



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

장 영 희 교수지도

석사학위 청구논문

만 5세 누리과정 담당 유치원교사와
어린이집교사의 전문성 인식 및
직무만족도 비교

2013

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

이 수 영

만 5세 누리과정 담당 유치원교사와
어린이집교사의 전문성 인식 및
직무만족도 비교

장 영 희 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2012년 11월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

이 수 영

인 준 서

이수영의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

성신여자대학교 교육대학원

논문개요

본 연구는 ‘만 5세 누리과정’이 제정되고 교육과정이 일원화 되는 시점에서 만 5세 누리과정 담당 유아교사의 기관유형별 전문성 인식 및 직무 만족도에 차이가 있는지 알아보고, 전문성 인식과 직무 만족도간 어떠한 상관관계가 있는지 알아보고자 하였다. 이를 통해 만 5세 누리과정 적용을 위한 교사교육에 도움을 줄 수 있는 기초 자료를 제공하고자 한다.

이와 같은 목적으로 설정된 연구문제는 다음과 같다.

1. 만 5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식은 어떠한가?
 - 1-1. 만 5세 누리과정 담당 유치원교사와 어린이집교사 간 전문성 인식에 차이가 있는가?
 - 1-2. 만 5세 누리과정 담당 유치원교사의 전문성 인식은 어떠한가?
 - 1-3. 만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 전문성 인식은 어떠한가?

2. 만 5세 누리과정 담당교사의 직무만족도는 어떠한가?
 - 2-1. 만 5세 누리과정 담당 유치원교사와 어린이집교사 간 직무만족도에 차이가 있는가?
 - 2-2. 만 5세 누리과정 담당 유치원교사의 직무만족도는 어떠한가?
 - 2-3. 만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 직무만족도는 어떠한가?

3. 만 5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식과 직무만족도의 관계는 어떠한가?

본 연구는 서울시에 소재한 유치원의 만 5세 누리과정 담당교사 99명과 어린이집의 만5세 누리과정 담당교사 144명을 대상으로 하였으며, 조사도구는 유아교사에 대한 전문성 인식척도, 직무만족도 척도, 누리과정에 대한 질문지로 구성하였다. 수집된 자료는 SPSS 19으로 처리했으며 빈도, 백분율, 평균과 표준편차, 신뢰도, t검증, F검증, 선형회기분석을 이용하여 분석하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 만5세 누리과정 담당교사 중 유치원교사가 어린이집교사 보다 전문성 인식에서 높게 나타났으며, 사회경제적 지위와 관련된 전문성 인식에서는 누리과정 담당교사 모두 가장 낮은 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 만 5세 누리과정 담당교사는 만 5세 단일연령 학급을 담당할 때 보다 혼합연령학급을 담당할 때 전문성에 대한 인식이 더 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 만 5세 누리과정 담당교사 중 유치원 교사가 어린이집교사 보다 직무만족도가 높게 나타났으며, 특히 근무환경과 업무량에서 만족도 차이가 높은 것으로 나타났다. 유치원 교사와 어린이집교사 모두 인간관계 영역의 만족도가 가장 높았으며, 보수와 보상관련 영역에서는 가장 낮은 만족도가 나타났다.

셋째, 만 5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식은 직무만족도와 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

목 차

논문개요

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적.....1
2. 연구문제.....4
3. 용어의 정리.....5

II. 이론적 배경

1. 만 5세 누리과정.....6
2. 유아 교사의 전문성.....13
3. 유아 교사의 직무만족도.....20

III. 연구방법

1. 연구대상.....27
2. 연구도구.....29
3. 연구절차.....32
4. 자료분석.....33

IV. 결과 및 해석

1. 만 5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식.....34
2. 만 5세 누리과정 담당교사의 직무만족도.....53
3. 만 5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식과
직무 만족도와의 관계.....74

V. 논의 및 결론

1. 요약 및 논의.....83
2. 결론 및 제언90

참 고 문 헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 만 5세 누리과정의 영역과 내용범주.....	10
<표 2> 연구 대상자의 일반적 특성	28
<표 3> 만5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식 척도 문항간 내적 신뢰도.....	30
<표 4> 만5세 누리과정 담당교사의 직무만족도 척도 문항간 내적 신뢰도	31
<표 5> 만5세 누리과정 담당 유치원교사와 어린이집 교사의 전문성 인식 차이.....	34
<표 6> 만5세 누리과정 담당 유치원교사의 교사 연령에 따른 전문성 인식 차이 ..	36
<표 7> 만5세 누리과정 담당 유치원교사의 교사 경력에 따른 전문성 인식 차이 ..	37
<표 8> 만5세 누리과정 담당 유치원교사의 교사학력에 따른 전문성 인식 차이.....	38
<표 9> 만5세 누리과정 담당 유치원교사의 유아 연령에 따른 전문성 인식 차이 ..	40
<표 10> 만5세 누리과정 담당 유치원교사의 직위에 따른 전문성 인식 차이	41
<표 11> 만5세 누리과정 담당 어린이집교사의 연령에 전문성 인식 차이.....	43
<표 12> 만5세 누리과정 담당 어린이집교사의 교사경력에 따른 전문성 인식 차이	45
<표 13> 만5세 누리과정 담당 어린이집교사의 학력에 따른 전문성 인식 차이	47
<표 14> 만5세 누리과정 담당 어린이집교사의 유아연령 따른 전문성 인식 차이.....	49
<표 15> 만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 담당 유아 정원에 따른 전문성 인식 차이.....	51
<표 16> 만5세 누리과정 담당 어린이집교사의 직위에 따른 전문성 인식 수준 차이.....	52
<표 17> 만5세 누리과정 담당교사에 따른 직무만족도 수준 차이.....	54
<표 18> 만5세 누리과정 담당 유치원교사 연령에 따른 직무만족도 수준 차이	56
<표 19> 만 5세 누리과정 담당 유치원교사의 교사 경력에 따른 직무만족도 수준 차이.....	57

<표 20> 만 5세 누리담당 유치원교사의 학력에 따른 직무만족도 수준 차이.....	58
<표 21> 만5세 누리담당 유치원교사의 담당 유아연령에 따른 직무만족도 수준 차이.....	59
<표 22> 만5세 누리담당 유치원교사의 담당 유아정원에 따른 직무만족도 수준 차이.....	61
<표 23> 만 5세 누리담당 유치원 교사의 현 직위에 따른 직무만족도 수준 차이.....	62
<표 24> 만5세 누리담당 어린이집교사의 교사 연령에 따른 직무만족도 수준 차이.....	64
<표 25> 만5세 누리담당 어린이집교사의 경력에 따른 직무만족도 수준 차이	65
<표 26> 만5세 누리담당 어린이집교사의 담당 유아 연령에 따른 직무만족도 수준 차이.....	67
<표 27> 만5세 누리담당 어린이집교사의 담당 유아연령에 따른 직무만족도 수준 차이.....	70
<표 28> 만5세 누리담당 어린이집교사의 담당 유아 정원에 따른 직무만족도 수준 차이.....	71
<표 29> 만5세 누리담당 어린이집교사의 직위에 따른 직무만족도 수준 차이.....	73
<표 30> 만 5세 누리 담당교사의 전문성 인식과 직무만족도 상관관계.....	74
<표 31> 만 5세 누리담당 유치원교사와 어린이집 교사의 전문성 인식과 직무 만족도의 상관관계.....	76
<표 32> 만 5세 누리담당 교사의 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향	78

그림 목차

<그림 1> OECD인적자본투자한계 수익률	6
-------------------------------	---

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

유아교육은 ‘유아-유아교육과정-유아교사’의 3요소로 볼 수 있다. 유아교사는 유아교육과정이라는 매개체를 통해 유아의 전인적 성장을 담당하며, 현행 유아교육과정 편성과 운영체계상, 유아교육에 있어 교육과정 운영의 권한은 교사에게 가장 많이 부여 되어 있음을 알 수 있다. 특히 유아교육은 그 대상이 아직 성숙되지 못한 존재인 유아라는 점에서 교사는 더욱 절대적인 역할을 하게 된다(한미숙, 2004). 아무리 좋은 교육 환경과 교육 프로그램을 가지고 있다 할지라도 그것을 운영하는 교사가 교육 목표를 효율적으로 달성하지 못한다면 교육 효과는 저하 될 수 밖에 없다. 이처럼 교육의 효과를 높이는데 있어서 교사의 중요성이 부각되면서 교사의 자질 향상에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구가 지속적으로 이루어 지고 있다(박은혜, 2003; 배소연, 이은화, 조부경, 1995; 조정례, 2012). 특히 유아교사는 전문적 자질을 갖추고, 스스로에 대해 전문인으로서 인식을 하는 것이 보다 자질 있는 교사로서 역할 수행을 하고 자기발전에 대한 동기를 갖는데 중요한 요인이 된다. 이는 모든 교육과정, 교육내용 등은 결국 교사의 자질, 동기, 행동 여하에 따라서 그 결과 및 효과가 달라지기 때문이다. 그러므로 교육과정에서 유아교사의 자질이나 역할, 이에 따른 수행과 전문성이 중요하다고 하겠다. 따라서 교육의 질에 영향을 미치는 요인에 대한 연구들은 공통적으로 유아교육기관의 중추적 인적자원이자 환경인 교사의 전문성 및 자질을 교육의 질을 결정하는 가장 중요한 요인이라고 지적하고 있다(이미화, 2005).

유아교육기관의 질은 곧 유아교사의 질이다. 유아교육기관의 질이 교사뿐

만 아니라 유아들에게 직접적인 큰 영향을 미친다는 연구결과(장미정, 2010)는 이를 뒷받침 한다.

유아교사의 역할에 대하여 조부경과 Saracho(1997)는 교육과정 설계자로서의 역할, 일과 계획 및 수행자로서의 역할, 행정업무 및 관리자로서의 역할로 구분하였다(최현미, 김성민, 권정심, 이경옥, 2009, 재인용). 유아교사의 역할수행에 관한 연구에서 유아교사의 정서지능이 역할수행에 있어서 조직풍토와 직무만족도가 매개역할을 한다는 결과(최현미, 김성민, 권정심, 이경옥, 2009)와 유아교사의 행복과 직무만족, 역할수행은 상호 영향을 준다는 연구결과(이경애, 2010)로 보아 유아교사의 질에 원의 조직풍토와 직무만족도, 교사가 느끼는 행복감이 영향을 주고 있다고 볼 수 있다. 유아교사의 직무만족도는 유치원의 질과 관련이 있을 뿐만 아니라, 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에도 영향을 미친다. 유아교사의 직무만족도는 유아에게 영향을 주는 요소이며, 따라서 유아의 직무만족도를 향상시키기 위한 지원 필요성이 제기된다(장미정, 2010).

교사의 전문성에 대한 개념이 시간이 흐름에 따라 함께 변화하고 있으므로 유아교사 전문성 관련 연구에서 시기별 변화에 따른 유아교사의 전문성 인식 연구가 지속적으로 이루어지고 있다(유수진, 황혜익 2009).

현재까지 유아교육기관은 어린이집과 유치원이란 두 기관으로 그 대상 유아가 중복되지만 운영방법, 설립목적, 주무부서의 차이로 이원화체제로 운영되어왔다. 서로 다른 교사 양성과정과 교육과정운영으로 보육시설과 유치원에서 요구되는 교사의 자질이나 전문성에도 다소의 차이가 있었다. 이에 따라 보육교사의 전문성 인식(김지연, 1997; 이정미, 2010; 이향, 1996)이나 유치원 교사의 전문성 인식에 관해(조정례, 2012) 각각 살펴보는 선행연구가 대부분이었고, 보육교사와 유치원 교사의 전문성 인식의 비교하는 연구(어은희, 2010; 위숙희, 2008)가 있었지만 미비한 실정이다.

또한 인간의 개인적 욕구와 사회 조직 내에서의 욕구는 다양하지만 유아교사

의 직무만족도가 중요한 이유는 그것이 영유아들의 삶에 실제로 많은 영향을 미치기 때문이다. 유아교육기관에서 영유아는 신체, 정서, 사회, 인지, 언어에 이르기까지 전인적인 성장을 한다. 총체적인 교육을 담당하는 유아교사는 대상인 영유아에게 직접적인 영향을 주기 때문에 교사이기 이전에 영유아에게 신뢰감을 주는 부모의 대리자 역할을 하게 되기 때문이다(정인화, 2012).

그동안 어린이집과 유치원은 서로 다른 교사 교육 체계와 승급, 급여 체계를 가지고 있고 근무시간이나 근무환경도 많이 달라서 교사 간 직무 만족도에도 차이가 있는 것으로 나타났다(이경, 2001; 정훈희, 2004; 배혜자, 2008, 어은희, 2010, 재인용).

그런데 2011년 5월 2일 ‘만 5세 공통과정’ 도입이 발표 되고, 2012년부터 ‘누리과정’이 시행되게 되었다. 이에 따라 국가수준 공통 누리과정의 적용으로 교육과정이 평준화 되어 보다 나은 유아교육의 질적 향상을 위한 교사의 역할 및 중요성에 대한 논의가 활발하게 진행되고 있다. 누리과정 적용에 따라 32만명의 누리담당교사가 함께 누리과정 연수에 참가하고, 유치원과 어린이집의 급여 형평성을 위해 어린이집의 누리과정 담당교사에게 누리수당이 지급되었다. 또한 교육계획 및 교육준비를 위해 만 5세반 보조교사 임금이 지원되는 등 교사지원정책도 시행되고 있다.

따라서 본 연구에서는 ‘만 5세 누리과정’이 개정되고 교육과정이 일원화되면서 다양한 관련 정책이 시행되는 시점에서 만 5세 누리과정 담당 유아교사의 기관별 교사 업무에 대한 전문성 인식 및 직무 만족도는 어떠한지 살펴보고, 이를 통해 만 5세 누리과정 교사교육을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구문제

1. 만 5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식은 어떠한가?

1-1. 만 5세 누리과정 담당 유치원교사와 어린이집교사 간 전문성 인식에 차이가 있는가?

1-2. 만 5세 누리과정 담당 유치원교사의 전문성 인식은 어떠한가?

1-3. 만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 전문성 인식은 어떠한가?

2. 만 5세 누리과정 담당교사의 직무만족도는 어떠한가?

2-1. 만 5세 누리과정 담당 유치원교사와 어린이집교사 간 직무만족도에 차이가 있는가?

2-2. 만 5세 누리과정 담당 유치원교사의 직무만족도는 어떠한가?

2-3. 만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 직무만족도는 어떠한가?

3. 만 5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식과 직무만족도의 관계는 어떠한가?

3. 용어의 정리

1. 유아교사

유아교사란 유아를 대상으로 가르치는 자로서 소정의 양성과정을 이수하고 자격을 취득한 자라고 할 수 있다(염지숙 외, 2010). 공식적인 유아교육기관의 교사는 교육과학기술부 산하 유치원과 보건복지부 산하 어린이집에서 유아를 가르치는 교사로 본 연구에서는 유치원교사와 어린이집교사를 의미한다.

2. 누리과정 담당교사

누리과정의 담당교사는 유치원, 어린이집의 유아교사 중 누리연수를 이수한 만 5세반을 담당하는 교사이다. 본 연구에서는 유치원에서 만 5세를 담당하는 유치원 교사와 어린이집에서 만 5세를 담당하는 어린이집교사를 의미한다.

3. 전문성 인식

직무수행에 있어서 교직을 전문직이라 인식하고 스스로 전문성을 지니고 있다고 인식하는 정도로써, 본 연구에서는 전문적지식과 기술요구, 사회봉사, 자율성, 전문직단체, 직업윤리, 교수-학습과정 운영능력, 사회·경제적 지위를 하위 요인으로 보았다.

4. 직무만족도

직업에 종사하는 사람들이 자기의 직위와 임무에 만족하고 있는 정도나 개인이 직무에 대해 가지고 있는 감정적이고 정서적인 선호도를 의미하며, 본 연구에서는 인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장을 하위요인으로 보았다.

II. 이론적 배경

1. 만 5세 누리과정

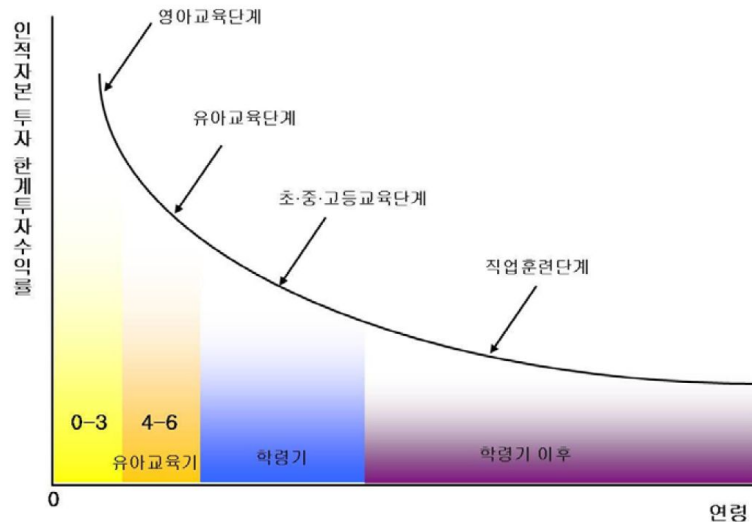
1) 누리과정의 도입배경과 필요성

누리과정은 모든 만 5세 유아에게 균등한 양질의 교육·보육 서비스를 제공하기 위하여 기관 유형과 부모의 소득수준에 관계 없이 동일한 국가수준의 교육과정으로 교육·보육 서비스를 지원하며, 취학 전 유아의 교육·보육에 대한 국가적 책임을 강화하기 위해 도입되었다.

우리나라의 만 5세아의 취원율을 살펴보면, 2010년을 기준으로 만 5세아의 약 90%가 유치원 및 어린이집에 다니고 있으나 저소득층은 추가경제적 부담 때문에 유치원·어린이집의 이용이 어려운 실정으로 약 10%인 4만명은 혜택을 받지 못하는 것으로 나타났다. 만 5세아에 교육·보육에 대한 국가책임 원칙은 1997년 법률로 명문화 되었으나, 소득하위 70%이하에 대하여만 지원되고 있다. 유아교육비 공공부담비율에 대한 세계동향을 살펴보면 프랑스 94.0%, 영국 86.1%, 미국 77.8% 등으로 OECD의 평균 공공 부담 비율은 79.7%에 이른다. 그러나 우리나라는 49.7%(2007)로 만 5세아에 대한 국가지원의 확대가 필요한 실정이다.

유아기는 인지·정서·사회영역 등의 기초능력이 집중 형성되는 시기로 각 생애단계별 투자비용을 동일하게 산정할 경우, 영유아기의 인적자원 투자 대비 회수비용이 가장 크게 나타난다. 미국 Perry Preschool Project(2003)에서 실시한 연구에 따르면 유아교육 1달러 투자시 \$16.4 편입이 발생하는 것으로 나타났다. 영국의 EPPE Project(2007)에서는 1명의 유아가 유아교육기관에 다니도록 약 £2,500를 지원하는 것은 가난한 부모에

계 약 £17,000를 직접 지원하는 것과 동일한 효과를 나타낸다는 연구가 있었다. 이에 따라 생애 초기단계인 유아기 교육·보육에 대한 국가 지원과 공교육체제가 강화되고 있는 추세이다.



<그림 1> 인적자본투자한계 수익률, OECD Heckman 연구, 2006,
(김경민, 2012; 5세 누리과정 교사 연수 자료집, 2011)

이에 정부는 보육·교육에 대한 중요성 인식과 국가 책임 강화에 대한 국제적 동향에 따라 2011년 5월 2일 만5세아 공통과정을 도입한다고 발표하였다. 누리교육과정은 현재 유치원과 어린이집으로 이원화되어 있는 교육·보육과정을 통합해 만 5세의 모든 어린이들이 새로운 공통과정을 배울 수 있도록 하는데 의의가 있으며, 유치원과 어린이집에 만 5세 자녀를 보내는 모든 학부모에 대해 유치원비·보육비 지원을 현행 70%에서 만 5세 전체로 확대하여 부모의 경제적 부담을 경감하여 주고, 이는 사실상 유아교육과정을 의무교육화 시켜 정부가 부담하는 의무교육이 10년으로 확대되는 효과가 있다. 또한 기존의 유치원 교사에 비해 상대적으로 열악한 대우를 받고 있던 어린이집교사에게 추가 수당을 지급하여 보육교사의 처우를 개선하고 어

린이집 현대화를 지원 등 보육 서비스를 개선하여 유아교육·보육의 질을 향상시키고, 만 5세 유아의 발달 수준 및 학습 특성에 적합한 교육·보육 내용으로 구성되어 국가수준의 공통 교육과정이 마련되어 만 5세 유아에게 균등한 양질의 교육·보육 서비스를 제공 할 수 있게 되었다.

2) 누리과정 기본 구성 방향

누리과정은 모든 만 5세 유아에게 균등한 양질의 교육과 보육 서비스를 제공하기 위해 구성된 국가수준의 공통교육과정으로 유치원의 5개영역(건강생활, 사회생활, 표현생활, 언어생활, 탐구생활)의 I, II수준, 공통수준의 유치원교육과정과 만 0~5세까지의 6개 영역(기본생활, 신체운동, 사회관계, 의사소통, 자연탐구, 예술경험)의 I,II,III수준의 어린이집 표준보육과정을 만 5세 유아를 위한 공통 과정으로 5개 영역(신체운동·건강, 의사소통, 사회관계, 예술경험, 자연탐구)으로 교육·보육과정을 통합하여 유아기에 필요한 기본소양과 능력을 기르도록 하였다. '5세 누리과정은 기본생활습관과 창의·인성 지도를 강조하되 이를 별도의 영역으로 구분하지 않고 모든 영역에서 고루 다루도록 하고 만 3-4세와 교육과정을 구분하되, 세부 내용수준은 연계되도록 구성하였고 5세아에게 필요한 기본능력과 바른 인성을 기르고, 민주 시민의 기초를 형성하는 것을 목적으로 한다.

만 5세 누리과정의 기본 구성 방향은 첫째, 만 5세아의 기본생활습관과 질서, 배려, 협력 등 바른 인성을 기르는 데 중점을 둔다. 둘째, 사람과 자연을 존중하고, 우리 문화를 이해하는 데 중점을 둔다. 셋째, 전인발달이 고루 이루어진 창의적 인재를 기르는 데 중점을 둔다. 넷째, 초등학교 교육과정과 연계성을 고려한다. 다섯째, 5개의 영역을 중심으로 주도적인 경험을 강조하고, 놀이중심의 통합과정으로 구성한다. 여섯째, 1일 3~5시간의 운영을 기준으로 한다.

누리과정은 2006.1.1~12.31사이에 출생한 만5세 유아를 대상으로 하며, 2012년 2월까지 소득기준으로 전체 70%의 가정에 대해 지원하던 것을 만5세아 모두에게 확대 해서 어린이집과 유치원의 보육비 및 교육비를 지원하고 지원 단가를 순차적으로 늘려 5세 유아 보육·교육에 대한 부모의 경제적 부담을 경감 시키고자 하고 있다.

