creative commons
COMMONS DEED

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

dCollection

권 경 숙 교수 지도

석사학위 청구논문

유치원 교사의 심리적 안녕감 및 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향

2021

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

김 은 희

유치원 교사의 심리적 안녕감 및 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향

권경숙 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2021년 5월

성신여자대학교 교육대학원
교육학과 유아교육전공
김 은 희

인 준 서

김은희의 석사학위 논문으로 인준함

2021년 5월

심사위원장 김 고 은 (인)

심 사 위 원 권 경 숙 (인)

심 사 위 원 이 문 옥 (인)

성신여자대학교 교육대학원

논 문 개 요

본 연구는 유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보는 데 그 목적이 있다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 설정한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 일반적 경향은 어떠한가?

연구문제 2. 교사의 일반적 배경변인에 따라 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도는 어떠한 차이가 있는가?

연구문제 3. 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 4. 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

본 연구의 연구대상은 경기도에 소재한 공 사립 유치원 교사 212명이다.

본 연구에서는 유치원 교사의 심리적 안녕감을 측정하기 위해 Ryff, Lee, Na(1993)가 한국판으로 번안한 척도를 라은미(2017)가 일부 수정한 심리적 안녕감 척도를 사용하였고 유치원 교사의 교수몰입을 측정하기 위해 송주연(2014)이 개발한 유아교사 교수몰입 척도를 사용하였다. 또한 유치원 교사의 직무만족도를 측정하기 위해 Huang(2001)이 개발한 유치원 교사의 직무만족도 설문지를 박근희(2003)가 번안하고 조재희(2012)가 영유아교사에 맞춰 수정 및 보안한 측정도구를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS 24.0 프로그램으로 분석하였으며, 빈도분석, t검증, 상관관계분석, 중다회귀분석을 실시하였다.

본 연구를 통해 얻은 결과는 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사는 심리적 안녕감은 5점 척도 기준으로 3.59로 보통이상의 수준이며, 교수몰입은 3.81과 직무만족도는 3.95로 비교적 높은 수준임을 알 수 있었다.

둘째, 교사의 일반적 배경(연령, 경력, 최종학력, 소지자격, 근무기관)에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이를 살펴본 결과 연령과 경력, 학력이 높을수록 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 1급 유치원 정교사 자격 소지 교사와 공립유치원에 근무하는 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 관계를 살펴본 결과, 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도 간에는 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입이 높을수록 교사의 직무만족도가 높아지는 경향이 있음을 알 수 있었다.

넷째, 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과 심리적 안녕감 변인 중에서는 자아수용과 교수몰입 변인 중에서는 내적동기, 구체적 계획, 반응이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 교수몰입의 하위변인 중 조절은 직무만족에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 유치원 교사가 교수몰입에 있어서 수업에 대한 내적 동기가 높고 구체적인 계획을 세워 유아의 반응에 민감할수록 직무만족도가 높아지며, 심리적 안녕감에서는 자아수용이 높을수록 직무만족도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

이를 통해 본 연구는 유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향에 대해 살펴봄으로써 유치원 교사의 직무만족도과 교사내적변인의 관계를 확인하는데 필요한 기초자료를 제공하고 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입을 지원하는 심리적 지원방안과 교사교육의 토대를 제시하고 있다는 점에서 의의가 있다.

목 차

논문개요

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 1

2. 연구문제 ····· 6

3. 용어의 정의 ····· 6

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 8

1. 직무만족도 ····· 8

1) 직무만족도의 개념 ····· 8

2) 직무만족도의 중요성 ····· 10

3) 직무만족도에 관한 선행연구 ····· 11

2. 심리적 안녕감 ····· 14

1) 심리적 안녕감의 개념과 중요성 ····· 14

2) 심리적 안녕감에 관한 선행연구 ····· 17

3. 교수몰입 ····· 19

1) 교수몰입의 개념 및 중요성 ····· 19

2) 교수몰입의 구성요인 ····· 22

3) 교수몰입에 관한 선행연구 ····· 24

Ⅲ. 연구방법 ····· 28
1. 연구대상 ····· 28
2. 연구도구 ····· 29
3. 연구절차 ····· 32
4. 자료분석 ····· 33

Ⅳ. 연구결과 및 해석 ····· 34
1. 유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 일반적인 경향 ····· 34
2. 유치원 교사의 일반적 배경변인에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이 ····· 35
3. 유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도 간의 관계 ····· 48
4. 유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향 ····· 53

Ⅴ. 논의 및 결론 ····· 56
1. 요약 및 논의 ····· 56
2. 결론 및 제언 ····· 62

참 고 문 헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 ····· 28
<표 2> 심리적 안녕감 측정도구의 문항구성과 신뢰도 ····· 30
<표 3> 교수몰입 측정도구의 문항구성과 신뢰도 ····· 31
<표 4> 직무만족도 측정도구의 문항구성과 신뢰도 ····· 32
<표 5> 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 기술통계 ····· 34
<표 6> 연령에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이 ····· 36
<표 7> 학력에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이 ····· 39
<표 8> 경력에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이 ····· 42
<표 9> 교사소지자격에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무 만족도의 차이 ····· 44
<표 10> 근무하는 기관에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무 만족도의 차이 ····· 47
<표 11> 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도 간의 관계 ····· 49
<표 12> 심리적 안녕감 및 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향 ····· 54

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

가족구조의 변화와 더불어 맞벌이 가정이 증가함에 따라 자녀 양육의 책임은 이제 가정과 사회가 함께 연대하는 것으로 공감대를 이루고 있다. 정부는 이에 유아교육 공공성 강화의 일환으로 교육비를 지원하여 가정의 유아교육기관에의 접근성을 낮추고 교육과 보육을 통합한 누리과정을 발표하여 유아교육의 질적·양적인 성장을 꾀하고 있다.

