

장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 역량강화와 직무만족도 분석

김정은*

한국국제대학교

박병도**

한국국제대학교

이철환

한국국제대학교

《요약》

본 연구는 경남, 울산, 대구 지역의 일반어린이집 교사 152명과 장애전담어린이집 교사 197명으로 총 349명을 대상으로 역량강화와 직무만족도 수준의 차이를 살펴보고 직무만족도에 영향을 미치는 역량강화 요인을 분석하는데 목적이 있다. 본 연구의 결과를 살펴보면 먼저, 일반어린이집 교사들은 장애전담어린이집 교사보다 전체 역량강화, 전문성신장, 지위, 자아효능감에서 통계적으로 유의하게 높은 것을 나타냈다. 둘째, 일반어린이집 교사는 장애전담어린이집 교사보다 전체 직무만족도와 보상, 동료애, 발전성이 유의미하게 높게 나타났다. 셋째, 직무만족도에 영향을 미치는 역량강화 요인을 살펴본 결과, 장애전담어린이집 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 역량강화 요인은 지위, 자율성, 자아효능감으로 세 변인에 의해 62% 정도의 통계적 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 그리고 일반어린이집 교사의 직무만족도는 지위, 자아효능감, 영향력 요인에 유의하게 설명되어지며, 이 세 변인에 의해 48% 정도의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

주제어 : 장애전담어린이집 교사, 일반어린이집 교사, 역량강화, 직무만족도

* 제1저자(kimje70@naver.com)

** 교신저자(jinju@iuk.ac.kr)

I. 서 론

최근 교육의 질을 향상시키려는 노력의 일환으로 교사의 전문성을 향상시키고 교사로서의 자질을 높이는 것이 교육개혁의 중요한 과제가 되고 있다. 교사의 전문성과 자질에 따라 교육의 질과 그 성과가 좌우될 뿐만 아니라 궁극적으로 학교 및 교육조직 풍토가 결정되기 때문에 교육활동의 실천자로서 교사의 역할은 매우 중요하다. 이에 변화하는 교육현장에 대응할 수 있는 능력과 전문성을 가지고 책임감 있게 교육활동을 전개할 수 있도록 교사의 역량을 강화하는 노력이 요구된다.

역량강화는 권한과 역량에 관련된 개념으로, 교사들이 교사로서의 직무를 전문적으로 수행하는 능력을 향상시키고 그 능력을 지속적으로 발휘하는 과정이며 교육의 질적 향상을 위해 자율적이고 능동적으로 모든 교육활동에 참여하게 하는 데 필요한 요인이다. 교사로서의 역량이 강화된 교사들은 교수학습활동에 대해 자신감을 가지고 업무에 몰입하고 학생들과 동료로부터 존경을 받고 있다고 느끼며 교수학습 및 학생지도에 열정적으로 임하게 되어 학생의 학업성취에도 긍정적인 영향을 미친다(주진호, 2006). 또한 성실한 근무태도로 적극적이고 능동적으로 직무를 수행하게 되며 교육환경변화에 적극적이고 탄력적으로 대처하여 교사로서의 자긍심과 교사 직무에 대한 만족감을 가지게 된다(강종수, 2006; 윤현이, 2005; 최연인, 2005). 이를 통해 교사로서의 직무에서 오는 무력감이나 스트레스 등의 부정적인 요인들을 극복하고 자신의 직무나 환경에 대한 만족감을 가지게 되며 이를 통해 궁극적으로 교육서비스의 질이 향상될 수 있다.

이처럼 교사들의 역량강화는 직무스트레스를 감소시키고 교사로서의 직무에 대한 만족도를 향상시키는 주된 변인으로 교사들이 교직에 만족하며 헌신하려는 의욕을 갖고 근무하는데 결정적인 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있다(김민환, 2007). 이에 교육의 질적 향상을 위한 하나의 방안으로 교사들의 역량강화에 대해 살펴보고 이를 향상시킬 수 있는 방안을 모색하는 것은 중요한 과제가 될 것이다.

교사들의 교직에 대한 전문성이 증대되고 교사의 역할에 대해 자신감을 얻게 되는 등 교사로서의 역량이 강화되면 교직에 대한 만족도가 높아지게 된다. 일반적으로 직무만족도는 업무에 대해 선호하는 정도로 자신의 직무와 환경에 대해 느끼는 만족의 정도를 의미한다. 직무에 만족을 느끼는 구성원은 조직의 직무환경에 긍정적인 태도를 가지게 되지만 직무에 만족하지 못하는 구성원은 부정적인 태도를 가지게 되어 근무의욕과 사기가 떨어지게 되어 결국 자신의 성장 발전은 물론 조직의 발전에 부정적인 영향을 미치게 된다(강현주, 2004).

교사들의 직무만족은 교사들이 교육의 목표를 달성하기 위해 직무를 수행해 나가는 과정에서 교사 자신의 욕구가 충족됨으로서 느끼는 긍정적인 감정을 말한다(이

기명, 2004; 정혜영, 박영준, 2005). 자신의 직무에 만족하는 교사일수록 교육활동에 자긍심과 책임감, 참여의식이 높고(서지영, 서영숙, 2002), 교육활동에 보람과 긍지를 가지게 되어 교육의 질적인 향상에 영향을 미치는 중요한 요인이다(문현화, 2003).

교사들의 직무만족에 관한 연구들을 살펴보면 전문성에 대한 교사들의 인식이 높을수록, 의사소통과 정보공유가 원활할수록, 원장이나 동료교사와의 관계가 긍정적일수록 교직만족도가 높은 것으로 나타났다(김정희, 문혁준, 2007; 이은영, 2008). 또한 역량강화의 수준이 높을수록 직무에 대한 만족수준이 높으며 직무태도와 조직헌신도에 긍정적인 영향을 미치며 심리적 소진을 줄이는데도 긍정적인 영향을 미친다(서은희, 2002; 서지영, 2002).

