

교육학석사학위논문

초·중등학교 교사들의  
직무스트레스와 대처방식

2002년 6월

창원대학교 교육대학원  
교육심리 및 공학 전공  
박 석 출

교육학석사학위논문

초·중등학교 교사들의  
직무스트레스와 대처방식

A Study on the Job-Stress and the Style of Coping  
with the Stress between the Elementary and  
the Secondary School Teachers

지도교수 전 영 길

이 논문을 교육학석사학위논문으로 제출함.

2002년 6월

창원대학교 교육대학원  
교육심리 및 공학 전공  
박 석 출

박석출의 교육학석사학위 논문을 인준함.

심사 위원장 김 기 민 (인)

심 사 위 원 양 병 한 (인)

심 사 위 원 전 영 길 (인)

2002년 6월 일

창원대학교 교육대학원

# 목 차

I. 서 론 -----	1
1. 연구의 필요성 및 목적 -----	1
2. 연구 문제 -----	3
II. 이론적 배경 -----	4
1. 스트레스에 관한 이론적 고찰 -----	4
2. 스트레스 대처에 관한 이론적 고찰 -----	14
3. 선행연구의 고찰 -----	18
III. 연구방법 -----	20
1. 연구대상 -----	20
2. 연구도구 -----	21
3. 조사실시 기간 -----	23
4. 자료처리 방법 -----	24
IV. 연구 결과 및 논의 -----	25
1. 교사의 직무스트레스 지각 수준 -----	25
2. 교사의 스트레스 대처방식 -----	40
3. 교사의 직무스트레스와 스트레스 대처와의 관계 -----	46

4. 논 의	49
V. 요약 및 결론	55
참고문헌	58
영문초록(ABSTRACT)	61
부록 : 설문지	63

## 표 목 차

<표Ⅱ- 1> 직무스트레스 유발요인 -----	10
<표Ⅱ- 2> 스트레스의 심리적·생리적·행동적 반응 ----	14
<표Ⅲ- 1> 설문지 응답자의 학교별 특성 -----	20
<표Ⅲ- 2> 설문지 응답자의 개인별 특성 -----	21
<표Ⅲ- 3> 직무스트레스 측정 질문지의 구성과 Alpha계수 -	22
<표Ⅲ- 4> 대처방식 측정 질문지의 구성과 Alpha계수 --	23
<표Ⅳ- 1> 교사의 직무스트레스 하위 요인별 지각수준 -	25
<표Ⅳ- 2> 교사의 직무스트레스 주요 요인 및 순위 ----	26
<표Ⅳ- 3> 학교급별 직무스트레스의 지각수준 및 차이 --	28
<표Ⅳ- 4> 학교급별 직무스트레스의 주요 요인 및 순위 -	30
<표Ⅳ- 5> 설립별 직무스트레스의 지각수준 및 차이 ----	31
<표Ⅳ- 6> 설립별 직무스트레스의 주요 요인 및 순위 ---	32
<표Ⅳ- 7> 계열별 직무스트레스의 지각수준 및 차이 ----	33
<표Ⅳ- 8> 계열별 직무스트레스의 주요 요인 및 순위 ---	35
<표Ⅳ- 9> 성별 직무스트레스의 지각수준 및 차이 -----	36
<표Ⅳ-10> 성별 직무스트레스의 주요 요인 및 순위 -----	37
<표Ⅳ-11> 경력별 직무스트레스의 지각수준 및 차이 ----	38
<표Ⅳ-12> 경력별 직무스트레스의 주요 요인 및 순위 ---	39
<표Ⅳ-13> 스트레스 대처방식별 수준 -----	40
<표Ⅳ-14> 스트레스의 주요 대처방식 및 순위 -----	41
<표Ⅳ-15> 학교급별 스트레스 대처 수준 및 차이 -----	42

<표IV-16> 설립별 스트레스 대처 수준 및 차이 -----	43
<표IV-17> 계열별 스트레스 대처 수준 및 차이 -----	44
<표IV-18> 성별 스트레스 대처 수준 및 차이 -----	45
<표IV-19> 경력별 스트레스 대처 수준 및 차이 -----	46
<표IV-20> 직무스트레스와 스트레스 대처방식과의 상관계수	47

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

인간의 생활을 다양한 사회적 환경과 인간사이의 상호작용으로 본다면 환경은 인간에게 어떤 형태로든 여러 가지 작용을 가하고 있으며, 인간은 이러한 환경의 작용에 적응해 가는 전반적인 과정을 통하여 성장과 발전을 계속해 나가고 있다. 이와 같은 인간과 환경의 상호작용관계 속에서 인간은 주변의 사회적 환경으로부터 크든 작든 간에 각종 스트레스를 받으며 살아가게 된다. 스트레스는 인생에서 불가피한 부분으로 인간이 잠들어 있을 때도 사람의 몸은 환경의 변화에 대처하고 있다.

현대 정보·산업사회의 급속한 발전에 따라 사회현상은 점점 다양하고 복잡해져 감으로 인하여, 더욱 많은 사람들이 심한 정신적 압박을 느끼며 어떤 형식으로든 잦은 스트레스를 경험하게 된다. 특히 최근 복잡한 인간 사회에서의 직무조직은 개인에게 더 많은 역할을 기대하게 되고, 개인의 욕구구조 또한 다양하고 복잡해짐에 따라서 조직의 직무환경과 내용에 반응하고 적응하는 과정에서 생기는 스트레스의 연속에 직면하게 되었고, 스트레스는 이제 일상적인 개념이 되었다.

이러한 현상은 학교조직 사회에 종사하는 교사도 예외일 수는 없다.

학교조직은 교육이라는 목적을 가지고 그 목적달성을 위해 이루어진 하나의 사회적 조직체이며, 학교의 체제는 제도적인 면과 구성원들로 형성되어 있다.

학교조직은 교장·교감과 교사, 학생으로 이어지는 수직적 관계와 동료 교사들과의 수평적 관계, 그리고 학교 외적인 교육행정의 상부기관이나



사회조직, 학부모조직 등과 서로 엉키어 있는 복잡한 조직이다. 이와 같은 학교의 체제 속에서 교사조직은 학교경영 및 교육활동에 가장 큰 영향을 미치는 조직이라 할 수 있다. 또한, 교직(敎職)은 미성숙자를 상대로 그들의 정신생활을 주 대상으로 하며, 장차 그들이 주 구성원이 되어 살아갈 미래사회를 생각하여, 사명감 넘치는 교육적 봉사활동에 목적을 두고 사회발전의 촉진에 중대한 역할을 맡은 직업이라는데 그 특수성이 있다.

이러한 특수성을 지닌 교직은 다른 어떤 직업인보다도 많은 스트레스를 느끼고 있는 것으로 알려져 있는데, 서울시내 초·중등교사를 대상으로 한 황정규(1993)의 연구에 의하면 교사의 직무스트레스 정도는 Likert식 5단계 척도에서 평균이 3.15로 일반공무원은 2.83, 기업체 직원은 2.71에 비하여 교사가 경험하는 스트레스가 제일 높은 것으로 나타났다. 특히, 요즘에 와서는 교육정책과 학교현장의 실정과의 괴리에서 오는 혼돈과 버릇없는 아이들이 늘어나면서 학생들의 생활지도과정에서 받는 스트레스는 한계상황을 넘어설 정도라고 교사들은 말하고 있다.

학교 내에서 경험하는 교사의 스트레스 문제는 장기간 반복해서 경험하게 되면 교사 개인차원의 정신과 신체건강 뿐만 아니라 학교조직의 목표달성에 부정적 영향을 끼치게 되며, 아울러 교사가 교육의 발전에 기여할 수 없게 되어 교육력의 약화를 초래하게 되므로 효과적 교육을 위해서 반드시 해결되어야 할 중요한 관심사이다.

최근에 들어 사회적으로도 스트레스에 관한 관심이 더욱 높아지고 있을 뿐만 아니라, 교육현장의 일선에서 학생들을 직접 가르치는 교사들의 스트레스가 학생교육에 중대한 영향을 끼친다는 사실을 인식하여 교사들의 직무스트레스에 관한 연구가 상당히 많이 진행되고 있으나, 초·중·고등학교 교사들을 상호 비교한 연구나 학교 설립별, 계열별 근무에 따른 직무스트레스의 지각수준과 차이에 관한 구체적 연구는 아직 빈약한 편이었다.

따라서 본 연구에서는 학교별 변인(학교급별, 설립별, 계열별)과 교사 개인별 변인(성별, 경력별)으로 구분하여 교사들이 경험하는 직무스트레스의 지각 수준과 스트레스에 대한 대처방식을 알아보고, 이들 변인간에 차이가 있는지를 비교 분석을 통하여 규명해 보는데 본 연구의 목적이 있다.

## 2. 연구 문제

위에서 밝힌 관점과 목적을 바탕으로 본 연구에서 알아 보고자하는 구체적 내용은 다음과 같다.

첫째, 교사의 직무스트레스 지각수준은 어떠한가?

둘째, 학교별 변인(학교급별, 설립별, 계열별)에 따라서 교사의 직무스트레스 지각에 어떤 차이가 있는가?

셋째, 교사의 개인적 배경 변인(성별, 교직경력별)에 따라서 교사의 직무스트레스에 대한 지각은 어떤 차이가 있는가?

넷째, 교사의 스트레스 대처방식은 어떠한가?

다섯째, 학교별 변인(학교급별, 설립별, 계열별)에 따라서 교사의 스트레스에 대한 대처방식에 어떠한 차이가 있는가?

여섯째, 교사의 개인적 배경 변인(성별, 교직경력별)에 따라서 교사의 스트레스에 대한 대처방식에는 어떠한 차이가 있는가?

일곱째, 교사의 스트레스 요인과 대처방식의 관계는 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 스트레스에 관한 이론적 고찰

#### 가. 직무스트레스의 개념

##### 1) 스트레스의 개념

스트레스(stress)라는 용어는 ‘팽팽하게 죄다’ 혹은 ‘단단하게 끌어당기다’라는 뜻의 라틴어 ‘stringer’에서 유래한 것으로 물리학이나 공학에서는 어떤 조직 구조에 가해지는 긴장, 압력, 힘, 영향력과 같은 것을 가리키며, H. Selye가 의학과 생리학 분야에서 최초로 스트레스의 개념을 제시한 이래 사회심리학 분야에까지 그 사용범위가 확대되었다.

Selye는 스트레스란 “신체에 가해진 어떤 외부 자극에 대하여 신체가 수행하는 일반적이고도 비특정적인 반응”이라고 하면서 “만약 어떤 변화가 야기되어 이 변화가 신체의 항상성을 무너뜨리게 되면 신체는 스스로 보호하기 위해 신체가 보유하고 있는 여러 가지 자원을 재정비(rearrangement)함으로써 대내적인 반응태세를 취하게 된다”고 설명하고 있다(최치원, 1996. 재인용).

Mandler와 Watson(1966)은 개인의 행동계획에 방해받는 것을 스트레스 상황이라고 정의하였다. 즉, 스트레스는 과도한 자극으로 인한 신체와 정신의 불균형 상태라고 볼 수 있다. 교육학 용어사전(서울대 교육연구소, 1994)에 따르면 스트레스란 신체적 정신적으로 통합이 잘 이루어지지 않는다고 지각될 때 그것으로부터 자신을 방어하려는 유기체의 상태를

말한다고 하였다.

일반적으로 스트레스는 부정적으로 개념화되고 있다. 하지만 Bernard 같은 학자들은 스트레스를 그 효과에 따라서 유익한 스트레스(eustress)와 해로운 스트레스(distress)로 구별하였다. 해로운 스트레스(distress)는 과도하거나 불유쾌한 요구에 의해 인간의 에너지가 소모되고, 따라서 질병에 취약해지게 하는 피로움이다. 반면에 유익한 스트레스(eustress)는 흥미 있고 즐거우며 인간에게 활기를 주는 유쾌한 변화 혹은 요구이다. 결혼이나 여행, 파티도 인간에게 재적응을 요구하는 사건들이지만, 많은 경우 피로움보다는 즐거운 스트레스가 된다고 하였다.

스트레스를 생리학에서는 신체상의 반응에 영향을 주는 것들을 기술하기 위한 개념으로서 압력이 쌓이는 것이나 근육긴장으로 인한 피로와 같은 것이라고 했으며, 심리학에서는 정신적·신체적 체제(system)의 각성(arousal)을 가리키는 개념으로서 만약 각성상태가 오래 지속될 경우 정신·신체적 체제를 피로하게 하거나 손상을 입힘으로써 부적응 상태나 질병에 이르는 것을 가리킨다.

여러 학자들의 정의를 종합해 볼 때 인간의 삶은 자신 즉, 개인과 환경의 상호 작용을 통하여 정보를 구성해 가는 과정으로 볼 수 있고, 스트레스 반응 역시 개인과 환경의 상호작용을 통해서 구성되는 것이라 할 수 있다. 따라서 개인이나 환경의 어느 하나만으로는 스트레스 반응의 원인, 즉 스트레스의 원인이 될 수 없다. 동일한 환경이 어떤 사람에게는 스트레스 반응을 일으키지만 다른 사람에게는 일으키지 않을 수 있다. 결국 스트레스 원인은 스트레스 반응을 일으키는 개인과 환경의 관계라고 해야 할 것이다. 결론적으로 스트레스란 ‘개인의 능력과 환경의 요구와의 불균형 상태’라고 할 수 있다.

## 2) 직무스트레스

일반적으로 직장생활은 스트레스의 연속이라고 한다. 이러한 스트레스는 지각하는 대상인 개인이 어떠한 조건이나 상황에 있으며, 어떠한 일을 수행하느냐에 따라 정의가 달라지게 된다. 아울러서 보는 관점에 따라 또는 접근방식에 따라 그것이 의미하는 개념이 달라지게 된다.

교직에서의 직무스트레스(job stress in teaching)를 교사스트레스(teacher stress)라고 부르기도 하는데 학자들의 관점에 따라 개념의 정의를 달리하고 있다. Kyriacou와 Sutcliffe는 ‘교사의 직무스트레스는 교사가 자신의 직무수행의 어느 국면에서 야기된 긴장, 욕구좌절, 불안, 분노 및 우울과 같은 불쾌한 정서를 경험하는 것’ 이라고 정의하고 있으며, 이와는 달리 Cichon과 Koff는 ‘학교환경에서 지나친 요구와 위협을 지각한 상태로 서 교사가 경험하는 광범위한 개인적, 정서적인 증상’이라 하였다. Moracco와 Mcfadden는 ‘교사에 대한 요구나 자존심이나 안녕에 위협이 지각되므로 이에 심리적 평행상태를 유지하기 위하여 사용되는 심리적 대처 기제에 의하여 조정된 것’ 이라고 보고 있다(김정휘, 1991. 재인용).

