

## 초등방과후학교 강사의 직무스트레스와 직무만족, 교사효능감 간의 상관관계 연구 교사효능감의 매개효과를 중심으로

A Study on the Relationships between Job Stress, Job Satisfaction, and Teacher Efficacy of Elementary After School Teachers - With Focus on Mediating Effect of Teacher Efficacy

---

저자 (Authors)	배현순, 이희수 Bae, HyunSoon, Lee, HeeSu
출처 (Source)	<a href="#">교육문화연구 21(4)</a> , 2015.08, 269-307(39 pages) <a href="#">Journal of Education &amp; Culture 21(4)</a> , 2015.08, 269-307(39 pages)
발행처 (Publisher)	<a href="#">인하대학교 교육연구소</a> INHA EDUCATIONAL RESEARCH INSTITUTE
URL	<a href="http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06503016">http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06503016</a>
APA Style	배현순, 이희수 (2015). 초등방과후학교 강사의 직무스트레스와 직무만족, 교사효능감 간의 상관관계 연구. <a href="#">교육문화연구</a> , 21(4), 269-307
이용정보 (Accessed)	중앙대학교 165.***.103.13 2020/01/13 10:17 (KST)

---

### 저작권 안내

DBpia에서 제공되는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, 누리미디어는 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다. 그리고 DBpia에서 제공되는 저작물은 DBpia와 구독계약을 체결한 기관소속 이용자 혹은 해당 저작물의 개별 구매자가 비영리적으로만 이용할 수 있습니다. 그러므로 이에 위반하여 DBpia에서 제공되는 저작물을 복제, 전송 등의 방법으로 무단 이용하는 경우 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

### Copyright Information

Copyright of all literary works provided by DBpia belongs to the copyright holder(s) and Nurimedia does not guarantee contents of the literary work or assume responsibility for the same. In addition, the literary works provided by DBpia may only be used by the users affiliated to the institutions which executed a subscription agreement with DBpia or the individual purchasers of the literary work(s) for non-commercial purposes. Therefore, any person who illegally uses the literary works provided by DBpia by means of reproduction or transmission shall assume civil and criminal responsibility according to applicable laws and regulations.

# 초등방과후학교 강사의 직무스트레스와 직무만족, 교사효능감 간의 상관관계 연구\*

- 교사효능감의 매개효과를 중심으로 -

배현순 · 이희수\*\* (중앙대학교)

## 국문요약

본 연구의 목적은 초등방과후학교 강사들의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향관계와 교사효능감이 두 변인 간 매개효과를 가지는가에 대한 유효성을 살펴보는 것이다. 최종 분석에 포함된 연구대상은 서울 소재 초등학교에서 방과후학교 프로그램에 참여하고 있는 방과후학교 강사 236명이었고, 이들의 직무스트레스, 직무만족, 교사효능감의 수준을 측정하였다. 모든 자료 분석은 SPSS 21.0 프로그램을 사용하였고, 단순회귀분석과 다중회귀분석을 실시하여 각 변인 간의 영향관계를 알아보았다. 교사효능감의 매개효과를 검증하기 위해 매개회귀분석을 실시하였고, Sobel 테스트를 통해 매개효과를 재확인하였다. 그 결과, 첫째, 방과후학교 강사의 직무스트레스가 높을수록 직무만족은 낮게 나타났다. 단, 직무스트레스의 하위변인인 개인환경은 직무만족에 유스트레스(eustress)로 영향을 미쳤다. 둘째, 방과후학교 강사의 높은 직무스트레스는 낮은 교사효능감을 형성하였다. 셋째, 매개변인인 교사효능감이 부분매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 토대로 후속연구에 대한 제언과 시사점을 논의하였다.

[주제어] 초등방과후학교, 초등방과후학교 강사, 직무스트레스, 교사효능감, 직무만족

## I. 서론

사회계층간 경제적 조건의 불균형에 따른 신교육소외계층이 증가하면서 교육기회의 불평등은 사회적 화두가 되었다(김인희, 2012; 이해영, 2005). '신교육소외계층 흡수', '정규학교 교육기능 보완', '사교육비 경감', '학교의 지역사회화'(김홍원, 김수동, 양병찬, 조덕주, 손문승, 오주봉, 조은영, 권세일, 2010: 14)와 교

\* 이 연구는 제1저자의 석사학위 취득 논문인 '초등방과후학교 강사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과를 중심으로(2015)'를 바탕으로 재작성한 것임

\*\* 교신저자, heesu@cau.ac.kr

육복지 실현의 정책 수단으로서(배상훈, 송경오, 김정현, 2012) 방과후학교가 문을 열게 되었다. 주5일 근무제의 확산으로 인한 사회적 변화는 방과후학교의 필요성을 더욱 부각시켜(이희수, 김득영, 전인식, 전도근, 이현석, 권인택, 2002; 한춘희, 2011) 2014년 방과후학교 운영률은 99.9%에 이른다(교육부, 2014). 방과후학교는 다양한 교육수요자들의 욕구를 충족시키는 맞춤형 학습과 지역주민을 위한 학교개방으로 학교를 지역사회와 구심점으로 되돌리는(배상훈, 2006: 19) 역할을 한다.

사실상의 ‘평생학습학교’(이희수, 2005, 2013)를 실현하는 방과후학교의 중심에는 방과후학교 강사가 있다. 방과후학교 프로그램의 대중화와 다양화에 따라 다양한 강사경로를 통해 채용(서울시교육청, 2014)된 방과후학교 강사들이 매년 증가추세를 보인다(교육부, 2014). 이들은 연령·학년별로 나누어진 학생들을 담당하면서 학습지도, 학생평가 및 관리, 하교지도, 학교행정, 교재강의 연구, 교실관리 등과 같은 직무를 수행한다(박용호, 조대연, 홍순현, 김벼리, 노유경, 왕몽, 정희정, 2011). 초등학교의 특기·적성 프로그램은 외부 강사의 의존도가 높고(이혜숙, 2009), 일반교사들과 별반 다른 일을 한다. 방과후학교 강사는 프로그램의 ‘계획-운영-평가-피드백’(이재분, 김홍원, 2008)을 혼자 감당하며 프로그램의 존속여부를 스스로 책임져야 한다. 고용조건에서도 대부분 비정규직으로 고용불안에 시달리고 있고, ‘채용-재직-재계약과정에서 나타나는 이들의 처우는 좋지 않다(김달효, 2011). 최근 성공적인 방과후학교의 운영성과가 학교 평가의 중요한 지표로 인식되면서(박효정, 2014), 프로그램의 높은 수강생 수가 성공적 운영의 상징이자 강사 재계약의 요건이 되었다.

이렇듯 본래 취지와는 다르게 되어 가는 방과후학교의 현장에서 방과후학교 강사들의 입지와 이들이 학교 현장에서 내·외부적으로 겪게 되는 문제들은 다양한 측면에서 연구되고 있다(김현우, 이향은, 2009; 이선미, 김찬진, 2008). 선행연구에서 제기된 방과후학교 강사에 대한 여러 문제인식들은 직무스트레스, 교사효능감, 직무만족과 직결되어 방과후학교 프로그램의 운영 전반에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 즉 방과후학교가 ‘미래사회에 대비하는 창의인재 육성’의 메카라는 공감대는 높게 형성되었지만, 정작 그곳에서 근무하는 방과후학교 강사들의 처우는 냉랭한 기류가 흐른다는 것이다(배일훈, 2015).

일반조직에서 직무를 수행할 때 발생하는 모든 스트레스를 일컫는 직무스트레스(이종목, 2008)와 구별하여 교사 스트레스는 학생들과 학교조직 및 교사 자신의 직무만족에까지 영향을 미친다(정용화, 임은미, 김종운, 2012). 방과후학교 강사의 직무스트레스에 대한 개념이 아직 정립 되어 있지 않은 상태이므로, 일반교사 직무스트레스에 대해 다각도로 수행된 연구(Howard & Johnson, 2004: 399)에 기초하여 방과후학교 강사도 그들이 느끼는 직무스트레스로 인해 직무수행능력이 달라질 수 있을 것으로 예측할 필요가 있다.

‘나홀로’ 수업을 진행해야 하는 방과후학교 강사는 목표달성에 필요한 행동과 적극적인 문제해결능력에 대한 확고한 신념인 교사효능감을 필요로 한다(Bandura, 1977). 교사효능감의 높고 낮음에 따라 교사가 직무수행에 임하는 자세와 태도(전상훈, 조흥순, 이일권, 2014), 직무만족(채진영, 2013; Høigaard, Giske, & Sundsli, 2012), 직무스트레스의 완충효과 및 대처방식도 달라진다(이정현, 안효진, 2012). 이를 통해 방과후학교 강사의 교사효능감이 직무스트레스와 직무만족 관계에서 긍정적인 영향을 보여줄 것으로 보인다.

교사 직무만족은 교사의 직무와 직무환경에 대한 만족의 정도(Good & Brophy, 1986)로 학교조직의 생산성에 직결되는 중요한 요소이다. 높은 직무만족을 가진 교사들은 직무자체, 감독, 급여, 동료교사, 승진기회, 조직몰입과 대인관계에 긍정적 영향을 준다(여은진, 임수진, 이혜원, 2013; Veldman, van Tartwijk, Brekelmans, & Wubbels, 2013). 반대로 직무불만족은 낮은 근무의욕 및 이직의도로 연결되므로(송경희, 김여주, 2013), 방과후학교 강사의 높은 직무만족의 필요성을 거론해야 할 것이다.

현재 일반교사에 관한 직무스트레스, 교사효능감, 직무만족에 관한 선행연구는 많지만, 일반교사와는 다른 직무특성과 환경을 기반으로 학교현장을 누비고 있는 비정규 계약직 외부강사인 방과후학교 강사에 관한 연구는 미흡한 실정이다. 방과후학교 강사의 처우개선문제에 대한 공론화 움직임이 이루어지고 있는 지금(배일훈, 2015), 방과후학교 제도에 잠식되어 있는 방과후학교 강사의 직무에 대한 문제인식을 드러낼 필요가 있다. 방과후학교 강사의 불안정한 근무환경과 여건으로 인해 발생하는 직무스트레스는 방과후학교의 수업의 질과 학생들에게 영향을 주므로(이은화, 2010), 방과후학교 강사의 직무스트레스를 이해하

고, 직무스트레스 관리를 위한 기반자료가 확보될 필요가 있다. 또한 학교현장에서 일반 교사들과는 처우가 다른 상황에서 인지하는 방과후학교 강사들이 지니는 직무만족은 방과후학교 운영의 질을 담보하는 것이기에 직무만족에 관한 고찰이 요구되는 바이다.

