



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 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](#) 

2009년 8월

교육학석사(교육행정)학위논문

공립단설유치원교사와 병설유치원교사의 직무만족도 비교 연구

조선대학교 교육대학원

교육행정 전공

안금숙

공립단설유치원교사와 병설유치원교사의 직무만족도 비교 연구

Difference on the Job Satisfaction Between
Public Independent Kindergarten Teachers
and Annexed Kindergarten Teachers

2009 8월

조선대학교 교육대학원

교육행정 전공

안금숙

공립단설유치원교사와 병설유치원교사의 직무만족도 비교 연구

지도교수 박 주 성

이 논문을 교육학석사(교육행정)학위 청구논문으로 제출합니다.

2009년 4월

조선대학교 교육대학원

교육 행정 전공

안 금 숙

안금숙의 교육학 석사학위 논문을 인준합니다.

심사위원장 조선대학교 교수 _____(인)

심사위원 조선대학교 교수 _____(인)

심사위원 조선대학교 교수 _____(인)

2009년 6월

조선대학교 교육대학원

목 차

ABSTRACT	iv
I. 서 론	1
A. 연구 필요성과 목적	1
B. 연구 문제	4
C. 용어 정의	5
D. 연구의 제한점	6
II. 이론적 배경	7
A. 국·공립유치원	7
1. 국·공립유치원 개관	7
2. 단설유치원	11
3. 병설유치원	12
B. 직무만족도	13
1. 직무만족도의 개념	13
2. 직무만족도에 영향을 미치는 요인	16
3. 선행연구의 고찰	21
III. 연구방법	24
A. 연구 대상	24
B. 연구 도구	25
C. 자료 분석	32
IV. 연구결과와 해석	33

A. 설립형태에 따른 업무지원 및 자세에 대한 만족도 차이	33
B. 설립형태에 따른 동료교사와의 인간관계 만족도 차이	34
C. 설립형태에 따른 학부모의 참여지원 만족도 차이	34
D. 설립형태에 따른 근무환경 만족도 차이	35
E. 설립형태에 따른 보수 및 승진의 만족도 차이	35
F. 설립형태에 따른 전문성신장과 사회인정 만족도 차이	35
G. 설립형태에 따른 교육과정 활동과 지원체계 만족도 차이	36
V. 논의와 결론	37
A. 요약과 논의	37
B. 결론과 제언	40
참고 문헌	44
부 록	51

〈 표 차 례 〉

〈표 1〉 지역별, 지역규모별, 설립별 유치원수	11
〈표 2〉 직무만족도 요인	17
〈표 3〉 조사대상자의 일반적인 특성	24
〈표 4〉 연구도구의 구성 내용	26
〈표 5〉 원장/교장 업무지원 및 자세에 대한 확인요인분석 결과	27
〈표 6〉 원감/교감 업무지원 및 자세에 대한 확인요인분석 결과	27
〈표 7〉 동료교사와의 인간관계에 대한 확인요인분석 결과	28
〈표 8〉 학부모의 참여지원에 대한 확인요인분석 결과	28
〈표 9〉 근무환경에 대한 확인요인분석 결과	29
〈표 10〉 보수 및 승진에 대한 확인요인분석 결과	29
〈표 11〉 전문성 신장과 사회인정에 대한 확인요인분석 결과	30
〈표 12〉 교육과정활동과 지원체계에 대한 확인요인분석 결과	30
〈표 13〉 업무지원 및 자세, 동료교사와의 인간관계, 학부모 참여지원에 대한 신뢰도 분석	31
〈표 14〉 근무환경, 보수 및 승진, 전문성 신장과 사회인정, 교육과정활동과 지원체계에 대한 신뢰도 분석	32
〈표 15〉 설립형태에 따른 업무지원 및 자세 차이 비교	33
〈표 16〉 설립형태에 따른 동료교사와의 인간관계 차이 비교	34
〈표 17〉 설립형태에 따른 학부모의 참여지원 차이 비교	34
〈표 18〉 설립형태에 따른 근무환경 차이 비교	35
〈표 19〉 설립형태에 따른 보수 및 승진 차이 비교	35
〈표 20〉 설립형태에 따른 전문성 신장과 사회인정 차이 비교	35
〈표 21〉 설립형태에 따른 교육과정 활동과 지원체계 차이 비교	36

ABSTRACT

Difference on the Job Satisfaction Between Public Independent Kindergarten Teachers and Annexed Kindergarten Teachers

Ahn, Kum-Suk

Advised by Prof. Joosung Park, Ph. D

Major in Administrative Education

Graduate School of Education

Chosun University

The purpose of this study is to examine the difference on job satisfaction between public independent kindergarten teachers and annexed kindergarten teachers in terms of principal's support and attitude, peer relationship, parents' participation and support, work environment, compensation and promotion, professional growth and social recognition, and curriculum activities and support system.

Participants of the study were 260 public independent kindergarten teachers and annexed kindergarten teachers in Jeollanam-do province. 240 teachers' questionnaires were collected and analyzed for the study.

Results of the study were as follows.

First, job satisfaction of annexed kindergarten teachers was higher than independent kindergarten teachers in terms of principal's support and

attitude, parents' participation and support, work environment, professional growth and social recognition, and curriculum activities & support system.

Second, there was no difference on job satisfaction between public independent kindergarten teachers and annexed kindergarten teachers in terms of peer relationship, compensation & promotion,

In conclusion, it is suggestive that the number of annexed kindergarten might be increased because job satisfaction of annexed kindergarten teachers was higher than independent kindergarten teachers.

I. 서론

A. 연구의 필요성 및 목적

우리나라 국·공립유치원 교육은 1976년 5개 유치원에 377명의 유아로 시작한 이래, 2008년 말 현재 국·공립 유치원 4,480개원과 사립유치원 3,861개원 등 총 8,344유치원에 537,822명이 재원하고 있다. 유치원 교사는 2008년말 현재 34,601명이 재직하고 있다(한국교육개발원, 2009). 또한 유치원 교사 1인이 담당하고 있는 유아의 수는 1999년 20.7명에서 2008년에는 15.54명으로 줄어드는 추세에 있다. 이러한 추세는 유아교육기관과 재원 중인 유아의 양적인 팽창과 더불어 1990년대 후반부터는 유아 교사의 증가 등 질적인 향상이 이루어지기 시작하였다.

유아교육의 효과는 능력과 자질을 갖춘 유능한 교사가 유아와 개별적으로 안정적이고 지속적인 관계를 형성할 때 교육의 효과를 최대화 할 수 있다. 아무리 자질과 능력을 갖춘 교사라 할지라도 직무가 과중하여 신체적, 심리적으로 시달리며 그에 대한 정당한 대우와 사회적 인식을 받지 못한다면 교사는 자신의 능력을 충분히 발휘하지 못하게 될 것이다(김현지, 이정희, 2005). 이는 교사가 자신의 직업을 어떻게 생각하며 얼마나 만족하고 있는지에 교육의 질에 영향을 미치기 때문이다. 교육의 질이 교사의 질을 능가하지 못한다고 볼 때 유아교사의 직무만족도는 유아교육의 질적 발전에 핵심적인 요인이라 할 수 있다.

직무만족도는 유아교육의 질을 좌우하는 중요 요인의 하나이다. 왜냐하면 직무 만족도가 높은 사람은 유아교육의 사명감을 갖고 창의적인 활동으로 유아들에게 영향을 주어 성취 및 교육목적 달성에 거대한 영향을 미치는 직업적 요인이 되기 때문이다(송민재, 이희자, 2001).

한 개인으로서 교사는 자신이 속한 조직 속에서 보다 유쾌하고 충족되기를

바랄 것이므로 직장에서 직무만족도의 기회를 제공받지 못한다면 삶의 기쁨과 더불어 교육의 성과는 이루어질 수 없게 될 것이다. 그러므로 교사들이 교육활동을 원활하게 진행할 수 있는 적합한 수준의 심리적 물리적 직무 환경들이 제대로 갖추어 질 때 비로소 교육의 질이 확보될 수 있다(송은경, 2002). 즉 질적인 유아교육을 실행하기 위해서는 그 조직구성원인 교사의 잠재능력을 계발하고 자신이 담당하고 있는 직무에 어느 정도 만족하고 보람을 느끼는가에 대하여 알아볼 필요가 있다.

이제까지 유치원교사의 직무만족에 대한 연구는 일부지역을 대상으로 하는 경우가 많았다. 신지음(1990)과 신현주(1995)는 서울시내, 오협봉(1994)과 염지은(2007)은 전라북도 시내, 송유진(1993)은 대전시내, 김수원(1999)은 경남지역, 황경희(2002)는 경상북도 지역을 중심으로 직무만족도를 연구하였다. 이들 연구들은 직무만족을 구성하는 질문의 내용, 연구의 대상, 교사의 근무지역, 교사의 배경, 변인선정에 따라 결과의 차이가 있었다.

또한 직무만족도를 근무대상 기관으로 수행한 연구는 유미숙(2005)의 초·중등교사의 직무만족도, 김영지(2004)의 공·사립유치원 교사의 직무만족도, 현미옥(2006)의 국·공립 어린이집 교사들의 직무만족도에 관한 연구가 있다. 또한 직무만족도를 내·외적 요인으로 분석한 연구들이 이루어졌다(나정숙, 1982; 송유진, 1993; 신지음, 1990; 신현주, 1995).

이상에서 살펴본 바와 같이 근무기관별, 공·사립 비교 연구, 국·공립어린이집 등과 같이 다양하게 직무만족도에 대한 연구가 이루어졌다. 교사의 만족스런 교수활동과 직무활동 없이는 양질의 교육이 이루어질 수 없다는 것을 의미한다.

그러므로 공립 유치원 교사가 자기의 직무에 대해 얼마나 만족하고 있는지를 알아보는 것은 공공재원이 투입되고 있는 공립유치원이 21세기의 공교육화의 모델로서 효율적인 유아교육의 수행과 유아교육의 질적 향상을 위해 필요한 일이다. 특히 지방 자치제 실시에 따른 교육자치의 기반을 조성하고 각 지역의 특성과 여건에 맞는 교육을 실시하기 위해 노력하고 있다. 최근 농·어촌 및 중소도시의 취원 아동 감소로 운영이 어려운 유치원을 통폐합하고, 아파트 건립 등으로 취원 유아의 증가가 예상되는 지역에 단설유치원을 세우고 있다.

단설유치원은 병설유치원과는 달리 독립운영체제로 유치원을 운영하므로 중심유치원으로 구심적 역할과 유아교육의 전문성 신장에 노력하고 있다. 단설유치원의 설립이 점진적으로 증가하고 있으나 전라남도의 경우 공립 단설유치원 설립이 아직 10년 정도 밖에 되지 않아 현재 전라남도 5학급 규모의 단설유치원은 8곳에 불과하다.

단설유치원에 근무하고 있는 교사들은 유치원 전체가 유치원 교사 자격을 소지한 원장, 원감, 교사로 구성되어 있어 교수-학습 활동에 서로 정보제공이 원활할 뿐 아니라 원장과 원감이 유아교육 과정을 잘 이해하고 있으며, 교사들을 적극 지원하고, 동료 교사들과의 관계도 돈독하다. 또한 높은 인간관계를 형성하고 있으며, 업무적으로도 협조는 잘 되고 있다.

그러나 공립유치원 교사들이 단설유치원 근무를 그다지 선호하지 않는 현실은 단설유치원 교사의 직무만족도는 병설유치원 교사보다 떨어지는 경향과 관련이 있는 것으로 보인다(김선희, 2005). 유치원 교육에서 이루어지는 분장사무 처리, 각종장부 정리, 공문서 처리, 입학사무, 금전취급사무, 당직근무, 운동회, 소풍, 입학식, 졸업식, 학부모면담, 각종 검사 실시, 당직근무활동, 시설과 환경관리, 현직연수, 교육연구회 활동, 청소 및 정리정돈, 교내회의 참석, 출장, 교내행사 대비, 가정방문 등과 같은 교육과정 외적인 활동이 단설유치원 근무를 기피하는 요인으로 작용한다. 이러한 결과는 단설유치원의 경우 초등학교 병설유치원과는 달리 단설유치원 단독으로 계획되고 추진되기 때문에 개개인의 업무 부담이 많고 지역중심 유치원으로서 역할이 크게 요구되기 때문일 것이다.

또 다른 기피요인으로는 승진기회의 불리함 때문으로 보인다. 단설유치원 교사와 병설유치원 교사는 신분체제가 동일함에도 불구하고 근무성적의 평정에서 단설유치원의 경우 교사끼리 상대평가로 평가를 하지만, 병설유치원 교사는 교사의 수가 1~2명이므로 상대평가를 하더라도 대부분 높은 점수를 받을 수 있다. 병설유치원의 경우 초등학교가 연구학교이면 초등학교 교사와 더불어 포상 및 가산점 취득의 기회도 제공받을 수 있기 때문에 병설유치원 근무가 더 유리한 입장에 있다고 볼 수 있다. 따라서 단설유치원 교사에게도 병설유치원 교사와 동일한 승진의 기회를 운영하는 배려가 필요하다(김선희, 2005).

병설유치원이 단설유치원에 비하여 불리한 점도 많이 있다. 병설유치원 교사들은 초등학교 교장 자격을 가진 교장이 원장, 초등학교 교감 자격을 가진 교감이 원감을 겸직하여 유치원을 초등학교 병설로 운영하고 있기 때문에 여러 가지 역할 수행에 한계가 있다. 이는 유아교육과 초등교육은 교육과정, 수업방법, 물리적 환경, 아이들의 발달이 상당히 다름을 간과하고 있는 것이다. 원장과 원감의 전문성 부족으로 인하여 교사의 성취감과 자긍심이 떨어진다(김선희, 2005).

그럼에도 불구하고 단설유치원과 병설유치원 교사의 직무만족도는 개인적인 요인과 환경적인 요인에 따라 달리 나타날 수 있을 것으로 보인다. 단설유치원의 설립과 운영의 기간이 길지 않아 교사와 병설유치원 교사의 직무만족도를 비교한 연구는 아직 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구는 단설유치원 교사와 병설유치원 교사의 직무 만족도를 차이를 알아봄으로써 유아교사 정책수립의 기초자료를 제공하는 것을 목적으로 한다.