직무스트레스의 개념은 학자들마다 달리 정의되고 있으나, 본 연구에서는 Ivancevich와 Matteson(1980)의 분류에 따라 결과에 관점을 둔 반응, 원인에 관심을 둔 자극, 이들의 상호작용에 의한 자극-반응의 개념으로 나누어 살펴보고자 한다.

### 가) 반응으로서의 직무스트레스

Hans Seley의 연구로부터 유래된 고전적 스트레스 정의의 반응모델이다. Hans Seley는 적응을 요구하는 모든 자극(사물, 사건, 사람)에 대한 반응을 스트레스라고 해석하고, 이 적응과정을 경계 반응기(alarm reaction

stage), 저항기(resistance stage), 소진기(exhaustion stage)의 3단계로 구성되어 있다고 하는데 적응자원이 모두 소실되면 심리적 또는 신체적·생리적 결과로 나타난다고 보았다. Schuler은 스트레스 인지과정 중 스트레스 요인에 의해 스트레스 징조 또는 반응(육체적, 정신적)이 나타난다고 하였다. 육체적 반응은 여러 가지 스트레스 요인이 오랜 기간동안 제거되지 않고 계속될 때 발생하는 것으로 육체의 에너지 고갈로 육체가 정상적인 상태에서 벗어나 두통, 복통, 불면, 감정교란, 신경 쇠약, 고혈압, 위궤양, 심장병, 천식 등과 같은 병적인 상태로 정의하였고, 정신적 반응은 여러 가지 스트레스 요인으로 인해 정신적 에너지가 고갈됨으로써 마음이 정상 상태에서 벗어나 피곤함, 억압감, 긴장감 등을 느끼는 심리적 상태로 정의하였다(김정희 역, 1991).

Hubert(1990)와 그의 공동연구자들은 교사의 직무스트레스와 학교조직 건강 관련성에 관한 연구에서 교사의 태도로부터 발생하는 스트레스와 이러한 환경에 대한 반응속의 대처 책략을 반응적 스트레스(reactive stress)라하고, 이 반응적 스트레스는 학교조직에 대한 교사의 인식기능에 의한 함수라고 가정하였다.

반응으로서의 직무스트레스는 정상상태 이탈이나 환경자극에 대한 반응에만 초점을 두고 있어 조직현상을 이해하는데는 다소약점이 있다(이선규, 1980). 스트레스를 일상에서의 기능변화라고 보지만, 각각의 반응이 항상 일정하지 않고 복잡하다. 또 생활의 모든 측면에서 항상성 유지는 늘 도전 받고 있으므로 아주 심각한 경우를 제외하고는 스트레스 반응과 일상생활에서의 반응을 구별하기 어렵다. 또한 동일한 스트레스 반응이라도 서로 다른 자극에 의해서 유발되었을 가능성이 있는데, 이 개념에 의하면 무엇이 스트레스 자극요인인지 아닌지를 구별하기 애매하다는 한계점이 있다(조은숙, 2000).

## 나) 자극으로서의 직무스트레스

우리가 사용하는 가장 보편적인 의미의 스트레스 정의로서, 스트레스는 한 시스템(조직이든 사람이든)에 가해지는 외적인 힘의 결과이다. Caplain, Cobb, French, & Harrison 은 직무스트레스를 개인에게 위협을 가하는 직무환경의 어떤 특성이라고 전제하고, 개인에게 위협을 가하는 직무스트레스에는 개인이 대처할 수 없는 요구와, 개인의 욕구에 대처하기에 불충분한 공급 등 두 가지가 있다고 말했다.

Lazarus 등은 상황으로서의 스트레스를 세 가지 유형으로 나누고 있는데, 첫째, 많은 사람들에게 격변을 일으키거나 영향을 주는 중대한 변화(천재지변, 전쟁, 투옥과 같은 어느 누구도 통제할 수 없는 사건), 둘째, 일부 사람들에게 영향을 주는 변화(질병, 해고, 이별, 출산 등), 셋째, 일상생활의 문제로서 일상적인 생활을 통하여 경험되는 사건들이다(김정희 역, 1991). 자극으로서의 스트레스는 반응으로서의 스트레스 정의보다는 뜻이 명확하지만, 이 개념은 개인적 차이나 심리적 중간과정을 무시하고 상황 특성으로만 스트레스를 규명하는 문제점이 있다. 또한 스트레스 요인을 개체와 관계없는 객관적이고 독립적인 것이라 말하지만 개인에 따라서는 특수한 반응을 보이기도 하며, 스트레스 요인에 대한 반응을 측정할 측정 기준을 찾기 어려워서 일치된 기준이 마련되지 못했다(양병환, 1990).

## 다) 역동적 상호작용에 의한 자극 - 반응으로서의 직무스트레스

상호작용으로서의 스트레스는 사회과학에 기초를 둔 모델로, 스트레스를 개인과 주위 환경과의 역동적 상호작용이라고 보아 개인의 심리과정에 근거를 두었다. 개인은 환경의 자극요소와 스트레스에 대한 대처능력 등도

환경의 주요한 일부분이 되며 환경에 영향을 준다는 견해로서 단순한 작용이 아니고 역동적 작용으로 보는 것이다. Lazarus와 Folkman(1984)은 스트레스란 개인이 외적 또는 내적 요구가 이 요구를 다룰 적응자원보다 지나치다고 판단이 내려질 때 경험하게 된다고 하였다.

Beehr와 Newman은 직무스트레스를 개인이 정상적 기능으로부터 이탈하도록 심리적, 신체적 조건을 변화시키거나 방해하는 직무관련 요소가 작업자와 상호 작용하는 상황이라고 정의하고 있다. Rohers는 개인의 능력이나 그가 가진 자율과 환경요구의 부적합, 개인의 욕구와 이를 만족시켜 줄 수 있도록 해 줄 직무환경과의 부적합을 직무스트레스라 하였고, 이것을 작업자와 직무환경사이의 관계에 있어 어느 하나가 부적합한 상태라고 개념지었다. 이와 같이 스트레스를 환경과 인간의 부적합한 관계로 본다면 스트레스는 환경이 개인의 능력 및 요구를 해결할 수 있는 자원 이상의 것을 요구하거나 또는 개인의 욕구가 직무환경에 의해 충족되지 못함으로서 발생한다고 할 수 있다. 더욱이 개인이 환경의 요구를 해결했을 때와 해결하지 못했을 때 비용과 보상의 실질적인 차이를 예측하게 되면 스트레스가 발생할 가능성도 더욱 커진다(김정휘, 1989).

상호작용으로서의 스트레스에 대한 정의도 스트레스를 개인의 주관적 해석과 보고(인지평가)에 의하는 것으로 정의할 때, 스트레스의 객관적인 측정은 기대할 수 없다는 한계점을 갖고 있다(양병환, 1991)

## 나. 직무스트레스의 유발요인

직무스트레스의 유발요인은 스트레스 자체가 복잡한 메카니즘에 의해 발생하고, 특히 개인적, 심리적 특성에 따라 동일한 상황아래에서도 스트레스의 발생여부가 각기 다르기 때문에 그 요인은 조직 내에 무수히 많다.



그리고 연구자들의 관점에 따라 분류방식도 매우 다양하다.

Steers(1981)는 직무스트레스 요인을 ① 조직 영향 요인( 직종의 차이, 역할 모호성, 역할 갈등, 역할 과다, 역할 미발휘, 책임감, 참여의 결여) ② 개인적 영향 요인( 내외 통제, A형 성격, 생활 변화 속도, 능력과 요건, 내향성과 외향성, 경직성과 융통성) ③ 사회적 지원 요인 등 3가지로 분류하였다. Arnold(1988)는 직무 스트레스의 주요 요인을 ① 직무특성(역할 모호성, 역할 갈등, 역할 과다, 역할 과소) ② 대인관계(대인 접촉량, 타 부서원과 접촉, 조직 풍토) ③ 개인적 요인(직업 안정에 대한 걱정, 지리적 이동, 생활 변화율)문제 등 3가지로 분류하였다.

또한, 이종목(1989)은 직무스트레스 유발 요인을 다음 <표II-1>과 같이 제시하고 있다.

<표II-1> 직무스트레스 유발 요인

주요 유발 요인	세부 스트레스 유발 요인
1. 물리적 환경 요인	조명, 온도, 음파 및 진동, 공기오염, 사무실 설계, 사회적 밀도
2. 조직관련 요인	작업 요건, 조직 구조, 경계-범위, 집단 응집력, 조직 풍토, 경력 발달, 갈등, 지도 유형, 수행 실적 평가, 작업교대 정책
3. 직무관련 요인	과제 특성, 기술, 의사결정 참여, 역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과부하
4. 개인적 요인	A형 행동, 능력 및 경험, 통제 소재, 욕구 및 가치, 인구 통계적 변인, 생활사건
5. 조직 외 관련 요인	가족, 이주, 경제적 지위, 사회적 지원

자료 : 이종목(1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울 : 성원사, P. 60.

교사들이 경험하는 스트레스 원인에 대해서도 여러 학자들이 다양한 견해를 제시하고 있다. Chichon과 Koff는 학교조직과 관련하여 스트레스

유발요인을 ① 시급한 관심사( 학생비행과 훈육) ② 관리 긴장(행정적 스트레스) ③ 우수한 직무수행 ④ 교육기능으로 분류하였다.

Gupta는 ① 직무특성(역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과다, 역할 감소, 역할 불충분, 책임감, 반복성) ② 대인관계(학교행정가, 동료교사, 학생) ③ 학교의 일반적 특성으로 분류하였으며, Clark는 ① 전문직으로서 부적절성 ② 교사의 전문적 관계성 ③ 동료교사와의 관계 ④ 집단 지도 ⑤ 직무과다를 들고 있다.

D' Arienzo는 여러 연구들을 종합하여 교사의 직무스트레스 원인은 ① 환경적, ② 대인적, ③ 개인 내적 요인으로 설명할 수 있다고 하였다. 그에 의하면 학교 내에 잠재하여 교사가 거의 혹은 전혀 통제하지 못하는 환경적 스트레스 요인으로는 다음과 같은 것이 있다고 하였다.

- ① 본의 아닌 전보에 대한 걱정      ② 부적절한 보수에 대한 걱정
- ③ 직무에서 유동성 부족의 지각      ④ 승진기회 희박에 대한 걱정
- ⑤ 불충분하거나 낡아빠진 시설      ⑥ 지나친 업무 요구
- ⑦ 행정지원의 부족과 지도부족      ⑧ 동료교사로부터의 소외
- ⑨ 교육관료제의 희생물이 되는 것

또, 대인적 스트레스 요인으로는 다음과 같은 것들이 있다고 하였다.

- ① 교사에 대한 범죄행위, 폭행, 신체상의 위협, 폭력과 파괴
- ② 학급관리와 문제학생 다루기
- ③ 학부모의 지나친 간섭과 비협조
- ④ 동료, 학교행정가, 장학사와의 의견차이 및 갈등
- ⑤ 지체 부자유아와 특별지도 요망 학생의 주류 형성
- ⑥ 다양한 집단과의 광범위한 의사소통

교사의 직무스트레스를 유발하는 세 번째 요인은 교사의 학력, 학급관리 기술, 자아개념, 동기유발과 관련되는 개인 내적 요인으로

- ① 교직에 대한 지나친 무기력함, 무능함, 몰가치함의 지각

- ② 충분한 기대를 걸 수 없음
- ③ 책무성과 시간요구 충족의 실패
- ④ 역할갈등과 역할모호성
- ⑤ 개인적 중후감을 제시하였다.

그리고 이상의 세 가지 교사의 직무스트레스 요인들은 상호 배타적인 것이 아니라 일관성 있게 서로 관련되어 있다고 하였다(박태철, 2001. 재인용).

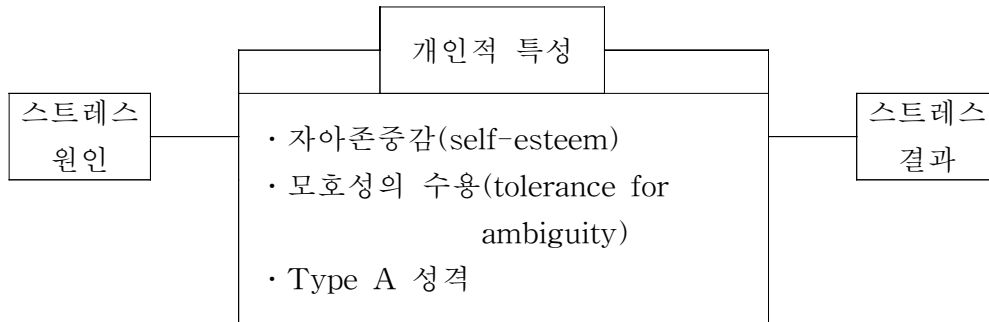
이상의 논의를 종합해 볼 때 교사의 직무스트레스를 다루는 연구들도 앞서의 일반 직무스트레스 연구들과 같이 여러 가지 하위 스트레스 변인을 포함시키고 아울러 개인적 특성 변인도 포함하고 있다. 그러나 한가지 주목할 만한 사항은 교사의 개인적 특성변인은 교사의 성격적인 차원이라기보다는 교직에 대한 적성 측면을 주로 언급하고 있다는 점이다.

#### **다. 직무스트레스의 영향**

사람들이 조직에서 경험하는 직무스트레스는 상황에 대한 개인의 지각, 개인의 과거 경험, 스트레스와 수행결과와의 관계, 스트레스 반응에 대한 개인차 등에 의해 결정된다고 할 수 있다. 이와 같이 직무스트레스 요인은 누구나 똑같이 경험하는 것이 아니고, 또한 똑같이 반응하는 것도 아니며, 개인들이 스트레스를 경험하고 이에 반응하는 방법에도 심한 차이가 있다.

Arnold(1988)는 개인차와 스트레스를 다음 그림과 같이 제시하고, 개인차는 스트레스 원인과 결과와의 관계를 완화시키는 것이라 하였다.

## 개인차와 스트레스



자료 : Arnold, Huger J.(1980), Organizational Behavior, New York : McGraw-Hill, p. 473.

직무스트레스가 한 개인의 적응능력을 능가할 정도로 강하면 누구나 스트레스 반응을 일으키며 행동에 영향을 끼치게 되는데, 스트레스의 영향으로 인해 나타나는 반응은 복잡하고 중다차원적으로 나타난다,

스트레스 상황에서 우리의 몸과 마음은 한꺼번에 반응하고 적응한다. 어떤 상황을 위험 혹은 위기라고 판단하여 분노, 불안, 공포를 느끼는 순간 우리 몸은 이미 “투쟁 또는 도피”의 준비에 들어가 있다. 자율신경계와 교감신경계는 에너지를 비상동원하고, 부교감신경계는 우리 몸을 다시 진정시키고 소모된 에너지를 보충하는 작용을 한다. 이러한 생리적·심리적 반응들은 위급 상황에 빨리 그리고 효과적으로 대처하기 위한 몸과 마음의 준비이다. 스트레스가 너무 극심하거나 오래 지속되면 계속 긴장·흥분 상태에 있게되어 결국 몸과 마음의 균형이 깨지게 되며, 면역기능을 약화시킴으로써 질병에 영향을 미치는 것으로 보인다. 심리적 스트레스에 의한 신체적 질병을 정신신체적 장애라고 하며, 소화장애와 (위, 십이지장) 궤양, 설사, 변비, 두통 등이 그 예이다. 몸의 병들도 심리적 스트레스가 주된 원인이거나 병을 악화시킨다는 것이 밝혀지면서 거의 모든 병이 정신신체적 장애일 수 있다고 가정된다(홍숙기, 1998).

