



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



**저작자표시.** 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



**비영리.** 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



**변경금지.** 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2008년 2월

교육학석사(특수교육)학위논문

공립유치원 특수학급교사의  
직무만족도에 관한 연구

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

강 지 연

공립유치원 특수학급 교사의  
직무만족도에 관한 연구

Investigating the Job Satisfaction of  
Special Class Teachers at Public Kindergartens

2008년 2월

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

강 지 연

# 공립유치원 특수학급 교사의 직무만족도에 관한 연구

지도교수 김 영 일

이 논문을 교육학석사(특수교육)학위 청구논문으로 제출함

2007년 10월

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

강 지 연

## 강지연의 교육학 석사(특수교육)학위논문을 인준함

심사위원장	조선대학교 교수	인
심사위원	조선대학교 교수	인
심사위원	조선대학교 교수	인

2007년 12월

조선대학교 교육대학원

# 목 차

표목차 .....	iii
ABSTRACT .....	v
I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구목적 및 연구문제 .....	3
3. 용어의 정의 .....	4
II. 이론적 배경 .....	5
1. 직무만족도에 관한 이론 .....	5
2. 유치원 특수학급 .....	12
3. 선행연구 고찰 .....	14
III. 연구방법 .....	20
1. 연구대상 .....	20
2. 연구도구 .....	23
3. 연구절차 .....	24
4. 자료처리 .....	25
IV. 연구결과 .....	27
1. 유치원 특수학급교사의 직무만족도에 관한 분석 .....	27
2. 배경변인별 유치원 특수학급교사의 직무만족도 비교 .....	28
V. 논의 .....	35

VI. 결론 및 제언 .....	37
1. 결론 .....	37
2. 제언 .....	37
참고문헌 .....	39
부    록 .....	41

## 표 목 차

〈표 II-1〉 Maslow의 욕구계층이론 .....	6
〈표 II-2〉 Herzberg의 동기·위생요인 .....	7
〈표 II-3〉 욕구계층이론, 2요인론, ERG론의 비교 .....	8
〈표 II-4〉 직무만족도 요인 및 개념 .....	11
〈표 II-5〉 유치원 특수교육기관 현황 .....	12
〈표 II-6〉 시·도별 특수학급 및 학생수 .....	13
〈표 II-7〉 선행연구 요약 .....	17
〈표 III-1〉 연구 참여 교사들의 기본 정보 .....	21
〈표 III-2〉 연구 참여 교사들이 근무하는 유치원 특수학급 현황 .....	22
〈표 III-3〉 교사의 직무만족도 질문지 구성과 내적일관성신뢰도 .....	24
〈표 IV-1〉 공립유치원 특수교사의 직무만족도 .....	27
〈표 IV-2〉 교사의 연령집단에 따른 직무만족도 .....	28
〈표 IV-3〉 교사의 연령집단별 직무만족도 비교를 위한 분산분석 결과 ..	29
〈표 IV-4〉 행정체계와 인정지위 만족도에 대한 교사 연령집단간 사후검증 결과 .....	30
〈표 IV-5〉 교사의 특수교육경력에 따른 직무만족도 .....	31
〈표 IV-6〉 교사의 근무지역에 따른 직무만족도 .....	32
〈표 IV-7〉 유치원 설립형태에 따른 직무만족도 .....	33
〈표 IV-8〉 담당 원아수에 따른 직무만족도 .....	34



# ABSTRACT

## Investigating the Job Satisfaction of Special Class Teachers at Public Kindergartens

Ji-Yeon Kang

Advisor : Prof. Young-il Kim

Major in Special Education

Graduate School of Education, Chosun University

The purpose of this study was to examine and analyze the level of job satisfaction and its related variables of special class teachers at public kindergartens. A total of 135 special class teachers at public kindergartens, 77% of such teachers throughout the nation as of 2007, participated in this study by responding to a questionnaire about their job satisfaction. The questionnaire consisted of two sections: (a) 11 items about teacher-related variables (e.g., age, years of teaching experience, etc.); (b) 42 items about their job satisfaction with five-point Likert scale. Data were collected by mail during the period from June 22 to July 27, 2007. The results were as follows:

First, the level of job satisfaction among special class teachers at public kindergartens were on the average of 3.45.

Second, the ranking of subscales of job satisfaction in order from the top were recognition of status, human relations, job specifications, professionalism, merit system, administrative system, and working environments.

Third, one-way analyses of variance and the posthoc test, using Scheffe's technique, found that either the group of teachers in ages from 20 to 24 or the group of teachers in ages from 25 to 29 in years was statistically significantly higher in job satisfaction on the area of recognition of status than the group of teachers in ages from 30 or above.

Finally, independent-sample t tests yielded that there were no significant differences in the overall job satisfaction or its subareas between the two groups (i.e., less than three years vs. more than three years of teaching special education; metropolitan cities vs. small or middle-sized cities; independent kindergartens vs. annexed kindergartens; three or fewer children vs. four or more children in class).

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성

유아기는 생애 전 과정에서 발달이 가장 급속도로 이루어지고, 여러 가지 발달과업이 동시에 달성되는 시기로서 잠재능력을 극대화할 수 있는 발달단계이다. 특히, 장애유아는 여러 발달영역에서 지체를 보일 수 있으며 이러한 발달지체는 장애로 고착될 수도 있고, 2차적인 장애를 유발할 위험도 많다. 따라서 발달지체를 보이는 장애유아를 조기에 발견하고 선별하며 적절한 중재를 최대한 조기에 제공하는 것이 매우 중요하다(이소현, 2003).

장애영·유아나 발달지체아 등을 위한 조기교육의 중요성은 2007년 5월 25일에 제정·공포된 ‘장애인 등에 대한 특수교육법’(이하 “특수교육법”이라 함)의 여러 조항에 명시되어 있다. 국가 및 지방자치단체의 재정 여건을 고려하여 대통령령에 규정되는 바에 따라 유치원교육이 의무교육으로 실시될 것이다(특수교육법 제3조 제1항, 부칙 제1조). 또한, 만 3세 미만의 장애영아 교육은 무상으로 실시하도록 규정되어 있다(특수교육법 제3조 제1항). 교육장 또는 교육감은 영·유아의 장애 및 장애가능성을 조기에 발견하기 위하여 지역주민과 관련기관을 대상으로 홍보를 실시하고, 지역 내 보건소와 병·의원에서 선별검사를 무상으로 실시하여야 한다(특수교육법 제14조 제1항). ‘발달지체’가 특수교육을 필요로 하는 대상자의 선정 근거로 규정된 것도 조기발견과 조기교육의 중요성을 법적으로 인정한 결과이다(특수교육법 제15조 제1항). 만 3세 미만의 장애영아의 보호자는 조기교육이 필요한 경우 교육장에게 교육을 요구할 수 있고, 교육장은 특수교육지원센터의 진단·평가 결과를 기초로 만 3세 미만의 장애영아를 특수학교의 유치원 과정·영아학급·특수교육지원센터에 배치할 수 있으며, 장애영아가 의료기관·복지시설·가정 등에 있을 경우에는 특수교원 및 특수교육 관련서비스 담당인력 등으로 하여금

순회교육을 제공하도록 할 수 있다(특수교육법 제18조).

특수교육대상자의 조기교육에 있어서 교육의 질을 크게 좌우하는 것은 유아특수교사이다. 유아특수교사는 환경의 영향을 가장 크게 받는 유아기의 교육을 맞고 있는 중요한 교육자로서, 유아들의 지적·정의적·사회적 발달에 미치는 영향은 초·중등학교의 교사들보다 클 수도 있다. 유아특수교육에 있어서 교사는 단순히 지적인 것만을 전달하는 것이 아니라 유아발달에 따른 교육력의 결과에 크게 영향을 미친다. 학교 조직체의 구성원인 유아특수교사들이 확고한 교육적 신념을 가지고 자율적으로 교육활동에 임할 수 있느냐 하는 것은 그들이 현장에서 얼마만큼 만족하고 보람을 느끼며 직무에 충실하는가에 따라 달라진다(문현화, 2003).

장애영·유아의 교육받을 권리가 법적으로 보장된다 할지라도, 학습의 주체인 유아에게 양질의 학습 경험을 제공하는 교사가 직무에 만족하지 못하고 지도 의지가 부족하다면 성공적인 장애영·유아 교육은 불가능하다. 학교교육을 직접 담당하는 교사가 자신의 직무에 만족하고 갈등이 없는 상태에서 유아를 지도할 때 바람직한 교육이 이루어질 것이며 보다 효과적인 결과를 얻을 수 있을 것이다(강금숙, 2003).

한국교원단체총연합회(1994)에서는 교사의 직무만족도란 교사들이 직무를 수행해 가는 과정에서 내·외적 욕구가 충족되어 직무에 대한 관심·열의·호의 등과 같은 감성적 태도를 갖는 과정으로 규정하였으며, 교육의 질적인 발전을 설명할 수 있는 매우 중요한 요인이라고 지적하였다. 교사의 직무에 대한 만족 여부는 교사의 사기를 결정하며 이는 유아들에게 전달되고, 결국 학습 성과에 영향을 미치게 된다(김영인, 1996; 박현정, 2000; 신금희, 2005).

유아특수교육에 있어서도 질적 요소들의 중요성을 강조하는 것은 유아특수 교사들의 역할 증대 및 그 향상을 전제로 하고 있으며 그것은 유아특수교사의 직무만족도 즉 교사가 자신의 직업을 어떻게 생각하며, 얼마나 만족하고 있는지와 밀접한 관계가 있다고 할 수 있다.

지금까지 초·중등학교 특수학급교사나 초등학교 특수학급교사의 직무만족

도에 관한 연구는 어느 정도 수행되어 왔다. 그러나 유아특수교육이 독자적인 분야로서 위상을 정립한 기간이 길지 않고 직무만족도를 연구할 만한 대상의 수도 많지 않다는 이유로 유아특수교육에 있어 유치원 특수학급교사의 직무만족도에 관한 연구는 많이 이루어지지 않고 있다.

따라서 이 연구에서는 전국에 있는 공립유치원 특수학급교사들이 자기 직무에 얼마나 만족하고 있는지를 분석하고, 특수학급교사가 느끼는 미비점을 보완하여 특수학급교사의 근무의욕을 높이고 교육의 질을 개선할 수 있는 자발적인 직무 수행을 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

## 2. 연구 목적 및 연구 문제

이 연구의 목적은 전국에 있는 공립유치원 특수학급교사들의 직무만족도 수준 및 직무만족도에 영향을 주는 변인들을 분석하는 것이다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 공립유치원 특수학급교사들의 직무만족도는 어느 정도인가?