지금까지 살펴본 바와 같이, 교사들의 역량강화와 직무만족도는 교육의 질을 가늠해볼 수 있는 척도로써 최근 들어 그 중요성이 높아지고 있으면 이 두 요인의 관련성에 대한 연구들이 많이 이루어지고 있다. 교사들의 직무만족도와 역량강화에 대한 선행연구들을 구체적으로 살펴보면 교사로서의 역량이 강화된 교사들은 교사로서의 직무에 대해 긍정적인 동기가 부여되어 직무만족이 증가하는 것으로 나타났다(이기명, 2004; 임창희, 2003). 또한 교사 역량강화의 구성요인인 자기 효능감이 다양한 상황과 직무에서 만족도를 높여주고(김정희, 2007; 윤순옥, 2009), 자신이 담당하고 있는 일에 대해 스스로 결정권인 의사결정참여 요인이 강화되어 무력감과 스트레스를 극복하여 업무에 대한 의욕과 직무만족감을 높이는 것으로 나타났다. 이러한 의미에서 교사들의 역량강화는 교육의 성패를 결정하는데 중요한 요인이라고 할 수 있다(신유근, 1997, 이향희, 1997).

한편, 가르치는 사람의 영향력은 배우는 사람의 연령이 어릴수록 크다고 할 수 있다. 이러한 점에서 전 인생의 과정에서 볼 때 가장 변화의 가능성이 많은 영유아를 보호하고 교육하는 교사들은 부모의 존재만큼이나 유아들의 성장과 발달에 중요한 존재이다. 이에 유아들의 성장과 발달을 위한 성공적인 교육은 전문성을 갖춘 교사의 능력과 자질에 달려있다고 할 수 있다. 특히, 장애유아들을 교육하는 교사들은 장애의 유형이나 정도 등에서 다양한 개인차를 보이는 장애유아들에게 그에 따른 적절한 개별화된 프로그램을 구성하고 제공해야 한다는 부담을 가지고 있다. 이러한 부담감과 함께 장애유아에 대한 부정적인 인식, 학부모의 비협조적인 태도와 갈등, 일반교사나 치료사 등과 같은 다양한 영역의 전문가들과의 갈등, 행·재정적 지원의 부족 등 많은 직무에서의 스트레스를 경험하고 있다. 이러한 외적 환경에서 오는 스트레스뿐만 아니라 장애아동들이 자신의 교육적 노력에 대한 기대만큼 가시적인 결과를 보여주지 못하고 교사로서의 성취감을 맞출 수 없기 때문에 장애유아를 교육하는데 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있다는 교사로서의 효능감이 낮아지게 되고 그로 인한 스트레스와 정서적 박탈감을 느끼게 되기도 한다(김미연, 2009; 김소라,

2011; 이금섭, 2007; 이순근, 2002). 이에 일반교사들 보다 더 다양한 역할이 요구되고 많은 스트레스를 가지고 있는 장애유아를 담당하는 교사들의 전문성과 권한을 강화하고 이를 통해 직무에 대한 만족도를 높이는 것이 장애유아의 교육의 질적인 향상과 직결된다고 할 수 있다.

지금까지 살펴본 바와 같이, 교사역량강화와 직무만족도는 장애유아를 포함한 모든 유아의 교육의 질에 중요한 영향을 미치는 요인이며 역량강화는 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다. 또한 역량강화와 직무만족도는 교사를 둘러싼 직무 환경과 성별이나 연령, 경력, 보수 등 다양한 개인적인 요인에 영향을 받는 심리적 요인이다(강학구, 1996; 김정은, 2010; 박영란, 2006; 이금섭, 문혜숙, 문현미, 2006).

이에 본 연구에서는 장애유아의 교육을 책임지고 있는 장애전담어린이집 교사의 역량강화와 직무만족도 수준을 담당아동의 특성이나 업무의 유형 등에서 상이한 일반 일반어린이집교사와 비교하여 살펴보고, 두 집단의 역량강화 하위 요인 가운데 직무만족도에 영향을 미치는 요인이 어떤 차이가 있는지를 분석하고자 한다. 이를 통해 장애전담어린이집 교사들의 역량강화를 강화하여 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 모색하는데 필요한 기초 자료를 제공할 수 있을 것이다.

본 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째, 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 역량강화 수준은 차이가 있는가?
- 둘째, 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 직무만족도 수준은 차이가 있는가?
- 셋째, 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 역량강화는 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 경남의 진주시, 사천시, 김해시, 창원시 부산광역시에 소재하고 있는 10개 장애전담어린이집과 25개 일반어린이집에 근무하고 있는 교사 349명을 대상으로 하였다. 구체적으로 설문지는 우편, 방문, 메일로 발송하였고, 모든 문항을 답하지 않거나 성의 없는 응답을 보인 설문지는 최종 분석에서 제외하였다.

연구대상자의 구체적인 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 특성

배경변인	구분	장애전담어린이집 교사(n=297)		일반어린이집 교사(n=152)	
		빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
연령	20-25세	80	40.6	37	24.3
	26-30세	74	37.5	48	31.6
	31-35세	32	16.2	41	27.0
	36세 이상	11	5.6	26	17.1
경력	2년 미만	54	27.4	26	17.1
	2-3년 미만	54	27.4	24	15.8
	3-5년 미만	46	23.3	33	21.7
	5년 이상	43	21.8	69	45.4
학력	보육교사 양성과정	87	44.1	76	50.0
	전문대학	89	45.2	74	48.7
	4년제 이상	21	10.7	2	1.3
전 체		197	100	152	100

2. 연구 도구

1) 교사역량강화 척도

장애전담어린이집과 일반어린이집 교사의 역량강화 척도는 Short와 Rinehart (1992)의 SPES(School Participant Empowerment Scale)를 김정희(2007)가 번안한 것으로써 어린이집 교사에 수정하여 사용하였다. 연구도구의 수정을 위해 장애전담어린이집 교사 10명을 대상으로 이해가 어렵거나 애매모호한 문항이 있는지, 적절한 어휘를 사용했는지, 반응양식은 적절한지 등에 조사하여 내용타당도를 검증하였다. 그 결과, 7점 리커트 척도가 반응하는데 용이하지 않는 것으로 나타나 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 5점 Likert 척도로 재구성하였다.

