

유아교사의 직무요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 - 기관유형에 따른 조절효과를 중심으로 -

김 경 숙*

The Effects of Infant Teacher's Job Characteristics on Job Satisfaction -Focusing on Moderating Effects of the Type of Institute-

Kyung -Sook Kim*

요 약

본 연구는 유아교사의 직무요인이 직무만족에 미치는 연구로 기관유형에 따른 조절효과분석을 통해 시사점을 도출하는데 연구목적을 두었다. 연구목적을 달성하기 위하여 선행연구를 토대로 유아교사의 직무만족에 대한 변인으로 교사효능감, 감성지능, 동료관계, 보상체계의 관계에 대한 인과모형을 설정한 다음 설문조사를 통하여 실증적으로 분석하였다. 본 연구결과는 유아교사의 교사효능감, 감성지능, 동료관계, 보상체계가 직무만족에 미치는 영향에서는 보상체계가 가장 높게 영향을 미치는 것을 알 수 있었고, 감성지능, 동료관계, 교사효능감의 순으로 나타났다. 기관유형에 따른 조절효과 분석에서는 감성지능은 유치원과 어린이집에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 교사효능감, 동료관계, 보상체계는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 바탕으로 유아교사의 직무만족을 효과적으로 달성할 수 있는 방안 모색의 기초자료를 제공하는데 있다.

▶ Keywords : 직무요인, 직무만족, 기관유형

Abstract

This study aims to identify the effects of job factors related to children's teachers on job satisfaction

• 제1저자: 김경숙 · 교신저자: 김경숙

• 투고일 : 2015. 1. 12, 심사일 : 2015. 2. 2, 게재확정일 : 2015. 2. 26.

* 조선이공대학교 사회복지과 (Dept. of Social Welfare, Chosun College of Science & Technology)

and present suggestions through an analysis of the modulating effects according to the type of institute. In order to achieve this purpose, this study set up a cause and effect model on teacher's efficacy, emotional intelligence, friendship, and a reward system as factors of job satisfaction and analysed them based on interviews using a questionnaire.

To look into the results of the analysis, it was discovered that a reward system had the greatest effect on job satisfaction for the subjects, followed by emotional intelligence, friendship, and teacher's efficacy.

In an analysis of modulating effects according to the type of institute, the effect of emotional intelligence differed significantly depending on kindergartens and day care centers. Teacher's efficacy, friendship and a reward system were not significantly different. Based on the results above, this study provides basic data for the development of strategies for children's teachers to effectively achieve job satisfaction.

▶ Keywords : job factors, job satisfaction, types of institutes

I. 서 론

정보화와 산업화로 인한 현대사회의 변화의 속도는 사회적·경제적 환경을 따라갈 수 없을 정도로 빠르게 진행되고 있으며, 이러한 현상으로 개인의 욕구와 역할도 다양하고 복잡해지고 있다[1]. 이는 우리의 삶에도 많은 영향을 미쳐 가족 해체와 가족구조의 변화를 초래하였고 각 가정에서 이루어지는 교육적기능이 약화되고 있으며, 자녀양육을 대신해 줄 사람이나 기관에 대한 요구가 커지게 되면서 유아교육기관에 대한 수요가 급증하게 되었다. 이와 같이 영유아기는 유아교사와 처음으로 관계를 맺는 중요한 시기라고 볼 수 있고 유아교육기관은 유아들에게 전인 교육과 보육서비스를 제공하기 위해 질적으로 우수한 교사를 확보해야 한다. 그러므로 유아교육기관은 교사의 사기나 직무만족에 많은 영향을 미치므로 유아교사의 질적 수준을 향상시키기 위해서는 직무만족이 선행되어야 할 것이다[2]. 이러한 관점에서 유아교사의 직무만족과 관련된 변인으로 교사효능감, 감성지능, 동료관계, 보상체계 등을 들 수 있는데 이들 변수간의 인과관계를 살펴보고 기관유형에 따른 조절효과를 통해 어떠한 차이가 있는가를 알아보는 것은 큰 의의가 있을 것으로 사료된다.