3) 누리과정의 목적과 목표

누리과정은 만 5세에게 필요한 기본능력과 바른 인성을 기르고, 민주시민의 기초를 형성하는 것을 목적으로 한다. 이에 따라 첫째, 기본 운동능력과 건강하고 안전한 생활습관을 기른다. 유아가 자신의 신체를 긍정적으로 인식하고 즐겁게 신체활동에 참여하여 기본 운동능력을 기르도록 하고, 평생 동안 지속될 기본적인 생활습관이 형성되는 시기 임으로 건강하고 안전한 생활에 필요한 지식, 기술, 태도를 익히도록 충분한 기회를 제공한다. 둘째, 일상생활에 필요한 의사소통 능력과 바른 언어사용 습관을 기른다. 듣고 말하는 것을 즐기고, 상황에 맞는 언어를 익혀 일상생활에 필요한 의사소통 능력과 바른 언어사용 습관을 기르도록 하는 것을 목표로 유아의 의사소통 능력을 기를 수 있는 종합적 기회를 제공한다. 셋째로 자신을 존중하고 다른 사람과 더불어 생활하는 태도를 기른다. 5세 누리교육과정은 유아가 자신에 대해 긍정적으로 생각하고, 자신과 함께 생활하는 사람들과 사회적 관계를 맺고 더불어 생활할 수 있는 태도를 기르는 것을 목표로 유아가 다양한 사회·문화적 가치를 열린 마음으로 받아들이고 다른 사람과 더불어 살기 위해 필요한 지식, 기술, 태도를 익히는 것에 중점을 둔다. 넷째로 아름다움에 관심을 가지고 예술 경험을 즐기며, 창의적으로 표현하는 능력을 기른다. 다양한 예술 방법을 즐기는 태도를 형성하고 자유롭게 탐색하고 표현할 수 있는 다양한 경험이 제공되어야 한다. 넷째로 호기심을 가지고 주변

세계를 탐구하며, 일상생활에서 수학적·과학적 문제 해결 능력을 기르는 것을 목표로 한다.

4) 누리과정의 영역 및 운영

누리과정은 신체운동·건강, 의사소통, 사회관계, 예술경험, 자연탐구로 총 5개의 영역으로 되어 있고 각 영역별에 20개의 내용 범주로 되어있다. 5개의 영역과 내용 범주를 살펴보면 다음 표 1과 같다.

<표 1> 만 5세 누리과정의 영역과 내용범주

영역	내용 범주	내 용
신체운동· 건강	신체 인식하기	감각 능력 기르기 감각기관 활용하기 신체를 인식하고 움직이기
	신체 조절과 기본운동하기	신체 조절하기 이동하며 운동하기 제자리에서 운동하기
	신체 활동에 참여하기	자발적으로 신체 활동에 참여하기 바깥에서 신체 활동하기 기구를 이용하여 신체활동하기
	건강하게 생활하기	몸과 주변을 깨끗이 하기 바른 식생활 하기 건강한 일상생활 하기 질병 예방하기
	안전하게 생활하기	안전하게 놀이기 교통안전 규칙 지키기 비상시 적절히 대처하기
의사소통	듣기	낱말과 문장 듣고 이해하기 이야기 듣고 이해하기 동요, 동시, 동화 듣고 이해하기 바른 태도로 듣기
	말하기	낱말과 문장으로 말하기 느낌, 생각, 경험 말하기 상황에 맞게 바른 태도로 말하기
	읽기	읽기에 흥미 가지기 책 읽기에 관심 가지기
	쓰기	쓰기에 관심 가지기 쓰기 도구 사용하기

사회관계	나를 알고 존중하기	나를 알기 나를 소중히 여기기 나의 일 스스로 하기
	나와 다른 사람의 감정 알고 조절하기	나와 다른 사람의 감정 알고 표현하기 나의 감정 조절하기
	가족을 소중히 여기기	가족과 화목하게 지내기 가족과 협력하기
	다른 사람과 더불어 생활하기	친구와 사이좋게 지내기 공동체에서 화목하게 지내기
	사회에 관심 갖기	지역사회에 관심 갖고 이해하기 우리나라에 관심 갖고 이해하기 세계와 여러 문화에 관심가지기 사회적 가치를 알고 지키기
예술경험	아름다움 찾아보기	음악적 요소 탐색하기 움직임과 춤 탐색하기 미술적 요소 탐색하기
예술경험	미술적 표현하기	음악으로 표현하기 움직임과 춤으로 표현하기 미술 활동으로 표현하기 극놀이로 표현하기 통합적으로 표현하기
	예술 감상하기	다양한 예술 감상하기 전통 예술 감상하기
자연탐구	탐구하는 태도 기르기	호기심을 유지하고 확장하기 탐구 과정 즐기기 탐구 기술 활용하기
	수학적 탐구하기	수와 연산의 기초 개념 형성하기 공간과 도형의 기초 개념 형성하기 기초적이 측정하기 규칙성 이해하기 기초적인 자료 수집과 결과 나타내기
	과학적 탐구하기	물체와 물질 알아보기 생명체와 자연환경 알아보기 자연현상 알아보기 간단한 도구와 기계 활용하기

(5세 누리과정 교사 연수 자료집, 2011)

만 5세 누리과정은 7차 유아교육과정과 2011 개정 표준보육과정을 중심으로 이원화 되어있던 교육과정을 통합과정을 거쳐서 구성되었고 표준교육과정안의 3,4세 수준과 내용이 연계되도록 개발되었다.

만 5세 누리과정은 유치원이든 어린이집이든 1일 3~5시간의 운영을 기준

으로 구성되며, 유치원은 1일 3~5시간을 기본 운영시간으로 하고, 그 이후 시간은 종일제(방과후)로 운영하도록 한다. 종일반으로 운영하는 학급은 교육과정 운영시간을 포함하여 총 8시간 이상으로 운영하며, 어린이집은 1일 3~5시간 누리과정을 운영하되 12시간 운영을 기본으로 한다.

5) 누리교육과정 담당교사

누리교육과정의 담당교사는 유치원, 어린이집의 유아교사 중 만 5세반을 담당할 교사로 유치원은 만 5세를 담당 유치원교사와 어린이집 만 5세를 담당할 보육교사이다. 누리과정 담당교사는 반드시 누리연수를 이수하여야 하는데 유치원은 만5세반 담임교사와 추가교사 1인을 우선으로 연수를 실시하고, 어린이집은 보육교사 1급이상으로 경력이 많은 교사가 우선적으로 만5세반 담임교사를 하도록 권장한다.

누리과정 연수는 집합연수와 원격연수의 두 부분으로 나누어서 진행되고, 누리연수는 집합 연수와 원격연수 모두를 이수한 교사만이 누리과정 연수를 수료 한 것으로 인정받는다. 집합연수는 지역별로 집합연수 장소에 모여 15시간(2일)동안 5세 누리과정의 총론 및 영역, 지도서 및 프로그램에 대해 연수를 받는다. 또한 30시간동안의 온라인 원격연수를 추가로 받고 평가에 응시하여야 한다. 평가 시 60점 이상의 점수를 받아야 누리과정을 이수 할 수 있으며, 누리과정을 이수한 교사만 5세 누리과정을 운영 할 수 있다.

누리과정 연수를 받은 유아교사는 유아기관을 이직한 후에도 별도의 추가 교육 없이 만 5세반 누리과정 담당 교사를 할 수 있다.

2. 유아 교사의 전문성

1) 전문직으로써의 유아교사

유아교사는 전문직에 종사하는 자로서 준 전문가와는 다른 자격 자질을 갖추고 있어야 한다. 전문직은 그 나름의 독특한 특성과 기준을 가지고 고도의 지적능력이 있어야 하며, 이에 따라 장기간의 전문교육이 필요하고 그들의 전문가 단체를 결성하고 높은 사회·경제적 지위를 갖고 있으며, 윤리강령, 사회봉사 기능을 갖는다(이은영, 2010). 또한 박은혜(2010)는 전문직은 전문적인 지식과 이를 소화할 수 있는 지적인 능력, 자율성, 사회적 지위와 경제적 보상, 윤리강령, 자신의 권익을 보호할 수 있는 단체, 자격증이라는 특성이 요구된다고 보았고, Katz(1988)은 전문직의 기준으로 이타주의, 자율성, 윤리강령, 대상자들과의 거리 유지, 실천기준, 지속적인 훈련, 전문화된 지식, 사회적 필요성의 8가지 기준을 제시했다.

이러한 기준과 특성에 비추어 볼때 과연 유아교사직이 전문직이며 유아교사가 전문가로서 전문성을 갖추었는가에 대해서는 학자들마다 관점을 달리 하고 있다.

Ade(1982)는 유아교육 교직이 교사의 역할 및 교직수행에 필요한 일반화되고 체계적인 지식의 기초가 부족하고, 전문직의 권리에 대한 사회적 인식이 낮고 직업에 의해 제공되는 봉사성이 부족하기 때문에 전문직으로 어렵다고 보았다.

반면, Hildebrand(1979)도 유아교사는 전문직이며 전문직 중에서도 진정한 의미로써 창조적 전문직이라고 정의하였다. 또한 Feeny(1983)는 교사의 역할이나 권위, 윤리문제와 교사의 인성이라는 기준을 통하여 유아 교사직이 전문직인 이유를 구체적으로 제시하고 있다. 첫째, 유아교사들이 어린이들에게 광범위한 지식을 전달하고 그들이 자신에 대해 긍정적으로 느끼도록 교

육하기 때문에 전문직으로 볼 수 있으며, 둘째, 유아교사들은 그 역할수행에 있어서 다른 영역의 교육들과는 다른 전통적이며 특별한 지식의 조직체 즉, 유아의 발달과 학습에 대한 확고한 지식을 요구하고 있기 때문이다. 셋째, 유아교사들은 이론을 현장에 매일매일 적용하고 있으며 넷째, 유아교사들은 유아를 위한 프로그램을 선택하기 위하여 필요한 지식과 기술을 계속적으로 보충하고 선택해야 하기 때문이다. 따라서 유아교사들은 전문가로서 자신의 일에 대하여 자부심을 가져야 할 뿐만 아니라 유아교사라는 직업이 전문가로서 인정받기 위해서는 어린이를 위해 일하는 사람들이 어린이를 더욱 잘 이해하도록 도와야 한다는 것이다(이은영, 2001, 재인용).

Seefeldt(1980)는 유아교사들이 갖춰야할 전문적인 자질로 유아를 좋아하고 유아에 대한 이해와 현재 유아의 수준을 수용할 수 있는 능력을 갖춰야 하며, 선입견을 갖지 않아야한다고 하였다. 그리고 호기심과 수업기술로 실제 경험을 바탕으로 한 수업을 할 수 있으며, 부모와 지역사회의 관심과 이해 및 사랑이 있어야 한다고 하였다. 또한 교사 자신을 발전시킬 수 있는 능력과 성장할 수 있는 능력을 갖춰야 한다고 하였다(이은화, 배소연, 조부경, 1995, 재인용). 이러한 교사의 자질의 요소로 전문적 자질과 개인적 자질을 구분하는데, 개인적 자질로는 유아들을 향한 열정, 지구력, 위험을 기꺼이 감수하고자 하는 모험심, 유아의 반응에 따라 목표달성을 위해 전략을 수정하는 능력을 의미하는 실용성, 인내심, 융통성, 유아와 그 가족에 대한 존중, 창의성, 진정성, 배움에 대한 사랑, 에너지, 유머감각 등을 말한다(박은혜, 2010). 또한 전문적 자질은 교육 프로그램을 계획하고 실천하는 능력, 부모 및 전문가를 참여시키는 능력, 아동의 성장-발달을 촉진시키는 능력, 고도의 지적 전문성, 직업윤리, 교육활동을 선택하고 적절한 교수방법과 매체를 이용하여 수행하는 능력, 적절한 교육환경을 구성하고 교육 자료를 선택하는 능력, 유아를 바르게 관찰 및 평가하는 능력, 창의적인 능력, 지속적인 전문성 성장에 노력하는 것이 유아교사의 전문적 자질이라 할 수 있다(이기숙, 이연섭, 이영자, 1986; 이은화, 배소연, 조부경, 1995, 재인용).

유아의 발달적 특성이 복잡하고 다양한 역할을 요구하고 있기 때문에 교사에게 기대되는 역할은 초, 중·고등교사보다 더 복잡하고 다양하고 포괄적이며 창의적인 성격을 가지고 있다. 유아 교사는 교육 환경을 제공하고 자료를 선정 배열하며, 유아를 안내하고, 상호 작용하고 기록하고, 부모와 만나 등 유아 교사는 단순한 보호적 차원을 넘어, 유아 발달을 촉진하고, 미래를 준비 시킬 수 있는 전문적 지식과 기술을 가진 교수자로서 상담자, 연구자라고 할 수 있다.(박은혜, 2010)

Saracho(1988)는 유아 교사의 역할을 진단자, 교육과정 설계자, 수업 조직자, 학습 관리자, 상담자이자 조언자, 의사 결정자의 역할로 보았다. 이은화, 배소연, 조부경(1995)은 Saracho의 역할유형을 교육과정 설계자, 교수 조직자, 진단자, 상담자 및 조언자의 네가지 유형으로 수정하였다.

또한 Katz(1970)는 모친모형, 치료모형, 교수모형을 교사의 역할로 보았으며, 유아교사의 역할을 정원사, 안내자, 벽돌을 쌓는 자, 창조자(오천석, 2002)로 구분하거나 예술가로서의 교사, 연구자로서의 교사, 임상의학자로서의 교사, 전문가로서의 교사, 설득자로서의 교사, 대화자로서의 교사, 도덕적 귀감으로서의 교사(정혜영, 2004)로 유아교사의 역할을 구분하기도 한다(염지숙, 이명순, 조형숙, 김형주, 2010).

유아교사는 미래지향적 본질을 가진 교육의 특성상 유아의 삶에 중요한 영향을 미치고, 어린나이에 유아를 대상으로 하기 때문에 교육에서 교사가 미치는 영향이 더욱 크며, 경험을 중시하는 유아교육의 교육과정으로 유아교사는 유아들의 생활에 더 깊이 연관되며, 일정한 교과서가 없이 수업의 계획, 진행, 평가가 유아교사 의해 좌우되어 수업의 질을 결정하기 때문에 유아교사의 역할이 더욱 중요하다고 볼 수 있다(염지숙, 이명순, 조형숙, 김형주, 2010).

이와 같이 유아교사가 가지고 있는 독특한 특성을 고려 해 볼때, 전문성을 지닌 전문직으로 인식해야 한다고 볼 수 있다.

2) 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 요인

‘전문’이라는 의미는 “어떤 분야에 상당한 지식과 경험을 가지고 오직 그 분야만 연구하거나 맡음”을 말한다. 따라서 유아교사를 전문가라고 부를 때에는 유아의 교육적 성장을 돕는데 있어서 기본적으로 전문적 또는 직업적인 사람을 말한다(조정례, 2012).

전문직의 개념에 대해서 많은 정의가 나와 있는데 학자마다 전문직을 다른 직종과 구분하는 기준이나 정의는 조금씩 차이가 있다.

염지숙, 이명순, 조형순, 김현주(2010)은 다양한 사회·문화에서 전문직에 대한 조건과 특성을 다룰 수 있고, 여러가지 학자들이 구분한 전문직의 정의, 조건, 특성 또한 다양하지만 일반적으로 다음과 같은 공통점을 지니고 있다고 보았다. 첫째, 전문화된 지식과 기술을 요구하며, 이러한 전문적 지식과 기술을 이용한 지적 활동을 수반한다고 보았다. 즉 어떤 직업이 고도로 전문화된, 특수화된 지식과 기술을 필요로 하는가, 그렇지 않은가에 따라 전문직과 일반직으로 구분된다는 것이다. 둘째, 장기간의 교육과 훈련을 필요로 하며, 관련 분야의 전문자격증이 요구된다. 셋째, 업무 수행시 자율성과 책임성이 요구된다고 보았다. 전문직종에 종사하는 사람들은 자신들의 업무 수행시 외부의 환경과 조건에 구애 받지 않을 자율성을 가지고 있으며, 그에 따른 책임도 뒤따른다고 보았다. 넷째 업무와 행동을 지배하는 윤리강령을 갖는다고 보았다. 다섯째, 전문직에 상응하는 사회적 지위와 경제적 대우가 따른다고 보았다. 전문직은 축적된 기술과 전문 지식을 요구하는 만큼, 사회적으로 높은 대우를 받고 있다. 여섯째, 전문직은 소속된 조직체를 갖는다. 전문적 지식과 기술을 습득하기 위한 장기간의 교육과 훈련과정에서 전문직 종사자들은 자신들 고유의 사회적 책임감을 느끼고 다른 직종과 구별되는 조직체를 형성하게 된다고 보았다.

전문성을 지니고 있다고 해서 모두 전문직으로 발전이 되는것은 아니며 전문성의 특성을 지닌 직업이 전문화 되기 위해서는 한 직업을 전문직으로 발전 시키고자 하는 노력이 무엇보다 필요하다(유수경, 황해익, 2009). 이은화 등(2001)은 유아교사가 전문성을 확립 하기 위해 노력해야 할 조건을 제시 하였다. 첫째, 고도의 지적 능력의 요구이다 유아교육의 목적은 전인아동 이므로 이러한 목적을 달성하기 위해 유아의 발달 상황에 적절하게 교육내용을 선정하고 조직하여 교육을 수행하고 평가하기 위한 지식을 가지고 있어야 한다, 둘째, 유아교육의 사회 기여도이다 유아교육이 유아를 위한 교육뿐만 아니라, 지역의 부모교육과 지역사회 복지 위한 종합적 서비스를 시도하고자 노력하고, 특히 모든 유아에게 혜택을 주고자 교육기회의 확대를 추진해야 한다. 셋째, 장기간의 사전교육과 지속적인 현장교육이 필요하다. 사전 전문교육이 강화되고 지속적인 현장교육으로 전문직의 위치를 확보해 나가야 한다. 넷째, 자율성의 행사이다. 유아교사는 자신의 교육관에 따라 유아를 이해하고 가르치며 평가할 수 있는 자율성이 주어져야 한다. 이 자율성은 교사의 임의로 실천되기보다는 전문적인 결단에 부과되는 책임을 수반한다. 다섯째, 전문직 단체의 결성이다. 유아교사의 교권의 확보와 신장 및 교육 복지의 증진, 그리고 교사의 전문성을 고양하기 위한 전문 조직단체가 필요하다. 여섯째, 유아교사가 지켜야 할 윤리강령의 제정이다. 유아교사가 준수해야할 윤리강령의 제정은 아직 구체화되지 못했지만 모든 유아교사는 유아교육의 목적과 이에 부합되는 교육자의 실천사항을 스스로 규정하고 그 역할에 충실히 하는 노력을 기울여야 한다. 일곱째, 높은 사회 · 경제적 지위의 향상이다 유아교사의 사회 · 경제적 위치가 향상되어 전문직의 자리를 확보해야 한다는 것이다(어은희, 2010 재인용).

또한 Saracho & Spodeck(1993)은 전문성 기준을 다음과 같이 보았다. 첫째, 전문적 지식과 기술이다 교육의 목적을 정확히 이해하고 유아의 발달수

준에 적합한 교육내용을 선택하고 효과적으로 지도할 수 있는 지식과 기술이 필요하다. 나아가 지속적인 정보습득 능력, 부모 상담을 통한 정보제공 기술 등이 포함된다. 둘째, 봉사성이다 이는 유아의 복지에 대한 사명감과 의식, 그리고 유아의 건전한 성장과 발육에 기여해야 한다는 책임감과 의무감을 의미한다. 세 번째, 자율성 기준은 유아교사가 보육활동을 함에 있어 자신의 철학과 신념에 따라 가장 적절하다고 생각하는 교육목표나 교육방법을 자율적으로 선택하고, 책임감을 갖고 실천할 수 있어야 됨을 의미한다. 네 번째 직업윤리 기준은 교육자로서 실천사항을 잘 인식하고 확고한 신념으로 역할에 충실함을 의미하며, 특히 유아의 존엄성 인정, 모든 유아의 다양한 입장의 이해, 수용 및 긍정적 지도를 포함한다고 보았다(강혜란, 2006).

이러한 유아교사의 전문성에 선행연구를 살펴보면, 전문성 발달과 전문성 인식에 대한 연구로 김혜린(1992)은 전문성에 대한 인식의 정도와 교사의 역할 수행을 관련지어 살펴봄으로써 전문성에 대한 인식이 역할수행에 중요한 변인이 될 수 있음을 밝히고 있다(유수경, 황해익, 2009). 김순영(2006)은 국공립 보육교사의 전문성 인식과 관련한 연구에서 전문성 인식에 관한 하위 요인을 ‘전문적지식과 기술요구인식’, ‘보육에 관한 중요성 인식’, ‘사회·경제적 지위에 관한 인식’, ‘사회 봉사성에 관한 인식’, ‘자율성에 관한 인식’, ‘전문직 단체에 관한 인식’으로 보았으며, 국공립 보육교사의 경력이 높을수록 전문성 인식에 차이가 있는것으로 나타났다. 강혜란(2006)은 보육교사의 전문성 인식과 관련한 연구에서 전문성 인식에 관한 하위 요인을 ‘전문지식’, ‘봉사성’, ‘자율성’, ‘직업윤리’로 보았으며, 전문성에 영향을 미치는 교사의 배경변인으로 원아수, 보수, 기관유형등을 보았다.

유아교사간 전문성 인식을 비교한 선행연구를 살펴보면, 이경(2001)은 유치원교사와 어린이집 교사간의 전문성 인식에 차이가 있으며 자율성 요인에서 어린이집 교사가 유치원 교사보다 전문성인식이 높은 것으로 나타났다.

신장미(2008)는 유아교사의 전문성 인식에 관한 조사연구에서 전문성의 하위요인으로 ‘전문적 지식과 기술요구’, ‘사회봉사성’, ‘자율성’, ‘전문직 단체’, ‘직업윤리’, ‘사회 경제적 지위’를 보았으며, 전문직 단체, 사회 경제적 지위, 전문지식과 기술요구에서는 교사의 경력에 따라 전문성에 유의미한 차이를 보였으며, 유아교사의 속한 기관별 유형에 따라 전문성의 차이는 없는 것으로 보고 되었다. 반면, 어은희(2010)의 유치원교사와 어린이집 교사의 전문성 인식에 관한 연구를 살펴보면 하위요인으로 ‘전문적 지식과 기술요구’, ‘사회봉사’, ‘자율성’, ‘전문직 단체’, ‘직업윤리’, ‘사회 경제적 지위’를 보았으며, 유치원 교사와 어린이집 교사 간 전문적 지식과 기술요구, 자율성에서 전문성 인식에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 교사의 경력이 많을 수록 전문성 지각 수준이 높았으며, 어린이집 교사의 경우 교사의 학력과 연령이 높을수록 전문성 인식 수준도 높게 나타났다.

유치원교사와 어린이집교사의 전문성 인식을 비교한 연구에서 이경(2001), 이선희(2005)는 유치원교사가 전문성 인식이 높은 것으로 나타났으며, 신장미(2008), 어은희(2010)은 유치원교사와 어린이집 교사간 전문성 인식에 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

요인별로 살펴보면, 학력에 따른 전문성 인식에 관한 연구를 한 이선희(2006), 이은미(2002), 장지현(2005)의 연구결과를 살펴보면, 대학교 졸업인 교사 집단이 전문대 졸업이하 교사 보다 전문성 인식이 높게 나타났고, 직업윤리는 대학교 졸업 이상인 교사가 인식이 높은 것으로 나타났다. 학력에 따라서 통계적으로 유의미한 차이가 없다는 김지연(1997)의 연구 결과와 차이를 보인다.