본 연구에서 사용한 최종 척도는 의사결정참여, 자아효능감, 전문성신장, 지위, 영향력, 자율성의 여섯 가지 영역으로 구성되어 있으며 총 36문항이며 척도에 대한 해석은 점수가 높을수록 역량강화 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 사용된 측정도구의 문항구성과 본 연구에서의 척도에 대한 신뢰도는 <표 2>와 같다.

<표 2> 교사역량강화 척도의 문항 구성과 신뢰도 계수

하위요인	내용	문항 수	Cronbach α 계수
의사결정 참여	교육프로그램이나 교사배정, 예산결정, 학사일정 등에 대한 참여	6	.73
전문성 신장	교직전문성, 직무연수, 자율연수, 의견교환 등의 기회	6	.74
교사로서의 지위	동료나 원장, 유아, 학부모 등으로 부터의 지지	6	.71
자아효능감	교사자신이 유능하다는 인식	6	.70
영향력	기관의 경영이나 유아, 동료교사 등에 영향력을 미치는 정도	6	.71
자율성	학사일정이나 교육활동, 교육과정이나 내용, 방법, 행사 등을 결정하는 선택의 자유	6	.68
전체		36	.70

2) 직무만족도 척도

일반어린이집과 장애전담어린이집 교사의 직무만족도를 조사하기 위한 척도는 노종희(2001)가 개발한 교사직무만족도 질문지(TJSQ: Teacher Job Satisfaction Questionnaire)를 김정희(2007)가 유아교육기관에 맞게 수정, 보완한 질문지를 사용하였다. 이 측정도구는 직무만족의 외재적 요인(동료애, 업무부담, 보상)과 내재적 요인(혁신성, 교직의식, 발전성, 자율성)으로 총 7개 하위 영역과 28개 문항으로 구성되었다. 각 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 5점 Likert 척도로 되어 있다. 채점방식은 가장 긍정적인 반응에 5점을 주고 가장 부정적인 반응에 1점을 부여하였다.

본 연구에서 나타난 직무만족도척도의 신뢰도 계수는 전체 .71이고 각 하위영역도 .68-.76으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 교사 직무만족도 척도의 문항구성과 신뢰도 계수는 <표 3>과 같다.

<표 3> 직무만족도 척도의 문항 구성과 신뢰도 계수

하위요인	내용	문항 수	Cronbach α 계수	
외적 요인	보상	교사에게 주어지고 있는 보수, 복지 등에 대해 느끼는 심리적 상태	4	.71
	업무부담	교사에게 부과되고 있는 수업시간, 학생지도, 사무처리 등에 대해 느끼는 심리적 상태	4	.71
	동료애	교사들 간에 이루어지는 인간관계에 대한 심리적 상태	4	.70
내적 요인	자율성	외부의 부당한 간섭이나 통제로부터 벗어나 교사 자신이 행사하고 있는 전문적 권한에 대한 느끼는 심리적 상태	4	.70
	발전성	교사의 전문적 성장을 촉진하기 위해 제공되는 활동에 대해서 느끼는 심리적 상태	4	.76
	혁신성	인습적 사고와 낡은 관행에서 벗어나 교사가 창의적이며 도전적으로 수행하고 있는 직무에 대해 느끼는 심리적 상태	4	.74
	교직 의식	교직생활에 대한 자신의 지향성에 대해 느끼는 심리적 상태	4	.68
전체		28	.72	

3. 연구 절차

본 연구는 2011년 3월부터 2011년 8월까지의 5개월 동안 진행되었으며 총 4 단계로 나누어 진행되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째 단계는 연구에 활용할 연구도구를 수정·보완하는 단계로, 본 연구를 수행하기 위해 일차적으로 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 역량강화와 직무만족도 수준을 살펴보기 위해 김정희(2007)의 연구에서 활용한 척도를 본 연구에 맞도록 수정·보완하는 절차를 거쳤다.

두 번째 단계는 연구대상을 섭외하고 이들에게 설문지를 배부하는 단계로, 장애전담어린이집과 일반어린이집에 협조를 구하였다. 이후 각 어린이집에 담당교사 1명을 선정하고 담당교사에게 본 연구의 조사의 목적 및 주의사항 등을 전화로 설명하였다. 인쇄된 설문지는 총 35개 어린이집에 360부를 우편 또는 직접 전달하였다.

세 번째 단계는 설문지 회수단계로, 어린이집의 담당교사에 의해 1차적으로 설문지가 수합되었으며 응답이 이뤄지지 않거나 늦어진 경우에는 연구자가 직접 해당교사에게 전화로 협조를 요청하였다. 그 결과 총 352부의 설문지 회수하여 회수율은 97.7%였으나 이 가운데 응답하지 않은 문항이 많거나 성의 없는 응답을 보인 3부를 제외하고 자료 분석에 사용된 설문지는 총 349부였다.

네 번째 단계에서는 수합된 설문지를 연구의 목적에 맞게 결과를 분석하는 과정을 거쳤다.

4. 자료 분석

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 수집된 자료를 SPSS 12.0 for windows를 이용하여 분석하였다.

첫째, 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 역량강화 차이를 살펴보기 위하여 *t* 검증을 실시하였다.

