을 확인한 결과, 삶의 질의 하위 변인 중 사회적 관계(e11)와 생활환경(e12)간의 공분산에 대한 수정 지수 값이 높아 공분산 경로를 연결하여 모형을 수정하였고, 삶의 질의 하위 변인 중 신체적 건강(e10)과 생활환경(e12), 직무 스트레스의 하위 변인 중 학부모와의 관계(e5)와 경제적 안정(e6), 동료와의 관계(e4)와 경제적 안정(e6), 동료와의 관계(e4)와 개인 관련(e7), 업무 관련(e2)와 개인 관련(e7)의 공분산 경로도 같은 방법으로 연결하여 모형을 수정하였다. 수정된 연구모형의 적합도는 <표 5>에 제시되어 있는데 표준카이제곱이 5.0 이하, GFI, TLI, CFI가 .90 이상, RMSEA가 .10보다 작아 적합한 것으로 나타났다. 수정된 연구모형의 적합도 지수는 <표 5>과 같으며, 최종 연구모형 검증 결과는 [그림 1]과 같다.

<표 5> 수정된 연구모형의 적합도 지수

	$\chi^2$	$\chi^2/df$	GFI	TLI	CFI	RMSEA	
						LO 90	HI 90
적합지수	205.36	2.19	.90	.94	.96	.06	.08
Cutoffs		≤5.0	≥.90	≥.90	≥.90	≤.1	



[그림 1] 최종 연구모형 검증

수정된 연구모형에서 각 변인간의 관계를 살펴본 경로계수의 결과는 <표 6>과 같다. 검증 결과 직무 스트레스에서 일-가정 갈등(10.69), 일-가정 갈등에서 삶의 질(-4.31), 직무 스트레스에서 삶의 질(-2.08)로 가는 경로가 모두 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무 스트레스가 삶의 질에 직접적으로 영향을 미치는 것은 물론 일-가정 갈등을 매개로 하여 삶의 질에 간접적으로 영향을 미치는 것을 보여준다. 검증 결과 직무 스트레스에서 동료 갈등(9.94), 동료 갈등에서 삶의 질(-.31), 직무 스트

레스에서 삶의 질(-2.08)로 가는 경로 중 동료 갈등이 삶의 질에 미치는 영향이 유의하지 않게 나타났고 이는 동료 갈등을 매개로 영향을 미치지 않음을 의미한다.

〈표 6〉 연구모형의 경로계수

경로	비표준화 계수	표준화 계수	SE	CR
직무 스트레스 → 일-가정 갈등	2.59	.78	.24	10.69***
직무 스트레스 → 동료 갈등	3.95	.67	.40	9.94***
직무 스트레스 → 삶의 질	-.20	-.25	.10	-2.08*
일-가정 갈등 → 삶의 질	-.11	-.46	.03	-4.31***
동료 갈등 → 삶의 질	-.00	-.02	.01	-.31

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

본 연구의 최종모델의 직·간접 효과 및 총 효과를 살펴보면 <표 7>과 같다. 직무 스트레스는 일-가정 갈등에 78.4%의 영향을 미치고 있었다. 이는 직무 스트레스가 일-가정 갈등을 높이는 역할을 하고 있음을 의미한다. 다음으로 일-가정 갈등은 삶의 질에 46.3%의 영향을 미치고 있었다. 이는 일-가정 갈등은 삶의 질을 낮춤을 보여준다. 다음으로 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 직접효과는 24.6%, 일-가정 갈등을 매개로 삶의 질에 미치는 간접효과는 37.9%이었다. 그리고 직접효과와 간접효과를 더한 총효과는 62.5%로 나타났다. 마지막으로 직무 스트레스가 삶의 질에 영향을 미치는 경로에서 일-가정 갈등이 미치는 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑을 통하여 검증한 결과 간접효과 크기 -.38에 대한 유의확률은 통계적으로 유의하였다 ( $p < .01$ ). 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 직접적인 영향이 유의하고 일-가정 갈등을 매개로 하여 미치는 간접적 영향 역시 유의하기 때문에 일-가정 갈등은 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향력의 경로에서 부분매개 역할을 한다고 볼 수 있다. 반면 동료 갈등이 삶의 질에 미치는 영향은 2.4%로 통계적으로 유의하지 않아 동료 갈등은 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향에 매개역할을 하지 않는다고 볼 수 있다.

〈표 7〉 연구모형의 직접, 간접, 총효과

경로	직접효과	간접효과	총효과
직무 스트레스 → 일-가정 갈등	.78***	-	.78***
직무 스트레스 → 동료 갈등	.67***	-	.67***
직무 스트레스 → 삶의 질	-.25*	-.38**	-.63*
일-가정 갈등 → 삶의 질	-.46***	-	-.46***
동료 갈등 → 삶의 질	-.02	-	-.02