이로 인해 맞벌이 가정의 부모 대신 하루 중 대부분의 시간을 함께 보내며 유아를 양육하는 양육자의 역할까지 수행하는 유아 교사의 직무는 매우 중요해지게 되었다. 특히 심리적 신체적으로 미성숙한 발달적 특징을 보이는 유아기에 직·간접적인 영향을 미치는 유아 교사의 직무와 역할은 다른 교육기관의 교사에 비해 더욱 더 중요하다(김시연, 2014).

유아 교사는 유아의 언어, 인지, 정서, 사회적 능력 발달 등 전반적인 발달 영역에 영향을 미치는 중요한 존재이다(장미정, 엄정애, 2011). 이러한 유아 교사의 직무에 대한 만족은 교사의 역할 수행과 밀접한 관련이 있으며 교사의 사기를 결정하고, 궁극적으로 유아들에게 전달되어 유아의 발달을 촉진하고 미래를 준비시키는 데 결정적인 역할을 하게 된다(김명자, 1991). 즉 유아기 교사의 직무불만족은 유아의 성장발달에 좋지 않은 영향을 미칠 뿐만 아니라(양경혜, 2011) 교육활동에 의욕을 잃게 되며 직무에 대한 만족도도 낮아져서 결과적으로 교육의 질을 저해하는 결정적인 요인으로 작용하게 되는 것이다(어은희, 2009). 이처럼 유치원 교사의 직무만족도는 유아교육의 목적인 유아의 발달과 성장에 중요한 영향을 미칠 뿐만 아니라 교육의 질과

도 밀접한 관련이 있으므로 유아교육의 질적 제고를 위해 교사의 직무만족도를 향상시키기 위한 방안을 마련하는 것은 매우 중요하다(이경화, 심은주, 2013).

한편 Nias(1989)는 직무만족에 영향을 주는 요인을 스스로 자기 안에서 만족감을 느끼는 '내재적 요인'과 외부에서 만족감을 느끼게 하는 '외재적 요인'으로 구분하였다(노종희, 2001, 재인용). 이와 같은 맥락에서 교사의 직무만족도에 영향을 주는 요인은 셀프리더십, 자기효능감 및 교사효능감, 회복탄력성과 같은 개인의 내재적 변인(김수현, 2017; 김현미, 2013; 이혜경, 2008) 및 원장의 의사소통 유형 및 리더십, 사회적 지지, 직무실태 및 근무여건, 원장의 지원, 원장과 동료와의 신뢰 관계, 조직문화 등(김경이, 2011; 박미나, 2013; 서미연, 2004; 서영, 2012; 유해숙, 2014; 이서현, 2016)과 같은 외재적 요인 등으로 나타낼 수 있다.

교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인 중 외재적 변인은 교사의 근무시간, 보수, 업무량 등에 중점을 두고 있지만 외재적 변인을 개선하는 것이 곧 교사의 직무수행으로 이어지는 것은 아니므로 교사의 동기요인 및 내재적 변인에 대한 연구가 필요하다는 인식이 제기되었고(오경순, 윤현숙, 2018), 유아교사 직무만족와 관련된 국내 연구도 직무만족에 영향을 미치는 개인 내적 변인에 대한 연구들이 증가하고 있다(배민지 외, 2016). 오미향(2014)은 유아교사의 자아탄력성은 직무만족에 정적인 영향을 미친다고 하였으며, 김수연(2015)은 유아교사의 정서노동이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 장한별(2015)은 보육교사의 셀프리더십이 높을수록 직무만족도도 높아지는 것으로 나타났다고 하였으며, 김경숙(2013)은 교사의 경력과 학력, 기관 유형, 자격증 및 교사효능감이 직무만족에 미치는 영향력을 살펴본 결과 교사의 내적변인인 교사효능감이 직무만족도에 가장 많은 영향력이 있는 것으로 나타났다고 하였다. 또한 교사의 교사행복

감과 심리적 안녕감은 유의미한 정적 상관이 있으며 직무만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나(김희경, 2017; 이지연, 2021) 교사의 내적 변인인 심리적 안녕감이 교사의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 변인임을 밝히고 있다.

교사의 내적 변인 중 심리적 안녕감은 매우 주관적으로 각자가 느끼는 삶에 대한 행복이나 만족에 대한 것을 의미하며 최근 심리학 및 건강에 관한 연구에는 '안녕(well-being)'이란 용어로도 사용되고 있다(김솜이, 2017). 양병한(2003)은 자신을 긍정적으로 받아들이고 다른 사람들과 신뢰성 있고 따뜻한 관계를 형성하며, 주변 환경을 잘 통제 조정하여 스스로의 원칙이나 기준에 따라 자율적으로 결정, 행동할 수 있는 상태로 심리적 안녕감을 정의하였다. 건강한 정신을 유지하는 상태의 심리적 안녕감은 생활 속에서 정신적으로 건강한 삶을 살아가는 것으로 말하며, 따라서 유아교육기관에서 교사에게 전반적인 모든 것을 의존하는 유아들에게 교사의 심리적 안녕감은 매우 중요하다(권남경, 2014; 송재필, 2006; 이소현, 2018). 심리적 안녕감이 높은 교사일수록 영아에게 보다 온정적이고 민감하게 반응하며 자율적인 보육태도를 보일 수 있으며(박민정, 2013), 영유아, 수업, 교육기관에 보다 높은 수준으로 헌신한다(이미란, 김정원, 2011). 또한 교사의 심리적 안녕감은 유아 교사간 상호작용을 증진시키는 데 정적인 상관관계가 있으며(이소연, 2018) 유아의 친사회적 행동 뿐 아니라 전인적인 발달까지 영향을 줄 수 있고(김현숙, 2017), 유아의 심리적 발달과 밀접한 관계가 있어 교육의 질에 결정적인 영향을 미치기 때문이다(권남경, 2014). 이는 유치원 교사의 심리적 안녕감은 직무만족도에 중요한 영향을 주는 요인이 될 수 있다(이채호, 고태순, 2009)는 것을 시사한다.

