

교육학석사학위논문

유치원교사의 직무스트레스와 심리적
소진의 관계에서 스트레스
대처방식의 매개효과



강 명 선

교육학석사학위논문

유치원교사의 직무스트레스와 심리적
소진의 관계에서 스트레스
대처방식의 매개효과

지도교수 이 희 영

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2012년 2월

부경대학교교육대학원

유아교육전공

강 명 선

강명선의 교육학석사 학위논문을 인준함

2012년 2월 24일



주심 문학박사 권연희(인)

위원 교육학박사 이경화(인)

위원 철학박사 이희영(인)

목 차

Abstract

I . 서론	1
1. 연구의 필요성 및 의의	1
2. 연구 문제	7
3. 용어의 정의	8
II . 이론적 배경	10
1. 소진	10
2. 직무스트레스	17
3. 스트레스 대처방식	24
4. 직무스트레스와 소진과의 관계에서 대처방식의 역할	27
III . 연구 방법	31

1. 연구대상 및 절차	31
2. 연구도구	33
3. 자료분석	37

IV. 연구 결과38

1. 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향	41
2. 직무스트레스와 소진과의 관계에서 대처방식의 매개효과	42

V. 요약 및 논의 56

1. 요약	56
2. 논의	58

VI. 결론 및 제언점66

1. 결론.....	66
2. 제언점.....	67

참고문헌68

부	록.....	76
---	--------	----



표 목차

<표 1> 직무스트레스로 인한 소진증후	11
<표 2> 유아교육 교사의 직무스트레스 원인.....	23
<표 3> 연구대상의 일반적 배경	32
<표 4> 심리적 소진 측정도구의 구성 및 문항 신뢰도	34
<표 5> 직무스트레스 측정도구의 구성 및 문항 신뢰도	35
<표 6> 스트레스 대처방식 측정도구의 구성 및 문항 신뢰도	36
<표 7> 심리적 소진, 직무스트레스, 대처방식의 일반적인 경향	38
<표 8> 주요변인들 간의 상관관계	40
<표 9> 직무스트레스 하위 요인이 소진에 미치는 영향.....	41
<표 10> 직무스트레스, 대처방식, 소진 상관분석	42
<표 11> 교사의 소진에 대한 직무스트레스, 회피중심 대처방식의 위계적 회귀분석 결과.....	43
<표 12> 요인별 직무스트레스와 대처방식, 소진과의 상관분석.....	44
<표 13> 교사의 소진에 대한 원아들과의 활동요인, 문제해결중심 대처 방식, 회피 중심 대처방식의 위계적 회귀분석 결과	46
<표 14> 교사의 소진에 대한 행정적 지원요인, 사회적지지추구 대처방식, 회피중심 대처방식의 위계적 회귀분석 결과	49
<표 15> 교사의 소진에 대한 교사 관련 요인, 회피중심 대처방식의 위계적 회귀분석 결과.....	51
<표 16> 교사의 소진에 대한 학부모 관련요인, 회피중심 대처방식의 위계적 회귀분석 결과.....	52
<표 17> 교사의 소진에 대한 개인관련요인, 문제해결중심 대처방식, 회피 중심 대처방식의 위계적 회귀분석 결과.....	54

그림 목차

<그림 1> 직무스트레스와 소진과의 관계에 있어 대처방식의 매개효과·····	43
<그림 2> 원아들과의 활동요인이 문제해결 중심을 매개로 소진에 미치는 영향·····	47
<그림 3> 원아들과의 활동요인이 회피중심을 매개로 소진에 미치는 영향 ·····	47
<그림 4> 행정적 지원요인이 사회적 지지추구를 매개로 소진에 미치는 영향·····	49
<그림 5> 행정적 지원요인이 회피중심을 매개로 소진에 미치는 영향··	50
<그림 6> 교사관련 요인이 회피중심을 매개로 소진에 미치는 영향····	51
<그림 7> 학부모 관련요인이 회피중심을 매개로 소진에 미치는 영향··	53
<그림 8> 개인관련 요인이 문제해결 중심을 매개로 소진에 미치는 영향·· ·····	55
<그림 9> 개인관련 요인이 회피중심을 매개로 소진에 미치는 영향····	56

Mediating Effects of Stress Coping Strategies on the Relationship between Job Stresses and Psychological Burnouts of Kindergarten Teachers

Kang, Myeong-Seon

*Early Childhood Education Major
Graduate School of Education,
Pukyong National University*

Abstract

The purpose of this study was to investigate the influence of job stress and stress coping strategies on psychological burnout of kindergarten teachers. The following research questions were established for achieving this research purpose.

1) Do the job stresses influence on psychological burnouts of kindergarten teachers?

2) Do job stress coping strategies have mediating effect on the relationship between job stress and psychological burnout of

kindergarten teachers?

264 teachers who work at 31 private kindergartens in Busan participated in this study. These participants completed Maslach Burnout Inventory (MBI), Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire and Coping Strategy Indicator. Collected data were analyzed by using correlational analysis and multiple regression analysis.

The results of this study were as follows:

First, results of correlational analyses revealed that job stress are statistically significantly influence on psychological burnout of kindergarten teachers. Second, results of multiple regression analyses showed that only avoidance coping strategies would mediate the relationship between job stress and psychological burnout of kindergarten teachers.

Implications of these results on theory and practice of teacher mental health were discussed. Finally, the future research questions were suggested with limitations of the study.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 의의

유아들에게 있어 다양한 사회생활을 배우고 접하게 되는 장소는 유아교육기관이며, 유아의 기초적이고 전반적인 삶에 가장 많은 영향력을 가진 사람이 바로 교사이다. 아무리 좋은 교육환경과 교육 프로그램을 갖추고 있다 할지라도 그것을 운영하고 활용하는 교사가 우수한 자질을 갖추고 있지 못하면 교육의 효과를 기대하기는 어렵다. 이처럼 교육에 있어서 교사의 중요성은 오래전부터 강조되어 왔다(문채원, 이소은, 2005).

Spodek(1973)은 유아기는 미분화 발달적 특징을 가지고 있으므로 유아에게 종합적이고 구체적인 학습경험을 조성해 주는 교사의 역할이 다른 어느 시기보다도 절대적이어서 어떤 물리적 환경이나 내용보다도 중요하다고 하였다. 특히 유치원 교사는 초·중등 교사에 비해 현저히 적은 박봉과 과중한 업무, 행정적 지원이 부족한 상황에서 많은 유아들을 상대해야 하고 유아들을 장시간 돌보아야하는 등의 직무상의 어려움으로 인해 직무스트레스가 크다(오선균, 2001 ; 장미아, 1995). 그리고 직무 스트레스가 해소되지 못하고 누적되게 되면 심리적 소진으로 이어질 수 있다(문채원, 이소은, 2005 ; 심숙영, 1999 ; Kyriacou, 1987 ; Weisberg, Sagie, 1999)고 하였다. 사실 교사는 소진을 경험하기 쉬운 직업이며(김용미, 2003), 많은 연구(심숙영, 1999 ; 조성연, 2005 ; 문채원, 이소은 ; 2005 ; 김미라, 2004)가 이에 대한 경험적 증거를 제공해 준다.

소진(burnout)은 다양하게 정의되나 일반적으로 사람들과 직접적으로 일

하는 개인들 사이에서 빈번히 일어나는 정서적 고갈(emotional exhaustion), 비인간화(depersionalization), 그리고 개인적 성취감 결여(lack of personal accomplishment)를 주된 증상으로 수반하여 나타나는 심리적 증후군을 말한다. 정서적 고갈은 일 때문에 지치고 고갈되면 탈진되는 느낌이며, 비인간화는 보육을 받는 사람, 특히 아동에게 점점 감정이 없어지고 무관심과 함께 냉정해지는 것을 말하며, 마지막으로 성취감 결여는 일에서 성취감을 느끼지 못하며 무능력하다고 느끼는 것을 의미한다(Maslach & Jackson, 1996).

소진한 교사는 유아에게 발달적으로 적합한 최적의 환경을 제공하기 어려우며 아동발달에 부정적인 영향을 미치고 프로그램의 질을 저하시키는 원인으로 작용하며(Boyd & Shneider, 1997; Manlove, 1993), McGuire(1979)에 의하면, 교사의 소진이 계속되면 전염병처럼 심각한 문제를 일으키게 된다(Gold & Roth, 1993)고 하였다. Maslach와 Pines(1979)도 유치원 교사가 소진상태에 이르면 유아에 대한 관심이 줄어들고 유아에게 거리감을 두고, 소극적이게 되며 기계적인 방법으로 대하게 되는 등 교사 개인과 유아, 더 나아가 기관에 까지도 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 교육의 질적 향상을 도모해야하는 주요 요인이 교사임에도 불구하고 소진은 높은 이직율의 원인으로 작용한다. 유아교사의 이직율은 최저 15%에서 최고 60%까지 나타나고 있으며, 이것은 이직율이 가장 높은 주요 상위 직종 10개 중 하나에 속한다(서은희, 2002).

교사들로 하여금 소진을 겪게 하는 가장 큰 변인의 하나가 직무스트레스이며, 실제로 많은 연구에서 직무스트레스 수준이 높을수록 소진 수준도 높아진다는 것을 보여준다(김미선, 2003; 김민자, 2009; 송병선, 1996; 정성일, 2002; 최가영, 2000). 직무스트레스는 직무자체나 직무와 관련된 과정에서 경험하게 되는 불유쾌함과 자아존중감이나 안녕에 대한 위협으로 느껴

지며 여기서 나타나는 긴장, 욕구좌절, 불안, 분노 및 우울 등과 같은 불쾌한 정서를 감소시키기 위해 심리적 대처기제에 개인이 지각하는 심리적 혹은 신체적 긴장상태를 말한다(Ivanchevich & Matteson, 1980). 교사가 많은 직무스트레스를 받게 되면 직무성(직무수행실적, 직무만족도 등)에 직접적 영향력을 행사하는데, 교사의 발전을 위해서 일면 긍정적인 면도 있지만 지나치면 교사의 책무성, 근무의욕, 효율성, 사기를 저하시키고 교사의 정신·신체건강을 손상시킨다. 또한 과도한 스트레스에 장기간 노출되면 궤양, 알러지, 수족냉증, 질병 등의 신체적 증상과 불안, 자존심 저하, 변덕, 분노, 정서적 에너지 고갈 등의 심리 정서적 증상과 대인관계 위축, 사회적 기능 저하 등의 사회적 증상을 보이게 되고, 이로 인해 교사가 소유하고 있는 재능을 제대로 발휘할 수가 없고, 교직에 전념하지 못함으로 인하여 애정이 상실되기 때문에 교육력의 저하가 발생되고, 불행하고 불만족스러운 교직 생활을 하게 되는 단순히 교사에게만 영향을 미치는 것이 아니라 교사가 가르치는 학생들, 그리고 우리나라 교육 전체에 좋지 않은 영향을 미치게 된다(김혜금, 2008).

그러나 여기서 한 가지 주목할 것은 동일한 스트레스 상황이라도 그에 대한 반응이 사람에 따라 다르다는 것이다. 즉, 부정적인 상황을 부정적으로 받아들이는 사람이 있는 반면 부정적인 상황을 긍정적으로 받아들이는 사람도 있다. 어떤 사람들은 스트레스를 유발하기에 충분히 열악한 업무환경에도 불구하고 자신이 하고 있는 일이나 자신의 역할 의미를 잃지 않고 적응유연한(resilient) 특성을 보이는 반면, 어떠한 사람들은 쉽게 소진되어 자신과 아이들에게 부정적인 영향을 미친다는 사실이다. 이러한 차이를 설명해주는 데 적합한 모델이 적응유연성모델이다. 적응유연성 모델은 개인이 위험요인을 가지고 있어도 그 위험요인의 영향력을 매개하는 보호요인으로 인해 위험상황에서 적절히 적응할 수 있게 됨을 설명한다(박현선, 1998).

박성호(2001)는 적응유연성을 스트레스가 증가되는 상황에서조차 영향을 거의 받지 않거나 영향을 덜 받으며 유능감을 가지고 스트레스 상황에 대처함으로써 스트레스를 현저히 낮출 수 있는 능력이라고 하였다. 장경문(2005)은 스트레스는 개인과 환경의 역동적 관계에서 일어나는 심리적 과정이기 때문에 같은 상황적 자극에 대해서도 사람마다 스트레스를 지각하는 정도에는 차이가 있을 수 있으며, 또 그 스트레스에 대한 적응력에서도 사람마다 차이를 보인다고 하였다.

이처럼 여러 가지 직무스트레스의 환경적 조건 하에서도 위협의 원천에 작용하여 부정적인 산물로 가능성을 경감시키는 요인을 보호요인이라고 한다(Cohen & Wills, 1985). 보호요인은 다양하게 분류될 수 있으나 일반적으로 직접모형과 완충모형으로 구분한다. 직접모형은 소진에 직접적인 영향을 미치는 것으로 개인이 소진을 극복하도록 도와주는 자원이며, 또 다른 하나의 모형은 완충모형으로 스트레스 상황 하에서 보호요인이 스트레스 상황을 해결하는데 도움이 되어 소진에 미치는 영향을 조절하거나 완화시키는 것이다.

보호요인에 대한 관심이 증가하면서 직무스트레스의 위험요인으로부터 교사들이 소진에 이르게 하지 않는 보호요인에 대한 연구가 계속 이루어지고 있다. 많은 연구에서 자기효능감, 자기 존중감, 사회적 지지가 중요한 보호요인으로 밝혀졌으며, 최근 또 다른 보호요인의 하나로 스트레스 대처방식이 대두되고 있다.

대처방식은 직무스트레스 요인과 결과간의 매개변수로(이선규, 1991), 똑같은 직무스트레스 상황에 놓여 있더라도 스트레스를 대처하는 방식에 따라 소진으로서의 진행에 차이가 있으며(김정희, 1987), 개인이 스트레스 상황에 직면했을 때 대처방식을 잘 사용하지 못하면 소진에 이를 가능성이 높다(손찬양, 2009)고 하였다. 또한 개인이 스트레스 상황에 직면했을 때

대처방식을 잘 사용하지 못하면 소진에 이를 가능성이 높으며 스트레스와 소진 및 대처방식은 서로 지속적으로 영향을 주고받으며 그 결과 스트레스가 완화되거나 아니면 소진의 형태로 나타난다(문희, 2010).

Gold와 Roth(1993)는 소진은 직무스트레스에 따른 부정적인 반응의 하나로 전략적인 접근을 통해 예방 및 대처가 가능하다고 하였는데(박헌미, 2002), 이 말은 곧 스트레스에 대하여 사람은 누구나 어떤 형태로든 대처하여 그 상황을 이겨내려는 욕구를 지니고 있다는 말이다(문희, 2010). Lazarus와 Folkman(1984)도 스트레스가 미치는 영향에 대해 스트레스를 어떻게 해결하느냐에 따라 개인의 신체적, 심리적, 사회적 안정에 결정적 영향을 미치며, 적응적 결과에 차이를 주는 것은 스트레스 개념 자체보다는 스트레스 대처행동임을 강조하였다.

스트레스 대처방식에서의 대처(coping)란 자신이나 외부 환경으로부터 오는 스트레스를 해결하기 위해 끊임없이 변화하는 인지적이고 행동적인 노력이라 정의되며(Lazarus, Folkman, 1986), 특정 스트레스를 해결하기 위해 취해진 특정 행동 반응을 대처 방식이라 한다. 또한 대처 행동이란 문제나 갈등에 직면했을 때, 그것을 극복하는 효과적인 수단을 찾는 것으로 고통의 점차적인 감소, 문제 해결, 현실 검증, 복귀의 과정이며(perlin & Schooler, 1978), 개인의 상황에 대한 인지적 평가에 의해 좌우되는 일종의 스트레스를 완화시키기 위한 방어기제이다(김기옥, 2002).

스트레스 대처방식은 여러 연구자들에 의해 서로 상이하게 분류되지만 본 연구에서는 사회적 지지 추구, 문제해결 중심, 회피중심으로 구분한다(Amirkhan, 1990). 사회적 지지 추구 대처방식은 다른 사람에게 조언을 구하거나 정보를 제공받아 문제를 해결하려는 등 다른 사람의 도움과 이해를 구하고자 하는 것이며 문제해결 중심 대처방식은 문제의 원인을 파악하고 대책을 세우거나 문제를 해결하기 위해 더 열심히 노력하는 것을 말한다.

회피중심 대처방식은 가능한 문제를 생각하지 않으려고 함과 동시에 업무를 소홀히 하며, 수면시간이 늘어나는 등 업무 부담에서 벗어나기 위해 다른 일에 관심을 쏟는 것을 의미한다.