위와 같은 스트레스에 대한 반응은 심리적 반응, 생리적 반응, 행동적 반응으로 대별하여 살펴보면 <표II-2>와 같다.

<표II-2> 스트레스의 심리적 · 생리적 · 행동적 반응

심리적 반응		생리적 반응		행동적 반응
분노	죄의식	변비	졸도	혀를 깨문다.
불안	무기력감	설사	가슴앓이	발을 동동 구른다.
무관심	적개심	입마름	불면증	이갈이
싫증	초조	발한	근육경련	충동적 행동
우울증	주의집중	배고픔	식욕부진	긴장성 경련
피로	곤란	피로	위장장애	과잉반응
공포	거부	두통	손떨림	머리 · 귀 · 코를 쥐어뜯기
좌절		혈압상승		

자료 : 이인혜(1999), 현대인의 정신건강, 서울 : 대왕사. P. 53

## 2. 스트레스의 대처에 관한 이론적 고찰

스트레스는 그 자체가 일상생활의 불가피한 일부분으로 사실상 스트레스로부터의 완전한 탈피는 불가능한 일이다. 따라서 스트레스의 문제는 스트레스를 경험하느냐 않느냐에 있는 것이 아니라 어떠한 스트레스를 얼마나 어떻게 경험하면서 이에 대처해 나가느냐에 있다고 하겠다.

사람들은 스트레스상황에 직면할 때 자기 자신을 그 상황에 적응시키려고 하는가 하면, 적극적으로 환경을 변화시키려고도 한다. 이와 같이 스트레스의 대처는 스트레스 상황에 적응하는 것뿐만 아니라, 스트레스에 성공적으로 대응하기 위하여 자신의 모든 자원을 활용한다는 의미가 포함되어 있다.

일반적 의미로서의 스트레스 대처(coping)란 일상적으로 직면하는 생활의 문제들로 인하여 개인의 균형이 깨어질 때, 불균형 상태를 회복시키고 다시 일상에 적응하는 과정을 말한다(Selye, 1982).

대처행동이란 정서적으로 부담을 주는 어떤 문제나 상황을 성공적으로 다루기 위해서 사람들이 하는 생각이나 행위를 말한다(Friedman & Dimatteo, 1989).

Lazarus는 스트레스를 환경적인 압력이 개인의 적응범위를 넘어서는 상태라고 보며, 스트레스 대처방식을 단기적 대처방식과 장기적인 대처방식으로 분류하였다. 그에 따르면 대처방식은 특정하게 고정된 것이 아니라 시간과 상황에 따라 다르게 표출되는 것이다(임규혁, 2001. 재인용).

많은 학자들(Lazarus, 1980 ; Moos & Billings, 1982)에 의하여 이론적으로 구분된 스트레스 대처방법은 대처방법의 초점 또는 목표에 따라 문제중심, 정서중심, 생리중심 대처방법으로 나누어 볼 수 있는데, 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

### 가. 문제 중심적 대처

문제 중심적 대처방법은 문제에 초점을 두고 문제를 보다 잘 변경시키기 위해 책략을 사용하고, 수정하고, 고치거나 극복하려는 노력이다. 여기서의 목표는 위협이나 문제 자체를 직접적으로 관리하는 것이다(김시업, 1996). 문제 중심적 대처는 개인이 문제가 되는 행동을 변화시키거나 환경적 조건을 변화시켜 스트레스를 처리하고자 하는 노력이다. 문제 중심적 대처방법은 환경 지향적 대처와 내적 지향적 대처로 나누어 볼 수 있다. 환경 지향적 대처는 문제를 규정하고 대안적 해결책을 내놓고, 이익과 부담의 관점에서 대안적 해결책을 비교하여 검토해 보고 대안들 중에서

선택을 하고 선택된 대안을 실행에 옮기는 행동들로 이루어진다. 내부지향적 대처는 자신의 포부수준을 바꾸거나 대안적인 만족원을 찾거나 새로운 행동기준을 개발하거나 새로운 기술을 배우는 것과 같이 자신에 관한 어떤 것을 바꿈으로써 스트레스에 대처하려는 전략이다.

즉, 문제 중심적 대처방식은 체계적으로 문제해결의 계획을 세워서 문제를 해결하고자 노력하고 친구, 가족, 동료 등으로부터 적절한 도움을 구하거나, 대안적으로 보상을 줄 수 있는 것을 개발하며, 여러 가지 인생의 문제를 극복하기 위한 행동적 자기 통제를 발전시켜 가는 과정을 통해 스트레스에 대처하는 방법이다.

## 나. 정서 중심적 대처

정서 중심적 대처방법은 스트레스를 유발하는 문제를 직접 다루기보다는 스트레스에 의해 유발된 정서적 반응 즉, 불안이나 초조 등의 정서적 고통을 감소시키는 노력을 말한다. 이 방법의 목표는 정서적 균형을 되찾는 데 있다. 정서 중심적 대처는 스트레스를 유발하는 상황 자체를 변화시키기보다 그 상황에서 경험하게 되는 정서적 고통을 감소시키기 위해 스트레스 원인을 회피하거나 스트레스 상황을 인지적으로 재구성하는 대처방식이다. 정서 중심적 대처는 다시 의식적인 것과 무의식적인 것으로 구분해 볼 수 있다. 의식적인 것으로는 스트레스가 자신과 아무 상관없는 것처럼 무시하거나(분리적 행동), 자신의 행동을 다른 사람이 알아차리지 못하도록 스스로 다스리는 행동(자기 조절), 그리고 다른 일에 몰두함으로써 스트레스원을 회피하는 행동(회피-도피)등을 들 수 있다. 무의식적으로 행해지는 정서 중심적 대처를 방어적 대처라 부른다. 방어적 대처는 원래의 문제상황을 놓아두고 그로 인해 유발된 불안·분노 같은 감정들만 일시적으로 약화시키거나 없애려는 노력을 말한다(이인혜, 1999).

정서 중심적 대처방식이 현실을 그대로 받아들이면서 스트레스 상황에서 불안을 감소시킬 수도 있으나, 때로는 현실을 왜곡하여 받아들임으로써 자신을 기만하게 되는 문제를 발생시키게 된다. 이를 정신분석학적 입장에서 설명하면 무의식적으로 위협적인 상황에서 자신을 방어하기 위해 사용되는 방어기제들이 이에 해당된다고 볼 수 있다.

#### 다. 생리 중심적 대처

생리 중심적 대처방법은 스트레스에 부딪힘으로써 발생하는 신체적 충격을 감소시키려는 노력을 말한다. 우리의 신체는 잠재적인 스트레스에 대한 반응과 밀접한 관련이 있다. 잠재적인 스트레스에 대처하기 위해서는 매우 건강하게 신체를 유지해야 한다. 신체의 건강을 위한 활동으로는 규칙적인 운동, 적당한 수면과 휴식, 균형 잡힌 식사, 규칙적인 생활 등이 있으며, 모든 활기찬 신체적 운동과 적당한 휴식과 여가생활 등은 스트레스를 극복하는데 도움을 준다.

이 밖에도 스트레스에 대한 대처방법을 다양한 기준에 따라 구분할 수 있지만 사람들은 보통 어느 한 가지 전략을 집중적으로 사용하지 않는다. 대부분의 사람들은 여러 대처전략을 절충해서 사용하고 있다. 예를 들어, 스트레스 상황에서 환경이나 상황을 바꾸기 위한 대안이 없다고 평가될 때는 정서적 대처를 이용할 가능성이 높으며, 스트레스의 조건들을 변화시킬 수 있다고 평가될 때는 문제 중심적 대처를 이용할 가능성이 높아진다. 일반적으로 문제 중심적 대처를 더 건전하고 효과적인 것으로 생각하고, 정서적 대처는 임시적인 긴장의 완화나 회피에 불과하다고 보고 있다. 그러나 방어적 대처 역시 개인의 능력으로 스트레스를 해결할 수 없을 때, 개인의 정서 조절에 도움이 되는 것만은 분명한 사실이다(임규혁, 2001).



### 3. 선행연구의 고찰

직무스트레스와 그 대처방법에 관한 선행연구를 살펴보면, Newman과 Beehr(1979)는 스트레스의 복잡성을 지적하면서 스트레스를 단일원인·단일효과적 현상으로 생각하는 것을 경고하고 다음과 같이 강조하고 있다.

- ① 개인들은 같은 스트레스 요인에 다르게 반응할 수 있다.
- ② 개인은 같은 스트레스 요인을 상황에 따라 다르게 반응할 수 있다.
- ③ 개인들은 같은 스트레스 요인에 대하여 다르게 대처할 수 있다.
- ④ 개인은 같은 스트레스 요인에 대해 상황에 따라 다르게 대처할 수 있다.

Pearlin과 Schooler(1978)는 대처방법이 많은 경우가 훨씬 현실에 적절히 반응하며 또한 감정을 잘 조절하여 대처할 수 있도록 적응하게 된다고 하였다. Jalowiec와 Powers(1981)는 스트레스를 감소시키고 긴장을 완화시키기 위해서는 아무 일도 하지 않고 염려하기보다는 무의미한 일이라도 어떤 일을 하여 육체적인 활동을 함으로써 관심을 다른 곳으로 돌리는 것이 필요하다고 하였다. Burden(1982)은 교사의 경력과 스트레스와는 부적 상관관계 있음을 밝히고, 경력이 많고 성숙된 교사일수록 스트레스에 잘 대처한다고 하였다. Borthwick(1982)는 10대 후반의 청소년과 활동하는 고등학교 교사가 초등학교 교사보다 상대적으로 스트레스가 크며, 경력이 적은 교사가 많은 교사보다, 여교사가 남교사보다 스트레스를 더 많이 받는 것으로 보고하였다.

문치구(1987)는 학교급별로 스트레스의 강도는 중학교에서 가장 높고 그 다음이 고등학교, 그리고 초등학교 교사가 가장 낮은 것으로 조사 보고하였다. 아울러 스트레스 요인별로는 학생들에게 벌을 주어야 할 때, 업무 과다, 잘 가르친다는 것을 인정받지 못할 때 가장 심한 스트레스를 받는 것으로 조사·보고하였다. 신윤희(1990)는 실업계 고등학교 교사들의 학교

내 스트레스 요인에는 제도적 요인이 가장 크게 작용했고, 그 다음이 환경적인 요인, 학생관련 요인, 물리적인 요인 순으로 스트레스에 영향을 미치는 것으로 결론지었으며, 남교사가 여교사 보다 스트레스를 더 많이 받는 것으로 보고하면서 스트레스 해소방안으로 교사 자신의 스트레스 진단과 개인차원에서 스트레스 전략이 필요하다고 강조하였다. 이용협(2000)은 인문계 고등학교의 경우 물리적 환경요인과 급여부분에서 스트레스의 지각 수준이 높게 나타났고, 실업계고등학교의 경우는 역할 발휘부분, 학생관련 요인에서 높게 나타나는 것으로 보고하였다. 박태철(2001)은 교사들은 보수상의 요인으로 인해 스트레스를 가장 많이 느끼고 조직구조와 인간관계 요인으로 인하여 스트레스를 가장 적게 느낀다고 하였으며, 연령이 많을수록 사회적 안정요인과 보수상의 요인으로 인해 스트레스를 많이 느낀다고 하였다. 학교 설립별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 건강요인으로 인한 스트레스를 더 많이 느끼는 것으로 조사보고하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 직무스트레스와 그 대처방법에 관한 연구는 상당히 많은 편이었으며, 교사의 스트레스에 초점을 맞춘 연구들도 비교적 많이 이루어 졌으나, 초·중·고등학교에 근무하는 교사들을 상호 비교한 연구와 학교의 설립별, 계열별로 교사들의 스트레스를 비교한 구체적 연구는 미미한 실정이었다. 이에 본 연구에서는 교사의 개인적 변인보다 학교별 변인(학교급별, 계열별, 계열별)에 더 중점을 두고 교사들의 스트레스 지각과 대처방식에 관하여 조사 연구 하고자 한다.

### III. 연구방법

#### 1 . 연구 대상

본 연구에서 교사들의 직무스트레스와 그 대처 방법을 알아보기 위하여, 경상남도 지역의 창원시, 마산시, 김해시, 밀양시 등에 소재한 학교 중에서 학교급별로 초·중·고등학교와 학교의 설립별로 공립과 사립, 고등학교의 경우는 인문계와 실업계로 구분하여 총 13개 학교에 근무중인 교사 420명에게 설문지를 배부하였다. 이 중 미 회수되었거나 응답이 부실한 54부를 제외한 366부의 설문지를 분석하였다. 응답자의 구성과 특성은 <표Ⅲ-1>, <표Ⅲ-2>와 같다.

<표Ⅲ-1> 설문지 응답자의 학교별 특성

구 분		학교 수	인원	구성비(%)
학교급별	초등학교	4	111	30.3
	중학교	5	125	34.2
	고등학교	4	130	35.5
	계	13	366	100
학교 설립별 (중·고등학교)	공립	4	119	46.7
	사립	5	136	53.3
	계	9	255	100
계열별 (고등학교)	인문계	2	66	50.8
	실업계	2	64	49.2
	계	4	130	100

<표Ⅲ-2> 설문지 응답자의 개인별 특성

구 분		인원	구성비(%)
성별	남	155	42.3
	여	211	57.7
교육경력	10년 이하	127	34.7
	11 - 20년	168	45.9
	21년 이상	71	19.4

## 2. 연구 도구

### 가. 교사의 직무스트레스 측정 질문지

교사의 직무스트레스를 측정하기 위한 도구는 김정휘(1991)가 국내외 연구문헌과 교사들과의 개별면담을 통하여 제작한 교사의 직무스트레스 측정 질문지를 토대로 본 연구자가 지도교수님의 지도아래 교육 현실에 맞게 일부 문항을 추가·삭제·수정 보완하여 6개의 하위요인과 40개의 문항으로 재구성하여 작성하였고, 이를 본 연구자가 근무하고 있는 학교의 교사 40명을 대상으로 신뢰도를 구한 결과 전체 척도는  $\text{Alpha} = .95$ 이었으며, 각 하위요인의 구분과 그 내용 및 각 하위요인별  $\alpha$ 는 <표Ⅲ-3>과 같다

또한 각 문항은 Likert의 5단계 평점척도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘약간 그렇다’, ‘비교적 그렇다’, ‘상당히 그렇다’, ‘매우 그렇다’에 각각 1, 2, 3, 4, 5점을 배점하였다.

