

# 유치원 교사의 직무 만족도에 영향을 미치는 자아 개념 요인에 관한 연구

The Influence of Self-concept on Kindergarten Teachers'  
Job Satisfaction

조 부 경\*

Cho, Boo Kyoung

고 영 미\*\*

Go, Young Mi

박 근 희\*\*\*

Park, Guen Hui

## Abstract

This study explored the relationship between kindergarten teachers' self-concept and job satisfaction. The subjects were 345 public and private kindergarten teachers. Instruments were 2 questionnaires: The Tools for Measuring kindergarten Teachers' Self-concept, and the Survey of Kindergarten Teacher Job Satisfaction. Results showed that kindergarten teachers' self-concept was positively correlated with job satisfaction. The most important sub-factor influencing job satisfaction was self-concept regarding professional and social position. These results imply that teacher education program or organizational climate improving teachers' positive self-concept would be needed.

**Key Words** : 자아개념(self-conception), 교사 자아개념 (teacher self-conception) 직무 만족도(job satisfaction), 유치원 교사(kindergarten teacher)

※ 접수 2003년 8월 31일, 채택 2003년 10월 6일

\* 교신저자 : 한국교원대학교 유아교육과 교수, E-mail : bcho@knue.ac.kr

\*\* 한국교원대학교 박사과정

\*\*\* 초평초등학교 병설유치원 교사

## I. 서론

교육의 질에 중요한 영향을 미치는 교사의 자질에 대한 관심은 과거에는 교사의 지식과 기술적인 측면에 초점을 두었으나, 점차 교사 자신에 대한 이해 및 교사를 둘러싼 환경 요인들을 포함시키고 있다(Cole & Knowles, 1994; Moore, 1996). 교사 자질에 대한 연구 결과, 교사의 자질에 영향을 미치는 요인이 다양하게 나타났는데, 크게 내적 요인과 외적 요인으로 나누어 살펴 볼 수 있다. 내적 요인으로는 성격, 자아개념, 적성, 흥미, 태도, 동기 등이(박명희, 1999; 박명희, 박은혜, 1999; 송인섭, 1998, 2002; Bauer, 2001; Byren, 1996; Hamachek, 1999), 그리고 외적 요인으로는 교육 정책, 조직 풍토, 직무 조건, 직무 만족도 등이(이분려, 1999; 이윤경, 1998; Atiqer, 2000; Borich, 1999; Brunetti, 2001; Huang, 2001; Janice, 2001; Kelly, 2002) 고려될 수 있다.

교사의 자질에 영향을 미치는 내적 요인 중 하나인 교사의 자아개념이란 교사이기 이전에 한 인간으로서 갖게되는 일반적인 자아개념의 특성 뿐 아니라 교사라는 특수한 직업적 속성을 포함한 개념으로써, 자신에 대해 갖고 있는 능력 및 자질과 관련된 태도, 판단, 가치의 총체에 대한 지각을 의미한다(박명희, 1999; 박명희, 박은혜, 1999; 임영순, 2001). 이 같은 자아개념의 하위 요인은 인간은 자신이 믿는바에 따라 행동한다는 자아개념 이론의 기본 가정을 전제로 구성된다. 우선적으로 포함될 수 있는 하위 요인은 교사이기 이전에 한 개인으로서, 성인으로서 자신의 생활에 대한 인식을 의미하는 일상적 자아이다. 다음으로 교사가 자기 자신 및 타인에 대하여 어떤 믿음을 갖는가, 어떻게 생각하는가를 의미하는 자기수용과 타인수용이 포함될 수

있다. 마지막으로 교사라는 직업과 관련하여 많은 시간을 유아와 함께 생활하는 특수한 직업의 특성상 학습자에 대해 어떤 믿음을 갖고 있는가를 의미하는 대 유아관과 교사가 자신의 직업을 어떻게 생각하는가를 의미하는 직업·신분적 자아가 그 하위요인으로 포함될 수 있다. 이를 볼 때 교사의 자아개념은 일상적 자아, 자기수용, 타인수용, 직업·신분적 자아, 대 유아관으로 구성될 수 있다(전성연, 1987).

교사의 자아개념은 교직을 수행하면서 반복된 경험과 학습을 통해 형성되고 교사의 교육학적 지식과 더불어 학습자의 특성을 이해하고 상황에 따른 섬세하고 정확한 판단을 내리는데 중요한 요인이며(송인섭, 1998, 2002; 전성연, 1987), 교사의 교수방법이나 학습자료 못지 않게 교육의 질을 결정하는데 지대한 영향을 미친다(임영순, 2001; 전성연, 1987; Byren, 1996; Gecas & Burke, 1995; Janice, 2001; Kelly, 2002).

교사의 자질에 영향을 미치는 외적 요인 중 하나인 직무 만족도는 한 기관의 구성원이 자신의 직무에 대해 만족하는 정도로서 직무를 수행해 가는 과정이나 직무 수행의 결과 느끼게 되는 욕구 충족의 정도를 의미한다(송유진, 1993; 이분려, 1998; Huang, 2001). 이와 관련하여 최근에 유치원 교사를 대상으로 연구한 Huang(2001)은 Herzberg의 이론과 교직의 특수성을 반영하여 직무 만족도를 동기요인과 위생요인으로 구분하여 제시하였다. 직무 만족도를 동기요인과 위생요인으로 구분한 것은 교사가 조직 속에서 교육의 목적을 달성하기 위해 자기의 역할을 수행하면서 만족을 느끼는 요인과 불만족을 느끼는 요인이 서로 다르다는 것을 전제로 한다. 다시 말해, 만족과 불만족이 서로

다른 차원에 존재하며 불연속적이므로 불만족의 반대개념이 곧 만족을 의미하지는 않는다는 것이다.

