

# 수산·해운계고등학교 전문교과 교사의 직무스트레스 요인에 관한 연구

반 건 우<sup>†</sup>

전라남도학생교육원(전문경력관)

## A Study on the Duty Stress Factors of Teachers in Fisheries and Marine High Schools

Gun-Woo BAN<sup>†</sup>

Jeollanamdo students education institute (youth expert)

### Abstract

The purpose of this study was to comprehensively identify the job stress of teachers specializing in fisheries and maritime affairs according to social demographic factors such as school, gender, age, homeroom, and position, and analyze the one-dimensional causes through correlation analysis with relevant variables to enhance the improvement measures to reduce the job stress of teachers specialized in fisheries and marine high schools in the future and provide the necessary basic data. The research subjects were surveyed by 150 teachers of fisheries and marine transport high schools and conducted the research with the results were conducted with the results. In addition, the specific empirical analysis methods used in the recovered data are as follows. First, the reliability test of the questions was conducted to measure the reliability of the questions. Second, frequency analysis was conducted to identify the general characteristics of the subjects. Third, the Correlation Analysis method was used to examine the relationship between the variables related to organizational fairness and organizational immersion. All the empirical analyses of this study are significant levels  $p < .05$ , and statistical processing was analyzed using the SPSSWIN 24.0 program. The duty stress of teachers by school was found to be generally high in b, high school. And for duty stress by gender, female teachers were the highest for administrative work and professional growth, and teachers who worked for more than 21 years had the highest stress. Stress caused by homeroom teacher was high, and there was no difference in position.

**Key words :** Fisheries-marine high school, Specialized curriculum, Duty stress

### I. 서론

오늘날 현대인들은 다변화하는 사회적 환경과 복잡한 인간관계 속에서 살아가고 있다. 특히 4차 산업혁명의 영향으로 블록체인, 인공지능, 차세대 기술융합, 바이오혁명, 수명연장과 건강관리 혁명 등에서 기술혁신이 빠르게 진행되고 있고,

이러한 사회적 현상으로 인해 사람들 간의 소통과 생활방식 그리고 직장문화, 근무형태 또한 변화되어 가고 있다(Kim, 2020). 과학기술의 발전과 사회 환경의 변화는 다양한 직업군에서 변화를 요구하고 있고, 학교교육현장 역시 그 대상에 속한다고 볼 수 있다. 학교교육현장은 시시각각 변화되는 사회 환경에 발 맞춰 가기 위해 다양한

<sup>†</sup> Corresponding author : 061-782-0194, bgw610@hanmail.net

교수방법과 교육과정을 시행하고 있으며 대표적인 예로 중등 교육과정의 자유학기제 운영과 창의적 체험활동이 있다. 이는 과거 중요시되었던 입시 위주의 교육환경에서 벗어나 학교 밖 야외 체험활동 및 현장체험활동을 통해 학생들이 진로와 적성을 탐색하고 잠시나마 학업 스트레스에서 벗어날 수 있도록 하는 교육과정이다. 이러한 과정을 계획하고 실행해야 하는 대상인 교사들은 변화되는 교육과정과 운영방법을 인지하고 숙달하여 실행해 나가는 입장에 위치하며 교육현장에서는 교사들로 하여금 다양한 직무의 전문성을 요구한다. 학생들에게 교육의 기회가 확대되고, 교육 안팎으로 교육 수요자의 요구가 다양해지는 반면, 학교조직의 변화는 그에 부응할 만큼 효율적으로 변화하고 있다고 보기 어렵다(Chun, 2019).

최근 교사가 학교 현장에서 자신의 직무를 수행하는데 있어서 맞이하게 되는 환경은 과거와 달리 여러모로 열악한 상황이다. 과거 교직을 중시하고 존중하는 사회적 분위기뿐만 아니라 교사의 권위와 사회적 위상은 상당부분 사라졌고, 교사의 전문성을 의심하는 사회적 눈초리와 교사의 권위에 도전하는 학생들의 태도는 교사와 학부모 및 학생 간의 갈등을 부추기고 있다. 내부적으로는 관료제적 구조로 인한 업무 수행의 경직성과 상명하달 식 일방적 의사소통 방식이 종종 교사들의 사기를 떨어뜨린다. 이에 더해 성과급제도, 근무평정 등의 평가시스템은 교사 간의 경쟁을 과열시키고, 동료 교사간의 소통과 협력을 가로막아 동료교사 간의 관계를 악화시킨다(Park, 2017).

학교의 목표가 교육이고 그 목표를 달성하는 가장 핵심적인 존재가 교사라고 할 때, 교사의 직무스트레스 문제는 교사 한사람에게만 그치는 것이 아니라 그가 담당하고 있는 학생들에게 영향을 미칠 수 있다는 점에서 더욱 심각한 문제가 된다. 과중한 직무스트레스는 교사의 사기를 저하시키는데 결정적 요인으로 작용하며 교수효율

성을 저하시켜 교육의 질을 떨어뜨리는 결과를 초래한다. 교사들의 직무스트레스를 계속 방치하게 되면, 교사 개인의 건강과 직무만족 뿐만 아니라 학생을 위한 교육, 학교조직의 효율성에도 부정적인 결과를 초래하고 교육활동에 바람직하지 못한 결과를 낳을 수 있다. 그러므로 교사의 직무스트레스를 완화시킬 수 있는 해소 방안을 수립하여 교육목표 달성의 효과를 증진시켜야 할 필요가 있다. 요컨대 교사가 직무스트레스의 영향으로 인하여 학교조직에 적극적으로 참여하지 못하게 되고 근무의욕과 사기가 떨어져 교육력이 저하된다면 학생들과 나아가 우리나라 교육현장에 큰 악역향이 될 것이라는 우려 때문에 본 연구를 시작하게 되었다.