B. 연구문제

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 업무지원 및 자세에 대한 만족도는 단설유치원 교사와 병설유치원 교사 간에 차이를 보이는가?
2. 동료교사와의 인간관계 만족도는 단설유치원 교사와 병설유치원 교사 간에 차이를 보이는가?
3. 학부모에 대한 만족도는 단설유치원 교사와 병설유치원 교사 간에 차이를 보이는가?
4. 근무환경에 대한 만족도는 단설유치원 교사와 병설유치원 교사 간에 차이를 보이는가?

5. 보수 및 승진에 대한 만족도는 단설유치원 교사와 병설유치원 교사 간에 차이를 보이는가?
6. 전문성 신장과 사회인정의 만족도는 단설유치원 교사와 병설유치원 교사 간에 차이를 보이는가?
7. 교육과정활동과 지원체계의 만족도는 단설유치원 교사와 병설유치원 교사 간에 차이를 보이는가?

C. 용어 정의

1. 단설유치원

국가에서 설립한 공교육기관으로 취학 전 만3세~만5세의 학령전기의 어린이를 대상으로 교육과학기술부에서 인정한 교육과정과 각 시도 교육청의 지침에 의해 운영되는 기관이며 전교원이 유아교육을 전공한 자들이며, 5학급이상의 단독 건물로 운영하고 있는 유아 학교를 말한다.

2. 병설유치원

국가에서 설립한 공교육기관으로 취학 전 만3세~만5세의 학령전기의 어린이를 대상으로 교육과학기술부에서 인정한 교육과정과 각 시도 교육청의 지침에 의해 운영되는 기관이며 초등학교 내에 병설되어 있는 유치원으로 초등학교시설을 유아발달에 적합한 환경으로 변경, 개조, 재구성하여 초등학교 교장이 유치원 원장으로 겸직으로 운영되는 유아 학교를 말한다.

3. 직무 만족도

직무만족도는 조직 내에서 개인이 직무를 수행하는 과정에서 얻게 되는 만족 상태로서 개인적 요인과 환경과의 상호작용에 의해 영향을 받는 심리적 상태이다.

본 연구에서는 직무만족을 업무지원 및 자세, 동료관계, 학부모 관계, 근무환경, 보수 및 승진, 전문성 신장과 사회인정, 교육과정 활동과 지원체계와 관련하여 연구하였다.

D. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다

첫째, 본 연구는 표집대상을 전라남도지역에 근무하는 단설유치원 교사와 병설 유치원 교사들을 대상으로 조사하였기 때문에 연구결과를 전국적으로 일반화시키는 데에는 한계가 있다.

둘째, 유치원 교사의 직무 만족과 관련된 다양한 영역들이 많으나, 본 연구에서는 질문지에 수록된 영역만을 다루었다.

II. 이론적 배경

본 연구는 유아교육 기관에 근무한 단설유치원 교사와 병설유치원 교사들의 직무만족도가 근무환경이 다른 기관이므로 어떤 관계가 있는지 살펴보고자 한다. 따라서 본 장에는 국 공립유치원 교사의 직무 만족도에 관한 이론적 고찰을 하고자 한다.

A. 국 · 공립유치원

1. 국 · 공립유치원의 개관

유아교육법 제 1조 제1호, 제2조의 2호 에 의하면 “유치원”이라 함은 유아의 교육을 위하여 설립 운영되는 학교이며, 만 3세부터 취학 전 유아들이 다니는 학교를 말한다. 현재 우리나라 유치원을 관할하는 정부 부처는 교육과학기술부이고 설립과 운영 주체에 따라 국 공립유치원과 사립유치원으로 구분되고 있다.

또한 1976년 서울특별시 산하 4개 교육청 관할 구역 내 공립초등학교 병설유치원이 설립되면서 공립유치원 체제에 변화가 일어났으며 유치원 공교육방안으로써 유치원 교육의 보편화를 하기위한 첫걸음이 시작되었다. 국 · 공립 유치원은 국가나 지방자치 단체에서 설립 운영하는 기관이며(유아교육사전 용어편, 1996) 사립유치원은 개인이나 법인에서 설립 운영하는 기관이다. 우리나라 초기의 유아교육은 도시를 중심으로 주로 사립유치원이 설립 운영되어 왔다. 또한 비교적 부유한 계층의 자녀를 위한 특수교육 형태로 발전하였고 농어촌 및 저소득층 자녀에게는 교육기회가 균등하게 부여되지 못했으며 따라서 유치원 교육은 일반화되지 못했다.

국 · 공립유치원은 일제 강점기에 세워져 해방 이후까지 존속 되었던 공립유

치원 3개소가 있었으며, 해방 이후 처음 설립되었던 공립유치원으로써는 1947년 청주 시립유치원과 1976년 서울의 4개 교육구청의 관할구역에 각 1개씩 4개원과 부산에 1개원이 공립유치원의 처음이다. 본격적인 공립유치원시대는 1976년에 열었다고 볼 수 있다. 그 이후 1978년에는 3개의 공립유치원이 설립 추가로 개원 운영되었다.

한편 유아교육부문의 문교부 장기 종합계획으로 채택된 내용을 살펴보면 다음과 같다. 저소득층 및 문화적 낙후지역을 우선으로 하여 교육 효과를 충분히 살릴 수 있도록 유치원을 소규모하며, 초등학교병설의 공립유치원을 설립 확대하고 공립유치원의 공납금 면제를 확대하는 방향으로 국민 기초교육의 기반을 조성하는 유치원 확대 계획을 발표하였다(한국교육개발원, 1987). 이에 대한 정책 과제로서 교육과정의 개정, 교사 양성 과정 확충, 교사 대우 문제의 개선(단일 호봉제), 유아교육 연구 기능 및 지원 체제의 강화를 제시하였다.

또한, 1981년 제5공화국이 출범하면서 청와대에 교육 문화 비서실이 신설되었고 우리나라 역사상 처음으로 대통령 국정 연설에서 취학 전 유아교육의 강화 방침이 발표되어서 취학 전 교육의 활성화 방안이 논의되기 시작하였다(박혜정, 1990). 그동안 민간 주도하의 유치원 교육이 정부 주도로 바뀌게 되는 새로운 전환 길을 맞이하게 되었다. 정부는 우선적으로 조기 교육의 중요성에 비해 일부 부유층의 유아들만이 유아교육의 기회를 부여 받는다는 불합리한 실정을 타개하고, 국가적 관심 속에서 유아교육의 공교육화를 추진하여 지역 간 계층 간의 사회 문화적 격차를 해소하기 시작하였다.

그리하여 경제적으로 빈곤한 농어촌이나 문화적 혜택이 낮은 지역, 빈곤하면서 취업 여성의 비율이 높은 지역 등 교육적 필요가 큰 우선 지역을 선택하여 공립초등학교에 유치원을 병설하여 운영하게 되었으며, 또한 같은 해인 1982년 12월 유아교육 진흥법이 개정 공포되었고, 다음해인 1983년에는 동법 시행령에 의해 서울, 인천, 부산, 대구 등 대도시에서 초등학교병설유치원을 폐쇄하고 농어촌 지역에 우선적으로 설립되었다. 대도시에서 초등학교병설유치원을 폐쇄한 이유는 사립유치원에서 유아교육을 받을 수 있는 기회가 있기 때문이다.

그러나 열악한 농어촌에서는 유아교육 기관이 없어 교육을 받을 수 있는 기회마저 없어 교육기회균등 차원에서 수업료가 저렴한 병설유치원을 우선적으로 농어촌 지역에 설립하게 되었다. 이후 농어촌 지역의 병설유치원은 80년대 말까지 해마다 약 500개원씩 증가되고 공립유치원이 주로 중소도시 및 읍 면지역에 집중되어 있음을 알 수 있다. 하지만 농어촌의 이농 현상으로 인하여 초등학교가 폐교되어 가는 현 추세에 비추어 볼 때 읍, 면지역의 유치원 원아 수 감소 현상이 가속화되어 우리나라 농어촌지역 공립유치원의 문제점이 심각하다고 볼 수 있다(정혜순, 2008).

국·공립유치원은 초등학교 취학 전 어린이들에게 신체적, 정서적, 언어적, 지적잠재능력을 개발해주고자 교육과학기술부 장관이 정한 교육과정과 각 시도 교육청의 지침에 운영되는 공교육기관이며, 교육과학기술부장관이 정한 국가 수준의 유치원 교육과정을 근거로 유아를 교육하는 학교이며, 교육과학기술부 및 교육청의 장학지도를 받고 있으며, 교육과학기술부가 편성. 운영지침에 의한 표준 교육과정을 운영하고, 연간, 월간, 주간, 일일계획에 의한 체계적 교육과정과 5개(건강, 사회, 표현, 언어, 탐구)생활영역의 균형 있고 통합적인 교육과정과 반일제(3시간 이상), 연장제(5시간 이상), 종일제(8시간 이상), Edu-Care(12시간 이내의 교육. 보육 통합) 등 다양한 교육활동을 실시하고 있다.

또한 교육프로그램으로는 놀이활동 중심 교육 프로그램, 개별화 교육 프로그램, 체험중심 교육 프로그램, 자연 친화적 교육 프로그램 등으로 국가의 적극적 지원과 더불어 공교육체제전환을 위함과 동시에 초등학교와의 연계교육도 실시 운영 하고 있다(정혜순, 2008).

국·공립유치원의 기능은 다음과 같다. 첫째, 예비교사들에게 교육적 지식과 기술을 사전에 실습해 보는 기회를 갖게 함으로써 교사를 전문적으로 육성할 수 있는 필수적 과정을 둔 것이다. 둘째, 유아의 성장 발달, 교수, 학습지도, 및 경영활동 등에 관한 교육적 지식과 기술을 연구하고 실험하는 기능을 수행함으로써 교육 발전의 실험적 역할을 한다. 셋째, 유치원 현장의 문제들을 해결하고 유치원 경영의 효율성을 높이는 역할을 수행 할 수 있다(이기숙 외, 2000).

국 공립유치원은 국가가 교사를 채용하고 운영 또한 공개되어 있으며 장학을 관리하고 교육내용은 중립적이며 유아기 전인적인 발달을 도모할 수 있는 보편

적인 교육을 실시하고 있어 명실 공히 공교육의 전형적인 정의에 부합하는 교육이라고 할 수 있다.

정혜순(2009)은 국·공립 유치원의 우수한 점을 다음과 같이 말하고 있다. 첫째, 국가적 지원을 받아 수업료가 저렴하다. 공교육기관으로 국가에서 교육비와 운영비를 지원받고 있다. 둘째, 우수한 교사진이다. 해마다 국가고시를 통해 임용되는 국·공립유치원 교사들은 높은 경쟁률을 통해 선발된다. 셋째, 국가수준의 교육과정의 정상운영이다. 공교육체제운영을 통해 질 높은 유아교육을 제공하고 중심적 역할을 하고 교육과정 정상적 운영에 앞장서고 있다. 넷째, 초등학교와 연계교육이 자연스럽게 이루어진다. 초등학교 시설과 행사를 공동으로 사용하고 참여하므로 초등학교와의 자연스러운 연계가 이루어져 입학해서도 학교생활의 적응이 빨리 된다. 다섯째, 학부모와의 신뢰도가 높다. 교사의 학습지도 능력, 교육내용과 방법, 다양한 프로그램등과 저렴한 교육비 등이다. 여섯째, 유치원 평가가 이루어지고 있다. 2007년에 시범 평가를 실시하면서 유아교육의 질 제고에 노력하고 있다. 일곱째, 국·공립 유치원 교원들의 직무만족도가 높다. 직무만족도는 유아들의 유치원 생활과 밀접한 관계가 있는 중요한 요인 중의 하나이다.

국·공립유치원 중 국립유치원은 교육과학기술부에서 직접 지도 관장하며, 우리나라에는 한국교원대학교 부설유치원, 원주대학교 부설유치원, 공주사범대학교 부설유치원 3곳이 있다. 그리고 공립유치원은 전국적으로 4,480개원(단설유치원 101개원, 병설유치원 4,379개원)이 있으며 전라남도에는 482개원(단설유치원 8개원, 병설유치원 474개원)이 설립되어 운영되고 있다(<표 1> 참조).

<표 1> 지역별, 지역규모별, 설립별 유치원수 (2008년)

구분	계	국립	공립			사립	
			계	단설	병설		
합계	8,344	3	4,480	101	4,379	3,861	
지역별	대도시	2,414	-	598	28	570	1,816
	중소도시	2,805	1	1,274	45	1,229	1,530
	농어촌	2,686	2	2,175	25	2,150	509
	도서벽지	439	-	433	3	430	6
시도별	서울	883	-	133	11	122	750
	부산	377	-	63	5	58	314
	대구	295	-	108	1	107	187
	인천	356	-	129	2	127	227
	광주	234	-	106	3	103	128
	대전	237	-	81	3	78	156
	울산	184	-	75	3	72	109
	경기	1,883	-	956	7	949	927
	강원	410	1	302	6	296	107
	충북	348	1	259	10	249	88
	충남	526	1	402	9	393	123
	전북	512	-	368	12	356	144
	전남	597	-	482	8	474	115
	경북	706	-	495	8	487	211
경남	686	-	435	13	422	251	
제주	110	-	86	-	86	24	

2. 단설유치원

공립 단설유치원은 1994년 서울 노원구에 설립된 서울 노일 유치원 이래 2008년말 현재 전국적으로 101개원이 설립되어 운영되고 있다. 단설유치원은 독립된 유치원의 기관에서 유치원 원장 자격을 가진 전임 원장, 전임 원감, 교사들로 구성되어 유치원 교육을 담당하는 유아의 발달에 적합한 운영시스템을 갖춘 미래지향적인 공교육 체계 확립의 기반조성과 함께 발달에 적합한 환경을

제시하여 창의적인 현장교육이나 교육적인 행사추진이 가능하다. 또한 유치원 운영위원회 구성과 유치원 운영 전반에 대한 학부모 참여를 보장하여 투명하고 민주적인 유치원 경영을 도모하고 있다.

유아의 발달 특성을 고려하여 2층 이내 건물로 교실(특수학급 포함), 유희실, 도서실, 요리실, 화장실, 샤워실, 급식실, 자료실, 교무실, 전산실, 수영장, 양호실, 실외 놀이터 등의 부대시설로 구성되어 있으며, 양질의 유아교육을 제공하는 중심부 역할 수행기관이며, 유아교육관련 종사자와 학생들의 참관, 실습, 연수 기회를 제공하고 새로운 프로그램을 개발, 적용하는 등 지역 중심학교 역할을 담당하고 있다.