이 연구는 방과후학교 강사의 직무스트레스가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고, 이 관계에서 교사효능감이 매개역할을 하는지 검증하여, 방과후학교 강사 연수 프로그램에서 효율적인 직무스트레스 관리와 교사효능감 및 직무만족 증진을 위한 시사점을 제공하고자 착수되었다. 연구 목적은 다음과 같은 연구문제로 구체화 되었다. 첫째, 초등방과후학교 강사의 직무스트레스는 직무만족에 영향을 미치는가? 둘째, 초등방과후학교 강사의 직무스트레스는 교사효능감에 영향을 미치는가? 셋째, 초등방과후학교 강사의 교사효능감이 직무스트레스와 직무만족 관계에서 매개효과를 가지는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 직무스트레스

“명확한 사전 속에 있는 가장 애매모호한 단어”(Ivancevich & Matteson, 1980: 5)인 스트레스는 1960년대 산업계에 도입되면서, 직무를 수행하는 개인이 현장에서 느끼는 직무차원 및 직무수행과 관련된 모든 스트레스를 조직 스트레스 혹은 직무스트레스로 통용된다(이종목, 2008). 직무에서 일어나는 심리적 소진(이효선, 이희수, 2011)으로도 해석되어지는 직무스트레스는 부정적인 역할의 디스트레스(distress)와 긍정적인 역할의 유스트레스(eustress)로 양면성을 띤다(Hargrove, Nelson, & Cooper, 2013). 직무 스트레스는 조직 구성원의 성공적인 직무수행, 직무만족과 업무의 질, 삶의 만족과 이직의도에까지 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(이근용, 김금숙, 2010; 정용화, 임은미, 김중운, 2012; Min, 2014; Collie, Shapka, & Perry, 2012; Liu & Ramsey, 2008;

Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg, 2011). 직무스트레스는 자극차원, 반응차원 및 자극-반응의 상호작용 차원(Vakola & Nikolaou, 2005: 161)으로 나누어지지만, 이 연구에서는 포괄적인 관점에서 교사 스트레스를 살펴보고자 한다.

일반조직과는 다르게 ‘학교’라는 특수한 환경에서 교사가 느끼는 직무스트레스를 교사 직무스트레스라고 한다. 교사 직무스트레스는 교사가 직무수행 중 맞닥뜨리는 긴장, 욕구좌절, 불안, 분노 및 의기소침과 같은 불쾌하고 부정적 감정을 경험하는 것(Kyriacou, 2001: 28)으로, 교사의 직무성과, 소진, 이직의도 등에 직접적인 영향을 미친다(김경호, 차은진, 2012). 현재 방과후학교 강사와 밀접하게 연관된 직무스트레스의 연구는 보고된 바 없지만, 방과후학교 강사 채용과 재직, 재계약과정상의 문제(김달효, 2011), 강사들의 인식(김현우, 이향은, 2009; 이선미, 김찬진, 2008; 이은화, 2010)과 방과후학교 프로그램 운영 이해관계자들의 상호인식(한종열, 김한별, 2011), 직무분석(박우호 외, 2011) 등의 선행연구를 기초로 방과후학교 강사들도 내·외부적으로 직무스트레스를 경험하고 있는 것으로 유추된다. 교사 직무스트레스의 결정요인들은 <표 1>과 같이 개인, 근무환경, 교수학습, 담당업무, 생활지도 그리고 인간관계로(Austin, Shah, & Muncer, 2005; Darmody & Smyth, 2010; Dunham, 1986; Howard & Johnson, 2004; Humphrey, 1998; Kyriacou, 2001; Kyrilacou & Sutcliffe, 1978; Leach, 1984; Shernoff, Mehta, Atkins, Torf, & Spencer, 2011; Troman, 2000) 나누어볼 수 있다.

<표 1> 교사 직무스트레스 결정요인

구분	교사 직무스트레스 결정요인
개인	역할갈등, 역할 모호성, 시간관리, 다른 교사에게 평가받기
근무환경	학교환경, 학교풍토, 과밀학급, 복합학년 교수활동, 학교조직분열, 학교관리 축진을 위한 정부정책
교수학습	학생의 낮은 학습태도, 학생 동기 이끌어내기, 성적책임
담당업무	과도한 업무, 일의 강도, 시간적 압박
생활지도	학생의 품행불량지도, 학생 행동관리, 방치된 학생관리, 학생훈육
인간관계	행정가와의 관계, 학부모·학생들의 행위, 교장과의 관계, 동료 교사와의 관계

출처: 연구자 재구성.

이 연구에서는 교사 직무스트레스를 선행연구에 기반을 두어 교사 자신에게는 신체적 건강을 악화시키고(Shernoff et al., 2011) 우울감을 조성하며(이선현, 오경옥, 강문희, 2012), 교사효능감과 직무만족에 직접적으로 부정적인 영향(Klassen & Chiu, 2010)을 미치는 동시에 대인관계를 저하시켜 이직의도를 유발(김경호, 차은진, 2012)하는 요인으로 보고자 한다.

## 2. 교사효능감

Bandura(1977)의 사회인지이론에서 발전된 자아효능감은 개인의 심리사회적 기능에 대한 인과적 기여 중 핵심적이며 영향력이 있는 작인(agency) 기제로, 인지적 접근방법으로 제시한 자아효능감 이론은 교사효능감의 개념과 다차원으로 구분하는데 큰 역할을 하였다(임성택, 2011). RAND연구소<sup>1)</sup>에서 추진한 연구(Armor, Conry-Oseguera, Cox King, McDonell, Pascal, Pauly, & Zellman, 1976; Berman, McLaughlin, Bass, Pauly, & Zellman, 1977)를 기초로 교사효능감은 본격적인 심리학적 연구의 기틀을 잡았다. 아직 진화의 과정에 있는 구성 개념인 교사효능감(임성택, 2011)은 학자들마다 다양하게 정의하지만, 공통적인 것은 교사들이 인식하는 교사효능감의 차이는 학생들의 학습, 정서능력, 인성, 사회적 능력(김명선, 황선영, 오재연, 2014)과 교사의 전문성, 교수행동, 학생관리, 직무만족 및 교사현신에 큰 영향을 미치는 주요한 변인이라는 것이다(김아영, 2012; 황해익, 탁정화, 김미진, 2013; Bruce, Esmonde, Ross, Dookie, & Beatty, 2010; Klassen, Tze, Betts, & Gordon, 2011).

전통적인 교사효능감의 정의를 넘어 <표 2>에서 보듯이, 2000년대 이후 연구자들은 보다 다양하게 교사효능감을 바라보았다. 이에 기초하여 여기에서는 교사효능감을 교사전문성의 핵심요인이자 학생들의 능력을 이끌어 내어 높은 학습결과의 산출로 이어지게 할 수 있느냐에 대한 판단을 향상시킬 수 있는 기술 및 지원책으로 학교에서 일어나는 다양한 상황에 대하여 방과후학교 강사 스스

1) 미국의 대표적 싱크탱크 중 하나로 정책자문, 군사, 정치 분야 등 다양한 분야에서 연구를 주도한다.

출처: www.rand.org.

로 그들의 역할을 지지하고, 이해하고, 행동으로 이끌고자 하는 개인의 기대감과 믿음으로 정의하고자 한다.

〈표 2〉 교사효능감의 정의

연구자	교사효능감의 정의
Tschannen-Moran & Hoy(2001)	요구되는 학습결과를 산출하기 위해 학생참여와 학습, 동기부여가 힘든 학생까지 아우르는 교사 능력의 판단
Weiner(2003)	훌륭한 교사가 되기 위한 기술 및 교사의 지원군
Takahashi(2011)	새로운 교수방법과 페다고지적 계락을 위한 의지와 도전을 유지하는 능력
김아영(2012)	교사전문성의 핵심으로 작용하는 요인
Kleinsasser(2014)	학생의 학습에 영향을 주기 위한 교사의 지각된 능력

출처: 연구자 재구성.

교사효능감은 일반적인 자기효능감과 동일하게 자신감, 자기조절효능감, 그리고 과제난이도로 나누어진다. 교사효능감이 높은 방과후학교 강사는 자신의 의지대로 업무수행이 진행될 것이라는 확신이 클 것이다. 이와 함께 자기관찰, 판단 및 자가 반응을 드러내어 직무수행의 목표달성과 어려운 과제에 적극적으로 도전할 것이다.

상황-특수적 효능감인 교사효능감을 파악하기 위해서는 교사가 수행하는 직무를 분석할 필요가 있다(Tschannen-Moran, Hoy, & Hoy, 1998). 박용호와 그의 동료들(2011)은 DACUM법을 이용하여 초등방과후학교 강사의 직무를 분석하였는데, 〈표 3〉에서 보는 것처럼 방과후학교 강사들도 일반교사들과 동일한 직무를 수행하며, 때로는 특별한 직무를 처리하기도 한다.

교사효능감에 영향을 미치는 결정요인들은 크게 교사의 개인적 특성요인과 직무환경 요인으로 구분할 수 있다. 교사의 개인적 특성요인은 주로 성별, 연령, 경력, 학력으로 이루어진다(김근곤, 윤배, 전미숙, 2011; 김남진, 2006; 김아영, 김민정, 2002; Karimvand, 2011; Shahid & Thompson, 2001). 직무환경 요인으로는 지역사회 내의 교육여건과 학생의 가정 및 교육환경과 같은 환경의 유동성(Ashton & Webb, 1986), 학부모와의 상담에서 이루어지는 학생의 내·

외부적 정보 인지(송기호, 2012), 학교조직풍토(이윤식, 이효신, 2012; Shaughnessy, 2004)로 보고된다.

최근에 공동체 의식을 기반으로 활발한 네트워크를 통해 좀 더 나은 교직원 활을 영위하는 집단적 교사효능감은 방과후학교 강사에게도 필요하지만, 직업의 특성상 개인적 성향이 강한 이들에게 사회적 네트워크를 형성하여 서로의 경험, 지식, 정보를 공유하는 것(서경혜, 2008)은 어려울 수도 있다. 그러나 방과후학교 강사의 브랜드파워와 명품 방과후학교 프로그램의 운영, 더 나아가 ‘을’의 위치에 있는 강사들이 학교 조직에 맞설 수 있는 힘을 부여할 수 있는 기제를 모색한다면, 집단적 교사효능감을 눈여겨볼 수 있을 것이다.