그러나 현재 유치원 교사는 과다한 행정업무 및 잡무 및 아침부터 늦은 오후까지 유아들을 돌보고 교육하면서 육체적, 정신적 소진을 호소하고 있

으며 직업적으로는 고용불안 및 오랜 근무시간에 비해 낮은 보수, 유치원 및 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식은 유아교사로 하여금 정신적, 심리적으로 위협받고 위축되게 하고 있다(권남경, 2014; 박은주, 2010). 이러한 심리적 위축은 근무하는 하루 대부분의 시간을 긴장하고 염려하며 직무를 수행하게 하여 직무스트레스를 높이고 직무만족도를 낮추는 요인이 될 수 있다. 그러나 심리적 안녕감이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 대부분의 연구들(권남경, 2014; 김은경, 2014; 박민정, 2013; 서현주, 2013; 이경애, 2010; 이지연, 2021)은 어린이집 교사들을 대상으로 이루어졌을 뿐 유치원 교사 대상의 연구는 거의 이루어지지 않아 이에 대한 연구가 필요하다. 이에 본 연구에서는 유치원 교사의 직무만족도와 관련이 있는 내적 변인으로 개인의 스트레스 및 만족, 행복감과 관련된 심리적 안녕감이 유치원 교사의 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한지에 대해 알아보고자 한다.

또한 최근 직무만족도에 영향을 미치는 교사의 내적 변인으로서 교수몰입에 대한 관심이 증대되고 있다(강경민, 2016; 김미현, 2012; 송주연, 2014; 허주연, 2018). 교수몰입은 교육활동 중에 유치원 교사가 교수 행위에 깊게 몰입하는 심리적인 상태, 이러한 상태를 일으키는 조건, 경험한 후의 결과 모두를 포함하는 개념(송주연, 2014)이며, 교사의 가장 중요한 직무인 가르치는 일에의 몰입을 의미한다(박영신, 2013). 이러한 교수몰입은 교사가 자신의 업무에 있어서 삶과 일 자체를 즐길 수 있도록 도와주며, 자신의 교수행위가 학생들을 성장하도록 돕는 것을 보며 성취감을 가지게 한다(송주연, 2014). 교수몰입에 대한 선행연구를 살펴보면 교수몰입 수준이 높은 교사가 지도하는 유아의 놀이몰입 수준이 높게 나타났으며(이선경, 심성경, 2016), 교수몰입과 교사-유아 상호작용 간에도 높은 정적 상관이 있어 교수몰입이 유아와의 긍정적 상호작용을 증진시키는 것으로 나타났다(심성경, 김은아, 이선경, 2014). 또한 윤정아, 정정희(2020)는 유아 교사의 교수몰입은 교육과

정 실행과 정적인 상관관계가 있다고 하여 교수몰입이 교육과정 실행에 영향을 미쳐 교육의 질 향상을 가져올 수 있음을 예측하였다. 이는 교수몰입이 유아에게 긍정적인 영향을 미치는 것은 물론 유아교육의 질과 관련이 있다는 것을 시사한다.

그러나 지금까지 교수몰입에 대한 연구는 조직몰입(김안나, 2014: 박혜선 2018) 및 직무몰입에 대한 연구(연미선, 문재우, 2016), 교수몰입과 정서노동의 관계(임혜원, 장영숙, 2018) 및 사회적 지지와 직무 스트레스가 교수몰입에 미치는 영향(이선경, 송미정, 온은아, 2016) 등이 연구되었으나, 유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입, 직무만족도의 관계를 연구한 사례는 아직 확인되지 않으며 다수의 심리적 안녕감이나 교수몰입에 관한 선행연구가 보육교사와 유치원 교사를 포함한 유아교사를 대상으로 한 점(김리진, 홍연애, 2013: 김지민, 2016: 신동주, 엄소명, 2017: 신희자, 2018: 오현숙(2013): 정경진, 윤혜미, 2016: 정향진, 2019: 최혜진, 이호필, 2015)을 고려할 때 유치원 교사를 대상으로 심리적 안녕감 및 교수몰입을 측정하고 직무만족도에 미치는 영향을 알아보는 것은 필요하다고 생각된다.

이에 본 연구는 유치원 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 심리적 안녕감 및 교수몰입의 관계를 확인해 봄으로써, 현장에서 유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입을 지원할 수 있는 심리적 지원방안 및 교사의 교수몰입을 도울 수 있는 교사교육프로그램 지원에 필요한 자료를 제시하고 유치원 교사가 자신의 직무에 만족을 느끼며 유아교육을 실현할 수 있는데 필요한 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

2. 연구문제

본 연구에서 유치원 교사의 내적 특성인 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하여 유치원 교사의 직무만족도를 향상시켜 교육의 질을 높일 수 있는 데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다. 이를 위해 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 일반적 경향은 어떠한가?