3. 병설유치원

1976년 서울의 4개원과 부산에 1개원이 개원 운영됨으로써 본격적인 공립 유치원 시대가 열렸다. 그 후 1978년에는 3개의 공립유치원이 설립 추가로 개원 운영된 이래 2008년 말 현재 4,319개가 개원 운영되고 있다.

병설유치원은 초등학교에서 초등학교 교장 자격을 가진 원장, 원감, 초등학교 교사들과 함께 근무를 하지만, 유치원 일은 유치원교사 혼자 도맡아 하게 되는 구조를 가지고 있다. 병설유치원은 신체적, 정서적, 언어적, 지적잠재능력을 개발해주고자 교육과학기술부에서 인정한 교육과정과 각 시도 교육청의 지침에 의해 운영되는 기관이다.

병설유치원은 유치원 원장과 원감 자격이 없는 초등학교 교장과 교감이 원장과 원감으로써 겸직하고 있는 실정이다. 다만, 병설유치원은 초등학교의 기초시설과 자료를 공유할 수 있어 경제적이고 연계 교육차원에서의 효과적이다. 또한, 도시화 현상에서 생기는 농촌지역의 유휴교실 활용을 통해 유아교육 기회의 보편화를 이룰 수 있어 교육기관의 인건비 절약이 가능할 것으로 기대되어 전국적으로 분포되기 시작하였다. 이로써 우리나라의 유치원은 도시지역은 사립유치원, 그리고 농어촌 지역은 공립유치원이 자리매김을 하게 되었다.

병설유치원은 유아교육의 공교육화 기반 조성으로 초등학교의 시설을 유아발

달에 적합한 환경으로 변경, 개조, 재구성하여 공교육의 기반을 확대하고, 유아들의 상급학교 진학에 대한 적응력을 높여주며, 학부모들의 신뢰를 바탕으로 유아교육의 정상화를 위한 교육을 실시하고 있다(최혜련, 2003). 또한 초등학교와 연계한 기초 교육과 기본생활습관 지도 및 국가 수준의 표준교육과정을 체계적으로 운영하여 초등학교 진학을 위한 준비의 장을 담당하고 있다.

B. 직무 만족도(job satisfaction)

1. 직무만족도의 개념

직무는 교사의 직위에 주어지는 직책을 가지고 수행하여야 할 업무와 과업 또는 법적으로 규정된 교사가 꼭 해야 할 일이라고 할 수 있다. 유치원 교사는 국가공무원법과 교육공무원법, 유아교육법 및 그 밖의 교육 관계법규에 명시된 직무와 임무를 수행해야 한다. 유아교육법은 제 21조 제3항에서 ‘교사는 법령이 정하는 바에 따라 원아를 교육한다’라고 규정하고 있다. 교사가 수행해야 할 가장 기본적인 직무가 바로 원아를 가르치는 일일 것이다.

교사의 핵심적 직무는 창의적 학급경영과 교수활동 및 수업개선을 위한 연수 활동이다. 정범모(1994)는 교사의 직무를 교수, 교육과정계획, 평가, 집단 활동의 지도, 사례연구, 사무, 행정 연락 등으로 구분하고 있다.

직무만족도(job satisfaction)는 개인이 일정한 업무에 대하여 선호하고 있는 긍정적인 감정 상태로서 주관적인 평가 또는 인식으로서 객관적으로 측정하는 것이 쉽지 않다. 또한 직무만족도는 자신에게 부여된 직무와 관련된 조직 내의 의사소통, 업무의 자율성과 책임, 업무를 습득할 시간적 여유 등을 말하며, 자신의 상황에 대한 개인적인 인식은 그들이 실제 구조와 신념, 그리고 직무요구와 행동에 대한 반응이다(전용득, 1999). 이론적으로 직무만족은 학자들의 관점에 따라서 조금씩 달리 정의된 이유는 직무만족도를 경험적으로 측정하기 위하여 사용된 도구 요인과 측정대상의 상이에 기인한다.

Locke(1976)는 ‘감정적 반응이기 때문에 자기반성에 의해서만 발견되거나 이해될 수 있는 것으로 직무만족을 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌한 긍정적인 정서 상태’ 라고 정의하였다. Smith(1995)는 ‘각 개인이 직무와 관련하여 경험하는 모든 좋고 나쁜 정신의 총체적인 감정과 혹은 이러한 감정의 불균형상태에서 일어나는 태도’라고 정의하였다. 또한 송기숙(2003)은 직무만족은 종종 자신의 일에 대한 정서적인 반응으로서 정의되지만, 내적 혹은 외적 기준과 비교하여 직무 태도를 평가하는 것이라 하였으며, Vroom(1964)은 ‘개개인이 현재 수행하고 있는 역할에 대한 감정 상태’, McCormick과 Tiffin(1974)은 ‘직무를 통해 얻거나 또는 경험하는 욕구만족 차원의 함수’라고 정의하였다. 그리고 Bently와 Remple(1970)은 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위한 조직 구성원들이 나타내는 직업적 관심과 열의라고 하였으며, 최인순(1995)은 직무만족도란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 기분으로 직무를 수행해 나가는 과정에서 자신의 욕구가 충족되어 갖게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 했다.

한편 Maslow(1960)의 인간의 욕구위계론에 빗대어 보수, 승진과 같은 경제적 노동조건에 대한 노동대우에 대한 만족감을 기본욕구로 하여 이것과 충족되면 그 다음 단계로써 학습자와의 관계 및 직장 환경에 대한 만족감의 소속욕구, 그리고 대외적인 평가에 대한 만족감과 같은 승인욕구, 마지막 단계로써 일하는 내용에 대한 만족감의 자기실현욕구의 순으로 교사들이 충족감을 채워갈 것으로 예상하였다. 그렇지만 교사로서의 보람에 대해 실제 조사, 분석한 결과로는 이러한 가설이 명확하지 않았으며 이 네 가지 단계가 혼재되어 교사로서의 보람을 느끼고 있음을 알 수 있었다. 다시 말해, 이 중 어느 한 가지의 만족감이 교직생활에 임할 수 있는 강한 동기 부여를 하고 있기 보다는 몇 가지 영역이 합하여져서 교사가 교직에 대해 만족감을 가질 수 있게 해 주는 것이다.

이상의 정의들을 보면, 직무만족도란 조직 구성원들이 그들의 직무와 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도를 의미하는 것으로서, 이것은 조직 구성원들의 사기와 직무욕구를 가름하는 척도가 된다고 볼 수 있으며, 개인이 직무와 직무경험을 통해 느끼는 정서 상태라고 하였다. 현대에 들어와서 조직 구성원

의 직무만족 정도는 조직의 효율적인 운영을 평가하는 중요한 기준이 되고 있으며 직무만족도를 다음과 같이 요약할 수 있다.

직무만족도는 가치 판단의 측면에서 상당히 중요하다. 인간들은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 영위한다. 따라서 최소한의 인도주의적 입장에서 보더라도 우리 생활에서 이 부분이 좀 더 즐겁고 충족된 것이기를 모두가 바랄 것이다. 이러한 점에서 조직 구성원의 직무만족도는 조직이 사회에 대하여 갖는 사회적 책임의 한 범주로서 강조되고 있다.

직무만족도는 정신적, 심리적 측면에서 대단히 중요하다. 인간들은 자기 생활의 한 부분이 만족스러우면 그것이 전이효과를 가져와 그와는 상관이 없는 다른 부분의 생활까지도 만족스럽게 보는 경향이 있다. 따라서 직장생활의 만족은 매사를 밝게 보고 적극적으로 행동을 하게 한다(신유근, 1991) 직무만족도는 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 즉 직무에 대한 불만족은 스트레스를 쌓이게 하여 그것이 인간의 신체에 영향을 미친다. 관리자들 가운데는 직무만족도가 근무자의 성과에 직접 영향을 준다는 가정을 가지고 있는 사람들이 많다.

관리자들은 행복한 근무자가 그렇지 못한 사람들보다는 효율적이고 혁신적이라고 생각하고 있다(김점숙, 2005). 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서 뿐만 아니라 조직 내부에서도 좋은 인간관계를 유지해 나간다. 조직의 입장에서 볼 때 직무만족도가 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고 이에 따른 생산성 증가의 효과를 얻을 수가 있다.

또한 직무만족도는 개인의 직무와 직무상황에 대한 느낌과 적극적 혹은 소극적 양상을 말하는 것으로 이는 조직 환경과 개인 특성간의 상호작용의 결과로 생긴다. 한 조직 내에서 구성원들의 직무만을 증대시킴으로써 그 구성원의 직무수행을 효율화할 수 있다는 것에서 조직 구성원의 직무만족에 대한 연구가 이루어져 왔다. 조직 구성원이 그 조직의 직무환경에 대하여 만족할 때 그 구성원도 자신이나 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼고 공헌하게 되며, 반대로 구성원이 그가 근무하는 환경에 대하여 불만족하게 될 때에는 근무의욕을 잃게 되며 직무성과도 낮아지게 된다. 따라서 이런 상황에서 구성원은 조직 활동에 대해 저항하거나 조직을 이탈하게 되어 결과적으로 조직뿐 아니라 구성원 자신에게도 피해를 주게 된다.

요컨대 직무만족이란 조직의 구성원이 자신의 직무와 직무환경에 대해 만족하는 정도로서 개인의 심리적 가치관에 바탕을 두고 있는 것이다. 결국 개인의 직무만족의 정도는 다양한 결정요인에 의해 영향을 받게 되며 개인이 지니고 있는 가치관을 발휘하고 실현시키는 정도에 따라 결정되는 것으로 종합할 수 있다(김범준, 2000).

이상의 정의들을 토대로 직무만족도개념은 교사가 교육목표를 달성하기 위해 직무를 수행해 나가는 ‘과정에서 개인적 요인과 환경과의 상호작용에 의해 영향을 받는 심리적 상태’라고 정의를 내릴 수 있다.

2. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

직무만족도는 학자마다 개념이 다르며 경험적으로 측정하기 위하여 사용된 도구요인과 측정 대상이 다르기 때문에 이를 결정하는 요인 역시 다양하게 나타나고 있다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로서, Vroom(1964)은 감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진기회, 작업시간의 6가지, Smith, Catterberg와 Hoy(1977)는 보수, 승진, 감독, 작업, 동료의 5가지를 들었다.

그리고 Arnorld와 Feldman(1986)은 보수, 업무자체, 승진기회, 감독, 작업집단과 작업조건외 6가지 영역을 제시하였다. 또한 Herzberg(1959)는 직무만족을 결정하는 다양한 요인들을 사회적, 객관적인 것과 개인적, 주관적인 것을 구분하였다. 사회적, 객관적인 것으로서 수익, 지위, 명성, 안정성 등과 같은 외적수준, 개인적, 주관적인 것으로서 직무나 직장에 대한 만족으로 구성원의 내적수준으로 보았다. 다시 이는 크게 개인적인 요인과 환경적인 요인으로 구분하여 개인적 요인으로서 연령, 성별, 성격, 직무경험, 직업적 흥미, 직위 등을 들었으며, 환경적 요인으로서 보수, 복지시설 및 제도, 직무환경, 직무조건, 직업안정성, 직장 내 인간관계, 관리 및 감독스타일 등을 들었다(김범준, 2000; 이무근, 1993; 정효정, 2003).

교사들의 직무환경 역시 매우 다양하기 때문에 교사들의 직무만족 결정요인 역시 개인이나 교사 집단의 기본적인 욕구와 환경적, 심리적 상황에 따라 다양

하고 복잡하게 형성되고 있다. 교사의 직무만족은 교사가 유치원에서 자신의 업무에 대한 만족의 상태를 의미하는 정의적 성향이다(임창원, 1989).

교사가 자신의 교직생활에서 느끼는 긍정적인 감정 상태인 직무만족의 척도 요인을 살펴보면, Holdway(1978)는 교사들의 직무만족 요인을 인정과 사회적 지위, 학생자원, 교수 학습, 업무 참여, 업무량, 보수와 혜택 7가지로 보고 있으며, Kaufmam과 Buffer(1978)는 직무만족도의 주요 결정요인을 승진, 정년보장, 봉급, 직업안정성, 의료 및 퇴직금 혜택, 동료관계를 중요한 직무만족도 결정요인임을 밝혔으며, Osborn(1980)은 직무만족의 요인을 직무, 보수, 승진, 인정, 혜택, 작업조건, 감독, 동료, 조직과 경영방식 9가지로 들었다. 이상과 같은 국외 학자의 요인과 함께 국내 연구를 요약해 보면 <표 2>와 같다.

<표 2> 직무만족도 요인

연구자(년도)	요 인
김미량(1987)	직무자체, 인정지위, 인간관계, 보수, 전문성 신장, 행정체계, 근무환경, 업무량
김선희(2005)	교사, 동료교사와의 관계, 원장과의 관계, 근무환경, 직무자체, 보수 및 승진
경규혜(1995)	직업에 대한 인식, 보수, 근무시간, 원장/동료교사와의 협조, 자율성, 전문지식
나정숙(1982)	근무부담, 재교육, 인간관계, 보수, 승진
박미선(2000)	인간관계, 복지/후생/보수, 인정, 직무신념, 근무환경, 업무량, 승진/신분보장
신지음(1989)	근무여건, 보수, 업무량, 인간관계, 사회적 인정, 감독방식, 교육에의 지원
송유진(1993)	동료관계, 원장과의 관계, 직무자체, 보수와 승진기회, 근무조건
유정혜(1997)	근무여건, 보수, 업무량, 인간관계, 사회적 인정, 감독방식, 교육에의 지원
이완정(1982)	행정 지원, 교직자체, 교사간의 관계, 보수, 교육과정 운영, 지역사회와의 관계
최보영(2002)	직무 자체, 동료와의 관계, 원장과의 관계, 근무환경, 보수와 승진의 기회
황경희(2002)	직무자체, 보수, 업무량, 인간관계, 감독방식, 사회적 인식, 교육에의 지원

본 연구에서는 이러한 선행 연구들의 요인 분석을 토대로 단설유치원 교사와 병설유치원 교사의 실정에 적합하고 밀접한 관계가 있다고 판단되는 1)업무 지원 및 자세, 2)동료교사와의 인간관계, 3)학부모와의 관계, 4)근무환경, 5)보수 및 승진, 6)전문성 신장과 사회적 인정, 7)교육과정 활동과 지원체계 등의 7개

의 하위요인을 설정하여 유치원 교사의 직무만족도에 대해서 다루고자 한다.

a. 업무지원 및 자세

교사들의 일과 중 대부분의 시간을 유아와 함께 시간을 보내고 있으므로 유아와의 상호작용에서의 느끼는 만족이 매우 중요하기 때문에 김선희(2005) 연구에서는 원장, 원감의 중요성 즉, 교사를 지원하고 관리하는 능력과 역할을 강조하고 있다. 원장, 원감의 심리적 지지는 교사들에게 필요한 정보를 제공할 뿐만 아니라 교수전략의 다양성 및 자신의 직업이 가치가 있다는 명확한 인식을 주기 때문에 필수적이며, 일반적인 평가뿐만 아니라 교사들이 자기 자신들의 수행 결과에 대하여 받는 피드백의 양적, 질적 측면 모두를 말한다.

