

사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안에 관한 연구*

A Study on the Strategies Used to Reduce the Work-Related Stress
of Private-Kindergarten Director*

김병만(Byung-Man Kim)¹⁾

황해익(Hae-Ik Hwang)²⁾

ABSTRACT

This study sought to identify the solutions that private-kindergarten directors use in dealing with their work-related stress. The respondents for this study were 200 kindergarten directors in Busan, Ulsan and Gyeong-Nam province. Surveys were issued and 162 were returned and were subject to statistical analysis. The survey consisted of a total of 45 questions about work-related stress and the strategies used to cope with their work situations. The data collected data were analyzed through the SPSS 12.0 program. As a result of this study, it can be argued that, firstly, in terms of the strategies to reduce work-related stress by directors, it is best to address these issues psychologically, directly and physically. Secondly, through this process, significant differences stemming from the age of directors ($p < .01$) were observed, while there were no significant differences in terms of educational level and management experience in these statistics. Finally, our results indicated that as a result of confirming the differences among effective plans according to total marks of the level of job stress recognition for private-kindergarten directors, there are meaningful and significant differences in the level of job stress recognition in respect to a physical effective plan ($p < .05$), a negative plan ($p < .01$) and a direct effective plan ($p < .05$).

Key Words : 사립유치원 원장(Private-Kindergarten Director), 직무스트레스(Work-Related Stress), 대처방안(Stress reducing strategies).

* 본 논문은 2009년도 부산대학교 석사학위 청구논문의 일부임.

¹⁾ 부산대학교 유아교육과 석사

²⁾ 부산대학교 유아교육과 교수

Corresponding Author : Hae-Ik Hwang, Department of Early Childhood Education, Pusan National University, Jangjeon-Dong, San30, Geumjeong-gu, Busan 609-735, Korea
E-mail : hihwang@pusan.ac.kr

I. 서 론

현대사회는 과학문명의 발달로 인하여 물질적으로 풍요로워지고 살기 좋아진 반면, 스트레스를 느끼지 않는 영역이 거의 없다고 할 정도로 구성원들은 항상 긴장 속에 살고 있다. 각종 스트레스에 항상 노출되어 있는 현대인은 이에 대하여 적시에 적절히 대처해 나가지 않는다면 누적된 스트레스로 인해 향후 더욱 심각한 고통에 직면하게 될 것이다.

Matthews와 Casteel이 연구한 정신노동자들의 직업별 스트레스 조사에 따르면 사람을 상대로 하는 교직은 여타직종의 직무환경 보다 더 큰 스트레스 유발환경을 가지고 있기 때문에 스트레스 직종으로 보고하였다(당동진 외, 2006, 재인용). 유아교육현장에서 사립유치원을 운영하고 관리하는 유치원 원장도 이와 같은 스트레스를 겪는다. 아이들과 함께 생활하는 교육현장은 사람을 교육시키는 곳으로 다른 곳에 비해 많은 역동성을 갖고 있으며 유아교육현장인 유치원에서는 교육 이외의 내·외적 문제들로 인하여 교직을 수행하는데 있어 여러 가지의 문제 상황과 스트레스를 지니며 생활하고 있다. 즉, 교사들의 문제는 내부에서 발생하는 압력보다 외부로부터 오는 압력에 의해 더 높게 동기화되고 있다(김신영, 1998)고 하면서 유치원 원장과 교사들이 가르치는 일 이외의 다른 직무스트레스가 많음을 주장하고 있다.

스트레스는 그 자체보다는 스트레스로 인한 업무성과, 일에 대한 의욕, 생활자태 등에 큰 영향을 미친다(안현우, 2003). 따라서 원장의 건강하지 못한 정신적 심리 상태는 교사나 유아에게 직접·간접적인 영향을 준다. 그러므로 원장의 정신적·심리적 건강을 유지하는 것은 자신뿐만 아니라 교사나 유아들의 건강한 생활을 위한 필

수조건이라 할 수 있다(Glasser, 1993). 또한 교사나 원장이 과도한 스트레스에 장기간 노출되면 신체적, 정서적, 정신적 기력이 고갈된 상태가 되어 직무수행 능력이 떨어지고 비인격화된 행동을 보이며 개인적 성취결여 현상을 보이는 소진상태에 빠질 수 있다(Kyriacou, 1987; Weisberg & Sagie, 1999). 이러한 스트레스는 사립유치원 원장 자신뿐만 아니라 동시에 교사 및 유아교육 대상에게도 부정적 영향을 주고, 나아가 유아교육의 질에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 사립유치원 원장의 직무스트레스는 관심을 기울여야 할 중요한 변인이다.

직무스트레스란 직장에서 직무환경과 관련하여 발생하는 스트레스를 의미하는데, 직무스트레스를 일으키는 요인은 다양하다(정영미, 2009). 유아교육기관 원장의 직무스트레스 요인을 연구한 이재석(2003)은 유치원 원장의 직무스트레스 요인을 학부모, 예산, 교육환경, 운영, 업무, 행사, 교수-학습, 교원권리, 교사의 의무, 대인관계 관련 요인 등의 10개 하위요인을 제시하여 그들의 직무스트레스로 인한 어려움을 제시하였는데 하위요인별로 예산, 교육환경 관련 요인의 순으로 직무스트레스가 가장 높게 나타났다.

스트레스의 관리는 개인을 초월하여 직관적인 조직의 생산성의 증대 혹은 감소와 관련이 있기 때문에 교육서비스의 질적 측면을 고찰하는데 스트레스는 결정적 요소 중의 하나이자 연구의 대상이 된다. 이러한 스트레스에 대하여 사람들은 누구나 어떤 형태로든 대처하려는 욕구를 지니고 있다. 특히, 다양한 스트레스의 형태 중에서 직무와 연관된 스트레스에 대해서는 어떻게 대처하고 관리하는가가 무엇보다도 중요하다. Lazarus와 Folkman(1984)은 스트레스가 미치는 영향에 대해 스트레스를 어떻게 해결하

느냐에 따라 개인의 신체적, 심리적, 사회적 안정에 결정적 영향을 미치며, 적응적 결과에 차이를 주는 것은 스트레스 개념 자체보다는 스트레스 대처행동임을 강조하였다. 또한 대처행동이란 개인과 환경과의 역동적 상호관계 속에서 이루어지는 과정이며 이것은 개인의 상황에 대한 인지적 평가에 의해 좌우되는 일종의 스트레스를 완화시키기 위한 방어기제라고 할 수 있다.