경력에 따른 전문성 인식에서는 경력이 많은수록 이선희(2006), 어은희(2010), 장지현 (2005)은 전문성 인식이 높은 것으로 나타났고, 정인화(2012)는 경력에 따른 전문성 인식에 유의미한 차이가 없는것으로 나타났다.

3. 유아 교사의 직무만족도

1) 직무만족의 개념 및 이론

직무자체란 직무경험의 특성(도전성, 다양성, 자율성과 통제)과 관련되는 다양한 직무 요소, 수행해 온 업무의 양과 그것을 하는데 드는 시간을 포함한 의미이며, 직무가 본질적인 즐거움을 주는 정도와 인식, 창조성, 기술형성에 대한 교사들의 요구를 충족 시키는 정도를 말한다(김문숙, 2002).

직무는 소득을 얻기 위해 개개인이 수행하는 일(task)의 집합체로서 임무를 수반하며, 유사-직위(position)의 집단인 직급(class)의 종류로 구성된다(안인자, 2003).

직무만족에 대한 개념 정의는 다양하나 대체적으로 직무만족이란 직업에 종사하는 사람들이 자기의 직위와 임무에 만족하고 있는 정도나 개인이 직무에 대해 가지고 있는 감정적이고 정서적인 선호도를 의미한다. 박은혜(2010)는 직무 만족을 한 개인이 자신의 직무와 관련하여 가지고 있는 감정적이고 정서적인 태도로서 자신의 일에 만족할 수 있도록 하는 심리적이거나 환경적인 여건들의 결합으로 보았고, Locke(1976)는 직무만족은 중요한 직무가치의 완성에 대해 인정 하거나 그 직무를 완성하도록 하는 인지로 부터 출발한 즐거운 감정이라고 보았다. 즉, 감정적 반응이기 때문에 자기 반성에 의해서만 발견되거나 이해되며 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻은 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 의미한다.

직무만족의 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다(여성숙, 2006). 첫째, 직무에 대한 정서적 반응이다. 이는 자기성찰을 통해서만 이해 될 수 있다. 둘째, 원하는 것과 실제 간의 격차이다. 개인이 수행하고 있는 직무에 대한 자신의 느낌과 태도, 사회적 인식, 물리적인 환경에서 느끼는 만족의 정도 같은 특징을 가진다.

직무만족도란 본질적으로 직무에 대한 호-불호, 긍정-부정으로 반응하는 감정적 색조를 말하는데 이는 주어진 직무가 얼마만큼 개인의 자아를 충족시켜 주는가의 척도라고 할 수 있으며 직무만족도의 주요 요지는 직무에 대한 개인의 관심도라고 할 수 있다(교육부, 1991).

조직 구성원이 자신의 직무에 만족을 느끼게 되면 그 조직을 위해 일하는 보람을 느끼고 공헌하게 되며 그 성과 또한 높아지는 반면, 불만족하게 될 때 근무의욕을 잃게 되고 업무 성과가 낮아져서 결과적으로 조직이나 구성원 자신에게 피해를 주게 된다. 직무란 직책에 따라 부여되어 계속적으로 수행하게 되는 업무(Pigors & Myers, 1966)를 말하며, 조직 구성원은 업무를 통해서 무엇인가를 얻고자 하고 그것의 충족정도는 그 일에 대한 만족도를 결정한다.

Jorde-Bloom(1989)은 직무만족을 ‘직무의 다양한 측면에 대한 태도, 평가, 감정적인 반응 등의 복합상태로 분류하였으며, 개인의 특성과 조직 환경 요건과의 일치성’이라고 하였다. Smith(1995)는 ‘각 개인이 직무와 관련하여 경험하는 모든 좋고 나쁜 정신의 총화와 혹은 이러한 감정의 불균형상태에서 일어나는 태도’라고 정의하였다(어은희, 2010, 재인용)

Gorton(1976)은 “직무 만족이란 개인이 교사로서 역할을 수행하는 과정에서 자신의 개인적·전문적 욕구를 충족시키는 정도”로 보았으며 Steers & Porter(1975)는 “개인이 직무와 직무 경험을 통하여 느끼는 정서 상태”라고 정의했다. 이러한 직무만족에 대한 논의는 개인의 욕구 충족과 밀접한 관계가 있으며 욕구충족의 정도는 동기부여를 의미한다.

학자마다 다양하게 규정하고 있는 직무만족 이론은 다음과 같다.

Maslow(1970)의 욕구단계이론은 인간의 동기를 이해하고 설명하는데 있어서 가장 폭 넓게 사용되고 있는 이론들 중의 하나로 그에 의하면 인간의 기본적 욕구는 생리적, 안전의 욕구, 소속과 애정의 욕구, 존경의 욕구, 자아

실현의 욕구라는 다섯 순위가 있으며 이들 욕구 중 가장 강도가 높은 욕구가 행동화하며 욕구 위계우선의 원리를 형성하게 한다(신현주, 1995).

Herzberg(1964)의 이요인 이론(Two Factor Theory)은 동기-위생 이론이라고도 하는데, 인간의 욕구를 생리적 욕구와 심리적 욕구라는 두 가지로 나누고 있다. 생리적 욕구는 동물적 욕구로서 안전, 음식, 고통의 회피에 대한 욕구이며, 심리적 욕구는 계속적인 심리적 성장을 경험하고 성취하려는 인간 고유의 욕구, 곧 자신의 능력을 개발하려는 욕구이다. Herzberg이론은 구성원의 동기 요인에서 가장 중요한 만족 요인으로 인정, 승진, 직무 자체, 그리고 성장 등을 인간의 더 높은 수준의 욕구로 보고 있다.

Vroom(1964)의 기대이론은 동기를 ‘자기 마음대로 선택 할수 있는 행귀 가운데 스스로가 어떤것을 선택 할수 있는 가운데 스스로가 어떤것을 선택 하도록 지배한 심리적 과정’이라고 정의하고(신현주, 1995), 동기이론에서 작업 현장과 관련시켜 체계화하여 그는 동기의 강도는 어떤 결과에 부여하는 가치에다 특정한 행동이 그것을 가져다 줄 것이라는 기대를 곱한 것의 합계로 보았다(이지현, 2004, 재인용). Vroom은 작업현장에서 이루어지는 조직구성원들의 동기 부여를 기대와 유인가 등의 개념을 토대로 공식화하는데 공헌하여 오늘날 동기부여 이론에서 중요시되는 기대이론의 기초적인 틀을 제공하였다 .

McGregor(1960)는 그의 저서“기업의 인간적 측면”에서 X·Y이론(X theory, Y theory)을 제시하고 있다(신현주, 1995). X·Y이론은 인간관계 문제에 접근할 수 있는 하나의 틀을 제공하였는데, 의존 대 독립, 지배 대 자유, 통제 대 허용의 이분법적 설명 양식이 그것이다. 고용주와 피고용자의 관계에 대한 접근에 있어 X이론은 의존, 지배, 통제를 강조하는데 반하여 Y이론은 독립, 자유 및 허용을 바탕으로 하고 있다. 그러나 이 두 가지 이론은 상황에 의존하고 양자는 일정한 양식으로 배합되기 때문에 택일에 대한 논쟁은 불필요하다. 양자는 상호 의존 관계에 있는 것이다.

Adams는 형평이론은 사회적 관계에서 개인은 자신의 투입과 산출을 타인의 투입과 산출과 비교하였다(신현주, 1995). 투입과 산출이 균형을 이룬다고 지각할 때 직무만족을 경험한다는 것이다. 성과에 비해 투입이 많거나 투입에 비하여 성과가 많은 경우 모두 불만족을 초래할 수 있다. 공정성 이론은 투입요인들과 산출 요인 등을 측정할 수 있는 방법을 제한함으로써 직무만족이 결정되는 과정을 경험적으로 다룰 수 있게 한다는 점이다(조경자, 2005, 재인용).

Potter&Lawler는 유인가 이론에서 직무만족은 직무 만족에 대한 지각과 관련된 과거의 경험보다는 미래에 있게 될 사건에 의해 예견된다고 하였다. 즉 장차 직무를 통해 얻게 될 성과물이 얼마나 큰 가치를 지닌 것인가에 의해 결정된다고 보았다(최경혜, 2005). 직무에 주는 보상을 두 가지 형태로 보았으며 그 하나는 보수, 승진, 지위, 안전과 같은 외재적 보상이며 다른 하나는 개인의 느낌, 자아실현, 성장욕구 등과 같은 내재적 보상이다. 내재적 보상은 외재적 보상보다 성과에 더 밀접한 관련이 있으며 내재적 보상에서 더 만족할 수 있는 직무 설계가 필요하다고 하였다. 이상의 정의를 종합해 볼 때 직무만족도란 조직의 구성원이 직무를 수행해 나가는 과정과 직무 수행의 결과에 대한 주관적이고 상대적인 관점에서 느끼는 감정의 상태를 말한다. 인간의 동기 이론과 관련하여 직무 수행에 있어서 동기 부여의 효과를 얻기 위해서는 조직 구성원의 욕구를 충족시켜주어야 하며 또한 조직 구성원을 관리함에 있어서 구체적으로 방식을 세우고, 그에 알맞은 방법을 사용하여야 함을 제시해 주고 있다. 또한 직무만족도는 개인의 가치관, 신념, 욕구와 조직 내에서 상대적 위치에 따라 다르게 나타난다고 볼 수 있다(정인화, 2012).

2) 유아교사의 직무 만족도에 영향을 주는 요인

교사에게 있어 직무만족이란 학교 조직 내의 한 구성원으로서 사회적, 경제적, 심리적으로 만족하여 자발적이고 적극적으로 교육활동에 참여하여 학교교육의 목표달성에 기여하고 개인으로서 목표달성을 추구하는데 있어 만족스러운 마음 상태와 태도라고 볼 수 있다.

강혜란(2006)은 유아교사의 직무만족 개념은 유아교사가 교육활동이란 직무를 하면서 느껴지는 긍정적인 정서 상태라고 조작적 정의를 내렸다. 직무만족도는 직무 만족 요인을 원장으로부터의 격려, 지지정도를 포함하는 원장과의 관계, 동료 교사들 간의 협력이나 상호 신뢰 관계를 포함하는 동료 교사와의 관계, 직무의 자율성이라든지 직무 자체가 주는 인식 등을 포함한 직무 자체의 특성, 보수, 승진기회, 그리고 일반적인 근무 환경의 5가지 요소로 구분하였다. 우리나라 유치원교사들의 직무 만족도를 조사한 연구들(권연희, 2008; 김선희, 2005; 이정아, 2004; 이혜경, 2008)에 의하면 유치원 교사들은 동료 교사와의 관계나 원장과의 관계와 같이 대인관계 측면에서는 대체적으로 만족하지만 직무자체, 근무환경, 특히 사회적 지위와 관련해서는 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 교사의 만족도는 설립유형과 교사의 연령, 경력, 학력등의 일반적 특성에 따라서도 차이가 있다. 공립 유치원의 경우에는 일단 임용이 되면 특별한 사유가 없는 한 정년이 보장되어 안정적으로 직장 생활을 할수 있고 초·중등 교사와 보수의 차이가 없기 때문에 보수와 직무 자체의 특성적인 측면에서는 비교적 만족도가 높은 것으로 나타났다. 하지만 인간관계 요인에서는 사립에 비해 상대적으로 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 유치원 교사의 직무 만족도는 교사의 연령과 경력, 학력에 비례하는 것으로 나타났다. 즉 연령이 높을 수록, 경력이 많을수록, 학력이 높을수록 직무 만족도가 높게 나타났다(박은혜, 2010).

이인숙(2009)의 공립유치원 교사의 직무 스트레스와 직무 만족도와의 관계

연구에서 공립 유치원 교사들은 직무 만족도를 보통 이상으로 생각하고 있으며, 대인관계 요인에서 가장 큰 직무 만족을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 개인적 변인에 따른 직무 만족도의 차이에서 시내 지역과 학급 수가 많은 유치원에서 근무하는 교사의 만족도가 높게 나타났다. 유아의 연령은 어리면서 단일연령이고 학급의 원아수가 많을수록 교사의 만족도가 높게 나타났다. 그리고 5년 이하의 경력을 가진 교사와 학사 이상의 학력을 가진 교사의 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 공립 유치원 교사의 직무 스트레스와 직무 만족도와의 상관관계를 살펴보면 모든 하위요인에서 직무 스트레스가 많을수록 직무 만족도는 낮은 것으로 나타나 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 기관 유형에 따른 유아교사의 이직의도와 직무만족도 및 교직관의 관계 연구(정훈희, 2004)에서 기관 유형에 따른 유치원 교사와 어린이집 교사의 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 또한 유치원 교사와 어린이집 교사의 이직의도는 교사의 배경변인에 따른 유의한 차이가 없었으며, 교사의 배경변인에 따른 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나 어린이집에 근무하는 교사는 연령이 높을수록 높은 직무만족도를 보인 것으로 나타났다. 또한 유치원 교사는 직무만족도의 하위 요수 중 근무환경이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며 어린이집 교사는 인간 관계가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 교직에 대한 선호도가 높은 교사일수록 이직의도가 낮게 나타났다.

기관 유형에 따른 선행연구를 살펴보면 김선희(2005)의 울산지역의 단설 유치원 교사를 대상으로 한 직무만족도 연구에서는 하위요인으로 ‘동료교사로부터 인식하는’, ‘원장과의 관계에서’, ‘근무환경’, ‘직무, 보수·승진’을 보았고 병설유치원 교사에 비해 단설유치원 교사들이 높은 인간관계과 업무적으로 높은 상호 협력을 이루는 것으로 보았다. 또한 이해경(2008)의 강원도 국공립 유치원 교사와 사립 유치원 교사의 직무만족도를 비교한 연구에서 국공립 유치원 교사가 사립 유치원 교사에 비해 직무만족도가 높으며, 유의미한 차

이가 있는 것으로 나타났다. 권연희(2001), 이혜경(2008)의 연구에서도 국공립 유치원교사가 사립유치원에 비해 높은 직무만족도를 보이는 것으로 나타났다. 또한 정훈희(2004)가 사립유치원 교사와 사립어린이집 교사를 대상으로 한 조사연구에 의하면, 유치원교사와 어린이집 교사의 배경 변인에 따른 직무만족도의 차이는 없었으며, 어린이집 교사의 경우 경력이 높아질수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한 직무만족도의 하위요인 중 유치원 교사는 근무환경, 어린이집 교사는 인간관계영역이 가장 영향을 많이 받는 요인으로 나타났다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울시에 근무하는 만 5세 누리과정 담당교사로 공립, 사립 유치원에 근무하는 만5세반 유치원교사와 국공립, 법인, 직장, 민간 어린이집에 근무하는 만 5세반 어린이집교사를 대상으로 실시하였다.

유아교육진흥원, 서울보육정보센터와 한국보육진흥원에서 주최하는 교사 연수지에 방문하여 질문지를 배부·회수하고, 추가로 서울시에 위치한 유치원과 어린이집에 전화로 문의하여 연구협조를 의뢰한 후 우편으로 발송하거나 이메일로 질문지를 배부하여 총 380부 중 268부를 회수하였다.

회수된 질문지는 각 문항에 대한 불성실한 응답여부와 무응답 여부를 확인 한후 25부의 질문지를 제외하고, 만 5세 누리담당 유치원교사 99명과 만 5세 누리담당 어린이집교사 144명을 대상으로 총 243부의 질문지를 연구자료로 활용하였다.

본 연구의 대상에 대한 일반적 특성을 살펴본 결과는 표 2와 같다.

<표 2> 연구 대상자의 일반적 특성

변인	구 분	교사구분		전체(%)
		유치원교사	어린이집교사	
연령	20~29세	69(69.7)	68(47.2)	137(56.4)
	30~39세	30(30.3)	51(35.4)	81(33.3)
	40세 이상	0(0.0)	25(17.4)	25(10.3)
경력	1년 미만	9(9.1)	13(9.0)	22(9.1)
	1-3년	14(14.1)	34(23.6)	48(19.8)
	3-6년	39(39.4)	32(22.2)	71(29.2)
	6-10년	34(34.3)	34(23.6)	68(28.0)
	10년 이상	3(3.0)	31(21.5)	34(14.0)
학력	1년제 보육교사 교육원 졸업	0(0.0)	9(6.3)	9(3.7)
	2년제 전문대학 졸업	10(10.1)	46(31.9)	56(23.0)
	3년제 전문대학 졸업	28(28.3)	17(11.8)	45(18.5)
	4년제 대학교 졸업	58(58.6)	62(43.1)	120(49.4)
	대학원/기타	3(3.0)	10(6.9)	13(5.3)
유아 연령	만5세반	85(85.9)	99(68.8)	184(75.7)
	혼합연령반(유치원 종일반 포함)	14(14.1)	45(31.3)	59(24.3)
유아 정원	15명 미만	3(3.0)	55(38.2)	58(23.9)
	15-20명	17(17.2)	55(38.2)	72(29.6)
	20-25명	28(28.3)	32(22.2)	60(24.7)
	25명 이상	51(51.5)	2(1.4)	53(21.8)
현 직위	부장/주임교사	27(27.3)	37(25.7)	64(26.3)
	담임교사	72(72.7)	107(74.3)	179(73.7)
결혼유무	미혼	82(82.8)	95(66.0)	177(72.8)
	기혼	17(17.2)	49(34.0)	66(27.2)
	전체	99(100.0)	144(100.0)	243(100.0)

위 표 2에서 제시한 바와 같이 설문에 참여한 누리과정 담당교사 243명을 대상으로 배경변인별 빈도와 백분율을 구한 결과 전체적으로는 교사의 연령

별로는 20대 137명(56.4%), 30대 80명(32.9%), 40대 이상 26명(10.7%)의 순으로 20대가 가장 많았고, 40대 이상이 가장 적었다. 교사의 경력별로는 3-6년 71명(29.2%), 6-10년 68명(28%), 1-3년 48명(19.8%), 10년 이상 34명(14%), 1년 미만 22명(9.1%)의 순으로 3-6년 경력자가 가장 많았고, 다음으로 6-10년 경력자로 3년 이상의 경력을 가진 교사가 전체의 80.2%였다. 교사의 학력별로는 4년제 대학교 졸업 120명(49.4%), 2년제 전문대학 졸업 56명(23%), 3년제 전문대학 졸업 45명(18.5%), 대학원/기타 13명(5.3%), 1년제 보육교사 교육원 졸업 9명(3.7%)의 순으로 대학교 졸업 학력자가 가장 많았고, 다음으로 전문대학 졸업자가 많았다. 교사가 담당하고 있는 유아 연령별로는 만5세 단일반이 184명(75.7%), 혼합연령반이 59명(24.3%)으로 혼합연령반의 비율이 유치원에 비해 높게 나타났다. 담당하는 유아의 정원별로는 15-20명 72명(29.6%), 20-25명 60명(24.7%), 15명 미만 59명(24.3%), 25명 이상 52명(21.4%)의 순으로 정원 15-20명이 가장 많았다. 교사의 현직위로서는 담임교사가 179명(73.7%)으로 나타났고, 부장/주임교사의 직위를 가진 교사는 64명(26.3%)으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 전문성 인식 검사 도구

누리담당교사의 기관별 전문성 인식을 알아보기 위해 Lindsay & Lindsay(1987)의 전문성 인식 문항 척도를 토대로 김순영(2005), 위숙희(2008)가 연구에서 사용한 설문지를 기초로 교사 전문성 인식 척도 항목을 참고하여 전문적 지식에 대한 요구, 직업윤리, 사회·경제적 지위, 사회봉사, 자율성, 전문직 단체에 대한 항목을 본 연구에 방향에 맞도록 수정, 보완하였다. 또한 Hall이 개발한 5개 차원의 교사의 전문성 인식 측정도구를 이규

식(2007), 전해미(2010)가 사용한 설문 내용 중 교사의 지적 기술 항목을 첨가하여 검사도구를 재구성하였다.

이와 같은 과정으로 작성한 설문지는 유아전문가 1인, 석사 학위자 2인, 유아교사 4인의 자문을 구하여 문항의 내용을 검토하였다.

따라서 본 연구에서 사용한 유아교사의 전문성 검사는 전문적 지식에 대한 요구, 직업윤리, 사회·경제적 지위, 사회봉사, 자율성, 전문직 단체에 대한 요구, 교수·학습과정 운영능력의 하위요인으로 총 25문항으로 구성되었으며, 문항반응양식은 5단계 Likert로 되어 있다. 각 도구의 문항은 5점 서열 척도로 되어 있으므로 가장 긍정적인 응답에 5점, 가장 부정적인 응답에 0점을 부여하여 계산하였다.

본 연구에서 사용된 누리담당교사의 전문성 인식 검사도구의 문항 및 신뢰도는 표 3에 제시한 바와 같이 전체 신뢰도는 .88로 나타났다.

<표 3> 만 5세 누리담당교사의 전문성 인식 척도 문항간 내적 신뢰도

문항구성	문항번호	Cronbach's a
전문적 지식에 대한 요구	1,2,3,4	.85
직업윤리	5,6,16	.60
사회·경제적 지위	9,10,11,12	.83
사회봉사	7,13,14,15	.69
자율성	17,18,19	.67
교수·학습과정 운영능력	8,20,21,22	.69
전문직 단체	23,24,25	.79
전체	25	.88

2) 직무 만족도 검사 도구

만 5세 누리과정 담당교사의 기관별 직무만족도를 알아보기 위해 Jorde-Bloom(1981)의 유치원 직무 만족도 측정도구를 기반으로, 유혜정(1996), 최윤희(1997), 박미선(2000)이 사용한 설문지를 수정, 보완하여 사용하였다.

유아교사의 직무만족도 검사는 인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장의 하위요인으로 총 35문항으로 구성되었으며, 문항반응양식은 5단계 Likert로 되어 있다. 각 도구의 문항은 5점 서열 척도로 되어 있으므로 가장 긍정적인 응답에 5점, 가장 부정적인 응답에 0점을 부여하였으며, 부정문 형태로 서술된 문항은 역(0점→5점, 5점→0점)으로 계산하였다.

본 연구에서 사용된 누리담당교사의 직무만족도 검사도구의 문항 및 신뢰도는 표 4에 제시한 바와 같이 전체 신뢰도는 .89이다.

<표 4> 만 5세 누리담당교사의 직무만족도 척도 문항 간 내적 신뢰도

문항구성	문항번호	Cronbach's a
인간관계	11,12,22*,23,35*	.72
복지후생과 보수	1,10,21,24,34	.83
사회적 인정	2,13,20,25*,33*	.66
직무자체에 대한 신념	3,9,14,19,32*	.81
근무환경	4,8,15,26,31	.76
업무량	5,16,18*,27*,30	.78
승진과 신분보장	6,7*,17,28,29*	.71
전체	35	.89

*은 부정문(역산 계산)

3. 연구절차

1) 예비조사

연구도구의 적절성과 소요시간을 알아보고 문제점을 파악하기 위해서 2012년 4월 10일부터 20일까지 연구대상에 속하지 않는 만5세 유아교사 6명을 선정하여 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과, 본 검사에 15~20분 정도 소요되었고, 질문에 대한 응답이 어렵거나 해석이 난해한 문장은 수정·보완 하였다.

2) 본 조사

만5세 누리담당 유아교사의 기관별 전문성 인식 및 직무만족도 설문지를 사용하여 2012년 5월 1일부터 7월 15일까지 본 조사를 실시하였다. 유아교육진흥원, 서울보육정보센터와 한국보육진흥원에서 주최하는 누리교사 집합 연수지에 방문하여 질문지를 배부· 회수하고 추가로 서울시에 위치한 유치원, 어린이집에 전화로 문의여 연구협조를 의뢰한 후 질문지를 직접 방문하거나 우편 또는 이메일로 발송하였다. 총 질문지 380부 중 268부를 회수하여 회수율은 70.5%였다.