이를 구체적으로 살펴보면, 동기요인은 교사가 수행하는 일과 직접 관련된 요인으로써, 교사들은 이 요인이 충분히 충족될 때 만족을 느끼게 되고 동기가 유발되어 자발적으로 직무를 수행해가게 된다. 그 하위 요인으로는 책임감, 개인적 성장과 전문적인 발달, 교수권한, 교수 성취감, 성취의 인정 등이 포함된다. 반면, 위생요인은 직무의 본질적 성격보다는 주변 환경과 관련된 요인으로써, 교사들은 이 요인이 충분히 충족될 때 자신이 수행하는 일에 대한 불만은 해소될 수 있으나 동기가 유발되지는 않는다. 그 하위요인으로는 직무조건, 봉급, 관리와 권한부여, 승진과 보상, 대인관계 등이 포함된다. 이를 볼 때 직무 만족도를 구성하고 있는 동기요인과 위생요인은 서로 다른 요인으로써, 위생요인이 만족되면 직무에 대한 불만은 제거될 수 있으나 보다 나은 업무수행을 하도록 성취의욕을 높여 주지는 못한 반면, 동기요인을 만족시켜 주면 교사들의 자발적인 동기를 유발하여 보다 적극적인 만족을 가져다줄 수 있다는 것을 알 수 있다.

일반적으로 교사가 직무에 만족하게 되면 교사 자신이나 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼므로 직무 성과가 높아지고(임영순, 2001; Janice, 2001; Kelly, 2002) 궁극적으로 교육의 질을 향상시키는 요인이 될 수 있다. 이에 여러 학자들이 교육의 질을 고려할 때 자아개념과 더불어 직무 만족도를 중요하게 다루고 있다(송유진, 1993; 이윤경, 1998; 이분려, 1999; 임영순, 2001; Atiqer, 2000; Billingsley & Cross, 1992; Huang, 2001; Judge & Bono, 1998).

이처럼 교사의 자질 향상에 영향을 미치는

내·외적 요인 중의 하나인 자아개념과 직무 만족도를 각각 살펴본 연구가 지속적으로 이루어지는 한편, 자아개념과 직무만족도의 관계나 직무 만족도에 영향을 주는 요인을 알아보기 위한 연구도 부분적으로 이루어지고 있다. 이와 관련하여 유아교사를 대상으로 한 임영순(2001)의 연구를 살펴보면 자아개념과 직무 만족도는 정적상관이 있는 것으로 나타났으며, 직업·신분적 자아개념과 직무 만족도가 높은 정적상관을 보여준 반면, 대 유아관과 근무환경, 대 유아관과 보수와 승진은 상관이 없는 것으로 나타났다.

유치원 교사의 자아개념과 직무 만족도의 관계를 직접 살펴본 연구는 아니지만 자아개념의 일부분을 구성한다고 볼 수 있는 교수 효능감과 직무 만족도의 관계를 살펴본 연구(이분려, 1999)에서는 교수 효능감이 높은 교사일수록 직무 만족도가 높게 나타났다. 이와 유사하게 자아개념의 하위요인인 일상적 자아와 관련된 긍정적 인생관과 직무 만족도의 관계를 살펴본 연구(심숙영, 2002)에서도 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 직무 만족도가 높은 고등학교 경력 교사들을 대상으로 한 연구(Brunetti, 2001)에서 직무 만족도에 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나로 자아개념의 하위요인인 대 유아관과 관련된 학습자에 대한 교사의 긍정적 인식이 나타났다. 한편, 교사를 대상으로 한 연구는 아니지만 여러 직종에 근무하는 직원의 직무 만족도와 관련이 있는 274편의 논문을 메타 분석한 연구(Judge & Bono, 1998)에서는 직무 만족도에 영향을 미치는 요인으로 자아개념의 하위 중 일상적 자아와 유사한 개념인 자아 존중감이나 자아 효능감이 중요한 요인으로 나타났다.

이와 같은 연구 결과들은 자아개념과 직무 만족도는 교사의 교수행동 이면에 내재되어 교

직에 대한 성취감 및 개인적인 성장과 전문적인 발달의 원천으로 작용하여(Deery-Schmitt & Todd, 1995) 교육의 질을 높이는 요인이며(Kontos & Rissen, 1993) 서로 상관이 있다는 것이다. 또한 자아 개념의 하위 요인에 따라 직무 만족도와와의 상관 정도가 다르며 자아개념의 하위 요인 중 일상적 자아와 유사한 개념인 자아 존중감이나 효능감, 대 유아관과 유사한 개념인 학습자에 대한 교사의 인식이 직무 만족도에 영향을 미치는 요인이라는 것이다.

그러나 지금까지 이루어진 연구 중에서 유치원 교사를 대상으로 한 연구는 어린이집 교사와 사립 유치원 교사를 대상으로 한 연구(임영순, 2001)가 있으나 공립 유치원 교사를 대상으로 한 연구는 이루어지지 않고 있는 실정이다. 또한 교사의 직무 만족과 불만족에 영향을 주는 요인이 서로 다르다는 점을 고려하여 만족을 주는 동기요인과 불만족을 주는 위생요인으로 구분하여 직무만족도와 자아개념과의 관계를 살펴본 연구는 찾아보기 힘들다. 뿐만 아니라 일상적 자아, 자기수용, 타인수용, 직업·신분적 자아, 대 유아관의 서로 다른 요인으로

구성된 교사의 자아개념의 하위요인을 독립변인으로 하여 어떤 요인이 직무 만족도에 가장 많은 영향을 주는가를 살펴본 연구는 아직까지 미흡한 실정이다.

