석사학위논문

직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제주대학교 경영대학원

경영학과 인사관리전공

박 명 군

2002년

석사학위논문

직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구

지도교수 송 병 식

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제주대학교 경영대학원

경영학과 인사관리전공

박 명 군

2002년 6월

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1
제 1 절 연구의 목적 ····· 1
제 2 절 연구의 범위와 방법 ····· 3

제 2 장 직무스트레스와 이직의 이론적 배경 ····· 4
제 1 절 직무스트레스의 제 이론 ····· 4
1. 스트레스의 개념 및 특성 ····· 4
2. 직무스트레스의 개념 ····· 9
3. 교사의 직무스트레스 개념 ····· 11
4. 직무스트레스 선행연구 모형 ····· 12
5. 직무 스트레스의 요인 및 결과 ····· 16

제 2 절 이직의 제 이론 ····· 22
1. 이직의 개념 및 유형 ····· 22
2. 이직의 요인과 효과 ····· 24
3. 이직의도와 이직 ····· 28
4. 직무스트레스와 이직 ····· 31

제 3 장 연구설계 ····· 33
제 1 절 연구모형의 설계 ····· 33
제 2 절 가설의 설정 ····· 34
제 3 절 변수의 조작적 정의 ····· 35
제 4 절 설문의 구성 ····· 39

제 4 장 조사결과의 분석 ····· 41
제 1 절 표본의 특성 ····· 41
제 2 절 신뢰도와 타당성 검증 ····· 43

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

1. 변수의 신뢰도 검증 ····· 43
2. 변수의 타당성검증 ····· 45

제 3 절 실 증 분 석 ····· 50
1. 일반적 분석 ····· 50
2. 상관분석 ····· 64
3. 회귀분석 ····· 66
4. 가설검증 ····· 68

제 5 장 결 론 ····· 74
제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점 ····· 74
제 2 절 연구결과의 한계 ····· 79

참 고 문 헌 ····· 80

ABSTRACT ····· 85

설 문 지 ····· 88

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

표 목 차

<표 2-1> 스트레스에 대한 연구자들의 정의 ····· 5
<표 2-2> 직무스트레스 유발요인 ····· 17
<표 2-3> 스트레스가 조직에 미치는 결과 ····· 22
<표 2-4> 자발적 이직의 효과 ····· 28
<표 3-1> 설문문항의 구성 및 내용 ····· 40
<표 4-1> 지역별 설문지 회수 현황 ····· 41
<표 4-2> 표본의 특성 ····· 42
<표 4-3> 직무관련요인에 대한 신뢰도 검증 ····· 44
<표 4-4> 조직관련요인에 대한 신뢰도 검증 ····· 44
<표 4-5> 환경관련요인에 대한 신뢰도 검증 ····· 45
<표 4-6> 직무스트레스 양에 대한 신뢰도 검증 ····· 45
<표 4-7> 직무요인에 대한 타당도 분석 ····· 47
<표 4-8> 조직관련요인에 대한 타당도 분석 ····· 48
<표 4-9> 환경관련요인에 대한 타당도 분석 ····· 49
<표 4-10> 직무량 및 이직의도에 대한 타당도 분석 ····· 50
<표 4-11> 설문 Ⅲ-1에 대한 분석 ····· 51
<표 4-12> 설문 Ⅲ-2에 대한 분석 ····· 51
<표 4-13> 설문 Ⅲ-3에 대한 분석 ····· 52
<표 4-14> 설문 Ⅲ-4에 대한 분석 ····· 52
<표 4-15> 설문 Ⅲ-5에 대한 분석 ····· 52
<표 4-16> 설문 Ⅲ-6에 대한 분석 ····· 53
<표 4-17> 성별과 이직의도간의 교차분석 ····· 54
<표 4-18> 재직학교와 이직의도간의 교차분석 ····· 54
<표 4-19> 공·사립학교와 이직의도간의 교차분석 ····· 55
<표 4-20> 직무스트레스 요인의 평균값 크기 분석 ····· 55
<표 4-21> 스트레스 양 및 이직의도의 평균값 크기 분석 ····· 56
<표 4-22> 성별에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석 ····· 56
<표 4-23> 결혼여부에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석 57
<표 4-24> 재직학교에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석 57
<표 4-25> 담임여부에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석 58

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-26> 재직학교에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석58
<표 4-27> 보직여부에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석59
<표 4-28> 업무에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 59
<표 4-29> 잡무에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 60
<표 4-30> 보상성에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 60
<표 4-31> 장래성에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 61
<표 4-32> 직업안정성에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 61
<표 4-33> 역할갈등에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 62
<표 4-34> 관료적 구조에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 62
<표 4-35> 학생과의 관계에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 62
<표 4-36> 학부모와의 관계에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 63
<표 4-37> 관계기관과의 관계에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 63
<표 4-38> 사회적 인정에 대한 경력별 스트레스 양 분석 ····· 64
<표 4-39> 직무스트레스요인과 직무스트레스 및 이직의도간 상관분석 · 65
<표 4-40> 직무스트레스에 대한 회귀분석 ····· 67
<표 4-41> 이직의도에 대한 회귀분석 ····· 68
<표 4-42> 직무요인과 스트레스양의 관계 분석 ····· 69
<표 4-43> 조직요인과 스트레스양의 관계 분석 ····· 70
<표 4-44> 환경요인과 스트레스양의 관계 분석 ····· 70
<표 4-45> 스트레스의 양 평균과 이직의도간의 관계 분석 ····· 71
<표 4-46> 직무요인과 이직의도간의 관계 분석 ····· 72
<표 4-47> 조직요인과 이직의도간의 관계 분석 ····· 72
<표 4-48> 환경요인과 이직의도간의 관계 분석 ····· 73

그 림 목 차

<그림 2-1> 직무스트레스의 연구모형 ····· 14
<그림 2-2> 조직적스트레스 원천 ····· 15
<그림 2-3> 직무스트레스의 개인-환경 적합모형 ····· 16
<그림 2-4> 모블리 등의 이직행동과정에 관한 모형 ····· 30
<그림 3-1> 연구모형 ····· 34
<그림 4-1> 이직의도와 직무스트레스 양의 상관분석도 ····· 66

제주대학교 중앙도서관

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적

현대사회에서 어느 누구도 스트레스에서 자유로울 수 없다. 특히 조직사회의 구성원으로 살아가는 사람들은 더욱 그러하다. 교육을 담당하는 학교라는 조직사회도 예외는 아니어서 교육의 주체가 되어야 할 교사들이 과도한 경제논리, 학부모의 교원평가, 성과급제, 수요자중심정책, 교원정년단축 등 개혁의 대상이 되고, 교사는 다른 직업에 비하여 과중한 도덕적인 규범이 가하여 진다. “교사로서의 의복이 단정치 못하다” “몸치장이 너무 심하다” “말버릇이 교사답지 못하다”는 등의 무분별한 비판은 교사에게 심한 스트레스로 작용하기 마련이다. 또한 교사는 성직이므로 교사의 생활태도는 다른 직업인과는 달라야 한다는 무언의 사회적 요구가 교사를 긴장시키며 이상과 현실사이에 모순을 느끼기 마련이고 때로는 심각한 갈등을 일으킨다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

역대 정권이 바뀔 때마다 교사의 봉급수준이 너무 작으니 일반기업체 수준과 동일하게 해준다고 공약을 내걸고 교사들을 현혹했으나 당선된 대통령 중 공약을 지킨 대통령은 없었다. 우리가 치욕스럽게 느끼던 과거 일제시대에도 교사들은 존경의 대상이었으며 고 박정희 대통령의 경우에도 그 분이 초등학교 교사로 발령 받고 받은 첫 봉급이 당시 부군수의 봉급 수준이었다고 들었는데, 언제부터인지 교사의 지위는 낮아지고 봉급 또한 낮으므로 아껴 쓸 수밖에 없었는데 사회에서 인식하기를 “선생들은 잘다”는 평을 받아왔다.[1)]

각종 교육정책결정과정에서 교육현장의 주체인 교사들의 목소리가 반영되지 않음으로써 정책적인 측면에서는 충분히 타당성이 있는 정책이라 하더라도 교육현장의 문제점을 간과함으로써 소기의 목적을 달성하지 못할 뿐만 아니라 학생들에게는 직접적인 피해가 되고 있다. 예컨대, 학생을 위한 체벌금지가 약

1) 신필순, “고등학교 교사의 직무스트레스원인이 정신건강에 미치는 영향,” 석사학위논문, 광운대학교, 1999, p. 7.

육강식의 학급분위기를 만들어 힘이 센 학생이 약한 학생을 괴롭히거나 집단 따돌림을 미연에 방지할 수 있는 방법 중에 한 수단을 제도적으로 차단함으로써 문제가 발생하고 있다. 또한 퇴학제도의 폐지와 자퇴학생에 대한 복학기회 제공 정책은 해당학생에게는 상당히 바람직한 정책일지라도 복학학생이 대다수의 다른 학생에게 폭력을 행사하거나 군림하려는 태도 및 수업분위기 저해 등 학교 부적응 현상이 대다수 복학학생에게서 또다시 나타남으로써 많은 학생들에게 피해를 주고, 교과담당교사의 지도에 불응하거나 학급분위기를 저해하여 담임교사의 학급경영에도 많은 어려움을 주고 있는 것이 현실이다. 교사를 둘러싼 이러한 각종 요인들이 교사들에게 심각한 스트레스를 유발하고 있다.

그럼에도 상대적으로 교육여건과 경제적 지위는 향상되지 못하는 현실에서 학부모들로부터는 질 높은 교육을 요구받는다. 이러한 요구들은 교사들의 스트레스를 심화시키는 요인으로 작용하고 이러한 스트레스의 심화는 교사의 사명감을 약화시키는 요인으로 작용하게 되며 이는 다시 교육서비스의 질 저하로 나타날 수 있다.

실제로 교육현장에서는 이러한 문제들을 제기하고 있으나 이를 해결할 적절한 대책을 마련하고 있지 못한 실정이다. 이러한 가운데 교사들의 사기는 저하되고 이직의 문제가 대두되고 있다. 서울시내 초, 중등학교를 대상으로 한 국내의 조사에 의하면 교사의 직무스트레스 정도는 Likert식 척도에서 평균이 3.15이었는데 비하여 일반공무원은 2.83, 기업체 직원은 2.71로 교사가 경험하는 스트레스가 제일 높은 것으로 나타났다.[2)]

따라서 본 연구는 직무스트레스에 대한 선행 연구를 토대로 교사의 직무스트레스 요인을 분석하고 이들 스트레스 요인 중 어떠한 요인이 직무스트레스에 가장 많은 영향을 주며, 직무스트레스가 이직의도에 영향을 주는 지, 영향을 준다면 그 강도가 어느 정도인지를 규명하여 문제해결 방안을 모색하는데 그 목적이 있다.

2) 상게서, p. 2.

제 2 절 연구의 범위와 방법

본 연구의 목적을 수행하기 위하여 제주도내 중등교사를 대상으로 하였으며 연구범위는 직무스트레스에 대한 선행연구를 토대로 직무스트레스에 영향을 주는 요인은 무엇이며 직무스트레스가 이직의도에 어느 정도 영향을 주는가에 한정하여 연구범위를 설정하였다.

연구방법은 일반적으로 사회과학 분야의 연구방법으로 제시되고 있는 문헌조사와 설문조사를 병행하였다. 문헌조사는 직무스트레스와 이직이론에 관한 선행연구 및 문헌에 의존하여 이론적 틀을 구성하고, 이런 문헌적 연구를 기초로 가설을 세운 후, 제주도내 중·고등학교에 재직 중인 교사를 대상으로 설문지를 이용하여 자료를 수집하고, 이를 통계적 방법으로 분석하여 가설을 검증하는 실증적 연구방법을 병행하였다. 설문지는 선행연구를 참고하여 학교조직에 맞게 수정하여 사용하였으며, 설문지 배포는 가능한 한 특정지역에 편중되지 않도록 제주시, 서귀포시, 북제주군, 남제주군 등으로 분산하였고 중·고등학교 비율도 어느 한쪽으로 편중되지 않도록 했다.

본 연구의 구성체계는 연구의 목적과 방법, 직무스트레스와 이직의 이론적 배경, 연구의 설계, 조사결과의 분석, 결론 등 총 5개장으로 구성되었다.

제주대학교 중앙도서관

제 2 장 직무스트레스와 이직의 이론적 배경

제 1 절 직무스트레스의 제 이론

1. 스트레스의 개념 및 특성

1) 스트레스의 개념

스트레스(stress)란 어원이 라틴어의 'Stringere'로서 '바짝 끌다' '팽팽하게 죄다'라는 뜻에서 유래되었으며 영문으로는 string, strest, straisse 등으로 쓰이다가 14세기에 이르러서 stress라는 용어로 사용되기 시작하였다.[3] 17세기에는 곤경(hardship), 곤란(straits), 역경(adversity), 고통(affliction)을 의미하는 것으로, 18세기 후반부터는 사람의 신체기관이나 정신력과 관련되어 나타나는 힘(force), 압력(pressure), 긴장(strain) 및 노력의 정도가 강한 효과(strong effect)로 인식되었고, 20세기에 이르러서는 스트레스가 사람의 정신 및 신체에 미치는 영향에 관해 연구를 시작하였다.[4]

J. M. Ivancevich와 M. T. Matteson은 스트레스란 과학사전에서 가장 부정확한 용어라고 정의하였고, D. F. Parker와 T. A. Decotiis는 논자가 말하는 데로라고 한 것처럼 그 의미는 매우 다양하기 때문에 명확한 정의를 내리기는 어렵다. 스트레스의 선구자인 Selye에 의한 생리학적 연구를 필두로 생물학, 심리학, 사회학, 응용심리학, 행동과학, 산업심리학에 이르기까지 여러 학문 분야에서 다양한 연구접근방법으로 각 학문의 특성에 알맞게 정의되고 있다.[5]

---

3) 송병식, 「인사관리」, (제주대학교, 2001), p. 554.
4) 배무환, "직무스트레스의 대처전략에 관한 실증적 연구," 박사학위논문, 중앙대학교, 1998, p. 12.
5) 서동범, "경력스트레스가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증적 연

그래서 스트레스를 연구하는 학자들은 자기 나름대로 이에 대한 정의를 내림으로써 이 분야의 통일적인 이론정립에 상당한 혼란을 주고 있다. 먼저 이러한 학자들이 스트레스의 개념을 어떻게 파악하고 있는가를 비교하여 보면, <표 2-1>과 같이 연대별로 정리할 수 있다.

<표 2-1> 스트레스에 대한 연구자들의 정의

연구자	스트레스에 대한 정의
Seyle(1956)	스트레스란 내외적 요구에 대한 인체의 불특정적 반응이다.
Hall, Mansfield (1971)	스트레스는 한 체계(조직이든 사람이든)에 작용하는 외적인 힘이다.
French, Rogers Cobb(1974)	스트레스란 한 개인의 능력·기술과 직무의 요구간의 불일치와 한 개인이 바라는 것과 직무환경에서 제공되는 것간의 불일치이다.
Margolis, Kroes Quinn(1974)	스트레스란 작업자의 특성과 상호 작용하여 심리적 동질정체를 파괴하는 작업조건을 말한다.
Caplan, Pinneau Harrison(1975)	스트레스는 개인에게 위협을 주는 직무환경의 어떤 특성이다.
Cooper, Mars hall(1976)	직업상의 스트레스(occupational stress)를 한 특정직무와 관련된 부정적인 환경요인 또는 스트레스 요인을 의미하는 것으로 사용하고 있다.
McGrath(1976)	스트레스에는 개인과 환경의 상호작용을 포함하는 것으로서 한 개인에게 행위에 대한 요구·제약·기회 등을 주는 조건에서 발생하는 것이다.
Beehr, Newman (1978)	직무스트레스(jab stress)란 한 작업자의 심신이 정상적인 기능에서 이탈할 수밖에 없도록 직무관련요소들이 이 작업자와 상호작용하여 그의 심리적·생리적 상황을 변화(파괴나 고양)시키는 조건이다.
Gupta, Beehr (1979)	직무스트레스란 극단적인 또는 유해한 특성을 지닌 작업역할에서의 요구이며, 이 극단성 또는 유해성이 직무불만과 같은 가벼운 효과만을 일으키는 다른 직무특성과 구별된다.
Schuler(1980)	스트레스란 중요한 사실에 대한 불확실성이 내포된 동적 상태의 지각이다.
Blau(1981)	스트레스는 인간과 환경과의 관계에서 이해되어야 하며, 환경(직무)요구가 개인의 반응능력을 초과하든 개인의 반응능력이 환경적 요구를 초과하든, 균형이 맞지 않으면 그 결과 스트레스를 일으킨다.

자료: 송병식, 「인사관리」, (제주대학교, 2001), pp. 554～556

구," 박사학위논문, 한남대학교, 1995, p. 5.

이상에서 소개된 스트레스에 대한 정의를 살펴보면, 그 내용이 약간 다르기는 하지만 대부분 조직속성과 개인속성이 관련되어 있다는 것이다. 즉 스트레스는 '인간-환경'(person-environment)의 측면으로서 작업환경에서의 잠재적인 스트레스의 원천과 개인의 상호작용인 것으로 파악하고 있다.[6)]

스트레스의 개념을 학문 영역별로 구분하여 보면 생물학적 개념, 사회심리적 개념, 행동과학적 개념 등 세 측면으로 나누어 볼 수 있다.

(1) 생물학적 개념

스트레스에 대한 최초의 연구는 의학분야에서 이루어 졌다고 할 수 있다. 1920년대 미국의 생리학자 W.B. Cannon은 스트레스를 유기체의 생존 및 적응에 직접 관련된 자극이라고 보았다. 또한 Ivancevich와 Matteson에 의하면, 스트레스란 개인에게 지나친 생리적·심리적 요구를 가하는 외부환경적 행동·상황이나 사건의 결과로서 발생하는 것이라고 정의했으며, Berkman 등은 개인의 능력이나 자원 한계를 벗어나는 위협적인 환경적 요구에 봉착한 개인이 경험하는 긴장상태라고 규정하였다.[7)]

Selye[8)]는 스트레스가 감정적 환기(emotional arousal)나 정신과민성 긴장과는 다르게 인간뿐만 아니라 모든 동물이나 심지어는 신경조직이 없는 식물과 마취상태에 있는 인간에게도 발생하는 것으로 스트레스는 어떤 요구에 대한 유기체의 비특정 반응으로 정의하였다. 즉, 유기체의 반응은 반드시 과도한 요구에 대한 반응만을 의미하지 않는다고 하여, 스트레스의 개념을 과학적인 조사방법에 의해 체계화시켰다. 따라서 모든 인간은 스트레스 상황을 피한다는 것은 불가능하며 영원한 해방은 죽음이라고 표현하였다. 그는 동물과 인간의 실험에서 스트레스는 생리적 시스템속에서 구체화되지 않은 체 나타나는 변화로 인하여 구체적인 증후군으로 발전하는 상태라고 정의하고, 구체화되지 않은 상태로 유발된 변화를 일반적응증후군(General Adaptation Syndrome: GAS)으

6) 송병식, 전게서, pp. 554~556.
7) 이용협, "교사들의 직무스트레스 요인과 대처방안에 관한 연구," 석사학위논문, 고려대학교, 1999, p. 7.
8) 서동범, "경력스트레스가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증적 연구," 박사학위논문, 한남대학교, 1995, pp. 5~8.

로 설명하고 있다. 일반적응증후군은 경고반응단계, 저항단계, 소진단계 등 3단계로 나누어 설명하고 있다.

제1단계인 경고반응단계는 다시 충격기와 역충격기로 나누어진다. 충격기(shock phase)는 유해자극에 대한 최초의 즉각적인 반응으로 맥박이 빨라지며, 근육의 긴장이 감소되고 혈압이 떨어지는 증후가 나타나며, 역충격기(countershock-phase)는 방어계획기로 반동이 일어나는데, 생화학 에너지를 생성하여 긴급상황에 대처케 해준다.

제2단계는 저항단계로서 스트레스의 증상에 적응하는 단계로 스트레스의 증상의 소멸과 발전이 결정되는 단계이다. 이 단계의 특징적인 증상은 걱정, 불안, 긴장, 피로 등이 나타나게 되는데 이는 적응을 위한 에너지의 소모가 심하기 때문이다.

제3단계는 소진단계로 동일한 자극에 장기적으로 노출됨으로써 에너지가 소진되어 자신의 복원력을 상실하게 되어 원상 복구가 되지 않음으로써 각종 질병을 유발하는 등 부정적이고 파괴적인 결과를 나타난다. 따라서 이는 자극-반응의 관계로 스트레스를 이해하고 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

(2) 사회·심리학적 개념

생물학적인 개념에서 스트레스를 자극-반응의 관계로 본 것과는 달리 사회·심리학적 개념에서는 개인과 환경사이의 상호작용을 중시하고 있다. 즉 인간의 평가 시스템과 스트레스의 유발요인의 상호작용을 강조하고 있다.[9] 그러므로 스트레스가 모든 인간에게 동일한 비중으로 작용한다 할지라도 동일한 스트레스를 유발시킬 수 없으며, 각자의 스트레스에 대한 경험의 정도에 따라 스트레스로 지각하는 강도도 달라질 수 있다. 따라서 개인이 스트레스라고 지각할 때 비로소 스트레스로 작용하는 것이다.[10] 그런데 R. E. McGrath, 는 스트레스를 대인간의 행위에 의해서 발생하는 것으로 한정하고 이를 사회·심리

9) R. Fleming, A. Baum and J. E. Singer, "Toward an Integrative Approach to Study of Stress," *Journal of personality and Social Psychology*(Vol. 46, No.4, 1984), p. 940.