〈표 3〉 방과후학교 강사의 직무분석

직무 유형	방과후학교 강사의 직무	일반교사의 직무와 비교
수업계획	1) 수업지도안 작성 및 확인 2) 교재선정과 수업자료 만들기 3) 교재준비 및 교자재 세팅 4) 학생의 학습준비도 파악	
수업지도	1) 출석확인 2) 전시학습이해 및 학습목표 인지 확인 3) 과제검사 4) 교재교구 준비 및 확인 5) 판서, 교실활동 진행 6) 보상 7) 지적 욕구, 호기심 해소 8) 가르친 학습내용 확인 9) 과제부여 10) 다음차시 예고 11) 준비물 공지 12) 수업태도 지도	교과지도
수업평가	1) 평가기준 개발 2) 진단평가, 형성평가 실시 3) 성적 산출 및 성적표 발송 4) 평가결과 알림	

직무 유형	방과후학교 강사의 직무	일반교사의 직무와 비교
학생관리	1) 학생출결관리 및 안전지도 2) 학생 간 갈등 중재 3) 학생, 학부모 상담 4) 학생 상담일지 작성 5) 다른 강사와 학생에 대한 정보 교환 6) 응급 시 학생치료	생활지도, 대인관계
교실관리	1) 교실 정리정돈하기 2) 시설안전점검 및 보고하기 3) 필요시설 요청하기	-
행정업무	1) 교재 관리하기(구입, 배부, 미납자 처리) 2) 학교교육 정보파악 3) 가정통신문 발송 4) 학생·학부모 만족도 조사 5) 새로운 프로그램 개설 6) 수업계획서 제출 및 홈페이지 관리 7) 수업 후 업무일지 작성하기	교과지도, 특별활동지도, 행정업무, 대인관계
교재강의 연구	1) 동료강사 커뮤니티 활동 2) 연수 참여 및 관련서적 탐독 3) 공개수업 참관 4) 학습과정안 공유(교내 타 강사)	교과지도, 대인관계

출처: 박용호 외(2011: 163-186), 연구자 재구성.

### 3. 직무만족

사회의 변화에 따라 직무만족이 다중적 관점과 인지적 과정으로 파악되면서 (Zhu, 2013), 직무만족의 활용 범위가 점차 확대되고 있다(최병우, 2004). 이젠 초창기의 직무만족의 개념이었던 근무에 대한 근로자의 만족 혹은 불만족 (Wolf, 1970)과 같이 더 이상 이분법적으로 그려지고 있지는 않다. 직무만족의 특징을 설명한 Locke(1976: 1304)에 따르면 직무만족이란 ‘개인의 직무와 직무 경험에 대한 평가의 결과로 인해, 즐겁거나 긍정적인 정서적 상태’를 말한다. 이

후의 연구자들 역시 직무만족을 조직 안에서 조직원이 수행하고 있는 직무나 직무요소가 가지고 있는 행동, 정보, 정서에 대한 개인적인 느낌, 감정(Reitz, 1981: 201) 및 태도라고 정의한다. 직무만족에 관한 연구 분야가 넓어지면서, 연구자들은 다양한 조직에 속해있는 구성원들의 특성을 고려한 측정도구를 이용하여 연구를 수행하고 있다(변미희, 2004; 이덕현, 장원섭, 최송옥, 2013; Faragher, Cass, & Cooper, 2005; Zangaro & Soeken, 2007).

이 연구에서도 '목표달성을 위한 기대치와 노력을 가진 개인이 조직 안에서 직무를 처리하는 과정 중 얻어지는 전반적인 만족 수준의 판단에 따른 감정과 태도'를 기반으로 일반조직에서 수행하는 직무의 태도·인지를 포함한 복합적인 관점(Zhu, 2013)을 교사들에게 적용하여, 구조적·개인적·환경적 측면에서 교사의 직무만족을 알아볼 것이다(Agnihotri, 2013). 전반적으로 일반조직의 직무만족 결정요인과 비슷한 맥락에서 교사 직무만족의 결정요인이 보고되고 있으나, '학교'라는 직무환경의 특수성(김이경, 한만길, 박영숙, 홍영란, 백선희, 2005) 때문에 교사의 직무만족 결정요인은 일반조직과 차이를 가진다. 이에 선행연구에서 밝혀진 교사 직무만족을 결정하는 요인들로는 크게 '교사의 인구통계학적 요인'과 '교사용 직무만족 측정도구를 구성하는 요인'으로 구분될 수 있다.

먼저 교사의 직무만족에 영향을 주는 결정요인으로는 성별, 연령, 결혼여부, 교육경력, 학교 조직 내 지위, 담당학년, 학교종류, 학교근무지와 같은 교사의 인구통계학적 요인이다(여은진, 임수진, 이혜원, 2103; 조동섭, 안병천, 2008; Bennell & Akyeampong, 2007; Crossman & Harris, 2006). 교사 직무만족 측정도구로 살펴보는 교사 직무만족의 결정요인들은 다음과 같다. Bentley와 Rempel(1970)의 PTO(Purdue Teacher Opinionnaire)에서는 교장과의 관계, 교수만족, 교사간의 관계, 급여, 교수부담, 교육과정, 신분, 지역사회 후원, 학교시설 및 봉사체제와 지역사회의 압력 등으로 구분하였다. 한국 초등교사 직무만족도를 측정하기 위해 개발된 KTO(Korea Teacher Opinionnaire)는 근무환경, 담당직무, 인간관계, 보상체제, 전문성 신장, 행정체제와 인정지위 등을 들었다(전성연, 김순택, 이원정, 1982). 노종희(2001)가 번안하고 수정한 한국 교사용 TJSQ(Teacher's Job Satisfaction Questionnaire)에서는 업무부담, 발전성, 혁신

성, 자율성, 동료애, 보상, 교직의식을 제시하였다. 일반교사가 알아야 하고, 할 수 있어야 하는(Carnegie Forum on Education and the Economy, 1986) 직무와 방과후학교 강사가 수행하는 직무는 크게 다르지 않기에(박용호 외, 2011), 일반교사의 직무만족과 비슷한 결정요인으로 표출될 수 있을 것이다. 따라서 이 연구에서는 현재 방과후학교 강사가 지니고 있는 직무만족 수준을 교사만족 측정도구를 이용하여 측정해 보고자 한다.

#### 4. 연구변인들 간의 관계

##### 1) 직무스트레스와 직무만족의 관계

‘학교’라는 특수 환경에서 방출되는 직무스트레스를 지각한 교사들은 그들의 고유 업무수행과 학생들과의 관계에서 상당한 어려움을 겪고(Collie, Shapka, & Perry, 2012; Siekkinen, Pakarinen, Lerkkanen, Poikkeus, Salminen, Poskiparta, & Nurmi, 2013), 심하면 소진되기도 한다(Romano & Wahlstrom, 2000). 반면 적절한 직무스트레스는 순기능적 역할을 하기도 한다(Gibbons, Dempster, & Moutray, 2008; Hargrove, Nelson, & Cooper, 2013; Selye, 1976).

선행연구에서는 교사가 지닌 직무스트레스와 직무만족의 하위요인인 인간관계에서 가장 높은 부적상관이 나타났다(이근용, 김금숙, 2010; Shernoff et al., 2011). 아울러 직무스트레스의 하위요인인 행정체계와 학습지도 역시 직무만족의 모든 하위요인에 부적상관관계를 나타냈다(정용화, 임은미, 김종운, 2012; 홍선희, 양계민, 2009). 교사가 수행하는 직무자체도 직무스트레스의 중요한 결정요인 중 하나이다(Collie, Shapka, & Perry, 2012). 전반적으로 교사가 느끼는 직무스트레스는 직무만족에 부정적 영향을 미치므로(Liu & Ramsey, 2008), 직무만족의 수준은 직무스트레스의 결정요인과 밀접한 관계가 있다는 것을 보여준다.

##### 2) 교사효능감과 직무만족의 관계

학생들에게 동기를 부여할 수 있다는 믿음(Ashton, Webb, & Doda, 1983)과

심지어 품행이 불량한 학생들의 학업성취를 올릴 수 있다는 신념(Ashton & Webb, 1986)은 직무수행과정에서 교사가 느끼는 만족스러운 감정이나 정서와 연결(Osborn, Schermerhorn, & Hunt, 1972)된다. 높은 교사효능감은 직무만족에 긍정적인 영향을 주므로(Høigaard, Giske, & Sundslid, 2012) 요인분석 및 탐색을 통해 두 변인간의 독립적인 연속선 개념을 정립해야 한다.

외국의 연구들에서는 개인적 교사효능감 및 집단적 교사효능감과 직무만족(Viel-Ruma, Houchins, Jolivette, & Benson, 2010), 개인적 교사효능감과 직무만족이 정적관계임을 밝혔다(Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Steca, 2003). 특히 이들의 후속연구에서도 교사효능감과 직무만족의 관계가 동일하게 나타났다(Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone, 2006). 국내의 연구결과도 외국의 연구와 크게 다르지 않은데, 채진영(2013)은 교사효능감의 하위요인 중 훈육이 직무만족에 높은 영향을 미쳤고, 지역사회 연계능력은 낮다고 보고하였다. 보건교사를 대상으로 한 연구에서도 교사효능감과 직무만족의 모든 하위요인에서 상관관계가 나타났다(김근곤, 윤배, 전미숙, 2011).

이상으로 방과후학교 강사가 지닌 교사효능감의 수준에 따라 방과후학교 프로그램에 관련된 직무수행 시 얻어지는 자부심이나 성취감이 달라지는 것으로 예측할 수 있으며, 직무만족과의 긍정적 정적관계 유지의 중요성을 가늠할 수 있다.

### 3) 직무스트레스와 교사효능감의 관계

직무스트레스는 교사효능감의 수준에 영향을 끼치는 중요한 변인이다. 일반조직에서 선행된 직무스트레스가 자아효능감에 미치는 영향에 대한 연구에서 직무스트레스 요인 중 직무특성요인은 도전성에 부적관계, 대인관계요인은 자기조절효능감에 부적관계, 대인관계와 직무환경요인은 자신감에 부적관계로 나타났다(임재균, 양정미, 최종률, 2012). 교사효능감은 일반적인 자기효능감의 특수영역으로 보기 때문에 자기효능감과 동일한 하위요소로 구성되어 있어(김아영, 김미진, 2004), 교사들도 선행연구와 비슷한 연구결과를 얻을 수 있을 것이다.