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

## IV. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 기혼 보육교사의 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향에서 관련 변인들의 상관관계 및 일-가정 갈등과 동료 갈등의 매개효과를 밝히는 것이다. 이를 위해 수도권 지역의 기혼 보육교사를 대상으로 조사, 분석한 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 기혼 보육교사의 직무 스트레스, 일-가정 갈등, 동료 갈등, 삶의 질의 일반적 경향을 살펴본 결과, 직무 스트레스의 경향성은 하위 변인 중 업무 관련으로 인한 스트레스가 가장 높게 나타났으며, 동료관계에 의한 스트레스가 가장 낮은 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 교사들은 수업 준비와 잡무로 인해 바쁘게 생활하며 이로 인해 직무 과부하를 겪는다는 주장(French & Caplan, 1973)과 보육교사들이 직무 스트레스의 하위요인 중 업무 과부화로 인한 스트레스를 가장 높게 지각하고 있다고 한 선행연구(박수경, 2017; 유현숙·권정혜, 2017; 이경숙·채진영·김영식 외, 2016.; 이경열·박영신, 2015)와 일치한다. 아울러 동료로 인한 스트레스가 가장 낮다고 보고한 선행연구(강이슬·김민경, 2011; 신현정·신동주·김승옥, 2016; 홍효의, 2017)와도 동일한 결과이다. 기혼 보육교사의 전반적인 직무 스트레스가 높지 않은 점은 이재무(2016)의 연구결과와 일치하나, 기혼 보육교사의 경우 업무 관련 스트레스가 높게 나타난 점을 고려하여 기혼 보육교사와 미혼 보육교사를 구분하여 담당하는 업무 중에서 어려움을 느끼는 것에 대한 비교 연구가 필요하다. 기혼 보육교사의 담당 연령, 직책에 따른 업무의 차이에 관한 연구를 통해 기혼 보육교사의 업무와 직무 스트레스에 대한 이해를 바탕으로 직무 스트레스를 낮추고 삶의 질을 높일 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

기혼 보육교사의 일-가정 갈등에 관해서는 그 하위요인 중 긴장 갈등이 가장 높게 나타났다. 이는 기혼 보육교사가 일-가정 갈등의 하위요인 중 긴장 갈등을 높게 느낀다는 김덕하(2009)의 연구결과와 일치하며, 기혼 보육교사는 일과 양육을 병행하며 교사의 임무와 자녀양육, 가사노동의 가정 일을 완벽하게 수행해야 한다고 인식함으로써 어려움을 겪는다는 정은영(2012)의 연구와 맥을 같이한다. 기혼 보육교사는 어린이집의 업무 뿐 아니라 가사와 육아를 동시에 담당해야 하는 어려움이 있어 서로 영향을 주고 받기에 일-가정 사이의 긴장과 갈등을 경험함을 알 수 있다.

기혼 보육교사의 동료 갈등은 여러 변인 중 낮은 점수 중의 하나였다. 이는 4개 변인의 평균 중 가장 낮았을 뿐 아니라 직무 스트레스의 7개 하위변인 중 동료와의 관계



가 큰 차이를 보이며 최저 점수를 보임에서 증명된다. 보육교사의 역할 갈등을 연구한 선행연구에서 기혼 보육교사가 교사 간의 역할 갈등을 낮게 느낀다는 박태순(2014)의 연구결과와 본 연구의 직무 스트레스 하위 변인 중 동료관계에 의한 스트레스가 가장 낮았던 결과와 일치한다. 그러나 기혼 보육교사가 가사와 양육의 병행으로 인해 업무를 집중력 있게 소화하기 어렵기에 동료 교사에게 소외되거나 낮은 평가를 받는 것을 두려워하고 교육관 등에서 이견을 보여 동료 갈등을 빚는다는 김수연(2014)의 연구와는 상반된 결과이다. 보육교사의 동료 갈등에 관한 선행연구(손현경, 2015; 최미미, 2012)와는 달리 본 연구대상인 기혼 보육교사의 경우 동료와의 갈등이 낮게 나타났다. 이는 기혼 보육교사는 연륜에 따라 미혼 교사에 비해 인간관계에 대한 경험이 높기 때문에(김윤이, 2015) 동료와의 관계에서 발생하는 문제 상황을 지혜롭게 대처하여 갈등이 낮게 나타났다고 유추할 수 있다.

기혼 보육교사의 삶의 질에 대한 경향성은 하위 변인 중 심리적 건강이 가장 높게 나타났고, 전반적인 삶의 질이 가장 낮게 나타났다. 본 연구에서 심리적 건강이 가장 높게 나타난 결과는 기혼 보육교사의 삶의 질의 하위요인 중 심리적 영역이 가장 낮게 나타난 강구수(2012)의 연구결과와 상반되며, 유아 교사의 삶의 질의 하위요인 중 심리적 건강이 가장 높게 나타난 김혜경(2013)의 연구와는 일치하는 결과이다. 초·중·고 여교사의 삶의 질을 측정한 연구(이정민, 2001)에서 삶의 질을 평정한 점수와 본 연구의 점수를 환산하여 비교하였을 때 초·중·고 교사의 점수가 본 연구의 기혼 보육교사 점수보다 높았다. 이는 초·중등 교사들과 비교해 낮은 보수, 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식, 과중한 업무 등이 직무 스트레스를 야기하고 직업적 자긍심을 저하시킴으로 보육교사에게 부정적 감정을 유발시켜 삶의 질에 영향을 미친다는 의견(김은수·유승연, 2012; 황옥경, 2012; Thorpe, Boyd, Ailwood & Brownlee, 2011)을 뒷받침하는 결과이다. 즉, 기혼 보육교사는 긍정성이 강하고 신념과 자아존중감이 높아 심리적 건강이 높게 나타났다고 보이나, 다른 교사들에 비교하였을 때 과중한 업무, 낮은 보수와 사회적 인식 등으로 인해 전반적인 삶의 질은 낮게 느끼는 것으로 사료된다.