10) S. Folkman, "Personal Control and Stress and Coping Process : A Theoretical Analysis," *Journal of Personality*(Vol. 46, No, 4, 1984), p. 839.

적 스트레스라고 하였다.[11]

(3) 행동과학적 개념

McGrath는 스트레스를 개인과 환경의 상호작용에 의해 발생되는 것으로 보았다. 즉, 어떤 요구가 지나쳐서 개인의 능력한계를 벗어날 때 스트레스가 발생한다고 보았다.[12] T.A. Beehr와 J.E. Newman은 정상적인 상태로부터의 이탈을 스트레스로 규정하고 긍정적인 스트레스와 부정적인 스트레스를 동시에 고려해야 한다고 했다.[13]

J.C. Quick와 J.D. Quick은 순기능 스트레스와 역기능 스트레스라는 개념을 도입하였는데 그들은 스트레스가 부정적 가치뿐만 아니라 긍정적 가치도 갖고 있음을 제안하고 스트레스가 부정적 가치를 지닐 때 이를 역기능 스트레스라 부르고 긍적적 가치를 지닐 때 이를 순기능 스트레스라 명하였다.[14]

2) 스트레스의 특성[15]

스트레스의 중요한 특성은 긍정적인 면과 부정적인 면을 동시에 가지고 있다는 것이다. 어떤 사람은 새로운 집무환경에 긍정적으로 도전하고 흥미를 가지게 되고, 반면에 위협을 느끼고 화를 불러일으키는 사람도 있다. 긍정적인 예를 들면, 승진이나 새로 주어진 업무가 예상되었던 것이고 잘하면 보상도 기대되는 경우로 흥미를 가지고 도전하는 경우이다. 그리고 부정적인 경우의 예를 들면 세일즈맨에게 있어서의 경기침체 또는 경영자에게 중요하면서도 완수

11) J. E. McGrath, *Social and Psychological Factors in Stress*, (New York : Holt, Reinhardt and Winston, 1970), p. 4.

12) J. E. McGrath, "Stress and Behavior in Organizations," in Marvin D. Dunnette(Ed), Handbook of *Industrial and Organizational Psychology*, (Rand McNally College Pub. Co, 1988), pp. 1352~1357.

13) T. A. Beer and J. E. Newman, "Job Stress, Employee Health, Organizational Effectiveness : A Facet Analysis, Model and Literature Review," *Personal Psychology* (Vol. 3, No. 4, 1978), pp. 665-669.

14) J. C. Quick & J. D. Quick, *Organizational Stress and Preventive Management*, (New York : McGraw-Hill Book Co., 1984), p. 128.

15) Hugh J. Arnold and Daniel C. Feldman, *Organizational Behavior*, (McGraw-Hill., 1993), p. 459.

기일이 아주 촉박한 프로젝트를 들 수 있다.

또 한가지의 스트레스의 중요한 특성은 스트레스가 모든 사람들에게 필연적이라는 것이다. 일상 생활 환경에서건 직무상의 환경에서건 모든 사람들은 항상 끊임없이 스트레스를 받으면서 살고 있다.

2. 직무스트레스의 개념

스트레스에 대한 개념을 명확하게 정의하기가 어려운 것과 마찬가지로 조직내에서 조직 구성원이 경험하는 스트레스 즉 직무스트레스에 대해서도 명확하게 정의하기가 어렵다. 직무스트레스를 표시하는 용어도 직무스트레스(job stress), 직업스트레스(occupational stress), 조직내 스트레스(stress in organization), 작업에서의 스트레스(stress at job) 등 여러 가지로 사용되고 있다.[16]

직무스트레스의 개념에 대해 Beehr, T. A.와 Newman, J. E. 등은 일탈하도록 심리적, 신체적 조건을 변화시키거나 방해하는 직무 관련 요소가 작업자와 상호 작용하는 상황이라고 정의하였고[17], French 등은 개인의 능력이나 그가 가진 자원과 환경 요구의 부적합, 개인의 욕구와 이를 만족시켜 줄 수 있도록 해줄 직무환경과의 부적합을 직무 스트레스로 정의하고 있다.[18] Ivancevich와 Matteson은 직무 스트레스 개염을 자극개념(stimulus), 반응개념(response-definition), 자극-반응개념(stimulus-response definition)의 세 가지 유형으로 나누어 정리하였는데 이들 내용은 다음과 같다.[19]

1) 자극개념(stimulus)

16) 박규혁, "일반공무원의 직무스트레스에 관한 연구," 석사학위논문, 고려대학교, 1992, p. 13.

17) T. A. Beehr & J. E. Newman, op. cit., p. 669.

18) J. R. P. French, Jr. W. Rogers & S. Cobb, "Adjustment as Person-Environment fit," In G. V. Coelho, D. A. Hamburg & J. E. Adams, *Coping and Adaptation*, (New York : Basic Book, 1974), p. 24.

19) J. M. Ivancevich & M. T. Matteson, op. cit., pp. 5~8.

자극개념은 직무스트레스를 개인으로 하여금 긴장(strain)에 빠지게 하는 힘(자극)으로 정의하여 물리학에서 압력-변형(deformation)을 초래하는 것과 같은 이치로 설명하고 있다.

Caplan, Cobb, French, Harrison 등은 직무스트레스를 개인에게 가하는 직무환경의 특성이라고 전제하고 개인에게 위협을 가하는 직무스트레스에는 개인이 대처할 수 없는 요구와 그의 욕구에 대처하기에 불충분한 공급의 두 가지 종류가 있다고 말한다. 또한 그들은 긴장을 개인의 정상 반응으로부터의 일탈이라고 정의하고 ① 직무 불만족, 근심 및 낮은 자존심 등과 같은 심리적 긴장, ② 고혈압, 혈청, 콜레스테롤의 증가 등과 같은 신체적 긴장, ③ 흡연, 약물복용 등과 같은 긴장의 행동적 증후군으로 분류하고 있다.[20]

이러한 자극개념으로서의 접근방식은 긍정인 스트레스와 개인적인 차이를 무시했다는 약점이 있다.[21]

2) 반응개념(response-definition)

반응개념은 직무 스트레스의 유발요인에 의해 나타나는 개인의 일련의 반응에 그 초점을 맞추고 있다. 즉 개인이 정상 상태의 범위에서 일탈되는 상태로 직무 스트레스를 이해하려는 것이다.[22]

Parker & Decotiis는 직무스트레스를 잠재적으로 중요한 직무관련 결과와 관계된 기회나 제약 혹은 작업요구의 결과로서 작업장내 정상적인 기능으로부터 이탈하고자 하는 개인의 감정으로 정의하고 있다.[23] 즉 스트레스에 대한 개념을 심리적·신체적 역기능 결과를 유발하는 자극에 대한 감정적인 반응으로 보고 있다.

이상에서 살펴볼 때, 직무스트레스를 반응으로 보는 관점은 정상상태 이탈이

---

20) 이선규, "직무스트레스 유발요인, 대처전략과 조직구성원의 태도에 관한 실증적 연구," 박사학위논문, 성균관대학교, 1990, p. 14.
21) 이선규, 상게논문, p. 15.
22) 이의배, "고등학교 교사의 직무 스트레스와 교육활동과의 상관관계," 석사학위논문, 충남대학교, 1996, p. 12.
23) D. F. Parker & T. A. Decotiis, "Organizational Determinants of Stress," *Organizational Behavior and Human Performance*(Vol. 32. 1983), p. 165.

나 환경자극에 대한 반응에만 초점을 두고 있어 조직 현상을 이해하는데는 다소 문제점을 안고 있다. 왜냐하면 균형상태의 파괴로서의 스트레스의 개념정의는 조직의 동태적인 측면을 부정하기 쉬울 뿐만 아니라 개인적인 차이를 고려하지 못해 포괄적인 스트레스 개념을 이해하는데 한계가 따른다.[24]

3) 자극-반응개염(stimulus-response definition)

자극과 반응(환경과 개인)의 개념으로서의 직무스트레스의 개념은 환경적 자극요인과 개인의 특이한 반응의 상호작용의 결과라고 파악하고 있다. 이러한 입장은 개인의 중간 심리과정을 고려함으로서 스트레스 현상에 대한 이해의 폭을 넓혀 주었다. 개인-환경 상호작용으로 스트레스 현상을 본다는 것은 사람에 따라 스트레스를 다르게 느낄 수 있다는 가능성을 제시하여 준다. 즉 스트레스는 느끼는 사람의 위치에 따라 다른 의미를 갖는다는 것이다.

Lazarus는 개인의 능력과 환경의 불균형을 초래시키는 지각된 작업요구가 개인에게 부과될 경우에 스트레스가 발생한다고 주장하여, 개인-환경이 상호작용 하는 것으로 보고 있다. 그는 환경적 자극과 그 환경적 자극이 개인의 반응에 미치는 영향을 인정하면서, 그러한 상호작용관계의 특성이 중요함을 지적하고 있다. 즉, 개인의 반응은 유해하고 위협적이거나 도전적인 사건의 중요성을 그 개인이 의식적으로나 무의식적으로 어떻게 해석하고 평가하느냐에 따라 달라진다는 것이다.[25]

3. 교사의 직무스트레스 개념

앞에서 일반적인 스트레스의 개념과 직무스트레스의 개념을 살펴보았다. 교사들이 겪는 스트레스는 교직이라는 특별한 상황에서 발생되는 것이기 때문에 다른 여타 조직에서의 스트레스 개념과는 다를 수 있다. 다음에서 이에 대하여 살펴보기로 한다.

24) 이용협, 전게논문, p. 14.
25) 이선규, 전게논문, p. 17.

Hubert와 그의 공동 연구자들(1990, p.187.)은 교사의 직무스트레스와 학교조직 건강 관련성에 관한 연구에서 교사의 태도로부터 발생되는 스트레스와 이러한 환경에 대한 반응 속의 대처전략을 반응적 스트레스라고 했다. 그런데 이들은 이 반응적 스트레스는 학교조직에 대한 교사의 인식기능에 의한 함수라고 가정했다.

교직에서의 직무스트레스를 교사스트레스라고 부르기도 하는데 Kyriacou (1987)는 교사의 직무스트레스를 교사로서 그의 직무 수행의 어느 국면에서 야기된 긴장, 욕구좌절, 불안, 분노 및 우울과 같은 불쾌한 정서를 교사가 경험하는 것이라고 정의하고 있다. 이와는 달리 Cichon과 Koff(1980)는 학교환경에서 지나친 요구나 위협을 지각한 상태로서 교사가 경험하는 광범위한 개인적, 정서적인 증상으로 정의하고 있으며, McFadden(1980)은 좀더 포괄적으로 교사의 직무스트레스란 교사의 직무상황의 결과로 생기는 생리적 변화를 동반하는 심리적 평형상태의 변화로서 교사에 대한 요구가 자존심이나 안녕에 위협으로 지각되므로 평형상태를 유지하기 위하여 사용되는 심리적 대처기제에 의하여 조종된 것으로 정의하고 있다.

위의 내용으로 미루어 볼 때, 교사의 직무스트레스를 다음과 같이 정의할 수 있겠다. 교사로서 그의 직무수행 측면에서 사람, 사물, 사건과의 관련성 속에서 발생된 불유쾌한 정서적인 영향들(예컨대, 분노, 의기소침, 긴장, 불안, 욕구좌절, 갈등, 짜증)과 생리적 효과를 경험하게 되는 반응 증후군을 말한다. 이러한 반응 증후군은 그 개인의 자존심, 안녕(행복이나 마음의 평정), 건강, 책무성, 업무수행을 위협하고 적응장애를 초래한다. 이것은 교사의 직무스트레스를 부정적으로 지각하는 것이다.[26]

4. 직무스트레스 선행연구 모형

직무스트레스의 선행연구모형에서는 개인반응에 초점을 둔 Hendrix, Parker와 Decotiis모형이 있고 환경특성에 초점을 둔 모형으로는 Peter모형이 있다.

---

26) 김정휘, "교사의 직무스트레스와 정신·신체적 증상 또는 탈진과의 관계," 박사학위논문, 중앙대학교, 1991, p. 30.

그리고 개인-환경의 상호작용에 초점을 둔 모형으로는 House, Ivancevich와 Matteson, French모형 등이 있다. 여기서 개인반응에 초점을 둔 모형은 Parker와 Decotiis모형을 환경특성에 초점을 둔 모형은 Peter모형을 그리고 개인-환경의 상호작용에 초점을 둔 모형으로는 Ivancevich와 Matteson모형을 검토하기로 한다.

1) Parker와 Decotiis모형[27)]

Parker와 Decotiis는 직무스트레스 요인을 직무 그 자체의 특성과 조건, 조직특성, 조직내에서의 개인역할, 대인관계, 외부조직에 대한 헌신과 책임 등 6개 요인으로 분류하여 <그림 2-1>과 같은 조직스트레스 연구모형을 제시하였다.

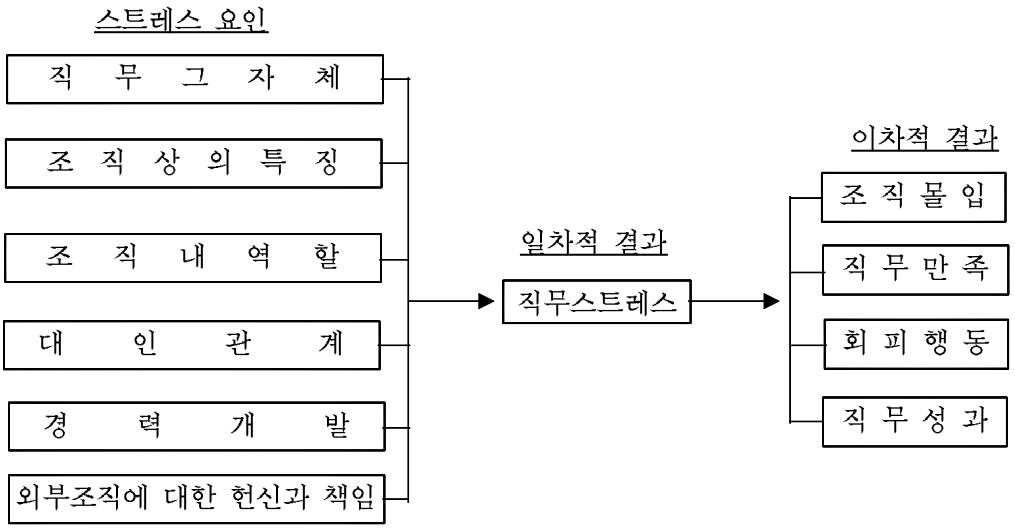
이 모형을 스트레스 유발요인으로 초래되는 결과를 2단계로 구분하여 일차적 반응결과가 직무스트레스임을 설명하고 있다. 직무스트레스로 인한 2차적 결과는 개인은 조직몰입, 직무만족, 직무성과 등에 있어서 감소현상이 나타나고 결근율 이직율 상승 등 회피행동이 나타난다.

그러나 이 모형은 스트레스 현상을 이해하는데 있어서 자극과 반응의 일연과정상의 조절변수인 개인차를 고려하지 못하는 약점이 있다. 즉, 스트레스를 지각하는 근로자는 개인차이를 갖고 있기 때문에 환경에의 적응력, 지각의 정도와 이해 및 해소의 차원이 상이하게 마련이다. 그런데 스트레스를 발생시기는 요인 중에서 개인차를 무시한 상태에서 1차적인 결과와 2차적인 결과를 기대한다는 점에서 이론의 보완 및 개발이 필요하다.

제주대학교 중앙도서관

27) Donald F. Parker and Thomas A. Decotiis, "Organizational Determinants Stress," *Organizational Behavior and Human Performance*(Vol. 32, 1983), p. 166.

<그림 2-1> 직무스트레스의 연구모형



자료: Donald F. Parker and Thomas A. Decotiis, "Organizational Determinants Stress," *Organizational Behavior and Human Performance*(Vol. 32, 1983), p. 166.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2) Peter 모형

피터는 조직의 환경특성의 중요성을 강조하여, 조직 스트레스 원천에 대한 연구결과를 통합한 <그림 2-2>와 같은 모형을 제시하고 있다.

이 모형에서 조직에서의 직무스트레스 원천을 ① 직무내 특성 ② 조직에서의 역할 ③ 경력개발 ④ 조직적인 요인 ⑤ 조직내에서의 관계 ⑥ 조직의 외적 세계와의 접촉 등 6가지 범주로 구분하고 있다.

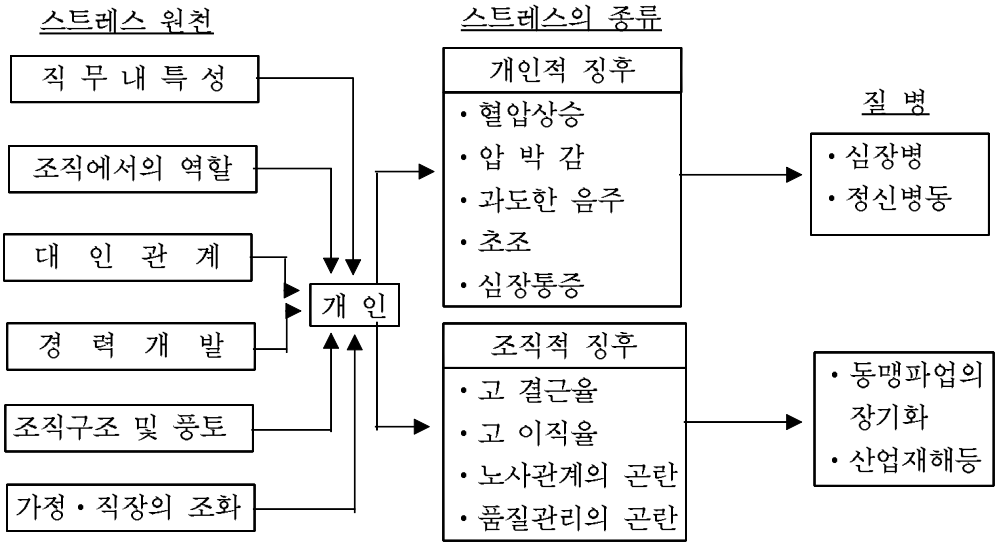
이러한 조직 스트레스 요인들이 개인에게 영향을 미쳐 혈압상승, 압박감 등의 개인적인 증후와 결근율 등의 조직적인 증후가 나타나 긍정적으로 조직성과 감소 및 산업재해 등을 초래한다고 설명하고 있다.

그러나, 이 모형은 조절변수인 인적특성을 구체적으로 열거하지 않고 있는 단점을 내포하고 있다.[28]

---

28) H. Peter, *Stress and the Nurse Manager*,(New York : John Wiley & Sons,

<그림 2-2> 조직적스트레스 원천



자료: H. Peter, *Stress and the Nurse Manager*,(New York : John Wiley & Sons, 1986), p. 23.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3) Ivancevich와 Matteson모형

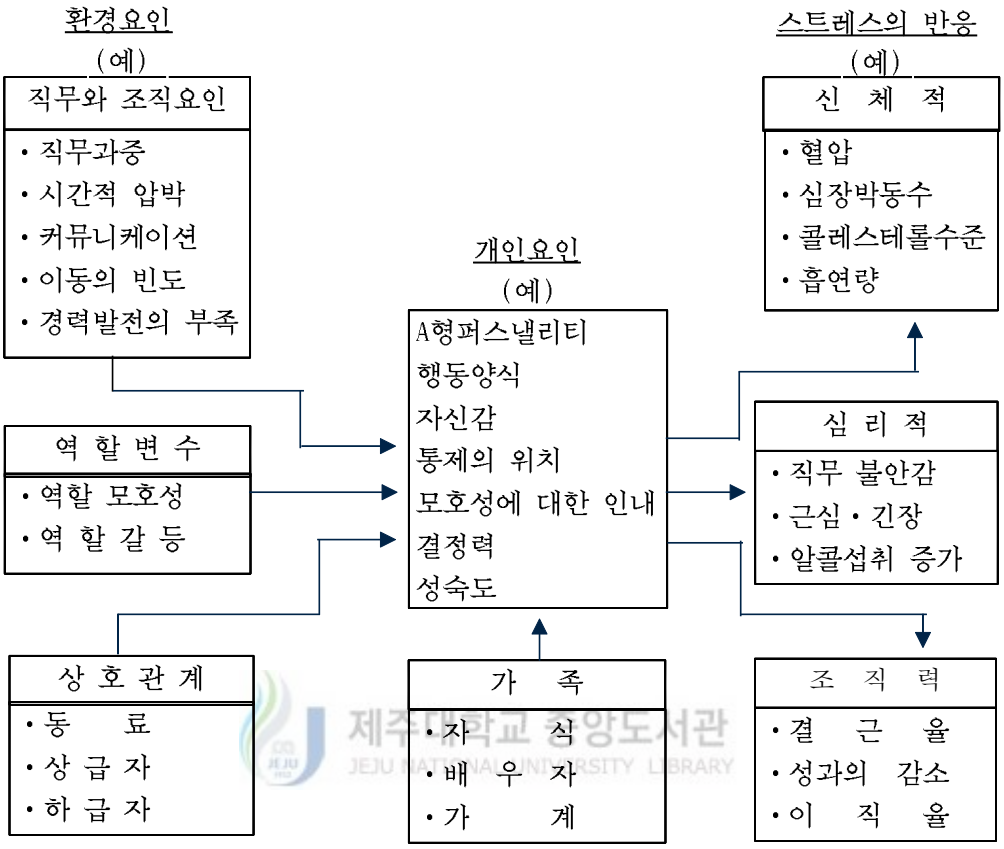
Ivancevich, Matterson & Preston은 <그림 2-3>과 같이 직무스트레스 현상을 환경요인과 개인요인 상호간의 적합과정으로 인식하여 이들의 적합관계가 바람직하지 않는 상태로 나타나는 경우 스트레스가 발생하는 것으로 이해하였다.