교사의 직무스트레스 문제가 사회적으로 중요하게 인식되기 시작하면서 관련 연구 또한 활발히 이루어지고 있어 다행스러운 일이라고 할 수 있다. 초·중·고등학교 교사들을 대상으로 한 직무스트레스 연구들을 살펴보면 Park(2003)이 연구한 고3 담임교사의 직무스트레스 정도와 대처방식에 관한 연구, Jung(2008)이 연구한 중등교사의 직무스트레스 수준과 대처방식에 관한 연구처럼 다양하게 연구가 진행되었다. 그리고 특성화고등학교 교사를 대상으로 한 연구로는 Ju(2020)가 연구한 경기도 특성화 고등학교 교사 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구와 Gu(2015)가 연구한 일반계 고등학교와 특성화고등학교 교사의 직무스트레스 지각수준과 대처방안에 관한 연구 등을 찾을 수 있었다. 선행연구의 주요 내용들을 살펴보면 교사의 직무스트레스에 대한 이론적 분석, 교사들의 스트레스 지각 수준 등을 분석하여 대처방안을 모색하고자 하는 연구였다. 하지만 아직까지 특성화고등학교 계열 중 수산·해운계 전문교과 교사들을 대상으로 한 교육현장 직무스트레스의 원인을 규명하는 연구는 부족한 상황이다. 그러므로 본 연구에서는 기존연구들을 참고하여 수산·해운계 전문교과 교사의 직무스트레스를 사회 인구학적 요인인 학교별, 성별, 연령, 담임여

부, 보직여부에 따라 종합적으로 파악하고 관련 변인들과의 상관관계 분석을 통해 1차원적인 원인을 분석하여 교사들이 겪고 있는 직무스트레스를 심층적으로 이해함으로써 향후 수산·해운계고등학교 전문교과 교사의 직무스트레스를 경감할 수 있는 개선방안을 제고하고 그에 필요한 기초 자료를 제공하는데 본 연구의 목적을 두었다.

## II. 이론적 배경

### 1. 특성화고등학교와 전문교과

특성화고등학교는 직업교육 분야를 다루는 특성화고등학교와 대안교육 분야를 다루는 대안학교로 나눈다. 교육부에서 내린 정의를 살펴보면 특성화고등학교를 ‘특정 분야의 인재 양성을 목적으로 하는 학교로서, 학생 개인의 소질과 적성에 맞는 교육을 통해 우수한 인재를 양성하고 좋은 일자리에 취업할 수 있도록 지원하는 학교’라고 정의하고 있다(Lee, 2017). 전문교과 종류로는 농·생명산업, 공업, 수산·해운, 가사·실업에 대한 교과가 있으며, 학교의 특성을 고려하여 학과를 편성한다. 실기교사와 별개로 교원자격검정시행규칙에 나와 있는 과목과 자격에 의거 위 교과를 교육하는 교사를 ‘전문교과 교사’로 칭한다.

### 2. 직무스트레스 요인

직무스트레스는 직장 내·외에서 발생하는 직무와 관련한 개인의 경험과 사회적 관계 및 환경의 상호작용에 의해 발생되기 때문에 발생 요인이 수없이 많다. 따라서 직무스트레스를 일으키는 주요 요인에 대한 연구자들의 관점에 따라 그 분류 방식도 매우 다양하다. 연구자마다 명칭은 차이가 있지만 공통적으로 개인의 특성요인과 개인을 둘러싸고 있는 환경적 요인, 구성원간의 관계요인으로 크게 분류된다(Lee, 2017). 본 연구에서 교사의 직무스트레스는 교수활동요인, 학생생활지도 및 학급경영요인, 관리자와의 관계적 요인,

동료교사와의 관계적 요인, 진학지도 및 상담요인, 교육행정 업무요인, 전문성 신장요인으로 구성하였다.

## III. 연구 방법

### 1. 연구대상

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 전국 8개 지역의 수산·해운계고등학교(인천해양과학고 A, 경남해양과학고 B, 충남해양과학고 C, 여수해양과학고 D, 포항해양과학고 E, 신안해양과학고 F, 완도수산고 G, 부산해사고 H)에 근무 중인 전문교과 교사 150명을 무작위로 선택 한 후 비확률 표본추출법 중 할당표본추출법을 사용하여 조사 대상으로 선정하였으며, 설문내용에 대한 응답이 불성실한 23부를 제외한 127부의 설문결과를 토대로 연구를 진행하였다. 연구대상자의 일반적 사항을 살펴보면, 학교의 경우 인천해양과학고 26명(20.5%), 부산해사고 21명(16.5%), 완도수산고 17명(13.4%), 충남해양과학고 14명(11.0%) 순으로 나타났다. 성별의 경우 남성 69명(54.3%), 여성 58명(45.7%)로 조사되었다. 연령의 경우 30대 46명(36.2%), 50대 36명(28.3%), 40대 26명(20.5%)순으로 조사되었다. 경력의 경우 5년 이하, 10년 이하, 15년 이하의 경우 각각 34명(26.8%)로 조사되었다. 담임여부는 담임교사 83명(65.4%), 비담임교사 44명(34.6%)로 조사되었고, 보직여부의 경우 일반교사 91명(71.7%), 부장교사 36명(28.3%)로 조사되었다.