이에 본 연구의 목적은 공, 사립 유치원 교사를 대상으로 자아개념과 직무 만족도의 관계를 동기요인과 위생요인으로 구분하여 알아보고, 교사의 직무 만족도에 가장 많은 영향을 주는 자아개념 하위요인에 관하여 살펴보고자 한다. 본 연구의 목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 유치원 교사의 자아개념과 직무 만족도의 관계는 어떠한가?

<연구문제 2> 유치원 교사의 직무 만족도에 가장 많은 영향을 주는 자아개념 하위요인은 무엇인가?

2-1. 유치원 교사의 직무 만족도 동기요인에 가장 많은 영향을 주는 자아개념 하위요인은 무엇인가?

2-2. 유치원 교사의 직무 만족도 위생요인에 가장 많은 영향을 주는 자아개념 하위요인은 무엇인가?

## II. 연구방법

### 1. 연구 대상

본 연구는 충청북도에 소재한 유치원 중 공립 229개원, 사립 97개원에 재직 중인 전체 교사 938명(공립 414명, 사립 524명)(충북교육통계, 2002. 4. 1일 기준)중에서 공립과 사립 유치원 교사 수를 유사하게 표집하기 위하여 공립은 원당 1명씩 229명과 사립은 원당 2명씩 194명의 총 423명을 대상으로 하였다. 질문지를 배부한

결과 공립 189부(82.5%), 사립 162부(83.5%)가 회수되었으며, 이 중 무성의한 응답으로 판단되는 6부(공립 3부, 사립 3부)를 제외한 345부를 분석 대상으로 하였다. 질문지 배부 및 회수 기간은 2002년 12월 10일부터 2월 28일까지였다. 질문지에 응답한 교사들의 기초배경을 보면 경력은 3년 이하 140명(40.6%), 4-9년 88명(25.5%), 10년 이상 117명(33.9%)이었으며, 학력은 전문대졸 159명(45.1%), 대졸 186명

(53.9%)이었고, 근무하는 유치원은 공립 186명(53.9%), 사립 159명(45.1%)이었다.

## 2. 연구 도구

### 1) 유치원 교사의 자아개념 측정도구

유치원 교사의 자아개념을 알아보기 위하여 전성연(1987)이 제작한 ‘교사 자아개념 척도’를 박명희(1999)가 수정하여 사용한 ‘유치원 교사의 자아개념 측정도구’를 사용하였다. 본 도구는 일상적 자아, 자기 수용, 타인 수용, 직업·신분적 자아, 대 유아관의 5개 하위요인으로 각 20문항씩 총 100문항으로 구성되어 있다. 각 질문에 대한 응답은 5단계 평정척도로 구성

되어 있으며, 긍정문항의 경우 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘항상 그렇다’ 5점으로 채점하였고 부정문항의 경우 역산 처리하였다. 부정문항은 10-20, 24-40, 48-60, 71-80, 83-100이다. 유치원 교사의 자아개념 검사도구의 구성 및 문항 신뢰도는 <표 1>과 같다.

### 2) 유치원 교사의 직무 만족도

유치원 교사의 직무 만족도를 알아보기 위하여 Huang(2001)이 제작한 「Survey of Kindergarten Teacher Job Satisfaction」을 연구자가 번역·수정하여 사용하였다. 「Survey of Kindergarten Teacher Job Satisfaction」을 본 연구에서 사용하기 위하여 이루어진 과정을 살펴보면, 먼저

<표 1> 유치원 교사의 자아개념 검사도구의 구성 및 문항 신뢰도

하위요인	내 용	문항수	점수범위	Cronbach $\alpha$
일상적 자아	· 자신의 건강에 대한 만족도 · 자신의 생활에 대한 만족도 · 자신의 경제적 여건에 대한 만족도 · 전반적인 인생의 성공감	20문항	20점-100점	.91
자기 수용	· 자신의 인간적 가치에 대한 인식 · 자기 노출 및 자기 폐쇄 · 자신의 언행 및 능력에 대한 자신감 · 통제의 소재	20문항	20점-100점	.91
타인 수용	· 타인의 인간적 가치에 대한 인식 · 타인의 판단에 대한 인정 · 타인의 언행 및 능력에 대한 신뢰 · 타인의 행위 동기 추정 · 타인에 대한 기술 및 평가	20문항	20점-100점	.83
직업·신분적 자아	· 교직원 및 교직 적성에 대한 견해 · 신분에 대한 인식 · 교사에 대한 타인의 인식 · 근무 부담에 대한 인식 · 미래 전망	20문항	20점-100점	.82
대 유아관	· 유아의 판단, 사고능력에 대한 신뢰 · 유아의 세대적 특성에 관한 인식 · 양육 방식에 대한 관점 · 유아에 대한 기대감	20문항	20점-100점	.87
전 체		100문항	100점-500점	.87

「Survey of Kindergarten Teacher Job Satisfaction」을 연구자가 번역한 후 유아 교육 전문가 두 명과 그 내용에 대해 검토하였다.