둘째, 교사관련 변인에 따라 공립유치원 특수학급교사들의 직무만족도에 차이가 있는가?

· 공립유치원 특수학급교사의 연령에 따라 직무만족도의 차이가 있는가?

· 공립유치원 특수학급교사의 특수교육경력에 따라 직무만족도의 차이가 있는가?

· 공립유치원 특수학급교사의 근무지역에 따라 직무만족도의 차이가 있는가?

· 공립유치원 특수학급교사가 근무하는 유치원 설립형태에 따라 직무만족도의 차이가 있는가?

· 공립유치원 특수학급교사의 담당 원아수에 따라 직무만족도의 차이가 있는가?

### 3. 용어의 정의

이 연구에서 사용되는 공립유치원, 유치원 특수학급교사, 직무만족도는 다음과 같이 정의하였다.

① 공립유치원 : 국가와 지방자치단체에서 설립·운영하는 유아교육기관을 의미한다(유아교육사전 용어편, 1997). 이 연구에서 공립유치원이란 지방자치단체에서 설립·운영하는 유아교육기관 중 초등학교 내에 병설되어 있는 유치원과 단설 유치원을 의미한다.

② 유치원 특수학급교사 : 특수교육대상자의 통합교육을 실시하기 위하여 유치원에 설치된 특수학급을 담당하는 교사이다.

③ 직무만족도 : 직무만족도란 개인이 주어진 근무 상황에서 개인과 집단의 목표를 수행해 가는 과정에서 갖게 되는 긍정적인 정서 상태를 일컫는다. 이 연구에서는 문현화(2003)의 「교사의 직무만족도 척도(KTO)」를 수정하여 사용한 질문지에 대한 유치원 특수학급교사의 자기 보고식 반응 결과이다. 이 연구에서 사용한 질문지는 총 42문항으로서 인간관계, 담당업무, 근무환경, 보상체계, 전문성 신장, 행정체계, 인정지위 등 7가지 요인으로 구성되어 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무만족도에 관한 이론

#### 1) 직무만족도의 주요 이론

##### (1) Maslow의 욕구계층이론

Maslow의 욕구계층이론은 직무만족에 대한 동기유발이론의 하나로 인간의 동기유발을 설명하는 데에 폭넓게 사용되고 있고, 우리에게 가장 잘 알려져 있는 이론이라고 할 수 있다. Maslow는 인간의 욕구가 계층을 형성하고 있으며 욕구의 계층에 따라 적절한 행위가 발생한다고 믿었다. 그에 의하면 인간의 기본적 욕구는 저수준에서 고수준의 순위로 1단계는 생리적 욕구, 2단계는 안전의 욕구, 3단계는 소속과 애정의 욕구, 4단계는 존경의 욕구, 5단계는 자아실현의 욕구로 나뉘어지며 이를 도표로 나타내면 <표 II-1>과 같다(김미경, 2003; 윤선순, 2004; 황인영, 2006).

Maslow에 따르면 인간의 욕구는 저수준의 욕구로부터 고수준의 욕구 순으로 충족되어진다. 또한 이미 충족된 욕구는 행위의 동기가 될 수 없으며, 행위는 오직 충족되지 않는 욕구에 의해서 일어난다는 가정 하에 인간의 욕구는 그 중요도에 따른 일련의 계층을 구성한다고 하는 욕구의 계층이론을 형성하였다는 것을 제시하였다. 즉 모든 욕구의 완전한 충족이란 있을 수 없기 때문에 욕구의 충족은 대개 상대적이며, 인간은 항상 무엇인가를 원하는 동물이고 여러 욕구들은 서로 연관되어 있기 때문에 인간의 행동에는 몇 가지 욕구가 복합적으로 작용하는 것이 보통이라 하였다(김미경, 2003). 이 이론의 특징은 각 욕구가 위계적 순서를 이루고 있어서 하위 욕구가 충족되기 전에는 상위 욕구가 나타나지 않는다는 것이다. 욕구의 위계는 개인에 따라 다를 수 있고 문화에 따라 그 영향이 다를 수 있어서 절대로 고정된 것이 아니므로 보다 상위 단계의 욕구가 동기유발의 요인이 될 수 있도록 환경을 조성하

면 직무만족을 높일 수 있을 것이다(김애영, 2005; 윤선순, 2004; 윤용준, 2001).

<표 II-1> Maslow의 욕구계층이론

일반적인 요인	욕구 수준	조직적 특수요인
1. 성장 2. 성취 3. 승진	자아실현 욕구	1. 조건적인 직무 2. 창의성 3. 승진 4. 업무 성취 5. 책임
1. 인정 2. 지위 3. 자기존경	존경 욕구	1. 직무명칭 2. 근무평정 및 급여증액 3. 동료 및 상사의 인정 4. 직무 그 자체
1. 동료 2. 애정 3. 우정	사회적 욕구 (소속·애정욕구)	1. 감독의 질 2. 책임 3. 양립가능한 직무집단
1. 안정 2. 능력	안전 및 안정의 욕구	1. 안전한 근무조건 2. 월급 3. 전반적인 급여수준 4. 직무안정
1. 공기 2. 음식 3. 옷 4. 성	생리적 욕구	1. 공기와 열 2. 기본급여 3. 근무조건

자료출처 : 윤선순(2004). 특수학교교사 직무만족도에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원. 재인용 p5.

(2) Herzberg의 동기·위생이론

동기·위생이론은 Herzberg에 의해 발전된 2요인 이론이라고도 한다. 이



이론에 의하면 인간이 직무와 관련해서 추구하는 욕구는 크게 두 가지로서 하나는 동기요인이며 다른 한 가지는 위생요인이다. 동기요인은 직무에 대한 만족을 결정짓는데 영향을 미치는 요소들로서 직무에 대한 만족을 결정짓는다는 의미로 만족요소라고도 부른다. 반면에 위생요인은 결핍되었을 때 직무에 대한 불만족을 초래하는 요소들로서 직무에 대한 만족을 결정짓는 요소들과는 별개의 요소이므로 불만족요소라고도 부른다. Herzberg의 동기·위생요인은 <표 II-2>와 같다(김애영, 2005).

<표 II-2> Herzberg의 동기·위생요인

위생 요인(불만족 요인)	동기 요인(만족 요인)
직무안정	성취감
보수	인정감
작업조건	도전감
지위	책임감
회사정책과 행정	직무자체
기술적 감독	성장과 발전
동료, 상사, 부하 상호간의 관계	
특별급여	

자료출처 : 문현화(2003). 유아특수교사의 직무만족에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 우석대학교 교육대학원. p26.

Herzberg의 동기·위생요인을 요약하면 첫째, 인간은 이원적인 욕구구조를 가지고 있다. 둘째, 조직생활에 있어서 불만족과 만족은 서로 별개의 차원에 있으며, 불만족의 반대 개념은 만족이 아니다. 셋째, 조직생활에서 만족을 주는 요인과 불만족을 일으키는 요인은 서로 다르며, 만족요인은 성취, 인정, 작업 자체, 책임, 발전 등이고, 불만족 요인은 회사의 정책, 감독, 임금, 대인관계, 작업조건 등 직무 외적인 요인들이다. 넷째, 불만족요인의 제거는 불만을 줄여주는 소극적이고 단기적인 효과를 가져오는데 반해서 만족요인을 크

게 하는 것은 인간의 자아실현 욕구에 자극을 주어 적극적인 만족을 가져다 준다고 하였다. 즉, 불만족요인(위생요인)의 제거는 단지 불만을 방지하는데 기여할 뿐이지만, 만족요인(동기요인)의 개선은 직무수행의 동기를 유발한다고 하였다(김미경, 2003).

### (3) Alderfer의 ERG이론

Alderfer의 ERG이론은 Maslow와 Herzberg의 이론을 확장·보완한 이론으로 인간의 욕구를 존재(Existence)의 욕구와 관계(Relation)의 욕구, 성장(Growth)의 욕구 3가지로 구분하였다.

존재욕구는 생존을 하기 위해 필요로 하는 욕구로서 의식주의 생리적 욕구와 보수, 부가혜택, 작업환경 등의 물리적 측면에서의 안전욕구를 포함한다. 또한 관계욕구는 타인과의 인간관계를 갖는 욕구로서 애정·소속감, 자아 존중심을 추구하는 욕구이며, 성장욕구는 개인에게 중요한 자아존중, 자아실현을 발전시키기 위한 욕구로서 Maslow 욕구계층이론의 자아실현욕구와 존경욕구를 포함한다. ERG이론을 앞서 살펴본 두 가지 이론과 비교하면 <표 II-3>과 같다(박정애, 2004).

<표 II-3> 욕구계층이론, 2요인론, ERG론의 비교

2요인론	욕구계층이론	ERG이론
동기요인(만족요인)	자아실현의 욕구 자존의 욕구 사회적 욕구	성장(G)의 욕구 관계(R)의 욕구
위생요인(불만족요인)	안전·안정의 욕구 생리적 욕구	생존(E)의 욕구

자료출처 : 김애영(2005). 특수학급교사 직무만족도 미간행 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원. 재인용 p13.

#### (4) Vroom의 기대(유인가)이론

Vroom(1964)은 직무 만족에 대한 지각이 직무와 관련된 과거의 만족 경험에 의해서 결정되는 것이 아니라, 미래에 있게 될 사건에 대한 예견에 의해서 결정된다고 주장한다. 즉, 직무만족이란 장차 직무를 통해서 얻게 될 성과들이 얼마나 큰 가치를 지닌 것인가에 의해서 결정된다. 직무를 통해서 장차 얻게 될 성과들이 지니고 있는 가치를 유인가라고 부르고, 이 유인가는 +1의 값을 지니며, 가장 큰 부적 유인가는 -1의 값을 지닌다. 따라서 모든 성과들은 +1로부터 0을 거쳐 -1에 이르는 값 중에서 어떤 값을 지닌다(강금숙, 2003; 황인영, 2006).

직무를 통해서 얻을 수 있는 성과들에는 여러 가지가 있을 수 있기 때문에 직무에 대한 만족수준이란 작업자가 얻을 수 있는 성과들의 유인가 들을 모두 더함으로써 측정할 수 있다. 즉, 직무를 통해서 얻을 수 있으리라고 보는 모든 성과들 각각이 지니고 있는 유인가의 총화가 전체적 직무 만족을 결정한다. 그리고 Vroom은 직무만족을 직무에 대한 유인가와 그 직무에 머무르려는 두 가지 측면으로 나누어서 설명하였다. 먼저 직무만족을 직무가 지니는 유인가의 측면에서 보면, 직무가 지니는 유인가란 그 직무를 수행함으로써 얻을 수 있는 여러 성과들의 유인가에 이 성과를 얻기 위해서 이 직무가 얼마만한 도구성이 있다고 보는가 하는 두 가지 요인들을 곱해서 이를 모두 합한 값과 정적 일차함수 관계를 이룬다(강금숙, 2003).