### 2. 측정도구

교사들의 직무스트레스를 조사하기 위하여 자료수집, 선행연구에 대한 조사를 통해 신뢰도를 높였다. 본 연구에서 사용된 측정도구는 Park(2017)이 연구한 특성화고등학교 교사의 업무 부담과 직무스트레스에 대한 연구, 그리고 Jin(2002)이 연구한 농업교사의 직무스트레스와

대처방법에 관한 연구에서 사용된 측정도구를 기초로 총 56개의 문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하였다. 1차 검증을 위해 수산·해운계 전문교과 교사 13명을 대상으로 문항의 내용 타당도를 검증한 결과 최종적으로 45개의 문항을 도출할 수 있었다. 직무스트레스 요인에 대한 안정성, 일관성 및 예측가능성을 알아보기 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 신뢰도 계수로 사용하였다. 사회과학에서 일반적으로 0.6이상을 측정지표의 신뢰성이 높다고 인정하므로 본 연구에서도 0.6 이상을 기준으로 신뢰성을 평가하기로 하였다. 이와 같은 내적 일관성에 의한 측정도구의 신뢰도를 검증한 결과 모든 영역에서 0.6이상의 수치로 나타나 신뢰수준을 만족한다고 할 수 있다.

<Table 1> Duty stress question reliability

Sortation	Mean	Std. Deviation	number	Cronbach $\alpha$
teaching activity	2.99	.40	13	.629
School life	3.09	.86	8	.898
manager relationship	2.61	.46	9	.715
teacher relationship	2.21	.56	4	.735
consultation on entrance to school	3.17	.77	3	.822
administrative work	3.45	.54	5	.675
professional growth	2.63	.61	3	.759
Sum	2.90	.41	45	.906

### 3. 자료 분석 및 처리

본 연구를 수행하는데 있어서 회수된 자료에 사용된 구체적인 실증분석방법은 다음과 같다.

첫째, 문항에 대한 신뢰도 검사를 실시하여 문항간의 신뢰도를 측정하였다.

둘째, 조사대상자의 일반적인 특성을 알아보기

위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

셋째, 조직공정성, 조직몰입 관련변인의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis) 방법을 사용하였다.

본 연구의 실증분석은 모두 유의수준  $p < .05$ 에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSSWIN 24.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 학교별 교사 직무스트레스 차이검증 결과

학교별 직무스트레스의 차이를 살펴보면, 경남 해양과학고의 경우 3.59점으로 나타나, 가장 높은 교수활동에 대한 스트레스를 보였으며, 완도수산고의 경우에는 2.65점으로 나타나, 낮은 직무스트레스를 보였으며, 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ).

<Table 2> Results of Difference Verification of Teacher's Duty Stress by School

Sortation	N	M	S. D	F	Sig.	
teaching activity	A	26	2.90	0.49	10.467 ***	.000
	B	8	3.59	0.34		
	C	14	3.18	0.09		
	D	12	3.26	0.47		
	E	22	2.86	0.25		
	F	7	3.27	0.24		
	G	17	2.65	0.20		
	H	21	2.90	0.16		
Total	127	2.99	0.40			
School life	A	26	3.05	0.90	28.152 ***	.000
	B	8	4.20	0.19		
	C	14	3.87	0.61		
	D	12	3.80	0.45		
	E	22	3.53	0.47		
	F	7	2.36	0.21		
	G	17	2.33	0.33		
	H	21	2.21	0.24		
Total	127	3.09	0.86			
manager relations hip	A	26	2.66	0.66		
	B	8	3.17	0.13		
	C	14	2.61	0.28		

manager relations hip	D	12	2.88	0.42	7.722* **	.000
	E	22	2.38	0.31		
	F	7	3.13	0.39		
	G	17	2.30	0.16		
	H	21	2.51	0.23		
	Total	127	2.61	0.46		
teacher relations hip	A	26	2.19	0.83	3.247* *	.003
	B	8	2.91	0.71		
	C	14	2.25	0.26		
	D	12	1.85	0.60		
	E	22	2.31	0.47		
	F	7	2.11	0.32		
consultat ion on entrance to school	G	17	2.24	0.22	11.941 ***	.000
	H	21	2.04	0.28		
	Total	127	2.21	0.56		
	A	26	2.88	0.89		
	B	8	3.92	0.66		
	C	14	3.36	0.50		
administr ative work	D	12	3.56	0.66	3.957* **	.001
	E	22	3.42	0.54		
	F	7	3.29	0.36		
	G	17	3.55	0.42		
	H	21	2.25	0.38		
	Total	127	3.17	0.77		
professio nal growth	A	26	3.28	0.80	3.906* **	.001
	B	8	4.25	0.48		
	C	14	3.57	0.48		
	D	12	3.58	0.50		
	E	22	3.30	0.37		
	F	7	3.29	0.20		
Sum	G	17	3.40	0.33	12.873 ***	.000
	H	21	3.45	0.30		
	Total	127	3.45	0.54		
	A	26	2.88	0.77		
	B	8	3.25	0.75		
	C	14	2.48	0.31		
Sum	D	12	2.83	0.87	12.873 ***	.000
	E	22	2.45	0.55		
	F	7	2.81	0.33		
	G	17	2.31	0.28		
	H	21	2.46	0.29		
	Total	127	2.63	0.61		
Sum	A	26	2.86	0.56	12.873 ***	.000
	B	8	3.63	0.18		
	C	14	3.11	0.14		
	D	12	3.18	0.37		
	E	22	2.89	0.26		
	F	7	2.95	0.17		
Sum	G	17	2.61	0.13	12.873 ***	.000
	H	21	2.61	0.11		
	Total	127	2.90	0.41		