<표Ⅲ-3> 직무스트레스 측정 질문지의 구성과 Alpha계수

영역	요인	내용	문항	문항수	$\alpha$
직무 스트레스	1. 조직구조 와 교육과정	*자율성 보장 미흡 *일방적 교무회의 *행정적지원의 부족 등	10, 20, 22, 25 34, 35, 38	7	.85
	2. 권위상실	*동료교사의 평가 *상급자의 부당한 지시 *학부모의 간섭 등	9, 13, 16, 24, 39, 40	6	.74
	3. 인간관계	*동료교사와 상급자의 인간관계 등	5, 8, 14, 18, 30, 32, 36, 37	8	.85
	4. 업무의 과부담	*과다한 수업시간 *잡무등 업무 부담 등	2, 11, 12, 15 17	5	.78
	5. 대우 및 복지	*사회경제적 지위, 보수 *편의시설 *승진, 인사의 불합리등	3, 6, 7, 26, 28	5	.74
	6. 학생지도	*학생들의 실력차 *학급의 학생 수 과다 *학급간 성적경쟁 등	1, 4, 19, 21 23, 27, 29, 31 33	9	.80
	문항 계				40

#### 나. 교사의 스트레스 대처방식 측정 질문지

스트레스 대처방식을 측정하기 위한 도구는 김정희(1987)가 제작하여 사용한 질문지를 토대로, 본 연구자가 지도교수님의 지도아래 중복된 일부 문항을 삭제하고 일부 문항은 수정 보완하여 3개의 하위요인과 35개의 문항으로 재구성하여 작성하였고, 이를 본 연구자가 재직하고 있는 학교의 교사 40명을 대상으로 신뢰도를 구한 결과 전체 척도는 Alpha= .85 이었으며, 각 하위요인의 구분과 그 내용 및 각 하위요인별  $\alpha$ 는 <표Ⅲ-4>와

같다. 또한 각 문항은 Likert의 5단계 평점척도에 따라 '전혀 하지 않는다', '약간 한다', '보통 한다', '많이 한다', '아주 많이 한다'에 각각 1, 2, 3, 4, 5 점을 배점하였다.

<표Ⅲ-4> 대처방식 측정 질문지의 구성과 Alpha계수

영역	요인	내용	문항	문항수	$\alpha$
스트레스 대처방식	1. 문제중심적 대처 (적극적대처)	* 문제가 되는 행동과 환경적 조건의 변화 노력 등	1, 2, 5, 7, 9, 20, 24, 27, 29, 32, 35	11	.83
	2. 정서중심적 대처 (소극적대처)	* 불안이나 초조 등의 정서적 고통을 감소시 키는 노력	3, 4, 10, 11, 12, 14, 15, 19, 21, 22, 23, 25, 26, 28, 30, 31, 33, 34	18	.79
	3. 생리중심적 대처	* 규칙적인 운동 * 적당한 수면과 휴식 * 균형 잡힌 식사 * 규칙적인 활동 등	6, 8, 13, 16, 17, 18	6	.77
	문항 계			35	.85

### 3. 조사실시 기간

본 연구를 위한 질문지는 각 학교의 친분 있는 교사에게 조사의 취지와 조사방법을 설명한 후 2002년 3월 25일부터 질문지의 조사를 의뢰하고, 2002년 4월 13일까지 회수하여 분석하였다.

#### 4. 자료처리 방법

회수된 설문지에서 반응이 완전하다고 판단되는 설문지만을 선별하여 이를 대상으로 SPSS 통계용 프로그램을 사용하여, 교사의 직무스트레스 지각수준을 알아보기 위해 기술분석을 사용하여 평균과 표준편차를 계산하였다.

학교별과 교사들의 배경변인별로 직무스트레스 지각 수준 및 차이와 대처방식을 알아보기 위하여 T검정과 일원배치 분산분석을 적용하였으며, 교사의 스트레스 지각수준과 대처방식과의 관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다.

## IV. 연구 결과 및 논의

### 1. 교사의 직무스트레스 지각수준

#### 가. 직무스트레스의 요인별 수준

교사의 직무스트레스 하위요인별 지각수준은 <표IV-1>과 같다.

<표IV-1> 교사의 직무스트레스 하위 요인별 지각수준

요인	구분	평균	표준편차	전체평균에 대한 하위요인별 차이
				t
전 체		2.79	.51	.00
조직구조와 교육과정		3.09	.74	7.99***
권위상실		2.55	.60	-7.56***
인간관계		2.14	.67	-18.42***
업무의 과부담		3.06	.75	7.01***
대우 및 복지		3.20	.85	9.27***
학생지도		2.90	.56	3.81***

\*\*\* p<.001

<표IV-1>에 나타난 바와 같이 교사들의 직무스트레스의 지각수준은 전체 평균이 2.79(표준편차 .51)로 나타났다. 40개의 직무스트레스 문항을 6개의 하위요인으로 구분하여 분석한 결과 ‘대우 및 복지’요인의 스트레스가 평균 3.20(표준편차 .85)로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘조직구조와 교육과정’요인이 평균 3.09(표준편차 .74), ‘업무의 과부담’요인이 평균 3.06(표준편차 .75), ‘학생지도’요인이 평균 2.90(표준편차 .56), ‘권위상실’



요인이 평균 2.55(표준편차 .60), ‘인간관계’요인의 스트레스가 평균 2.14(표준편차 .67)순으로 나타났다.

따라서, 직무스트레스의 6개 하위영역 중 교사들은 ‘대우 및 복지’요인에서 가장 높게 스트레스를 지각하고 있었으며, ‘인간관계’요인에서 가장 낮게 스트레스를 지각하고 있었다.

교사들이 느끼는 직무스트레스의 주요 요인을 평균값을 기준으로 문항별 순위를 10위까지 살펴보면 <표IV-2>와 같다.

<표IV-2> 교사의 직무스트레스 주요 요인 및 순위

문항 번호	내 용	하위요인	M (SD)	순위
34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	조직구조와 교육과정	4.22 (1.08)	1
11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다.	업무의 과부담	3.77 (1.13)	2
12	형식적(점수위주)인 교사연수가 많다.	업무의 과부담	3.61 (1.17)	3
6	학교내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다.	대우 및 복지	3.58 (1.39)	4
16	학생 체벌에 대한 사회의 인식이 너무 부정적이다.	권위상실	3.53 (1.11)	5
28	승진기회가 너무 적다.	대우 및 복지	3.52 (1.19)	6
4	학생들간의 실력 차이가 심하다.	학생지도	3.49 (1.18)	7
31	문제학생들의 생활지도가 어렵다.	학생지도	3.35 (1.13)	8
29	학급의 학생 수가 너무 많다.	학생지도	3.32 (1.42)	9
20	교무회의가 너무 일방적인 지시나 명령으로 진행된다.	조직구조와 교육과정	3.20 (1.22)	10

<표Ⅳ-2>에 나타난 교사들의 직무스트레스 주요요인 및 순위를 6개 부분의 하위요인과 40개 문항 중에서 상위 10개 문항만을 살펴보면, 조직구조와 교육과정요인의 ‘교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.’가 평균 4.22(표준편차 1.08)로 1순위, 업무의 과부담요인의 ‘각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다.’가 평균 3.77(표준편차 1.13)로 2순위, ‘형식적(점수위주)인 교사연수가 많다.’가 평균 3.61(표준편차 1.17)로 3순위, 대우 및 복지요인의 ‘학교 내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다.’가 평균 3.58(표준편차 1.39)로 4순위, 권위상실요인의 ‘학생체벌에 대한 사회의 인식이 너무 부정적이다.’가 평균 3.53(표준편차 1.11)으로 5순위, 대우 및 복지요인의 ‘승진기회가 너무 적다.’가 평균 3.52(표준편차 1.19)로 6순위, 학생지도요인의 ‘학생들간의 실력차이가 심하다.’가 평균 3.49(표준편차 1.18)로 7순위, ‘문제학생들의 생활지도가 어렵다.’가 평균 3.35(표준편차 1.13)로 8순위, ‘학급의 학생 수가 너무 많다.’가 평균 3.32(표준편차 1.42)로 9순위, 10순위는 조직구조와 교육과정요인의 ‘교무 회의가 너무 일방적인 지시나 명령으로 진행된다.’가 평균 3.20(표준편차 1.22)으로 스트레스를 지각하는 것으로 나타났다.

## 나. 학교별 특성에 따른 직무스트레스 차이

### 1) 학교급별(초·중·고) 직무스트레스 차이

학교급별(초·중·고)에 따른 교사들의 직무스트레스 지각수준과 그 차이는 <표Ⅳ-3>과 같다.

<표Ⅳ-3> 학교급별 직무스트레스의 지각수준 및 차이

하위요인	초등학교 (N=111)		중학교 (N=125)		고등학교 (N=130)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	
전체	2.91 <sup>a</sup>	.53	2.75 <sup>b</sup>	.49	2.72 <sup>b</sup>	.50	5.03**
조직구조와 교육과정	3.16 <sup>a</sup>	.73	3.02 <sup>a</sup>	.73	3.12 <sup>a</sup>	.75	1.14
권위상실	2.77 <sup>a</sup>	.68	2.45 <sup>b</sup>	.55	2.46 <sup>b</sup>	.54	11.23***
인간관계	2.27 <sup>a</sup>	.69	2.02 <sup>b</sup>	.67	2.15 <sup>ab</sup>	.64	4.22*
업무의 과부담	3.27 <sup>a</sup>	.69	3.16 <sup>a</sup>	.75	2.79 <sup>b</sup>	.72	15.02***
대우 및 복지	3.08	.83	3.21	.81	3.29	.90	1.80
학생지도	3.10 <sup>a</sup>	.54	2.91 <sup>b</sup>	.56	2.72 <sup>c</sup>	.53	14.61***

동일집단은 동일 영문자 사용, 차이 있는 집단의 표시는 a, b, c 사용.

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

학교급별(초·중·고)에 따른 근무교사들의 직무스트레스는 초등학교 근무교사들이 평균 2.91(표준편차 .53)로 가장 높게 나타났고, 다음은 중학교 근무교사들이 평균 2.75(표준편차 .49)로 나타났으며, 고등학교 근무교사들이 평균 2.72(표준편차 .50)로 가장 낮게 나타났다. 이는 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다(F=5.03, p<.01).

하위요인별로는 ‘권위상실’요인에서 초등학교 근무교사들이 평균 2.77(표준편차 .68)로 가장 높게 나타났으며, 다음은 고등학교 근무교사들이 평균 2.46(표준편차 .54)이었고, 중학교 근무교사들이 평균 2.45(표준편차 .55)로 가장 낮게 나타났으며, 통계적으로 매우 유의미한 차이를 나타내었다(F=11.23, p<.001). ‘인간관계’요인에서는 초등학교 근무교사들이 평균 2.77(표준편차 .69)로 가장 높게 나타났으며, 다음은 고등학교 근무교사들이 평균 2.15(표준편차 .64)이었고, 중학교 근무교사들이 평균 2.02(표준편차 .67)로 가장 낮게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다

( $F=4.22, p<.01$ ). '업무의 과부담'요인에서는 초등학교 근무교사들이 평균 3.27(표준편차 .69)로 가장 높게 나타났으며, 다음은 중학교 근무교사들이 평균 3.16(표준편차 .75)이었고, 고등학교 근무교사들이 평균 2.79(표준편차 .72)로 가장 낮게 나타났으며, 통계적으로 매우 유의미한 차이를 나타내었다( $F=15.02, p<.001$ ). '학생지도'요인에서는 초등학교 근무교사들이 평균 3.10(표준편차 .54)로 가장 높게 나타났으며, 다음은 중학교 근무교사들이 평균 2.91(표준편차 .56)이었고, 고등학교 근무교사들이 평균 2.72(표준편차 .53)로 가장 낮게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다( $F=14.61, p<.001$ ).

'조직구조와 교육과정'요인과 '대우 및 복지'요인에서는 학교급별에 따른 유의미한 차이가 없었다.

학교급별(초·중·고) 근무교사들의 직무스트레스의 주요요인 항목 및 순위는 <표IV-4>와 같다.

학교급별(초·중·고) 근무교사들의 직무스트레스 주요요인 항목 및 순위를 보면, 교육구조와 교육과정요인 중에서 '교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.' 항목이 초등학교 근무교사들이 평균 4.21(표준편차 1.03)로 나타났고, 중학교 근무교사들은 평균 4.16(표준편차 1.11), 고등학교 근무교사들이 평균 4.28(표준편차 1.09)로 초·중·고 근무교사들 모두에게 스트레스 요인 중 1순위로 직무스트레스를 가장 많이 받는 항목으로 나타났다. 또한 2순위는 초등학교는 학생지도요인 중에서 '학급의 학생수가 너무 많다.' 항목이었으며, 중학교는 업무의 과부담요인 중에서 '각종 잡부금 징수, 공문서의 작성 등의 잡무가 너무 많다.' 항목이었고, 고등학교는 업무의 과부담요인 중에서 '형식적(점수위주)인 교사 연수가 너무 많다.' 항목으로 나타났다.

<표IV-4> 학교급별 직무스트레스의 주요 요인 및 순위

급 별	문항 번호	내 용	하위요인	M (SD)	순위
초 등 학 교	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.21 (1.03)	1
	29	학급의 학생 수가 너무 많다.	학생지도	4.16 (1.16)	2
	16	학생 체벌에 대한 사회의 인식이 너무 부정적이다.	권위상실	3.88 (1.10)	3
	11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡 무가 너무 많다.	업무의 과부담	3.87 (1.08)	4
	4	학생들간의 실력차이가 너무 심하다.	학생지도	3.67 (1.06)	5
중 학 교	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.16 (1.11)	1
	11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡 무가 너무 많다	업무의 과부담	4.07 (1.02)	2
	6	학교내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설 이 부족하다	대우 및 복지	3.94 (1.26)	3
	4	학생들간의 실력차이가 너무 심하다.	학생지도	3.88 (1.06)	4
	29	학급의 학생수가 너무 많다.	학생지도	3.62 (1.26)	5
고 등 학 교	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다	교육구조와 교육과정	4.28 (1.09)	1
	12	형식적(점수위주)인 교사 연수가 너무 많다.	업무의 과부담	3.65 (1.22)	2
	28	승진의 기회가 너무 적다.	대우 및 복지	3.55 (1.25)	3
	6	학교내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설 이 부족하다	대우 및 복지	3.49 (1.38)	4
	11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다	업무의 과부담	3.40 (1.17)	5

## 2) 학교 설립별(공립과 사립) 직무스트레스 차이

학교 설립별(공립과 사립)에 따른 근무교사들의 직무스트레스 지각 수준  
과 그 차이는 <표IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 설립별 직무스트레스 지각수준 및 차이

하위요인	공립(N=119)		사립(N=136)		t
	M	SD	M	SD	
전체	2.65	.49	2.81	.48	-2.53*
조직구조와 교육과정	2.91	.69	3.21	.76	-3.25**
권위상실	2.47	.56	2.44	.52	.41
인간관계	1.88	.63	2.26	.63	-4.82***
업무의 과부담	2.97	.77	2.97	.74	-.11
대우 및 복지	3.11	.81	3.37	.88	-2.42*
학생지도	2.82	.57	2.81	.54	.16

\* P<.05, \*\* P<.01, \*\*\* P<.001

학교 설립별(공립·사립)에 따른 근무교사들의 직무스트레스 지각수준은 공립학교 근무교사들이 평균 2.72(표준편차 .50)로 나타났고, 사립학교 근무교사들이 2.81(표준편차 .48)로 나타나 사립학교 근무교사들이 더 많은 스트레스를 느끼고 있으며, 이는 유의미한 차이를 나타내고 있다( $t=-2.53$ ,  $p<.05$ ).