교사들은 출신수범하는 원장, 원감을 믿고 따르며, 교사들의 복지에 대한 관심과 존중을 보일 때 신뢰관계가 형성한다. 또한 자율적인 분위기에서 상호존중과 이해와 협력이 이루어지면 직무 만족도는 크게 향상되고, 교사에게 명확한 지시, 기대, 지지 등을 제공하는 중요한 심리적 자극원이 될 수 있다. 원장, 원감과 관계형성은 유치원 조직에 있어서 교육목표의 효과적 달성을 위해 직무만족에 결정적인 요소가 된다.

b. 동료교사와의 인간관계

같은 기관에 근무하는 동료들 간의 서로 격려와 지지를 받는다고 지각하는 정도를 말한다. 현미옥(2006)과 최보영(2002)은 교사들의 상호복지에 대한 관심과 상호존중에 기초하여 신뢰 관계를 형성해 온 정도라고 하였다. 동료 관계는 모든 교사들이 출근 시부터 퇴근 시까지 함께 같은 환경에서 근무하고 있으므로 서로를 신뢰하는 일이 매우 중요하다. 교사들의 상호복지에 대한 관심과 상호존중 하여 밀접한 관계를 형성해온 정도를 포함한다.

교육적 환경에서의 동료관계는 만족과 불만족의 모두 원인이 되는 것으로 교사들 간에 비형식적으로 사회화 할 수 있는 기회와 협의로 직무만족의 긍정적인 영향을 미친다. 동료와의 관계는 교사들이 유치원 조직에서 교육목표를 효율적으로 달성하기 위해서는 구성원에 대한 일체감 등이 융화되어야 하고 교사 상호간의 인간관계에 있어서 신뢰를 토대로 하는 상호 협력의 정신과 관용을

배우는 태도, 이것은 교사의 직무만족도에 깊은 영향을 미치게 된다고 볼 수 있다.

c. 학부모지원체계

교사와 학부모와의 관계 형성이 원활하고 신뢰하게 되면 학부모는 지원을 아끼지 않고 행사에 적극 참여하며 유치원에 대한 홍보 및 관심으로 학습활동의 극대화가 되어 직무 만족도가 상승의 효과를 낸다. 교사로서의 자아정체감 형성이나 자긍심과 전문성을 키워나가는 일에 영향을 미치는 요소로서 유치원 교사에 대한 직무만족도에 영향을 미친다.

d. 근무환경

지역사회의 환경, 유치원내의 교육 및 복지시설, 물리적 제도적인 환경 등이고 제반 근무조건 등에 만족하는 정도이다(김점숙, 2005). 근무부담, 복지 등 교사와 관련을 가지는 모든 부분을 여기에 포함시키고 있으며, 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 작업 조건 등 교사가 학습활동의 효과를 결정짓는 주요한 요인의 하나이다. 유치원내의 교육에서 업무량이 많으면 교수 학습 활동에 많은 시간을 할애할 수 없기 때문에 효과가 저하되며, 근무태도와 특정직무의 수행능력에 영향을 미치고, 시간의 유동성, 교사와 아동의 비율, 그리고 적당한 휴식 등을 조성해 주는 것과도 같은 것이다. 또한 교수자료의 구조와 물리적 환경의 심리적인 질, 공간배열 등 교사의 사기와 근무의욕이 중요하고 교사의 사기는 교직에 대한 정신적 자세나 목적의식에 크게 좌우된다(유우정, 2001).

이윤경 (1998)의 연구에서도 유치원의 물리적 근무 환경 즉, 교수활동의 적합성, 사생활 보장의 정도, 교수활동의 쾌적성 등이 직무만족의 주요 요인으로 나타났으며, 유치원의 물리적 근무 환경이 좋을수록 교사의 직무만족도가 높아진다고 하였다. 이와 더불어 깨끗하고 매력적인 환경에서는 직무수행이 용이하고 편리할 것이며, 이와는 대조적으로 불결하고 덥거나 시끄러운 환경에서는 직무활동이 곤란하고 직무만족은 낮아지며 직무성과도 떨어질 것이다.

e. 보수 및 승진

보수는 개인의 직업 선택에 있어서 가장 중요한 요인으로 작용할 뿐만 아니라 어떤 직종에 있어서든 그 직종 근무자의 결정적인 영향을 미치는 요소로 인정되고 있다(김선희, 2005). 자신이 임하는 것에 대한 보상체제에 대하여 교사가 만족하는 정도의 정규 급여를 의미한다. 조직의 목적 달성과 개인의 직무 만족도에 영향을 미치는 근무 조건을 포함하는 개념으로서, 봉급과 제 수당은 물론이고 인사 행정의 영역과 내용을 포함하나 좁은 의미로는 구체적인 정책, 제도 사업 활동 등을 통해서 인간다운 생활을 보장하고 삶의 질을 향상시키기 위해 시행되는 간접적 보상 형태로서 수많은 각종의 혜택과 봉사를 의미 한다.

교사 자신의 생활을 유지하는 수단으로 적정한 보수를 받지 못할 때 사기가 저하되고 그런 상태에서는 교사들에게 윤리성과 성실성, 능력이나 직무 수행 향상을 기대할 수 없다. 따라서 김정자(2000)는 교사에게 정신적으로 보람과 긍지를 느끼도록 하고 물질적으로는 노력에 상응하는 적절한 보수가 주어져야 직무만족도가 높아진다고 하였다.

승진 역시 동기부여의 차원에서 인간의 욕구와 행동에 관련된 문제이므로 소속감과 자아실현 욕구이며 인간이 일정한 목표를 향하여 행동하는 욕구와 충족에 관한 문제이며, 한 조직체에서 특정한 구성원이 책임과 권한의 증가, 위신의 증대, 직무수행에 필요한 기능의 확대(현미옥, 2006) 등 각종 근무조건 개선이 따르는 새로운 직무가 수직으로 이동되는 것을 의미하며, 과거 수행에 대한 인정과 미래에 대한 안정감을 제공하는 것으로 교사의 직무만족에 깊은 영향을 미치게 된다고 볼 수 있다.

f. 전문성 신장 및 사회적 인정

전문성 신장은 교사는 전문인으로써 자기의 성찰과 부단한 노력을 하지만 모든 조건이 뒷받침이 되어야 심적, 물리적인 전문인으로 성장할 수 있으며 정책의 공정성과 공평성의 지각정도를 의미하고, 사회적 인정은 사회적으로 인식 내지는 인정과 자부심을 의미한다. 교원의 경우 현행 교육법 제 13조에 ‘교원의 사회적 지위는 적정하게 우대되어야 하며 그 신분은 보장되어야 한다.’ 사회적 지위 우대를 명문화 하였으며, 최경숙(1985)은 1991년에는 교원에 대한 예

우 및 처우를 개선하고 신분보장을 강화함으로써 교원의 지위를 향상시키고 교육발전을 도모할 목적으로 교원지위향상을 위한 특별법을 제정하였다 했다.

그러나 우리나라 전통적으로 다른 어떤 직업보다 높이 평가하고 있으나 다른 직종에 비하면 교사의 사회적, 경제적 지위는 낮게 평가하고 있었는데 현재는 종전과는 다르게 평가되고 있다(현미옥, 2006).

g. 교육과정 활동과 지원체계

교육과정 활동과 지원체계는 유치원교사로서의 생활 중에서 가장 영향을 많이 미치는 요인이다. 교사는 유아들을 가르침에 전문성을 발휘하며, 교사는 유아들을 사랑하고, 유아들은 교사를 따르고 교육활동 속에서 상호작용의 결과로 유아들의 생각과 말, 행동이 바람직하게 변화, 발전하는 관계 속에서 가장 큰 교직의 보람을 느낀다. 교사가 교육에 전념하고 보람을 느낄 수 있도록 바탕을 마련하는 모든 지원체계를 말하며, 학습활동지원, 경제적 지원, 학습자료 및 정보제공, 전문성증진, 교육시설, 기타 지원관리, 관리체계를 의미한다. 교사에 대한 질적인 면과 양적인 면의 성취를 지원하는 체계를 말한다.

유치원 교사의 직무만족도는 직무에 대한 양과 장소, 정신적인 기술, 기술적인 기술, 지각 된 일의 결과와 조직 내의 구성원인 교사들이 심리적, 사회적, 경제적으로 만족하여 자발적이고 적극적으로 교육활동에 참여하고 교육목표를 달성하려는 마음가짐과 태도를 말하며, 이와 같이 자발적이고 의욕적인 교육활동을 통해 교사 개인적으로 만족하고 능률을 향상시키고 이것이 개인과 사회적, 국가적으로 가치가 있을 때 교사의 직무만족도가 증진 되었다고 말할 수 있다.

요컨대 유치원교사의 직무 만족도 요인은 매우 복잡하고 다양한 요인이므로 본 연구에서도 유치원교사의 이러한 요인들과 관련하여 직무만족도를 단설유치원 교사와 병설유치원 교사의 차이점을 비교 연구 하고자 한다.

3. 선행 연구의 고찰

교사의 직무 만족도에 관한 연구는 대부분 초등 교사를 대상으로 이루어졌으

나, 유치원 교사를 대상으로 한 연구는 아직 부족한 실정이다. 현재까지의 유치원 교사를 대상으로 한 직무 만족도에 관한 선행 연구들을 살펴보면 다음과 같다.

나정숙(1982)은 유치원교사를 대상으로 근무부담, 재교육, 인간관계, 복지, 임용, 승진, 등의 6개 요인을 설정하여 만족도를 연구한 결과 교사 자신들의 직무에 대체로 불만족이었다. 최은희(1997)는 공립유치원 교사가 사립유치원교사보다는 모든 하위요인에서 만족도가 높게 나타났으며 연령과 경력이 높을수록 만족도가 높게 나타났다.

채규정(1988)의 직무만족도는 공, 사립 비교 연구에서 직위, 연령, 결혼여부, 학력, 경력, 근무지역, 유치원규모, 운영시간, 담당 원아 수, 근무부담, 등을 설정하여 조사한 결과 직위, 기혼, 미혼, 학력, 경력, 운영시간, 근무부담에는 상이한 차이가 나타났다. 신지음(1989)의 유치원 교사의 직무 만족에 관한 연구에서는 미혼인 교사보다 기혼인 교사가 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며 경력이 많을수록 인간관계 및 사회적 인정 요인에서 높은 만족을 보이며, 연령이 높을수록 사회적 인정, 후생요인에 있어서 높은 만족도를 보이고 있었다.

송유진(1993)은 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족에 관한 연구에서 요인별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 보통이상으로 직무에 만족하고 있었음을 알 수 있었다. 오명자(1994)는 교직원과 직무만족도가 사립유치원에 근무한 교사가 낮고 공립유치원에 근무하는 교사의 직무만족도의 하위요인 중 보수, 업무량, 인간관계 요인에서 공립유치원교사들이 더 만족하고 있는 것으로 나타났다.

윤영란(1998)은 경기도 초등학교 병설유치원교사의 직무만족도에서 직무, 인간관계, 보상체제, 인정관리, 전문성신장, 행정체제, 근무환경, 순으로 만족도가 나타났으며, 근무환경이 낮은 만족도를 보였다. 김정자(2000)는 유아교육기관 교사의 직무만족도는 보통이상의 수준을 나타내었고 직무 자체가 가장 높은 수준의 만족을 보였으며 사회적 인정, 인간관계, 의사소통 등의 순으로 높았으나 후생복지, 승진, 임용, 신분보장에서는 만족도가 낮았다.

임영순(2001)은 유아교사의 자아개념과 직무만족의 관계 연구에서 직업, 신분적 자아와 직무만족도는 높은 상관관계를 나타냈다고 하였다. 장미향(2002)

은 병설유치원 교사의 직무 만족 연구에서 전체적으로 보통 이상의 만족을 나타내었으며 근무환경에서 낮은 만족을 보였다고 하였다.

박련옥(2003)은 인간관계, 고유직무, 보상, 근무환경, 행정체제, 교사의 효능감 등을 직무하위 요인으로 설정하였는데 변인에 있어서 교사들의 학력, 경력, 자격증 종류, 결혼여부에 따라 의미 있는 차이가 있으며 연령, 근무지역, 유치원 학급 수 학습 당 원아 수에 따라 유의한 차이가 있는 것을 알 수 있었고, 교직에 대한 보통 이상의 직무만족을 보이는 것으로 나타났다.

강근화(2004)는 설립 유형별로 알아본 결과 사회적 인식, 연구자와 행정업무 및 관리자, 교육과정 설계자와 일과 계획 및 수행자에서 공립 유치원교사의 만족도가 전반적으로 높게 나타났으며, 공, 사립 유치원 교사 모두 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이순애(2006)는 학급수가 적을수록 인간관계, 행정체제 면에서 직무만족도에서는 높게 나타났으며, 원아수가 많으면 교사의 업무량과 수업 부담이 많아지고 교육과정 외 활동도 많아지기 때문일 것이라고 하였다.

황경희(2002)는 경상북도를, 김점숙(2005)은 강원도를, 염지은(2007)은 전라북도를, 이순애(2006)는 경상북도를 중심으로 공립유치원교사의 직무 만족도를 연구하였다.