이 모형은 스트레스현상이 개인에 따라 동일한 자극에 대해서도 여러 가지 다른 반응을 보이는 심리적 과정을 설명하기 위하여 'A형 퍼스낼리티'를 중요한 연구대상으로 설정하고 있다. 인간의 행동은 개개인의 내적 기준변인들과 외부로부터 들어오는 자극 또는 변인들간의 함수관계로 보아야한다고 주장하면서 내적 변인들의 중요성을 지적하였다.[29]

1986), p. 23.

29) 박만형, "경찰공무원 직무스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구," 석사학위논문, 서울대학교, 2000, p. 26.

<그림 2-3> 직무스트레스의 개인-환경 적합모형



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

자료: J. M. Ivancevich, J. M. Matterson, C. Preston, "Occupational stress, type A behavior and physical well being," *Academy of Management Journal*(Vol. 25, 1982), p. 375.

5. 직무 스트레스의 요인 및 결과

1) 직무 스트레스의 요인

스트레스는 비록 개인적인 경험이지만, 조직생활에서도 특정요인이 어느 한 특정 개인에게는 영향을 조금 주거나 또는 전혀 주지 않지만 다른 사람에게는 중요한 스트레스의 요인으로 작용할 수 있다.

Cohen은 불확실성, 과다한 업무량, 역할기대, 성장과 개발 등을 제시하고 있고, Cooper는 일의 과중과 가족과의 갈등, 자율성 결여, 실업의 위협, 대인간의 갈등, 대외기관과의 갈등 등 다섯 가지를 열거하고 있다.[30]

이와 같이 직무와 관련된 스트레스 유발요인은 수없이 많고 또 연구자들의 관점에 따라 분류방식도 매우 다양하다. 아래<표 2-2>은 스트레스의 유발요인에 대한 여러 학자들이 분류하고 있는 내용을 중심으로 하여 요약·정리한 것이다.[31]

<표 2-2> 직무스트레스 유발요인

주요 스트레스의 요인	세부스트레스의 요인
(1) 물리적 환경관련 스트레스 요인 (physical environment related stressors)	① 조명 ② 소음 ③ 온도 ④ 음파 및 진동 ⑤ 공기오염 ⑥ 사무실 설계 ⑦ 사회적 밀도
(2) 조직관련 스트레스 요인 (organization related stressors)	① 직업요건 ② 조직구조 ③ 경계-범위 역할 ④ 집단응집력 ⑤ 조직풍토 ⑥ 집단내 및 집단간 갈등 ⑦ 경력발달 ⑧ 수행실적평가 ⑨작업교대정책 ⑩ 리더쉽유형
(3) 직무관련 스트레스 요인 (job related stressors)	① 과제특성 ② 기술 ③ 역할과중 ④ 역할갈등 ⑤ 역할모호성 ⑥ 역할과소와 능력미발휘 ⑦ 의사결정 참여
(4) 개인관련 스트레스 요인 (person related stressors)	① A형 퍼스낼리티 ② 능력 및 경험 ③ 욕구 및 가치 ④ 통제위치 ⑤ 사회적 내조정 ⑥ 인구통계학적 변수
(5) 조직외 관련 스트레스 요인 (extra-organization related stressors)	① 가족 ② 이주 ③ 경제적 지위 ④사회적 지원

자료: 송병식, 전게서, p. 557.

(1) 물리적 환경관련 요인

30) 상게논문, p. 28.
31) 송병식, 전게서, p. 557.

어떤 의미에서는 모든 스트레스요인이 환경(대부분 외부적 환경)에 의해 형성되는 것이라고 Kasl은 말하고 있다.[32] 모든 스트레스요인이 환경으로부터 생성된다는 것은 명백하지만, 그들 대부분은 심리적 또는 사회적 환경으로 범주화 할 수 있는 사회 심리적 스트레스 요인으로 개인, 집단, 조직차원으로 분류한 요인들이 바로 이것들이다. 한편 물리적 환경요인은 이같은 사회심리적 스트레스 요인으로 분류하기 어려운 성격을 지니고 있다. 여기에서 물리적 환경은 조직구성원들이 항상성 및 균형을 유지하기 위하여 적응해야 하는 물리적 조건을 의미하는 것이다. 예를 들어 근로자의 작업장이 극단적인 온도차이나 조명의 부적절함을 가지고 있다면 이러한 요인들이 물리적 환경요인이 될 수 있다.[33]

(2) 조직관련 요인

많은 연구는 조직이 조직구원에게 다양한 영향력을 행사하고 있음을 밝히고 있다. 조직이 스트레스를 유발시킬 수 있는 잠재적 특성으로서 3가지 측면을 강조하고 있는데, ① 조직은 조직 자체의 목표뿐만 아니라 조직구성원 개개인의 목표를 공유하고 있는 이중 가치적 체계이며 ② 조직구성원은 언제나 완벽한 논리적 기준에 의해 행동하지 않는다는 사실이며 ③ 조직은 복잡하고 역동적 체계이기 때문에 불확실성이 상존한다는 사실을 인정하고 있다.[34]

(3) 직무관련 요인[35]

① 과업특성: 과업특성, 특히 기술다양성・자주성・중요성・피드백 등은 스트레스의 원천이 될 수 있다. 이 경우 개인의 성장욕구가 이러한 과업특성들이 제약・요구로서 지각될 것인가 기회로써 지각될 것인가를 결정하게된다. Trist는 반복적인 작업은 생리적・심리적 각성을 유도하지 못하며, 대량생산기술도

32) S .V. Kasl, "When to Welcome a New Measure," *American Journal of Public Health*(Vol. 74, 1984), pp. 106~108.
33) 이용협, 전게논문, p. 23.
34) 송병선, "직무스트레스가 직무만족 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구," 박사학위논문, 경희대학교, 1996, p. 33.
35) 송병식, 전게서, pp.562~566.

종업원들에게 심각한 갈등을 일으킨다고 한다.

② 기술: 능력과 경험이 많은 개인은 그렇지 않은 개인보다 스트레스를 덜 갖게 될 것이다. 뿐만 아니라 보다 적절한 스트레스의 해소 전략을 선택할 것이다.

③ 역할과중: 역할과중은 한 역할의 수행에 따른 기대의 수가 한 개인의 능력을 초과하거나 자신이 믿는 것보다 어떤 일을 보다 급하게 하거나 부주의하도록 강요하는 상황을 말한다. 제한된 시간 내에 수행할 수 있는 것보다 더 많은 양의 역할을 부여하는 양적 과부하와 직무를 수행하는데 요구하는 기술·지식·능력 및 자격이 부족하여 나타나는 질적 과부하 등 두 종류의 과부하 모두 스트레스를 유발시킨다. 그러나 양적 과소 부하와 질적 과소 부하 또한 스트레스 유발요인이 된다.

④ 역할갈등: 역할갈등은 한 개인이 특정 역할을 수행함에 있어 부닥치는 상호 갈등적인 기대로서, 양립할 수 있는 행위가 발생한다. 이러한 역할 갈등은 수신자 내 역할, 개인-역할갈등, 역할간 갈등 역할과중 등으로 분류될 수 있다.

⑤ 역할모호성: 역할모호성은 불분명하거나 불충분한 정보로 인하여 한 개인이 자신의 역할 수행방법에 대해 가지는 불확실성을 말한다. Kahn은 역할모호성을 주어진 직무에서 필요로 하는 유용한 지식의 결여상태라고 정의하고 있다. 한 연구에 의하면 미국 근로자의 1/3 정도가 그들 직무에 대한 모호하며 불분명하고 불충분한 정보가 스트레스의 요인이었다는 것이다.

⑥ 의사결정참여: 조직구성원 자신의 의견, 지식, 의향 등이 의사결정에 배제되어 진다면 지각되는 스트레스 수준은 증가하며 결국 성과의 저하를 가져오게 된다.[36]

(4) 개인관련 요인

개인의 성격 특히, A형 행동(type A behavior pattern), 능력 및 경험, 욕구와 가치, 통제소재(locus of control)[37] 그리고 연령·교육·성·사회경제적 지

36) 이충근, "직무스트레스가 종업원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구," 석사학위논문, 중앙대학교, 1993, p. 14.

37) 어떤 사건에 대한 결과가 자신의 행동의 결과라고 생각하는 사람을 내재론자(internalizer) 그렇지 않는 사람을 외재론자(externalizer)라 한다. 외재론 자들

위 등 인구 통계적 변인이 개인관련 스트레스와 깊은 관련성을 가지고 있다.

(5) 조직외적 요인

직무스트레스 요인을 조직내적, 조직외적 사건과 상황을 정확하게 구분한다는 것은 사실상 불가능한 일이다. 가정에서의 스트레스가 직장으로 이동될 수 있으며 그 반대의 경우도 있을 수 있기 때문이다. 실제로 많은 여성근로자들은 조직외부의 요인으로 스트레스 영향을 받은 결과 정신적, 육체적 건강이 손상되는 경우가 많으며, 이것은 다시 조직의 업무수행에도 차질을 가져다주게 된다.[38]

2) 직무스트레스의 결과

직무스트레스의 결과는 크게 개인에게 영향을 주는 개인적 결과와 조직에 영향을 주는 조직적 결과로 구분할 수 있다.

(1) 개인적 결과

제주대학교 중앙도서관

직무스트레스의 결과는 개인에 따라 달리 나타날 수 있으나 대체로 심리적·행동적·생리적 증상으로 구분된다.

① 생리적 결과 : 스트레스의 생리적 증상에 관한 연구는 의학분야에서 활발한 연구가 이루어져 왔다. 이 경우 스트레스란 한 개인이 스트레스 요인과 싸우는데 도와 주도록 한 개인을 준비시키는 바람직한 것으로 파악되었다.

하버드대학 의과대학의 Cannon은 한 개인이 스트레스 상황에 직면하게 될 때 이용할 수 있는 방안으로 도주(fligt)반응과 대적(fight)을 처음으로 제시하

은 그들의 심리적 상태가 환경을 책망하려는 경향이 높을 뿐 아니라 통제수단을 덜 취하려는 경향 때문에 내재론 자보다 더욱 많은 스트레스를 경험한다는 결과를 얻었다.

J. B. Rotter, "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement," *Psychological Monographs*(Vol. 80, 1966), pp. 1~28.

38) 한광현, "직무스트레스에 관한 실증적 연구," 박사학위논문, 건국대학교, 1997, p. 74.

였다.[39]

스트레스에 대한 반응이 강하거나 빈번히 일어나게 되어 개인이 이에 대한 적절한 출구를 찾아내지 못하게 될 때 혈당증가・혈압상승・입안건조・땀흘림・호흡곤란・심장병발생 등의 역기능 현상이 나타나게 된다.

② 심리적 결과: 일반적으로 심리적 증상은 생리적 증상과 관련되어 있다. Russek에 의하면 심리적 증상이 생리적 증상에 선행해서 일어난다고 한다.[40]

스트레스의 심리적 증상은 불안・좌절・무관심・자존심저하・공격성・우울증・탈진・심리적 무기력・수면방해・성적역기능 등을 초래하게 된다.

③ 행동적 결과: 습관이나 행위방식이 급격하게 변한다는 것은 한 개인이 스트레스를 심하게 경험하고 있다는 것을 말해 주는 것이다. 행동적 증상은 권태・집중력저하・지나친 흡연 및 음주・약물남용・무절제한 식사・충동적 행동 등이 나타난다.[41]

(2) 조직적 결과[42]

직무스트레스의 조직적 결과는 여러 가지 측면에서 다양하게 나타난다. <표 2-3>에서 보는 바와 같이 연구자들의 연구결과에서도 종업원의 직무불만과 결근・이직율을 높이고 조직성과에도 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

제주대학교 중앙도서관

39) W. B. Cannon, "Organization for Physiological Homeostasis," *Physiological Review* (Vol. 9. 1929), pp. 339~430.

40) H. I. Russek and B. I. Zohman, "Relative Significance of Heredity, Diet, an Occupational Stress in Coronary Heart Disease of Young Adults," *American Journal of Medical Science*(Vol. 235, 1958).

41) 송병식, 전게서, pp. 578~583.

42) 박만형, 전게논문, p. 34.

<표 2-3> 스트레스가 조직에 미치는 결과

연 구 자	직무불만	결근	이직	조직성과	기 타
M.E.Schnake(1990)		○	○	○	사 고
Szilagyi(1990)		○	○	○	
White/ Bednar(1991)		○		○	나쁜 인간관계
Barney/ Griffin(1992)		○	○	○	불량한 태도
Moorheed/ Griffin(1992)	○	○	○	○	
Hellriegel(1992)	○	○	○	○	사고, 노사관계악화, 작업질악화
Ivancevich/ Matteson(1993)	○	○	○	○	몰입저하

자료: 박만형, "경찰공무원 직무스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구," 석사학위논문, 서울대학교, 2000, p. 34.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

지속적이고 강도 높은 직무 스트레스는 조직의 지각·결근·휴업·이직·파업 등 일탈행위를 일으키게 한다. 특히, 스트레스와 결근율 및 이직율은 상당한 관계가 있는 것으로 실제 연구에서도 밝혀지고 있다.

제 2 절 이직의 제 이론

1. 이직의 개념 및 유형

1) 이직의 개념

이직(separation)은 조직과 종업원의 고용관계의 단절을 의미한다. 조직의 적정인력조정에 의해서 다소 강압적으로 종업원과의 관계를 조직이 단절하거나 혹은 종업원 스스로 조직과 고용계약을 종결하는 상태를 말한다. 이직(turnover)의 개념에 대해서 Price가 "사회 시스템의 구성원 경계를 넘나드는 개인의 이동"으로 정의[43]하여 입직(accession)과 이직(separation)을 모두 포함하는 넓은 의미로 정의하고 있다. 더 나아가 조직내부에서 이동되는 배치전환·승진까지 포함하는 더 넓은 의미로 정의하기도 하나, 가장 좁은 의미로서의 이직은 조직을 떠나는 개인과 관련되고 조직으로 들어오는 개인은 언급하지 않는 것이 보통이다.[44]

2) 이직의 유형

이직의 유형은 의사결정의 주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다.

(1) 자발적 이직

제주대학교 중앙도서관

자발적 이직이란 의사결정자의 주체가 종업원인 경우이다. 종업원 스스로가 조직과 고용관계를 종결하는 것을 말한다. 세부적으로는 주로 회사에 불만이 있거나 보다 나은 기회와 조건을 찾기 위하여 다른 직장으로 옮기는 전직과 질병·가족들의 이민 등으로 인하여 다른 직장으로 옮기지 않고 회사를 그만두고 떠나는 협의의 사직(quit) 등으로 나뉘어 진다.

한편 조직에서는 종업원의 자발적 이직을 조직의 통제 가능성 여부에 따라 통제 가능한 이직과 통제 불가능한 이직으로 구분할 수 있다.[45]

① 통제 가능한 이직: 먼저 종업원들의 이직의도가 무엇인가를 파악함으로서 알 수 있다. 예컨대 능력 있는 종업원이 조직을 이직하려고 할 때 그 원인

43) J. L. Price, *The Study of Turnover*, (Ames : The Iowa State University, 1977), p. 6.
44) T. A. Beehr & Nina Gupta, "A Note on the Structure of Employee Withdrawal," *Organizational Behavior and Human Performance*(Vol. 21. 1978), p.73.
45) 이진규,「전략적·윤리적 인사관리」, (박영사, 2001), pp. 589~590.

을 조사한다. 임금, 복리후생, 직무내용, 혹은 과업환경 등 조직과 관련된 사항에 어떤 문제가 있는 지를 파악하여 불만족하지 않도록 조치할 수 있다.

② 통제 불가능한 이직: 종업원들의 자발적 이직에 대한 원인이 조직에 관련된 문제가 아니라, 개인적인 사정인 경우, 예컨대 질병, 사망, 가정문제 등이 있는 경우를 말한다. 이런 경우에는 조직이 노력을 취한다고 해서 해결될 수 없기 때문에 통제 불가능한 이직이라 할 수 있다.

(2) 비자발적 이직

비자발적 이직이란 의사결정 주체가 종업원이 아니라, 조직에 의해서 조직과 종업원의 고용관계가 단절되는 것을 말한다. 세부적으로는 회사의 규칙위반이나 불충분한 업무수행으로 인한 영구해직(discharge), 경제적 불황이나 인력과다로 인한 인력감축의 일환으로 사용되는 일시해고(lay off), 정년에 이르기 때문에 정년퇴직(retirement) 등으로 나누어진다. 여기서 종업원 스스로의 의사에 의하지 않은 모든 이직, 예를 들면, 배우자의 주장에 의한 어느 일방의 이직과 같은 것 등도 여기에 포함되는 것으로 보는 것이 타당하다. 즉 비자발적 이직은 자발적 이직의 잔여개념(residual concept)으로 보는 것이다.[46]

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 이직의 요인과 효과

1) 이직의 요인

직무만족과 이직율(turnover)은 일반적으로 역관계를 보이고 있다. 즉 직무만족이 높은 사람은 직장을 그만둘 가능성이 적다는 것을 의미한다. 그러나 이 관계의 강도는 조직이나 시점에 따라 다를 수가 있다.

우리나라 기업의 이직율은 월평균 6% 내지 7%의 높은 율을 나타내고 있으며 이는 연간 70~80%에 이르고 있음을 나타내는 것이다. 근무년수별로는 전 산업에 있어 입사 후 1년 미만자의 이직율이 55.4%이고, 1년 이상 2년 미만자

46) J. L. Price, op. cit., p. 9.

는 31.3%이어서, 이직한 종업원의 86.7%가 2년 미만에 직장을 옮긴다는 뜻이 된다.[47]

과도한 이직율이 조직유효성을 저하시킬 때 기업은 우선 이직원인을 규명하여 이를 개선함으로써 이직율을 낮출 수 있다. 아래에서는 이직의 원인을 외부환경요인, 조직전체요인, 작업환경요인, 직무내용요인, 개인요인으로 구분하여 살펴본다.

(1) 외부환경요인

종업원 개인이 어떤 이유에서든 기업에 대해 불만을 갖고 있을 때 이 불만이 이직으로 연결되는 데에는 당시의 노동시장의 환경이 결정적 역할을 한다. 즉 이직의도를 가진 종업원이 이직을 결정하는 데에는 "그가 선택할 수 있는 조직의 수"가 영향을 미친다는 것이다. 실업률이 매우 높은 노동시장의 상황에서는 종업원이 설사 기업에 불만을 갖고 있다하더라도 이직을 선택하는 데는 상당한 위험부담이 따르게 된다.

(2) 조직전체요인

제주대학교 중앙도서관

조직전체요인은 작업집단과 가까운 외부의 사람들이나 사건에 의해 기본적으로 결정되는 임금 및 승진정책, 그리고 조직의 규모 등 개인에게 영향을 미치는 변수들을 의미한다.

조직의 규모와 이직율과의 관계는 비교적 일정한 것으로나 타나고 있다. 즉 조직의 규모가 크다고 하여 작은 규모의 경우보다 이직율이 높은 것은 아니다. 그러나 이것은 이론적인 면에서 설명되고 있는 것이며 경험적인 자료에 의한 충분한 근거를 제시하고 있지는 못한다.[48]

(3) 직무내용요인

---

47) 한국경영자총협회, 「노동경제연감」, 1981, p. 99.

48) Lyman W. Porter and Richard M. Steers, "Organizational Work and Personnel Factors in Employee Turnover and Absenteeism," in Contemporary Problems in Personnel, rev. ed. by W. Clay Hamner and Frank L. Schmidt (Chicago : St. Chicago: St. Clair Press, 1977), p. 367.

종업원이 현재 수행하고 있는 직무가 어떻게 설계되어 있느냐는 이직과 매우 중요한 관련을 갖게된다. 특히 지나친 직무전문화로 인한 일상 작업생활에서의 단조로움, 권태감, 작업에 대한 의미상실 등은 작업자에게 직무스트레스 내지 소외감을 가져다 주어 이것이 이직으로 연결되는 것이다. 뿐만 아니라 작업량이 많아 정신적, 육체적으로 견디기 어렵다든지, 직무수행에 있어서 자율성(autonomy)이 매우 낮거나 역할 모호성(role ambiguity)이 높을 경우 이직율이 높아지게 된다.[49]

(4) 작업환경요인

이직에 영향을 주는 작업환경요인으로는 감독자의 스타일, 작업단위의 크기, 동료집단과의 상호작용의 성격 등 셋으로 나누어 살펴볼 수 있다.[50]

① 감독자스타일, 즉 종업원과 감독자와의 인간관계에 대한 만족의 정도, 인정이나 피드백의 유무, 감독자의 경험 등이 종업원에게 이직 영향변수로 작용하게 된다.