스트레스는 개인과 환경의 역동적 관계에서 일어나는 심리적 과정이기 때문에 같은 상황적 자극에 대해서도 사람마다 스트레스를 지각하는 정도에는 차이가 있을 수 있으며, 같은 수준의 스트레스를 지각하더라도 그 스트레스에 대한 적응력에서는 사람마다 차이가 있을 수 있다(장경문, 2005). 따라서 사립유치원 원장도 개인의 외적 환경 요인뿐만 아니라 원장 개인의 내적 특성에 따라 반응이 다르게 나타날 수 있다. 즉, 개인의 스트레스 인식수준에 따라 같은 수준의 스트레스라 해도 그 영향은 다르게 나타나고 이에 대처하는 방식도 다르게 나타난다는 것이다.

하지만 우리의 교육계를 살펴보면 안타깝게도 스트레스를 예방 및 감소하기 위한 잠재능력이 결코 충분할 정도로 계발되지 않고 있다(김정휘 · 고희화, 1994). 이에 교육계에서는 교직원들이 조직에 능동적으로 대처하지 못하고 근무의욕과 사기를 떨어뜨리며 교육력의 저하를 가져온다는 점에서 직무스트레스에 대한 연구가 필요하다(김병만 · 황해익, 2010).

따라서 여러 가지의 특수한 환경에 있는 사립유치원 원장들이 어떠한 방식으로 직무스트레스에 대처하는가를 알아보고, 그들의 직무스트레스 정도를 낮출 수 있는 대처방안을 살펴보는 것은 매우 중요한 의의가 있다. 하지만 유치원 원

장은 과도한 업무와 함께 생활하면서 다양한 직무스트레스를 겪고 있으나, 대처방안에 관한 선행연구는 미비한 실정이다. 그동안 사립유치원 원장에 대한 선행 연구들을 살펴보면, 유치원 원장의 역할 수행에 관한 연구(김미량, 1987; 김순복, 2006), 유치원 원장의 교직 및 지도성에 관한 연구(공미자, 2000; 안영혜, 1988; 정연국, 1996; 정정희, 2003), 유치원 원장의 자질에 관한 연구(김진근, 2003), 유치원 운영의 실제와 성공적 운영에 관한 연구(박영희, 1996; 이선이, 2003) 등이 있으나 유치원 원장의 직무스트레스에 관한 연구로는 이경자(2003), 이재석(2003), 최서영(2008)의 연구 외에는 부족한 실정이다. 더욱이 선행 연구는 대부분이 유치원 원장의 직무스트레스 인식에 관한 연구로서 유치원 현장에서 발생하는 역동적 메커니즘(mechanism)인 유치원 원장이 인식하는 직무스트레스의 대처방안에 관한 연구 역시 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안을 구체적으로 확인함과 동시에 이를 기초로 사립유치원 원장의 정신건강과 삶의 질을 향상시키며 원활한 유치원 운영관리와 직무스트레스 해소의 전반적인 효율화에 기여하고자 하는 것에 연구의 목적이 있다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

- <연구문제 1> 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안 정도는 어떠한가?
- <연구문제 2> 사립유치원 원장의 연령, 학력, 운영경력에 따른 직무스트레스 대처방안에 차이는 어떠한가?
- <연구문제 3> 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 대처방안의 차이는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 연구대상은 부산광역시, 울산광역시 및 경상남도 내에 소재하고 있는 사립유치원의 원장 200명을 임의표집하여 선정하였다. 연구대상을 선정하기 위하여 사립유치원 원장에게 연구의 필요성 및 목적을 일대일 또는 일대 다수

의 방법을 사용하여 설명한 후, 이에 응한 원장을 연구대상으로 선정하였다. 본 연구설문지 회수 결과 전체 배포한 200부의 설문지 중 164부가 회수되어 82%의 회수율을 보였으며, 회수한 설문지 중 충실히 응답하지 않은 설문지 2부를 제외한 총 162부를 최종적으로 통계 처리하였다. 연구대상의 일반적인 배경은 <표 1>과 같다.

연구대상의 배경 변인을 살펴보면, 연령은 40세 이하 28명(17.28%), 41세 이상~50세 이하

<표 1> 연구대상의 일반적 배경

구 분	항 목	빈 도	비 율(%)
연 령	40세 이하	28	17.28
	41세 이상~50세 이하	91	56.17
	51세 이상	43	26.54
학 력	전문대학 졸업	24	14.81
	4년제 대학교 졸업	47	29.01
	대학원 재학 및 졸업	89	54.94
	무응답	2	1.23
교사경력	5년 이하	55	33.95
	6년 이상~10년 이하	46	28.40
	11년 이상	61	37.65
운영경력	5년 이하	42	25.93
	6년 이상~10년 이하	49	30.25
	11년 이상	71	43.83
유치원 소유형태	소유원장	113	69.75
	경영원장	49	30.25
유치원 운영 학급 수	1·2학급	4	2.47
	3·4학급	42	25.93
	5·6학급	52	32.10
	7학급 이상	64	39.51
유치원 내 원감 유무	원감 유	84	51.85
	원감 무	78	48.15
계		162	100

91명(56.17%), 51세 이상 43명(26.54%), 학력은 전문대학 졸업 24명(14.81%), 4년제 대학교 졸업 47명(29.10%), 대학원 재학 및 졸업 89명(54.94%), 무응답 2명(1.23%), 교사경력은 5년 이하 55명(33.95%), 6년 이상~10년 이하 46명(28.40%), 11년 이상 61명(30.25%), 운영경력은 5년 이하 42명(25.93%), 6년 이상~10년 이하 49명(30.25%), 11년 이상 71명(43.83%), 유치원 소유형태는 소유원장 113명(69.75%), 경영원장 49명(30.25%), 유치원 운영 학급 수는 1·2학급 4명(2.47%), 3·4학급 42명(25.93%), 5·6학급 52명(32.10%), 7학급 이상(39.51%), 유치원 내 원감 유무는 원감이 있는 경우가 84명(51.85%), 원감이 없는 경우가 78명(48.15%)이었다.