하위요인별로는 ‘조직구조와 교육구조’요인에서 공립학교 근무교사가 평균 2.91(표준편차 .69)로 나타났고, 사립학교 근무교사가 평균 3.21(표준편차 .76)로 사립학교에 근무하는 교사들이 공립학교에 근무하는 교사들보다 더 많은 스트레스를 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미한 차이를 나타내고 있다( $t=-3.25$ ,  $p<.01$ ). ‘인간관계’요인에서는 공립학교 근무교사가 평균 1.88(표준편차 .63)로 나타났고, 사립학교 근무교사가 평균 2.26(표준편차 .63)로 나타나 사립학교 근무교사가 공립학교에 근무하는 교사들보다 더 많은 스트레스 느끼고 있었으며, 이는 통계적으로 매우 유의미한 차이를 나타내고 있다( $t=-4.82$ ,  $p<.001$ ). ‘대우 및 복지’요인에서는 공립학교 근무교사가 평균 3.11(표준편차 .016)로 나타났고,

사립학교 근무교사들은 평균 3.37(표준편차 .88)나타나 사립학교 근무교사들이 더 높은 스트레스를 느끼고 있으며, 이는 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다( $t=-2.42, p<.05$ ).

'권위상실'요인과 '학생지도'요인은 학교 설립별(공립·사립)에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았다.

설립별(공립과 사립) 직무스트레스의 주요요인 및 순위는 <표IV-6>과 같다.

<표IV-6> 설립별 직무스트레스의 주요요인 및 순위

계열	문항번호	내용	하위요인	M (SD)	순위
공립	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.13 (1.20)	1
	12	형식적(점수위주)인 교사 연수가 너무 많다	업무과부담	3.82 (1.16)	2
	11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다	업무과부담	3.68 (1.33)	3
	16	학생 체벌에 대한 사회의 인식이 너무 부정적이다.	권위상실	3.54 (1.15)	4
	4	학생들간의 실력차이가 심하다.	학생지도	3.38 (1.13)	5
사립	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.30 (1.00)	1
	11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다	업무과부담	3.74 (1.36)	2
	6	학교내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다	대우 및 복지	3.71 (1.16)	3
	12	형식적(점수위주)인 교사 연수가 너무 많다	업무과부담	3.65 (1.13)	4
	16	학생 체벌에 대한 사회의 인식이 너무 부정적이다.	권위상실	3.65 (1.21)	5

학교 설립별(공립·사립) 근무교사들의 직무스트레스 주요요인 항목 및 순위를 보면, 교육구조와 교육과정요인 중 ‘교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.’ 항목에서 공립학교 근무교사들이 평균 4.13(표준편차 1.20)으로 나타났고, 사립학교 근무교사들은 평균 4.30(표준편차 1.00)으로 나타나 공립과 사립학교 근무교사 모두에게 스트레스 요인 중 1순위로 직무스트레스를 가장 많이 받는 항목으로 나타났다. 또한 2순위는 공립학교는 업무의 과부담요인 중 ‘형식적(점수위주)인 교사 연수가 너무 많다.’ 항목이었으며, 사립학교는 ‘업무의 과부담요인 중 ‘각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다.’ 항목으로 나타났다.

### 3) 고등학교의 계열별(인문계와 실업계) 직무스트레스 차이

계열별(인문계와 실업계)에 따른 근무교사들의 직무스트레스 지각수준과 그 차이는 <표IV-7>과 같다.

<표IV-7> 계열별 직무스트레스 지각수준 및 차이

하위요인	인문계열 (N=66)		실업계열 (N=64)		t
	M	SD	M	SD	
전체	2.67	.52	2.76	.47	-1.05
조직구조와 교육과정	3.03	.74	3.21	.76	-1.32
권위상실	2.38	.59	2.54	.47	-1.79
인간관계	2.11	.59	2.20	.68	-.84
업무의 과부담	2.86	.75	2.72	.69	1.13
대우 및 복지	3.18	1.03	3.41	.73	-1.48
학생 지도	2.71	.50	2.73	.57	-.29



고등학교를 대상으로 조사한 계열별(인문계·실업계)에 따른 근무교사들의 직무스트레스 지각수준은 인문계열 근무교사들이 평균 2.67(표준편차 .52)로 나타났고, 실업계열 근무교사들이 평균 2.76(표준편차 .47)로 실업계열 근무교사들이 다소 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았다.

하위요인별로는 인문계열 근무교사들이 ‘인간관계’요인과 ‘업무의 과부담’요인에서, 실업계열 근무교사들은 ‘교육구조와 교육과정’요인, ‘권위상실’요인, ‘대우 및 복지’요인, ‘학생지도’요인에서 타 계열에 비하여 직무스트레스 지각수준이 다소 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지는 않았다.

학교 계열별(인문계와 실업계) 근무교사들의 직무스트레스의 주요요인 및 순위는 <표IV-8>과 같다.

학교 계열별(인문계·실업계) 근무교사들의 직무스트레스 주요요인 항목 및 순위를 보면, 교육구조와 교육과정요인 중 ‘교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.’ 항목에서 인문계열 근무교사들이 평균 4.21(표준편차 1.05)로 나타났고, 실업계열 근무교사들은 평균 4.34(표준편차 1.13)으로 나타나 인문계와 실업계 근무교사 모두에게 스트레스 요인 중 1순위로 직무스트레스를 가장 많이 받는 항목으로 나타났다. 또한 2순위는 인문계열 근무교사들은 대우 및 복지요인 중 ‘승진기회가 너무 적다.’ 항목이었으며, 실업계열은 대우 및 복지요인 중 ‘학교 내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다.’ 항목으로 나타났다.

<표IV-8> 계열별 직무스트레스의 주요요인 및 순위

계열	문항번호	내용	하위요인	M (SD)	순위
인문계열	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.21 (1.05)	1
	28	승진기회가 너무 적다.	대우 및 복지	3.52 (1.15)	2
	12	형식적(점수위주)인 교사연수가 많다.	업무 과부담	3.50 (1.17)	3
	4	학생들간의 실력차이가 심하다.	학생지도	3.32 (1.23)	4
	27	수업시간에 똑같은 이야기를 반복해서 해야한다.	학생지도	3.32 (1.01)	5
실업계열	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.34 (1.13)	1
	6	학교내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다.	대우 및 복지	3.86 (1.32)	2
	12	형식적(점수위주)인 교사연수가 많다.	업무 과부담	3.81 (1.27)	3
	1	학생들의 배우고자 하는 동기가 결여되어 있다.	학생지도	3.66 (1.16)	4
	31	문제학생들의 생활지도가 어렵다.	학생지도	3.62 (1.13)	5

## 다. 개인별 특성에 따른 직무스트레스 차이

### 1) 성별에 따른 직무스트레스 차이

성별에 따른 교사들의 직무스트레스 지각수준과 그 차이는 <표IV-9>와 같다.

<표Ⅳ-9> 성별에 따른 직무스트레스 지각수준과 차이

하위요인	남		여		t
	M	SD	M	SD	
전 체	2.79	.53	2.79	.50	-.07
조직구조와 교육과정	3.06	.78	3.12	.71	-.79
권위상실	2.51	.56	2.58	.63	-1.09
인간관계	2.17	.68	2.12	.66	.68
업무의 과부담	3.03	.76	3.09	.74	-.70
대우 및 복지	3.38	.91	3.06	.78	3.53***
학생지도	2.84	.57	2.95	.55	-1.84

\*\*\*p<.001

성별에 따른 교사들의 직무스트레스 지각수준은 남자교사들이 평균 2.79(표준편차 .53), 여자교사들이 평균 2.79(표준편차 .50)로 차이를 보이지 않았다.

하위요인에서는 ‘대우 및 복지’요인에서 남자교사들이 평균 3.38(표준편차 .91)로 여자교사들의 평균 3.06(표준편차 .55)보다 높게 나타나 직무스트레스를 더 많이 지각하고 있는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 매우 유의미한 차이를 나타내었다( $t=3.53, p<.001$ ).

그 밖의 ‘인간관계’요인에서는 남자교사들이 여자교사들보다 스트레스를 더 많이 느끼고 있고, 조직구조와 교육과정, 권위상실, 업무의 과부담, 학생지도요인에서는 여자교사들이 남자교사들보다 더 많은 스트레스를 느끼고 있는 것으로 나타났으나, 이는 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지는 않았다.

성별에 따른 교사들의 직무스트레스의 주요요인 항목 및 순위는 <표IV-10>과 같다

<표IV-10> 성별 직무스트레스의 주요 요인 및 순위

계열	문항번호	내용	하위요인	M (SD)	순위
남	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.18 (1.16)	1
	6	학교내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다.	대우 및 복지	3.80 (1.32)	2
	11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다	업무의 과부담	3.75 (1.14)	3
	12	형식적(점수위주)인 교사연수가 많다.	업무의 과부담	3.66 (1.20)	4
	28	승진의 기회가 너무 적다.	대우 및 복지	3.59 (1.27)	5
여	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.24 (1.01)	1
	11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다	업무의 과부담	3.79 (1.11)	2
	29	학급의 학생수가 너무 많다.	학생지도	3.63 (1.36)	3
	12	형식적(점수위주)인 교사연수가 많다.	업무의 과부담	3.58 (1.15)	4
	16	학생 체벌에 대한 사회의 인식이 너무 부정적이다.	권위상실	3.55 (1.13)	5

성별에 따른 교사들의 직무스트레스의 주요요인 항목 및 순위를 보면, 교육구조와 교육과정의 하위요인 중에서 ‘교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.’ 항목이 남·여교사 모두에게 스트레스 요인 중에서 1순위로 직무스트레스를 가장 많이 받는 항목으로 나타났다. 또한 2순위는 남자교사들의 경우 대우 및 복지의 하위요인 중에서 ‘학교 내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다.’ 항목이었으며, 여자교사들은 업무의 과부담 요인 중에서 ‘각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다.’ 항목으로 나타났다.

## 2) 교직경력별 직무스트레스 차이

교사의 교직경력에 따른 직무스트레스의 지각수준과 그 차이는 <표IV-11>과 같다.

<표IV-11> 교직경력별 직무스트레스의 지각수준 및 차이

하위요인	10년이하 (N=127)		11 - 20년 (N=168)		21년이상 (N=71)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	
전체	2.69 <sup>a</sup>	.56	2.89 <sup>b</sup>	.47	2.72 <sup>a</sup>	.48	6.45**
조직구조와 교육과정	3.00 <sup>a</sup>	.78	3.26 <sup>b</sup>	.68	2.89 <sup>a</sup>	.74	8.21***
권위상실	2.45 <sup>a</sup>	.61	2.63 <sup>b</sup>	.62	2.53 <sup>ab</sup>	.53	3.15*
인간관계	2.04	.70	2.22	.67	2.14	.61	2.40
업무의 과부담	3.01 <sup>ab</sup>	.77	3.17 <sup>b</sup>	.74	2.88 <sup>a</sup>	.70	4.52*
대우 및 복지	2.99 <sup>a</sup>	.91	3.35 <sup>b</sup>	.81	3.24 <sup>b</sup>	.76	6.78**
학생지도	2.85	.59	2.96	.55	2.84	.54	2.08

동일집단은 동일 영문자 사용, 차이 있는 집단의 표시는 a, b, c 사용.

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

교사의 교직경력에 따른 직무스트레스의 지각수준은 11 - 20년 사이의 중견 경력교사들이 평균 2.89(표준편차 .47)로 가장 높게 나타나 스트레스를 가장 많이 느끼고 있었으며, 다음은 21년 이상의 고참 경력교사들이 평균 2.72(표준편차 .48)로 나타났고, 교직경력 10년 이하의 신참 경력교사들이 평균 2.69(표준편차 .56)로 가장 낮게 나타났으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 나타내었다(F=6.45, p<.01).

하위요인별로는 인간관계 요인과 학생지도 요인을 제외한 조직구조와 교육과정 요인, 권위상실 요인, 업무의 과부담 요인, 대우 및 복지 요인에서 11년에서 20년 사이의 중견교사들이 가장 스트레스를 많이 느끼는 것

으로 나타났으며, 인간관계 요인과 학생지도 요인에서는 교직경력에 따른 직무스트레스의 통계적 유의미한 차이가 없었다.

교직경력별 직무스트레스의 주요요인 항목 및 순위는 다음 <표Ⅳ-12>와 같다.

<표Ⅳ-12>교직경력별 직무스트레스의 주요 요인 항목 및 순위

급 별	문항 번호	내 용	하위요인	M (SD)	순위
10 년 이 하	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.11 (1.06)	1
	11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다	업무의 과부담	3.69 (1.09)	2
	6	학교내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다.	대우 및 복지	3.50 (1.37)	3
	29	학급의 학생수가 너무 많다.	학생지도	3.47 (1.41)	4
	12	형식적(점수위주)인 교사연수가 많다.	업무의 과부담	3.46 (1.18)	5
11 I 20 년	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.35 (1.01)	1
	11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다	업무의 과부담	3.96 (1.13)	2
	12	형식적(점수위주)인 교사연수가 많다.	업무의 과부담	3.80 (1.16)	3
	6	학교내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다.	대우 및 복지	3.73 (1.37)	4
	28	승진의 기회가 너무 적다.	대우 및 복지	3.64 (1.12)	5
21 년 이 상	34	교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.	교육구조와 교육과정	4.08 (1.22)	1
	28	승진의 기회가 너무 적다.	대우 및 복지	3.65 (1.22)	2
	16	학생 체벌에 대한 사회의 인식이 너무 부정적이다.	권위상실	3.63 (1.12)	3
	11	각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다	업무의 과부담	3.48 (1.11)	4
	12	형식적(점수위주)인 교사연수가 많다.	업무의 과부담	3.46 (1.140)	5

교직경력별 직무스트레스의 주요요인 항목 및 순위를 보면, 교육구조와 교육과정 요인 중에서 ‘교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.’ 항목이 교육경력에 관계없이 1순위로 가장 스트레스를 많이 받는 항목으로 나타났다. 2순위는 교직경력이 20년 이하인 교사들은 업무의 과부담 요인 중에서 ‘각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가 너무 많다.’ 항목으로 나타났으며, 21년 이상의 교직경력자는 대우 및 복지 요인의 ‘승진의 기회가 너무 적다.’ 항목으로 나타났다.