② 작업단위의 크기는 육체노동 종사자와의 상관관계가 크다. 그러나 관리·사무직에 대한 영향은 뚜렷이 설명하기 어렵다.

③ 이직과 동료에 대한 만족도와의 관계에 대한 결론은 보편적인 것은 아니지만 잠재적인 중요성을 보여주고 있다. 다시 말하면 동료에 대한 불만족은 조직의 이탈원인으로서 간과할 수 없는 요인이 이라는 것이다.

(5) 개인요인

이직과 관련되는 개인특성요인은 종업원이 연령, 근속연수, 가족부양 책임, 교육정도 등이 있다. 이직과 연령은 매우 높은 부정적 관계가 있는데 이것은 젊은 종업원의 이직율이 나이 많은 종업원의 이직율 보다 훨씬 높다는 것을 의미한다. 종업원의 근속연수 역시 이직에 애해 연령과 유사한 경향을 보여 주고 있다. 또한 부양가족수가 적을수록 그리고 교육수준이 높을수록 이직율이 높게 나타난다. 또한 개인특성이 극단적일수록 조직을 떠나려는 성향이 커지게

49) 박경규, 전게서, p. 553.
50) 신유근, 「인사관리」, (경문사, 1987), p. 546.

된다.[51]

2) 이직의 효과

이직에 대해서는 2가지 상반된 견해가 있다. 하나는 이직이란 좋은 현상이며 바람직하다는 긍정적인 입장이고, 다른 하나는 그 반대로 이직은 나쁜 현상이며 불안을 초래케 한다는 부정적인 입장이다. 전자는 국민 경제적인 거시적인 태도에서 후자는 기업 경영적인 미시적인 태도에서 연유된다고도 할 수 있다. 경제와 사회가 발전함에 따라 노동의 기회가 많을 때 이직이 두드러지게 나타난다. 이직은 고용의 증대·노동시장이 확대의 결과로도 파악될 수도 있다. 뿐만 아니라 사회이동이 활발히 이루어지는 동태사회의 모습이라 할 수 있다. 이와는 반대로 이직은 경영의 안정과 산업평화 유지에 혼란을 자아내기 때문에 이를 막아야 한다는 입장이 있다.

물론 거시적인 입장에서도 이직은 항상 바람직하다고 볼 수 없다. 왜냐하면 사회불안과 산업평화, 나아가서는 국제 경쟁력 약화라는 마이너스적인 면이 있기 때문이다. 또한 미시적인 입장에서도 적당한 이직은 경영조직체 강화를 위해 통풍(ventilation) 작용을 한다.[52]

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Mobeley(1982)는 이직에 따른 효과를 조직, 이직자, 잔류자의 입장에서 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 <표 2-4>와 같이 요약하였다.[53]

51) 신유근, 「인사관리」, (경문사, 1987), pp. 548~549.
52) 최종태, 「인사관리」, (박영사, 1985), pp. 517~518.
53) 박경규, 「인사관리」, (홍문사, 2001), p. 548.

<표 2-4> 자발적 이직의 효과

구 분	부정적 효과	긍정적 효과
조 직 (organization)	· 비용(모집, 훈련비용)발생 · 인간관계, 의사소통구조 파괴 · 생산성저하(기술습득기간중) · 양질인력 손실 · 이직자의 조직비방	· 저성과자 배제 · 이동에 따른 신기술, 지식전파 · 정책, 관례의 변화 촉진 · 내부이동기회, 유동성증대 · 다른행위(결근, 지각)감소
이직자 (leaver)	· seniority의 손실 · 가족, 사회적 관계 손실 · 이동에 따른 스트레스 · 배우자 경력개발의 중단 · 경력 기회의 회귀	· 소득증대 · 경력상승 · 조직에의 적합도증가→스트레스감소 · 자기개발 · 새로운 환경에 따른 자극유발
잔류자 (stayer)	· 대인관계, 의사소통 패턴파괴 · 만족, 단결, 몰입감소 · 작업량 증가	· 내부 이동기회 증가 · 신참자에 의한 자극, 신기술 습득 · 만족, 단결, 몰입 증가

자료: 박경규, 「인사관리」, (홍문사, 2001), p. 548.

3. 이직의도와 이직

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

이직의도란 종업원이 자발적으로 조직을 떠나려는 계획, 의향을 뜻한다.[54]자발적 이직의 원인으로 제시한 조직, 부서, 그리고 개인적인 불만요소들이 종업원들로 하여금 새로운 직업과 직장으로 옮기고 싶어하는 이직의도를 유발한다. 그러나 실상 이직하고자 하는 당사자가 불만요소로 인해 바로 이직하는 것은 아니다. 이직하고자 하는 욕망과 탐색된 새로운 대안과의 사이에서 기대의 불일치가 발생하기 때문에 이직의도와 실제 이직은 또 다른 문제이다. 첫째, 비록 이직의도가 높지만 탐색된 대안들이 자신이 기대하는 것과 많은 차이가 날 수 있다. 지금의 조직과 직무보다 더 나은 방안을 찾을 수 없는 경우가 바로 그러한 예이다. 둘째, 가족의 영향 또한 작용한다. 부양가족이 많거나, 새로운 직장으로 이직할 경우 가족과 떨어져야 하는 경우가 이에 해당된다. 셋째, 노

54) R. P. Steel and N. E. Ovalle, "A review and meta analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover," *Journal of Applied Psychology*(Vol. 69, No. 4, 1984), pp. 673-686.

동시장 역시 매우 유연한 고용구조일 경우에는 새로운 조직으로 이직이 가능하다. 그러나 노동시장이 경직되거나 불경기이고 실직자가 많을 경우에 실제 이직에 대한 결정을 내리기는 어렵다.[55]

이직의 직전단계인 이직의도는 행동변수인 이직의 예측을 위한 지표로 사용되고 있는데, 이직결정과정을 Mobley의 확장된 이직결정과정 모형[56]을 중심으로 살펴보고자 한다.

모블리(W.H.Mobley), 그리프츠(R.W.Griffeth)와 매그리노(B.L.Meglino)등은 기존의 이직에 관한 연구들을 검토하여 잔류하거나 이직할 '행위적 의도'에 구심점을 둔 확장 이직모형을 제시하였다.[57]이 모형은 자발적 이직에 영향을 미치는 요인들의 개념적 관계를 제시하여 개인의 자발적 이직현상을 설명하고 있다. 이 모형의 특징은 다음과 같다.

첫째, 개인수준의 이직모델이다. 개인간의 지각, 기대, 가치의 차이를 명확히 인식하고 있으며 또한 인적, 직무적 요인에 있어서의 개인적 차이도 포함하고 있다.

둘째, 대안이 되는 직무의 지각과 평가에 대해서 명시적인 처리를 하고 있다.

제주대학교 중앙도서관

셋째, 직무만족, 직무유인, 그리고 획득 가능한 대안의 매력 등이 이직에 미치는 통합효과를 고려하고 있다.

넷째, 다른 가치 및 흥미와 관련하여 직무의 가치 및 흥미의 위치, 이직결정의 직무외적인 결과에 대한 믿음, 계약상의 제한 등을 명확히 인식하고 있다.

다섯째, 이직의사를 이직을 일으키는 직접적인 요인으로 고려하고 있다. 이 모형은 <그림 2-5>와 같으며 이직의 주요 결정요인으로 다음의 네 가지를 들고 있다.

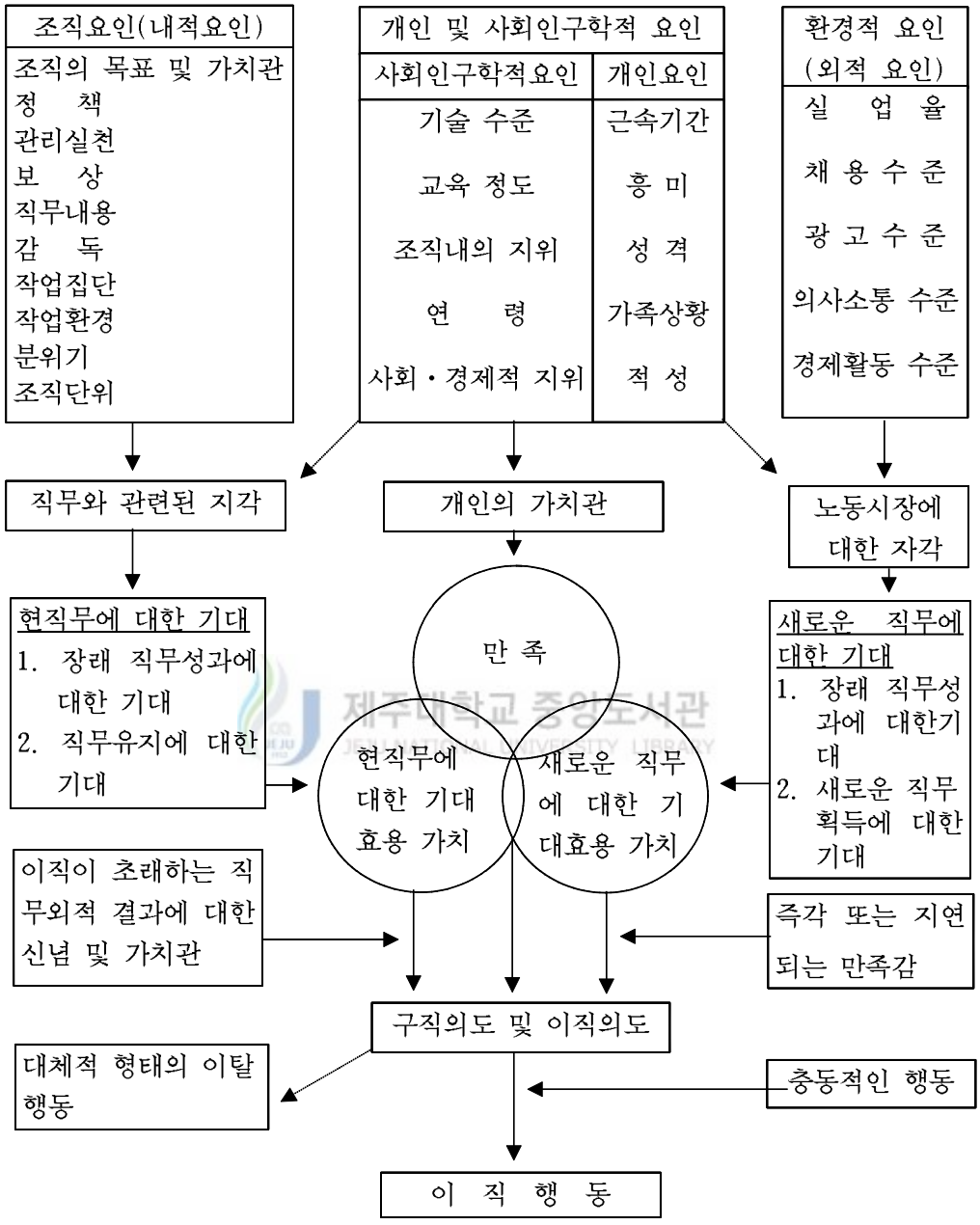
---

55) 이진규, 전게서, p. 592.

56) 김영환, "직무스트레스 요인이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구," 석사학위 논문, 국방대학원, 1995, pp. 39~41.

57) W. H. Mobley, R. W. Griffeth, B. L. Meglino, "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process," *Psychological Bulletin*(Vol. 86, 1979), p. 516.

<그림 2-4> 모블리 등의 이직행동과정에 관한 모형



자료: W. H. Mobley, R. W. Griffeth, B. L. Meglino, "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process," *Psychological Bulletin*(Vol. 86, 1979), p. 517.

① 직무만족: 직무만족이란 직무의 평가에 대한 감정적 반응으로서 이러한 평가는 개인의 가치관에 입각한 다양한 측면의 직무에 대한 지각으로 이루어진다.

② 조직상의 대안적 작업역할에 기대되는 유용성: 종업원이 현재 불만족하고 있더라도 현재 직무가 바뀔 수 있고, 바뀐 직무에 더 만족할 수 있다면 이직은 발생하지 않을 수 있다. 그리고 불만족하더라도 조직 내 미래의 역할에 대해 긍정적인 기대가 주어진다면 조직을 떠나지 않는다. 반면에 현재는 만족하고 있더라도 미래에 대해 부정적인 기대를 갖고 있다면 그 종업원은 조직을 떠날 수 있다.

③ 조직외 대안적 작업역할에 기대되는 유용성: 이것은 종업원과 조직내부의 대체안에 관한 기대가 긍정적인 종업원이라도 조직외부에 매력적인 직무가 지각된다면 조직을 떠날 수 있다는 것이다. 외부 직무의 기대효용은 외부직무로부터 이들 가치를 획득할 수 있는 기대와 대체직무를 획득할 수 있는 기대 등 종업원의 주요 직업가치에 근거를 두고 있다.

④ 비작업적 가치와 역할: 개인은 현재의 직무와 장래의 대체안에 대한 평가를 이직의도 및 행동으로 전환시키든지 그렇지 않든지, 비작업 가치관과 역할을 직무의 대체안을 지각하는 정도, 직무와 대체안의 지각과 상충되는 기대의 정도 등과 관련될 수 있다. 즉 가족문제, 생활유형, 지리적 조건, 종교적, 문화적, 신체적, 사회적 가치가 작업관계 가치와 상호 관련된다. 따라서 이직을 이해, 예측, 관리, 통제하기 위해서는 비작업 가치관 및 그 역할의 중요성을 인식하고 비작업 가치관을 파악함으로써 종업원들의 지각이 촉진되고 억제되는 정도를 평가해야 한다.

4. 직무스트레스와 이직[58]

선행연구들을 보면 직무스트레스와 이직은 밀접한 관계를 보이고 있다. Spector와 그의 동료들은 남부 플로리다대학의 191명의 여비서와 181명의 관리직을 대상으로 한 조사에서 스트레스와 이직의도사이에는 높은 상관관계가

58) 김영환, 전게논문, p .44.

있음을 밝혀냈다. 특히 스트레스요인 중 긴장, 역할모호성, 역할갈등과 이직의 도사이에는 높은 상관관계가 있음을 밝히고 있다.[59] Jamal은 캐나다의 동부해안 대도시의 2개 병원에 근무하는 간호원 440명을 대상으로 직무스트레스와 종업원의 성과 및 이직행동사이의 관계를 조사한 연구에서 직무스트레스는 종업원의 효율성과 이직행동에 긍정적인 상관관계가 있음을 밝혔다.[60]

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

59) P. E. Spector, D. J. Dwyer, and S. M. Jex, "Relation of Job Stress to Effective, Health and Performance Outcomes : A Comparison of Multiple Data Source," *Journal of Applied Psychology*(Vol. 73, 1988), pp. 11~19.

60) M. Jamal, "Job Stress and Job Performance Controversy : An Empirical Assessment," *Organizational Behavior and Human Performance*(Vol. 33, 1984), pp. 1~21.

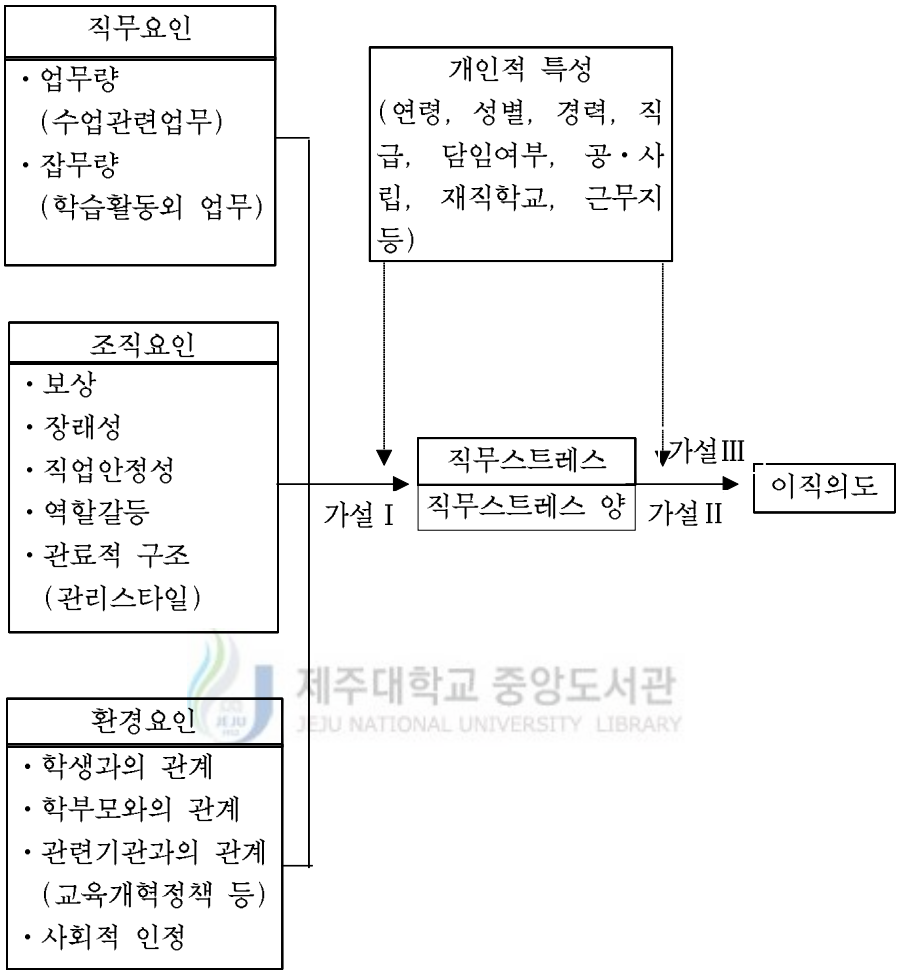
제 3 장 연구설계

제 1 절 연구모형의 설계

연구모형은 전술한 <그림 2-1>의 Parker & Decotiis의 직무스트레스의 연구모형을 기본바탕으로 했다. Parker & Decotiis의 연구모형 중 스트레스요인인 직무 그 자체는 직무요인으로, 조직상의 특징과 조직내 역할요인은 조직요인으로, 경력개발 조직구조 및 풍토요인과 가정·직장의 조화요인 그리고 외부조직에 대한 헌신과 책임요인은 환경요인으로 각각 묶었으며, 이차적 결과인 회피행동은 이직의도로 보아 중등교사의 특성에 맞게 요인들을 종합, 수정하였는데 교사의 직무스트레스에 영향을 주는 요인들을 확정한 후 이것이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지의 인과관계를 살펴보고, 이 직무스트레스가 다시 이직의도에 영향을 미치는지의 인과관계를 검증하는 것이 본 논문의 핵심적인 틀이다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<그림 3-1> 연구모형



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제 2 절 가설의 설정

직무 스트레스는 그 요인에 따라 다르게 나타나겠지만 여기서는 직무요인, 조직요인, 환경요인 그리고 개인특성에 따라 직무스트레스의 지각수준과 이직의도가 다를 것이라는 가정하에 다음과 같은 가설을 설정하고 이를 중심으로

실증분석을 하고자 한다.

〔가설 Ⅰ〕 직무스트레스요인이 직무스트레스에 미치는 영향은 직무스트레스요인별로 다르게 나타날 것이다.

Ⅰ-1) 직무스트레스는 직무요인에 따라 다르게 나타날 것이다.

Ⅰ-2) 직무스트레스는 조직요인에 따라 다르게 나타날 것이다.

Ⅰ-3) 직무스트레스는 환경요인에 따라 다르게 나타날 것이다.

〔가설 Ⅱ〕 직무스트레스양의 크기에 따라 이직의도에 미치는 영향은 다를 것이다.

〔가설 Ⅲ〕 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 직무스트레스 요인별로 다르게 나타날 것이다.

Ⅲ-1) 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 직무요인별로 다르게 나타날 것이다.

Ⅲ-2) 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 조직요인별로 다르게 나타날 것이다.

Ⅲ-3) 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 환경요인별로 다르게 나타날 것이다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제 3 절 변수의 조작적 정의

중등교사의 직무스트레스 요인을 직무요인, 조직요인, 환경요인, 개인적 특성 등 4부문으로 나누어 파악하고, 이들 스트레스 요인이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

1. 직무요인

직무관련요인은 교사고유의 영역인 수업활동과 관련된 수업관련요인과 수업활동이외의 각종 기록부작성, 공문서작성 및 발송 등 수업활동 이외의 잡무요인에 대한 부담으로 나누어 측정한다.

2. 조직요인

조직관련요인은 보상 및 장래성, 직업안전성, 역할갈등, 자율성 등을 들 수 있다.

1) 보상 및 장래성

제주대학교 중앙도서관

학교조직은 평교사, 교감, 교장의 3단계 조직구조를 가지고 있어 타 공무원에 비해 승진이 극소수만 된다고 볼 수 있다. 이러한 체계는 봉급체계와 아울러 교사들에게 상대적 박탈감 및 사기저하 와 아울러 심리적 스트레스를 느끼게 된다.