2. 연구도구

본 연구에서 사용한 측정 도구는 사립유치원 원장의 유치원 운영관리에 대한 직무스트레스 인식을 파악하기 위해 선행연구(김지현, 1994; 류혜경, 2008; 장미아, 1996; 이재석, 2003)를 기초로 하여 설문지를 작성하였으며, 원장들과의 면담, 예비조사, 유아교육과 교수의 조언을 토대로 박사과정중인 유아교육전문가 3인에게 안면타당도 검증을 거쳐 수정 및 보완 한 설문지로 하였다. 제작된 설문지는 선행연구에 기초하여 학부모, 예산, 교육환경, 운영, 업무, 행사, 교수-학습, 교사의 의무, 교원권리, 대인관계 관련 요인 등의 10가지 하위요인에 따른 총 75문항으로 구성하였고, 일부 문항을 수정 및 보완하여 설문지를 구성하였다. 또한 설문문항에 대한 신뢰도는 Cronbach α 계수로 확인하였다. 직무스트레스 인식에 관한 연구도구의 하위요인별 문항 수 및 신뢰도는 <표 2>와 같다.

사립유치원 원장이 인식한 직무스트레스의 대

<표 2> 직무스트레스 인식의 하위요인별 문항 수 및 신뢰도

항 목	문항수	신뢰도
학부모	14	.86
예산	3	.82
교육환경	8	.83
운영	8	.84
업무	7	.81
행사	4	.78
교수-학습활동	8	.83
교사의 의무	4	.82
교원권리	13	.85
대인관계	6	.74
전 체	75	.94

처방안을 측정하기 위한 도구는 Feitler와 Tokar (1981)가 개발한 것으로 이를 번안하여 사용한 선행연구인 장미아(1996)의 연구를 기초로 하여 원장들과의 면담, 예비조사, 유아교육과 교수의 조언을 토대로 박사과정중인 유아교육전문가 3인의 안면타당도 검증을 거쳐 수정 및 보완 한 설문지로 하였다. 제작된 설문지는 선행연구에 기초하여 물리적 대처, 정신적 대처, 부정적 대처, 직접적 대처, 심리적 대처 등의 5가지 하위요인에 따른 총 45문항으로 구성하였고 일부 문항을 수정 및 보완하여 설문지를 구성하였다. 부정적 대처의 경우 연구도구의 개발자 및 번안자에 의한 선행연구에서는 파괴적 대처의 용어를 사용하였으나 본 연구에서는 언어를 순환하여 부정적 대처를 사용하였다.

Feitler와 Tolker(1981)은 3,789명의 교사를 대상으로 스트레스 대처방법을 조사하였는데, 대처기제를 물리적 대처(Physical Coping), 정신적 대처(Mental Coping), 부정적 대처(Destructive Coping), 직접적 대처(Direct Coping), 심리적 대처(Psychological Coping)로 구분하였다. 그러나 특별히 사립유치원 원장을 대상으로 한 스트레

스 대처방법 척도가 개발된 것은 없는 실정이며 Feitler와 Tolker의 5가지 대처요인을 토대로 연구의 목적에 맞게 수정 및 보완하여 대처방법을 측정하였다.

5개 하위요인별 내용을 살펴보면 물리적 대처(Physical Coping)는 운동과 같은 신체적인 활동에 관한 내용이며, 정신적 대처(Mental Coping)는 독서, 텔레비전 시청, 영화감상 등 취미생활

과 관련하여 정신적으로 집중할 수 있는 활동에 관한 내용이다. 부정적 대처(Destructive Coping)는 그 상황에 비난할 사람을 찾거나 먹기, 술 등으로 대처하는 방법을 그 내용으로 하며 직접적 대처(Direct Coping)는 대안의 모색, 조언자의 충고 등 직접적으로 문제를 해결하는 것과 관련된 내용이고, 심리적 대처(Psychological Coping)는 문제를 가볍게 생각하기, 기도하기 등 심리적으

<표 3> 직무스트레스 대처방안의 하위요인별 문항 및 신뢰도

하위요인	문항 내용	문항수	신뢰도
물리적 대처	· 신경안정제와 두통약 복용 · 춤을 춤	4	.51
	· 운동을 함 · 여행을 함		
정신적 대처	· 잠을 청함 · 텔레비전을 봄	11	.84
	· 음악을 들음 · 스포츠, 영화, 연극 관람		
	· 쇼핑을 함 · 타 직종의 친구와 교제		
	· 독서를 함 · 수공예를 함		
	· 식물 재배 · 노래, 악기연주, 그림 그리기를 함		
부정적 대처	· 퀴즈풀기, 게임, 글쓰기를 함 · 타인에게 불평을 함 · 음식을 먹음 · 술을 마심	6	.66
	· 가족에게 화풀이를 함 · 비난할 사람을 찾음 · 담배를 피움		
	· 전문가와 상담을 함 · 더욱 잘 하려고 애씀 · 전문적인 지식을 학습함 · 가능하면 그런 상황을 피함 · 원내 장학금 활성화 함 · 친구와 대화를 함 · 조언자의 충고를 들음		
직접적 대처	· 일에서 손을 떼고 휴식을 취함 · 선배나 동료와 의논 함 · 세심한 계획을 세움 · 교사의 업무분장을 조정함 · 휴식을 함 · 대안모색을 함 · 새로운 행위를 모색함	14	.82
	· 상황을 긍정적으로 받아들임 · 상황을 나의 발전의 계기로 삼음		
	· 시간이 문제를 해결할 것으로 생각함 · 상황을 바꿀수 없기 때문에 현실적인 것으로 받아들임		
	· 문제가 해결될 때를 예측함 · 일이 악화되는 이유를 생각함		
	· 반복해서 명심함 · 명상 및 기도를 함		
	· 문제 상황을 가볍게 생각함 · 문제 상황을 마음에 간직해 둠		
	· 문제 상황을 가볍게 생각함 · 문제 상황을 마음에 간직해 둠		
전체		45	.90

로 대처하는 것과 관련된 내용이다.

설문지는 Likert의 5단계 평정척도에 의하여 점수를 산출하였다. 각 문항별로 직무스트레스 대처방안을 5단계 척도를 사용해 ‘항상 사용한다’는 5점, ‘자주 사용한다’는 4점, ‘가끔 사용한다’는 3점, ‘별로 사용하지 않는다’는 2점, ‘전혀 사용하지 않는다’는 1점에 표시하도록 하였으며, 각 하위 요인별 문항의 점수가 높을수록 직무스트레스의 대처방안 정도가 많음을 나타내도록 하였다. 설문지는 Likert의 5단계 평정척도로, ‘항상 사용한다’는 5점, ‘자주 사용한다’는 4점, ‘가끔 사용한다’는 3점, ‘별로 사용하지 않는다’는 2점, ‘전혀 사용하지 않는다’는 1점에 표시하도록 하였으며, 각 하위 요인별 문항의 점수가 높을수록 직무스트레스의 대처방안 정도가 많음을 나타내도록 하였다. 물리적대처요인의 ‘신경안정제와 두통약을 복용한다’ 문항은 역코딩하여 점수를 산출하였다. 설문문항에 대한 신뢰도는 Cronbach α 계수로 물리적 대처 요인은 .51, 정신적 대처 요인은 .84, 부정적 대처 요인은 .66, 직접적 대처 요인은 .82, 심리적 대처 요인은 .83으로 나타났으며 전체 신뢰도는 .90이다. 직무스트레스 대처방안에 관한 연구도구의 하위 요인별 문항 및 신뢰도는 <표 3>과 같다.