학교생활에 대한 스트레스를 보면, 경남해양과 학교의 경우 4.20점으로 가장 높은 스트레스를 보였으며, 신안해양과학고, 완도수산고, 부산해사 고의 경우에는 상대적으로 낮은 스트레스를 보 여, 유의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 관리자관계에 대한 스트레스를 보면, 경남해양과학고와 신안해 양과학고의 경우 가장 높은 스트레스를 보였으 며, 포항해양과학고, 완도수산고, 부산해사고의 경우에는 상대적으로 낮은 스트레스를 보여, 유 의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 교사관계에 대한 스 트레스를 보면, 경남해양과학고의 경우 가장 높 은 스트레스를 보였으며, 여수해양과학고의 경우 에는 상대적으로 낮은 스트레스를 보여, 유의한 차이를 보였다( $p<.01$ ). 진학상담에 대한 스트레스 를 보면, 경남해양과학고의 경우 가장 높은 스트 레스를 보였으며, 부산해사고의 경우에는 상대적 으로 낮은 스트레스를 보여, 유의한 차이를 보였 다( $p<.001$ ). 행정업무에 대한 스트레스를 보면, 경 남해양과학고의 경우 가장 높은 스트레스를 보였 으며, 신안해양과학고, 포항해양과학고, 인천해양 과학고의 경우에는 상대적으로 낮은 스트레스를 보여, 유의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 전문성신장 에 대한 스트레스를 보면, 경남해양과학고의 경 우 가장 높은 스트레스를 보였으며, 완도수산고 의 경우에는 상대적으로 낮은 스트레스를 보여, 유의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 전체적으로 직무 스트레스의 경우 경남해양과학고가 가장 높고, 완도수산고나 부산해사고는 낮은 직무스트레스를 보였다.

## 2. 성별에 따른 직무스트레스 차이 검증 결과

성별에 따른 직무스트레스의 차이를 살펴보면, 하위요인, 교수활동, 학교생활, 관리자관계 등의 경우에는 유의한 차이를 보이지 않았다. 행정업 무의 경우 남자보다 여자의 경우 스트레스가 높 게 나타났다( $p<.05$ ). 전문성신장의 경우 남자보다 여자의 경우 스트레스가 높게 나타났다( $p<.01$ ).

전체적으로 직무스트레스의 경우 남자보다 여자의 경우 스트레스가 높게 나타났다( $p<.05$ ).

<Table 3> Results of verification of Duty stress differences by gender

Sortation		N	M	S. D	t	Sig.
teaching activity	Man	69	2.98	0.33	-.24 3	.808
	Woman	58	3.00	0.46		
School life	Man	69	3.11	0.88	.176	.861
	Woman	58	3.08	0.85		
manager relationship	Man	69	2.60	0.49	-.33 4	.739
	Woman	58	2.63	0.43		
teacher relationship	Man	69	2.28	0.59	1.59 4	.113
	Woman	58	2.12	0.51		
consultation on entrance to school	Man	69	3.11	0.76	-.87 1	.386
	Woman	58	3.23	0.78		
administrative work	Man	69	3.36	0.58	-2.0 92*	.038
	Woman	58	3.56	0.48		
professional growth	Man	69	2.47	0.53	-3.3 25*	.001
	Woman	58	2.82	0.65		
Sum	Man	69	2.88	0.41	-.61 4	.540
	Woman	58	2.93	0.41		

### 3. 연령별에 따른 직무스트레스 차이 검증 결과

연령별에 따른 직무스트레스의 차이는 50대 이상이 상대적으로 높고, 40대 이하는 낮게는 나타났으나, 유의한 차이를 보이지 않았다. 하위변인의 경우에도 유의한 차이를 보이지 않아, 연령별 직무스트레스는 차이를 보이지 않음을 알 수 있다.

<Table 4> Results of Differences in Duty Stress by Teacher Gender

Sortation		N	M	S. D	F	Sig.
teaching activity	20s	11	2.86	0.30	1.80 1	.133
	30s	46	2.93	0.38		
	40s	26	2.93	0.34		
	50s	36	3.09	0.46		
	60s	8	3.18	0.35		
	Total	127	2.99	0.40		

School life	20s	11	3.23	0.98	2.21 2	.072
	30s	46	2.89	0.75		
	40s	26	2.96	0.74		
	50s	36	3.28	0.91		
	60s	8	3.66	1.21		
	Total	127	3.09	0.86		
manager relationship	20s	11	2.60	0.47	.525	.718
	30s	46	2.60	0.42		
	40s	26	2.56	0.36		
	50s	36	2.69	0.52		
	60s	8	2.47	0.66		
	Total	127	2.61	0.46		
teacher relationship	20s	11	2.25	0.81	1.53 7	.196
	30s	46	2.14	0.52		
	40s	26	2.12	0.51		
	50s	36	2.25	0.47		
	60s	8	2.63	0.82		
	Total	127	2.21	0.56		
consultation on entrance to school	20s	11	2.76	0.97	1.35 9	.252
	30s	46	3.10	0.68		
	40s	26	3.35	0.64		
	50s	36	3.20	0.82		
	60s	8	3.33	0.98		
	Total	127	3.17	0.77		
administrative work	20s	11	3.56	0.44	1.22 3	.305
	30s	46	3.40	0.41		
	40s	26	3.30	0.47		
	50s	36	3.57	0.61		
	60s	8	3.53	1.03		
	Total	127	3.45	0.54		
professional growth	20s	11	2.85	0.70	.475	.754
	30s	46	2.59	0.48		
	40s	26	2.58	0.46		
	50s	36	2.67	0.82		
	60s	8	2.58	0.56		
	Total	127	2.63	0.61		
Sum	20s	11	2.89	0.47	1.50 9	.204
	30s	46	2.83	0.32		
	40s	26	2.84	0.31		
	50s	36	3.00	0.48		
	60s	8	3.08	0.65		
	Total	127	2.90	0.41		