대표적으로 Lazarus 등(1989)은 스트레스 대처방식은 심리적 소진에 대한 보호요인의 기능을 방어과정의 관점에서 긴장감소, 즉 평정의 회복을 대처의 주요 기능으로 제시하였으며 스트레스 대처방식의 보호요인으로서의 가설을 몇몇 연구들을 통해 살펴보면, 교사들은 정신적·심리적 대처(이병휘, 1991)를 많이 사용하며, 경력이 많을수록 경력이 낮은 교사보다 더 많은 대처를 사용한다(김길성, 1994)고 하였다. 그리고 김종범(1995)은 스트레스를 많이 느끼는 교사가 정서지향적 대처와 소극적 대처를 사용한다고 하였다. 이론적 진술과 선행 연구 결과를 종합해 볼 때, 직무스트레스와 소진과의 관계에서 스트레스 대처방식은 긍정적인 매개효과로 스트레스와 소진을 완화시켰음을 알 수 있다.

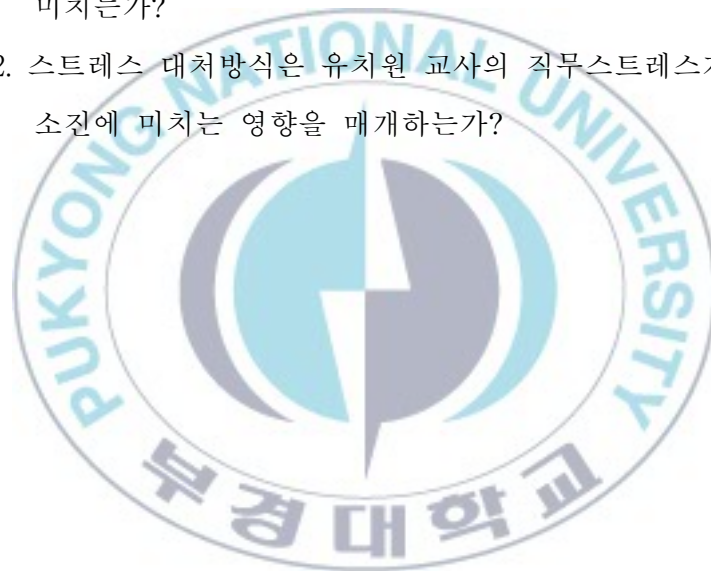
이에 본 연구는 여러 가지 직무스트레스를 받을 수 있는 환경에 노출되어 있는 사립 유치원 교사를 대상으로 하여 직무스트레스와 소진과의 관계를 분석하고 대처방식을 매개변인으로 직무스트레스와 소진을 완화 시키는지를 밝히는데 중요한 의의를 둔다. 이러한 연구의 필요성 및 목적을 달성하기 위해 설정한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

2. 연구 문제

본 연구의 목적은 사립유치원 교사의 직무스트레스, 소진, 대처방식의 정도를 파악해 보고 대처방식의 매개효과를 규명함으로써 유치원 교사의 소진을 완화시킬 수 있는 방안을 제공하자 한다.

연구문제 1. 유치원 교사의 직무스트레스는 소진에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제 2. 스트레스 대처방식은 유치원 교사의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향을 매개하는가?



3. 용어 정의

가. 소진(탈진)

직무상 스트레스의 결과로 나타나는 정서적, 육체적, 태도적 고갈 상태. 즉, 유아교사가 업무로 인해 지치고 피곤하여 탈진되는 상태로 유아에게 무관심해지고 냉대해지는 비인간화, 정서 및 성취감의 고갈, 육체적 탈진을 포함한다. 본 연구에서 소진은 Maslach와 Jackson(1986)이 개발한 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 김정휘(1992)가 번안한 도구를 사용하여 얻어진 점수를 의미한다.

나. 직무스트레스

직무자체나 직무와 관련된 과정에서 경험하게 되는 불유쾌함과 자아 존중감이나 안녕에 대한 위협으로 느껴지며, 나타나는 긴장, 욕구좌절, 불안, 분노 및 우울 등과 같은 불쾌한 정서를 감소시키기 위해 심리적 대처기제에 개인이 지각하는 심리적 혹은 신체적 긴장상태를 뜻한다. 본 연구에서 직무스트레스는 Clark(1980)가 개발하고 D'Arienzo 등(1981)이 수정한 교사의 직무스트레스 요인 설문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 권기태(1990)가 번안한 후 반영란(1990)이 수정·보완하여 얻어진 점수를 의미한다.

다. 스트레스 대처방식

자신이나 외부환경으로 인한 스트레스를 해결하기 위해 사용하는 반응으로 스트레스 원인을 해결하려는 것뿐만 아니라 스트레스를 완화하기 위한 현실적이고 융통성 있는 사고 및 행동을 포함한다. 본 연구에서 스트레스 대처방식은 Amirkhan(1990)이 개발한 스트레스 대처전략 검사지(Coping Strategy Indicator: CSI)로 자기 보고식 형태로 얻어진 점수를 의미한다.



Ⅱ. 이론적 배경

1. 소진

가. 소진의 개념

소진(燒盡)이란 1973년에 New York Clinic의 임상심리학자인 Freudenberger가 자신을 포함한 자원봉사자들에게 극도의 피로나 고갈현상을 발견하여 그 현상을 전문 심리학 잡지에 보고함으로써 개념화 되었다.

소진을 의미하는 영어의 Burnout의 사전적 의미는 'Burn'과 'out'의 복합어로 '다 타다', '다 태워 버리다', '정력을 다 써버리다'의 뜻으로 해석된다. 새 우리말 큰 사전(1987)에는 소진을 '다 타서 없어짐', '모조리 다 태워 버림'의 의미로 규정하고 있다.

Freudenberger는 소진을 일 때문에 피곤하고, 지치고 탈진되는 현상의 의미하는 것으로 사용하였다. 따라서 소진은 일종의 신체적, 정서적, 정신적인 고갈 상태로서 신체적 박탈감, 무력감, 절망감, 정서적 고갈, 부정적 자아개념과 부정적인 삶 및 타인에 대한 부정적 태도의 증가로 특징되어질 수 있으며, 이러한 소진의 현상은 사람들과의 원만한지 못한 대인관계로 인해 계속적으로 스트레스를 받게 되는 원인이 된다(황은경, 1996).

특별히 교사가 소진 상태에 이르게 되면, 유치원 아동도 부정적 영향을 받게 되며, 즉 소진된 유치원 교사는 아동에 대해 관심이 줄어들고 아동들에게 거리감을 두고, 소극적, 기계적인 방법으로 대하게 된다(Maslsch, Pines, 1979).

유치원 교사의 소진은 이러한 사고나 행동적 변화와 함께 신체적인 변화도 야기하는데 만성피로, 빈번한 감기, 두통, 위 장애, 불면증과 함께 약물 중독, 알코올 중독 등의 문제를 가지기도 한다(Cherniss, 1980).

McGuire(1970)는 스트레스가 최근에 인식된 교사소진(burnout)이라는 증후군이 되고 만약 이것이 해소되지 못하고 계속되어진다면 심각한 문제를 일으키게 된다고 하였다. 또 환경에 적응하기 위한 개인의 능력을 초과할 것이라고 걱정되어지는, 또 욕구라고 생각되어지는 상황을 긴장으로서 정의하고, 이러한 긴장이 지속되면 심리적, 생리학적, 행동적 기능 장애 즉 동료와 학생들로부터 멀어지는 감정, 고립화, 결근의 증가, 부정적 시각, 절망감, 무관심, 권태감, 소진감과 같은 기능장애가 일어날 수 있으며, 이러한 기능장애가 나타난 상태를 소진이라고 정의하였다(사인회, 2001, 재인용). 직무스트레스로 인한 소진증후를 제시하면 다음과 같다.

<표 1> 직무스트레스로 인한 소진증후

구분	장 애 내 용
생리적 증후	혈압 상승, 심장 박동률 증가, 발한, 호흡곤란, 근육의 긴장, 소화기 장애의 증가
심리적 증후	분노, 불안, 우울증, 자존심 저하, 지적 기능의 저하, 직무 불만족, 집중력 및 의사결정 기능의 저하, 신경증, 감독자에 대한 분개
행동적 증후	수행저하, 결근, 높은 사고율, 높은 이직률, 충동적 행동, 알콜 및 약물복용의 증가, 의사소통의 장애

출처: 김정휘(1991)

나. 소진의 유형

Maslach와 Jackson(1986)은 유아교육에 종사하는 교사들의 정서적인 고갈 현상을 고려하여 소진을 세 가지 특성으로 정의하였다. 첫째, 일 때문에 지치고 고갈되면 탈진되는 느낌인 정서적 고갈, 둘째, 보육을 받는 사람, 특히 아동에게 점점 감정이 없어지고 무관심해지며 냉정해지는 비인간화, 셋째, 일에서 성취감을 느끼지 못하며 무능력하다고 느끼는 성취감 결여이다.

정서적 탈진(emotional exhaustion)이란 타인을 돕는 직업의 전문가들이 과도한 심리적 정서적 요구에 의해서 야기되는 상태를 말한다. 비인간화(dehumanization)란 구성원이 자신의 유아들에 대하여 부정적이고 냉소적인 태도가 증가되는 상황을 일컫는다. 마지막으로 개인의 성취감 결여(effect of achievement)는 자신의 노력의 결과가 긍정적인 결과를 가져오지 못하고 실패하는 상황이 계속될 때 스트레스를 느끼게 되며, 우울 상태에 빠지게 되어 성취감을 느끼지 못하는 상황을 말한다.

다. 소진의 발생 요인

오영재(1991)은 교사의 소진 현상이 교사 자신에게 중요한 문제일 뿐 아니라 교사들과 일상적, 직접적인 관계를 갖고 있는 학생들의 다양한 측면에 영향을 준다는 점을 고려할 때 교사의 소진현상의 출현에 기여하는 조직 내, 외적인 요인들 및 각 요인들 간의 관련성에 관한 연구가 필요하다고 하였다. 왜냐하면 교사의 소진 현상이 출현하는데 기여하는 조직 내, 외적인 요인들 및 각 요인들 간의 관계성을 규명함으로써 교사의 소진 현상에 대처하는 다양한 행정적 전략의 수립이 가능하기 때문이다. 교사의 소

진에 영향을 미치는 요인으로는 교사의 개인적 특성요인과 교사의 근무 여건 요인, 조직 상황적 요인으로 나누어 볼 수 있다.

(1) 교사의 개인적 특성 요인

사람들은 같은 조건하에서도 스트레스에 대한 반응이 각각 다르다. 교사의 개인적 특성과 소진의 관계를 검토한 연구들은 대부분 교사의 개인적 특성변인으로 성, 결혼관계, 연령, 교직연령, 인적특성, 교육수준들을 주요 변인으로 상정하고 있다. 또한 Freudenberger(1974)는 소진은 개인의 성격과 관계가 있으며, 개인의 특성에 의해 영향을 받는다고 하였다. Anderson과 Iwanicki(1985)은 교사의 개인적 특성변인으로 성(性)과 소진과의 관계를 조사한 연구들을 들면서, 먼저 여교사에 비하여 남교사가 더 많은 소진을 느끼게 된다고 지적 하였다.

Champman과 Lowther는 연령, 성, 인성, 태도 같은 요인이 소진에 관련이 있다고 밝혔고, Malinowski와 Wood는 교사의 자아실현이 소진과 부적 상관을 이룬다고 하였다(임종철, 1989). 또한 교사배경요인과 소진과의 관계를 구체적으로 규명하는데 관련되는 연구들을 보면, Peck(1976)은 여교사가 남교사보다 교직에 대하여 더 비판적이라고 하였다. 그리고 결혼상황과 소진의 관계에서는 기혼교사가 이혼한 교사나 독신교사보다 정서적인 소모감이 덜하다고 지적하고 있다(Fuqua, Coutue, 1986).

이러한 결과는 Maslach와 Jackson(1979), Farber(1984), Gold(1985)의 연구결과와도 일치한다. 이에 비하여 Schwab(1980)와 McIntyre(1981)의 연구에서는 결혼 상황에서는 교사의 소진과 상관이 없다고 지적하였다.

Anderson와 Iwanicki(1984)는 연령, 교사 경력과 소진과의 관계를 연구하였는데, 그 결과에 의하면 20~34세의 교사가 45세 이상의 교사보다

MBI(Maslach Burnout Inventory)의 하위요인 중 정서적 고갈의 빈도수준에서 의미 있게 높았으며 또한 경력 면에서 13~24년의 경력을 가진 교사가 개인적 성취에서 가장 낮은 소진수준을 보였다.

Blase(1982)는 경험이 많은 교사가 스트레스 극복 능력이 높다고 하였으며 Murnkane(1975)는 경험이 많은 교사보다 경험이 적은 교사가 가르친 학생들이 성적이 낮았다고 보고하였다. 노태규(1987)는 초등학교를 대상으로 교직에 대한 동기 조사에서 남교사는 20.4%가 긍정적이고 여교사는 27.3%가 긍정적이어서, 남녀 간의 차이를 나타낸다고 하였다. 이 외에 Townley, Thornburg와 Crompton(1991)은 교사의 교육 수준과 소진과의 관계를 연구하였는데, 그 결과 교육수준이 높은 어린이집교사들이 높은 수준의 소진을 나타냈다고 하였다(Manlove, 1994). 그러나 교사의 교육수준과 아동에게 제공되는 보육의 질 사이의 관계를 연구한 National Day Care Study에서는 소진과의 관계를 밝히지 못하였다(Fuqua, Couture, 1986). 이러한 연구 결과를 종합해 볼 때, 교사의 개인적 변인들 중 성, 연령, 교직경력, 결혼, 인성특성, 교육수준이 교사의 소진과 관련이 있음을 나타내었다.

(2)교사의 근무 요건 요인

의학 심리학 분야에서는 질병이나 소진을 포함한 스트레스의 결과와 스트레스원 사이의 완충 기제로 사회적 지지체계를 강조한다(French, 1980: 황은경, 1996). Freudenberger(1977)와 Mattingly(1977)는 교사 소진을 야기하는 것은 유치원 일 자체의 특성 때문이라고 지적하였으며, 다른 대인 봉사 전문직처럼 유치원에서도 교사와 아동사이의 강한 상호작용은 시간이 지남에 따라 지쳐서 심리적으로 약화된다는 것을 의미한다.

Maslsh와 Jackson(1981)은 교사는 아동을 돌보는 장시간의 육체적, 지적 노동, 동료 교사 및 학부모들과의 지속적이고 잦은 접촉, 저임금, 안정된 승진기회와 적은 외적 보상은 소진과 관련되어 있다고 지적하였으며, Maslsch와 Pines(1977)도 긴 노동시간이 교사의 소진과 관련된 주요 요인이라고 하였다. 여성들의 사회참여와 경제활동의 증가로 인하여 육아를 할 시간이 줄어들어 종일반에 유아를 맡기는 사례가 늘어나고 있으며 결과적으로 교사들의 근무시간과 돌보아야할 유아들의 증가로 교사들이 더 많은 시간 근무하게 됨은 이미 현실화 되었다.

심숙영(1996)은 근무시간이 긴 교사들은 정서적 고갈의 소진 증상을 자주 느끼고 일에서 성취감도 적게 느끼는 것으로 보아 개인적인 특성 요인들보다 근무여건이 소진에 더 결정적인 영향을 미친다고 하였다. 또 우리나라 유치원 교사의 평균 근무 시간을 살펴보면, 공립은 평균 8.34시간, 사립은 9.72시간 근무하는 것으로 보고 있다(한국교육개발원, 2000). 이에 근무시간이 길어질수록 일에 대한 집중력이 떨어지므로 교사에게 스트레스로 작용하여 소진이 높게 나타난다는 연구결과도 있다(유경숙, 김수옥, 2004).

또한 아동의 수와 소진과의 관계가 상관성이 있다는 연구들도 있는데, Mattingly(1986), Fuqua와 Couture(1986)와 Schwab(1980)의 연구에서는 아동수가 교사소진과 상관이 없다고 지적하였다. 비록 이 연구에서 교사 당 아동수가 소진과는 상관이 없다할지라도 Maslsch와 Pines(1978)는 아동수가 많으면 일이 불만족스럽고 스트레스를 더 많이 받아서 소진이 증가한다는 것을 예견하였다.

이상의 연구를 요약하면, 교사의 근무환경 변인으로 아동의 연령, 아동을 돌보는 시간, 교육경력, 저임금, 동료와의 관계, 학부모 관계, 외적보상, 교사 대 아동 비율이 교사소진과 관련이 있음을 설명하였다.

(3) 조직 상황적 변인

Bensky(1980)와 Weiskopf(1990)는 학생의 비행, 부적절한 작업 목표, 미약한 행정 지원 등 학교 환경의 좋지 못한 특성이 교사의 소진과 관련이 있다고 보고하였다. 예컨대, Tosi는 조직에서의 작업압력, 역할갈등, 역할모호성을 고찰하였는데 이러한 것들이 교직원만족에 부적절하게 관계되고 있음을 밝히고 있다(임종철, 1989). Brissie(1988)등은 학교 상황적 특성을 두드러진 조직의 특성과 여러 원천으로부터 지지의 두 영역으로 분류하였다. 조직의 특성이란 학교의 사회 경제적 지위, 의사결정의 참여, 조직의 엄격한 분위기를 지칭하며, 여러 원천으로부터의 지지란 학교행정가, 동료, 학부모 등의 지지를 의미한다.