#### (5) Adams의 공정성 이론

Adams가 제안한 공정성 이론(Equity Theory)은 사회적 관계에서 개인은 자신의 투입과 산출을 타인의 투입·산출과 비교한다. 그러므로 개인이 투입 요인과 성과 요인들 간의 균형을 어떻게 지각하는가에 의해서 결정되며, 개인이 받은 보상이 다른 사람과 비교해서 형평의 원칙에 맞는지에 대한 지각이 만족을 결정짓는데 중요하다. 즉, 만족이란 자신이 직무에 투입한 것과 직

무로부터 얻은 것 사이의 비율을 산출하고 이 비율을 타인의 비율과 비교함으로써 결정된다. 그런데 성과에 비해서 투입이 많거나 투입에 비해서 성과가 많은 경우에 모두 불만족을 초래할 수 있다. 이 이론은 투입 요인들과 산출요인들을 측정할 수 있는 방법을 제안함으로써 직무만족이 결정되는 과정을 경험적으로 다룰 수 있게 한다는 것이 장점이다. 그러나 투입과 산출요인들의 주관성이 비교될 때 타인의 선정 기준 등에 대한 논란이 문제점이다(김애영, 2005; 남상남, 2000; 윤선순, 2004; 윤용준, 2001; 황인영, 2006).

## 2) 직무만족도의 요인 구성

직무만족을 구성하는 요인에 관한 연구는 오랫동안 수행되어왔다. 예를 들어 Jurgenson은 직무만족도가 안전, 승진, 업무 유형, 조직, 동료, 봉급, 상관, 근무시간, 근무조건, 특혜(benefits) 등 10가지 요인으로 구성된다고 보았다. 또한, Herzberg는 그의 동기·위생 요인에 근거하여 직무만족도가 성취, 인정, 도전, 책임, 성장과 발전 등 동기요인과 정책과 행정, 감독, 근무조건, 인간관계, 봉급, 신분, 안전 등 위생요인으로 구성된다고 보았다(강금숙, 2003; 윤선순, 2004).

1982년 대한교육연합회는 우리나라 교육 상황과 교직 현실에 적합한 직무만족도의 요인을 알아보기 위해 여러 직급의 교사들로부터 자료를 수집하여 우리나라 교사의 직무만족도에 관련되는 21개의 하위 요인을 확인했고, 분석 과정을 거쳐 다시 7개의 상위 요인으로 재구성하였다. 7개의 상위 요인은 ① 인간관계, ② 직무, ③ 근무환경, ④ 보상, ⑤ 전문성 신장, ⑥ 행정체제, ⑦ 인정지위 등이다. 이 연구에서는 대한교육연합회의 직무만족도 요인에 관한 연구를 근거로 우리나라 공립유치원 특수학급교사의 직무만족도를 조사·분석하였다. 대한교육연합회의 교사 직무만족도(K.T.O : Korean Teacher Opinionnaire)와 그 특성을 살펴보면 <표 II-4>와 같다.

〈표 II-4〉 직무만족도 요인 및 개념

상위 요인	하위 요인	개 념
인간관계	교장, 교감과의 관계 동료 교사와의 관계 학생과의 관계 사무직원, 용인과의 관계 학부형과의 관계	교사가 학교 체제에서 교장, 교감 등 직책상의 상사, 동료교사, 학생, 사무직원 그리고 학부형을 포함한 지역사회 인사들과 상호 수용적이고 인간적인 유대 속에서 신뢰와 만족을 느끼는 정도
직무	수업지도 수업지도 자원 생활지도 기타 업무	교사가 담당하는 제 직무 이룰테면 수업지도, 수업지도 활동, 기타 부수적인 업무들을 원만히 수행하는데서 성취감과 만족감을 느끼는 정도
근무환경	교육 및 복지시설 지역사회 환경 근무조건	학교가 속해 있는 지역사회의 환경, 학교 내의 교육 및 복지시설 그리고 제반 근무조건 등에 교사가 만족하는 정도, 대인 관계가 주로 심리적인 근무환경이라면 여기에서는 주로 물리적·제도적 환경이다.
보상	봉급 및 수당 복지 및 후생 승진, 승급, 표창	일하는 것에 대한 반대급부로서의 보상 체제에 대해서 교사가 만족하는 정도, 봉급, 상여금, 수당 등은 비교적 단기적 보상이며 승급, 승진, 표창 등은 장기적 보상이다.
전문성 신장	연수 및 연구 상위자격 및 학위취득 기회	연구 및 연구 상위자격 및 학위취득 활동 등 전문성 신장을 위한 제반 기회를 인지하고 활용함으로써 만족을 느끼는 정도
행정체제	행정관리 장학지도	학교목표 달성에 필요한 조건과 활동을 규정하는 행정관리 체제와 상급 기관으로부터의 장학지도 체제를 교사가 수용하는 정도
인정지위	학교 내적 인정 학교 외적 인정	교사가 교직을 통하여 학교 내부와 외부로부터 얻게 되는 안정감·성취감·자아 실현감 정도

## 2. 유치원 특수학급

### 1) 유치원 특수학급 운영 현황

우리나라의 유아특수교육은 특수학교 유치부, 유치원 특수학급, 유치원 일반학급 등을 통해 실시되고 있다.

2007년 4월 현재 전국 유치원 특수교육기관 현황을 제시하면 <표 II-5>와 같다.

<표 II-5> 유치원 특수교육기관 현황

(단위 : 교, 급, 명)

구 분	유치원 과정 특수학급	특수학교 유치부	유치원 특수학급	계
설치학교수	10	115	150	275
설치학급수	58	208	174	440
학생수	293	739	599	1,631

자료출처: 교육인적자원부(2007). 특수교육연차보고서. p. 55.

우리나라 특수학급은 처음으로 1971년 대구 칠성초등학교에 설치되었지만 유치원 특수학급은 1997년에 설치되기 시작하였다.

1997년 유치원 특수학급은 4개 유치원의 5개 특수학급이었다. 2006년에는 130개 유치원에 151학급으로 크게 증가하였다. 2007년 4월 현재 유치원 150개교에 174학급이 설치되어 2006년과 비교하면 유치원은 20교 증가했고, 특수학급은 23학급 증설되었다. 2007년 유치원 특수학급 설치 및 운영 유형별 현황을 시·도별로 제시하면 <표 II-6>과 같다.

<표 II-6> 시·도별 특수학급 및 학생수 현황

시·도	설치현황			유형별 현황			
	설치 학교수	설치 학급수	학생수	전일제 특수학급	전일제 학생수	시간제 특수학급	시간제 학생수
					전체		전체
서울	32	32	110	2	8	30	102
부산	10	10	28	0	0	10	28
대구	2	2	8	0	0	2	8
인천	6	15	53	0	0	15	53
광주	6	6	13	1	5	5	8
대전	13	13	55	0	0	13	55
울산	3	3	13	0	0	3	13
경기	30	37	120	4	21	33	99
강원	5	5	15	1	2	4	13
충북	2	2	6	0	0	2	6
충남	10	15	59	2	6	13	53
전북	9	9	19	0	0	9	19
전남	14	17	63	2	7	15	56
경북	2	2	8	0	0	2	8
경남	6	6	29	0	0	6	24
제주	0	0	0	0	0	0	0
총계	150	174	599	12	49	162	550

자료출처: 교육인적자원부(2007). 2007년 특수교육실태조사서. p. 70, p.71.

## 2) 유치원 특수학급교사의 주요 직무

유치원 특수학급교사는 소속 유치원의 특수교육 업무를 사실상 총괄해야 한다. 따라서 원장, 원감, 통합학급교사, 행정실 직원, 부모 등 많은 사람들과 접촉하는 등 그 역할이 매우 광범위하다(최영숙, 2004). 유치원 특수학급교사는 특수교육을 요구하는 유아를 위해 진단을 실시하고, 교육계획을 작성하며 그에 따라 발달 및 학습을 촉진하고 문제행동을 교정하기 위한 중재를 직접 담당한다. 교육적 요구가 다양한 유아들에게는 일반적으로 다른 교육기관이나 민간업체에서 개발된 교육 자료를 적용하는 것이 불가능한 경우가 종종 있으므로 개별 유아에게 적합한 교육 자료를 제작하는 것도 유치원 특수학급

교사의 직무중 하나이다. 또 다른 유치원 특수학급교사의 직무는 학급운영계획(연안, 월안, 일안 등)을 장애유아의 특성에 적합하게 수정하는 것이다.

유치원 특수학급교사는 특수교육 대상을 일반교사와 협력적으로 교수하기 위해 장애유아에 대한 자문을 일반교사에게 제공한다. 장애유아의 효과적인 교육을 위해 가정과의 연계가 필수적이므로 장애유아 부모들을 상담하기도 하고 부모들에게 부모교육을 실시하기도 한다.

### 3. 선행연구 고찰

#### 1) 초·중등학교 특수학급교사의 직무만족도

유영태(1991)는 초·중등학교 특수학급교사 195명을 대상으로 정신지체 특수학급교사의 직무만족도에 관해 연구한 결과 전체적인 직무만족도는 대부분의 특수학급교사가 자신의 직무에 대하여 만족하지 못하고 있었다. 직무만족 하위요인별 만족도는 6개 요인중 인간관계, 감독방식 요인이 아주 낮고, 특수교육지원, 직무 요인이 그 다음으로 낮게 나타났다. 대상자의 제 특성별 직무만족도를 살펴보면 연령별 비교에서 20대 젊은 교사의 만족도가, 결혼여부별 비교에서는 미혼교사가, 교직경력에서는 10년 이하의 교사가 높았으며, 교육경력에서는 5년 미만인 교사의 만족도가 높았다. 초·중등별, 남·녀별, 근무지별 비교에서는 의미 있는 차가 보이지 않았다.

오순석(1994)은 전국 초·중학교에 설치된 특수학급 중에서 470곳의 특수학급교사를 대상으로 특수학교 담당교사의 직무만족을 분석했다. 그 결과 인간관계, 교육과정, 근무환경 등의 직무만족도는 높은데 비해 보상 및 유인체제, 인정지위, 행·재정적 지원 등의 만족감은 낮은 것으로 나타났다. 특수교사 자격증 소지와 미소지간의 직무만족도는 보상 및 유인체제와 인정지위 그리고 행·재정적 지원 등의 요인에서 자격증 소지자의 직무만족도가 낮았다. 특수교육 경력면에서 볼 때 지도수당과 특수교육에 대한 보람, 교장·교감,



사무직·기능직과의 인간관계 등에서 경력이 많을수록 직무만족도가 낮아지는 경향이어서 특수교육 경력이 있는 교사들이 특수학급교육에 전념할 수 있는 유인책이 요구되고 있었다.