일반적으로 선행연구들에서는 직무스트레스와 교사효능감에 부정적인 영향관계가 나타났다(이정현, 안효진, 2012; 이제화, 2010; 전형준, 2014; Klassen &

Chiu, 2010). 집단적 교사효능감을 매개효과로 본 Klassen(2010)의 연구에서는 집단적 교사효능감의 요인인 학생지도가 학생행동에 관련된 직무스트레스와 매개효과가 있다는 것을 확인하였다. 종합해보면, 교사가 지각하는 직무스트레스의 다양한 요인들은 교사효능감의 수준을 낮춘다. 역으로 교사가 자신의 능력에 대한 강한 믿음과 자신감을 지닌다면 직무스트레스를 통제할 수 있다는 것을 시사한다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

연구대상은 서울에 소재하고 있는 초등학교에서 방과후학교 강사로 참여하고 있는 자로 선정하였다. 설문지 배포는 연구자가 근무하는 위탁업체 소속의 방과후학교 강사, 초등학교 방과후학교 담당 부장, 방과후학교 코디네이터들에게 협조를 요청하여 진행하였다. 단, 방과후학교 프로그램에 참여하고 있는 현직교사들은 방과후학교 프로그램을 전업으로 하는 것이 아니므로 연구대상에서 제외했다. 자료수집은 2014년 11월 24일부터 2주 동안 방과후학교 강사들에게 연구 취지를 설명하고 온·오프라인 방식으로 설문지를 배포하였다. 총 350부를 배부하여 244부를 회수하였으며, 이 중 불성실한 설문 8부를 제외하고 총 236부를 실제 분석에 이용하였다.

본 연구의 연구대상자 인구통계학적 특성은 성별, 연령, 학력, 채용경로, 근무형태, 급여체계, 출강학교 수, 학교 외 출강수업, 소지자격증, 자기개발 순으로 기술하였다. 연구대상자의 인구통계학적 자료를 살펴보면, 남성 78명(33.1%), 여성 158명(66.9%)으로 여성의 비율이 압도적으로 높다. 연령은 40대가 94명(39.8%), 학력은 대학교 졸업이 163명(69.1%)으로 가장 높으며, 교육경력에 면에서는 5년 이상이 97명(41.1%), 3년이 64명(27.1%), 4년이 43명(18.2%)으로 나타나 상대적으로 방과후학교 강사의 교육경력이 높다는 것을 알 수 있다. 수업

과목은 정규과목과 관련된 영어가 42명(17.8%), 수학이 34명(14.4%), 컴퓨터가 27명(11.4%), 과학이 25명(10.6%), 예체능이 57명(24.2%), 기타과목이 51명(21.6%)이다.

〈표 4〉 연구대상자의 인구통계학적 특성(1)

항목	구분	표본수 (명)	구성 비율 (%)	항 목	구분	표본수 (명)	구성 비율(%)	
성별	남성	78	33.1	경력	1년	4	1.7	
	여성	158	66.9		2년	28	11.9	
연령	20대	27	11.4		3년	64	27.1	
	30대	85	36.0		4년	43	18.2	
	40대	94	39.8		5년 이상	97	41.1	
	50대 이상	30	12.7		수업과목	영어	42	17.8
	학력	고졸	10			4.2	수학	34
전문대졸		46	19.5			컴퓨터	27	11.4
대학교졸		163	69.1			과학	25	10.6
대학원졸		17	7.2			예체능	57	24.2
				기타과목		51	21.6	
전체		236	100.0	전체		236	100.0	

방과후학교 강사의 채용경로는 영리단체가 41명(17.4%), 비영리단체가 46명(19.5%), 학교 홈페이지가 44명(18.6%), 강사풀(pool)제가 29명(12.3%), 대행업체가 6명(2.5%), 개인이 70명(29.7%)으로 나타나, 영리단체와 비영리단체에서 채용된 강사비율이 높음을 보여준다. 근무형태는 학교 분기별 평가에 따라 재계약하는 비정규직이 126명(53.4%), 위탁업체 1년 단위 재계약 비정규직이 82명(34.7%)으로 나타나 대부분의 방과후학교 강사가 비정규직 근무형태를 보인다. 급여체계는 학교 계약에 따른 강사로 지급이 124명(52.5%)이고, 월 강사료를 포함한 방과 후 프로그램 참여 학생 수에 따른 인센티브가 76명(32.2%)으로 높게 나타나, 학생모집이 교사들의 급여체계에 영향을 미치는 것으로 짐작할 수 있다.

〈표 5〉 연구대상자의 인구통계학적 특성(2)

항목	구분	표본수(명)	구성비율(%)
채용경로	영리단체	41	17.4
	비영리단체	46	19.5
	학교 홈페이지	44	18.6
	강사 풀(pool)제	29	12.3
	대행업체	6	2.5
	개인	70	29.7
근무형태	정규직(학교)	8	3.4
	정규직(위탁업체)	20	8.5
	비정규직(학교 분기별 평가에 따라 재계약)	126	53.4
	비정규직(위탁업체 1년 단위 재계약)	82	34.7
급여체계	학교 계약에 따른 강사로 지급	124	52.5
	위탁업체 계약에 따른 강사로 지급	30	12.7
	월 강사료+방과 후 프로그램 참여 학생 수에 따른 인센티브	76	32.2
	무급(자원봉사)	6	2.5
	전체	236	100.0

방과후학교 강사가 출강하는 학교 수는 1개교가 107명(45.3%)으로 가장 높았으며, 학교 외 출강수업도 77명(32.6%)으로 나타나, 지역평생학습 프로그램의 연계를 고려해 볼 수 있게 한다. 이들의 소지 자격증은 방과 후 프로그램과 관련된 자격증이 156명(66.1%), 교사자격증이 69명(29.2%), 평생교육사 자격증이 11명(4.7%)으로 평생교육에 일조하는 직업군이라는 것을 확인하였다. 이들은 자기개발에도 관심이 높아 대학원 및 기타 학력인증기관에 재학 중인 강사가 58명(24.6%), 자신의 프로그램 분야 외 다른 분야를 공부 중인 강사도 61명(25.8%)이나 되었다. 그러나 이직을 위한 다른 분야를 공부하는 강사 46명(19.5%)과, 자기개발에 관심이 없는 강사 71명(30.1%)으로 분포되었다.

〈표 6〉 연구대상자의 인구통계학적 특성(3)

항목	구분	표본수(명)	구성비율(%)
출강 학교 수	1개교	107	45.3
	2개교	68	28.8
	3개교	41	17.4
	4개교 이상	20	8.5
학교 외 출강수업	하고 있음	77	32.6
	안하고 있음	159	67.4
소지 자격증	방과 후 프로그램에 관련한 자격증	156	66.1
	평생교육사 자격증	11	4.7
	교사 자격증	69	29.2
자기개발	대학원 및 기타 학력인증기관에 재학 중	58	24.6
	자신의 프로그램 분야 외 다른 분야를 공부 중	61	25.8
	이직을 위해 다른 분야를 공부 중	46	19.5
	자기개발에 관심이 없음	71	30.1
전체		236	100.0

## 2. 측정 도구

연구의 목적을 달성하기 위해 초등방과후학교 강사의 직무스트레스, 교사효능감 및 직무만족을 측정하기 위한 설문지를 활용하였다. 설문 문항은 선행연구 분석을 통하여 본 연구에 맞게 구성하였다. 이후 내용타당도를 확보하기 위해 평생교육 분야 전공 교수 1인, 전공 박사 2인에게 검토를 의뢰하여, 방과후학교 강사의 상황에 맞게 문구를 수정한 후 설문 문항을 확정하였다.

### 1) 직무스트레스

‘가르치는 직업’은 정서적으로 힘이 들고, 잠재적 좌절감이 깃드는 전문직(Lambert, O'Donnell, Kusherman, & McCarthy, 2006: 105)이기 때문에, 초등방

과후학교 강사가 지닌 직무스트레스를 이해하고 측정하는 것은 중요하다. 이를 위하여 Jayaratne와 Chess(1983)가 개발하고, 박경희(1995)에 의해 변형된 도구를 박은정(2011)이 수정한 설문지와 장세진과 그의 동료들(2005)이 제작한 단축형KOSS(KOSS-SF) 문항을 학교상황에 맞게 수정·보완한 홍종택(2009)의 설문지를 차용한 전형준(2014)의 측정도구를 사용하였다. 측정도구는 개인환경, 담당업무, 교수학습, 생활지도, 인간관계 등 5가지 하위요인으로 구성되어 있다. 설문문항은 자신의 건강문제에 주의를 기울인다, 업무수행과정에서 나에게 주어진 결정 권한이 없다 등으로 구성되어 있다. 측정도구는 총 25문항으로 5점 Likert척도이며, 각각의 신뢰도 계수는 개인환경 .607, 담당업무 .790, 교수학습 .746, 생활지도 .814, 인간관계 .842이다. 본 연구에서의 측정도구 신뢰도 검증 결과는 개인환경 .403, 담당업무 .545, 교수학습 .714, 생활지도 .570, 그리고 인간관계는 .548로 직무스트레스의 전체 신뢰도 계수는 .769로 나타났다.

## 2) 교사효능감

교사의 역할수행에 따른 정확한 예측과 개인차는 교사효능감의 측정을 통하여 설명할 수 있다(Hoy & Woolfolk, 1993). 교사효능감의 측정도구는 이현정(1998)이 개발한 교사효능감을 김아영, 김미진(2004)이 타당도를 검증한 것으로 사용하였다. 측정도구는 자기조절효능감, 자신감, 과제난이도 등 3가지 하위요인으로 구성되어 있다. 자기조절효능감 요인과 자신감 요인에는 교과지도, 생활지도, 대인관계 등 3가지 직무가, 과제난이도 요인에는 교과지도, 생활지도, 행정업무, 특별활동지도 등 4가지 직무가 구성되어 있다. 설문문항은 학생들의 학업능력에 대한 나의 판단은 정확하다, 나는 학부모와 갈등이 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다 등으로 구성되어 있다. 총 25문항으로 구성된 6점 Likert 척도로 구성되어 있는데, 특히 하위요인 항목 중 자신감의 문항번호 12~18번은 역채점 문항이다. 신뢰도 계수는 자기조절효능감 .85, 자신감 .74, 그리고 과제난이도는 .60으로 나타났다. 본 연구의 신뢰도 검증 결과는 자기조절효능감 .844, 자신감 .823 그리고 과제난이도는 .542로, 전체 교사효능감의 신뢰도 계수는 .520으로 나타났다.