둘째, 기혼 보육교사의 직무 스트레스, 일-가정 갈등, 동료 갈등, 삶의 질 간의 관계를 알아 본 결과, 직무 스트레스와 일-가정 갈등, 동료 갈등 간에는 정적인 상관이 나타난 반면, 이 변인들과 삶의 질 간에는 부적 상관관계가 나타났다. 기혼 보육교사의 직무 스트레스의 하위 변인과 일-가정 갈등의 하위 변인 간의 관계를 살펴본 결과, 하위 변인의 모든 결합에서 통계적으로 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 기혼 여성의 직무 스트레스가 높을수록 일-가정 갈등이 높게 나타난 선행연구

구(고상미, 2014; 김성천, 2009)의 연구결과와 맥을 같이한다. 선행연구에서 동일한 결과는 보이는 현상은 기혼 보육교사 경우 업무량이 늘어날수록 개인이 처리해야 할 일이 증가하고 정해진 시간 안에 업무를 마쳐야 한다는 중압감이 형성되어 어린이집 뿐 아니라 가정에서도 갈등을 일으킬 수 있다고 해석할 수 있다. 기혼 보육교사의 직무 스트레스 하위 변인 전체와 동료 갈등 간에는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 유아교사들이 동료 간의 어려움으로 인해 직무 스트레스를 경험한다고 한 연구결과(설혜정, 1999)와 유치원 교사들의 직무 스트레스에 대한 사례연구에서 교사들은 부모와 상급자와의 관계에 비해 동료와의 관계에서 어려움을 많이 느낀다는 연구결과(황현아, 2017)와 같은 맥락이다. 즉 보육교사의 직무 스트레스는 함께 업무를 하는 동료교사와의 갈등으로 이어질 수 있음을 알 수 있으며, 특히 기혼 보육교사의 경우 일과 가정과의 양립을 위해 제한된 시간에 업무를 마쳐야 하고, 업무 중에도 가정 일로부터 자유롭지 못할 수 있기에 동료 간의 갈등이 야기될 수 있음을 유추할 수 있다.

기혼 보육교사의 직무 스트레스의 하위 변인과 삶의 질 하위 변인과의 관계를 살펴본 결과 하위 변인 전체에서 통계적으로 유의미한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 직무 스트레스가 높을수록 삶의 질이 낮아진다는 선행연구(김규수·고경미·김경수, 2014; 김은수·유승연, 2012; 최성실, 2016)의 연구결과와 일치한다. 기혼 보육교사의 삶의 질을 높이기 위해서는 교사가 경험하는 직무 스트레스를 낮춰야 하는데, 이를 위한 업무량과 근무시간의 조절, 교사가 경험하는 갈등의 완화 등을 통해 직무 스트레스를 낮출 수 있는 대안을 마련해야 할 것이다.

기혼 보육교사의 일-가정 갈등의 하위 변인과 삶의 질의 하위 변인 간의 관계를 살펴본 결과 모든 하위 변인 간에 부적인 상관관계가 나타났다. 이는 가족 내 갈등이 높을수록 직장 생활 속에서 대인관계 스트레스가 높아 주관적 삶의 질을 낮춘다는 성낙돈(2007)의 연구결과와 같은 맥락이며, 취업여성의 직장-가정 갈등이 높으면 삶의 질이 떨어진다는 선행연구(오유라, 2015; Bacharch, Bamberger, & Conley, 1991; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Md-Sidin, Murail, & Ismail, 2010)와 유사한 결과이다. 20대와 30대 기혼 보육교사의 경우 직장이나 가정에서 영유아와 함께 생활하기 때문에 일반적인 업무와 가사일 뿐 아니라 안전사고 등의 위험요인으로부터 긴장 상태를 유지해야 하는 어려움이 있다. 또한 기혼 보육교사는 직장에서 영유아를 보육함과 동시에 가정에서도 육아를 해야 하기에 이로 인해 양육 스트레스를 겪고 있으며(안희옥, 2016), 일과 가정 사이의 다중 역할을 감당하면서 발생하는 시간 활용에 대한 갈등은

심리적 소진을 야기하여 기혼 보육교사의 삶의 질에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석할 수 있다.

동료 갈등과 삶의 질에 대한 하위 변인 간의 관계를 살펴본 결과, 모든 하위 변인 간에 통계적으로 유의미한 부적 상관관계가 나타났다. Jiang과 Hu(2015)는 동료와의 관계가 삶의 만족도에 정적인 영향을 미친다고 하였다. 즉 동료와의 관계가 좋을수록 삶의 만족도가 높아진다는 의미로 본 연구의 결과와 같은 맥락이라 할 수 있다. 기혼 보육 교사가 동료 갈등을 높게 경험할수록 삶의 질을 낮게 평가한다는 사실을 통해 동료 관계 형성의 중요성을 알 수 있으며, 질적인 보육을 위해서는 교사 개인의 역량 뿐만 아니라 동료와의 원활한 관계를 통해 협력의 중요성을 고려할 때 보육교사 간의 팀 빌딩(team building)을 위한 교육과 지원이 필요함을 알 수 있다.

셋째, 기혼 보육교사의 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향에서 일-가정 갈등과 동료 갈등의 매개효과를 살펴본 결과, 일-가정 갈등은 부분매개 효과가 있는 반면 동료 갈등은 매개효과가 없는 것으로 나타나 기혼 보육교사의 삶의 질에 일-가정 갈등이 중요한 의미가 있음을 예측할 수 있었다. 배우자와 동료와의 관계는 기혼 보육교사의 안녕감에 영향을 미치는 요인으로 작용하기 때문에(Graham, Shier, Newberry et al., 2014), 본 연구에서는 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향에 대한 일-가정 갈등과 동료 갈등의 매개영향을 가설로 세웠으나, 일-가정 갈등의 매개효과만 나타났다. Guerin, Devitt과 Redmond(2010)에 의하면 동료와 가정 등의 사회적 지원의 부족과 대인관계의 갈등은 스트레스의 원인이 되며 불만족과 탈진으로 이어진다. 즉, 일-가정 갈등을 줄이면 직무 스트레스로 인한 기혼 보육교사의 삶의 질을 일정 부분 증가시킬 수 있는 것으로 나타났다. 이는 가정-직장 갈등이 직장생활의 질에 영향을 미치며 아울러 삶의 질에 영향을 미친다는 윤창영·이순묵(2002)의 연구결과와 일맥상통한다.