Dworkin(1980)은 바람직하지 못한 교수 환경과 외적 여건이 내적 여건보다 교사들의 이직을 유발하는 경향이 있다고 하였다. 그리고 급여가 교사의 이직에 결정적 요인이라고 볼 수는 없다하더라도 교사소진에 중요한 요인이었으며, 또한 권리, 의무, 책임이 분명하지 못하고, 일관된 정보가 부족할 때 교사는 스트레스를 받게 된다고 하였다.

Dawrkin(1980)에 따르면 스트레스, 소외, 이직 충동을 일으키는 요인이 존재하는 정도가 학교에 따라서 다르다고 한다. 이 말은 조직 구성의 주요 요소인 원장, 교사, 소재지, 조직의 전통에 따라 스트레스의 정도가 다를 수 있음을 의미한다.

2. 직무 스트레스

가. 스트레스

스트레스(stress)라는 용어는 라틴어 stringere(바짝 잡아당기다)에서 유래된 말로서, 오래전부터 영어에서 인간의 경험이나 행동을 기술하는 말로 사용되어 왔고, 그 개념이 체계화되거나 과학화되기 이전부터 사용되고 있었다. 다시 말해 스트레스라는 용어가 체계적이고 과학적인 개념으로 쓰이기 전인 14세기에는 고난, 곤경, 역경, 고통 등의 의미로 쓰였고, 17세기 말에는 Hooker가 물리학에서 스트레스는 ‘어떤 구조가 가지는 긴장, 압력, 힘과 같은 것’을 가리킨다. 이 같은 정의는 힘이 가해진 물체나 인간의 외부 압력에 저항해서 통합성을 유지하기 위해 긴장을 불러일으킨다는 의미도 포함되어 있다(이정목, 1990). 스트레스의 개념은 19세기에 이르러서야 비로소 체계적으로 쓰이게 되었다.

현대인에게 있어서 스트레스는 ‘일상생활과 분리될 수 없다’라는 말도 과언이 아니다. 그만큼 현대인은 모든 생활에서 스트레스를 받고 있다는 말이며, 일정 수준 이상의 스트레스를 받게 되면 지각, 사고, 판단, 등의 인지 기능에 변화가 오며, 신체적 변화, 행동의 혼란, 환경에 대한 반응 등에도 이상을 가져 온다.

스트레스의 개념은 스트레스를 보는 관점에 따라 다르게 정의될 수 있다. 초기에 Selye(1956)가 주로 의학과 생리학 영역에서 과학적인 용어로서 스트레스의 개념을 정립하였다. 그는 스트레스를 “일반적응증후군”이라는 개념으로 설명하였는데, 스트레스의 원인으로부터 신체를 대처시키기 위해 방어기제를 사용한다는 의미이다. 즉, 적응이란 단어와 일종의 반응이 일어난다는 의미에서 증후라는 단어를 사용하였다.

Selye는 이 증후군을 경계반응과 저항단계, 탈진단계의 3단계로 구분하였다. 경계단계에서는 즉각적 반응과 방어의 일종인 반동반응이 일어나며, 저항단계는 유기체가 스트레스에 최대로 적응하는 단계이고, 탈진단계는 적응력이 한계에 도달하여 사용 가능한 자원이 고갈된 상태이다. 그는 이러한 일반적응증후군은 부신피질호르몬과 관계가 있는 신체적 불균형 상태에 의해 초래되며, 긍정적 사건에 의한 스트레스는 “eustress”, 부정적 스트레스는 “distress”라고 칭하면서, 전자는 개인의 건강증진, 생산성 제고와 같은 긍정적인 결과를 초래하며 너무 오래 지속되거나 그 강도가 높을 때 질병의 원인이 될 수 있다고 하였다.

그러나 Selye가 ‘생물학적 관점’에서 스트레스를 본 것과는 달리, 사회심리적 관점에서 가장 큰 영향력을 남긴 Lazarus(1996)는 스트레스란, 외적 또는 내적인 요구가 이 요구를 다룰 개인의 적응 자원보다 지나치다는 판단이 내려질 때 경험하게 되는 위협이나 위험, 불안의 정서 상태라고 했다(권기태, 1990 재인용). 이와 같은 맥락에서 Lazarus와 Launier(1978)가 제시한 상호일거레적 모델(transactional model)은 스트레스 개념을 새로운 시각으로 정의하고 있다. 이 모델은 스트레스를 환경과 개인의 복잡하고 역동적인 상호작용으로 보고 환경내의 자극 특성과 이에 대한 반응간의 매개체로서의 개인의 특성을 강조하고 있다. 즉 개인은 환경의 자극요소와 그 반응을 직선적으로 매개할 뿐만 아니라 개인의 지각, 인지, 생리적 특징도 환경의 중요한 일부분이 되고 환경에 영향을 준다고 보았다. 이는 단순한 작용이 아니고 상호작용 또는 역동적 작용으로 보는 것이다(권기태, 1990).

지금까지의 스트레스 개념을 종합해 보면, 스트레스란 개인의 신체적, 심리적 안정 상태를 위태롭게 하는 환경적 자극 조건인 동시에 개인의 정서 체계, 행동 체계, 생리적인 체계에 변화를 가져오게 하는 것으로 개인으로

하여금 특유 반응을 야기 시키는 원인적 행동의 모든 것을 총칭한 개념이라고 할 수 있다.

나. 직무스트레스

일반적으로 직장생활은 스트레스의 연속이며 이러한 스트레스를 지각하는 대상은 인간으로서 개인이 어떠한 조건이나 상황에 있으며, 어떠한 일을 수행하느냐에 따라 정의는 달라진다. 또 보는 관점에 따라, 접근 방식에 따라 그것을 의미하는 개념이 달라지게 된다.

대부분의 유치원 교사는 스트레스로 여러 가지 문제를 경험하게 되는데, 이것이 교사 자신에게는 물론 잠재적으로 유아들의 심신에도 유해하며 교육효과의 악화를 초래하게 되므로 교사가 직면하는 스트레스의 실상에 관심을 가져야 할 필요가 있다(김정휘, 교용화, 1994).

본 연구에서는 여러 학자들이 일반적으로 직무스트레스에 대하여 내린 정의를 Ivanchovich와 Matteson(1980)의 분류에 따라 자극, 반응, 자극-반응의 개념으로 나누어 살펴보고자 한다.

(1) 자극 개념의 직무스트레스

자극개념의 직무스트레스는 직무스트레스를 개인으로 하여금 긴장(strain)에 빠지게 하는 힘으로 정의하여 물리학에서 압력-변형(defokrmation)을 초래하는 것과 같은 이치로 설명하는 것으로서, 이와 같은 관점에서 Calpan(1980) 등은 개인에게 위협을 가하는 모든 직무환경의 특성을 직무스트레스라고 규정하고 있으며, Hall과 Mansfield(1971)는 직무스트레스를 조직이나 개인에게 작용하는 외부적 힘으로 정의하고 있다. 또

한 Cooper와 Marshall(1986)은 직무스트레스란 특정 직무와 연관된 부정적인 환경 요인 또는 스트레스 요인(과잉업무, 역할 갈등과 모호성, 좋지 않은 작업 조건)이라고 했다(양인희, 1988).

그러나 이 개념은 개인의 심리적 중간 과정을 무시하고 상황 특성으로만 직무스트레스를 규정하고 있다는 것과 전혀 스트레스가 없는 상태가 이상적으로 보아 긍정적 스트레스를 무시한다는 데 비판을 받고 있다(김종철, 1988).

(2) 반응 개념의 직무스트레스

이는 직무스트레스를 외부적 자극이나 요구 즉, 환경적 요인에 의해 나타나는 보편적 반응으로 보는 것을 말한다. 즉 개인이 스트레스에 처해있다고 하는 것은 그 개인에게 있어 환경이 불편하고, 역기능적인 것을 의미한다. Parker와 Decotiis(1983)는 직무스트레스가 단기적으로 영향력 없이 사라질지 혹은 보다 지속적인 새로운 결과를 나타낼지 그 기간이나 정도, 스트레스 요인이라고 하는 것은 개인의 능력에 달려있다고 보았다. 즉 스트레스를 자기의 감정에 대한 주관적 인식으로 보고 있으며, 이 개념에 의하면 동일한 상황에서 동일한 직무스트레스 요인을 알더라도 그 결과가 어떠할지를 예측할 수 없게 된다(김종철, 1988).

(3) 자극-반응 개념의 직무 스트레스

이는 자극 개념, 반응개념의 정의를 절충한 역동적 상호작용으로서 직무스트레스를 보는 것으로 직무스트레스를 환경적 자극 요인과 개인의 특이한 반응간의 상호작용의 결과라고 보는 입장이다. Fren, Rogers,

Cobb(1974)은 직무스트레스를 개인의 기술과 능력이 규정과 부적합하고 직무환경을 제공하는 것이 개인의 욕구와 부적합한 상태라고 하였다. MacGrath(1976)는 직무스트레스란 개인과 환경간의 상호작용을 내포하고 있다고 하였다. 즉 그에 의하면 환경적 요건이 개인에게 스트레스를 일으키기 위해서는 먼저 스트레스를 받는 사람이 그것을 지각해야 하고, 그 환경적 요건에 대처하기 위해서는 자신의 대처능력과의 관계를 고려해서 환경을 해석해야 하며, 성공적으로 대처할 경우에 결과적으로 일어날 수 있는 가능성을 지각해야 한다고 하였다. 또한 Blau(1981)는 직무스트레스를 직업적 요구와 개인의 역량 사이에 생긴 격차나 부조화로 경험되는 긴장과 불편함을 의미한다고 하였다.

다. 직무스트레스의 요인

직무스트레스에 관한 연구들은 스트레스를 유발하는 요인들과 그 요인들의 심리적 및 신체적 효과들에 대해 먼저 관심을 갖기 시작하고 스트레스 유발 요인들이 작업태도, 행위에 있어 긍정적인 영향보다는 부정적인 영향을 미친다는데 그 필요성이 부각되었다. 교사의 직무스트레스는 다양한 요인에 의해 나타나며 직무스트레스 관련 연구에 의하면 직장환경, 개인적 요인, 대인관계와 관련된 요인들이 교사에게 스트레스를 갖게 하는 중요한 요인이 된다고 한다(장미아, 1996). 또한 비협조적이거나 지나친 간섭을 하는 학부모, 동료교사, 원장과의 갈등에서도 유치원 교사의 직무스트레스 요인이 될 수가 있다. 따라서 조직 내외의 요인에 의해 발생하는 직무스트레스는 조직구성원들의 행동양식과 직무만족태도에 영향을 미치기 때문에 직무스트레스의 중요성을 인지함은 물론 스트레스반응이 일어나면 그 환경과 개인의 성격특성을 파악해야 한다.

일반적으로 교사의 직무스트레스는 환경적 변인과 개인적 변인의 상호작용의 결과라고 할 수 있으므로, 스트레스 요인도 교사 외적인 상황적 변인과 내적인 개인적 변인으로 나눌 수 있다. 스트레스 유발요인에 관한 견해는 수없이 많고 연구자들에 따라 그 분류 방식이 매우 다양하다. 장미아(1996)의 연구에서 유치원 교사의 직무스트레스 요인을 업무관련요인, 교사의 개인적 요인, 원아들과의 활동 요인, 대인관련 요인, 경제적 안정 요인으로 측정하고, 요인별로 볼 때 업무관련 요인에서 스트레스가 가장 높았으며, 또한 교사의 개인적 특성(연령, 학력, 경력, 결혼여부)에 따른 직무스트레스의 차이에 대해 20~24세 교사들이 원아들과의 활동요인에서 가장 많은 직무스트레스를 느끼고, 4년제 대학교졸업 이상인 교사가 2년제 대학교졸업 교사보다 원아들과의 활동요인과 대인관계요인에서 더 많은 직무스트레스를 받는다고 하였다. 또한 경력 1년 미만인 교사가 원아들과의 활동요인에서 직무스트레스가 심하다고 보고하였으며, 최재숙(1991)은 행정적 지지, 교수-학습 활동, 동료 교사와의 관계, 경제적 안정, 업무과다, 학부모와의 관계를 요인으로 측정하고 유치원 교사의 직무스트레스는 경제적인 면에서 가장 높고, 학부모와의 관계, 행정적 지원, 교수-학습 활동, 업무과다, 동료교사와의 관계 순으로 나타난다고 하였으며 원장의 지도성 유형이 효율성일수록 교사의 직무스트레스는 적고, 사기는 높다고 하였다.

유치원 교사를 대상으로 한 직무스트레스의 원인을 다음과 같이 제시한다.

<표 2> 유아교육 교사의 직무스트레스 원인

상위영역		하위영역
원	원 경영	사무처리 교원인사 관리자와의 관계 동료교사와의 관계 물리 환경적 조건
		주당 수업 시수 과다 수업 공개 영·유아 지도 급식 지도 교수 학습 지도 멀티미디어 사용 방법 미숙
		학부모와의 지나친 간섭 학부모의 자녀에 대한 무관심 학부모의 상식 밖의 행동
비업무 요인	교사의 사회·경제적 처우	교사에 대한 사회적 인식 충분하지 않은 경제적 대우(낮은 임금)
개인요인	개인 특성	교직을 사회에서 낮게 지각하는데 대한 열등감 체력부족 교직이 적성에 잘 맞지 않음

출처: 도명애(2009)

직무스트레스의 요인은 누구나 똑같이 스트레스를 경험하는 것도 아니며 또한 똑같이 스트레스에 반응하는 것도 아니다. 개인들이 스트레스를 경험하고 이에 반응하는 방법에도 차이가 있다. 이러한 차이는 교사 자신뿐만 아니라 유아들과 조직, 더 나아가 사회적으로 부정적 영향을 미치게 된다.

물론 적당한 스트레스는 적절한 긴장감을 유지하면서 교사에게 활력을 주고, 일의 능률을 높여주기도 하는 등 긍정적인 역할도 하지만, 정도가 심하여 그 파급의 과정이 크게 나타날 수 있으므로 교사들의 직무스트레스 수준에 따른 각종의 대처방식의 구안이 무엇보다도 중요하다고 하겠다.

3. 스트레스 대처방식

가. 스트레스 대처방식의 개념

스트레스를 경험하게 되는 사람들은 단지 무기력해지는 존재가 되지 않기 위해 이를 완화시키기 위한 대처 행동을 한다(김정휘, 1987). 대처(coping)란 자신이나 외부 환경으로부터 오는 스트레스를 해결하기 위해 끊임없이 변화하는 인지적이고 행동적인 노력이라 정의되며(Lazarus, Folkman, 1986), 특정 스트레스를 해결하기 위해 취해진 특정 행동 반응을 대처 방식(coping strategies)이라 한다.

대처 행동(coping behavior)이란 사람과 환경사이에서 끊임없는 역동적 과정으로, 즉 문제나 갈등에 직면해서 그것을 극복하는 효과적인 수단을 찾는 것으로 고통의 점차적인 감소, 문제 해결, 현실 검증, 복귀의 과정이며(Schooler, 1978), 심리적 안전성에 대한 중요한 위협을 처리하기 위하여 사용 되어지는 모든 방법의 총체이다. 스트레스는 대처행동에 따라 그 효과가 달라지는데 즉, 스트레스의 문제는 스트레스를 경험하느냐 안하느냐에 있는 것이 아니라 어떠한 스트레스를 얼마나 어떻게 경험하면서 대처해 나가느냐에 있다고 하겠다.

Lazarus등(1984)은 스트레스의 개념체계 안에서 대처방식을 정의하고 있

으며, 그들은 대처방식을 개인의 자원에 부담을 주거나 대처역량을 넘어서는 환경적 요구(내·외적)를 다스리기 위하여 부단히 변화하는 인지적 및 행동적 노력으로 보았으며 많은 연구자들이 이 입장을 지지하고 있다(Cohen, Lazarus, 1979). 본 연구에서도 대처방식을 사람과 환경사이의 역동적인 작용이라고 본 Lazarus의 입장을 따르고 있으며, 대처란 개인이 스스로 어떤 스트레스 요인의 역효과와 그에 의해 초래되는 부정적인 결과에 대응하여 긍정적인 결과의 이점을 취할 수 있도록 하는 방법 결정에 대한 분석과 평가의 과정이라고 말할 수 있다(이종목, 1989 재인용). 따라서 스트레스 대처방식은 스트레스 요인으로부터 받는 피해를 최소화하기 위해 개인이 행하는 노력으로 보면 된다.

나. 스트레스 대처방식의 유형

대처행동은 그 유형에 따라 몇 가지 유형으로 나눌 수 있는데 가장 보편적인 것이 Lazarus(1984)의 대처방식 유형 분류이다. Lazarus는 대처방식 유형을 문제지향적 대처방식과 정서지향적 대처방식으로 분류하였다. 그는 사람과 환경은 서로 영향을 주고받는 관계에 놓여있다고 보고, 대처행동은 상황에 대한 인지적 평가에 의해 영향을 받으며 문제지향적 대처 방식과 정서지향적 대처방식 중 어느 한 가지 유형만을 사용하는 것이 아니라, 두 가지 유형 이상을 동시에 사용한다는 것을 발견하였다(Lazarus, 1984).