송차범(1997)은 초등학교 특수학급교사 200명을 대상으로 교직원과 직무만족 및 직무성과의 관계를 연구하였다. 특수학급교사의 직무만족도는 만족형, 중도형, 불만족형으로 나타나 만족도는 매우 낮게 나타났으며, 교직원에 따른 직무만족도는 봉사직관, 전문직관, 성직관으로 낮게 나타났다. 성차에 의한 직무만족도는 유의한 차가 없는 것으로 분석되었고, 직무만족의 변인간 차는 성차와 학력에 관계없이 고른 경향을 보였으며, 특히 전문성 신장이 가장 높게, 보상체제가 가장 낮게 나타나 특수학급교사의 사기진작과 의욕 강화를 위한 대책이 필요한 것으로 분석되었다.

김부상(2001)은 초·중학교 특수학급교사 266명을 대상으로 직무만족도와 조직적응성을 알아본 결과, 특수학급교사의 직무만족도는 긍정적이었다. 성별로 볼 때 남교사가 여교사보다 직무만족도가 높았으며, 학교급별로 볼 때 초등학교 교사가 중등학교 교사보다 직무만족도가 높았다. 자격소지 유형별로 보면 특수교사 자격증과 일반교사 자격증을 모두 소지한 교사가 특수교육 또는 일반교사 한 가지 자격을 소지한 교사보다 직무만족도가 높았다. 경력별로 보면 교사의 직무만족도는 경력이 높을수록 만족도도 높았으며, 31년 이상의 교사가 가장 높았다.

홍병철(2002)은 초·중학교 특수학급교사 319명을 대상으로 교사의 직무스트레스와 직무만족도를 알아본 결과, 특수학급교사는 학교급별과 연령별에서 유의미한 차이를 보였고 성별, 직위별, 지역별, 자격증별에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 학교급별에서는 초등학교 특수학급 교사가 중학교 특수학급 교사보다 만족도가 높았고, 연령별에서는 50세 이상 특수학급 교사의만족도가 높았다. 하위요인에서는 남녀의 만족도에 영향을 주는 요인이 달랐으며 자격증에 따른 하위요인에서 특수교사 자격증만 소지한 교사는 교직의식을 제외한 전 영역에서 낮은 만족감을 보였다.

## 2) 유치원 특수학급교사의 직무만족도

문현화(2003)는 공·사립특수학교 유치부 및 조기특수교육기관에서 장애유아를 맡고 있는 교사 159명을 대상으로 유아특수교사의 직무만족에 관해 연구한 결과 유아특수교사의 직무만족도는 높은 것으로 나타났다. 배경에 따른 직무만족도를 살펴보았을 때 경력은 영향을 미치지 않았으며 연령별의 차이는 인정지위, 인간관계, 담당직무 순으로 35세 이상 집단에서 만족도가 높았다. 근무조건에 따른 직무만족도는 인간관계, 담당직무, 인정지위에 있어 교사의 연봉이 2000만원 미만인 경우보다 2000만원 이상인 경우가 좀 더 높은 것으로 나타났다.

김미경(2003)은 서울시에 있는 유치원 특수학급교사 9명을 대상으로 유치원 특수학급교사의 직무만족을 연구하였다. 그 결과 유치원 특수학급교사의 직무만족을 하위요인별로 살펴보면, 첫째, 인간관계 요인 중 원장·원감과의 관계에서 단설유치원의 교사와 전담원감이 있는 유치원의 특수학급교사가 직무에 만족하였다. 둘째, 교육과정 요인 중 특수학급 교육과정의 편성·운영과 개별화교육활동에서 전공교사는 직무만족을, 비전공교사는 불만족을 보였고, 일반학급과의 통합교육 활동에는 대부분 교사가 만족하였다. 셋째, 근무환경 요인 중 특수학급 시설·설비는 교실의 면적이 좁은 곳의 교사가 불만족하였다. 넷째, 보상 및 유인체제 요인 중 현직위 신분의 공정성에서는 대부분의 교사가 불만족하였으며, 봉급 체계의 적정성에서 정식발령을 받은 교사와 근무경력이 짧은 교사는 만족하고, 본래 봉급보다 호봉을 제한하여 받는 교사는 불만족하였다. 특수교육의 전문성에 대해 전공교사는 만족하고 비전공교사는 불만족하였으며, 연수의 기회 제공에서 대부분의 교사들은 불만족하였다. 다섯째, 인정지위 요인 중 일반학급 원생들의 존경에서 대부분의 직무에 만족하였으며, 일반학급 교사들의 인정감에서는 변인별로 나타나지 않았다. 학부형과 사회 일반인의 인정도와 교육행정 당국의 인정도에서 대부분의 교사들은 불만족하였다. 여섯째, 행·재정적 지원 요인 중 특수학급 장학협의에

대해서는 모든 교사들이, 특수학급 운영비 지원과 특수교육에 대한 협력체제에 대해서 대부분의 교사들이 불만족하였다.

신금희(2005)는 특수학교 유치부, 공립유치원 특수학급, 장애전담어린이집에서 장애유아를 맡고 있는 교사 149명을 대상으로 유아특수교사의 근무기관 유형에 따른 직무만족도를 분석한 결과 유아특수교사의 직무만족도는 보통인 것으로 나타났다. 근무기관 유형에 따라서 세 집단간에 통계적으로 유의한 차이가 나타났는데 전체적인 직무만족도는 공립유치원 특수학급교사집단이 가장 높았고, 다음으로 특수학교 유치부 교사집단이며, 장애전담어린이집교사 집단의 직무만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈표 II-7〉 선행연구 요약

연구자 (년도)	연구대상 및 표본크기	교사관련 변인	주요 결과
유영태 (1991)	초·중등학교 특수학급교사 195명	연령, 결혼여부, 교직경력, 성별, 근무지별	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연령에서는 20대 교사가 직무만족도가 높음.</li> <li>· 미혼교사가 기혼교사보다 만족도가 높음.</li> <li>· 교직경력에서는 10년 이하의 교사가 만족도가 높음.</li> <li>· 성별에서는 의미 있는 차이가 없음.</li> <li>· 근무지별 비교에서는 의미 있는 차이가 없음.</li> </ul>
오순석 (1994)	초·중학교 특수학급교사 470명	특수교사자격증 소지여부, 특수 교육경력	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 특수교사 자격증 소지자의 직무만족도가 낮음.</li> <li>· 경력이 많을수록 직무만족도가 낮음.</li> </ul>
송차범 (1997)	초등학교 특 수 학 급 교 사 200명	성별, 학력별	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 초등학교 특수학급교사의 직무만족도는 매우 낮음.</li> <li>· 성별에 의한 직무만족도는 유의한 차이가 없음.</li> </ul>

연구자 (년도)	연구대상 및 표본크기	교사관련 변인	주요 결과
김영순 (2000)	초등학교 특수학급교사 324명	성별, 학력, 연령, 교육경력, 특수교사 자격유무, 특수교육연수유무	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직무만족의 변인간 차는 성차와 학력에 관계없이 고른 경향을 보임.</li> <li>· 하위요인별로 볼 때, 전문성 신장이 가장 높게, 보상체제가 가장 낮게 나타남.</li> </ul>
김부상 (2001)	초·중학교 특수학급교사 266명	성별, 학교급별, 자격소지 유형별, 경력별	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성별로 볼 때 남교사가 여교사보다 직무만족도가 높음.</li> <li>· 학교급별로 볼 때 초등학교 교사가 중등학교 교사보다 직무만족도가 높음.</li> <li>· 자격소지 유형별로 보면 특수교사 자격증과 일반교사 자격증을 모두 소지한 교사가 직무만족도가 높음.</li> <li>· 경력별로 볼 때 경력이 높을수록 직무만족도가 높음.</li> </ul>
홍병철 (2002)	초·중학교 특수학급교사 319명	성별, 직위별, 학교급별, 연령별, 지역별, 자격증별	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 초등학교 특수학급교사가 중학교 특수학급교사보다 만족도가 높음.</li> <li>· 연령별로 볼 때 50세 이상 특수학급 교사의 만족도가 높음.</li> <li>· 성별, 직위별, 지역별, 자격증별에서는 유의미한 차이를 보이지 않음.</li> </ul>
문현화 (2003)	공·사립특수학교 유치부 및 조기특수교육기관에서 장애유아를 맡고 있는 교사 150명	경력별, 연령별, 연봉별, 주당수업시간별, 유아들의 장애정도	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 유아특수교사들의 직무만족도는 높음.</li> <li>· 경력은 직무만족도에 영향을 미치지 않음.</li> <li>· 연령별의 차이는 인정지위, 인간관계, 담당직무 순으로 35세 이상 집단에서 만족도가 높음.</li> <li>· 연봉에서는 인간관계, 담당직무, 인정지위에 있어 연봉이 2000미만인 경우보다 2000만원 이상인 경우가 직무만족도가 더 높음.</li> </ul>

연구자 (년도)	연구대상 및 표본크기	교사관련 변인	주요 결과
김미경 (2003)	서울시에 있는 유치원 특수학급교사 9명	직무만족도 하위요인별	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인간관계 요인 중 원장·원감과의 관계에서 단설유치원의 교사와 전담원감이 있는 유치원 특수학급교사가 직무에 만족함.</li> <li>· 교육과정 요인 중 특수학급 교육과정의 편성·운영과 개별화활동에서 전공교사가 직무에 만족함.</li> <li>· 근무환경 요인 중 특수학급 시설·설비는 교실의 면적이 좁은 곳의 교사가 직무에 불만족함.</li> <li>· 보상 및 유인체제 요인 중 현직위의 공정성에서 대부분 교사가 불만족하였으며, 봉급 체계의 적정성에서 정석교사와 근무경력이 짧은 교사는 만족함.</li> <li>· 인정지위 요인 중 일반학급 원생들의 존경에서 대부분의 직무에 만족함.</li> <li>· 행·재정적 지원 요인 중 특수학급 장학협의와 특수학급 운영비 지원 및 특수교육에 대한 협력체제에 대해서는 대부분의 교사들이 불만족함.</li> </ul>
신금희 (2005)	특수학교 유치부, 공립유치원 특수학급, 장애전담 어린이집에서 장애유아를 맡고 있는 교사 149명	근무기관 유형	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 유아특수교사의 직무만족도는 보통임.</li> <li>· 공립유치원 특수학급교사집단이 직무만족도가 가장 높았고, 다음으로 특수학교 유치부 교사집단이며, 장애전담 어린이집 교사들의 직무만족도가 가장 낮음.</li> </ul>

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

이 연구의 대상은 전국에 있는 공립유치원 특수학급교사들이었다. 한국특수교육총연합회의 전국특수교육요람(2007)에 따르면 전국적으로 유치원에 설치 운영되고 있는 특수학급은 177학급이었으나 설문조사 과정에서 유치원 1개교가 폐교되었고, 유치원 2개교에서는 학급 수 조정으로 인해 특수학급이 폐지되었음을 확인함으로써 2007년 7월 현재 전국 유치원 특수학급교사는 총 174명이었다. 이들을 대상으로 설문조사를 실시한 결과 138명이 회신하였으며, 회신을 보낸 유치원 특수학급교사들 중에서 사립유치원 특수학급교사 1명과 중복 및 누락된 응답을 한 교사 2인을 제외하고 최종적으로 이 연구에서는 유치원 특수학급교사 135명의 응답을 분석하였다.