4. 자료분석

질문지를 통해 수집된 자료를 SPSS 19.0을 사용하여 처리하고 각 연구문제 별로 분석하였다.

1. 본 연구에서 사용한 척도의 신뢰도 검사를 위하여 Cronbach's Alpha를 구하고, 연구대상자의 일반적인 배경 및 특성을 알아보기 위하여 빈도와 백분율을 산출하였다.

2. 만5세 누리과정 담당교사의 기관별 전문성 인식은 어떠한지 알아보기 위해 t검증을 실시하고, 변인에 따른 만 5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식은 어떠한지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다.

3. 만5세 누리과정 담당교사의 기관별 직무만족도는 어떠한지 알아보기 위해 t검증을 실시하고, 변인에 따른 만 5세 누리과정 담당교사의 직무만족도는 어떠한지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다.

4. 만5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식과 직무 만족도와의 관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시하고, 만5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 선형회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 만 5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식

1) 만 5세 누리과정 담당 유치원 교사와 어린이집 교사의 전문성 인식 비교

만 5세 누리과정 담당 유치원교사와 어린이집교사 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 담당교사 간 t검증을 실시하였다. 그 결과는 표 5와 같다.

<표 5> 만 5세 누리과정 담당 유치원교사와 어린이집 교사의 전문성 인식 차이

하위영역	교사구분		t
	유치원교사 (n=99)	어린이집교사 (n=144)	
	M(SD)	M(SD)	
전문적 지식에 대한 요구	4.51(.42)	4.48(.48)	.491
직업윤리	4.45(.45)	4.30(.44)	2.446*
사회·경제적 지위	2.39(.72)	2.04(.55)	4.301***
사회봉사	4.06(.46)	4.13(.65)	-.982
자율성	4.34(.50)	4.30(.53)	.757
교수·학습과정 운영능력	3.93(.51)	3.93(.52)	-1.153
전문직 단체	4.45(.39)	4.45(.39)	.691
전문성 인식 전체	3.97(.27)	3.90(.30)	1.985*

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

위 표 5에서 보는바와 같이 만 5세 누리과정 담당교사에 따른 전문성 인식 수준 차이에 대하여 t검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 유치원

교사의 평균이 3.97, 어린이집교사의 평균이 3.9로 유치원 교사의 평균이 .07 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=1.985, p<.05$).

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 직업윤리 영역인 경우 유치원교사의 평균이 4.45, 어린이집교사의 평균이 4.3로 유치원교사의 평균이 .15 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=2.446, p<.05$). 사회·경제적 지위 영역인 경우 유치원교사의 평균이 2.39, 어린이집교사의 평균이 2.04로 유치원교사의 평균이 .35 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=4.301, p<.001$). 반면, 전문적 지식에 대한 요구 영역인 경우 유치원교사의 평균이 4.51, 어린이집교사의 평균이 4.48로 유치원교사의 평균이 .03 높게, 사회봉사 영역인 경우 유치원교사의 평균이 4.06, 어린이집교사의 평균이 4.13로 어린이집교사의 평균이 .07 높게, 자율성 영역인 경우 유치원교사의 평균이 4.34, 어린이집교사의 평균이 4.3로 유치원교사의 평균이 .04 높게, 교수·학습 과정 운영능력 영역인 경우 유치원교사의 평균이 3.93, 어린이집교사의 평균이 3.93로 동일하게, 전문직 단체 영역인 경우 유치원교사의 평균이 4.45, 어린이집교사의 평균이 4.45로 동일하게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

2) 만 5세 누리과정 담당 유치원 교사의 배경변인에 따른 전문성 인식

유치원 교사의 전문성 인식 수준을 살펴본 결과 전문적 지식에 대한 요구 ($M=4.51$), 직업윤리($M=4.45$), 전문직 단체($M=4.45$), 자율성($M=4.34$), 사회봉사 ($M=4.06$), 전문성 인식 전체($M=3.97$), 교수·학습과정 운영능력($M=3.93$), 사회·경제적 지위($M=2.39$)의 순으로 전문적 지식에 대한 요구에서 가장 높은 수준을 보였으며, 사회·경제적 지위에서 가장 낮은 수준을 보였다. 이를 유치원 교사의 배경변인별로 전문성 인식 수준의 차이를 살펴보면 다음과 같다.

만 5세 누리과정 담당 유치원 교사의 교사 연령에 따른 전문성 인식은 어떠

한 차이가 있는지 알아보기 위해 t검증을 실시하였다. 그 결과는 다음 표 6과 같다.

<표 6> 만 5세 누리과정 담당 유치원 교사의 교사 연령에 따른 전문성 인식 차이

하위영역	교사 연령		t
	20대(n=69) M(SD)	30대(n=30) M(SD)	
전문적 지식에 대한 요구	4.49(.47)	4.53(.30)	-.444
직업윤리	4.43(.51)	4.49(.26)	-.690
사회·경제적 지위	2.37(.55)	2.38(.96)	-.064
사회봉사	4.09(.48)	3.97(.41)	1.141
자율성	4.26(.50)	4.51(.44)	-2.283*
교수·학습과정 운영능력	3.90(.54)	3.96(.37)	-.530
전문직 단체	4.42(.43)	4.53(.26)	-1.310
전문성 인식 전체	3.95(.24)	4.00(.29)	-.888

* $p < .05$

위 표 6에서 보는바와 같이 유치원 교사의 교사 연령 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 t검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 30대(M=4.0), 20대(M=3.95)의 순으로 30대가 20대 보다 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 자율성에서는 30대(M=4.51)가 20대(M=4.26)보다 높은 수준을 보여 통계적으로 유의미한 차이를 보였으나($t = -2.283, p < .05$). 그 외 하위영역(전문적 지식에 대한 요구, 직업윤리, 사회·경제적 지위, 사회봉사, 교수·학습과정 운영능력, 전문직 단체)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만 5세 누리과정 담당 유치원 교사의 교사 경력에 따른 전문성 인식에 어떠

한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. 그 결과는 다음 표 7과 같다.

<표 7> 만 5세 누리과정 담당 유치원교사의 교사 경력에 따른 전문성 인식 차이

하위영역	교사경력					F	Scheffe
	1년 미만 (n=9) (a)	1-3년 (n=14) (b)	3-6년 (n=39) (c)	6-10년 (n=34) (d)	10년 이상 (n=3) (e)		
전문적 지식에 대한 요구	4.64(.47)	4.29(.74)	4.52(.35)	4.56(.29)	4.50(.43)	1.322	
직업윤리	4.52(.24)	4.57(.33)	4.48(.56)	4.36(.41)	4.33(.00)	.700	
사회·경제적 지위	2.36(.63)	2.57(.62)	2.45(.65)	2.34(.84)	1.58(.38)	1.295	
사회봉사	4.50(.41)	4.29(.40)	3.85(.42)	4.09(.44)	4.08(.14)	5.849 ***	(a)>(c) (b)>(c)
자율성	4.41(.52)	4.38(.54)	4.20(.46)	4.47(.51)	4.33(.00)	1.493	
교수·학습 과정 운영능력	3.97(.70)	4.16(.51)	3.86(.52)	3.90(.44)	3.83(.29)	.985	
전문직 단체	4.52(.53)	4.55(.25)	4.49(.38)	4.34(.42)	4.67(.00)	1.230	
전문성 인식 전체	4.09(.14)	4.07(.18)	3.93(.30)	3.96(.28)	3.84(.14)	1.345	

*** $p < .001$

위 표 7에서 보는바와 같이 교사경력 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 1년 미만 (M=4.09), 1-3년(M=4.07), 6-10년(M=3.96), 3-6년(M=3.93), 10년 이상(M=3.84)의 순으로 1년 미만에서 가장 높은 수준을, 10년 이상에서 가장 낮은 수준을 보였으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 사회봉사 영역인 경우 전체평균은 4.06로 나타났으며, 1년

미만(M=4.5), 1-3년(M=4.29), 6-10년(M=4.09), 10년 이상(M=4.08), 3-6년(M=3.85)의 순으로 1년 미만에서 가장 높은 수준을, 3-6년에서 가장 낮은 수준을 보였으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=5.849, p<.001$). 이를 사후 검증한 결과 1년 미만과 3-6년, 1-3년과 3-6년에서 차이를 보였다. 그 외 하위영역(전문적 지식에 대한 요구, 직업윤리, 사회·경제적 지위, 자율성, 교수·학습과정 운영능력, 전문적 단체)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만 5세 누리과정 담당 유치원 교사의 학력 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과는 다음 표 8과 같다.

<표 8> 만 5세 누리과정 담당 유치원교사의 교사학력에 따른 전문성 인식차이

하위영역	교사학력				F	Scheffe
	2년제 전문대학 (n=10) Ⓐ	3년제 전문대학 (n=28) Ⓑ	4년제 대학교 (n=58) Ⓒ	대학원 /기타 (n=3) Ⓓ		
전문적 지식과 기술요구	4.55(.23)	4.31(.61)	4.62(.30)	4.17(.14)	4.328**	Ⓑ<Ⓒ
직업윤리	4.37(.11)	4.63(.45)	4.39(.48)	4.22(.19)	2.275	
사회·경제적 지위	2.63(1.10)	2.50(.55)	2.31(.72)	2.33(.72)	.840	
사회봉사	4.33(.37)	4.05(.34)	4.03(.52)	3.75(.25)	1.642	
자율성	4.77(.27)	4.07(.41)	4.41(.51)	4.11(.19)	6.771***	Ⓐ>Ⓑ Ⓑ<Ⓒ
교수·학습과정 운영능력	3.93(.26)	4.04(.42)	3.88(.58)	3.75(.25)	.690	
전문직 단체	4.40(.34)	4.29(.36)	4.56(.39)	4.11(.19)	4.429**	Ⓑ<Ⓒ
전문성 인식 전체	4.09(.25)	3.94(.17)	3.98(.31)	3.73(.08)	1.602	

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

위 표 8에서 보는바와 같이 교사학력 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 전문성 인식 영역의 전체적으로는 2년제 전문대학(M=4.09), 4년제 대학교(M=3.98), 3년제 전문대학(M=3.94), 대학원/기타(M=3.73)의 순으로 전문대학에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 전문적 지식에 대한 요구 영역인 경우 4년제 대학교(M=4.62), 2년제 전문대학(M=4.55), 3년제 전문대학(M=4.31), 대학원/기타(M=4.17)의 순으로 4년제 대학교에서 가장 높은 수준을 보였으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=4.328, p<.01$). 이를 사후검정한 결과 3년제 전문대학과 4년제 대학교에서 차이를 보였다. 자율성 영역인 경우 2년제 전문대학(M=4.77), 4년제 대학교(M=4.41), 대학원/기타(M=4.11), 3년제 전문대학(M=4.07)의 순으로 2년제 전문대학에서 가장 높은 수준을 보였으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=6.771, p<.001$). 이를 사후 검증한 결과 2년제 전문대학과 3년제 전문대학, 3년제 전문대학과 4년제 대학교에서 차이를 보였다. 전문직 단체 영역인 경우 4년제 대학교(M=4.56), 2년제 전문대학(M=4.4), 3년제 전문대학(M=4.29), 대학원/기타(M=4.11)의 순으로 4년제 대학교에서 가장 높은 수준을 보였으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=4.429, p<.01$). 이를 사후검정한 결과 3년제 전문대학과 4년제 대학교에서 차이를 보였다. 그 외 하위영역(직업윤리, 사회·경제적 지위, 사회봉사, 교수·학습과정 운영능력)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만 5세 누리담당 유치원교사의 담당 유아연령 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 유아연령 간 t검증을 실시하였다. 그 결과는 다음과 같다.

<표 9> 만5세 누리담당 유치원교사의 유아연령에 따른 전문성 인식 수준 차이

하위영역	유아연령		t
	만5세반(n=85)	혼합연령반(n=14)	
전문적 지식에 대한 요구	4.52(.44)	4.43(.35)	.775
직업윤리	4.49(.45)	4.21(.41)	2.153*
사회·경제적 지위	2.39(.72)	2.45(.72)	-.293
사회봉사	4.04(.48)	4.16(.29)	-.875
자율성	4.29(.51)	4.67(.26)	-2.740**
교수·학습과정 운영능력	3.96(.52)	3.71(.39)	1.714
전문적 단체	4.49(.37)	4.21(.45)	2.529*
전문성 인식 전체	3.98(.28)	3.93(.23)	.610

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

위 표 9에서 보는바와 같이 유아연령에 따른 전문성 인식 수준 차이에 대하여 t검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 만5세 단일반의 평균이 3.98, 혼합연령반의 평균이 3.93으로 만5세반의 평균이 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 직업윤리 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 4.49, 혼합연령반의 평균이 4.21로 만5세반의 평균이 0.28 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=2.153$, $p<.05$). 자율성 영역인 경우 만5세반의 평균이 4.29, 혼합연령반의 평균이 4.67로 혼합연령반의 평균이 0.38 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-2.740$, $p<.01$). 전문적 단체 영역인 경우 만5세반의 평균이 4.49, 혼합연령반의 평균이 4.21로 만5세반의 평균이 0.28 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=2.529$, $p<.01$). 그 외 하위영역(전문적 지식에 대한 요구, 직업윤리, 사회·경제적 지위, 사회봉사, 자율성, 교수·학습과정 운영능력)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만 5세 누리담당 유치원 교사의 직위에 따라 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 직위 간 t검증을 실시하였다. 그 표 10과 같다.

<표 10> 만 5세 누리담당 유치원 교사의 직위에 따른 전문성 인식 차이

하위영역	현 직위		t
	부장/주임(n=27)	담임교사(n=72)	
전문적 지식에 대한 요구	4.46(.37)	4.53(.44)	-.676
직업윤리	4.42(.57)	4.46(.40)	-.421
사회·경제적 지위	2.27(.68)	2.44(.73)	-1.064
사회봉사	3.84(.39)	4.14(.46)	-2.992**
자율성	4.25(.45)	4.38(.51)	-1.144
교수·학습과정 운영능력	3.69(.41)	4.01(.51)	-2.905**
전문직 단체	4.41(.41)	4.47(.39)	-.727
전문성 인식 전체	3.85(.22)	4.02(.27)	-2.823**

** $p < .01$

위 표 10에서 보는바와 같이 유치원 교사의 현 직위에 따른 전문성 인식 수준 차이에 대하여 t검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 부장/주임 교사의 평균이 3.85, 담임교사의 평균이 4.02로 담임교사의 평균이 .17 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t = -2.823$, $p < .01$).

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 사회봉사 영역인 경우 부장/주임 교사의 평균이 3.84, 담임교사의 평균이 4.14로 담임교사의 평균이 .3 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t = -2.992$, $p < .01$). 교수·학습과정 운영능력인 경우 부장/주임교사의 평균이 3.69, 담임교사의 평균이 4.01로 담임교사의 평균이 .32 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t = -2.905$, $p < .01$). 그 외 하위영역(전문적 지식에 대한 요구, 직업윤리, 사회·

경제적 지위, 자율성, 전문직 단체)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

2) 만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 배경변인에 따른 전문성 인식 차이

어린이집교사의 전문성 인식 수준을 살펴본 결과 전문적 지식에 대한 요구 (M=4.48), 전문직 단체(M=4.45), 직업윤리(M=4.3), 자율성(M=4.3), 사회봉사 (M=4.13), 교수·학습과정 운영능력(M=3.93), 전문성 인식 전체(M=3.9), 사회·경제적 지위(M=2.04)의 순으로 전문적 지식에 대한 요구에서 가장 높은 수준을 보였으며, 사회·경제적 지위에서 가장 수준을 보였다. 이를 보육 교사의 배경변인별로 전문성 인식 수준의 차이를 살펴보면 다음과 같다.

만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 교사연령 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 t검증을 실시하였다. 그 결과는 표 11과 같다.

<표 11> 만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 연령에 따른 전문성 인식 차이

하위영역	교사연령			F	Scheffe
	20대 (n=68) Ⓐ	30대 (n=51) Ⓑ	40대 이상 (n=25) Ⓒ		
전문적 지식과 기술요구	4.29(.50)	4.70(.32)	4.56(.47)	12.825***	Ⓐ<ⒷⒸ
직업윤리	4.20(.46)	4.42(.38)	4.32(.46)	3.897*	Ⓐ<Ⓑ
사회·경제적 지위	2.26(.58)	1.81(.45)	1.93(.44)	12.115***	Ⓐ>ⒷⒸ
사회봉사	4.11(.68)	4.27(.52)	3.89(.73)	3.126*	Ⓑ>Ⓒ
자율성	4.33(.53)	4.33(.50)	4.16(.58)	1.112	
교수·학습과정 운 영능력	3.85(.47)	4.04(.47)	3.89(.73)	2.117	
전문직 단체	4.32(.29)	4.67(.39)	4.32(.42)	16.274***	Ⓐ<Ⓑ Ⓑ>Ⓒ
전문성 인식 전체	3.86(.28)	3.98(.23)	3.82(.41)	3.565*	

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

위 표 11에서 보는바와 같이 보육 교사연령 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 30대(M=3.98), 20대(M=3.86), 40대이상(M=3.82)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=3.565, $p<.05$).

이를 하위영역별로 살펴보면, 전문적 지식에 대한 요구 영역인 경우 30대(M=4.7), 40대이상(M=4.56), 20대(M=4.29)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=12.825, $p<.001$). 이를 사후검정한 결과 20대와 30대, 20대와 40대 이상에서 차이를 보였다. 직업윤리 영역인 경우 30대(M=4.42), 40대 이상(M=4.32), 20대(M=4.2)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보

였다($F=3.897$, $p<.05$). 이를 사후검증한 결과 20대와 30대에서 차이를 보였다. 사회·경제적 지위 영역인 경우 20대($M=2.26$), 40대이상($M=1.93$), 30대($M=1.81$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=12.115$, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 20대와 30대, 20대와 40대 이상에서 차이를 보였다. 사회봉사 영역인 경우 30대($M=4.27$), 20대($M=4.11$), 40대이상($M=3.89$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=3.126$, $p<.05$). 이를 사후검증한 결과 30대와 40대 이상에서 차이를 보였다. 전문직 단체 영역인 경우 30대($M=4.67$), 20대($M=4.32$), 40대이상($M=4.32$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=16.274$, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 20대와 30대, 30대와 40대 이상에서 차이를 보였다. 그 외 하위영역(자율성, 보육·교육의 지적기술)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

보육 교사경력 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. 그 결과는 표 12와 같다.

<표 12> 만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 교사경력에 따른 전문성 인식 수준 차이

하위영역	교사경력					F	Scheffe
	1년 미만 (n=13) (a)	1-3년 (n=34) (b)	3-6년 (n=32) (c)	6-10년 (n=34) (d)	10년 이상 (n=31) (e)		
전문적 지식에 대한 요구	4.92(.12)	4.07(.50)	4.41(.36)	4.66(.35)	4.48(.48)	15.710** *	(a)>(b)(c) (b)<(c)(d)(e)
직업윤리	4.51(.44)	4.20(.41)	4.17(.45)	4.46(.46)	4.27(.37)	3.331*	
사회·경제적 지위	1.88(.93)	2.23(.66)	2.19(.38)	1.93(.43)	1.89(.39)	2.936*	
사회봉사	3.88(.60)	4.13(.79)	3.99(.52)	4.29(.48)	4.19(.74)	1.478	
자율성	4.56(.16)	4.60(.40)	3.94(.47)	4.35(.54)	4.19(.56)	9.491***	(a)>(c) (b)>(e) (c)<(d)
교수·학습과 정 운영능력	4.15(.43)	3.82(.46)	3.70(.31)	4.20(.45)	3.88(.71)	5.457***	(b)<(d) (c)<(d)
전문직 단체	4.56(.48)	4.44(.29)	4.15(.33)	4.61(.34)	4.54(.39)	8.432***	(a)>(c) (b)>(c) (c)<(d)(e)
전문성 인식 전체	4.01(.28)	3.87(.26)	3.76(.23)	4.02(.23)	3.89(.39)	4.359**	(c)<(d)

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

위 표 12에서 보는바와 같이 교사경력 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 6-10년 (M=4.02), 1년 미만(M=4.01), 10년 이상(M=3.89), 1-3년(M=3.87), 3-6년 (M=3.76)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=4.359, $p < .01$). 이를 사후검증한 결과 3-6년과 6-10년에서 차이를 보였다.

이를 하위영역별로 살펴보면, 전문적 지식에 대한 요구 영역인 경우 1년 미만(M=4.92), 6-10년(M=4.66), 10년 이상(M=4.48), 3-6년(M=4.41), 1-3년 (M=4.07)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=15.710,

$p<.001$). 이를 사후검증한 결과 1년 미만과 1-3년, 1년 미만과 3-6년, 1-3년과 3-6년, 1-3년과 6-10년, 1-3년과 10년 이상에서 차이를 보였다.

직업윤리 영역인 경우 1년 미만($M=4.51$), 6-10년($M=4.46$), 10년 이상($M=4.27$), 1-3년($M=4.2$), 3-6년($M=4.17$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=3.331$, $p<.05$).

사회·경제적 지위 영역인 경우 1-3년($M=2.23$), 3-6년($M=2.19$), 6-10년($M=1.93$), 10년 이상($M=1.89$), 1년 미만($M=1.88$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=2.936$, $p<.05$).

사회봉사 영역인 경우 6-10년($M=4.29$), 10년 이상($M=4.19$), 1-3년($M=4.13$), 3-6년($M=3.99$), 1년 미만($M=3.88$)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

자율성 영역인 경우 1-3년($M=4.6$), 1년 미만($M=4.56$), 6-10년($M=4.35$), 10년 이상($M=4.19$), 3-6년($M=3.94$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=9.491$, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 1년 미만과 3-6년, 1-3년과 10년 이상, 3-6년과 6-10년에서 차이를 보였다.

교수·학습과정 운영능력 영역인 경우 6-10년($M=4.2$), 1년 미만($M=4.15$), 10년 이상($M=3.88$) 1-3년($M=3.82$), 3-6년($M=3.7$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=5.457$, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 1-3년과 6-10년과 3-6년과 6-10년에서 차이를 보였다.

전문직 단체 영역인 경우 6-10년($M=4.61$), 1년 미만($M=4.56$), 10년 이상($M=4.54$), 1-3년($M=4.44$), 3-6년($M=4.15$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=8.432$, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 1년미만과 3-6년, 1-3년과 3-6년, 3-6년과 6-10년, 3-6년과 10년 이상에서 차이를 보였다.

만 5세 누리과정 담당 어린이집 교사의 교사 학력 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. 그 결과는 다음 표 13과

같다.