## 2. 교사의 스트레스 대처방식

### 가. 스트레스 대처방식별 수준

교사들의 스트레스에 대한 대처방식별 수준은 다음 <표IV-13>과 같다.

<표IV-13> 교사들의 스트레스 대처방식별 수준

대처방식	구분	평균	표준편차	전체평균에 대한 대처방식별 차이
				t
전체		2.78	.44	.00***
문제 중심적 대처(적극적 대처)		3.21	.58	14.21***
정서 완화적 대처(소극적 대처)		2.59	.49	-7.21***
생리 중심적 대처		2.54	.73	-6.33***

\*\*\* p<.001

<표IV-13>에 나타난 바와 같이 교사들의 직무스트레스의 대처방식의 하위요인별 수준은 35개의 문항을 3개의 하위요인으로 구분하여 분석한

결과 문제중심적 대처가 평균 3.21(표준편차 .58)로 가장 높게 나타났고, 다음으로 정서중심적 대처가 평균 2.59(표준편차 .49)였으며, 생리중심적 대처가 평균 2.54(표준편차 .72)로 가장 낮게 나타났다.

따라서, 직무스트레스에 대한 대처방식의 3개 하위영역 중 교사들은 문제중심적 대처에서 가장 높은 수준을 나타내었으며, 생리중심적 대처에서 가장 낮은 수준을 나타내었음을 알 수 있다.

교사들이 사용하는 직무스트레스에 대한 대처방식을 평균값을 기준으로 문항별 순위를 10위까지 살펴보면 <표IV-14>와 같다.

<표IV-14> 주요 대처방식 및 순위

문항 번호	내 용	하위방식	M (SD)	순위
34	다른 사람의 입장에서 그 문제를 생각해 보려고 노력한다.	정서중심적 대처	3.54 (.86)	1
32	무엇을 해야 할지를 알기 때문에, 일이 잘 되도록 더 열심히 노력한다.	문제중심적 대처	3.43 (.94)	2
9	자신을 반성하거나 교훈을 얻는다.	문제중심적 대처	3.43 (.96)	3
1	다음에는 어떻게 대처해야 할 것인지 생각한다.	문제중심적 대처	3.42 (.99)	4
2	그 문제를 더 잘 이해하기 위하여 그것을 자세히 분석해 본다.	문제중심적 대처	3.40 (.96)	5
35	내가 가장 바라던 것이 안되면 그 다음 차선책이라도 받아들인다.	문제중심적 대처	3.39 (.91)	6
24	자신에 대한 긍지를 가지고 곳곳이 버티어나간다.	문제중심적 대처	3.23 (.95)	7
10	최후의 수단을 쓰기보다는 어느 정도 여지를 남겨둔다.	정서중심적 대처	3.23 (.94)	8
29	문제해결을 위해 대책을 세우고 그것에 따른다.	문제중심적 대처	3.20 (.96)	9
20	문제를 구체화시킬 수 있는 사람과 이야기를 한다.	문제중심적 대처	3.08 (1.04)	10



<표IV-14>에서 보면, 정서중심적 대처 방식의 ‘다른 사람의 입장에서 그 문제를 생각해보려고 노력한다.’ 문항의 대처 수준이 평균 3.54(표준편차 .86)로 가장 높게 나타났고, 문제중심적 대처방식의 ‘무엇을 해야 할지를 알기 때문에, 일이 잘 되도록 더 열심히 노력한다.’ 문항이 다음 순으로 나타났으며, 상위 10개 문항 중에서 문제중심적 대처방식의 문항이 8개 문항이고, 정서중심적 대처방식의 문항이 2개 문항이었으며, 생리적 대처방식의 문항은 없었다.

## 나. 학교별 특성에 따른 스트레스 대처방식의 차이

### 1) 학교급별 스트레스의 대처 수준 및 차이

학교급별(초·중·고) 근무교사들의 스트레스 대처 수준 및 차이는 <표IV-15>와 같다.

<표IV-15> 학교급별 스트레스 대처 수준 및 차이

하위방식	초등학교 (N=111)		중학교 (N=125)		고등학교 (N=130)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	
문제 중심적 대처 (적극적 대처)	3.21	.65	3.19	.52	3.23	.58	.14
정서 완화적 대처 (소극적 대처)	2.73 <sup>a</sup>	.55	2.54 <sup>b</sup>	.45	2.53 <sup>b</sup>	.43	6.99**
생리 중심적 대처	2.57	.72	2.47	.73	2.57	.73	.70

동일집단은 동일 영문자 사용, 차이 있는 집단의 표시는 a, b, c 사용.

\*\* p<.01

학교급별(초·중·고) 근무교사들의 스트레스 대처 수준 및 차이를 하위 대처방식별로 살펴보면, 정서 완화적 대처는 초등학교 근무교사들이 평균 2.73(표준편차 .55)로 가장 많이 사용하였으며, 다음으로는 중학교 근무교사들이었고, 고등학교 교사들이 가장 적게 사용하는 것으로 나타났다. 이는 통계적으로도 유의미한 차이를 나타내었다.

문제중심적 대처와 생리중심적 대처는 학교급별(초·중·고) 근무교사들에 따른 스트레스 대처수준에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

## 2) 학교 설립별 스트레스 대처방식

학교 설립별(공립·사립) 근무교사들에 따른 스트레스의 대처수준 및 차이는 <표IV-16>과 같다.

<표IV-16> 설립별 스트레스 대처수준 및 차이

하위 대처방식	공립 (N=119)		사립 (N=136)		t
	M	SD	M	SD	
문제 중심적 대처(적극적대처)	3.19	.59	3.23	.56	-.60
정서 중심적 대처(소극적 대처)	2.64	.50	2.51	.45	2.51*
생리 중심적 대처	2.57	.74	2.48	.70	1.17

\* p<.05

학교 설립별(공립·사립) 근무교사들의 스트레스 대처 수준 및 차이를 하위 대처방식별로 살펴보면, 정서중심적 대처(소극적 대처)는 공립학교 근무교사들이 평균 2.64(표준편차 .50)로 사립학교 근무교사들의 평균 2.51(표준편차 .45)보다 높게 나타났으며, 이는 통계적으로도 유의미한

차이를 나타내었다( $t=2.51, p<.05$ )

문제중심적 대처(적극적 대처)와 생리중심적 대처는 학교 설립별(공립·사립) 근무교사들에 따른 스트레스 대처수준에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

### 3) 계열별 스트레스 대처방식 차이

고등학교의 계열별(인문계·실업계) 근무교사들의 스트레스 대처수준 및 차이는 <표IV-17>과 같다.

<표IV-17> 계열별 스트레스 대처수준 및 차이

대처방식	인문계열 (N=66)		실업계열 (N=64)		t
	M	SD	M	SD	
문제 중심적 대처(적극적 대처)	3.24	.67	3.21	.48	.21
정서 완화적 대처(소극적 대처)	2.58	.46	2.47	.41	1.33
생리 중심적 대처	2.53	.78	2.61	.68	-.64

고등학교의 계열별(인문계·실업계) 스트레스 대처수준 및 차이를 보면, 인문계열 근무교사들과 실업계열 근무교사들 모두 문제중심적 대처방식을 가장 많이 사용하는 것으로 나타났으며, 모든 대처방식에서 인문계열 근무교사들과 실업계열 근무교사들의 스트레스 대처수준에 차이가 없는 것으로 나타났다.

## 다. 개인별 특성에 따른 스트레스 대처방식의 차이

### 1) 성별 스트레스 대처방식 차이

교사들의 성별에 따른 스트레스 대처수준 및 차이는 <표IV-18>과 같다.

<표IV-18> 성별 스트레스 대처수준 및 차이

대처방식	남자		여자		t
	M	SD	M	SD	
문제 중심적 대처(적극적 대처)	3.22	.54	3.20	.61	.40
정서 완화적 대처(소극적 대처)	2.58	.47	2.60	.50	-.32
생리 중심적 대처	2.64	.74	2.46	.71	2.30*

\*  $p < .05$

<표IV-18>에 나타난 바와 같이 교사의 성별에 따른 대처방식의 수준은 남·여교사 모두 문제중심적 대처방식을 가장 많이 사용하는 것으로 나타났으며, 생리중심적 대처에서 남자교사들이 여자교사들 보다 대처수준이 높게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다. 그러나 문제중심적 대처와 정서중심적 대처에서는 남·여 교사들간의 스트레스 대처수준에 차이가 없는 것으로 나타났다.

### 2) 경력별 스트레스 대처방식 차이

교사들의 경력별에 따른 스트레스 대처수준 및 차이는 <표IV-19>와 같다.

<표IV-19> 경력별 스트레스 대처수준 및 차이

대처방식	10년이하 (N=127)		11-20년 (N=168)		21년이상 (N=71)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	
문제 중심적 대처(적극적 대처)	3.28	.58	3.19	.57	3.21	.61	1.84
정서 완화적 대처(소극적 대처)	2.64	.48	2.59	.49	2.52	.49	1.36
생리 중심적 대처	2.52	.74	2.57	.71	2.48	.75	.41

<표IV-19>에 나타난 바와 같이 교사들의 경력에 따른 대처방식의 수준은 경력에 많고 적음에 상관없이 모두 문제중심적 대처방식을 가장 많이 사용하는 것으로 나타났으며, 모든 대처방식에서 스트레스 대처수준은 경력에 따른 차이가 없는 것으로 나타났다.

### 3. 교사의 직무스트레스와 스트레스 대처와의 관계

교사의 직무스트레스와 스트레스 대처방식과의 상관계수는 <표IV-20>과 같다.

<표IV-20>에 나타난 것과 같이 교사가 느끼는 직무스트레스와 스트레스 대처방식과의 관계를 살펴보면, 먼저 조직구조와 교육과정 요인은 스트레스 대처방식 중 문제중심적 대처( $r=.311, p<.001$ )와 정서중심적 대처( $r=.152, p<.01$ )와는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였고, 생리중심적 대처와는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 따라서 조직구조와 교육과정 요인으로 인하여 스트레스를 느낄수록 문제중심적 대처와 정서중심적 대처를 동시에 많이 하는 것으로 나타났다.

<표 IV-20> 직무스트레스와 스트레스 대처방식간의 상관계수

스트레스대처 스트레스요인	문제중심적 대처	정서중심적 대처	생리 중심적 대처
조직구조와 교육과정	.311***	.152**	0.059
권위상실	.223***	.230***	.181**
인간관계	.143**	.244***	.162**
업무의과부담	.153**	.119*	0.052
대우 및 복지	.218***	0.004	.118*
학생지도	.270***	.262***	0.091
평 균	.295***	.231***	.146**

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

권위상실 요인은 스트레스 대처방식 중 문제중심적 대처( $r=.311, p<.001$ )와 정서중심적 대처( $r=.152, p<.01$ )와 생리중심적 대처( $r=.181, p<.01$ ) 모두와 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 따라서 권위상실 요인으로 인하여 스트레스를 느끼면 문제중심적 대처와 정서중심적 대처와 생리중심적 대처를 동시에 많이 하는 것으로 나타났다.

인간관계 요인은 스트레스 대처방식 중 문제중심적 대처( $r=.143, p<.01$ )와 정서중심적 대처( $r=.244, p<.001$ )와 생리중심적 대처( $r=.162, p<.01$ ) 모두와 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 따라서 인간관계 요인으로 인하여 스트레스를 느끼면 문제중심적 대처와 정서중심적 대처와 생리중심적 대처를 동시에 많이 하는 것으로 나타났다.

업무의 과부담 요인은 스트레스 대처방식 중 문제중심적 대처( $r=.153, p<.01$ )와는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였고, 정서중심적 대처와 생리중심적 대처와는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 따라서 업무의 과부담 요인으로 인하여 스트레스를 느끼면 문제중

심적 대처를 많이 하는 것으로 나타났다.

대우 및 복지 요인은 스트레스 대처방식 중 문제중심적 대처( $r=.218$ ,  $p<.001$ )와 생리중심적 대처( $r=.118$ ,  $p<.05$ )와는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였고, 정서중심적 대처와는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 따라서 대우 및 복지 요인으로 인하여 스트레스를 느끼면 문제중심적 대처와 생리중심적 대처를 동시에 많이 하는 것으로 나타났다.

학생지도 요인은 스트레스 대처방식 중 문제중심적 대처( $r=.270$ ,  $p<.001$ )와 정서중심적 대처( $r=.262$ ,  $p<.001$ )와는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였고, 생리중심적 대처와는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 따라서 학생지도 요인으로 인하여 스트레스를 느끼면 문제중심적 대처와 정서중심적 대처를 동시에 많이 하는 것으로 나타났다.

전체적으로 직무스트레스는 스트레스 대처방식 중 문제중심적 대처( $r=.295$ ,  $p<.001$ ), 정서중심적 대처( $r=.231$ ,  $p<.001$ ), 생리중심적 대처( $r=.146$ ,  $p<.01$ ) 모두와 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 따라서 교사들은 스트레스를 느끼면 문제중심적 대처와 정서중심적 대처와 생리중심적 대처를 동시에 하는 것으로 나타났다.

위의 분석결과 교사가 스트레스를 받으면, 특정한 대처방식만 사용하는 것이 아니라 여러 가지 대처방법을 다양하게 사용하고 있는 것으로 나타났다.

## 4. 논 의

본 연구에서 나타난 결과에 대하여 위에서 분석한 순서에 따라 논의하면 다음과 같다.

첫째, 교사들의 직무스트레스 지각수준을 분석한 결과, 전체적 평균은 2.79(표준편차 .51)로 나타났고, 6개의 하위 영역 중에서는 ‘대우 및 복지 요인’이 가장 높게 나타났다. 이는 김정휘(1991)의 교사들의 직무스트레스 유발요인 중에서 관료적 운영이 가장 중요하게 작용한다는 연구결과와 이순희(1991)의 교사들은 학생관련 요인에서 스트레스를 가장 많이 느낀다는 연구결과와는 일치하지 않으나, 이정규(1992)의 경제적 안정요인, 김광철(2001)과 박태철(2001)의 직업적 대우와 보수 요인에서 가장 스트레스를 많이 느낀다와 인간관계 요인에서 스트레스를 가장 적게 느낀다는 연구결과와는 일치하고 있다.