### 3) 직무만족

직무만족 측정도구는 Bentley와 Rempel(1970)의 PTO(Purdue Teacher Opinionnaire)를 번역하여 작성된 전성연, 김순택과 이원정(1982)의 한국형 교사 직무만족(Korean Teacher Opinionnaire: KTO)을 노종희(2001)가 종합한 교사 직무만족 질문지(Teacher Job Satisfaction Questionnaire: TJSQ)를 사용하였다. 측정도구는 보상, 발전성, 혁신성, 자율성, 업무부담, 동료애 그리고 교직의식 등 7개의 하위변인으로 구성되어 있다. 설문문항은 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다, 방과후학교 강사로서 자부심을 느낀다 등으로 구성되어 있다. 총 28문항 5점 Likert 척도로 구성되었으며, 전체 측정도구의 신뢰도 계수는 .92이다. 본 연구의 직무만족 검증 결과는 보상 .493, 발전성 .505, 혁신성 .521, 자율성 .557, 업무부담 .559, 동료애 .610 그리고 교직의식은 .658로, 전체 직무만족 신뢰도 계수는 .677로 나타났다.

## 3. 분석 방법

이 연구에서 수집된 자료는 사회 과학통계 패키지 프로그램인 IBM SPSS 21.0을 이용하여 연구 분석을 실행하였다. 첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 변인의 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's  $\alpha$  계수를 이용하여 요인을 구성하는 항목들의 신뢰도를 산출하였다. 셋째, 응답자 특성에 따른 직무스트레스, 교사효능감, 직무만족의 차이를 검증하기 위하여 독립표본 t-검증, 일원분산분석 및 Scheffe의 사후검증을 실시하였다. 넷째, 주요 변인들의 평균 및 표준편차, 첨도, 왜도를 산출하고, 변인들 간의 관계를 파악하기 위해 피어슨의 상관관계 분석을 실시하였다. 다섯째, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해 단순회귀분석을 실시하였고, 직무스트레스 요인이 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 여섯째, 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 교사효능감과 각 요인 간의 매개효과가 있는지 알아보기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 절차에 따라 매개회귀분석을 실시하고, 매개효과 검증을 위

해 Sobel 테스트를 실시했다. 전반적인 통계 분석방법은 <표 7>과 같다.

<표 7> 분석방법

단계	분석단계	분석방법
1	인구통계학적 특성	빈도분석
2	측정도구의 신뢰도 검증	신뢰도 분석
3	직무스트레스, 교사효능감, 직무만족 차이검증 집단 간 대소 비교	독립표본 t-test, 일원분산분석(one-way ANOVA), Scheffe의 사후검증
4	연구변인의 기술 분석, 연구변인 간 상관관계	기술통계, 정규성 분석, 피어슨의 상관관계분석
5	직무스트레스, 교사효능감, 직무만족의 영향관계	단순회귀분석, 다중회귀분석
6	교사효능감 매개효과 검증, 매개효과 유의성 검증	Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석, Sobel 테스트

## IV. 연구결과

### 1. 기술통계 및 상관관계 분석

이 연구의 연구변인인 직무스트레스, 교사효능감, 직무만족의 특성을 알아보기 위해 기술통계 분석을 실시하여 평균과 표준편차, 첨도, 왜도를 산출하였다. 직무스트레스 요인 전체 평균은 3.02, 표준편차는 0.35로 나타났고, 교사효능감 요인 전체 평균은 3.46, 표준편차는 0.36으로 나타났다. 직무만족 요인 전체 평균은 3.52, 표준편차는 0.26으로 나타났다. 왜도의 절댓값이 3 이상, 첨도의 절댓값이 10 이상인 경우 정규성 가정에 위배되는 것으로 보는데, 본 연구의 측정 변인들의 왜도와 첨도 값을 살펴본 결과, 변인들이 정규성 가정을 충족하는 것으로 나타났다. 연구변인들의 기술통계 분석 결과는 <표 8>과 같다.

〈표 8〉 연구변인들의 기술통계 분석 결과

구분	평균	표준편차	왜도	첨도	
직무스트레스	개인환경	3.35	0.47	0.22	-0.06
	담당업무	2.72	0.52	-0.45	2.71
	교수학습	3.56	0.61	-1.12	1.54
	생활지도	3.18	0.61	-0.71	1.13
	인간관계	2.31	0.52	0.61	1.53
<b>전체</b>	<b>3.02</b>	<b>0.35</b>	<b>-1.14</b>	<b>3.15</b>	
교사효능감	자기조절효능감	4.27	0.73	-1.48	0.94
	자신감	2.54	0.74	2.00	4.21
	과제난이도	2.87	0.67	1.04	0.51
<b>전체</b>	<b>3.46</b>	<b>0.33</b>	<b>0.80</b>	<b>3.33</b>	
직무만족	보상	2.64	0.56	0.20	0.37
	발전성	3.65	0.46	-0.19	0.52
	혁신성	3.42	0.47	0.93	2.35
	지울성	3.75	0.61	-1.26	3.39
	업무부담	3.26	0.57	-0.30	1.84
	동료애	3.70	0.54	-0.06	0.47
	교직의식	4.05	0.52	-0.36	0.01
<b>전체</b>	<b>3.52</b>	<b>0.26</b>	<b>-0.64</b>	<b>1.75</b>	

이 연구의 각 변인 간의 상관관계를 보면, 직무스트레스와 교사효능감 ( $r=-.377, p<.001$ )은 부적 상관관계를 맺고 있음을 확인할 수 있다. 직무스트레스 하위요인 중 하나인 담당업무는 교사효능감( $r=-.189, p<.01$ )과 부적 상관관계로 나타났다. 또한 교수학습( $r=-.264, p<.001$ ), 생활지도( $r=-.407, p<.001$ )와 인간관계( $r=-.242, p<.001$ )도 교사효능감과 부적상관관계로 밝혀졌다.

직무스트레스와 직무만족 관계에서도 교사효능감과 같은 상관관계를 맺고 있음을 확인하였다. 직무스트레스는 직무만족( $r=-.337, p<.001$ )과 부적 상관관계를 나타냈다. 직무스트레스 하위요인인 담당업무( $r=-.316, p<.001$ ), 교수학습( $r=-.156, p<.05$ ), 생활지도( $r=-.311, p<.001$ ), 인간관계( $r=-.409, p<.001$ )가 직무만족과 부적 상관관계로 확인되었다. 반면 직무스트레스의 하위요인인 개인환경은 교사효능감과 직무만족에 낮은 상관관계를 보였다.

## 2. 연구문제 검증

### 1) 직무스트레스, 교사효능감, 직무만족의 영향관계

#### (1) 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해 직무스트레스를 독립변인으로, 직무만족을 종속변인으로 설정하여 단순회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표 9>와 같다.  $F$ 값이 29.941( $p < .001$ )로 나타나, 모형의 회귀식이 유의한 것으로 확인되었다. 회귀식의 설명력을 나타내는  $R^2$ 는 .113으로 나타나, 독립변인들이 종속변인을 11.3% 정도 설명하는 것으로 나타났다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미쳤다. 즉 방과후학교 강사의 직무스트레스가 높을수록 직무만족이 낮아지는 것을 확인하였다.

<표 9> 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

변인	비표준화 계수		표준화 계수	$t$	$p$
	$B$	$S.E$	$\beta$		
(상수)	4.270	.138		30.914	.000
직무스트레스	-.249	.045	-.337	-5.472***	.000
$R^2=.113$ , Adjusted $R^2=.110$ , $F=29.941(p<.001)$					

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

직무스트레스 하위요인인 개인환경, 담당업무, 교수학습, 생활지도, 인간관계가 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 <표 10>과 같이  $F$ 값이 15.190( $p < .001$ )으로 나타나, 모형의 회귀식이 유의한 것으로 확인되었다. 회귀식의 설명력을 나타내는  $R^2$ 는 .248로 나타나, 독립변인들이 종속변인을 24.8% 정도 설명하는 것으로 보인다. 한편 변인들의 VIF는 10을 넘지 않으므로, 변인들 간의 다중공선성은 없는 것으로 판단되었다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 개인환경이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 생활지도, 인간관계는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을

미치는 것으로 나타났다. 즉 방과후학교 강사가 지닌 직무스트레스의 하위요인인 개인환경이 높을수록 직무만족이 높아지지만, 또 다른 직무스트레스의 하위요인인 생활지도, 인간관계가 높을수록 직무만족이 낮아지는 것으로 해석될 수 있다.

〈표 10〉 직무스트레스 하위요인들이 직무만족에 미치는 영향

변인	B	S.E	$\beta$	t	p	VIF
(상수)	3.965	.140		28.289	.000	
개인환경	.103	.032	.188	3.208**	.002	1.050
담당업무	-.050	.036	-.099	-1.371	.172	1.593
교수학습	.000	.029	.000	.001	.999	1.415
생활지도	-.092	.031	-.213	-2.911**	.004	1.645
인간관계	-.157	.033	-.317	-4.814**	.000	1.326
$R^2=.248$ , Adjusted $R^2=.232$ , $F=15.190(p<.001)$						

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

(2) 직무스트레스가 교사효능감에 미치는 영향

직무스트레스가 교사효능감에 미치는 영향에 대한 검증결과는 〈표 11〉과 같다. F값은 38.763( $p<.001$ )으로 모형의 회귀식이 유의한 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력을 나타내는  $R^2$ 는 .142로 나타나, 독립변인들이 종속변인을 14.2% 정도 유의미하게 설명하였다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 직무 스트레스는 교사효능감에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 방과후학교 강사가 지각하는 높은 직무스트레스가 낮은 교사효능감을 형성하는 것으로 판단되었다.

