



### 저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 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](#)

이 문 옥 교수지도  
석사학위 청구논문

유아교육기관의  
조직풍토와 교사의 직무만족도,  
직무스트레스에 관한 연구

2011

성신여자대학교 교육대학원  
교육학과 유아교육전공  
김 애 영

유아교육기관의  
조직풍토와 교사의 직무만족도,  
직무스트레스에 관한 연구

이 문 옥 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2011년 5월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

김 애 영

# 인 준 서

김애영의 석사학위 논문으로 인준함.

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ (인)

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ (인)

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ (인)

성신여자대학교 교육대학원

## 논문개요

본 연구는 교사의 개인적인 배경변인에 따른 유아교육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 차이와 이들 변인들의 관계성을 알아보는 것이다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 구체적으로 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 유아교육 기관의 조직풍토는 기관유형, 교사의 연령, 경력, 담당학년 유아의 연령에 따라 차이가 있는가?

둘째, 교사의 직무만족도는 교사의 기관유형, 교사의 연령, 경력, 담당학년 유아의 연령에 따라 차이가 있는가?

셋째, 교사의 직무스트레스는 기관유형, 교사의 연령, 경력, 담당학년 유아의 연령에 따라 차이가 있는가?

넷째, 유아교육 기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 관계는 어떠한가?

본 연구는 서울, 경기 소재 유치원 또는 어린이집에 근무하고 있는 교사 225명을 대상으로 이루어졌다. 연구 도구는 유아교육기관의 조직풍토를 알아보기 위해서 Smylie(1988)가 제작한 Teacher's Perception of Organizational and Psychological Factors(TPOPF)를 이분려(1998)가 수정·보완한 것을 사용하였다. 교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 주삼환(1974)과 민경록(1982)의 Herzberg(1971)의 동기·위생이론에 관한 연구를 토대로 신남철(1998)이 초·중등 교사들에게 적용할 수 있는 내용으로 새롭게 구성한 척도를 본 연구자가 유치원, 보육기관 교사에게 적합하게 수정 보완하여 사용하였다. 교사의

직무스트레스를 측정하기 위하여 Clark(1980)이 개발하고 D'Aroienzo(1982)가 수정한 교사의 직무스트레스 요인 질문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire:MTOSFQ)를 권기태(1990)가 번안하여 사용한 도구를 김지현(1994)이 6개의 요인으로 수정한 질문지를 사용하였다. 본 연구에서는 조직풍토, 직무만족도 도구의 질문지의 내용과 중복되는 문항은 제외하고 '우리유치원에서는'이란 질문을 '내가 근무하는 기관은'이라고 수정하여 사용하였다.

수집된 자료의 분석은 연구 문제에 따라 빈도분석, 평균, 표준편차, 일원변량분석(ANOVA), Scheffe사후 검증을 실시하였고, 적률상관계수를 산출하였다.

본 연구의 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 유아교육기관의 조직풍토는 국공립 어린이집 교사들이 조직풍토를 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 교사는 연령이 높아질수록 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났고, 경력이 7-9년 경력의 교사들과 담당학급이 없는 교사들과 만1-2세를 담당하고 있는 교사들이 조직풍토를 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

둘째, 교사의 직무만족도중 동기요인에서는 민간어린이집 교사들과 36세 이상 연령, 10년 이상의 경력교사들의 직무만족도가 높게 나타났으며, 담당학급이 없는 교사의 직무만족도가 높게 나타났다. 교사의 직무만족도중 위생요인에서는 사립유치원 교사들과 만 3-4세 유아를 담당하는 교사의 불만족요인이 높았으며, 교사의 연령과 경력에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

셋째, 교사의 직무스트레스는 사립유치원 교사들과 연령이 26-30세의 교

사들의 업무관련요인과 행정적 지원요인에 대한 직무스트레스가 가장 높은 것으로 나타났다. 담당학급에 따라서는 만 5세 유아를 담당하는 교사들의 직무스트레스가 가장 높은 것으로 나타났지만 교사의 경력은 직무스트레스 하위요인에서 유의한 차이가 나타나지 않았다.

넷째, 유아교육기관의 조직풍토는 교사의 직무만족도 중 동기요인과 정적인 상관을 보였고 위생요인과는 부적의 상관관계가 나타났다. 직무스트레스는 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도 중 동기요인과는 부적의 상관관계를 나타냈고, 위생요인과는 정적인 상관관계가 나타났다.

# 목 차

## 논문개요

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구문제 .....	6
3. 용어의 정의 .....	7
<b>II. 이론적 배경</b> .....	9
1. 유아교육기관의 조직풍토 .....	9
2. 교사의 직무만족 .....	14
3. 교사의 직무스트레스 .....	19
<b>III. 연구방법</b> .....	25
1. 연구 대상 .....	25
2. 연구 도구 .....	25
3. 연구 절차 .....	30
4. 자료 분석 .....	30
<b>IV. 연구 결과 및 해석</b> .....	32
1. 교사의 배경변인에 따른 조직풍토 .....	32

2. 교사의 배경변인에 따른 직무만족도 .....	37
3. 교사의 배경변인에 따른 직무스트레스 .....	43
4. 유아교육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 상관관계 .....	50
<b>Ⅲ. 논의 및 결론 .....</b>	<b>53</b>
1. 논의 .....	53
2. 결론 및 제언 .....	57

**참 고 문 헌**

**ABSTRACT**

**부        록**

## 표 목 차

<표 1> 연구 대상자의 배경 특성 .....	26
<표 2> 조직풍토 검사 도구의 문항구성과 신뢰도 .....	27
<표 3> 직무만족도 검사도구의 하위요인과 구성 내용 및 신뢰도 .....	28
<표 4> 직무스트레스 측정 도구의 영역 문항 수 및 신뢰도 .....	29
<표 5> 근무기관 유형에 따른 조직풍토의 차이 .....	33
<표 6> 교사 연령에 따른 조직풍토의 차이 .....	34
<표 7> 교사 경력에 따른 조직풍토의 차이 .....	35
<표 8> 담당학급 유아연령에 따른 조직풍토의 차이 .....	37
<표 9> 근무기관 유형에 따른 직무만족도의 차이 .....	38
<표 10> 교사 연령에 따른 직무만족도에 대한차이 .....	39
<표 11> 교사 경력에 따른 직무만족도 차이 .....	41
<표 12> 담당학급 유아연령에 따른 직무만족도 차이 .....	42
<표 13> 근무기관 유형에 따른 직무스트레스의 차이 .....	44
<표 14> 교사 연령에 따른 직무스트레스의 차이 .....	46
<표 15> 교사 경력에 따른 직무스트레스 차이 .....	47
<표 16> 담당학급 유아연령에 따른 직무스트레스의 차이 .....	49
<표 17> 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 상관관계 .....	51

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

현대 사회에는 수많은 조직이 있고 인간은 대부분 여러 조직에 속하게 된다. 조직이란 공동의 목표를 추구하고 달성하기 위한 사람들의 집단이며, 동시에 그 목적을 수행하기 위한 업무체계(김종철, 1972)라고 할 수 있다. 이러한 조직 중에서 교육이라는 목표를 가지고 있고 교사와 학생 등으로 구성된 조직인 학교가 있다.

학교는 만 6세부터 시작되는 초등학교에서부터 연령의 제한 없이 교육을 받을 수 있는 평생 교육원 등 여러 형태의 조직이 있으며 특히, 만 6세 미만의 영유아를 보육 또는 교육하는 유아교육기관도 하나의 조직이라고 할 수 있다. 유아교육기관은 다른 학교기관과 달리 규모가 작아 구성원들마다 주어진 업무분담이 많다는 특징이 있다. 또한, 유아교육기관의 교사들 대부분이 여성이기 때문에 의사소통이 매우 사적이며, 업무처리 또한 과제중심이 아닌 인간관계를 중심으로 이루어지며(박은혜, 2003), 설립유형에 따라 원 운영 방법이 다르기 때문에 업무 분담과 보상체계 등도 각 기관유형마다 차이가 있다.

이러한 다른 기관과 구별되는 차이점은 그 기관만의 분위기를 형성시키게 되는데 Silver(1983)는 조직이 운영될 때 영향을 주는 여러 가지 변인에 의해 조성된 분위기를 조직풍토라고 하였다(김주희, 2010, 재인용). 조직풍토는 조직을 기술하는 일련의 특성으로 다른 조직과 구별되고, 장기간 지속되며, 조직구성원의 행동에 영향을 미친다(Forehanmd & Gilmer, 1964).

유아교육기관의 조직풍토는 교육목적을 달성하는데 영향을 미치는 중요한

요인 중 하나이고 유아교육기관의 역사적 배경, 원장의 지도성, 인간관계 유형 등 많은 요인들 간의 상호작용과 유아교육기관의 물리적 환경과 구성원들의 상호작용 등에 의해 형성되며 이러한 요인들이 어떻게 영향을 주는지에 따라 긍정적 또는 부정적인 조직풍토를 만들게 된다.

유아교육기관의 조직풍토가 긍정적이고 개방적일 때에는 교사가 협동하고자 하는 의지, 공동의 목표, 신뢰, 높은 에너지의 특징을 이루며, 부정적이고 폐쇄적인 조직풍토에서는 갈등, 교사의 낮은 사기 등의 특징을 지닌다(Jorde-Bloom, 1998a). 또한 개방적인 조직풍토의 유치원에서는 교사들간에 친교적인 성향이 크며 헌신적으로 조직에 기여하고, 이러한 풍토는 교사의 직무만족에 큰 영향을 미치게 된다(김미해, 2002).

유아들은 다른 어떤 대상보다 미성숙하여 교사의 영향을 크게 받는다는 점에서 조직풍토가 중요하며 또한 교사의 직무에 대한 만족도는 유아교육에 있어서 상당히 중요한 문제라고 볼 수 있다. 직무만족도란 한 개인이 일에서 얻는 즐거움의 정도이며 이것은 자신의 일에 대한 평가의 결과로 나타나는 정서적인 상태를 말한다(Muchinsky, 1993; 임원신, 2003 재인용).

Herzberg(1971)는 직무에 대한 만족을 주는 요인과 직무에 대한 불만족을 주는 요인들이 서로 분리되어 있다고 보았는데 직무에 만족을 주는 요인은 자신의 성장, 일의 성취, 승진기회 등이라고 하였다. 또한, 불만족을 주는 요인은 급여, 근무환경, 회사정책 등의 환경적인 요인이라고 하였다(김성국, 1996, 재인용). 즉, 조직 구성원이 그 조직 내에서 직무에 영향을 주는 요인들이 만족될 때 자신이 조직을 위해 일하는 보람을 느끼고 직무에 대한 긍정적인 태도를 가지게 되므로 조직의 목표가 효과적으로 달성될 수 있다는 것이다. 반대로 직무불만족에 영향을 주는 요인은 직무에 대하여 부정적인 영향을 미치게 되어 조직의 목표 달성에 부정적 영향을 주게 된다.

Jorde-Bloom(1998)은 교사의 직무만족에 미치는 요인을 교사간의 관계, 원장과의 관계, 직무 자체의 특성, 보수와 승진 기회, 근무 환경이라고 하였다(정영희, 2002 재인용). 윤건호(2002)는 교사의 직무만족도를 결정하는 요인으로 동료교사, 근무환경, 직무자체, 원장과의 인간관계, 행정제도를 들었으며 이 요소들은 교사 직무만족에 직접적 또는 간접적 영향을 미친다고 하였다. 장미정(2011)은 유치원 교사의 직무만족도는 유치원의 질, 교사의 효능감, 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 영향을 미친다고 하면서, 교사의 직무에 대한 만족이 있을 때 유아에 대한 교육도 충실할 수 있으므로 교사의 직무만족을 높이는 다각적인 노력이 필요하다고 하였다.

한편, 직무만족도에 대한 연구로는 교사의 부정적 심리상태에 대한 연구와의 관련성을 밝힌 연구들이 있다. 김선재(2002)는 공립 유치원 교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구에서 직무스트레스와 직무만족도는 비교적 높은 부적 상관관계가 있다고 하였다. 특히, 직무스트레스의 하위요인인 중 대인관련요인과 직무만족도가 가장 높은 부적상관관계를 보였고, 직무만족도의 하위요인 중 근무환경요인과 직무 스트레스가 가장 높은 부적상관관계를 보였다. 이러한 교사의 직무스트레스는 교사 개인의 건강과 교실에서의 효과성, 나아가 교육전달체계의 효과성에도 부정적인 영향을 미쳐 이직하게 되는 원인이 될 수 있다(안준희 1999).

유아교육기관의 교사는 영유아를 대상으로 한 업무, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계 등과 다양한 업무로 인하여 정신적·육체적으로 어려움을 겪게 되고 이는 교사에게 직무에 대한 불만족을 경험하게 한다. 이러한 불만족은 직무스트레스의 원인이 되는데 교사의 스트레스는 유아와 장시간을 지내기 때문에 유아에게 영향이 미치며 다른 어떤 조직보다도 그 파급효과가 크다고 할 수 있다(성영혜·이은진, 1999, 김유진, 2003).

스트레스는 라틴어에서 유래된 것으로 ‘팽팽하게 죄다’라는 뜻으로 교사들이 겪는 직무스트레스는 교사로 하여금 정신적, 육체적으로 불균형을 초래하게 한다(김혜정, 2002). 또한, 이정립(2005)은 영아보육교사의 직무스트레스는 다른 어떤 조직보다 파급효과가 크며, 교사의 직무스트레스는 교사의 건강, 직무수행과 직무만족에 심각한 영향을 준다는 연구결과(강혜경, 2002; 김정휘, 1991; 송지연, 2010)들이 보고되고 있다.

직무스트레스에 관한 연구는 초기에는 환경적인 측면의 중요성이 강조되다가, 점차 개인적인 측면의 중요성이 강조되어 최근에는 교사의 성격유형, 교사 신념, 자아 상태, 교사의 직무스트레스 등과 직무만족도의 관련성에 대한 연구들이 활발하게 이루어지고 있다(홍혜경, 2001). 또한, 교사의 직무스트레스와 교사에게 주어진 환경적 측면(지도성유형, 조직풍토, 설립유형 등)과 개인적 배경변인(결혼여부, 지위, 학력 등), 교사 개인의 내적 변인(교사의 효능감, 성격유형, 직무만족도)과의 관계를 보는 연구들이 꾸준히 이루어지고 있다(안금숙, 2009; 정영희, 2002; 김혜정, 2002, 윤성혜, 2007; 김남희, 1992, 이인숙, 2010, 성기훈, 2004).

Gasser(1985)는 교사들이 겪는 스트레스는 교사 개인의 건강과 교육효과에 부정적인 결과를 낳아 아무리 좋은 내용, 양질의 교육매체를 동원해도 교사가 가진 능력을 충분히 발휘하지 못하게 된다고 하였다. 또한 교사의 스트레스는 교사 자신에게는 물론 잠재적으로 담당하고 있는 영유아들에게도 좋지 않은 결과를 초래한다는 연구 결과가 보고되고 있다(도명애, 2009;재인용). 정영희(2002), 정향립(2005)의 유치원 교사를 대상으로 한 직무스트레스에 관한 연구에 따르면 직무스트레스는 업무관련, 원아들과의 활동, 직무자체, 보수 승진 요인과 높은 부적 상관을 지녀 직무스트레스가 높을수록 교사의 직무만족도는 낮은 것으로 나타났다.

이처럼 직무스트레스는 교사의 직무수행에 영향을 주게 되며 그 영향은 유아에게 직접적으로 돌아가게 된다. 특히, 발달적으로 결정적 시기를 지나는 유아를 보육하고 교육하는 업무를 수행하는 교사의 정신적·신체적 건강은 무엇보다 유아교육에 있어서 중요한 인적환경이라고 할 수 있다.

최근의 여러 연구 중에서 교사의 질이 교육의 질을 결정한다는 맥락에서 최근에는 근무환경과 밀접한 조직풍토와 교사관련 변인들의 관련성을 본 연구들이 이루어지고 있다. 유아교육기관의 조직풍토와 직무스트레스에 관한 선행연구들을 살펴보면, 김인영(1990), 송유진(1993)은 유치원 교사를 대상으로 한 연구에서 조직풍토가 긍정적일수록 헌신도가 또한 높게 나타나 조직풍토와 헌신도와의 상관관계가 높다고 밝혔다.

이분려(1998), 김미해(2002)는 유치원 교사의 직무만족도와 조직풍토에 대한 연구에서 근무하는 기관의 조직풍토를 긍정적이라고 인식한 교사는 직무만족도의 점수가 높게 나타났으며, 조직풍토는 교사의 직무만족도에 영향을 준다고 하였다. 조직풍토와 교사의 직무스트레스에 관한 김남희(1993), 김혜정(2002), 심초혜(2008), 박인희(2010)의 연구에서도 조직풍토와 직무스트레스는 서로 밀접한 관계가 있으며 조직풍토가 긍정적일수록 직무스트레스는 낮다고 하였다.