초등학교·중학교·고등학교의 학교급별 근무교사들의 직무스트레스 지각에 대한 비교 분석에서는 초등학교 근무교사들이 평균 2.91(표준편차 .53)로 가장 높게 나타났으며, 다음은 중학교 근무교사들로 평균 2.75(표준편차 .49)이었고, 고등학교 근무교사들이 평균 2.72(표준편차 .50)로 가장 낮게 나타났다. 이는 Borthwick(1982)의 고등학교 교사가 초등학교 교사들보다 상대적으로 스트레스를 크게 받는다는 연구결과와 문치구(1987)의 중학교 근무교사들이 스트레스 지각 수준이 가장 높고, 다음이 고등학교, 초등학교 근무교사들 순이라는 연구결과와는 일치하지 않았다.

하위요인별로는 권위상실 요인, 인간관계요인, 업무의 과부담 요인, 학생지도 요인 등에서 초등학교 근무교사들이 스트레스를 높게 지각하는 나타났다. 통계적으로도 유의미한 차이가 있었지만, 조직구조와 교육과정 요인과 대우 및 복지 요인에서는 학교급별로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이는 더욱 높아져 가는 학부모의 교육에 대한 관심과 국가와 사회



각종 조직의 학교에 대한 기대가 아이들이 처음 접하게되는 공식적 공교육기관인 초등학교에 더욱 많이 쏠리므로 인해서 발생하는 부담과 아이들에 대한 어른들의 과보호 현상이 초등학교시기에 더욱 심하기 때문에 교사들의 부담이 중·고등학교에 비하여 상대적으로 높아서 나타난 결과라고 생각된다.

학교 설립별로는 사립학교 근무교사들이 2.81(표준편차 .48)로 공립학교 근무교사들의 평균 2.72(표준편차 .50)보다 높게 나타나 직무로 인한 스트레스를 더 많이 느끼는 것으로 나타났으며, 하위요인별로는 조직구조와 교육과정 요인, 인간관계 요인, 대우 및 복지 요인에서 사립학교 근무교사들이 높게 나타났으며, 권위상실 요인과 업무의 과부담, 학생지도 요인에서는 유의미한 차이가 없었다. 이는 박태철(2001)의 공립학교 근무교사들과 사립학교 근무교사들 사이에 스트레스 지각에 차이가 없다는 연구결과와 일치하지 않았다. 사립학교 교사들이 더 많은 스트레스를 느끼고 있다는 연구결과는 공립학교보다는 상대적으로 아직은 더 경직되어 있는 학교분위기와 신분에 대한 불안감, 한번 채용되고 나면 특별한 경우를 제외하고는 한 학교에서 장기적으로 근무해야 하므로 인해서 겪게 되는 관리자와 동료 교사들과의 인간관계의 부담, 영세한 사학재단의 경제적 지원부족으로 인하여 교사들을 위한 편의시설의 확충 부족 등이 그 원인으로 추정된다.

고등학교의 경우 실업계열 근무교사들이 인문계열 근무교사들 보다 직무스트레스의 지각 정도가 다소 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이는 나지 않았다. 하위요인별로는 인문계열 근무교사들이 인간관계 요인과 업무의 과부담 요인에서, 실업계열 근무교사들은 교육구조와 교육과정 요인, 권위상실 요인, 대우 및 복지 요인, 학생지도 요인에서 타 계열에 비하여 스트레스의 지각 수준이 다소 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지는 않았다.

남·여교사들 간에는 직무스트레스의 지각 수준에 차이를 나타내지 않

았다. 하위요인별로는 대우 및 복지 요인에서 남자교사들이 여자교사들보다 더 많은 스트레스를 느끼고 있으며, 통계적으로도 매우 유의미한 차이를 나타내었다. 이는 김광철(2001)의 직업적 대우요인에서 남자교사들이 여자교사들보다 스트레스를 더 많이 받고 있다는 연구결과와 일치하였으나, 박태철(2001)의 여자교사들이 남자교사들에 비하여 스트레스를 많이 느낀다는 연구결과와는 일치하지 않았다.

교직경력별로는 11~20년 사이의 중견교사들이 평균 2.89(표준편차 .47)로, 21년 이상의 교사들 평균 2.72(표준편차 .48), 10년 이하의 교사들 평균 2.69(표준편차 .56)에 비하여 직무스트레스를 가장 많이 느끼고 있었으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 나타내었다. 이는 신윤희(1990)의 16~20년의 경력교사들이 10년 이하의 경력교사들보다 스트레스를 더 받는다는 연구결과와 다소 일치하고 있으나, 김광철(2001)과 박태철(2001)의 교직경력에 따른 직무스트레스에 유의미한 차이가 없다는 연구결과와 권기태(1990)의 경력이 많은 교사일수록 스트레스를 높게 지각한다는 연구결과와는 일치하지 않았다.

교직경력이 11~20년 사이의 중견교사들이 21년 이상의 경력 교사들과 10년 이하의 경력 교사들 비하여 직무스트레스를 더 느끼고 있는 이유는 학교에서 담임 업무와 행정상의 중추적인 역할 담당자로서 받게 되는 부담 때문일 것이라 추측된다.

교사의 스트레스 경험에 관한 설문지의 40개의 개별 문항을 분석한 결과 ‘교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다.’의 문항이 전체 문항 중 스트레스 지각 수준이 가장 높게 나타났을 뿐만 아니라, 학교별 변인(학교급별, 설립별, 계열별)과 교사의 개인별 변인(성별, 경력별) 모두에서 스트레스를 가장 많이 느끼는 항목으로 나타났다. 이러한 결과는 최근의 제7차 교육과정과 입시정책 및 각종 교육정책의 적용과정에서 나타난 교육정책당국의 일관성을 결여한 정책 집행에 대한 반응으로

생각된다.

둘째, 교사들의 스트레스 대처방식을 3부분의 하위 대처 방식(문제중심적 대처, 정서중심적 대처, 생리중심적 대처)으로 나누어 분석한 결과, 문제중심적 대처에서 가장 높게 나타났으며, 다음은 정서중심적 대처, 생리중심적 대처 순으로 나타났으며, 스트레스 대처방식에 관한 35개의 개별 문항 중에서는 ‘다른 사람의 입장에서 그 문제를 생각해 보려고 노력한다.’가 가장 높게 나타났다. 이는 교사들이 스트레스에 효율적으로 대처하기 위하여 계획을 세워서 자신의 행동과 환경적 조건을 변화시키려 노력하는 적극적인 대처방식을 많이 사용하고 있으며, 객관적인 시각에서 스트레스를 발생시키는 문제를 바라보고 해결하려는 자세를 나타내는 긍정적인 결과라 생각된다.

대처방식의 차이에서는 학교급별에서 초등학교 근무교사들이, 학교 설립별에서는 공립학교 근무교사들이 정서중심적 대처를 가장 많이 하는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다.

문제중심적 대처와 생리중심적 대처에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

고등학교의 경우, 인문계열과 실업계열 근무교사들간에는 스트레스 대처방식에 차이가 나타나지 않았다.

성별 차이에서는 남자교사들이 여자교사들 보다 생리중심적 대처를 많이 하는 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 나타내었다.

문제중심적 대처와 정서중심적 대처에서는 남·여교사들간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

교직경력에 따라서는 대처방식의 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

셋째, 직무스트레스와 스트레스 대처방식간의 관계 분석 결과, 조직구조와 교육과정 요인은 문제중심적 대처와 정서중심적 대처와는 유의미한 상관관계를 보였으나, 생리중심적 대처와는 유의미한 상관관계를 보이지

않아, 교사들은 조직구조와 교육과정 요인으로 인하여 스트레스를 느끼면 문제중심적 대처와 정서중심적 대처를 동시에 많이 사용하는 것으로 나타났다.

권위상실 요인과 인간관계 요인에서는 문제중심적 대처, 정서중심적 대처, 생리중심적 대처 모두와 유의미한 상관관계를 보여, 교사들이 권위상실 요인과 인간관계 요인으로 인하여 스트레스를 느끼면 문제중심적 대처와 정서중심적 대처와 생리중심적 대처를 동시에 하는 것으로 나타났다.

업무의 과부담 요인은 스트레스 대처방식 중 문제중심적 대처와는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였고, 정서중심적 대처와 생리중심적 대처와는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 따라서 업무의 과부담 요인으로 인하여 스트레스를 느끼면 문제중심적 대처를 많이 하는 것으로 나타났다.

대우 및 복지 요인은 문제중심적 대처와 생리중심적 대처와는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였고, 정서중심적 대처와는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 따라서 대우 및 복지 요인으로 인하여 스트레스를 느끼면 문제중심적 대처와 생리중심적 대처를 동시에 많이 하는 것으로 나타났다.

학생지도 요인은 스트레스 대처방식 중 문제중심적 대처와 정서중심적 대처와는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였고, 생리중심적 대처와는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 따라서 학생지도 요인으로 인하여 스트레스를 느끼면 문제중심적 대처와 정서중심적 대처를 동시에 많이 하는 것으로 나타났다.

교사의 직무스트레스를 전체적으로 보면, 스트레스 대처방식 중 문제중심적 대처, 정서중심적 대처, 생리중심적 대처의 3부분 모두와 통계적으로 유의미한 정적상관관계를 보여, 교사들이 스트레스를 느끼면 문제중심적

대처와 정서중심적 대처와 생리중심적 대처를 동시에 하는 것으로 나타났다. 이는 교사들이 스트레스를 받으면 특정한 대처방식만을 사용하는 것이 아니라 여러 가지 대처방식을 다양하게 사용하고 있음을 나타내는 것이다.

이상의 연구과정에서 본 연구가 가지는 제한점은 다음과 같다.

교사들의 직무스트레스는 학교업무 이외에 가정이나 기타 사회활동 등에서 발생하는 요인들에 의한 영향도 크다고 할 수 있는데 본 연구에서는 교육영역만을 한정하였기 때문에 그 한계가 있으며, 연구를 위한 조사에서는 설문지에 의존하였기 때문에 직접 관찰과 면접을 통한 조사보다 심층적 분석을 하지 못하였다.

## V. 요약 및 결론

본 연구의 목적은 교사들이 경험하는 직무스트레스의 지각 수준과 스트레스에 대한 대처방식이 학교와 교사의 배경 변인에 따라 차이가 있는지, 직무스트레스와 스트레스 대처방식과는 어떠한 관계가 있는지를 비교 분석을 통하여 규명해보는데 있었다

본 연구의 목적을 달성하기 위하여, 학교별 변인 3개(학교급별, 설립별, 계열별)와 교사 개인별 변인 2개(성별, 경력별)를 중심으로 조사하였으며, 교사의 직무스트레스를 측정하기 위한 도구는 김정희(1991)가 제작한 교사의 직무스트레스 측정 질문지를 토대로 6개의 하위요인과 40개의 문항으로, 스트레스 대처방식을 측정하기 위한 도구는 김정희가(1987)제작하여 사용한 질문지를 토대로 3개의 하위요인과 35개의 문항으로 본 연구자가 지도교수님의 지도아래 수정 보완한 후 재구성하여 사용하였다.

이 도구는 경상남도 지역의 창원시, 마산시, 김해시, 밀양시 등에 소재한 학교 중에서 학교급별로 초·중·고등학교와 학교의 설립별로 공립과 사립, 고등학교의 경우는 인문계와 실업계로 구분하여 총 13개 학교에 근무중인 교사 420명에게 설문지를 배부하였고, 이 중 미 회수되었거나 응답이 부실한 54부를 제외한 366부의 설문지가 분석에 사용되었다.

수집된 자료는 배경원인별로 교사의 직무스트레스와 스트레스 대처방식의 지각 수준과 차이를 알아보기 위하여 평균, 표준편차, T검정, 일원배치 분산 분석을 실시하였고, 교사의 스트레스 지각수준과 대처방법과의 관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다.

본 연구의 결과에서 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 교사들은 스트레스의 6개 하위 요인 중에서 대우 및 복지 요인으로 인하여 스트레스를 가장 많이 느끼고 있으며, 다음으로 조직구조와 교육과정요인, 업무의 과부담 요인, 학생지도 요인, 권위상실 요인, 인간관계 요인 순으로 스트레스를 느끼고 있었다.

학교급별에 따라서는 초등학교 교사들이 직무스트레스를 가장 많이 느끼고 있었으며, 특히 권위상실 요인, 인간관계 요인, 업무의 과부담 요인, 학생지도 요인 등에서 높은 스트레스 느끼고 있었다.

학교 설립별로는 사립학교 교사들이 공립학교 교사들 보다 스트레스를 많이 느끼는 것으로 나타났으며, 하위 요인별에서는 조직구조와 교육과정 요인, 인간관계 요인, 대우 및 복지 요인에서 사립학교 교사들이 더 높은 스트레스 지각하고 있었다.

고등학교의 경우, 인문계열 교사들과 실업계열 교사들 간에는 직무스트레스의 지각 수준에 의미 있는 차이를 보이지 않았다.

남·여 교사들간에서는 남자교사들이 대우 및 복지 요인에서 여자교사들 보다 스트레스를 많이 느끼고 있었다.

교직경력별로는 11 - 20년 사이의 교직경력자가 10년 이하경력의 교사들과 21년 이상 경력의 교사들 보다 더 많은 스트레스를 느끼고 있었다.

둘째, 교사들은 3개의 하위 대처 방식 중 문제중심적 대처를 가장 많이 사용하였고, 다음은 정서중심적 대처, 생리중심적 대처 순으로 사용하였다.

셋째, 교사들의 직무스트레스는 하위 대처방식 모두와 정적상관관계를 나타내어, 교사들은 스트레스를 받으면 특정한 대처방식만을 사용하는 것이 아니라 여러 가지 대처 방식을 다양하게 사용하였다.

이상의 연구결과를 토대로 다음 연구자를 위하여 제언을 하면 아래와 같다.

본 연구에서 교사들의 직무스트레스는 ‘대우 및 복지’ 요인에서 가장 높게 나타났는데, 앞으로의 연구에서는 교사들이 혼자만의 수입으로 가정 생활하는 경우와 맞벌이 부부 등 다른 수입으로 경제적 여유가 있는 경우 등을 고려한 스트레스의 지각 차이에 대한 연구도 필요하다고 보며, 또한 연구에서의 표집 대상을 학교의 관리자(교장, 교감)까지로 확대하고, 중등학교의 경우에는 담당과목에 따라서 교사의 스트레스 지각에 차이가 있을 것으로 추정되는데 이에 대한 연구도 필요하다고 본다.