이상의 결과들을 종합해 보면 유아를 대상으로 교육함에 있어 교사 나름대로의 보람을 갖고 있는 것으로 나타났다. 하위 요인을 어떻게 선정하는가에 따라 직무만족도 차이가 있음을 알 수 있었으며, 또한 표집대상과 표집교사의 배경 변인의 선정, 조사년도, 지역별 등에 따라서도 차이가 있음을 알 수 있었다. 그리고 김선희(2005)는 단설유치원 직무만족도 연구, 박민복(2006)의 단설유치원 교사와 병설유치원 교사에 대한 업무 부담 비교 연구에서는 단설유치원 교사보다 병설유치원 교사들이 개선의 필요성을 더욱 절실히 요구하고 있으며, 유치원의 수업과 무관한 업무부담 때문에 교수활동에 많은 지장을 초래한다고 하였다. 지금까지 알아본 연구결과를 토대로 단설유치원과 병설유치원에 근무한 교사의 직무만족도를 업무지원 및 자세, 동료관계, 학부모 관계, 근무환경, 보수 및 승진, 전문성 신장과 사회인정, 교육과정 활동과 지원체제와 관련하여 연구해 볼 필요성을 절실히 느끼게 되었다

Ⅲ. 연구방법

A. 연구대상

본 연구를 위해 2009년 2월 1일에서 3월 31일 사이에 전라남도에 근무하는 병설유치원 교사 220명과 8개의 단설 유치원 교사 40명을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 설문지는 연구자가 유치원을 직접 방문하거나, 연찬회 또는 이메일로 배포하고 260부 모두 수거하였다. 회수된 설문지 중에서 기재된 내용이 부실한 설문지 20부를 제외한 240부를 분석의 대상으로 하였다. 본 연구 대상자의 일반적인 특성은 <표 3>과 같다.

<표 3> 조사대상자의 일반적인 특성

일반적인 특성		빈도(n)	백분율(%)
근무지역	시	63	27.0
	군	170	73.0
설립형태	병설	199	82.9
	단설	41	17.1
학급 수	1	165	69.9
	2	17	7.2
	3	10	4.2
	4	7	3.0
	5	16	6.8
	6	18	7.6
	7	3	1.3
원아 수	10명 미만	89	37.2
	11~15명	85	35.6
	16~20명	26	10.9
	20명 이상	39	16.3
학급형태	동일연령	57	23.8
	혼합연령	183	76.3
운영형태	반일제	3	1.3
	시간연장제	98	42.6
	종일제	129	56.1
학력	전문대졸	12	5.1

	4년제 대졸	150	63.6
	석사과정이상	74	31.4
연령	만20~25세	3	1.3
	만26~30세	15	6.4
	만31~35세	17	7.3
	만36~40세	27	11.5
	만41세 이상	172	73.5
교사경력	3년 미만	8	3.3
	3~5년	14	5.8
	6~10년	19	7.9
	11~15년	53	22.1
	16년 이상	146	60.8
자격증	유치원 2급 정교사	31	13.0
	유치원 1급 정교사	207	87.0
결혼여부	미혼	31	13.1
	기혼	206	86.9
현 근무 연수	1년 미만	47	19.6
	1~2년 미만	86	35.8
	2~3년 미만	53	22.1
	3년 이상	54	22.5
	전 체	240	100.0

단, 결측치는 제외

B. 연구도구

최근 단설유치원의 증가로 인하여 병설유치원 교사와 단설유치원 교사의 직무만족도에 차이가 있는지 알아보기 위하여 본 연구에서 사용된 도구로는 송유진(1993), 전성희(2000) 황경희(2002), 김선희(2005), 박민복(2006), 염지은(2007)의 설문지를 기초로 연구자가 설문지를 제작하였다. 그 후 단설유치원 교사 8명과 병설 유치원 교사 25명을 대상으로 내용을 사전 검증한 뒤 수정, 보완하였다.

병설유치원 교사와 단설유치원 교사의 직무만족도를 알아보기 위해서 7가지 요인을 중심으로 설문지를 작성하였고 설문지 내용은 <표 4>와 같다.

<표 4> 연구도구의 구성 내용

구분	문항내용	문항수	소계
1. 업무 지원 및 자세	원장/교장 지원 및 업무 자세	5	10
	원감/교감 지원 및 업무 자세	5	
2. 동료교사와의 관계	동료교사와의 인간관계	5	5
3. 학부모 지원	학부모 참여	5	5
4. 근무환경	근무환경	6	10
	교육과정 외 활동	4	
5. 보수 및 승진	보수	5	10
	승진	5	
6. 전문성 신장과 사회적 인정	전문성신장	4	8
	사회적 인정	4	
7. 교육과정 활동과 지원체계	교육과정 활동	5	9
	지원체계	4	
합 계		57	

1. 설문지의 타당도

본 연구에서 이용된 설문지의 구성 타당도(construct validity)를 검증하기 위하여 인자분석을 실시하였다. 설문지의 구성 타당도는 설문지에 포함된 문항이 본 연구에서 설정한 일련의 가설적 개념(constructs)을 평가할 수 있는 적합성에 의하여 결정되는데 인자 타당도(factorial validity)는 요인분석을 통하여 타당도를 증명하는 구성타당도의 형태(Allen & Yan, 1979)이므로 생활태도에 관련된 문항의 타당도를 검증하기 위하여 요인분석(factor analysis)을 실시하였다.

요인분석(factor analysis)은 연구 분석 목적에 따라서 탐색적인 요인분석과 확인적인 요인분석으로 나누는데, 탐색적인 요인분석(exploratory factor analysis)은 이론상으로 체계화되거나 정립되지 않는 연구의 방향을 파악하기 위한 탐색적인 목적을 가진 분석방법이며, 확인적인 요인분석(confirmatory factor analysis)은 이론적인 배경 하에서 변수들 간의 관계를 미리 설정해 놓

은 상태에서 요인분석을 하는 경우이다. 즉, 확인요인분석은 연구자의 지식에 근거하여 내재된 요인 차원 및 가설을 확인하는 수단으로 사용되는 경우를 말한다.

<표 5> ~ <표 12>는 업무지원 및 자세에 대한 만족도(원장/교장, 원감/교감), 동료교사와의 인간관계 만족도, 학부모 참여지원에 대한 만족도, 근무환경에 대한 만족도, 보수 및 승진에 대한 만족도, 전문성 신장과 사회인정의 만족도, 교육과정활동과 지원체계의 만족도에 관련된 문항에 대해 확인적인 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시한 결과이다.

<표 5> 원장/교장 업무지원 및 자세에 대한 확인요인분석 결과

항목	계수	S.E	C.R	적합도
1. 교사의 수업활동을 적극 지원해 준다.	0.914	0.049	18.698***	$\chi^2=1.429$, $df=2$, $p\text{값}=0.490$, $GFI=0.998$ $AGFI=0.982$, $RMR=0.006$, $RMSEA=0.000$, $CFI=1.000$
2. 교사의 자율성과 전문성을 인정해준다.	0.716	0.043	16.770***	
3. 유치원의 각종 문제를 격의 없이 함께 토의한다.	1.000	-	-	
4. 인사, 근무평정에서 공정하게 평가한다.	0.552	0.058	9.505***	
5. 업무처리를 바르게 평가하고 격려한다.	0.575	0.051	11.245***	

원장/교장 업무지원 및 자세에 대한 확인요인분석을 실시하였다. 분석결과 위와 같이 5개 문항에 대한 적합도 지수들은 $\chi^2=1.429$, $df=2$, $p\text{값}=0.490$, $GFI=0.998$ $AGFI=0.982$, $RMR=0.006$, $RMSEA=0.000$, $CFI=1.000$ 으로 나타나 전반적으로 적합한 것으로 나타났다.

<표 6> 원감/교감 업무지원 및 자세에 대한 확인요인분석 결과

항목	계수	S.E	C.R	적합도
6. 교사의 수업활동을 적극 지원해 준다.	0.737	0.065	11.384***	$\chi^2=3.980$, $df=2$, $p\text{값}=0.137$, $GFI=0.993$ $AGFI=0.951$, $RMR=0.013$, $RMSEA=0.064$, $CFI=0.998$
7. 교사의 자율성과 전문성을 인정해준다.	0.820	0.070	11.782***	
8. 유치원의 각종 문제를 격의 없이 함께 토의한다.	0.936	0.048	19.507***	
9. 인사, 근무평정에서 공정하게 평가한다.	1.000	-	-	
10. 업무처리를 바르게 평가하고 격려한다.	0.639	0.044	14.537***	

원감/교감 업무지원 및 자세에 대한 확인요인분석을 실시하였다. 분석결과 위와 같이 5개 문항에 대한 적합도 지수들은 $\chi^2=3.980$, $df=2$, $p\text{값}=0.137$, $GFI=0.993$ $AGFI=0.951$, $RMR=0.013$, $RMSEA=0.064$, $CFI=0.998$ 로 나타나 전반적으로 적합한 것으로 나타났다.

<표 7> 동료교사와의 인간관계에 대한 확인요인분석 결과

항목	계수	S.E	C.R	적합도
11. 관계가 화목하고 협동적이다.	0.998	0.049	20.405***	$\chi^2=18.332$, $df=2$, $p\text{값}=0.000$, $GFI=0.971$ $AGFI=0.781$, $RMR=0.034$, $RMSEA=0.185$, $CFI=0.977$
12. 서로 관심을 갖고 격려하며 인정해 준다.	1.000	-	-	
13. 정보나 자료를 서로 공유한다.	0.676	0.079	8.573***	
14. 교육활동에 대하여 토론하는 기회가 많다.	0.647	0.076	8.508***	
15. 인간관계가 좋아 나에게 교직이 즐거운 직업으로 여겨진다.	0.928	0.075	12.332***	

동료교사와의 인간관계에 대한 확인요인분석을 실시하였다. 분석결과 위와 같이 5개 문항에 대한 적합도 지수들은 $\chi^2=18.332$, $df=2$, $p\text{값}=0.000$, $GFI=0.971$ $AGFI=0.781$, $RMR=0.034$, $RMSEA=0.185$, $CFI=0.977$ 로 나타나 전반적으로 적합한 것으로 나타났다.

<표 8> 학부모의 참여지원에 대한 확인요인분석 결과

항목	계수	S.E	C.R	적합도
16. 교사를 믿고 인격적으로 대해준다.	0.640	0.053	12.114***	$\chi^2=5.359$, $df=3$, $p\text{값}=0.147$, $GFI=0.991$ $AGFI=0.956$, $RMR=0.007$, $RMSEA=0.057$, $CFI=0.997$
17. 교사를 신뢰하고 관계형성이 잘 된다.	0.346	0.047	7.329***	
18. 유치원에서 하는 일에 관심을 보인다.	0.868	0.064	13.530***	
19. 유치원에서 하는 일에 지원을 아끼지 않는다.	0.913	0.047	19.293***	
20. 유치원에서 하는 행사에 적극적으로 참여한다.	1.000	-	-	

부모의 참여지원에 대한 확인요인분석을 실시하였다. 분석결과 위와 같이 5개 문항에 대한 적합도 지수들은 $\chi^2=5.359$, $df=3$, $p\text{값}=0.147$, $GFI=0.991$ $AGFI=0.956$, $RMR=0.007$, $RMSEA=0.057$, $CFI=0.997$ 로 나타나 전반적으로 적합한 것으로 나타났다.

<표 9> 근무환경에 대한 확인요인분석 결과

항목	계수	S.E	C.R	적합도
1. 하루 근무시간은 적절하다.	0.247	0.061	4.034***	
2. 교육활동으로 인하여 피로와 부담을 느낄 때가 많다. ^a	0.191	0.041	4.638***	$\chi^2=32.201$, $df=10$, $p\text{값}=0.000$, $GFI=0.964$ $AGFI=0.899$, $RMR=0.031$, $RMSEA=0.096$, $CFI=0.981$
6. 교사를 위한 근무환경이 좋다고 생각한다.	0.349	0.056	6.244***	
7. 교육과정 외 활동으로 인해 학습활동에 방해가 된다. ^a	0.585	0.040	14.802***	
8. 교육과정 외 활동으로 인해 직무만족도가 떨어진다. ^a	0.744	0.029	25.547***	
9. 교육과정 외 활동으로 인해 수업에 방해가 된다. ^a	1.000	-	-	
10. 교육과정 외 활동으로 인해 교사의 사기가 저하된다. ^a	0.978	0.033	29.358***	

a. 역채점 문항

근무환경에 대한 확인요인분석을 실시하였다. 분석결과 위와 같이 7개 문항에 대한 적합도 지수들은 $\chi^2=32.201$, $df=10$, $p\text{값}=0.000$, $GFI=0.964$, $AGFI=0.899$, $RMR=0.031$, $RMSEA=0.096$, $CFI=0.981$ 로 나타나 전반적으로 적합한 것으로 나타났다.

<표 10> 보수 및 승진에 대한 확인요인분석 결과

항목	계수	S.E	C.R	적합도
3. 나는 보수에 대한 불만족으로 타 직종으로 옮기고 싶은 생각을 한 적 있다. ^a	0.269	0.057	4.714***	$\chi^2=4.161$, $df=3$, $p\text{값}=0.245$, $GFI=0.993$ $AGFI=0.967$, $RMR=0.013$, $RMSEA=0.040$, $CFI=0.999$
7. 단설 유치원 근무 시 승진 가산점 기회가 더 많다고 생각한다.	0.927	0.036	25.821***	
8. 단설유치원 교사가 근무 평점 시 병설 유치원 교사에 비해 더 유리하다고 생각한다.	0.984	0.037	26.896***	
9. 단설유치원 근무 시 전보나 승진의 기회가 더 유리하다고 생각한다.	1.000	-	-	
10. 단설유치원 근무 시 포상의 기회가 더 많다고 생각한다.	0.996	0.036	27.663***	

a. 역채점 문항

보수 및 승진에 대한 확인요인분석을 실시하였다. 분석결과 위와 같이 5개 문항에 대한 적합도 지수들은 $\chi^2=4.161$, $df=3$, $p\text{값}=0.245$, $GFI=0.993$, $AGFI=0.967$, $RMR=0.013$, $RMSEA=0.040$, $CFI=0.999$ 로 나타나 전반적으로

적합한 것으로 나타났다.