이 연구에 참여한 교사들의 기본 정보는 <표Ⅲ-1>과 같다.

<표Ⅲ-1>에서 보는 바와 같이 연구에 참여한 교사들의 성별을 보면 총 135명 중 여교사가 133명(98.5%), 남교사가 2명(1.5%)으로 여교사가 월등히 많았다. 연령은 평균 29.7세(표준편차 : 7.0)였으며, 25-29세가 57명(42.2%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 20-24세가 33명(24.4%)으로 많았다.

결혼여부에 있어서 미혼이 88명(65.2%)으로 기혼 46명(34.1%)보다 많은 것으로 나타났다. 최종학력에서는 유아특수교육과 졸업이 84명(62.2%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 대학원 재학 또는 졸업이 41명(30.4%)으로 많았다. 교사자격증에 있어서는 특수학교(유치원) 자격증 소지자가 93명(68.9%), 그 다음으로 유치원 교사자격증과 특수학교(유치원) 자격증을 둘 다 소지한 교사가 30명(22.2%)이었다. 특수교육경력에 있어서는 1년이상 3년미만이 53명(40.8%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 5년 이상이 27명(20.8%)으로 그 뒤를 이었다.

유치원 특수학급교사들의 직위에 있어서는 정규직 교사가 107명(79.3%)으

로 기간제 교사 27명(20.0%)보다 훨씬 많았다.

<표 III-1> 연구 참여 교사들의 기본 정보

N=135

변 인	구 분	빈도(명)	백분율(%)
성 별	여	133	98.5
	남	2	1.5
연 령	20-24세	33	24.4
	25-29세	57	42.2
	30-34세	14	10.4
	35-39세	15	11.1
	40세이상	16	11.9
결혼여부	미혼	88	65.2
	기혼	46	34.1
	무응답	1	0.7
최종학력	2년제 유아교육과 졸업	1	0.7
	4년제 유아교육과 졸업	5	3.7
	유아특수교육과 졸업	84	62.2
	대학원 재학 또는 졸업	41	30.4
	기 타	4	3.0
교사자격증 유형	유치원 교사자격증	11	8.1
	특수학교(유치원)자격증	93	68.9
	둘 다	30	22.2
	기 타	1	0.7
특수교육경력	1년미만	24	18.5
	1년-3년미만	53	40.8
	3년-5년미만	26	20.0
	5년이상	27	20.8
직 위	정규직 교사	107	79.3
	기간제 교사	27	20.0
	무응답	1	0.7

이 연구에 참여한 교사들이 근무하는 유치원 특수학급 현황을 살펴보면

<표Ⅲ-2>와 같다.

<표 Ⅲ-2> 연구 참여 교사들이 근무하는 유치원 특수학급 현황

N=135

변 인	구 분	빈도(명)	백분율(%)
근무지역	대도시(특별시/광역시)	60	44.4
	중·소도시	52	38.5
	읍·면	23	17.0
원아수	1명	12	9.0
	2명	14	10.4
	3명	34	25.4
	4명	48	35.8
	5명	22	16.4
	6명	3	2.2
	7명	1	0.7
설립형태	단설유치원	57	42.2
	병설유치원	78	57.8
원감	전담원감	86	63.7
	겸직원감	42	31.1
	원감 없음	7	5.2
보조교사	있음	107	79.3
	없음	28	20.7

<표Ⅲ-2>에서 보는 바와 같이 이 연구에 참여한 교사들의 근무지역을 보면 대도시(특별시/광역시)가 60명(44.4%), 그 다음으로 중·소도시가 52명(38.5%)으로 많았다. 원아수는 평균 3.5명(표준편차 : 2.2명)이었으며, 한 학급당 원아가 4명인 특수학급이 48개 학급(35.8%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 원아가 3명인 특수학급이 34개 학급(25.4%)이었다. 유치원 특수학급의 설립형태는 병설유치원이 78개 학급(57.8%)으로 단설유치원 57개 학급(42.2%)보다 많았다. 원감은 전담원감이 86학급(63.7%), 겸직원감이 42학급(31.1%)으



로서 전담원감이 겸직원감보다 많았으며, 원감이 없는 유치원도 7학급(5.2%)이었다. 보조교사 유무에 있어서는 보조교사가 있는 특수학급이 107개 학급(79.3%), 없는 학급이 28학급(20.7%)으로서 보조교사가 있는 유치원 특수학급이 없는 학급보다 훨씬 더 많았다.

## 2. 연구 도구

이 연구에서 사용한 설문지는 연구 대상자들의 개인적인 기초배경 변인에 대한 질문과 직무만족도에 관한 질문 두 부분으로 구성되어 있다(부록 참조). 각각에 대해 기술하면 다음과 같다.

### 1) 기초 조사

교사의 인적 사항을 알아보기 위한 질문들로서 성별, 연령, 결혼여부, 근무지역, 최종학력, 교사자격증 유형, 특수교육경력, 직위, 현재 담당하고 있는 특수학급의 원아수, 근무하는 유치원의 설립형태, 원감, 보조교사 유무 등 13가지 내용으로 구성되어 있다.

### 2) 직무만족도에 관한 질문

직무만족도에 관한 설문지는 문헌화(2003)가 대한교육연합회(1982)에서 개발한 「교사의 직무만족도 척도(Korea Teacher Opinionnaire : KTO)」를 수정한 것이다. 이 설문지는 ① 인간관계, ② 담당업무, ③ 근무환경, ④ 보상체계, ⑤ 전문성 신장, ⑥ 행정체계, ⑦ 인정지위의 7개 요인으로 구성되었으며 각 요인은 6개의 문항으로 구성되어 전체 직무만족도는 총 42문항으로 측정했다. 각 문항은 Likert Scale의 5단계 척도(전혀 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 그저 그렇다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점)로 측정했다.

이 연구에서 사용한 설문지의 구성과 수집된 자료에 근거한 내적일관성신

되도를 제시하면 <표 III-3>과 같다.

**<표 III-3> 교사의 직무만족도 질문지 구성과 내적일관성신뢰도**

순	내 용	설문지 번호	문항 수	α계수
1	인간관계	1, 2, 3, 4*, 5*, 6	6	.71
2	담당업무	7*, 8, 9*, 10*, 11*, 12	6	.49
3	근무환경	13*, 14*, 15, 16, 17*, 18*	6	.69
4	보상체계	19, 20, 21, 22*, 23*, 24	6	.33
5	전문성 신장	25, 26*, 27*, 28*, 29, 30	6	.53
6	행정체계	31*, 32, 33*, 34, 35*, 36	6	.62
7	인정지위	37*, 38, 39, 40, 41, 42*	6	.63
총 문항 수			42	.86

\*는 역산처리 됨

<표 III-3>에서 보는 바와 같이 직무만족도의 전체 신뢰도는 0.86으로 높은 내적일관성신뢰도를 나타냈다. 하위요인별로 볼 때 인간관계, 근무환경, 행정체계, 인정지위 등의 내적일관성신뢰도는 0.6이상으로 비교적 높았으나 담당업무, 보상체계, 전문성 신장 등의 내적일관성신뢰도는 0.6미만으로 나 비교적 낮게 나타났다. 따라서 이 연구에서 담당업무, 보상체계, 전문성 신장 등 세 하위요인에 대한 결과를 해석할 때에는 각 하위요인에 속하는 문항들을 검토하면서 주의깊게 해석해야할 것이다.

### 3. 연구 절차

이 연구를 위한 자료 수집은 2007년 6월 22일부터 7월 27일까지 약 5주간 이루어졌다. 질문지는 우편으로 발송하였고 7월 6일까지 회신하도록 요청하였다. 7월 6일까지 응답한 교사는 77명이었다. 연구자는 전화, 전자우편 등을 통해 질문지에 대한 회신을 다시 요청하였다. 그 결과 7월 20일까지 추가로 37명이 질문지를 회신하였다. 질문지에 회신하지 않은 교사 60명에게 또다시

전화, 전자우편으로 회신을 요청하여 7월 27일까지 추가로 24명이 추가로 응답하였다. 따라서 이 연구에서 조사 대상자의 질문지에 대한 회수율은 174명을 기준으로 79.3%였다.

#### 4. 자료 처리

이 연구에 참여한 공립유치원 특수학급교사들의 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 교사자격증 유형, 특수교육경력, 직위 등은 각각 범주 변수로 처리하여 빈도와 백분율을 산출하였다. 이 연구에 참여한 특수학급교사들이 근무하는 공립유치원 특수학급 현황과 관련된 지역, 유치원 설립형태, 원감유형, 보조교사 유무 등도 각각 범주 변수이므로 빈도와 백분율을 산출하였다. 이 연구에서 사용한 조사도구의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach's Alpha( $\alpha$ ) 계수를 산출하였다.

이 연구의 첫 번째 연구문제인 공립유치원 특수학급교사들의 직무만족도 수준을 알아보기 위해 전체 직무만족도 점수와 7개의 요인별 점수의 평균과 표준편차를 산출하였다. 평균과 표준편차를 계산하기 위해 각 문항에 대한 점수가 높을수록 직무만족도가 높게 채점했다.