2) 직업안정성

타 직업에 비해 교사들은 비교적 안정적인 직업군으로 분류되고 있으나 사회적 변화 학부모들의 요구, 학생들의 요구, 교육개혁 등과 맞물려 장래에 대한 불안감은 증폭되고 있으며, 상담자 및 심리학자들의 연구결과 위험과 극도의 압력을 받으면서 권한은 없고 책임감이 많은 직업군으로 교사, 경찰관, 광부, 항공관제사 등의 순으로 나타났다.[61]

61) 송병식, 전게서, p. 559.

3) 역할갈등

역할갈등은 역할과 관련된 기대들의 불일치 정도를 말한다. 교사는 다른 직업인에 비해 과중한 도덕적인 규범이 가해진다. 교사의 생활태도는 다른 직업인과는 달라야 한다는 무언의 사회적 요구가 교사를 긴장시키며 이상과 현실 사이에 모순을 느끼게 마련이고 때로는 심각한 갈등을 일으킨다.[62] 역할 행위자의 욕구와 부여된 직무의 책임이 역할행위자의 가치관이나 불일치한 정책 또는 다수 역할로 인해 심리적 부담감을 느끼는 것을 말한다.

4) 관료적 구조(관리스타일)

관료적 구조는 “조직목적에 봉사하고, 위계질서와 규율에 순종할 것을 강조하며 계층체계가 엄격하고, 몰인정성과 법적 합리성이 원칙인 조직구조”를 말한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3. 환경요인

직접 학생들을 상대로 직무를 수행하는 교사들의 경우에는 환경요인의 중요성이 매우 크다고 할 것이다. 여기서는 학생과의 관계, 학부모와의 관계, 관련기관과의 관계, 사회적 인정 등을 중심으로 살펴보겠다.

1) 학생과의 관계: 학생들이 수업태도, 학생들 사이의 따돌림, 체벌 등 학생생활지도 측면에서 오는 압박감을 말한다.

2) 학부모와의 관계: 학부모의 지나친 간섭이나 비 협조, 항의 등 학부모와

62) 신필순, 전게논문, p. 4.

의 사이에서 오는 심리적 압박감을 말한다.

3) 관련기관과의 관계: 수행평가제도, 수준별 이동수업, 경제논리에 의한 교사의 구조조정(정년단축), 수요자중심교육, 학생의 담임 선택제, 학부모의 교원평가제(다양한 교사평가제의 도입), 성과급제(차등보수제), 초빙교원제의 확대, 계약직 임용방식 등[63] 각종 정책에 따른 압박감을 말한다.

4) 사회적 인정: 어느 직업이나 마찬가지겠지만 교사도 학생, 학부모, 사회로부터 존경받기를 원한다. 그러나 현실사회에서는 교사를 단지 직업인의 한사람으로 인식되고 심지어는 학생들로부터 폭행 또는 고발당하는 심각한 상태에 있어 스트레스가 쌓이게 된다.

4. 직무스트레스의 양

직무스트레스의 양에 대한 변수는 물리적이고 의학적인 스트레스의 양은 그 기준이 애매하다는 지적에 따라 응답자의 신체적·심리적·행동적 과중상태의 지각정도로 한정하여 한국산업연구원의 스트레스 연구설문지를 원용하여 5점 척도로 구성된 변수를 구성하였다.

5. 개인특성

개인특성으로는 연령, 근무연수, 성별, 직급, 담임여부, 근무지, 공·사립, 재직학교, 결혼여부 등 인구 통계적 변인을 중심으로 설정했다.

6. 이직의도

교직에 대해 일체감(identification)을 갖지 못하고 항상 교직을 떠나 다른 직

63) 김용현, "중등학교 교사의 교육개혁에 대한 인식 및 스트레스 정도," 석사학위논문, 경상대학교, 2000, p. 8.

업을 갖고자 하는 욕구를 말한다.

제 4 절 설문의 구성

본 연구의 설문지는 기존연구를 참고하여 본 연구에 적합하도록 재구성하였다.

설문지는 4부분으로 구성되어 있으며 총 69문항으로 구성하였다.

첫 번째 부분은 직무스트레스 유발요인에 대한 스트레스 지각수준을 파악하는 46문항으로 구성되었고 두 번째 부분은 직무스트레스의 양을 측정하기 위한 항목으로 8문항으로 구성되었으며 세 번째 부분은 이직의도를 파악하는 6문항으로 구성되었고, 네 번째 부분은 인구 통계적 특성에 대한 질문으로 9문항으로 구성되었다. 구체적인 설문항목의 구성은 <표 3-1>과 같다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 3-1> 설문문항의 구성 및 내용

영 역	구성내용	문항번호	문항수
직무관련 요인	업무량(수업관련업무)	Ⅰ - 1, 2, 3, 4.	4
	잡무량(수업외업무)	5, 6, 7.	3
조직관련 요인	보상	8, 9, 10, 11.	4
	장래성	12, 13, 14, 15.	4
	직업안정성	16, 17, 18.	3
	역할갈등	19, 20, 21.	3
	관료적 구조	22, 23, 24, 25, 26, 27.	6
환경관련 요인	학생과의 관계	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35.	8
	학부모와의 관계	36, 37, 38, 39.	4
	관련기관과의 관계	40, 41, 42, 43.	4
	사회적 인정	44, 45, 46.	3
개인특성	성별, 공·사립, 근무연수, 중·고등학교, 직급	Ⅳ - 1~9.	9
직무스트레스양		Ⅱ - 1~8.	8
이직의도		Ⅲ - 1~6	6
합 계			69

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제 4 장 조사결과의 분석

설문조사 자료는 코딩(Coding) 작업 후 통계처리 프로그램 SPSS WIN 9.0을 이용하여 전산처리 하였으며 집단간 상대적 차이를 알아보기 위하여 분산분석법 중 Duncan의 다중 비교 검증법을 이용하여 ANOVA 처리를 하였고 각 변인간의 관계를 측정하기 위하여 Pearson의 상관계수가 사용되었다. 이들 경우 5% 유의수준에서 정하였다.

제 1 절 표본의 특성

실증분석을 위한 표본집단은 제주도에 근무하는 중·고등학교 선생님을 대상으로 표본조사 되었으며 전체 450부의 설문지를 배포하여 414부가 회수되었고, 회수된 모든 설문지가 실증분석에 투입되었다. 회수현황은 <표 4-1>과 같다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-1> 지역별 설문지 회수 현황

구 분	빈도(명)	비율(%)
제주시	292	70.5
서귀포시	51	12.3
북제주군	31	7.5
남제주군	40	9.7
계	414	100.0

조사기간은 2002년 3월 20일부터 4월 10일까지 설문지를 배포하여 자료를 수집하였으며 표본의 특성은 <표 4-2>과 같다.

<표 4-2> 표본의 특성

구 분		빈도(명)	비율(%)
성 별	남	309	74.6
	여	105	25.4
결혼여부	미혼	43	10.4
	기혼	371	89.6
연 령 별	20대	22	5.3
	30대	106	25.6
	40대	211	51.0
	50대	65	15.7
	60대	10	2.4
재직학교별	중학교	139	33.6
	고등학교	275	66.4
교육경력별	5년 미만	37	8.9
	5~10년 미만	59	14.3
	10~20년 미만	216	52.2
	20년 이상	101	24.2
직 위 별	보직교사	109	26.3
	평교사	305	73.7
담임여부별	담임	231	55.8
	비담임	183	44.2
공·사립별	공립학교	157	37.9
	사립학교	257	62.1

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제 2 절 신뢰도와 타당성 검증

1. 변수의 신뢰도 검증

신뢰도란 둘 이상의 관찰자가 각기 관찰해서 동일한 결과를 얻을 수 있는 정도로, 즉 비교 가능한 독립된 측정방법에 의해 대상을 측정하는 경우 결과가 비슷하게 되는 것을 의미한다.[64] 이는 측정결과에 오차가 들어있지 않은 정도, 즉 변량에 대한 체계적 정보를 반영하는 정도를 나타낸다. 이러한 신뢰성의 측정은 측정의 정확성과 결과의 일관성이 중요하다.

신뢰도를 측정하는 방법은 동일한 상황에서 동일한 측정도구로 동일한 대상을 시간을 달리하여 두 번 측정하여 그 결과를 비교하는 검증-재검증법(test-retest method), 최대한 두 가지 형태의 측정도구를 동일한 표본에 차례로 적용하여 신뢰도를 측정하는 복수양식법(multiple forms technique), 다수의 측정항목을 두 그룹의 항목별 측정치 사이의 상관관계를 조사하여 신뢰도를 측정하는 반분비교법(half-split method), 동일한 개념을 측정하기 위하여 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외시킴으로써 신뢰도를 높이기 위한 방법으로 크론바 알파(Cronbach's alpha)계수를 이용하는 내적 일관성 검증법(internal consistency test method) 등이 있다.

본 연구에서는 내적 일관성에 의한 신뢰도 검증방법을 채택하였다. 일반적으로 사회과학분야에서는 알파계수가 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높은 것으로 보고 있다.

1) 직무관련 요인에 대한 신뢰도 검증

<표 4-3>은 직무관련요인에 대한 신뢰도를 측정한 것이다. 직무관련요인에

64) 채서일, 「사회과학조사방법론」, (학현사, 1993), p. 241.

대한 하위변수인 업무량과 잡무량 모두 신뢰성계수(Cronbach's alpha)가 0.5이상으로 높은 신뢰성을 보여 주고 있다.

<표 4-3> 직무관련요인에 대한 신뢰도 검증

변 수		Alpha 계수
직무관련요인	업무량(수업관련업무)	0.5784
	잡무량(수업외업무)	0.9279

2) 조직관련요인에 대한 신뢰도 검증

<표 4-4>는 조직관련요인에 대한 신뢰도를 측정한 것이다. 조직관련요인에 대한 하위변수인 보상, 장래성, 직업안정성, 역할갈등, 관료적 구조 모두 신뢰성계수(Cronbach's alpha)가 0.6이상으로 높은 신뢰성을 보여 주고 있다.

<표 4-4> 조직관련요인에 대한 신뢰도 검증

변 수		Alpha 계수
조직관련요인	보상성	0.8419
	장래성	0.7368
	직업안정성	0.7906
	역할갈등	0.6975
	관료적 구조	0.8298

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3) 환경관련 요인에 대한 신뢰도 검증

<표 4-5>는 환경관련요인에 대한 신뢰도를 측정한 것이다. 환경관련요인에 대한 하위변수인 학생과의 관계, 학부모와의 관계, 관련기관과의 관계 모두 신뢰성계수(Cronbach's alpha)가 0.7이상으로 높은 신뢰성을 보여 주고 있다.

<표 4-5> 환경관련요인에 대한 신뢰도 검증

변 수		Alpha 계수
환경관련요인	학생과의 관계	0.8796
	학부모와의 관계	0.7090
	관련기관과의 관계	0.7001
	사회적 인정	0.7062

4) 직무스트레스 양 및 이직의도에 대한 신뢰도 검증

<표 4-6>은 직무스트레스의 양과 이직의도에 대한 신뢰도를 측정한 것이다. 직무스트레스의 양, 이직의도 모두 신뢰성계수(Cronbach's alpha)가 0.8이상으로 높은 신뢰성을 보여 주고 있다.

<표 4-6> 직무스트레스 양에 대한 신뢰도 검증

변 수	Alpha 계수
직무스트레스 양	0.8914
이직의도	0.8575

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 변수의 타당성검증

타당성이란 측정하고자 하는 것을 실제로 측정해내는 정도를 나타내는 것으로 그 평가방법에 따라 내용타당성(content validity), 기준에 의한 타당성(criterion related validity), 개념 타당성(construct validity) 등 세 가지로 나누어진다. 내용타당성이란 측정도구 자체가 측정하고자 하는 속성이나 개념을 어느 정도 측정할 수 있는가를 보여주는 것으로써 측정하고자 하는 구성개념의 조작적 정의의 속성이나 개념의 상태변화를 예측할 수 있는 정도를 의미한다.

개념타당성은 한 개념이 다른 개념과 구별되는 정도를 설명하는 것으로 요인분석을 통해 설문 자체의 타당성을 양적으로 평가할 수 있다.

본 연구는 요인분석을 통해 구성개념의 타당성을 입증하고자 하였다.
연구에 사용된 변수들을 측정하기 위한 항목들은 직무요인, 조직요인, 환경요인 그리고 직무 스트레스양과 이직의도로 구성되었다.

각각의 구성요소 중 하부 변수들의 타당성을 검증하기 위하여 각각의 구성항목을 따로 요인분석 하였다.

요인분석에서 요인패턴 행렬을 계산하고 공통요인으로 추출된 요인들이 차별적 개념을 나타내는가를 검증하기 위해 각 요인과 변수와의 상관행렬을 계산하여 제시하였다.

요인분석의 추출방법으로는 주성분분석(principal component)을 사용하였고, 회전방식으로 직각회전방식중 요인의 수를 최대한 줄여서 변수의 해석에 중점을 두는 QUARTIMAX 방법을 사용하였다. 분석결과 나타나는 요인적재량(Factor Loading Score)은 직무요인과 조직요인, 환경요인 그리고 직무 스트레스 양과 이직의도를 각각 <표 4-7> <표 4-8> <표 4-9> <표 4-10> 에 나타내었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

요인의 해석은 일반적인 관례에 따라 각각의 요인 중 가장 높은 점수의 요인으로 하되 0.40이상의 부하점을 갖는 변수를 의미 있는 변수로 선정하였다.

직무요인을 측정하기 위한 항목을 요인 분석한 결과는 <표 4-7>에 나타난 바와 같다. 요인분석결과 2개 요인이 직무요인 차원으로 채택되었고, 요인적재량에 따라 요인을 묶어본 결과 요인 1은 「잡무량」, 요인 2는 「업무량」을 측정하는 항목들로 묶었다.

<표 4-7> 직무요인에 대한 타당도 분석

직무요인	문항번호	요인 1	요인 2
잡무량	6	.928	.207
	7	.907	.198
	5	.903	.188
업무량	4	-2.115E-02	.806
	2	.158	.697
	1	.181	.593
	3	9.211E-02	.508
고유치		3.078	1.351
분산비율		36.657	26.619

조직관련 변수를 요인 분석한 결과는 <표 4-8>에 나타난 바와 같다. 요인 분석결과 5요인이 조직요인으로 채택되었는데, 요인적재량에 따라 요인이 묶인 결과 요인 1은 「관료적 구조」요인으로 명명하였고, 요인 2는 「보상성」, 요인 3은 「직업안정성」, 요인 4는 「장래성」, 요인 5는 「역할갈등」요인으로 각각 명명하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-8> 조직관련요인에 대한 타당도 분석

조직요인	문항번호	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5
관료적 구조	27	.791	1.310E-02	-6.436E-02	9.703E-02	2.925E-02
	25	.774	6.362E-02	-7.626E-02	4.646E-02	-.124
	24	.742	.133	-2.533E-02	2.007E-02	2.789E-02
	26	.722	9.247E-02	6.196E-02	.264	6.472E-02
	31	.672	.124	-9.743E-03	-8.276E-02	.409
	23	.583	.188	-3.471E-02	2.804E-02	.150
보상성	9	.128	.857	-9.617E-03	7.896E-02	.115
	10	.247	.790	2.003E-02	.201	4.530E-02
	8	.148	.772	-7.245E-03	8.762E-03	4.147E-03
	11	.232	.699	-5.841E-02	.246	7.283E-02
직업 안정성	17	-6.978E-02	4.183E-02	.889	1.546E-02	4.865E-02
	18	-2.476E-02	-9.055E-02	.845	-2.936E-02	4.168E-02
	16	-4.821E-02	8.643E-03	.775	3.355E-02	-.111
장래성	14	.205	.175	-5.551E-02	.834	2.693E-03
	15	5.999E-02	.156	1.869E-02	.830	-4.451E-03
	12	.289	.274	9.757E-02	.489	.159
	13	.120	.452	-4.264E-03	.469	.236
역 할 갈등	19	.209	.100	-5.509E-02	.144	.729
	20	.472	.196	1.989E-02	.109	.609
	21	.488	.227	3.166E-02	-4.412E-02	.574
고유치		5.926	2.268	2.058	1.374	1.018
분산비율		19.488	14.845	10.705	10.382	7.804

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

환경관련 변수를 요인 분석한 결과는 <표 4-9>에 나타난 바와 같다. 요인 분석결과 4요인이 환경요인으로 채택되었는데, 요인적재량에 따라 요인이 묶인 결과 요인 1은 「학생과의 관계」요인으로 명명하였고, 요인 2는 「관련기관과의 관계」, 요인 3은 「학부모와의 관계」, 요인 4는 「사회적 인정」요인으로 각각 명명하였다.

<표 4-9> 환경관련요인에 대한 타당도 분석

환경요인	문항번호	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
학생과의 관계	33	.815	1.202E-02	-8.224E-03	1.636E-02
	32	.773	7.080E-02	-2.094E-03	3.619E-02
	29	.765	9.863E-02	.102	.167
	34	.763	8.764E-02	.119	6.163E-02
	30	.738	-1.213E-02	.222	5.468E-02
	35	.697	4.861E-02	-6.058E-03	3.224E-02
	28	.668	-3.830E-02	.350	.123
관련기관과의 관계	42	.132	.848	-6.466E-03	7.740E-02
	41	.159	.840	-7.022E-02	-5.884E-02
	43	8.722E-04	.657	.140	-7.623E-03
	40	.118	.483	-.231	.268
학부모와의 관계	38	.251	-.105	.725	-3.256E-02
	37	.252	3.266E-02	.715	7.228E-02
	36	.359	-2.100E-02	.575	-1.264E-02
	39	.442	.205	.458	.269
사회적 인정	44	.251	6.442E-02	-.167	.788
	46	.387	.166	5.978E-02	.721
	45	.163	-2.835E-02	.306	.670
고유치		5.665	2.256	1.439	1.280
분산비율		25.861	12.253	10.980	10.013

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

직무스트레스의 양과 이직의도를 측정하기 위한 항목을 요인 분석한 결과는 <표 4-10>에 나타난 바와 같다. 요인분석결과 2개 요인이 채택되었고, 요인적재량에 따라 요인을 묶어본 결과 요인 1은 「직무스트레스의 양」, 요인 2는 「이직의도」 요인으로 각각 명명하였다.

<표 4-10> 직무량 및 이직의도에 대한 타당도 분석

구 분	문항번호	요인 1	요인 2
직무스트레스의 양	5	.817	.169
	6	.808	5.526E-02
	7	.805	.108
	3	.776	9.247E-02
	4	.762	5.900E-02
	2	.735	8.351E-02
	1	.649	.246
	8	.587	.247
이직의도	3	.137	.870
	1	.197	.827
	2	.279	.817
	6	.153	.762
	5	.190	.693
	4	9.900E-02	.463
고유치		5.765	2.465
분산비율		33.307	25.477

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제 3 절 실 증 분 석

1. 일반적 분석

1) 이직의도에 대한 일반분석

이직의도에 대한 설문 6개 항목에 대한 분석결과 각각 30.7%, 34.1%, 28.7%, 32.7%, 8.6%, 13.5%로 소극적 이직의도를 갖고 있는 응답자가 30%이상이 되며 매우 그렇다고 응답한 응답자도 10% 내외가 됨을 알 수 있다. 이를 항목별

로 보면 아래 그림과 같다.

첫째, 교사로서의 직업을 바꾸려고 생각해 본 적이 있느냐는 질문에 보통이상 응답자가 30.7%, 보통이하 응답자가 33.3%로 분석(<표 4-11>)되고 있어 이직 의도를 갖고 있는 응답자가 상당수가 됨을 알 수 있다.

<표 4-11> 설문 Ⅲ-1에 대한 분석

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
설문 Ⅲ-1	9.4	23.9	36.0	24.9	5.8

둘째, 종종 교직을 그만두고 싶은 생각이 드느냐는 질문에 보통이상으로 응답한 응답자가 34.1%, 교직을 그만두고 싶은 생각이 전혀 없다는 응답자는 6.3%에 불과한 것으로 분석<표 4-12>됐다.

제주대학교 중앙도서관

<표 4-12> 설문 Ⅲ-2에 대한 분석

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
설문 Ⅲ-2	6.3	22.7	37.0	28.3	5.8

셋째, 다른 기관에서 약간의 처우만 개선시켜준다면 학교를 떠나겠느냐는 설문에서 학교를 떠나겠다는 응답한자는 28.7%, 그래도 학교에 남아 있겠다는 응답자는 44%로 분석<표 4-13>되었다.

<표 4-13> 설문 Ⅲ-3에 대한 분석

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
설문 Ⅲ-3	9.9	34.1	27.3	23.9	4.8

넷째, 정년 퇴임할 때까지 학교에서 계속 근무하겠느냐는 질문에 학교에 남아있지 않겠다는 응답자가 31.6%, 정년 때까지 학교에 남아있고 싶다는 응답자는 32.7%로 남아있고 싶다는 응답자가 그렇지 않은 응답자보다 1.1%가 많은 것으로 분석<표 4-14>됐다.