교사효능감은 교사가 인지하는 정도와 교사가 학습자에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 신념을 말하며, 교사가 자신의 직업을 만족하고 있는지와 자신을 믿을 수 있는 교사효능감은 매우 중요하다고 볼 수 있다. 따라서 교사효능감은 유아교육의 질과 밀접한 관련이 있고[3], 교사의 감성지능도 직무만족과 연관이 있다. 감성지능이 높은 사람은 인생에 있어서

성취욕과 효율성이 높고 감성지능이 낮은 사람은 내적인 갈등에 고민하는 직무의 특수성을 가지게 된다[4]. 또한 [5]은 감성지능을 IQ보다 개인의 성공을 가져다주는 중요한 지적 능력이라고 정의하고 있다. 동료관계 간에 친밀도가 형성되면 다른 교사와 같이 공유하고 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다. 유아교사의 보상체계도 질 높은 서비스를 위한 중요한 요인이며, 유아교사와 아이들에게 제공되는 프로그램의 질에 중요한 영향을 미치게 된다. 따라서 유아교사는 유아의 전인적 발달에 영향을 미치고 있으며, 유아와 가족들에게 서비스 전달자로 서비스의 질에 중요한 영향을 미치게 된다. 직무만족은 유아교사들이 자신의 직무와 환경과의 상호작용 속에서 체감하는 만족의 정도를 의미한다.

이에 본 연구를 수행하기 위해 이론적 고찰과 선행연구를 토대로 유아교사의 직무요인이 직무만족과의 관계를 포괄적으로 제시할 수 있는 연구모형과 연구가설을 설정하고자 한다. 본 연구의 목적은 유아교사의 직무요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구로 기관유형에 따른 조절효과분석을 검토함으로써 유아교사들이 직무만족을 느낄 수 있는 근무환경 개선과 교육과 보육의 질 향상을 위한 효율적인 방안을 모색하는데 기여할 것으로 예상된다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 연구문제를 선정하였다.

1. 유아교사들의 직무요인이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?
2. 유아교사들의 직무요인이 기관유형에 따라 직무만족에 어떠한 차이가 있는가?

II. 이론적 배경

2.1 교사효능감

교사효능감은 학생들의 학습에 대한 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라는 교사 자신이 주관적으로 인지하는 능력에 대한 믿음을 말한다(6). 즉, 교사효능감이 높은 교사는 자신의 교육활동에 대해 만족을 느끼고 유아의 성취욕에 대해 매우 긍정적인 방향으로 생각하고 있다(7). 그러므로 교사효능감이 높은 교사와 유아가 한 공간에서 같이 지낼수록 자기효능감이 더욱더 증진된다고 하였으며, 교사의 역할이 매우 중요하다고 할 수 있다. 또한 교사효능감은 학습과 훈육에 대한 책임감이며, 교사 자신에 대한 신념과 학생에 대한 책임감 및 생활지도에 대한 자신감을 포함하는 것이라고 하였다(8). 그러므로 교사효능감은 동기가 결핍된 상태에도 교사가 성공적으로 실행할 수 있다고 믿는 신념이다(9).

2.2 감성지능

감성지능은 감성을 인지하고 사고를 촉진시키며, 지적 성장을 도모할 수 있도록 감성을 조절할 수 있는 능력이라고 정의하였다. [10]는 감성지능을 자신의 감성과 타인의 감정을 점검하는 것이며, 자신의 사고와 행동을 끌어내는 능력으로 정의하고 있다. 감성지능이 높은 사람은 고난을 희망으로 극복해 자신의 삶을 개척해 나가고 다차원적인 사고와 유연성을 가지고 있으며, 감성조절에서도 자기효능감이 매우 높다. 그러므로 낙관적인 유형은 도전과 위험을 감수하고 미래에 대해 긍정적으로 생각하고, 스트레스를 대처하는 능력이 뛰어난 사람이라고 할 수 있다. 이와 같이 현대를 살아가는 사람들은 감성지능에 대한 중요성을 지각하고 올바른 이해가 이루어져야 할 것이다. 특히 유아들은 감성지능교육을 통해 의사소통하는 방식을 획득하게 되고, 각자의 특성에 맞는 세심한 배려와 교육환경이 형성되어야 할 것이다.