유자녀 보육교사의 일-가족 양립 경험과 의미를 탐색한 백정원·최정숙(2013)의 질적연구에서 연구 참여자들은 ‘일-가족 병행 생활로 진입’, ‘유자녀 보육교사 설 곳 없는 보육현장 현실과 마주함’, ‘내 자녀 못 돌보는 보육전문가의 딜레마’, ‘갈등의 증폭과 직업적 회의’, ‘양립을 위한 안간힘’, ‘양립을 지탱하는 힘’, ‘남아있는 과제에 대한 열망’에 대한 내용을 나누었다. 좀 더 구체적으로 ‘불가피한 경력단절 선택’, ‘재취업의 불리함 및 차별대우’, ‘자녀양육 가능한 보육현장 여건 조성에 대한 바람’ 등을 표현해 자녀를 양육하며 일할 수 있는 어린이집과 정책적 지원을 요구하였다. 아울러 ‘가족의 이해부족과 과중한 책임’을 언급하면서 ‘가족의 직업에 대한 가족의 무시’, ‘가사와 양

육 분담의 불공평함', '공동책임 인식과 실천'이라는 문제점과 바람을 표현하였다. 이 연구결과는 기혼 보육교사의 가정을 가진 어머니로서 직업 유지의 어려움과 그에 대한 대안에 대해 상세하게 제시하고 있는데, 본인의 자녀를 돌보면서 교사로서 일할 수 있는 어린이집과 정책적 지원과 가족의 배려를 강조하고 있다. 이러한 제안은 일-가정 갈등을 줄이기 위한 대책은 어린이집과 가정 양쪽에서 접근되는 것이 바람직하다고 강조한 이경례·문혁준(2014)와 같은 맥락이다.

기혼 보육교사의 직무 스트레스와 삶의 질 관계에서 동료 갈등의 매개효과를 살펴본 결과 동료 갈등은 매개효과를 가지지 못하는 것으로 나타났다. 즉, 기혼 보육교사의 직무 스트레스는 삶의 질을 낮추는 요인이며, 이때 직장동료로부터 받는 갈등은 삶의 질의 수준을 약간 낮추기는 하지만 그 영향력은 미비하다고 해석할 수 있다. 기혼 보육교사의 경우 동료 교사와의 소통의 부재에서 어려움을 경험하며 소외감을 느끼고(백정원, 2013) 가사와 양육의 병행으로 인해 업무에 집중하기 어려워 동료 교사에게 소외되거나 낮은 평가를 받는 것에 대한 두려움으로 인해 동료 갈등을 빚는다고(김수연, 2014) 보고되었다. 또한 본 연구와 변인들이 약간씩 상이하기는 하지만 기혼보육교사의 다중역할갈등과 심리적 소진의 관계에서 직장 내 사회적 지지는 중요한 매개변인으로 작용한다는 결과(이민선, 2015)와 일반 보육교사의 직무 스트레스와 직무만족도의 관계에서 인간관계가 부분매개 효과를 보인 결과(송선화, 2012)도 제시된 바 있다. 이러한 선행연구의 발견과는 다르게 본 연구에서는 동료 갈등 점수가 낮게 나왔고 직무 스트레스의 하위변인인 동료 관계 점수가 다른 변인과 큰 차이로 가장 낮게 나타났던 점은 본 연구의 대상이 동료 간의 갈등을 낮게 경험하는 집단임을 입증하는 것이다. 따라서 이러한 현상이 나타난 원인에 대한 현상학적 연구가 필요하다고 사료된다. 아울러 기혼 보육교사의 삶의 질에 영향을 미치는 변인을 어린이집 내에서의 인간관계에 관련된 문제로 보기보다는 교사 자신의 개인적 요인과 이들을 둘러싼 보다 폭 넓은 생태학적 관점으로 본 연구가 필요함을 시사하는 것이다.

본 연구는 보육교사를 대상으로 하여 직무 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구가 많지 않은 시점에 행해진 직무 스트레스와 삶의 질의 관계에 일-가정 갈등, 동료 갈등의 영향력을 함께 본 연구라는 점과 연구대상을 기혼 보육교사로 한정하여 보았다는 점에서 의미가 있다. 아울러 일-가정 갈등과 동료 갈등 매개효과에 관한 결과를 바탕으로 기혼 보육교사를 위한 가정, 어린이집, 국가 정책적 지원의 필요성을 보여주었다는 데 의의가 있다. 연구자들은 본 연구결과에 따라 기혼 보육교사의 삶의 질 향상을 위한 정책적 제안을 다음과 같이 제시한다. 첫째, 기혼 보육교사가 일과 가