이인숙(2010)은 공립유치원 교사는 업무와 관련된 직무스트레스를 가장 많이 받고 있으며, 학급 수가 많은 유치원에서 근무하는 교사가 대인관계요인에서 직무만족도가 높게 나타나 교사의 직무만족도가 높으면 직무스트레스는 낮아져 교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 직무스트레스에 영향을 주는 요인에 대한 연구가 필요하다고 밝히고 있다. 이처럼 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도는 밀접한 관련이 있으며, 교사의 직무만족도와 직무스트레스는 교육의 질로 연결되는 중요한 요인이라고 많은 연구들이

밝히고 있다.

이러한 연구는 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도와 직무스트레스의 현재 수준을 파악하고, 이를 토대로 개선점을 발견하여 유아교육기관의 바람직한 풍토를 형성하는데 돕는데 가치가 있다.

그러나 최보영(2002)의 연구에서 조직풍토는 교사의 결혼여부, 연령, 학력 등에 따라 높게 지각할 뿐이지 조직풍토와 교사의 직무만족도는 상관이 없다고 밝혔고, 조직풍토와 직무만족도의 관계에 대한 연구(김미해, 2002; 이분려, 1998; 오미형·양경수, 2008)와 직무만족도와 직무스트레스의 관계를 본 연구는 있으나(권혜경, 2003; 임현숙 2010; 정정숙 2006; 추민아, 2008; 최미정, 2005) 대부분이 보육기관을 대상으로 한 연구들이고 유아교육기관을 대상으로 조직풍토와 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 상관관계를 알아본 연구는 찾아보기가 어렵다.

따라서, 본 연구에서는 유아교육기관의 조직풍토와 교사들의 직무만족도, 직무스트레스의 관계를 알아보는 것은 의미 있는 일이라 하겠다. 또한, 관련 변인들 간에 상관관계의 요인들을 분석하여 유아교육기관의 교사들이 직무환경을 개선하는데 기초 자료를 제공하는 것을 목적으로 한다.

## 2. 연구 문제

본 연구는 교사의 개인적인 배경변인에 따른 유아교육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 차이와 이들 변인들의 관계성을 알아보는 것이다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 구체적으로 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 유아교육 기관의 조직풍토는 기관유형, 교사의 연령, 경력, 담당학급

유아의 연령에 따라 차이가 있는가?

둘째, 교사의 직무만족도는 교사의 기관유형, 교사의 연령, 경력, 담당학급 유아의 연령에 따라 차이가 있는가?

셋째, 교사의 직무스트레스는 기관유형, 교사의 연령, 경력, 담당학급 유아의 연령에 따라 차이가 있는가?

넷째, 유아교육 기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 관계는 어떠한가?

### 3. 용어의 정의

#### 1) 유아교육기관의 조직풍토

조직풍토란 유치원의 원장과의 관계, 동료와의 관계와 같은 조직적인 요인과 교사 자신의 업무 수행자신감, 유아들에게 행하여지는 교수행동에 대한 전문적인 책임감과 같은 심리적인 요인에 대해 교사가 지각하는 기관의 분위기, 특성을 의미한다. 하위요인으로는 조직적 요인과 심리적 요인으로 구분된다.

#### 2) 교사의 직무만족도

직무만족도란 교사가 직무를 수행해 나가는 과정에서 자신의 욕구가 충족되어 갖게 되는 유해하고 긍정적인 정서 상태를 말한다(박근희, 2003). 즉, 유치원 교사가 조직 내에서 자신의 직무에 대해 느끼는 만족 상태를 의미하며 교사가 유아 지도 과정이나 지도 후 교육성과에 대해서 보람과 희열을

느끼는 심리적 상태를 말한다. 하위요소로는 동기요인과 위생요인이 포함된다.

### **3) 교사의 직무스트레스**

근무 기관에서 발생하는 직무와 관련된 자극이나 요구로 인하여 교사가 느끼게 되는 심리적 부담감을 말한다. 본 연구에서는 하위요소로 교수-학습 활동요인, 업무관련 요인, 행정적 지원 요인, 대인관련 요인, 경제적 안정요인, 개인관련 요인이 있다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 유아교육기관의 조직풍토

#### 1) 조직풍토 개념과 유아교육기관

우리 사회의 모든 조직은 나름대로의 독특한 분위기를 가지고 있다. 일반적으로 조직의 분위기는 그 조직 구성원의 행동에 영향을 주게 되므로 조직풍토는 조직 구성원의 행동을 이해하는 수단으로 사용되기도 한다(김혜정, 2002). 현재, 조직풍토구성원의 많은 연구들이 이루어지고 있지만 조직풍토는 근무환경구성원의 구성원들의 인식과 태도, 개인적인 가치관 등 다차원적인 접근으로써 조직풍토의 개념 자체가 매우 복잡하고 모호하다(Jorde-Bloom, 1988b; 김주희, 2010, 재인용).

조직풍토에 대한 여러 학자들의 정의를 살펴보면 Silver(1983)는 조직풍토를 조직이 운영되는데 영향을 주는 여러 가지 변인에 의해 조성된 분위기라고 정의하였고(송유진, 1993 재인용), Owens(1987)는 조직이 처해있는 역사적 배경, 특수한 목적, 내용, 물리적 환경, 구성원의 상호작용 등에 의해 형성되는 하나의 분위기라고 하였다(최보영, 2002 재인용).

학교도 여러 구성원들이 모인 조직으로 나름대로의 조직풍토를 형성하고 있으며, 학교의 조직풍토에 관한 학자들의 정의로는 Halpin, Craft(1962), Pace(1963)는 학교의 조직풍토를 학교조직의 성격 또는 학생이 보는 지적·사회적 풍토라고 하였고, Hoy와 Miskel(1978)은 한 학교로부터 다른 학교를 구별하게 하고 사람들의 행동에 영향을 주는 일련의 내적 특징을 조직풍토

라고 하였다(정언애, 2002, 재인용).

국내 연구에서 학교의 조직풍토에 관한 정의를 보면 박용헌(1974)은 학교의 조직 풍토란 학교 조직의 구성원들의 인간관계에 의하여 조성되는 의식적 또는 무의식적인 심리적 유대현상이라고 하였다. 신중식(1984)은 각 개인이 자기 고유의 인성을 가지고 있는 것과 같이 학교 조직 자체가 가지고 있는 특성을 학교 조직 풍토라고 할 수 있으며, 인성이 조직구성원 개인에게 관련된 것이라면 조직 풍토는 조직 자체와 관련된 것이라 하였다.

이러한 논의들과 비교해 유아교육기관의 조직풍토를 살펴보기 위하여 유아교육기관의 특성을 먼저 알아보면 김경화(2001)는 유아교육기관의 특성을 교육활동, 교육조건, 제도적 측면으로 분류하였다. 첫째, 교육활동측면에서 유아교육기관의 교육활동은 유아의 발달적 특성에 따라 놀이중심과 아동중심의 통합교육이 일반적이며 유아 교사 또는 교구 간에 상호작용이 활발하게 이루어져 유아교사의 역할이 초·중등교사의 역할보다 포괄적이고 다양하고 보다 복합적인 역할을 수행한다(Jorde-Bloom, 1988a). 또한, 유아는 신체발달 및 성격 형성 등의 모든 발달이 이루어지고 있는 시기로 구체적인 학습활동이 이루어질 수 있는 물리적 환경(시설, 교재, 교구 등)과 교사의 역할이 절대적이고 중요하다고 볼 수 있다.

둘째, 교육조건 측면에서 살펴보면, 유아교육기관은 일반학교에 비해 규모 면에서 작다. 초·중·고등학교에 비하여 학급의 수가 적고 소수의 교사집단이기 때문에 업무의 분담이 세분화되어지는 것보다는 모든 업무를 담당할 수 있는 능력의 배양이 더 중요시되며 상호의 신뢰, 믿음, 동료애 등이 더 중요하다는 조직의 특성을 가지게 된다.

셋째, 제도적인 측면을 보면 초·중·고등학교와 비교할 때 사립유치원의 경우 유아의 수업료로 운영되어 재원중인 원아 수에 따라 교사의 처우와 급

여의 차이가 생기기도 한다. 이러한 점은 궁극적으로 교육의 질을 저하시키는 요인이 되기도 한다.

김동춘(1998)은 유치원의 특성을 봉사조직으로 유아교육프로그램의 질을 지속시키고 향상시키는 과정에서 참여하는 사람들을 위한 조직이라고 하였다. 또한, 교사들이 가진 재량권은 교육의 목적과 내용에 대한 전문적 해석을 가능하게 하는 자율성을 보장받기 때문에 유아교육기관의 물리적인 환경보다는 조직 구성원의 역동적인 상호작용에 의해 형성된다(이분려, 1998). 교사, 기관장, 원장, 유아 등 구성원들의 상호작용이 초·중·고등학교 보다 활발하고 교육청 및 학부모와 같은 외부 환경과의 접촉을 통하여 안정과 성장이 유지되기 때문에 유아교육기관 나름대로의 조직풍토가 형성된다(정언애, 2002).

국내 연구에서 유아교육기관의 조직풍토의 개념을 살펴보면, 권혜영(2006)은 유치원의 조직풍토는 다차원적이고 지속적인 특성을 지닌 다른 학교와는 구별되는 특유의 개성이며 오랜 기간 동안 형성된 분위기는 쉽게 변하지 않고 유지되는 경향이 있어 조직 구성원의 행동에 많은 영향을 준다고 하였다. 김옥련(1985)은 유치원의 조직풍토를 유치원마다 가지고 있는 독특한 개성으로 조직풍토는 바람직할 수도 있고, 그렇지 못할 수도 있는데 유치원의 물리적 환경보다는 주로 그 조직 내 인간의 역동적인 활동과정의 여러 변인들의 상호작용에 따라 형성되며 풍토는 바로 이 개성이 반영으로써 조성된다고 하였다.

이상의 유아교육기관의 특징과 선행연구에서 말하는 조직풍토의 개념들을 종합해 보면, 유아교육기관의 조직풍토란 오랜 기간에 걸쳐 구성원들간의 여러 변인들에 의해 형성되는 분위기라고 할 수 있으며 다른 유아교육기관과 구별되는 특징으로 조직구성원의 행동에 많은 영향을 주고 조직 구성원

의 행동은 조직풍토를 형성하는 중요한 요인으로 작용함으로써 상호간에 밀접한 관계를 유지하고 있다고 볼 수 있다.

## 2) 조직풍토에 영향을 주는 요인

조직풍토에 영향을 주는 요인을 어느 한 요인으로 규정지을 수 없고 복합적인 여러 요인으로 구성된다고 할 수 있다. Likert(1967)는 학교조직 풍토에 영향을 주는 요인으로 지도성, 동기, 의사소통, 상호작용, 의사결정, 목표설정 등을 말하고 있다(Hoy & Miskel, 1996; 권혜정 2006, 재인용). Halpin과 Croft(1966)는 교사집단의 특성과 교장의 지도성으로 구분하였는데, 교사집단의 행동특성에 대한 요인으로는 일탈성, 장애성, 사기(욕구에 대한 성취감), 친밀감이 있고, 교장의 지도성으로는 냉담성, 생산성 강조, 추진성, 배려성으로 구분되어 있다. 이상의 요인들은 초·중등체계에 적합한 요인으로 유아교육기관의 조직풍토에 영향을 주는 요인을 살펴보면 다음과 같다.

Jorde-Bloom(1989)은 유치원의 조직풍토를 구성하는 요인으로 동료관계, 전문성 증진, 원장과의 관계(원장의 지지), 조직기능의 명확성, 보상체계, 의사결정, 프로그램 목적에 대한 교사간의 일치도(목표일치 정도), 업무수행, 물리적 환경, 개혁성 등의 10가지를 말하고 있다(권혜영, 2006). 동료관계는 동료들 간에 서로 우호적이고 상호작용이 원활하여 자신의 생각을 개방적으로 자유롭게 표현할 수 있는 것을 말한다. 전문성 증진은 다른 교사들과 문제나 생각을 함께 나누고 강습회에 참석하는 등 교사 개인의 전문적 성장을 위한 기회제공을 말한다. 원장과의 관계는 교사에 대한 기대, 지지, 격려를 통한 원장의 지도력을 들 수 있고 조직기능의 명확성은 누가, 무엇을, 어떻게 그리고 언제 해야 하는지에 대해서 구성원들 사이의 일치를 보이는 것과

정보전달이 직접적이고 개방적인 것을 말한다. 보상체계는 보수, 승진 등에 관하여 공정하고 공평한 체계를 말하고, 의사결정은 교사들 간의 의사결정 구조가 고정되어 있기 보다는 유동적이며 공정한 것을 말한다. 교사간의 일치도는 유치원의 목적과 목표에 대한 교사의 동의정도를 나타내는 것으로 공동의 목표에 대한 의견일치와 더불어 교사간의 의견 차이를 극복할 수 있는 개인의 능력도 해당된다. 업무수행은 직무에 불필요한 잡무에 시달리지 않고 시간을 효율적으로 이용하고 교사간의 역할분담이 명확하게 구분되어 있어 안정된 분위기속에서 직무에 충실히 할 수 있는 것을 말한다. 물리적 환경은 기관의 공간배치, 소음, 환기, 비품, 교재교구 구비정도 등을 말한다. 마지막으로 개혁성은 변화에 적응하기 위한 독창적인 문제해결방법을 제시 하도록 격려하는 것을 말한다.

이와 같은 10가지 하위요인 점수가 높은 경우 긍정적인 조직풍토라고 할 수 있으며, 점수가 낮을 경우 부정적 조직풍토라고 볼 수 있다. 긍정적 조직 풍토는 교사간의 결속력이 높고 원장이 교사를 지지하고, 전문성 증진을 장려한다. 또한 조직구성원간의 책임과 보상이 공정하고 물리적인 환경 또한 풍부한 것을 의미한다.

김남희(1992)는 폐쇄적인 조직풍토는 직무스트레스를 높게 하고 교사의 사기에도 부적상관관계가 있다고 하고 송유진(1993)은 유아교육기관의 조직 풍토는 교사의 직무만족도가 높고 낮음에 영향을 주는 요인으로 작용한다고 하였다. 즉, 유아교육기관의 조직풍토는 외부적인 요인뿐만 아니라 구성원인 교사들의 태도, 교사들의 능력, 의사결정 과정의 자율성의 정도, 개인적인 경험과 같은 많은 내부적인 요인들에 의해 영향을 받는다.

## 2. 교사의 직무만족

### 1) 직무만족의 개념

직무만족의 개념은 경영학 분야에서 조직의 목표달성이나 생산성 증대를 위하여 조직구성원들의 직무만족을 통한 직무수행을 효율적으로 달성할 수 있도록 하는 Mayo와 Roethlisberger(1933)등에 의해 수행된 호손(Hawthorne)공장의 실험 이후에 크게 부각되기 시작하였다(김성국, 1996).

이 실험 이후 조직경영의 효과를 높이기 위한 직무만족에 관한 연구는 자기 직무에 대한 태도 분석 및 조직의 특징과 태도 사이의 상관관계를 분석하는데 바탕을 두게 되었으며(김미해, 2000), 이러한 추세는 다른 학문에 영향을 미쳐 인간의 문제를 다루는 모든 분야에서 직무만족에 관한 연구가 진행되었고 다루는 운영에도 영향을 미치게 되어 체계적인 연구가 계속되게 되었다(최희선, 1980).

직무만족에 관한 최초 연구자인 Hoppock(1935)는 직무만족을 ‘조직 구성원들의 심리적·생리적·환경적 상황의 결합 상태’라고 정의하였으며(박경화, 2010), Locke(1969)는 직무만족은 개인이 기대하고 요구하는 보상과 실제 제공되는 보상간의 차이에 의해 결정된다고 하였다(이원정, 1982 재인용). Smith(1974)는 직무만족도를 담당자의 직무에 대한 애정적 반응이라고 밝히고 직무만족은 직무담당자의 직무에 대한 경험이 그 자신의 평가나 욕구에 관련을 맺을 때 나타난다고 하였다(Hoy&Miskel, 1978; 김명자, 1991 재인용). 박수연(2000)은 조직 구성원이 현재 종사하는 직무에 대하여 구성원이 소유하는 감정과 신념의 총체라고 하였다.

이렇게 직무만족에 관한 많은 연구가 진행되고 있지만 학자들 간의 측정 방법이나 연구대상의 차이는 직무만족에 대한 정의를 조금씩 다르게 나타내

고 있다. 하지만 공통적으로 직무만족도는 조직과 조직구성원이 직무를 수행하면서 자신에 대한 평가, 개인적인 보상과 욕구, 직무 환경 등에 만족하는 정도라고 말할 수 있다.

유아교육기관의 교사의 직무만족 역시 일반적인 직무만족과 크게 다르지 않는데 유정혜(1997)는 직무만족은 교사 개인이 직무와 교직경험을 통하여 느끼는 심리적, 내·외적인 환경, 물리적 상황 요인에 대하여 갖게 되는 긍정적인 감정의 충족 상태라고 정의하고 직무만족도는 개인의 태도, 가치관, 신념 및 욕구 등의 수준이나 정도에 따라 다르게 나타난다고 밝히고 있다.