검토된 질문지를 현직 유치원 교사 20명에게 예비 검사를 실시한 결과, 교사들이 검사 도구의 각 문항을 이해하는데는 별 무리가 없었으나 하위요인의 구분에 있어서 수정의 필요성이 제기 되었다. 하위요인 중 하나인 '교수 성취감'의 한 문항(My work is respected by the parents of my students)이 개인 내적 동기보다 외부(학부모)로부터 주어지는 동기로 인식되어 이를 다른 하위요인인 '성취의 인정'에 포함시키는 것으로 수정하였다. 다음으로, 수정된 도구에 대해 유아교육 전문가 2명과 유치원

교사 20명을 대상으로 내용 타당도를 검증 받았다.

완성된 유치원 교사의 직무 만족도 검사 도구는 동기요인 20문항과 위생요인 19문항의 총 39문항으로 구성되었다. 각 질문에 대한 응답은 5단계 평정척도로 구성되어 있으며 '전혀 그렇지 않다' 1점, '항상 그렇다' 5점으로 채점하였다. 유치원 교사의 직무 만족도 검사도구의 구성과 문항신뢰도는 <표 2>와 같다.

### 3. 자료 처리

연구 문제 1인 유치원 교사의 직무 만족도 전체와 하위인 동기요인 및 위생요인과 자아개념

<표 2> 유치원 교사의 직무 만족도 검사도구의 구성과 문항 신뢰도

하위 요인	내 용	문항수	점수범위	Cronbach $\alpha$	
동기 요인	책임감	· 직업에 대한 책임감 · 학생의 삶에 미치는 영향력 · 학생 외의 사람에 대한 봉사의 정도	4	4점-20점	.78
	개인적 성장과 전문적인 발달	· 직업을 통한 개인적인 성장 가능성 · 전문적 기술의 향상 정도	5	5점-25점	.79
	교수 권한	· 교수방법의 변화와 융통성	2	2점-10점	.54
	교수 성취감	· 교수행위에 대한 만족 정도 · 학부모와 사회의 인정 정도	5	5점-25점	.82
	성취의 인정	· 직업을 통한 성취감 인식 · 유치원 교사에 대한 자부심	4	4점-20점	.79
		20	20점-100점	.76	
위생 요인	직무조건	· 직무 환경(근무 일정, 유치원 환경) · 개인의 능력과 직무환경과의 관계	5	5점-25점	.70
	봉 급	· 능력에 대한 봉급의 공정성	2	2점-10점	.81
	관리와 권한부여	· 원장과 교사들 사이의 관계 · 의사결정의 기회와 판단의 자율성 · 원장의 피이드백 정도	5	5점-25점	.87
	승진과 보상	· 승진과 보상의 기회 · 승진과 보상에 대한 가치 인식	4	4점-20점	.77
	대인관계	· 대인관계(학생, 학부모, 동료교사)	3	3점-15점	.66
		19	19점-95점	.74	
전 체		39	39점-195점	.75	

과의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률 상관 계수를 구하였다. 연구 문제 2를 알아보기 전에 독립변인간의 다중공선성 여부를 고려하기 위해 자아개념의 하위 요인인 일상적 자아, 자기 수용, 타인수용, 직업·신분적 자아, 대 유아관의 Tolerance(공차 한계)와 VIF(분산팽창요인)을 알아보았다. 그 결과 Tolerance는 .473부

터 .675의 분포를, VIF는 1.47부터 2.11의 분포를 보여 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 다음으로 연구 문제 2인 직무 만족도에 가장 많은 영향을 주는 자아개념의 하위요인을 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 모든 통계처리는 SPSS/PC<sup>+</sup> 프로그램을 사용하였다.

### III. 결과 및 해석

#### 1. 유치원 교사의 자아개념과 직무 만족도

유치원 교사의 자아개념과 직무 만족도의 평균과 표준편차를 살펴본 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 유치원 교사의 자아개념과 직무 만족도의 평균과 표준편차(N=345)

구분	하위 요인	M	SD	
자 아 개 념	일상적 자아	3.86	.54	
	자기 수용	3.76	.55	
	타인 수용	3.33	.41	
	직업·신분적 자아	3.15	.45	
	대 유아관	3.58	.47	
	계	3.54	.37	
직 무 만 족 도	책임감	3.60	.57	
	개인적 성장과 전문적인 발달	3.62	.66	
	교수 권한	3.61	.62	
	교수 성취감	3.90	.56	
	성취의 인정	2.90	.77	
		계	3.54	.51
	직무조건	3.22	.64	
	봉급	3.29	.85	
	관리와 권한부여	3.48	.72	
	승진과 보상	3.44	.68	
대인관계	3.69	.56		
	계	3.41	.51	
	계	3.48	.47	

<표 3>에서 보는 바와 같이 유치원 교사의 자아개념은 평균 3.54로서 중간점수(M=3.00)를 기준으로 볼 때 보통 정도라고 볼 수 있으며, 하위요인별로 살펴보면 일상적 자아, 자기 수용, 대 유아관, 타인 수용, 직업·신분적 자아 순으로 나타났다. 유치원 교사의 직무만족도 전체는 평균 3.48로서 중간점수(M=3.00)를 기준으로 볼 때 보통 정도라고 볼 수 있으며, 하위요인별로는 동기요인(M=3.54)이 위생요인(M=3.41)보다 약간 높게 나타났다. 동기요인의 하위요인별로는 교수 성취감, 대인관계, 개인적 성장과 전문적인 발달, 교수 권한, 책임감의 순으로 나타났으며, 위생요인의 하위요인별로는 관리와 권한부여, 승진과 보상, 봉급, 직무조건, 성취의 인정 순으로 나타났다.