3. 연구절차

1) 설문지 제작

내용분석을 위한 문헌연구로 사립유치원 운영 관리에 대한 원장의 직무스트레스 인식과 대처방안에 관련하여 국내·외 학자, 연구기관 및 교육행정기관에서 작성한 문헌과 선행연구 자료를 수집·분석하여 연구의 이론적 근거를 마련하여 설문지를 제작하였다.

2) 예비조사

연구도구인 설문지의 타당성, 문제점 및 소요시간 등을 파악하기 위하여 2008년 12월 1일부터 2008년 12월 6일까지 6일 동안 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 10명의 사립유치원 원장에게 실시하였으며, 애매한 문항, 잘 이해되지 않는 문항, 내용의 의미전달이 적절하지 못한 문항을 수정·보완하였다. 수정을 거쳐 완성된 설문지는 박사과정중인 유아교육전문가 3인에 의하여 안면타당도를 검증한 후 최종 설문지를 완성하였다.

3) 본 조사

예비조사 후 완성된 설문지를 사용하여 2008년 12월 15일부터 2009년 3월 10일까지 부산광역시, 울산광역시 및 경상남도 사립유치원 원장 200명을 대상으로 본 조사를 실시하였다. 사립유치원 현장을 대상으로 연구자가 직접 방문하거나 전화를 통하여 도움을 청한 후 연구의 목적을 설명하고 설문지를 인편과 우편을 통하여 배포하였다. 우편의 경우에는 반송봉투를 이용하여 회수하는 방법을 사용하였다.

4. 자료처리

본 연구에서는 연구문제별로 다음과 같이 자료처리를 실시하였다.

연구문제 1은 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안 정도를 알아보기 위하여 하위요인과 문항의 평균과 표준편차를 구하였다.

연구문제 2는 사립유치원 원장의 연령, 학력, 운영경력에 따른 직무스트레스 대처방안 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였고, 집단별 차이가 나타난 경우에는 Scheffe의 사후검증을 실시하였다.

연구문제 3은 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 대처방안의 차이를 알아보기 위하여 직무스트레스 인식수준을 33.3%의 비율로 구분하여 상·중·하 3개의 집단으로 나눈 후, 중 집단을 제외한 상·하 집단 간의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t-검증을 실시하였다. 이를 위하여 Window용 SPSS 12.0 프로그램을 사용하였다.

III 연구결과

1. 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안 정도

사립유치원 원장이 인식하는 유치원 운영관리의 직무스트레스 대처방안에 대한 설문지를 회수하여 분석한 결과 사립유치원 원장이 인식하는 하위요인별 직무스트레스 대처방안 정도는 <표 4>와 같다.

<표 4>와 같이 사립유치원 원장의 유치원 운

<표 4> 하위요인별 직무스트레스 대처방안

(N = 162)

순위	하위요인	문항수	평균 (M)	표준편차 (SD)
1	심리적 대처	10	3.34	.55
2	직접적 대처	14	3.28	.45
3	물리적 대처	4	2.98	.60
4	정신적 대처	11	2.86	.60
5	부정적 대처	6	1.91	.50

영관리 직무스트레스에 대한 하위요인별 평균을 비교해 보면, 심리적 대처 요인(M = 3.34)이 가장 높게 나타났고, 직접적 대처 요인(M = 3.28), 물리적 대처 요인(M = 2.98), 정신적 대처 요인(M = 2.86), 부정적 대처 요인(M = 1.91)의 순으로 나타났다. 즉, 사립유치원 원장은 심리적 대처 요인에 의한 직무스트레스 대처방안을 가장 높게 사용하고 있으며, 부정적 대처 요인에 의한 직무스트레스 대처방안을 가장 낮게 사용하고 있는 것으로 나타났다.

사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안

<표 5> 전체 설문 문항 중 직무스트레스 대처방안 상위문항

(N = 162)

순위	문항	평균 (M)	표준편차 (SD)
1	그 상황을 나의 발전의 계기로 삼는다.	3.85	.73
2	그 상황을 긍정적으로 받아들인다.	3.82	.76
3	대안을 모색한다.	3.69	.76
4	더욱 잘 하려고 애쓴다.	3.60	.71
5	세심한 계획을 세운다.	3.56	.75
6	조언자의 충고를 듣는다.	3.54	.78
7	새로운 행위를 모색한다.	3.48	.80
8	전문적인 지식을 학습한다.	3.46	.76
9	일이 악화되는 이유를 생각한다.	3.40	.87
10	그것을 반복해서 명심한다.	3.40	.91

에 대한 설문 문항 총 45개 중 직무스트레스 대처방안 점수가 높은 상위 문항의 순위는 <표 5>와 같다.

<표 5>와 같이 사립유치원 원장의 문항별 직무스트레스 대처방안의 순위를 살펴보면, ‘그 상황을 나의 발전의 계기로 삼는다’(M = 3.85), ‘그 상황을 긍정적으로 받아들인다’(M = 3.82), ‘대안을 모색한다’(M = 3.69), ‘더욱 잘 하려고 애쓴다’(M = 3.60), ‘세심한 계획을 세운다’(M = 3.56)의 순으로 높게 나타났다.