이 연구의 두 번째 연구문제를 위해 연구대상을 배경변인별 표본크기를 고려하여 집단으로 구성하였다. 성별의 경우 남교사가 2명뿐이었으므로 배경변인별 분석에서 성별은 제외했다. 교사의 결혼여부, 최종학력, 교사자격증 유형, 직위, 원감유형, 보조교사 유무 등은 집단별 표본크기가 너무 차이가 컸기 때문에 이 변인들을 기준으로한 교사의 직무만족도 비교도 실시하지 않았다. 집단별 표본크기가 가능한 한 차이가 적도록 연령의 경우 20-24세, 25-29세, 30세이상 등 세 집단으로 재구성하였고 특수교육경력의 경우 3년미만의 경력과 3년이상의 경력 등 두 집단으로 나누었다. 또한, 근무지역의 경우 중·소도시와 읍·면지역을 한 집단으로 통합시키고 대도시와 비교했으며, 원아수의 경우 3명이하와 4명이상으로 구분하였다. 유치원 설립형태의 경우

설문지에 제시한대로 단설유치원과 병설유치원 두 집단으로 나누어 비교했다. 교사의 연령집단에 따른 직무만족도를 비교하기 위해 일원분산분석을 실시하였고, 유의미한 차이에 대해서는 Scheffe의 사후검증 방법을 적용하였다. 교사의 특수교육경력별, 근무지역별, 유치원 설립형태별, 담당 원아수에 따른 두 집단간의 각각 직무만족도에 있어서 차이가 있는지 알아보기 위해 독립표본t검정을 실시하였다. 독립표본t검정의 경우 5%의 유의수준에서 양측검정을 실시하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 유치원 특수학급교사의 직무만족도에 관한 분석

전국에 있는 공립유치원의 특수학급 담당교사의 직무만족도를 조사한 결과는 <표 IV-1>에 제시한 바와 같다.

<표 IV-1> 공립유치원 특수학급교사의 직무만족도

요 인	사례수	평균	표준편차	순위
인간관계	135	3.60	.27	2
담당업무	135	3.58	.46	3
근무환경	135	3.18	.58	7
보상체계	135	3.29	.40	5
전문성 신장	135	3.46	.45	4
행정체계	135	3.20	.51	6
인정지위	135	3.82	.43	1
전체	135	3.45	.33	

<표 IV-1>에서 보는 바와 같이 공립유치원 특수학급교사의 직무만족도는 평균 3.45로 나타났다. 이는 공립유치원의 특수학급교사들이 현재 유치원 특수학급 담당교사로 근무하면서 느끼는 직무만족도가 보통이거나 대체로 만족하는 수준임을 의미한다.

직무만족도를 하위요인별로 살펴볼 때 공립유치원 특수학급교사의 직무만족도는 인정지위에 있어서 가장 높은 것으로 나타났고, 근무환경에 대해서 가장 낮은 것으로 나타났다(<표IV-1> 참조). 공립유치원 특수학급교사들은 낮은 사관, 동료교사, 동창 등 다양한 사회적 관계에서 교사 또는 특수학급 담당교사로 인정되는 것에 대해 대체로 만족하는 것으로 나타났다(평균:3.82). 반면, 공립유치원 특수학급교사들은 교실 내 환경, 유치원 제반 시설, 교육활

동 이외의 업무, 근태조건 등 근무환경에 대한 직무만족도는 보통인 것으로 나타났다(평균:3.18). 하위요인별 직무만족도의 평균 순위를 살펴볼 때 주목되는 것은 공립유치원 특수학급교사들이 사회적 인정에 대해서 가장 만족하였고, 인간관계와 담당업무 및 전문성 등 교육자로서의 본질적인 역할수행에 대해서는 비교적 만족하였으나 보상체계, 행정체계, 근무환경 등 교육을 수행하기 위한 행·재정적 여건에 대해서는 상대적으로 만족도가 낮았다는 점이다.

## 2. 배경변인별 유치원 특수학급교사의 직무만족도 비교

### 1) 교사의 연령별 직무만족도 비교

공립유치원 특수학급교사의 연령을 20-24세, 25-29세, 30세 이상 등 세 집단으로 나누어 연령 집단간의 직무만족도의 차이가 있는지 알아보기 위해 일원분산분석을 실시하였다. 이 결과 각 집단별 직무만족도의 평균과 표준편차를 제시하면 <표 IV-2>와 같고, 분산분석 결과를 제시하면 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-2> 교사의 연령집단에 따른 직무만족도

요 인	20-24세			25-29세			30세 이상		
	n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD
인간관계	33	3.72	.47	57	3.52	.60	45	3.61	.60
담당업무	33	3.70	.44	57	3.51	.50	45	3.60	.40
근무환경	33	3.27	.57	57	3.08	.53	45	3.29	.64
보상체계	33	3.31	.38	57	3.24	.38	45	3.34	.46
전문성 신장	33	3.38	.38	57	3.40	.41	45	3.47	.27
행정체계	33	3.32	.37	57	3.08	.55	45	3.29	.55
인정지위	33	3.78	.44	57	3.68	.40	45	3.44	.38
전 체	33	3.50	.26	57	3.36	.31	45	3.43	.34

<표 IV-3> 교사의 연령집단별 직무만족도 비교를 위한 분산분석 결과

요 인	SS	df	MS	F	p	
인간관계	집단-간	.797	2	.40	1.21	.30
	집단-내	43.43	132	.33		
	합계	44.23	134			
담당업무	집단-간	.80	2	.40	1.94	.15
	집단-내	27.30	132	.21		
	합계	28.10	134			
근무환경	집단-간	1.33	2	.66	1.99	.141
	집단-내	43.91	132	.33		
	합계	45.23	134			
보상체계	집단-간	.26	2	.13	.78	.46
	집단-내	22.10	132	.17		
	합계	22.36	134			
전문성	집단-간	.22	2	.11	.83	.44
신장	집단-내	17.17	132	.13		
	합계	17.38	134			
행정체계	집단-간	1.75	2	.88	3.36	.04
	집단-내	34.40	132	.26		
	합계	36.15	134			
인정지위	집단-간	2.42	2	1.21	7.48	.00
	집단-내	21.33	132	.16		
	합계	23.75	134			
전체	집단-간	.43	2	.21	2.20	.11
직무만족도	집단-내	12.74	132	.10		
	합계	13.17	134			

<표 IV-3>에서 보는바와 같이 공립유치원 특수학급교사의 연령에 따라서는 전체 직무만족도의 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무만족도를 구성하는 하위요인들 중 인간관계, 담당업무, 근무환경, 보상체계, 전문성 신장 등에서는 각각 연령 집단간에 만족도의 차이가 없는 것으로 나타났으나 행정체계 ( $F=3.36$ ,  $p<0.05$ )와 인정지위 ( $F=7.48$ ,  $p<0.01$ )에 있어서는 연령별 집단간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 행정체계와 인정지위에 대

한 만족도에 있어서 구체적으로 어느 연령 집단간에 차이가 있었는지 알아보기 위해 실시한 Scheffe의 사후검증 결과를 제시하면 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 행정체계와 인정지위 만족도에 대한 교사 연령집단간 사후검증 결과

변 인	집단 1	집단 2	평균차	p
행정체계	20-24세	25-29세	.25	.13
		30세 이상	.03	1.0
	25-29세	30세 이상	-.22	.15
인정지위	20-24세	25-29세	.10	.54
		30세 이상	.33*	.01
	25-29세	30세 이상	.24*	.04

<표 IV-4>에서 보는바와 같이 행정체계에 대한 직무만족도의 경우 분산분석 결과 집단간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으나 Scheffe의 사후검증 결과 20-24세 집단과 25-29세 집단, 20-24세 집단과 30세 이상 집단, 25-29세 집단과 30세 이상 집단 등 두 집단간에는 각각 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 인정지위의 경우 Scheffe의 사후검증 결과 20-24세 집단이 30세 이상 집단보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났고, 25-29세 집단이 30세 이상 집단보다 인정지위에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났으며 이러한 차이는 각각 통계적으로 유의미했다. 20-24세 집단이 25-29세 집단보다 인정지위에 대한 만족도가 높게 나타났지만 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(<표 IV-4>참조).

## 2) 교사의 특수교육경력별 직무만족도 비교

공립유치원 특수학급교사의 특수교육경력을 3년미만 집단과 3년이상 집단으로 구분한 후 두 집단간에 직무만족도의 차이가 있는지 알아보기 위해 독립표본t검정을 실시한 결과를 제시하면 <표 IV-5>와 같다.



<표 IV-5> 교사의 특수교육경력 집단에 따른 직무만족도

요 인	3년미만			3년이상			t	p
	n	M	SD	n	M	SD		
인간관계	75	3.50	.29	55	3.42	.59	.22	.84
담당업무	75	3.61	.38	55	3.92	.35	-.89	.44
근무환경	75	3.22	.51	55	3.25	1.06	-.04	.97
보상체계	75	3.39	.35	55	3.33	.47	.16	.89
전문성 신장	75	3.33	.17	55	3.50	.47	-.60	.59
행정체계	75	3.28	.67	55	2.83	.71	.71	.53
인정지위	75	3.83	.44	55	3.50	.47	.81	.48
전 체	75	3.45	.17	55	3.39	.59	.18	.87

<표 IV-5>에서 보는 바와 같이 전체 직무만족도에 있어서 공립유치원 특수학급교사의 특수교육경력 집단간에는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 특수교육경력 3년미만인 집단이 인간관계, 보상체계, 행정체계, 인정지위 등 4개의 하위요인에 있어서 특수교육경력 3년이상 집단보다 만족도가 높았으나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 특수교육경력 3년이상 집단이 담당업무, 근무환경, 전문성 신장 등 하위요인에 있어서 특수교육경력 3년미만 집단보다 만족도가 높았으나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

### 3) 교사의 근무지역별 직무만족도 비교

공립유치원 특수학급교사의 근무지역이 대도시인 교사집단과 중·소도시 또는 읍·면지역인 교사 집단간에 직무만족도를 비교하기 위해 실시한 독립표본t검정 결과는 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 교사의 근무지역에 따른 직무만족도

요 인	대도시 (특별시,광역시)			중·소도시 읍·면			t	p
	N	M	SD	N	M	SD		
인간관계	60	3.57	.56	75	3.63	.59	-.62	.53
담당업무	60	3.56	.55	75	3.61	.37	-.73	.47
근무환경	60	3.08	.58	75	3.29	.57	-2.17	.03
보상체계	60	3.23	.43	75	3.34	.39	-1.59	.12
전문성 신장	60	3.39	.37	75	3.44	.35	-.94	.35
행정체계	60	3.16	.50	75	3.25	.53	-.95	.34
인정지위	60	3.62	.43	75	3.63	.42	-.16	.87
전 체	60	3.37	.33	75	3.46	.30	-1.60	.11

<표 IV-6>에서 보는 바와 같이 전체 직무만족도에 있어서 중·소도시 또는 읍·면지역 근무 집단이 대도시 근무 집단보다 직무만족도가 높았으나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 직무만족도의 하위요인들 중 인간관계 등 직무만족도의 모든 하위요인에 있어서 중·소도시 또는 읍·면지역에 근무하는 교사집단이 대도시에 근무하는 교사집단보다 만족도가 다소 높았으나 이러한 집단간의 차이는 각각 통계적으로 유의미하지 않았다.