2.3 동료관계

유아교사들이 유아교육기관에서 아침 일찍부터 저녁 늦게 까지 같은 공간에서 지내면서 서로를 신뢰하고 존중하는 것이 매우 중요한데 인간관계가 밀집된 조직이므로 개인의 갈등이 심화될 가능성이 높다. 동료관계가 좋지 못한 유아교사는 직장 내에서 의기소침해 자존감이 낮고, 근로의욕 저하 및 직무 불만족의 원인이 될 수 있으며, 이러한 요인들이 영유아에게

중지 않은 영향을 줄 수 있기 때문에 교사들의 화합을 도모하는데 세심한 배려가 요구된다. [11]의 선행연구에서는 동료 관계에 대한 불만이 높은 교사일수록 근무환경과 직무만족에 대한 불만이 높은 것으로 나타났으며, 유아교육기관에서 동료 관계는 서로 지지해주고, 격려해주며 선의에 경쟁자로서 직무만족에 긍정적인 영향을 준다.

2.4 보상체계

교사가 직무를 수행하는 대가로 받는 보상으로 경제적 보상, 후생복지, 교육기회를 포함하고 있으며, 근무환경은 제반 환경과 효과성 및 효율성의 극대화를 도모하기 위한 직무조건으로 정의하고 있다. [12]은 후생복지를 조직의 목적 달성과 개인의 직무만족도에 영향을 미치는 근무환경이라고 정의하였다. 그러므로 유아교사는 낮은 보수와 휴가, 퇴직금 등의 미비한 보상체제로 인해 직무에 대한 불만족이 증폭되고 있다. 그러므로 유아교사에게 보수는 기본적인 욕구를 충족시키고 상위의 욕구를 만족시키기 위한 수단이 되고 있으며, 공정한 보수를 받고 직무에 대한 만족하고 성과를 올리기 위해 더 많은 노력을 해야 할 것이다.

2.5 직무만족

직무만족은 한 개인이 수행하는 직무와 직무수행의 경험에 대한 평가를 근거로 행복하고 즐거워하는 긍정적인 감성적 태도라고 정의하고 있다. [13]은 직무만족을 직무에 대한 태도로 자신의 직무수준이나 직무경험을 평가하는데 명쾌한 해답을 내릴 수 있는 긍정적인 정서상태로 정의하고 있으며, [14]의 연구에서는 직무만족을 자신의 직무수준이나 개인이 가지는 태도와 가치, 신념 및 욕구와 같은 수준에 민감하게 반응하고 자신의 직무에서 받을 수 있는 임금, 승진기회, 성취욕 등과 같은 근무조건에 대해 어느 정도 만족하는지를 나타내는 물리적, 심리적인 상태라고 정의하고 있다.

이와 같이 직무만족은 직무만을 의미하는 것이 아니라 인간관계 및 개인의 감성적인 태도와 임금 및 근무환경 등 전반적인 부분을 포함하고 있는 정서적 반응이라고 할 수 있다.

III. 연구 설계

3.1 연구모형 및 가설의 설정

본 연구는 유아교사의 직무요인이 기관유형에 따라 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 분석하고 시사점을 도출

하는데 있다. 선행연구를 통해서 유아교사의 직무요인에 영향을 미치는 독립변수로 교사효능감, 감성지능, 동료관계, 보상체계를 종속변수로 직무만족을 설정하였다. 이들 변수간의 인과관계를 바탕으로 연구모형은 <그림 1>과 같고 연구가설은 <그림 1>과 같다.

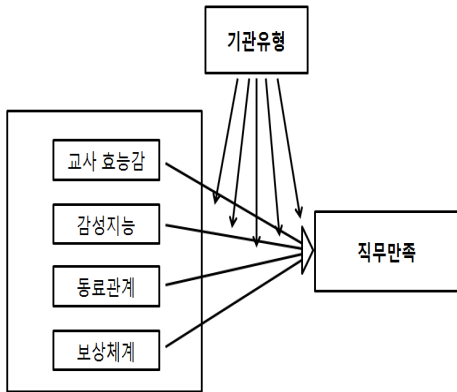


그림 1. 연구모형
Fig. 1. Research Model

표 1. 연구가설
Table 1. Research Hypothesis

구분	내 용
가설1.	교사효능감은 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 1-1. 교사효능감은 직무만족이 기관유형에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설2.	감성지능은 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 2-1. 감성지능은 직무만족이 기관유형에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설3.	동료관계는 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 3-1. 동료관계는 직무만족이 기관유형에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설4.	보상체계는 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 4-1. 보상체계는 직무만족이 기관유형에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다.