2. 사립유치원 원장의 연령, 학력, 운영경력에 따른 직무스트레스 대처방안의 차이

1) 사립유치원 원장의 연령에 따른 직무스트레스 대처방안 차이

사립유치원 원장의 연령에 따른 직무스트레스 대처방안 차이를 살펴본 결과는 <표 6>과 같다. <표 6>과 같이 사립유치원 원장의 연령에 따른 직무스트레스 대처방안에 차이가 있는지를 알아보기 위해 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 사립유치원 원장의 연령에 따라 직무스트

<표 6> 연령에 따른 직무스트레스 대처방안 차이

(N = 162)

직무스트레스 요인	연령	사례수 (N)	평균 (M)	표준편차 (SD)	F	사후 검증
물리적 대처	40세 이하(A)	28	2.31	.64	3.06*	B>C*
	41세~50세(B)	91	2.39	.59		
	51세 이상(C)	43	2.13	.51		
정신적 대처	40세 이하(A)	28	2.94	.30	1.92	
	41세~50세(B)	91	2.93	.68		
	51세 이상(C)	43	2.70	.56		
부정적 대처	40세 이하(A)	28	1.98	.54	7.20**	A>C* B>C**
	41세~50세(B)	91	2.01	.51		
	51세 이상(C)	43	1.68	.35		
직접적 대처	40세 이하(A)	28	3.29	.45	1.00	
	41세~50세(B)	91	3.31	.49		
	51세 이상(C)	43	3.19	.36		
심리적 대처	40세 이하(A)	28	3.38	.70	.99	
	41세~50세(B)	91	3.37	.55		
	51세 이상(C)	43	3.24	.43		
대처방안 총점	40세 이하(A)	28	11.10	1.20	4.00**	B>C**
	41세~50세(B)	91	11.33	1.66		
	51세 이상(C)	43	10.36	1.26		

*p < .05. **p < .01.

레스 대처방안 총점은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고($F = 4.00, p < .01$), 연령에 따른 차이가 어떤 집단 간의 차이에서 기인한 것인지를 알아보기 위하여 *Scheffé*의 사후검증을 실시한 결과 41세 이상에서 50세 이하 집단과 51세 이상 집단 간의 직무스트레스 대처방안에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .01$). 각 하위요인에 따른 직무스트레스 대처방안을 살펴본 결과 물리적 대처($F = 3.06, p < .05$)와 부정적 대처($F = 7.20, p < .01$) 요인에서 유의미한 차이가 나타났고, 하위 요인의 집단을 살펴본 결과 물리적 대처 요인에서 41세 이상에서 50세

이하 집단과 51세 이상 집단 간의 직무스트레스 대처방안에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$). 부정적 대처 요인에서 40세 이하 집단과 51세 이상 집단 간의 직무스트레스 대처방안에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고($p < .05$), 41세 이상에서 50세 이하 집단과 51세 이상 집단 간의 직무스트레스 인식에서도 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .01$).

2) 사립유치원 원장의 학력에 따른 직무스트레스 대처방안 차이
 사립유치원 원장의 학력에 따른 직무스트레스

<표 7> 학력에 따른 직무스트레스 대처방안 차이 (N = 162)

직무스트레스 요인	학력	사례수 (N)	평균 (M)	표준편차 (SD)	F	사후 검증
물리적 대처	전문대학 졸업(A)	24	2.02	.57	4.01*	C>A*
	4년제 대학교 졸업(B)	48	2.31	.56		
	대학원 재학 및 졸업(C)	90	2.39	.58		
정신적 대처	전문대학 졸업(A)	24	2.76	.55	.47	
	4년제 대학교 졸업(B)	48	2.85	.59		
	대학원 재학 및 졸업(C)	90	2.89	.63		
부정적 대처	전문대학 졸업(A)	24	1.78	.67	2.19	
	4년제 대학교 졸업(B)	48	1.85	.46		
	대학원 재학 및 졸업(C)	90	1.98	.45		
직접적 대처	전문대학 졸업(A)	24	3.19	.45	2.01	
	4년제 대학교 졸업(B)	48	3.21	.42		
	대학원 재학 및 졸업(C)	90	3.34	.46		
심리적 대처	전문대학 졸업(A)	24	3.20	.51	2.04	
	4년제 대학교 졸업(B)	48	3.46	.51		
	대학원 재학 및 졸업(C)	90	3.32	.57		
대처방안 총점	전문대학 졸업(A)	24	2.59	.39	2.92	
	4년제 대학교 졸업(B)	48	2.73	.36		
	대학원 재학 및 졸업(C)	90	2.79	.35		

* $p < .05$.

대처방안 차이를 살펴본 결과는 <표 7>과 같다. <표 7>과 같이 사립유치원 원장의 학력에 따른 직무스트레스 대처방안은 어떠한가를 알아보기 위해 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 사립유치원 원장의 학력에 따른 직무스트레스 대처방안 총점은 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($F = 2.92, p > .05$). 하지만 각 하위요인에 따른 직무스트레스 대처방안 차이를 살펴본 결과 물리적 대처 요인에서는 유의미한 차이가 나타났다($F = 4.01, p < .05$). 학력에 따른 집단은 전문대학 졸업, 4년제 대학교 졸업, 대학원 재학 및 졸업으로 총 3개의 집단으로 분류하였다.

3) 사립유치원 원장의 운영경력에 따른 직무스트레스 대처방안 차이

사립유치원 원장의 운영경력에 따른 직무스트레스 대처방안 차이를 살펴본 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8>과 같이 사립유치원 원장의 운영경력에 따른 직무스트레스 대처방안은 어떠한가를 알아보기 위해 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 사립유치원 원장의 운영경력에 따른 직무스트레스 대처방안 총점은 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($F = .35, p > .05$). 운영경력에 따른 집단은 5년 이하, 6년 이상에서 10년 이하, 11년 이상으로 총 3개의 집단으로 분류하였다.

<표 8> 운영경력에 따른 직무스트레스 대처방안 차이

($N = 162$)

직무스트레스 요인	운영경력	사례수 (N)	평균 (M)	표준편차 (SD)	F	사후 검증
물리적 대처	5년 이하	42	2.26	.60	.68	
	6년 이상~10년 이하	49	2.39	.60		
	11년 이상	71	2.28	.57		
정신적 대처	5년 이하	42	2.77	.43	.71	
	6년 이상~10년 이하	49	2.86	.62		
	11년 이상	71	2.91	.68		
부정적 대처	5년 이하	42	1.99	.49	2.26	
	6년 이상~10년 이하	49	1.99	.50		
	11년 이상	71	1.82	.48		
직접적 대처	5년 이하	42	3.36	.35	1.04	
	6년 이상~10년 이하	49	3.23	.58		
	11년 이상	71	3.27	.40		
심리적 대처	5년 이하	42	3.37	.51	.99	
	6년 이상~10년 이하	49	3.41	.69		
	11년 이상	71	3.28	.46		
대처방안 총점	5년 이하	42	2.75	.31	.35	
	6년 이상~10년 이하	49	2.78	.37		
	11년 이상	71	2.71	.38		

<표 9> 직무스트레스 인식수준 총점에 따른 대처방안의 차이

(N = 162)

대처방안	직무스트레스 인식수준	사례수 (N)	평균 (M)	표준편차 (SD)	t
물리적 대처방안	상	54	2.19	.55	-2.30*
	하	55	2.44	.61	
정신적 대처방안	상	54	2.85	.72	-.39
	하	55	2.90	.72	
부정적 대처방안	상	54	2.09	.55	3.49**
	하	53	1.77	.37	
직접적 대처방안	상	54	3.34	.39	2.33*
	하	53	3.12	.56	
심리적 대처방안	상	54	3.40	.59	.67
	하	55	3.32	.57	

* $p < .05$. ** $p < .01$.