### 4. 근무경력에 따른 직무스트레스 차이 검증 결과

근무경력에 따른 직무스트레스의 차이를 살펴보면, 교수활동에서 20년 이하의 경우 상대적으로 가장 높은 스트레스를 보였으며, 5년 이하나 21년 이상의 경우에는 상대적으로 낮은 스트레스

를 보여, 유의한 차이를 보였다(p<.05). 관리자관계에서 10년 이하의 경우 상대적으로 가장 높은 스트레스를 보였으며, 21년 이상의 경우에는 상대적으로 낮은 스트레스를 보여, 유의한 차이를 보였다(p<.05). 진학상담에서 15년 이하의 경우 상대적으로 가장 높은 스트레스를 보였으며, 21년 이상의 경우에는 상대적으로 낮은 스트레스를 보여, 유의한 차이를 보였다(p<.05). 행정업무에서 20년 이하의 경우 상대적으로 가장 높은 스트레스를 보였으며, 21년 이상의 경우에는 상대적으로 낮은 스트레스를 보여, 유의한 차이를 보였다(p<.01).

<Table 5> Results of Difference Verification of Teacher's Duty Stress According to Work experience

Sortation	N	M	S. D	F	Sig.	
teaching activity	less than 5 years(a)	34	2.83	0.36	2.508*	.045
	less than 10 years(b)	34	3.06	0.37		
	less than 15 years(c)	34	3.04	0.40		
	less than 20 years(d)	19	3.10	0.38		
	more than 21 years(e)	6	2.83	0.52		
	Total	127	2.99	0.40		
School life	less than 5 years(a)	34	2.92	0.72	.785	.537
	less than 10 years(b)	34	3.10	0.86		
	less than 15 years(c)	34	3.25	0.83		
	less than 20 years(d)	19	3.20	1.05		
	more than 21 years(e)	6	2.85	1.25		
	Total	127	3.09	0.86		
manager relations hip	less than 5 years(a)	34	2.51	0.38	2.667*	.036
	less than 10 years(b)	34	2.80	0.50		
	less than 15 years(c)	34	2.55	0.42		
	less than 20 years(d)	19	2.65	0.39		
	more than 21 years(e)	6	2.35	0.74		
	Total	127	2.59	0.44		

	21 years(e)					
	Total					
teacher relations hip	Total	127	2.61	0.46	.032	.998
	less than 5 years(a)	34	2.20	0.46		
	less than 10 years(b)	34	2.19	0.60		
	less than 15 years(c)	34	2.23	0.58		
	less than 20 years(d)	19	2.22	0.51		
	more than 21 years(e)	6	2.17	1.00		
consultation on entrance to school	Total	127	2.21	0.56	2.983*	.022
	less than 5 years(a)	34	3.07	0.70		
	less than 10 years(b)	34	3.10	0.79		
	less than 15 years(c)	34	3.43	0.64		
	less than 20 years(d)	19	3.23	0.88		
	more than 21 years(e)	6	2.39	0.80		
administrative work	Total	127	3.17	0.77	4.246**	.003
	less than 5 years(a)	34	3.31	0.37		
	less than 10 years(b)	34	3.52	0.50		
	less than 15 years(c)	34	3.54	0.52		
	less than 20 years(d)	19	3.63	0.55		
	more than 21 years(e)	6	2.77	1.02		
professional growth	Total	127	3.45	0.54	.692	.599
	less than 5 years(a)	34	2.56	0.48		
	less than 10 years(b)	34	2.73	0.61		
	less than 15 years(c)	34	2.65	0.71		
	less than 20 years(d)	19	2.67	0.68		
	more than 21 years(e)	6	2.33	0.52		
Sum	Total	127	2.63	0.61	2.251	.067
	less than 5 years(a)	34	2.78	0.30		
	less than 10 years(b)	34	2.97	0.41		
	less than 15 years(c)	34	2.96	0.39		
	less than 20 years(d)	19	2.99	0.44		
	more than 21 years(e)	6	2.33	0.52		

years(d)			
more than	6	2.61	0.75
21 years(e)			
Total	127	2.90	0.41

이러한 결과는 경력이 21년 이상 오래된 경우 상대적으로 직무스트레스는 하위요인 교수활동, 관리자관계, 진학상담, 행정업무에 대한 스트레스가 낮음을 알 수 있다.

### 5. 담임교사 여부에 따른 직무스트레스 차이 검증 결과

담임교사 여부별 직무스트레스 차이 검증을 실시한 결과 교사관계를 살펴보면, 담임교사보다 비담임교사의 경우 상대적으로 스트레스가 높게 나타나, 유의한 차이를 보였다(p<.05). 행정업무를 살펴보면, 담임교사보다 비담임교사의 경우 상대적으로 스트레스가 높게 나타나, 유의한 차이를 보였다(p<.01). 이러한 결과는 교사관계와 행정업무의 직무스트레스가 비담임교사가 상대적으로 담임교사보다 높음을 알 수 있다.