3.2 변수의 조작화

3.2.1 교사효능감

교사효능감에 대한 하위개념으로 [15]은 자신감, 자기조절감, 도전감 등 교사들이 어느 정도 유아들의 전인적 발달에 영향을 미칠 수 있는 능력이 있다고 믿는지를 5점 척도로 측정하였다. 교사효능감에 대한 측정문항으로 ① 어려운 상황을 잘 대처할 수 있어서 ② 계획을 잘 짤 수 있어서 ③ 어떤 일의 원인과 결과를 잘 분석해 낼 수 있어서 ④ 일을 조직적으로

처리하는 편이어서 ⑤ 주어진 일을 하기 위해 정보를 충분히 활용할 수 있을 정도로 측정하였다[16].

3.2.2 감성지능

감성지능의 하위개념으로는 자기 감정이해, 타인 감정이해, 감성활용, 감정조절 등 교사들이 자신과 타인의 정서를 인지하고 표현할 줄 아는 능력을 가지고 있다고 믿는지를 5점 척도로 측정하였다. 감성지능에 대한 측정문항으로 ① 행복에 대해서 알고 있는지 ② 동료들의 행동을 통하여 그들의 감정을 인식할 수 있어서 ③ 다른 사람의 감정과 느낌을 관찰하는데 뛰어난 편이어서 ④ 다른 사람의 감정을 잘 이해하고 있어서 ⑤ 내 주위 사람들의 감정을 잘 이해하고 있을 정도로 측정하였다.

3.2.3 동료관계

동료교사들로부터 지지와 격려를 지각하는 정도 등을 5점 척도로 측정하였다. 동료관계에 대한 측정문항으로 ① 동료들과 협조적인 편 ② 동료들과 자료를 서로 주고 받는 편 ③ 동료들간에 단합을 위한 모임과 토론타기 자주 갖는 편 ④ 동료들간에 의사소통이 잘 이루어진 편 ⑤ 동료들을 항상 존중하고 신뢰한 편 ⑥ 어려운 일이 발생했을 때 서로 잘 도와주는 편 ⑦ 동료들과 직무와 관련된 것을 자유롭게 상의하는 편 ⑧ 기관 교사들은 모두 한 가족으로 생각하고 서로 아끼고 사랑한 편 등으로 측정하였다.

3.2.4 보상체계

보상체계에서는 경제적 보상과 후생복지 및 교육기회를 포함하고 있으며, 5점 척도로 측정하였다. 보상체계 대한 측정문항으로 ①고용, 산재, 의료보험 및 연금제도가 보장되어 있는 편 ②교사에게 휴가가 주어진 편 ③교사들을 위한 퇴직금제도가 규정대로 잘 시행되고 있는 편 ④교사들을 위한 복지시설이 잘 갖추어져 있는 편 ⑤워크샵과 세미나 등의 재교육프로그램에 참여할 기회가 많은 편 ⑥연수 시 교육비 지원 ⑦초과근무수당을 제대로 받고 있는 편 ⑧기관에서 필요한 정보를 충분히 제공하고 있는 편 ⑨교사들의 전문성 신장을 위해 적극지원 ⑩보수가 내 능력에 상응하다고 생각하는 편 ⑪보수는 생활하기에 부족하지 않음 척도로 측정하였다.