3. 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 대처방안의 차이

사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준 총점에 따른 대처방안의 차이는 <표 9>와 같다.

<표 9>와 같이 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준 총점에 따른 대처방안의 차이를 확인하기 위하여 독립표본 t -검증을 실시한 결과 물리적 대처방안($t = -2.30, p < .05$), 부정적 대처방안($t = 3.49, p < .01$), 직접적 대처방안($t = 2.33, p < .05$)에서 직무스트레스 인식수준에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 물리적 대처방안에서는 직무스트레스 인식수준이 낮은 집단이 높은 집단에 비하여 높은 수준의 대처방안을 사용하고 있음을 알고 있었고, 부정적 대처방안과 직접적 대처방안에서는 직무스트레스 인식수준이 높은 집단이 낮은 집단에 비하여 높은 수준의 대처방안을 사용하고 있음을 알 수 있었다.

1) 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 물리적 대처방안의 차이

사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 물리적 대처방안의 차이를 살펴본 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10>과 같이 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 물리적 대처방안의 차이를 확인하기 위하여 독립표본 t -검증을 실시한 결과 직무스트레스 인식수준에 따른 물리적 대처방안은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($t = -2.30, p < .05$). 직무스트레스 인식수준의 하위 요인과 물리적 대처방안에서는 운영($t = -3.08, p < .01$), 업무($t = -2.84, p < .01$), 교수-학습활동($t = -2.47, p < .05$)에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스를 높게 인식하는 집단이 낮게 인식하는 집단에 비하여 물리적 대처방안을 적게 사용하고 있음을 확인할 수 있었다.

<표 10> 직무스트레스 인식수준에 따른 물리적 대처방안의 차이 (N = 162)

직무스트레스 요인	직무스트레스 인식수준	사례수 (N)	평균 (M)	표준편차 (SD)	t
학부모	상	46	2.28	.59	-.74
	하	65	2.36	.59	
예산	상	47	2.30	.74	-.05
	하	54	2.31	.56	
교육환경	상	48	2.27	.61	-.89
	하	59	2.38	.61	
운영	상	23	2.00	.50	-3.08**
	하	56	2.42	.55	
업무	상	44	2.17	.56	-2.84**
	하	64	2.50	.60	
행사	상	59	2.22	.58	-1.31
	하	61	2.37	.60	
교수-학습활동	상	44	2.24	.59	-2.47*
	하	34	2.56	.51	
교사의 의무	상	50	2.18	.50	-.14
	하	70	2.33	.68	
교원권리	상	45	2.30	.63	-.69
	하	59	2.38	.58	
대인관계	상	44	2.27	.51	-1.11
	하	75	2.39	.58	
총 점	상	54	2.19	.55	-2.30*
	하	55	2.44	.61	

* $p < .05$. ** $p < .01$.

2) 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 부정적 대처방안의 차이

사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 부정적 대처방안의 차이를 살펴본 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11>과 같이 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 부정적 대처방안의 차이를 확인하기 위하여 독립표본 t-검증을 실시한 결과 직무스트레스 인식수준에 따른 부정적 대

처방안은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($t = 3.50, p < .01$). 직무스트레스 인식수준의 하위 요인과 부정적 대처방안에서는 학부모($t = 2.49, p < .05$), 예산($t = 3.59, p < .01$), 운영($t = 2.54, p < .05$), 행사($t = 3.07, p < .01$), 교사의 의무($t = 2.08, p < .05$), 교원권리($t = 2.36, p < .05$)에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스를 높게 인식하는 집단이 낮게 인식하는 집단에 비하여 부정적 대처방안

<표 11> 직무스트레스 인식수준에 따른 부정적 대처방안의 차이

(N = 162)

직무스트레스 요인	직무스트레스 인식수준	사례수 (N)	평균 (M)	표준편차 (SD)	t
학부모	상	46	2.11	.56	2.49*
	하	51	1.86	.43	
예산	상	47	2.17	.51	3.59**
	하	61	1.85	.42	
교육환경	상	48	2.01	.46	1.93
	하	55	1.82	.52	
운영	상	23	2.16	.50	2.54*
	하	83	1.87	.48	
업무	상	44	2.05	.58	.71
	하	54	1.98	.45	
행사	상	59	2.10	.51	3.07**
	하	42	1.78	.53	
교수-학습활동	상	44	1.88	.49	-.47
	하	84	1.93	.50	
교사의 의무	상	50	2.11	.47	2.08*
	하	42	1.88	.59	
교원권리	상	45	2.06	.59	2.36*
	하	58	1.82	.40	
대인관계	상	44	2.02	.50	.77
	하	43	1.94	.48	
총점	상	54	2.09	.55	3.50**
	하	53	1.77	.37	

* $p < .05$. ** $p < .01$.

을 높게 사용하고 있음을 확인할 수 있었다.

3) 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 직접적 대처방안의 차이

사립유치원 원장의 직무스트레스 인식수준에 따른 직접적 대처방안의 차이를 살펴본 결과는 <표 12>와 같다.

<표 12>와 같이 사립유치원 원장의 직무스트

레스 인식수준에 따른 직접적 대처방안의 차이를 확인하기 위하여 독립표본 t-검증을 실시한 결과 직무스트레스 인식수준에 따른 직접적 대처방안은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($t = 3.49, p < .01$). 직무스트레스 인식수준의 하위 요인과 부정적 대처방안에서는 학부모($t = 2.55, p < .05$), 교육환경($t = 2.06, p < .05$), 운영($t = 5.65, p < .001$)에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타

<표 12> 직무스트레스 인식수준에 따른 직접적 대처방안의 차이 (N = 162)

직무스트레스 요인	직무스트레스 인식수준	사례수 (N)	평균 (M)	표준편차 (SD)	t
학부모	상	46	3.36	.41	2.55*
	하	51	3.10	.54	
예산	상	47	3.40	.39	1.86
	하	61	3.22	.52	
교육환경	상	48	3.33	.41	2.06*
	하	55	3.13	.52	
운영	상	23	3.64	.37	5.65***
	하	83	3.17	.34	
업무	상	44	3.38	.39	1.25
	하	54	3.26	.53	
행사	상	59	3.34	.36	1.32
	하	42	3.23	.47	
교수-학습활동	상	44	3.26	.43	.34
	하	84	3.23	.47	
교사의 의무	상	50	3.32	.53	.56
	하	42	3.27	.34	
교원권리	상	45	3.29	.45	1.04
	하	58	3.18	.54	
대인관계	상	44	3.31	.45	.77
	하	43	3.22	.44	
총점	상	54	3.34	.39	3.49**
	하	53	3.12	.56	

*p < .05. **p < .01. ***p < .01.