#### 4) 유치원의 설립형태별 직무만족도 비교

공립유치원의 설립형태를 기준으로 단설유치원에 근무하는 교사집단과 병설유치원에 근무하는 교사집단 간에 직무만족도의 차이가 있는지 알아보기 위해 실시한 독립표본t검정 결과는 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 유치원 설립형태에 따른 직무만족도

요 인	단설유치원			병설유치원			t	p
	N	M	SD	N	M	SD		
인간관계	57	3.51	.73	78	3.67	.43	-1.56	.12
담당업무	57	3.53	.49	78	3.63	.43	-1.27	.21
근무환경	57	3.19	.63	78	3.21	.55	-.18	.86
보상체계	57	3.29	.38	78	3.29	.43	-.01	.97
전문성 신장	57	3.43	.41	78	3.41	.32	.23	.82
행정체계	57	3.14	.60	78	3.26	.45	-1.37	.17
인정지위	57	3.68	.41	78	3.59	.42	1.31	.19
전 체	57	3.40	.37	78	3.44	.27	-.75	.45

<표 IV-7>에서 보는 바와 같이 전체 직무만족도에 있어서 병설유치원에 근무하는 교사집단이 단설유치원에 근무하는 교사집단보다 만족도가 높았으나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 직무만족도의 하위요인들 중 전문성 신장과 인정지위에 있어서는 단설유치원 교사집단이 병설유치원 교사집단보다 만족도가 높았으나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 인간관계, 담당업무, 근무환경, 행정체계 등에 있어서는 병설유치원 교사집단이 단설유치원 교사집단보다 만족도가 높았으나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

#### 5) 담당 원아수별 직무만족도 비교

담당 원아수가 3명이하인 교사집단, 4명이하인 교사집단간의 직무만족도의 차이가 있는지 알아보기 위해 실시한 독립표본t검정 결과는 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 담당 원아수에 따른 직무만족도

요 인	3명 이하			4명 이상			t	p
	n	M	SD	n	M	SD		
인간관계	60	3.64	.63	74	3.57	.53	.64	.52
담당업무	60	3.57	.45	74	3.61	.47	-.49	.63
근무환경	60	3.24	.59	74	3.17	.58	.77	.44
보상체계	60	3.35	.40	74	3.25	.42	1.48	.14
전문성 신장	60	3.45	.38	74	3.40	.34	.79	.43
행정체계	60	3.25	.52	74	3.18	.52	.85	.40
인정지위	60	3.57	.45	74	3.68	.39	-1.49	.14
전 체	60	3.44	.33	74	3.41	.30	.59	.56

<표 IV-8>에서 보는 바와 같이 전체 직무만족도에 있어서 담당 원아수가 3명이하인 교사집단이 4명이상인 교사집단보다 약간 높았으나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 직무만족도의 하위요인들 중 인간관계, 근무환경, 보상체계, 전문성 신장, 행정체계 등에 있어서는 원아수가 3명이하인 교사집단이 4명이상인 교사집단보다 만족도가 다소 높았으나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 담당업무, 인정지위 등에 있어서는 원아수가 4명이상인 교사집단이 3명이하인 교사집단보다 만족도가 높았으나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

## V. 논의

교사의 직무에 대한 만족여부는 교사의 사기를 결정하며, 교사의 사기는 유아들에게 전달되고, 이는 결국 학습 성과에 영향을 미치게 되므로 교육에 있어서 교사의 직무에 대한 만족여부는 매우 중요하다.

따라서 이 연구는 교사관련 변인 및 유치원 관련 변인이 공립유치원 특수학급교사의 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴봄으로써 공립유치원 특수학급교사의 근무의욕을 높이고 교육의 질을 개선할 수 있는 자발적인 직무 수행을 위한 기초자료를 제시하고자 하였다. 이에 공립유치원 특수학급교사 135명을 대상으로 설문 조사하여 그 내용을 분석하였다. 그 결과를 토대로 논의하고자 한다.

첫째, 공립유치원의 특수학급교사들이 현재 유치원 특수학급 담당교사로 근무하면서 느끼는 직무만족도는 평균 3.45로서 보통이거나 대체로 만족하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 신금희(2005)와 문현화(2003)의 연구결과와 유사했다. 이 연구에서 사용한 도구와 동일한 도구를 사용한 신금희의 연구에서 공립유치원 특수학급교사들의 직무만족도는 평균 3.60이었으며, 마찬가지로 동일한 도구를 사용했던 문현화의 연구에서 유아특수교사들의 직무만족도는 평균 3.25로 나타났다. 이러한 연구결과들을 볼 때 우리나라 유아특수교사들의 직무만족도는 보통이상으로 나타났다.

둘째, 직무만족도를 하위요인별로 살펴볼 때, 공립유치원 특수학급교사들이 사회적인 인정에 대해서 가장 만족하였으며, 이는 선행연구인 문현화(2003)의 연구결과와 일치하고 있다. 다음으로는 인간관계와 담당업무 및 전문성 등 교육자로서의 본질적인 역할수행에 대해서는 비교적 만족하였으나 보상체계, 행정체계, 근무환경 등 교육을 수행하기 위한 행·재정적 여건에 대해서는 상대적으로 만족도가 낮았다. 이는 교직이 타 직업에 비하여 능력을 인정받고 있다고 느끼며 교사 스스로 특수아동을 가르치는 일에 긍지 및 자부심과

보람을 갖고 있는 것으로 여겨진다. 보상체계, 행정체계, 근무환경 등에 대한 직무만족도가 낮은 것은 공립유치원 특수학급교사들이 교수·학습 활동보다는 행사나 연수 등 기타 업무가 많아 근무의욕을 떨어뜨리는 열악한 근무조건 때문이라고 볼 수 있다.

셋째, 공립유치원 특수학급교사의 직무만족도는 연령집단별로 인정지위에 대한 만족도에 있어서 차이가 있었다. 즉 연령이 20-24세인 교사집단 또는 25-29세인 교사집단이 각각 30세 이상인 교사집단보다 인정지위에 대한 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 인간관계, 담당업무, 근무환경, 보상체계, 전문성 신장 등에서는 각각 연령 집단간에 만족도의 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구인 유영태(1991)의 연구결과와 유사했다.

넷째, 공립유치원 특수학급교사의 전체 직무만족도와 하위요인별 직무만족도는 교사들의 특수교육경력, 근무지역, 유치원 설립형태, 담당 원아수에 따라 각각 차이가 없는 것으로 나타났다. 특수교육경력이 전체 직무만족도에 영향을 미치지 않는다는 것은 문현화(2003)의 연구결과와 유사했다. 또한 근무지역과의 비교에서도 의미있는 차이가 없다는 결과는 선행연구인 유영태(1991)와 홍병철(2002)의 연구결과와 일치했다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 결론

이 연구는 장애유아를 담당하는 공립유치원 특수학급교사들의 직무만족도 수준과 직무만족도에 영향을 주는 교사배경 변인을 조사·분석하는데 그 목적이 있었다. 이를 위해 전국에 있는 공립유치원 특수학급교사 135명을 대상으로 직무만족도 질문지를 사용하여 자료를 수집하였다.

이 연구의 결과를 기초로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 공립유치원 특수학급교사들의 직무만족도는 보통이거나 대체로 만족하는 수준으로 나타났다.

둘째, 직무만족도의 하위 요인별 순위를 보면 공립유치원 특수학급교사들은 인정지위가 가장 높았고 인간관계, 담당업무, 전문성, 보상체계, 행정체계, 근무환경의 순위였다.

셋째, 공립유치원 특수학급교사의 직무만족도는 연령집단별로 인정지위에 대한 만족도에 있어서 차이가 있었다. 즉 연령이 20 - 24세인 교사집단 또는 25 - 29세인 교사집단이 각각 30세이상인 교사집단보다 인정지위에 대한 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

넷째, 공립유치원 특수학급교사의 전체 직무만족도와 하위요인별 직무만족도는 교사들의 특수교육경력, 근무지역, 유치원 설립형태, 담당 원아수에 따라 각각 차이가 없는 것으로 나타났다.

### 2. 제언

특수교육법이 제정되어 장애유아의 교육이 의무화되고, 장애영아를 위한 교육이 무상으로 실시될 우리나라 유아특수교육의 발전을 위해 유아특수교사

의 직무만족도가 중요한 영향을 줄 것이다. 유아특수교사의 직무만족도에 관한 후속연구를 위해 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 공립유치원 특수학급교사뿐만 아니라 장애전담 어린이집, 장애인 복지관, 조기교육실 등 다양한 기관에서 장애유아를 지도하는 교사 또는 보육교사를 대상으로 직무만족도 수준과 관련 변인을 조사·분석할 필요가 있다.

둘째, 유아특수교사들의 실제 업무와 근무환경을 고려하여 이 연구에서 사용한 직무만족도를 우리나라 장애영·유아 교육 현장에 적합하도록 계속 수정·보완할 필요가 있다.

셋째, 이 연구에서는 질문지를 통해 자료를 수집하여 양적으로 분석하였지만 유치원 특수학급교사 등 장애영·유아 교육을 담당하는 교사를 대상으로 면접을 실시함으로써 현장교사들의 직무에 대한 의견과 느낌을 질적 연구방법을 사용하여 분석할 필요가 있다.