송유진(1993)은 직무만족은 직무를 수행해 나가는 과정 혹은 직무 수행의 결과에서 느끼는 감정 상태라고 하였고, 오미형·양경수(2008)은 직무만족은 개인이 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위해 나타나는 직업적 관심과 열의이며 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 즐겁고 긍정적인 정서 상태로써 개인이 기대하고 요구할 보상과 실제 제공되는 보상간의 차이에 의해 결정되는 만족감이라고 보았다.

이상에서 살펴본 직무 만족도는 조직에서 개인이 직무를 수행해 나가는 과정 또는 수행 결과를 통하여 자신의 욕구가 충족되어 느끼는 만족감의 정도라고 할 수 있다.

## 2) 직무만족의 중요성

현대 사회에는 직무만족의 정도에 따라 조직운영에 대한 평가기준이 되고 조직 구성원의 삶의 질에 대한 평가에도 영향을 미치게 되므로 정서적으로 매우 중요한 부분이다. 직무만족의 정도는 조직구성원들이 직무에 대한 능

력과 역량을 가지고 있더라도 개인의 신념과 뚜렷한 가치관이 없다면 일에 대한 성과를 기대할 수 없기 때문에 조직의 성과는 조직구성원의 직무만족과 깊은 관련이 있다. 그러므로 직무 만족의 중요성에 대하여 개인적인 측면과 조직적인 측면으로 나누어 다음과 같이 요약할 수 있다(문미선, 2007).

첫째, 개인적 측면에 있어서 직무만족은 삶의 가치를 판단하는 측면에서 중요하다. 인간은 자신이 처한 상황에 대하여 만족할 경우 다른 부분까지도 만족스럽고 혹시 만족스럽지 않더라도 그 상황을 긍정적으로 해석하는 경향이 있다.

둘째, 조직적 측면에서는 직무만족이 높을수록 업무에 대한 보람과 신념을 가지며 조직 운영에 협조적이다. 이는 결국 이직률을 줄이고 조직 내에서의 공동의 목적달성에 대한 의식이 고양되어 개인의 직무만족이 조직 전체에도 중요하다

최근에는 유아교육기관에 근무하는 교사의 직무만족에 대한 중요성이 점차 강조되고 있다. 물리적 환경과 교사의 직무만족도의 관련성을 연구한 김미숙(1998)은 유치원의 질의 하위영역인 교재, 교구영역의 질이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다고 하였다. Jorde-Bloom(1989)도 교사가 효율적인 수업을 하기 위해서는 적절한 비품과 교구 그리고 교수학습 자료가 충분해야 하는데 그렇지 못할 경우 교사의 직무만족도에 영향을 미친다고 하였다.

유치원의 질, 교사의 직무만족도, 효능감은 유아의 능력과 관련이 있는데 특히, 유아의 인지, 언어, 정서, 사회적 능력에 영향을 주기 때문에 유아의 능력을 발현하기 위해서는 유치원의 질과 교사의 직무만족감과 효능감이 높아야 한다(장미정, 2011). 직무만족도에 대하여 연구한 이윤경(1998)은 유치원 환경이 좋을수록 직무만족도가 높아지고 직무스트레스는 낮아져 유치원 환경과 교사의 직무만족도, 스트레스와의 관계는 서로 영향을 미친다고 하

였다. 결국, 교사의 직무만족도는 교사의 교육대상자인 유아에게 직접적인 영향을 주는 인적환경이라고 할 수 있으며, 만족정도에 따라 교육의 질도 달라진다.

### 3) 직무만족에 영향을 주는 요인

직무만족에 영향을 미치는 요인은 직무의 특성과 연구자의 목적에 따라 다양하게 제시되고 있다.

김성국(1996)에 따르면 개인이 가지고 있는 느낌, 생각, 행동에 대한 방식의 기질적 요인은 상황에 대하여 긍정 또는 부정적으로 받아들이며, 가치관은 일의 결과에 대한 확신을 의미하는 것으로 직무수행에 영향을 미친다. 가치관은 일의 결과에 대한 확신을 의미하는 것으로 직무수행에 영향을 미친다. 가치관은 내재적 가치관과 외부적 가치관으로 구분되는데 전자는 일 자체 속성과 관련된 것으로 개인적으로 흥미있고 의미를 두는 일에는 강한 만족을 보여 근무시간이 길고 보수가 낮아도 그 일을 기꺼이 수행한다. 반면, 외부적 가치관을 가진 사람은 단순하고 반복적인 일이라도 보수가 높다면 기꺼이 수행하는 경향을 보인다고 하였다.

Herzberg(1930)는 직무에 대한 만족여부는 직무내용에 의해 결정된다고 주장하면서 만족을 유발하는 직무내용 특성을 동기요인으로, 불만을 유발하는 직무환경 특성을 예방적 또는 환경적 의미를 지닌 위생요인으로 명명하였다. 위생요인이 충족되는 것은 단지 직무불만족 요인을 제거하는 것일 뿐이며, 직무만족(job satisfaction)에 영향을 주려면 동기요인을 강화해야 한다고 주장하였다. 학습, 성장, 일의 성취, 승진 등의 동기요인이 만족되지 않았

을 때 그것은 직무만족의 반대인 직무불만족 상태가 아니라 직무만족이 되지 않은 상태이고 급여, 각종 정책, 제도, 물리적 환경 등의 위생요인이 만족되었을 때 그것은 직무불만족의 반대인 직무만족이 아니라 직무불만족이 일어나지 않은 상태를 말하는 것이라고 하였다.

Herzberg는 연구를 통하여 자신의 일에 대해서 좋게 느끼는 때는 나쁘게 느끼는 때와 매우 다르게 응답한다는 것을 발견하였다. 어떤 특성들은 직무만족에 지속적으로 관련이 되지만 다른 요소들은 직무 불만족과 관련이 있었다. 직무만족과 관련된 이 요소들은 성취감이나 인정, 책임감 등과 같은 내면적인 것들이었다. 자신의 일을 좋게 느낄 때 사람들은 이들 요소들을 자신에게 적용하는 경향을 나타냈다. 반면에 불만족을 느낄 때 사람들은 회사 정책이나 관리, 감독, 대인관계, 작업조건 등과 같은 외부적인 요소로 탓을 돌리는 경향을 보였다. 직무만족을 이끌어내는 요인들로부터 분리되어 있고 전혀 다르기 때문에 직무불만족을 일으키는 요인들을 없애고자 시도하는 상사는 조직의 평화는 가져오겠지만 동기부여가 향상된 것은 아니다. 동기부여를 하려면 직무만족을 일으키는 내부적인 요인인 만족 요인을 중요시해야 한다.

국내연구에서 살펴보면, 김수원(1999)은 유치원교사의 직무만족도에 대한 연구에서 직무자체, 원장관의 관계, 동료와의 관계, 사회적 인정, 보수, 승진 기회 등을 요인으로 보았고, 최보영(2002)은 유아교사들의 직무만족구성요인으로 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체, 근무환경, 보수와 승진기회로 5가지 요인을 제시하였다. 박미선(2000)의 유치원 교사를 대상으로 한 직무만족도 연구에서 보면 인간관계, 복지·후생과 보수, 사회적 인정, 직무 자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장의 7가지 요인으로 설정하였으며 대체로 만족하였으나 복지·후생과 보수수준 요인에서는 낮은 만

족도를 보였다.

한편, 직무만족에 대한 연구가 교사의 부정적 심리상태에 대한 연구와 연관된 연구들이 있다. 김선재(2002)는 공립 유치원 교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구를 하였는데 직무스트레스와 직무만족도는 비교적 높은 부적 상관관계를 보였다. 특히, 직무스트레스의 하위요인 중 대인관련 요인과 직무만족도가 가장 높은 부적 상관관계를 보였고, 직무만족도 하위요인인 근무환경과 직무스트레스가 가장 높은 부적 상관관계를 보였다.

이상의 연구들을 종합하여 볼 때, 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 근무환경과 관련된 요인, 교직 업무와 관련된 요인, 복지 및 보수와 관련된 요인, 교사의 직무에 대한 만족도 등과 같이 외면적, 내면적 상황들이 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 변인으로 볼 수 있다.

### 3. 교사의 직무스트레스

#### 1) 직무스트레스의 개념

현대의 사람들은 어떠한 형태든 조직의 일원으로 살아가고 그 속에서 시간을 보내고 있고 조직의 목표를 달성하기 위하여 많은 스트레스를 받으며 살아가고 있다. 스트레스에 대한 의미는 시대에 따라 다양하게 해석되고 있다. Selye(1983)은 스트레스를 일으키는 외부적인 자극 또는 원인을 스트레스 요인이라고 하고, 이러한 스트레스 요인에 의한 유기체의 특이한 반응을 스트레스라고 하였다(심초혜, 2008 재인용). 이도영(1990)은 스트레스란 개인의 신체적, 심리적 안정 상태를 위태롭게 하는 환경적 자극조건과 개인의 정서체계, 행동체계, 생리체계에 변화를 가져오게 하는 것으로 개인으로 하

여금 특이한 반응을 야기 시키는 원인적 행동의 모든 것을 총칭한 개념이라고 하였다.

이러한 스트레스의 정의는 학자에 따라 다르게 정의되고 있는데(심초혜, 2008) 연구의 초점에 따라 개인적인 측면에서 환경적인 면을 강조하는 연구가 이루어졌고 점차 환경과 개인의 상호작용에 대한 이해의 단계로 연구되고 있다(도명애, 2011).

직무스트레스에 관한 정의를 살펴보면 French, Rogers, Cobb(1974)는 ‘한 개인의 기능 및 능력과 직무 요구간의 부적합이며, 조직의 요구와 개인의 반응능력간의 근본적인 불균형 상태’라고 정의하였다(도명애 2011, 재인용). McFadden(1982)은 ‘교사의 직무상황 결과로 생기는 생리적 변화를 동반하는 심리적 평형상태의 변화로써, 교사에 대한 요구나 자아 존중감, 안녕에 위협으로 지각되므로 평형상태를 유지하기 위하여 사용되는 심리적 대처기재에 의하여 조정된 것’이라고 정의하였다(김정휘, 고흥화, 1994, 재인용).

Ivancevich와 Matterson(1980)은 직무스트레스에 대한 기존의 여러 정의들을 자극, 반응, 자극-반응 개념으로 나누어 살펴보았다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 자극 개념의 직무 스트레스는 직무 스트레스가 개인으로 하여금 긴장에 빠지게 하는 힘으로 정의하여 물리학에서 압력-변형을 초래하는 것과 같은 이치로 설명하고 있다. 스트레스를 유발하는 사건의 원인을 밝힘으로써 스트레스를 이해하는데 기여하였으나 개인에 따라 반응이 다르다는 것을 설명할 수 없다는 문제점이 제기되었다(박인희, 2010, 재인용).

둘째, 반응 개념의 직무 스트레스는 직무스트레스를 외부적인 자극이나 요구, 즉 환경적 요인으로 인하여 나타나는 개인의 생리적, 심리적 반응을 보는 것이다. 개인이 스트레스에 처해 있다고 하는 것은 그 개인에게 있어 환경이 불편하고, 역기능적인 것을 의미하는 것이며 스트레스를 자기의 감

정에 대한 주관적인 인식으로 보고 있다. 이 개념에 의하면 동일한 상황 하에도 동일한 직무 스트레스 요인을 알더라도 그 결과가 어떠할지를 예측할 수 없게 된다(김종철, 1987, 재인용).

셋째, 자극-반응 개념의 직무 스트레스는 자극 개념, 반응 개념의 정의를 절충한 역동적 상호작용으로 보는 것으로 직무 스트레스를 환경적 자극요인과 개인의 특이한 반응간의 상호작용의 결과라고 보는 입장이다(김유진, 2003, 재인용). MacGrath(1976)는 직무 스트레스란 개인과 환경간의 상호작용을 내포하고 있다고 하였다. 즉 그에 의하면 환경적 요인이 개인에게 스트레스를 받는 사람이 그것을 지각해야 하고, 그 환경적 요인에 대처하기 위해서 자신의 대처능력과의 관계를 고려해서 환경을 해석해야 하며 성공적으로 대처할 경우에 결과적으로 일어날 수 있는 가능성을 지각해야 한다고 하였다(김종철, 1987). 이와 같은 자극-반응 개념의 입장은 현대 스트레스의 개념을 정의하는데 가장 보편적으로 사용되고 있다(박인희, 2010).

국내 직무스트레스에 대한 연구를 살펴보면, 김혜정(2002)은 유치원의 조직풍토와 교사 효능감과 직무스트레스 관한 연구에서 직무스트레스는 교사의 직무환경과의 상호작용 과정에서 생기는 부조화로 인하여 교사 개인이 겪게 되는 심리적인 역기능이라고 정의하였다. 신희연(2005)은 심리적 사건들이 물리적 스트레스요인과 동일한 스트레스반응을 일으킬 수 있다고 하면서 스트레스가 너무 극심하고 지속될 때 심리적 또는 신체적 질병의 원인이 될 수 있고 최소한 특정 질병을 더욱 악화시킬 수 있다고 하였다. 정향림(2005)은 직무스트레스를 유치원 교사가 개인 내적 요인과 환경적인 요인으로 인하여 교직을 수행하는데 있어 정상적인 기능을 발휘하는데 영향을 미치는 상태라고 정의하였다.

이상에서 살펴본 직무 스트레스 개념에 대한 정의를 종합해 보면 교사의

직무 스트레스는 교사가 조직 내 직무관련 요인과의 상호작용에 의하여 심리적, 생리적, 행동적 조건을 변화시켜 정상적인 행동으로부터 이탈하는 상태라고 볼 수 있다.

## 2) 직무스트레스의 요인

직무스트레스의 요인을 크게 환경적 요인, 조직적 요인, 개인적 요인으로 나누어 볼 수 있는데 먼저 환경적인 요인에는 유치원의 조직풍토, 업무 관련요인, 교사와 학생과의 관련된 요인, 동료교사와의 관계 등이 있다.

환경적 요인에 대하여 Goodman(1979)은 스트레스 요인에 대한 여러 요인 중에서 환경적 요인에 대하여 열악한 근무조건, 졸렬한 조직관리, 의사결정에의 비참여로 설명하였다(권기태, 1990, 재인용). 마은수(1998)는 직무스트레스에 영향을 미치는 환경적 요인을 인적환경과 물적 환경으로 나누어 설명하였는데 인적환경에는 부모, 교사, 또래집단, 지역사회인사와 같은 인적 요소를 포함하는 환경을 말하고 물적 환경은 건물, 교지 내 외부의 각종 설비, 교재교구 등의 물리적 요소를 포함하는 환경을 의미한다.

김남희(1992)는 유치원 교사를 대상으로 한 조직풍토와 직무스트레스에 관한 연구에서 유치원 전체적인 풍토는 폐쇄적으로 나타났고 조직풍토와 직무스트레스와의 관계는 부적상관관계로 교사의 사기와 친밀감이 높을수록 스트레스는 낮게 나타났다. 김정휘, 고흥화(1994)는 유치원의 열악한 직무환경(교사를 위한 시설부족, 낮은 임금, 역할갈등 등)은 교사의 직무스트레스를 유발하여 유아와의 상호작용에 영향을 끼치고 유아교육의 질에 부정적인 영향을 가져올 수 있다고 하였다.

조직적 요인은 학교위치, 사회경제적 위치, 교사의 역할 등으로 말할 수

있는데 김재선(1998)은 일반적으로 조직의 스트레스 요인은 개인적 측면과 조직적 측면에서 파악된다고 하였다. 개인적 측면에서는 경험, 성격, 능력, 욕구 및 가치, 인구통계학적인 변인 등이며 조직적 측면에서는 역할 특성, 조직구조, 조직 풍토, 과업요건, 직무특성, 대인관계, 승진, 실적평가 등이다. 김지현(1995)의 유치원 교사를 대상으로 한 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구에서 교사들이 직무스트레스를 가장 많이 받는 요인은 원아들과의 활동과 업무관련, 행정적 지원, 개인관련 요인 순으로 나타났고, 교사의 연령, 교직경력, 담당 원아수, 유치원의 규모에 따라 유의한 차이가 나타났다. 도순남(1999)은 유치원 교사의 스트레스 요인으로 유아의 말썽, 수업활동, 인간관계, 역할갈등, 역할 모호성, 역할요인, 유치원의 과업관련 요인, 물리적 요인, 대인관련 요인으로 보았다.

심리적 요인에는 성영혜(1999)는 어린이집 교사를 대상으로 한 직무스트레스에 관한 연구에서 과다한 업무, 처우, 동료교사와의 관계, 교사로서의 자질, 사명감이라는 5개 요인을 직무스트레스 요인으로 보았다. 이지영(2008)의 유아교사의 성격유형과 직무스트레스와의 관계연구에서 스트레스 요인들인 업무관련요인, 행정적 지원요인, 원아들과의 활동, 경제적 안정, 대인관련, 개인관련으로 분류하였다. 낮은 대우와 업무과다, 관료적 운영, 학급 관리 영역에서 직무스트레스를 받으며, 교사의 성격유형에 따라 직무스트레스를 받는 정도에 있어서 차이가 있다고 나타났다.