났다. 즉, 직무스트레스를 높게 인식하는 집단이 낮게 인식하는 집단에 비하여 직접적 대처방안을 높게 사용하고 있음을 확인할 수 있었다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 사립유치원 원장의 직무스트레스

대처방안에 대해 알아보기 위해 수행하였으며, 연구결과를 바탕으로 한 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처 방안 정도를 확인해 본 결과 사립유치원 원장들은 심리적 대처, 직접적 대처, 물리적 대처, 정신적 대처, 부정적 대처의 순으로 직무스트레스를 대처하고 있었다. 이는 사립유치원 원장들은 직

무스트레스 대처방안 요인에서 직무스트레스를 인식하는 상황에 비직접적으로 대처하는 방안으로 볼 수 있는 부정적 대처방안 문항에 비해 그들이 인식하는 직무스트레스의 상황을 적극적으로 해결하려고 하는 심리적, 직접적 대처방안을 통해 직무스트레스에 대처하고 있음을 의미한다. 또한 본 연구의 연구결과에서도 나타나듯이 문항별 직무스트레스 대처방안 순위에서 심리적 요인에 속한 ‘그 상황을 나의 발전의 계기로 삼는다’의 문항이 가장 높은 수치의 대처방안으로 응답한 것과 문항별 직무스트레스 대처방안 순위에서 심리적 대처 요인과 직접적 대처 요인을 가장 많이 사용하고 있다는 것 역시 위의 주장과 그 맥을 같이한다. 이것은 사립유치원 원장이 직무스트레스를 인식하는 것으로만 그치는 것이 아니라 적극적인 문제해결을 통해 직무스트레스를 이겨내고 있으며, 이를 통해 스스로의 전문성을 신장하기 위한 노력을 하고 있다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 유치원 교사의 스트레스 대처방안을 연구한 장미아(1996)의 연구와 일치하는데, 유치원 교사뿐만 아니라 유치원 원장들도 운동이나 취미생활 등으로 직무스트레스를 대처하기 보다는 문제가 되는 것을 마음속에 간직하면서 대처방안을 모색하여 심리적, 직접적으로 대처하고 있다고 해석할 수 있다. 이는 사립유치원 원장과 교사가 동일하게 직무스트레스를 대처하고 있다는 것을 의미한다. 즉, 사립유치원 원장은 ‘그 상황에 대해 비난 할 사람을 찾는다’, ‘다른 사람에게 불평을 늘어놓는다’ 등의 부정적인 행동으로 직무스트레스를 대처하기 보다는 문제가 되는 상황을 마음속에 간직함과 동시에 그에 대한 대처방안을 발전적인 방향으로 모색하여 심리적, 직접적으로 대처하고 있다고 해석할 수 있다.

Folkman과 Lazarus(1980)는 무엇인가 건설적

인 일을 할 수 있거나 정보가 더 필요하다고 여겨지는 상황에서는 문제 지향적 대처를 한다고 밝히고 있다. 이를 미루어 볼 때, 사립유치원 원장들이 대처방안을 모색하면서 심리적, 직접적으로 대처한다는 사실은 직무스트레스의 원인이 되는 것을 회피하거나, 포기하고 받아들이기 보다는 건설적으로 해결하고자 하는 욕구가 있음을 나타내고 있다. 따라서 본 연구에서는 사립유치원 원장이 직무스트레스에 적절하게 대처하기 위하여 원장 스스로가 그들의 직무와 관련 있는 스트레스 상황을 정확하게 판단하고 적극적으로 대처하는 능력을 양성해야 함을 주장한다.

둘째, 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안 차이에 대하여 확인해 본 결과 사립유치원 원장의 연령에 따른 직무스트레스 대처방안에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났으나 학력과 운영경력에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안에서는 50세를 기준으로 하여 연령이 낮은 집단과 높은 집단 간에서만 차이가 나타나는 것으로 나타났고, 연령이 낮은 집단의 원장이 높은 집단의 원장에 비하여 직무스트레스 대처방안을 더 높게 사용하고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 연구결과는 연령이 낮은 집단이 높은 집단에 비해 스트레스에 더 많이 대처한다고 나타난 장미아(1996)의 연구결과, 연령이 높은 교사가 연령이 낮은 교사에 비해 자기 조절능력, 자기 동기화가 상대적으로 높아 스트레스에 대한 대처가 긍정적이라는 송미선과 김소양(2009)의 연구결과와 맥락을 함께 한다.

결론적으로 다른 배경변인에서는 나타나지 않은 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안 차이가 연령 변인에서만 나타났다는 것은 연령이 낮은 원장 집단이 연령이 높은 원장 집단에 비하여 직무스트레스 대처방안이 원활하게 이루

어지지 않음을 시사해주는 대목이다. 이에 따라 본 연구에서는 연령이 낮은 사립유치원 원장이 인식하는 직무스트레스에 대하여 정부의 정책적 접근을 통한 직무스트레스 대처방안의 제시가 필요함을 주장한다. 이를 통해 사립유치원 원장의 직무스트레스는 감소할 수 있을 것이며, 이는 곧 유아교육현장의 질적인 발달로 연결될 수 있을 것이다.