<표 11> 전문성 신장과 사회인정에 대한 확인요인분석 결과

항목	계수	S.E	C.R	적합도
1. 연수활동을 위한 각종 지원체제가 잘 되어 있다.	0.915	0.069	13.256***	$\chi^2=7.130$, $df=3$, $p\text{값}=0.068$, $GFI=0.988$ $AGFI=0.942$, $RMR=0.024$, $RMSEA=0.076$, $CFI=0.990$
2. 직무에 필요한 유익한 정보를 잘 제공 받는다.	1.000	-	-	
3. 전문성 신장을 위한 연수기회가 많다.	0.683	0.075	9.061***	
4. 전문지식이나 기술습득을 위해 자율적으로 각종 연수에 참가한다.	0.254	0.081	3.150**	
8. 사람들은 유치원 교사의 중요성에 대해서 잘 인식하고 있다.	0.400	0.093	4.327***	

전문성 신장과 사회인정에 대한 확인요인분석을 실시하였다. 분석결과 위와 같이 5개 문항에 대한 적합도 지수들은 $\chi^2=7.130$, $df=3$, $p\text{값}=0.068$, $GFI=0.988$ $AGFI=0.942$, $RMR=0.024$, $RMSEA=0.076$, $CFI=0.990$ 로 나타나 전반적으로 적합한 것으로 나타났다.

<표 12> 교육과정활동과 지원체계에 대한 확인요인분석 결과

항목	계수	S.E	C.R	적합도
1. 직무량의 증가로 보조교사가 필요하다. ^a	0.350	0.063	5.558***	$\chi^2=54.091$, $df=15$, $p\text{값}=0.000$, $GFI=0.947$ $AGFI=0.873$, $RMR=0.033$, $RMSEA=0.104$ $CFI=0.929$
2. 수업을 위한 학습 자료를 매 시간 준비한다.	0.221	0.051	4.307***	
4. 교재연구와 교수활동에 자율성이 보장된다.	0.214	0.043	5.028***	
5. 교육과정에 대하여 검토 및 평가를 해 볼 여 유가 있다.	0.230	0.058	3.998***	
6. 교수활동을 위한 학습 자료는 만족스럽게 제 공되고 있다.	0.618	0.053	11.703***	
7. 자료 제작하는데 충분한 지원을 받고 있다.	1.000	-	-	
8. 사무자동화를 위해 지원체제가 잘 된다.	0.734	0.065	11.288***	
9. 자료 구입 시 교사의견을 반영한다.	0.304	0.063	4.814***	

a. 역채점 문항

교육과정활동과 지원체계에 대한 확인요인분석을 실시하였다. 분석결과 위와 같이 8개 문항에 대한 적합도 지수들은 $\chi^2=54.091$, $df=15$, $p\text{값}=0.000$, $GFI=0.947$ $AGFI=0.873$, $RMR=0.033$, $RMSEA=0.104$, $CFI=0.929$ 로 나타나 전반적으로 적합한 것으로 나타났다.

2. 설문지의 신뢰도

신뢰도는 측정도구의 안정성(stability) 및 일관성(consistency)과 관계가 있으며, 조작된 정의나 지표가 측정의 대상을 일관성 있고 믿을 만하게 측정하는가의 문제이다. 따라서 신뢰도는 연구방법을 확립하는데 있어서 고려하여야 할 가장 중요한 요인 중의 하나이며 인지적 경험을 측정하는 설문지 조사는 비체계적이고 임의적인 오차를 유발 할 여지가 많다는 점에서 반드시 고려해야 할 사항이다.

신뢰도 측정 방법으로 몇 가지 방법이 제안되고 있으나 본 연구에서는 문항 내적 일관성(item internal consistency)을 검증하기 위한 방법인 Cronbach's α 검정방법을 이용하였다. 본 연구에서 이용된 설문문항에 대한 신뢰도 검증결과, 업무지원 및 자세에 대한 만족도(원장/교장, 원감/교감), 동료교사와의 인간관계 만족도, 학부모 참여지원에 대한 만족도, 근무환경에 대한 만족도, 보수 및 승진에 대한 만족도, 전문성 신장과 사회인정의 만족도, 교육과정활동과 지원체계의 만족도에 관한 요인들의 Cronbach's α 계수는 0.6이상으로 나타나 신뢰성이 있는 것으로 나타났다.

<표 13> 업무지원 및 자세, 동료교사와의 인간관계,
학부모 참여지원에 대한 신뢰도 분석

변인	문항수	Cronbach's α
원장/교장 업무지원 및 자세	5	0.887
원감/교감 업무지원 및 자세	5	0.900
동료교사와의 인간관계	5	0.859
학부모 참여지원	5	0.877
전 체	20	0.909

〈표 14〉 근무환경, 보수 및 승진, 전문성 신장과 사회인정,
교육과정활동과 지원체계에 대한 신뢰도 분석

변인	문항수	Cronbach's α
근무환경	7	0.840
보수 및 승진	5	0.897
전문성 신장과 사회인정	5	0.632
교육과정활동과 지원체계	8	0.721

C. 자료 분석

본 연구의 조사절차는 먼저 구체적인 연구절차 계획을 설계한 다음, 본 연구의 목적에 맞도록 설문지를 작성하였다. 조사는 본 연구자가 표본으로 추출된 병설유치원 교사들과 단설유치원 교사들에게 본 연구의 목적을 설명하고 설문지를 배포한 다음, 자기 평가 기입법(self-administration)으로 설문 내용에 대하여 응답하도록 하였다. 설문지의 응답이 완성된 자료를 회수하여 응답내용이 부실하거나 신뢰도가 낮은 것으로 판정된 자료는 자료검색과정을 거쳐 분석대상에서 제외시켰다.

분석 가능한 자료는 자료 분석의 목적에 따라 통계 프로그램인 SPSS 12.0을 이용하여 설립형태에 따라 업무지원 및 자세에 대한 만족도(원장/교장, 원감/교감), 동료교사와의 인간관계 만족도, 학부모 참여지원에 대한 만족도, 근무환경에 대한 만족도, 보수 및 승진에 대한 만족도, 전문성 신장과 사회인정의 만족도, 교육과정활동과 지원체계의 만족도에 통계적으로 유의한 차이가 있는지 분석하기 위해서 *t*-test를 실시하였다.

IV. 연구결과와 해석

유아교사의 유치원의 설립형태에 따른 업무지원 및 자세에 대한 만족도(원장/교장, 원감/교감), 동료교사와의 인간관계 만족도, 학부모 참여지원에 대한 만족도, 근무환경에 대한 만족도, 보수 및 승진에 대한 만족도, 전문성 신장과 사회인정의 만족도, 교육과정활동과 지원체계의 만족도는 차이가 있는가를 알아보기 위한 본 연구의 결과를 살펴보면 다음과 같다.

A. 설립형태에 따른 업무지원 및 자세에 대한 만족도 차이

<표 15> 설립형태에 따른 업무지원 및 자세 차이 비교

변인	구분	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
원장/교장 업무지원 및 자세	병설	3.61	0.691	-2.624*	0.011
	단설	3.85	0.506		
원감/교감 업무지원 및 자세	병설	3.67	0.720	-1.991*	0.048
	단설	3.91	0.628		

* $p < 0.05$

<표 15>와 같이 설립형태에 따른 업무지원 및 자세에 대한 만족도의 차이를 비교해 본 결과, 원장/교장 업무지원 및 자세($t = -2.624$, $p < 0.05$), 원감/교감 업무지원 및 자세($t = -1.991$, $p < 0.05$)에 대한 만족도 모두 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 따라서 원장/교장 업무지원 및 자세에 대한 만족도를 살펴보면 단설의 평균이 병설보다 상대적으로 높음을 알 수 있으며, 원감/교감 업무지원 및 자세에 대한 만족도도 마찬가지로 단설의 평균이 병설보다 높음을 알 수 있다.

B. 설립형태에 따른 동료교사와의 인간관계 만족도 차이

<표 16> 설립형태에 따른 동료교사와의 인간관계 차이 비교

변인	구분	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
동료교사와의 인간관계	병설	3.90	0.606	-1.348	0.179
	단설	4.04	0.563		

설립형태에 따른 동료교사와의 인간관계에 대한 만족도의 차이를 비교해 본 결과, 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있다.

C. 연구문제 3. 설립형태에 따른 학부모의 참여지원 만족도 차이

<표 17> 설립형태에 따른 학부모의 참여지원 차이 비교

변인	구분	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
학부모의 참여지원	병설	3.21	0.712	-4.135***	0.000
	단설	3.69	0.490		

*** $p < 0.001$

<표 17>과 같이 설립형태에 따른 학부모 참여지원에 대한 만족도의 차이를 비교해 본 결과, 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다($t = -4.135$, $p < 0.001$). 학부모의 참여지원에 대한 만족도를 살펴보면 단설의 평균이 병설보다 상대적으로 높음을 알 수 있다.

D. 설립형태에 따른 근무환경 만족도 차이

<표 18>과 같이 설립형태에 따른 근무환경에 대한 만족도의 차이를 비교해 본 결과, 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다

($t=-4.817$, $p<0.001$) 근무환경 만족도를 살펴보면 단설의 평균이 병설보다 상대적으로 높음을 알 수 있다.

<표 18> 설립형태에 따른 근무환경 차이 비교

변인	구분	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
근무환경	병설	2.31	0.706	-4.817***	0.000
	단설	2.73	0.449		

*** $p<0.001$

E. 설립형태에 따른 보수 및 승진 만족도 차이

<표 19> 설립형태에 따른 보수 및 승진 차이 비교

변인	구분	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
보수 및 승진	병설	3.02	0.981	1.840	0.067
	단설	2.72	0.688		

설립형태에 따른 보수 및 승진에 대한 만족도의 차이를 비교해 본 결과, 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있다.

F. 설립형태에 따른 전문성 신장과 사회인정 만족도 차이

<표 20> 설립형태에 따른 전문성 신장과 사회인정 차이 비교

변인	구분	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
전문성 신장과 사회적 인정	병설	3.07	0.499	-2.127*	0.034
	단설	3.25	0.491		

* $p<0.05$

<표 20>과 같이 설립형태에 따른 전문성 신장과 사회인정에 대한 만족도의 차이를 비교해 본 결과, 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다($t=-2.127$, $p<0.05$). 전문성 신장과 사회인정의 만족도를 살펴보면 단설의 평균이 병설보다 상대적으로 높음을 알 수 있다.

G. 설립형태에 따른 교육과정활동과 지원체계 만족도 차이

<표 21> 설립형태에 따른 교육과정활동과 지원체계 차이 비교

변인	구분	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
교육과정활동과 지원체계	병설	3.13	0.447	-0.898	0.370
	단설	3.20	0.554		

설립형태에 따른 교육과정활동과 지원체계에 대한 만족도의 차이를 비교해 본 결과, 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있다.

V. 논의와 결론

A. 요약과 논의

본 연구에서는 최근 단설유치원의 증가로 인하여 병설유치원 교사와 단설유치원 교사의 직무만족도는 업무지원 및 자세에 대한 만족도(원장/교장, 원감/교감), 동료교사와의 인간관계 만족도, 학부모 참여지원에 대한 만족도, 근무환경에 대한 만족도, 보수 및 승진에 대한 만족도, 전문성 신장과 사회적 인정의 만족도, 교육과정활동과 지원체계의 만족도에 차이가 있는지 알아보기 위한 것을 목적으로 하였다. 본 연구에서 제시한 연구목적에 따라 전라남도 소재하고 있는 병설유치원 교사와 단설유치원 교사 260명을 대상으로 설문조사를 실시한 후 총 240부를 분석하였다. 본 연구에서 제기된 연구문제에 따라 얻어지는 결과를 토대로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 연구문제 1에서는 유치원의 설립형태에 따라 업무지원 및 자세에 대한 만족도(원장/교장, 원감/교감)에 차이가 있는지를 알아보았다. 연구결과 원장/교장의 업무지원 및 자세에 대한 만족도와 원감/교감의 업무지원 및 자세에 대한 만족도는 유치원의 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 먼저 원장/교장의 업무지원 및 자세를 살펴보면 단설($M=3.85$)의 평균이 병설($M=3.61$)보다 상대적으로 높음을 알 수 있었으며($t = -2.624, p < 0.05$), 원감/교감의 업무지원 및 자세($t = -1.991, p < 0.05$) 도 마찬가지로 단설($M=3.91$)의 평균이 병설($M=3.67$)보다 높게 나타남을 알 수 있었다.

김선희(2005)와 황경희(2002)연구에서도 원장과의 관계 만족도는 보통보다 높은 만족도를 보이는 것과 같이 유아교육을 전공한 원장과 원감으로 현장에서 교육과정을 이해하고 교사의 직무수행에 도움을 주고 적극적으로 지원해 주기 때문으로 보인다.

둘째, 연구문제 2에서는 유치원의 설립형태에 따라 동료교사와의 인간관계에 대한 만족도에 차이가 있는지를 알아보았다. 연구결과 동료교사와의 인간관계에 대한 만족도는 유치원의 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있었다. 전반적으로 적합하게 나타났다. 송유진(1993)의 연구에서도 동료교사와의 관계가 가장 높게 나타난 것과 일치한다. 유치원은 규모가 작고 교육과정이 통합되어 있어 동료교사와 정보나 자료를 서로 공유하고 관계가화목하고 협동성이 반영 되었으리라 생각한다.

셋째, 연구문제 3에서는 유치원의 설립형태에 따라 학부모의 참여지원에 대한 만족도에 차이가 있는지를 알아 본 결과 학부모의 참여지원에 대한 만족도는 유치원의 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있었다. 학부모의 참여지원($t=-4.135, p<0.001$)에 대한 만족도를 살펴보면 단설($M=3.69$)의 평균이 병설($M=3.21$)보다 상대적으로 높음을 알 수 있다($t=-4.817, p<0.001$)

염지은(2007)은 설립형태에 따른 학부모의 참여지원에 대해서는 두 집단간의 의미 있는 차이가 없었다고 했는데, 본 연구에서는 단설유치원이 상대적으로 높음을 알 수 있는 것은 전체적인 운영 시스템이 바람직한 방향으로 나가고 있기에 학부모의 참여 지원이 높게 나왔을 것이라고 해석된다.