Gupta(1981)는 직무스트레스 요인을 환경적·조직적·개인적 요인으로 분류하고, 학교 조직과 관련하여 직무스트레스 유발요인을 직무특성(역할갈등, 역할모호성, 역할과다, 역할과소, 역할불충분, 책임감, 반복성, 자율성, 피드백), 대인관계(학교행정가, 학생, 동료교사), 학교의 일반특성으로 분류하였다(송지연, 2010 재인용).

이를 종합해보면, 교사의 직무스트레스 요인은 경제적 요인, 원아들과의 활동, 역할갈등, 행정적 지원, 조직풍토, 조직구조, 과도한 업무 등이 된다. 서로 다르게 표현하고 있지만, 직무스트레스를 구성하는 요인은 환경적 요인, 직무자체에 대한 조직적 요인, 개인적 요인들이 공통적으로 발견되는 요인들을 알 수 있다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

본 연구는 서울, 경기 소재 유치원과 어린이집에 근무하고 있는 교사 250명을 대상으로 하였다. 연구를 위하여 서울, 경기 지역에 위치한 유치원 16곳과 어린이집 8곳에 설문지를 배부, 회수하였고 유치원 1급 정교사 자격연수에 참석한 교사를 통하여 1급 정교사 자격연수중인 교사들에게 배부, 회수 하였다. 배부된 설문지 250부 중에서 228부가 회수된 설문지 중에서 답변이 불성실한 설문지 3부를 제외한 225부를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다. 본 연구에 참여한 연구대상자의 일반적 특성은 표 1과 같다.

#### 2. 연구 도구

##### 1) 유아교육기관의 조직풍토

유아교육기관의 조직풍토를 측정하기 위한 도구는 Smylie(1988)가 제작한 Teacher's Perception of Organizational and Psychological Factors(TPOPF)를 이분려(1998)가 수정·보완한 것을 사용하였다. 이 도구는 조직적 요인 15문항, 심리적 요인 5문항으로 구성되어 있으며 총 20문항이다. 조직적 요인은 교사, 원장, 기관장과 관련된 요인이고 심리적 요인은 교사 스스로 생각하고 느끼는 것과 관련된 요인들이다. 각 문항은 Likert의 5단계 평정척도

에 의해 점수로 이루어져 있으며 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 되어있다. 이 연구도구의 구성과 신뢰도 분석 결과는 표 2와 같다.

<표 1> 연구 대상자 배경 특성

	구 분	N (%)
설립 형태	유치원(국·공립)	27 (12.0)
	유치원(사립)	147 (65.3)
	어린이집(국공립)	27 (12.0)
	어린이집(민간)	24 (10.7)
경력	1년~3년	55 (24.4)
	4년~6년	80 (35.6)
	7년~9년	57 (25.3)
	10년 이상	33 (14.7)
학력	전문대 졸업	92 (40.9)
	4년제 대학졸업	97 (43.1)
	대학원 이상	27 (12.0)
	기타	9 (4.0)
담당 학급	만 1세~2세	18 (8.0)
	만 3~4세	103 (45.8)
	만 5세 이상	67 (29.8)
	혼합연령	24 (10.7)
	담당학급 없음	13 (5.8)
교사 연령	21세~25세	19 (8.4)
	26세~30세	101 (44.9)
	31세~35세	71 (31.6)
	36세 이상	34 (15.1)
	합 계	225 (100%)

<표 2> 조직풍토 검사 도구의 문항구성과 신뢰도

하위요인	문항수	문항번호	신뢰도 <i>Cronbach a</i>
조직적 요인	15문항	1~6, 10~13, 16~20	.73
심리적 요인	5문항	7, 8, 9, 14, 15	.64
합 계	20		

## 2) 교사의 직무만족도

유치원 교사의 직무만족도를 측정하기 위한 도구로는 Herzberge(1971)의 동기·위생요인을 주삼환(1974)과 민경록(1982)의 Herzberge의 동기·위생이론에 관한 연구를 토대로 하여 신남철(1998)이 초·중등 교사들에게 적용할 수 있는 내용으로 새롭게 33문항으로 구성된 척도를 유아교육기관에 사용하는 용어로 수정하였다. 완성된 설문지는 최종적으로 유아교육전문가 1인으로부터 내용 타당도를 검증받았다.

동기요인은 직무에 대한 만족감을 느끼는 요인으로 성취감, 안정감, 직무 자체, 책임감, 승진에 관한 내용이다. 위생요인은 직무에 대한 불만족 시키는 요인으로 봉급, 성장가능성, 인간관계, 학교정책 및 행정, 근무조건, 안정성과 관련된 내용이다.

각 문항은 Likert 5단계 평정척도에 의해 점수로 이루어져 있으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 되어 있다. 이 연구도구의 구성과 신뢰도 분석 결과는 표 3과 같다.

<표 3> 직무만족도 검사도구의 하위요인과 구성 내용 및 신뢰도

하위 요인	문항 수	문항번호	신뢰도 <i>Cronbach a</i>
동기 요인 (만족 요인)	성취	2	1, 2
	인정	5	3, 4, 5, 9, 10
	직무자체	3	6, 11, 12
	책임	4	7, 8, 13, 14
	승진	2	15, 16
위생 요인 (불만족 요인)	봉급	3	17, 25, 26
	성장 가능성	1	27
	인간 관계	4	18, 19, 20, 28
	학교 정책 및 행정	4	21, 22, 29, 30
	근무조건	3	23, 31, 32
안정성	2	24, 33	
합 계	33문항		

### 3) 교사의 직무스트레스

교사의 직무스트레스를 측정하기 위하여 Clark(1980)이 개발하고 D'Aroienzo(1982)가 수정한 교사의 직무스트레스 요인 질문지(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire: MTOSFQ)를 권기태(1990)가 번안하여 사용한 도구를 김지현(1994)이 6개의 요인으로 수정한 38 문항의 질문을 본 연구에서는 조직풍토, 직무만족도 도구의 질문지와 내용이 중복되는 것을 제외한 36문항으로 수정하여 사용하였다. 예비 조사 시 교사 7명에게 연구 목적을 설명하고 설문지를 실시하여 내용이 이해되지 않는 부분을 검토 받았다. 완성된 설문지는 최종적으로 유아교육전문가 1인으로부터 내용 타당도를 검증받았다.

설문지는 총 36문항으로 원아들과의 교수활동요인 5문항, 업무관련 요인 8문항, 행정적 지원 8문항, 대인관련요인 12문항, 경제적 안정 1문항(33번), 개인 관련 요인 2문항(34, 36번)으로 구성되어 있다.

교수-학습 활동요인은 영·유아들을 지도, 통제하는 모든 활동에 관한 것을 말하며, 업무 관련 요인은 기관의 교육적 업무와 기타 업무에 관련된 것을 말한다. 행정적 지원 요인은 기관의 경영자의 교사에 대한 행정적인 지원과 관련된 요인이다. 대인 관련 요인은 함께 근무하는 교사, 학부모, 보조교사와 관련된 요인이며, 경제적 안정 요인은 유치원 교사의 보수에 관한 요인이고 개인관련 요인은 자신의 직업에 대한 보람 정도와 결혼에 대한 요인으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert 5단계 평정척도에 의해 점수로 이루어져 있으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 되어있다. 직무스트레스 하위요인별 문항 간 내적일관성을 높이기 위하여 경제적 안정 1문항(33번), 개인관련요인 2문항(34번, 36번)을 제외한 후 최종 분석하였다. 이 연구 도구의 구성과 신뢰도 분석 결과는 표 4와 같다.

<표 4> 직무 스트레스 측정 도구의 영역 문항 및 신뢰도

하위요인	문항 수	문항번호	신뢰도 <i>Cronbach a</i>
교수 - 학습 활동	5	1, 2, 3, 4, 5	.55
업무 관련	8	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	.79
행정적 지원	8	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	.80
대인 관련	12	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 30, 31, 32, 35	.81
합 계	36		

### 3. 연구 절차

본 연구자는 조직풍토, 직무만족도, 직무 스트레스에 관한 질문지를 예비 작성 한 후 문항의 적정성을 파악하기 위하여 기관, 경력, 학력이 다른 교사 16명(사립 유치원 8명, 어린이집 8명)에게 연구 목적을 설명하고 질문지에 대한 면담을 실시하였다. 각 개인당 소요 시간은 25~30분 정도였다. 예비조사 후 연구도구마다 질문 내용이 반복되는 문항은 최종 설문지에서는 제외하고, '유치원에서는'을 '내가 근무하는 기관은'이라고 수정하여 완성하였다.

완성된 설문지는 2010년 12월 6일부터 2월 18일까지 서울, 경기 지역에 위치한 유치원 16곳과 어린이집 8곳에 설문지를 배부한 후 회수하였고, 유치원 1급 정교사 자격 연수에 참석한 교사를 통하여 1급 정교사 자격 연수 중인 교사들에게 배부하고 회수하였다. 배부된 설문지 250부 중에서 228부가 회수되었으며, 회수된 설문지 중에서 답변이 불성실한 설문지 3부를 제외한 225부를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다.

### 4. 자료 분석

본 연구에서는 SPSS WIN 19.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적 배경특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 유아교육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스를 알아보기 위하여 평균과 표준편차를 구하였다.

셋째, 연구대상자의 근무기관유형, 교사연령, 경력, 담당학급 유아연령에

따른 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스를 알아보기 위하여 일원변량분석(ANOVA)을 실시하였다.

넷째, 유아교육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스간의 관계를 알아보기 위하여 Person적률상관계수를 산출하고, Sheffe사후검증을 통하여 유의미한 차이를 보이는 집단들에 대하여 알아보았다.

## IV. 연구 결과 및 해석

본 연구는 유아교육기관에 근무하고 있는 교사와 원감을 대상으로 배경변인에 따른 조직풍토, 직무만족도, 직무스트레스의 차이를 알아보고자 하였다. 또한 유아교육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 관계에 대해 알아보고자 하였으며 연구문제에 따라 얻어진 결과를 제시하던 다음과 같다.

### 1. 교사의 배경변인에 따른 조직풍토

#### 1) 근무기관 유형에 따른 조직풍토

근무기관 유형에 따른 조직풍토의 차이를 알아보기 위하여 근무기관 유형별 조직풍토의 평균과 표준편차를 구하고, 근무기관 유형이 조직풍토의 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 5와 같다.

표 5에서 제시된 바와 같이 근무기관 유형에 따른 조직풍토의 심리적 요인은 사립 어린이집이 3.74( $SD=.36$ )로 가장 높은 수준을 보였고, 국·공립 유치원( $M=3.62$ ,  $SD=.40$ ), 국·공립 어린이집( $M=3.54$ ,  $SD=.47$ ), 사립유치원( $M=3.53$ ,  $SD=.44$ )의 순으로 나타났다. 조직적 요인의 경우는 사립 어린이집 3.74( $SD=.40$ ), 국·공립 어린이 3.74( $SD=.47$ )로 평균점수가 같았으며, 국·공립 유치원( $M=3.62$ ,  $SD=.43$ ), 사립 유치원( $M=3.53$ ,  $SD=.44$ )의 순으로 나타났다.

<표 5> 근무기관 유형에 따른 조직풍토의 차이 (N=225)

하위요인	근무 기관 유형	N	M(SD)	F	Scheffe
심리적 요인	유치원(국·공립)	27	3.64(.40)	1.92	
	유치원(사립)	147	3.53(.45)		
	어린이집(국·공립)	27	3.54(.47)		
	어린이집(민간)	24	3.74(.36)		
합계		225	3.57(.44)		
조직적 요인	유치원(국·공립)	27	3.61(.43)	2.86*	b<c
	유치원(사립)	147	3.53(.44)		
	어린이집(국·공립)	27	3.74(.47)		
	어린이집(민간)	24	3.74(.40)		
합계		225	3.59(.44)		

\* $p < .05$

a: 국·공립 유치원, b: 사립 유치원, c: 국·공립 어린이집, d: 민간 어린이집

조직풍토의 하위요인별 집단 간 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위하여 F-검증을 실시한 결과 조직풍토의 심리적 요인에서는 유의미한 차이가 나타나지 않는 것으로 나타났으나( $F=1.92, p > .05$ ), 조직적 요인은 기관유형에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F=2.86, p < .05$ ). 조직풍토의 조직적 요인에서의 차이가 근무기관 유형간의 차이인지를 알아보기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 사립유치원 교사들과 국·공립 어린이집 교사들 간에 유의한 차이가 나타났다. 즉, 국·공립 어린이집 교사들이 사립유치원 교사들보다 조직풍토를 긍정적으로 인식하는 것을 알 수 있다.

## (2) 교사 연령에 따른 조직풍토

교사 연령에 따른 조직풍토의 차이를 알아보기 위하여 교사연령별 조직풍

토의 평균과 표준편차를 구하고, 교사 연령이 조직풍토의 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 6과 같다.

<표 6> 교사 연령에 따른 조직풍토의 차이 (N=225)

하위요인	교사연령	N	M (SD)	F	Scheffe
심리적 요인	21세 - 25세	19	3.20 (.48)	9.60***	a<b b<c c<d
	26세 - 30세	101	3.49 (.45)		
	31세 - 35세	71	3.67 (.40)		
	36세 이상	34	3.78 (.28)		
	합계	225	3.57 (.44)		
조직적 요인	21세 - 25세	19	3.42 (.46)	3.45*	a<d
	26세 - 30세	101	3.56 (.45)		
	31세 - 35세	71	3.57 (.43)		
	36세 이상	34	3.79 (.40)		
	합계	225	3.59 (.44)		

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

a: 21세-25세, b: 26세-30세, c: 31세-35세, d: 36세 이상

표 6에 제시된 바와 같이 조직풍토의 하위요인인 심리적 요인은 36세 이상의 교사가 3.78( $SD=.28$ )로 가장 높은 지각차이를 보이고 있으며, 31-35세 ( $M=3.67$ ,  $SD=.40$ ), 26-30세 ( $M=3.49$ ,  $SD=.45$ ), 21-25세 ( $M=3.20$ ,  $SD=.48$ )의 순으로 나타났다. 조직적 요인은 36세 이상은 3.79( $SD=.40$ )로 심리적 요인에 서와 같이 가장 높은 점수를 보이고 있으며, 31-35세 ( $M=3.57$ ,  $SD=.43$ ), 26-30세 ( $M=3.56$ ,  $SD=.45$ ), 21-25세 ( $M=3.42$ ,  $SD=.46$ )의 순으로 나타났다.

조직풍토의 하위요인별 집단 간 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위하여 F-검증을 실시한 결과 조직풍토의 심리적 요인( $F=9.60$ ,  $p<.001$ )과 조직적 요인( $F=3.45$ ,  $p<.05$ ) 모두 유의미하였다. 조직풍토의 하위요인이 교사의 연령 간 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 사후검증

을 실시한 결과, 36세 이상 연령의 교사들이 조직풍토 심리적 요인과 조직적 요인인 모두 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

### (3) 교사 경력에 따른 조직풍토

교사의 경력에 따른 조직풍토를 차이를 알아보기 위하여 교사경력에 따른 조직풍토의 평균과 표준편차를 구하고 교사경력이 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 7과 같다.

<표 7> 교사 경력에 따른 조직풍토의 차이 (N=225)

하위요인	교사 경력	N	M (SD)	F	Scheffe
심리적 요인	1년 - 3년	55	3.48 (.48)	10.59***	b<d
	4년 - 6년	80	3.42 (.41)		d<c
	7년 - 9년	57	3.77 (.41)		b<c
	10년 이상	33	3.73 (.32)		
합 계		225	3.57 (.44)		
조직적 요인	1년 - 3년	55	3.56 (.47)	1.34	
	4년 - 6년	80	3.54 (.42)		
	7년 - 9년	57	3.62 (.46)		
	10년 이상	33	3.70 (.40)		
합계		225	3.59 (.44)		

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

a: 1년-3년, b: 4년-6년, c: 7년-9년, d: 10년 이상

표 7에서 제시된 바와 같이 조직풍토의 심리적 요인을 보면 7-9년 경력 ( $M=3.77$ ,  $SD=.41$ ), 10년 이상의 경력( $M=3.73$ ,  $SD=.32$ ), 1-3년 경력은 ( $M=3.48$ ,  $SD=.48$ ), 4-6년 경력 ( $M=3.42$ ,  $SD=.41$ )의 순으로 나타났다. 조직적

요인은 10년 이상 경력( $M=3.70$ ,  $SD=.40$ ), 7-10년( $M=3.62$ ,  $SD=.46$ ), 1년-3년( $M=3.56$ ,  $SD=.47$ ), 4-6년 경력( $M=3.54$ ,  $SD=.42$ )의 순으로 나타났다.

조직풍토의 하위요인별 교사 경력 간 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위하여  $F$ -검증을 실시한 결과, 조직풍토의 심리적 요인은 통계적으로 유의미한 차이가 나타났지만( $F=10.59$ ,  $p<.001$ ), 조직적 요인은 유의미한 차이가 나타나지 않았다( $F=1.34$ ,  $p>.05$ ).

교사의 경력 간 어떠한 차이가 나타났는지 알아보기 위하여 사후검증을 실시한 결과 7-9년 경력의 교사들이 조직풍토의 심리적 요인을 가장 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

#### (4) 담당학급 유아연령에 따른 조직풍토

담당학급의 유아연령별 조직풍토의 차이를 알아보기 위하여 담당학급 유아연령에 따른 조직풍토의 평균과 표준편차를 구하고, 담당학급에 따른 차이가 조직풍토 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 8과 같다.