3.2.5 직무만족

직무만족이 높은 사람은 조직구성원으로부터 직무에 매우

긍정적인 태도를 가지게 되고 직무에 불만족한 사람은 직무에 있어 부정적인 태도를 가지게 되며, 5점 척도로 측정하였다. 직무만족의 측정항목으로 ①교사가 적성에 잘 맞는 편 ②다시 기회가 온다면 지금과 같은 일을 희망하는 편 ③원장과 나 사이에 갈등이 존재하지 않는 편 ④교육목표에 부합하기 위하여 열심히 근무한 편 ⑤하루 일과를 마치고 나면 보람을 느낌 ⑥ 원장과 시설의 각종 문제에 대해 걱정이 없이 함께 토의함 ⑦교사는 자극이 되고 도전할 만한 일 ⑧내 업무를 만족하게 수행하고 있는 편 ⑨모든 일에 있어서 솔선수범하고 철저하게 일한 편 ⑩교사로서 사명감 및 교육관 정립이 되어 있는 편 ⑪원장은 교사와 긴밀한 관계를 유지하기 위해 진심으로 노력함 등 척도로 측정하였다.

IV. 실증분석

4.1 자료수집 및 표본특성

본 연구는 G광역시에 근무하고 있는 유치원교사와 어린이집교사를 대상으로 2014년 5월 1일부터 5월 30일 까지 표본 추출하여 설문조사를 하였다. 총 420부의 설문 중에 364부를 회수해 통계분석에 이용하였다. 기관유형에서는 유치원 교사 176명(48.4%), 어린이집 교사는 188명(51.6%)으로 나타났다. 결혼 여부에서는 미혼이 198명(54.4%), 기혼이 166명(45.6%)으로 집단 간에 비슷한 비율로 나타났다. 학력에서는 전문대졸과 대학 졸 342명으로 94%을 차지했으며, 교사전공에서는 유아교육학 전공이 270명으로 74.2%을 차지했다. 자격증에서는 유치원 정교사가 211명으로 58%이며, 보육교사 1.2급이 153명으로 42%을 차지하는 것으로 나타났다.

4.2 측정도구 검증

본 연구에서는 타당도를 측정하기 위하여 요인분석을 통해 측정하였으며, 교사효능감, 감성지능, 동료관계, 보상관계, 직무만족 등 5개의 요인을 확인하였다. 본 연구에서의 검증결과는 KMO (Kaiser- Meyer-Olkin) 지수는 0.917이고, λ^2 은 9147.485, 자유도(df)는 741이며, 유의확률(p)은 0.000으로 타당성이 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 Cronbach α 계수에 의해 측정하였으며, 신뢰도 분석결과 교사효능감, 감성지능, 동료관계, 보상체계, 직무만족 등 5개의 측정항목에 대한 Cronbach α 계수가 모두 0.6이상으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 구성하는 항목들은 신뢰할 만 하

다고 할 수 있다(17).

4.3 연구모형 검증

본 연구는 연구모형과 가설을 검증하기 위해 SPSS 19.0을 이용하여 구조방정식모형 분석을 하였다. 연구모형 적합도 지수는 2195.674, 자유도(df)는 692, χ^2 에 대한 p 값은 0.000으로 나타났다. 또한 다른 적합지수를 기준으로 했을 경우에 표준적합지수(NFI), 상대적합지수(RFI), 증대적합지수(IFI), 비교적합지수(CFI) 등이 모두 1에 가깝게 나타났다. RMSEA(근차평균제곱근차)값은 0.08보다 적게 나타났다. 그러므로 연구모형은 표본자료로 적합한 것으로 볼 수 있다.

4.4 가설검증과 조절효과분석

연구의 가설에 대한 독립변수와 종속변수의 관계를 AMOS 18.0을 통해 얻은 표본의 특성치인 경로계수와 고정지수(p 값)을 가지고 유의수준 0.05에서 채택여부를 검증하였다.

4.4.1 가설검증

유아교사의 직무만족에 대한 변수는 교사효능감, 감성지능, 동료관계, 보상관계가 직무만족에 미치는 영향을 검증하였다. 분석결과 <표 2>와 같다.