넷째, 연구문제 4에서는 유치원의 설립형태에 따라 근무환경 만족도에 차이가 있는지를 알아보았다. 결과는 근무환경 만족도는 유치원의 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있었다. 단설($M=2.73$)의 평균이 병설($M=2.31$)보다 상대적으로 높음을 알 수 있다.

장미향(2002), 윤영란(1998)는 근무환경을 낮은 만족도로 보는 반면, 김선희(2005)는 물리적 환경에서 매우 높은 만족도를 보이는 것은 단설 유치원은 병설유치원과 달리 유치원 교육과정에 적절한 환경으로 높은 만족도를 보였으며, 시설이 학습활동을 하는데 적합하게 설계 및 유지 관리하기 때문일 것이라고 해석해야 된다.

다섯째, 연구문제 5에서는 유치원의 설립형태에 따라 보수 및 승진 만족도에 차이가 있는지를 알아보았다. 연구결과 보수 및 승진에 대한 만족도는 유치원의 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있었다.

김정자(1999), 송유진(1993)는 보수 및 승진에서는 낮은 만족도를 나타냈고, 김선희(2005)는 보통이하의 만족도를 보였는데 단설유치원 교사와 병설유치원 교사 전부 상대평가로 근무를 평정하지만 병설유치원 교사의 경우는 교사의 수가 적으므로 대부분 높은 점수를 받기 때문이라고 생각했기에 단설유치원 교사는 승진 면에서 낮은 만족도를 나타냈을 것이라고 판단된다.

그러나 본 연구에서는 단설유치원 교사나 병설유치원 교사 모두 차이가 없음을 신분체제가 같기 때문이며, 단설유치원도 승진할 수 있는 여러 가지 가산점을 받을 수 있는 지원이 많다고 해석 된다.

여섯째, 연구문제 6에서는 유치원의 설립형태에 따라 전문성 신장과 사회인정 만족도에 차이가 있는지를 알아보았다. 연구결과 전문성 신장과 사회인정에 대한 만족도는 유치원의 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 전문성 신장과 사회인정의 만족도를 살펴보면 단설($M=3.25$)의 평균이 병설($M=3.07$)보다 상대적으로 높음을 알 수 있다($t=-2.127, p<0.05$)

장근화(2004)는 설립별 유형별로 알아 본 결과 본 연구와 일치하므로 단설유치원은 유아교육의 중심적 역할을 하기 때문에 연수활동을 위한 지원체제가 잘 되어 있어 전문성신장과 사회적 인정에 도움을 줄 것이라고 판단된다. 또한 임영순(2001)의 연구에서와 같이 물리적인 요인에 대한 변화보다 교사 스스로의 교육철학과 유치원 교사로서의 자긍심과 유아교육의 중요성에 대한 신념이 투철하면 사회적인 인정이 높다 라고 한 것과 일치한다. 김점숙(2005)은 병설유치원 교사인데 사회인정은 전체적으로 높게 나타났다.

본 연구에서는 병설유치원 교사가 사회인정에 있어서 낮은 만족도를 보였다. 그 원인은 초등교사와 같이 생활하기 때문에 비교할 수 있는 조건이 형성되어 낮은 만족도를 보인 것으로 해석된다.

일곱째, 연구문제 7에서는 유치원의 설립형태에 따라 교육과정활동과 지원체

계에 대한 만족도에 차이가 있는지를 알아보았다. 연구결과 교육과정활동과 지원체계에 대한 만족도는 유치원의 설립형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있었다.

이순애(2006), 박련옥(2003)은 학급수가 적을수록 교육과정활동은 만족도가 높게 나타난다고 했다. 그러므로 병설유치원 교사는 유치원 관련 업무를 추진하고 교육활동을 하는데 재량권과 자율권이 크게 침해 받지 않기 때문일 것이라고 판단된다고 했다. 그러나 본 연구에서는 유의한 차이가 없음을 알 수 있듯이 학급수와 교사의 업무량, 수업의 부담, 교육과정 외적인 활동과는 무관하다고 판단된다.

B. 결론과 제언

본 연구의 결과와 논의를 통한 결론은 다음과 같다

첫째, 유치원의 설립형태에 따라 업무지원 및 자세에 대한 만족도(원장/교장, 원감/교감)에 차이가 있는지를 알아 본 결과 단설의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 단설유치원의 원장, 원감은 교사의 수업활동에 적극 지원해주고, 자율성과 전문성을 인정해주는 등 각종 문제를 격의 없이 토론해 주고, 업무처리를 바르게 평가하고 격려해 준다. 관리자의 입장보다 조력자, 격려자의 입장에서 지원해주는 것을 알 수 있다. 또한 병설유치원에서의 원장, 원감은 교장과 교감이 겸직을 하고 있으므로 전문성의 부족으로 만족도가 낮게 나왔다는 것을 알 수 있다.

둘째, 유치원의 설립형태에 따라 동료교사와의 인간관계에 대한 만족도에 차이가 있는지를 알아 본 결과 두 집단 사이에 차이가 없는 것으로 나타났다. 병설유치원일 경우 단일 학급이 대다수이므로 인근 유치원 교사를 동료교사로 보고 만족도를 알아보았다. 양 집단 모두 동료교사끼리는 화목하고 협동적이며 서로 관심을 갖고 인정해주고, 정보나 자료를 공유한다는 것을 알 수 있었으며,

높은 인간관계를 형성하고 업무적으로 협조체제가 잘 된다는 것은 두 집단 간의 동료교사의 관계는 차이는 없는 것으로 나타났다.

셋째, 유치원의 설립형태에 따라 학부모의 참여지원에 대한 만족도에 차이가 있는지를 알아보았다. 단설유치원 교사는 학부모들이 교사를 믿고 인격적으로 인정해주고 교사를 신뢰하고 교사와 학부모간의 관계형성이 잘되고 유치원에 지원을 아끼지 않으며 행사에 적극 참여하는 것으로 나타났다. 반면 병설유치원 교사는 단일학급 내지는 두 학급정도이므로 사기진작에 문제가 있을 것으로 사료된다고 볼 수 있다.

넷째, 유치원의 설립형태에 따라 근무환경 만족도에 차이가 있는지를 알아보았다. 단설유치원은 관리자와 교사 간에 서로 인정을 해주고 동료관계가 화목하고 협동적이며, 중심유치원 역할을 병행하고 있다. 그러나 교사는 교육과정 외적인 활동이 많으므로 학습활동에 방해가 될 수가 있음에도 불구하고 단설유치원교사의 근무환경의 만족도가 병설유치원 교사의 만족도보다 높은 것은 단설유치원 교사로서의 위상과 전문직으로서의 사명감과 책임감이라고 분석된다.

다섯째, 유치원의 설립형태에 따라 보수 및 승진 만족도에 차이가 있는지를 알아 본 결과 두 집단사이에 차이가 없는 것으로 나타났다. 단설유치원 교사와 병설유치원 교사는 동일한 자격으로 동일한 급여를 받고 있는 상황이라서 차이점은 없는 것으로 보이며, 단설 유치원 교사의 근무평정 시 상대평가를 하는데도 차이가 없는 것은 승진의 기회가 더 많고 포상의 기회도 많다고 인정했을 것이라고 해석된다.

여섯째, 유치원의 설립형태에 따라 전문성 신장과 사회인정 만족도에 차이가 있는지를 알아보았다. 단설유치원 교사가 병설유치원 교사보다 전문성 신장과 사회인정도에서 높은 만족도가 나타났다. 이는 비전공의 초등학교 교장, 교감이 유치원을 겸직하고 있는 병설유치원보다 단설유치원에서는 전공한 원장, 원감이 유아 교육에 전념할 수 있도록 교육과정을 이해하고 전문성 신장에 필요로

한 부분들을 적극적으로 지원하고 있고, 직무에 필요한 유익한 정보를 제공해주며, 연수기회의 지원 등 전반적인 시스템이 원활하게 진행됨으로서 사회적인 인정과 교사로서의 자부심을 가지고 운영하는 것으로 해석 된다.

일곱째, 유치원의 설립형태에 따라 교육과정활동과 지원체계에 대한 만족도에 차이가 있는지를 알아 본 결과 두 집단사이에 차이가 없는 것으로 나타났다. 원아수가 적을수록 유아 수준에 따른 교육의 효과를 극대화 할 수 있으므로 교사가 직무에 느끼는 만족도가 클 것으로 보이나, 단설유치원 교사는 원아수가 많아 만족도가 낮게 나올 것이라고 생각했는데 병설유치원 교사와의 차이가 없는 이유는 혼합연령이 아닌 동일연령에서 수업활동을 진행하기 때문이라고 해석되며, 병설유치원 교사는 황경희(2002)의 연구 결과와 같이 원아 수는 적지만 혼합연령으로 수준별에 따른 어려움이 있을 것이라고 해석된다.

여덟째, 본 연구의 결과는 국공립유치원 교사들의 직무에 대한 만족도는 높음을 알 수 있다. 일반적인 특성 분석에 의하면, 연령이 41세 이상이 73.5%이고, 교사경력이 16년 이상이 60.8%, 1급자격자가 87.0%, 기혼자가 86.9%로 나왔다. 연령이 높고 교육경력이 많고 경력자, 기혼자가 많을수록 일에 대한 자신감과 기술의 축적으로 자부심 등 직업에 대한 만족도가 더 높게 나왔다는 것을 알 수 있으나, 이들에 대한 대책이 문제로 대두될 것이라고 생각 된다. 현재 전문직 또는 원장, 원감이라는 승진의 기회가 없는 포화상태를 유지하면 할수록 직무에 대한 만족도를 낮게 나올 확률이 많을 것이라고 사료된다.

본 연구는 공립단설유치원교사와 병설유치원교사를 대상으로 직무만족도를 비교 연구한 결론으로 후속연구를 위하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 병설유치원 교사가 단설유치원 교사보다 직무만족도가 낮게 나왔다는 것을 알 수 있었으며, 사회적 필요와 요구가 높아지고 있는데 병설유치원은 이러한 요구를 적극적으로 수용하기 어려운 여건이다. 그러므로 다양한 부대시설과 다수의 전문 인력이 가능한 단설유치원은 이러한 요구에 적

극 부응할 수 있으므로 소규모 유치원을 통폐합하고, 국가수준의 교육과정을 정상으로 운영하고 있으며, 유치원 평가로 인한 사회적인 인지도가 높고 종일제 (8시간 이상), Edu-Care (12시간 이내의 교육, 보육 통합)를 실시하는 단설유치원의 설립이 확대 될 수 있도록 지속적인 방안이 모색되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 공립유치원 교사들의 직무만족도를 질적으로 분석하지 못하였는데 후속연구로서는 교육현장에서 직접 부딪히는 문제를 숨김없이 표현하고 이를 분석하여 질 높은 교수학습활동이 이루어지도록 하는 심도 있는 질적 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구에서 알 수 있듯이 시대의 변화에 따라 직무만족도가 변화되므로 이로 인한 유치원 교사의 직무만족도를 측정할 수 있는 직무만족도의 척도의 개발이 요구된다.

넷째, 본 연구는 전라남도의 단설유치원 교사와 병설유치원 교사로 국한하였지만, 공교육을 앞두고 있는 현 상황에서 좀 더 광범위한 연구가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강근화(2004). 공사립 유치원교사의 역할과 직무만족도에 관한연구, 경원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강선영(2000). 유치원교사 직무만족도에 관한 연구. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강성권(2001). 초등교사의 교직에 대한 태도와 직무만족도에 관한 연구. 세명대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 강혜경(2002). 보육교사의 직무 스트레스가 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 경규혜(1995). 보육교사의 직무실태와 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 곽은희(2003). 어린이집 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 서남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김범준(2000). 교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 Meta분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김미량(1987). 유치원 원장의 역할유형과 교사의 직무에 대한 태도, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문.
- 김수원(1999). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구, 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영지(2004). 어린이집 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김점숙(2005). 공립유치원교사의 직무만족도에 관한 연구. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정자(2000). 유아교육기관 교사의 직무만족도에 관한연구, 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 김선희(2005). 단설유치원 교사의 직무 만족도에 관한 연구. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 교육부(1995). **전문직의 자질** 서울 : 교육부.
- 권연희(2001). 유아교사의 직무만족도에 관한 연구. 용인대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영돈(1980). **학교경영의 이론과 실제**. 서울 : 익문사.
- 김점숙(2005). 공립유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구, 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김현미(2005). 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 김현지(2005). 유아교사의 교육신념에 따른 교수 유형과 유아의 언어발달. 덕성여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 나정숙(1982). 한국 유치원 교사의 직무만족도에 관한 조사 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노종희(2001). **교육행정학 이론과 연구**. 서울: 문음사.
- 대한교육연합회(1982). **교원의 직무 만족도에 관한 분석적 연구**.
- 민광숙(2002). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박련옥(2003). 초등학교 병설유치원 교사의 직무만족도에 관한연구. 가야대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 박미선(2000). 유치원 교사의 직무만족도 및 관련변인에 대한 연구. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박민복(2006). 공립 단설유치원 교사와 병설유치원 교사의 업무부담 비교 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 박정연(2003). 유치원과 초등학교 교사의 직무만족도 비교 분석. 광주교육대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 박향원(2003). 유아교사의 직무만족도 연구: 부산지역을 중심으로. *유아교육학론집*, 7(2), 235-260.
- 박춘금(1996). 유치원교사의 업무 부담과 직무만족의 관계 연구, 전남대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 박혜정(1990). 현직교사의 직무만족도와 예비교사의 예상 직무만족도에 관한