표 8에서 제시된 바와 같이 조직풍토의 심리적 요인에서 담당학급이 없는 교사는 3.98( $SD=.21$ )로 가장 높은 지각차이를 나타내고 있고, 만 1-2세( $M=3.74$ ,  $SD=.33$ ), 혼합연령( $M=3.61$ ,  $SD=.39$ ), 만 5세 이상( $M=3.59$ ,  $SD=.43$ ), 만 3-4세( $M=3.46$ ,  $SD=.46$ )를 담당하는 교사 순으로 나타났다.

조직적 요인에서는 만 1-2세를 담당학급 교사는 3.90( $SD=.42$ )으로 가장 높게 나타났고, 담당학급이 없는 교사( $M=3.81$ ,  $SD=.30$ ), 혼합연령( $M=3.74$ ,  $SD=.38$ ), 만 5세 이상( $M=3.57$ ,  $SD=.43$ ), 만 3-4세( $M=3.48$ ,  $SD=.44$ )를 담당하는 교사 순으로 나타났다.

<표 8> 담당학급 유아연령에 따른 조직풍토의 지각차이(N=225)

하위요인	담당학급 유아연령	N	M (SD)	F	Scheffe
심리적 요인	만 1세 - 2세	18	3.74 (.33)	5.70***	b<e
	만 3세 - 4세	103	3.46 (.46)		
	만 5세 이상	67	3.59 (.43)		
	혼합연령	24	3.61 (.39)		
	담당학급 없음	13	3.98 (.21)		
	합계	225	3.57 (.44)		
조직적 요인	만 1세 - 2세	18	3.90 (.42)	5.72***	b<a
	만 3세 - 4세	103	3.48 (.44)		
	만 5세 이상	67	3.57 (.43)		
	혼합연령	24	3.74 (.38)		
	담당학급 없음	13	3.81 (.30)		
	합계	225	3.59 (.44)		

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

a: 만1세-2세, b: 만3세-4세, c: 만5세 이상, d: 혼합연령, e: 담당학급 없음

조직풍토의 하위요인별 집단 간 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위하여 F-검증을 실시한 결과, 심리적 요인과 조직적 요인에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 담당학급 간에 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 사후검증을 실시한 한 결과, 담당학급이 없는 교사들이 조직풍토의 심리적 요인을 가장 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났으며( $F=5.70$ ,  $p < .001$ ), 조직적 요인에서는 만 1-2세 담당하는 교사들이 가장 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다( $F=5.72$ ,  $p < .001$ ).

## 2. 교사의 배경변인에 따른 직무만족도

### (1) 근무기관 유형에 따른 직무만족도 차이

근무기관 유형에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 근무기관유형별 평균과 표준편차를 구하고, 근무기관 유형이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 9와 같다.

<표 9> 근무기관 유형에 따른 직무만족도의 차이 (N=225)

하위요인	근무기관유형	N	M (SD)	F	Scheffe
동기요인	유치원(국·공립)	27	3.63 (.42)	5.33**	b<a a<d b<d
	유치원(사립)	147	3.35 (.44)		
	어린이집(국·공립)	27	3.41 (.52)		
	어린이집(민간)	24	3.65 (.49)		
	합계	225	3.42 (.46)		
위생요인	유치원(국·공립)	27	2.29 (.64)	3.24*	a<b
	유치원(사립)	147	2.63 (.61)		
	어린이집(국·공립)	27	2.45 (.45)		
	어린이집(민간)	24	2.40 (.60)		
	합계	225	2.54 (.61)		

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

a: 국·공립 유치원, b: 사립 유치원, c: 국·공립 어린이집, d: 민간 어린이집

표 9에서 제시된 바와 같이 직무만족도 동기요인은 민간어린이집 ( $M=3.65$ ,  $SD=.49$ ), 국·공립 유치원( $M=3.63$ ,  $SD=.42$ ), 국·공립 어린이집 ( $M=3.41$ ,  $SD=.52$ ), 사립유치원( $M=3.35$ ,  $SD=.44$ )의 순으로 나타났다.

위생요인을 살펴보면 사립 유치원이 2.63( $SD=.61$ )으로 가장 높게 나타났고 국·공립 어린이집 ( $M=2.45$ ,  $SD=.45$ ), 사립 어린이집( $M=2.40$ ,  $SD=.60$ ), 국·공립 유치원( $M=2.29$ ,  $SD=.48$ )의 순으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인과 근무기관 유형별 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위하여 F-검증을 실시한 결과, 직무만족도의 동기요인 ( $F=5.33$ ,  $p<.01$ )과 위생요인( $F=3.24$ ,  $p<.05$ )에서 유의미한 차이가 나타났다.

근무기관 유형 간 차이를 알아보기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 직무만족도 동기요인에서 민간 어린이집 교사들이 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다, 위생요인에서는 사립 유치원 교사들이 가장 높게 나타났다.

## (2) 교사 연령에 따른 직무만족도 차이

교사 연령에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 교사연령별 직무만족도의 평균과 표준편차를 구하고, 조직풍토의 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 10과 같다.

<표 10> 교사 연령에 따른 직무만족도의 차이 (N=225)

하위요인	교사연령	N	M (SD)	F	Scheffe
동기요인	21세 - 25세	19	3.33 (.51)	4.37**	b<d
	26세 - 30세	101	3.37 (.45)		
	31세 - 35세	71	3.41 (.46)		
	36세 이상	34	3.67 (.41)		
	합계	225	3.42 (.46)		
위생요인	21세 - 25세	19	2.50 (.61)	1.49	
	26세 - 30세	101	2.58 (.60)		
	31세 - 35세	71	2.60 (.64)		
	36세 이상	34	2.35 (.52)		
	합계	225	2.54 (.61)		

\*\* $p < .01$

a: 21세-25세, b: 26세-30세, c: 31세-35세, d: 36세 이상

표 10에서 제시된 바와 같이 동기요인은 36세 이상이 3.67( $SD=.41$ )로 가장 높게 나타났고 31-36세( $M=3.41$ ,  $SD=.46$ ), 26-30세( $M=3.37$ ,  $SD=.45$ ), 21-25세( $M=3.33$ ,  $SD=.51$ )의 순으로 연령에 따라 조직풍토의 평균점수는 큰

차이가 나타나지 않았다. 위생요인에서는 31-35세 ( $M=2.60$ ,  $SD=.64$ ), 26-30세 ( $M=2.58$ ,  $SD=.60$ ), 21-25세 ( $M=2.50$ ,  $SD=.61$ ), 36세 이상 ( $M=2.35$ ,  $SD=.52$ )의 순으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인별 교사 연령 간에 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위하여  $F$ -검증을 실시한 결과 직무만족도의 동기요인은 유의미한 차이가 나타났고 ( $F=4.37$ ,  $p<.01$ ), 위생요인은 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다 ( $F=1.49$ ,  $p>.05$ ).

동기요인에서 교사 연령간의 차이를 알아보기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 36세 이상 연령의 교사들이 직무만족도 동기요인을 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다.

### (3) 교사 경력에 따른 직무만족도 차이

교사의 경력에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 교사 경력별 직무만족도의 평균과 표준편차를 구하고, 교사의 경력이 직무만족도 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 11과 같다.

표 11에서 제시된 바와 같이 근무경력과 직무만족도의 하위요인별로 살펴보면, 10년 이상의 경력교사들이 3.59( $SD=.51$ )로 가장 높게 나타났고, 7-9년 ( $M=3.47$ ,  $SD=.43$ ), 1-3년 ( $M=3.43$ ,  $SD=.49$ ), 4-6년 ( $M=3.31$ ,  $SD=.43$ )의 순으로 나타났다. 위생요인을 살펴보면 4-6년 ( $M=2.61$ ,  $SD=.57$ ), 1-3년 ( $M=2.53$ ,  $SD=.64$ ), 7-9년 ( $M=2.52$ ,  $SD=.65$ ), 10년 이상 ( $M=2.45$ ,  $SD=.57$ )의 순으로 나타났다.

<표 11> 교사 근무경력에 따른 직무만족도의 차이 (N=225)

하위요인	근무경력	N	M (SD)	F	Scheffe
동기요인	1년 - 3년	55	3.43 (.49)	3.33*	b<d
	4년 - 6년	80	3.31 (.43)		
	7년 - 9년	57	3.47 (.43)		
	10년 이상	33	3.59 (.51)		
	합 계	225	3.42 (.46)		
위생요인	1년 - 3년	55	2.53 (.64)	.58	
	4년 - 6년	80	2.61 (.57)		
	7년 - 9년	57	2.52 (.65)		
	10년 이상	33	2.45 (.57)		
	합 계	225	2.54 (.61)		

\* $p < .05$

a: 1년-3년, b: 4년-6년, c: 7년-9년, d: 10년 이상

직무만족도의 하위요인이 교사 경력 간에 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위하여  $F$ -검증을 실시한 결과, 직무만족도 동기요인은 교사 경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났지만( $F=3.33, p < .05$ ), 위생요인은 유의미한 차이가 나타나지 않았다( $F=.58, p > .05$ ).

직무만족도 동기요인에서 교사 경력간의 차이를 알아보기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 10년 이상의 경력을 가진 교사들이 직무만족도 동기요인을 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다.

#### (4) 담당학급의 유아연령에 따른 직무만족도 차이

담당학급의 유아연령에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 담당학급 유아연령별 직무만족도의 평균과 표준편차를 구하고, 담당학급 유아연령이 직무만족도의 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분

석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 12와 같다.

표 12에 제시된 바와 같이 동기요인은 담당학급이 없는 교사가 3.77( $SD=.42$ )로 가장 높게 나타났고, 만 1-2세( $M=3.67, SD=.40$ ), 혼합연령( $M=3.46, SD=.39$ ), 만 5세 이상( $M=3.42, SD=.42$ )을 담당하는 교사의 순으로 나타났다. 위생요인을 살펴보면 만 3-4세 담당교사가 2.63( $SD=.62$ )으로 가장 높게 나타났고, 만 5세 이상( $M=2.58, SD=.63$ ), 혼합연령( $M=2.49, SD=.52$ ), 담당학급이 없는 교사( $M=2.26, SD=.49$ ), 만 1-2세( $M=2.16, SD=.45$ )를 담당하는 교사의 순으로 나타났다.

<표 12> 담당학급 유아연령에 따른 직무만족도의 차이( $N=225$ )

하위요인	담당학급 유아연령	<i>N</i>	<i>M</i> ( <i>SD</i> )	<i>F</i>	<i>Scheffe</i>
동기요인	만 1세 - 2세	18	3.67 (.40)	4.50**	b<e
	만 3세 - 4세	103	3.33 (.49)		
	만 5세 이상	67	3.42 (.42)		
	혼합연령	24	3.46 (.39)		
	담당학급 없음	13	3.77 (.42)		
합 계		225	3.42 (.46)		
위생요인	만 1세 - 2세	18	2.16 (.45)	3.29*	a<b
	만 3세 - 4세	103	2.63 (.62)		
	만 5세 이상	67	2.58 (.63)		
	혼합연령	24	2.49 (.52)		
	담당학급 없음	13	2.26 (.49)		
합 계		225	2.54 (.61)		

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

a: 만1세~2세, b: 만3세~4세, c: 만5세 이상, d: 혼합연령, e: 담당학급 없음

직무만족도의 하위요인별 담당학급 유아연령 간 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위하여 *F*-검증을 실시한 결과, 담당학급 유아연령 간에 직무만족도 동기요인( $F=4.50, p<.01$ )과 위생요인( $F=3.29, p<.01$ )에

서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

담당학급 유아연령간의 차이를 알아보기 위하여 동기요인과 위생요인의 사후검증을 실시한 결과, 담당학급이 없는 교사들이 직무만족도 동기요인을 가장 높게 인식하는 것으로 나타났고 직무만족도의 위생요인은 만 3-4세를 담당하는 교사들에게서 가장 높게 나타났다.

### 3. 교사의 배경변인에 따른 직무스트레스

#### (1) 근무기관 유형에 따른 교사의 직무스트레스 차이

근무기관 유형에 따른 교사의 직무스트레스의 차이를 알아보기 위하여 근무기관 유형에 따른 직무스트레스의 평균과 표준편차를 구하고, 근무기관 유형이 직무스트레스 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량 분석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 13과 같다.

표 13에 제시된 바와 같이 근무기관 유형별 교사의 직무스트레스 하위요인별 평균과 표준편차를 살펴보면 교수학습활동 요인은 국·공립 유치원 ( $M=2.84$ ,  $SD=.48$ ), 사립유치원( $M=2.78$ ,  $SD=.52$ ), 민간어린이집( $M=2.64$ ,  $SD=.67$ ), 국·공립 어린이집( $M=2.63$ ,  $SD=.55$ )의 순으로 나타났다

업무관련 요인은 사립유치원( $M=3.05$ ,  $SD=.71$ ), 민간어린이집( $M=2.98$ ,  $SD=.79$ ), 국·공립 어린이집( $M=2.74$ ,  $SD=.62$ )로, 국·공립 유치원( $M=2.58$ ,  $SD=.70$ )의 순으로 나타났다. 행정적지원 요인은 사립유치원( $M=2.70$ ,  $SD=.75$ ), 민간어린이집( $M=2.69$ ,  $SD=.75$ ), 국·공립 어린이집( $M=2.40$ ,  $SD=.53$ ), 국·공립 유치원( $M=2.23$ ,  $SD=.47$ )의 순으로 나타났다.

대인관련 요인은 민간어린이집( $M=2.39$ ,  $SD=.63$ ), 사립유치원( $M=2.37$ ,

$SD=.61$ ), 국·공립 유치원 ( $M=2.21$ ,  $SD=.56$ ), 국·공립 어린이집( $M=2.17$ ,  $SD=.55$ )의 순으로 나타났다.

<표 13> 근무기관 유형에 따른 직무스트레스의 차이 ( $N=225$ )

하위요인	근무기관유형	<i>N</i>	<i>M</i> ( <i>SD</i> )	<i>F</i>	<i>Scheffe</i>
교수학습 활동	유치원 (국·공립)	27	2.84 (.48)	1.23	
	유치원 (사립)	147	2.78 (.52)		
	어린이집 (국·공립)	27	2.63 (.55)		
	어린이집 (민간)	24	2.64 (.67)		
	합 계	225	2.76 (.54)		
업무관련	유치원 (국·공립)	27	2.58 (.70)	4.21**	a<b
	유치원 (사립)	147	3.05 (.71)		
	어린이집 (국·공립)	27	2.74 (.62)		
	어린이집 (민간)	24	2.98 (.79)		
	합 계	225	2.95 (.73)		
행정적 지원	유치원 (국·공립)	27	2.23 (.47)	4.76**	a<b
	유치원 (사립)	147	2.70 (.71)		
	어린이집 (국·공립)	27	2.40 (.53)		
	어린이집 (민간)	24	2.69 (.75)		
	합 계	225	2.61 (.69)		
대인관련	유치원 (국·공립)	27	2.21 (.56)	1.28	
	유치원 (사립)	147	2.37 (.61)		
	어린이집 (국·공립)	27	2.17 (.55)		
	어린이집 (민간)	24	2.39 (.63)		
	합 계	225	2.33 (.60)		

\*\* $p<.01$

a: 국·공립 유치원, b: 사립 유치원, c: 국·공립 어린이집, d: 민간 어린이집

직무스트레스의 하위요인별 근무기관유형별 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지 알아보기 위하여  $F$ -검증을 실시한 결과, 직무스트레스의 업무관련요인 ( $F=4.21$ ,  $p<.01$ )과 행정적 지원요인( $F=4.76$ ,  $p<.01$ )에서 유의미한 차이가 나타났다지만, 교수학습활동 요인( $F=1.23$ ,  $p>.05$ )과 대인관련 요인( $F=1.28$ ,  $p>.05$ )에

서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다

직무스트레스의 하위요인과 근무기관 유형간의 차이를 알아보기 위하여 사후검증을 실시한 결과 사립유치원 교사들이 직무스트레스 업무관련요인과 행정적 지원요인에 대하여 가장 높게 나타났다.

## (2) 교사 연령에 따른 직무스트레스 차이

교사 연령에 따른 직무스트레스의 차이를 알아보기 위하여 교사 연령별 직무스트레스의 평균과 표준편차를 구하고, 교사 연령의 차이가 직무스트레스 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 14와 같다.

표 14에 제시된 바와 같이 직무스트레스 하위요인별 평균과 표준편차를 살펴보면 교수학습 활동요인은 21-25세( $M=2.83$ ,  $SD=.61$ ), 26-30세( $M=2.81$ ,  $SD=.52$ ), 31-35세( $M=2.72$ ,  $SD=.50$ ), 36세 이상( $M=2.64$ ,  $SD=.63$ )의 순으로 나타났다. 업무관련 요인을 살펴보면 26-30세 3.07( $SD=.71$ )로 가장 높게 나타났다, 21-25세( $M=3.01$ ,  $SD=.59$ ), 31-35세( $M=2.99$ ,  $SD=.72$ ), 36세 이상( $M=2.46$ ,  $SD=.69$ )의 순으로 나타났다.