첫째, '교사효능감은 직무만족에 정(+)'의 방향으로 영향을 미칠 것이다'라는 <가설 1>을 검증한 결과 표준화계수 .112, C.R값 1.978, p 값 .048로 교사효능감은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, '감성지능은 직무만족에 정(+)'의 방향으로 영향을 미칠 것이다'라는 <가설 2>을 검증한 결과 표준화계수 .250, C.R값 4.551, p 값 .000로 감성지능은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, '동료관계는 직무만족에 정(+)'의 방향으로 영향을 미칠 것이다'라는 <가설 3>을 검증한 결과 표준화계수 .155, C.R값 2.327, p 값 .020로 동료관계는 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, '보상체계는 직무만족에 정(+)'의 방향으로 영향을 미칠 것이다'라는 <가설 4>을 검증한 결과 표준화계수 .380, C.R값 6.139, p 값 .000로 보상체계는 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설검증의 결과는 유아교사의 교사효능감, 감성지능, 동료관계, 보상체계가 직무만족에 미치는 영향에서 보상체계가

가장 높게 영향을 미치는 것을 알 수 있고, 감성지능, 동료관계, 교사효능감의 순으로 나타났다. 따라서 유아교사의 직무 만족을 높이기 위해서는 보상체계를 확립해 주는 것이 중요하다고 볼 수 있다.

표2.가설검증 결과
Table 2. Summary of Findings in Hypothesis

가 설	경로계수		C.R.(t)	p	채택 여부
	비표준화계수	표준화 계수			
1.교사효능감 →직무만족	.165	.112	1.978	.048*	채택
2. 감성지능 →직무만족	.265	.250	4.551	.000*	채택
3. 동료관계 → 직무만족	.169	.155	2.327	.020*	채택
4. 보상체계 → 직무만족	.308	.380	6.139	.000*	채택

* : p≤0.05, ** : p≤0.01

4.4.2 기관 유형에 따른 조절효과 분석

첫째, '교사효능감은 직무만족의 기관유형에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다'라는 가설(1-1)를 검증한 결과 <표 3>에서 보는 바와 같이 교사효능감은 기관유형인 유치원과 어린이집에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 제약모형의 $\Delta \chi^2/df$ 차이가 1.986, p값은 .159로 유의미한 차이가 없는 것을 알 수 있다.

둘째, '감성지능은 직무만족의 기관유형에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다'라는 가설(2-1)를 검증한 결과 감성지능은 기관유형인 유치원과 어린이집에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 제약모형의 $\Delta \chi^2/df$ 차이가 23.952, p값은 .000으로 유의미한 차이가 있는 것을 알 수 있다. 유치원 교사들의 경로계수는 .444이고, 어린이집 교사들의 경로계수는 .030으로 유치원 교사들의 감성지능이 직무만족에 미치는 영향이 매우 높은 것을 알 수 있다.

셋째, '동료관계는 직무만족의 기관유형에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다'라는 가설(3-1)를 검증한 결과 동료관계는 기관유형인 유치원과 어린이집에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 제약모형의 $\Delta \chi^2/df$ 차이가 .004, p값은 .947로 유의미한 차이가 없는 것을 알 수 있다.

넷째, '보상체계는 직무만족의 기관유형에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다'라는 가설(4-1)를 검증한 결과 보상체계는 기관유형인 유치원과 어린이집에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 제약모형의 $\Delta \chi^2/df$ 차이가 .593, p값은 .441로 유

의미한 차이가 없는 것을 알 수 있다.

표 3. 조절효과 분석결과
Table 3. Analytical Results of Moderating Effects

가설		비제약모형			제약모형		
		경로계수	C.R.	p값	$\Delta \chi^2/df$	p값	채택 여부
1.효능감→ 직무만족	집단1	.053	.696	.486	1.986	.159	기각
	집단2	.333	3.428	.000			
2.감성 지능→ 직무 만족	집단1	.444	5.509	.000	23.952	.000**	채택
	집단2	.030	.374	.708			
3.동료 관계→ 직무만족	집단1	.112	1.207	.227	.004	.947	기각
	집단2	.161	1.751	.080			
4.보상 체계→ 직무만족	집단1	.359	4.559	.000	.593	.441	기각
	집단2	.337	3.718	.000			

비제약모형 : $\chi^2 : 3482.019, df : 1384$

* : p≤0.05, ** : p≤0.01

V. 결론

본 연구는 유아교사의 직무요인이 기관유형에 따라 직무만족에 어떠한 차이가 있는가를 종합적으로 실증분석을 하였다.