문제중심적 대처방식은 고통을 일으키는 문제를 다스리거나 변화시키는 방향으로 지향된 대처를 말한다. 이것은 문제를 규정하고, 대안적 해결책을 찾아 이득과 부담에 관해 저울질 한 후 대안들 중에서 선택하여 행동하는 것을 지향한다. 문제해결뿐만 아니라 문제중심적 전략들을 포함시키고, 주로 환경에 초점을 두는 객관적인 분석과정이라 할 수 있다(Folkman,

Lazarus, 1984). 이 기능은 자기 인생에 있어 요구와 좌절을 불쾌하게 여기지 않고, 그 현실성을 받아들이기 시작하여, 그 요구와 좌절을 해결해야 할 문제로 생각하고 접근하면 우리가 경험하는 스트레스를 어느 정도 감소시킬 수 있으며, 생각에만 그치지 말고 행동으로 옮겨, 소극적인 행동에서 적극적인 행동으로의 노력을 중시하고 있다(김정희, 1997)고 하겠다.

정서중심적 대처방식은 그 문제에 대해 정서반응을 조절하는 방향으로 지향된 대처로, 이것은 사건의 의미를 직접 변화시키지 않고, 고통을 감소시키고자 하는 인지적 과정으로 회피, 최소화, 거리두기, 부정적 사건에서 억지로 긍정적 가치 찾기, 긍정적 비교 등을 포함한다. 즉 인지적 유형 중에서 객관적 상황은 변화시키지 않고 해석하는 방식만 변화시키므로 사건의 의미는 직접 변화되지 않는 것이다(Folkman & Lazarus, 1984).

본 연구에서는 스트레스 대처방식 유형을 사회적 지지 추구, 문제해결 중심, 회피중심으로 구분한다(Amirkhan, 1990). 사회적 지지 추구 대처방식은 다른 사람에게 조언을 구하거나 정보를 제공받아 문제를 해결하려는 등 다른 사람의 도움과 이해를 구하고자 하는 것이며 문제해결 중심 대처방식은 문제의 원인을 파악하고 대책을 세우거나 문제를 해결하기 위해 더 열심히 노력하는 것을 말한다. 회피중심 대처방식은 가능한 문제를 생각하지 않으려고 함과 동시에 업무를 소홀히 하며, 수면시간이 늘어나는 등 업무 부담에서 벗어나기 위해 다른 일에 관심을 쏟는 것을 의미한다.

스트레스 대처방안에 관한 연구를 살펴보면, 유치원 교사를 대상으로 대처방식에 대한 연구는 거의 없으며 초·중·고등학교 교사를 대상으로 한 연구에서, 이병희(1991)는 교사들이 정신적·심리적 대처를 많이 사용한다고 하였고, 김종범(1995)는 스트레스를 많이 느끼는 교사일수록 정서지향적 대처를 많이 하며 소극적으로 대처한다고 하였다. 김장주(1994)는 학습지도 및 생활지도에서 생기는 스트레스, 학부모와의 관계에서 생기는 스트레스

는 동료교사들과의 대화와 상담으로 해소하는 경향이 있고 동료교사 및 상급자와의 업무관계 및 인간관계에 생기는 스트레스는 취미생활과 독서 및 일에 집착하는 것으로 해소한다고 하였다.

관련변인별로 심성자(1991)는 성별, 학력별, 결혼여부, 직위별로 스트레스 대처 방법에 차이가 있다고 하였고, 권기태(1990)는 성별, 학력별, 결혼여부, 자격증별로 차이가 있다고 하였다. 또 이병휘(1991)는 성별, 출신학교별, 경력별로 차이가 있다고 하였으며, 김길성(1994)은 경력이 많을수록 더 많은 대처를 한다고 하였다. 유치원 교사를 대상으로 한 장미아(1996)는 유치원 교사의 스트레스 대처방식은 직접적 대처가 가장 많으며, 교사의 개인적 특성 연령, 학력, 경력, 결혼여부에 따른 대처방식의 차이에 대해 첫째, 20대가 30대보다 스트레스에 더 많이 대처하며 둘째, 학력과 경력에 따른 대처방안의 차이는 없으며 셋째, 결혼 여부에 따라서는 미혼인 교사가 기혼이 교사보다 더 많은 스트레스를 대처한다고 보고하였다.

4. 직무스트레스와 소진과의 관계에서 대처방식의 역할

가. 스트레스와 소진과의 관계

교사의 직무 스트레스에 관한 연구는 스트레스에 관한 체계적 연구가 시작 된지 얼마 되지 않아 관심영역으로 부상되었다. 임종철(1990)은 교사가 지각한 작업요구와 자신의 능력사이의 불일치, 혹은 자신 또는 타인에 의해 중요한 것으로 보이는 요구에 대한 대처의 불일치는 직무 스트레스이며, 자신 또는 타인에 의해 중요한 것으로 보이는 요구에 대한 대처의 실패에서 오는 부정적인 결과를 소진이라고 정의하였다.

Blase(1982)는 교사의 스트레스와 소진에 대한 명백한 이해의 부족은 전문적 문헌들이 교사의 스트레스에 대한 장·단점을 구별하지 않고 양자의 스트레스에 대한 교사의 반응을 모두 교사 소진으로 언급하는데 있다고 지적하였고 소진 사이클은 교사의 노력, 직무수행 능력 및 태도를 뜻하는 교사의 대처 자원이 직무와 관계된 스트레스 요인을 극복하는데 실패한 일련의 사건들을 의미한다고 하였다. 스트레스와 소진은 같은 개념이라고 흔히 생각할 수 있는데 같은 개념은 결코 아니며, 스트레스는 개인에 대해 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 동시에 가지고 있을 수 있으나 스트레스를 지각한 교사가 불가피하게 소진된 교사가 된다는 가정은 지나친 단순화로써 설명적 효용성이 없다.

대부분의 직무 스트레스 요인은 개인생활과 조직 생활의 요구에 있고, 이러한 요구와 지각 간에 불일치될 때 스트레스가 생겨난다. 인간은 각기 다른 특성을 가지고 있어서 스트레스를 지각하고 반응하는 정도와 결과는 상이하게 나타나며, 따라서 직무 스트레스는 그 성격상 직무환경에 대한 반응으로서 그 결과가 개인의 특성에 의해 조정되는 과정으로 이해하는 것이 바람직하다. 반면에 소진은 스트레스 그 자체가 아닌 완충장치나 지원 체제를 갖지 못한, 중재되지 않은 부정적인 스트레스가 지속된 데에 따른 부정적인 결과로 본다. 또, 스트레스는 개인의 생활환경이 주된 스트레스원이 되는 개인 중심적인 특성을 지니는 반면, 소진의 스트레스 원은 조직 또는 직무특성에 있고, 그에 따른 스트레스의 대처는 개인의 특성에 두는 조직 중심적인 소재를 강조한다.

나. 보호요인으로서의 대처방식의 역할

교사의 소진과 직무스트레스에 대한 연구는 많이 이루어지고 있으며 자

기효능감 및 사회적 지지를 통해 교사의 직무스트레스와 소진을 감소시키는 것을 증명해가고 있으며 그 중 또 다른 보호요인으로 대처방식이 부각되고 있다. 그러나 교사의 소진과 직무스트레스를 예방하는 최선의 방법에 대해서는 여전히 명확하지 않다(Lambert & McCarthy, 2006). 이것은 아마도 지난 30년간 수행된 직무 소진 연구가 소진의 원인으로 개인내 그리고 개인간 요인보다는 직장의 근무 조건(예, 의사소통부족, 직무 역할 구체성 부족, 해고) 집중했기 때문일 수 있다(Zellars, Hochwarter, Perrewe, 2004). 개개인에 따라서는 좋은 사건이 나쁜 사건이 될 수 있으며, 또 나쁜 사건이 좋은 사건으로 될 수 있다. 즉 스트레스에 대해 어떻게 대처하는가에 대한 그 대처방식이 어떤 역할과 기능을 하는가에 따라 달라질 수 있기 때문이다.

White(1974)는 대처의 기능을 환경에 대한 적절한 정보를 안전하게 유지하는 것, 행동과 정보처리과정 양자에 대한 만족스러운 내적 조건을 유지하는 것, 자율성이나 움직임의 자유와 융통성 있는 방식으로 자기의 레퍼토리를 사용하는 자유를 유지하는 것으로 보았고, Mechanic(1974)는 사회적 요구와 환경적 요구를 다루는 것, 요구를 충족시키기 위해 동기를 유발하는 것, 에너지와 기술을 외적 요구에 지향시키기 위해 평형상태를 유지하는 것으로 보았다. Pearlin과 Schooler(1978)는 긴장스러운 경험을 야기하지 않는 상황으로 변화시키는 것, 스트레스가 생긴 후에 스트레스 자체를 통제하는 것을 대처의 기능으로 제시하였다.

Lazarus 등(1989)은 대처의 기능을 전통적인 대처 이론가들과는 차이를 보이고 있으며, 방어과정의 관점에서 긴장감소, 즉 평정의 회복을 대처의 주요 기능으로 제시하였다. 이 밖에도 전통적인 대처 이론가들은 대처를 더 효과적인 대처와 덜 효과적인 대처 등으로 구분하면서, 일반적으로 문제 중심의 대처, 정서 중심의 대처의 어떤 전략도 다른 것보다 원래 좋거

나 나쁘다고 보지 않았다. 이들은 각각 인지적·행동적 전략을 모두 포함하는 것으로 초점이 문제 지향적이거나 정서 지향적이냐에 따른 차이일 뿐 문제 해결적인 대처 노력이라는 점에서는 서로를 촉진시키는 작용을 한다고 보았다(권기태, 1990). Lazarus와 Folkman(1980)은 45~60세에 이르는 사람들을 대상으로 사건의 맥락, 사건에 관련된 사람, 유형, 나이, 성별 등에 따라서 스트레스 양식이 어떻게 달라지는가에 대해 연구했다. 이 연구에서는 사건의 맥락과 사건이 평가하는 유형이 가장 영향력 있는 요인임이 밝혀졌는데, 일이나 직업에 관한 맥락에서는 문제지향적인 대처를, 건강에 관한 문제에 대해서는 정서지향적인 대처를 하는 경향이 있었다. 그리고 무엇인가 건설적인 일을 할 수 있거나 정보가 더 필요하다고 여겨지는 상황에서는 문제지향적인 대처를 했지만, 받아들일 수 밖에 없다고 여겨지는 상황에서는 정서지향적으로 대처해 나갔다.

Pearlin과 Schooler(1978)는 대처 방법이 많은 경우가 훨씬 현실에 적절히 반응하며 또한 잘 적응하게 되고, 감정을 잘 조절하여 대처할수록 잘 적응하게 된다고 하였으며, Cramond 등(1967)은 스트레스를 감소시키고 긴장을 완화시키기 위해서는 육체적인 활동을 하거나 무엇인가를 먹거나, 술을 마시거나, 담배를 피우거나, 성적인 면으로 발산한다 하기도 하였다. Powers(1981)도 아무 일도 하지 않고 염려하기보다는 무의미한 일이라도 어떤 일을 하여 육체적인 활동을 함으로써 관심을 다른 곳으로 돌리는 것이 필요하다고 하였다.

바람직한 대처방법이 무엇인지 등에 관해서는 한 마디로 요약하기에 다양한 연구 결과들이 나타나고 있음을 알 수 있다. 또한 유치원 교사를 대상으로 이루어진 연구가 많지 않으므로 본 연구에서는 어떠한 대처방식의 변인이 직무스트레스와 소진을 완화시키는지에 관해 보다 다각적이고 심층적인 분석을 통해 주요변인을 파악하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 대상 및 연구 절차

본 연구는 부산광역시 소재 사립유치원에 현재 재직 중인 교사들을 대상으로 설문지를 배부하였다.

설문지는 2011년 8월 22일부터 9월 23일까지에 걸쳐 연구자가 직접 기관을 방문하거나 우편을 통해 배부하였으며, 우편은 다시 반송봉투에 넣어 회수해 줄 것을 요청하였다.

예비조사로 5개의 사립유치원에 50부의 설문지를 배부하여 신뢰도를 검사한 뒤 나머지 250부를 배부, 부산광역시 사립유치원 31개원에 300부의 설문지를 배부하였다.

회수한 결과 이중 284부가 최종 회수되어 94.5%의 회수율을 보였으며 회수한 설문지 중 무응답이나 불성실하게 답한 설문지를 제외하고 최종적으로 264부의 설문지를 연구 자료로 삼았다.

설문지는 유치원 교사의 심리적 소진, 직무스트레스, 스트레스 대처방식, 교사의 일반적 배경으로 구성되어 있다.

연구 대상의 일반적 배경을 살펴보면 <표 3>과 같다.

<표 3> 연구대상의 일반적 배경(N=264)

구 분		빈도(n)	퍼센트(%)
연령	21세 ~ 23세	56	21.2
	24세 ~ 26세	83	31.4
	27세 ~ 29세	62	23.5
	30대	58	22.0
	40대	5	1.9
최종학력	전문대졸	155	58.7
	4년제 졸	104	39.4
	석사 졸	3	1.1
	박사 졸	2	.8
경력	1년 미만	38	14.4
	1년 이상 ~ 4년 미만	79	29.9
	4년 이상 ~ 7년 미만	75	28.4
	7년 이상 ~ 10년 미만	52	19.7
	10년 이상	20	7.6
결혼여부	미혼	240	90.9
	기혼	24	9.1
종교	있음	145	54.9
	없음	119	45.1
학급연령	만 3세반	68	25.8
	만 4세반	82	31.1
	만 5세반	100	37.9
	혼합연령	14	5.3
학급 원아수	15명 이상 ~ 20명 이하	47	17.8
	21명 이상 ~ 25명 이하	71	26.9
	26명 이상 ~ 30명 이하	68	25.8
	31명 이상 ~ 35명 이하	46	17.4
	36명 이상 ~ 40명 이하	32	12.1
합계		264	100.0

<표 2>에 제시되어 있는 것과 같이 연구대상의 일반적 배경을 살펴보면 연령대별로는 만 24세~만 26세가 83명(31.4%)으로 가장 많았고, 전문대 졸업이 155명(58.7%)로 가장 많았으며 교육경력별로는 1년 이상~4년 미만 이 79명(29.9%)로 가장 많았다. 결혼여부는 미혼이 240명(90.9%)을 차지했으며, 종교는 145명(54.9%)이 있는 것으로 나타났다. 반 학급의 연령은 만 5세반이 100명(37.9%)으로 가장 많았으며 학급 당 원아 수는 21명~25명이 하가 71명(26.9%)으로 가장 많았다.

2. 연구 도구

본 연구에서는 사립 유치원 교사의 심리적 소진과 직무스트레스 사이에서 대처방식의 매개 효과를 알아보기 위해 교사용 설문지를 사용하였다. 설문지의 구성은 교사의 소진 측정 도구, 교사의 스트레스 측정 도구, 스트레스 대처 방식 측정도구, 응답자의 일반적 배경을 묻는 부분으로 구성되어 있다.

가. 심리적 소진

유치원 교사의 심리적 소진 정도를 측정하기 위해서 Maslach와 Jackson (1986)이 개발한 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 김정휘(1992)가 번안한 도구를 사용하였다. MBI는 유치원 교사들이 경험하는 소진의 양상에 따라 정서적 고갈, 성취감 상실, 비인격화의 3개의 하위 요인으로 구성되어 있다. 정서적 고갈은 교사의 정서적 문제와 관련된 내용으로 업무에 대해 정서적 부담감과 고갈된 감정을 갖는 것을 의미하며, 성취감 상실은 업무

에서의 성취와 관련된 내용으로 성취감 상실이 낮을수록 심리적 소진이 낮음을 의미한다. 비인격화로는 아동에게 점점 감정이 없어지고 무관심해지며 냉정해지는 내용을 포함하고 있는 요인이다.

MBI는 총 22문항으로 구성되어 있고, 모든 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 되어 있다. 심리적 소진의 총점 범위는 22점~110점이며, 성취감 상실을 묻는 8개의 긍정적 진술문항은 역점수로 환산하였다. 따라서 점수가 높을수록 소진이 더 많이 되어 있음을 의미한다.

본 연구에서 사용된 검사도구의 내적 일치도를 알아보기 위해 신뢰도 계수 Cronbach's α 를 산출한 결과 심리적 소진 중 정서적 고갈은 .724, 성취감 상실은 .749, 비인격화는 .864로 나타났다.

심리적 소진 측정도구의 구성 및 문항신뢰도는 <표 4>와 같다.