유치원 교사의 자아개념과 직무 만족도의 관계를 알아본 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4>에서 보는 바와 같이 유치원 교사의 자아개념 전체와 직무 만족도 전체는 유의미한 정적상관(r=.57)이 있었다(p<.01). 자아개념의 하위요인과 직무 만족도 전체는 r=.26부터 r=.68까지로 유의미한 정적상관을 보였는데, 직업·신분적 자아와 직무 만족도(r=.68)가 가장 높은 정적상관을, 다음으로 일상적 자아와 직무 만족도

〈표 4〉 유치원 교사의 자아개념과 직무 만족도 (N=345)

직무 만족도	자아개념 전체	일상적 자아	자기 수용	타인 수용	직업·신분적 자아	대 유아관
		자아	수용	수용	자아	유아관
전체	.57**	.50**	.38**	.37**	.68**	.26**
동기요인	.55**	.46**	.39**	.37**	.61**	.28**
위생요인	.48**	.45**	.30**	.31**	.63**	.19**

\*\*p<.01

(r=.50)가 비교적 높은 정적상관을 나타낸 반면, 대 유아관과 직무 만족도는 가장 낮은 정적상관(r=.26)을 보였다(p<.01).

유치원 교사의 자아개념 전체와 직무 만족도의 하위요인별로는 동기요인(r=.55)이 위생요인(r=.48)보다 높게 나타났으며, 유의미한 정적상관을 보여주었다(p<.01). 자아개념 전체와 직무 만족도의 하위요인별로는 r=.19부터 r=.63까지의 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타났는데, 일상적 자아, 자기수용, 타인수용, 대 유아관은 동기요인이 위생요인보다 높은 정적상관을 보였으나, 직업·신분적 자아는 위생요인이

동기요인보다 높은 정적상관을 보였다(p<.01).

자아개념의 하위요인과 동기요인 및 위생요인의 하위간의 관계를 살펴보면 <표 5>와 같다.

<표 5>에서 보는 바와 같이 유치원 교사의 자아개념 전체와 동기요인의 하위요인은 r=.34부터 r=.54까지 유의미한 정적상관을 나타냈으며, 자아개념 전체와 책임감이 가장 높은 정적상관(r=.54)을 보였고, 다음으로 자아개념 전체와 교수성취감이 높은 정적상관(r=.49)을 나타낸 반면, 자아개념 전체와 성취의 인정은 가장 낮은 정적상관(r=.34)을 보였다(p<.01). 자아개념의 하위요인과 동기요인의 하위요인간 관계를 살펴보면, 대 유아관과 성취의 인정을 제외한 모든 요인간에 r=.15부터 r=.57까지 유의미한 정적상관을 나타냈다(p<.01).

자아개념 전체와 위생요인의 하위요인은 r=.28부터 r=.43까지로 유의미한 정적상관을 나타냈으며, 자아개념 전체와 직무조건, 자아개념 전체와 대인관계가 가장 높은 정적상관(r=.43)을 보였고, 다음으로 자아개념 전체와 승진과 보상이 비교적 높은 정적상관(r=.42)을 나타내었다

〈표 5〉 자아개념의 하위요인과 동기요인 및 위생요인의 하위요인(N=345)

직무 만족도	자아개념	전체	일상적 자아	자기 수용	타인 수용	직업·신분적 자아	대 유아관
		전체	자아	수용	수용	자아	유아관
동기요인	책임감	.54**	.52**	.38**	.40**	.50**	.24**
	개인적 성장과 전문적인 발달	.45**	.36**	.32**	.28**	.49**	.27**
	교수 권한	.43**	.32**	.37**	.29**	.39**	.24**
	교수 성취감	.49**	.39**	.41**	.30**	.44**	.30**
	성취의 인정	.34**	.27**	.15**	.24**	.57**	.10
위생요인	직무조건	.43**	.38**	.22**	.31**	.61**	.12*
	봉급	.28**	.31**	.18**	.19**	.33**	.07
	관리와 권한부여	.30**	.29**	.18**	.19**	.42**	.10
	승진과 보상	.42**	.40**	.24**	.22**	.53**	.21**
	대인관계	.43**	.34**	.34**	.25**	.45**	.24**

\*p.05 \*\*p.01



( $p < .01$ ). 반면, 자아개념 전체와 봉급( $r = .28$ )이 가장 낮은 정적상관( $r = .28$ )을 보였으며, 자아개념 전체와 관리와 권한부여( $r = .30$ )가 비교적 낮은 정적상관을 나타냈다( $p < .01$ ). 자아개념의 하위요인과 위생요인의 하위요인은 대 유아관과 봉급, 대 유아관과 관리와 권한부여를 제외한 다른 하위요인간에는  $r = .12$ 부터  $r = .61$ 까지로 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타났다( $p < .01$ ).

## 2. 유치원 교사의 직무 만족도에 영향을 미치는 자아개념 하위요인

유치원 교사의 직무 만족도에 가장 많은 영향을 미치는 자아개념의 하위요인을 알아보기 위한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 유치원 교사의 직무 만족도에 영향을 미치는 자아개념 하위요인

	모	형	B	Beta	R	F	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 변화량
	(상수)		48.77					
1	직업·신분적 자아	1.38	.68	.63	292.5***	.46		
	(상수)		33.57					
2	직업·신분적 자아	1.17	.57					
	일상적 자아	.37	.22	.65	168.9***	.50	.04	

\*\*\* $p < .001$

<표 6>에서 보는 바와 같이 유치원 교사의 직무 만족도에 대해 자아개념의 하위요인인 일상적 자아, 자기 수용, 타인 수용, 직업·신분적 자아, 대 유아관을 단계적으로 투입한 결과, 1단계에서 직업·신분적 자아가 직무 만족도에 46%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 2단계에서 일상적 자아가 추가됨으로써 설명력이 4% 증가하여 50%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 이를 종합하면, 유치원 교사

의 직업·신분적 자아와 일상적 자아가 직무 만족도를 50% 설명하고 있음을 알 수 있다.