둘째, 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 직무만족도 차이를 살펴보기 위하여 *t* 검증을 실시하였다.

셋째, 역량강화 하위 요인 가운데 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 회기분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 역량강화 차이 분석

장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 역량강화에서 차이가 있는가를 살펴보기 위하여 *t* 검증을 실시하였으며 그 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 일반어린이집 교사와 장애전담어린이집 교사의 역량강화 수준 비교

	장애전담(n=197)		일반(n=152)		<i>t</i>
	M	SD	M	SD	
전체 역량강화	3.27	.40	3.38	.38	2.59*
의사결정	3.22	.57	3.31	.44	1.28
전문성신장	3.70	.53	3.83	.44	2.46*
지위	2.87	.53	2.98	.41	2.47*
자아효능감	3.41	.50	3.78	.43	3.12**
자율성	3.36	.42	3.43	.43	1.03
영향력	3.74	.48	3.82	.51	1.77

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

<표 4>에서 보는 바와 같이, 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사는 전체역량강화에서 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다($t=2.50, p<.05$). 또한 하위영역인 전문성 신장($t=2.46, p<.05$), 지위($t=2.47, p<.05$), 자아효능감($t=3.12, p<.01$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이에 비해 의사결정, 자율성, 영향력 요인에서는 두 집단 간 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 이는 장애전담어린이집 교사가 일반어린이집 교사보다 전체역량강화와 전문성 신장, 지위, 자아효능감 요인이 유의미하게 낮다는 것을 보여주는 결과이다.

2. 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 직무만족도 수준 차이 분석

장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사가 직무만족도에서 차이가 있는가를 살펴보기 위하여 t 검증을 실시하였으며 그 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 직무만족도수준 비교

	장애전담(n=200)		일반(n=152)		t
	M	SD	M	SD	
전체 직무만족도	3.14	.36	3.29	.35	3.56**
보상	2.59	.47	2.74	.46	2.97*
업무부담	3.11	.40	3.20	.48	1.55
동료애	2.83	.37	3.08	.38	3.66***
발전성	3.03	.49	3.29	.47	4.04***
혁신성	3.05	.49	3.16	.43	1.48
자율성	3.83	.37	3.98	.20	1.57
교직의식	3.76	.49	3.82	.53	.928

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

<표 5>에서 알 수 있듯이, 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사는 전체 직무만족도에는 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다($t=3.56, p<.01$). 그리고 외적요인에서는 보상($t=2.97, p<.05$), 동료애($t=3.66, p<.001$)와 내적요인인 발전성($t=4.04, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이에 비해 업무부담, 혁신성, 자율성, 교직의식 요인에서는 두 집단 간 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 장애전담어린이집 교사가 일반어린이집 교사보다 전체 직무만족도와 보상, 동료애, 발전성 요인이 유의

미하게 낮다는 것을 알 수 있다.

3. 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 역량강화가 직무만족도에 미치는 영향

1) 장애전담어린이집 교사의 교사의 역량강화가 직무만족도에 미치는 영향

장애전담어린이집 교사의 역량강화와 직무만족도에 영향을 미치는 역량강화 요인을 밝히기 위하여 회귀분석에 앞서 독립변수 간의 다중공선성을 진단하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 그 결과 직무만족도와 역량강화 하위요인 간에는 비교적 높은 상관을 보였으나 독립변수들 간의 상관계수가 .80을 넘지 않고 공차한계(VIF)가 1에 가까워 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다(김석우, 2007).

상관계수를 구한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 장애전담어린이집 교사의 역량강화와 직무만족도 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1																
2	.670**	1															
3	.643**	.379**	1														
4	.650**	.273**	.468**	1													
5	.518**	.290**	.305**	.283**	1												
6	.689**	.501**	.440**	.341**	.362**	1											
7	.644**	.536**	.386**	.485**	.372**	.526**	1										
8	.533**	.317**	.405**	.619**	.373**	.398**	.581**	1									
9	.353**	.172**	.224**	.500**	.291**	.226**	.289**	.596**	1								
10	.658**	.390**	.412**	.538**	.390**	.471**	.622**	.514**	.281**	1							
11	.400**	.138*	.154**	.541**	.187**	.142*	.225**	.446**	.569**	.220**	1						
12	.593**	.324**	.2393**	.417**	.302**	.424**	.463**	.516**	.115**	.525**	.215**	1					
13	.575**	.378**	.321**	.461**	.314**	.409**	.558**	.579**	.161**	.685**	.240**	.656**	1				
14	.513**	.353**	.241**	.458**	.168**	.408**	.4842**	.551**	.249**	.688**	.364**	.409**	.520**	1			
15	.132*	.018	.050	.1278**	.075	.033	.084	.226**	.496**	.150*	.246**	.084	.099	.120**	1		
16	.279**	.195**	.258**	.151**	.237**	.192**	.271**	.330**	.354**	.195**	.109	.226**	.280**	.096**	.095	1	
17	.429**	.247**	.3480**	.283**	.385**	.263**	.389**	.454**	.189**	.479**	.196**	.291**	.365**	.211**	.055	.461**	1

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

1. 역량강화 2. 의사결정 3. 전문성신장 4. 지위 5. 자아효능감 6. 자율성 7. 영향력 8. 직무만족도, 9. 외적만족도, 10. 내적만족도, 11. 보상, 12. 발전성, 13. 혁신성, 14. 자율성, 15. 업무부담, 16. 동료애, 17. 교직의식

한편, 장애전담어린이집 교사의 직무만족도를 유의미하게 설명해 줄 수 있는 역량강화 요인을 회귀분석을 통해 살펴보면 <표 7>과 같다.