## 참 고 문 헌

- 고영희 외9(1996). 심리학. 서울 : 양서원.
- 권귀태(1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경북대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김광철(2001). 교사의 직무스트레스 지각수준 및 해소방법에 관한 연구. 인하대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김남희(1994). 초등교사의 직무스트레스와 학교조직몰입과의 관계. 한국교원대학교. 대학원 석사학위논문.
- 김시업(1996). 생활적응을 위한 심리학. 서울 : 문음사
- 김정희(1987). 지각된 스트레스. 인지세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용. 서울대학교 대학원. 박사학위논문.
- 김정희(1991). 스트레스와 평가 그리고 대처. 서울 : 대광출판사.
- 김정휘(1991). 교사의 직무스트레스와 정신·신체적 증상 또는 탈진과의 관계. 중앙대학교 대학원 심리학과. 박사학위논문.
- 김희규(1992). 교사의 직무성향과 직무스트레스와의 관계 연구. 한국교원대학교 대학원. 석사학위논문
- 김희찬(1997). 고등학교 교사의 스트레스와 관련변인. 경상대학교 교육대학원. 석사학위논문
- 문치구(1987). 초·중등교사들의 스트레스 원인에 관한 연구. 동아대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 박태철(2001). 교사의 직무스트레스 요인과 그 대처방안에 관한 연구. 아주대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 배수진(2000). 최신 스트레스 관리. 서울 : 학문사.
- 서울대학교 교육연구소 편(1994). 교육학 용어사전.

- 송호언(1990). 교사의 성격적 특성과 교직수행상 발생하는 스트레스와의 관계. 창원대학교 대학원. 석사학위논문.
- 신윤호((1990). 실업계 고등학교 교사들의 스트레스와 관련변인. 서울대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 양병환(1991). 스트레스의 개념. 정신건강연구 제10집. 한양대 정신건강 연구소
- 이동원 외1(2000). 사회심리학. 서울 : 학지사.
- 이선규(1990). 직무스트레스의 유발요인. 대처전략과 조직구성원의 태도에 관한 실증적 연구. 성균관대학교 대학원. 박사학위논문.
- 이순희(1991). 교사의 스트레스 정도와 원인에 관한 분석. 경성대학교 교육대학원. 석사학위논문
- 이은정 외2 역(2001). 이상심리학. 서울 : 학지사.
- 이인혜(1999). 현대인의 정신 건강. 서울 : 대왕사.
- 이정규(1992). 교사의 직무스트레스와 소진경험과의 관계. 홍익대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이종목(1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울 : 성원사.
- 임규혁(2001). 교육심리학. 서울 : 학지사.
- 조은숙(2000). 현대인의 정신건강. 서울 : 법문사.
- 최치원(1996). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 연구. 전북대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 홍숙기(1998). 젊은이의 정신건강. 서울 : 박영사.
- Arnold. Huges J.(1988). *Organizational Behavior*. 2nd. New York ; McGraw-Hill.
- Burden. Paul R.(1982). *Developmental SuperVision ; Reducing Teacher stress at Different Career Stages*. Paper presented at the Annual Meeting of the Association of Teacher

Educators. Phoenix.

- Clark. E. H.(1980). An analysis of occupational stress factors as perceived by public school teacher. *Unpublished Doctoral Dissertation*. Aburn University.
- Ivancevishm. J. M. & Matteson. M. J.(1980). Stress and Work. *Gienview III*. Scott : Foresman.
- Jalowiec. A. & Powers. M. J.(1981). Stress and coping in Hypertensive and Emergency Room Patients. *Nursing Research*. 23.
- Lazarus. R. S. & Folkman. S.(1980, 1984). *Stress. Appraisal and Coping*. New York ; Spinger.
- Newman. J. E. & Beehr. T. A.(1979). Personal and Organizational Strategies for Handing Job Stress; A Review of Research and Option. *personnel Psychology*.
- Steers. R. M.(1981). *Introduction to organization Behavior*. Scott ; foresman.
- Pearlin. L. L. & Schooler. C.(1978). The Structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*. 19.

# ABSTRACT

## A Study on the Job-Stress and the Style of Coping with the Stress between the Elementary and the Secondary School Teachers

*By Park. Seok-chul*

*Dept. of Educational Psychology and Method  
Graduate School of Education  
Changwon National University*

This study was attempted to identify how different is the perceptible level of the teachers' stress and methods of coping with the stress according to the schools and the teachers.

To achieve the aim of this study, the question sheets were sent to 420 teachers at 13 schools in Kyungsangnam-do. The schools were classified by the class of the school, the public or the private school and the cultural or the vocational school. 366 question sheets were used for analyzing this study except 54 question sheets which were not returned or unfaithful. The statistics used in this study were a mean, a standard deviation, a t-test and a one-way anova for knowing the perceptible level and the difference of coping with stress. A correlation was used for knowing the relation of the perceptible level of stress and the methods of coping with stress

The findings of this study may be summarized as follows:

First, treatment and welfare is the highest perceived stress factor to most teachers. The list of the other 5 factors are like this: the structure and curriculum of school, hard affairs, students guidance, the lost of teacher's dignity and relationship.

The elementary school teachers suffer higher stress than the secondary school teachers. Especially hard affairs, students guidance, the lost of teacher's dignity and relationship are highly perceived stress factors.

The private school teachers suffer higher stress than the public school teachers. The structure and curriculum of school, treatment and welfare, and relationship are highly perceived stress factors.

At high schools there is no remarkable difference between the cultural and the vocational schools.

The male teachers suffer higher stress than the female teachers on the treatment and welfare factor.

Concerning their career, the teachers who have worked for 11~20 years suffer higher stress than the teachers who have worked less than 10 years.

Second, Most teachers usually use trouble-centered coping method among three methods: problem-centered, emotion-centered and physiology-centered method. The physiology-centered method shows the lowest preference level.

The relation of the stress and the coping methods shows the static correlation. The research shows that when the teachers get stressed, most teachers cope with the stress with various methods, not any specific method.

## <설문지>

안녕하십니까?

여러 가지 학교 일로 무척 바쁘신 가운데 이렇게 소중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사합니다.

이 설문지는 대학원의 석사학위논문 청구를 위하여, 교단에서 경험하는 교사들의 스트레스 수준과 그 대처방식을 알아보기 위한 것으로 선생님의 고견을 듣고자 합니다. 각 문항을 읽어보시고 선생님께서 느끼시는 대로 빠짐없이 기록해 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다.

이 자료는 본 연구를 위한 목적 이외에는 절대로 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

2002년 3월

창원대학교 교육대학원  
교육심리 및 공학 전공  
김해한일여자고등학교  
박 석 출 울 립

※ 다음 사항 중 선생님의 해당란에 “0”표를 또는 기입하여 주십시오.

1. 성별 : 1) 남 ( ), 2) 여 ( )
2. 연령 : 만 ( )세
3. 결혼 여부 : 1) 기혼 ( ), 2) 미혼 ( )
4. 현 직위 : 1) 부장교사 ( ), 2) 교사 ( )
5. 교직경력 : ( )년
6. 근무학교 소재지 : 1) 시 지역 ( ), 2) 읍·면 지역 ( )
7. 근무학교급별 : 1) 초등학교 ( ), 2) 중학교 ( ), 3) 고등학교 ( )
8. 학교 설립별 : 1) 국·공립 ( ), 2) 사립 ( )
9. 고등학교의 경우 계열 : 1) 인문계열 ( ), 2) 실업계열 ( )
10. 학생 구성별 : 1) 남학교 ( ), 2) 여학교 ( ), 3) 남·여 공학 ( )

## 교사의 스트레스 경험에 관한 질문지

아래의 각 문항은 교직을 수행하는 과정에서 나타날 수 있는 사건들입니다. 선생님께서 생각하실 때 스트레스의 원인이 되는 정도를 가장 잘 나타내 주는 번호에 “O”표를 하여 주십시오.

### 응답요령

전혀 그렇지 않다고 생각하시면	1에,
약간 그렇다고 생각하시면	2에,
비교적 그렇다고(보통) 생각하시면	3에,
상당히 그렇다고 생각하시면	4에,
매우 그렇다고 생각하시면	5에 “0”표를 하여 주십시오.

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 학생들의 배우고자 하는 동기가 결여되어 있다. ---                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 수업시간 사이에 휴식시간이 부족하다. -----                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 나의 능력과 경력에 비하여 낮은 보수를 받고 있다.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 학생들간의 실력 차이가 심하다. -----                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 업무관계로 상급자와의 관계가 불편하다. -----                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 학교내에 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 승진 및 인사이동이 불합리하게 이루어진 -----                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 동료교사들과의 인간관계가 원만치 못하다. -----                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 학부모들의 간섭이 지나치다. -----                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. 상급자에게 의견 개진이나 불만을 표현하지 못한다.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. 각종 잡부금 징수, 공문서 작성 등의 잡무가<br>너무 많다. -----      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. 형식적(점수위주)인 교사연수가 많다. -----                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. 학부모들은 내가 자녀들을 제대로 지도하지<br>못한다고 생각한다. -----    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. 동료교사들은 내가 수업이나 업무를 잘 처리하지<br>못한다고 생각한다. ----- | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. 주당 수업시간이 너무 많다. -----                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

16. 학생 체벌에 대한 사회의 인식이 너무 부정적이다.	1	2	3	4	5
17. 정규수업시간 외에 보충수업 부담이 너무 크다. --	1	2	3	4	5
18. 상급자의 특정 교사에 대한 편애가 심하다. -----	1	2	3	4	5
19. 학생들의 시험답안지나 숙제물관리를 충분히 못한다	1	2	3	4	5
20. 교무회의가 너무 일방적인 지시나 명령으로 진행된다. -----	1	2	3	4	5
21. 교재연구를 충분히 못하고 수업지도에 임하고 있다.	1	2	3	4	5
22. 원하지 않는 교무분장(업무부서, 담임배정) 때문에 힘들다. -----	1	2	3	4	5
23. 학급간의 성적평가로 교사들간의 경쟁이 심하다. -	1	2	3	4	5
24. 상급자가 인격적인 모욕을 주는 언행을 한다. ----	1	2	3	4	5
25. 학교운영에 교사들의 의견이 전혀 반영되지 않는다.	1	2	3	4	5
26. 타 직업에 비해 사회적 대우가 낮다. -----	1	2	3	4	5
27. 수업시간에 똑같은 이야기를 반복해서 해야 한다.	1	2	3	4	5
28. 승진기회가 너무 적다. -----	1	2	3	4	5
29. 학급의 학생 수가 너무 많다. -----	1	2	3	4	5
30. 상급자는 내가 하는 일을 탐탁치 않게 여긴다. ---	1	2	3	4	5
31. 문제학생들의 생활지도가 어렵다. -----	1	2	3	4	5
32. 상급자와의 의견충돌로 신분상의 불이익을 받을까봐 걱정이다. -----	1	2	3	4	5
33. 학생들의 진로지도 및 생활지도가 부담스럽다.-----	1	2	3	4	5
34. 교육정책(입시제도, 교육과정 등)이 너무 자주 바뀐다. -----	1	2	3	4	5
35. 관리자의 획일적이고 일방적인 학교운영 때문에 교직 수행에 자율권을 침해받고 있다. -----	1	2	3	4	5
36. 동료교사들간에 협력보다 갈등이 많다. -----	1	2	3	4	5
37. 업무처리과정에서 도움을 요청할 수도 받을 수도 없어 나 혼자서 처리할 수밖에 없다. -----	1	2	3	4	5
38. 우리 학교는 교사들이 학생지도에 전념할 수 있는 행정적인 지원이 부족하다. -----	1	2	3	4	5
39. 학생들이 불공손한 태도를 보인다. -----	1	2	3	4	5
40. 교사에 대하여 일방적 희생과 봉사만 요구한다. ---	1	2	3	4	5



## 스트레스 대처방식에 관한 질문지

선생님께서 최근에 직무와 관련되어 스트레스를 받은 사건을 생각하시면서, 아래 각 문항에서 스트레스 받은 사건에 대처해 나가기 위하여 사용하는 정도를 가장 잘 나타내는 번호에 “0”표를 하여 주십시오.

### 응 답 요 령

전혀 하지 않으면	1에,	
약간 하면	2에,	
보통 하면	3에,	
많이 하면	4에,	
아주 많이 하면	5에	“0”표를 하여 주십시오.

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. 다음에는 어떻게 대처해야 할 것인지 생각한다. --                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 그 문제를 더 잘 이해하기 위하여 그것을 자세히 분석해 본다. -----          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 그 일을 잊기 위하여 다른 일이나 사회활동을 한다.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 시간이 지나면 달라질 것이라고 생각한다. -----                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 그 일(또는 상황)에서 무엇인가 바람직한 것을 얻어내려고 협상하거나 타협한다. ----- | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 여행과 등산 등의 레저 스포츠를 한다. -----                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 상대방이 마음을 바꾸도록 시도해 본다. -----                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 산책 등의 간단한 운동을 한다. -----                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 자신을 반성하거나 교훈을 얻는다. -----                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. 최후의 수단을 쓰기보다는 어느 정도 여지를 남겨둔다. -----              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. 기적이 일어나기를 바란다. -----                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. 운으로 돌린다 : 때로는 운이 나쁠 때도 있으니까.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. 테니스 등의 힘든 운동을 하며 땀을 흘린다. -----                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. 내 감정을 아무에게도 알리지 않으려고 노력한다.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. 보통 때보다 더 오래 잔다. -----                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

16. 목욕을 한다. -----	1	2	3	4	5
17. 노래방이나 나이트클럽 등에서 노래를 부르거나 춤을 춘다. -----	1	2	3	4	5
18. 명상이나 요가 등을 한다. -----	1	2	3	4	5
19. 상대방에게 사과를 하거나 보상을 한다. -----	1	2	3	4	5
20. 문제를 구체화시킬 수 있는 사람과 이야기를 한다.	1	2	3	4	5
21. 당분간 거기에서 물러나 있다. -----	1	2	3	4	5
22. 무엇을 먹거나, 담배를 피우거나, 약을 복용하는 등으로 기분을 전환한다. -----	1	2	3	4	5
23. 술을 마신다. -----	1	2	3	4	5
24. 자신에 대한 긍지를 가지고 곳곳이 버티어 나간다.	1	2	3	4	5
25. 대체로 사람들과 어울리기를 피하고 혼자 있으려 한다. -----	1	2	3	4	5
26. 그 일에 사로잡히지 않는다 : 그것에 대하여 너무 깊이 생각하지 않으려고 한다. -----	1	2	3	4	5
27. 내 입장을 지키면서, 바라는 바를 말한다. -----	1	2	3	4	5
28. 다른 사람에게 분풀이를 한다. -----	1	2	3	4	5
29. 문제해결을 위해 대책을 세우고 그것에 따른다. -	1	2	3	4	5
30. 자신이 처한 지금의 상황보다 더 좋은 경우를 상상하거나 공상한다. -----	1	2	3	4	5
31. 그 일이 잘되게 해달라고 기도를 한다. -----	1	2	3	4	5
32. 무엇을 해야 할지를 알기 때문에, 일이 잘 되도록 더 열심히 노력한다. -----	1	2	3	4	5
33. 내가 존경하는 사람은 이런 때 어떻게 했을까를 생각해보고, 그대로 따른다. -----	1	2	3	4	5
34. 다른 사람의 입장에서 그 문제를 생각해 보려고 노력한다. -----	1	2	3	4	5
35. 내가 가장 바라던 것이 안되면 그 다음 차선책이라도 받아들인다. -----	1	2	3	4	5

★★★ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ★★★