### 1) 유치원 교사의 직무 만족도 동기요인에 영향을 미치는 자아개념 하위요인

유치원 교사의 직무 만족도 동기요인에 가장 많은 영향을 미치는 자아개념의 하위요인을 알아본 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 유치원 교사의 직무 만족도 동기요인에 영향을 미치는 자아개념 하위요인

	모	형	B	Beta	R	F	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 변화량
	(상수)		27.19					
1	직업·신분적 자아	.69	.61	.61	204.5***	.37		
	(상수)		18.87					
2	직업·신분적 자아	.57	.50					
	일상적 자아	.20	.21	.64	118.2***	.41	.04	
	(상수)		16.355					
3	직업·신분적 자아	.55	.49					
	일상적 자아	.15	.16					
	자기수용	0.09	.11	.65	81.1***	.42	.01	

\*\*\* $p < .001$

<표 7>에서 보는 바와 같이 유치원 교사의 직무 만족도 동기요인에 대해 자아개념의 하위요인인 일상적 자아, 자기 수용, 타인 수용, 직업·신분적 자아, 대 유아관을 단계적으로 투입한 결과, 1단계에서 유치원 교사의 직업·신분적 자아가 직무 만족도 동기요인에 대해 37%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 2단계에서 일상적 자아가 추가되므로 설명력이 4% 증가하여 41%의 설명력을 갖는 것으로 나타났으며, 3단계에서 자기수용이 추가되므로 설명력이 1%가 증가하여 42%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 이를 종합하면, 유치원 교사의 직업·신분적 자아, 일상적 자아, 그

리고 자기 수용은 직무만족도 동기요인을 42% 설명하고 있음을 알 수 있다.

2) 유치원 교사의 직무 만족도 위생요인에 영향을 미치는 자아개념 하위요인

유치원 교사의 직무 만족도 동기요인에 가장 많은 영향을 미치는 자아개념의 하위요인을 알아본 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8>에서 보는 바와 같이 유치원 교사의 직무 만족도 위생요인에 대해 자아개념의 하위요인인 일상적 자아, 자기 수용, 타인 수용, 직업·신분적 자아, 대 유아관을 단계적으로 투입한 결과, 1단계에서 직업·신분적 자아가 직무 만족도 위생요인에 대해 40%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 2단계에서 일상

적 자아가 추가되므로 설명력이 2%로 증가하여 42%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이를 종합하면, 유치원 교사의 직업·신분적 자아와 일상적 자아가 직무 만족도 위생요인을 42% 설명하고 있음을 알 수 있다.

<표 8> 유치원 교사의 직무 만족도 위생요인에 영향을 미치는 자아개념 하위요인

모형	B	Beta	R	F	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 변화량
(상수)	21.58					
1 직업·신분적 자아	.69	.63	.63	226.08***	.40	
(상수)	14.70					
2 직업·신분적 자아	.59	.54				
일상적 자아	.17	.19	.65	125.59***	.42	.02

\*\*\*p<.001

#### IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 유치원 교사를 대상으로 자아개념과 직무 만족도의 관계를 알아보고, 교사의 직무 만족도에 가장 많은 영향을 주는 자아개념 하위요인에 관하여 살펴보고자 하였다. 본 연구 문제를 중심으로 연구 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사의 자아개념 전체 및 하위요인과 직무 만족도 전체는 유의미한 정적상관이 있었으며, 직무만족도의 하위요인별로는 동기요인이 위생요인보다 높은 상관을 보여주었다. 자아개념의 하위요인과 동기요인의 하위요인별로는 대 유아관과 성취의 인정을 제외한 모든 요인간에 유의미한 정적 상관을 보였으며, 위생요인의 하위요인별로는 대 유아관과 봉급, 대 유아관과 관리와 권한부여를 제외한 다른 요인간에는 모두 유의미한 정적상관이 있는 것으

로 나타났다.

자아개념이 높은 유치원 교사의 직무 만족도가 높다는 본 연구 결과는 선행 연구(임영순, 2001; Judge & Bono, 1998)와 유사한 결과로 볼 수 있다. 특히 유치원 교사의 자아개념 전체가 위생요인보다 동기요인과 높은 정적상관을 보였다는 본 연구 결과는 동기요인이 교사로서 수행하는 일 자체에 관련된 보다 본질적인 요인이라는 점(Huang, 2001)과 관련지어 볼 때 의미하는 바가 크다고 하겠다. 즉, 자아개념이 높은 유치원 교사는 교사로서 수행하는 일 외적인 것에 의해서 보다는 내적인 요인에 의해 직무에 더 만족하게 된다는 것이다. 이는 또한 유능한 경력 교사들을 대상으로 한 연구(Nieto, 2003; Willans, 2003)와 직무 만족도가 높은 경력 교사들을 대상으로 한 연구(Brunetti, 2001)

에서 교직에 지속적으로 머무르게 하는 만족 요인으로 위생요인과 관련된 외적 조건보다는 동기요인과 관련된 내적 요인인 학습자에 대한 높은 기대, 전문적 교수 실천과 도전감, 학습자의 발달을 통해서 얻는 성취감 등이었다는 연구 결과와 관련지어 살펴볼 수 있다. 따라서 유치원 교사의 직무 만족도를 높이고 유능한 교사들이 지속적으로 교직을 수행해가게 하기 위해서는 봉급이나 직무조건 등과 같은 외적인 요건을 개선하는 것은 기본이 되며 중요하지만, 더 본질적으로는 교사에 대한 신뢰를 바탕으로 교육에 대한 책임감, 개인적 성장과 발달, 교수 권한 등과 같은 내적인 요인을 개선하는 것이 더 중요하다는 것을 알 수 있다.