행정적 지원요인은 26-30세( $M=2.70$ ,  $SD=.68$ ), 21-25세( $M=2.68$ ,  $SD=.71$ ), 31-35세( $M=2.65$ ,  $SD=.72$ ), 36세 이상( $M=2.21$ ,  $SD=.53$ )의 순으로 나타났다. 대인관련 요인은 21-25세( $M=2.47$ ,  $SD=.56$ ), 31-35세( $M=2.40$ ,  $SD=.55$ ), 26-30세( $M=2.30$ ,  $SD=.64$ ), 36세 이상( $M=2.16$ ,  $SD=.56$ )의 순으로 나타났다.

직무스트레스의 하위요인의 교사연령별 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지 알아보기 위하여  $F$ -검증을 실시한 결과, 직무스트레스의 업무관련요인( $F=6.69$ ,  $p<.001$ )과 행정적 지원요인( $F=4.73$ ,  $p<.01$ )에서 통계적으로 유의미

한 차이가 나타났으나, 교수학습활동 요인( $F=1.09, p>.05$ )과 대인관련 요인 ( $F=1.64, p>.05$ )에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다

<표 14> 교사 연령에 따른 직무스트레스의 차이 ( $N=225$ )

하위요인	교사연령	<i>N</i>	<i>M (SD)</i>	<i>F</i>	<i>Scheffe</i>
교수학습 활동	21세-25세	19	2.83 (.61)	1.09	
	26세-30세	101	2.81 (.52)		
	31세-35세	71	2.72 (.50)		
	36세 이상	34	2.64 (.63)		
	합 계	225	2.76 (.54)		
업무관련	21세-25세	19	3.01 (.59)	6.69***	d<c
	26세-30세	101	3.07 (.71)		c<b
	31세-35세	71	2.99 (.72)		d<b
	36세 이상	34	2.46 (.69)		
	합 계	225	2.95 (.73)		
행정적 지원	21세-25세	19	2.68 (.71)	4.73**	d<c
	26세-30세	101	2.70 (.68)		c<b
	31세-35세	71	2.65 (.72)		d<b
	36세 이상	34	2.21 (.53)		
	합 계	225	2.61 (.69)		
대인관련	21세-25세	19	2.47 (.56)	1.64	
	26세-30세	101	2.30 (.64)		
	31세-35세	71	2.40 (.55)		
	36세 이상	34	2.16 (.56)		
	합 계	225	2.33 (.60)		

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

a: 21세-25세, b: 26세-30세, c: 31세-35세, d: 36세 이상

직무스트레스의 하위요인과 교사연령간의 차이를 알아보기 위하여 사후검증을 실시한 결과 업무관련 요인과 행정적 지원요인에서 모두 26-30세 교사들이 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다.

### (3) 교사 경력에 따른 직무스트레스 차이

교사경력에 따른 직무스트레스의 차이를 알아보기 위하여 교사경력별 직무스트레스의 평균과 표준편차를 구하고, 교사경력이 직무스트레스 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석과 사후검증을 실시하였다. 분석결과는 표 15와 같다.

<표 15> 교사 경력에 따른 직무스트레스의 차이 (N=225)

하위 요인	교사 경력	N	M (SD)	F
교수학습 활동	1년 - 3년	55	2.85 (.53)	2.58
	4년 - 6년	80	2.83 (.50)	
	7년 - 9년	57	2.67 (.54)	
	10년 이상	33	2.59 (.60)	
	합 계	225	2.76 (.54)	
업무관련	1년 - 3년	55	3.01 (.64)	.97
	4년 - 6년	80	2.94 (.74)	
	7년 - 9년	57	3.00 (.76)	
	10년 이상	33	2.77 (.75)	
	합 계	225	2.95 (.73)	
행정적 지원	1년 - 3년	55	2.63 (.70)	1.34
	4년 - 6년	80	2.69 (.71)	
	7년 - 9년	57	2.59 (.69)	
	10년 이상	33	2.41 (.60)	
	합 계	225	2.61 (.69)	
대인관련	1년 - 3년	55	2.32 (.60)	.34
	4년 - 6년	80	2.36 (.64)	
	7년 - 9년	57	2.33 (.58)	
	10년 이상	33	2.24 (.58)	
	합 계	225	2.33 (.60)	

표 15에 제시된 바와 같이 교수학습 활동요인을 살펴보면, 1-3년 경력 (M=2.85, SD=.53)이 가장 높게 나타났으나 4-6년(M=2.83, SD=.50)경력과 큰

점수의 차이는 없었고, 7-9년( $M=2.67$ ,  $SD=.54$ ), 10년 이상( $M=2.59$ ,  $SD=.60$ )의 순으로 나타났다. 업무관련 요인을 살펴보면 1-3년( $M=3.01$ ,  $SD=.64$ ), 7-9년( $M=3.00$ ,  $SD=.76$ ), 4-6년 경력( $M=2.94$ ,  $SD=.74$ ), 10년 이상( $M=2.77$ ,  $SD=.75$ )의 경력 순으로 나타났다.

행정적 지원요인에서는 4-6년 경력이 2.69( $SD=.71$ )로 가장 높은 점수를 나타냈고 1-3년( $M=2.63$ ,  $SD=.70$ ), 7-9년( $M=2.59$ ,  $SD=.69$ ), 10년 이상( $M=2.41$ ,  $SD=.60$ )경력 교사의 순으로 나타났다. 대인관련 요인에서는 4-6년( $M=2.36$ ,  $SD=.64$ ), 7-9년( $M=2.33$ ,  $SD=.58$ ), 1-3년( $M=2.32$ ,  $SD=.60$ ), 10년 이상 경력( $M=2.24$ ,  $SD=.58$ )의 순으로 나타났으며 1-3년, 4-6년, 7-9년 경력 간 평균점수의 차이는 크게 나타나지 않았다.

직무스트레스의 하위요인의 교사경력의 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위하여  $F$ -검증을 실시한 결과 직무스트레스의 하위요인인 교수학습 활동요인( $F=2.58$ ,  $p>.05$ ), 업무관련 요인( $F=.97$ ,  $p>.05$ ), 행정적 지원 요인( $F=1.34$ ,  $p>.05$ ), 대인관련 요인( $F=.34$ ,  $p>.05$ )에서 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

#### (4) 담당학급 유아연령에 따른 직무스트레스 차이

담당학급 유아연령에 따른 직무스트레스의 차이를 알아보기 위하여 담당학급 유아연령별 직무스트레스의 평균과 편차를 구하고, 담당학급 유아연령이 직무스트레스 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석과 사후검증일 실시하였다. 분석결과는 표 16과 같다.

표 16에 제시된 바와 같이 직무스트레스 하위요인인 교수학습 활동요인에서 혼합연령을 담당하는 교사는 2.84( $SD=.55$ )로 가장 높게 나타났고, 만 3-4세

(M=2.79, SD=.57), 만 5세 이상(M=2.76, SD=.46), 만 1-2세(M=2.62, SD=.46)의 순으로 나타났으며 점수의 차이는 크지 않았고 담당학급이 없는 교사만 2.49(SD=.69)로 다른 학급에 비하여 낮게 나타났다.

<표 16> 담당학급 유아연령에 따른 직무스트레스의 차이 (N=225)

하위요인	담당 유아연령	N	M (SD)	F	Scheffe
교수학습 활동	만 1세 - 2세	18	2.62 (.46)	1.33	
	만 3세 - 4세	103	2.79 (.46)		
	만 5세 이상	67	2.76 (.46)		
	혼합연령	24	2.84 (.55)		
	담당학급 없음	13	2.49 (.69)		
	합 계	225	2.76 (.54)		
업무관련	만 1세 - 2세	18	2.83 (.63)	2.68*	e<c
	만 3세 - 4세	103	2.99 (.68)		
	만 5세 이상	67	3.06 (.76)		
	혼합연령	24	2.82 (.63)		
	담당학급 없음	13	2.40 (.93)		
	합 계	225	2.95 (.73)		
행정적 지원	만 1세 - 2세	18	2.43 (.64)	.12	
	만 3세 - 4세	103	2.69 (.68)		
	만 5세 이상	67	2.63 (.71)		
	혼합연령	24	2.54 (.70)		
	담당학급 없음	13	2.21 (.64)		
	합 계	225	2.61 (.69)		
대인관련	만 1세 - 2세	18	2.16 (.64)	1.53	
	만 3세 - 4세	103	2.36 (.59)		
	만 5세 이상	67	2.41 (.60)		
	혼합연령	24	2.19 (.57)		
	담당학급 없음	13	2.09 (.61)		
	합 계	225	2.33 (.60)		

\* $p < .05$

a: 만1세~2세, b: 만3세~4세, c:만5세 이상, d: 혼합연령, e: 담당학급 없음

업무관련 요인을 살펴보면 만 5세 이상(M=3.06, SD=.76), 만 3-4세(M=2.99, SD=.68), 만 1-2세(M=2.83, SD=.63), 혼합연령(M=2.82, SD=.63), 담당학급이 없는 교사(M= 2.40, SD=.93)의 순으로 담당학급이 없는 교사의 평균점수가 가장 낮게 나타났다. 행정적 지원요인에서는 만 3-4세(M=2.69, SD=.68), 만 5세 이상(M=2.63, SD=.71), 혼합연령(M=2.54, SD=.70), 만 1-2세(M=2.43, SD=.64), 담당학급이 없는 교사(M=2.21, SD=.64)의 순으로 나타났다.

대인 관련 요인에서는 만 5세 이상이 2.41(SD=.60)로 가장 높은 점수를 나타냈고, 만 3-4세(M=2.36, SD=.59), 만 1-2세(M=2.16, SD=.64), 혼합연령(M=2.19, SD=.57), 담당학급이 없는 교사(M=2.09, SD=.61)의 순으로 나타났다.

직무스트레스의 하위요인별 담당학급 유아연령별 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위하여 *F*-검증을 실시한 결과 직무 스트레스의 하위요인인 업무관련 요인과 담당학급 유아연령이 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다( $F=2.68, p<.05$ ). 교수학습활동요인( $F=1.33, p>.05$ ), 행정적 지원요인( $F=12, p>.05$ ), 대인관련 요인( $F=2.68, p>.05$ )에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

#### 4. 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 상관관계

근무기관의 조직풍토와 직무만족도 및 직무스트레스의 관계를 알아보기 위한 분석결과는 표 17과 같다.

표 17에 의하면 전체적으로 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도, 직무스트레스 간에는 거의 모든 하위요인별로 유의미한 상관관계를 나타냈다.

하위요인 간의 상관관계를 구체적으로 살펴보면, 조직풍토의 심리적 요인과 직무만족도의 동기요인( $r=.47, P<.01$ )과는 정적인 상관관계를 위생요인( $r=-.31, P<.01$ )과는 부적인 상관관계가 나타나 직무만족도의 위생요인이 낮으면 조직 풍토는 높고 동기요인이 높으면 심리적 요인도 높아지는 경향을 보였다.

<표 17> 조직풍토와 직무만족도 및 직무스트레스간의 상관관계( $N=225$ )

	심리적 요인	조직적 요인	동기 요인	위생 요인	교수 학습	업무 관련	행정적 지원	대인 관련
심리적 요인	1							
조직적 요인	.48**	1						
동기 요인	.47**	.52**	1					
위생 요인	-.31**	-.59**	-.54**	1				
교수 학습	-.19**	-.15*	-.30**	.23**	1			
업무 관련	-.08	-.21**	-.35**	.42**	.32**	1		
행정적 지원	-.21**	-.42**	-.43**	.71**	.25**	.68**	1	
대인 관련	-.25**	-.46**	-.34**	.67**	.28**	.40**	.65**	1

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

조직풍토의 조직적 요인과 직무만족도의 동기요인( $r=.52, p<.01$ )은 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 조직풍토의 조직적 요인과 직무만족도의 위생 요인( $r=-.59, p<.01$ )은 부적인 상관을 보여 조직적 요인이 높을수록 스트레스는 낮은 경향을 보였다.

조직풍토의 하위요인인 심리적 요인과 직무스트레스의 하위요인별 상관관계를 살펴보면, 대인관련 요인( $r=-.25, p<.01$ ), 행정적 지원( $r=-.21, p<.01$ ), 교수 학습활동요인( $r=-.19, p<.01$ ) 모두 부적인 상관을 보였으며 대인관련요인이 가장 높은 부적인 상관관계를 나타냈다.

조직풍토의 조직적 요인과 직무스트레스간의 상관관계에서는 대인관련 ( $r=-.46, p<.01$ ), 행정적 지원( $r=-.42, p<.01$ ), 업무관련요인( $r=-.21, p<.01$ ), 교수 학습활동 요인( $r=-.15, p<.05$ )은 부적인 상관을 보였으며 대인관련 요인에서 가장 높은 부적인 상관관계를 나타냈다.

직무만족도의 동기요인과 교사의 직무스트레스의 하위요인별 상관관계를 구체적으로 살펴보면, 동기요인은 행정적 지원요인( $r=-.43, p<.01$ )이 가장 높은 부적상관관계를 보였으며, 업무관련요인( $r=-.35, p<.01$ ), 대인관련요인( $r=-.34, p<.01$ ), 교수 학습활동요인( $r=.52, p<.01$ )도 부적인 상관관계를 나타내 직무만족도가 높을수록 스트레스는 낮은 것을 알 수 있다.

직무만족도의 위생요인과 교사의 직무스트레스 하위요인간의 관계를 보면, 행정적 지원( $r=.71, p<.01$ )이 가장 높은 정적인 상관을 나타내고 있고, 대인관련( $r=.7, p<.01$ ), 업무관련( $r=.42, p<.01$ ), 교수 학습활동요인( $r=.23, p<.01$ )의 순으로 위생요인이 높을수록 직무스트레스도 높아지는 정적인 상관관계를 보였다.

## V. 논의 및 결론

### 1. 논의

본 연구는 유아교육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스가 교사의 배경변인에 따라 차이가 있는지를 알아보고, 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도, 직무스트레스와의 관계를 알아보고자 하였다. 본 연구의 결과를 토대로 연구문제별로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교육기관의 조직풍토는 근무기관의 유형, 교사 연령, 경력, 담당 학급 유아연령에 따라서 차이가 있었다. 교사의 근무기관 유형에 따른 조직풍토의 차이를 살펴보면, 국·공립 어린이집 교사들이 조직풍토 하위요인인 조직적 요인을 가장 긍정적으로 지각하는 것으로 나타났으나, 심리적 요인에서는 근무기관 유형에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이는 김인영(1990), 김미해(2000)의 연구에서 근무기관유형에 따라 조직풍토는 유의한 차이가 있었다는 연구결과와는 일치하지만, 유아교육기관을 대상으로 한 김주희(2010), 송유진(1993)의 연구에서 근무기관유형에 따라 조직풍토의 차이가 없었다는 결과와 일치하지 않는다.

교사 연령에 따른 유아교육기관의 조직풍토를 살펴보면, 36세 이상의 교사들이 36세 미만의 교사들보다 조직풍토의 심리적 요인과 조직적 요인을 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 이는 보육교사를 대상으로 한 조직풍토에 관한 이진화·이승연(2006)의 연구에서 40세 이상 연령의 교사들이 35세 미만의 교사들보다 조직풍토의 조직적 요인과 심리적 요인을 모두 높게 인식하였다는 결과와 일치한다.

교사 경력에 따른 유아교육기관의 조직풍토를 살펴보면, 7-9년의 경력을 가진 교사들이 조직풍토의 심리적 요인을 가장 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났고, 조직적 요인에서는 유의미한 차이가 없었다. 이는 유아교육기관의 교사를 대상으로 연구한 권혜영(2006), 김주희(2010)의 연구에서 교사의 연령과 경력이 많아질수록 조직풍토를 긍정적으로 인식한다는 결과와 일치한다. 경력이 적은 교사는 조직풍토에 적응하는 것이 어려운 과제일 수 있으나 연령이 많은 교사는 상대적으로 경력이 많아서 조직풍토에 대하여 좀 더 편안하게 생각하는 경향이 있는 것으로 보인다.

담당학급 유아의 연령에 따른 유아교육기관의 조직풍토를 살펴보면 만 1-2세 유아를 담당하는 교사들이 조직풍토의 조직적 요인을 가장 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났고, 심리적 요인에서는 담당학급이 없는 교사가 조직풍토의 심리적 요인을 가장 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 이는 보육교사를 대상으로 한 김낙홍·서영민(2010)의 연구에서 보육시설은 조직적 특성으로 인해 동료교사 간 관계가 경쟁적이거나 개인적이기 보다는 정으로 맺어진 관계에 기초한 협조적이며 동료적인 인간관계가 형성되어 있다는 결과와 유사하다.

둘째, 교사의 직무만족도는 교사의 배경변인에 따라 어떠한가를 알아보았다. 근무기관 유형에 따른 교사의 직무만족도는 민간어린이집 교사들이 직무만족도의 만족요인인 동기요인을 가장 높게 인식하는 것으로 나타났고 불만족요인인 위생요인은 사립유치원 교사들이 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다.