<표 13> 만 5세 누리담당 어린이집교사의 학력에 따른 전문성 인식 수준 차이

하위영역	교사학력					F	Scheffe
	1년제 보육 (n=9) ①	2년제 전 문대학 (n=46) ②	3년제 전 문대학 (n=17) ③	4년제 대학교 (n=62) ④	대학원 /기타 (n=10) ⑤		
전문적 지식에 대한 요구	4.28(.79)	4.52(.53)	4.37(.34)	4.50(.42)	4.58(.33)	.833	
직업윤리	4.44(.53)	4.34(.42)	3.88(.42)	4.28(.36)	4.73(.41)	7.841***	③<①② ③<④⑤
사회·경제적 지위	2.47(.61)	1.83(.58)	2.12(.54)	2.11(.51)	2.08(.24)	3.658**	①>②
사회봉사	4.19(.45)	4.11(.74)	3.94(.52)	4.14(.63)	4.43(.60)	.923	
자율성	4.22(.53)	4.49(.51)	3.69(.38)	4.31(.47)	4.53(.42)	9.682***	③<②④⑤
교수·학습과 정 운영능력	4.08(.59)	3.92(.45)	3.60(.43)	3.97(.57)	4.10(.47)	2.273	
전문직 단체	3.85(.53)	4.49(.34)	4.41(.28)	4.42(.33)	4.97(.11)	13.485** *	①<②③④ ⑤>①②③④
전문성 인식 전체	3.91(.40)	3.90(.22)	3.68(.27)	3.92(.30)	4.14(.36)	4.333**	③<⑤

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

위 표 13에서 보는바와 같이 교사학력 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 대학원/기타(M=4.14), 4년제 대학교(M=3.92), 1년제 보육(M=3.91), 2년제 전문대학(M=3.9), 3년제 전문대학(M=3.68)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=4.333, $p < .01$). 이를 사후검정한 결과 3년제 전문대학과 대학원/기타에서 차이를 보였다.

이를 하위영역별로 살펴보면, 전문적 지식에 대한 요구 영역인 경우 대학원

/기타(M=4.58), 4년제 대학교(M=4.5), 2년제 전문대학(M=4.52), 3년제 전문대학(M=4.37), 1년제 보육(M=4.28)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직업윤리 영역인 경우 대학원/기타(M=4.73), 1년제 보육(M=4.44), 2년제 전문대학(M=4.34), 4년제 대학교(M=4.28), 3년제 전문대학(M=3.88)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=7.841, $p < .001$). 이를 사후검증한 결과 3년제 전문대학과 1년제 보육교사 교육원, 3년제 전문대학과 2년제 전문대학, 3년제 전문대학과 4년제 대학교, 3년제 전문대학과 대학원/기타에서 차이를 보였다.

사회·경제적 지위 영역인 경우 1년제 보육교사 교육원(M=2.47), 3년제 전문대학(M=2.12), 4년제 대학교(M=2.11), 대학원/기타(M=2.08), 2년제 전문대학(M=1.83)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=3.658, $p < .01$). 이를 사후검증한 결과 1년제 보육과 2년제 전문대학에서 차이를 보였다.

사회봉사 영역인 경우 대학원/기타(M=4.43), 1년제 보육교사 교육원(M=4.19), 4년제 대학교(M=4.14), 2년제 전문대학(M=4.11), 3년제 전문대학(M=3.94)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

자율성 영역인 경우 1년제 보육교사 교육원(M=4.22), 2년제 전문대학(M=4.49), 3년제 전문대학(M=3.69), 4년제 대학교(M=4.31), 대학원/기타(M=4.53)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=9.682, $p < .001$). 이를 사후검증한 결과 3년제 전문대학과 2년제 전문대학, 3년제 전문대학과 4년제 대학교, 3년제 전문대학과 대학원/기타에서 차이를 보였다.

교수·학습과정 운영능력 영역인 경우 대학원/기타(M=4.1), 1년제 보육교사 교육원(M=4.08), 4년제 대학교(M=3.97), 2년제 전문대학(M=3.92), 3년제 전문대학(M=3.6)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

전문직 단체 영역인 경우 대학원/기타(M=4.97), 2년제 전문대학(M=4.49), 4년제 대학교(M=4.42), 3년제 전문대학(M=4.41), 1년제 보육교사 교육원(M=3.85)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=13.485, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 1년제 보육과 2년제 전문대학, 1년제 보육과 3년제 전문대학, 1년제 보육교사 교육원과 4년제 대학교, 대학원/기타와 1년제 보육, 대학원/기타와 2년제 전문대학, 대학원/기타와 3년제 전문대학, 대학원/기타와 4년제 대학교에서 차이를 보였다.

만 5세 누리과정 담당 어린이집 교사의 보육 담당 유아 연령 구성에 따른 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 반구성 연령에 따라 t검증을 실시하였다. 그 결과는 표 14와 같다.

<표 14> 만5세 누리담당 어린이집교사의 담당 유아연령에 따른 전문성 인식 수준 차이

하위영역	유아연령		t
	만5세 단일반 (n=99)/M(SD)	혼합연령반 (n=45)/M(SD)	
전문적 지식에 대한 요구	4.43(.49)	4.60(.42)	-2.047*
직업윤리	4.31(.41)	4.27(.51)	.407
사회·경제적 지위	2.04(.53)	2.06(.60)	-.178
사회봉사	4.17(.69)	4.04(.54)	1.075***
자율성	4.42(.47)	4.04(.57)	4.182*
교수·학습과정 운영능력	3.99(.51)	3.78(.53)	2.313*
전문직 단체	4.50(.36)	4.33(.43)	2.401
전문성 인식 전체	3.93(.30)	3.83(.27)	1.758

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

위 표 14에서 보는바와 같이 유아연령에 따른 전문성 인식 수준 차이에 대하여 t검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 만5세 단일반의 평균이 3.93, 혼합연령반의 평균이 3.83으로 만5세 단일반의 평균이 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 전문적 지식에 대한 요구 영역인 경우 만5세 단일반 평균이 4.43, 혼합연령반의 평균이 4.6로 혼합연령반의 평균이 .17 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-2.047$, $p<.05$). 사회봉사 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 4.17, 혼합연령반의 평균이 4.04로 만5세 단일반의 평균이 .13 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=1.075$, $p<.001$). 자율성 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 4.42, 혼합연령반의 평균이 4.04로 만5세 단일반의 평균이 .38 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=4.182$, $p<.05$). 교수·학습과정 운영능력 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 3.99, 혼합연령반의 평균이 3.78로 만5세 혼합연령반의 평균이 .21 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=2.313$, $p<.05$). 그 외 하위영역(직업윤리, 사회·경제적 지위, 전문적 단체)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 유아 정원에 따른 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. 그 결과는 다음 표 15와 같다.

<표 15> 만 5세 누리담당 어린이집교사의 유아정원에 따른 전문성 인식 차이

하위영역	유아정원				F	Scheffe
	15명 미만	15-20명	20-25명	25명 이상		
	(n=55) a	(n=55) b	(n=32) c	(n=2) d		
전문적 지식에 대한 요구	4.43(.59)	4.41(.39)	4.70(.30)	4.13(.18)	3.426*	
직업윤리	4.34(.53)	4.25(.37)	4.34(.35)	3.50(.24)	2.733*	
사회·경제적 지위	2.17(.64)	2.02(.46)	1.86(.50)	2.13(.18)	2.233	
사회봉사	4.20(.63)	4.09(.73)	4.11(.53)	3.63(.18)	.743	
자율성	4.24(.60)	4.29(.51)	4.45(.37)	4.17(1.18)	1.15	
보육·교육의 지적 기술	3.95(.58)	3.85(.52)	4.02(.43)	3.75(.71)	.866	
전문직 단체	4.39(.44)	4.42(.33)	4.59(.36)	4.50(.24)	2.107	
전문성 인식 전체	3.92(.32)	3.86(.30)	3.96(.24)	3.64(.34)	1.410	

* $p < .05$

위 표 15에서 보는바와 같이 유아 정원 간 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 20-25명(M=3.96), 15명 미만(M=3.92), 15-20명(M=3.86), 25명 이상(M=3.64)의 순으로 20-25명에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 전문적 지식에 대한 요구 영역인 경우 20-25명(M=4.70), 15명 미만(M=4.43), 15-20명(M=4.41), 25명 이상(M=4.13)의 순으로 20-25명에서 가장 높은 수준을 보였으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=3.426, p < .05$). 직업윤리인 경우 15명 미만(M=4.34), 20-25명(M=4.34), 15-20명(M=4.25), 25명 이상(M=3.50)의 순으로 15명 미만과 20-25명에서 가장 높은 수준을 보였으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다

($F=2.733, p<.05$). 그 외 하위영역(사회·경제적 지위, 사회봉사, 자율성, 교육·교육의 중요성, 전문직 단체)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만 5세 누리과정 담당 어린이집교사의 직위에 따른 전문성 인식에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 유아연령 간 t검증을 실시하였다. 그 결과는 표 16과 같다.

<표 16> 만 5세 누리 담당 어린이집교사 직위에 따른 전문성 인식 수준 차이

하위영역	교사직위		t
	부장/주임교사 (n=37)/M(SD)	담임교사 (n=107)/M(SD)	
전문적 지식에 대한 요구	4.79(.18)	4.37(.50)	4.955***
직업윤리	4.41(.33)	4.26(.47)	1.759
사회·경제적 지위	2.03(.29)	2.05(.62)	-.209**
사회봉사	4.39(.43)	4.04(.68)	2.855
자율성	4.28(.49)	4.31(.54)	-.319
교수·학습과정 운영능력	4.14(.43)	3.85(.54)	2.997**
전문직 단체	4.45(.37)	4.45(.40)	.067
전문성 인식 전체	4.03(.21)	3.85(.31)	3.287**

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

위 표 16에서 보는바와 같이 교사직위에 따른 전문성 인식 수준 차이에 대하여 t검증을 실시한 결과 전문성 인식 전체적으로는 만5세 단일반의 평균이 4.03, 혼합연령반의 평균이 3.85로 만5세 단일반의 평균이 .18 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=3.287, p<.01$).

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 전문적 지식에 대한 요구 영역인

경우 만5세 단일반의 평균이 4.79, 혼합연령반의 평균이 4.37로 만5세 단일반의 평균이 .42 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=4.955$, $p<.001$). 사회·경제적 지위 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 2.03, 혼합연령반의 평균이 2.05로 혼합연령반의 평균이 .02 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-.209$, $p<.01$). 교수·학습과정 운영능력 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 4.14, 혼합연령반의 평균이 3.85로 만5세 단일반의 평균이 .29 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=2.997$, $p<.01$). 그 외 하위영역(직업윤리, 사회봉사, 자율성, 전문직 단체)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

2. 만 5세 누리과정 담당교사의 직무만족도

1) 만 5세 누리과정 담당 유치원교사와 어린이집교사의 직무만족도 비교

누리과정 유치원교사와 어린이집교사 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 담당교사 간 t검증을 실시하였다. 그 결과는 다음과 같다.

<표 17> 만 5세 누리과정 담당교사에 직무만족도 수준 차이

하위영역	교사구분		t
	유치원교사 (n=99)/M(SD)	어린이집교사 (n=144)/M(SD)	
인간관계	3.81(.55)	3.63(.54)	2.488*
복지후생과 보수	2.71(.64)	2.31(.60)	4.965***
사회적 인정	3.47(.60)	3.39(.65)	.953
직무자체에 대한 신념	3.49(.72)	3.65(.55)	-2.015*
근무환경	3.42(.76)	3.10(.74)	3.250**
업무량	2.85(.64)	2.44(.58)	5.243***
승진과 신분보장	3.39(.41)	3.34(.64)	.698
직무만족 전체	3.31(.38)	3.12(.36)	3.819***

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

위 표 17에서 보는바와 같이 누리과정 담당교사에 따른 직무만족도 수준 차이에 대하여 t검증을 실시한 결과 직무만족도 전체적으로는 유치원 교사의 평균이 3.31, 어린이집교사의 평균이 3.12로 유치원 교사의 평균이 .19 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=3.819$, $p < .001$).

이를 하위영역별로 살펴보면, 인간관계 영역인 경우 유치원 교사의 평균이 3.81, 어린이집교사의 평균이 3.63로 유치원 교사의 평균이 .18 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=2.488$, $p < .05$). 복지후생과 보수 영역인 경우 유치원 교사의 평균이 2.71, 어린이집교사의 평균이 2.31로 유치원 교사의 평균이 .40 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=4.965$, $p < .001$). 직무자체에 대한 신념 영역인 경우 유치원 교사의 평균이 3.49, 어린이집교사의 평균이 3.65로 어린이집교사의 평균이 .16 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-2.015$, $p < .05$). 근무환경 영역인 경우 유치원 교사의 평균이 3.42, 어린이집교사의 평균이 3.1로 유치원 교사의 평균이 .32 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=3.250$, $p < .01$). 업무량 영역인 경우 유치

원 교사의 평균이 2.85, 어린이집교사의 평균이 2.44로 유치원 교사의 평균이 .41 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=5.243, p<.001$). 반면, 사회적 인정 영역인 경우 유치원 교사의 평균이 3.47, 어린이집교사의 평균이 3.39로 유치원 교사의 평균이 .08 높게, 승진과 신분보장 영역인 경우 유치원 교사의 평균이 3.39, 어린이집교사의 평균이 3.34로 유치원 교사의 평균이 .05 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

2) 만 5세 누리담당 유치원 교사의 배경변인에 따른 직무만족도 차이

만5세 누리담당 유치원 교사의 직무만족도 수준을 살펴본 결과 에서 가장 수준을 보였다. 이를 유치원 교사의 배경변인별로 직무만족도 수준의 차이를 살펴보면 다음과 같다.

만5세 누리담당 유치원 교사연령 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 t검증을 실시하였다. 그 결과는 표 18과 같다.

<표 18> 만5세 누리담당 유치원교사 연령에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	교사연령		t
	20대 (n=69)/M(SD)	30대 (n=29)/M(SD)	
인간관계	3.71(.48)	4.04(.61)	-2.866**
복지후생과 보수	2.66(.62)	2.83(.70)	-1.178
사회적 인정	3.58(.44)	3.21(.81)	2.970**
직무자체에 대한 신념	3.45(.66)	3.58(.83)	-.834
근무환경	3.38(.81)	3.51(.62)	-.823
업무량	2.81(.71)	2.94(.47)	-.891
승진과 신분보장	3.39(.31)	3.39(.60)	-.054
직무만족 전체	3.28(.33)	3.36(.47)	-.892

** $p < .01$

위 표 18에서 보는바와 같이 유치원 교사 연령 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 t검증을 실시한 결과 직무만족도 전체적으로는 30대(M=3.36), 20대(M=3.28)의 순으로 30대가 20대 보다 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 인간관계에서는 30대(M=4.04)가 20대(M=3.71)보다 높은 수준을 보여 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며($t = -2.866, p < .01$), 사회적 인정에서는 20대(M=3.58)가 30대(M=3.21)보다 높은 수준을 보여 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t = 2.970, p < .01$). 그 외 하위영역(복지후생과 보수, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만5세 누리담당 유치원 교사경력 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. 그 결과는 표 19와 같다.

<표 19> 만5세 누리담당 유치원교사의 교사 경력에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	경력					F	Scheffe
	1년 미만 (n=9) (a)	1-3년 (n=14) (b)	3-6년 (n=39) (c)	6-10년 (n=34) (d)	10년 이상 (n=3) (e)		
인간관계	4.07(.48)	3.91(.36)	3.77(.48)	3.81(.65)	3.13(.58)	1.903	
복지후생과 보수	2.91(.33)	2.94(.49)	2.62(.67)	2.70(.74)	2.40(.00)	1.064	
사회적 인정	3.24(.42)	3.59(.61)	3.57(.53)	3.45(.66)	2.47(.12)	3.080*	(c)>(e)
직무자체에 대한 신념	3.93(.57)	3.94(.58)	3.37(.62)	3.34(.82)	3.27(.46)	3.259*	
근무환경	4.02(.87)	3.89(.76)	3.12(.76)	3.42(.56)	3.27(.46)	5.038**	(a)>(c) (b)>(c)
업무량	2.53(.91)	3.01(.95)	2.86(.50)	2.88(.57)	2.60(.35)	.906	
승진과 신분 보장	3.51(.44)	3.44(.33)	3.29(.44)	3.47(.41)	3.13(.12)	1.432	
직무만족 전체	3.46(.40)	3.53(.36)	3.23(.37)	3.30(.36)	2.90(.16)	3.184*	

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

위 표 19에서 보는바와 같이 교사 경력 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 직무만족도 전체적으로는 1-3년 ($M=3.53$), 1년 미만($M=3.46$), 6-10년($M=3.30$), 3-6년($M=3.23$), 10년 이상 ($M=2.90$)의 순으로 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=3.184$, $p < .05$).

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 사회적 인정 영역인 경우 1-3년 ($M=3.59$), 3-6년($M=3.57$), 6-10년($M=3.45$), 1년 미만($M=3.24$), 10년 이상 ($M=2.47$)의 순으로 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=3.080$, $p < .05$). 이를 사후검증한 결과 3-6년과 10년 이상에서 차이를 보였다. 직무자체에 대한 신념 영역인 경우 1-3년($M=3.94$), 1년 미만($M=3.93$), 3-6년($M=3.37$), 6-10년

(M=3.34), 10년 이상(M=3.27)의 순으로 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=3.259, p<.05$). 근무환경 영역인 경우 1년 미만(M=4.02), 1-3년(M=3.89), 6-10년(M=3.42), 10년 이상(M=3.27), 3-6년(M=3.12)의 순으로 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=5.038, p<.01$). 이를 사후검증한 결과 1년 미만과 3-6년, 1-3년과 3-6년에서 차이를 보였다. 그 외 하위영역(인간관계, 복지후생과 보수, 업무량, 승진과 신분보장)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만5세 누리담당 유치원 교사학력 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. 그 결과는 다음과 같다.

<표 20> 만5세 누리담당 유치원교사의 학력에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	교사학력				F
	2년제 전문대학 (n=10)	3년제 전문대학 (n=28)	4년제 대학교 (n=58)	대학원 /기타 (n=3)	
인간관계	4.14(.52)	3.78(.46)	3.78(.59)	3.67(.12)	1.414
복지후생과 보수	2.60(.49)	2.62(.40)	2.78(.77)	2.53(.12)	.587
사회적 인정	3.28(.82)	3.39(.40)	3.53(.64)	3.53(.81)	.713
직무자체에 대한 신념	3.32(.86)	3.46(.61)	3.51(.76)	3.80(.00)	.402
근무환경	3.38(.60)	3.44(.49)	3.41(.90)	3.53(.23)	.044
업무량	3.08(.34)	2.89(.89)	2.81(.54)	2.60(.69)	.671
승진과 신분보장	3.28(.69)	3.31(.24)	3.46(.42)	3.27(.46)	1.187
직무만족 전체	3.30(.41)	3.27(.24)	3.33(.44)	3.28(.12)	.139

위 표 20에서 보는바와 같이 교사학력 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 직무만족도 영역의 전체적으로는 4년제 대학교(M=3.33), 2년제 전문대학(M=3.30), 대학원/기타(M=3.28), 3년제 전

문대학(M=3.27)의 순으로 4년제 대학교에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 하위영역(인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장) 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만5세 누리담당 유치원 유아연령 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 유아연령 간 t검증을 실시하였다. 그 결과는 다음 표 21과 같다.

<표 21> 만5세 누리담당 유치원교사의 담당 유아연령에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	유아연령		t
	만5세 단일반 (n=85)/M(SD)	혼합연령반 (n=14)/M(SD)	
인간관계	3.76(.56)	4.13(.29)	-2.415*
복지후생과 보수	2.78(.64)	2.27(.52)	2.852**
사회적 인정	3.50(.60)	3.30(.62)	1.134
직무자체에 대한 신념	3.62(.57)	2.70(.98)	4.959***
근무환경	3.37(.79)	3.69(.43)	-1.434
업무량	2.76(.63)	3.44(.36)	-3.973***
승진과 신분보장	3.45(.34)	3.00(.59)	4.105***
직무만족 전체	3.32(.38)	3.22(.34)	.930

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

위 표 21에서 보는바와 같이 유아연령에 따른 직무만족도 수준 차이에 대하여 t검증을 실시한 결과 직무만족도 전체적으로는 만5세 단일반의 평균이 3.32, 혼합연령반의 평균이 3.22로 만5세 단일반의 평균이 높게 나타났으나 통

계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 인간관계 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 3.76, 혼합연령반의 평균이 4.13로 혼합연령반의 평균이 .37 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-2.415$, $p<.05$). 복지후생과 보수 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 2.78, 혼합연령반의 평균이 2.27로 만5세 단일반의 평균이 .51 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=2.852$, $p<.01$). 직무자체에 대한 신념 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 3.62, 혼합연령반의 평균이 2.7로 만5세 단일반의 평균이 .92 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=4.959$, $p<.001$). 업무량 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 2.76, 혼합연령반의 평균이 3.44로 혼합연령반의 평균이 .68 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-3.973$, $p<.001$). 승진과 신분보장 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 3.45, 혼합연령반의 평균이 3.0로 만5세 단일반의 평균이 .45 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=4.105$, $p<.001$). 그 외 하위영역(사회적 인정, 근무환경)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만5세 누리담당 유치원 유아 정원 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. 그 결과는 표 22와 같다.

<표 22> 만5세 누리담당 유치원교사의 유아 정원에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	유아정원				F	Scheffe
	15명 미만 (n=3) ①	15-20명 (n=17) ②	20-25명 (n=28) ③	25명 이상 (n=51) ④		
인간관계	4.13(.23)	4.04(.39)	3.86(.55)	3.69(.57)	2.383	
복지후생과 보수	2.20(.69)	2.45(.54)	2.69(.57)	2.84(.68)	2.351	
사회적 인정	3.87(.31)	3.54(.63)	3.70(.55)	3.29(.58)	3.598*	③>④
직무자체에 대한 신념	2.47(1.15)	3.02(.88)	3.66(.68)	3.61(.53)	6.348**	①<③④ ②<③④
근무환경	3.47(.58)	3.41(.52)	3.19(.87)	3.55(.76)	1.376	
업무량	3.60(.35)	3.38(.42)	3.16(.55)	2.47(.51)	21.750***	④>①②③
승진과 신분 보장	3.27(.46)	3.09(.52)	3.48(.39)	3.45(.35)	4.099**	②<③④
직무만족 전체	3.29(.27)	3.28(.32)	3.39(.43)	3.27(.37)	.654	

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

위 표 22에서 보는바와 같이 유아 정원 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 직무만족 전체 영역인 경우 20-25명(M=3.39), 15명 미만(M=3.29), 15-20명(M=3.28), 25명 이상(M=3.27)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 사회적 인정 영역인 경우 15명 미만(M=3.87), 20-25명(M=3.7), 15-20명(M=3.54), 25명 이상(M=3.29)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=3.598, $p<.05$). 이를 사후검증한 결과 20-25명과 25명 이상에서 차이를 보였다.

직무자체에 대한 신념 영역인 경우 20-25명(M=3.66), 25명 이상(M=3.61), 15-20명(M=3.02), 15명 미만(M=2.47)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한

차이를 보였다($F=6.348, p<.01$). 이를 사후검증한 결과 15명 미만과 20-25명, 15명 미만과 25명 이상, 15-20명과 20-25명, 15-20명과 25명 이상에서 차이를 보였다.

업무량 영역인 경우 15명 미만($M=3.6$), 15-20명($M=3.38$), 20-25명($M=3.16$), 25명 이상($M=2.47$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=21.750, p<.001$). 이를 사후검증한 결과 15명 미만과 25명 이상, 15-20명과 25명 이상, 20-25명과 25명 이상에서 차이를 보였다.