자아개념의 하위요인인 대 유아관과 성취의 인정, 대 유아관과 봉급, 대 유아관과 관리와 권한부여간에 상관성이 없었다는 본 연구 결과는 대 유아관과 근무환경, 대 유아관과 보수와 승진간에는 상관성이 없었다는 선행연구(임영순, 2001)와 유사한 결과로 볼 수 있다. 이는 교사의 생활 가운데 가장 큰 부분을 차지한다고 볼 수 있는 유아에 대한 교사의 인식이나 관점은 다른 하위 요인에 비해 직무 만족도에 직접적으로 영향을 주거나 받는 요인이 아님을 알 수 있다. 다시 말해, 자신의 직무에 만족한 교사나 만족하지 않는 교사 모두 유아에 대한 인식인 대 유아관은 비교적 높은 수준에서 유사하게 긍정적임을 알 수 있다.

둘째, 유치원 교사의 직무 만족도 전체를 예언하는 자아개념의 하위요인은 직업·신분적 자아, 일상적 자아로 50%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 동기요인을 예언하는 자아개념의 하위요인은 직업·신분적 자아, 일상적 자아, 자기수용으로 42%의 설명력을 가지는 것으로 나타났으며, 위생요인을 예언하는 자아

개념의 하위요인은 직업·신분적 자아, 일상적 자아로 42%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구 결과는 유치원 교사가 자신의 직업과 신분에 대하여, 그리고 일상적으로 자신에 대하여 긍정적인 개념을 가질수록 위생요인과 직무 만족도 전체가 높으며, 동기요인의 경우에는 앞의 두 요인과 함께 자신을 긍정적으로 수용할수록 이에 대한 만족이 높음을 알 수 있다.

직무 만족도 전체 및 동기요인과 위생요인을 가장 많이 설명하는 자아개념의 하위요인이 직업·신분적 자아개념이라는 본 연구 결과는 유치원 교사의 교직원, 교직 적성, 직업이나 신분에 대한 인식 등(Huang, 2001)이 직무 만족도에 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 연구 결과를 통해 몇 가지 시사점을 생각해 볼 수 있는데, 무엇보다 양성교육 과정에서부터 현직 교육에 이르기까지 교사 자신의 신념에 적합한 교직관을 형성해 갈 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요하다고 하겠다. 뿐만 아니라 적성이라는 것은 어렸을 때 이를 파악하여 개발시켜주는 것이 중요하다는 점을 고려할 때 유아기부터 자신의 적성에 맞는 직업을 선택할 수 있도록 다양한 직업에 대하여 흥미를 갖고 접근할 수 있는 교육이 필요하다고 본다. 한편 우리나라의 유아교육은 공교육 체제 속에 포함되지 못하고 있으므로 초등이나 중등에 비해 교사에 대한 사회적 인식이 낮는데, 유치원 교사가 자신의 직업과 신분에 대해 높은 자아개념을 갖고 이로 인해 직무 만족도를 높일 수 있도록 유치원 교사에 대한 사회, 학부모의 인식을 높이기 위한 노력과 보수와 외적 조건을 개선할 필요가 있다는 시사점을 준다고 하겠다.

일상적 자아가 직무 만족도 전체 및 하위인 동기요인과 위생요인을 설명하는 또 다른 요인

이 된다는 본 연구 결과는 교사 자신의 건강이나 일상적인 생활, 경제적 여건, 전반적인 인생에 대한 성공감 등이 직무 만족도에 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 연구 결과는 긍정적인 인생관을 가진 교사는 직무 만족도가 높게 나타났다는 연구(심숙영, 2002)와 부분적으로 일치하는 결과라고 볼 수 있다. 이는 또한 유아 교사의 개인적 자질 중 하나로 긍정적 자아관을 중요시하고 있는 학자들(이은화, 배소연, 조부경, 1995)의 관점이나 교사 교육의 내용에 전문적 지식과 기술의 습득 뿐만 아니라 자아, 자기 존중, 자기 이해와 같은 측면이 포함되어야 한다는 최근의 주장(Zehm, 1999)과도 연관지어 볼 수 있다. 즉, 교사의 자아 개념은 교사의 자질 뿐만 아니라 직무 만족도를 높이는 데 중요한 요인이므로 이를 높이기 위한 교사 교육 프로그램이 필요하며 이를 통해 교육의 질을 향상시킬 수 있다는 시사점을 준다고 하겠다.

자기 수용이 동기요인을 설명하는 요인이 된다는 본 연구 결과는 자신의 인간적 가치에 대한 인식, 자신의 능력에 대한 자신감 등이 교사로서 수행하는 일 자체와 관련된 동기요인에 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 이는 직무 만

족도와 자신의 교수 능력에 대해 갖는 개인적 교수 효능감이 정적 상관이 있었다는 연구 결과(이분려, 1999)와 부분적으로 일치하는 결과로 볼 수 있다. 즉, 자신의 능력에 대해 자신감을 갖는 유치원 교사는 일반적으로 자신의 교수 능력에 대해서도 자신감을 갖게 되므로 자신이 수행하는 일 자체와 관련된 동기요인에 대한 만족이 높아질 수 있다는 것이다.