이는 유치원 교사를 대상으로 한 최보영(2002)의 연구에서 사립유치원 교사들이 공립유치원 교사들보다 직무만족도가 높게 나타났다는 연구결과와 송유진(1993)의 유아교육기관에 따른 직무만족도의 차이가 없었다는 연구결

과와 일치하지 않는다.

교사의 연령과 경력에 따른 교사의 직무만족도는 36세 이상의 교사, 10년 이상의 경력교사들이 직무만족도 만족요인인 동기요인을 가장 높게 인식하는 것으로 나타났고, 불만족요인인 위생요인은 교사의 연령과 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이는 보육교사를 대상으로 한 이진화(2006), 임원신(2003)의 연구와 유치원 교사를 대상으로 한 김미해(2010), 박경화(2010)의 연구에서 교사의 연령 또는 경력이 증가할수록 직무만족도가 높다는 결과와 일치한다. 담당학급 유아연령에 따른 교사의 직무만족도 차이를 살펴보면, 담당학급이 없는 교사들이 직무만족도 만족요인인 동기요인을 가장 높게 인식하는 것으로 나타났고, 불만족요인인 위생요인은 만 3-4세를 담당하는 학급의 교사들이 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다.

셋째, 교사의 직무스트레스와 교사들의 배경변인에 따른 차이를 알아보았다. 직무스트레스의 하위요인 업무관련 요인과 행정적 지원요인에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

근무기관유형에서 보면 유치원교사들이 업무관련 요인과 행정적 지원요인에서 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 이는 사립유치원 교사들은 행정적 지원요인에서 가장 스트레스를 많이 받는다는 김혜정(2002), 박인희(2010)의 연구와 일치하고 있다. 이러한 결과는 사립유치원은 국·공립 유치원과 어린이집에 비하여 국가의 행정적인 지원이 부족하여 담임교사 외의 보조 교사나 행정보조 인력을 채용하기 어려운 실정이기 때문에 교사의 수업과 행정업무에 대한 부담감은 사립 유치원들의 직무 스트레스를 높게 만드는 원인으로 볼 수 있다.

교사의 연령에 따른 직무스트레스의 차이를 보면, 업무관련 요인과 행정적 지원요인에서 연령이 26~30세의 교사들이 직무스트레스가 가장 높은 것

으로 나타났고, 36세 이상 연령의 교사들이 36세 미만 연령의 교사에 비해 낮은 직무스트레스를 보이고 있다

이는 유치원 교사를 대상으로 한 김지현(1995)의 연구에서 29세 이하의 교사들이 30세 이상의 교사들보다 직무스트레스를 더 많이 느낀다는 결과와 송진숙·김규수·송진영(2000)의 유아교사를 대상으로 한 연구에서 30세 미만의 교사들이 30세 이상의 교사들보다 스트레스가 더 높다는 결과와 부분적으로 유사하다.

담당하는 유아연령에 따른 교사의 직무스트레스의 차이를 보면, 만 5세 이상을 담당하는 교사는 업무관련 요인에서 가장 많은 직무스트레스를 받는 것으로 나타났다.

넷째, 유아교육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 상관관계를 알아보았다. 대부분의 하위 요인에서 정적 또는 부적인 상관관계를 나타내어 유아교육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스 하위 요인에서 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다.

유아교육기관의 긍정적인 조직풍토는 교사의 직무를 만족시키는 요인 즉 동기요인과 정적인 상관관계를 나타냈고, 교사의 직무를 불만족 시키는 위생요인과는 부적인 상관관계를 보여주고 있다. 이는 조직풍토와 직무만족이 높은 상관관계를 나타내고 있다는 이분려(1998)의 연구와 유아교육기관에서 정책과 절차에 대하여 만족할수록 직무만족도가 높게 나타난다는 송유진(1993)의 연구 결과와 의미가 같다고 볼 수 있다. 따라서 유아교육기관의 교사는 교사-교사, 교사-원장 등과 같은 구성원들의 관계가 개방적이고 친교적이며, 물리적인 환경을 지원해주는 조직풍토는 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 외적요인임을 확인시켜주고 있다(백은주, 2006).

유아교육기관의 조직풍토는 조직적 요인과 심리적 요인에서 직무스트레스

의 업무관련요인을 제외한 모든 하위요인들과 부적인 상관관계 나타내었다. 김혜정(2002)의 연구에서 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무스트레스 하위요인 중 업무관련, 행정적 지원, 대인관련요인에서 부적인 상관관계가 나타난 결과와 대부분 흡사하다. 이러한 결과는 교사의 직무스트레스는 원아들과의 활동요인은 원아들을 직접 교육하며 발생하는 스트레스가 높아지고 교사는 자신의 능력에 대한 신념이 많은 영향을 미치게 되는 것이라고 볼 수 있다.

교사의 직무만족도와 직무스트레스의 상관관계를 보면 하위요인에서 모두 부적인 상관관계가 나타났다. 이인석(2010), 송지연(2010)의 연구에서 교사의 직무스트레스가 증가할수록 교사의 직무만족도는 낮아졌다는 결과와 일치한다. 따라서 직무 스트레스의 업무관련 요인, 행정적인 지원, 동료 또는 상사와의 관계, 교수학습과 관계된 요인은 교사로 하여금 신체적, 정신적으로 안정된 생활을 영위하게 할뿐만 아니라, 결과적으로는 교육의 질을 향상시키는 요인으로 작용하는 것을 알 수 있다.

이러한 측면에서 볼 때 교사의 직무스트레스를 완화하기 위한 구체적이고 실천 가능한 방법에 대해 연구하고 노력하는 것은 교사 개인 뿐 아니라 유아들의 보호라는 차원에서 의미가 있다. 또한 교사의 업무에 대한 다양한 지원은 교사의 직무만족도를 높여주고 긍정적인 조직풍토를 형성하므로 교사들이 보다 의욕적으로 자신의 직무에 전념할 수 있도록 도울 수 있다.

## 2. 결론

주요 연구결과를 토대로 다음과 같은 결론을 얻을 수 있다.

첫째, 유아교육기관의 조직풍토는 국공립 어린이집 교사들이 조직풍토를

긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 교사는 연령이 높아질수록 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났고, 경력이 7-9년 경력의 교사들과 담당학급이 없는 교사들과 만1-2세를 담당하고 있는 교사들이 조직풍토를 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

둘째, 교사의 직무만족도는 동기요인을 살펴보면, 민간어린이집 교사들과 36세 이상 연령, 10년 이상의 경력교사들의 직무만족도가 높게 나타났다. 담당학급이 없는 교사의 직무만족도가 높게 나타났다.

교사의 직무만족도의 위생요인을 살펴보면, 사립유치원 교사들과 만 3-4세 유아를 담당하는 교사의 불만족요인이 높지만, 교사의 연령과 경력에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

셋째, 교사의 직무스트레스는 사립유치원 교사들과 연령이 26-30세의 교사들의 업무관련요인과 행정적 지원요인에 대한 직무스트레스가 가장 높은 것으로 나타났다. 담당학급 유아연령에서는 만 5세 유아를 담당하는 교사들의 직무스트레스가 가장 높은 것으로 나타났지만 교사의 경력은 직무스트레스 하위요인에서 유의한 차이가 나타나지 않았다.

넷째, 유아교육기관의 조직풍토는 교사의 직무만족도 동기요인과 정적인 상관관을 보였고 위생요인과는 부적의 상관관계가 나타났다. 직무스트레스는 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도 동기요인과 부적의 상관관계를 나타냈고, 직무만족도 위생요인과는 정적인 상관관계가 나타났다.

### 3. 제언

본 연구에서 얻어진 결과를 기초로 하여 후속 연구를 위한 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 표집대상인 유아교육기관의 교사가 대부분 사립유치원 교사였으므로 국·공립 유치원 교사나, 어린이집 교사의 의견은 많이 반영되지 못하였다. 따라서 유아교육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스와 관련하여 다양한 의견이 반영될 수 있도록 추후 좀 더 다양한 교사들 대상으로 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도, 직무스트레스를 알아보기 위하여 질문지를 통한 방법을 사용했으나, 실제 하위요인에 대한 구체적인 파악을 위해 사례연구를 할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 유아교육기관의 교사들만을 대상으로 하였는데 조직풍토의 하위요인인 조직적 요인에 속하는 운영자, 원장이 인식하는 조직풍토에 대한 연구를 할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 권기태(1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 권혜영(2006). 유치원의 조직풍토, 전문성 지원환경과 교사효능감과의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김경화(2001). 유아교육기관의 유형별 운영관리 수준 분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김낙홍·서영민(2010). 보육시설 주임교사가 지각한 조직풍토와 직무만족도의 관계. **아동교육학회**.14(4), 315-337.
- 김남희(1992). 유치원의 조직풍토와 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 김명화(2009). 사립유치원 교사가 지각한 유치원 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도 관계. 인제대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김문숙(2002). 유아교육기관 유형별 교사의 직무실태 및 직무만족도 비교. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미혜(2000). 유치원의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김선재(2002). 공립유치원 교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 수원대학교 산업경영대학원 석사학위논문.
- 김선희(2005). 단설유치원 교사의 직무 만족도에 관한 연구. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김성국(1996). **조직과 인간행동**. 서울: 명경사
- 김수원(1999). 유치원 교사의 직무 만족도에 관한 연구. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 김재선(1998). 교사들이 지각하는 학교장의 의사 결정 유형과 교사 직무 스트레스의 관계. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김옥련(1985). **유치원 운영관리**. 서울: 양서원
- 김유진(2003). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은영(2005). 유치원 교사의 직무분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김인영(1990). 유치원 조직풍토와 교사의 헌신도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정휘 · 고흥화(2003). **교사의 직무스트레스 연구**. 서울: 배영사
- 김정휘 · 김태욱(2006). **교사의 직무스트레스와 탈진**. 서울: 박학사
- 김종철(1987). 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 성균관대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김주희(2010). 유아교육기관 조직풍토와 교사효능감과의 관계. 경원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김지현(1994). 유치원 교사의 직무스트레스와 교육활동에 관한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜정(2002). 유치원의 조직풍토, 교사 효능감과 직무스트레스의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 도명애(2010). 유아교육교사의 직무스트레스 및 대처방식. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 도순남(1999). 유치원 교사의 직무스트레스와 직무만족이 이직성향에 미치는 영향. **교육행정연구**, 17(3), 275-300
- 마은수(1998). 어린이집의 물리적 환경에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

- 문미선(2002). 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박경화(2011). 민간보육시설 보육교사의 직무만족도 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박수연(2000). 유아 교사 자질과 양성체제에 대한 유아 교사의 인식 분석. 순천향대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박영태·이경님·하수연(2008). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감의 관계. **한국열린유아교육학회**, 429-451.
- 박은혜(2003). **유아교사론**. 서울: 창지사
- 박인희(2010). 교사가 지각한 유치원 원장의 의사결정 유형과 교사 직무스트레스의 관계. 한국의국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박현정(2004). 교사-유아 상호작용 시작과 참여 유아의 기질 및 사회·정서적 행동. 이화여자대학교 석사학위논문
- 성영혜·이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. **생활과학연구지**, 14, 143-159
- 송민재(1999). 교사가 지각하는 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무 만족도에 관한 연구. 명지대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 송지연(2010). 유아교육기관의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송진숙·김규수·송진영(2010). 유아교사의 직무스트레스와 관련변인에 관한 연구. **한국열린유아교육학회**, 5, 225-238
- 신남철(1998). 초·중·고등 교사 간 동기·위생요인의 차이 연구. 창원대학

- 교 대학원 석사학위논문.
- 신경주(2011). 영아보육교사의 직무스트레스 유형과 직무스트레스 대처방안 분석. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신인숙(2002). 교사가 지각하는 유치원의 조직풍토와 직무만족도의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 심초혜(2008). 종일반 교사가 인식하는 공립유치원의 조직풍토와 직무스트레스. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신희연(2005). 영아보육교사의 근무환경과 직무스트레스에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안금숙(2009). 공립단설유치원과 병설유치원 교사의 직무만족도 비교연구. 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오미형·양경수(2008). 보육교사가 지각한 조직풍토와 교사의 특상이 직무만족도에 미치는 영향. **아동교육**, 17(4), 119-211
- 윤성혜(2007). 교사의 심리적 안녕감과 스트레스 대처방식 및 직무만족도의 관계. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤혜영(2009). 유치원 조직풍토, 교사의 전문성 인식과 직무스트레스와의 관계. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이경림(2005). 영아반 교사의 전문성 인식도와 영아보육프로그램의 질에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 이대균·송정원(2009). **영유아교육기관의 운영관리**. 서울: 양서원
- 이분려(1998). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사 효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이선경(1991). 유치원의 조직풍토와 교사의 헌신도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

- 이소은·문채련·김기예(2006). 결혼여부 및 근무기관유형에 따른 유아교사의 직무만족도와 소진. **미래유아교육학회**, 13(4), 23-45
- 이인숙(2010). 공립유치원 교사의 직무스트레스와 직무 만족도와의 관계. **충남대학교 교육대학원 석사학위논문.**
- 이지영(2004). 유치원 교사의 성격유형과 직무 스트레스와의 관계. **명지대학교 교육대학원 석사학위논문.**
- 이진화(2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. **이화여자대학교 대학원 박사학위논문.**
- 이진화·이승연(2006). 보육교사가 지각한 의사결정참여와 조직적·심리적 요인, 직무만족도, 이직의도 간의 관계. **아동교육학회**, 10(1), 229-250.
- 이한은(2008). 보육교사의 표준보육과정에 대한 인식과 실행정도와의 관계. **숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.**
- 임원신(2003). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구: 천안시 유치원 교사를 중심으로. **남서울대학교 인문사회연구학회**, 5, 3-18.
- 장미아(1996). 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방법. **이화여자대학교 대학원 석사학위논문.**
- 장미정(2011). 유치원의 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향. **이화여자대학교 대학원 박사학위논문.**
- 정언해(2002). 유치원의 조직풍토, 교사효능감 및 직무스트레스간의 상호 관계 연구. **대구대학교 교육대학원 석사학위논문.**
- 정영희(2002). 사립유치원 교사들의 직무스트레스와 직무만족의 관계에 관한 연구. **성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.**
- 정향림(2005). 공·사립 유치원 교사의 직무 스트레스와 직무 만족도와의 관

- 계 : 경인지역을 중심으로. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조현국(2011). 유치원의 조직풍토와 교사 사기와의 관계연구. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최미정(2005). 보육교사의 직무만족 분석연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 최보영(2002). 교사가 지각하는 유치원 조직풍토와 직무만족도의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최현미 · 김성민 · 권정심 · 이경옥(2009). 유아교사의 역할수행과 관련 변인들 간의 구조모형 분석. *아동교육학회*, 13(6). 323-343.
- 황병순(1989). 유아교육기관의 조직풍토에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- D'Arienzo, R., Morraco, J. C., & Krajewski, R. J.(1982). *Stress In Teaching: A Comparison of perceived Occupational Stress Factors Between Special Educators and Regular Classroom Teachers*. Washington D, C.: University press of America.
- Fleisher, B.(1985). Identification of strategies to reduce turnover among child care workers. *Child Care Quartely*, 14, 130-139.
- Forehand, G. A. & Gilmer, B. V. H.(1964). Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 61, 361-382
- French, J. R. P., Rogers. W. J & Cobb(1974). Adjustment aspersion-environment fit, In G. V. Coelho., D. A. Hamburg. & J. E. Adams.(eds), *Coping and Adaption*. New York, Basic books.
- French, J. R. P., Rogers. W. J & Cobb(1974). A model of

- person-environment fit. In celgo, G. V. Hamburg, D. A., and Adams, J. E.(eds), *Coping and Adaption*. New york: book.
- G. A. Forehand & B. V. H. Gilmer(1964). Environmental Variation in Studies of organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 61, 362.
- Gupta, N.(1981). *The organizational antecedents and consequence of role stress among teachers*(ERIC Document Reproduction Service ED 215 957)
- Halpin A. W.(1966). *The organization climate of school: Theory and research in administration*. The MacMillan Company.
- Halpin A. W.(1966). *Chang and organization climate*. *Ontario Journal of Educational Research*, 3, 229-247
- Hoy, W. K & C. G. Miskel(1978). *Educational administration*. New York: Rahdom House Inc.
- Jorde-Bloom, P.(1988a). Teacher need TLC too. *Young Children*, 43(6), 4-8
- Jorde-Bloom, P.(1988b). *A greate place to work: Improving conditions for staff in young children's program*. Washington, DC: NAEYC.
- Jorde-Bloom, P.(1989). *Measuring work attitudes in the early childhood setting*. Technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey. Illinois Early Childhood Professional Development Project.
- Loke, E. A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction in M.D. Dunnetteed, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally. 1297-1349
- MacGrath, J. E.(1976). *Social and psychological factors in stress*. Holt,

Rinehart and Winston.