본 연구가설에 대해 구조방정식모형을 통해 검증한 결과는 다음과 같다

첫째, 유아교사의 직무요인과 직무만족에 상관관계를 보면 교사효능감, 감성지능, 동료관계, 보상체계는 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유아교사의 직무만족에 영향을 미치는 변수로는 보상체계와 직무만족($r=.494$)이 변수간의 상관관계가 가장 높게 나타났으며, 동료관계와 직무만족($r=.459$), 교사효능감과 동료관계($r=.458$) 등으로 나타났다. 유아교사의 직무만족과 보상체계는 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 보상체계가 높을수록 직무만족이 높다는 [18]의 연구와 일치하는 것을 알 수 있고, 유아교사들은 직무만족에서 보수가 중요한 요인이라고 한 [19]의 연구와도 일치하는 것을 볼 수 있다. 따라서 교사의 직무만족을 높이기 위해서는 보수가 직접적인 영향을 미치므로 보상체계를 확립해 주는 것이 중요하다고 할 수 있다. 둘째, 두 집단간 기관유형에 대한 차이를 보면 교사효능감, 동료관계, 보상체계는 직무만족의 기관유형에 따라 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 기관유형에 따른 선행연구를 보면 유

치원에 근무하는 교사(M=108.11)와 어린이집에 근무하는 교사의 직무만족도(M=104.)는 유의미한 차이가 없다[20]는 연구결과와 동일한 맥락이다. 감성지능은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 감성지능은 기관유형인 유치원과 어린이집에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 제약모형의 $F_{(2,df)}$ 차이가 23.952, p값은 .000으로 유의미한 차이가 있는 것을 알 수 있다. 유치원 교사들의 경로계수는 .444이고, 어린이집 교사들의 경로계수는 .030으로 유치원 교사들의 감성지능이 직무만족에 미치는 영향력이 매우 높은 것을 알 수 있다. 그러나 유아교사의 감성지능이 높을수록 조직구성원의 성과가 높다는 [21]의 연구와 감성조절 능력이 높을수록 직무역할을 높게 인식한다는 [22]의 연구와 맥을 같이 하고 있다. 또한 유아교사의 정서지능이 높을수록 직무만족도는 높아진다는 [23]의 연구와 [24]의 연구결과가 일치하는 것을 볼 수 있다. 따라서 감성지능이 높을수록 직무만족이 높고 감성지능이 직무만족에 영향을 미친다는 사실을 알 수 있었다.

본 연구는 유아교사의 직무요인인 직무만족이 기관유형에 따라 미치는 조절효과를 분석하여 다양한 변수들의 영향을 규명하였다. 이러한 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 몇 가지 정책적 함의를 제시하고자한다.

첫째, 유아교사의 전문성을 향상시키기 위한 재교육과 교사의 법정근무시간을 준수하도록 하여 양질의 서비스가 제공되도록 해야 할 것이다. 둘째, 교사 대 아동수를 법정규정에 맞도록 배정해야 할 것이며, 수요와 공급의 적절한 수준에서 시설의 확충이 요구된다.

셋째, 유아교사의 보수체계를 조정하여 정당한 처우를 받을 수 있도록 재정지원이 필요하다.

본 연구의 결과에도 몇 가지 한계점이 있다.

첫째, 본 연구는 광주·전남지역의 유아교사를 대상으로 한정하였기 때문에 연구자료를 일반화하기에는 무리가 있다. 따라서 향후 연구에서는 다른 지역으로 일반화해서 같은 연구결과가 도출되는지 검증해야 할 것이다.

둘째, 직무만족에 대한 연구를 다양한 방법으로 접근하지 못한 부분과 여러 가지 다양한 변인들을 충분히 반영하지 못하였다. 추후 연구에서는 혼합연구가 이루어진다면 매우 의의가 있을 것으로 사료된다.

앞으로 유아교사의 직무만족을 높이기 위해서는 유아교육 기관이나 국가차원에서 다각적인 연구가 이루어져야 하고 좀 더 심도 깊은 연구가 병행되어야 할 것으로 판단된다.