<Table 6> Results of verification of Duty stress differences based on homeroom teacher status

Sortation		N	M	S D	t	Sig.
teaching activity	homeroom teacher	83	2.97	.36	-.528	.598
	Not a homeroom teacher	44	3.01	.46		
School life	homeroom teacher	83	3.01	.85	-1.511	.133
	Not a homeroom teacher	44	3.25	.89		
manager relationship	homeroom teacher	83	2.58	.44	-.986	.326
	Not a homeroom teacher	44	2.67	.49		

teacher relationship	homeroom teacher	83	2.13	.48	-2.248*	.026
	Not a homeroom teacher	44	2.36	.67		
consultation on entrance to school	homeroom teacher	83	3.12	.80	-.826	.411
	Not a homeroom teacher	44	3.24	.71		
administrative work	homeroom teacher	83	3.33	.53	-3.438*	.001
	Not a homeroom teacher	44	3.67	.49		
professional growth	homeroom teacher	83	2.59	.55	-1.172	.244
	Not a homeroom teacher	44	2.72	.70		
Sum	homeroom teacher	83	2.85	.38	-1.930	.056
	Not a homeroom teacher	44	3.00	.44		

### 6. 보직(부장)여부 여부에 따른 직무스트레스 차이 검증 결과

<Table 7> Results of verification of Duty stress differences based on position (department head) status

Sortation		N	M	S. D	t	Sig.
teaching activity	leader	36	3.0	0.4	1.081	.282
	teacher	91	3.0	0.4		
School life	leader	36	3.2	0.9	.647	.519
	teacher	91	3.1	0.8		
manager relationship	leader	36	2.6	0.5	.278	.781
	teacher	91	2.6	0.4		
teacher relationship	leader	36	2.2	0.5	-.504	.615
	teacher	91	2.2	0.6		
consultation on entrance to school	leader	36	3.3	0.5	1.477	.142
	teacher	91	3.1	0.8		



administrative work	leader	36	3.5	0.6	.212	.832
	teacher	91	3.4	0.5		
professional growth	leader	36	2.7	0.6	.932	.353
	teacher	91	2.6	0.6		
Sum	leader	36	3.0	0.4	.854	.395
	teacher	91	2.9	0.4		

보직여부별 직무스트레스 차이 검증을 실시한 결과 부장교사의 경우 일반교사보다 상대적으로 직무스트레스가 높게는 나타났으나, 유의한 차이를 보이지 않았다. 전체적으로 하위변인의 경우에도 유의한 차이를 보이지 않아, 보직여부별 직무스트레스는 차이가 보이지 않음을 알 수 있다.

### 7. 직무스트레스 관련변인의 상관관계 분석

직무스트레스 관련변인의 상관관계분석을 실시한 결과 하위변인 중 교수활동  $r=.854$ 로 가장 높은 유의한 정적인 상관관계를 보였다( $p<.001$ ).

다음으로 학교생활  $r=.819$ 로 유의한 정적인 상관관계를 보였다( $p<.001$ ). 관리자관계  $r=.764$ , 행정업무  $r=.711$ , 교사관계  $r=.541$ , 전문성신장  $r=.499$  순으로 유의한 정적인 상관관계를 보였으며

( $p<.001$ ), 진학상담의 경우에는  $r=.494$ 로 유의한 상관관계를 보였으나( $p<.001$ ), 상대적으로 상관관계 수치가 낮음을 알 수 있다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 수산·해운계고등학교 전문교과 교사의 직무스트레스를 모색하기 위한 기초연구의 일환으로 학교현장에서 일어나는 상황에서 받고 있는 직무스트레스를 분석하여 그 결과에 따라 문제점들을 해결, 개선하고자 하는데 그 목적이 있다. 연구목적 달성을 위해 수산·해운계 고등학교 8개교, 교사 127명을 대상으로 직무스트레스 전반에 대해 설문조사를 실시하여 그 응답에 대한 자료를 분석하였다.

각 학교별 교사의 직무스트레스에 대해 분석한 결과 B고등학교 교사 교수활동 영역에서 가장 높은 수치(3.59)를, G고등학교 교사들이 가장 낮은 수치(2.65)가 나왔다.

<Table 8> Correlation Analysis of Duty Stress-Related Variables

Sortation	teaching activity	School life	manager relationship	teacher relationship	consultation on entrance to school	administrative work	professional growth	Sum	
teaching activity	r	1							
	p								
School life	r	.558***	1						
	p	.000							
manager relationship	r	.737***	.431***	1					
	p	.000	.000						
teacher relationship	r	.347***	.362***	.399***	1				
	p	.000	.000	.000					
consultation on entrance to school	r	.294***	.359***	.185*	.330***	1			
	p	.001	.000	.037	.000				
administrative work	r	.532***	.508***	.419***	.356***	.346***	1		
	p	.000	.000	.000	.000	.000			
professional growth	r	.420***	.274***	.388***	.028	.197*	.435***	1	
	p	.000	.002	.000	.751	.026	.000		
Sum	r	.854***	.819***	.764***	.541***	.494***	.711***	.499***	1
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