연구문제 2. 교사의 일반적 배경변인에 따라 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도는 어떠한 차이가 있는가?

연구문제 3. 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 4. 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

3. 용어의 정의

본 연구에서 사용한 심리적 안녕감 및 교수몰입 그리고 직무만족도에 대한 용어의 정의는 다음과 같다.

1) 심리적 안녕감

심리적 안녕감(psychological well-being)은 일반적으로 삶의 전반에 걸쳐 '행복'해 하고 '만족'하고 있는 정도를 말한다(권남경, 2014). 본 연구에서는

유치원 교사가 자신의 삶에 대해 느끼는 행복감과 만족감으로 정의하며 Ryff(1989)가 개발한 자율성, 환경통제력, 개인의 성장, 삶의 목적, 긍정적인 대인관계, 자아수용의 6개 하위요인으로 구분하였다.

2) 교수몰입

교수몰입은 교사의 내재적 변인 중 교사의 가장 중요한 직무인 가르치는 일에 대한 몰입(박영신, 2013)으로 교사가 자신의 업무에 있어서 삶과 일 자체를 즐길 수 있도록 도와주며, 수업 중 자신의 교수행위로 인해 학생들이 성장하는 모습들을 보며 자신의 수업에서 얻어지는 성취감, 수업과 관련된 새로운 시도를 통해 느껴지는 행복감 등을 수반한다. 본 연구에서는 교육활동 중에 유치원 교사가 교수 행위에 깊게 몰입하는 심리적인 상태, 이러한 상태를 일으키는 조건, 경험한 후의 결과 모두를 포함하는 개념(송주연, 2014)으로 구체적 계획, 반응, 조절, 도전, 자연스러운 수행, 집중, 내적 동기로 하위요인을 구분하였다.

3) 직무만족도

직무만족이란 일반적으로 개인이 자신의 직업 혹은 직무에 만족하는 정도를 의미하며 유치원 교사의 직무만족도는 직무와 직무환경에 대하여 느끼는 인지적 만족 정도와 함께 직무수행 후 평가에서 오는 기쁨이나 긍정적인 감정 상태를 의미한다(김영주, 2014). 본 연구에서는 하위요인을 Huang(2001)이 제시한 책임감, 개인적 성장과 전문적인 발달, 교수권한, 교수성취감, 성취의 인정으로 구분하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무만족도

1) 직무만족도의 개념

현대 사회의 구성원은 일을 하지 않고 살아갈 수 없으며 자기 일에 대한 만족, 직무만족은 개인의 삶에 많은 영향을 미치며 나아가 직무와 관련된 인적, 물적 환경에 영향을 미치게 된다. 이러한 직무만족도와 관련된 개념을 학자들은 다음과 같이 정의 내려왔다. Bently와 Remple(1970)은 직무만족을 개인과 집단의 목표를 이루기 위해 조직 구성원들이 나타내는 직업적 열정이라 하였으며, Locke(1976)는 직무만족이 개인의 직무 평가 혹은 직무를 통해서 얻게 되는 긍정적인 정서 상태라고 하였다(이희경, 2019, 재인용). Steers와 Porten(1983)은 직무만족이 조직 구성원들이 자기가 맡은 직무에 대해 만족하는 정도라 정의하였으며 최진호(1996)는 직무만족도를 개인이 직무 및 직무 경험에 대해 가지는 긍정적 정서상태라고 하였다. Gregoire와 Spears(2007)는 직무만족도를 환경 및 상황적 요소에 의해 주로 결정되는 직무에 대한 태도(이희경, 2019, 재인용)로, 최천효(2014)는 현재 직무환경에서 얼마나 만족하는가 하는 감정 및 표현 상태라고 정의하였다. 이와같은 학자들의 다양한 정의를 근거로 볼 때, 유아교사의 직무만족은 유아 교사가 교직 생활 속에서 물리적인 환경 뿐만 아니라 인적환경과의 상호작용 속에서 느끼는 긍정적인 심리상태(권성민, 2013)이며, 유아 교육기관이라는 조직 안에서 유아발달이라는 교육목표를 달성하기 위하여 다양한 역할을 실천하여 느끼는 보람과 만족의 인식 정도라고 할 수 있다(김시연, 2014).

학자들의 다양한 정의만큼 직무만족도의 하위요인 또한 학자마다 다양하게 구분되고 있다. Beatty와 Schnier(1981)은 직무만족을 보수, 승진, 직무, 동료, 감독 등 5가지로 구분하였으며, Beehr(1996)는 직무만족을 외재적 만족과 내재적 만족으로 구분하고 외재적 만족은 직무환경에 대한 만족으로 보수, 승진, 동료 관계 등을 포함하며 내재적 만족은 일 자체에 대한 평가 흥미나 도전을 포함하는 개념이라고 하였다(이희경, 2019, 재인용). Herzberg(1966)는 직무만족을 구성원이 느끼는 만족 요인, 불만족 요인으로 나누었다. 만족을 주는 요인을 동기요인이라고 하며 성취감, 인정, 성장, 책임감을 포함하였으며 불만족 요인은 위생요인으로 직무환경과 관련이 있고 대인관계, 안정성, 승진, 지위, 월급 등으로 구성된다고 하였다(이희경, 2019, 재인용).