셋째, 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식 수준에 따른 대처방안의 차이를 확인해 본 결과 직무스트레스 인식수준이 높은 집단에서는 부정적, 직접적 대처방안을 통하여 직무스트레스를 높게 대처하였고, 직무스트레스 인식수준이 낮은 집단에서는 물리적 대처방안을 통하여 직무스트레스를 높게 대처하였다. 이러한 결과는 직무스트레스를 높게 인식하는 사립유치원 원장의 경우 직무와 관련한 스트레스의 상황에 물리적 대처방안으로 접근하여 스트레스를 해결하기 보다는 부정적, 직접적 대처방안으로 접근하여 스트레스를 해결하는 것으로 알 수 있다. 반면에 직무스트레스를 낮게 인식하는 사립유치원 원장의 경우 직무와 관련한 스트레스의 상황에 부정적, 직접적 대처방안으로 접근하여 스트레스를 해결하기 보다는 물리적 대처방안으로 접근하여 스트레스를 해결하는 것으로 알 수 있다. 이와 같은 결과를 통해 사립유치원 원장은 직무스트레스 인식수준에 따라 직무스트레스에 대처하는 방법적인 측면에 차이가 있음을 알 수 있었고, 직무스트레스 인식수준은 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안에 영향을 미치는 요인임을 확인 할 수 있었다. 따라서 사립유치원 원장의 직무스트레스 대처방안은 그들의 직무스트레스 인식수준에 따라 다르게 나타날 수 있기 때문에 사립유치원 원장은 스스로의 직무스트레스 인식수준을 정확하게 파악하고, 이에 대한 적절한 대

처방안을 선택하여 자신의 직무스트레스를 완화시키기 위한 노력을 해야 할 것이다.

본 연구를 수행하는 과정에서의 문제점을 바탕으로 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 양적 연구방법 중 하나인 설문조사 자료수집 방법을 통해 사립유치원 원장이 인식하는 직무스트레스의 대처방안에 대해 알아보았다. 하지만 사립유치원 원장들이 실제적으로 활용 가능한 구체적이고 심층적인 대처방안의 답을 구하기는 어려웠다. 이에 후속연구에서는 사립유치원 원장이 인식하는 직무스트레스와 대처방안에 대해 보다 심도 있게 이해하고, 구체적으로 실제에 활용하도록 하는 대처방안을 구하기 위하여 본 연구보다 심층적인 방법의 접근을 할 필요성이 있다. 이에 후속 연구에서는 연구자가 사립유치원 원장을 직접적으로 참여 관찰하고 심층면담을 실시하는 문화기술적 연구방법의 필요성이 요구된다.

둘째, 본 연구는 사립유치원 원장만을 대상으로 하였기에 국·공립유치원 원장이 인식하는 직무스트레스 대처방안을 파악할 수 없었다. 이에 후속연구에서는 국·공립유치원 원장이 인식하는 직무스트레스 대처방안을 알아보고, 사립유치원 원장과 비교·분석하는 연구가 이루어진다면 유치원 원장 전반에 대한 이해도가 보다 높아질 수 있을 것이다. 따라서 국·공립유치원 원장을 대상으로 한 후속연구의 필요성이 요구된다.

셋째, 사립유치원 원장의 직무스트레스 인식 수준에 따른 적절한 대처방안에 대한 연구의 필요성이다. 본 연구에서 확인 할 수 있듯이 사립유치원 원장은 직무스트레스 인식수준에 따라 대처방안이 다르게 나타났다. 사립유치원 원장은 동일한 업무를 수행하는 원장임과 동시에 각자의 개성과 특성을 가진 존재이다. 따라서 그들

이 인식하는 직무스트레스의 수준은 동일하지 않을 것이며, 이에 대한 대처방안 역시 동일하지 않을 것이다. 이에 후속연구에서는 직무스트레스 인식수준에 따른 대처방안의 구체적인 방향을 제시하여 사립유치원 원장이 그들의 직무스트레스에 보다 적절하게 대처할 수 있게 하는 필요성이 요구된다.

참 고 문 헌

- 공미자(2000). 유치원 원장의 교직원 및 지도성에 대한 교사와 원장의 인식 및 요구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김미량(1987). 유치원 원장의 역할유형과 교사의 직무에 대한 태도. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김병만·황해익(2010). 사립유치원 원장의 유치원 운영관리에 대한 직무스트레스 인식 연구. **열린 유아교육연구**, 15(1), 159-180.
- 김순복(2006). 유치원 원장, 원감의 역할수행에 대한 교사의 지각. 영남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김신영(1998). 유아교육기관에서 교사가 인식하는 문제 분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김정휘·고홍화(1994). **교사의 직무스트레스 연구**. 서울: 배영사.
- 김지현(1994). 교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김진근(2003). 교육행정가로서 유아교육기관 원장의 자질에 관한 연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 당동진·박희진·박종안·손부순·이종화(2006). 초등학교 교사의 직무스트레스의 특성. **순천향 자연과학연구논문집**, 12(1), 5-10.
- 류혜경(2008). 공립유치원 고경력 교사가 인식한 교직원 갈등 및 해결방안. 부산대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 박영희(1996). 사립 유치원 운영의 실제와 성공적 운영에 대한 원장의 인식. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 송미선·김소양(2009). 보육교사의 정서지능과 직무스트레스와의 관계. **미래유아교육학회지**, 16(4), 99-119.
- 안영혜(1988). 유아교육기관에 따른 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 안현우(2003). 직무스트레스 요인과 직무스트레스 반응, 직무만족에 관한 연구: K공사 직원 중심으로. 고려대학교 경영대학원 석사학위 청구논문.
- 이경자(2003). 사립유치원 원장의 직무만족과 직무스트레스 관계. 경원대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이선이(2003). 유아교육기관 운영에서 원장이 인식하는 문제. 호서대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이재석(2003). 유아교육기관 원장과 교사의 직무스트레스에 관한연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 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 석사학위 청구논문.
- 정정희(2003). 유아교육기관 원장의 지도성 및 운영관리능력과 교사의 직무만족도와의 관계. 신라대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 정연국(1996). 유아원 교사의 직무만족에 관한 실증적 연구: 유아원 원장의 리더십을 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 정영미(2009). 가정어린이집 원장의 직무스트레스와 스트레스 대처방안 연구. 진주산업대학교 벤처창업대학원 석사학위 청구논문.
- 최서영(2008). 사립유치원 원장의 애환과 보람, 그리고 희망. 배재대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- Feitler, F. C., & Tokar, E. B. (1981). Teacher stress :

- Sources, Symptoms and Job Satisfaction. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, LA, CA, April 13-17. ERIC Document Reproduction Service No. ED 204 857.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An Analysis of Coping in Middle Aged Community Sample. *Journal of Health and social Behavior, 21*.
- Glasser (1993). *The quality school teacher*. New York : Harper & Row Publishers.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout : An international review. *Educational Research, 29*, 146-152.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York : Springer.
- Weisberg, J., & Sagie, A. (1999). Teacher's physical, Teacher stress : An analysis of why teachers leave and why they stay. *Teachers and Teaching : Theory and Practice, 6*, 291-304.

2010년 4월 30일 투고, 2010년 6월 28일 수정
2010년 7월 8일 채택