정에서 맡은 역할을 충실할 수 있도록 탄력적으로 근무 시간을 조정할 수 있는 정책적 지원이 필요하다. 보육교사에게는 방학이 없으며 토요일 근무를 하는 경우도 있기 때문에 가정을 위해 시간을 할애하기 어려움이 많다. 현재 ‘대체교사 지원 사업’이란 제도를 통해 보육교사의 공백을 메꿔주는 사업을 실시하고 있다(조세연·주새롬, 2015). 그러나 제도는 존재하지만 행정절차에 소요되는 시간 등으로 막상 응급상황에서 활용하는데 어려움이 있는 실정이기에 교사들의 실제적 필요를 채울 수 있는 제도로 개선될 필요가 있다. 또한 보육인력풀 활성화나 투 담임 제도, 인근 지역의 대학교와 연계하여 실습 시기를 확대하여 현장의 부족한 인력을 보완하고 예비 교사들의 실무 능력을 높일 수 있는 방안도 모색해 볼 수 있다. 둘째, 보육교사의 과중한 업무를 줄일 방안을 모색해야 한다. 보육시설은 육아종합지원센터, 보육진흥원, 구청, 급식지원센터 등 다양한 기관의 관리를 받고 있다. 각 기관에 소속된 직원이 방문하게 되면 보육교사의 업무는 과중되며 출퇴근 시간도 침해를 받는다. 이로 인해 보육교사에게 주어진 업무와 문서 및 서류 작업은 직무 스트레스로 이어질 수 있으며 영유아에 대한 상호작용이 어려워져 보육의 질은 저하될 수 있다(고미연, 2014; 김영지, 2016; 안숙경·이성희, 2016). 이를 보완하기 위해 보건복지부에서는 문서 간소화, 효율화를 지원하여 간편하게 된 새로운 양식의 서류를 제공하고 있지만, 현장에서는 업무의 추가로 여기고 있기에 현장 중심의 간소화된 업무를 위한 문서 제정 또는 관할기관의 현장 점검 등의 행정적 재고가 필요하다. 이외에도 전문가들이 언급한 보육교사 결원시 원활한 교사 수급(김영주, 2016), 근무시간 축소(근로시간에 보육시간, 보육준비시간, 보육평가시간 포함) 및 학급당 1인 근무체제의 개선(박경자·황옥경·문혁준, 2013) 등이 본 연구 주제이며 대상인 기혼 보육교사의 직무 스트레스를 낮추고 삶의 질을 높이는 대안이 될 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구의 제한점과 함께 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 연구 대상을 임의표출 방식에 의한 수도권의 기혼 보육교사를 대상으로 한정하였기에 연구결과를 우리나라 전체 기혼 보육교사로 일반화하는데 제한점이 있다. 따라서 후속 연구에서는 다양한 지역의 기혼 보육교사를 대상으로 하여 일-가정 갈등에 영향을 주는 가족의 구조 또는 자녀의 연령 등을 고려한 연구 설계를 통한 후속 연구를 제안한다. 둘째, 본 연구에서는 기혼 보육교사의 직무 스트레스와 삶의 질에 대한 일-가정 갈등의 매개효과를 검증하였는데, 일-가정 갈등 중 직장에서 가정, 가정에서 직장의 방향성과 이에 포함되는 다양한 변인들에 대한 연구가 필요하다. 셋째, 보육교사의 삶의 질에 영향을 미치는 변인이 정서적 고갈, 비인간

화, 신체적 건강, 성취감 저하, 근무시간(구은미, 2016), 직무만족도, 자아존중감, 자아탄력성(전혜경, 2016), 심리적 안정과 건강(이용환, 2011)이었음을 종합해보면 보육교사의 삶의 질에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 교사 자신의 심리적, 신체적 건강으로 볼 수 있다. 아울러 어린이집 유형, 근무시간, 급여(구은미, 2016), 지역(전혜경, 2016)에 따라서도 삶의 질에 차이가 나타났다. 이러한 선행연구의 결과를 반영하고 동료 갈등이 직무 스트레스와 삶의 질에 미치는 영향력에 매개변인으로서의 효과가 없었던 본 연구결과를 종합하여 보육교사 자신의 개인적, 환경적 요인을 포함하는 생태학적 접근의 필요성을 제안한다.

## 참고문헌

- 강구수(2012). 보육교사의 삶의 질과 생활만족도에 관한 연구: 경기도 광주시를 중심으로. 가천대학교 사회정책대학원 석사학위논문.
- 강이슬·김민경(2011). 영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스에 관한 연구. 한국보육지원학회지, 7(4), 325-352.
- 고미연(2014). 보육교사의 직무스트레스와 교사-유아 상호작용과의 관계. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 고상미(2014). 호텔 기혼 여성종사원의 직무스트레스가 일-가정갈등과 경력 및 조직몰입에 미치는 영향. 경희대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 고혜원(2012). 기혼여성의 노동시장참여를 위한 사회적 정책에 대한 실증분석: OECD 국가의 정책들과 한국의 영유아보육료 지원을 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 구동모(2017). 연구방법론: SPSS, LISREL, PLS 및 PROCESS-macro를 활용한 기초조절 매개효과분석. 하남: 창명.
- 구은미(2016). 보육교사의 건강과 소진이 삶의 질에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 99, 1-17.
- 구자영·이대균(2013). 유아교육기관에서 근무하는 교사들이 결혼과 임신, 출산으로 겪는 어려움. 미래유아교육학회지, 20(2), 295-324.
- 권기태(1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권한경(2011). 중년여성이 인지하고 있는 삶의 질이 자아존중감과 생활만족도에 미치는