〈표 11〉 직무스트레스가 교사효능감에 미치는 영향

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E	$\beta$		
(상수)	4.541	.174		26.028	.000
직무스트레스	-.357	.057	-.377	-6.226***	.000
$R^2=.142$ Adjusted $R^2=.138$ , $F=38.763(p<.001)$					

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

직무스트레스의 5개 하위요인과 교사효능감에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 12>와 같다.  $F$ 값은 11.227( $p<.001$ )로 모형의 회귀식이 유의한 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력을 나타내는  $R^2$ 는 .196으로 독립변인들이 종속변인을 19.6% 정도 설명하는 것으로 나타났다. 한편 변인들의 VIF는 10을 넘지 않으므로, 변인들 간의 다중공선성은 없는 것으로 판단되었다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 생활지도, 인간관계는 교사효능감에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 방과후학교 강사가 지닌 직무스트레스의 생활지도, 인간관계가 높을수록 교사효능감이 낮아지는 것으로 해석될 수 있다.

<표 12> 직무스트레스 하위요인들이 교사효능감에 미치는 영향

변인	<i>B</i>	<i>S.E</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>
(상수)	4.452	.186		23.925	.000	
개인환경	-.037	.043	-.053	-.872	.384	1.050
담당업무	.061	.048	.094	1.256	.211	1.593
교수학습	-.038	.038	-.070	-.998	.319	1.415
생활지도	-.197	.042	-.356	-4.701***	.000	1.645
인간관계	-.116	.043	-.183	-2.683**	.008	1.326
$R^2=.196$ , Adjusted $R^2=.179$ , $F=11.227(p<.001)$						

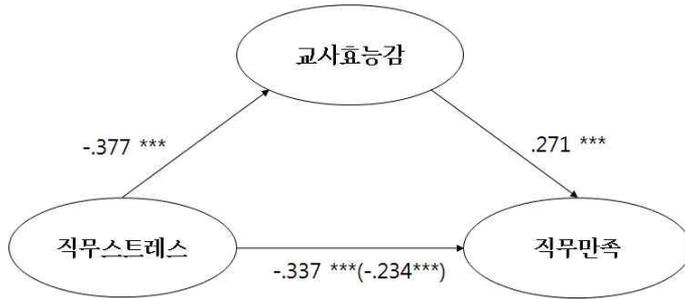
\*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$

## 2) 교사효능감의 매개효과 검증

직무스트레스와 직무만족 사이에서 교사효능감의 매개효과를 증명하기 위해 서, Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계 매개회귀분석을 실시하였다. Baron과 Kenny(1986)가 설명한 단계적 분석<sup>2)</sup>에 따라 진행된 결과, 1단계 표준화 회귀계수는 -.377로 교사효능감에 부(-)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 -.337

2) Baron과 Kenny(1986)의 단계적 분석절차: 첫 번째 단계에서는 독립변인이 매개변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다(a). 두 번째 단계에서는 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다(c). 세 번째 단계에서는 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하고 (b), 동시에 종속변인에 대한 독립변인의 영향력이 두 번째 (c)보다는 세 번째 단계(c')의 회귀분석결과에서 보다 적게 나타나야 한다.

로 직무만족에 부(-)의 영향을 미치고 있으며, 3단계에서는 독립변인인 직무스트레스가 -.234, 매개변인인 교사효능감이 .271로 직무만족에 직무스트레스는 부(-)의 영향을, 교사효능감은 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 교사효능감의 매개효과 모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 교사효능감의 매개효과 모형

3단계에서의 독립변인 표준화 계수( $\beta = -.234$ )가 2단계에서 독립변인 표준화 계수( $\beta = -.337$ )보다 작게 나타난 것을 확인할 수 있었다. 즉 매개변인인 교사효능감이 통제되었을 때 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향이 감소했으므로, 교사효능감은 직무스트레스와 직무만족 사이를 매개한다고 할 수 있다. 한편 3 단계에서 독립변인의 영향력이 유의하므로 교사효능감은 직무 스트레스와 직무 만족 사이에서 부분매개 역할을 하는 것으로 판단되었다.

<표 13> 교사효능감의 매개효과 검증 결과

단계	모형	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
단계 1(독립→매개)	직무스트레스→ 교사효능감	-.377	-6.226***	.000	.142
단계 2(독립→종속)	직무스트레스→ 직무만족도	-.337	-5.472***	.000	.113
단계 3(독립→종속)	직무스트레스→ 직무만족도	-.234	-3.653***	.000	.177
단계 3(매개→종속)	교사효능감→ 직무만족도	.271	4.229***	.000	

\*\*\* p<.001

### 3) Sobel 테스트 결과

독립변인인 직무스트레스가 매개변인인 교사효능감을 통해 직무만족에 미치는 효과, 즉 간접효과(axb)의 통계적 유의성을 일종의 검증통계치 Z가 정규분포를 따른다고 가정하고 검증하는 Sobel 테스트를 이용하여 교사효능감의 매개효과를 보다 확실하게 확인하고자 하였다. 점 추정(point estimation)을 이용할 때는 Z가 1.96보다 크면 간접효과는 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하다고 본다(이상균, 2007: 26). 분석 결과 직무스트레스와 직무만족 사이에서 교사효능감은 유의한 매개효과를 보이는 것으로 나타났다( $Z=-4.269$ ,  $p<.001$ ). Sobel 테스트의 결과는 <표 14>와 같다.

<표14> Sobel 테스트 결과

경로	Z	p
직무스트레스 → 교사효능감 → 직무만족	-4.269***	.000
직무스트레스 → 자기조절효능감 → 직무만족	1.490	.136
직무스트레스 → 자신감 → 직무만족	-1.586	.113
직무스트레스 → 과제난이도 → 직무만족	-0.319	.749

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

## V. 논의 및 결론

이 연구는 방과후학교 강사가 방과후학교 프로그램의 운영 주체자임에도 불구하고 불투명한 신분보장과 처우문제로 겪게 되는 암묵적 차별로 인해 지각된 직무스트레스가 교사효능감과 직무만족에 미치는 부정적 영향을 알아보고, 두 변인 사이에서 교사효능감의 부분매개효과를 증명하여 교사효능감이 직무스트레스의 완충과 직무만족의 상승역할을 주도하는 결정요인임을 밝히고자 착수되었다. 본 연구 결과에서 보여준 방과후학교 강사의 직무스트레스, 교사효능감과 직무만족의 상관관계, 직무스트레스와 직무만족 사이에서 교사효능감의 매개효과 역할 유효성을 분석한 결과를 중심으로 논의를 맺고자 한다.

첫째, 초등방과후학교 강사들이 지각한 직무스트레스는 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 방과후학교 강사의 직무스트레스와 직무만족의 상관관계를 직접적으로 보여준 선행연구의 부재에도 불구하고, 강사가 처한 문제의식(김현우, 이향은, 2009; 한종열, 김한별; 2011)과 일반교사들의 직무스트레스 측정도구를 이용하여 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 찾을 수 있었다. 이 연구의 결과는 직무스트레스가 직무만족에 부정적인 영향을 끼친다고 밝힌 선행연구와 일치하였다(이근용, 김근숙, 2010; 정용화, 임은미, 김종운, 2012; 홍선희, 양계민, 2009; Collie, Shapka, & Perry, 2012; Klassen & Chiu, 2010; Liu & Ramesey, 2008; Shernoff et al., 2011). 특히 직무스트레스의 하위요인인 생활지도와 인간관계가 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미쳐, 인간관계 혹은 대인관계에 관련되어 높은 부적상관을 보인 선행연구(이근용, 김근숙, 2010; Shernoff et al., 2012)와 학생지도에 관한 스트레스가 직무만족에 부정적 영향을 미친다는 홍선희와 양계민(2009)의 연구와 일치를 보였다. 반면에 직무스트레스의 하위요인인 개인환경은 유일하게 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이 연구의 자유 서술문항에서 방과후학교 강사들이 직접 서술한 직업선택 동기요인의 우선순위가 시간의 탄력성, 자녀양육과 가사의 병행가능, 경력 단절 및 경제적 문제 극복, 특기와 전공을 살린 자기개발만 보더라도 다른 직업군보다 방과후학교 강사의 직무스트레스의 강도가 적거나 혹은 직무만족에 큰 영향을 미치지 않을 것으로 예상하였다. 그러나 이 연구를 통해 이들도 다른 직업군처럼 직무스트레스의 내재적·외재적 요인에 노출되어 있었고, 직무스트레스의 수준에 따라 직무만족이 달라진다는 것을 확인하였다. 이 연구를 계기로 방과후학교 강사의 직업 특성을 부각한 내실화된 직무스트레스 관리프로그램 운영의 필요성을 공론화하여, 디스트레스의 완화와 유스트레스의 활용을 효율적으로 관리할 수 있는 프로그램이 개발 운영되기를 바란다.

둘째, 초등방과후학교 강사의 직무스트레스와 교사효능감과의 관계가 부적관계로 밝혀져 강사들이 느끼는 직무스트레스의 수준별 차이가 교사효능감의 수준을 결정한다는 선행연구를 뒷받침해주었다(이제화, 2010; 이정현, 안효진, 2012; 임재균, 양정미, 최종률, 2012; 전형준, 2014; Klassen, 2010; Klassen & Chiu, 2010). 이 연구에서 더욱 두드러지게 나타난 것은 직무스트레스의 하위변

인인 생활지도와 인간관계가 높을수록 교사효능감이 낮아졌다는 것이다. 유아교사의 직무스트레스 하위요인 중 부모-교사와의 관계, 동료교사와의 관계와 직무만족의 영향관계(이정현, 안효진; 2012), 일반조직의 직무스트레스의 하위요인인 대인관계와 자아효능감의 영향관계 연구에서 부적 상관관계로 나타난 연구결과(임재균, 양정미, 최종률, 2012)와 유사한 결과를 보였다. 따라서 방과후학교 강사들이 높은 교사효능감의 형성을 유도할 방과후학교 강사용 직무스트레스 관리 프로그램이 절실하다. 방과후학교 강사가 지각한 직무스트레스 중 생활지도와 인간관계가 교사효능감에 높은 부정적 영향을 미치는 것으로 확인됨에 따라 방과후학교 강사의 직무스트레스 관리에 필요한 교사효능감을 상승시킬 수 있는 요인들을 중심으로 방과후학교 강사용 관리프로그램을 개발해야 할 것이다.