<표 4>심리적 소진 측정도구의 구성 및 문항 신뢰도

상위요인	하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
소진	정서적 고갈	5, 10, 11, 15, 20, 22	6	.724
	성취감 감소	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	.749
	비인격화	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16	8	.864
	전체		22	.779

나. 직무스트레스

유치원 교사의 직무스트레스를 측정하기 위한 도구에는 Clark(1980)가 개발하고 D'Arienzo 등(1981)이 수정한 교사의 직무스트레스 요인 설문지

(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 권기태 (1990)가 번안한 후 반영란(1990)이 수정·보완한 것을 사용하였다. 본 검사도구는 원아들과의 활동요인 스트레스, 업무관련 요인 스트레스, 행정적 지원요인 스트레스, 교사관련 요인 스트레스, 학부모 관련 요인, 개인관련 요인 스트레스의 7개 하위요인, 총 31문항으로 구성되어 있으며, 5단계 평정척도에 의하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 되어 있다. 직무스트레스 하위변인의 내적 일치도를 알아보기 위해 신뢰도 계수 Cronbach’s α 를 산출한 결과 원아들과의 활동요인 .665, 업무관련 요인 .787, 행정적 지원요인 .820, 교사관련 요인 .786, 학부모 관련 요인 .591, 개인 관련 요인 .700으로 나타났다. 이 중 신뢰도를 낮추는 1번, 25번, 29번 세 문항을 제외시킨 후의 직무스트레스 측정도구 구성 및 문항신뢰도는 <표 5>와 같다.

<표 5> 직무스트레스 측정도구의 구성 및 문항신뢰도

상위요인	하위요인	문항번호	문항수	Cronbach’s α
직무 스트레스	원아들과의 활동요인	2, 3, 4, 5	4	.713
	업무관련요인	6, 7, 8, 9, 10	5	.787
	행정적 지원요인	11, 12, 14, 15, 17, 18	6	.820
	교사관련 요인	19, 20, 21, 22, 23, 24	6	.786
	학부모 관련 요인	26, 27, 28	3	.609
	개인 관련 요인	13, 16, 30, 31, 32	5	.700
	전체		28	.930

다. 스트레스 대처 방식

본 연구에 사용된 측정도구는 스트레스 상황에 대한 개인의 대처 양식을 알아보기 위해 Amirkhan(1990)이 개발한 스트레스 대처전략 검사지(Coping Strategy Indicator: CSI)로 자기 보고식 형태의 설문지이다. 설문 응답자는 최근 6개월 동안 경험했던 여러 가지 스트레스 상황(중요한 사람을 잃은 것부터 시험의 실패에 이르기까지 광범위한 종류의 스트레스 포함)중 한 가지를 떠올린 후, 그 스트레스 상황에서 문항이 제시하는 대처 반응을 취했던 정도에 따라 3점 척도 ‘전혀 하지 않았음’은 1, ‘조금 했음’은 2, ‘많이 했음’은 3으로 표시하도록 되어 있다. 설문지는 전체 33문항이며 대처 양식의 유형에 따라 문제 해결 중심(problem solving), 회피중심(avoidance), 사회적 지지추구(social support seeking)의 3가지 하위척도로 구성되어 있으며, 하위 척도는 각각 11문항씩을 포함하고 있다. 본 연구에서 사용된 검사도구의 내적 일치도를 알아보기 위해 신뢰도 계수 Cronbach's α 를 산출한 결과 사회적 지지 추구 .864, 문제해결 중심 .882, 회피중심 .557로 나타났다. 이 중 신뢰도를 낮추는 4번, 6번, 22번 문항, 세 문항을 제외시킨 후 스트레스 대처방식의 측정도구 구성 및 문항 신뢰도는 <표 6>과 같다.

<표 6>스트레스 대처방식 측정도구의 구성 및 문항 신뢰도

상위요인	하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
대처 방식	사회적 지지 추구	1, 5, 7, 12, 14, 19, 23, 24, 25, 31, 32	11	.864
	문제 해결 중심	2, 3, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 20, 29, 33	11	.882
	회피중심	10, 13, 18, 21, 26, 27, 28, 30	8	.635

3. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 통계프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

첫째, 주요 변수를 대상으로 Cronbach's α 계수를 통한 신뢰도 검증을 실시하였다.

둘째, 기술통계분석을 실시함으로써 평균, 표준편차, 자료의 이상치, 정규성을 검토하였다.

셋째, 변수들 간의 관련성을 살펴보기 위해서 상관관계 분석을 실시하였다.

넷째, 직무스트레스와 소진의 관계에서 대처방식이 매개역할을 하는지를 살펴보기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 절차를 사용하였다. 매개있는 결과가 검증되기 위해서는 (1) 회귀방정식에서 독립변인은 종속변인과 유의한 영향을 미쳐야 하며, (2) 독립변인은 가정된 매개변인과 유의한 영향을 미쳐야 하고, (3) 매개변인은 회귀방정식에서 종속변인의 분산을 설명할 수 있어야 한다. 회귀분석에서 매개변인을 추가할 때 예측변인의 계수가 유의미 수준에서 무의미 수준으로 떨어지는 경우에는 완전매개(full mediation), 계수가 감소하는 하나 무의미 수준으로 떨어지지 않는 경우에는 부분매개(partial mediation)관계가 성립된다고 본다.

위와 같은 조건을 만족하는지 확인하기 위해 (1)과 (2) 단계에서는 상관분석 결과를 참고하고, (3) 단계에서는 위계적 회귀분석으로 스트레스가 종속변인인 소진에 미치는 영향을 통제된 상태에서 매개변인인 대처방식이 종속변인에 미치는 영향을 살펴보았다.

IV. 연구결과

기초분석으로서 각 척도에 대한 평균 및 표준편차를 구하였다. 결과는 <표 7>과 같다. 소진은 평균이 3.17 표준편차가 0.41, 직무스트레스는 평균이 3.10 표준편차가 0.59, 대처방식은 평균이 2.12 표준편차가 0.27로 나타났다.

<표 7> 심리적 소진, 직무스트레스, 대처방식의 일반적인 경향 (N=264)

상위요인	하위요인	최소값	최대값	평균(M)	표준편차(SD)
소진	정서적고갈	1.00	4.33	2.48	0.68
	성취감감소	1.13	4.00	2.48	0.47
	비인격화	1.00	5.00	3.51	0.71
	전체	1.96	4.32	3.17	0.41
직무스트레스	원아들과의 활동요인	1.00	5.00	3.01	0.72
	업무관련요인	1.00	5.00	3.53	0.82
	행정적지원요인	1.00	5.00	3.32	0.83
	교사관련요인	1.00	5.00	2.83	0.75
	학부모관련요인	1.00	4.33	2.69	0.71
	개인관련요인	1.00	4.80	3.23	0.72
	전체	1.17	4.43	3.10	0.59
	사회적지지추구	1.36	3.00	2.32	0.40
대처방식	문제해결중심	1.09	3.00	2.29	0.40
	회피중심	1.00	2.75	1.76	0.37
	전체	1.19	2.77	2.12	0.27

다음은 본 연구의 연구문제인 직무스트레스, 심리적 소진, 대처방식간의 관계를 알아보았다. 각 변인들 간의 관계를 파악하기 위해서는 상관분석을 실시하였다. <표 8>에서 소진과 직무스트레스의 상관관계를 보면 매우 유의한 정의 상관($r=.72, p<.001$)을 나타내었고, 대처방식과 유의한 낮은 정의 상관($r=.19, p<.01$)을 나타내었다. 그리고 직무스트레스와 대처방식의 상관관계를 보면 상관관계가 없는 것으로 나타났다($r=.110, p>.05$).

소진과 직무스트레스 하위변인간의 상관관계를 보면 '원아들과의 활동요인'($r=.29, p<.001$), '업무관련요인'($r=.64, p<.001$), '행정적 지원요인'($r=.69, p<.001$), '교사관련요인'($r=.56, p<.001$), '학부모관련요인'($r=.56, p<.001$), '개인관련요인'($r=.56, p<.001$)은 높은 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 소진과 대처방식 하위변인간의 상관관계를 보면 '회피중심'($r=.31, p<.001$)은 높은 정적인 상관이 있는 것으로 나타났으나, '사회적 지지추구'($r=.09, p>.05$)와 '문제해결 중심'($r=-.01, p>.05$)과는 상관이 없는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 대처방식 하위변인간의 상관관계를 보면 '회피중심'($r=.29, p<.001$)은 높은 정적인 상관이 있는 것으로 나타났으나, '사회적 지지추구'($r=.06, p>.05$)와 '문제해결 중심'($r=-.11, p>.05$)과는 상관이 없는 것으로 나타났다.

<표 8> 주요변인들 간의 상관관계

		소진					직무스트레스					대처방식				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
소진	1. 정서적고갈	1														
	2. 성취감감소	-.345***	1													
	3. 비인격화	.622***	.136*	1												
	4. 전체	.789***	-.116	.879***	1											
직무스트레스	5. 원아들과의활동요인	.393***	.353***	.358***	.292***	1										
	6. 업무관련요인	.487***	.041	.651***	.637***	.348***	1									
	7. 행정적지원요인	.569***	.123*	.726***	.694***	.445***	.756***	1								
	8. 교사관련요인	.549***	.116	.507***	.558***	.267***	.475***	.646***	1							
	9. 학부모관련요인	.525***	.117	.529***	.557***	.284***	.499***	.663***	.738***	1						
	10. 개인관련요인	.586***	.268***	.632***	.593***	.431***	.600***	.709***	.514***	.555***	1					
	11. 전체	.663***	.211***	.731***	.716***	.586***	.798***	.909***	.776***	.794***	.811***	1				
대처방식	12. 사회적지지추구	-.094	-.188**	.127*	.094	-.058	.089	.126*	.096	.063	-.032	.064	1			
	13. 문제해결중심	-.189**	-.323***	-.049	-.009	-.186**	-.016	-.068	-.016	-.083	-.170**	-.111	.594***	1		
	14. 회피중심	.416***	.217***	.270***	.306***	.209**	.108	.220***	.227***	.257***	.337***	.286***	.045	-.066	1	

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

1. 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향

유치원교사의 직무스트레스 하위변인이 소진에 어떠한 영향력을 주는지를 살펴보기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다. <표 9>를 살펴보면 유치원교사의 직무스트레스는 소진에 대하여 56.5%의 설명력을 가지며 유치원교사의 직무스트레스 하위변인중 원아들과의 활동요인($\beta=.180$, $p<.001$), 교사관련요인($\beta=.142$, $p<.05$), 개인관련요인($\beta=.326$, $p<.001$)이 소진을 유의하게 설명하였다. 즉, 직무스트레스 요인 중 원아들과의 활동요인, 교사관련요인, 개인관련요인이 증가할수록 소진의 정도가 증가한다는 것을 알 수 있다.

<표 9> 직무스트레스 하위요인이 소진에 미치는 영향

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	R ²	F
		B	표준오차	베타			
	(상수)	.891	.114		7.794***		
	원아들과의 활동 요인	.121	.031	.180	3.854***		
	업무관련요인	.053	.037	.090	1.414		
소진	행정적지원요인	.088	.048	.150	1.825	.565	55.638***
	교사관련요인	.092	.042	.142	2.208*		
	학부모관련요인	.042	.045	.062	.936		
	개인관련요인	.221	.041	.326	5.371***		

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

2. 직무스트레스와 소진과의 관계에서 대처방식의 매개효과

본 논문에서는 대처방식의 매개효과를 검증하기 위하여 먼저 직무스트레스, 대처방식, 소진에 대한 상관분석을 실시하였다. 이는 독립변수와 매개변수 사이에 상관관계가 존재하고, 독립변수와 종속변수의 상관관계가 존재하는 변수만이 매개효과분석을 실시할 수 있기 때문이다.

결과를 해석하기에 앞서 기본 가정이 위배되지 않았는지 확인하고자 VIF(분산팽창계수), Tolerance(공차) 값을 구하였다. VIF는 1.012로 다중공선성이 있는 것으로 판단하는 기준치 10이하의 값을 나타내었고, Tolerance는 .988로 다중공선성 기준치 .1이상의 값을 나타내었으므로 다중공선성은 존재하지 않음을 알 수 있었다. 또한 오차항의 독립성 가정 위배 여부를 확인하고자 Durbin-Watson 계수를 살펴본 결과 1.987로 가정이 지켜진 것으로 나타났다.

직무스트레스, 대처방식, 소진 간의 상관관계 분석 결과는 아래와 같다.

<표 10> 직무스트레스, 대처방식, 소진 상관분석

	소진	대처방식		
		사회적지지추구	문제해결중심	회피중심
직무스트레스	.738***	.064	-.111	.286***

***p<.001

직무스트레스는 소진과 대처방식의 회피중심과 유의미한 관계가 나타났다

고, 대처방식 중 회피중심을 매개변수로 한 직무스트레스가 소진에 미치는 영향을 분석을 한 결과는 다음과 같다.

**<표 11> 교사의 소진에 대한 직무스트레스, 회피 중심 대처방식의
위계적 회귀분석 결과**

변인	1단계		2단계		3단계	
	B	베타	B	베타	B	베타
직무 스트레스	.178	.286***	.603	.738***	.555	.680***
회피중심 대처방식					.267	.204***
R ²	.082		.544		.582	
△R ²					.038	
F	23.27***		312.75***		181.88***	

***p<.001



***p<.001

<그림 1> 직무스트레스와 소진간의 관계에서 대처방식의 매개 효과

위와 같이 회피중심을 제외한 두 대처방식인 사회적지지추구와 문제해결 중심의 대처방식은 매개효과 검증의 기본 가정을 충족시키지 못하기 때문에 회피중심에만 매개효과를 검증한 결과 부분 매개가 있었음을 나타낸다.

본 연구에서 스트레스와 소진과의 관계에 있어 대처방식의 매개효과를 좀 더 상세하기 알아보기 위해 스트레스를 하위요인별로 구분하여 매개효과를 검증해 보았다.

대처방식의 매개효과를 검증하기 위하여 먼저 직무스트레스, 대처방식, 소진에 대한 상관분석을 실시하였다. 이는 독립변수와 매개변수 사이에 상관관계가 존재하고, 독립변수와 종속변수의 상관관계가 존재하는 변수만이 매개회귀분석을 실시할 수 있기 때문이다.

요인별 직무스트레스와 대처방식, 소진 간의 상관관계 분석 결과는 아래 <표 12>와 같다.

<표 12> 요인별 직무스트레스, 대처방식, 소진 상관분석

	소진	대처방식		
		사회적지지추구	문제해결중심	회피중심
원아들과의 활동요인	.474***	-.058	-.186**	.209**
업무관련요인	.560***	.089	-.016	.108
직무 스트레스 행정적지원요인	.662***	.126*	-.068	.220***
교사관련요인	.543***	.096	-.016	.227***
학부모관련요인	.543***	.063	-.083	.257***
개인관련요인	.672***	-.032	-.170**	.337***

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

원아들과의 활동요인은 소진과 대처방식의 문제해결중심, 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 업무관련요인은 소진과 유의미한 관계가 나타났다. 행정적지원요인은 소진과 대처방식의 사회적지지추구와 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 교사관련요인은 소진과 대처방식의 회피중심과 유의미한 관계가 나타났다. 학부모관련요인은 소진과 대처방식의 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 개인관련요인은 소진과 대처방식의 문제해결중심, 회피중심과 유의미한 관계가 나타났다.

가. 원아들과의 활동요인이 대처방식의 매개로 소진에 미치는 영향

원아들과의 활동요인과 소진과의 관계에서 문제해결중심의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 1단계 회귀계수는 $-.186$ 으로 부의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 회귀계수 $.474$, 3단계에서는 독립변수 회귀계수 $.449$, 매개변수 회귀계수가 $-.134$ 의 값을 나타내고 있다. 유의 수준을 가늠할 수 있는 t 값과 p 값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 회귀계수 값이 3단계에서의 독립변수의 회귀계수 값보다 높게 나타났다. 따라서 원아들과의 활동요인이 소진에 미치는 영향관계에서 문제해결중심은 부의 부분매개효과가 있다고 할 수 있다.

원아들과의 활동요인과 소진과의 관계에서 회피중심의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 1단계 회귀계수는 $.209$ 로 정의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 회귀계수 $.474$, 3단계에서는 독립변수 회귀계수 $.409$, 매개변수 회귀계수가 $.312$ 의 값을 나타내고 있다. 유의 수준을 가늠할 수 있는 t 값과 p 값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결

과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 회귀계수 값이 3단계에서의 독립변수의 회귀계수 값보다 높게 나타났다. 따라서 원아들과의 활동요인이 소진에 미치는 영향관계에서 회피중심은 정의 부분매개효과가 있다고 할 수 있다.

<표 13> 교사의 소진에 대한 원아들과의 활동요인, 문제해결중심 대처방식, 회피중심 대처방식의 위계적 회귀분석 결과

변인	1단계		2단계		3단계	
	B	베타	B	베타	B	베타
원아들과의 활동요인	-.101	-.186**	.319	.474***	.302	.449***
문제해결중심 대처방식					-.166	-.134*
R ²	.04		.23		.24	
△R ²					.01	
F	9.40**		76.12***		41.79***	
원아들과의 활동요인	.107	.209**	.319	.474***	.275	.409***
회피중심 대처방식					.409	.312***
R ²	.04		.23		.33	
△R ²					.09	
F	12.01***		76.12***		60.92***	

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



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

<그림 2> 원아들과의 활동요인이 문제해결중심을 매개로 소진에 미치는 영향



p<.01, *p<.001

<그림 3> 원아들과의 활동요인이 회피중심을 매개로 소진에 미치는 영향

나. 행정적 지원요인이 대처방식의 매개로 소진에 미치는 영향

행정적 지원요인과 소진과의 관계에서 사회적 지지추구의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 1단계 회귀계수는 .126으로 정의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 회귀계수 .678, 3단계에서

는 독립변수 회귀계수 .662, 매개변수 회귀계수가 -.129의 값을 나타내고 있다. 유의 수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 회귀계수 값이 3단계에서의 독립변수의 회귀계수 값보다 높게 나타났다. 따라서 행정적 지원요인이 소진에 미치는 영향관계에서 사회적 지지추구는 부의 부분매개 효과가 있다고 할 수 있다.