- 영향. 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 권화숙(2012). 사회지지와 근무환경이 어린이집 교사의 삶의 만족도에 미치는 영향: 업무요인과 소진을 매개로. 한국보육지원학회지, 8(2), 157-174.
- 김규수·고경미·김경수(2014). 유아교사의 근무환경 및 직무만족도 관련 변인이 삶의 질에 미치는 영향에 관한 구조모형 분석. 열린유아교육연구, 19(1), 251-268.
- 김근식·윤옥화(2009). 기혼취업여성의 삶의 질 결정요인에 관한 구조적 관계분석. 한국자치행정학보, 23(2), 167-188.
- 김덕하(2009). 직장가정간 갈등이 직무몰입에 미치는 영향에서 직무환경의 조절효과 연구: 강서구 어린이집 교사를 중심으로. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김동춘·송미선(2005). 유치원 교사의 갈등관리 유형과 직무스트레스와의 관계. 미래유아교육학회지, 12(4), 261-280.
- 김리진·홍연애(2003). 보육교사의 자아탄력성과 심리적 안녕감이 직무스트레스에 미치는 영향. 한국보육지원학회지, 7(2), 263-282.
- 김민서(2015). 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적 지지의 조절효과. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김성숙(2017). 기혼 보육교사의 자아정체감이 정서지능 및 부모역할 만족도에 미치는 영향. 제주대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 김성천(2009). 직무스트레스에 영향을 미치는 업무량과 일-가정 갈등에 관한 연구: 시간 통제감을 매개변인으로. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수연(2014). 자녀 양육을 경험하고 재취업한 유아교사의 변화와 갈등. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김승민(2011). 기혼 보육교사의 임신·출산에 대한 지각 및 직장-가정역할갈등. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김애자(2003). 원장 교사 학부모의 보육현장 갈등요인 비교. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김영주(2016). 3교대 보육교사의 어려움 및 요구 탐색. 한국유아교육·보육복지연구, 20(4), 403-433.
- 김영지(2016). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도가 교사영유아의 상호작용에 미치는 영향. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김원경(2015). 보육교사 근무 환경 실태. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김유리(2010). 기혼유아교사의 근무환경과 직장-가정의 역할갈등에 관한 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김윤이(2015). 중년 기혼 여성이 갖는 보육교사로서의 경험의 의미. 중앙대학교 대학원

석사학위논문.

- 김은수·유승연(2012). 어린이집교사의 삶의 만족도와 직무스트레스 및 대처방법과의 관계 연구. 아동과 권리, 16(2), 367-417.
- 김은주·이기중(2014). 어린이집 교사의 직무스트레스에 영향을 미치는 삶의 질, 교사효능감, 자기결정성 간의 관계 검증. 미래유아교육학회지, 12(1), 205-223.
- 김혜경(2013). 유치원 교사의 조직몰입, 교수몰입 및 주관적 삶의 질과 행복감과의 관계. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜진(2005). 유치원 조직풍토, 교사효능감과 직무스트레스의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노수진(2006). 영아교사의 자아탄력성이 교사민감성에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과와 보육효능감의 조절효과. 창의인성연구, 5(1), 41-61.
- 민성길·이창일·김광일·서신영·김동기(2000). 한국판 세계보건기구 삶의 질 간편형 척도(WHOQOL-BREF)의 개발. 신경정신의학, 39(3), 571-579.
- 박경자·황옥경·문혁준(2013). 우리나라의 보육정책. 한국보육지원학회지, 9(5), 513-538.
- 박선남·이미란(2016). 보육교사의 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태가 직무만족에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지, 25(4), 259-267.
- 박수경(2017). 보육교사의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향: 이직의도의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과 검증. 우석대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 박윤조·임명희·안정숙(2015). 보육교사의 인성이 직무스트레스 및 스트레스 대처유형에 미치는 영향. 한국보육학회지, 15(3), 129-148.
- 박은혜(2017). 유아교사론. 서울: 창지사.
- 박태순(2014). 보육교사의 역할갈등과 직무만족의 관계 분석. 금오공과대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백정원(2013). 보육교사의 일-가정양립 경험에 관한 연구: 자녀를 양육하고 있는 보육교사를 중심으로. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 백정원·최정숙(2013). 유자녀 보육교사의 일-가족 양립 경험에 관한 연구. 한국가족복지학, 41, 167-198.
- 설혜정(1999). 유아교육 기관내 동료교사간 직무스트레스와 대처방법. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 성낙돈(2007). 가정과 직장생활의 질이 교사의 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국교원교육연구, 24(1), 323-346.
- 손현경(2015). 어린이집 주임교사가 인관관계에서 갖는 어려움과 극복을 위한 노력. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.