승진과 신분보장 영역인 경우 20-25명($M=3.48$), 25명 이상($M=3.45$), 15명 미만($M=3.27$), 15-20명($M=3.09$)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=4.099, p<.01$). 이를 사후검증한 결과 15-20명과 20-25명, 15-20명과 25명 이상에서 차이를 보였다. 그 외 하위영역(인간관계, 복지후생과 보수, 근무환경)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만5세 누리담당 유치원 교사의 현 직위 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 현 직위 간 t검증을 실시하였다. 그 결과는 표 23과 같다.

<표 23> 만5세 누리담당 유치원 교사의 현 직위에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	현 직위		t
	부장/주임교사(n=27)	담임교사(n=72)	
인간관계	4.05(.40)	3.72(.57)	2.793**
복지후생과 보수	2.50(.52)	2.79(.67)	-1.989*
사회적 인정	3.41(.68)	3.49(.57)	-.619
직무자체에 대한 신념	3.22(.79)	3.59(.66)	-2.321*
근무환경	3.28(.70)	3.47(.78)	-1.101
업무량	3.03(.58)	2.79(.66)	1.692
승진과 신분보장	3.33(.52)	3.41(.37)	-.942
직무만족 전체	3.26(.33)	3.32(.39)	-.727

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

위 표 23에서 보는바와 같이 유치원 교사의 현 직위에 따른 직무만족도 수준 차이에 대하여 t검증을 실시한 결과 직무만족도 전체적으로는 부장/주임교사의 평균이 3.26, 담임교사의 평균이 3.32로 담임교사의 평균이 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이를 하위영역별로 세부적으로 살펴보면, 인간관계 영역인 경우 부장/주임교사의 평균이 4.05, 담임교사의 평균이 3.72로 부장/주임교사의 평균이 .33 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=2.793, p<.01$). 복지후생과 보수인 경우 부장/주임교사의 평균이 2.5, 담임교사의 평균이 2.79로 담임교사의 평균이 .29 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-1.989, p<.05$). 직무자체에 대한 신념인 경우 부장/주임교사의 평균이 3.22, 담임교사의 평균이 3.59로 담임교사의 평균이 .37 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-2.321, p<.05$). 그 외 하위영역(사회적 인정, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

3) 만 5세 누리담당 어린이집교사의 배경변인에 따른 직무만족도 차이

만5세 누리담당 어린이집교사의 직무만족도 수준을 살펴본 결과 직무자체에 대한 신념($M=3.65$), 인간관계($M=3.63$), 사회적 인정($M=3.39$), 승진과 신분보장($M=3.34$), 직무만족 전체($M=3.12$), 근무환경($M=3.1$), 업무량($M=2.44$), 복지후생과 보수($M=2.31$)의 순으로 직무자체에 대한 신념에서 가장 높은 수준을 보였으며, 복지후생과 보수에서 가장 낮은 수준을 보였다. 이를 보육 교사의 배경변인별로 직무만족도 수준의 차이를 살펴보면 다음과 같다.

만5세 누리담당 어린이집교사 연령 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지

알아보기 위해 t검증을 실시하였다. 그 결과는 표 24와 같다.

<표 24> 만5세 누리담당 어린이집교사의 교사 연령에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	전체	교사연령			F	Scheffe
		20대 (n=68) ①	30대 (n=51) ②	40대 이상 (n=25) ③		
인간관계	3.63(.54)	3.49(.65)	3.78(.37)	3.72(.40)	4.747*	①<②
복지후생과 보수	2.31(.60)	2.18(.63)	2.48(.44)	2.33(.73)	3.838*	①<②
사회적 인정	3.39(.65)	3.49(.63)	3.37(.68)	3.15(.58)	2.645	
직무자체에 대한 신념	3.65(.55)	3.72(.62)	3.50(.51)	3.78(.32)	3.345*	
근무환경	3.10(.74)	2.95(.81)	3.22(.61)	3.27(.71)	2.712	
업무량	2.44(.58)	2.32(.57)	2.49(.51)	2.65(.69)	3.353*	
승진과 신분보장	3.34(.64)	3.14(.69)	3.43(.48)	3.70(.62)	8.714***	①<②,③
직무만족 전체	3.12(.36)	3.04(.40)	3.18(.27)	3.23(.34)	3.662*	

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

위 표 24에서 보는바와 같이 보육 교사 연령 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 직무만족도 전체적으로는 40대 이상(M=3.23), 30대(M=3.18), 20대(M=3.04)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=3.662, $p < .05$).

이를 하위영역별로 살펴보면, 인간관계 영역인 경우 30대(M=3.78), 40대 이상(M=3.72), 20대(M=3.49)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=4.747, $p < .05$). 이를 사후검정한 결과 20대와 30대에서 차이를 보였다. 복지후생과 보수 영역인 경우 30대(M=2.48), 40대 이상(M=2.33), 20대(M=2.18)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=3.838, $p < .05$). 이를 사

후검증한 결과 20대와 30대에서 차이를 보였다. 직무자체에 대한 신념 영역인 경우 40대이상(M=3.78), 20대(M=3.72), 30대(M=3.5)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=3.345, p<.05). 업무량 영역인 경우 40대이상(M=2.65), 30대(M=2.49), 20대(M=2.32)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=3.353, p<.05). 승진과 신분보장 영역인 경우 40대이상(M=3.7), 30대(M=3.43), 20대(M=3.14)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=8.714, p<.001). 그 외 하위영역(사회적 인정, 근무환경)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만5세 누리담당 어린이집교사의 교사 경력 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. 그 결과는 표 25와 같다.

<표 25> 만5세 누리담당 어린이집교사의 경력에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	교사경력					F	Scheffe
	1년 미만 (n=13) (a)	1-3년 (n=34) (b)	3-6년 (n=32) (c)	6-10년 (n=34) (d)	10년 이상 (n=31) (e)		
인간관계	4.20(.31)	3.32(.57)	3.54(.61)	3.78(.44)	3.67(.36)	8.908***	(a)>(b)(c)(e) (b)<(d)
복지후생과 보수	2.57(.61)	2.04(.64)	2.13(.45)	2.36(.54)	2.63(.57)	6.044***	(b)<(e) (c)<(e)
사회적 인정	3.31(.79)	3.29(.64)	3.64(.67)	3.49(.61)	3.15(.54)	2.838*	
직무자체에 대한 신념	3.43(.82)	3.65(.67)	3.66(.49)	3.74(.46)	3.65(.41)	.747	
근무환경	4.06(.66)	2.74(.59)	2.82(.65)	3.10(.68)	3.39(.63)	13.190***	(a)>(b)(c)(d)(e) (b)<(e) (c)<(e)
업무량	2.48(.60)	2.29(.66)	2.27(.36)	2.53(.52)	2.66(.65)	2.720*	
승진과 신분 보장	3.14(.41)	2.85(.74)	3.33(.43)	3.61(.59)	3.66(.48)	11.235***	(b)<(c)(d)(e)
직무만족 전체	3.31(.48)	2.88(.40)	3.06(.18)	3.23(.29)	3.26(.31)	8.434***	(a)>(b) (b)<(d)(e)

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

위 표 25에서 보논바와 같이 교사경력 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 직무만족도 전체적으로는 1년 미만(M=3.31), 10년 이상(M=3.26), 6-10년(M=3.23), 3-6년(M=3.06), 1-3년(M=2.88)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=8.434, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 1년 미만과 1-3년, 1-3년과 6-10년, 1-3년과 10년 이상에서 차이를 보였다.

이를 하위영역별로 살펴보면, 인간관계 영역인 경우 1년 미만(M=4.2), 6-10년(M=3.78), 10년 이상(M=3.67), 3-6년(M=3.54), 1-3년(M=3.32)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=8.908, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 1년 미만과 1-3년, 1년 미만과 3-6년, 1년 미만과 10년 이상, 1-3년과 6-10년에서 차이를 보였다.

복지후생과 보수 영역인 경우 10년 이상(M=2.63), 1년 미만(M=2.57), 6-10년(M=2.36), 3-6년(M=2.13), 1-3년(M=2.04)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=6.044, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 1-3년과 10년 이상, 3-6년과 10년 이상에서 차이를 보였다.

사회적 인정 영역인 경우 3-6년(M=3.64), 6-10년(M=3.49), 1년 미만(M=3.31), 1-3년(M=3.29), 10년 이상(M=3.15)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=2.838, $p<.05$).

직무자체에 대한 신념 영역인 경우 6-10년(M=3.74), 3-6년(M=3.66), 1-3년(M=3.65), 10년 이상(M=3.65), 1년 미만(M=3.43)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

근무환경 영역인 경우 1년 미만(M=4.06), 10년 이상(M=3.39), 6-10년(M=3.1), 3-6년(M=2.82), 1-3년(M=2.74)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=13.190, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 1년 미만과 1-3년,

1년 미만과 3-6년, 1년 미만과 6-10년, 1년 미만과 10년 이상, 1-3년과 6-10년, 1-3년과 10년 이상, 3-6년과 10년 이상에서 차이를 보였다.

업무량 영역인 경우 10년 이상(M=2.66), 6-10년(M=2.53), 1년 미만(M=2.48), 1-3년(M=2.29), 3-6년(M=2.27)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=2.720, $p<.05$).

승진과 신분보장 영역인 경우 10년 이상(M=3.66), 6-10년(M=3.61), 3-6년(M=3.33), 1년 미만(M=3.14), 1-3년(M=2.85)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=11.235, $p<.001$). 이를 사후검정한 결과 1-3년과 3-6년, 1-3년과 6-10년, 1-3년과 10년 이상에서 차이를 보였다.

만5세 누리담당 어린이집교사의 교사 학력 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. 그 결과는 표 26과 같다.

<표 26> 만5세 누리담당 어린이집교사의 교사 학력에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	교사학력					F	Scheffe
	1년제 교육원 (n=9) ①	2년제 전문대학 (n=46) ②	3년제 전문대학 (n=17) ③	4년제 대학교 (n=62) ④	대학원 /기타 (n=10) ⑤		
인간관계	4.13(.36)	3.57(.50)	3.84(.38)	3.54(.62)	3.74(.19)	3.461*	①>④
복지후생과 보수	2.51(.68)	2.12(.58)	2.40(.60)	2.31(.59)	2.82(.37)	3.505**	②<⑤
사회적 인정	3.38(.62)	3.32(.71)	3.32(.59)	3.50(.66)	3.18(.40)	.903	
직무자체에 대한 신념	4.20(.65)	3.66(.55)	3.67(.60)	3.63(.52)	3.26(.13)	3.805**	①>⑤
근무환경	3.49(1.01)	2.96(.78)	3.40(.55)	3.04(.74)	3.28(.10)	2.044	
업무량	2.67(.46)	2.24(.53)	2.85(.51)	2.49(.60)	2.12(.38)	5.170**	②<③ ③>⑤
승진과 신분 보장	3.44(.31)	3.02(.68)	3.45(.47)	3.42(.61)	4.02(.40)	7.089***	②<④⑤
직무만족 전체	3.40(.48)	2.98(.37)	3.27(.21)	3.13(.35)	3.20(.06)	4.438**	①>②

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

위 표 26에서 보는바와 같이 교사학력 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 직무만족도 전체적으로는 1년제 보육교사 교육원(M=3.4), 3년제 전문대학(M=3.27), 대학원/기타(M=3.2), 4년제 대학교(M=3.13), 2년제 전문대학(M=2.98)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=4.438, $p < .01$). 이를 사후검증한 결과 1년제 보육교사 교육원과 2년제 전문대학에서 차이를 보였다.

이를 하위영역별로 살펴보면, 인간관계 영역인 경우 1년제 보육교사 교육원(M=4.13), 3년제 전문대학(M=3.84), 대학원/기타(M=3.74), 2년제 전문대학(M=3.57), 4년제 대학교(M=3.54)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=3.461, $p < .05$). 이를 사후검증한 결과 1년제 보육교사 교육원과 4년제 대학교에서 차이를 보였다.

복지후생과 보수 영역인 경우 대학원/기타(M=2.82), 1년제 보육교사 교육원(M=2.51), 3년제 전문대학(M=2.4), 4년제 대학교(M=2.31), 2년제 전문대학(M=2.12)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=3.505, $p < .01$). 이를 사후검증한 결과 2년제 전문대학과 대학원/기타에서 차이를 보였다.

사회적 인정 영역인 경우 4년제 대학교(M=3.5), 1년제 보육교사 교육원(M=3.38), 2년제 전문대학(M=3.32), 3년제 전문대학(M=3.32), 대학원/기타(M=3.18)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직무자체에 대한 신념 영역인 경우 1년제 보육교사 교육원(M=4.2), 3년제 전문대학(M=3.67), 2년제 전문대학(M=3.66), 4년제 대학교(M=3.63), 대학원/기타(M=3.26)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=3.805, $p < .01$). 이를 사후검증한 결과 2년제 전문대학과 대학원/기타에서 차이를 보였다.

근무환경 영역인 경우 1년제 보육교사 교육원(M=3.49), 3년제 전문대학

(M=3.4), 대학원/기타(M=3.28), 4년제 대학교(M=3.04), 2년제 전문대학(M=2.96)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

업무량 영역인 경우 전문대학(M=2.85), 1년제 보육교사 교육원(M=2.67), 3년제 4년제 대학교(M=2.49), 2년제 전문대학(M=2.24), 대학원/기타(M=2.12)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=5.170, $p < .01$). 이를 사후검정한 결과 2년제 전문대학과 3년제 전문대학, 3년제 전문대학과 대학원/기타에서 차이를 보였다.

승진과 신분보장 영역인 경우 대학원/기타(M=4.02), 3년제 전문대학(M=3.45), 1년제 보육교사 교육원(M=3.44), 4년제 대학교(M=3.42), 2년제 전문대학(M=3.02)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=7.089, $p < .001$). 이를 사후검정한 결과 2년제 전문대학과 4년제 대학교, 2년제 전문대학과 대학원/기타에서 차이를 보였다.

만5세 누리담당 어린이집 교사의 담당 반의 유아연령 구성 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 유아연령 간 t검증을 실시하였다. 그 결과는 표 27과 같다.

<표 27> 만5세 누리담당 어린이집교사의 담당 유아연령에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	유아연령		t
	만5세 단일(n=99)	혼합연령반(n=45)	
인간관계	3.50(.56)	3.92(.35)	-4.633***
복지후생과 보수	2.29(.67)	2.36(.43)	-.675
사회적 인정	3.46(.68)	3.24(.56)	1.834
직무자체에 대한 신념	3.75(.54)	3.45(.53)	3.083**
근무환경	3.15(.77)	2.99(.65)	1.259
업무량	2.36(.57)	2.61(.56)	-2.434*
승진과 신분보장	3.35(.65)	3.31(.63)	.349
직무만족 전체	3.12(.39)	3.13(.27)	-.066

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

위 표 27에서 보는바와 같이 유아연령에 따른 직무만족도 수준 차이에 대하여 t검증을 실시한 결과 직무만족 전체 영역인 경우 만5세반의 평균이 3.12, 혼합연령반의 평균이 3.13로 혼합연령반의 평균이 .01 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이를 하위영역별로 살펴보면, 인간관계 영역인 경우 만5세 단일반의 평균이 3.5, 혼합연령반의 평균이 3.92로 혼합연령반의 평균이 .42 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-4.633$, $p<.001$). 직무자체에 대한 신념 영역인 경우 만5세반의 평균이 3.75, 혼합연령반의 평균이 3.45로 만5세반의 평균이 0.3 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=3.083$, $p<.01$). 업무량 영역인 경우 만5세반의 평균이 2.36, 혼합연령반의 평균이 2.61로 혼합연령반의 평균이 .25 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-2.434$, $p<.05$). 그 외 하위영역(복지후생과 보수, 사회적 인정, 근무환경, 승진과 신분보장)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만5세 누리담당 어린이집 교사의 담당 반의 유아 정원 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. 그 결과는 표 28과 같다.

<표 28> 만5세 누리담당 어린이집교사의 담당 유아 정원에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	유아정원				F	Scheffe
	15명 미만 (n=55) ①	15-20명 (n=55) ②	20-25명 (n=32) ③	25명 이상 (n=2) ④		
인간관계	3.82(.47)	3.39(.58)	3.73(.46)	3.90(.14)	7.235***	①>② ②<③
복지후생과 보수	2.39(.60)	2.13(.54)	2.46(.67)	2.60(.28)	2.765*	
사회적 인정	3.35(.64)	3.52(.68)	3.26(.60)	3.10(.42)	1.379	
직무자체에 대한 신념	3.68(.61)	3.68(.48)	3.59(.58)	3.40(.00)	.353	
근무환경	3.03(.77)	2.89(.69)	3.55(.59)	3.50(.42)	6.364***	①<③ ②<③
업무량	2.57(.56)	2.36(.53)	2.34(.68)	2.40(.00)	1.516	
승진과 신분보장	3.33(.52)	3.33(.67)	3.36(.79)	3.50(.71)	.054	
직무만족 전체	3.17(.35)	3.04(.34)	3.18(.39)	3.20(.04)	1.525	

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

위 표 28에서 보는바와 같이 유아 정원 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시한 결과 직무만족 전체적으로는 25명 이상(M=3.2), 20-25명(M=3.18), 15명 미만(M=3.17), 15-20명(M=3.04)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이를 하위영역별로 살펴보면, 인간관계 영역인 경우 25명 이상(M=3.9), 15명

미만(M=3.82), 20-25명(M=3.73), 15-20명(M=3.39)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=7.235, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 15명 미만과 15-20명, 15-20명과 20-25명에서 차이를 보였다.

복지후생과 보수 영역인 경우 25명 이상(M=2.6), 20-25명(M=2.46), 15명 미만(M=2.39), 15-20명(M=2.13)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=2.765, $p<.05$). 근무환경 영역인 경우 20-25명(M=3.55), 25명 이상(M=3.5), 15명 미만(M=3.03), 15-20명(M=2.89)의 순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=6.364, $p<.001$). 이를 사후검증한 결과 15명 미만과 20-25명, 15-20명과 20-25명에서 차이를 보였다. 업무량 영역인 경우 15명 미만(M=2.57), 25명 이상(M=2.4), 15-20명(M=2.36), 20-25명(M=2.34)의 순, 승진과 신분보장 영역인 경우 20-25명(M=3.36), 25명 이상(M=3.5), 15명 미만(M=3.33), 15-20명(M=3.33)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 그 외 하위영역(사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 업무량, 승진과 신분보장)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

만5세 누리담당 어린이집교사의 직위 간 직무만족도에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해 교사 직위 간 t검증을 실시하였다. 그 결과는 표 29와 같다.

<표 29> 만5세 누리담당 어린이집교사의 직위에 따른 직무만족도 수준 차이

하위영역	교사직위		t
	부장/주임교사(n=37)	담임교사(n=107)	
인간관계	3.69(.45)	3.62(.57)	.689
복지후생과 보수	2.64(.58)	2.20(.57)	4.055***
사회적 인정	3.43(.60)	3.38(.67)	.457
직무자체에 대한 신념	3.70(.43)	3.64(.59)	.638
근무환경	3.37(.62)	3.01(.76)	2.592*
업무량	2.46(.61)	2.43(.57)	.267
승진과 신분보장	3.64(.66)	3.23(.60)	3.476**
직무만족 전체	3.28(.32)	3.07(.35)	3.107**

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

위 표 29에서 보는바와 같이 교사 직위에 따른 직무만족도 수준 차이에 대하여 t검증을 실시한 결과 직무만족도 전체적으로는 부장/주임교사의 평균이 3.28, 담임교사의 평균이 3.07로 부장/주임교사의 평균이 .21 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=3.107$, $p<.01$).

이를 하위영역별로 살펴보면, 복지후생과 보수 영역인 경우 부장/주임교사의 평균이 2.64, 담임교사의 평균이 2.2로 부장/주임교사의 평균이 .44 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=4.055$, $p<.001$). 근무환경 영역인 경우 부장/주임교사의 평균이 3.37, 담임교사의 평균이 3.01로 부장/주임교사의 평균이 .36 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=2.592$, $p<.05$). 승진과 신분보장 영역인 경우 부장/주임교사의 평균이 3.64, 담임교사의 평균이 3.23로 부장/주임교사의 평균이 .41 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=3.476$, $p<.01$). 그 외 하위영역(인간관계, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 업무량)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

3. 만 5세 누리담당 교사의 전문성 인식과 직무 만족도의 관계는 어떠한가?

1) 만 5세 누리담당 교사의 전문성 인식과 직무 만족도의 상관관계

<표 30> 만 5세 누리 담당교사의 전문성 인식과 직무만족도 상관관계

	전문적 지식과 기술요구	직업윤리	사회·경제적 지위	사회봉사	자율성	보육·교육의 지적 기술	전문직 단체	전문성 전체
인간관계	.134*	.259***	.337***	-.070	.085	.173**	.072	.262***
복지후생과 보수	.309***	.381***	.423***	.195**	.068	.317***	.193**	.503***
사회적 인정	-.049	.215**	.488***	.172**	.187**	.254***	.089	.388***
직무자체에 대한 신념	-.080	.248***	.318***	.194**	.028	.425***	.061	.343***
근무환경	.146*	.133*	.167**	.271***	.177**	.285***	.053	.339***
업무량	-.227***	.036	.443***	-.048	-.072	.001	-.062	.068
승진과 신분보장	.121	.115	.435***	.102	-.073	.300***	.110	.331***
직무만족전체	.086	.331***	.616***	.209**	.105	.423***	.122	.539***

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

위 표 30에서 보는바와 같이 누리과정 담당교사의 전문성 인식과 직무만족도 간에는 어떠한 상관 관계가 있는지 연구 분석한 결과 전문성 인식 전체와 직무 만족도 전체 간에 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다 ($r = .539$, $p < .001$). 즉 전문성 인식 수준이 높을수록 직무 만족도도 높아짐을 알 수 있다. 직무만족도 전체와 전문성 인식의 하위영역 간 상관관계를 살펴보면, 직업윤리($r = .331$, $p < .001$), 사회·경제적지위($r = .616$, $p < .001$), 사회봉사($r = .209$, $p < .01$), 보육·교육의 지적 기술($r = .423$, $p < .001$), 전문성 전체

($r=.539$, $p<.001$), 인간관계($r=.684$, $p<.001$), 복지 후생과 보수($r=.674$, $p<.001$), 사회적 인정($r=.509$, $p<.001$), 직무자체에 대한 신념($r=.499$, $p<.001$), 근무환경($r=.607$, $p<.001$), 업무량($r=.561$, $p<.001$), 승진과 신분 보장($r=.646$, $p<.001$)로 유의미한 상관관계를 보였으며, 전문성 인식 전체와 직무 만족도 하위영역 간의 상관관계를 살펴보면, 인간관계($r=.262$, $p<.001$), 복지 후생과 보수($r=.503$, $p<.001$), 사회적 인정($r=.388$, $p<.001$), 직무자체에 대한 신념($r=.343$, $p<.001$), 근무환경($r=.339$, $p<.001$), 업무량($r=.068$, $p<.001$), 승진과 신분보장($r=.331$, $p<.001$)로 유의미한 상관관계를 보였다.