Huang(2001)은 직무만족도의 요인을 유치원 교사와 관련하여 책임감, 개인적 성장과 전문적인 발달, 교수 권한, 교수성취감, 성취의 인정 총 6개 요인으로 다음과 같이 분류하였다.

첫째, 책임감은 교사가 직무인 교직과 관련하여 수행해야 할 의무를 말하며 교사에게 주인의식을 갖게 한다(Haefele, 1993).

둘째, 개인적 성장과 전문적인 발달은 교직을 통해 얻는 성장과 전문적인 지식 및 기술의 발달 정도를 말하며 교사로 하여금 자아충족감을 갖게 한다(Billingsley & Cross, 1992; Bloom, 1995).

셋째, 교수 권한은 교사가 교수 행위 중 갖는 변화와 융통성의 범위이며 직무만족에 긍정적 동기로 작용한다. 넷째, 교수성취감은 교수 행위를 통해 느끼는 만족감을 말하며 직무만족도의 강한 동기요인이다(Huang, 2001).

마지막은 성취의 인정으로 교직 수행 전반에 대한 유아와 학부모 및 사회의 인정은 교사에게 동기를 부여한다는 의미이다(Huang, 2001).

위와 같이 직무만족도의 정의 및 하위요인에 대한 여러 학자들의 연구를

종합해 보면, 유아 교사의 직무만족도는 유아교육기관이라는 조직에서 유아, 학부모, 동료교사와 함께 상호작용하며 교수행위를 하는 가운데 느끼는 만족감, 정서상태를 정의 내릴 수 있지만 학자들마다 그 하위요인을 다양하게 구분하고 있음을 알 수 있다.

2) 직무만족도의 중요성

유치원 교사의 직무만족도의 중요성은 다음과 같이 개인 및 조직의 측면 및 유아에게 미치는 영향으로 설명할 수 있다. 개인적 측면에서 직무만족은 자아실현을 위한 활동으로 성취감과 보람을 느끼며 개인의 삶의 질을 좌우하는 중요한 요인이 된다(김시연, 2014). 반면 직무불만족은 전이효과(spill-overeffect)를 가져와 그와 관련이 없는 다른 부분의 생활도 전체적으로 불만족스럽게 보게 한다(김미경, 2011). 그래서 직장생활에 불만족을 느끼는 사람들은 신체적인 건강 및 가정생활 또는 개인의 삶까지도 불만을 느껴 결국 정신적이고 신체적인 부분까지 바람직하지 않은 영향이 나타난다(임현순, 2010).

조직적인 측면에서는 직무만족이 높을수록 결근과 이직률을 줄이고 조직 내의 활동과 목적성을 높이는 긍정적 결과를 가져온다(이경애, 2010; 강진숙, 이경남, 2015). 또한 직무만족이 높을수록 직무에 대해 긍정적인 태도를 가지고 조직에 협조적이며 구성원과도 원만한 인간관계를 가지게 된다(문미선, 2007).

교사의 직무만족도가 유아와 교육에게 미치는 영향으로 '교육의 질은 교사의 질을 뛰어넘지 못한다'는 말이 있는 것처럼 교사의 질은 교육에서 가장 중요한 요소 중 하나이다. 김연진(1995)은 교사의 직무만족도가 높아질수록 교육의 질이 높아지고, 이준구(2009)는 교사의 직무불만족은 교육의 질

저하로 이어진다고 하였다. 특히 심리적 신체적으로 미성숙한 발달적 특징을 보이는 유아기에 직·간접적인 영향을 미치는 교사의 질은 다른 교육기관에 비해 더욱 더 그러하며 현대 사회 맞벌이 가정의 직장에 있는 부모 대신 하루 중 대부분의 시간을 함께 보내며 유아를 양육하는 양육자의 역할까지 수행하는 유아기 교사의 직무는 매우 중요하다(김시연, 2014). 정향진(2019)은 유아교사의 직무만족도가 높을 때 유아교사는 관찰자, 프로그램 계획자, 환경제공자 등의 다양한 역할을 성공적으로 수행한다고 하였고, 윤수정(2010)은 훌륭한 교수방법도 중요하지만 교사가 가진 신념, 직업에 대한 태도 등이 더 교육과정에 중요한 역할을 한다고 하였다. 양경혜(2011)는 교사의 직무불만족은 유아의 성장 및 발달에 영향을 미친다고 하였고, 박은정(2013)은 교사의 높은 직무만족도는 정서적으로 편안함과 안정감을 유아에게 전달하여 긍정적인 또래관계를 형성하도록 하고 성취감, 만족감에 영향을 주어 전인적 성장과 발달을 도모한다고 하였다.

지금까지 살펴본 직무만족도의 중요성을 통해 유아교사의 직무만족은 개인의 삶 향상 및 조직적인 측면의 발전 뿐 아니라 유아의 전인적인 발달에 영향을 미쳐 교육의 질에도 중요한 영향을 한다는 것을 확인할 수 있다.

3) 교사의 직무만족도에 관한 선행연구

직무만족도에 관한 선행연구는 시설장의 리더쉽, 인간관계, 조직문화 등의 조직요인, 직무환경요인과 교수효능감, 심리적 안녕감, 교수몰입 등의 개인요인, 유아에게 미치는 영향 등과 관련하여 다양하게 이루어져 왔다.