## 참 고 문 헌

- 강금숙 (2003). 초등특수학급교사의 직무만족도에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 대구대학교 교육대학원, 대구.
- 교육인적자원부 (2007). 특수교육실태조사서.
- 교육인적자원부 (2007). 특수교육연차보고서.
- 김미경 (2003). 유치원 특수학급교사의 직무만족. 미간행 석사학위논문, 단국대학교 특수교육대학원, 서울.
- 김부상 (2001). 특수학급교사의 직무만족도와 조직적응성의 수준. 미간행 석사학위논문, 우석대학교, 교육대학원, 전주.
- 김애영 (2005). 특수학급교사 직무만족도. 미간행 석사학위논문, 조선대학교, 교육대학원, 광주.
- 김영순(2000). 초등학교 특수학급교사의 교직·직무만족과 직무성과에 대한 인식연구. 미간행 석사학위논문, 대구대학교, 교육대학원, 대구.
- 김영인 (1996). 유치원 조직풍토와 교사의 직무만족도와의 관계. 석사학위논문, 성신여자대학교, 교육대학원, 서울.
- 남상남 (2000). 특수학교교사의 교직의식과 직무만족도와의 상관관계 연구. 미간행 석사학위논문, 대구대학교, 교육대학원, 대구.
- 대한교육연합회 (1982). 교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구. 정책연구 36, 동광인쇄공사.
- 문현화 (2003). 유아특수교사의 직무만족에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 우석대학교, 교육대학원, 전주.
- 박정애 (2004). 교육행정 교육경영 개정판. 서울 : 교육과학사.
- 박현정 (2000). 공립유치원 교사의 직무 스트레스와 직무만족도와의 관계 연구. 미간행 석사학위논문, 경기대학교, 교육대학원, 수원.
- 송차범 (1997). 특수학급교사의 교직관과 직무만족 및 직무성과와의 관계 연구. 미간행 석사학위논문, 인하대학교, 교육대학원, 인천.
- 신금희 (2005). 유아특수교사의 근무기관 유형에 따른 직무만족도 분석. 미간행 석사학위논문, 여수대학교 교육대학원, 여수.
- 오순석 (1994). 특수학급 담당교사의 직무만족에 관한 분석적 연구. 미간행 석사학위논문, 청주대학교 행정대학원, 청주.
- 유아교육학회편 (1996). 유아교육사전. 서울 : 학지사.
- 유영태 (1991). 정신지체 특수학급교사의 직무만족에 관한 연구. 미간행 석

- 사학위논문, 우석대학교, 교육대학원, 전주.
- 이소현 (2003). **유아특수교육**. 서울 : 학지사.
- 윤선순 (2004). **특수학교교사의 직무만족도에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문, 조선대학교, 교육대학원, 광주.
- 윤용준 (2001). **공·사립 특수학교 교사의 직무만족도 비교 연구**. 미간행 석사학위논문, 공주대학교, 교육대학원, 공주.
- 최영숙 (2004). **유치원 특수학급운영의 현황 및 향후 방향에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문, 조선대학교, 교육대학원, 광주.
- 한국특수교육총연합회(2007). **2007 전국특수교육요람**. 서울.
- 홍병철 (2002). **특수학급 교사의 직무스트레스와 직무만족도 연구**. 미간행 석사학위논문, 창원대학교, 교육대학원, 창원.
- 황인영 (2006). **특수학교 및 특수학급교사의 직무만족도에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문, 관동대학교, 교육대학원, 강원

부록

## 공립유치원 특수학급교사의 직무만족도에 관한 설문지

안녕하십니까?

먼저 유아특수교육의 발전을 위해 현장에서 애쓰시고 계신 선생님들께 경의를 표합니다.

이 설문지는 공립유치원 특수학급교사의 직무만족도 및 관련변인에 관하여 알아보는데 목적이 있습니다. 각 문항을 읽으시고 선생님께서 평소에 경험하시고 느끼신대로 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

이 설문지는 무기명으로 통계처리 할 것이며, 본 연구 이외에는 절대로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 응답하신 후 첨부된 반송봉투로 7월 6일까지 회신해 주시면 감사하겠습니다.

선생님들의 도움을 간절히 부탁드립니다. 바쁘신 일과 중에 이렇게 시간을 내어주신 것에 대해 진심으로 감사드립니다.

2007년 6월 20일

조선대학교 교육대학원

특수교육전공 강지연

지도교수 김영일

※ 혹시 설문 내용에 대하여 문의하실 내용이 있으시면 아래 연락처로 연락 주시기 바랍니다.

연락처 : 핸드폰 011-9610-7356

E-mail kgy-77@hanmail.net

< 기초 조사 >

1. 선생님의 성별은? ( )  
① 여자 ② 남자
2. 선생님의 연령은? ( 만 \_\_\_\_\_ 세 )
3. 선생님께서 근무하시는 지역은?  
① 대도시(특별시, 광역시) ② 중·소도시 ③ 읍·면
4. 선생님의 최종학력은? ( )  
① 2년제 유아교육과 졸업 ② 4년제 유아교육과 졸업 ③ 유아특수교육과 졸업  
④ 대학원 재학 또는 졸업 ⑤ 기타 ( \_\_\_\_\_ )
5. 선생님이 소지하고 있는 교사자격증은? ( )  
① 유치원 교사 자격증 ② 특수학교(유치원)자격증 ③ 둘 다  
④ 기타 ( \_\_\_\_\_ )
6. 선생님의 특수교육 경력은? ( 만 \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월 )
7. 선생님의 정규직 여부는? ( )  
① 정규직 교사 ② 기간제 교사
8. 선생님의 결혼 여부는? ( )  
① 미혼 ② 기혼
9. 선생님이 담당하고 있는 학급의 원아 수는? ( \_\_\_\_\_ 명 )
10. 선생님께서 근무하시는 유치원의 설립형태는? ( )  
① 단설유치원 ② 병설유치원
11. 선생님께서 근무하시는 원감선생님은? ( )  
① 전담 원감 ② 겸직 원감 ③ 원감 없음
12. 선생님의 학급에 현재 보조교사가 배치되어 있습니까? ( )  
① 예 ② 아니요

## 직무만족도에 관한 질문

다음은 선생님이 생활하시면서 느끼는 점에 대해 알아보기 위한 것입니다. 각 질문을 읽으시고 해당 번호에 √ 표시해 주십시오.

번호	질문내용	전혀 그렇지 않다 (1)	그렇지 않다 (2)	그저 그렇다 (3)	그렇다 (4)	매우 그렇다 (5)
1	우리 원장(교장)은 교사들과 긴밀한 인간관계를 유지하고자 진심으로 노력한다.					
2	교사들은 상호간에 화목하고 협동한다.					
3	학부모들은 유치원(학교)의 실정을 이해하고 도우려 한다.					
4	우리 원장(교장)은 특정한 교사를 편애하는 편이다.					
5	동료교사들 중에는 뒷사람들에게 아부하는 사람이 많다.					
6	어떠한 문제든 간에 나는 우리 원장(교장)과 주저하지 않고 상의한다.					
7	내가 가르치는 일에 공을 들이는 것만큼 유아들은 성과를 보이지 않는다.					
8	나는 교재연구, 지도안 작성 등에 별로 부담을 느끼지 않는다.					
9	유아들이 문제행동을 일으키거나 퇴행을 보이면 교직을 포기하고 싶은 생각이 든다.					
10	나는 현재 나의 적성과 능력에 맞지 않는 업무를 담당하고 있다.					
11	가르치는 일로부터 오는 긴장과 과로는 나에게 교직을 탐탁치 않은 것으로 생각하게 한다.					
12	교사들은 창의성을 발휘해서 그들이 맡은 바 가르치는 직무를 수행한다.					
13	교사의 근무의욕을 떨어뜨리는 자질구레한 일거리들이 너무나 많다.					
14	이 지역사회의 제반요소는 교사를 돕기보다는 괴롭히는 일이 더 많다.					
15	교실내의 환경은 교수-학습에 적절하도록 잘 정돈되어 있다.					
16	유치원(학교)의 제반시설은 다른 유치원보다 좋은 편이다.					
17	나는 당직, 행사, 연수 등 교육활동과 별로 관계없는 업무나 제도로부터 고통을 받고 있다.					

번호	질문내용	전혀 그렇지 않다 (1)	그렇지 않다 (2)	그저 그렇다 (3)	그렇다 (4)	매우 그렇다 (5)
18	출퇴근 시간, 조퇴, 휴가, 산후휴가 등 교사의 근무를 너무 까다롭게 규제한다.					
19	나는 내가 받은 교육, 내가 하는 일에 상응될 정도의 봉급을 받고 있다고 생각한다.					
20	유아특수교사의 봉급은 우리 지역사회의 타 직종에 비하여 그렇게 낮은 편은 아니다.					
21	봉급이외에도 상여금이나 기타 수당이 생활에 큰 도움이 된다.					
22	만일 내가 다른 교육기관에서 더 많은 돈을 벌 수 있다면 나는 그 기관으로 옮겨 갈 것이다.					
23	결혼, 산후 관리 등에 주어지는 휴가가 너무 짧다.					
24	교직사회가 계급이 있는 위계사회가 아닌 이상 나는 승급·승진에 큰 의미를 두지 않는다.					
25	교직은 타 직종보다 전문성 신장을 위한 기회가 더 제공된다.					
26	상위 자격이나 학위의 취득은 개인의 명예에는 관련될지 모르나 전문성 향상을 보증하는 것은 아니다.					
27	현행의 연수 및 연구 활동은 전혀 형식적이고 무의미하다.					
28	상위자격 취득을 위한 것이 아니면 연수기회가 왔을 때 가능한 한 피하려고 한다.					
29	나는 나의 관심 영역의 전문서적이나 필요한 지식을 얻기 위하여 상당한 자금을 투자한다.					
30	전문성이란 점에서 나는 다른 교사들보다도 더 잘 갖추고 있다고 생각한다.					
31	교사들에게 지나칠 정도로 사무원이 할 일을 하도록 요구한다.					
32	교수자료와 비품, 소모품을 적기에 적당량을 공급하여 준다.					
33	과중한 교수부담 때문에 나의 직무와 개인 활동은 부당하게도 제한을 받는다.					

번호	질 문 내 용	전혀 그렇지 않다 (1)	그렇지 않다 (2)	그저 그렇다 (3)	그렇다 (4)	매우 그렇다 (5)
34	현재의 행정체제에 만족하고 있다.					
35	우리 유치원(학교)의 행정체제는 너무 경직되어 있어서 교사들의 의견이 원장(교장)에게까지 잘 전달되지 않고 있다.					
36	우리 유치원(학교)은 재정관리가 철저한 편이다.					
37	처음 만난 사람과 인사를 할 때 내가 유아특수교사라는 것을 밝히는 것이 쑥스럽다.					
38	유아특수교사는 사회적으로 존경받는 직업이다.					
39	우리 사회는 교사들에게 과도할 정도로 인격적인 모범을 보이기를 기대한다.					
40	나는 현재 나의 직업에 대해서 만족감과 아울러 성공감을 느낀다.					
41	유치원(학교) 내에서 다른 교사들은 나를 훌륭한 교사라고 생각한다.					
42	동창회에 나갔을 때 나의 직업이 교사란 점이 좀 부끄럽다.					

# 저작물 이용 허락서

학 과	특수교육	학 번	20058006	과 정	석사
성 명	한글: 강 지 연      한문: 姜 芝 娟      영문: Kang Ji Yeon				
주 소	경북 경산시 하양읍 금락리 하양2차 롯데 낙천대 107-803				
연락처	(053) 856-9248      E-MAIL : kji-77@hanmail.net				
논문제목	한글 : 공립유치원 특수학급교사의 직무만족도에 관한 연구 영문 : Investigating the Job Satisfaction of Special Class Teachers at Public Kindergartens				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억 장치에의 저장, 전송 등을 허락함.
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간 종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용 기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음.
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

2007 년 10 월 26 일

저작자: 강 지 연 (인)

조선대학교 총장 귀하