- MacGrath, J. E.(1976). Stress and behavior in organization. In M. Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 237-309). Chicago: Rand McNally.
- McClelland, J.(1986). Job Satisfaction of Child Care Workers: A Review. *Child Care Quarterly*, 15(2), 82-89.
- Paul M. Muchinsky(1993). *Psychology Applied to Work*, Books/Cole.
- P. E. Silver(1983). *Education Administration: Theoretical Perspective on Practice and Research*. (New York : Harper & Row Publishers Inc).
- Pope, S. P. & Stremmel, A. J.(1988). Care gives perception of working conditions in a child care environment. *Early Childhood Research Quarterly*, 3, 77-90.
- Pope, S. P. & Stremmel, A. J.(1992). Organizational Climate and Job Satisfaction Among Child Care Teachers. *Child & Youth Forum*, 21(1), 39-54
- Robert. G. Owens(1981). *Organizational Behavior in Education*. (Engle
- Selye, H.(1983). *The stress concept: past, present and future research Issue for the eighties*. NY: John Wiley & Son.
- Smylie, M. A.(1988). The enhancement function of staff development: organizational and psychological antecedents to individual teacher change. *American Education Research Journal*, 25(1), 1-30.
- V. B. Goodman(1980). *Urban Teacher Stress: A Critical Literature Review*, (ERIC Document Reproduction Service No. ED 221 661) 6

# ABSTRACT

## A Study on the Organizational Climates of Early Childhood Centers and the Teachers' Job Satisfaction and Stress

Kim, Ae-young

Major in Early Childhood Education

The Graduate School of Education

Sungshin Women's University

The purpose of this study was to investigate differences and relations among the organizational climates of early childhood centers, the teachers' job satisfaction, and their job stress according to the background variables of individual teachers. For that purpose, the study set the following specific research questions:

First, is there any difference in the organizational climates of early childhood centers according to the types of center, age and career of teacher, and age of young children?

Second, is there any difference in the teachers' job satisfaction according to the types of center, age and career of teacher, and age of young children?

Third, is there any difference in the teachers' job stress according to the types of center, age and career of teacher, and age of young children?

Fourth, what kind of relation is there among the organizational climates

of early childhood centers, the teachers' job satisfaction, and their job stress?

The subjects include 225 teachers working for kindergartens or daycare centers in Seoul and Gyeonggi Province. Employed in the study were the Teacher's Perception of Organizational and Psychological Factors(TPOPF) developed by Smylie(1988) and revised and supplemented by Lee Bun-ryeo(1998) to examine the organizational climates of early childhood centers, the inventory newly organized to be applicable to elementary and secondary school teachers by Shin Nam-cheol(1998) based on Ju Sam-hwan(1974) and Min Gyeong-rok(1982) on the motivation and sanitation theory by Herzberge(1971) and revised and supplemented to be suitable for kindergarten and daycare center teachers by the investigator to measure the teachers' job satisfaction, and the Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire(MTOSFQ) developed by Clark(1980), revised by D'Aroienzo(1982), translated by Gwon Gi-tae(1990), and reduced to six factors by Kim Ji-hyeon(1994) to measure the teachers' jobs stress. In the study, the items common to both the organizational climate inventory and the job satisfaction inventory were excluded, and the expression "...at my kindergarten" was replaced with "...at my center."

Collected data were put to frequency analysis, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and Scheffe's test according to the research questions. In addition, product-moment correlation coefficient was also obtained.

The analysis results were as follows:

First, the findings on the organizational climates of early childhood centers show that the teachers working for national and public daycare

centers had a positive perception of the organizational climate. The older the teachers were, the more positive perceptions of organizational climate they had. Specifically those who had a teaching career of seven to nine years, those who were in charge of no class, and those who were in charge of one- or two-year-olds had a positive perception of the organizational climate.

Second, the findings on the teachers' job satisfaction indicate that the teachers working for private daycare centers, those who were aged 36 or older, those who had a teaching career of ten or more years, and those who were in charge of no class had a high level of jobs satisfaction.

As for the sanitation factor of job satisfaction, the teachers working for private kindergartens and those who were in charge of three- or four-year-olds had a high level of dissatisfaction with no significant differences found according to the age and career of the teachers.

Third, the teachers working for private kindergartens and those who were aged between 26 and 30 demonstrated the highest level of job stress in the job-related factor and administrative support factor. Those who were in charge of five-year-olds had the most job stress, and there was no significant difference in the subfactors of job stress according to the career of teacher.

Fourth, the organizational climate of an early childhood center had positive correlations with the motivation factor of teacher's job satisfaction and negative ones with the sanitation factor. Teacher's job stress was negatively correlated with the organizational climate of an early childhood center and the motivation factor of teacher's job satisfaction and positively correlated with the sanitation factor.

# 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도, 직무스트레스에 관한 연구

안녕하십니까?

성신여자대학교 대학원 유아교육과에 재학 중인 김애영 입니다.

저는 유아교육 또는 보육기관의 조직풍토, 교사의 직무만족도, 직무스트레스의 관계에 관한 석사학위 논문을 준비하고 있습니다.

본 설문지는 기관의 조직풍토는 어떠한지, 그에 관한 교사의 직무만족도와 직무스트레스는 어떠한지를 연구하기 위하여 실시하는 질문입니다. 바쁘신 줄 알지만 한 문장이라도 빠짐없이 답변해 주시면 감사하겠습니다.

본 응답 내용은 연구의 목적 이외에는 사용되지 않을 것이며, 개인의 응답 내용이나 신상에 관한 정보를 철저히 비밀에 부쳐질 것임을 약속드립니다.

바쁘신 중에서 귀중한 시간을 내어 설문에 응답해 주셔서 감사드립니다.

2011년 1월

성신여자대학교 교육대학원

유아교육과

지도교수 이문옥

연구자 김애영

\* 다음은 선생님의 인적사항에 대한 질문입니다.

각 문항을 읽으시고 해당하는 곳에 √표 혹은 ○표를 해주시기 바랍니다.

1. 현재 근무하고 있는 기관의 설립형태는?

- ① 병설, 단설 유치원                      ② 사립 유치원                      ③ 국공립 어린이집  
④ 민간 어린이집                      ⑤ 직장인 보육시설

2. 선생님의 연령은 어떠신가요?

- ① 21세 ~ 25세              ② 26세 ~ 30세              ③ 31세 ~ 35세              ④ 36세 이상

3. 선생님의 교육경력 총 몇 년이신가요?

- ① 1년 ~ 3년              ② 4년 ~ 6년              ③ 7년 ~ 9년              ④ 10년 이상

4. 선생님의 최종 학력은 어떠신가요?

- ① 전문대학 졸업              ② 4년제 대학졸업              ③ 대학원 이상              ④ 기타(              )

5. 선생님이 맡고 계신 학급의 유아 연령은 어떠신가요?

- ① 만 1세 ~ 2세                      ② 만 3세 ~ 4세                      ③ 만 5세 이상  
④ 혼합 연령 (              ,              )              ⑤ 담당학급 없음

### <조직풍토 검사도구>

다음은 근무하시는 기관의 조직풍토에 대한 질문들입니다. 각 문항마다 해당하는 곳에 V표 혹은 O표를 해 주시기 바랍니다.

문 항 내 용	전혀 그렇지 않다.	별로 그렇지 않다.	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④	⑤
1. 내가 근무하는 기관의 교사들은 다른 교사가 수업하는 것을 평가할 수 있는 분위기가 아니다.	①	②	③	④	⑤
2. 기관장 또는 원장(감)은 교사들이 아이디어를 교환하고 함께 일하는 것을 격려한다.	①	②	③	④	⑤
3. 어떤 것에 대해 결정할 때는, 기관장 또는 원장(감)과 교사가 함께 결정을 한다.	①	②	③	④	⑤
4. 최대의 교육효과를 낼 수 있는 교수방법을 교사가 결정할 수 있는 분위기가 조성되어 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 교사들은 융통성이 있기 때문에 어떤 문제에 대해 자신의 입장을 재검토하거나 자신의 결정을 바꾸기도 한다.	①	②	③	④	⑤
6. 담임교사 뿐만 아니라 유치원의 모든 교사들이 유치원 원아들의 교육에 대한 책임을 공유한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 어떤 교수방법이 가장 효율적인지 안다.	①	②	③	④	⑤
8. 교사들은 자신이 최선이라고 생각하는 방법으로 일할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 내가 노력한다면, 동기유발이 안 되는 유아와 다루기 힘든 유아도 잘지도할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 교직은 평등함이 중시되는 직업이다.	①	②	③	④	⑤
11. 기관장 또는 원장(감)은 유치원 교육목표의 중요성에 대해 강조한다.	①	②	③	④	⑤
12. 교사들은 자신이 담당하는 유아들을 가르치는 새로운 방법에 대해 서로 이야기를 나눈다.	①	②	③	④	⑤
13. 교사가 도움이나 충고를 받았을 때, 교사는 그것을 무조건 받아들이고 실행해야 하는 것이 의무이다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 모든 것이 불확실하고, 가르칠 때 추측만으로 가르친다.	①	②	③	④	⑤

문 항 내 용	전혀 그렇지 않다. ①	별로 그렇지 않다. ②	그저 그렇다 ③	다소 그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
15. 교사는 자신이 가르치는 것에 책임을 지는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
16. 기관장 또는 원장(감)은 개방적인 태도, 정보공유, 토론을 격려한다.	①	②	③	④	⑤
17. 가르치는 것은 사적이고 개인적인 행동이라고 생각하기 때문에, 교사는 서로 간섭을 하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
18. 교사가 다른 교사에게 충고를 하거나 다른 교사로부터 충고를 받는 것은 지위의 차이를 암시한다.	①	②	③	④	⑤
19. 기관장 또는 원장(감)은 교사가 새로운 방법으로 유아들을 가르치도록 격려한다.	①	②	③	④	⑤
20. 기관장 또는 원장(감)은 자신이 교사들에게 무엇을 기대하고 있는지 알게 한다.	①	②	③	④	⑤

### <직무만족도 검사도구>

다음은 교사의 직무만족도에 대한 질문들입니다. 각 문항마다 해당하는 곳에 √표 혹은 ○표를 해 주시기 바랍니다.

문 항 내 용	전혀 그렇지 않다. ①	대체로 그렇지 않다. ②	보통 이다. ③	대체로 그렇다 ④	아주 그렇다 ⑤
1. 나는 교직을 천직으로 알고 일할 의욕이 난다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 일의 완성 등에서 오는 성취감을 느낀다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 열심히 일하면 상사로부터 인정을 받는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 다른 교사로부터 훌륭한 교사라고 인정을 받는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 교사라는 직업은 화려하지는 않지만 사회적으로 존경을 받는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 연구 활동은 아주 유용한 활동이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 교직이 타 직종보다 전문성 신장을 위한 기회가 더 제공된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 전문성이란 점에서 다른 교사보다 더 잘 갖추었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 일을 하는 것만큼 보상을 받는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 상벌에 대하여 공평하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11. 내가 담당하는 업무는 창의력이 요구된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 다른 교사에 비해 업무량이 적다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 교직연수 및 일반연수 및 자격연수 등이 자기 발전에 도움이 된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 일반연수 및 자격연수를 받을 기회가 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15. 나는 교직을 계속하면 승진할 가능성이 높다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
16. 나는 현행 운영되고 있는 승진제도가 매우 합리적으로 운영되고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
17. 나는 업무량에 비해 봉급이 적다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

문항내용	전혀 그렇지 않다. ①	대체로 그렇지 않다. ②	보통 이다. ③	대체로 그렇다 ④	아주 그렇다 ⑤
18. 나는 교사들 상호간에 화목하지도 협동적이지도 않는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19. 내가 근무하는 기관의 교사들은 경력이 많은 교사와 경력이 적은 교사 사이에 사랑과 존경이 조성되지 않는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
20. 나는 유아들이 대체로 교사들을 존경하지 않는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
21. 내가 근무하는 기관의 자체 계획에 의해서 발전적인 장학지도를 받지 않는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
22. 나는 행정체계가 너무 경직되어 있어서 교사들의 의견이 원장 선생님(기관장)께 잘 전달되지 않는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
23. 나는 기관의 시설이 빈약하여 교사의 의욕을 떨어뜨리는 주요 요인이 된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
24. 나는 교직이 타 직장에 비해 퇴직당할 우려가 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
25. 나는 교사의 봉급이 우리 지역사회의 타 직장에 비해 적다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
26. 나는 내가 받는 임금으로 여유 있는 생활을 할 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
27. 나는 다른 직장에서 더 좋은 조건을 제시하면 교직을 포기할 생각이 있다.	①	②	③	④	⑤
28. 나는 운영자의 인간관계가 나쁘다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
29. 나는 담임배정, 업무배정 등 인사제도에 대해 만족을 하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
30. 나는 교사의 근무 태도에 대한 기관장 또는 원장(원감)의 평가에 만족 하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
31. 내가 근무하는 기관은 다른 직장에 비해 분위기가 좋지 않다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
32. 나는 교사실의 분위기가 매우 가족적이라고 생각하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
33. 나는 정년퇴직을 해도 노후에 어려움이 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

### <직무스트레스 검사도구>

다음은 교사의 스트레스에 대한 질문들입니다. 각 문항마다 해당하는 곳에 √표 혹은 ○표를 해 주시기 바랍니다.

문 항 내 용	전혀 그렇지 않다.	대체로 그렇지 않다.	보통 이다.	대체로 그렇다	아주 그렇다
	①	②	③	④	⑤
1. 학습활동에 참여하지 않으려는 유아들에게 동기를 부여하는데 힘이 든다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 맡은 학급에는 항상 문제를 일으키는 유아들이 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 유아들을 적절히 통제하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
4. 내가 담당하고 있는 학급의 유아수가 많다.	①	②	③	④	⑤
5. 부적응 유아를 어떻게 지도해야 할지 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
6. 정해진 근무시간 내에 업무를 마치기에는 시간이 충분하지 않다.	①	②	③	④	⑤
7. 교육활동에 필요한 수업자료가 너무 부족하다.	①	②	③	④	⑤
8. 학습활동을 계획하고 조직하는데 너무 광범위한 능력이 요구된다.	①	②	③	④	⑤
9. 내가 근무하는 기관은 사무직원의 도움이 없이 업무처리를 혼자 한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 현재의 내 업무를 감당하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
11. 필요이상으로 행사가 너무 많다.	①	②	③	④	⑤
12. 청소, 설거지, 차량지도 등의 잡무가 너무 많다.	①	②	③	④	⑤
13. 교구 제작에 대해 과도한 요구를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 내가 근무하는 기관은 교사들을 위한 행정적 지원이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
15. 내가 근무하는 기관의 운영은 교육실체와 맞지 않다.	①	②	③	④	⑤
16. 나의 의견이 무가치하게 받아들여질 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
17. 권한에 비해 너무 많은 책임을 부여한다.	①	②	③	④	⑤
18. 내가 근무하는 기관은 좋은 수업에 대한 인식이 부족하다.	①	②	③	④	⑤

문항내용	전혀 그렇지 않다. ①	대체로 그렇지 않다. ②	보통이다. ③	대체로 그렇다 ④	아주 그렇다 ⑤
19. 어린이집 또는 유치원에 관련된 많은 문제에 대해 내가 어떻게 생각하는지를 허심탄회하게 말할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
20. 내가 맡은 학급의 일에 대해 상사의 간섭이 심하다.	①	②	③	④	⑤
21. 내가 근무하는 기관의 운영 방식은 일관성이 없다.	①	②	③	④	⑤
22. 나는 교사들 간에 갈등적 분위기가 있는 기관에 근무한다.	①	②	③	④	⑤
23. 교수-학습 활동을 도와 줄 보조교사가 부족하다.	①	②	③	④	⑤
24. 내가 근무하는 기관은 교사들 간에는 서로 협조하는 정신보다는 경쟁이 심하다.	①	②	③	④	⑤
25. 내가 근무하는 기관은 교사들 간의 관계가 좋지 않다.	①	②	③	④	⑤
26. 내가 근무하는 기관은 자기에게 부여된 업무를 적절히 수행하지 않는 교사들이 더러 있다.	①	②	③	④	⑤
27. 내가 근무하는 기관의 교사들 간에는 과별이 존재한다.	①	②	③	④	⑤
28. 내가 근무하는 기관의 교사들간에 의사소통이 잘 이루어지지 않는다.	①	②	③	④	⑤
29. 많은 학부모들이 유치원 문제에 관해 무관심하다.	①	②	③	④	⑤
30. 내가 근무하는 기관의 학부모들은 유치원 문제에 지나치게 관여를 한다.	①	②	③	④	⑤
31. 내가 근무하는 기관의 학부모들은 기관에 많은 것을 요구한다.	①	②	③	④	⑤
32. 학부모와의 관계가 원만하지 못하다.	①	②	③	④	⑤
33. 월급·급여일의 변동이 잦다.	①	②	③	④	⑤
34. 유아들을 가르치는 일에 보람을 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤
35. 유아간의 싸움이나 안전사고 등으로 유치원에 항의하는 부모가 많다.	①	②	③	④	⑤
36. (미혼자의 경우) 결혼 후에도 계속 근무하고 싶지만 기관이 원하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
(기혼자의 경우) 결혼 후 가정생활과 직장 생활을 병행하는데 많은 어려움이 있다.	①	②	③	④	⑤

♥ 설문에 답변해 주셔서 감사 합니다 ♥