- 연구, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서명순(2007). 유치원교사의 사고양식과 직무만족도와의 관계, 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송기숙(2003). 사회복지 전담공무원의 직무만족·조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 송민재, 이희자(2001). **교사가 지각한 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도**, 한국생활과학학회.
- 송은경(2002). 중 고등학교의 음악교사의 직무만족도에 관한 조사 연구, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 신유근(1991). **조직론**. 서울: 다산출판사.
- 신은주(2008). 유아교사의 특성과 직무환경에 따른 직무만족도와 스트레스 및 심리적 복지감에 관한 연구. 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신지음(1990). 유치원 교사의 직무만족에 관한 연구: 서울시를 중심으로. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신현주(1995). 유아교사의 직무만족에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안녕하세요 4호(2009). 한국국공립유치원 연합회, <http://www.kapkt.info>.
- 양미옥(2007). 공립유치원에 대한 학부모의 만족도 분석. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 여성숙(2005). 국·공립유아교육기관교사의 직무만족도 비교. 인천대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 염지은(2007). 공립 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 군산대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 오명자(1994). 공립유치원과 사립유치원 교사의 교직원 및 직무만족도 비교 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오협봉(1994). 유치원교사의 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 유정혜(1997). 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유우정(2001). 대전광역시 유치원교사의 직무만족도에 관한 연구. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 유미숙(2005). 초 중학교 교사의 교사효능감과 직무만족도와의 관계 연구. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤영란(1998). 초등학교병설유치원교사의 직무만족도에 관한 연구. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이기숙 외 (2000). **유아발달과 교수학습과정**. 창지사.
- 이대식(1997) 초등학교수업외적 업무 부담과 교수활동에 미치는 영향, 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이무근(1993). **직업교육학원론**. 서울. 교육과학사.
- 이성진 · 박성수(2000). **교육심리학**. 교육 과학사.
- 이순애(2006). 초등학교 병설유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구 금오공과대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이연섭(1999). **유아교육개론** 서울 : 정민사.
- 이영석, 이항재(2002). **최신 유아교육학 개론**. 서울: 교육과학사
- 이완정(1999). **보육교사와 영유아의 상호작용평가**, 한국영유아보육학회.
- 이은화(2001). **한국유아교육의 쟁점과 과제**. 서울: 양서원.
- 이은화·조부경 역 (1996). **발달적 접근법에 의한 유아교육기관 장학론**. 서울: 교문사.
- 이윤경(1999). **유치원교사의 갈등관리 유형과 직무만족과의 관계**, 한국교육학회.
- 이정아(2004). 유치원교사의 직무만족도에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이정희(2005), 유치원과 초등학교교사의 ICT활용교육의 실태 및 만족도. 광주교육대학교 대학원 석사학위논문.
- 이현진(2001). 유아교육기관 신입교사의 직무스트레스에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

- 이항재, 이경복 (1998). 교사의 직무만족도 분석에 관한 연구. *인문과학논집*, 6, 107-126.
- 임영순 (2001). 유아교사의 자아개념과 직무만족도와의 관계연구. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임창원(1989). 교사의 기대 작업동기 및 귀인성향과 직무만족간의 관계에 관한 연구. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 장미향(2002). 초등학교 병설유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 동양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전성희(2000). 유치원 교사의 인지양식과 직무만족과의 관계 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전용득(1999). 공공조직 구성원의 직무만족에 관한연구. 동아대학교대학원 박사학위논문.
- 정범모(1994). **정범모 교육론**, 나남 출판.
- 정명희(2003). 유치원교사의 직무 만족에 관한 연구. 인천대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 정혜손(2008). 한국국공립유치원의 변천과정. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정효정(2003). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 조부경, 이정미(1999). **유아교사 교육의 새로운 접근**. 서울 : 양서원
- 채규정(1988). 병설, 사립유치원 교사간의 직무만족도 비교연구. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 최보영(2002). 교사가 지각하는 유치원 조직풍토와 직무만족도의 관계, 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최윤숙(2004). 유아교사의 자아개념과 직무만족도와의 관계 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최외학(2003) 초등학교병설유치원 교사의 갈등 정도와 직무만족도간의 관계에 관한 연구. 교육대학원 석사학위 논문.
- 최은희(1997). 유치원 교사의 직무 만족도에 관한 연구. 계명대학교 교육대학

- 원 석사학위논문.
- 최영남(2005). 농어촌 지역 공립유치원 운영 실태와 개선방안 연구. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최인순(1995). 초등학교병설유치원 교사의 직무 만족에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 최혜련(2003). 유아교육기관의 유형별 특성에 관한 도시와 농촌 학부모의 인식 비교 연구, 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 추옥자(1998). 공·사립 유치원 교사의 직무 만족도에 관한 연구. 순천향대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한국교육개발원(2008). 2008 국제지표로 본 한국교육.
- 한국교육개발원 교육통계서비스(2009). 2009. 6. 1 검색 <http://cesi.kedi.re.kr/>
- 함윤지(1994). 공·사립 유치원 교사의 직무 만족도에 관한 비교연구. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황경희(2002). 공립유치원교사의 직무만족도에 관한 연구. 대구가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 현미옥(2006). 보육교사 직무만족도에 관한 연구. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Bently. R. R., & Rempel, A. M.(1970). *Manual for the Purdue teacher opinionaire*. West Lafayette, IN: Indiana University Book store.
- Cichon, D. J., & Koff, R. J. (1980). Stress and teaching. *NASSP Bulletin*, 64, 91-105.
- Herzberg, F. (1959). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing Company.
- Holdway, E. A.(1978). Facet and overall satisfaction of teachers. *Educational Administration Quarterly*,
- Hoy. W. K., & Miskel, C. G. (1978), *Educational administration*. New York: Random House.

- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction, In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial & Organization Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1960). A theory of motivation. Cincinnati : Southwestern Publishing.
- McCormick, E. J., & Tiffin, J.(1974). *Industrial psychology*. Englewood Cliffs, NJ: McGraw-Hill.
- Osborn, R. N., Hunt, J. G., & Jauch, L. R. (1980). *Organization Theory*. New York: John Wiley & Sons.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin C. L. (1995). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

부 록

1. 공립단설유치원교사와 병설유치원교사의 직무만족도 비교 연구 설문지 … 52

안녕하십니까?

본 설문지는 최근 단설유치원의 증가로 인하여 병설유치원 교사와 단설유치원 교사의 직무만족도에 차이가 있는지 알아보기 위하여 제작되었습니다.

본 연구의 취지를 이해하여 주시고 선생님께서 평소 직무에 대하여 어떻게 느끼시는지 솔직하게 답변해 주십시오.

이 설문지의 내용은 옳고 그른 답이 없으며, 또한 좋고 나쁜 것도 전혀 나타나지 않습니다. 응답해 주신 설문은 익명으로 통계 처리되며, 본 연구를 위한 학문적 목적 이외에 다른 목적으로는 절대 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

문항을 잘 읽어보시고 한 문항도 빠짐없이 작성해 주시면 감사하겠습니다.

바쁘신 중에 귀한 시간을 할애하여 주신 것을 진심으로 감사드립니다.

2009. 3.

조선대학교 교육대학원 교육행정전공 안금숙 드림

메일: aksju1229@hanmail.net

※ 다음은 선생님께서 근무하시는 유치원의 원장(교장), 원감(교감) 동료교사 및 학부모에 관한 설문입니다. 해당란에 V 표시해 주시기 바랍니다.

구분	번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
원장/교장 지원 및 업무 자세	1	원장/교장은 교사의 수업활동을 적극 지원해 준다					
	2	원장/교장은 교사의 자율성과 전문성을 인정해준다					
	3	원장/교장은 유치원의 각종 문제를 격의 없이 함께 토의 한다					
	4	원장/교장은 인사, 근무평정에서 공정하게 평가 한다					
	5	원장/교장은 업무처리를 바르게 평가하고 격려 한다					
원감/교감 지원 및 업무 자세	6	원감/교감은 교사의 수업활동을 적극 지원해 준다					
	7	원감/교감은 교사의 자율성과 전문성을 인정해준다					
	8	원감/교감은 유치원의 각종 문제를 격의 없이 함께 토의 한다					
	9	원감/교감은 인사, 근무평정에서 공정하게 평가 한다					
	10	원감/교감은 업무처리를 바르게 평가하고 격려 한다					
동료교사* (인간관계)	11	동료교사들 간의 관계가 화목하고 협동적이다					
	12	동료교사는 서로 관심을 갖고 격려하며 인정해 준다					
	13	동료교사들과 정보나 자료를 서로 공유 한다					
	14	동료교사들과 교육활동에 대하여 토론하는 기회가 많다					
	15	동료교사들과 인간관계가 좋아 나에게 교직이 즐거운 직업으로 여겨진다					
학부모 (참여지원)	16	학부모들은 교사를 믿고 인격적으로 대해 준다					
	17	학부모들은 교사를 신뢰하고 관계형성이 잘 된다					
	18	학부모들은 유치원에서 하는 일에 관심을 보인다					
	19	학부모들은 유치원에서 하는 일에 지원을 아끼지 않는다					
	20	학부모들은 유치원에서 하는 행사에 적극적으로 참여 한다					

(동료교사와의 인간관계)단일 학급일 경우, 인근 유치원교사를 동료교사로 보고
 답하여 주십시오.)※ 다음은 선생님께서 근무하고 계시는 유치원에 대한
 질문입니다. 해당란에 V 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	하루 근무시간은 적절하다					
2	교육활동으로 인하여 피로와 부담을 느낄 때가 많다					
3	원아 대 교사 비율이 적당하다					
4	교수활동을 위한 학습, 교재, 교구와 설비가 풍부하다					
5	양호실, 유희실, 급식실, 강당 등이 잘 갖추어져 있다					
6	교사를 위한 근무환경이 좋다고 생각 한다					
7	교육과정 외 활동으로 인해 학습활동에 방해가 된다					
8	교육과정 외 활동으로 인해 직무 만족도가 떨어진다					
9	교육과정 외 활동으로 인해 수업에 방해가 된다					
10	교육과정 외 활동으로 인해 교사의 사기가 저하 된다					

☆ 교육과정 외 활동의 예

분장사무 처리, 생활기록부 정리, 건강기록부 정리 등의 각종장부 정리, 공문서
 처리, 입학사무, 금전취급사무, 당직근무, 운동회, 소풍, 입학식, 졸업식, 학부모면
 담, 각종 검사 실시, 당직근무활동, 시설과 환경관리, 현직연수, 교육연구회 활동,
 청소 및 정리정돈, 교내회의 참석, 출장, 교내행사 대비, 가정방문 등

※ 다음은 선생님의 보수 및 승진에 대한 설문입니다. 해당란에 V 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 보수는 직무 량에 비해 적당하다					
2	나는 각종 수당에 만족 한다					
3	나는 보수에 대한 불만족으로 타 직종으로 옮기고 싶은 생각을 한적 있다					
4	나의 보수는 학력과 경력에 비추어 적당하다					
5	나는 현재보다 더 많은 보수를 받아야 한다고 생각한다					
6	우리 유치원은 승진과 관련된 정보가 잘 공개되어 있다					
7	단설유치원 근무 시 승진 가산점 기회가 더 많다고 생각한다					
8	단설유치원교사가 근무 평정 시 병설유치원교사에 비해 더 유리하다고 생각한다					
9	단설유치원 근무 시 <u>전보나 승진의 기회</u> 가 더 유리하다고 생각한다					
10	단설유치원 근무 시 <u>포상</u> 의 기회가 더 많다고 생각한다					

※ 다음은 선생님의 전문성 신장 및 사회인정에 대한 설문입니다. 해당란에 V 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	연수활동을 위한 각종지원체제가 잘되어 있다					
2	직무에 필요한 유익한 정보를 잘 제공 받는다					
3	전문성 신장을 위한 연수기회가 많다					
4	전문지식이나 기술습득을 위해 자율적으로 각종 연수에 참가한다					
5	유치원교사는 사회적으로 인정을 받고 있다					
6	유치원교사는 초, 중등 교사에 비해 사회적인 인정을 받지 못한다					
7	유치원교사라는 것에 자부심을 가지고 있다					
8	사람들은 유치원교사의 중요성에 대해서 잘 인식하고 있다					

※ 다음은 선생님의 교육과정활동 및 지원체계에 대한 설문입니다. 해당란에 V 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	직무 량의 증가로 보조교사가 필요하다					
2	수업을 위한 학습 자료를 매 시간 준비 한다					
3	스스로 학습지도 개선 방법을 연구 한다					
4	교재연구와 교수활동에 자율성이 보장 된다					
5	교육과정에 대하여 검토 및 평가를 해 볼 여유가 있다					
6	교수활동을 위한 학습 자료는 만족스럽게 제공되고 있다					
7	자료 제작하는데 충분한 지원을 받고 있다					
8	사무자동화를 위해 지원체제가 잘 된다					
9	자료 구입 시 교사의견을 반영 한다					

★ 다음은 선생님의 관한 일반사항을 알아보기 위한 것입니다. 해당란에 V 표시해 주시기 바랍니다.

1. 근무지역 : () 시 / () 군
2. 현재 선생님이 소속된 유치원 설립 형태 : ① 병설 () ② 단설 ()
3. 유치원의 학급 수 : () 학급
4. 학급당 원아 수 : ① 10명 미만 () ② 11-15명 () ③ 16-20명 ()
④ 20명 이상 ()
5. 학급형태 : ① 동일연령 () ② 혼합연령 ()
6. 운영 형태 : ① 반일제 () ② 시간연장제 () ③ 종일제 ()
7. 선생님의 학력 : ① 전문대졸 () ② 4년제대졸 () ③ 석사과정이상 ()
8. 선생님의 연령 : ① 만 20-25세 () ② 만 26-30세 () ③ 만 31-35세 ()
④ 만 36-40세 () ⑤ 만 41세 이상 ()
9. 선생님의 교사 경력 : ① 3년 미만 () ② 3년 이상-5년 미만 ()
③ 6년 이상-10년 미만 () ④ 11년 이상-15년 미만 ()
⑤ 16년 이상 ()
10. 선생님의 자격증 : ① 유치원 준교사 () ② 유치원 2급 정교사 ()
③ 유치원 1급 정교사 ()
11. 선생님의 결혼여부 : ① 미혼 () ② 기혼 ()
12. 현 유치원 근무년수 : ① 1년미만 () ② 1년이상-2년미만 ()
③ 2년이상-3년미만 () ④ 3년이상 ()

- 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. -

저작물 이용 허락서

학 과	교육행정	학 번	20068182	과 정	석사
성 명	한글: 안금숙		한문: 安錦淑	영문: Ahn, Kun-Suk	
주 소	광주광역시 동구 산수2동 64-7				
연락처	019-642-3214		E-MAIL : aksju1229@hanmail.net		
논문 제목	한글 : 공립단설유치원교사와 병설유치원교사의 직무만족도 비교연구 영문 : A Comparative Study on the Job Satisfaction of Public Independent Kindergarten Teachers and Annexed Kindergarten Teachers				

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, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 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.

2009 8월 일

저작자 : 안금숙 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하