<표 4-14> 설문 Ⅲ-4에 대한 분석

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
설문 Ⅲ-4	8.7	22.9	35.7	27.1	5.6

다섯째, 친구·선배, 직업알선기관 등을 통해 다른 직장을 탐색해 본 적이 있느냐는 적극적 이직의도에 대한 질문에 그렇다라고 응답한자가 8.6%, 그렇지 않다는 응답자가 68.6%로 적극적 이직의도는 높지 않은 것으로 분석<표 4-15>됐다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-15> 설문 Ⅲ-5에 대한 분석

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
설문 Ⅲ-5	27.8	40.8	22.7	7.2	1.4

여섯째, 타 직종에서 현재의 임금수준으로 스카웃제의가 있으면 갈 것인가라는 질문에 가겠다는 응답이 13.5%, 가지 않겠다는 응답이 61.8%로 분석<표 4-16>되어 교직에 대한 애착이 큼을 알 수 있다.

<표 4-16> 설문 Ⅲ-6에 대한 분석

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
설문 Ⅲ-6	21.7	40.1	24.6	10.1	3.4

위 분석을 통해 이직의도에 대한 설문을 적극적 이직의도와 소극적 이직의도로 나누어 살펴보면 적극적 이직의도의 대표문항인 다른 직장을 탐색해 본 적이 있느냐는 질문에 그렇다고 응답한자가 8.4%로 그리 높지 않은 편이나 소극적으로 교직을 그만두고 싶다는 응답자는 34.1%로 높게 나타나고 있어 대책이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

2) 이직의도에 대한 교차 분석

이직의도에 대해 좀더 자세하게 살펴보기 위해 이직의도에 대한 설문항목 중 첫 번째 항목인 교사로서 직업을 바꾸려고 생각해 본적이 있느냐는 설문으로 보통이상 응답자와 보통이다라는 응답자 그리고 보통이하 응답자로 구분하여 교차분석을 실시한 결과를 보면 아래와 같다.

(1) 성별과 이직의도간의 지각차이: <표 4-17>과 같이 이직의도에 대해 보통이상응답자가 남자교사가 33.3%, 여자교사가 22.9%로 분석됐고, 보통이하 응답자는 남자교사가 29.4%, 여자교사가 44.8로 나타나 남자교사가 여자교사 보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

<표 4-17> 성별과 이직의도간의 교차분석

이직의도 분류			보통이하	보통	보통이상	계
성별	남성	응답자 수	91	115	103	309
		응답자 비율	29.4%	37.2%	33.3%	100.0%
	여성	응답자 수	47	34	24	105
		응답자 비율	44.8%	32.4%	22.9%	100.0%
총 계		응답자 수	138	149	127	414
		응답자 비율	33.3%	36.0%	30.7%	100.0%

(2) 재직학교와 이직의도간의 지각차이: 이직의도에 대하여 보통이상 응답자가 <표 4-18>과 같이 중학교교사가 27.3%, 고등학교교사가 32.4%로 분석돼 고등학교교사가 이직의도가 높은 것으로 분석됐다.

<표 4-18> 재직학교와 이직의도간의 교차분석

이직의도 분류			보통이하	보통	보통이상	계
재직학교	중학교	응답자 수	57	44	38	139
		응답자 비율	41.0%	31.7%	27.3%	100.0%
	고등학교	응답자 수	81	105	89	275
		응답자 비율	29.5%	38.2%	32.4%	100.0%
총 계		응답자 수	138	149	127	414
		응답자 비율	33.3%	36.0%	30.7%	100.0%

(3) 공·사립학교와 이직의도간의 지각차이: <표 4-19>에서와 같이 보통이상 응답자가 공·사립학교가 각각 34.4%, 28.4%로 공립학교가 사립학교보다 이직의도가 높은 것으로 분석됐다. 이는 진급 및 근무지변경문제 등의 요인이 작용한 것으로 생각된다.

<표 4-19> 공·사립학교와 이직의도간의 교차분석

이직의도 분류			보통이하	보통	보통이상	계
공사여부	공립	응답자 수	58	45	54	157
		응답자 비율	36.9%	28.7%	34.4%	100.0%
	사립	응답자 수	80	104	73	257
		응답자 비율	31.1%	40.5%	28.4%	100.0%
총 계		응답자 수	138	149	127	414
		응답자 비율	33.3%	36.0%	30.7%	100.0%

3) 직무스트레스요인의 크기 분석

11개의 직무스트레스 요인 중 직무스트레스를 가장 많이 주는 요인을 5점 척도법의 평균값의 크기별로 보면 <표 4-20>에서와 같이 관계기관과의 관계, 장래성, 잡무량, 사회적 인정 등의 순으로 나타나고 있다. 이는 관계기관의 각종 정책에 불만을 갖고 있는 것으로 생각되며, 장래성 요인도 진급 등 교직에 대해 크게 기대하지 않고 있음을 알 수 있다. 주업무인 수업 보다 각종 공문서 작성 및 장부정리에 많은 스트레스를 받고 있음을 보여주고 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-20> 직무스트레스 요인의 평균값 크기 분석

직무스트레스 요인	표본수	평균값
관계기관과의 관계	414	3.9269
장래성	414	3.6673
잡무량	414	3.6586
사회적 인정	414	3.2617
보상성	414	3.2476
관료관료적 구조	414	3.2017
학생학생과의 관계	414	3.0566
역할갈등	414	3.0113
업무량	414	2.9269
직업 안정성	414	2.8688
학부모와의 관계	414	2.5978

4) 스트레스 양 및 이직의도의 평균값 크기 분석

<표 4-21>은 스트레스의 양과 이직의도의 평균값의 크기를 나타낸 것이다. 직무스트레스의 평균값과 이직의도의 평균값을 기준으로 평균값이하 집단과 평균값이상의 집단이 이직의도에 미치는 영향에 차이가 있는지를 T-test를 통해 분석할 것이다.

<표 4-21> 스트레스 양 및 이직의도의 평균값 크기 분석

구 분	표본수	평균값
스트레스 양	414	3.0121
이직의도	414	2.7049

5) 개인특성에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스의 양 분석

직무스트레스 요인을 개인특성에 따라 직무스트레스양의 평균값을 중심으로 T-test한 결과를 유의도가 높은 것만을 채택하여 나타내었다.

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

(1) 성별: 95%이상의 신뢰수준에서 관료적 구조에서만 여자교사가 남자교사보다 스트레스를 많이 받고 있으며, 그 외의 요인에서는 남자교사가 여자교사보다 스트레스를 많이 받는 것으로 나타나고 있다.

<표 4-22> 성별에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석

직무스트레스 요인	평균		자유도	t-value	Sig.T
	남자	여자			
보상성	3.3649	2.9024	412	5.695	.000
장래성	3.7233	3.5024	412	3.001	.003
관료적 구조	3.1618	3.3190	412	-2.148	.032
학부모와의 관계	2.6456	2.4571	412	2.710	.007
사회적 인정	3.3409	3.0286	412	3.815	.000

(2) 결혼여부: 기혼교사가 미혼교사보다 모든 요인에서 스트레스를 많이 받는 것으로 나타나고 있다. 그 중에서도 장래성에 대한 평균값이 3.7089로 가장 높게 나타나고 있다.

<표 4-23> 결혼여부에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석

직무스트레스 요인	평균		자유도	t-value	Sig.T
	미혼	기혼			
업무량	2.6919	2.9542	412	-2.377	-.2623
보상성	2.7791	3.3019	412	-4.449	.000
장래성	3.3081	3.7089	412	-3.843	-.4008
학생과의 관계	2.8339	3.0824	412	-2.104	-.2485
학부모와의 관계	2.3605	2.6253	412	2.478	.014
사회적 인정	2.9767	3.2947	412	-2.700	.007

(3) 재직학교: 중학교교사가 고등학교교사 보다 모든 요인에서 스트레스를 많이 받는 것으로 나타나고 있다. 중·고등학교 교사가 모두 잡무량에서 가장 스트레스를 많이 받고 있으며, 다른 요인에 비해 잡무량 평균에서도 중·고등학교 교사간 격차가 큰 것으로 나타나고 있어 중학학교 교사가 다른 요인보다도 잡무로 스트레스를 많이 받고 있음을 보여준다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-24> 재직학교에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석

직무스트레스 요인	평균		자유도	t-value	Sig.T
	중학교	고등학교			
잡무량	3.8873	3.5430	412	3.485	.001
관료적 구조	3.3645	3.1194	412	3.673	.000
학생과의 관계	3.1932	2.9875	412	2.705	.007
학부모와의 관계	2.7158	2.5482	412	2.574	.010

(4) 담임여부: 대부분의 요인에서 담임교사가 스트레스를 많이 받고 있으나 직업안정성 요인에서만 비담임교사가 스트레스를 많이 받는 것으로 나타나고

있는데, 대체로 나이 많은 교사가 담임을 맡지 않기 때문에 정년단축 등의 부담이 작용하는 것으로 생각된다. 또한 담임 비담임 모두 다른 요인에 비해 잡무량의 평균값이 높게 나타나고 있다.

<표 4-25> 담임여부에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석

직무스트레스 요인	평균		자유도	t-value	Sig.T
	담임	비담임			
업무량	3.0303	2.7964	412	3.476	.001
잡무량	3.8557	3.4098	412	4.807	.000
직업안정성	3.0029	3.2933	412	-4.057	.000
관료적 구조	3.2605	3.1275	412	2.072	.039

(5) 공·사립 여부: 공·사립 모두 잡무량의 평균값이 가장 높게 나타나고 있으며, 모든 요인에서 공립학교교사가 사립학교교사에 비해 스트레스를 많이 받는 것으로 나타나고 있다. 이는 진급과 관련이 있는 것으로 생각된다.

제주대학교 중앙도서관

<표 4-26> 재직학교에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석

직무스트레스 요인	평균		자유도	t-value	Sig.T
	공립	사립			
업무량	3.0637	2.8484	412	3.192	.002
잡무량	3.8025	3.5707	412	2.393	.017
관료적 구조	3.3100	3.1355	412	2.665	.008
학생과의 관계	3.1893	2.9755	412	2.891	.004
학부모와의 관계	2.6990	2.5360	412	2.426	.016
사회적 인정	3.3524	3.2062	412	1.967	.050

(6) 보직여부: 보직교사는 직업안정성에서 평교사는 관료적 구조에서 더 많은 스트레스를 지각하고 있는 것으로 나타나고 있는데, 이는 담임여부에서 처럼 대체로 나이가 많은 교사가 보직을 맡기 때문에 정년단축 등의 부담이 작용하는 것으로 생각된다.

<표 4-27> 보직여부에 따른 직무스트레스 요인별 직무스트레스 양 분석

직무스트레스 요인	평균		자유도	t-value	Sig.T
	보직교사	평교사			
직업안정성	3.2661	3.0831	412	2.237	.026
관료적 구조	3.0046	3.2721	412	-3.741	.000

(7) 경력별

① 업무: <표 4-28>는 업무에 대한 경력별 스트레스 양을 분석한 것이다. <표 4-22>의 내용을 사후분석(Tukey HSD)한 결과 20년 이상의 경력자는 평균이 낮은 집단으로 분류되었으며 5~20년 사이 경력자는 평균이 높은 집단으로 분류되었다. 이는 학교조직에서 5~20년 사이의 교사가 중추적인 역할을 하고 있음을 보여준다.

<표 4-28> 업무에 대한 경력별 스트레스 양 분석

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	2.8243	.7018	7.074	3/ 410/ 413	.000
5~10년 미만	59	3.0890	.6675			
10~20년 미만	216	3.0150	.6968			
20년 이상	102	2.6838	.6163			
총 계	414	2.9269	.6889			

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

② 잡무: <표 4-29>는 잡무에 대한 경력별 스트레스 양을 분석한 것이다. <표 4-29>의 내용을 사후분석(Tukey HSD)한 결과 5년 미만 경력자와 20년 이상 경력자는 평균이 낮은 집단으로 분류되었고 5년 이상 20년 미만 경력자는 평균이 높은 집단으로 분류되었다. 이는 5년 이상 20년 미만 경력자가 학교조직에서 중추적인 역할을 할뿐만 아니라 대부분 이 집단이 담임을 맡고 있음을 보여준다.

<표 4-29> 잡무에 대한 경력별 스트레스 양 분석

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	3.3063	.1815			
5~10년 미만	59	3.8136	.7688		3/	
10~20년 미만	216	3.8827	.8672	14.334	410/	.000
20년 이상	102	3.2222	1.0248		413	
총 계	414	3.6586	.9620			

③ 보상성: <표 4-30>은 보상성에 대한 경력별 스트레스 양을 분석한 것이다. <표 4-30>의 내용을 사후분석(Tukey HSD)한 결과 5년 미만 경력자는 평균이 낮은 집단으로 5년 이상 경력자는 평균이 높은 집단으로 분류되었다. 이는 5년 미만 경력자는 정년단축 등 각종 정책이 시행된 후에 임용된 교사집단으로 보상에 대한 현실을 알고 임용됐으나 5년 이상 경력자 집단은 교육정책이 바뀌기 전 임용된 교사로 현 교육정책에 불만을 갖고 있음을 보여주고 있다.

<표 4-30> 보상성에 대한 경력별 스트레스 양 분석

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	2.6757	.8077			
5~10년 미만	59	3.2585	.6515		3/	
10~20년 미만	216	3.3229	.7603	8.540	410/	.000
20년 이상	102	3.2892	.6589		413	
총 계	414	3.2476	.7458			

④ 장래성: <표 4-31>은 장래성에 대한 경력별 스트레스 양을 분석한 것이다. <표 4-31>의 내용을 사후분석(Tukey HSD)한 결과 5년 미만 경력자는 평균이 낮은 집단으로 5년 이상 경력자는 평균이 높은 집단으로 분류되었다. 이는 보상성에서와 같이 5년 미만 경력자는 정년단축 등 각종 정책이 시행된 후에 임용된 교사집단으로 장래에 대한 현실을 알고 임용됐으나 5년 이상 경력자 집단은 교육정책이 바뀌기 전 임용된 교사로 현 교육정책에 불만을 갖고 있음을 보여주고 있다.

<표 4-31> 장래성에 대한 경력별 스트레스 양 분석

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	3.1149	.7207			
5~10년 미만	59	3.6486	.5151		3/	
10~20년 미만	216	3.6806	.6459	12.306	410/	.000
20년 이상	102	3.8505	.6315		413	
총 계	414	3.6673	.6581			

⑤ 직업안정성: <표 4-32>은 직업안정성에 대한 경력별 스트레스 양을 분석한 것이다. <표 4-32>의 내용을 사후분석(Tukey HSD)한 결과 5~10년 사이 경력자는 평균이 낮은 집단으로, 5년 미만 경력집단과 10년 이상 경력집단의 평균이 높은 집단으로 분류되었다.

<표 4-32> 직업안정성에 대한 경력별 스트레스 양 분석

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	3.0721	.8283			
5~10년 미만	59	2.9887	.7504		3/	
10~20년 미만	216	3.0910	.7432	3.324	410/	.020
20년 이상	102	3.3203	.6498		413	
총 계	414	3.1312	.7366			

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

⑥ 역할갈등: <표 4-33>은 역할갈등에 대한 경력별 스트레스 양을 분석한 것이다. <표 4-33>의 내용을 사후분석(Tukey HSD)한 결과 다른 요인에 비해 유의도가 0.055로 낮게 나타나고 있으나, 5년 미만 및 20년 이상 경력자는 평균이 낮은 집단으로 5년 이상 20년 미만 경력자는 평균이 높은 집단으로 분류되었다. 담임은 대부분 5~20년 경력자가 맡게 되며, 담임은 학생 및 학부모의 다양한 요구를 받게 되기 때문에 5~20년 미만 경력자의 역할갈등 평균값이 높게 나타난 것은 담임여부와 관련 있음을 보여준다.

<표 4-33> 역할갈등에 대한 경력별 스트레스 양 분석

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	2.7387	.6627			
5~10년 미만	59	3.0734	.7532		3/	
10~20년 미만	216	3.0664	.7219	2.550	410/	.055
20년 이상	102	2.9575	.7015		413	
총 계	414	3.0113	.7205			

⑦ 관료적 구조: <표 4-34>를 사후분석(Tukey HSD)한 결과 5년 미만경력자와 20년 이상경력자는 평균이 낮게 나타나고 있으며, 5년 이상 10년 미만 사이는 평균이 높게 나타났다.

<표 4-34> 관료적 구조에 대한 경력별 스트레스 양 분석

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	3.0360	.6088			
5~10년 미만	59	3.3927	.6196		3/	
10~20년 미만	216	3.2446	.6717	4.518	410/	.004
20년 이상	102	3.0605	.6033		413	
총 계	414	3.2017	.6509			

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

⑧ 학생과의 관계: <표 4-35>를 사후분석(Tukey HSD)한 결과 유의도가 0.067로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-35> 학생과의 관계에 대한 경력별 스트레스 양 분석

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	2.8880	.6869			
5~10년 미만	59	3.1622	.7663		3/	
10~20년 미만	216	3.0000	.7239	2.402	410/	.067
20년 이상	102	3.1765	.7468		413	
총 계	414	3.0566	.7363			

⑨ 학부모와의 관계: <표 4-36>를 사후분석(Tukey HSD)한 결과 5년 미만의 경력자가 평균이 낮은 집단으로 5년 이상 20년 미만경력자는 평균이 높은 집단으로 분류 되었다. 이 집단은 담임을 맡고 있음을 보여주고 있고 학부모의 다양한 요구에 어려움을 겪고 있음을 보여주고 있다.

<표 4-36> 학부모와의 관계에 대한 경력별 스트레스 양 분석

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	2.2770	.6892			
5~10년 미만	59	2.6144	.6906		3/	
10~20년 미만	216	2.6644	.6649	3.737	410/	.011
20년 이상	102	2.5637	.6241		413	
총 계	414	2.5978	.6675			

⑩ 관계기관과의 관계: 사후 분석결과 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-37> 관계기관과의 관계에 대한 경력별 스트레스 양 분석

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	3.8176	.5853			
5~10년 미만	59	3.8814	.5933		3/	
10~20년 미만	216	3.9618	.5397	.917	410/	.432
20년 이상	102	3.9191	.5349		413	
총 계	414	3.9269	.5504			

⑪ 사회적 인정: <표 4-38>을 사후 분석한 결과 5년 미만 경력자는 평균이 낮은 집단으로 20년 이상 경력자는 평균이 높은 집단으로 분류되어 20년 이상 경력자가 현재 사회적 인정에 대해 회의적임을 보여주고 있다.