<표 7> 장애전담어린이집 교사의 직무만족도에 대한 역량강화하위요인의 회귀분석 결과

구분	단계	예측변인	b	SE	β	R2	변화량	VIF	F
	1	지위	1.70	.118	.719	.41	.41		
직무만족도	2	자율성	1.17	.133	.494	.60	.19		44.607***
	3	자아효능감	1.04	.119	.376	.62	.02		

*** $p < .001$

<표 7>에서 제시된 바와 같이, 종속변인인 장애전담어린이집교사의 직무만족도에 영향을 미치는 역량강화 요인은 지위, 자율성, 자아효능감 요인의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 중에서도 지위 요인이 역량강화를 41% 정도를 설명하고 있으며 자율성 요인은 19%를, 자아효능감은 2% 정도를 설명하고 있다. 즉, 장애전담어린이집 교사의 직무만족도는 지위, 자율성, 자아효능감 요인에 유의하게 설명되어지며, 이 세 변인에 의한 회귀모형은 전체 변량 중 62% 정도의 통계적 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

2) 일반어린이집교사의 교사의 역량강화가 직무만족도에 미치는 영향

일반어린이집 교사의 역량강화와 직무만족도에 영향을 미치는 역량강화 요인을 밝히기 위하여 회귀분석에 앞서 독립변수 간의 다중공선성을 진단하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 그 결과 직무만족도와 역량강화 하위요인 간에는 비교적 높은 상관을 보였으나 독립변수들 간의 상관계수가 .80을 넘지 않고 공차한계(VIF)가 1에 가까워 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다(김석우, 2007).

상관계수를 구한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 일반어린이집 교사의 역량강화와 직무만족도 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1																
2	.647**	1															
3	.549**	.180**	1														
4	.699**	.308**	.391**	1													
5	.658**	.317**	.434**	.488**	1												
6	.651**	.419**	.298**	.337**	.434**	1											
7	.702**	.285**	.287**	.534**	.457**	.512**	1										
8	.601**	.168**	.449**	.582**	.5618**	.381**	.434**	1									
9	.317**	.197**	.322**	.382**	.457**	.111**	.130**	.727**	1								
10	.646**	.213**	.392**	.553**	.569**	.484**	.552**	.741**	.292**	1							
11	.349**	.140	.304**	.496**	.198**	.182**	.220**	.451**	.412**	.310**	1						
12	.515**	.182**	.293**	.398**	.480**	.361**	.433**	.537**	.212**	.642**	.284**	1					
13	.469**	.143**	.180**	.407**	.378**	.370**	.4531**	.508**	.109**	.696**	.165*	.402**	1				
14	.382**	.144**	.185**	.306**	.234**	.368**	.403**	.397**	.195*	.526**	.217**	.110**	.280**	1			
15	.145	.031	.181*	.100*	.195*	.054	.029	.231**	.352*	.107	.153	.006	-.028	.128	1		
16	.119**	.160*	.233**	.195*	.102*	.090	.106	.504**	.691**	.127**	.031	.188*	.193*	.014	.014	1	
17	.292**	.155	.323**	.294**	.370**	.103*	.122**	.498**	.291**	.502**	.188**	.242**	.169**	.128	.113**	.142**	1

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

1. 역량강화 2. 의사결정 3. 전문성신장, 4. 지위 5. 자아효능감, 6. 자율성, 7. 영향력 8. 직무만족도, 9. 외적만족도, 10. 내적만족도, 11. 보상, 12. 발전성, 13. 혁신성, 14. 자율성, 15. 업무부담, 16. 동료애, 17. 교직의식

한편, 일반어린이집 교사의 직무만족도를 유의미하게 설명해 줄 수 있는 역량강화 요인을 회귀분석을 통해 살펴보면 <표 9>와 같다.

<표 9> 일반어린이집 교사의 직무만족도에 대한 역량강화 요인의 회귀분석 결과

종속변인	단계	예측변인	b	SE	β	R2	변화량	VIF	F
직무 만족도	1	지위	1.19	.14	.624	.38	.38	1.	
	2	자아효능감	1.13	.28	.444	.44	.06	1.12	17.385***
	3	영향력	1.12	.28	.367	.48	.0		

*** $p < .001$

<표 9>에서 제시된 바와 같이, 종속변인인 일반어린이집교사의 직무만족도에 영향을 미치는 역량강화 요인은 지위, 자아효능감, 영향력 요인의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 중에서도 지위 요인이 교사역량강화를 38% 정도를 설명하고 있으며 자아효능감 요인은 6%를, 영향력 요인은 4% 정도를 설명하고 있다. 즉, 일반어린이집 교사의 직무만족도는 지위, 자아효능감, 영향력 요인에 유의하게 설명되어지며, 이 세 변인에 의한 회귀모형은 전체 변량 중 48% 정도의 통계적 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 경남지역의 장애전담어린이집과 일반어린이집에 근무하는 교사 349명을 대상으로 직무만족도와 역량강화의 차이를 살펴보고 직무만족도에 영향을 미치는 역량강화 요인을 밝히는데 그 목적이 있다. 본 연구의 결과를 선행연구와 관련하여 논의해보면 다음과 같다.

먼저, 일반어린이집 교사와 장애전담어린이집 교사역량강화 수준을 비교한 결과, 장애전담어린이집 교사가 전체 역량강화 수준과 하위요인인 전문성 신장, 교사의 지위, 자아효능감의 수준이 일반어린이집 교사보다 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 먼저 전문성 신장은 교사들이 근무하는 학교에서 그들이 계속적으로 교육적 성장과 발전에 대한 기회를 제공받을 수 있다고 인식하는 정도를 말한다. ‘지식은 그 자체로 권위를 내포한다’ (Linchtenstein, Mclaughlin, & Knudsen, 1991)는 말처럼 교사들은 자신들의 전문적 지식을 바탕으로 전문성을 갖출 수 있을 때 역량이 강화된다. 교사들이 전문적 지식을 강화시킬 수 있는 기회는 주로 연수나 세미나 등을 통해서 인데 현재 교육현장에서는 특수교육이나 장애아동 교육과 관련된 연수가 제한적이라고 할 수 있다. 이에 장애전담어린이집 교사의 전문성 신장의 요인이 일반어린이집 교사보다 낮다는 본 연구 결과는 이러한 기회의 부족에 기인한 것이라고 유추할 수 있을 것이다.