- 송선화(2012). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 인간관계의 매개효과를 중심으로. 한국유아교육·보육복지연구, 16(1), 133-151.
- 송재필(2006). 보육교사의 갈등대상에 따른 갈등수준 및 갈등해결 방법에 관한 연구: 경주시 어린이집을 중심으로. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 신현정·신동주·김승옥(2016). 보육교사의 정서성과 심리적 안녕감 및 직무스트레스 간의 관계: 심리적 안녕감의 매개효과를 중심으로. 유아교육학논집, 20(5), 177-200.
- 안숙경·이성희(2016). 어린이집평가인증에 대한 원장과 교사의 인식 및 사후유지관리를 위한 요구. 구성주의유아교육연구, 3(1), 55-71.
- 안희옥(2016). 기혼 보육교사의 가치관 유형에 따른 직무스트레스와 양육스트레스의 관계. 제주대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 여종일(2016). 어린이집 교사의 교사효능감, 공동체 의식 및 사회적 인식에 대한 만족도와 삶의 만족도와의 관계. 한국영유아보육학, 96(1), 153-173.
- 오명숙·조희숙(2009). 유아교사의 어머니됨과 유아 돌봄 행위. 교사교육연구, 48(1), 29-51.
- 오유라(2015). 기혼여군의 직장-가정 갈등, 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 용인경(2003). 기혼유아교사의 가정내 역할갈등과 자기효능감 및 직무만족도와의 관계. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유승연·김은수(2012). 어린이집교사의 삶의 만족도와 직무스트레스 및 대처방법과의 관계 연구. 아동과 권리, 16(2), 367-417.
- 유현숙·권정혜(2017). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 유아교육학논집, 21(1), 113-132.
- 윤미정(2011). 보육교사의 직무스트레스 및 소진에 따른 직무만족도 연구: 영유아 담당 연령에 따라. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤창영·이순묵(2002). 주관적 삶의 질의 구조모형-기혼 직장여성을 중심으로. 한국심리학회지 여성, 7(3), 43-72.
- 윤혜영(2009). 유치원 조직풍토, 교사의 전문성 인식과 직무스트레스와의 관계. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이경례·문혁준(2014). 유자녀 보육교사의 일-가정양립갈등과 직무스트레스의 관계에서 가족지원과 직장내 지원의 매개효과. 유아교육학논집, 18(2), 229-246.
- 이경민(2001). 여교사의 자존감과 삶의 만족도 및 스트레스 대처방식과의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이경숙·박진아·김명식(2017). 보육교사의 보육직무 스트레스 관리 상담 프로그램 개발

- 및 효과성 검증. 한국심리학회지 상담 및 심리치료, 29(1), 79-101.
- 이경숙·채진영·김명식·박진아·이정민(2016). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 정서중심 스트레스 대처방식 및 우울의 차이와 우울에 미치는 변인들의 영향. 한국보육지원학회지, 12(4), 23-40.
- 이경열·박영신(2015). 보육교사의 마음챙김, 직무스트레스, 교사 효능감 및 영유아 권리 존중 보육실행간의 관계. 생애학회지, 5(3), 47-63.
- 이다운(2003). 맞벌이 부부의 '일-가족 갈등' 및 '가족-일 갈등'과 결혼 만족도. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이민선(2016). 기혼 보육교사의 다중역할갈등과 심리적 소진 관계에서 사회적 지지의 매개효과. 배재대학교 대학원 박사학위논문.
- 이병록(2011). 보육교사의 인간관계가 직무만족도에 미치는 영향. 사회복지행정학, 13(2), 1-21.
- 이수연(2011). 보육교사의 역할갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 경원대학교 사회복지정책대학원 석사학위논문.
- 이영란·이영란·박선남·이미란(2016). 보육교사의 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태가 직무만족에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지, 25(4), 259-267.
- 이용환(2011). 어린이집 교직원의 행복결정요인이 직무만족에 미치는 영향 연구. 아동복지연구, 9(2), 1-19.
- 이은숙·이경님(2016). 보육교사의 직무스트레스와 보육효능감 및 보육헌신이 행복감에 미치는 영향. 한국보육학회지, 16(4), 107-127.
- 이재무(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 미치는 영향과 직무열의, 조직몰입의 조절효과. 육아정책연구, 10(2), 51-82.
- 이지영(2012). 보육교사의 자아존중감과 교사효능감이 직무스트레스에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지영·문혁준(2015). 기혼영아보육교사의 교직전문성 인식, 일과 가정의 양립갈등, 소진, 자아탄력성이 역할수행에 미치는 영향. 한국영유아보육학회, 92, 103-125.
- 이혜안·심수연·양영애·임명호(2016). 어린이집 교사의 소진과 ADHD, 우울, 불안, 자존감, 충동성, 자살사고, 삶의 질. 한국콘텐츠학회논문지, 16(7), 291-299.
- 장미아(1996). 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방법. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 장미정(2013). 어린이집 기혼교사의 가정-일 역할갈등, 어머니 자녀 관계가 어머니의 발달적 양육행동에 미치는 영향. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 장희선(2017). 영유아교사의 성격강점과 삶의 만족도의 관계에서 자기결정성의 매개효과 연구. 한국영유아보육학, 102(1), 23-50.

- 전지현(2004). 취업모의 직장-가정 갈등이 조직성과에 미치는 영향. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 전혜경(2016). 보육교사의 직무만족도, 자아존중감, 자아탄력성이 삶의 질에 미치는 영향. 유아교육·보육복지연구, 20(3), 101-124.
- 정은영(2012). 보육교사의 일과 양육 병행 어려움에 대한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조경서·김은주(2014). 유아교사의 삶의 질에 영향을 미치는 자기결정성, 직무스트레스, 직무만족도 간의 관계 검증. 열린유아교육연구, 19(1), 81-94.
- 조성연·구현아(2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. 아동학회지, 26(4), 55-70.
- 조세연·주새롬(2015). 서울시 대체교사 지원사업 안내서. 서울: 서울특별시육아종합지원센터.
- 조용현(2011). 보육교사 간의 갈등수준과 갈등해결 방법 및 직무만족도. 명지대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 중앙아동보호전문기관(2016). 2015 전국아동학대현황보고서. 보건복지부 아동권리과.
- 최미란·이세은·이선임·장경은(2016). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직건강성과 교사 효능감이 이직의도에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 99, 35-59.
- 최미미(2012). 보육교사가 인식하는 동료교사와의 갈등 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 최미미·서영숙(2014). 보육교사가 인식하는 동료교사와의 갈등 원인 및 대응에 관한 연구. 한국보육지원학회지, 9(1), 221-239.
- 최병태·김이영(2013). 개인특성과 사회지지가 어린이집 교사의 삶의 만족도에 미치는 영향. 한국유아교육보육행정연구, 17(1), 7-23.
- 최성실(2016). 보육교사의 직무스트레스와 삶의 질 간의 관계에서 사회적 지지의 조절 효과. 덕성여자대학교 문화산업대학원 석사학위논문.
- 최애경(2005). 보육교사의 직업적 갈등에 관한 연구. 현상학해석학적 교육연구, 3(1), 153-171.
- 최재은·배정우·김정남(2004). 교사의 주관적 삶의 질과 영향 요인. 동서정신과학, 7(2), 107-122.
- 함남희(2010). 내러티브 탐구를 통해 본 팀티칭 보육교사 간의 관계 이해 연구. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 허숙민·최원석(2014). 기혼직장여성의 삶의 질 경로에 관한 연구: 경북 경산시를 중심으로. 여성학연구, 24(1), 63-93.
- 홍석영(2012). 어린이집교사의 직무스트레스와 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향: 몰입의 매개효과를 중심으로. 교사교육연구, 51(2), 271-281.