먼저 교사의 직무환경 및 조직요인과 관련해서 이준구(2009)는 보육 교사의 보육기관 및 시설의 환경요인은 직무전반의 만족에 중요한 영향을 미친다고 하였다. 임동호(2012)는 교사의 조직몰입은 직무만족에 정적 상관을 보

이며, 특히 조직몰입의 하위변인인 정서적 몰입이 직무만족에 가장 큰 영향을 미친다고 하였으며, 이병록(2011)은 교사의 인간관계가 직무만족에 유의미한 영향을 미치며 특히 그 중 원장과의 관계가 가장 높은 영향을 미친다고 하였다. 김영미, 이경님(2018)은 원장의 코칭리더쉽이 교사의 직무만족도에 직접적으로, 교사효능감 및 조직몰입을 매개로 간접적으로 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 직무환경의 요인인 원장의 인정과 지지는 교사로서 직무에 대한 적절한 평가를 받는다는 심리적 안녕감과 직무에 대한 긍정적인 태도로 연결되어 직무만족도를 높이는 결과로 나타난다고 설명하였다. 지윤경(2019)은 유치원내 교사 동아리활동이 직무만족도에 정적인 상관관계를 보이며 특히 관리자 및 동료와의 관계에 영향을 미친다고 하였다.

교사의 내적 변인과 관련된 직무만족도에 관한 연구는 다음과 같다. 박민정(2013)은 보육교사의 심리적 안녕감과 교사의 직무만족도의 관계에서 자아수용이 직무만족도와 부적 상관을 나타났는데 보육교사에게 요구되는 정서노동은 내적인 정서조절과정을 통해 교사의 실제적 정서와 외현적 정서가 불일치 하게 하기 때문이라고 하였다. 권남경(2013)은 교사의 심리적 안녕감은 직무만족도에 유의한 영향을 미치며 특히 교사의 심리적 안녕감 중 개인적 성장과 자아수용은 직무만족도의 동료교사와의 관계에 긍정적 영향을 미치며 환경에 대한 통제력은 원장과의 관계에 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 이지연(2021)은 보육교사의 심리적 안녕감이 직무만족도와 정적인 상관을 보이며 이때 자기효능감이 매개한다고 하였다. 이는 교사의 자기효능감을 매개로 한 심리적 안녕감은 직무만족도에 영향을 미치는 변인이며 직무만족도를 높일 수 있는 교사의 내적 요인임을 시사한다. 정향진(2019)는 교사의 교수몰입과 직무만족도가 유의미한 정적 상관을 나타내며 전문성에 대한 낮은 사회적 인지도, 불안정적인 고용 안정에도 불구하고 교사는 교수몰입으로 내적 동기를 향상시키고 결과적으로 직무만족도를 향상시킬 수 있다

고 하였다. 문명화(2019)는 교사가 지각한 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성은 직무만족도에 영향을 미치며 그 중 교사효능감, 자아탄력성, 동료의 사회적 지지, 가족의 사회적 지지 순으로 영향을 준다고 하였다. 이옥정(2019)은 유아 교사의 정서지능과 직무환경은 직무만족도와 유의미한 상관관계가 있으며 교사의 정서지능이 높을수록 직무환경에 대해 긍정적으로 인식하고 직무만족도가 높다고 하였다. 서채경(2019)은 교사의 직무스트레스는 교사효능감 및 직무만족도와 부적 상관관계를 나타내며 직무만족도를 높이기 위해 직무스트레스를 줄이는 과다한 업무 감소 등의 행정적 지원 및 동료 원장과의 인간관계 형성 등이 필요하다고 하였다.

유아 교사의 직무만족도가 유아에게 미치는 영향과 관련한 연구에서 박은정(2016)은 유아 교사의 직무만족도와 교사-유아 상호작용은 정적인 상관을 가져 직무만족도가 높아질수록 교사-유아 상호작용이 활발하게 나타난다고 하였다. 이정민(2020)은 유치원 교사의 직무만족도가 높을수록 교사-유아 상호작용이 높아진다고 하였는데, 직무만족도의 하위요인 중 직무자체의 만족도, 복지후생, 인간관계 순으로 영향을 미친다고 하였다.

교사의 일반적 배경에 따른 직무만족도에 관한 연구는 연령, 경력, 학력, 기관유형, 근무시간 등에 따른 직무만족이 어떠한지를 살펴본 연구들이 주로 이루어졌다. 이를 살펴보면 교사의 학력이 높고(이준구, 2009; 박은정, 2016; 문명화, 2019; 서채경, 2019), 경력이 높을수록(이안님, 2004; 권유수비, 2013, 이옥정, 2019), 연령이 많고(박선화, 2012; 이정현, 2011; 박은정, 2016; 이옥정, 2019; 서채경, 2019) 근무시간이 짧을수록(박선화, 2012) 교사의 직무만족도도 높은 것으로 나타났다. 또한 미혼인 교사보다 결혼을 한 교사(이준구, 2009; 문명화, 2019)와 사립교육기관보다 국공립교육기관에 근무하는 교사가(박선화, 2012; 박은정, 2016; 문명화, 2019), 2급 정교사 자격증 소지자보다 1급 정교사 자격증 소지자(박선화, 2012)가 직무에 더 만족한다는

결과를 보고한 연구들이 이루어졌다. 한편으로는 학력에 따른 직무만족도에 유의한 차이는 없다는 결과를 보고하고 있는 연구들(권영자, 2009; 박영태 외, 2008; 이정현, 2011; 박선화, 2012)도 이루어졌다.

이와 같이 교사 직무만족도와 관련한 선행연구들은 교사의 변인에 따른 차이를 살펴보고 직무만족도에 영향을 주는 변인을 밝히거나 직무만족도와 여러 변인 간의 관계를 살피는 내용으로 다양하게 이루어졌음을 알 수 있다.