셋째, 초등방과후학교 강사의 직무스트레스와 직무만족 사이에서 교사효능감이 부분매개역할을 하는 것으로 검증되었다. 직무스트레스가 높은 교사들이 상대적으로 낮은 교사효능감을 보이고, 직무만족에도 부정적인 결과를 가져온다는 선행연구를 지지하였다(김근곤, 윤배, 전미숙, 2011; 이제화, 2010; 이정현, 안효진, 2012; 임재균, 양정미, 최종률, 2012; 전형준, 2014; 채진영, 2013; Caprara et al., 2003, 2006; Høigaard, Giske, & Sundsli, 2012; Klassen, 2010; Klassen & Chiu, 2010; Viel-Ruma et al., 2010). 그러므로 방과후학교 강사의 교사효능감을 향상시킬 수 있는 다양한 채널을 열어두어야 한다. 방과후학교 프로그램 운영은 강사의 지식과 기술만으로는 수행이 불가능한 전문영역이므로, 이들의 특수성을 반영하여 교사효능감을 증진할 수 있는 현장모델 중심의 강사교육 프로그램을 운영 및 기존 연수 프로그램 개선을 강구해야 할 것이다. 아울러 방과후학교 이해관계자들은 이를 뒷받침해줄 수 있는 실질적 지원체계를 마련해 주어야 할 것이다.

끝으로 이 연구에서 나타난 결론과 제한점을 토대로 초등방과후학교 강사의 직무스트레스, 교사효능감, 직무만족에 관련된 향후 연구를 위한 제언으로 마무리하고자 한다. 첫째, 연구 대상자의 특성을 고려한 범위축소 및 유목화가 요구된다. 연구 대상자들의 인구통계학적 특성에 대한 차이검증을 실시한 결과 근무형태와 출강학교 수는 직무스트레스와 교사효능감에, 급여체계, 학교 외 출강수강은 직무스트레스, 수업과목은 교사효능감과 유의미한 차이를 보였다. 유일하

게 채용경로가 직무스트레스, 교사효능감 및 직무만족에 유의한 차이가 나타났으나, 성별, 연령, 학력, 경력, 소지자격증, 자기개발에는 직무스트레스, 교사효능감 및 직무만족에 유의미한 차이를 보이지 않았다. 본 연구에서는 연구대상자의 특성을 간과하고 연구를 수행하였으므로 연구결과의 한계점을 드러내었다. 향후 연구에서는 연구대상자들의 범위축소 혹은 비슷한 유형끼리 유목화하여 전국 규모로 연구 대상자를 확보하여 여러 양상의 특성을 지닌 인구통계학적 변인을 사용한다면 연구결과의 다양성을 확보할 수 있을 것이다. 둘째, 초등방과후학교 강사들의 특성을 고려한 연구 변인들로 이루어진 체계적인 측정도구를 개발하여 연구의 타당성과 신뢰도를 제고해야 할 것이다. 셋째, 초등방과후학교 강사들의 직무스트레스를 이해하고 기초자료를 확보하기 위한 직무스트레스 요인분석 및 환경을 규명할 연구가 수행되어야 할 것이다. 넷째, 방과후학교 강사의 직무만족에 영향을 미치는 연구영역 확대이다. 방과후학교 강사의 직무만족에 미치는 변인들은 여러 형태로 존재할 수 있으므로 이에 대한 연구변인들을 발굴하고 그에 맞는 연구모형을 설계하여 연구가 이어지기를 기대해본다.

## 참고문헌

- 교육부(2014). 2014년 방과후학교 운영현황. 서울: 교육부.
- 김경호, 차은진(2012). 보육교사의 역할 스트레스가 이직의사에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과 검증 중심으로. 한국사회복지행정학, 14(4), 231-262.
- 김근곤, 윤배, 전미숙(2011). 보건의교사의 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 교육종합연구, 9(2), 22-42.
- 김남진(2006). 초등학교 특수학급 교사의 배경변인별 교사효능감 특성 연구. 특수아동교육연구, 8(1), 59-76.
- 김달효(2011). 초등학교 방과 후 학교 외부강사의 채용과 재직 그리고 재계약 과정에서의 문제 분석. 교사교육연구, 50(2), 65-78.
- 김명선, 황선영, 오재연(2014). 교사의 직무만족도와 교수효능감이 유아의 정서능력, 인성특성, 사회적능력에 미치는 영향. 생태유아교육연구, 13(3), 53-80.
- 김아영, 김미진(2004). 교사효능감 척도 타당화. 교육심리연구, 18(1), 37-58.
- 김아영, 김민정(2002). 초등교사들의 교사효능감과 학교조직풍토와의 관계. 교육심리연구, 16(3), 5-29.
- 김아영(2012). 교사전문성 핵심요인으로서의 교사효능감. 교육심리연구, 26(1), 63-84.
- 김이경, 한만길, 박영숙, 홍영란, 백선희(2005). 교원의 직무수행 실태분석 및 기준개발 연구. 서울: 한국교육개발원.
- 김인희(2012). 교육소외와 격차 해소를 위한 교육복지 정책의 과제. 2012년 교육정책 네트워크 교육현장 순회토론회 (pp. 23-64). 서울: 한국교육개발원.
- 김장호, 하정훈(2013). 민간경비원의 대인관계스트레스와 직무만족, 이직의도의 관계에 관한 연구. 경호경비연구, 34, 115-137.
- 김현우, 이향은(2009). 방과후학교 운영에 대한 강사 인식. 교육과학연구, 14(단일호), 29-52.
- 김홍원, 김수동, 양병찬, 조덕주, 손문승, 오주봉, 조은영, 권세일(2010). 방과후 질적 수준 제고 방안, 2010년 정책개발연구사업 보고서. 서울: 한국교육개발원.
- 노종희(2001). 학교조직풍토의 개념화 및 측정에 관한 연구. 교육학 연구, 28(2), 67-80.
- 박경희(1995). 사회적 지지가 사회복지사의 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교 대학원.

- 박용호, 조대연, 홍순현, 김벼리, 노유경, 왕몽, 정희정(2011). DACUM 법을 이용한 초등학교 방과후학교 강사 직무분석. HRD 연구, 13(1), 163-186.
- 박은정(2011). 보건의교사의 소진관련 요인: 직무환경, 직무스트레스 및 대인관계 요인 중심으로. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.
- 박효정(2014). 방과후 학교가 불안하다: 공교육도 사교육도 아닌 교육 사각지대에 내 던져진 우리 아이들. 서울: 사과나무.
- 배상훈, 송경오, 김정현(2012). 중장기 방과후학교 운영체제 개편방안 연구. 서울: 한국교육개발원.
- 배상훈(2006). 방과후학교의 정책적 의의, 성과 및 향후과제. 교육개발, 33(4), 18-22.
- 배일훈(2015). 방과후강사의 현황과 노동조합의 과제. 이슈페이퍼. 서울: 노동자운동 연구소.
- 변미희(2004). 보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석. 한국영유아보육학, 36, 95-117.
- 서경혜(2008). 학교 밖 교사학습공동체에 대한 사례연구. 한국교원교육연구, 25(2), 53-80.
- 서울시교육청(2014). 2014 방과후학교 길라잡이. 서울: 서울특별시교육청.
- 송경희, 김여주(2013). 치과위생사와 간호조무사의 직무만족 및 이직의도에 관한 연구. 대한치과위생학회지, 15(1), 1-11.
- 송기호(2012). 학생의 자아 탄력성 신장을 위한 사서교사와 학부모의 협력 관계 활성화 방안에 대한 연구. 한국비블리아학회지, 23(2), 69-86.
- 여은진, 임수진, 이해원(2013). 영유아 교사의 직무만족, 교사효능감, 조직몰입이 행복에 미치는 영향에 대한 연구. 유아교육연구, 33(3), 301-318.
- 이근용, 김금숙(2010). 특수학교 직업담당교사의 직무스트레스와 직무만족도 수준. 지적장애연구, 12(4), 301-321.
- 이덕현, 장원섭, 최송옥(2013). 멘토링 기능과 직무만족 및 조직몰입의 관계에 대한 메타분석 연구. HRD연구(구 인력개발연구), 15(1), 189-214.
- 이미숙, 서은희(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. 열린유아교육연구, 7(3), 155-170.
- 이상균(2007). 사회복지연구에서의 매개효과 검증: 예방프로그램의 효과성 검증을 중심으로. 사회복지리뷰, 12(단일호), 19-36.
- 이선미, 김찬진(2008). 특기적성 외부강사가 인식하는 초등학교 방과후 특기적성 교육. 미래유아교육학회지, 15(2), 321-352.

- 이선현, 오경옥, 강문희(2012). 일지역 보건교사의 지각된 직무스트레스와 우울. 한국 보건간호학회지, 26(1), 60-71.
- 이은화(2010). 초등학교 방과후학교 운영 및 개선방안에 대한 강사의 인식연구. 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원.
- 이윤식, 이효신(2012). 학교조직건강, 개인적 교사효능감, 집단적 교사효능감 및 수업전문성 간의 관계. 한국교원교육연구, 29(4), 541-564.
- 이재분, 김홍원(2008). 방과후학교 외부강사 연수 프로그램. 서울: 한국교육개발원.
- 이정현, 안효진(2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 직무스트레스의 관계 연구. 아동학회지, 33(4), 129-141.
- 이제화(2010). 장애아 보육시설 교사의 전문성 인식 및 직무스트레스가 교사효능감에 미치는 영향. 유아특수교육연구, 10(4), 115-133.
- 이종목(2008). 직무 스트레스의 이해와 관리전략. 광주: 전남대학교출판부.
- 이현정(1998). 교사효능감 척도개발을 위한 예비 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이혜숙(2009). 서울시 방과후학교 어떻게 활성화 할 것인가? SDI 정책리포트, 34호. 서울: 서울연구원.
- 이혜영(2005). 도시 저소득 지역의 교육복지 실태. 2005년 교육인적자원혁신박람회 정책세미나 (pp. 61-86). 서울: 한국교육개발원.
- 이효선, 이희수(2011). 항공사 객실승무원의 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향. 직업교육연구, 30(3), 111-132.
- 이희수, 김득영, 전인식, 전도근, 이현석, 권인택(2002). 주5일 근무제 대비 학교시설을 이용한 평생학습 활성화 방안. 서울: 한국교육개발원.
- 이희수(2005). 평생학습의 새 패러다임과 학교교육. 서울: 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_(2013). 평생학습시대, 학교는 살아있다: 꿈과 끼를 키우는 서울행복교육, 2013년 서울 평생학습축제 동북아 학교평생교육 컨퍼런스 자료집 (pp. 5-52). 서울: 서울특별시교육청.
- 임성택(2011). 교사효능감. 서울: 강현출판사.
- 임재균, 양정미, 최종률(2012). 직무스트레스가 자아효능감 및 직무몰입에 미치는 영향: K항공사 객실승무원을 대상으로. 관광·레저연구, 24(3), 283-302.
- 장세진, 고상백, 강동목, 김성아, 강명근, 이철갑 외(2005). 한국인 직무스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화. 대한산업의학회지, 17(4), 297-317.
- 전상훈, 조홍순, 이일권(2014). 교사의 직무동기와 교사효능감, 교사현신, 수업전문성