2) 만 5세 누리담당 유치원교사와 어린이집 교사의 전문성 인식과 직무 만족도의 상관관계 차이

<표 31> 만 5세 누리담당 유치원교사와 어린이집 교사의 전문성 인식과 직무 만족도의 상관관계

	유치원교사							어린이집 교사								
	전문적 지식과 기술요구	직업윤리	사회· 경제적 지위	사회봉사	자율성	보육· 교육의 지적 기술	전문직 단체	전문성 전체	전문적 지식과 기술요구	직업윤리	사회· 경제적 지위	사회봉사	자율성	보육· 교육의 지적 기술	전문직 단체	전문성 전체
인간관계	-.098	.378***	.439***	.018	.301**	-.094	.121	.304**	.270**	.139	.200*	-.102	-.061	.353***	.037	.211*
복지후생과 보수	.235*	.538***	.443***	.245*	.365***	.501***	.418***	.730***	.369***	.211*	.307***	.220**	-.151	.213*	.036	.335***
사회적 인정	.091	.195	.622***	-.035	.010	.101	-.024	.347***	-.132	.217**	.393***	.274**	.290***	.349***	.162	.405***
직무자체에 대한 신념	.096	.472***	.473***	.059	-.051	.488***	.343**	.534***	-.216**	.100	.249**	.284**	.105	.386***	-.189*	.238**
근무환경	.034	.234*	.068	.446***	.551***	.258*	.143	.433***	.211*	.007	.167*	.218**	-.074	.313***	-.013	.253**
업무량	-.481***	.098	.449***	-.217*	.186	-.027	-.149	.038	-.098	-.111	.337***	.070	-.284**	.022	-.007	.024
승진과 신분보장	.231*	.366***	.487***	.083	-.046	.329**	.187	.485***	.077	-.003	.452***	.111	-.088	.295***	.079	.271**
직무만족전체	.013	.528***	.671***	.159	.334**	.376***	.247	.672***	.126	.135	.519***	.274**	-.062	.478***	.032	.435***

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

위 표 31에서 보는바와 같이 만 5세 누리과정 유치원 교사의 전문성 인식과 직무만족도 간에는 어떠한 상관 관계가 있는지 연구 분석한 결과 전문성 인식 전체와 직무 만족도 전체 간에 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다($r=.672$, $p<.001$). 즉 전문성 인식 수준이 높을수록 직무 만족도도 높아짐을 알 수 있다. 직무만족도 전체와 전문성 인식의 하위영역 간 상관관계를 살펴보면, 직업윤리($r=.528$, $p<.001$)/사회·경제적 지위($r=.671$, $p<.001$)/자율성($r=.334$, $p<.01$)/보육·교육의 지적 기술($r=.376$, $p<.001$)로 유의미한 상관관계를 보였다.

또한 만 5세 누리담당 어린이집 교사의 전문성 인식과 직무만족도 간에는 어떠한 상관관계가 있는지 연구 분석한 결과 전문성 인식 전체와 직무 만족도 전체 간에 정(+)적으로 유의미한 상관관계를 보였다($r=.435$, $p<.001$). 즉 전문성 인식 수준이 높을수록 직무 만족도도 높아짐을 알 수 있다. 직무만족도 전체와 전문성 인식의 하위영역 간 상관관계를 살펴보면, 사회·경제적 지위($r=.519$, $p<.001$)/사회봉사($r=.274$, $p<.01$)/보육·교육의 지적 기술($r=.478$, $p<.001$)로 유의미한 상관관계를 보였으며, 전문성 인식 전체와 직무만족도 하위영역 간 상관관계를 살펴보면 인간관계($r=.211$, $p<.05$)/복지후생과 보수($r=.335$, $p<.001$)/사회적 인정($r=.405$, $p<.001$)/직무자체에 대한신념($r=.238$, $p<.01$)/근무환경($r=.253$, $p<.01$)/승진과 신분보장($r=.271$, $p<.01$)/직무만족전체($r=.435$, $p<.001$)로 유의미한 상관관계를 보였다.

3) 만 5세 누리담당 교사의 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향

<표 32> 만 5세 누리담당 교사의 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향

	유치원 교사								어린이집 교사							
	인간 관계	복지 후생 과 보수	사회 적 인정	직무 자체 에 대 한 신 념	근무 환 경	업무 량	승진 과 신분 보 장	직무만 족도 전 체	인간 관계	복지 후생 과 보수	사회 적 인정	직무 자체 에 대 한 신 념	근무 환 경	업무 량	승진 과 신분 보 장	직무 만족 도 전 체
	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β
전문지식과 기술요구	-.283**	-.059	-.288**	-.388	.047	-.663***	-.159	-.415***	.481***	.339**	-.213*	-.543***	.104	-.118	.181	.061
전 문 성	.489***	.222*	-.529***	-.303	.692***	-.122	-.315*	.072	.329**	-.020	.216	.018	-.451**	-.040	-.071	-.034
사회·경제적 지위	-.255**	-.120	-.672***	-.209	.484***	-.529***	-.326*	-.331***	.557***	.290*	.350**	-.147	-.144	.256*	.480***	.390***
인 식 수 준	.415***	.202*	-.386**	-.552	.726***	.046	-.435**	.048	-.084	-.283**	.123	-.218*	-.358**	-.445***	-.236*	-.373***
보육·교육의 지적 기술	-.876***	.023	-.637***	.148	.048	-.606***	-.134	-.434***	.985***	.012	.069	.470**	.316*	.166	.444**	.586***
전문직단체	-.209**	.229**	-.249**	.370	.040	-.262**	.078	.016	.359***	.175	.094	-.351***	-.031	.162	.267**	.165*
전문성 인식 전체	.801***	.558**	1.801***	1.023	-.574**	1.160***	1.163***	1.284***	-1.307***	.191	.056	.316	.511	.048	-.261	-.059
R^2	.633	.664	.458	.581	.549	.529	.376	.700	.377	.326	.310	.383	.250	.232	.334	.489
F값	22.446***	25.728***	10.992***	18.029***	15.821***	14.627***	7.837***	30.341***	11.742***	9.378**	8.740***	12.052***	6.477**	5.884***	9.733***	18.567***

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

위 표 32에서 제시한 바와 같이 유치원 교사의 전문성 인식수준이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 인간관계인 경우 회귀모형의 설명력은 63.3%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=22.446$, $p<.001$). 독립변수에서는 전문적지식과 기술요구($p<.01$), 직업윤리($p<.001$), 사회·경제적지위($p<.01$), 자율성($p<.001$), 보육·교육의 지적 기술($p<.001$), 전문직단체($p<.01$), 전문성 인식 전체($p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 복지후생과 보수인 경우 회귀모형의 설명력은 66.4%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=25.728$, $p<.001$). 독립변수에서는 직업윤리($p<.05$), 자율성($p<.05$), 전문직단체($p<.01$), 전문성 인식 전체($p<.01$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(전문적지식과 기술요구, 사회·경제적지위, 보육·교육의 지적 기술)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 사회적 인정인 경우 회귀모형의 설명력은 45.8%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=10.992$, $p<.001$). 독립변수에서는 전문적지식과 기술요구($p<.01$), 직업윤리($p<.001$), 사회·경제적지위($p<.001$), 자율성($p<.01$), 보육·교육의 지적 기술($p<.001$), 전문직단체($p<.01$), 전문성 인식 전체($p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무자체에 대한 신념인 경우 회귀모형의 설명력은 58.1%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=18.029$, $p<.001$). 독립변수에서는 전문적지식과 기술요구($p<.001$), 직업윤리($p<.05$), 사회·경제적지위($p<.05$), 자율성($p<.001$), 전문직단체($p<.001$), 전문성 인식 전체($p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 보육·교육의 지적 기술에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 근무환경인 경우 회귀모형의 설명력은 54.9%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=15.821$, $p<.001$). 독립변수에서는 직업윤리($p<.001$), 사회·경제적지위

($p < .001$), 자율성($p < .001$), 전문성 인식 전체($p < .01$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(전문적지식과 기술요구, 보육·교육의 지적 기술, 전문직 단체)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 업무량인 경우 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 52.9%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=14.627$, $p < .001$). 독립변수에서는 전문적지식과 기술요구($p < .001$), 사회·경제적지위($p < .001$), 보육·교육의 지적 기술($p < .001$), 전문직단체($p < .01$), 전문성 인식 전체($p < .001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(직업윤리, 자율성)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 승진과 신분보장인 경우 회귀모형의 설명력은 37.6%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=7.837$, $p < .001$). 독립변수에서는 직업윤리($p < .05$), 사회·경제적지위($p < .05$), 자율성($p < .01$), 전문성 인식 전체($p < .001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(전문적지식과 기술요구, 보육·교육의 지적 기술, 전문직 단체)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무만족도 전체인 경우 회귀모형의 설명력은 70%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=30.341$, $p < .001$). 독립변수에서는 전문적지식과 기술요구($p < .001$), 사회·경제적지위($p < .001$), 보육·교육의 지적 기술($p < .001$), 전문성 인식 전체($p < .001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(직업윤리, 자율성, 전문직 단체)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

만5세 누리담당 어린이집교사의 전문성 인식수준이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 인간관계인 경우 회귀모형의 설명력은 37.7%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=11.742$, $p < .001$). 독립변수에서는 전문적지식과 기술요구

($p < .001$), 직업윤리($p < .01$), 사회·경제적지위($p < .001$), 보육·교육의 지적 기술($p < .001$), 전문직단체($p < .001$), 전문성 인식 전체($p < .001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(자율성)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 복지후생과 보수인 경우 회귀모형의 설명력은 32.6%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=9.378$, $p < .001$). 독립변수에서는 전문적지식과 기술요구($p < .01$), 사회·경제적지위($p < .05$), 자율성($p < .01$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(직업윤리, 보육·교육의 지적 기술, 전문직 단체, 전문성 인식 전체)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 사회적 인정인 경우 회귀모형의 설명력은 31%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=8.740$, $p < .001$). 독립변수에서는 전문적지식과 기술요구($p < .05$), 사회·경제적지위($p < .01$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(전문적지식과 기술요구, 직업윤리, 자율성, 보육·교육의 지적 기술, 전문직 단체, 전문성 인식 전체)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무자체에 대한 신념인 경우 회귀모형의 설명력은 38.3%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=12.052$, $p < .001$). 독립변수에서는 전문적지식과 기술요구($p < .001$), 자율성($p < .05$), 보육·교육의 지적 기술($p < .01$), 전문직단체($p < .001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(직업윤리, 사회·경제적 지위, 전문성 인식 전체)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 근무환경인 경우 회귀모형의 설명력은 25%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=6.477$, $p < .001$). 독립변수에서는 직업윤리($p < .01$), 자율성($p < .01$), 보육·교육의 지적 기술($p < .05$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(전문적지식과 기술요구, 사회·경제적 지위, 전문직 단체, 전문성 인식 전체)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 업

무량인 경우 회귀모형의 설명력은 23.2%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=5.884$, $p<.001$). 독립변수에서는 사회·경제적지위($p<.05$), 자율성($p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(전문적지식과 기술요구, 직업윤리, 보육·교육의 지적 기술, 전문직단체, 전문성 인식 전체)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 승진과 신분보장인 경우 회귀모형의 설명력은 33.4%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=9.733$, $p<.001$). 독립변수에서는 사회·경제적지위($p<.001$), 자율성($p<.05$), 보육·교육의 지적 기술($p<.01$), 전문직단체($p<.01$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하위영역(전문적지식과 기술요구, 직업윤리, 전문성 인식 전체)에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무만족도 전체인 경우 회귀모형의 설명력은 48.9%이고, 이 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=18.567$, $p<.001$).

V. 논의 및 결론

1. 요약 및 논의

본 연구는 보육시설과 유치원이 설립목적, 교사자격, 양성과정이 이원화 되어 있는 현재의 실정에서 ‘만 5세 누리과정’이 개정되고 교육과정이 일원화 되면서 만 5세 누리과정 담당 교사의 업무에 대한 전문성 인식 및 직무 만족도가 어떠한지, 그에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 알아보고, 만 5세 누리과정 담당교사인 어린이집교사와 유치원교사가 전문성 인식 및 직무 만족도에 대해 어떻게 다르게 인식하고 있는지를 알아 봄으로써 누리과정 및 누리과정 교사교육 계획에 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

연구 결과를 요약하면 아래와 같다.

첫째, 만5세 누리과정 담당교사인 유치원교사와 어린이집교사의 전문성 인식에서 유치원 교사가 어린이집교사 보다 전문성 인식이 높은 것으로 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 이를 하위영역별로 살펴보면, 유치원교사와 어린이집교사 모두 전문성 인식의 하위요인 중 사회경제적 지위에서 평균이하의 가장 낮은 수준을 보였다. 그리고 사회경제적 지위를 제외한 모든 요인에서 두집단 모두 평균이상의 높은 전문성 인식 수준을 보였다. 직업윤리 영역과 사회·경제적 지위 영역에서 유치원교사의 평균이 어린이집교사의 평균보다 높게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 반면, 전문적 지식에 대한 요구, 사회봉사 영역, 자율성 영역에서 유치원교사의 평균이 어린이집교사의 평균보다 높게 나타났지만 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 담당교사의 직위에 따라서는 전문적 지식에 대한 요구, 직업윤리, 사회·경제적 지위, 자율성, 전문직 단체에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았지만 사회봉사 영역과 교수·학습과정 운영능력은 부장/주임교사를 겸임하는 경우보다 담임교사로만 근무하는

경우 더 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

둘째, 누리과정 담당교사에 따른 직무만족도 수준에서 전체적으로는 유치원 교사의 평균이 어린이집교사의 평균보다 높게 나타났고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 이를 하위영역별로 살펴보면, 인간관계 영역과 복지후생과 보수 영역, 근무환경 영역인 경우 유치원 교사의 평균이 어린이집교사의 평균 보다 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 또한 업무량 영역인 경우도 유치원 교사의 직무만족도가 어린이집교사 보다 높았으며, 그 차이가 두드러지고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 반면, 직무자체에 대한 신념 영역인 경우 어린이집교사의 직무만족도가 높게 나타났고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 그리고 사회적 인정 영역과 승진과 신분보장 영역에서 유치원 교사의 평균이 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

셋째, 만5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식은 직무만족도와 정적으로 유의미한 상관관계가 나타나 전문성 인식 수준이 높을수록 직무 만족도도 높아짐을 알 수 있었다. 직무만족도 전체와 전문성 인식의 하위영역 간 상관관계를 살펴보면, 직업윤리, 사회·경제적 지위, 사회봉사, 교수·학습과정 운영능력, 전문성과 유의미한 상관관계를 보였으며, 전문성 인식 전체와 직무만족도 하위영역 간의 상관관계를 살펴보면, 인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장이 유의미한 상관관계를 보였다.

유치원 교사 경우 직무만족과 전문성 하위영역에서 직업윤리와 사회·경제적 지위, 자율성, 교수·학습과정 운영능력으로 유의미한 상관관계를 보였으며, 직무만족도가 높을 수록 사회·경제적 지위에 가장 높은 영향을 받는 것으로 나타났다. 전문성 인식 전체와 직무만족도 하위영역 간의 상관관계를 살펴보면, 인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 승진과 신분보장으로 유의미한 상관관계를 보였다. 어린이집

교사의 전문성 인식과 직무만족도 하위영역 간 상관관계를 살펴보면 인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 승진과 신분보장으로 유의미한 상관관계를 보였다. 선형 회귀분석 결과, 유치원교사의 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향은 전문성 인식의 자율성과 전문적지식과 기술요구, 사회경제적지위에 대한 지각수준이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났고, 어린이집교사의 경우 전문성 인식의 자율성과 사회경제적지위, 전문적지식과 기술요구, 사회봉사에 대한 지각수준이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다.

결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 만 5세 누리담당 교사 중 유치원 교사와 어린이집교사 간 전문성 인식 차이를 보면 유치원교사가 어린이집교사보다 전문성 인식이 높게 나타났다. 유치원교사와 어린이집교사 모두 전문성인식 부분에서 비교적 높은 인식을 하고 있는것으로 나타났다. 이러한 결과는 유치원교사와 어린이집교사의 전문성 인식을 연구한 이경(2001), 이선희(2005)의 연구결과와 일치하고 어은희(2010)의 유치원교사와 어린이집교사간의 전문성인식에 유의미한 차이가 나타나지 않았다는 것과는 의견을 달리한다. 유치원교사와 어린이집교사 모두 전문성인식 하위요인 중 사회경제적 지위에서 가장 낮은 전문성 인식을 보였는데 이러한 결과는 선행연구 이선희(2005), 장지현(2005), 어은희(2010)와 일치함을 알 수 있다. 누리과정이 시행되면서 교사 재교육 및 교사 복지 위한 정책이 시행되었고, 유치원교사보다 상대적으로 낮은 어린이집교사를 위한 어린이집교사 처우개선으로 누리수당도 지급되었지만, 유치원교사와 어린이집교사 모두 사회경제적지위에서 낮은 전문성 인식을 보였다. 유아교사에게는 고유의 역할이 있으며, 책임감 있고 전문적인 역할이 요구되는 만큼 사회경제적으로 유아교사를 지원해 줄 수 있는 사회적 제도, 프로그램 개발과 지원이 필요할 것이다. 전문성인식의 하위요인으로 살

펴보면 직무 만족도의 하위요인별 차이를 보면 자율성이 유치원교사 4.34, 어린이집교사 4.3으로 유치원교사가 어린이집교사보다 자율성이 높게 나타났다. 이 결과는 이경(2001)의 연구결과와 일치하며, 어은희(2010), 신장미(2008)의 어린이집교사가 유치원교사보다 자율성이 높게 나타난것과는 의견을 달리한다. 그동안 유치원교사는 어린이집교사에 비해 원의 운영방침이나 동료장학, 교사협의 등 외부의 간섭이나 규제로 인해 의사결정이나 교수-학습방법에 관한 사항을 결정 하는데에 있어 상대적으로 자율성이 제한된다고 보았다(어은희, 2010). 그런데 만 5세 누리과정이 시행되면서 만 5세 누리담당 교사에게 반에서의 교수-학습방법에 대한 자율성을 더 인정해줌으로써, 선행연구에 비해 유치원 교사와 어린이집교사 모두 자율성 인식이 높아진 것으로 나타났다. 또한 만 5세 누리과정 담당교사는 만 5세 단일 연령 일때 보다 혼합연령 일때 전문성인식이 낮게 나타났다. 유치원교사는 전문적 지식에 대한 요구, 보육·교육의 지적기술요인에서 어린이집교사는 보육·교육의 지적기술에서 만5세교사보다 혼합연령 담당교사의 경우 더 낮게 나타났다. 이러한 결과는 만5세 공통 교육과정인 누리과정이 처음 시행되는 시점에서 만5세의 공통교육과정인 누리과정에 중심으로 교육과정 수립 및 교육활동을 계획하면서 만3,4세의 수준을 까지 고려하여 교육과정과 그에 따른 활동을 계획하기 때문에 더 큰 어려움과 따른 것으로 보인다. 본 연구에서의 누리과정에 대한 교사 질문지에서도 혼합연령의 경우에 만5세 교육과정과 만 3,4세와의 연계된 활동 중에 어디에 더 비중을 두고 계획해야 할지 혼란스럽다는 의견과 혼합연령의 경우 누리과정에 대한 교육자료가 충분치 않아서 어려움이 있다는 의견이 있었다. 윤명희(2012)의 누리과정에 대한 교사의 인식 연구를 보면 누리과정의 교육과정은 현행 만 3~5세의 유아 교·보육과정 중 만 5세에 유아에게 필요한 기본 능력을 선별, 수정·보완하여 만 5세에 맞게 구성하여 적용한다는 것에 71.8%가 긍정적인 답변이었다. 또한 교사교육 및 누리과정 연수가 너무 촉박했다라는 교사의 인식이 평균

68%를 넘는 것으로 나타났다. 만 5세 누리담당교사들이 만 3~5세의 유아교·보육과정을 기본으로 하는 누리과정과 그에 대한 계획에 대해 긍정적으로 인식하고, 만 3~5세까지의 기존교육과정과 연계되는 과정이라고 인식하고 있지만 누리담당교사를 재 교육하고 교육계획 및 활동을 준비 할 수 있는 시간이 충분치 않았었다고 하겠다. 앞으로 만 3,4세의 누리과정도 계획되고 준비되고 있는 시점에서 이러한 연령별 누리과정간에 또는 혼합연령을 포함한 누리교육과정에 대한 다양한 연구와 프로그램 개발 및 보급이 필요하다고 하겠다.

둘째, 만 5세 누리과정 담당교사의 직무만족도는 인간관계에서 가장 높은 만족도가 나타났고, 복지후생과 보수에서는 평균에 상당히 못 미치는 직무만족도로 하위요인 중 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 선행연구 배혜자(2008), 신장미(2008), 조성연(2005), 최은진(2007), 어은희(2010)와 일치한다. 유치원교사와 어린이집교사의 직무만족도 전체는 유치원교사의 평균은 3.31, 어린이집교사의 평균은 3.12로 어린이집교사의 직무 만족도가 더 높게 나타났다. 이 차이는 유의수준 5%에서 유의미한 차이가 나타났다. 이는 이경(2001), 최은진(2008)의 연구에서는 유치원교사가 어린이집교사보다 높은 만족도를 보인 결과와 일치한다. 반면, 박지현(2001)의 연구에서 어린이집교사가 유치원교사보다 더 높은 만족도를 보인 것과 어은희(2010)의 어린이집교사와 유치원교사의 직무만족에 관한 연구에서 차이가 없었다는 결과와는 차이가 있음을 알 수 있다. 배경변인에 따른 차이를 보면 유치원교사는 연령이 높을수록, 어린이집교사는 연령과 경력이 높을수록 더 높은 직무만족도를 나타냈다. 직무만족도 하위요인으로 경력에 따른 차이를 살펴보면, 어린이집교사의 경우 대체로 경력이 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으나, 유치원교사는 경력이 많을수록 직무만족도가 낮아 지는 것으로 나타났다. 유치원교사의 경우 특히 하위요인 중 사회적 인정에서 경력이 많을수록 직무만족도가 낮아지는 것이 유의미하게 나타났는데, 유치원 교사의 경

우 유치원 정교사 2급에서 유치원정교사 1급이 되기까지의 승급과정이 어렵고, 원감연수, 원장 연수등의 단계를 거쳐 어린이집의 어린이집교사가 시설장이 되기까지의 과정보다 길고 어려운 과정을 거치기 때문에 경력에 따른 사회적 인정이 낮게 나온 것으로 보인다. 이러한 결과는 어린이집교사가 사회적 인정과 승진 및 신분보장에서 경력이 높을수록 직무만족도가 높아진 것과 반대되는 결과라 하겠다.

셋째, 만5세 누리과정 담당교사의 전문성 인식은 직무만족도와 정적으로 높은 상관관계가 나타났다. 이는 전문성 인식 수준에 따라 직무 만족도에 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 선행연구 이선희(2005), 어은희(2010), 조정례(2012)의 연구결과와 일치한다. 직무만족도 전체와 전문성 인식의 하위영역 간 상관관계를 살펴보면, 직업윤리, 사회·경제적 지위, 사회봉사, 교수·학습과정 운영능력, 전문성, 인간관계, 복지 후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분 보장과 유의미한 상관관계를 보였으며, 전문성 인식 전체와 직무만족도 하위영역 간의 상관관계를 살펴보면, 인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장이 유의미한 상관관계를 보였다.