행정적 지원요인과 소진과의 관계에서 회피중심의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 1단계 회귀계수는 .220로 정의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 회귀계수 .678, 3단계에서는 독립변수 회귀계수 .604, 매개변수 회귀계수가 .265의 값을 나타내고 있다. 유의 수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 회귀계수 값이 3단계에서의 독립변수의 회귀계수 값보다 높게 나타났다. 따라서 행정적 지원요인이 소진에 미치는 영향관계에서 회피중심은 정의 부분매개효과가 있다고 할 수 있다.

**<표 14> 교사의 소진에 대한 행정적 지원요인, 사회적지지추구
대처방식, 회피중심 대처방식의 위계적 회귀분석 결과**

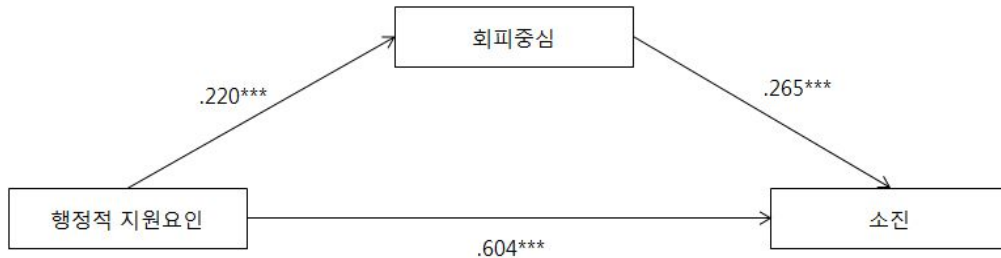
변인	1단계		2단계		3단계	
	B	베타	B	베타	B	베타
행정적 지원 요인	.061	.126*	.399	.678***	.389	.662***
사회적지지추구 대처방식					-.157	-.129**
R ²	.02		.44		.46	
△R ²					.02	
F	4.253*		204.57***		108.88***	
행정적 지원 요인	.099	.220***	.399	.678***	.355	.604***
회피중심 대처방식					.347	.265***
R ²	.049		.44		.51	
△R ²					.07	
F	13.28***		204.57***		133.30***	

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



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

**<그림 4> 행정적 지원 요인이 사회적 지지추구를 매개로
소진에 미치는 영향**



***p<.001

<그림 5> 행정적 지원 요인이 회피중심을 매개로 소진에 미치는 영향

다. 교사관련요인이 대처방식의 매개로 소진에 미치는 영향

교사관련요인과 소진과의 관계에서 회피중심의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 1단계 회귀계수는 .227로 정의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 회귀계수 .543, 3단계에서는 독립변수 회귀계수 .477, 매개변수 회귀계수가 .289의 값을 나타내고 있다. 유의 수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 회귀계수 값이 3단계에서의 독립변수의 회귀계수 값보다 높게 나타났다. 따라서 교사관련요인이 소진에 미치는 영향관계에서 회피중심은 정의 부분매개효과가 있다고 할 수 있다.

**<표 15> 교사의 소진에 대한 교사 관련요인, 회피중심 대처방식의
위계적 회귀분석 결과**

변인	1단계		2단계		3단계	
	B	베타	B	베타	B	베타
교사 관련요인	.112	.227***	.351***	.543***	.309	.477***
회피중심 대처방식					.379	.289***
R ²	.05		.30		.37	
△R ²					.07	
F	14.23***		109.53***		78.04***	

***p<.001



***p<.001

<그림 6> 교사관련 요인이 회피중심을 매개로 소진에 미치는 영향

라. 학부모관련요인이 대처방식의 매개로 소진에 미치는 영향

학부모관련요인과 소진과의 관계에서 회피중심의 매개효과를 검증하기

위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 1단계 회귀계수는 .257로 정의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 회귀계수 .543, 3단계에서는 독립변수 회귀계수 .472, 매개변수 회귀계수가 .276의 값을 나타내고 있다. 유의 수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 회귀계수 값이 3단계에서의 독립변수의 회귀계수 값보다 높게 나타났다. 따라서 학부모관련요인이 소진에 미치는 영향관계에서 회피중심은 정의 부분매개효과가 있다고 할 수 있다.

**<표 16> 교사의 소진에 대한 학부모관련요인, 회피중심 대처방식의
위계적 회귀분석 결과**

변인	1단계		2단계		3단계	
	B	베타	B	베타	B	베타
학부모관련 요인	.133	.257***	.369	.543***	.321	.472***
회피중심 대처방식					.362	.276***
R^2	.07		.30		.37	
ΔR^2					.07	
F	18.53***		109.62***		75.44***	

***p<.001



*** $p < .001$

<그림 7> 학부모관련 요인이 회피중심을 매개로 소진에 미치는 영향

마. 개인관련요인이 대처방식의 매개로 소진에 미치는 영향

개인관련요인과 소진과의 관계에서 문제해결중심의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 1단계 회귀계수는 $-.170$ 로 부의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 회귀계수 $.672$, 3단계에서는 독립변수 회귀계수 $.653$, 매개변수 회귀계수가 $-.107$ 의 값을 나타내고 있다. 유의 수준을 가늠할 수 있는 t 값과 p 값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 회귀계수 값이 3단계에서의 독립변수의 회귀계수 값보다 높게 나타났다. 따라서 개인관련요인이 소진에 미치는 영향관계에서 문제해결중심은 부의 부분매개효과가 있다고 할 수 있다.

개인관련요인과 소진과의 관계에서 회피중심의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 1단계 회귀계수는 $.337$ 로 정의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 회귀계수 $.672$, 3단계에서는 독립변수 회귀계수 $.606$, 매개변수 회귀계수가 $.193$ 의 값을 나타내고 있다. 유의 수준을 가늠할 수 있는 t 값과 p 값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주

고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 회귀계수 값이 3단계에서의 독립변수의 회귀계수 값보다 높게 나타났다. 따라서 개인관련요인이 소진에 미치는 영향관계에서 회피중심은 정의 부분매개효과가 있다고 할 수 있다.

<표 17> 교사의 소진에 대한 개인관련요인, 문제해결중심 대처방식, 회피중심 대처방식의 위계적 회귀 분석 결과

변인	1단계		2단계		3단계	
	B	베타	B	베타	B	베타
개인관련요인	-.093	-.170**	.454	.672***	.442	.653***
문제해결중심 대처방식					-.132	-.107*
R ²	.03		.45		.46	
△R ²					.01	
F	7.80**		215.24***		112.12***	
개인관련요인	.174	.337***	.454	.672***	.410	.606***
회피중심 대처방식					.253	.193***
R ²	.11		.45		.48	
△R ²					.03	
F	33.64***		215.24***		122.44***	

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



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

<그림 8> 개인관련 요인이 문제해결중심을 매개로 소진에 미치는 영향



***p<.001

<그림 9> 개인관련 요인이 회피중심을 매개로 소진에 미치는 영향

V. 요약 및 논의

1. 요약

유치원 교사는 인간의 전 생애에 있어 기본적이고 유아에게 긍정적인 모델이 될 수 있는 가장 영향력을 가진 사람이다. 이러한 유치원 교사는 낮은 보수와 여러 가지 제반 업무로 인해 소진이 되기 쉬운 직업 중의 하나이며, 결국 해마다 이직의 문제점이 되고 있다. 소진의 궁극적인 원인은 직무스트레스이며 이러한 직무스트레스를 효과적으로 대처하지 않으면 교사 개인 뿐 아니라, 유아, 학부모, 기관에까지도 부정적인 영향을 미치게 되므로 적절하게 대처하는 방식이 필요하다.

본 연구는 유아교육현장에서 유치원 교사들이 직·간접적으로 느끼고 경험하는 직무스트레스의 요인을 알아보고 심리적 소진으로 이어지는 영향력을 분석함과 동시에 대처방식이 직무스트레스와 소진과의 관계에서 매개효과로 작용하는지를 알아보고자 함에 목적이 있다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 유치원 교사들이 느끼는 직무스트레스가 소진에 어떠한 영향을 미치는지, 또 직무스트레스가 소진으로 이어지는 과정에서 보호요인인 대처방식이 매개효과를 가지는지를 연구 문제로 설정하였고 문헌연구와 설문조사의 방법을 사용하였다. 설문지는 심리적 소진에 관한 척도, 유치원 교사의 직무스트레스에 관한 척도, 스트레스 대처방식에 관한 척도를 사용하였으며, 부산광역시 소재 31개의 유치원의 300명을 임의 표집하여 설문조사를 실시하였다.

첫 번째 연구문제인 직무스트레스가 심리적 소진에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아본 결과 직무스트레스의 하위요인별로 원아들과의 활동요

인, 개인관련요인, 교사관련요인에서 스트레스가 증가할수록 소진이 증가됨을 알 수 있었다. 이와 같은 결과는 여교사로 이루어진 특수집단이라는 점과 학급당 보조교사가 없는 상황에서 학급운영을 할 때, 유치원 교사는 문제 행동을 유발시키는 유아들을 지도하면서 수업을 진행함으로 많은 어려움을 동반하게 된다. 동시에 이러한 상황들은 수업의 질적 향상에 부정적인 영향을 미치게 되고 또 문제 행동을 일으키는 유아들을 지도하여도 개선되지 않고 똑같은 행동이 반복됨으로 인해 스트레스를 받게 되는데 이는 소진으로 이어지는 가능성이 높다고 할 수 있겠다. 그리고 개인관련 요인으로는 유치원에서 나의 의견이 반영되지 않고 또 의견을 제안할 기회가 주어지지 않는 등 점에서 교사 자신의 위치에 대한 좌절감을 느끼게 되어 소진으로 이어질 가능성이 높다는 것을 예측해 볼 수 있으며, 교사관련요인으로는 교사 간 의사소통이 잘 이루어지지 않고 교사들과 협동하여 함께 수행해야하는 업무에 있어 독단적으로 업무를 처리하려는 교사들과, 교사들에 대한 원장의 편애로 교사 간의 시기와 질투, 갈등과 과별이 생겨 소진으로 이어질 가능성이 높아짐을 설명할 수 있다.

다음으로 직무스트레스가 소진으로 이어지는 과정에서 소진을 경험하지 않도록 하기 위한 보호요인인 대처방식을 매개로 완화효과를 하는지를 알아본 결과 대처방식의 하위 요인 중 회피중심에서만 매개효과가 나타났다. 이는 유치원 교사의 직무스트레스는 반복적이고 연속적으로 일어나고 있기 때문에 문제를 직접적으로 해결하거나, 다른 사람의 조언을 구해 스트레스를 완화시키더라도 같은 맥락에서 또 다른 직무스트레스가 누적되어 결국은 문제 상황을 생각하지 않고 회피한다는 것으로 설명할 수 있다. 본 연구의 두 번째 연구문제를 더욱 더 상세하게 알아보기 위해 직무스트레스의 하위 요인별로 스트레스 대처방식의 매개효과를 알아본 결과 원아들과의 활동요인은 소진과 대처방식의 문제해결중심, 회피중심과 유의미한 관계가

나타났고, 업무관련요인은 소진과 유의미한 관계가 나타났다. 행정적지원요인은 소진과 대처방식의 사회적지지추구와 회피중심과 유의미한 관계가 나타났다, 교사관련요인은 소진과 대처방식의 회피중심과 유의미한 관계가 나타났다. 학부모관련요인은 소진과 대처방식의 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 개인관련요인은 소진과 대처방식의 문제해결중심, 회피중심과 유의미한 관계가 나타났다. 이는 직무스트레스의 각 요인별로 대처방식이 다름을 나타내고 있으며 직무스트레스가 소진으로 이어지지 않도록 교사가 각 상황에 맞게 적절한 대처방식을 사용하고 있음을 나타낸다고 할 수 있겠다.

2. 논의

가. 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향

본 연구 결과 직무스트레스는 유치원 교사의 심리적 소진을 증가시키는 방향으로 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타났다.

직무스트레스의 하위 요인별로 결과를 살펴보면, 유치원 교사의 심리적 소진에 설명력을 갖는 요인은 원아들과의 활동요인, 개인관련요인, 교사관련요인이었다. 그러나 업무관련요인, 행정적 지원요인, 학부모 관련요인은 유의미한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 유치원 교사는 여교사로 이루어진 특수집단이라는 점과 학급당 보조교사가 없는 상황에서 학급운영을 할 때, 문제 행동을 유발시키는 유아들을 지도하면서 수업을 진행함에 있어 많은 어려움을 동반함과 동시에 이러한 상황들은 수업의 질적 향상과 학급 운영에 있어서도 부정적인 영향을 미치게 되어 교사의 소진을 높일 수 있음으로 해석할 수 있다. 또 문제 행동을 일으키는 유아들

을 지도하여도 개선되지 않고 똑같은 행동이 반복됨으로 인해 스트레스를 받게 되어 교사의 자질과 자신의 교육관에 혼란을 야기 시켜 소진으로 이어질 가능성이 높다는 것으로 해석할 수 있다. 그리고 개인관련 요인으로 유치원에서 나의 의견이 반영되지 않고 나의 의견을 제안할 기회가 주어지지 않는 점 등에서 좌절감을 느끼게 되어 소진으로 이어질 가능성이 높음을 예측해 볼 수 있으며, 교사관련 요인에서는 교사 간 의사소통이 잘 이루어지지 않고 교사 간 협동관계에서 함께 수행해야 하는 업무에 있어 독단적으로 업무를 처리하려는 교사와 원장의 교사 편애로 인해 교사 간 시기와 질투로 갈등과 파벌이 생겨 소진으로 이어질 가능성이 높다는 것으로 설명할 수 있다.

본 연구를 선행연구와 비교해 보았을 때, 직무스트레스 수준이 높을수록 소진 수준도 높아진다는 연구결과(김미선, 2003; 김민자, 2009; 송병선, 1996; 정성일, 2002; 최가영, 2000)와 일치하며, 김지현(1994)과 장미아(1996)의 연구에서 원아들의 활동요인, 정적 지원 요인, 경제적 안정 요인, 대인관련요인, 개인관련요인 순으로 소진에 유의미한 영향력을 가진다는 연구 결과와도 일부 일치함을 보여준다.

따라서 본 연구에서는 다양한 유아들과 활동을 할 때 문제행동을 일으키는 유아들을 지도함에 있어 어려움을 느끼고, 유치원에서 나의 의견이 존중되지 않고 발언할 기회가 주어지지 않음으로 인해 보람을 느끼지 못하면서 직무스트레스를 받고 있었다. 그리고 교사 간 갈등과 파벌이 심해 의사소통이 원만하게 이루어지지 않으면서 직무스트레스를 받아 그 영향이 심리적 소진으로 이어질 가능성이 높다는 결과로 나타났다.

이러한 교사의 심리적 소진을 예방하기 위해서는 학급 당 보조교사를 두어 원아들과의 원활한 활동을 위해 문제행동을 일으키는 유아들을 통제하거나 지도할 수 있는 최대한의 환경이 마련되어야 함과 동시에 교사의

개인 특성과 각 각의 위치에 맞는 업무 분담으로 교사의 자기 능력 개발 기회를 최대한 부여하여 교사 간 갈등과 파벌을 야기 시키는 스트레스 요소를 없앨 수 있도록 하여야 하겠다. 또한 모든 교사들에게 자유롭게 자신의 의견과 생각을 발언할 수 있는 기회가 주어져 교사의 자기 발전과 나아가 유치원 발전을 위해 더욱 더 적극적인 자세로 업무를 수행해 나갈 수 있는 분위기가 조성되어야 한다고 보아진다.