REFERENCES

- [1] Lee, Jae-Suk, "Directors of Children's Education Institutes and Teachers' Job Stress", a master's thesis, graduate school of Inje University, 2003.
- [2] Park, Eun-Joo, "The relationship between job stress perceived by children's teachers, teacher efficacy, social support and organizational effectiveness", a doctoral thesis, Graduate School of Daegu University, 2009.
- [3] Oh, Seung-Mi, "The Effects of Teacher Efficacy of Kindergarten Teachers on Interaction between Teachers and Children," a master's thesis, Graduate School of Gachon University, 2012.
- [4] Goleman D. *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ* New York: Bantan Books, 1995.
- [5] Goleman D.. *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books, 1998.
- [6] Ashton, P. T. Teacher efficacy : A motivational paradigm for effective teacher education, *Journal of teacher education*, 35, 28-32, 1984.
- [7] An Sang-Mi, "Interaction between Teachers and Children according to Teacher Efficacy of Children's Teachers", a master's thesis, Graduate School of Leehwa Women's University, 2002.
- [8] Jeong, Suk-Gyeong and Hwang, Mi-Young, "Educational Approaches of Elementary School Teachers and Relations between the View of Knowledge and Teacher Efficacy", *Elementary Education Study*, vol. 3, No. 22, 2009.
- [9] Park, Seung-Ryol. "An analysis of relationship between teacher variables and execution of the curriculum", a doctoral thesis, Graduate School of Korea Teachers University, 2009.
- [10] Salovey, P., & Mayer, J. D. *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition, and*

- Personality, 9(3): 185-211. 2000.
- [11] Jo Eun-Young, "A study on job satisfaction of children's teachers", a master's thesis, Graduate School of Chungju University, 2002.
- [12] Jeong, Eun-Gyeong, "The Effects of Working Environment of Children's Teachers on Their Job Satisfaction" : Centering on Children Center in Chungju, a master's thesis, Graduate School of Seokang University, 2004.
- [13] Sin, Yoo-Geun, "*Theory of Organization*", Seoul Dasan Publishing, 2000.
- [14] No, Jong-Hee, "A study on Conceptualization and Measurement of Teachers' Job Satisfaction", Educational Administration Study, No. 19, 2001.
- [15] Park, Geum-Ja, "The Effects of Efficacy of Children's Teachers on Strategies for Handling of Problematic Behaviors of Children", a master's thesis, Graduate School of Catholic University, 2012.
- [16] Kim, Gyeong-Sook, "The Effects of Emotional Intelligence of Educational Staff for Children on Self-Efficacy", Korea Infant and Children Care Institute, No. 71, 2012.
- [17] Lee, Hak-Sik and Lim, Ji-Hoon, "A structural equation model analysis and AMOS 6.0", 『Seoul: Bopmunsa』, 2007.
- [18] Seo, Joo-Hee, "The Relationship between Job Satisfaction of Children's Teachers, Teacher Efficacy and Social Ability of Children", a master's thesis, Chonnam National University, 2013.
- [19] Kim, Ok-Seok, "An Empirical Study on Job Satisfaction of Children's Teachers in Korea", a master's thesis, Graduate School of Kyunghee University, 2002.
- [20] Jung, Hoon-Hee, "The Study on the Relationship between turnover intention and job Satisfaction and view of teaching Profession according to the Organizational types", Major in Early Childhood Education Department of Early Childhood Graduate School Education Duksung Womans University, 2004.
- [21] Lee, Sin-Chol, "The Relationship between Emotional Intelligence and Achievement: Centering on Leaders, a master's thesis, Graduate School of Korea University, 2004.
- [22] Hwang, Pil-Ju, "The Effects of Emotional Intelligence of Organizational Members on Organizational Effectiveness", a master's thesis, Graduate School of Sukang University, 2007.
- [23] Lee, Jin-Hwa, "The Relationship Between Emotional Intelligence of Children's Teachers and Their Job Satisfaction and Burnout", Children Education, 16(4), 199~210, 2007.
- [24] Yoo, Hyo-Geun, "The Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Job Correlations", a doctoral thesis, Graduate School of Suwon University, 2009.

저 자 소 개



김 경 숙

2008년 : 조선대학교 사회복지학박사
 현재:조선이공대학교 사회복지과 교수
 관심분야: 사회복지실천, 아동복지,
 유아교육, 청소년복지
 Email:kkysuk1@hanmail.net