<표 4-38> 사회적 인정에 대한 경력별 스트레스 양 분석

집 단	빈 도	평 균	S.D	F	D.F	sig
5년 미만	37	2.9910	.5905			
5~10년 미만	59	3.3107	.7135		3/	
10~20년 미만	216	3.2346	.7398	2.905	410/	.035
20년 이상	102	3.3889	.7680		413	
총 계	414	3.2617	.7364			

2. 상관분석

상관분석은 변수간 상관관계를 알고자 하는 것으로서 통상 0.4이상이면 높은 편으로 간주하고 0.2이상이면 중간정도로 본다. <표 4-39>에 나타난 바와 같이 사회적 인정과 가장 높은 상관관계를 가지는 요인은 보상문제로 0.509이며, 스트레스를 가장 많이 받는 요인으로는 학생과의 관계로 0.476 그 다음은 잡무량 0.466이며, 이직의도에 가장 많은 영향을 주는 요인으로는 보상성 0.328, 사회적 인정문제 0.294, 학부모와의 관계 0.276 순으로 나타나고 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

〈표 4-39〉 직무스트레스요인과 직무스트레스 및 이직의도간 상관분석

	업무	잡무	보상	장래	직업	역할	관료	학생	학부모	기관	사회	스트	이직
업무	1.000												
	.												
	414												
잡무	.357**	1.000											
	.000	.											
	414	414											
보상	.266**	.369**	1.000										
	.000	.000	.										
	414	414	414										
장래	.194**	.306**	.518**	1.000									
	.000	.000	.000	.									
	414	414	414	414									
직업	-.061	-.006	-.040	.002	1.000								
	.219	.902	.415	.973	.								
	414	414	414	414	414								
역할	.250**	.377**	.410**	.351**	.035	1.000							
	.000	.000	.000	.000	.475	.							
	414	414	414	414	414	414							
관료	.270**	.388**	.375**	.354**	.090	.602**	1.000						
	.000	.000	.000	.000	.068	.000	.						
	414	414	414	414	414	414	414						
학생	.273**	.251**	.306**	.338**	.083	.490**	.402**	1.000					
	.000	.000	.000	.000	.092	.000	.000	.					
	414	414	414	414	414	414	414	414					
학부모	.175**	.291**	.322**	.230**	.105*	.446**	.434**	.552**	1.000				
	.000	.000	.000	.000	.033	.000	.000	.000	.				
	414	414	414	414	414	414	414	414	414				
기관	.024	.284**	.177**	.366**	.103*	.211**	.290**	.191**	.072	1.000			
	.623	.000	.000	.000	.037	.000	.000	.000	.142	.			
	414	414	414	414	414	414	414	414	414	414			
사회	.146**	.200**	.509**	.436**	.043	.377**	.307**	.440**	.301**	.208**	1.000		
	.003	.000	.000	.000	.387	.000	.000	.000	.000	.000	.		
	414	414	414	414	414	414	414	414	414	414	414		
스트	.329**	.466**	.287**	.324**	.131**	.418**	.389**	.476**	.408**	.243**	.249**	1.000	
	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	
	414	414	414	414	414	414	414	414	414	414	414	414	
이직	.231**	.163**	.328**	.290**	.072	.253**	.168**	.247**	.276**	.043	.294**	.393**	1.000
	.000	.001	.000	.000	.143	.000	.001	.000	.000	.382	.000	.000	.
	414	414	414	414	414	414	414	414	414	414	414	414	414

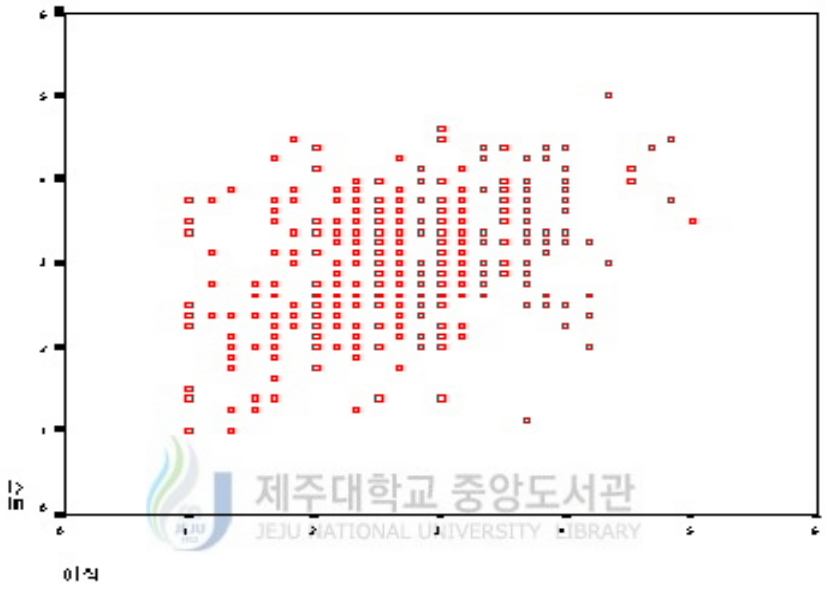
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

이를 좀 더 시각적으로 보이기 위해 상관분석 중 이직의도와 직무스트레스의 양의 관계를 그림으로 나타냈다.<그림 4-1>

<그림 4-1> 이직의도와 직무스트레스 양의 상관분석도



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3. 회귀분석

1) 직무스트레스 양에 대한 회귀분석

일반적으로 회귀분석은 두 개이상의 변수간의 관계식을 추정하고 추정결과의 정확도와 유의도를 검토하는 분석기법으로 종속변수를 스트레스의 양으로 놓고 독립변수를 직무 스트레스 11개 요인으로 놓아 분석한 결과 11개요인 중 통계적으로 유의한 변수로는 <표 4-40>에 나타난 바와 같이 학생과의 관계, 잡무량, 역할갈등, 직업안정성, 업무량, 학부모와의 관계 등 6개변수로 나타났고 이들 6개 변수의 직무스트레스의 설명력을 나타내는 R스케어 값이 0.392로 나타났다.

<표 4-40> 직무스트레스에 대한 회귀분석

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	Beta	t-value	Sig.T
스트레스의 양	학생	.250	.048	.257	5.164	.000
	잡무	.218	.033	.293	6.649	.000
	역할	.104	.047	.105	2.205	.028
	직업	8.378E-02	.038	.086	2.215	.027
	업무	.108	.044	.104	2.460	.014
	학부모	.114	.052	.107	2.205	.028
상수: 0.284, R Square: 0.392, Sig. F: 0.000						

관계식은 스트레스의 양= .284 + .250학생 +.218잡무 + .104역할 + 8.378E-02직업 +.108업무 + .114학부모의 관계를 보여 교사들의 직무스트레스는 각각의 요인을 종합할 때 학생과의 관계에서 가장 영향이 높고 다음 잡무량 순으로 영향을 미치고 있다.

위 변수들의 각각의 상대적 비중을 나타내는 Beta 값을 비교할 때에는 잡무량이 가장 높게 나타나 잡무량이 교사들에게 주는 스트레스가 큰 것으로 분석된다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2) 이직의도에 대한 회귀분석

종속변수를 이직의도로 놓고 독립변수를 직무 스트레스 양과 직무스트레스의 11개 요인으로 놓아 분석한 결과 통계적으로 유의한 변수로는 <표 4-41>에 나타난 바와 같이 스트레스의 양, 보상성, 사회적 인정 등 3개변수로 나타났는데 직무스트레스의 요인으로 구성된 변수들이 직무스트레스의 양과 같이 독립변수로 쓰임으로서 다중 공선성이 발생하였다.

이들 3개 변수가 이직의도에 미치는 설명력을 나타내는 R Square값이 0.225로 결국 직무스트레스와 스트레스요인 변수로 활용한 11개요인의 이직의도에 대한 설명력은 크지 않은 것으로 분석되었다.

<표 4-41> 이직의도에 대한 회귀분석

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	Beta	t-value	Sig.T
이직의도	스트	.361	.051	.330	7.077	.000
	보상	.187	.054	.178	3.453	.001
	사회	.150	.054	.142	2.762	.006
상수: 1.068, R Square: 0.225, Sig. F: 0.000						

계산식은 이직의도= 1.068 + .361스트레스의 양 + .187보상 + .150사회적 인정으로 분석되었다. 그러나 보상성과 사회적 인정이 이직의도에 높은 영향을 미치고 있어 사회적 변화에 민감함을 알 수 있다.

4. 가설검증

〔가설 Ⅰ〕 직무스트레스요인이 직무스트레스에 미치는 영향은 직무스트레스요인 별로 다르게 나타날 것이다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

직무스트레스요인이 직무스트레스에 미치는 영향은 이미 앞의 상관분석 <표 4-39>에서 선형관계를 통한 각 변수별 상관관계를 파악하였다.

여기서는 직무스트레스요인이 직무스트레스에 미치는 영향을 분명히 분석하기 위해 각 요인들의 평균점수(<표 4-20>)을 기준으로 낮은 집단과 높은 집단으로 나누어 t-test를 실시하여 평균값이 낮은 집단의 스트레스양의 평균값과 높은 집단의 스트레스 양의 평균값을 비교하여 직무스트레스 요인이 직무스트레스에 미치는 영향을 검증하였다.

가설 Ⅰ-1) 직무스트레스는 직무요인에 따라 다르게 나타날 것이다.

<표 4-42>에 나타난 바와 같이 업무량 평균이 낮은 집단의 스트레스 양의 평균값은 2.8283, 업무량 평균이 높은 집단의 스트레스 양의 평균값은 3.1680으

로 분석돼 업무량이 적은 집단이 스트레스도 적으며 업무량이 많은 집단이 스트레스의 양도 큼을 알 수 있다. 또한 업무량 평균이 높은 집단의 스트레스 양의 평균값은 3.1680, 잡무량 평균값이 높은 집단의 스트레스 양의 평균값은 3.2480으로 잡무량이 더 스트레스에 많은 영향을 주고있는 것으로 나타났다.

<표 4-42> 직무요인과 스트레스양의 관계 분석

종속변수	독립변수	평 균		자유도	t-value	Sig.T
		소	대			
스트레스의 양	업무량	2.8283	3.1680	412	-4.950	.000
	잡무량	2.6667	3.2480	412	-8.847	.000

가설 Ⅰ-2) 직무스트레스는 조직 요인에 따라 다르게 나타날 것이다.

모든 요인이 스트레스에 영향을 주고 있으나 <표 4-43>에 나타난 바와 같이 평균값이 낮은 집단이 평균값이 높은 집단보다 스트레스를 적게 받고 있으며, 스트레스에 영향을 주는 크기별로 보면 역할갈등에 따른 스트레스 양의 평균값은 3.3020, 관료적 구조 3.2775, 장래성 3.1619 순으로 스트레스에 더 영향을 주는 것으로 나타났다.

<표 4-43> 조직요인과 스트레스양의 관계 분석

종속변수	독립변수	평 균		자유도	t-value	Sig.T
		소	대			
스트레스의 양	보상성	2.8160	3.1600	412	-4.982	.000
	장래성	2.8174	3.1619	412	-4.997	.000
	직업안정성	2.9193	3.1013	412	-2.606	.009
	역할갈등	2.8180	3.3020	412	-7.144	.000
	관료적 구조	2.7640	3.2775	412	-7.812	.000

가설 Ⅰ-3) 직무스트레스는 환경 요인에 따라 다르게 나타날 것이다.

환경요인에서도 <표 4-44>에 나타난 바와 같이 학부모와의 관계, 학생과의 관계, 사회적 인정 순으로 스트레스에 영향을 주는 것으로 분석되었다. 또한 모든 요소에서 환경요인의 평균값이 높은 집단이 스트레스에 더 많은 영향을 주는 것으로 분석됐다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-44> 환경요인과 스트레스양의 관계 분석

종속변수	독립변수	평 균		자유도	t-value	Sig.T
		소	대			
스트레스의 양	학생과의 관계	2.7387	3.2935	412	-8.552	.000
	학부모와의 관계	2.7628	3.3059	412	-8.309	.000
	관련기관과의 관계	2.8141	3.1368	412	-4.578	.000
	사회적 인정	2.8179	3.1674	412	-5.086	.000

[가설 Ⅱ] 직무스트레스양의 크기에 따라 이직의도에 미치는 영향은 다를 것이다.

직무스트레스 양이 이직의도에 미치는 영향은 이미 앞의 상관분석 <표 4-39>에서 선형관계를 통해 상관관계를 파악하였다.

여기서는 <표 4-21>에 나타낸 직무스트레스 양의 평균값을 기준으로 평균보다 낮은 집단과 높은 집단으로 나누고 T-test를 실시한 결과 <표 4-45>에서 보는 바와 같이 유의도 0.000수준에서 스트레스의 양이 큰 집단이 작은 집단 보다 이직의도가 높음을 알 수 있다. 따라서 스트레스양의 차이가 이직의도에 영향을 미친다.

<표 4-45> 스트레스의 양 평균과 이직의도간의 관계 분석

구 분	스트레스의 양 평균		자유도	t-value	Sig.T
	소	대			
이직의도	2.8160	3.1600	412	-5.59	.000

[가설 Ⅲ] 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 직무스트레스 요인별로 다르게 나타날 것이다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

가설Ⅰ에서 이미 각 요인별로 평균보다 낮은 집단이 평균보다 높은 집단보다 스트레스의 양이 적다는 것을 검증하였다. 여기서는 각 요인별로 평균값<표 4-14>을 기준으로 평균값보다 낮은 집단과 높은 집단을 비교하여 이직의도에 미치는 영향을 검증하였다.

가설 Ⅲ-1) 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 직무요인별로 다르게 나타날 것이다.

<표 4-46>에 나타낸 바와 같이 업무량이 적은 집단보다 업무량이 많은 집단이, 잡무량이 적은 집단보다 잡무량이 많은 집단이 이직의도가 높으며, 잡무량이 많은 집단보다 업무량이 많은 집단이 이직의도가 높음을 알 수 있다. 다시 말하면 잡무량 보다 업무량이 이직의도에 더 많은 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

<표 4-46> 직무요인과 이직의도간의 관계 분석

종속변수	독립변수	평 균		자유도	t-value	Sig.T
		소	대			
이직의도	업무요인	2.5649	2.8237	412	-3.398	.001
	잡무요인	2.5645	2.8008	412	-3.050	.002

가설 Ⅲ-2) 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 조직요인별로 다르게 나타날 것이다.

<표 4-47>에 보는 바와 같이 직업안정성 요인만 제외하고 0.000의 유의수준으로 모든 조직요인에서 스트레스의 양이 적은 집단보다 스트레스의 양이 많은 집단이 이직의도가 높음을 알 수 있다. 그 중에서도 역할갈등요인이 평균값이 2.9448로 이직의도에 가장 큰 영향을 주고 있으며 그 다음은 보상성, 장래성의 순으로 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타나고 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-47> 조직요인과 이직의도간의 관계 분석

종속변수	독립변수	평 균		자유도	t-value	Sig.T
		소	대			
이직의도	보상성	2.4803	2.8743	412	-5.235	.000
	장래성	2.4880	2.8718	412	-5.099	.000
	직업안정성	2.6305	2.7765	412	-1.904	.058
	역할갈등	2.5444	2.9448	412	-5.269	.000
	관료적 구조	2.6090	2.8075	412	-2.599	.010

가설 Ⅲ-3) 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 환경요인별로 다르게 나타날 것이다.

<표 4-48>에서 보는 바와 같이 각 요인이 이직의도에 영향을 주고 있으며 모든 환경요인에서 스트레스의 양이 적은 집단보다 스트레스의 양이 많은 집단이 이직의도에 더 큰 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 환경요인에서는 사회적 인정, 학부모와의 관계, 학생과의 관계 순으로 이직의도에 영향을 주고 있다.

<표 4-48> 환경요인과 이직의도간의 관계 분석

종속변수	독립변수	평 균		자유도	t-value	Sig.T
		소	대			
이직의도	학생과의 관계	2.5579	2.8562	412	-3.948	.000
	학부모와의 관계	2.5439	2.8947	412	-4.662	.000
	관련기관과의 관계	2.6677	2.7283	412	-.768	.443
	사회적 인정	2.5109	2.8601	412	-4.626	.000

위의 가설 검증에서 분석한 것을 종합하면 결국 각 요인이 평균값 보다 높은 집단이 직무스트레스의 양도 크며 직무스트레스의 양이 큰 집단이 이직의도도 높게 나타나고 있다. 즉, 직무스트레스 요인은 직무스트레스에 영향을 주고 직무스트레스는 이직의도에 영향을 준다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

1. 연구결과의 요약

조직구성원들이 받는 스트레스가 많아지고 또 이로 인하여 야기되는 여러 가지 부작용은 구성원들이 조직목표를 향해 그들의 능력을 최대로 발휘하는데 장애요소가 된다. 그러므로 학교조직의 스트레스 속성에 대한 이해와 이의 적절한 관리는 중요한 문제로 부각되고 있다.

학교조직에서 직무스트레스의 요인을 규명하고 이러한 요인이 직무스트레스에 영향을 주는가 또한 직무스트레스가 스트레스 요인 별로 이직의도에 영향을 미치는가를 본 연구는 그간의 직무스트레스 연구성과를 종합·분석하여 연구모형 및 가설을 제시하고 이를 분석·검증하는 내용으로 이루어 졌다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

1) 직무스트레스요인에 대한 스트레스 지각정도

첫째, 직무요인을 업무요인과 잡무요인으로 나누고 이를 또다시 평균값을 기준으로 직무량이 낮은 집단과 높은 집단으로 나누어 분석한 결과 직무량 평균이 낮은 집단이 직무스트레스 인지도가 낮았으며, 직무량 평균이 높은 집단이 직무스트레스 인지도가 높게 나타났다. 업무량과 잡무량에 대한 스트레스 인지도는 잡무량이 더 스트레스를 많이 주는 것으로 나타났다. 인구통계적 특성에서도 담임교사가 비담임교사에 비해 잡무스트레스 인지도가 높게 나타나고 있으며, 사립교사 보다 공립교사가, 고등학교 교사보다 중학교교사가, 5~20년 경력교사가 잡무로 인해 더 많은 스트레스를 받고 있는 것으로 나타났다. 이는 5~20년 경력교사들이 담임을 주로 맡고 있기 때문으로 생각된다. 또한 주업무인 수업시수 보다 각종 공문서 작성 및 장부작성 등 잡무처리가 많음을 시사

하고 있다.

둘째, 조직요인은 보상성, 장래성, 직업안정성, 역할갈등, 관료적 구조 등 네 요인 모두 평균값보다 높은 집단이 직무스트레스 인지도가 높았으며, 이 중 역할갈등요인이 가장 직무스트레스 인지도가 높게 나타났다. 이는 교사들에게 사회의 높은 도덕성 요구와 현실사이에 괴리감을 느끼고 있음을 시사하고 있다. 여자교사는 관료적 구조에서만 남자교사 보다 스트레스 인지도가 높게 나타났으며, 남자교사는 보상성, 장래성에서 스트레스 인지도가 높게 나타나고 있다. 특히 남자교사는 장래성에서 높은 스트레스 인지도를 나타내고 있는데 이는 진급 등에 불만족하고 있음을 시사하고 있다.

셋째, 환경요인: 학생과의 관계, 학부모와의 관계, 관련기관과의 관계 등 세 요인 모두 평균값 보다 높은 집단이 직무스트레스 인지도가 높았으며, 이 중 학생과의 관계, 학부모와의 관계 순으로 인지도가 높게 나타났는데, 이는 학생과 학부모들의 다양한 요구에 교사들이 어려움을 껶고 있음을 시사해 주고 있다. 특히 경력별인지도 분석에서 학생과의 관계에서는 유의한 차이를 보이지 않았으나, 학부모와의 관계에서는 5~20년 사이 경력교사가 높은 스트레스 인지도를 보였는데 이는 담임역할과 무관하지 않음을 시사해 주고 있다. 그리고 중학교교사가 고등학교 교사보다 모든 요소에서 인지도가 높게 나타났다.

한편 11개요인의 정확도와 유의도를 검토하기 위해 회귀분석을 한 결과 통계적으로 유의한 변수로는 학생과의 관계, 잡무량, 역할갈등, 직업안전성, 업무량, 학부모와의 관계 등 6개의 변수로 나타났고 이들 6개 변수의 직무스트레스의 설명력을 나타내는 R스케어 값이 0.392로 그리 높게 나타나지는 않았다. 이들의 관계식은 스트레스의 양= .284 + .250학생 +.218잡무 + .104역할 + 8.378E-02직업 +.108업무 + .114학부모 의 관계를 보여 직무스트레스를 주는 요인으로는 학생과의 관계가 가장 영향이 높으나 변수에 대한 상대적 비중을 나타내는 Beta값을 비교할 때는 잡무량이 가장 높게 나타났다.

2) 직무스트레스의 양이 이직의도에 미치는 정도

직무스트레스 양의 평균값을 기준으로 평균값 보다 낮은 집단과 높은 집단으로 나누고 T-test를 실시한 결과 유의도 0.000수준에서 스트레스의 양이 큰 집단이 작은 집단 보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 따라서 스트레스의 양이 클수록 이직의도에 미치는 영향도 커지게 된다.

3) 직무스트레스요인별 스트레스가 이직의도에 미치는 영향정도

각 직무스트레스의 요인별로 평균값을 기준으로 평균값보다 낮은 집단과 높은 집단을 비교하여 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 11개의 모든 요인에서 평균값 보다 높은 집단이 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 좀더 정확성과 유의도를 높히기 위해 종속변수를 이직의도로 놓고 독립변수를 직무 스트레스양과 직무스트레스의 11개 요인으로 놓아 회귀분석한 결과 통계적으로 유의한 변수로는 스트레스의 양, 보상성, 사회적 인정 등 3개변수로 나타났는데 직무스트레스의 요인으로 구성된 변수들을 직무스트레스의 양과 같이 독립변수로 쓰임으로서 다중 공선성이 발생하였다.

제주대학교 중앙도서관

이들 3개 변수가 이직의도에 미치는 설명력을 나타내는 R스케어 값이 0.225로 결국 직무스트레스와 스트레스요인 변수로 활용한 11개요인의 이직의도에 대한 설명력은 크지 않은 것으로 분석되었다. 관계식은

이직의도= 1.068 + .361스트레스의 양 + .187보상 + .150사회적 인정으로 분석되었다. 그러나 보상성과 사회적 인정이 이직의도에 높은 영향을 미치고 있어 사회적 변화에 민감함을 시사해 주고 있다.

한편 이직의도를 5점 척도화 시킨 항목 중 가장 이직의도를 직접적으로 표현한 “교사로서의 직업을 바꾸려고 생각해 본 적이 있다.”라는 설문항목을 ‘이직의도가 없다’는 응답과 ‘보통이다’라는 응답 그리고 ‘이직의도가 있다’는 응답으로 구분하여 교차분석을 실시한 결과 성별, 재직학교, 공사립학교의 구분에 따라 통계적인 차이를 보였는데 여자교사보다 남자교사가 이직의도가 높고, 중학교교사보다 고등학교교사가 이직의도가 높으며, 공립교사가 사립교사보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 여기서 의외로 공립교사가 사립교사

보다 이직의도가 높다는 것은 진급 및 근무지 변경 등의 요인이 작용하지 않은가 생각된다.

따라서 이직의도를 감소시키기 위해서는 직무스트레스를 보다 적게 느끼도록 하기 위한 노력이 필요함을 분석을 통해 알 수 있었다.