학교생활지도에 대한 스트레스 정도를 살펴보면, B고등학교 교사가 4.20점으로 가장 높게 나타났으며, F, G, H고등학교의 경우 상대적으로 낮은 스트레스 정도를 보여 유의미한 차이를 보였다. 관리자와의 관계에서의 직무스트레스 정도를 살펴보면 B교와 F교에서 가장 높은 점수로 나타났으며 E교, G교, H교에서 상대적으로 낮은 스트레스를 보여 유의미한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 교사와의 관계에서 역시 B교가 가장 높았고 D교가 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다. 진학상담에 대한 스트레스 정도를 살펴보면 B교가 가장 높게, H교가 가장 낮은 것으로 나타났다. 행정업무, 전문성성장 영역의 직무스트레스 역시 B교가 가장 높게 나온 것을 확인할 수 있었다. 해양과학고등학교의 경우 어업인 육성을 목적으로 설립된 학교인 만큼 수산 전반에 걸쳐 많은 직업군을 보유하고 있으나, 현대사회에서 수산업은 그리 각광받지 못하는 직업군에 속하다 보니 고교 졸업 후 진로에 많은 어려움을 겪고 있다. 사실 해양과학고 진학을 학생 스스로가 자진해서 희망하기 보다는 성적 때문에 들어오는 경우가 많고, 고교 시설 충분한 자기개발을 통해 졸업 후 그에 걸맞는 직업군에 취직하는 것이 가장 이상적이나 현실은 그렇지 못하다는 것을 본 연구자는 교직 경험을 통해 잘 알고 있다. B교의 경우 기숙형 학교라는 점과 학생들을 전국단위 모집하다 보니 생활지도에 애로사항이 많다. 특히나 교사 인력은 한정적이면서 교과지도를 제외한 다양한 업무(사감, 승선실습, 기타 실기지도 등)를 겸하다 보니 직무전반에 걸쳐 스트레스 지수가 높은 것을 확인할 수 있었다. 향후 이러한 문제점들을 극복하기 위해서는 상담교사, 진학 및 진리 전담교사를 따로 배치하여 기존의 교사업무를 경감해 줄 수 있는 방안이 재고되어야 할 것이다.

성별에 따른 직무스트레스를 살펴보면 교수활동, 학교생활지도, 관리자와의 관계의 경우에는 유의미한 차이를 보이지 않았으나 행정업무 및 전문성 신장의 경우 남교사보다 여교사가 더 높은

것으로 나타났다. 이는 Lee(2016)가 연구한 마이스티고 교사의 직무스트레스 요인과 직무만족도 요인의 상관관계, Lee(2017)가 연구한 인천광역시 특성화고등학교 보통교과교사와 전문교과교사의 직무스트레스 요인 비교와 일치하는 것으로 나타났다. Yoon(2006)의 연구결과에서는 남교사의 직무스트레스가 높은 것을 나타나 본 연구와 상반되는 결과를 나타냈다. 여교사의 경우 남교사에 비해 가사와 육아에 많은 에너지가 소모되는 것이 사실이다. 물론 현대사회에서는 남녀 성비에 따른 육아 및 가사활동이 큰 폭으로 줄기는 하였고 있는 비중이 훨씬 더 크다고 할 수 있다. 학교 후 계속되는 가사 노동에 이어 다시 학교현장에 복귀하여 수업 및 업무를 처리하다 보면 육체적 정신적인 데미지가 누적되게 되고 그 영향이 고스란히 스트레스 요인으로 작용되어 학생들에게 좋지 못한 영향으로 작용되는 것을 학교현장에서 많이 보았다. 국가적 측면에서 다양한 부양책을 내 놓고는 있으나 아직까지 역부적인 것이 사실이다. 보다 현실적이고 즉각 체감할 수 있는 방안들이 연구되어야 할 것이다. 연령별에 따른 직무스트레스 차이를 살펴보면 50대 이상이 상대적으로 높게 40대 이하는 낮게 나타났는데 유의미한 차이는 보이지 않았다. 이 결과는 Park(2017)이 연구한 특성화고등학교 교사의 업무분담과 직무스트레스에 대한 연구와 일치하는 것으로 나타났다. 학교라는 조직은 회사구조와 달리 상하구조보다는 공생의 의미가 큰 조직이다. 물론 교장, 교감이라는 직책이 있기는 하지만 과거처럼 상하복명식의 지시제도는 구시대 유물로 전락한지 오래다. 그러다보니 젊은 교사들은 자유롭게 자신의 수업과 업무를 끌고 나갈 수 있게 되었고 원하는 방향으로 학생들을 조력해 나갈 수 있게 되었다. 반면 50대 이상 교사의 경우 시시각각 변화는 업무형태와 기능습득에 소극적인 자세로 대면하다보면 어느 샌가 자신도 모르게 현장교육에 뒤처지게 되고 한번 뒤처지면 의욕상실과 자존감

의 하락으로 수업에 대한 열의가 식게 되어 학생들에게 좋지 못한 영향을 줄 수 있다. 다만 모든 교사에 적용할 수 없지만 많은 교사들이 공감하는 부분이기도 언급하게 되었고 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 쉽고 간편한 그리고 학교현장 교육에 필요한 다양한 온라인 연수가 필요할 것으로 사료된다.

근무경력에 따른 직무스트레스를 차이를 살펴보면 다양한 결과를 나타내어 흥미를 끌었다. 21년 이상 오래된 교사의 경우 교수활동, 관리자와의 관계, 진학상담, 행정업무에 대한 스트레스가 낮은 것으로 조사 되었다. 이는 Lee(2017)가 연구한 인천광역시 특성화고등학교 보통교과교사와 전문교과교사의 직무스트레스 요인비교와 일치하였고, Yoon(2006)의 연구결과에서는 10년 이상의 근무경력이 가장 낮은 것으로 나타나 본 연구와 상반되는 결과를 보였다. 이러한 결과가 전국의 모든 원로교사들의 상황을 대변할 수 없다는 점과 전공별로 차이가 있을 수 있음을 감안하고 참고해야 할 것이다.

담당교사 여부에 따른 직무스트레스 차이 검증한 결과 교사관계, 행정업무를 살펴보면, 담임교사보다 비담임교사의 경우 상대적으로 스트레스가 높게 나타나, 유의한 차이를 보였다( $p<.05$ ). 이러한 결과는 교사관계와 행정업무의 직무스트레스가 비담임교사가 상대적으로 담임교사보다 높음을 알 수 있다.