나. 직무스트레스와 소진과의 관계에서 대처방식의 매개효과

본 연구에서 유치원 교사의 직무스트레스가 소진으로 이어지는 과정에서 대처방식을 매개효과로 연구한 결과 대처방식의 하위 요인 중 회피중심에서만 매개효과의 가능성이 결과가 나타났다. 이는 스트레스 대처방식 중 가능한 스트레스가 되는 문제를 생각하지 않으려고 함과 업무가 끝난 뒤 퇴근하여 혼자만의 시간을 보내면서 수면을 취하거나 텔레비전을 보는 등 문제를 회피하려는 회피중심의 대처방식에서 소진의 완화 가능성을 설명하고 있으며, 다른 사람의 조언을 구하거나 도움을 요청하는 등의 사회적 지지추구와 문제를 직접 해결하고자하는 문제해결중심의 대처방식에서는 완화 효과의 가능성을 밝히지 못하였다. 다시 말해 유치원 교사의 직무스트레스는 반복적이고 연속적으로 일어나고 있기 때문에 문제를 직면해서 해결을 하거나, 다른 사람의 조언을 구하여도 같은 맥락에서 또 다른 직무스트레스를 받음이 누적되어 결국은 문제 상황을 생각하지 않고 회피하는 것으로 스트레스를 대처하여 소진으로의 완화효과를 설명한다고 할 수 있겠다. 본 연구를 대상만 다르고 연구 목적이 같은 요양보호사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 스트레스 대처방식의 매개효과를 알아본 문희(2010)의 연구와 비교해 보았을 때, 스트레스 대처방식이 소진에 유의미한

영향력을 가지는 결과를 나타내었다. 대처방식의 하위 요인 중 회피중심에서만 부분매개효과를 나타낸 본 연구는 기혼자보다 미혼자가 90%, 대부분의 연구대상의 연령대가 20-30대였다. 그러나 문희(2010)의 연구에서는 40세 이상의 기혼인 연구대상자가 89%로 차지하였으므로 삶에 있어 다양한 경험과 노하우로 스트레스가 되는 문제를 해결하는 방식을 잘 알고 있을 것이라고 생각되어짐과 동시에 연령이 많을수록 여러 가지 문제를 다량 경험했을 것으로 예상하고 직무스트레스를 받았을 때, 경험적 시행착오를 겪은 결과의 차이라고 설명할 수 있다. 또 문제해결 능력에서 나이, 경력이 많을수록 자기관리 능력이 높아지고 스트레스를 잘 대처하기 때문에 심리적 소진에 빠질 가능성이 줄어든다는 선행연구(고은화, 2001 : 심숙영, 1991)의 결과와도 같은 맥락에서 그 의미를 생각해 볼 수 있다.

두 번째 연구문제의 스트레스 대처방식의 매개효과를 더욱 더 상세하게 알아보기 위해 직무스트레스의 하위 요인별로 대처방식의 매개효과를 알아본 결과 원아들과의 활동요인은 소진과 대처방식의 문제해결중심, 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 업무관련요인은 소진과 유의미한 관계가 나타났다. 행정적지원요인은 소진과 대처방식의 사회적지지추구와 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 교사관련요인은 소진과 대처방식의 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 학부모관련요인은 소진과 대처방식의 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 개인관련요인은 소진과 대처방식의 문제해결중심, 회피중심과 유의미한 관계가 나타났다.

이러한 결과 원아들과의 활동요인에서는 학급 내 문제행동을 일으키는 유아는 똑같은 문제를 지속적이고 반복적으로 일으키기 때문에 문제 상황이 생겼을 때 교사는 문제 상황을 정확하게 분석하고 해결해주어야 함에 책임감과 의무감을 가지고 문제를 직접적으로 대처한다는 것으로 해석할 수 있으며 또한 교육의 질적 향상을 위해 모든 관심을 집중하고 어떠한 조

치를 취할 것인지 계획을 세워봄으로써 적극적이고 효과적인 문제해결 방법이 발견될 때까지 다양한 시도를 해 보는 등의 문제해결 중심의 대처를 사용하여 소진으로의 매개효과를 유의미하게 설명한다. 동시에 유아들과 생활하면서 문제행동 및 문제 상황들은 매번 반복되어짐으로 인해 유치원에서는 문제를 직접적으로 대처 할 수는 있겠지만 퇴근 후에는 그 문제를 생각하지 않으려고 텔레비전을 본다거나 수면을 취하는 등 혼자만의 시간을 가지면서 힘든 상황적 문제를 회피한다는 것으로 해석할 수 있겠다. 행정적 지원요인에서는 국가수준 교육과정을 실천하면서 나의 권한에 비해 너무 많은 책임이 부여되고, 내 학급에 관리자의 간섭이 심할 때 그리고 유치원 운영 방식에서 일관성을 보이지 않을 때 많은 스트레스를 받고 있었다. 이 때 교사는 다른 사람의 조언을 구하거나 이러한 문제를 가족, 친구에게 이야기하여 위로나 도움을 받으면서 스트레스를 조금이나마 해소시켜 소진으로 이어지지 않도록 하는 매개효과 가능성을 생각해 볼 수 있으며, 이 또한 반복적이고 지속적으로 일어나고 있는 직무스트레스이기 때문에 퇴근 후 자기만의 시간을 가지고 직무상의 어려움과 문제를 생각하지 않으려고 하는 회피중심에서 매개효과 가능성도 함께 생각해 볼 수 있다. 다음으로 교사관련 요인에서는 회피중심에서만 매개효과 가능성을 나타내었는데 이는 여교사로만 이루어진 특수집단이라는 점에서 교사 간 시기와 질투로 인해 여러 가지 문제의 갈등과 파벌이 생겨날 수 있음을 나타내었다. 첫 단추가 중요하듯이 인간관계 또한 처음을 어떻게 시작하는지가 대단히 중요하다고 볼 수 있는데 처음 인간관계가 흐트러지면 회복되기 어려우므로 갈등을 좁히거나 해소하려고 하여도 여교사로 이루어진 특수한 집단임을 생각해 볼 때, 갈등이 쉽게 해소 되지는 않을 것이다. 이러한 점에서 문제를 직접적으로 대처하거나 다른 사람의 조언을 구하여도 문제는 해결되지 않을 것으로 추측되며, 회피함으로 인해 교사관계의 문제를 생각

하지 않으려고 하는데서 매개효과를 설명할 수 있겠다. 학부모 관련 요인에서도 회피중심에서만 매개효과를 나타내내었다. 현장에 있다 보면 좋은 상황에서도 항상 불만을 토로하는 학부모들은 있다. 학부모들이 유치원에 너무 많은 것을 요구하거나 작은 일에도 항의할 때 원만한 관계를 형성하지 못하고 교사는 직무스트레스의 어려움을 겪게 된다. 학부모들은 유치원에 대한 요구에 자신들의 의견이 받아들여졌어도 그 욕구는 충족되지 않고 계속 더 많은 것을 요구하게 됨을 전제로 했을 때, 타당한 요구에만 귀 기울이지 불필요한 것에서는 회피하면서 생각하지 않으려고 하는 것으로 매개 효과 결과를 해석해 볼 수 있겠다. 마지막으로 개인관련요인에서는 유치원에 관련된 문제에 나의 의견을 발언할 기회가 없거나 존중되지 않을 때, 친구들에 비해 보수가 작을 때 나의 일에 대한 가치와 보람을 느끼지 못함으로 인해 스트레스를 받게 되는데 왜 나의 의견이 존중되지 않는지를 신중하게 검토해 보고 이러한 문제 상황을 바로 잡기 위해 필요한 것들을 가능한 생각해보으로써 문제를 해결하려는 적극적인 대처를 함으로써 나의 위치를 찾아가는 노력을 하고, 유치원에서 인정을 받을 수 있는 자리로 매김을 하려고 하는 것으로 매개효과의 가능성을 설명할 수 있겠다. 또한 회피중심에서는 이러한 모든 관심을 집중시키면서 문제를 해결하려고 했을 때 퇴근 후에는 정신적, 체력적으로 소모가 클 것으로 예상하여 혼자만의 시간을 가지면서 휴식을 취하거나 지금보다 더 좋은 때를 생각하며 시간을 보낼 것으로 생각하고 매개효과를 설명할 수 있겠다. 본 연구를 위와 같이 직무스트레스의 하위 요인별로 대처방식의 매개 효과를 검증하였을 때, 유치원 교사는 요인별로 스트레스를 대처하는 방식에는 각각의 상황에 맞는 적절한 스트레스 대처방식을 사용하고 있는 것으로 설명되어진다.

본 연구를 초등학교 교감의 직무스트레스 요인과 대처방식을 연구한 문덕심(2008)의 연구와 비교해 보았을 때, 업무부담 관련 요인에서는 정서완

화 대처방식을 사용하고, 학생부담 관련 요인과 학교주변 환경 관련 요인, 교원들의 집단특성 관련 요인에서는 적극적인 대처방법을 학교 조직 내 구성원 관련 요인에서는 문제 해결 방식을 사용하는 것으로 나타났다. 또한 초등학교 교사의 직무스트레스 대처방식에 대한 분석 연구(오숙희, 2006)에서 교사의 전문성요인에서는 초등학교 교사는 문제 해결 중심의 대처방식을 많이 사용하는 것으로 나타났으며, 학교 내 인간관계의 증진에서는 사회적 지지추구 대처방식을 교사의 여가 활동 참여에서는 정서 완화 대처방식을 교사에 대한 행정적, 재정적, 사회적 요인에서는 회피중심의 대처방식을 사용하는 것으로 나타났다. 이와 같이 직무스트레스는 교사들에게 각각 다르게 지각되고 있으며 본 연구와 같은 맥락으로 각 상황에 맞게 직무스트레스를 다르게 대처하고 있음을 나타냄을 증명한다. 또한 본 연구는 직무스트레스를 요인별로 스트레스 대처방식의 매개 효과를 검증하였지만 문제해결 대처방식을 통해 직무스트레스를 이겨내고, 소진을 감소시키는 등 이를 통해 교사 스스로의 전문성을 신장하기 위한 노력을 하는 유치원 교사의 스트레스 대처방안을 연구한 장미아(1996)의 연구결과와 유치원 교사뿐만 아니라 유치원 원장들도 문제가 되는 상황을 마음속으로 간직함과 동시에 그에 대한 대처방안을 발전적인 방향으로 모색하여 심리적, 직접적으로 문제를 대처하고 있다는 김병만, 황해익(2010)의 연구, Lazarus&Folkman(1980)도 무엇인가 건설적인 일을 할 수 있거나 정보가 더 필요하다고 여겨지는 상황에서는 문제 지향적 대처를 한다는 연구결과와도 일부 유의미한 결과를 나타낸다고 할 수 있다.

유치원에서 일어나는 여러 가지 직무스트레스는 해결이 되어도 직무상 같은 맥락의 다른 문제가 반복적이고 연속적으로 일어나고 있기 때문에 각 상황에 맞는 대처방식을 적절하게 사용하여 교사가 소진음을 경험하지 않도록 해야 할 것이다.

직무스트레스와 소진과의 관계에서 대처방식을 매개로 한 보호요인의 연구는 아직 활성화 되어 있지 않고, 유치원 교사를 대상으로 한 연구는 거의 없는 실정이다. 그리고 초·중등·특수 교사를 대상으로 한 대처방식에 대한 연구들은 1990년대 대부분 이루어진 결과이므로 교육환경이 달라졌음을 생각해 볼 때, 본 연구와는 시대적으로 차이를 보일 것으로 예상된다.

따라서 시대적 흐름에 따라 교사의 직무스트레스 대처방식이 달라지고 있다는 것을 시사함과 직업에 따라 스트레스 대처방식의 매개 효과가 다르기도 함께 생각해 볼 때, 앞으로 더 많은 변인들을 발견하여 또 다른 연구의 결과들을 기대 해 본다.



VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구를 통해 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사의 직무스트레스는 심리적 소진을 증가시키는 방향으로 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 유치원 교사의 직무스트레스는 소진에 대하여 56.5%의 설명력을 가지며, 유치원 교사의 심리적 소진에 설명력을 갖는 직무스트레스 하위 요인은 원아들과의 활동요인, 개인관련요인, 교사관련요인이었으며, 업무관련요인, 행정적 지원요인, 학부모관련요인은 유의미한 영향력을 가지지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 유치원 교사의 직무스트레스가 소진으로 이어지는 과정에서 대처방식의 매개효과는 회피중심에서만 매개효과의 가능성이 나타났다. 다시말해 회피중심 대처방식을 제외한 사회적 지지추구 대처방식과 문제해결중심 대처방식은 매개 효과 검증의 기본과정을 충족시키지 못하기 때문에 회피중심에만 부분매개가 있었음을 나타내었다. 대처방식의 매개효과를 더욱더 상세하게 알아보기 위해 스트레스를 하위요인별로 구분하여 매개효과를 검증한 결과 원아들과의 활동요인은 소진과 대처방식의 문제해결중심, 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 업무관련요인은 소진과 유의미한 관계가 나타났다. 행정적지원요인은 소진과 대처방식의 사회적지지추구와 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 교사관련요인은 소진과 대처방식의 회피중심과 유의미한 관계가 나타났다. 학부모관련요인은 소진과 대처방식의 회피중심과 유의미한 관계가 나타났고, 개인관련요인은 소진과 대처방

식의 문제해결중심, 회피중심과 유의미한 관계가 나타났다.

2. 제언

끝으로 본 연구의 제한점과 같이 후속연구에 대한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 사립유치원 교사를 경력에 상관없이 설문조사한 것으로 경력에 따른 심리적 소진이 다를 것으로 예상한다. 그렇기 때문에 초임교사나 경력을 구분 짓는 등 경력에 따른 교사들을 대상으로 한 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구의 대상자는 사립유치원 교사로 한정하여 일반화의 한계를 지닌다. 후속 연구에서는 다양한 교육기관의 교사를 대상으로 비교연구의 필요성을 가질 수 있겠다.

셋째, 본 연구에서는 보호요인으로 대처방식을 고려하였지만, 유치원 교사를 심리적 소진으로부터 보호하는 다양한 보호요인을 탐색하고 연구한다면 유치원 교사의 심리적 소진을 보다 풍부하게 설명할 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서는 교사의 대처방식을 알아보기 위한 방법으로 질문지를 사용하였으나, 질적인 면접, 사례연구 등의 방법을 병행하여 보다 심층적인 연구를 할 필요가 있다.

참고문헌

- 김길성 (1994). 초등특수학급교사의 직무스트레스와 그 대처방법에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김남희 (1992). 유치원의 조직풍토와 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미라 (2004). 기관 특성과 개인적 특성에 따른 소진이 유아교사의 이직에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미선 (2003). 정신보건사회복지사의 소진과 사회적 지지와의 관계에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민자 (2009). 사회복지시설 종사자의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향. 조선대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 김병만, 황해익 (2010). 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안에 관한 연구. **아동학회지**, 31(4), 159-177.
- 김용미 (2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구. **한국영유아보육학**, 34, 111-127.
- 김장주 (1994). 초등학교 교사의 스트레스와 그 대처방법에 관한 연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정휘 (1987). 지각된 스트레스, 인지세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용. 서울대학교 심리학과 박사학위논문.
- 김정휘 (1991). 교사의 직무스트레스와 정신 신체적 증상 또는 소진과의 관계. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정휘, 고흥화 (1994). 교사의 직무스트레스 연구. 배양사.
- 김종철 (1988). 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 석

사학위논문.

김중범 (1995). 교사의 인생목적과 스트레스 대처방식이 스트레스에 미치는 영향. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.

김지현 (1994). 유치원교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

권기태 (1990). 교사의 직무스트레스와 대처방안에 관한 조사연구. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.

도명애 (2009). 유아교육교사의 직무스트레스 및 대처방식. 대구대학교 대학원 박사학위논문.

문덕심 (2008). 초등학교 교감의 직무스트레스 요인과 대처방식. 서울교육대학교 교육대학원 석사학위논문.

문채련, 이소은 (2005). 유아교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학지**, 13(4), 23-45.

문희 (2010). 요양보호사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 스트레스 대처방식의 매개효과. **한국지역사회생활과학회지**, 21(3), 341-350.

반영란 (2006). 초등학교 교사의 직무스트레스와 소진 경험과의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.

박성호 (2001). 상담자의 직무환경에서의 위험요소와 사회적 지지가 상담자의 심리적 소진에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

박현미 (2002). 사회복지사의 소진에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

박현선 (1998). 빈곤청소년의 학교적응유연성. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

사인희 (2001). 초등학교 특수학급 교사의 직무스트레스와 소진에 관한 연

- 구. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손찬양 (2009). 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 광주대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 송병선 (1996). 직무스트레스가 직무만족과 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 박사학위논문.
- 신혜진 (2002). 스트레스 대처 전략 검사의 타당화 연구. 서울대학교 대학교 석사학위논문.
- 심숙영 (1999). 근무여건과 개인적 특성에 따른 소진이 유아교사의 이직에 미치는 영향. **아동학회지**, 20(3), 339-349.
- 심정자 (1991). 초등학교 교사의 스트레스 수준과 대처방법에 관한 분석연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 양인희 (1988). 간호사와 여교사의 스트레스 유형과 대처방식 비교연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 유정숙, 김수옥 (2004). 유아교사의 소진에 관한 연구. **아동교육연구**, 13(2), 293-302.
- 유정이, 박성호, 유성경 (2003). 상담자와 초등학교사의 심리적 소진 관련변인 연구. **청소년 상담 연구**, 11(2), 111-120
- 오선균 (2001). 보육교사 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 오숙희 (2006). 초등학교 교사의 직무스트레스 대처방식에 대한 분석 연구. 서울교육대 교육대학원. 석사학위논문.
- 이병휘 (1991). 교사의 직무스트레스와 그 대처방안. 경남대학교 대학원 석사학위논문.
- 이선규 (1991). 직무스트레스 유발요인, 대처전략과 조직구성원의 태도에 대한 실증적 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.