- 과의 관계에 관한 연구. 한국교육학 연구, 20(3), 5-30.
- 전성연, 김순택, 이원정(1982). 교원의 직무만족에 관한 분석적 연구. 정책연구 Vol. 7, 36. 서울: 대한교육연합회.
- 전형준(2014). 초등교사의 스트레스가 교사효능감에 미치는 영향. 석사학위논문, 경인교육대학교.
- 정용화, 임은미, 김종운(2012). 초등교사의 직무스트레스와 스트레스 대처 방식이 직무만족도에 미치는 영향. 수산해양교육연구, 24(4), 469-481.
- 조동섭, 안병천(2008). 교사들이 선호하는 학교의 조건과 특성. 초등교육 연구, 21(1), 371-386.
- 채진영(2013). 영유아교사의 교사효능감과 스트레스 대처방식이 직무만족도에 미치는 영향. 한국보육지원학회지, 9(6), 223-241.
- 최병우(2004). 직무만족에 있어 조직, 직무특성, 대인적 환경특성의 영향- 남, 녀 차이를 중심으로. 산업경제연구, 17(4), 1195-1214.
- 한종열, 김한별(2011). 방과후학교 운영에서 이해관계자들의 상호 인식 분석: N 초등 학교 영어프로그램을 중심으로. *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, 14(2), 81-105.
- 한춘희(2011). 주5일 수업제의 안정적 정착방안. 교육정책네트워크. 서울: 한국교육개발원.
- 홍선희, 양계민(2009). 청소년방과후아카데미 지도자의 이직욕구, 직무만족 및 심리 적응에 영향을 미치는 스트레스 요인분석. 한국청소년연구, 20(3), 335-364.
- 홍종택(2009). 초등교사의 직무스트레스와 교사효능감 간의 관계. 석사학위논문, 서울교육대학교 교육대학원.
- 황혜익, 탁정화, 김미진(2013). 유아교사의 교수몰입과 교사효능감이 교사 헌신에 미치는 영향. 유아교육연구, 33(4), 95-117.
- Agnihotri, A. K. (2013). Job satisfaction among school teachers. *Indian Streams Research Journal*, 3(2), 1-7. doi: 10.9780/22307850
- Armor, D., Conroy-Oseguera, P., Cox, M., King, N., McDonnell, L., Pascal, A., Pauly & Zellman, G. (1976). *Analysis of the school preferred reading programmes in selected Los Angeles minority schools* (Report No. R-2007-LAUSD). Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. New York, NY: Longman.

- Ashton, P. T., Webb, R. B., & Doda, N. (1983). *A study of teachers' sense of efficacy: Final report, executive summary*. Gainesville, FL: University of Florida.
- Austin, V., Shah, S., & Muncer, S. (2005). Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *Occupational Therapy International*, 12(2), 63-80.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bennell, P., & Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in Sub-Saharan Africa and South Asia* (DFID educational paper No. 71). London, England: Department for International Development.
- Bentley, R. R. & Rempel, A. M. (1970). *Manual for the Purdue teacher opinionnaire*. West Lafayette, IN: The University Book Store.
- Berman, P., McLaughlin, M., Bass, G., Pauly, E., & Zellman, G. (1977). *Federal programs supporting educational change Vol. VII: Factors affecting implementation and continuation* (Report No. R-1589/7-HEW). Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Bruce, C. D., Esmonde, I., Ross, J., Dookie, L., & Beatty, R. (2010). The effects of sustained classroom-embedded teacher professional learning on teacher efficacy and related student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 26(8), 1598-1608.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2006). *Human resource management* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95, 821–832.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School*

- Psychology, 44(6), 473-490.
- Carnegie Forum on Education and the Economy. (1986). *A nation prepared: Teachers for the 21<sup>st</sup> century*. New York, NY: The Carnegie Foundation.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204.
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2010). *Job satisfaction and occupational stress among primary school teachers and school principals in Ireland*. Dublin, Ireland: The Teaching Council.
- Dunham, J. (1986). A decade of stress in teaching research in the United Kingdom (1976-1986). *School Organization and Management Abstracts*, 5, 161-173.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.
- Gibbons, C., Dempster, M., & Moutray, M. (2008). Stress and eustress in nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 61(3), 282-290.
- Good, T., & Brophy, J. (1986). School effects. In M. C. Wittrock. (Ed.), *Handbook of research on teaching* (3rd ed., pp. 570-602). New York, NY: Macmillan Publishing Co.
- Hargrove, M. B., Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2013). Generating eustress by challenging employees. *Organizational Dynamics*, 42(1), 61-69.
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundslø, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357.
- Howard, S. & Johnson, B. (2004). Resilient teachers: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7, 399-420.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal*, 93(4),

355-372.

- Humphrey, J. H. (1998). *Job stress*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Jayarathne, S., & Chess, W. A. (1983). Job satisfaction and burnout in social work. In B. A. Farber (Ed.), *Stress and burnout in the human service professions* (pp. 129-141). New York, NY: Pergamon Press.
- Karimvand, P. N. (2011). The nexus between Iranian EFL teachers' self-efficacy, teaching experience and gender. *English Language Teaching*, 4(3), 171-183.
- Klassen, R. (2010). Teacher stress: The mediating role of collective efficacy beliefs. *The Journal of Educational Research*, 103(5), 342-350.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Klassen, R. M., Tze, V. M., Betts, S. M., & Gordon, K. A. (2011). Teacher efficacy research 1998-2009: Signs of progress or unfulfilled promise? *Educational Psychology Review*, 23(1), 21-43.
- Kleinsasser, R. C. (2014). Teacher efficacy in teaching and teacher Education. *Teaching and Teacher Education*, 44, 168-179.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159-167.
- Leach, D. J. (1984). A model of teacher stress and its implications for management. *Journal of Educational Administration*, 22(2), 157-172.
- Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000- 2001. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1173-1184.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.

- Min, J. (2014). The relationships between emotional intelligence, job stress, and quality of life among tour guides. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 19(10), 1170-1190.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 24(4), 170-181.
- Osborn, R. N., J. R. Schermerhorn, Jr., & J. G. Hunt. (1972). *Managing organizational behavior*. New York, NY: John Willey & Sons Inc.
- Reitz, H. J. (1981). *Behavior in organizations* (The Irwin series in management and the behavioral sciences). Homewood, Ill: Richard D. Irwin.
- Romano, J. L., & Wahlstrom, K. (2000). Professional stress and well-being of K-12 teachers in alternative educational settings: A leadership agenda. *International Journal of Leadership in Education*, 3(2), 121-135.
- Shahid, J., & Thompson, D. (2001). *Teacher efficacy: A research synthesis*. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Seattle, WA.
- Shaughnessy, M. F. (2004). An interview with Anita Woolfolk: The educational psychology of teacher efficacy. *Educational Psychology Review*, 16(2), 153-176.
- Shernoff, E. S., Mehta, T. G., Atkins, M. S., Torf, R., & Spencer, J. (2011). A qualitative study of the sources and impact of stress among urban teachers. *School Mental Health*, 3(2), 59-69.
- Takahashi, S. (2011). Co-constructing efficacy: A “communities of practice” perspective on teachers’ efficacy beliefs. *Teaching and Teacher Education*, 27(4), 732-741.
- Troman, G. (2000). Teacher stress in the low-trust society. *British Journal of Sociology of Education*, 21(3), 331-353.
- Tschannen-Moran, M., & Barr, M. (2004). Fostering student learning: The relationship of collective teacher efficacy and student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 3(3), 189-209.
- \_\_\_\_\_ (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.

- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248.
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, 27(2), 160-174.
- Veldman, I., van Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-65.
- Viel-Ruma, K., Houchins, D., Jolivette, K., & Benson, G. (2010). Efficacy beliefs of special educators: The relationships among collective efficacy, teacher self-efficacy, and job satisfaction. *Teacher Education and Special Education*, 33(3), 225-233.
- Weiner, H. M. (2003). Effective inclusion professional development in the context of the classroom. *Teaching Exceptional Children*, 35(6), 12-18.
- Wolf, M. G. (1970). Need gratification theory: A theoretical reformulation of job satisfaction/dissatisfaction and job motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(1), 87-94.
- Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing & Health*, 30(4), 445-458.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298.

## Abstract

# **A Study on the Relationships between Job Stress, Job Satisfaction, and Teacher Efficacy of Elementary After School Teachers**

- With Focus on Mediating Effect of Teacher Efficacy -

Bae, HyunSoon · Lee, HeeSu (Chung-Ang University)

The purpose of this study is to examine the influential relationship of the job stress of elementary after school teachers on their job satisfaction and the effectiveness as to whether teacher efficacy would have a mediating effect between these two variables. The research subjects included in the final analysis were the 236 after school teachers participating in the after school programs of the elementary schools located in Seoul. This study measured the level of their job stress, job satisfaction and teacher efficacy. This study utilized SPSS 21.0 program for all the data. Moreover, this study examined the influential relationship between the variables by performing simple regression analysis and multiple regression analysis. To verify the mediating effect of teacher efficacy, this study conducted the mediation regression analysis. Furthermore, this study re-confirmed the mediating effect through Sobel test. The specific results thereof are as follows. First, the degree of job satisfaction was lower with a higher degree of the job stress of after school teachers. However, the personal environment, a sub-domain variable of job stress, had a significant impact on job satisfaction. Second, a high degree of the job stress of after school teachers formed a low teacher

efficacy. Third, teacher efficacy, one of the mediator variables, performed a partial mediating role. The recommendations and implications as to a follow-up study were discussed based on the findings of this study.

[Keyword] After school programs, Elementary after school teacher, Job stress, Teacher efficacy, Job satisfaction

●논문접수일 : 2015년 7월 20일 ●논문심사일 : 2015년 7월 30일 ●심사완료일 : 2015년 8월 13일