보직여부별 직무스트레스 차이 검증을 실시한 결과 부장교사의 경우 일반교사보다 상대적으로 직무스트레스가 높게는 나타났으나, 유의한 차이를 보이지 않았다. 전체적으로 하위변인의 경우에도 유의한 차이를 보이지 않아, 보직여부별 직무스트레스는 차이가 보이지 않음을 알 수 있다.

## 2. 제언

지금까지 연구한 결과를 전국 수산·해운계고등학교 전문교과 교사의 직무스트레스에 일반화하

기에는 학교의 환경적 요인과 표본수의 부족 등 여러 가지 문제점이 있다는 점을 미리 말해두며 본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 우수한 학생 뒤에는 훌륭한 교사가 있다는 여담처럼 훌륭한 교사들이 우수한 인적자원을 양성하기 위해서는 절대적으로 시간이 필요하다. 허나 전문교과 교사들의 경우 담임 업무는 물론이거니와 다양한 실습·실습지도, 수산해운계열의 특수성인 승선실습 지도를 포함하여 각종 자격시험 관리까지 너무나 많은 업무를 맡아서 운영하고 있다. 이러한 과도한 업무 속에 기본적인 업무로 학생들 생활지도, 각종 공문서 작성, 진학지도까지 해내야 하는 입장이라 사실 학생들에게 돌아가는 체력과 관심은 극히 미비할 수밖에 없다. 해서 학교의 형평을 충분히 고려하여 교사들의 업무분장에 보다 내실을 기해야 하고, Jung(2008)의 연구결과처럼 교사의 처우를 개선함으로써 얻어지는 긍정적 요인을 절대로 잊어서는 안 될 것이다. 또한 학교마다 차이는 있을 수 있으나 전담하고 있는 업무의 과중을 덜고 우수한 인재를 양성 할 수 있는 시간적 여유가 충분히 확보될 수 있는 제도적 장치가 반드시 필요할 것이다. 둘째, 교사는 학생이 있기에 존재한다는 말처럼 교사들은 열과 성을 다해 학생들에게 지원을 아끼지 않아야 한다. 하지만 앞서 말한 다양한 직무스트레스로 자기 몸 하나 건사하기 힘들고 과도한 시수와 과중되는 업무는 업무수행 능력을 저하시킬 뿐 아니라 우리 수산해운교육 발전에 큰 저해요소가 되고 있다. 그러므로 Jung(2004)의 논의에서 제시했던 것과 같이 행정업무 분리와 실습전담교사 증원, 진로 및 상담교사를 증원하여 전문교과 교사의 짐을 덜어 준다면 보다 내실 있는 교육이 이루어 질것이라 생각된다. 셋째 학교현장의 관리자는 수시로 교사들의 지적·육체적 스트레스에 귀 기울여야 하며, 교사들 관리를 소홀히 해서는 안 될 것이다. 교사의 안녕은 학생들의 학교생활과 학습능률 전반에 걸쳐 지대한 영향을 미친다는 점을 기억하고 교사

의 복지개선에 노력을 소홀히 해서는 안 될 것이다. 끝으로 본 연구의 제한점들에 대한 후속 연구가 지속적으로 이루어져서 훌륭한 수산해운계 인적자원이 양성될 수 있도록 노력을 아끼지 말아야 할 것이다.

## References

- Baek JE(2017). A Study on Job Stress Response to it of High School Teacher's in Charge of Third-grade Class, Ewha Womans University of thesis, 35~37
- Chun HR(2019). A Needs of Teacher's Job Competency in Career Decision in Fisheries and Maritime High School, Journal of Fisheries and Marin Sciences Education, 31(6), 727~740.
- Gu AK(2015). A Study on the Perceptual Level of Job Stress and Countermeasures of Teachers in General High School and Specialized High School, Incheon National University of thesis, 44~45
- Jin SH(2012). A Study on the Occupational Stress and Strategies of Coping with Stress Among Agricultural Teachers, Sunchon National University of thesis, 70~77
- Ju MS(2020). A Study on the Job Stress and Job Satisfaction of Specialized High School in Gyeonggi-do, Incheon National University of thesis, 40~41
- Jung EJ(2004). A Study on the Job Stress and Countermeasures of Elementary School Teachers Suwon University of thesis, 53~55
- Jung MS(2008). A Study on the Levers of Job Stress and Coping Types of Secondary School Teachers, Chonnam National University of thesis, 55~59
- Kim JW(2020). The Effect of High School Student's Achievement Goals of Fisheries and Maritime on Career Decision, Journal of Fisheries and Marin Sciences Education, 32(3), 741~752.
- Lee SM(2016). The Correlation between Meister High School Teachers' duty Stress Factors and duty Satisfaction Factors, Incheon National University of thesis, 42~44
- Lee WK(2017). A Comparison of duty Stress Factors between Common and Professional Textbooks of Specialized High Schools in Incheon Metropolitan City, Incheon National University of thesis, 6~9
- Park HG(2017). A Study on Specialized High School Teacher's Work Load and duty Stress, Incheon National University of thesis, 1~2
- Park HJ(2003). A Study on Job Stress Response to it of High School Teacher's in Charge of Third-grade Class, Ewha Womans University of thesis, 35~37
- Yoon YM(2006). A Study on the Job Stress of the Permanent Teachers of Humanities High School, Kyung Hee University of thesis, 48

- 
- Received : 29 September, 2020
  - Revised : 22 October, 2020
  - Accepted : 28 October, 2020