- 이영균 (2004). 스트레스의 원인과 대처방안에 관한 탐색. **한국정책과학회보**, 3, 59-84.
- 이종목 (1990). 여성 근로자의 직무스트레스와 조직행동과의 관계에 관한 공변량 구조 모형. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 임종철 (1990). 학교배경 및 학교상황 요인과 교사 소진경험 간의 관계. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 장경문 (2005). 중학생이 지각한 사회적지지 및 자기통제력이 학교스트레스와 적응에 미치는 영향. **청소년학 연구**, 12(1), 1-16.
- 장미아 (1996). 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방법. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정성일 (2002). 사회복지관 사회복지사 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 조성연 (2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, 14(1), 171-218
- 최재숙 (1991). 유치원 원장의 지도성 유형에 따른 교사의 직무스트레스 및 사기에 관한 연구. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황은경 (1996). 유치원교사의 소진 경험의 성격에 관한 연구. 대구대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- Baron, R. M. &Kenny, D.A.(1986). The moderator-mediator variable distincton in social psychological research : Conceptual, strategic and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bensky, J. M. Shaw, S. F. Gouse, A. S. Bates, H, Dixon, B, & Beane, W.E.(1980). Public Law 94-142, and Stress: A problem For Educators, *Exceptional Children*, 47(1), 24-29

- Blase, J. J.(1982), A social psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Education Adminstration Quarterly*. 18(4). 94-101.
- Bensky, J. M. Show, S. F. Gouse, A. S. Bates, H, & Dixon, B, (1980) Public Law 94-142 and stress : *A problem for educators, Exceptional Children*, 47(1), 24-29
- Cramond, W. A., Night, P. R., & Lawrence J. R. (1967). The psychiatric \ contribution to a renal unit understanding chronic hemodialysis and R enal homotransplantation. *British Journal of Psychiatry*, 113.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1987). Occupational Sources of stress: A Review to the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 1986, 45, 11-28
- Dworkin, A. G. (1987), *Teacher Burnout in the Public Schools: Structural Causes and Consequences for Children*, NY: State University of New York Press.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of Education Research*. 30-35
- Fuqua, R., & Couture, K.(1986), Burnout and Locus of Control in Child Day Care Staff, *Child Care Quarterly*, 12(2), *Summer, Human Sciences Press*.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S (1980) *An analysis of coping in middle aged community sample*. *journal of Health and Social Behavior*, 21.

- Folkman, S., & Lazarus, R. S (1985). Stress process and depressive symptomatology, *Journal of Abnormal Psychology*. 48, 150-170
- Folkman, S., & Lazarus, R. S (1986). Stress process and depressive symptomatology, *Journal of Abnormal Psychology*. 95, 107-113
- Freudenberger, H, J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Science*, 30, 59-165
- Fuqua, R, & Couture, K, Burnout and locus of control in child Day care Staff, *Child Care Quarterly*, 15(2), Summer, Haman Sciences Press, 1986.
- Gold, Y. & Roth, R. A.(1993) *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The Professional Health Solution*, The Falmer Press.
- Hall, D. T., & Roger, M(1971). Organizational and individual response to external stree. *Administrative Science Quarterly*. 16, 27-30.
- Ivanchevich, J. M., & Matteson, M.T.(1980). *Stress and Wo7*, Glenview, Ill : Scott, Foresman.
- Lazarus, R. S., & Folkman. S. (1984), *Stress, Appraisal and Coping*. New York : Springer Publishing Company.
- MacGrath, J. E. (1976). *Social and psychological factors in stree*. NY; Holt, Rinehart and Winston.
- Manlove, E. E. (1994). Conflict and Ambiguity aver Wora Roeles: The impact on child Care worker Burnout. *Early Education*

and development. *January*. 5(1).

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Perceived Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Mattingly, M. (1986), New perspectives on Job Stress and Burnout, *Child Care Quarterly*, 15(2), Summer, Human Sciences Press, PP. 80-81.

Pearlin, L. I. and Schooler, C.(1978). The structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*. 19 , 2-21

Schuler, R. S. (1980). *Definition and Conceptualization of Stress in Organizational Behavior and Human Performance*. 184-211

Schuler, R. S. (1986). *Defintion and Conceptualization of Stress in Organizational Behavior and Human Performance*. 189-205, 184-215

Schuler, R. S. (1994). *Organizational Stress Coing; A model and Overview*, In Amarjit Singh Sethi and Schuler, R. S. Handbook Of Organizational Stress Coing Strategies, Ballingen Publishing CO, 35-67

Schwab, Richard L. Iwanicki, Edward F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(1), 60-87.

Selye, H. (1976). *The Stress of life*. New York ; Pleuunm Press, 35-39

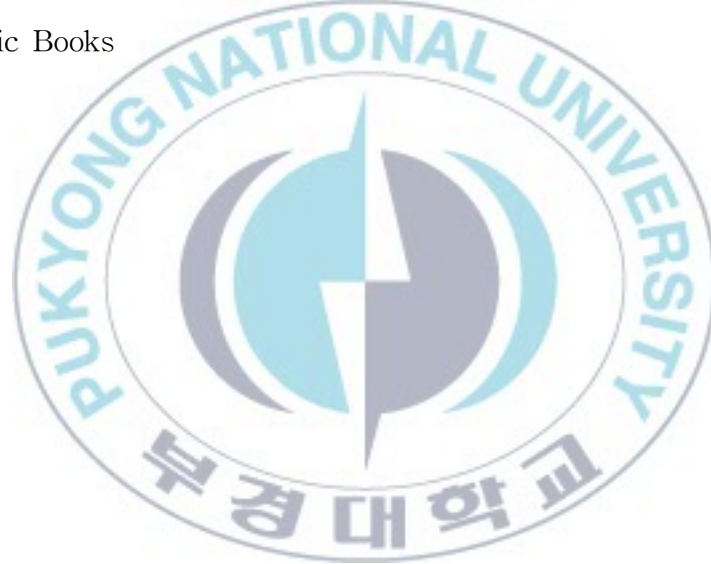
Selye, H. (1979). The stress concept and some of its implications. In V. Hamilton, & D. M. Warburton, D. M. (Ed). *Human*

stress and Coinition. John Wiley, & Sons.

Selye, H. (1984). *Stress with distree*, Philadelphia ; J. B. Lippincott, 38, 65, 97.

Weiskopf, P. E. (1990). Burnout among teachers of Exceptional children. *Exceptional Children*. 47. 12-24

White, R.,W(1974), *Strategies of adapation : An attempt at systematic description*, In G.V.Coelho. D.A. Hamburg. & Adams, J,E(Eds). *Coping and adaptation*, New York : Basic Books



유치원 교사의 직무스트레스와 소진, 대처 방식에 관한 조사지

안녕하십니까?

유치원의 여러 가지 업무로 고생하고 계실 선생님들께 수고를
끼치게 되어 무척 죄송스럽게 생각합니다.

본 조사지는 유치원 교사의 직무 스트레스와 소진 및 대처방식
을 알아보기 위한 것입니다.

본 조사의 응답은 연구목적 외의 목적으로는 사용하지 않을
것입니다.

바쁘시더라도 선생님의 정성어린 답변을 기대하오며,
본 연구가 교사의 직무 개선을 위한 발판이 되도록
노력하겠습니다.

감사합니다.

2011. 8.

부경대학교 교육대학원 유아교육 전공

지도교수 : 이 희 영

연구자 : 강 명 선

(010-6590-6599)

1. 다음은 교사의 '소진'에 관한 조사지입니다,
각 문항을 주의 깊게 읽으시고 v표를 해 주시기 바랍니다.

질 문 내 용	① 전혀 그렇 지않 다	② 거의 그렇 지않 다	③ 보통 이다	④ 약간 그렇 다	⑤ 매우 그렇 다
1. 나는 업무로 인하여 몸과 마음이 지쳐있는 느낌이다.					
2. 퇴근할 쯤이면 녹초가 된다.					
3. 아침에 일어나서 하루 일을 생각 할 때 피로감을 느낀다.					
4. 나는 유아들이 생각하고 느끼는 바를 쉽게 이해할 수 있다.					
5. 종종 유아들의 인격을 무시하는 경향이 있다고 생각한다.					
6. 하루 종일 유아들과 생활하는 것은 정말 피곤하다.					
7. 나는 유아들의 문제를 효율적으로 처리하고 있다.					
8. 수업과 업무로 인해 기력을 다 소모한 느낌이 든다.					
9. 나는 교직을 통해 유아들의 인생에 많은 기여를 하고 있다고 생각한다.					
10. 나는 교직에 종사한 이후 사람들에 대해 더욱 무감각해졌다.					
11. 교직이 나를 정서적으로 메마르게 하지 않을까 걱정한다.					
12. 나는 매우 활기에 차 있다고 생각한다.					
13. 업무로 인해 좌절감을 느낀다.					
14. 너무 과중한 업무에 시달리는 것 같다.					

질 문 내 용	① 전혀 그렇 지않 다	② 거의 그렇 지않 다	③ 보통 이다	④ 약간 그렇 다	⑤ 매우 그렇 다
15. 나는 유아들에게 어떤 개인적인 일이 일어나고 있는지 전혀 관심이 없다.					
16. 유아들을 개별적으로 직접 지도해야하는 일은 나에게 많은 스트레스를 준다.					
17. 나는 유아들과 편안한 분위기를 쉽게 조정 할 수 있다.					
18. 나는 유아들과 함께 시간을 보내 후에는 유쾌함을 느낀다.					
19. 교직을 통해 나는 매우 가치 있는 일들을 성취해 왔다.					
20. 나는 내 인생에 대해 허망함을 느낀다.					
21. 나는 교직과 관련된 감정적인 문제를 매우 차분하게 처리한다.					
22. 유아들이 자신의 문제에 대한 책임이 나에게 있다고 비난하는 것 같이 느낀다.					

2. 다음은 교사의 '직무스트레스'에 관한 조사입니다.

질 문 내 용	① 전혀 그렇지 않다	② 거의 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 약간 그렇 다	⑤ 매우 그렇다
1. 내가 담당하고 있는 학급의 원아수가 너무 많다.					
2. 우리 학급에는 항상 문제를 일으키는 유아들이 있다.					
3. 활동에 참여하지 않으려는 유아들을 이해시키기 힘이 든다.					
4. 유아들의 행동을 적절히 통제 할 수 없다.					
5. 부적응 유아를 어떻게 지도해야할지 모르겠다.					
6. 수업 이외의 기타 잡무가 많다.					
7. 교육활동에 필요한 수업자료가 충분하지 않다.					
8. 교육활동을 계획하는데 너무 광범위한 능력이 요구 된다.					
9. 사무직원이 따로 없어 힘들다.					
10. 필요 이상의 행사가 너무 많다.					
11. 유치원 교사들을 위한 행정적 지원이 부족하다.					
12. 국가수준의 교육과정을 실천하기는 힘들다.					

질 문 내 용	① 전혀 그렇지 않다	② 거의 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 약간 그렇다	⑤ 매우 그렇 다
13. 유치원에서 나의 의견이 존중되지 않는다.					
14. 권한에 비해 너무 많은 책임을 부여한다.					
15. 학부모들과 원아모집을 의식한 활동을 할 때가 많다.					
16. 유치원에 관련된 많은 문제에 대해 내가 어떻게 생각하는가를 허심탄회하게 말할 수 없다.					
17. 내 학급의 일에 관리자의 간섭이 심하다.					
18. 우리 유치원 운영 방식은 일관성이 없다.					
19. 교사들 간 갈등이 많다.					
20. 보조교사가 반드시 필요하다.					
21. 교사들 간 경쟁이 심하다.					
22. 교사들 중 자기책임을 다하지 않는 교사들이 있다.					
23. 교사들 간 파벌이 있다.					
24. 교사들 간에 의사소통이 잘 이루어지지 않는다.					
25. 학부모들이 유치원에 너무 무관심하다.					
26. 학부모들은 유치원에 너무 많은 것을 요구한다.					

질 문 내 용	① 전혀 그렇지 않다	② 거의 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 약간 그렇 다	⑤ 매우 그렇 다
27. 학부모와의 관계가 원만하지 못하다.					
28. 작은 일에도 유치원에 항의하는 학부모가 많다.					
29. 내가 노력한 만큼 보수를 받지 못한다.					
30. 타 직업에 종사하는 친구들에 비해 보수가 적은 편이다.					
31. 유아들을 가르치는 일에 보람을 느끼지 못한다.					
32-1. (미훈의 경우)유치원교사는 결혼 후에 가정생활과 직장생활을 병행하기는 어려울 것이다.					
32-2. (기훈의 경우)가정생활과 직장 생활을 병행하는데 많은 어려움이 있다.					

3. 다음은 스트레스 '대처방식' 에 관한 질문입니다. 최근 6개월 안에 겪었던 직무스트레스 상황을 생각하면서 질문에 응답해주시기 바랍니다.

항 목	① 전혀 하지 않았음	② 조금 했음	③ 많이 했음
1. 가까운 사람들에게 감정을 털어 놓았습니까?			
2. 문제를 최대한 해결하기 위해 주변 상황을 다시 정리하였습니까?			
3. 무엇을 할지 결정하기 전에 가능한 해결책을 모두 생각해 보았습니까?			
4. 문제를 해결하려고 관심을 다른 곳으로 돌렸습니까?			
5. 다른 사람들이 하는 위로나 이해를 받아들였습니까?			
6. 문제가 실제로 얼마나 안 좋은지 보지 않으려고 애썼습니까?			
7. 문제에 대해 말하는 것이 기분이 나아지는데 도움이 되기 때문에 다른 사람들에게 내가 겪은 문제 상황을 이야기 했습니까?			
8. 문제를 다루기 위해 어떤 목표를 세웠습니까?			
9. 선택한 방안들을 신중하게 검토해 보았습니까?			
10. 더 좋은 때를 그리며 몽상만 하고 있었습니까?			
11. 효과적인 문제 해결 방법이 발견될 때까지 다양한 시도를 해 보았습니까?			

항 목	① 전혀 하지 않았음	② 조금 했음	③ 많이 했음
12. 친구나 친지들에게 문제에 대한 걱정이나 두려움에 대해 상의하였습니까?			
13. 평상시보다 혼자 보내는 시간이 더 많았습니까?			
14. 이야기하는 것만으로도 해결책을 떠올리는데 도움이 될 것이라는 생각으로 다른 사람들에게 당신의 문제 상황에 대해 이야기 했습니까?			
15. 문제 상황을 바로 잡기 위해 필요한 것들을 생각해 보았습니까?			
16. 문제를 해결하는데 모든 관심을 집중하였습니까?			
17. 어떤 조치를 취할 것인지 마음속에 계획을 세웠습니까?			
18. 평상시보다 텔레비전을 더 많이 보았습니까?			
19. 기분이 나아지도록 하기 위해 다른 사람 (가까운 사람이나 전문가)을 찾아갔습니까?			
20. 그 상황에서 원하는 것을 얻기 위해 문제를 피하지 않고 적극적으로 부딪혀 보았습니까?			

항 목	① 전혀 하지 않았음	② 조금 했음	③ 많이 했음
21. 대체로 사람들을 피했습니까?			
22. 문제를 잊기 위해 취미나 스포츠 활동에 몰두했습니까?			
23. 문제에 대한 당신의 기분이 나아지도록 주위 사람들에게 도움을 구하였습니까?			
24. 주위 사람들에게 상황을 변화시킬 수 있는 방법에 대해 조언을 구하였습니까?			
25. 비슷한 문제를 경험한 주위 사람들에게 당신을 이해해주거나 위로해 주었을 때 그것을 받아들였습니까?			
26. 평상시보다 수면시간이 더 늘어났습니까?			
27. “상황이 어떻게 달라질 수 있을까?” 하는 공상에 빠졌습니까?			
28. 소설이나 영화의 등장인물과 당신 자신을 동일시하였습니까?			
29. 문제를 해결하려고 노력하였습니까?			
30. 사람들이 당신을 그냥 혼자 내버려 두기를 바랬습니까?			
31. 친구나 가족들의 도움을 받아들였습니까?			
32. 당신을 가장 잘 아는 사람들이 문제 상황에 대해 당신을 안심시켜 주기를 바랬습니까?			
33. 충동적으로 행동하기 보다는 문제 해결을 위해 신중하게 행동계획을 세우려고 노력하였습니까?			

♥ 다음은 선생님의 일반적인 배경을 알아보기 위한 것입니다.
질문을 읽으시고 직접 기입 하거나 해당되는 곳에 V표를
해 주시기 바랍니다.

1. 선생님의 연령은? 만()세
2. 선생님의 최종학력은?
① 전문대 졸 ② 4년제 졸 ③ 석사 졸 ④ 박사 졸
3. 선생님의 교육경력은? ()년 ()개월
4. 선생님의 결혼 여부는?
① 미혼 ② 기혼
5. 선생님의 종교 여부는?
① 유 ② 무
6. 현재 맡고 계신 학급의 연령은?
① 만 3세반 ② 만 4세반 ③ 만 5세반 ④ 혼합연령
7. 현재 맡고 있는 학급의 원아 수는?
① 15명 이상 ~ 20명 이하 ② 21명 이상 ~ 25명 이하
③ 26명 이상 ~ 30명 이하 ④ 31명 이상 ~ 35명 이하
⑤ 36명 이상 ~ 40명 이하

< 설문에 응해 주신 선생님께 진심으로 감사드립니다. >