또한 본 연구에서는 교사의 지위 요인에서 장애전담어린이집교사가 일반어린이집 교사보다 낮은 것으로 나타났다. 교사의 지위는 교사의 전문적인 지식이나 능력에 대한 동료, 학부모 등의 지지, 칭찬, 존경이라고 할 수 있다. 본 연구의 결과는 장애아동을 담당하고 있는 교사들은 일반아동들에 비해 전문적인 교과내용을 가르치지 않아도 된다는 사회적 편견, 부모들의 치료지원을 교육적 처치보다 더 중요시 여기는데서 오는 교사 정체성 혼란, 통합교육의 정착 미흡으로 인한 일반교사들과의

갈등 등 일반교사에 비해 사회적 인식은 그만큼 뒤따라주지 못한다(황순영, 2006)는 현실에서 그 원인을 찾을 수 있을 것이다.

그리고 교사의 효능감에서도 두 집단 간 차이를 보였는데, 교사효능감은 교사들이 아동들의 행동이나 학습에 대해 긍정적인 영향을 줄 수 있어 자신이 유능하다는 인식을 말한다. 장애아동의 경우에는 교사들의 노력에 비해 가시적으로 나타나는 발달의 정도가 미미하고, 장애유아들에 대한 전문적인 지식을 가지고 있지만 매우 다양한 장애유아들의 행동을 통제하는데 어려움을 겪는다(김정은, 2010). 이로 인해 장애전담어린이집 교사들은 장애유아들의 발달과 교육에 미치는 영향력에 대한 긍정적인 신념을 가지는데 어려움이 있어 일반어린이집 교사에 비해 교사 효능감이 낮게 나타난 것으로 해석할 수 있을 것이다.

둘째, 일반어린이집 교사와 장애전담어린이집 교사의 직무만족도를 비교한 결과, 장애전담어린이집 교사가 전체 직무만족도와 동료애, 보상, 발전성에 대한 만족도에서 일반어린이집 교사보다 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 직무만족도와 관련된 선행연구를 살펴보면 장애아동을 교육하는 교사들의 직무에 대한 만족도는 매우 낮은 편으로 나타나고 있는데(송차범, 1997; 유영태, 1991) 이는 본 연구의 결과와 일치하는 결과라고 할 수 있다. 본 연구에서 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사 간에 차이를 보이는 직무만족의 하위요인들에 관한 연구들을 살펴보면 장애아동을 담당하는 교사들은 일반교사들과는 달리 치료사 등 다른 전문가와의 관계 등에서 높은 수준의 스트레스를 받는 것으로 보고되고 있는데(김길성, 1993; 이명주, 1992, 최익, 1989) 장애전담어린이집 교사들은 일반교사들과는 달리 특수교사, 치료교사, 보육 교사 등 담당업무나 전공 등 배경변인이 다양한 교사들과의 협력적인 관계를 형성하여야 하기 때문에 이러한 인간관계가 스트레스 원인으로 작용하여 직무만족도에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 또한 보육시설 종사자들의 직무와 근로환경 실태분석(여성가족부, 2006)에 따르면 장애유아를 담당하는 장애전담어린이집 교사의 전체 근무시간이 일반 보육교사보다 길고, 개별화 교육, 급식과 간식 지도 시간 등이 보육교사보다 많은 등 과중한 업무에 비해 경제적 보상의 수준이 낮아 사기저하와 근무의욕 상실 등 직무에 만족하지 못하는 것으로 나타났다(이금섭 등, 2006). 이와 더불어 장애아동을 담당하고 있는 교사들에게 있어 전문성 신장과 관련된 발전성 요인이 직무만족에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났는데(송차범, 1997). 장애유아를 담당하고 있는 교사들은 일반 유아들의 발달에 관한 지식뿐만 아니라 특수교육이나 재활, 의학적인 지식 등 다양한 전문적인 지식이 요구되기 때문에 이와 관련된 지속적인 연수나 세미나 등의 제공되어야 할 필요가 있다.

셋째, 장애전담어린이집 교사의 직무만족도는 교사역량강화 변인 가운데 교사의 지위, 자율성, 효능감 요인으로 유미하게 설명되어지며, 일반어린이집 교사의 직무만족도는 교사의 지위, 자아효능감, 영향력 요인에 유의미하게 설명하는 것으로 나타났

다. 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 직무만족에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 모두 교사의 지위 요인으로 나타났는데 교사의 지위는 역량강화의 필수 요소이며(Sprague, 1992), 모든 교육활동에 참여하는 지식과 능력, 권위를 갖춘 존경받는 전문가로의 지위를 의미한다(Rosaen, Hoekwater, 1990). 이러한 전문가적 권위는 교사들을 성숙시키고 보다 자신감을 가지게 하여 교사 본인은 물론 다른 사람으로부터 교사에 대한 인식을 바꿀 수 있다(Lightfoot, 1986; Maeroff, 1988). 이와 함께 자아효능감도 직무만족도에 영향을 주는 공통적인 역량강화 요인으로 나타났는데, 자아효능감은 교육에 있어 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있을 만큼 자신이 유능하며 아동들의 학습과 행동에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 일종의 신념이다. 교사들이 가지고 있는 이러한 신념은 학생들의 학습 동기나 행동, 학업성취 등에 영향을 미치게 되어 교실상황에서 교육의 효과성에 중요한 지표가 된다(Ashton 1984; Gordon, 2001; Gorrell & Hwang, 1995). 자아효능감이 높은 교사들은 직무에 대한 스트레스가 적고 스스로를 긍정적으로 인식하기 때문에 자신의 직무에 대한 만족도가 높을 수 있다. 이에 자아효능감은 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

한편, 장애전담어린이집 교사는 자율성 요인이, 일반어린이집 교사는 영향력 요인이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 자율성은 교사들이 그들 자신의 활동을 통제할 파워를 가지는 정도를 의미하는 요인으로(이철수, 2008), 일반교사의 자율성은 학급통제에 대해 극히 일부의 자율성만을 보장받는 반면에 장애아동을 담당하는 교사들은 장애아동 교육을 위해 자율적으로 교과내용을 선택할 수 있어야 하고 아동을 위해 교재 및 교과내용을 개인의 능력에 맞도록 적절하게 수정할 수 있는 자율성을 보장받아야 한다(황순영, 2006). 이러한 측면에서 자율성은 장애전담 어린이집의 교사의 직무만족도에 의미 있는 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있다.

이와는 달리 일반어린이집 교사의 직무만족에 가장 많은 영향을 주는 요인으로 나타난 영향력 요인은 교사들이 힘을 가지고 학생을 위한 교육환경을 개선하고 그에 따른 능력을 소유하고 있다고 받는 교사의 인식으로, 교사들이 부모나 지역사회 인사로부터 자신의 생각을 지지받을 수 있을 때 교사의 영향력이 있다고 느끼게 된다(Short, 2003). 일반적으로 영향력은 아동의 학업적 성취나 가시적인 성취를 통해 가늠하게 되기 때문에 교육적 변화나 활동의 진보가 눈에 가시적으로 드러나지 않는 장애아동을 담당하고 있는 교사보다 일반어린이집 교사의 직무만족에 더 많은 영향을 미칠 수 있을 것이다.

본 연구결과를 토대로 추후 연구에 대한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 장애전담 어린이집교사들의 역량강화와 직무만족도를 일반 어린이집 교사와 비교하여 살펴보았다. 장애전담어린이집의 경우에는 특수교사, 보육교사 치료사 등 전공, 최종학력, 자격증 유형 등 매우 다양한 배경변인을 가지고 있

는 종사자들이 있으므로 후속연구에서는 이들 배경변인에 따른 역량강화와 직무만족도를 분석하는 연구들이 수행되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구의 자료수집 방법으로 사용하는 자기 보고식 질문지에 대한 교사의 허위 반응 여부를 완전히 통제하지 못한다는 한계를 가진다. 따라서 이러한 연구방법을 보완하여 질적인 연구방법을 사용하여 실제 이들이 가지고 있는 역량강화와 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 심층적으로 탐색하고 분석할 수 있는 연구들이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 장애전담어린이집과 일반어린이집 교사들의 직무만족도에 영향을 주는 역량강화 요인을 살펴보았다. 이후 연구에서는 직무만족도에 영향을 주는 것으로 알려진 직무스트레스, 조직문화와 풍토, 소진, 교사효능감 등 다양한 요인들과의 관련성을 살펴보는 것도 의미 있는 연구가 될 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서는 장애전담어린이집과 일반어린이집 교사를 연구대상으로 하여 연구를 진행하였다. 그런데 현재 통합교육이 확대되고 장애유아들이 일반어린이집이나 유치원에 통합되어 있는 경우가 많은 점을 감안하여 후속연구에서는 통합교육을 하고 있는 어린이집이나 유치원 교사들을 대상으로 하는 연구들이 수행될 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 강종수 (2006). 조직문화가 보육교사의 임파워먼트 및 조직시민행동에 미치는 영향연구, **한국 영유아보육학**, 45(1), 99-126.
- 강현주 (2004). 초등교사의 성격유형과 직무만족도의 관계. 석사학위 논문, 충남대학교 대학원.
- 김길성 (1993). 특수학급 교사의 직무스트레스와 그 대처방법에 관한 연구. 석사학위 논문, 한국교원대학교 대학원.
- 김미연 (2009). 특수학교 교사가 지각한 사회적 지지와 소진과의 관계에서 개인적 교수 효능감의 역할. 석사학위 논문, 고려대학교 대학원.
- 김민환 (2007). 교사 임파워먼트에 관한 연구동향과 전망 및 과제. **한국교원교육연구**, 24(1), 31-53.
- 김소라 (2011). 특수교사의 직무환경과 심리적 소진의 관계. 석사학위 논문, 강원대학교 대학원.
- 김정은 (2010). 장애전담어린이집 교사와 일반어린이집 교사의 교사효능감과 직무스트레스 분석, **유아특수교육연구**, 10(2), 77-96.
- 김정희(2007). 원장의 리더십과 유아교사의 임파워먼트. 박사학위 논문, 조직효과성에 관한 연구. 가톨릭대학교 대학원.
- 김정희, 문혁준 (2006). 국공립과 사립유치원교사의 조직헌신에 영향을 미치는 변인, **유아교육연구**, 26(5), 307-331.

- 문현화 (2003). 유아특수교사의 직무만족도에 관한 연구. 석사학위 논문, 우석대학교 대학원.
- 서은희 (2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신과 이직의도와의 관계. 석사학위 논문, 가톨릭대학교 대학원.
- 서지영 (2002). 유치원 교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구. 박사학위 논문, 숙명여자대학교 대학원.
- 서지영, 서영숙 (2002). 유아교사의 조직헌신도에 영향을 미치는 관련 변인 연구. **미래유아교육학회지**, 9(2), 115-136.
- 송차범 (1997). 특수학급 교사의 교직원과 직무만족 및 직무성과와의 관계연구. 석사학위 논문, 인하대학교 대학원.
- 신유근 (1997). **인간존중의 경영**. 서울: 다산출판사.
- 여성가족부 (2006). 보육시설종사자 직무 및 근로환경 실태 분석. 여성가족부 정책 보고서.
- 유영태 (1991). 정신지체 특수학급 교사의 직무만족도에 관한 연구. 석사학위 논문, 우석대학교 대학원.
- 윤순옥 (2009). 유아교사의 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구. 석사학위 논문, 경남대학교 대학원.
- 윤현이 (2005). 교사임파워먼트가 학교조직효과성에 미치는 영향. 석사학위 논문, 충남대학교 대학원.
- 이금섭 (2007). 특수보육교사의 직무스트레스와 교사효능감의 관계. **특수교육재활과학연구**, 46(1), 119-146.
- 이금섭, 문혜숙, 문현미 (2006). 특수보육교사의 직무스트레스에 대한 연구. **특수교육재활과학연구**, 45(1), 215-210.
- 이기명 (2004). 교사임파워먼트와 직무만족의 관계. 석사학위 논문, 충남대학교 대학원.
- 이명주 (1992). 초등학교 특수학급 담당교사의 직무의욕에 관한 연구. 석사학위 논문, 단국대학교.
- 이순근 (2002). 특수학급교사의 직무만족도 분석. 석사학위 논문, 인천교육대학교 대학원.
- 이은영 (2008). 유아교사의 임파워먼트와 직무만족도가 조직헌신도에 미치는 영향. 석사학위 논문, 대구대학교 대학원.
- 이철수 (2008). 유치원 교사의 변인에 따른 임파워먼트 인식 차이 연구. **열린유아교육연구**, 13(4), 299-327.
- 이향희 (1997). 유치원교사의 의사결정 참여영역과 직무만족의 관계분석. 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- 임창희 (2003). 부정적 감성성향이 임파워먼트 효과에 미치는 영향. **인적자원개발연구**, 2(2), 71-99.
- 정혜영, 박영준 (2005). 보육교사의 임파워먼트, 조직건강, 조직직무만족도의 인과모형분석. **열린유아교육연구**, 10(4), 45-76.
- 주진호 (2006). 교사임파워먼트 구성내용에 대한 탐색. **교육연구**, 20, 127-150.
- 최연인 (2005). 교사가 지각한 학교장의 변혁적 지도상과 교사집단의 임파워먼트 및 학교조직 효과성과의 관계. 박사학위 논문, 건국대학교 대학원.
- 최 익 (1989). 특수교육의 활성화를 위한 정신박약학교특수교사의 교직원에 관한 조사연구. **특수아동교육**, 16(1).

- 황순영 (2006). 초임특수교사의 교직생활 적응을 위한 임파워먼트 강화. *수산해양교육연구*, 18(3), 302-313.
- Ashton, P. T. (1984), Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education, *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.
- Gordon, L. M. (2001). *High teacher efficacy as a marker of teacher effectiveness in domain of classroom management*. paper presented at the Annual Meeting of the California Council on Teacher Education. ED 465731.
- Gorrell, J., & Hwang, Y. S. (1995). A study of efficacy among preservice teacher in Korea. *Journal of Research and Development in Education*, 28(2), 101-105.
- Lightfoot, S. L. (1986). On goodness in schools: Themes of empowerment. *Peabody Journal of Education*, 63(3), 9-28.
- Linchtenstein, G., Mclaughlin, M., & Knudsen, J. (1991). Teacher empowerment and professional knowledge(ERIC Document Reproduction Service No. ED 337857).
- Maeroff, G. I. (1988). A blueprint for empowering teachers, *Phi Delta Kappan*, 69(71), 472-477.
- Rosaen, C. L., & Hoekwater, E. (1990). Collaboration: Empowering education to take change. *Contemporary Education*, 61(3), 144-151.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School participant empowerment scale. Assessment of level empowerment within the school environment. *Education and Psychological Measurement*, 52, 951-960.
- Sprague, S. J. (1992). Critical perspectives on teacher empowerment. *Communication in Education*, 41(2), 181-203.

A study on empowerment and job satisfaction
of the teachers in special daycare center
and those in general daycare center

Kim, Jung Eun

International University of Korea

Park, Byung Do

International University of Korea

Lee, Chul Whan

International University of Korea

<Abstract>

The aims of this study was to expand general understanding of empowerment and job satisfaction between teachers in special daycare center and those in general daycare center. The subjects of this study were 349 teachers working at .daycare center. Some were 152 teacher working at general daycare center and other were 197 teacher working a special daycare center. The results of this study were as followed.

First, in teacher empowerment. some significant differences was found between the groups, total empowerment, professional development, teacher status and personal-teaching efficacy of special daycare center teacher were to be lower than those of teachers in general daycare center. Second, in job satisfaction. some significant differences was found between the groups, total job satisfaction, reward, comradeship, possibilities of special daycare center teacher were to be lower than those of teachers in general daycare center. Third, through stepwise multiple regression, the empowerment variables on special daycare center teacher's job satisfaction were teacher status, autonomy, personal-teaching efficacy which accounted for 62% of the variance in the data. And through stepwise multiple regression, empowerments variables on general daycare center teacher's job satisfaction were teacher status, personal-teaching efficacy, teacher impact, which accounted for 48% of the variance in the data.

Key Words

: special daycare center teacher, general daycare center teacher,

논문 접수: 2011. 11. 05 심사 시작: 2011. 11. 10 게재 확정: 2011. 12. 26

632 특수교육 저널: 이론과 실천(제12권 4호)

empowerment, job satisfaction

논문 접수: 2011. 11. 05 심사 시작: 2011. 11. 10 게재 확정: 2011. 12. 26