이상의 연구 결과를 토대로 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 사용한 직무만족도 검사도구는 외국학자의 것을 번역하여 사용한 질문지로서 하위요인 중 2개 영역의 신뢰도계수가 .70 이하로 나타났는데, 이 요인에 대한 후속 연구가 지속적으로 이루어질 필요가 있다고 하겠다. 둘째, 본 연구에서 사용한 검사도구는 자기 평가식 질문지로 교사의 주관성이 개입될 여지가 있으므로 검사도구를 보다 객관화한 후속 연구가 이루어질 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 교사의 자아 개념 중 직업·신분적 자아가 직무 만족도에 가장 많은 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났다. 이를 증진시킬 수 있는 구체적인 방안에 대하여 관심을 높일 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 박명희(1999). 유치원 교사의 자아개념에 따른 교사 관심사 분석. 이화여자대학교 교육대학원 석사 학위논문.
- 박명희, 박은혜(1999). 유아교사의 자아개념에 따른 관심사 연구. *교육과학연구*, 29(1), 177-196.
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무 만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 송인섭(1998). *인간의 자아개념 탐구*. 서울 : 학지사.
- 송인섭(2002). 자아개념 형성에 미치는 교사의 영향. *사회교육과학 연구*, 5(2), 3-21.
- 심숙영(2002). 유치원 교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

- 이분려(1999). 유아교사의 교사 효능감에 영향을 주는 교사 내·외적 요인에 대한 연구. *한국교사교육*, 16(1), 161-181.
- 이윤경(1998). 유치원 교사의 직무 만족도 및 물리적 근무환경과 조직 헌신성과의 관계 연구. *유아교육연구*, 18(1), 223-241.
- 이은화, 배소연, 조부경(1995). *유아 교사론*. 서울 : 양서원.
- 임영순(2001). 유아교사의 자아개념과 직무 만족도와 의 관계 연구. 카톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전성연(1987). 한국 교사의 자아개념 특성에 관한 연구. *고대논집*, 12, 1-21.
- Atiqur, R. M.(2000). *Job satisfaction among teachers : An exploration of the effects of perception of professional knowledge, instructional skills, and teacher education program quality*. Unpublished doctoral dissertation, University of Ohio State, Ohio.
- Bauer, J. C.(2001). *The effects of corporate intranet use on employee self-concept and organizational commitment*. Unpublished doctoral dissertation, University of the Pacific Stockton, California.
- Billingsley, B. S., & Cross, L. H.(1992). Predictors of commitment, job satisfaction and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *Journal of Special Education*, 25(4), 453-471.
- Borich, G. D.(1999). Dimensions of self that influence effective teaching. In R. P. Lipka, & T. M. Brinthaupt (Eds.), *The role of self in teacher development*. (pp. 92-120). New York, NY : State University of New York Press.
- Brunetti, G. J.(2001). Why do they teach? : A study of job satisfaction among long-term high school teachers. *Teacher Education Quarterly*, 28(3), 46-74.
- Byren, B. M.(1996). *Measuring self-concept across the life span*. Washington, D.C. : American Psychological Association.
- Cole, A., & Knowles, J. G.(1994). *Emerging as a teacher*. New York, NY : Routledge.
- Deery-Schmitt, D. M., & Todd, C. M.(1995). A conceptual model for studying turnover among family child care providers. *Early childhood Research Quarterly*, 10(3), 121-143.
- Gecas, V. & Burke, P. J.(1995). Self and identity. In K. S. Cook, G. A. Fine, & J. S. House (Eds.), *Sociological perspectives on social psychology* (pp. 31-36). Needham Heights, Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Hamachek, D.(1999). Effective teachers : What they do, how they do it, and the importance of self-knowledge. In R. P. Lipka, & T. M. Brinthaupt (Eds.), *The role of self in teacher development*. (pp. 189-224). New York, NY: State University of New York Press.
- Huang, H. W.(2001). *Kindergarten teacher job satisfaction and the need for continuing education in Southern Taiwan*. Unpublished doctoral dissertation, University of South Dakota, California.
- Janice, S.(2001). *Sources of job satisfaction among high school teachers at different career stages*. Unpublished doctoral dissertation, Columbia University Teachers College, New York.
- Judge, T. A., & Bono, J. E.(2001). Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and Emotional stability-with job satisfaction and job performance : A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kelly, D. M.(2002). *A study of teacher job satisfaction, work-related stress and customer focus in suburban school district*. Unpublished doctoral dissertation, Wayne State University, Michigan.
- Kontos, S., & Rissen, J.(1993). Predictors of job satisfaction, job stress, and job commitment in

- family day care. *Journal of Applied Development Psychology*, 14, 427-441.
- Nieto, S. M.(2003). Why keep teachers going. *Educational Leadership*, 60(8), 14-29.
- Moore, R. C.(1996). *Constructing a narrative of teacher development piecing together teacher stories, teacher lives, and teacher education*. Unpublished doctoral dissertation, University of New Orleans, New Orleans.
- Williams, J. S.(2003). Why great teachers stay. *Educational Leadership*, 68(8), 71-74.
- Zehm, S. J.(1999). Deciding to teaching : Implications of a self-development perspective. In R. P. Lipka, & T. M. Brinthaupt (Eds.), *The role of self in teacher development*. (pp. 36-52). New York, NY : State University of New York Press.