유치원 교사 경우 직업윤리와 사회·경제적 지위, 자율성, 교수·학습과정 운영능력으로 유의미한 상관관계를 보였으며, 직무만족도가 높을 수록 사회·경제적 지위에 가장 높은 영향을 받는 것으로 나타났다. 전문성 인식 전체와 직무만족도 하위영역 간의 상관관계를 살펴보면, 인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 승진과 신분보장으로 유의미한 상관관계를 보였다. 어린이집교사의 전문성 인식과 직무만족도 하위영역 간 상관관계를 살펴보면 인간관계, 복지후생과 보수, 사회적 인정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 승진과 신분보장으로 유의미한 상관관계를 보였다. 선형 회귀분석 결과, 유치원교사의 전문성 인식이 직무만족도에 미

치는 영향은 전문성 인식의 자율성과 전문적지식과 기술요구, 사회경제적 지위에 대한 지각수준이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났고, 어린이집교사의 경우 전문성 인식의 자율성과 사회 경제적지위, 전문적지식과 기술요구, 사회봉사에 대한 지각수준이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 유아교사가 내리는 모든 교육적인 의사결정의 자율성은 법적인 권리와 의무가 보장 되지 않으면 실현되기 어려운 것이다. 유아교사들이 교권에 대한 개념을 확립하고 전문성을 가진 교사가 되기 위해서는 법적인 근거를 마련하는 일과 함께 현실적인 문제들을 직시하고 자신의 권리와 의무에 대한 법률적인 근거를 확실히 이해하려는 노력을 기울이는 것은 매우 필요한 일이라고 하겠다(박은혜, 2003, 재인용). 전문성인식이 직무만족에 미치는 영향을 사회 경제적 지위의 영향력이 큰 것으로 나타난 연구결과 처럼(윤일순, 2008, 재인용) 보수, 근무조건, 사회적 안정성에 대해 만족할 때 직무에 대해 만족을 느낀다는 것을 알 수 있다. 현재 유아교육기관 교사의 처우개선이 점차 향상 되어지고 있고, 만 5세 누리 담당교사로서 유치원 교사와 어린이집교사 간 처우의 차이를 개선하기 위한 노력이 이루어지고 있지만 보수면에서는 전문직으로서 충족할 만한 위치에 있지 못한 실정이다. 따라서 교사의 사회 경제적 지지와 지원체계를 마련 할 합리적이고 구체적인 지원과 프로그램이 개발 되어야 하겠다.

2. 결론 및 제언

이상에서 제시한 연구결과에 대한 요약과 논의를 종합하여 본 연구를 통하여 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 만5세 누리과정 담당교사 중 유치원교사가 어린이집교사 보다 전문성 인식에서 높게 나타났으며, 사회경제적 지위에서 가장 낮은 전문성 인식을 보였다. 만 5세 누리과정 담당교사는 만 5세 단일 연령일때 보다 혼합연령 일때 전문성인식이 낮게 나타났다.

둘째, 만5세 누리과정 담당교사 중 유치원 교사가 어린이집교사 보다 직무만족도가 높게 나타났으며, 특히 근무환경과 업무량에서 만족도 차이가 높은 것으로 나타났다. 유치원 교사와 어린이집교사 모두 인간관계 영역의 만족도가 가장 높았으며, 보수와 보상에서 가장 낮은 만족도가 나타났다.

셋째, 만 5세 누리과정 담당교사에 전문성 인식은 직무만족도와 높은 상관관계가 있는것으로 나타났다.

끝으로 본연구의 제한점을 제시하면서 다음과 같이 제언을 하고자한다.

첫째, 본 연구는 특정지역에 있는 만 5세 유아교사를 연구대상으로 선정하여, 그 지역, 그 시기에서 나타나는 경향만을 보아 일반화의 제약이있다. 따라서 연구대상의 범위를 다양하게 표집하여 인구학적, 지역별, 집단 특성별 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구는 연구방법으로 질문지를 사용하여, 전문성 인식이나 직무만족도에 있어서 연구 결과가 질문지에 나타난 전문성 인식과 직무만족도의 요인에 대한 해석으로 한정되어 있다. 또한 현장에서의 만 5세 누리과정 담당 유아교사로서의 누리과정 시행 후 직무만족도와 전문성 향상을 위한 수요를 알아보기 위해 개방형 질문을 함께 사용하여 해석 하였지만, 구체적이고 세부적인 전문성 인식 정도나 직무만족도를 파악에 제한점이 있다. 그러

므로 직접 면접을 통한 연구방법이나 만 5세 누리담당교사에 대한 다각적인 후속연구를 통해 교육과 보육의 질 향상을 위한 효율적인 개선책이 마련 될 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

셋째, 본연구의 결과를 기초로 유아교사 전반의 전문성 향상과 직무 만족도 향상과 누리과정담당 유아교사 간 전문성 및 직무 만족도의 격차를 줄이기 위한 다양한 재 교육체계 구축과 더불어 사회 경제적 지원과 교육제도 개발을 위한 방향을 제시 할 수 있는 연구가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 구은미(2004). 보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련 변인 분석.
숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 권연희(2001). 유아교사의 직무만족도에 관한 연구. 용인대학교 교육대학원 교육행정 학위논문.
- 김문숙(2002). 유아교육기관 유형별 교사의 직무실태 및 직무만족도 비교.
가톨릭 교육대학원 학위논문.
- 김선미(2008). 공 · 사립 유치원이 질적 수준에 대한 연구. 덕성여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김선영, 서소정(2010). 이원화된 유아교사 양성교육과정에 따른 교사의 전문성, 교사효능감 및 일원화에 대한 인식. **아동학회지**.
- 김선희(2005). 단설 유치원 교사의 직무 만족도에 관한 연구. 울산대학교 교육대학원 교육행정전공 학위논문.
- 김순영(2005). 어린이집 보육교사의 전문성 인식과 직무만족도의 관계. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김지연(1997). 어린이집 보육교사의 교직 전문성인식과 역할수행과의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김현자(2008). 유아교사 전문성 관련 논의의 접근방법과 내용 분석. **열린유아교육연구**. 13(5) 197-221.
- 박만옥(2004). 보육교사와 유치원교사의 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 사회복지행정대학원 석사학위논문.
- 박미선(2010). 유치원 교사의 직무만족도 및 변인에 관한 연구. 인천대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은혜(2010). **유아교사론**. 서울:창지사. (원저, 2003 출판).

- 박지현(2001). 유아교사의 교직 전문성 인식과 직무만족도와의 관계. 천안대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 배혜자(2008). 영유아 보육시설 보육교사의 직무 만족에 관한 연구. 한양대학교 행정자치대학원 석사학위논문.
- 신장미(2008). 유아교사의 교직전문성 인식에 관한 조사연구. 총신대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 안인자(2003). 사서교사의 직무분석을 통한 양성기관의 교육과정 개발에 관한 연구. **한국문헌정보학회지**. 37(3). 79-95
- 안정민(2012). 5세 누리과정에 대한 유치원 교사의 인식. 덕성여자대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 어은희(2010). 유아교육기관 교사의 전문성 지각 수준과 직무만족도. 총신대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 여성숙(2006). 국·공립 유아교육기관 교사의 직무만족도 비교. 인천대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 염지숙, 이명순, 조형숙, 김현주 공저(2010). **유아교사론**. 경기:정민사. (원저, 2008 출판).
- 유수경, 황혜익(2009). 유아교육분야에 나타난 교사 전문성 관련 연구 동향분석. **열린유아교육연구**. 14(3). 293-314.
- 유지연(2011). 유아교사의 자아탄력성과 직무스트레스가 전문성에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 윤명희(2012). 「5세 누리과정」에 대한 교사의 인식. 경성대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이경(2001). 유치원 교사와 보육교사의 전문성과 역할수행 인식과의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이규식(2007.) 교사의 전문성 인식과 직무만족도의 관계. 서강대학교 교육대학원 석사학위 논문.

- 이은미(2002). 유아교육 교사의 교직 전문성 인식, 정보자원 활용, 교사의 역할 수행의 관계 연구, 카톨릭대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이은영(2001). Katz의 교사 발달단계에 따른 유아교사의 전문성. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문,
- 이은화(1991). 왜 유아교육은 전문화가 되어야 하나? 교사의 전문성과 역할. **한국어린이교육협회**. 3-8.
- 이은화, 배소연, 조부경(1995). **유아교사론**. 서울:양서원
- 이인숙(2009). 공립유치원 교사의 직무 스트레스와 직무 만족도와의 관계. 충남대학교 교육대학원 학위논문.
- 이선혜(2005). 유치원 교사의 교직 전문성 인식과 개인 연수에 대한 요구. 한국교육원대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이정미(2010). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이정아(2004). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이향(1996). 보육시설의 보육교사 전문성 인식과 영아반 프로그램 질에 관한 연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이혜경(2008). 국·공립과 사립유치원 교사의 자기 효능감 및 직무 만족도 비교 연구. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임성원(2012). 유아교사의 「5세 누리과정」에 대한 인식과 「누리과정 연수」에 대한 개선방향. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 위숙희(2008). 보육교사와 유치원 교사의 전문성 인식 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 장종윤(2010). 보육교사가 지각하는 영아의 기질과 교사 효능감이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. 성균관대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 장지현(2006). 유치원 교사의 교직 전문성 인식과 조직 효과성과의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위 논문.

- 장휘숙(2009). **아동연구방법**. 서울:창지사 (원저, 2006 출판)
- 정훈희(2004). 기관 유형에 따른 유아교사의 이직의도와 직무만족도 및 교직원
의 관계 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 조정녀(2012). 유아 교사의 전문성 인식과 직무만족도에 관한 연구. 숭실대학
교 교육대학원 석사학위논문.
- 최은진(2008). 유치원교사와 보육교사의 직무만족과 자기효능감에 대한 연구.
대전대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 최혜진, 황해익(2005). 유치원 교사와 보육교사의 자기평가에 대한 비교연구.
열린유아교육연구 학회지. 10(1). 187-208.
- 육아정책연구소(2011). 『5세 누리과정 운영 지원을 위한 교사 연수 자료
집』. 교육과학기술부/보건복지부.
- Ade, W.(1982). Professionism and it's implications for the field of early
childhood education. *Young Children*. 37(3). 25-32.
- Feeny, S., Christensen, D., & Moravick, E. C. (1983). *Who am I in the live
of children?* Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Corporation.
- Herzberg, F.(1965). The motivation to work among finnish supervisors.
Personnel Psychology. 18. 393-402.
- Hildebrand(1979). *Introduction to Early Childhood teacher education*.
NewYork : MaCmillan Publishing Co., Inc.
- Jored - Bloom. P.(1989). *Measuring Work Attitudes in early childhood
setting*. Technical manual for the early childhood job satisfaction
survey and early childhood work environment survey. Illinois Early
Childhood Professional Development Project.
- Katz, L. G(1988) Where is early childhood education as a profession? In. B.
Spodek, O. N. Saracho & D. L. Peters(eds.), *Prfessionalism and
the early chidhood practioner*. New York: Teachers College Press,
Columbia University.

- Locke, E. A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, in M.D. Dunnette ed., Handbook of Industrial and Organization Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Maslow. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper & Brothers.
- McGregor D.(1960). The Human Side of Enterprise, New York: McHcrow.
- NAEYC (1996). Guidelines for preparation of early childhood professional. Washington:NAEYC
- Saracho, O N.(1988). A study of the role of early childhood teacher. Early childhood Development and care. 38. 43-44.
- Saracho, O. N. & Spodeck, B., (1993). Professionalism and the preparation of early childhood education practitioners. Early Childhood Development and care. Gordon and Breach science publisher S. A.
- Steers & Porter. (1975). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover
- Vroom, V. H (1964). Work and Motivation. New York : Wiley.

ABSTRACT

Comparison of Professionalism and Job Satisfaction Between Daycare and Kindergarten Teachers in Charge of the Nuri Curriculum for Children at the Age of Five

Soo young Lee

Graduate School of Education, Sungshin University
Majored in Department of Early Childhood Education

This study aimed to look into the difference in Professionalism and job satisfaction, regarding the teachers' tasks for each institution, of early-childhood teachers who are in charge of the Nuri Curriculum for children at the age of five at the time of when the "Nuri Curriculum for children at the age of five" was revised and the curriculum unified. Also, it aimed to look into what kind of correlation there was between Professionalism and job satisfaction. Through these, it tried to be helpful in providing the basic data regarding the education for the teachers of the Nuri Curriculum according to the Nuri Curriculum for children at the age of five.

The research questions set for such purposes are like the following.

1. How is Professionalism of the teachers in charge of the Nuri Curriculum for children at the age of five?
 - 1-1. Is there any difference in professional awareness of kindergarten teachers and daycare center teachers?
 - 1-2. How is Professionalism of kindergarten teachers for children at the age of five?
 - 1-3. How is Professionalism of daycare center teachers for children at the age of five?

2. How is job satisfaction of the teachers in charge of the Nuri Curriculum for children at the age of five?
 - 2-1 Is there any difference in job satisfaction of kindergarten teachers and daycare center teachers?
 - 2-2. How is job satisfaction of kindergarten teachers for children at the age of five?
 - 2-3. How is job satisfaction of daycare center teachers for children at the age of five?

3. How are Professionalism and job satisfaction of the teachers in charge of the Nuri Curriculum for children at the age of five?

This study targeted 99 teachers in charge of the Nuri Curriculum for children at the age of five at the kindergartens located in Seoul and 144 teachers in charge of the Nuri Curriculum for children at the age of five

at day-care centers. The survey tools consisted of Professionalism scale, job satisfaction scale, and questionnaires about the Nuri Curriculum regarding daycare center teachers. The collected data was processed with SPSS 19 and analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation, reliability, t-test, F-test, and linear regression model.

To summarize the results of this study, it is like the following.

First, the kindergarten teachers among those in charge of the Nuri Curriculum for children at the age of five showed higher Professionalism than the daycare center teachers. All the teachers in charge of the Nuri Curriculum showed the lowest Professionalism for socio-economic status. The teachers in charge of the Nuri Curriculum for children at the age of five showed lower Professionalism in mixed-age classroom than in same-age classroom.

Second, the kindergarten teachers among those in charge of the Nuri Curriculum for children at the age of five showed higher job satisfaction than the daycare center teachers, and especially, difference in satisfaction was high in work environment and amount of work. Both kindergarten and daycare center teachers showed the highest satisfaction in the area of human relationships and the lowest satisfaction in remuneration and compensation.

Third, Professionalism of the teachers in charge of the Nuri Curriculum for children at the age of five showed high correlation with job satisfaction.

부 록

설 문 지

유치원	어린이집
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

안녕하십니까?

오늘도 유아교육 발전을 위해 힘쓰시는 선생님들의 열정과 수고에 박수를 보냅니다. 여러 가지 원의 업무로 바쁘시고 힘들 것이라고 생각되지만 어려운 부탁을 드립니다.

본 설문지는 만 5세 담당교사의 기관에 따른 직무만족도와 전문성 인식의 관계를 알아보기 위한 연구의 일환으로 마련되었습니다.

각 문항에 옳고 그른 기준을 없으며, 평소 느끼신 대로 솔직하고 정확하게 한 문장도 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다. 응답해 주신 내용은 이 연구를 위한 귀중한 자료로 활용되오니, 각 문항에 신중을 기해주시면 대단히 감사하겠습니다.

응답해 주신 내용은 학술적인 연구의 목적 이외에는 절대로 사용되지 않음을 약속드리며, 아울러 귀하의 행복과 발전을 진심으로 기원하며, 가정에 행복과 평화가 늘 함께 하시길 소망합니다.

귀중한 시간을 내시어 연구에 도움을 주셔서 다시 한 번 진심으로 감사드립니다.

2012년 6월

성신여자대학교 교육대학원 유아교육학과
석사과정

연구자 : 이수영

지도교수 : 장영희 교수님

E-mail : 87994@naver.com

기초조사

다음은 선생님의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 숫자로 기입하거나, 해당하는 곳에
√표 해 주십시오.

1. 선생님의 연령은? (만 _____ 세)

2. 선생님의 경력은?

- ① 1년 미만 ② 1년~3년 ③ 3년~6년 ④ 6년~10년 ⑤ 10년~12년 ⑥ 12년 이상

3. 선생님의 학력은?

- ① 1년제 보육교사교육원 졸업
② 2년제 전문대학 졸업
③ 3년제 전문대학 졸업
④ 4년제 대학교 졸업
⑤ 대학원 졸업
⑥ 기타 (_____)

4. 현재 근무하고 계신 유치원은?

- ① 공립유치원
② 사립유치원
③ 국공립 어린이집 / 법인 어린이집
④ 직장 어린이집
⑤ 민간 어린이집
⑥ 가정 어린이집

5. 선생님이 담당한 유아 연령은?

- ① 만 5세 ② 만 4/5세 혼합연령반 ③ 만 3/4/5세 혼합연령반

6. 선생님이 담당한 반의 유아 정원은?

- ① 10명 이하 ② 10~15명 ③ 15~20명
④ 20~25명 ⑤ 25~30명 ⑥ 30명 이상

6. 선생님의 현직위는?

- ① 부장교사 ② 주임교사 ③ 담임교사 ④ 기타 (_____)

7. 선생님의 결혼 유무는?

- ① 미혼 ② 기혼 (자녀 : _____ 명)

1. 유아교사의 전문성 인식 검사도구

교사 전문성 인식 척도		전혀 아니다	별로 아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	유아교사는 높은 수준의 교수능력이 요구된다.					
2	유아교사는 영유아들의 발달을 위해 지도방법을 꾸준히 연구해야 한다.					
3	유아교사는 각종 재교육에 자발적으로 참여해야 한다.					
4	유아교사는 장기간의 전문교육이 요구되는 직업이라고 생각한다.					
5	유아교사는 높은 윤리적 행동 기준이 요구된다.					
6	나는 유아교사로서 지켜야 할 윤리적 실천사항을 준수한다.					
7	나는 영유아를 교육하는 일에 대한 신념을 가지고 있다.					
8	나는 영유아의 개인차를 인정하고 수용하며, 존엄성을 인정한다.					
9	유아교사직은 사회적으로 인정받는 직업이다.					
10	유아교사직은 같은 학력으로 가질 수 있는 타 직업에 비해 보수가 좋은 편이다.					
11	유아교사직은 안정성이 있다.					
12	유아교사의 근무조건을 좋은 편이다.					
13	유아교사는 경제적 이익보다 봉사정신을 우선해야 한다.					
14	유아교사는 미래의 사회를 위해 매우 중요하다.					
15	유치원(어린이집)은 부모교육 등을 실시하여 지역사회에 혜택을 주고자 노력해야 한다.					
16	유아 개인의 사적인 정보를 보호하는 것은 유아교사의 본질적 역할 중 하나라고 생각한다.					
17	유아교사는 교육과정 등 유치원(어린이집)운영에 대한 중요한 결정에 참여해야 한다.					
18	교실에서의 수업진행은 교사의 자율에 맡겨져 운영되어야 한다.					
19	내가 맡은 반에서 발생한 사건에 대한 책임은 나(유아교사)에게 있다.					
20	나는 다양한 동기유발 방법을 사용 할 수 있다.					
21	나는 누리과정을 이해하고 누리교육과정을 계획, 운영 할 수 있다.					
22	교육내용을 재구성하고 알맞은 목표를 설정 할 수 있다.					
23	교직 관련된 전문성 향상을 위해 전문직 단체가 필요하다.					
24	전문성 향상을 위해 교사 자격증 부여 기준이 강화되어야 한다.					
25	유아교육기관에서 유아교사 채용 시 기준이 더욱 강화되어야 할 필요가 있다고 생각한다.					

2. 유아교사의 직무만족도 검사도구

다음은 선생님께서 자신의 직무에 대해 어느 정도의 만족감을 경험하셨는지, 그 정도를 나타내는 곳에 √ 표 해 주십시오.

	교사 직무 만족도 문항	전혀 아니다	별로 아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 내가 노력한 만큼의 보수를 받고 있다.					
2	나는 유치원(어린이집) 교사를 교직의 한 분야로 인식하고 있다.					
3	나는 유치원(어린이집) 교사가 내 적성에 맞는다.					
4	내가 근무하는 기관의 제반 시설은 좋은 편이라고 생각한다.					
5	내가 맡고 있는 학급의 원아 수는 적당하다.					
6	나는 장차 기관의 원감, 원장이 될 수 있으리라고 생각한다.					
7	유치원(어린이집) 교사가 면직, 강봉 등 부당한 대우를 받을 수도 있다고 생각한다.					
8	나는 우리 기관의 출,퇴근 시간, 근무 일수가 적절하다고 생각한다.					
9	내가 기관에서 하고 있는 일은 매우 가치가 있다.					
10	유치원(어린이집) 교사의 보수는 같은 학력 소지자가 타 직종에서 받는 보수와 비슷하다고 생각한다.					
11	나의 동료들은 기관에서 자신의 학급일이 아니더라도 서로 협동한다.					
12	우리 학급의 학부모들은 교사를 믿고 이해하며 협조적이다.					
13	나는 유치원(어린이집) 교사라는 직업이 사회적으로 존경을 받는다고 생각을 한다.					
14	나는 기분이 우울할 때에도 아이들을 보면 상쾌해지고 의욕이 생긴다.					
15	나는 우리 기관이 속해 있는 지역사회 환경이 마음에 든다.					
16	기관에서 교육활동에 필요한 학습 자료를 준비 할 수 있는 시간은 충분하다					
17	유치원(어린이집) 교사가 관련 전문직으로 승진할 가능성이 있다고 생각한다.					

	교사 직무 만족도 문항	전혀 아니다	별로 아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
18	정규직 수업 외에 각종일지 및 공문서 취급에 부담을 느낀다.					
19	어린이와 하루의 활동을 끝내고 나서 보람을 느낀다.					
20	나는 사회적으로 유치원(어린이집) 교사가 초·중등 교사처럼 인정을 받고 있다고 생각한다.					
21	나에게 주어지는 휴일과 방학은 충분하다.					
22	나와 동료교사는 서로 이해하지 못해서 갈등을 겪는 편이다.					
23	우리 기관 원장은 교사들의 입장을 잘 배려한다.					
24	유치원(어린이집)교사들을 위한 연금, 의료보험의 혜택을 받고 있다.					
25	내가 유치원(어린이집) 교사라는 것을 남 앞에서 말하기가 부끄러울 때가 있다.					
26	우리 기관이 속해 있는 지역 사회의 제반 여건을 교육활동을 하기에 적합하다.					
27	각종 행사 준비나 참여하는 일에 부담을 느낀다.					
28	유치원(어린이집) 교사의 1정·원감/ 승급등의 자격 연수 기회가 합리적으로 주어진다.					
29	결혼 후에 유치원(어린이집) 교사를 계속 할 수 없다고 생각한다.					
30	일일 교육시간이 알맞다고 생각한다.					
31	우리 기관에서는 교육 자료와 비품, 소모품을 적기에 적당량을 공급하여 사용하게 한다.					
32	나은 조건의 다른 직업이 생기면 이직 할 뜻이 있다.					
33	유치원(어린이집) 교사는 남들로부터 현재보다 더 많은 인정을 받아야 한다.					
34	유치원(어린이집) 교사 자녀를 위한 학비 감면 및 장학혜택은 만족하게 이루어지고 있다고 생각한다.					
35	기관에서 문제에 부딪혔을 때 윗사람과 상의 할 것을 망설인다.					

* 만 5세 공통 누리교육과정에 대한 질문입니다.

1. 만 5세 누리과정에 대한 교사로서의 의견을 자유롭게 이야기해주세요.

2. 누리과정 교사연수에서 개선되었으면 하는 점이나 다루었으면 하는 내용에 대해 이야기해주세요.

3. 누리교육과정을 진행하면서 담당교사로서 좋았던 점이나 긍정적으로 생각하는 부분에 대해 이야기해주세요.

4. 누리교육과정을 진행하면서 담당교사로서 힘들었던 점이나 어려웠던 부분에 대해 이야기해주세요.

* 감사합니다 *