2. 시사점

본 연구결과 중등교사의 이직의도가 30.7%나 되고 있어 향후 연구가 더욱 진행되어 교사들의 적절한 인사관리 방안이 마련되어야 할 것으로 생각된다. 이직의도가 이직으로 바로 이어진다고는 볼 수 없으나, 이직의도는 조직몰입에 부(-)의 상관관계를 갖고 있음은 선행연구에서도 밝혀지고 있다. 따라서 여기서는 교사들의 이직의도에 영향을 주는 11개 직무스트레스 요인 중 이직의도에 가장 높은 영향을 주고 있는 잡무요인, 학생 및 학부모와의 관계, 관계기관과의 관계, 장래성 및 사회적 인정 등에 대한 교사의 직무스트레스 해소 방안을 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구의 분석결과에도 나타났듯이 직무요인에서는 잡무가 교사들에게 가장 많은 스트레스를 주는 것으로 나타나고 있다. 교사들의 업무는 주업무인 수업, 담임, 행정업무로 나누어 볼 수 있는데, 일반적으로 담임을 맡고 있는 교사가 수업시수도 많을 뿐만 아니라 행정업무도 담당하고 있어 1인 3역을 함으로써 수업연구, 학급경영, 행정업무 어느 하나도 심도 있게 처리 할 수 있는 시간적 여유가 없을 뿐만 아니라 과도한 잡무로 스트레스를 받고 있다. 특히 과도한 잡무처리로 주업무인 수업연구를 할 수 있는 시간적 여유를 확보하지 못함으로써 학생들에게 직접적인 피해가 되고 있다. 잡무스트레스 해소 방안으로 단기적으로는 담임교사는 행정업무를 맡지 않도록 하여 수업과 학급경영에만 전념토록 하고, 담임을 맡지 않은 교사가 행정업무를 맡도록 하는 방안과 장기적으로는 행정전담교사를 확보하여 교사의 과도한 잡무스트레스를 해소시켜 줄 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

둘째, 학생 및 학부모와의 관계요인에 대한 직무스트레스 해소 방안으로 교도 및 상담교사와 풍부한 경험을 갖고 있는 원로교사활용 방안을 생각해 볼

수 있다. 각 학교조직에는 전문자격을 소지한 교도 및 상담교사를 확보하고 있으나 제도적으로 교도 및 상담교사 활용에 어려운 측면이 있다. 즉, 학급에서 발생한 학생 및 학부모와의 사안에 대해 담임교사의 지도부족으로 보이는 조직환경 및 분위기를 해소할 수 있는 제도적 보완이 필요하다. 이러한 조직환경 및 제도적 측면 때문에 대부분 담임교사가 교도 및 상담교사 역할을 수행하고 있는 실정이다. 예를 들면 특정 사안에 대해서는 반드시 교도 및 상담교사에게 이첩되도록 하는 제도적 보완도 해결방안이 될 수 있다. 또한 학부모와의 사안에 대해 풍부한 경험이 있는 원로교사를 활용할 수 있는 제도적인 보완을 함으로써 5년 이상 20년 미만 경력교사 및 담임교사의 부담을 분산시킬 필요가 있다.

셋째, 관계기관과의 관계요인은 11개의 직무스트레스 요인 중 가장 높은 평균값(3.9269)을 나타내고 있어 각종 정책결정 측면에서 교육현장의 주체인 교사들의 목소리가 반영되고 있지 않음을 시사하고 있다. 이는 정책적인 측면에서는 충분히 타당성을 갖고 있는 정책이라 하더라도 교육현장의 문제점을 간과함으로써 소기의 목적을 달성하지 못할 뿐만 아니라 학생들에게 직접적인 피해를 주게 될 것이다. 따라서 각종 정책은 점진적이면서 교육현장의 주체인 교사들의 뜻이 충분히 반영될 수 있는 방안이 모색되어야만 각종 교육정책이 실효를 거둘 수 있으리라 생각된다.

넷째, 장래성 및 사회적 인정요인은 평균값의 크기가 직무스트레스의 11개요인 중 각각 두 번째와 네 번째로 상당히 높은 수준임을 보여주고 있다. 이는 각종 교육정책과 깊은 관련이 있다고 생각되나 시급히 해결해야 할 사안임을 시사하고 있다. 왜냐하면 이러한 문제는 교사들로 하여금 교육자로서의 사명감을 떨어뜨리고 학생들을 사무적으로 대하게 되는 주요 요인이 되어 학생들의 인성교육에 저해 요소가 되기 때문이다.

제 2 절 연구결과의 한계

본 연구는 다음의 한계점을 지니고 있으므로 이후의 연구에서는 이러한 점들이 개선되는 연구가 시도되어야 할 것으로 생각된다.

첫째, 본 연구의 표본은 제주지역의 중·고등학교교사에 한정되어 있기 때문에 타 지역에 바로 적용하기에는 다소 무리가 있다. 왜냐하면 각 지역마다 독특한 환경과 문화적 특성을 지니고 있으며, 학교문화는 해당지역의 사회문화에 영향을 받기 때문이다.

둘째, 중등교사의 직무스트레스와 이직의도에 대한 선행연구가 거의 없는 상태여서 직무스트레스 요인 설정 및 이직의도 문항설계 등 폭넓은 연구에 한계가 있었다.

셋째, 이직의도를 측정한 설문문항이 이직의 전제지표로 사용될 수 있는지에 대해 한계가 있었다. 물론 적극적 이직의도와 소극적 이직의도로 나누어 측정하였으나 적극적 이직의도를 가진 자가 이직으로 이어진다고 단언할 수 없기 때문에 이직을 예측하는데는 한계가 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

참 고 문 헌

1. 국내문헌

1) 단행본

박경규, 「인사관리」, (홍문사, 2001).
박운성, 「현대조직행동론」, (박영사, 1994).
송병식, 「인사관리」, (제주대학교, 2001).
신유근, 「인사관리」, (경문사, 1987).
이진규, 「전략적・윤리적 인사관리」, (박영사, 2001).
최종태, 「인사관리」, (박영사, 1985).
황대석, 「인사관리」, (박영사, 1986).

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2) 논문

김영환, “직무스트레스 요인이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구,” 석사학위논문, 국방대학원, 1995.
김용현, “중등학교 교사의 교육개혁에 대한 인식 및 스트레스 정도,” 석사학위논문, 경상대학교, 2000.
김옥선, “교사스트레스 요인과 그 영향에 관한 연구,” 석사학위논문, 서울대학교, 1989.
김정휘, “교사의 직무스트레스와 정신・신체적 증상 또는 탈진과의 관계,” 박사학위논문, 중앙대학교, 1991.
김지수, “교사의 특성 및 직무만족도와 교사의 이직과의 관계,” 석사학위논문, 이화여자대학교, 1996.
김희찬, “고등학교 교사의 스트레스와 관련변인,” 석사학위논문, 경상대학교, 1997.
박규혁, “일반공무원의 직무스트레스에 관한 연구,” 석사학위논문, 고려대학

교, 1992.
박만형, “경찰공무원 직무스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구”, 석사학위논문, 서울대학교, 2000.
박태균, “개인의 역할스트레스와 직무만족에 관한 실증적 연구,” 석사학위논문, 부산수산대학교, 1992.
배무환, “직무스트레스의 대처전략에 관한 실증적 연구,” 박사학위논문, 중앙대학교, 1998.
서동범, “경력스트레스가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증적 연구,” 박사학위논문, 한남대학교, 1995.
소병만, “유치원 교사의 이직의도에 관한 연구,” 석사학위논문, 이화여자대학교, 1998.
송병선, “직무스트레스가 직무만족과 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구,” 박사학위논문, 경희대학교, 1996.
신완수, “교사가 지각한 직무스트레스와 직무만족과의 관계,” 석사학위 논문, 대구효성카톨릭대학교, 1999.
신필순, “고등학교 교사의 직무스트레스 원인이 정신건강에 미치는 영향,” 석사학위논문, 광운대학교, 1999.
이근영, “병원직원의 조직몰입과 이직의도와의 관계 연구,” 석사학위논문, 조선대학교, 2001.
이선규, “직무스트레스 유발요인, 대처전략과 조직구성원의 태도에 관한 실증적 연구,” 박사학위 논문, 성균관대학교, 1990.
이용협, “교사들의 직무스트레스 요인과 대처방안에 관한 연구,” 석사학위 논문, 고려대학교, 1999.
이의배, “고등학교 교사의 직무 스트레스와 교육활동과의 상관관계,” 석사학위논문, 충남대학교, 1996.
이 춘, “중등교사의 직무스트레스에 관한 연구,” 석사학위 논문, 관동대학교, 2000.
이충근, “직무스트레스가 종업원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구,” 석사학위논문, 중앙대학교, 1993.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

정상준, “직무스트레스와 전직간의 관계에 관한 연구,” 석사학위논문, 고려대학교, 1989.
정연희, “직무만족과 직무스트레스에 관한 연구,” 석사학위논문, 한림대학교, 1999.
정윤주, “교사의 다중역할 스트레스에 대한 분석적 탐색,” 석사학위 논문, 연세대학교, 1999.
정인국, “경력개발 및 대인관계 스트레스가 직무태도에 미치는 영향,” 석사학위논문, 서강대학교, 1997.
조영숙, “비서의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구,” 석사학위논문, 이화여자대학교, 1999.
한광현, “직무스트레스에 관한 실증적 연구,” 박사학위논문, 건국대학교, 1997.

2. 외국문헌

1) BOOKS

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Arnold, Hugh J. and Feldman, Daniel C., *Organizational Behavior*(McGraw-Hill, 1993).
Baron, R.A., *Behavior in Organizations*, 2nd ed.(Boston: Allyn & Bacon, 1986).
Cooper, C. and Payne, R., *Stress at Work(*London: John Wiley, 1978).
McGrath, J.E., *Stress and Behavior in Organizations,* in Marvin D. Dunnette(Ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology(Rand McNally College Pub. Co, 1988).
McGrath, J.E., *Social and Psychological Factors in Stress*(New York: Holt, Reinhardt and Winston, 1970).
Peter, H., *Stress and the Nurse Manager(*New York: John Wiley & Sons, 1986).
Price, J.L., *The Study of Turnove*(Ames: The Iowa State University, 1977).
Quick, J.C. & Quick, J.D., *Organizational Stress and Preventive Management*

(New York: McGraw-Hill Book Co., 1984).

2) ARTICLES

Beer, T.A. and Newman, J.E., "Job Stress, Employee Health, Organizational Effectiveness : A Facet Analysis, Model and Literature Review," *Personal Psychology*(Vol. 4. No. 3, 1978).

Beehr, T.A, & Nina Gupta., "A Note on the Structrue of Employee Withdrawal," *Organizational Behavior and Human Performance*(Vol. 21. 1978).

Cannon, W.B., "Organization for Physiological Homeostasis," Physiological Review (Vol. 9, 1980).

Fleming, R., Baum, A. and Singer, J.E., "Toward an Integrative Approach to Study of Stress", *Journal of personality and Social Psychology*(Vol. 46. No. 4, 1984).

French, J.R.P. Rogers, Jr.W. & Cobb, S., "Adjustment as Person-Environment fit" In Coelho, G.V. Hamburg, D.A. & Adams, J.E., *Coping and Adaptation*(New York: Basic Book, 1974).

Jamal, M., "Job Stress and Job Performance Controversy : An Empirical Assessment," *Organizational Behavior and Human Performance*(Vol. 33, 1984).

Kasl, S.V., "When to Welcome a New Measure", *American Journal of Public Health*(Vol. 74, 1984).

Mobley, W.H., Griffeth, R.W. & Meglino, B.L., "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process," *Psychological Bulletin*(Vol. 86, 1979).

Parker, D.F. and Decotiis, T.A., "Organizational Determinants Stress," *Organizational Behavior and Human Performance*(Vol. 32, 1983).

Schuler, R.S., "Definition and Conceptualization of Stress in Organizations," *Organizational Behavior and Human Performance*(Vol. 25, 1980).

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Spector, P.E., Dwyer, D.J. and Jex, S.M., "Relation of Job Stress to Effective, Health and Performance Outcomes : A Comparison of Multiple Data Source," *Journal of Applied Psychology*(Vol. 73, 1988).

Steel, R.P. and Ovalle, N.E., "A Review and Meta Analysis of Research on the Relationship between Behavioral Intentions and Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*(Vol. 69, No. 4, 1984).

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

ABSTRACT

A STUDY ON THE EFFECTS OF TURNOVER INTENTION AT JOB STRESS

PARK MYOUNG-GOUN

Department of Business Administration
Graduate School of Business Administration
Cheju National University

Supervised by Professor Song Byeong-sik

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

The effect on turnover intention of the middle and high school teachers in cheju-do was analyzed through the guestionnaire of total 414 samples of teachers.

Hypothesis of study as follows:

[Hypothesis Ⅰ] The effects that the factor of job stress has influence on job stress will appear differently.

I-1) Job stress will appear differently by the factor of task.

I-2) Job stress will appear differently by the factor of organization.

I-3) Job stress will appear differently by the factor of circumstances.

[Hypothesis Ⅱ] According to the degree of job stress, the effects which have influence on the turnover intention will appear

differently.

[Hypothesis Ⅲ] The effects that Job stress has influence on turnover intention will appear differently according to the factors of job stress.

Ⅲ-1) The effects that Job stress has influence on turnover intention will appear differently according to the factor of task.

Ⅲ-2) The effects that Job stress has influence on turnover intention will appear differently according to the factor of organization.

Ⅲ-3) The effects that Job stress has influence on turnover intention will appear differently according to the factor of circumstance.

Summaries of results as follow:

First, As the result of analysis of the factor of task, chores load appeared higher than work load. The teacher in charge of a class has more stress than the teacher not in charge of a class, and teachers in public school, more than private school, and middle school teachers, more than high school teachers, and the teachers over 5 to 20 years in career, more than the other teachers.

Secondly, In the factor of organization, female teachers appeared to have higher stress than male teachers in bureaucratic structure, and male teachers, higher than female teachers in prospect in the future.

Third, In the factor of circumstance, all the teachers had more stresses in relation with students than with parents. But teachers over 5 to 20 years in career are more stressed than other teachers in relation with parents.

Fourth, As the result of analysis of turnover intention, the compensation of factors of job stress had the greatest influence on turnover intention, and male teachers have more stress than female teachers, and public school teachers, more than private school teachers.

This study suggests the follow:

First, The teachers' work is divided into teaching, affairs in a class, administration. The teacher in charge of a class and Who is teaching for over 5 to 20 years weren't able to have time to concentrate on each field of the work. So various solutions to solve chores load stress must be probed in the future.

Secondly, Stress factors in relation with not only students but also parents appear hight. This indicates that teachers have much difficulty in reacting to so many kinds of demands of students and parents.

Third, The factor of relation with relevant authority appeared the highest average in 11 factors of job stress. This means that the voice of teachers who are in the main field of education is not considered much. Therefore even the policy on enough validity hasn't enough power to achieve the least aim, failing to notice the problems in educational field. Eventually students will have less benefit by these problems. To achieve real effects in educational policy, the voice of teachers in the main of educational field should be considered much progressively in many educational policies.

Fourth, The size of average in prospect and social appraisal respectively appeared the second highest and the fourth highest in the 11 factors of job stress. It indicates that these problems should be solved in the near future because these problems will make to weak the sense of pride as a teacher, and make the factor for teachers to treat students without love. In the end, the businesslike manner for students will harm the education of human nature of students.

제주대학교 중앙도서관

설 문 지

Ⅰ. 다음은 선생님들이 학교에서 경험하는 스트레스 원인을 파악하고자 하는 것입니다. 선생님의 생각과 비슷한 곳에 "√" 를 하여 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 나에게 할당된 주당수업시간이 너무 많다.					
2. 나는 담당교과목 수가 많다고 느낀다.					
3. 학습의욕이 부족한 학생에게 동기부여 하는데 어려움을 느낀다.					
4. 내가 맡고있는 수업은 부담이 된다.					
5. 학습활동이외의 사무처리(각종기록부작성, 공문서 발송 등)에 대하여 많은 부담을 갖고 있다.					
6. 과다한 잡무처리로 스트레스를 받는다.					
7. 학습활동이외의 잡무가 많다.					
8. 나의 보수는 나의 책임과 임무에 상응하지 않는다고 생각한다.					
9. 나의 직업은 내가 필요로 하는 경제적 안정을 보장해 주지 못한다.					
10. 사회, 경제적으로 낮은 대우를 받고 있다.					
11. 나에게 주어지는 임금 이외의 복지혜택(퇴직금 등)이 적다.					
12. 교사로서의 전문성을 신장할 수 있는 기회가 부족하다.					
13. 사회, 경제적으로 볼 때 교직은 장래성이 없다.					
14. 교직은 승진기회가 적다.					
15. 장기근속자에 대한 대우가 낮다.					
16. 교직은 사회적 변화와 관계없이 내가 원한다면 계속적으로 근무할 수 있다.					
17. 교직은 구조조정(교육개혁 등)과 상관없이 신분보장이 된다고 생각한다.					
18. 교사로서의 나의 직업은 신분보장이 된다고 생각한다.					
19. 업무를 원활히 수행하기 위해서 규정이나 방침을 어겨야 하는 경우가 있다.					
20. 나는 학생, 학부모, 교장 그리고 교사들간의 상반되는 요구를 만족시키는데 많은 어려움을 갖고 있다.					

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
21. 나는 학교조직에서 둘 또는 그 이상의 집단으로부터 상반되는 요구를 받는다.					
22. 나는 교장, 교감의 지시가 내 사고방식으로 따르기 어렵다고 느낀다.					
23. 교사에 대한 윤리적, 도덕적 규범이 지나치게 강하다.					
24. 학교운영에 교사들의 의견이 반영되지 않는 편이다.					
25. 학교장의 결재가 있기 전에는 어떤 업무도 추진할 수 없다.					
26. 형식적인 사무절차로 인하여 업무의 비효율성이 많다.					
27. 업무처리는 정식절차를 거쳐 처리하도록 강요받고 있다.					
28. 학생들이 교사를 신뢰하지 않는다.					
29. 학생의 생활지도가 의도대로 되지 않는다.					
30. 학생들을 대할 때는 마음이 편하지가 않다.					
31. 나는 학생들을 사무적으로 대하고 있다.					
32. 수업을 하면서 속상하고 속이 타는 것을 느낀다.					
33. 나는 학생들이 불손하거나 반항적인 경우가 있어 고민한 적이 있다.					
34. 소수의 문제학생 때문에 너무 많은 시간을 빼앗기고 있다.					
35. 나는 학생 체벌을 해야할 경우 많은 고민을 한다.					
36. 나는 학부모의 간섭이나 항의를 받은 적이 있다.					
37. 학부모들이 학교(학급)일에 지나치게 간섭 한다.					
38. 학부모들은 내가 자녀들을 제대로 지도하지 못한다고 생각한다.					
39. 학부모들은 자녀의 문제를 정확하게 파악하지 않고 항의부터 하는 경우가 있다.					
40. 교육부정책(예 : 입시제도 등)이 너무 자주 바뀐다.					

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
41. 현재 실시되고, 예고되어지는 각종 교육정책의 방향이 바람직하다고 생각하십니까 ?					
42. 행정기관의 교육개혁 등 각종정책이 적절하게 이루어지고 있다고 생각하십니까?					
43. 학교조직에서 행정행위는 교사들에 대해 도움과 지원을 잘한다.					
44. 교직에 대한 국가적, 사회적 대우가 미흡하다고 생각한다.					
45. 내 주변 사람들은 나를 전문직업인으로 인정하지 않고 있다.					
46. 사회는 교사에게 적절한 보상 없이 일방적인 희생만을 강요한다.					

II. 직무스트레스의 양에 대한 질문입니다. 해당되는 곳에 "√"표를 하여 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 근래에 들어 직무와 관련하여 식욕을 잃은 적이 있었다.					
2. 나는 일을 하다가 내가 무슨 일을 하려고 하는지 잊어먹을 때가 있다.					
3. 지난 한달 동안 할 일들이 너무 많아 정말 중요하다고 생각되는 일을 잊은 적이 있었다.					
4. 근래에 들어 감기나 다른 질병은 아닌데 편두통 등으로 고생한 적이 있다.					
5. 근래에 들어 일이 벅차고 짜증스러울 때가 있다.					
6. 근래에 들어 퇴근 할 무렵 피곤함을 자주 느낀다.					
7. 나는 복통을 느끼거나 소화가 안될 때가 있다.					
8. 근래에 들어 미래에 대해 불확실하게 느끼거나 불안해 한 적이 있었다.					

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅲ. 다음은 이직의도에 대한 질문입니다. 해당되는 곳에 "√"표를 하여 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 교사로서의 직업을 바꾸려고 생각해 본 적이있다.					
2. 종종 교직을 그만 두고 싶은 생각이 든다.					
3. 나는 다른 기관에서 약간의 처우만 개선시켜준다면 학교를 떠나고 싶다.					
4. 나는 정년 퇴임할 때까지 학교에서 계속 근무하고 싶다.					
5. 친구·선배, 직업알선기관 등을 통해 다른 직장을 탐색해 본 적이 있다.					
6. 만일 타 직종에서 현재의 임금수준으로 스카웃제의가 들어온다면 응하시겠습니까?					

Ⅳ. 다음 각 사항 중에 해당되는 곳에 "√"표를 하여 주시기 바랍니다.

1. 성 별 : 남( ), 여( )
2. 결혼여부 : 미혼( ), 기혼( )
3. 연 령 : 20대( ), 30대( ), 40대( ), 50대( ), 60대( )
4. 재직학교 : 중학교( ), 고등학교( )
5. 교육경력 : 5년 미만( ), 5~10년 미만( ), 10~20년 미만( ), 20년 이상( )
6. 직 위 : 보직교사( ), 평교사( )
7. 담임여부 : 담임( ), 비담임( )
8. 공·사립 : 공립학교( ), 사립학교( )
9. 근 무 지 : 제주시( ), 서귀포시( ), 북군( ), 남군( )

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY