

석사학위논문

유아교육기관 원장의 운영관리 능력과
교사 직무만족과의 관계

2013년 6월 일

한성대학교 교육대학원

유아교육전공

이 율 례

석사학위논문
지도교수 신재흡

유아교육기관 원장의 운영관리 능력과
교사 직무만족과의 관계

The Relationship Between Operation Management Capability
of the Director of Early Childhood Education Institute
and Teachers Job Satisfaction.

2013년 6월 일

한성대학교 교육대학원

유아교육전공
이월례

석사학위논문
지도교수 신재흡

유아교육기관 원장의 운영관리 능력과
교사 직무만족과의 관계

The Relationship Between Operation Management Capability
of the Director of Early Childhood Education Institute
and Teachers Job Satisfaction.

위 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2013년 6월 일

한성대학교 교육대학원

유아교육전공

이월례

이월례의 교육학 석사학위논문을 인준함

2013년 6월 일

심사위원장 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

국 문 초 록

유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사 직무만족과의 관계

한성대학교 대학원

유아교육전공

이 월 레

본 연구는 유아교육기관의 교사가 인지한 유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사 직무만족과의 관계를 구명하여 바람직한 유아교육 환경에 도움이 되는 방안을 모색하는 연구이다.

본 연구를 실행하기 위해 서울특별시 소재 사립 유치원과 민간 어린이집 교사 309명을 연구대상으로 하였다.

유아교사의 운영관리능력 측정을 위해 사용된 연구도구는 Short Rinehart (1992)의 SPES(School Participant Empowerment Scale)를 유아교육기관에 맞게 수정 보완한 정정희(2003)의 설문지를 사용하였다. 또한 검사 도구는 4개 항목으로 교육과정 운영, 유아교육 평가, 인적자원 운영, 물적자원 운영 등 총 21개 문항을 측정하였다. 교사의 직무만족도에 관한 척도를 정정희(2003)가 유아교육기관에 맞게 수정, 보완한 척도를 사용하였다. 또한 검사도구는 4개 항목으로 직무, 사회적 인정, 근무환경, 보수 및 승진 등 16개 문항으로 측정하였다. 설문자료의 통계처리는 SAS 프로그램을 사용하여 통계처리의 유의 수준은 각각 $p < 0.5$, $p < 0.01$ 에서 분석하였다. 교사들의 배경원인에 따라 유아교사가 지각한 유아교육기관의 운영관리 능력과 교사 직무만족간의 관계를 알아보기 위해 t-검증과 일원변량 분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 유아교사가 인지한 유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족과의 상관관계를 분석하였다.

본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 원장의 운영관리 능력의 인지 정도는 유치원 교사가 어린이집 교사에 비해 인지 정도가 유의한 차이가 있었으며, 연령은 30~39세의 교사가 학력이 고학력일수록, 기관 학급 규모로는 1~3학급 교사들이, 교직경력으로는 경력이 많을수록 인지정도가 높게 인식하였다. 운영관리 능력에 유아교사는 교사역할에서 자신감을 가지고 원 내에서 역할을 성실히 수행할 수 있도록, 자신의 능력을 키워야 함과 동시에 유아교육기관은 유아교사가 조직에서 일을 처리할 수 있는 실질적인 권한을 부여하여야 할 것이다.

둘째, 유아교사의 직무만족의 인지 정도는 30~39세 유아교사가, 학력이 고학력일수록, 학급규모가 1~3학급의 유아교사가 직무만족에 대해 높게 인식하였다. 유아교사가 직무는 하나의 실체가 아니라 주관적으로 느끼는 급여, 승진, 성취동기, 보상, 책임, 과업 등의 여러 요인들의 상호작용으로 구성되어 있으며, 직무만족은 일에 대한 높은 동기유발을 시킬 뿐 아니라 유아교사의 직무수행에 직접적인 영향을 미치기에 중요하다.

셋째, 유아교사가 인지한 유아교육기관과 직무만족의 유의미한 상관관계를 살펴본 결과, 교육과정 운영은 근무환경과 통계적으로 유의한 정적 관계를 보였고, 유아교육 평가는 직무, 그리고 인적자원 운영은 근무환경, 물적자원 운영은 사회적 인정과 유의한 정적관계가 나타났다. 이처럼 직무만족의 변인 중 직무만족의 변인 중 근무환경이 중요한 변인으로 나타난 것은 교사가 근무만족 변인 중 교사가 조직의 구성원으로서 조직에 대한 강한 신뢰를 가지고 애정과 유아교사의 자신감을 가지고 역할을 성실히 수행할 수 있도록 자신의 교사로서 전문성을 스스로 키우도록 노력해야 하며, 유아교육 기관은 유아교사들이 전문적으로 대우받는 환경 속에서 일할 수 있는 근무환경이 되도록 제공해야 해야 만이 직무만족은 더욱 높아질 것으로 본다

【주요어】 운영관리능력, 직무만족

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 필요성	1
제 2 절 연구의 문제	3
제 3 절 연구의 내용	4
제 2 장 이론적 배경	5
제 1 절 유아교육기관 원장의 운영관리 능력	5
1. 원장의 운영관리 능력의 개념	5
2. 원장의 운영관리 능력의 구성요소	7
제 2 절 교사의 직무만족	16
1. 교사의 직무만족의 개념	16
2. 교사의 직무만족의 구성요소	18
제 3 절 운영관리 능력과 직무만족과의 관계 선행연구	22
제 3 장 연구방법	25
제 1 절 연구대상	25
제 2 절 연구도구	26
제 3 절 연구절차	29
제 4 절 자료처리	29
제 4 장 연구결과의 해석 및 논의	30
제 1 절 교사 배경요인에 따른 원장의 운영관리 능력 지각 정도	30
제 2 절 교사의 배경요인에 따른 교사 직무만족과 인식의 차이	38
제 3 절 원장의 운영관리 능력과 교사 직무만족과의 관계	45

제 4 절 논의	47
제 5 장 요약 및 결론	51
제 1 절 요약	51
제 2 절 결론	53
제 3 절 제언	54
【참고문헌】	56
【부 록】	59
ABSTRACT	62

【 표 목 차 】

〈표 3-1〉 연구 대상 교사의 배경변인별 분포	25
〈표 3-2〉 원장의 운영관리 능력의 하위 변인별 설문 문항 구성 및 신뢰도	27
〈표 3-3〉 직무만족의 하위요인별 설문문항 구성 및 신뢰도	28
〈표 4-1〉 원장의 교육과정운영 인식의 차이	30
〈표 4-2〉 유아교육평가 인식의 차이	32
〈표 4-3〉 인적자원 운영 인식의 차이	33
〈표 4-4〉 물적자원 운영의 차이	35
〈표 4-5〉 유아교육기관 원장의 운영관리 능력의 차이	37
〈표 4-6〉 직무 인식의 차이	38
〈표 4-7〉 사회적 인정의 차이	40
〈표 4-8〉 근무환경의 인식의 차이	41
〈표 4-9〉 보수 및 승진의 차이	42
〈표 4-10〉 직무만족의 인식의 차이	44
〈표 4-11〉 원장의 운영관리 능력과 교사 직무만족과의 차이	45

제 1 장 서 론

서론에서는 연구의 필요성과 연구문제, 연구의 내용에 대하여 기술하고자 한다.

제 1 절 연구의 필요성

원장과 교사는 유아교육기관의 운영에 있어 가장 기본적인 인적 자원이다. 따라서 유아교육기관이 설립 목적과 목표에 맞게 효율적이고 효과적으로 운영되기 위해서는 원장의 운영관리 방식과 유아의 보육 및 교육을 담당하는 교사의 서비스 질을 최우선적으로 개선해야 한다. 원장의 운영관리 능력과 교사의 서비스 질을 개선하는 수단에는 여러 가지가 있을 수 있으나, 본 연구는 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족에 주목하였다. 이 두가지 변수가 유아교육기관의 운영에 있어 중요한 가치를 지니는 이유를 밝히면 다음과 같다.

먼저 원장의 운영관리 능력이 지니는 가치이다. 운영관리 능력이란 ‘시설의 목적과 목표를 효과적으로 달성하기 위한 인적·물적·재정적·운영 방법적 조건을 정비하고 운용하는 일’을 말한다(김옥련, 1993). 따라서 운영관리 능력은 조직의 목표나 내부 구조의 유지를 위해 구성원이 자발적으로 조직 활동에 참여하여 이를 달성하도록 유도하는 능력이라기보다는 리더 자신의 목표 및 목적 실행 능력이라 할 수 있다. 다시 말해 운영관리 능력은 구성원들의 실행 능력을 북돋는 행위와는 반대되는 개념으로써 유아교육기관 원장 자신의 실행 능력을 북돋아 기관의 운영 적절성을 담보하는 행위라 할 수 있다. 이러한 운영관리 능력에 관한 연구는 그간 제대로 주목받지 못했다. 유아교육기관은 다른 조직에 비해 인적 규모 측면에서 소규모인 경우가 많다. 이렇다 보니 유아교육기관 원장의 운영관리 능력은 기관의 소정 목적 및 목표의 달성에 더 많은 지배적 효과를 발휘할 수 있다. 이것이 유아교육기관 원장의 운영관리 능력에 주목해야 할 이유인데, 그간의 선행연구를 살펴보면 원장의 운영관리 능력에 초점을 맞춘 선행 연구 자료는 많지 않았다(김병만·황해익, 2010; 이

정식·황보영란, 1998; 정정희, 2003).

유아교육기관의 원장은 유아교육의 목표 달성을 위해 여러 가지 자원들을 활용하여 교육활동을 이끌어가는 중심 역할을 담당해야 한다. 따라서 원장의 운영관리 능력은 조직운영관리 측면뿐만 아니라 교육 자체적인 측면에서도 매우 중요한 요소라고 하겠다. 유아교육기관의 질적 개선이 요구되고 있는 현 시점에서 유아교육기관 원장의 운영관리 능력에 대한 고찰은 반드시 필요하다.

다음은 교사의 직무만족이 지니는 가치이다. 교사의 직무만족은 교사 개인이 자신의 직무에 대해 가지고 있는 일련의 태도로서 직무 또는 직무 수행 결과로 얻어지는 유쾌하면서 긍정적인 정서 상태를 의미한다(최진호, 1996). 이 같은 교사의 직무만족은 직무 또는 직무 수행 시 나타나는 교사의 중요한 감정 상태라 할 수 있는데, 이를 원활하게 관리하지 않을 경우 교사의 이직을 예방할 수 없고 수년간의 전문적 경험 구조를 활용할 수 있는 기회를 상실하게 될 수 있다.

효율적인 유아교육기관 운영을 위해서는 원장의 운영관리 능력만으로 충분하지 않다. 유아교육기관 조직은 원장과 교사, 유아로 구성된 수직적 상호관계이다. 원장과 교사는 협동적 단위로서 교육 목표를 달성해야 하며, 원장은 교사들에게 운영관리 능력을 발휘하여 교육 목표를 달성할 수 있도록 사기를 진작시키고 잠재적 능력을 활성화할 수 있도록 운영자로서의 역할과 임무등 최선을 다해야 한다. 행정관리나 기관운영은 조직 구성원들의 협조와 노력이 동반되어 협동적으로 다루어질 때 교육의 성과를 높일 수 있다.(허은주, 1998). 따라서 교육의 질은 교사의 질을 넘을 수 없다는 말이 존재한다. 유아교육기관에서는 교사가 자신의 역량과 자질을 충분히 발휘하지 못한다면, 교사로서 역할 즉 사명감과 소명감을 다 하지 못한다고 할 수 있다.

유아교육기관의 교사들은 전문적으로 행동하고 전문직으로 대우를 받는 환경 속에서 일해야 하며, 교사의 역할이 필수적이므로 교사들의 의사결정에 대한 영향력의 증가가 반영된 유아교육기관의 개선을 위한 활동이 필요하다. 원장의 운영관리 능력이 유아교육의 목표달성을 위한 대의적 요소라고 한다면, 교사는 교육의 질을 높일 수 있는 대내적 요소라고 할 수 있다. 유아교육의

질적 향상에 있어서 교사의 역할이 매우 중요함은 누구든지 잘 알고 있는 사실이다. 유아의 교육은 유아들에게 지식 전달보다 기본생활습관, 신체운동, 사회관계, 의사소통, 자연탐구, 예술경험의 전인교육을 중시해야 하므로 교사의 역할비중은 매우 크다 할 것이다.

이 때문에 유아교육기관의 교사는 지속적인 근무가 가능한 형태로 유인할 필요가 있는데, 이를 간접적으로 측정하는 데 있어 직무만족은 많은 시사점을 그간 제공해 왔다. 다양한 선행연구에서 유아교육기관 교사의 직무만족을 유의한 변수로 고려해 온 사실만 보더라도 이는 충분히 입증된다. 이상과 같이 유아교육기관의 효율적·효과적 운영에 있어 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족은 중요한 가치를 지닌다. 그럼에도 불구하고 지금까지의 유아교육기관에 관한 선행연구를 살펴보면, 이 두 변수 간의 상관관계에 대해 실증한 연구 자료는 많지가 않다. 이에 본 연구는 유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족과의 관계를 실증적 연구방법에 따라 명확히 규명함으로써 유아교육기관의 운영 관리에 관한 실무적인 것을 제공하고자 한다.

제 2 절 연구의 문제

본 연구는 유아교육기관 원장의 여러 운영관리 능력 중 운영관리 능력과 교사의 직무만족과의 관계를 규명하여 유아교육기관의 바람직한 운영에 도움이 될 수 있는 방안을 모색하는 데 연구의 목적이 있으며, 이러한 연구 목적에 따라서 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 유아교육기관 원장의 운영관리 능력은 교사의 개인적인 배경변인(기관 설립유형, 연령, 경력, 학력, 규모)에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- 둘째, 유아교육기관 교사의 직무만족은 교사의 개인적인 배경변인(기관 설립 유형, 연령, 경력, 학력, 규모)에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- 셋째, 교사가 인지하는 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족은 어떠한 상관 관계가 있는가?

제 3 절 연구의 내용

본 연구의 목적을 달성하고 문제를 해결하기 위한 연구의 내용은 다음과 같다.

첫째, 유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족에 관한 문헌, 논문, 기타 자료를 살펴 원장의 운영관리 능력의 개념은 무엇이고, 그 구성요소에는 어떠한 것들이 있는지 고찰한다. 아울러 교사의 직무만족의 개념은 무엇이고, 그 구성요소에 어떠한 것들이 있는지도 고찰한다. 이와 함께 그간 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족과의 관계에 관한 선행연구는 어떻게 수행되었는지에 대해 파악한다.

둘째, 문헌고찰을 통해 연구 방법론을 수립해 서울시 소재 유아교육기관의 교사를 대상으로 설문조사를 실시해 자료를 수집한 뒤 통계적 기법에 따라 분석을 하여 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족 간의 관계에 대해 검증한다.

셋째, 실증연구에 따른 검증 결과를 토대로 유아교육기관의 안정적 교육과 보육서비스 제공을 위해 교사의 직무만족을 높이는 데 있어 유아교육기관의 원장은 운영관리 능력을 어떻게 구사해야 하는지에 대한 실천적 함의를 제공한다.

제 2 장 이론적 배경

제 2 장에서는 원장의 운영관리 능력, 교사 직무만족, 두 변인간의 선행연구로 고찰하고자 한다.

제 1 절 유아교육기관 원장의 운영관리 능력

1. 원장의 운영관리 능력의 개념

유아교육기관은 교육법규에 의해 설립·운영되는 법정 교육시설이다. 이 같이 교육법규에 의해 설립되는 유아교육기관을 운영 및 관리한다는 것은 학교가 설립된 다음부터 폐지될 때까지 학교가 그 본래의 목적을 달성하도록 계속 유지 운영되는 것을 말한다(김수경, 2002). 이러한 유아교육기관 운영관리의 구체적 개념에 대해서는 학자마다 다소 차이가 있다.

김옥련(1993)은 ‘시설의 목적과 목표를 효과적으로 달성하기 위한 인적·물적·재정적·운영 방법적 조건을 정비하고 운용하는 일’이라고 정의하였다. 유아교육기관의 목적이 유아에게 알맞은 교육환경을 제공해 유아를 교육하고 심신의 조화로운 발달을 돕는 것이고, 그 목표가 기본생활습관 형성, 더불어 사는 태도 형성, 자유롭고 창의적인 표현 습득, 올바른 언어 사용 습관 형성, 주변 세계 탐구 및 자연 존중 태도 함양이라는 점을 감안할 때(김용숙, 2008) 이러한 목적과 목표 달성을 위해서는 수많은 교사 및 지원인력, 적정한 수용장소 및 교육 활용 공간, 인적 및 물적 자원을 활용하는 데 소요되는 경비, 효율적·효과적 기관 운영관리 등이 복합적 시너지를 만들어 낼 수 있도록 해야 한다. 그러기 위해 유아교육기관의 운영관리는 반드시 필요하며 주목해야 할 점이기도 하다. 임재택(1995)은 유아교육기관을 합리적으로 운영하기 위해 고려해야 할 사항을 다음과 같이 말하고 있다. 첫째, 유아교육기관은 타당성 있게 운영 되어야 한다. 유아 교육기관에서 설정한 목표를 달성하기 위해 교육계획을 세우고 실행하는 모든 운영관리 활동은 타당성이 있어야 한다.

둘째, 유아교육기관은 민주적으로 운영되어야 한다. 민주적 운영을 위해서는 관리조직 및 관리 과정이 민주적으로 이루어져야 한다. 즉 원장의 독단과 편견을 배제하고 유아교육기관 운영에 원장·교직원·학부모가 함께 참여하고 공동 노력함으로써 합리적이고 체계적으로 운영될 수 있다.

셋째, 유아교육기관은 효율적으로 운영되어야 한다. 유아교육기관 운영에서 최소한의 노력과 경비 투자로 최대한의 효과를 거둘 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 사람·자원·시간을 능률적으로 활용해야 한다.

넷째, 유아교육기관은 현실적 상황에 신축성 있게 적응해 나가도록 운영되어야 한다. 우리나라 교육기관은 시설, 설비의 미비·재정압박·교사 대 유아의 높은 비율과 교직원의 열악한 근무조건 등의 문제를 안고 있다. 이러한 현실에 적절히 적응할 수 있으면서 동시에 현대사회의 요구, 국가시책을 충분히 고려한 운영방안을 모색해야 한다.

다섯째, 유아교육기관은 장기적인 계획에 안정성 있게 운영되어야 한다. 또한 유아교육기관은 면밀한 장기계획에 따라 일관성 있게 운영되어야 한다. 각 교육기관의 교육철학이나 교육이념, 운영 방침에 입각한 장기 계획을 수립하고 이에 따라 안정성 있게 운영해야 한다.

여섯째, 균형성의 원리로 균형성의 원리는 균형적 판단의 원리로 운영에 있어 중요한 정책과 집행과정에 있어서 사물의 본말과 경중을 분별하여 우선순위를 밝히고, 노력과 경비의 공정한 분배를 기하여야 한다는 것이다. 균형성의 원리는 이상의 여러 가지 원리들을 수행할 때 이용하는 원리라고 할 수 있다. 운영의 실체에 있어서는 동일한 상황에 양립하는 원리들이 동시에 적용되는 경우가 많다. 이런 경우 여러 원리간의 상충을 조절하여 양극화를 배출함으로써 조화와 균형의 적정선을 유지해야 한다. 운영자의 건전한 상식과 경험에 입각한 판단으로 전체 원리간의 조화를 도모해야 하는 것이 균형성의 원리이다. 최근 교육활동이 모든 영역에 걸쳐 그 기본 방향을 제시해주는 운영정책의 중요성이 크게 부각되고 있다. 유아교육기관에 대해 운영 전반에 관한 정책수립은 행정당국 과 지방자치단체의 책임이며, 운영을 실행하는 것은 기관 운영자, 곧 원장의 책임이다(강윤규, 1992). 임재택(2000)은 운영관리의 개념을 '기관의 목적을 달성하기 위하여 사람, 돈, 공간, 시간 등을

효율적으로 계획하고 조직하고 실행하고 평가하는 일련의 과정'이라고 정의하였는데, 이 또한 김옥련(1993)의 개념과 큰 차이를 갖고 있지는 않다. 다만, 김옥련(1993)의 개념 정의에서는 운영 방법적 조건이 포함된 반면, 임재택(2000)의 개념 정의에는 시간의 효율적 활용이라는 다른 개념이 부분적으로 포함되어 있을 뿐이다. 선행 연구자들께서 이미 제시하였지만 본 연구자는 유아교육기관을 운영하는 원장으로서 원장은 일정한 목적을 정하여 실천하는 단계에서 추구하는 목적을 달성하기 위해 끊임없이 노력해야 하며 일관성 있게 원 운영을 해야만 할 것이다. 위의 사항처럼 원장은 운영관리 능력을 범주화시켜야 할 것이며 교육철학이나 교육이념, 운영 방침에 입각한 장기 계획을 수립하고 이에 따라 안정성 있게 운영해야 한다. 기본적으로 원장의 운영관리 능력은 유아교육기관에서 갖춰져야 할 기본사항이라 할 때 바람직한 교육환경을 조성할 것이다.

2. 원장의 운영관리 능력의 구성요소

유아교육기관 운영관리의 대상이 되는 자원의 범주 확정과 관련된 문제를 살펴볼 필요가 있다. 이것은 유아교육기관 원장의 운영관리 능력의 대상이 되는 것인데, 이 자원의 범주 확정은 사실상 매우 광범위하다고 할 수 있다. 유아교육기관도 하나의 조직체이기 때문에 그 운영관리에 많은 자원이 소비되는 것은 어찌 보면 당연한 것이고, 자원의 종류가 광범위하다는 것도 당연한 결과일 것이다. 예컨대 유아교육기관의 인적 자원은 내부 자원인 원장, 원감, 교사, 행정지원인력, 차량 운행 기사, 식당 및 청소 등의 단순노무인력이 있고, 외부 자원으로는 이용 고객이라 할 수 있는 원아 외에도 학부모, 지역사회인사 등도 포함된다. 물적 자원은 시설, 설비, 비품, 교재교구 등이 포함되고, 기타 자원으로서 재정적 자원은 입학금, 납입금, 지원금, 보조금 등 기관 운영 소요 경비의 수입과 지출에 관한 것이 포함된다(임재택, 2000). 이러한 하드웨어적 자원 외에도 유아교육기관의 설립 목적과 목표를 충실히 이행하기 위해서는 무엇보다도 교육과정 운영관리를 위한 소프트웨어적 자원도 필요할 것이다. 이와 같이 단순히 나열해도 다양한 자원이 유아교육기관 운영관

리의 대상이 됨을 알 수 있다. Decker와 Decker(2001)가 유아교육기관을 운영하는 데 필요한 사항 중 유아교육 프로그램의 목적과 목표를 정하는 문제, 유아들의 개인차를 고려하는 문제, 일과의 계획과 경영 문제 등을 제시한 것도 유아교육기관 운영관리 대상에서 교육과정의 운영관리가 중요함을 간접적으로 표현한 것이라 할 수 있다.

유아교육기관의 원장은 이처럼 다양한 자원의 효율적 계획·조직·실행·평가를 통해 적절한 운영관리를 도모함으로써 유아교육기관 고유의 목적과 목표를 달성해야 할 책임을 진다. 따라서 유아교육기관 원장은 조직체 운영에 대한 전문성을 갖춰야 할 중요한 자리라 할 수 있다. 이에 본 연구는 유아교육기관의 목적과 목표 달성의 효율성을 극대화하기 위한 여러 방법 중 원장의 운영관리 능력에 주목하였다.

그런데 이 운영관리 능력은 매우 광범위한 범주로 구성되어 있기 때문에 이에 대해 논하는 학자마다 그 범주를 조금씩 달리 설정하고 있다. 이에 본 연구는 정정희(2003)의 연구에서 분류된 원장의 운영관리 능력의 4개 하위변인인 교육과정 운영, 유아교육 평가, 인적자원의 운영, 물적자원의 운영으로 나누어 그 구체적 내용을 다음과 같이 고찰하였다.

(1) 교육과정 운영

교육과정은 학생이 일정한 교육 목적이나 목표를 달성하기 위해 일정한 순서에 의해서 정해진 코스를 따라서 공부하는 코스 및 학습내용이나 경험내용을 의미한다(김영봉·김경수·강병재·나향진·박선미, 2008). 이를 유아교육기관에 적용할 경우 유아교육기관의 교육과정은 기관이 설정한 교육 목적이나 목표 달성을 위해 유아가 일정한 코스에 따라 공부하는 학습내용이나 경험내용을 의미할 것이다. 이 교육과정의 운영이 적절하고 효율적으로 이루어질 때 유아교육기관의 질적 수준이 향상될 수 있다는 점에서 유아교육기관 운영관리에 있어 중요한 요인 중 하나라 할 수 있다.

그런데 유아교육기관의 교육과정은 앞서 개념 정의에서 알 수 있듯이 이 개념에는 3가지의 하위 개념이 내포되어 있다. 그것은 교육 목적이나 목표,

학습내용이나 경험내용, 그리고 이 두 가지를 적절히 연계시키는 교수-학습의 방법이다. 교육 목적이나 목표는 교육의 철학이라 할 수 있고, 학습내용이나 경험내용은 교육내용을 의미하므로, 유아교육기관의 교육과정의 하위 개념은 교육 철학, 교육내용, 교수-학습 방법으로 정리할 수 있다. 이 각각의 하위 개념에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교육 철학이다. 교육과정을 운영하는 데 있어 교육 목표는 지향점이라 할 수 있다. 이러한 교육이 향하는 지향점은 적절한 교육 철학에 기초해야 한다. 따라서 교육 철학을 잘 담아낸 교육 목표의 설정이 적절히 이루어질 수 있도록 유아교육기관은 노력해야 한다. 이기숙(1992)은 교육 목표의 설정이 교육과정 구성의 기초이며 핵심이 된다고 하였다. 그는 교육의 목표는 나아가야 할 방향을 결정해 주며, 후속되는 교육과정 구성의 모든 작업, 즉 교육 내용의 선정, 교육방법의 모색, 평가활동 등의 기본적인 근거가 된다고 하였다. 유아교육의 목표는 다양하고 복합적인 요인들에 근거해 결정된다. 이 요인들은 크게 철학적 입장, 심리학적 이론, 사회적 배경 등으로 요약될 수 있는데, 철학적 입장에서는 교육 목표 설정자의 가치관, 아동관, 지식관 등이 포함되고, 심리학적 이론에서는 아동발달이론과 학습 심리 등이 포함되고, 사회적 배경에서는 교육을 수행하는 당시의 사회의 정치, 사회적 상황과 문화적 흐름 등이 해당된다. 이러한 여러 요인들을 심도 있게 고려해 유아교육기관의 교육 목표는 설정되어야 한다.

둘째, 교육내용이다. 교육 목표가 설정되면 이에 따라 다양한 일상 경험들을 분석하여 교육적 의미를 지닌 내용으로 구조화할 필요가 있으며, 이것이 곧 교육이 된다. 특히 삶의 경험 세계를 대별해 볼 때 물리적 세계의 경험과 사회적 세계의 경험, 개인적 세계의 경험이 있으며, 이들 세계에서 성공적인 경험을 하는 데는 관련된 지식, 아이디어, 기술, 가치, 태도 등이 풍부해야 한다(박영희, 1996). 이러한 여러 경험 세계의 내용들이 곧 유아교육기관의 교육내용이 되는데, 이는 정부에서 정한 일정한 기준을 토대로 각 유아교육기관 자체의 고유한 교육 철학과 목표에 따라 조금씩 변형이 되어 적용된다.

셋째, 교수-학습 방법이다. 교수-학습 방법은 유아교육과정을 교육 현장에 적용·실행하는 구체적 방법으로서 특히 교사의 교수-학습 방법은 유아교육기

관 일과의 전 과정에서 매우 중요한 부분이고, 구체적 수업 활동 계획에서부터 교재 및 교구 준비, 교수 학습 활동, 유아와의 상호작용까지 모든 과정이 포함되어야 하며, 이러한 교수-학습 방법은 통합적 접근에 기초해야 한다(이원영·이영자·주영희, 1991). 교수-학습 방법에 관한 논의는 교육학자들에 의해 다양하게 전개되어왔다. 예컨대, 20세기 초 듀이(Dewey)의 진보주의에 기초한 활동중심주의 교수 방법의 원리는 유아의 욕구와 흥미 중시, 목적 지향적인 활동이나 문제 해결과정을 통해 기능적 지식을 획득하도록 하는 것, 협동적인 경험을 강조한다(박성익, 1997). 20세기 중반 피아제(Piaget) 인지 이론에 초점을 둔 교수-학습 방법은 발달에 적절한 학습 문제를 제시하고, 능동적인 문제 해결, 발견학습에 초점을 두며, 직접적인 경험 기회와 사회적 상호작용의 경험을 중시한다. 사회적 구성주의의 비고츠키(Vygotsky)의 관점은 인간의 본질은 사회적 관계의 맥락에서 이해할 수 있다고 보고 유아의 발달을 이해하기 위해서는 유아를 둘러싸고 있는 환경을 이해할 것을 강조한다(이연섭·한은숙, 1997). 이처럼 교수-학습 방법은 다양하게 제시될 수 있는데 현대사회의 유아교육기관은 어떤 하나의 완결된 교수-학습 방법이 존재할 것이라 단정해서는 안 되며, 다양한 방법적 기제를 활용해 통합적인 접근 방법을 통해 유아의 특성에 맞는 적절한 교수-학습 방법을 개발해 적용할 필요가 있다.

이상과 같이 유아교육기관의 교육과정을 구성하는 교육 철학, 교육내용, 교수-학습 방법이 적절하게 설정되고 이행될 때 유아교육기관의 질적 우수성은 담보될 수 있다. 이를 설정하고 이행하는 데 있어 책임적 역할을 수행하는 사람은 당연히 유아교육기관의 원장이다. 따라서 유아교육기관의 원장은 교육과정의 기본적 운영 방향을 설정한 뒤 교육 및 보육 전문가와 교사 등과 지원 협력체계를 구축하여 원아들의 특성에 부합하는 고유의 교육과정을 운영관리하는 능력이 요구된다.

(2) 유아교육 평가

유아교육에서의 평가는 교육 목적인 유아들의 전인적인 성장 발달을 돕기 위해 이루어지는 교육과정이나 프로그램이 어느 정도 실현되었고 달성되었는지를 알아보는 과정이다(이영석·권대도·김경중, 1985). 이는 교육과정 운영계획에 따라 교육활동을 전개하면서 교육 활동 전, 과정 중, 그리고 활동 후에 나타나는 유아들의 발달상황에 대한 평가를 실시하는 것을 말한다(이기숙, 1992). 이러한 평가는 일련의 가치 판단의 과정이라 할 수 있는데, 유아교육이 갖는 목적을 얼마나 적절하게 제대로 달성하였는지를 과정 전·중·후에 지속적으로 확인하는 것이라 할 수 있다. 아울러 이러한 평가가 갖는 의의는 다음과 같이 7가지를 제시할 수 있다(김혜숙, 1996).

첫째, 교육의 기준과 지침 개발에 유용하다. 둘째, 기준에 맞춘 계획적 연구와 검토를 통해 교육의 발전을 꾀할 수 있다. 셋째, 기준에 미치지 못하는 정도를 파악해 교사의 발전동기를 부여할 수 있다. 넷째, 전문직의 교육 수준을 향상시키는 데 기여한다. 다섯째, 유아교육기관의 교육 프로그램과 자율성을 보장한다. 여섯째, 교육의 질에 관한 적절한 정보를 제공해준다. 일곱째, 상급 학교 입학 사정의 객관적 자료를 제공해준다.

한편, 유아교육의 평가 대상이 되는 것은 일반적으로 기본생활습관 지도, 비품 및 작품의 배치와 진열, 언어·개념 학습활동, 대·소근육 활동, 창의성 활동, 사회성 활동, 교사·부모 환경에 관한 평가로 구성되어 있다(김점연, 2004). 유아교육기관 교사들이 유아교육 평가를 올바르게 이해하고, 이를 적절하게 활용하는 일은 유아 교육의 질을 높이는 데 있어 매우 중요하다. 아울러 학부모와의 의사소통에도 중요한 비중을 차지한다. 하지만 실제 유아교육 현장에서 교사들은 유아들을 매일 지도하고 준비하는 일에 쫓겨 적절히 평가를 활용하는 데 어려움이 적지 않다. 그럼에도 불구하고 유아교육 평가가 중요한 이유는 이를 제대로 시행하지 않거나 형식적으로 실시할 경우, 또는 임의적 평가 후 그 결과를 지나치게 일반화하거나 속단할 경우 유아교육기관의 본래의 목적이나 목표 달성을 크게 훼손할 수 있기 때문이다(엄기자, 2001).

요컨대, 유아교육기관에서 유아들의 경험과 교육이 유아의 발달과 성장속도

에 맞게, 그리고 유아의 개개인에 맞게 이루어질 필요성이 있으며, 이를 객관적으로 측정하여 교육의 질을 보장하기 위해서는 적절한 유아교육에 대한 평가가 반드시 이루어져야 한다.

(3) 인적자원의 운영

김옥련(1993)은 유아교육기관이 바람직한 유아들의 성장 발달을 보장하기 위해 자격과 경험을 고루 갖춘 교원을 배치하여야 한다고 주장함으로써 유아교육기관 운영관리에 있어 인사관리의 중요성을 역설한 바 있다. 박영미(1992)는 프로그램의 질을 보장하기 위해 교사가 유아교육과 아동발달을 전공한 전문인이어야 하고 교원의 전문성 개발 등이 프로그램의 계획 운영에 있어 성공적인 요소라고 지적한 바 있다. 이러한 주장에 따르면 유아교육기관은 여러 인적자원 중 특히 교원에 대한 인적자원 운영에 많은 관심을 두어야 한다. 이러한 인적자원 운영관리를 위해 교원을 확보, 배치, 관리하고, 이들을 위한 근무조건을 확립하여 전문성 향상을 위한 일련의 행정지원활동을 효율적으로 수행할 필요가 있다. 이것이 유아교육기관 원장에게 교원 운영관리 능력이 요구되는 이유이다.

교원의 운영관리는 여러 가지 세부 활동으로 나눌 수 있는데, 유아교육기관의 교원인 교사의 운영관리 능력의 실체를 명확히 파악하기 위해서는 먼저 관련 법령에 따라 운영관리의 대상이 되는 교사에 관한 제반 법조문에 대해 상세히 살펴볼 필요가 있다. 현행 「영유아보육법」에 기초할 때 교원의 운영관리의 세부 요소로는 교사의 배치, 직무, 임면, 결격사유, 자격 등을 들 수 있다. 이 세부 요소들에 대한 구체적 내용을 현행 「영유아보육법」 제3장에 명시된 조문에 따라 파악하면 다음과 같다.

첫째, 교사의 배치이다. 교사의 배치기준은 「영유아보육법시행규칙」에 규정되어 있는데, 이 시행규칙 제10조 및 별표 2에 따르면, 만 1세 미만의 영아 3명당 1명을 원칙적으로 배치해야 한다. 또 만 1세 이상 만 2세 미만의 영아 5명당 1명을, 만 2세 이상 만 3세 미만의 영아 7명당 1명을, 만 3세 이상 만 4세 미만의 유아 15명당 1명을, 만 4세 이상 미취학 유아 20명당 1명

을 원칙적으로 배치해야 한다. 이 경우 유아 40명당 1명은 보육교사 1급 자격을 가진 사람이어야 한다. 아울러 취학아동 20명당 1명을 원칙적으로 배치하되, 장애아 보육은 장애아 3명당 1명을 원칙적으로 배치하되, 장애아 9명당 1명은 특수교사 자격소지자로 배치해야 한다.

둘째, 교사의 직무이다. 교사는 「영유아보육법」 제18조에 따라 영유아를 보육하고 유아교육기관 원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대행해야 한다. 이러한 대행 직무는 유아교육기관의 총괄과 직원에 대한 지도·감독을 포함한다.

셋째, 교사의 임면에 관한 사항이다. 유아교육기관의 원장은 「영유아보육법시행규칙」 제11조 제3항과 별표 3에 따라 교사를 공개경쟁을 통해 채용해야 한다. 또한 원장은 교사 채용 시 임금, 근로시간 및 그 밖의 근로조건을 명시한 근로계약을 체결해야 하고, 법정 서류를 제출해야 한다. 원장은 교사 결원 시 1개월 이내 채용을 해야 하고, 보육 등 아동복지에 관련된 학과의 학생 또는 육아 경험이 있는 여성들을 자원봉사자로 활용할 수 있다. 아울러 유아교육기관의 원장은 「영유아보육법」 제19조에 따라 보육교사 임면에 관한 사항을 특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 보고해야 한다.

넷째, 교사의 결격사유이다. 유아교육기관의 원장은 「영유아보육법」 제20조 제1호에 따라 미성년자·금치산자·한정치산자, 정신질환자, 마약·대마·향정신성의약품 중독자, 파산선고 후 복권되지 않은 자, 금고 이상의 실형 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 면제된 날부터 3년이 경과되지 않은 자, 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 유예기간 중에 있는 자 등을 채용해서는 안 된다. 또한 유아교육기관의 원장은 「영유아보육법」 제20조 제2호에 따라 교사가 업무 수행 중 그 자격과 관련해 고의나 중대한 과실로 손해를 입힌 경우, 보수교육을 연속해 3회 이상 받지 않은 경우로 인해 자격이 정지되었을 때 채용해서는 안 된다. 유아교육기관의 원장은 「영유아보육법」 제20조 제3호에 따라 거짓이나 부정한 방법으로 자격증을 취득하거나 고의나 중대한 과실로 손해를 입히고 금고 이상의 형을 선고 받거나 기타 일정한 자격정지처분을 받아서 자격이 취소된 후 1년이 경과하지 않은 교사를 채용해서도 안 된다.

다섯째, 교사의 자격이다. 유아교육기관의 원장은 「영유아보육법」 제22조에 따라 보건복지부장관이 자격을 검정하고 자격증을 교부한 교사를 채용해야 한다. 이상과 같이 교원의 운영관리의 세부 요소에 해당하는 교사의 배치, 직무, 임면, 결격사유, 자격 등을 법적 기준에 맞춰 제대로 이행하는 것이 유아교육기관 원장의 교원 운영관리 능력이라 할 수 있다. 이와 더불어 교원의 운영관리는 유능한 책임자를 선정하여 기관의 적절한 위치에 배치하여 각 개인의 능력을 최대한 발휘하게 함으로써 기관의 목표를 달성하도록 이행되어야 한다. 아무리 법적 기준에 맞춰 운영관리를 한다고 하더라도 바람직한 절차에 따라 이행되지 않는다면 그 운영관리의 내용이 부실해 질 수 있기 때문이다. 그러기 위해서는 법적 기준에 포함되지는 않지만, 승진이나 근무평정, 교원연수, 보수와 근무조건 등의 적정성 보장을 위해서도 많은 노력이 필요하다.

승진 제도는 조직구성원에게 최선을 다하게끔 자극하고 신규 채용 시 강한 유인작용을 하며, 전체적으로 재직자들의 사기를 높이고 안정된 인력체계를 형성한다는 강점을 가지고 있다(강성인, 1983).

근무평정 제도는 근무실적을 체계적이고 정기적으로 감독자가 평가함으로써 교원의 배치, 전보, 감원, 승진 등 순위를 결정하는 선별적 기능을 하고, 교원 개인의 능력, 발전, 동기유발, 직무수행 능력 향상의 순기능을 가지고 있다(홍순억, 1988). 교원연수는 교직에 종사하는 교사들의 전문성 발달을 도모하여 적절한 교육을 실현하기 위해 필수적인 요소이다(이은화·배소연·조부경, 1995). 보수는 특정 직종에 종사하는 사람들을 판단하고 인식하는 하나의 기준이 되고, 직무만족과 밀접한 관계를 맺고 있다(임재택, 2000). 따라서 보수는 직무에 대한 가치 판단으로 이어지고, 근속과 사직의 결정조건이 되기도 하므로 교원 운영관리의 필요충분조건이라 할 수 있다. 기타 근무조건으로서 복리후생제도 등과 같은 부수적 제도도 직무에 대한 가치 판단이나 근속과 사직의 결정조건으로 작용할 수 있으므로, 이에 대한 체계적·조직적 관리도 필요하다.

이상과 같이 유아교육기관의 원장은 교원 운영관리 능력을 효과적으로 발휘하기 위해 관련법에 따른 제반 규정을 준수할 필요가 있고, 이와 함께 법적

기준으로 정하지는 않았지만 일반적인 인사관리의 여러 방법적 기제 또한 적정히 운용해 나가야 한다. 유아교육기관의 원장이 교원 운영관리 능력을 효과적으로 발휘할 수 있어야 유아교육기관 현장의 교사들은 사기양양과 의욕 완기가 가능하고, 쾌적한 근무조건이 조성되어 있다는 인식을 갖게 되어 결과적으로 교육의 질을 높일 수 있는 것이다.

(4) 물적자원의 운영

유아교육기관의 물적 자원에 대해 직접적으로 소개한 문헌을 찾기는 쉽지 않지만, 유아교육기관 평가에 관한 기준을 살펴보면 구체적으로 유아교육기관에 필요한 물적 자원의 범주를 파악할 수 있다.

유아교육기관에 대한 기관 평가 지표에는 4가지 평가 영역이 있다. 그것은 교육과정, 교육환경, 건강 및 안전, 운영관리인데, 이 중 교육환경과 운영관리의 일부 평가항목은 물적 자원과 관련된다. 교육환경의 세부 지표를 살펴보면, 실내·외 교육환경의 구성 및 관리가 있는데, 이 지표는 실내·외 공간의 구성 및 시설·설비가 유아 및 유아교육 특성에 적합한지 여부와 관련이 있다. 또한 교재·교구의 구비 및 제공 지표는 유아의 발달 수준과 주제에 적합한 교재·교구를 충분히 제공 및 관리하고 있는지 여부와 관련이 있다. 운영관리 평가 영역의 세부 지표로 예산의 편성 및 운영에 관한 지표는 예산을 합리적으로 편성하고 타당하게 집행하고 있는지 여부와 관련이 있다(장명림, 2011). 따라서 이러한 평가 기준에 입각할 때 유아교육기관의 물적 자원의 범주는 실내·외 교육환경, 교재·교구 예산이다.

유아교육기관의 물적 자원인 실내·외 교육환경, 교재·교구, 예산도 유아교육기관 원장의 운영관리 능력에 따라 적절히, 또는 부적절히 배치됨으로써 기관 운영의 효율성이나 효과성에 영향을 미칠 수 있다. 예컨대, 실내·외 교육환경이 부적절히 배치되었을 경우에는 이를 이용하는 유아의 건강과 안전에 위협을 초래할 수 있다. 따라서 유아교육기관의 이용 고객인 유아들의 건강과 안전을 확보해 적정한 보육 및 교육 서비스를 제공하기 위해서는 실내·외 교육환경의 적절한 배치가 보장되어야 한다. 교재 및 교구가 부적절히 배치되었을

경우에는 유아의 발달상 과제인 적절한 교육의 제공에 지장을 초래하게 된다. 따라서 효과적 교육 서비스를 실시하기 위해서는 충분한 교재와 교구가 확보되어 있어야 한다. 또한 예산도 적절히 배정되어야 하는데, 부적절한 예산 배정이 있을 경우에는 기관의 효율적 운영을 저해하여 서비스의 질을 저하시킬 수 있다. 이처럼 물적 자원의 관리능력을 원장이 효과적으로 발휘하여야 기관의 목적 및 목표 수행을 효율적·효과적으로 이루어나갈 수 있다.

제 2 절 교사의 직무만족

1. 교사의 직무만족의 개념

직무만족의 개념을 직무와 만족으로 나누어서 보면, 직무란 재화와 용역을 생산하기 위하여 개인이 수행하는 임무, 책임, 작업을 말하며 이것은 업무의 체계 내의 특정한 하나의 단위이다. 그리고 만족이란 한 개인이 수행하는 업무의 체계 내에서 느끼는 감정적, 정서적 반응을 말한다(김병준, 2001). 유아교육기관 교사의 직무만족이 교사 개인이 자신의 직무에 대해 가지고 있는 일련의 태도로서 직무 또는 직무 수행 결과로 얻어지는 유쾌하면서 긍정적인 정서 상태를 의미한다(최진호, 1996).

직무만족에는 2가지 개념적인 특징이 있는데, 그것은 첫째, 직무만족은 정서적 반응으로써 내성 자기관찰을 통해서 이해할 수 있다. 직무만족은 실제로 관찰 할 수 있는 것이 아니고, 행위나 언어적인 표현을 통해 유추할 수 있을 뿐이다. 둘째, 직무만족은 자신이 원하는 것과 실제와의 격차로 이해하는 것이다. 이것은 한 개인이 직무에서 원하는 것과 실제와의 비교를 개념으로 다분히 주관적인 인식의 개념으로 이해되어진 된다.

유아교육기관이 그 조직의 직무환경에 대하여 만족할 때 그 유아교육기관 교사는 유아교육기관을 위해 근무하는 데 보람을 느끼고 공헌하게 되며 그 성과 역시 높아지게 된다. 반대로 교사들이 그가 근무하는 환경에 대하여 불만족하게 될 때는 근무의욕을 잃게 되며 직무성과도 낮아지게 된다. 이러한 실정에서 교사들은 자신의 업무에 대하여 교사들 자신에게도 피해를 주게 된

다.

직무만족의 개념은 보는 관점에 따라 학자마다 다양하게 규정되고 있다. 직무만족이란 교사들이 직무를 수행해 가는 과정에서 내외적 욕구가 충족되어 직무에 대하여 관심, 열의, 호의 등과 같은 긍정적 감성 태도를 갖는 정도이다(김창걸, 1983). 또한 직무만족은 직무를 수행해 나가는 과정, 혹은 직무의 수행 결과에서 느끼는 감정 상태이다(한덕웅, 1983).

조직 구성원이 조직 속에서 직무를 수행해 나가는 과정에서 느끼는 만족의 정도를 뜻하는 직무만족은 유아교육기관에 근무하는 교사의 경우 그 구성요인들이 매우 다양하다. 직무만족을 구성하는 하위 요인들에 대하여 Bloom(1988)이 제시한 개념들을 살펴보면 다음과 같다(김수원, 1999, 재인용). 첫째, 직무 경험의 특성은 도전성, 다양성, 자율성과 통제와 관련되는 다양한 직무요소, 수행해 온 업무의 양과 그것을 하는데 드는 시간을 포함하는 의미이며, 직무가 본질적인 즐거움을 주는 정도와 인식, 창조성, 기술 형성에 대한 교사들의 요구를 충족시키는 정도이다.

둘째, 사회적 인정의 욕구이론에 기초한 X·Y이론에 의하면 임금이나 작업조건의 개선과 같은 하위단계의 욕구 충족만으로는 그 직업에 대해 만족하기 어려우며 근로자에게 직무에 대해 만족하게 하고 직무 의욕을 북돋우기 위해서는 3, 4, 5단계에 있는 상위의 욕구, 즉 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자기실현의 욕구가 충족되어야 한다고 말하고 있다. 그러나 우리나라는 다른 전문직종에 비하여 교사의 사회·경제적 지위가 낮게 평가되고 있다. 이와 같은 교직에 대한 전통적인 고정 관념과 교원 처우개선비의 소홀에서 오는 교원에 대한 사회적인 인식은 교사 스스로가 가지는 열등감이나 불만과 함께 교사의 직무만족에 많은 영향을 미치는 요인이 되고 있다. 셋째, 근무환경 업무의 구조와 일이 수행되는 데 있어서의 근무환경은 근무태도와 특정 직무의 수행 능력에 영향력을 지닌다. 즉, 직무의 경험(시간의 유동성, 교사-유아 비율, 적당한 휴식, 교수자료)의 구조와 근무의 환경(물리적 환경의 심미적인 질, 전반적인 소음 수준, 온도, 환기, 채광과 공간 배열)을 말하며, 이러한 요소들은 유아교육기관에 재직하는 교사의 직무만족 수준과 직무수행 능력에 영향을 미칠 수 있다.

넷째, 보수 및 승진이다. 보수는 개인의 직업선택에 있어서 가장 중요한 요인으로 작용할 뿐만 아니라 어떠한 직종에 있어서든 교직원의 직무만족과 능력에 결정적인 영향을 미치는 요소로 인정되고 있다. 교사들이 받는 보수는 외부로부터 그들의 상징적인 가치 측면에서 중요한 것이라 할 수 있다. 보수는 또한 내·외적인 공정성 문제와도 연관되어 있다. 공정성은 개인의 보수가 직업에 쏟는 개인의 노력에 비추어 공정하게 주어진 정도를 의미한다. 한편, 승진의 기회도 마찬가지로 강한 상징적인 중요성을 지닌다. 승진의 기회는 많은 사람들에게 의해 과업수행에 대한 인정과 미래에 대한 안정성을 제공하는 것이다.

2. 교사의 직무만족의 구성요소

김춘예(1998)는 교사 직무만족에 관한 조사 연구를 수행하였는데, 그의 연구 결과를 살펴보면, 직무선택 동기로 생계의 목적보다 개인의 자아실현 및 적성에 맞는 직업으로 나타났고, 교육준비를 하는 시간보다 청소 등 단순 노동시간이 많은 것으로 나타났다. 교사의 제 교육 지원체계는 매우 미흡한 것으로 조사되었으며, 사명감 및 교육관 정립에 있어서는 미혼보다 기혼이 잘 정립되어 있는 것으로 나타났다. 인간관계에 있어서는 비교적 나이가 많고 미혼보다 기혼이 잘 정립이 되어 있는 것으로 나타났다. 인간관계에 있어서는 비교적 나이가 많고 근무경력이 많은 교사가 더 원만하게 나타났으며, 보수와 기타 후생·복지에 대하여는 불만을 보인 것으로 나타났다. 양현숙(1998)은 유아교육기관의 교사의 근무 조건과 직무만족에 관한 연구에서 인간관계에서는 대부분이 긍정적인 대답을 하여 직무만족이 높았으며, 근무환경에 대한 전체적인 직무만족은 극단적인 만족이나 불만족의 정도가 적은 것으로 나타났다. 한편, 보수에 있어서는 만족이 매우 낮은 것으로 나타났다.

이진화·이승연(2006)에 따르면, 영유아의 교육의 질적 수준을 향상시키는 데는 여러 가지 요인들이 있는데 최근의 연구에서는 다른 환경적인 요인보다 교사에 초점이 맞춰지고 있다. 교사의 적절한 신념, 상호작용, 교수법, 인식, 태도 등은 교육의 질에 밀접한 영향을 미친다. 이러한 교사들의 심리적 요인

을 안정적으로 유지하기 위해 선행되어야 하는 조건 중의 하나가 직무만족인 것이다.

직무만족은 자기 자신의 직무를 수행할 때 개인의 직무와 경험을 통한 교사로서의 직업에 대한 보람을 느끼고 긍지를 가지는 만족의 정도를 의미하는 것이므로, 교사들이 유아교육기관에 장기 근속하기 위한 예측요인이 되고, 이직과 퇴직을 줄이고 헌신을 결정하며, 인간관계와 직무수행을 향상 시키는 데 영향을 미친다. 특히 신입교사들이 입사 후 첫 5년 이내에 그만 두는 경향이 많은데, 이때에 교사의 직무만족을 향상시키는 것이 중요하다(김현미, 2005). 교사의 직무만족이 떨어지면 영유아들을 교육하는 데 충분한 능력을 발휘할 수 없게 되며, 교사들의 교육에 대한 의욕 부족으로 영유아들의 건강하고 안정된 생활과 쾌적한 교육환경을 보장받을 수 없게 된다(김미정, 2007). 그러므로 교사의 근무환경에 따른 직무만족은 보육의 질을 가름하는 중요한 요인이라 할 수 있다. 김현미(2010)는 또한 교사 스스로 자신의 일에 자긍심을 갖고 소중하고 감사하게 생각하여 조직에 헌신 할 때 직무만족이 높고 그것이 교육의 질적 수준에 영향을 미치게 되는 결정적 요인이 된다고 할 수 있다고 하였다.

유아교육기관에서 교육의 주체가 되는 교사는 유아교육기관의 질적인 수준을 결정하는 중요한 자원이다. 그럼에도 불구하고 교사의 처우와 근무조건 등과 같은 근무환경은 열악한 실정이다. 이것은 대다수의 교육시설이 사립시설이 중심이 되어 운영되고 있어서 사립시설에 대한 정부의 행정적·재정적 지원이 미흡하기 때문이다. 또한 교사에 대하여 갖고 있는 사회적 인식이 낮은 수준이고, 비교적 열악한 처우로 인하여 교사의 직무만족에 대한 수준이 매우 낮은 상태인데, 이것은 곧 바로 교사의 사기 저하나 직무에 대한 의욕 상실로 나타나서 교육의 직접적인 수혜자인 영·유아에게 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 나아가서 높은 이직률과 교육서비스의 질적인 하락을 가져올 수도 있다. 따라서 2000년대에 들어서면서부터 교육의 질적인 향상을 위하여 근무환경의 개선을 위한 많은 연구들이 이루어지고 있다(김미정, 2007; 이지원, 2010; 현미옥, 2005).

최근까지 유아교육기관 교사의 직무만족에 관한 연구에서 교사 개인의 인

구 사회학적 특성인 개인 변인과 근무환경이 배경변인으로 많이 다루어져왔는데, 직무만족 또는 직무만족의 하위요인에 따라 결과가 상반되게 나타나는 경우가 종종 있어 왔다. 이상과 같이 교사의 직무만족은 원장의 운영관리 능력만큼 매우 광범위한 범주로 구성되어 있기 때문에 이에 대해 논하는 학자마다 그 범주를 조금씩 달리 설정하고 있다. 이에 본 연구는 정정희(2003)의 연구에서 분류된 교사의 직무만족의 4개 하위변인인 직무, 사회적 인정, 근무환경, 보수 및 승진으로 나누어 그 구체적 내용을 다음과 같이 고찰하였다.

(1) 직무

직무만족의 구성요인으로서 직무는 일반적으로 직무의 범위와 역할 모호성 및 역할 갈등에 관한 문제로 한정해 고찰해 왔다. 여기서 직무 범위는 직무특성 요인으로서 직무가 가지는 기술의 다양성, 완결성, 중요성을 의미한다. 한편, 역할 모호성은 개인의 역할과 관련된 충분한 정보를 갖고 있지 못할 때 발생하고, 역할 갈등은 양립될 수 없는 2가지 기회가 개인에게 동시에 주어질 때 발생한다(Porter & Steers, 1973). 이러한 직무는 역할과 관련하여 명확히 그 영역이 정립되어 있고, 갈등 상황이 존재하지 않을 때 만족도를 증가시킨다. 따라서 역할 모호성과 역할 갈등이 존재할 경우에는 만족도를 감소시키므로, 이에 대한 적절한 대응이 필요하다.

(2) 사회적 인정

직무만족의 구성요인으로서 사회적 인정은 Porter 및 Steers(1973)의 직무만족 요인에 관한 분류의 여러 세부 지표와 직접적으로 연관을 맺고 있지는 않다. 그럼에도 정정희(2003)가 유아교육기관 교사의 직무만족의 구성요인에 이 요인을 포함시킨 이유는 교사의 사회적 인정 수준이 한국에서 낮게 형성되어 있기 때문에 외국과 달리 이 요인도 직무만족에 큰 영향을 미친다는 판단에 따른 것이다.

이러한 사회적 인정은 돈에 대한 태도와 상관관계를 갖고 있는데(박은아,

1994). 수입이 적을 경우 사회적 인정을 덜 받고 있다는 관념이 형성되는 것을 알 수 있다. 유아교육기관 교사의 보수 체계가 다른 직종의 보수 체계에 비해 열악한 구조를 갖고 있다는 통계 자료(최윤경·김재원, 2011)를 통해 교사들은 사회적 인정에 대한 지각 수준이 낮으며, 이로 인해 교사의 직무만족 수준 또한 낮게 형성되어 있으므로, 이 사회적 인정도 교사의 직무만족은 중요한 구성요인으로서의 역할을 한다고 할 수 있다.

(3) 근무환경

직무만족의 구성요인으로서 근무환경은 Porter 및 Steers(1973)의 직무만족 요인에 관한 분류에 따를 경우 참여적 의사 결정, 작업집단 규모와 관련된다. 참여적 의사 결정은 실질적 의사결정, 의사결정 사안이 종업원의 직무에 중요한 정도와 연관되어 있다. 이 참여적 의사 결정은 교사가 유아교육기관의 일원으로서 원장 및 동료와 관계를 형성하는 데 있어 자존감, 주체성을 갖게 되느냐와 연관되는 문제이며, 이러한 참여적 의사 결정에 제대로 관여하지 못할 경우 원장 및 동료와의 관계를 악화시키고 결국 직무만족을 저하시키게 된다.

한편, 작업집단 규모도 직무만족에 영향을 미치는데, 작업집단의 규모가 클수록 전문화, 분업화에 의한 의사소통의 불충분, 인간 소외현상 등 집단 모호성의 하락으로 인한 직무만족에 부정적 영향을 미치게 된다. 따라서 유아교육기관은 보육교사의 정원 규모를 이러한 작업집단 규모의 영향력을 감안하여 적정히 설정할 때 직무만족의 수준을 높일 수 있다.

(4) 보수 및 승진

직무만족의 구성요인으로서 근무환경은 Porter 및 Steers(1973)의 직무만족 요인에 관한 분류에 따를 경우 직무전체 요인과 관련된다. 이 직무전체 요인은 세부 지표로 세 가지가 있는데, 급여와 승진 기회, 조직정책과 절차, 조직구조가 그것이다. 여기서 보수 및 승진과 직접적 관련이 있는 세부 지표는 급여와 승진 기회이고, 간접적 관련이 있는 세부 지표로 조직정책과 절차를 들

수 있다.

급여와 승진 기회는 급여의 절대액과 상대적 공정성, 심리적 성장에 대한 욕구, 높은 소득에 대한 욕구, 사회적 지위에 대한 욕구, 승진 기회와 승진 근거와 연관되어 있다. 이러한 여러 급여 및 승진 기회와 관련된 사항이 제대로 충족되지 않았을 경우 유아교육기관의 교사가 지각하는 직무만족의 수준은 낮아질 수밖에 없는데, 일반적으로 다른 직업에 비해 급여와 승진 기회는 교사의 직무만족의 수준을 급격히 저하시키는 요인으로 작용한다.

한편, 조직정책과 절차는 급여와 복리후생에 대한 정책을 포함하는데, 이러한 정책을 어떻게 설정하느냐에 따라 교사는 간접적인 영향을 받고 직무만족의 수준을 내면적으로 지각할 수 있기 때문에 실행 가능한 정책의 수립도 중요하지만, 교사가 수용할 수 있을 정도의 만족스러운 정책을 수립하는 것도 반드시 필요하다.

제 3 절 운영관리 능력과 직무만족의 선행연구

유아교육기관의 교사가 지각한 운영관리 능력과 교사의 직무만족과의 관계를 규명하기 위하여 연구 변인들에 관한 선행연구를 살펴보았다.

유아교육기관의 교사의 직무만족을 변수로 설정한 선행연구는 그동안 다양하게 수행되어왔다. 원장의 운영관리 능력은 유아교육기관을 설립 목적과 목표에 맞춰 효과적으로 운영하기 위한 제반 능력을 어떻게 발휘하느냐의 문제와 관련되어 있다. 이러한 이유 때문에 유아교육기관의 효과적 운영에 있어 원장의 운영관리 능력은 매우 중요한 요소라 할 수 있다. 그럼에도 원장의 운영관리 능력과 다른 변수와의 상관관계를 검토한 선행연구가 미흡한 것은 선행 연구자들이 원장의 운영관리 능력에 특별히 주목한지 못하고 있기 때문이라 판단된다.

원장의 운영관리 능력에 대해 고찰한 선행연구를 구체적으로 살펴보면, 김병만·황해익(2010)은 원장의 운영관리에 대한 직무만족 인식 연구를 수행하였는데, 그들은 원장의 운영관리 능력을 독립적인 변수로 고려하지 않고, 운영관리에 관한 직무만족을 변수로 설정해 총 10개 영역에서의 운영관리에 따른

직무만족을 설문, 조사하여 원장의 배경변인에 따른 직무 만족의 평균의 차이를 독립표본 t-검증과 일원배치 분산분석을 사용해 분석하였다. 따라서 그들의 연구는 원장의 운영관리 능력을 순수하게 고찰한 연구로 보기 어렵다. 유아교육기관 원장의 운영관리 능력을 독립적인 변수로 고려한 최초의 연구는 이정식·황보영란(1988)의 연구라 할 수 있는데, 그들은 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 유아교육기관 운영 관리와의 관계 연구를 수행하였다. 그들은 유아교육 기관의 운영관리를 교육과정 운영, 유아교육 평가, 인적 자원의 운영, 물적 자원의 운영, 직무, 사회적 인정, 근무환경, 보수 및 승진을 검증하였다. 이 연구는 원장이 어떠한 지도성을 발휘해 원활히 운영관리를 할 수 있는지에 대해 실무적 함의를 제공해 원장의 직무능력을 향상시키는 데 유용한 시사점을 제공 하였다는 점에 의의가 있다. 그러나 여전히 원장의 운영관리 능력을 교사와 연관시켜 고찰하지는 못했다는 한계를 지닌다.

정영란(2009)은 “교사가 인식하는 유아교육기관 원장의 능력과 교사의 직무만족 관계” 유치원 학급수가 8학급 이상인 유치원에서 근무하는 교사가 6~7학급인 유치원에서 근무하는 교사보다 더 높게 인식한다고 하였다. 유아교육기관 원장의 운영관리 능력은 교사에게 직접적 영향을 미친다는 점에서 원활한 기관 운영을 위해 교사와 관련된 변수와의 상관관계를 살필 필요가 있다. 이러한 연구는 정정희(2003)에 의해 국내에서 거의 최초로 연구가 수행되어졌다.

정정희(2003)는 원장의 운영관리 능력을 교육과정 운영, 유아교육 평가, 인적자원의 운영, 물적 자원의 운영의 연계의 네가지 영역으로 구분하였는데, 이러한 분류 체계는 이정식·황보영란(1988)의 분류체계와 동일하였다. 이 같이 분류한 원장의 운영관리 능력을 그는 독립변수로 설정하였고, 종속변수로 는 교사의 직무만족을 설정해 상관 관계분석을 실시하였다. 아울러 교사의 배경변인에 따른 운영관리 능력의 평균 차이도 독립표본 t-검증과 일원배치 분산분석을 통해 검증하였다. 연구 결과 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족의 관계에서는 하위변인별로 다양하게 유의한 부적 상관이 있었다고 보고 하였다. 구체적으로 원장의 운영관리 능력의 하위변인 중 교육과정 운영관리는 교사의 직무, 사회적 인정, 근무환경, 보수 및 승진, 등과 유의미한 부적

상관이 있었고, 원장의 유아교육 평가관리는 보수 및 승진, 근무환경 등과 유의미한 부적 상관이 있었다고 보고하였다. 원장의 인적자원의 운영관리는 교사의 근무환경, 보수 및 승진 등과 유의미한 부적 상관이 있었고, 물적 자원의 운영관리는 교사의 근무환경, 보수 및 승진과 유의미한 부적 상관이 있었다고 보고하였다. 또한 유아교육 평가에 관한 관리 능력을 제외한 모든 변인이 교사의 근무환경과 상관이 높았고 다음은 보수 및 승진과 상관이 높았다고 보고하였다. 한편, 교사의 생태학적 변인이 되는 배경변인에 따라서도 원장의 운영관리 능력에는 차이가 있었다고 보고하였다. 이러한 연구 결과를 통해 교사의 배경변인에 따라 원장의 운영관리 능력에는 차이가 있고, 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족은 상관관계가 있다는 것을 예측할 수 있다. 김정희(2007)의 연구 결과는 평소 유아교육 기관 운영과 책임을 맡고 있는 본 연구자가 갖고 있는 운영 가치관과 동일하다. 즉, 본 연구자는 유아교육기관이 적절히 운영되기 위해서는 원장의 운영관리 능력이 뛰어나야 하며, 이러한 능력이 교사에게 제대로 전달될 때 이들의 직무만족이 향상되어 영·유아에게 적절하고 지속적인 교육·보육서비스가 제공될 수 있을 것이라 생각한다. 이에 본 연구자는 정정희(2003)의 연구 설계방법에 따라 그의 연구 결과가 서울에 소재한 유아교육기관의 교사에게도 동일하게 검증되는지 고찰하고자 한다. 본 연구 결과가 부산과 경남에 소재한 유아교육기관의 교사를 대상으로 실시한 정정희(2003)의 연구 결과를 지지한다면, 유아교육기관 원장의 운영관리 능력이 교사의 직무만족과 유의한 상관관계를 갖고 있다는 사실을 보다 객관화시킴으로써 연구 결과의 전국적 확대 적용의 출발점이 될 수 있을 것이다.

제 3 장 연구방법

제 1 절 연구대상

본 연구는 유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족과의 상관 관계를 검증하기 위하여 설문지를 연구 도구로 사용한 조사연구를 실시하였다. 여기서 유아교육기관이란 유치원과 보육시설인 어린이집을 말한다(김용숙, 2008). 따라서 본 연구의 대상을 유치원과 민간어린이집에 소속된 교사로 설정하였으며, 서울시에 소재한 유아교육기관으로 한정해 무선 표집 하였다. 이를 통해 수집한 교사 309명 중 300명을 대상으로 설문 응답 자료를 토대로 통계 분석을 실시하였다. 연구 대상 교사의 배경변인별 분포를 살펴보면 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 연구 대상 교사의 배경변인별 분포

구분	배경변인	빈도	백분율
기관설립 유형	유치원	147	49.0
	어린이집	153	51.0
연령	20~29세	74	24.7
	30~39세	154	51.3
	40~49세	64	21.3
	50세 이상	8	2.7
학력	고등학교 졸업	3	1.0
	전문대 졸업	194	64.7
	학사	92	30.7
	석사 이상	11	3.7
기관학급 규모	1~3학급	20	6.7
	4~6학급	140	46.7
	7학급 이상	140	46.7
교직 경력	1년 미만	2	0.7
	1~3년	75	25.0
	4~6년	98	32.7
	7~9년	95	31.7
	10년 이상	30	10.0
		300	100

제 2 절 연구도구

1. 유아교육기관 원장의 운영관리 능력

본 연구에서 사용한 유아교육기관 원장의 운영관리 능력 측정도구는 서울여자대학교 부속유치원에서 편찬된 유치원 교육평가도구의 내용을 수정하여 사용한 이정식(1998)의 도구와 이해은·이기숙(1996)의 유치원 교육프로그램 평가척도를 참고하여 정정희(2003)가 사용한 척도 활용하였다.

이 척도는 총 4개의 하위변인으로 구성되어 있고, 각 문항마다 5점 Likert 척도를 이용해 응답할 수 있도록 되어 있다. 응답 내용에 대한 채점은 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점, ‘그렇지 않다’를 2점, ‘보통이다’를 3점, ‘그렇다’를 4점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 채점한다. 응답점수의 분포는 최저 21점에서 최고 105점이고, 점수가 높을수록 각 하위변인별 유아교육기관 원장의 운영관리 능력의 수준이 높은 것을 의미한다.

정정희(2003)의 연구에 따라 하위요인별 설문 문항의 구성과 신뢰도를 살펴보면 <표 3-2>와 같다.

〈표 3-2〉 원장의 운영관리능력의 하위요인별 설문문항 구성 및 신뢰도

평가준거	요인문항	<i>M</i>	<i>SD</i>	Cronbach' <i>a</i>
교육과정 운영	1	3.89	.803	.700
	2	3.81	.866	
	3	3.93	.744	
	4	3.86	.863	
	5	3.05	1.156	
유아교육 평가	6	3.77	.795	.667
	7	2.96	1.107	
	8	3.80	.773	
	9	3.71	.907	
	10	3.73	1.109	
	11	3.51	1.096	
인적자원의 운영	12	3.76	.651	.791
	13	3.44	.685	
	14	3.83	.703	
	15	3.85	.756	
	16	3.85	.766	
물적자원의 운영	17	3.92	.754	.808
	18	3.67	.862	
	19	3.85	.781	
	20	3.89	.822	
	21	3.83	.849	

2. 교사의 직무만족

본 연구에서 사용한 교사의 직무만족 평가 척도는 Jorde-Bloom(1989)의 유치원 직무만족 측정도구(Early Childhood Job Satisfaction Survey)를 수정·보완해 사용한 송유진(1993)의 질문지를 활용한 정정희(2003)는 21문항을 발췌해 사용하였다.

이 척도는 정정희(2003)의 연구에서 교사의 직무만족과 가장 밀접한 관련이 있을 것으로 판단되는 직무, 사회적 인정, 근무환경, 보수 및 승진의 4개 하위요인으로 구성되어 있었다. 그러나 그의 연구에서 하위요인 중 다른 하위요인이 .60 이상으로 적정하였던 것에 비해 매우 낮게 나타났다. 이에 따라 본 연구는 직무만족에 관한 조사의 신뢰성을 확보하기 위해 교사의 직무만족의 하위요인을 4가지 하위요인으로 재구성하였다.

따라서 본 연구에서 사용한 교사의 직무만족 척도의 총 문항 수는 16문항이고, 각 문항마다 5점 Likert 척도를 이용해 응답할 수 있도록 되어 있다. 응답 내용에 대한 채점은 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점, ‘그렇지 않다’를 2점, ‘보통이다’를 3점, ‘그렇다’를 4점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 채점한다. 응답점수의 분포는 최저 36점에서 최고 180점이고, 점수가 높을수록 직무만족의 수준이 높은 것을 의미한다.

이 척도의 하위요인별 설문문항의 구성과 정정희(2003)의 연구에서 파악된 ‘원장과 동료와의 관계’를 제외한 나머지 4개의 하위요인별 신뢰도를 살펴보면 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 직무만족의 하위요인별 설문문항 구성 및 신뢰도

평가준거	요인문항	<i>M</i>	<i>SD</i>	Cronbach's <i>a</i>
직 무	1	3.97	.784	.734
	2	4.04	.979	
	3	2.71	1.091	
	4	3.58	.796	
	5	2.35	.948	
사회적 인정	6	3.97	.801	.757
	7	3.37	.977	
	8	3.76	.930	
근무 환경	9	3.66	1.065	.746
	10	3.64	.902	
	11	2.41	.989	
	12	3.37	.911	
보수 및 승진	13	2.95	1.159	.634
	14	3.65	1.054	
	15	3.63	.998	
	16	2.51	1.161	

제 3 절 연구절차

본 연구는 2013년 1월 20일부터 2월 20일 까지 실시하였는데, 설문조사를 위해 연구자가 사전에 각 유아교육기관 원장에게 본 연구의 취지 및 전체적인 설문지 내용을 설명한 후 유아교육기관에 설문지와 감사의 글과 함께 반송용 봉투를 동봉하여 배부하였다. 배부된 설문지는 총 309부였으며 이 중에서 회수한 설문지는 부이고 무응답의 항목이 있는 9부를 제외시키고 300부를 최종적으로 사용하였다.

제 4 절 자료처리

본 연구에서 수집된 설문자료의 통계처리는 SPSS 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 통계 처리의 유의 수준은 각각 $p < .05$, $p < .01$ 에서 분석하였다. 구체적인 자료 처리방법은 다음과 같다. 첫째, 교사들의 배경변인에 따라 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 운영관리 능력, 직무만족의 평균 차이를 알아보기 위해 독립표본 t-검증과 일원변량 분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 일원변량 분석에서 유의한 차이가 검증된 경우 사후분석으로 Scheffe' 방식을 사용하였다. 둘째, 유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족과의 관계를 검증하기 위해 상관관계 분석(correlation analysis)을 실시하였다.

제 4 장 연구결과의 해석 및 논의

제 1 절 교사 배경 요인에 따른 원장의 운영관리 능력 지각 정도

1) 교육과정 운영의 인식

교사의 개인적 배경변인에 따라 원장의 교육과정 운영 인식의 차이는 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 원장의 교육과정 운영 인식의 차이

구분	하위변인	N	M	SD	<i>t/F</i>	p	Scheffe'
기관설립 유 형	① 유치원	147	3.76	.63	1.496	.136	
	② 어린이집	153	3.66	.58			
연 령	① 20~29세	74	3.69	.60	.065	.978	
	② 30~39세	154	3.71	.60			
	③ 40~49세	64	3.73	.62			
	④ 50세 이상	8	3.70	.68			
학 력	① 고등학교 졸업	3	3.40	.29	2.206	.079	
	② 전문대 졸업	194	3.69	.54			
	③ 학사	92	3.71	.72			
	④ 석사 이상	11	4.15	.44			
기관학급 규 모	① 1~3학급	20	4.03	.49	2.172	.091	
	② 4~6학급	140	3.67	.64			
	③ 7학급 이상	140	3.70	.58			
교 경 직 력	① 1년 미만	2	4.10	.14	1.280	.278	
	② 1~3년	75	3.70	.65			
	③ 4~6년	98	3.68	.62			
	④ 7~9년	95	3.92	.57			
	⑤ 10년 이상	30	3.71	.52			

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

〈표 4-1〉에 의하면, 교육과정 운영에 대한 교사들의 인식은 기관 학급 규모에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 기관 학급 규모에 따라 1~3학급(4.03), 7학급 이상(3.70), 4~6학급(3.67) 순으로 나타났다. Scheffe' 검증에서도 1~3학급이 4~6학급보다 유아 교육 평가에 대한 인식을 높게 반응을 하고 있다.

이에 반해, 기관 설립유형, 연령, 학력, 교직경력별에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못했다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기관 설립 유형에서는 유치원(3.76), 어린이집(3.66) 순이었고, 연령별로는 40~49세(3.73), 30~39세(3.71), 50세 이상(3.70), 20~29세(3.69)순으로 나타났다. 그리고 학력은 석사이상(4.15), 학사(3.71), 고졸(3.40), 전문대 졸업(3.69)순이었다. 교직경력은 1년 미만(4.10), 전문대 졸업(3.92), 10년 이상(3.71), 1~3년(3.70), 4~6년(3.68) 순으로 나타났다.

2) 유아교육 평가의 차이

교사의 개인적 배경변인에 따라 원장의 유아교육 평가 인식의 차이는 <표 4-2>과 같다.

<표 4-2> 유아교육 평가 인식의 차이

구분	하위변인	N	M	SD	<i>t/F</i>	p	Scheffe'
기관설립 유형	① 유치원	147	3.60	.60	.496	.620	
	② 어린이집	153	3.57	.60			
연령	① 20~29세	74	3.62	.64	.349	.790	
	② 30~39세	154	3.59	.58			
	③ 40~49세	64	3.52	.61			
	④ 50세 이상	8	3.56	.51			
학력	① 고등학교 졸업	3	3.72	.42	.321	.810	
	② 전문대 졸업	194	3.58	.55			
	③ 학사	92	3.56	.72			
	④ 석사 이상	11	3.7	.30			
기관학급 규모	① 1~3학급	20	4.01	.46	4.406**	.005	①>②
	② 4~6학급	140	3.51	.62			
	③ 7학급 이상	140	3.60	.56			
교직 경력	① 1년 미만	2	3.75	.11	.156	.960	
	② 1~3년	75	3.61	.60			
	③ 4~6년	98	3.56	.67			
	④ 7~9년	95	3.56	.55			
	⑤ 10년 이상	30	3.60	.50			

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

<표 4-2>에 의하면, 유아교육 평가에 대한 교사들의 인식은 기관 학급 규모에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 기관 학급 규모에 따라 1~3학급(4.01), 7학급 이상(3.60), 4~6학급(3.51) 순으로 나타났다($p < .01$). Scheffe' 검증에서도 1~3학급이 4~6학급보다 유아교육 평가에 대한 인식을 높게 반응을 하고 있다.

이에 반해, 기관 설립유형, 연령, 학력, 교직경력별에 따라서는 통계적으로

유의한 차이를 나타내지 못했다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기관 설립 유형에서는 유치원(3.60), 어린이집(3.57) 순이었고, 연령별로는 20~29세(3.62), 30~39세(3.59), 50세 이상(3.56), 40~49세(3.52) 순으로 나타났다. 그리고 학력은 고졸(3.72), 석사이상(3.70), 전문대 졸업(3.58), 학사(3.56) 순이었다. 교직경력에는 1년 미만(3.75), 1~3년(3.61), 10년 이상(3.60), 4~6년 및 7~9년(3.56) 순으로 나타났다.

3) 인적자원 운영의 차이

교사의 개인적 배경변인에 따라 원장의 인적자원운영 인식의 차이는 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 인적자원 운영 인식의 차이

구분	하위변인	N	M	SD	<i>t/F</i>	p	Scheffe'
기관설립 유형	① 유치원	147	3.80	.64	1.370	.172	
	② 어린이집	153	3.70	.53			
연령	① 20~29세	74	3.62	.67	1.635	.181	
	② 30~39세	154	3.80	.57			
	③ 40~49세	64	3.76	.53			
	④ 50세 이상	8	3.75	.38			
학력	① 고등학교 졸업	3	3.20	.20	2.996*	.031	①<④
	② 전문대 졸업	194	3.70	.58			
	③ 학사	92	3.83	.58			
	④ 석사 이상	11	4.07	.57			
기관학급 규모	① 1~3학급	20	4.09	.43	2.982*	.033	②<③
	② 4~6학급	140	3.72	.55			
	③ 7학급 이상	140	4.19	.63			
교직 경력	① 1년 미만	2	3.90	.42	.396	.811	
	② 1~3년	75	3.73	.55			
	③ 4~6년	98	3.71	.66			
	④ 7~9년	95	3.77	.54			
	⑤ 10년 이상	30	3.85	.59			

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

〈표 4-3〉에 의하면, 인적자원 운영의 차이에 대한 교사들의 인식은 학력, 기관, 학급규모에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 학력별로는 석사이상(4.07), 학사(3.83), 전문대 졸업(3.70), 고등학교 졸업(3.20)으로 나타났다($p < .05$). Scheffe' 검증에서도 학력이 고등학교 졸업이 석사이상 보다 인식이 낮게 나타났다. 기관 학급규모에 따라 7학급이상(4.19), 1~3학급(4.09), 4~6학급(3.72) 순으로 나타났다($p < .05$). Scheffe' 검증에서도 7학급이 4~6학급보다 유아교육 평가에 대한 인식을 높게 반응을 하고 있다.

이에 반해, 기관 설립유형, 연령 교직 경력별에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못했다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기관 설립유형에서는 유치원(3.80), 어린이집(3.70) 순이었고, 연령별로는 30~39세(3.80), 40~49세(3.76), 50세 이상(3.75), 20~29세(3.62) 순으로 나타났다. 그리고 학력은 석사이상(4.07), 학사(3.83), 전문대 졸업(3.70), 고졸(3.20) 순이었다. 교직경력 1년 미만(3.90), 10년 이상(3.85), 7~9년(3.77), 1~3년(3.73), 4~6년(3.71) 순으로 나타났다.

4) 물적자원 운영의 차이

〈표 4-4〉 물적 자원 운영의 차이

구분	하위변인	N	M	SD	<i>t/F</i>	p	Scheffe'
기관설립 유형	① 유치원	147	3.88	.64	1.301	.194	
	② 어린이집	153	3.79	.59			
연령	① 20~29세	74	3.75	.64	.719	.541	
	② 30~39세	154	3.86	.60			
	③ 40~49세	64	3.83	.63			
	④ 50세 이상	8	3.98	.48			
학력	① 고등학교 졸업	3	3.60	.53	4.225**	.006	②<④
	② 전문대 졸업	194	3.78	.61			
	③ 학사	92	3.89	.61			
	④ 석사 이상	11	4.40	.46			
기관학급 규모	① 1~3학급	20	4.21	.37	3.983**	.008	
	② 4~6학급	140	3.77	.58			
	③ 7학급 이상	140	3.83	.65			
교직 경력	① 1년 미만	2	4.20	.57	.600	.663	
	② 1~3년	75	3.81	.56			
	③ 4~6년	98	3.81	.67			
	④ 7~9년	95	3.82	.61			
	⑤ 10년 이상	30	3.77	.58			

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

〈표 4-4〉에 의하면, 물적자원 운영의 차이에 대한 교사들의 인식은 학력, 기관 학력규모에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 학력별로는 석사 이상(4.40), 학사(3.89), 전문대 졸업(3.78), 고등학교 졸업(3.60) 순으로 나타났다($p < .01$). Scheffe' 검증에서도 석사 이상 교사보다도 고등학교 졸업 교사가 더 낮게 인식되었다.

기관 학급규모에 따라 1~3학급(4.21), 7학급 이상(3.83), 4~6학급(3.77) 순으로 나타났다($p < .01$). Scheffe' 검증에서도 1~3학급이 4~6학급보다 유아교육 평가에 대한 인식을 높게 반응을 하고 있다.

이에 반해, 기관 설립유형, 연령, 교직경력별에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못했다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기관 설립유형에서는 유치원(3.88), 어린이집(3.79) 순이었고, 연령별로는 50세 이상(3.98), 30~39세(3.86), 40~49세(3.83), 20~29세(3.75) 순으로 나타났다. 교직경력에는 1년 미만(4.20), 7~9년(3.82), 1~3년 및 4~6년(3.81), 10년 이상(3.77) 순으로 나타났다.

5) 유아교육기관 원장의 운영관리 능력의 차이

교사의 개인적 배경변인에 따라 유아교육기관 원장의 운영관리 능력의 차이는 <표 4-5>와 같다.

<표4-5>유아교육기관 원장의 운영관리 능력의 차이

구분	하위변인	N	M	SD	<i>t/F</i>	p	Scheffe'
기관설립 유 형	① 유치원	147	3.76	.53	1.423	.156	
	② 어린이집	153	3.68	.46			
연 령	① 20~29세	74	3.67	.54	.352	.788	
	② 30~39세	154	3.74	.49			
	③ 40~49세	64	3.71	.48			
	④ 50세 이상	8	3.75	.36			
학 력	① 고등학교 졸업	3	3.48	.36	2.687*	.047	①<④
	② 전문대 졸업	194	3.69	.46			
	③ 학사	92	3.75	.56			
	④ 석사 이상	11	4.09	.34			
기관학급 규 모	① 1~3학급	20	4.09	.29	4.348*	.005	
	② 4~6학급	140	3.67	.49			
	③ 7학급 이상	140	3.71	.51			
교직 경력	① 1년 미만	2	3.99	.24	.656	.623	
	② 1~3년	75	3.71	.48			
	③ 4~6년	98	3.69	.56			
	④ 7~9년	95	3.71	.46			
	⑤ 10년 이상	30	3.83	.42			

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

<표 4-5>에 의하면, 유아교육기관 원장의 운영관리 능력의 차이에 대한 교사들의 인식은 학력, 기관 학급규모에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 학력별에 따라 석사이상(4.09), 학사(3.75), 전문대 졸업(3.69), 고등학교 졸업(3.48) 순으로 나타났다.

($p < .05$). Scheffe' 검증에서도 고등학교 졸업 교사보다 석사이상의 교사가 높게 인식 되었다. 기관 학급규모에 따라 1~3학급(4.09), 7학급 이상(3.71), 4~6학급(3.67) 순으로 나타났다($p < .01$). Scheffe' 검증에서도 1~3학급이 4~

6학급보다 유아교육 평가에 대한 인식을 높게 반응을 하고 있다. 이에 반해, 기관 설립유형, 연령, 교직 경력별에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못했다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기관 설립유형에서는 유치원(3.76), 어린이집(3.68) 순이었고, 연령별로는 50세 이상(3.75), 30~39세(3.74), 40~49세(3.71), 20~29세(3.67) 순으로 나타났다. 교직경력에는 1년 미만(3.99), 10년 이상(3.83) 1~3년(3.71) 및 7~9년(3.71), 4~6년(3.69) 순으로 나타났다.

제 2 절 교사의 배경요인에 따른 교사 직무만족과 인식의 차이

1) 직무 인식의 차이

교사의 개인적 배경변인에 따라 직무 인식의 차이는 <표 4-6>과 같다.

<표 4-6> 직무 인식의 차이

구분	하위변인	N	M	SD	<i>t/F</i>	<i>p</i>	Scheffe'
기관설립 유형	① 유치원	147	3.37	.57	1.117	.265	
	② 어린이집	153	3.30	.53			
연령	① 20~29세	74	3.30	.62	.456	.714	
	② 30~39세	154	3.35	.53			
	③ 40~49세	64	3.34	.52			
	④ 50세 이상	8	3.15	.46			
학력	① 고등학교 졸업	3	3.40	.69	.518	.670	
	② 전문대 졸업	194	3.32	.53			
	③ 학사	92	3.33	.59			
	④ 석사 이상	11	3.53	.52			
기관학급 규모	① 1~3학급	20	3.65	.38	2.739 [*]	.044	①>②
	② 4~6학급	140	3.28	.55			
	③ 7학급 이상	140	3.33	.55			
교직 경력	① 1년 미만	2	3.60	.85	1.193	.314	
	② 1~3년	75	3.42	.57			
	③ 4~6년	98	3.35	.60			
	④ 7~9년	95	3.27	.50			
	⑤ 10년 이상	30	3.23	.42			

p* < .05 *p* < .01

〈표 4-6〉에 의하면, 직무인식의 차이에 대한 교사들의 인식은 기관 학급 규모에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 학력, 기관 학급규모에 따라 1~3학급(3.65), 7학급이상(3.33), 4~6학급(3.28) 순으로 나타났다($p < .05$). Scheffe' 검증에서도 1~3학급이 4~6학급보다 유아교육 평가에 대한 인식을 높게 반응을 하고 있다. 이에 반해, 기관 설립유형, 연령, 학력, 교직 경력별에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못했다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기관 설립유형에서는 유치원(3.37), 어린이집(3.30) 순이었고, 연령별로는 30~39세(3.35), 40~49세(3.34), 20~29세(3.30), 50세 이상(3.15) 순으로 나타났다. 그리고 학력은 석사이상(3.53), 고졸(3.40), 학사(3.33), 전문대 졸업(3.32) 순이었다. 교직경력은 1년 미만(3.60), 1~3년(3.42), 4~6년(3.35), 7~9년(3.27), 10년 이상(3.23) 순으로 나타났다.

2) 사회적 인정의 차이

교사의 개인적 배경변인에 따라 사회적 인정의 차이는 <표 4-7>과 같다.

<표 4-7> 사회적 인정의 차이

구분	하위변인	N	M	SD	<i>t/F</i>	p	Scheffe'
기관설립 유 형	① 유치원	147	3.81	.73	2.577 [*]	.010	
	② 어린이집	153	3.59	.74			
연 령	① 20~29세	74	3.61	.81	.536	.658	
	② 30~39세	154	3.74	.73			
	③ 40~49세	64	3.723	.70			
	④ 50세 이상	8	3.59	.59			
학 력	① 고등학교 졸업	3	3.48	.36	2.587 [*]	.048	②>④
	② 전문대 졸업	194	4.09	.34			
	③ 학사	92	3.74	.79			
	④ 석사 이상	11	3.48	.36			
기관학급 규 모	① 1~3학급	20	3.88	.63	1.066	.364	
	② 4~6학급	140	3.62	.77			
	③ 7학급 이상	140	3.75	.73			
교직 경력	① 1년 미만	2	4.17	.23	1.262	.285	
	② 1~3년	75	3.61	.71			
	③ 4~6년	98	3.65	.84			
	④ 7~9년	95	3.73	.71			
	⑤ 10년 이상	30	3.92	.58			

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

<표 4-7>에 의하면, 사회적 인정의 차이에 대한 교사들의 인식은 기관 설립 유형, 학력에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 기관 설립유형으로 보면 유치원(3.81), 어린이집(3.59) 순으로 나타났다($p < .05$). Scheffe' 검증에서도 유치원보다 어린이집이 낮게 인식 되었다. 학력별로는 1~3학급(3.88), 7학급 이상(3.75), 4~6학급(3.62) 순으로 나타났다($p < .05$). Scheffe' 검증에서도 1~3학급이 4~6학급보다 유아교육 평가에 대한 인식을 높게 반응을 하고 있다. 이에 반해, 연령, 기관 학급규모, 교직 경력별에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못했다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 연령별로는 30~39세(3.74), 40~49세(3.723), 20~29세(3.61),

50세 이상(3.59) 순으로 나타났다. 그리고 기관학급 규모는 1~3학급(3.88), 7학급 이상은(3.75), 4~6학급(3.62) 순으로 나타났다. 교직경력은 1년 미만(4.17), 10년 이상(3.92), 7~9년(3.73), 4~6년(3.65), 1~3년(3.61) 순으로 나타났다.

3) 근무환경 인식의 차이

교사의 개인적 배경변인에 따라 근무환경 인식의 차이는 <표 4-8>과 같다.

<표 4-8> 근무환경 인식의 차이

구분	하위변인	N	M	SD	<i>t/F</i>	<i>p</i>	Scheffe'
기관설립 유 형	① 유치원	147	3.31	.63	.928	.354	
	② 어린이집	153	3.24	.63			
연 령	① 20~29세	74	3.23	.63	1.650	.178	
	② 30~39세	154	3.24	.65			
	③ 40~49세	64	3.34	.60			
	④ 50세 이상	8	3.69	.32			
학 력	① 고등학교 졸업	3	3.17	.29	2.278	.080	
	② 전문대 졸업	194	3.23	.64			
	③ 학사	92	3.32	.61			
	④ 석사 이상	11	3.70	.70			
기관학급 규 모	① 1~3학급	20	3.75	.47	5.120*	.002	①>②
	② 4~6학급	140	3.20	.64			
	③ 7학급 이상	140	3.27	.62			
교직 경력	① 1년 미만	2	3.30	.53	1.768	.135	
	② 1~3년	75	3.25	.59			
	③ 4~6년	98	3.24	.68			
	④ 7~9년	95	3.23	.64			
	⑤ 10년 이상	30	3.56	.49			

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

<표 4-8>에 의하면, 근무환경 인식의 차이에 대한 교사들의 인식은 기관학급 규모에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 기관 학급 규모에 따라 1~3학급(3.75), 7학급 이상(3.27), 4~6학급(3.20) 순으로 나타났다($p < .01$). Scheffe' 검증에서도 1~3학급이 4~6학급보다 유아교

육 평가에 대한 인식을 높게 반응을 하고 있다. 이에 반해, 기관 설립유형, 연령, 학력, 교직경력별에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못했다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기관 설립유형에서는 유치원(3.31), 어린이집(3.24) 순이었고, 연령별로는 50세 이상(3.69), 40~49세(3.34), 30~39세(3.24), 20~29세(3.23) 순으로 나타났다. 그리고 학력은 10년 이상(3.70), 학사(3.32), 1년 미만(3.30), 전문대 졸업(3.23), 고졸(3.17) 순이었다. 교직경력 10년 이상(3.56), 1년 미만(3.30), 1~3년(3.25), 4~6년(3.24), 7~9년(3.23) 순으로 나타났다.

4) 보수 및 승진의 차이

교사의 개인적 배경변인에 따라 보수 및 승진 인식의 차이는 <표 4-9>과 같다.

<표 4-9> 보수 및 승진 인식의 차이

구분	하위변인	N	M	SD	<i>t/F</i>	p	Scheffe'
기관설립 유형	① 유치원	147	3.21	.77	.508	.612	
	② 어린이집	153	3.17	.75			
연령	① 20~29세	74	3.15	.85	1.233	.298	
	② 30~39세	154	3.19	.80			
	③ 40~49세	64	3.16	.53			
	④ 50세 이상	8	3.69	.46			
학력	① 고등학교 졸업	3	2.67	.88	.535	.646	
	② 전문대 졸업	194	3.21	.77			
	③ 학사	92	3.16	.77			
	④ 석사 이상	11	3.20	.29			
기관학급 규모	① 1~3학급	20	3.60	.56	2.655*	.049	①>③
	② 4~6학급	140	3.13	.73			
	③ 7학급 이상	140	3.17	.80			
교직 경력	① 1년 미만	2	3.00	.00	.933	.445	
	② 1~3년	75	3.33	.76			
	③ 4~6년	98	3.16	.76			
	④ 7~9년	95	3.12	.78			
	⑤ 10년 이상	30	3.13	.68			

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

〈표 4-9〉에 의하면, 보수 및 승진의 차이에 대한 교사들의 인식은 기관 학급 규모에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 기관 학급 규모에 따라 1~3학급(3.60), 7학급 이상(3.17), 4~6학급(3.13) 순으로 나타났다($p < .05$). Scheffe' 검증에서도 1~3학급이 4~6학급보다 유아교육 평가에 대한 인식을 높게 반응을 하고 있다. 이에 반해, 기관 설립유형, 연령, 학력, 교직경력별에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못했다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기관 설립유형에서는 유치원(3.21), 어린이집(3.17) 순이었고, 연령별로는 50세 이상(3.69), 30~39세(3.19), 40~49세(3.16), 20~29세(3.15) 순으로 나타났다. 그리고 학력은 전문대 졸업(3.21), 석사이상(3.20), 학사(3.16), 고졸(2.67) 순이었다. 교직경력에는 1~3년(3.33), 4~6년(3.16), 10년 이상(3.13), 7~9년(3.12), 1년 미만(3.00) 순으로 나타났다.

5) 유아교육기관의 교사들의 직무만족의 인식 차이

교사의 개인적 배경변인에 따라 직무만족의 인식 차이는 <표 4-10>과 같다.

<표 4-10>에 의하면, 직무만족의 인식의 차이에 대한 교사들의 개인적 인식은 기관 설립유형, 연령, 학력, 기관학급 규모, 교직경력에서 통계적으로 유의한 차이가 존재하지 않았다. 평균값을 통해 살펴보면, 기관 설립유형으로는 유치원(3.23), 어린이집(3.18) 순으로 나타났으며, 연령별로 보면, 50세 이상(3.32), 40~49세(3.23), 30~39세(3.22), 20~29세(3.13) 순으로 나타났다. 학력별로 보면, 석사 이상(3.8), 학사(3.21), 전문대 졸업(3.20), 고등학교 졸업(2.87) 순이고, 기관학급 규모에 따라 1~3학급(3.50), 7학급 이상(3.21), 4~6학급(3.16) 순으로 나타났다. 교직 경력별로 보면, 1년 미만 및 10년 이상(3.29), 1~3년(3.26), 4~6년 및 7~9년(3.17) 순으로 나타났다.

<표 4-10> 직무만족의 인식 차이

구분	하위변인	N	M	SD	<i>t/F</i>	<i>p</i>	Scheffe'
기관설립 유형	① 유치원	147	3.23	.52	.951	.342	
	② 어린이집	153	3.18	.53			
연령	① 20~29세	74	3.13	.58	.691	.558	
	② 30~39세	154	3.22	.52			
	③ 40~49세	64	3.23	.47			
	④ 50세 이상	8	3.32	.60			
학력	① 고등학교 졸업	3	2.87	.18	.866	.459	
	② 전문대 졸업	194	3.20	.54			
	③ 학사	92	3.21	.51			
	④ 석사 이상	11	3.38	.50			
기관학급 규모	① 1~3학급	20	3.50	.49	2.488	.061	
	② 4~6학급	140	3.16	.55			
	③ 7학급 이상	140	3.21	.50			
교직 경력	① 1년 미만	2	3.29	.40	.606	.659	
	② 1~3년	75	3.26	.52			
	③ 4~6년	98	3.17	.60			
	④ 7~9년	95	3.17	.49			
	⑤ 10년 이상	30	3.29	.39			

p* < .05 *p* < .01

제 3 절 원장의 운영관리 능력과 교사 직무만족과의 관계

유아교사가 운영관리 능력과 교사 직무만족과의 하위요인과의 상관관계 분석결과는 <표 4-11>과 같다.

<표 4-11> 원장의 운영관리 능력과 교사 직무만족과의 관계

구 분	교육과 정운영	유아교 육평가	인적자 원운영	물적자 원운영	직무	사회적 인정	근무 환경	보수 및 승진	운영관 리능력	직무 만족
교육 과정 운영	1									
유아 교육 평가	.631**	1								
인적 자원 운영	.582**	.403**	1							
물적 자원 운영	.593**	.427**	.798**	1						
직무	.373**	.456**	.386**	.386**	1					
사회 적인 정	.351**	.255**	.391**	.435**	.312**	1				
근무 환경	.400**	.406**	.451**	.421**	.473**	.403**	1			
보수 및 승진	.310**	.266**	.344**	.363**	.352**	.325**	.486**	1		
운영 관리 능력	.854**	.748**	.836**	.850**	.486**	.436**	.510**	.390**	1	
직무 만족	.372**	.394**	.396**	.406**	.658**	.635**	.686**	.634**	.477**	1

** $p < .01$

〈표 4-11〉 에서와 같이, 원장의 운영관리 능력의 네 가지 하위요인과 직무만족의 네 가지 하위요인 간의 상관관계를 나타냈으며, 유아교사가 지각한 원장의 운영관리 능력과 직무만족과의 상관관계는 다소 높은 정적 상관관계 $r=.477$ 으로 나타났다($p<.01$). 하위요인별로 자세히 살펴보면, 교사가 지각한 원장의 운영관리능력 하위변인 중에서 교육과정 운영 변인과 직무만족 하위변인간의 상관관계는 $r=.310\sim.400$ ($p<.01$)이며, 직무만족 변인과는 $r=.372$ 으로 나타났다. 그중에서 교육과정 운영과 근무환경의 변인과의 관계가 $r=.400$ 으로 가장 높게 나타났으며 보수 및 승진 변인이 $r=.310$ 으로 가장 낮은 상관을 보였다.

유아교육 평가가 직무만족 하위요인 간의 상관관계는 $r=.255\sim.456$ 이며, 직무만족 변인과는 $r=.394$ 으로 나타났다($p<.01$). 원장의 운영관리 능력 하위요인 중 유아교육 평가 변인이 직무만족 하위요인 중 직무와 근무환경에 가장 높은 상관관계를 나타냈다. 유아교육 평가와 직무만족 $r=.394$ 으로 나타났고, 사회적 인정 변인이 $r=.255$ 으로 가장 낮게 나타났다($p<.01$).

인적자원 운영과 직무만족의 하위요인 간의 상관관계는 $r=.344\sim.451$ 이며, 직무만족 변인과는 $r=.396$ 으로 가장 높게 나타났다($p<.01$).

특히 근무환경 변인이 $r=.451$ 으로 가장 높게 나타났으며, 사회적 인정 변인과는 $r=.391$ 으로 나타났고, 직무 변인은 $r=.386$, 보수 및 승진은 $r=.344$ 순으로 나타났다($p<.01$).

물적자원 운영과 직무만족 하위요인 간의 상관관계는 $r=.363\sim.435$ 이며, 직무만족 변인과는 $r=.406$ 으로 높은 상관을 보였다($p<.01$). 물적자원 운영과 사회적 인정이 $r=.435$ 으로 가장 높게 나타났고, 사회적 인정 변인이 $r=.435$ 으로 나타났으며, 근무환경 변인이 $r=.421$ 으로 나타났고, 보수 및 승진 변인이 $r=.363$ 으로 가장 낮게 나타났다($p<.01$).

이러한 결과는 유아교사의 직무만족을 높이기 위해서는 교사 개인의 특성이 상관이 있는 것으로 나타났고 유아교사의 원장의 운영관리 능력이 높을수

록 교사의 소속감과 책임감, 자발성의 정도가 높아져 더욱 효율적인 경영이 이루어지게 됨으로써 조직에 대한 직무만족이 높아진다는 것으로 해석되어진다. 따라서 교사의 직무만족을 높이기 위해서는 유아교사의 원장의 운영관리 능력의 하위요인인 교육과정 운영, 유아교육 평가, 인적자원 운영, 물적자원 운영 등을 고려할 필요가 있다.

제 4 절 논 의

각 연구문제에 따른 분석결과를 바탕으로 선행연구와 비교해서 논의하면 다음과 같다.

첫째, 원장의 운영관리 능력의 학력, 기관학급 규모의 지각 정도가 유아교사의 배경변인에 따른 차이를 살펴 본 결과, 원장의 운영관리 하위변인이 기관 설립유형, 연령, 학력, 기관 학급규모, 교직 경력에 따라서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 학력에서 석사이상의 고학력자가 고등학교 졸업, 전문대학 졸업자 보다 운영관리 능력에 대해 높게 나타난 것은 김병만·황해익(2010)의 연구결과 와도 일치한다. 교육 경력은 10년 이상 근무한 교사에게서 높게 인식되는 반면, 1~3년의 경력 교사가 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 김병만·황해익(2010)의 연구와 일치 하는데 교직 경력이 많은 교사일수록 원장의 운영관리 능력이 높은 이유는 경력이 높을수록 권한 부여를 받는 수준이 높아지는 것으로 해석되어진다. 또한 본 연구에서는 재직 기간은 통계적으로 유의미한 영향력이 없었다는 결과를 제시했다. 본 연구에서는 연령에 대해 유의한 차이가 나타났는데 이것은 선행 연구와의 차별성으로 볼 수 있다. 이는 교사의 연령이 높은 경우 50세 이상이면 평교사에서 시작하여 기관의 원장이나 원감직을 맡고 있게 되므로 유아교육기관에 대한 애착심과 책임감을 느끼고 근무를 하게 된다. 그리고 오랫동안 교사직을 수행하면서 교직에 대한 스스로 느낄 수 있는 사명감이나 자부심이 운영관리 능력을 높게 인식시킬 수 있었던 것으로 보여 진다. 또한 학력이 높을수록 운영관리 능력에 대해 높게 지각하고 있는 것은 개인의 성취 욕구달성, 전문성, 그리고 기관의

목표달성을 위해 고학력 이상의 교사가 그 보다 낮은 학력의 교사보다 운영 관리 능력을 더 높게 지각하고 있는 결과로 해석되어 진다. 따라서 고학력을 졸업한 교사가 다양한 학력을 가진 교사들의 집단인 유아교육기관에서 운영 관리 능력을 높게 인식하여 직무만족의 증진에 영향을 줄 수 있는 결과라고 할 수 있다. 교육경력에서도 10년 이상인 경우가 가장 높게 분석되어진 것은 경력이 많은 교사가 그렇지 못한 교사에 비해, 기관의 일에 많이 참여하여 교육과정 운영 부분에도 적극적이고, 인적자원 운영 증진에도 영향이 많이 받는 결과이다. 그리고 재직 기간에서는 1년 미만의 교사가 가장 높게 나타났는데, 현 기관에 재직하고 있는 기간이 1년 미만으로 짧을수록 의욕적으로 자신의 생각을 자신감 있게 실천하며, 새로운 교육프로그램을 개발하는 등 교사의 역량과 의미감이 중요한 부분으로 인식되어 기관에 대한 영향력을 행사 할 수 있다. 이직 유·무가 중재 역할을 한 것과는 다른 결과로 나타났다. 결국 유아 교사의 운영관리 능력은 교사 스스로 기관에 대한 가치와 보람을 느끼며, 스스로를 능력 있는 존재로 인식함과 동시에 기관의 중요 사안에 대한 교육과정 운영에 참여와 영향력을 증가시키면서 조직 개선에 적극적인 활동함을 나타내는 것으로 분석할 수 있다. 이것이 충족되려면 교직 경력이 많고 연령이 많은 교사, 학력은 고학력, 재직 기간이 짧은 교사가 운영관리 능력을 높게 인지한다고 할 수 있다.

둘째, 직무만족의 지각 정도가 유아교육기관 교사의 배경원인에 따른 차이를 살펴 본 결과 다음과 같다. 직무만족의 학력, 기관 학급규모에 따라 유의한 차이를 나타냈는데, 연령에서는 50세 이상이 가장 높고, 30~40세, 40~49세, 20세~29세 순으로 직무만족이 높음을 나타냈다. 이러한 결과는 이정식·황보영란(1988) 연구 결과와도 일치한다. 또한 직무만족의 하위개념 중 근무환경, 보수 및 승진, 에서 통계적으로 유의한 차이를 나타낸, 이 연구와 보수 및 승진 에서만 차이가 없었고 근무환경 에서 유의한 차이가 나타난, 정정희(2003) 연구에서도 마찬가지로 연령이 높을수록 직무만족을 높게 인지하는 것으로 볼 수 있다. 결국 연령이 많은 교사일수록 직업에 대한 애착심이 높고, 또한 애착심이 높음으로 조직에 대한 직무만족이 높음을 나타낸다고 할 수 있겠다. 교직 경력의 차이에서도 경력이 많은 교사일수록 직무만족이 높은

것으로 인식되었는데, 이는 이정식,황보영란(1998) 연구 결과와도 일치한다. 교육경력이 많을수록 교직에 대한 자부심과 일에 대한 자신의 가치를 조직 목표와 결부시키는 경향이 나타난다고 할 수 있겠다. 유아교사인 경우, 정신적으로나 육체적 미성숙한 나이가 어린 유아들을 대상으로 교육하는 교사에게 경력의 많을수록 책임감이 높아져 더욱 효율적인 경영이 이루어지게 됨으로써 조직에 대한 직무만족이 증대 되어질 수 있다. 교직 경력이 많은 교사일수록 학급 전체뿐 아니라 유아들 개개인을 하나의 인격체로 대우하며 관심을 더 갖고 지도 할 수 있다는 의미로 볼 수 있다. 또 재직 기간의 부분에서도 10년 이상의 교사가 직무만족에 대해 가장 높게 인식 되었는데 선행연구에서 정정희(2003) 연구 결과와도 일치한다. 이는 재직 기간이 길수록 자신의 교육목표와 조직에 대한 목표, 조직의 가치와 조직에 대한 소속감이 증대된다. 수업의 전체를 책임지고 교과 과정이 교사의 재량에 의해 이루어지는 유아교육기관의 특수성을 감안하면 교사의 직무만족은 조직의 가치 느끼며 유아들을 위해 자신의 정열을 바쳐 직무에 임하면서 조직생활에 만족을 느끼게 되면 직무만족은 증대될 것이며 자신의 직무와 관련된 활동들이 조직 목표 달성에 도움이 된다는 의식을 갖고, 업무를 자율적으로 결정할 때, 직무만족에 효과가 있을 것이다.

셋째, 유아교사가 지각한 운영관리 능력과 직무만족의 상관관계가 어떠한지 알아보기 위하여 각 변인별로 하위변인을 정하여 연구, 분석한 결과 직무만족은 유아교사의 각 변인별로 하위변인을 정하여 연구, 분석한 결과 직무만족은 유아교사의 운영관리 능력과 $p < .01$ 수준에서 정적 상관관계를 나타내고 있었다. 그리고 운영관리 능력의 하위요인과 직무만족의 하위요인들 중 근무환경과 가장 높은 상관관계를 나타내고 있었다. 자세히 살펴보면, 교육과정 운영과 근무환경($r = .400$), 유아교육 평가와 직무($r = .456$), 인적자원 운영과 근무환경($r = .451$), 물적자원 운영과 사회적 인정($r = .435$)으로 사회적 인정이 가장 높은 상관관계가 있었고, 직무만족의 다른 하위요인들도 유의미한 상관관계가 있었다. 그러므로 이러한 분석 결과는 교사의 운영관리 능력이 직무만족에 미치는 연구에서 운영관리 능력의 하위변인인 직무만족과 유의미한 상관관계가 있고(김정희, 2007), 교사의 교육과정 운영에 교사의 교육과정 운영에 참여가

유아교육기관의 운영관리 능력에 미치는 영향을 연구한 정정희(2003)의 연구 결과와도 일치한다. 또한 정정희(2003)가 연구한 유치원 교사와의 교육과정 운영의 참여와 직무만족의 연구 결과와도 비슷하였다.

이처럼 유아교사의 운영관리 능력이 직무만족에 기여도가 큰 것은 운영관리 능력의 교사는 물적자원 운영이 증대되어 조직에 대한 애착심이 생기고 조직의 가치관과 자신의 가치를 동일시 하여 유아교육 평가를 극대화 시킬 수 있도록 하며, 조직 구성원들의 조직의 분위기를 변화시켜 의사소통이 원활하게 이끌어 가는 중요한 요인으로 작용한다. 운영관리 능력의 변인 중 교육과정 운영 참여도가 많을수록 교사의 소속감과 책임감, 자발성의 정도가 높아져 효율적인 기관 운영이 이루어 질 수 있으므로 조직에 대한 직무만족이 높아진다는 정정희(2003)의 연구 결과와도 같은 것으로 해석되어진다. 결국 조직의 유효성에 증대시키는 결과를 가져오게 된다. 따라서 유아교육 기관에 재직하고 있는 유아교사의 운영관리 능력의 수준이 높아질 수 있도록 교육과정 운영에 교사의 참여를 확대시키고 자기 직무만족을 높이기 위한 노력과 자기 결정성에 바탕을 둔 업무 환경을 조성한다면 운영관리 능력이 실현되어 직무만족은 극대화된다는 것을 시사하고 있다.

제 5 장 요약 및 결론

제 1 절 요약

본 연구의 목적은 원장의 유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사직무 만족과의 관계를 알아봄으로써 유아교육기관 원장의 운영관리 능력을 효과적으로 증대시킬 수 있는 전략을 수립하여 전체적으로는 유아교육기관의 질을 높이며, 원활한 운영에 도움이 되는 개선 방안을 모색 하는데 있다.

이와 같은 목적을 해결하고자 본 연구에서는 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다. 구체적인 자료처리 방법은 교사들이 배경원인에 따라 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사의 직무만족과의 관계를 알아보기 위해 일원 변량 분석(one-way-ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증은 Scheffe' 방식을 사용하였다. 이러한 연구과정을 통해 도출된 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 유아교육 기관의 교사가 지각한 운영관리 능력을 교사의 배경원인에 따라 살펴본 결과, 교육과정 운영에 대한 교사들의 인식은 석사이상의 고학력을 졸업한 유아교육기관의 교사들과 연령에서 50세 이상이, 교육경력과 재직 기간은 10년 이상이 된 교사들이 교육과정 운영에 대해 가장 높은 인식을 나타냈다. 유아교육 평가에 대한 교사들이 인식은 50세 이상의 교사들과 유아교육기관 학급 규모로는 1~3학급의 교사들이 다른 교사들 보다 높게 인식하였다. 인적자원 운영은 교육 경력에서 1년 미만의 교사와 기관설립 유형으로는 유치원에 근무하는 교사가 어린이집에 근무하는 교사보다 높은 인식을 하는 것으로 나타났다. 물적자원 운영은 기관 설립유형에서 보면 유치원에서 근무하는 교사가 어린이집에 근무하는 교사보다 높은 인식을 하는 것으로 나타났다. 연령은 50세 이상의 교사가 , 학력은 석사이상의 고학력자, 기관 학급 규모는 1~3년의 교사가, 교직경력은 1년 미만의 교사가 다른 교사에 비해 높은 인식을 하였다. 전체적으로 유아교사의 운영관리 능력에 대한 인식은 연령이 많아질수록, 학력은 고학력교사, 교사경력이 많을수록, 재직 기간은 짧을수록, 운영관리 능력에 대해 높게 인식하였다. 하위 영역별 유아교육 평가, 물

적자원 운영, 인적자원 운영 순으로 나타났다. 유아교사의 연령이 많을수록 교직에 대한 자긍심이 많아지고, 교육경력이 많아질수록 교직에 대한 자긍심이 많아지고, 교육경력이 많을수록 직무만족에 대한 능숙함이 있게 되며, 학력이 높을수록 자기 발전을 위한 교육 기회 마련에 관심이 증대되기 때문인 것으로 보인다.

둘째, 유아교사의 직무만족을 교사의 배경원인에 따라 살펴본 결과, 직무에 대한 교사들이 인식은 30세~39세 이상 연령에 따른 교사들의 인식이 가장 높게 나타났으며, 학력은 석사이상 고학력자가, 교직 경력은 1년 미만의 재직 기간에 따른 교사들이 높게 인식하였다. 사회적인 인정 교사들의 인식은 30세~39세에 따른 교사들의 인식이 가장 높게 나타났으며, 학력은 전문대 졸업, 교육경력의 1년 미만인 교사들의 인식이 높게 나타났다. 근무환경에 대한 교사들의 인식은 50세 이상의 교사들의 인식과 학력으로는 석사이상, 1~3년의 교사들의 인식이 높게 나타났다. 보수 및 승진은 연령은 50세 이상, 학력은 전문대 졸업, 교직경력은 1~3년의 교사들의 인식이 높게 나타났다. 또한 하위 영역별 평균은 근무환경, 직무, 사회적 인정, 보수 및 승진 순으로 나타났다. 이와 같이 직무만족의 하위 요인 중에서 근무환경에 대해 높은 인식을 나타낸 것은 기관에 대한 믿음과 신뢰를 바탕으로 조직의 효과를 높이기 위해서 교사가 자발적으로 행동하는 의지를 표현하는 것으로 분석할 수 있다. 직무에 높은 인식을 보인 것은 조직에 대한 가치관이나 목표를 자신의 것으로 완벽히 수용하고 있다는 것을 나타낸다. 조직의 목표를 자신의 가치관과 연결시켜 조직의 구성원으로서 가치 확립을 위한 노력을 하고 자신과 조직을 동일시하여 조직에 속해 있는 것에 보람을 느끼고 있는 것으로 분석할 수 있다. 한편, 사회적 인정에 대해서는 낮은 인식을 보였는데, 이는 유아교사가 자신이 속한 기관이 직무 수행에 있어 최대한 고무시켜 주지 않는 것으로 볼 수 있다. 조직을 대신해서 모든 노력을 다하려는 교사의 노력과 교사 스스로 일을 찾아 자발적으로 하려는 태도가 미흡함을 말한다. 그러므로 유아교사가 근무환경에서 직무만족을 높이기 위해서는 직무, 사회적인 인정, 근무환경, 보수 및 승진의 기회 등을 높일 수 있는 질적·심리적·사회적 지원체제의 정비와 지원이 필요하다.

셋째, 교사가 지각한 운영관리 능력과 직무만족의 상관관계를 살펴본 결과, 교육과정 운영은 근무환경과 통계적으로 유의한 정적 관계를 보였고, 유아교육 평가는 직무, 그리고 인적자원 운영은 근무환경, 물적자원 운영은 사회적 인정과 유의한 정적 관계가 나타났다. 이처럼 직무만족의 변인 중 근무환경이 중요한 변인으로 나타난 것은 교사가 근무만족 변인 중 교사가 조직의 구성원으로서 조직에 대한 강한 신뢰를 가지고 애정을 느끼며 그 조직에 계속 머무르며 자신의 행동으로 조직의 목표달성에 도움이 되길 바라는 것이다. 따라서 유아교사는 운영관리 능력을 매개로 하여 유아교육기관의 직무만족에 직·간접적인 영향을 주도록 하여야 한다. 직무만족을 높이기 위해 외적 투입 요인들 보다 접근이 용이하고 변화 가능성이 큰 내적 요인들을 개선하는 것이 시급하다. 따라서 유아교사들이 학습활동에 대한 교육과정 운영 적극 참여하고 자율성 및 직무만족을 극대화시키며, 유아교육 평가를 위한 노력을 할 때, 운영관리 능력은 더욱 증대되어 조직의 직무만족은 더욱 높아질 것으로 본다.

제 2 절 결 론

상기의 연구결과를 바탕으로 본 연구의 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 교사가 지각한 운영관리 능력은 교사의 배경원인에 따라 유의한 차이가 있었다. 유아교사가 고학력자 일수록, 유아교사의 운영관리 능력에 대해 유의한 차이를 보였으며, 연령이 높은 교사 일수록, 그리고 학력이 고학력 일수록, 교직 경력은 짧을수록 다른 교사보다 운영관리 능력에 대해 높은 인식의 차이가 있었다. 특히 유아교육 평가의 하위 요인에 대해 인식수준이 높게 나타났다. 이는 교사의 운영관리 능력이 지적 자극을 발휘하게 하여 내재적 동기를 유발시켜 유아교육 평가에 영향을 주기 때문이다. 따라서 유아교육 기관의 교사는 연령이 높을수록, 고학력일수록, 교직기간이 짧을수록 교사운영관리 능력에 대해 높게 지각하므로 교사의 운영관리 능력의 증진을 위해 재직 기간이 긴 교사에게는 매너리즘에 빠지지 않도록 다양한 직무환경을 조성해주어야 한다.

둘째, 교사가 지각한 직무만족은 교사의 배경 원인별로 유의한 차이가 나타

났다. 연령이 높을수록, 학력이 고학력 일수록, 교육경력이 길수록 직무만족에 대해 다른 교사보다 높은 인식수준을 나타냈다. 특히 근무환경의 하위요인에 대한 인식 수준이 높게 나타났다. 따라서 연령이 낮은 교사, 학력이 저학력, 교육경력이 긴 교사의 경우 직무만족에 영향을 미치는 근무환경에 대해 낮은 인식을 보이는 것은 유아교사가 결혼이나 출산 등의 이유로 짧은 교직수명을 보여주고 있기 때문이다. 그러므로 유아교육기관에 재직하고 있는 교사들에게 출산휴가와 육아휴직 제도를 일반화시켜 교사가 자발적으로 이용할 수 있게끔 인식의 개선이 필요하다.

셋째, 교사가 지각한 운영관리 능력과 직무만족에는 유의한 상관관계가 있었다. 교사는 직무만족을 최대한 증가시키기 위해서 조직 목표와 자신의 가치를 동일시하여 유아교육 기관의 업무를 자신의 일처럼 여기고 조직에 대한 애착심을 불러 일으켜 자발적으로 업무를 수행하고 조직 활동에 있어 활발한 교육과정 운영을 하여 교사 스스로의 직무에 참여를 하여 직무만족과 근무환경을 증진시킬 수 있도록 노력해야 한다. 이러한 교사 운영관리 능력을 통해 직무만족이 이루어져야 교육적 성과와 질을 높일 수 있으며, 유아교육기관에 원활한 운영에 도움이 될 수 있다.

제 3 절 제 언

위의 결론을 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 교사가 지각한 운영관리 능력과 직무만족의 관계에 대해 유아교육기관에서 설문지법을 적용하여 분석하였으므로 연구 결과를 일반화 하는데 제한이 따른다. 따라서 후속 연구에서는 조금 더 다양한 교육관련 집단을 대상으로 심층적인 질문과 관찰법을 병행하여 연구하여야 할 것이다.

둘째, 낮은 연령과 저학력의 교사들, 교육 경력이 짧은 교사와 재직 기간이 긴 교사들의 운영관리 능력을 증대시키는 방안을 모색할 필요가 있다. 상기의 연구에서는 연령이 높은 교사, 학력은 고학력인 교사, 그리고 교육 경력은 길고 재직기간은 짧은 교사들이 운영관리 능력에 높은 인식을 하고 있었다, 유아교육기관은 고등학교를 졸업하고도 바로 취업을 할 수 있기에 교사의 연령

과 학력이 낮을 수도 있다. 따라서 다른 교사들과 학력과 연령의 차이로 인해 갈등을 야기 시킬 수 있으므로 교사들의 의견을 수렴하고 상호 간의 신뢰를 유지하며 협력적 관계 조성을 위한 노력을 해야 한다.

셋째, 직무만족을 높이기 위한 교사의 운영관리 능력에 영향을 미치는 변인을 다양하게 찾아 연구할 필요성이 있다. 또한 직무만족의 하위변인을 지역적 상황에 따라 설정하여 접근하는 것도 필요할 것이다.

【 참고 문헌 】

1. 국내문헌

- 강윤구(1992). 『영·유아보육사업론』, 해화당.
- 강성인(1983). 「교직의 전문화를 위한 초·중등 교원의 임용제도에 관한 연구」, 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미정(2007). 「민간보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구」, 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김병만·황해익(2010). 사립유치원 원장의 유치원 운영관리에 대한 직무스트레스 인식 연구. 『열린 유아교육 연구』 15(1), 159-180.
- 김병준(2001). 「교사들의 직무만족도 관련 변수에 관한 Meta 분석」, 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김수경(2002). 「불교 유아교육기관의 운영관리에 관한 연구」, 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영봉·김경수·강병재·나향진·박선미(2008). 『신 교육학개론』, 고양: 서현사.
- 김옥련(1993). 『유치원경영관리』, 서울: 교육과학사.
- 김용숙(2008). 『보육과정』, 고양: 서현사.
- 김점연(2004). 「유아교육 프로그램 질 평가에 따른 유아의 놀이 예측 변인 연구」, 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문.
- 김정희(2007). 「원장의 리더십과 유아교사의 임파워먼트 조직효과성에 관한 연구」, 가톨릭대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김창걸(1983). 「교장의 지도성 행위 상황 및 조직 효과성간의 개발 연구」, 중앙대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김춘예(1998). 「보육시설 보육교사의 근무조건과 직무만족에 관한 연구」, 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김현미(2005). 「보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구」, 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 김혜숙(1996). 『초·중등학교 기관 평가에 관한 연구 보고』, 서울: 한국교육

개발원.

- 박성익(1997). 『교수학습 방법의 이론과 실제(I)』, 서울: 교육과학사.
- 박영미(1992). 「발달적으로 적합한 유아교육 교수방법에 영향을 주는 요인분석」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영희(1996). 「공사립 유치원 운영의 실제와 성공적 운영에 대한 원장의 인식」, 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은아(1994). 「자기 존중감, 사회적 인정 요구, 돈에 대한 태도에 따른 현시적 소비」, 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 양현숙(1998). 「광주지역 보육시설 보육교사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구」, 동신대학교 사회개발연구대학원 석사학위논문.
- 엄기자(2001). 「유아평가에 대한 교사의 인식과 활용실태에 관한 연구」, 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이기숙(1992). 『유아교육과정』, 서울: 교문사.
- 이연섭·한은숙(1997). Vygotsky의 ZDP개념 고찰. 『유아교육학논집』, 1(1), 7-29.
- 이영석·권대도·김경중(1985). 『유아교육개론』, 서울: 형설출판사.
- 이원영·이영자·주영희(1991). 『유아교육기관의 운영관리』, 서울 창지사.
- 이은화·배소연·조부경(1995). 『유아교사론』, 서울: 양서원.
- 이정식·황보영란(1998). 『유치원 원장의 지도성 유형과 유치원 운영 관리와의 관계 연구』. 유아교육논총, 8, 17-36.
- 이정환·박은혜(1995). 『교사들을 위한 유아관찰 지침서』, 서울: 한국어린이 육영회.
- 이진화·이승연(2006). 「보육교사가 지각한 의사결정참여와 조직적·심리적 인 직무만족도」, 이직의도간의 관계. 『유아교육학논집』 10(1), 229-250.
- 임재택(1995). 『유아교육기관 운영관리』, 서울: 양서원.
- 장명림(2007). 『유치원 평가 추진방향과 과제』, 서울: 육아정책개발센터.
- _____(2011). 『제2주기 유치원평가 추진 방향』, 서울: 육아정책연구소.
- 정정희(2003). 「유아교육기관 원장의 지도성 및 운영관리 능력과 교사의 직무만족도와의 관계」, 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 최윤경·김재원(2011). 『보육교직원의 보수체계 개선 방안 연구』, 과천: 육아 정책연구소.
- 최진호(1996). 「보육교사의 직무만족도에 관한 연구」, 원광대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 한덕웅(1983). 『조직행동이론』, 서울: 법문사.
- 허은주(1998). 「교사가 지각한 원장의 유치원 경영형태와 교사의 의사결정 참여도와의 관계」, 서원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍순억(1988). 「교원 근무평정에 관한 연구」, 단국대학교 대학원 석사학위논문.

2. 국외문헌

- Decker, C. A., & Decker, J. R.(2001). *Planning and Administering Early Childhood Programs*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Jorde-Bloom, P.(1989). Measuring Work Attitudes in the Early Childhood Setting, Technical Manual for the Early childhood Job Satisfaction survey and Early Childhood Work Environment Survey. *Illinois Early Childhood Professional Development Project*.
- Porter, L. M., & Steers, R. M.(1973). Organizational Work and Personal Factors in Employee turnover and Absenteeism, *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Short, P.M., & Rinehart, J. S.(1979). Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5).

주제: 유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사 직무 만족과의 관계

안녕하십니까?

본 설문지는 유아교육기관 원장의 운영관리 능력과 교사 직무 만족과의 관계에 대해 알아보
고자 여러분의 의견을 묻고자 합니다.

평소 느끼시고 생각하시는 바대로 한 문장도 빠짐없이 솔직하게 답해 주시면 연구에 많은 도
움이 될 것입니다. 응답하신 내용은 익명으로 처리됩니다. 또한 여러분의 신상이나 응답하신
내용에 대해서는 철저히 비밀이 유지될 것이며, 조사결과는 연구 목적 이 외의 다른 용도로
는 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 유아들을 지도하시느라 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 할
애해 주심을 진심으로 감사드립니다.

2013년 1 월

한성대학교 교육대학원

유아교육전공

지도교수: 신재홍

연구자: 이월례

◎ 선생님의 일반적인 상황에 대해 무기명으로 알아보려고 합니다. 구체적인
로 답해 주시면 감사하겠습니다. 해당되는 곳에 √ 표 해주십시오.

1. 선생님이 근무하고 계신 유아교육기관의 설립 유형은?

_____ ① 유치원 _____ ② 어린이집

2. 선생님의 연령은 어떻게 되십니까?

_____ ① 20 ~ 29세 _____ ② 30 ~ 39세 _____ ③ 40 ~ 49세 _____ ④ 50세 이상

3. 선생님의 학력은 어떻게 되십니까?

_____ ① 고졸 _____ ② 전문대졸 _____ ③ 대졸 _____ ④ 대학원졸

4. 선생님이 근무하고 계신 유아교육기관의 학급 규모는?

_____ ① 1~3학급 _____ ② 4~6학급 _____ ③ 7학급 이상

5. 선생님의 교육 경력은?

_____ ① 1년 미만 _____ ② 1~3년 _____ ③ 4~6년 _____ ④ 7~9년 _____ ⑤ 10년이상

I. 유아교육기관 원장의 운영관리 능력의 문항구성

*선생님의 견해와 일치하는 것 하나만 골라 해당되는 곳에 √ 표 해주시오.

항목 “우리 유아교육기관은 ~ ”		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않 은 편 이 다	그저 그렇 다	그런 편이 다	매우 그렇 다
교육과정 운영						
1	교사들에게 태도를 분명히 한다.					
2	교사들에게 개인적인 호의를 베푼다.					
3	교사들과 아이디어를 구성한다.					
4	교사들을 즐겁게 하는 일이라면 작은 일이라도 함께한다.					
5	모든 일을 원장 의사대로 실행한다.					
유아교육 평가						
6	교사들이 생각하는 의도를 잘 이해한다.					
7	맡은 일을 다하지 못하면 교사들을 질책한다.					
8	교사들의 이야기를 들을 수 있는 시간을 갖는다.					
9	교사들이 의문이 없도록 상세히 설명한다.					
10	남과 교제하는 것을 좋아하지 않는다.					
11	교사들에게 수업 이외의 특별한 일을 맡긴다.					
인적자원의 운영						
12	계획적으로 일을 해 나간다.					
13	자기의 행동에 대해 충분히 설명한다.					
14	일을 해 나가는데 일정한 기준을 갖고 있다.					
15	일을 할 때 교사와 상의하여 행동한다.					
16	교사들의 아이디어를 받아들이는데 빠르다.					
물적자원의 운영						
17	교사들이 자기역할을 분명히 이해하도록 한다.					
18	변화하는 것을 좋아한다.					
19	교사들에게 규칙과 규정을 준수하기를 요구한다.					
20	교사들이 소신껏 일할 수 있도록 보살펴 준다.					
21	중요한 문제를 해결하기 전에 교사들의 동의를 얻는다.					

Ⅱ. 교사의 직무만족에 대한 문항구성

*선생님의 견해와 일치하는 것 하나만 골라 해당되는 곳에 √ 표 해주십시오.

항목 “나는 ~ ”		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않은 편이 다.	그저 그렇 다.	그런 편이 다.	매우 그렇 다
직무						
1	아이들과 하루일과 활동을 끝내고 나면 보람을 느낀다.					
2	내가 하는 일에 가치를 느낀다.					
3	교육활동 외 잡무가 많은 편이다.					
4	내가 하는 업무는 발전적인 변화가 많다.					
5	요구되는 업무를 처리하기에는 시간이 부족하다.					
사회적 인정						
6	유치원(보육)교사라는 것을 남 앞에 떳떳이 내세울 수 있다.					
7	대체로 유치원(보육)교사에 대한 사회적 인식은 괜찮은 편이다.					
8	일반적으로 유치원(보육)교사의 중요성을 잘 인식 하고 있다.					
근무환경						
9	교사와 유아의 비율이 적당하다.					
10	교수활동을 위한 학습 자료가 충분히 제공된다.					
11	업무량이 많아 피로를 느끼는 일이 종종 있다.					
12	모든 시설은 나의 교수활동에 편리하도록 되어있다.					
보수 및 승진						
13	보수는 학력, 경력, 능력을 고려해볼 때 공정하다.					
14	규정에 따른 정상적인 호봉을 받고 있다.					
15	보수는 다른 유아교육기관에 비교해서 공정하다.					
16	기회가 된다면 보수가 많은 직업으로 전직하고 싶다.					

BSATRACKT

The Relationship Between Operation Management Capability of the Director of Early Childhood Education Institute and Teachers Job Satisfaction.

Wol-Rye Lee,
Major in Childhood Education
Graduate School of Education
Hansung University

This research is to study to find the method of helping desirable early childhood educational environment through the relation between operation management capability, perceived by the teacher, of the director of early childhood education institute and teachers job satisfaction.

The subjects of this study were those who work in private kindergartens and nurseries in Seoul, 309 teachers. To measure the operation management capability of teachers, Jung,Jung-Hee's questionnaire(2003) based on Short Rinehart(1992), SPES(School Participant Empowerment Scale) edited and supplemented by the early childhood education institute was used. In addition, the tools for this study included four kinds of item - curriculum operation, evaluation in

early childhood education institute, human resource operation, and material resource operation – and total 21 questions was used to measure. In the same manner, to measure the teachers job satisfaction, Jung,Jung-Hee's questionnaire(2003) edited and supplemented was used. In addition, the tools for this study included job, social acknowledgment, working environment, salary and promotion – and total 16 questions was used to measure. Statistics for collected survey data in this study were analyzed using the SAS program. Correlated t-test and ANOVA (one-way ANOVA) were conducted as a method for finding the relation between operation management capability and teachers job satisfaction depend on the background variables of the preschool teachers. The relation between operation management capability of the director of early childhood education institute and teachers job satisfaction was correlated. The conclusions from this study are as follows: Firstly,operation management capability between kindergarten teachers and nursery teachers showed significant differences in their perceptions. The preschool teachers aged 30 to 39 with more highly educated and had 1 to 3 classes with more experiences showed higher perception degree. To improve the operation management capability, the preschool teachers should not only develop their own ability but also do their part with confidence and also the early childhood education institute should empower the teachers to cope with a task in the organization.

Secondly, the preschool teachers aged 30 to 39 with more highly educated and had 1 to 3 classes showed higher perception of job satisfaction. The job of preschool teachers is not a single actual thing but feeling something subjectively interacted with many factors such as salary,

promotion, achievement motivation, compensation, responsibility, and task. Job satisfaction is important because it not only motivates the teachers to teach but also has an effect on the performance directly.

Thirdly, there was a significant correlation between the early childhood education institute and job satisfaction. As a result, curriculum operation had a significant positive correlation with working environment, and evaluation in early childhood education had a significant positive correlation with job, and human resource operation had a significant positive correlation with working environment, and finally, material resource operation had a significant positive correlation with social acknowledgment. Likewise, the result showing that the working environment is very important means that job satisfaction will improve when the early childhood education institute provides the working environment the preschool teachers are treated like professionals, as well as when the teachers try to improve their own professionalism as a teacher for doing their part with strong confidence and faith about their organization.

【Key-words】 Operation Management Capability, Teachers Job Satisfaction