- 홍효의(2017). 어린이집 교사의 영유아 권리준중 보육 실행수준, 교사민감성 및 직무스트레스 간의 관계 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황선영(2014). 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경, 직무 만족도 및 직무스트레스의 관계. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 황옥경(2012). 보육교사의 처우 현황과 개선방안. 한국보육지원학회지, 8(3), 249-272.
- 황현아(2017). 유치원교사의 직무스트레스가 유아교육에 미치는 영향에 관한 사례연구. 인천대학교 경영대학원 석사학위논문.
- Bachrach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31(2), 177-184.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williham, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Clark, E. H. (1980). An analysis of occupational stress factors as perceived by public school teachers. Unpublished Doctoral Dissertation. Auburn University.
- D'ariento, R. V., Moracco, J. C., & Okrajewski, R. J. (1982). *Stress in teaching: A comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teachers*. Washington, D.C.: University Press of America.
- Daniels, K. (1996). Why aren't managers concerned about occupational stress? *Work Stress*, 10, 352-256.
- Ferreans, C. E. (1996). Development of conceptual model of quality of life. *Scholarly Inquiry for Nursing Practice*, 10(3), 293-304.
- French, J. P., & Caplan, R. D. (1973). Organizational stress and individual strain. In Marrow, A. J.(Ed.) *The failure of success* (pp. 30-66). New York: Amacom.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Graham, J. R., Shier, M. L., Newberry, A. M., & Esina, E. (2014). Aligning perspectives of subjective well-bing: Comparing spouse and colleague perceptions of social worker happiness. *The Qualitative Report*, 19, 1-18.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and

- family role. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Guerin, S., Devitt, C., & Redmond, B. (2010). Experiences of early-career social workers in Ireland. *British Journal of Social Work*, 40, 2467-2484.
- Guket, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Jiang, Z., & Hu, X. (2015). Knowledge sharing and life satisfaction: The roles of colleague relationships and gender. *Social Indicators Research*, 126(1), 379-394.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software.
- Kovess-Masfety, V., Rios-Sevila, C., & Sevilla-Dedieu, C. (2007). Teachers' mental health and teaching level. *Teaching and Teacher Education*, 23(7), 1177-1192.
- Md-Sidin, S., Murail, S., & Ismail, I. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 58-81.
- The WHOQOL Group (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. *Psychological Medicine*, 46(15), 551-558.
- Thorpe, K., Boyd, W., Ailwood, J., & Brownlee, J. (2011). Who wants to work in child care? *Australasian Journal of Early Childhood*, 36(1), 85-94.
- World Health Organization (1997). *WHOQOL measuring quality of life*. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse World Health Organization.
- World Health Organization's Quality of Life Group (1992). *Measuring Quality of Life: Development of the World Health Organization Quality of Life Instrument(WHOQOL)*. Geneva: WHO.
- Walton, R. E., Dutton, J. M., & Cafferty, T. P. (1969). Organizational conflict and interdepartmental conflict. *Administrative Science Quarterly*, 14(4), 522-542.

·논문접수 8월 9일 / 수정본 접수 8월 29일 / 게재 승인 9월 19일

·교신저자: 김성원, 총신대학교 산업교육학부 조교수, 이메일 sungwon1331@gmail.com

## Abstract

# The Effects of Job Stress on the Quality of Life of Married Childcare Teachers: The Mediating Effects of Work-Family Conflict and Colleague Conflict

Jiyoung Lee, Sungwon Kim and Jinwon Kim

This study is intended to investigate the effects of job stress on the quality of life of married childcare teachers, and any mediating effect of work-family conflicts and colleague conflicts. The subjects in this study were 238 married childcare teachers working in a metropolitan area. The data was analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, structural equation modeling, and bootstrapping to verify any statistical significance of the mediation path using SPSS 22.0 and AMOS 22.0 programs. The results were as follows. First, although the participants' overall job stress was not high, they scored relatively high on work-related stress, a sub-factor of job stress. Also, their score for tension conflicts within work-family conflicts was not high. They scored moderately high on psychological health and social relationships, whereas they scored relatively low on the overall quality of life. Second, there was a positive correlation among work-family conflict, colleague conflict, and job stress. However, there was a negative correlation between these three variables—work-family conflict, colleague conflict, and job stress—and quality of life. Third, while work-family conflict was shown to have a partial mediating effect on the relationship between the job stress and the quality of life of the subjects, conflict among colleagues did not have any mediating effect. It can be implied that when the quality of life is negatively affected by job stress, reducing work-family conflicts could improve the quality of life.

Key words: married childcare teachers, job stress, work-family conflict, colleague conflict, quality of life