2. 심리적 안녕감

1) 심리적 안녕감의 개념 및 중요성

최근 개인의 건강한 삶을 영위하기 위한 정서적 욕구에 대한 관심이 많아지면서 정신건강 중 심리적 안녕감에 대한 관심이 높아지고 있다. 심리적 안녕감이란 한 개인이 자신의 삶에 만족하며 행복감을 느끼는 전체적인 삶의 만족도로 정의할 수 있다(Diener, 1984). 한 개인이 매우 주관적으로 느끼는 인생에 대한 행복, 만족 정도를 의미하며 최근 심리학에 관한 연구에는 '안녕(well-being)'이란 용어로 알려져 있다. 심리적 안녕감의 연구들은 주관적인 삶의 질(subjective quality of life), 주관적인 안녕감(subjective well-being) 또는 행복(happinness) 등으로 연구가 활발하게 진행되고 있으며(김명소, 김혜원, 차경호, 2001, 재인용) 심리적 안녕감에 대한 개념 또한 다양하게 정의되고 있다.

Andrew와 Whithey(1976)은 심리적 안녕감을 마음과 생각이 건강하여 행복한 상태로 개인이 자신의 삶 속에서 느끼는 행복이나 만족 정도라 정의하였고(박주희, 2013, 재인용), Emmons와 Diener(1985)는 심리적 안녕감은 환

경이나 대인관계에 의해 영향을 받지만 자아존중감, 삶의 목표, 통제력 등 개인의 심리적 요인들로도 결정된다고 하였다(유은영, 2016, 재인용). Mcdowell과 Newell(1990)은 심리적 안녕감을 개인이 일상에 적응하면서 느끼는 정서로 환경에 대한 반응이나 환경의 자극과 개인의 반응 사이의 상호작용 결과로 나타나는 주관적인 경험에 기초한 행복감 또는 전체적인 감정이라고 하였으며(이소연, 2017, 재인용), Robinson과 Andrew(1991)는 한 개인이 인생의 전반적이거나 인생 전부에 대한 행복이나 만족 정도로 표현될 수 있는 주관적 안녕감의 정도라고 하였다(이주헌, 2019, 재인용). 또한 Diner(1994)는 개인의 삶이 전체적으로 기쁘고 즐겁고 행복한지 전체적인 삶의 만족도를 심리적 안녕감으로 정의하였다(김지민, 2016, 재인용).

한편 Ryff(1989)는 심리적 안녕감(psychological well-being)이 삶에 대한 전반적이고 주관적인 평가인 주관적인 안녕감(subjective well-being)과는 달리 개인의 삶의 질을 구성한다고 생각되어지는 심리적 측면들의 합이라고 하며, 삶의 질이 높다는 것은 단순히 행복한 삶을 의미하는 것이 아니라 사회의 구성원으로서의 한 개인이 얼마나 잘 기능하고 있는가(well functioning)을 기준으로 한다고 하였으며(이승희, 2019, 재인용), 이를 기초로 심리적 안녕감의 하위요인을 자아수용, 자율성, 긍정적 대인관계, 개인적 성장, 환경통제력, 삶의 목적으로 구분하였다.

이상을 종합하여 심리적 안녕감을 정의하면 자신을 있는 그대로 긍정적으로 수용하며 다른 사람과 관계를 맺고 유지하고 자신의 환경을 통제 관리하며 성장가능성을 실현시키려고 노력하며 삶의 목적을 추구하며 개인이 자신의 삶에서 느끼는 행복감과 만족감이라고 할 수 있다.

하루 중 대부분의 시간을 유아교육기관에서 보내게 되는 유아에게 교사는 많은 역할을 수행하나 유치원 교사에 대한 사회적 지위와 복지는 다른 교육기관의 교사에 비해 낮고 열악하다(이진화, 유준호, 김은희, 2010). 그럼에도

불구하고 교사로서의 지녀야 할 사명감과 역할 수행을 요구하는 사회적 기대로부터 일에 대한 스트레스를 통제하고 긍정적으로 삶을 성장시킬 수 있는 내적 변인이 심리적 안녕감(신현정, 박진성, 2010; 이채호, 고태순, 2008)이라고 할 때, 유치원 교사의 심리적 안녕감은 매우 중요하다. 유치원 교사의 심리적 안녕감의 중요성을 Ryff(1989)의 심리적 안녕감의 구성 하위요인과 관련하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 자아수용(self-acceptance)으로 유치원 교사는 유아들에게 모방의 대상이 되므로 교사의 긍정적인 자기 수용과 태도는 유아들의 긍정적인 자아존중감 형성에 영향을 미치게 된다(Schubeci & Hickey, 2003 재인용). 교사가 생각하는 가치와 이미지는 교수에 그대로 반영되어 유아에게 영향을 미치므로 교사가 자신을 있는 그대로 인식하고 수용하는 것은 중요한 것이다(Schibeci & Hickey, 2003).

둘째, 자율성(autonomy)으로 유치원 교육과정은 어떤 교육기관의 교육과정보다 유치원 교사의 자율성을 요구하는데, 교육의 특성상 수업과 방법에 대한 기준이 모호하고 이를 평가하는 사람은 교사 자신이기 때문에(이순자, 2002) 자율적이고 전문적인 능력이 요구된다. 따라서 교사가 내적인 기준에 따라 스스로 만족할 수 있는 수준으로 자신을 통제하고 성실히 교육할 수 있는 역량, 즉 심리적 안녕감의 자율성이 높을 필요가 있다(박신영, 2010).

셋째, 대인관계(positive relation with others)로 유치원 교사는 교육기관을 매개로 유아, 학부모, 동료 교사 등과 사회적 관계를 맺고 있다. 더욱이 다른 교육기관보다 적은 수의 교직원과 조직문화에서 이들 간의 접촉은 많아지며 이에 따른 긍정적인 대인관계 능력은 매우 중요하게 된다. 집단의 크기가 작아서 구성원들 간에 가족같이 친하게 지내면서 서로 의존하는 경우가 많으며(박신영, 2010), 유아는 물론 유아에 대해 가장 많이 알고 있는 사람, 부모와의 정보소통 및 긍정적 관계 형성은 유아에게 가장 적절하고

필요한 교육적 경험을 제공하여 유아교육의 효과를 극대화할 수 있게 한다(이은화, 이정환 등, 2001).

넷째, 환경통제력(environmental mastery)이다. 호기심과 충동적인 행동을 조절하기 힘든 발달특성을 보이는 유아기는 예상치 못한 일들의 연속이라고 할 수 있는데(이은화, 이정환 등, 2001), 이러한 환경을 적절하게 관리하고 통제하는 교사의 능력은 매우 중요하다(이현미, 2015).

다섯째, 개인적 성장(personal growth)은 유아 교사가 한 개인으로서 자신의 잠재력을 계속 계발하고 한 개인으로서 성장하려고 하는 것을 말한다(김은정, 2014).

마지막으로 삶의 목적(purpose in life)은 유아 교사는 다른 직업군과 다르게 교육보다 돌봄 및 복지의 개념으로 보는 사회적 인식 및 학부모의 낮은 신뢰도에도 불구하고(이소연, 2017), 유아의 전인적인 발달에 대해 교사의 사명을 다하고 개인적 성장 및 자아실현을 목적으로 하게 되면 교사로서의 성취감을 느끼게 된다(이경민, 2002).

이처럼 교사의 심리적 안녕감은 다양한 역할과 일에 대한 스트레스를 통제하여 긍정적으로 삶을 성장시킬 수 있으며, 유아 학부모 동료교사와 긍정적인 관계를 형성하고 유아에게는 가장 필요한 교육적 경험을 제공하는 데 중요한 역할을 수행한다.

2) 교사의 심리적 안녕감에 관한 선행연구

교사의 심리적 안녕감과 관련한 선행연구는 근무시간, 기관 규모, 급여, 조직문화 등과 같은 환경적 변인 및 스트레스, 성격, 직무만족도 등과 같은 심리적 정서적 변인, 유아 발달에 미치는 영향 등을 중심으로 이루어져 왔다.

먼저 환경적 변인과의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면 이미란, 김정원

(2011)은 영유아 교사는 심리적 안녕감이 높을수록 영유아, 수업, 교육기관에 헌신한다고 하였다. 또한 교사의 대인관계, 자아수용 등의 심리적 안녕감의 하위요인은 높지만 자율성, 환경통제력 하위요인이 낮다고 하였는데 그 이유는 유아교사 개인이 자율적으로 교육과정의 운영 및 결정을 하지 못하고 의사결정의 과정에 참여하지 못하기 때문이라고 하였다. 박신영, 박은혜(2011)는 교육기관의 전문성 개발 문화가 협동적일수록 심리적 안녕감도 높아진다고 하였으며, 김민진(2019)은 교사의 취미나 관심을 주제로 한 유치원 내 동아리 활동프로그램 운영은 유치원 내 관계 형성에 도움이 되며 교사의 심리적 안녕감과 직무만족도에 긍정적 영향을 미친다고 하였다.

교사의 일반적 배경에 대한 선행연구는 연령, 경력, 학력, 기관 유형, 근무시간 등에 대해 연구되고 있는데 연령이 많아질수록(박신영, 2011; 신나리, 2011; 유은영, 2016), 학력이 높아질수록(박신영, 2011; 이소연, 2017), 기혼일수록(유은영, 2016; 이소연, 2017), 근무시간이 짧고 월 급여가 높으며 국공립기관에 근무하는 교사(박신영, 2011)가 심리적 안녕감이 높은 것으로 나타났다. 한편 영유아교사의 경력, 근무기관 유형, 담당 유아 연령에 따른 변인은 심리적 안녕감에 유의한 차이를 주지 않으며(이소연, 2018) 교사 근무시간에 따른 변인은 심리적 안녕감과 유의한 차이가 없다(이미란, 2010)는 선행연구 결과도 있다.

교사의 내적 변인과 관련한 선행연구는 다음과 같다. 권남경(2014)은 심리적 안녕감의 하위변인 중 환경통제력, 긍정적 대인관계가 높은 교사는 교사효능감이 높으며 개인적 성장, 자아수용, 환경통제력과 직무만족도는 유의한 상관이 있다고 하였다. 박민정(2013)은 보육교사의 심리적 안녕감의 하위요인 중 자율성 점수가 낮다고 하였는데 이는 개인의 독립성 및 자율성보다 개인 간의 의존성과 집단의 규칙과 긍정적인 대인관계를 강조하는 유치원의 구조 때문이라고 하였다. 유은영(2016)의 연구에서는 교사의 심리적 안녕감

은 배경변인 중 연령이 높고 기혼인 경우 심리적 안녕감의 자아수용 및 삶의 목적이 높으며, 교사효능감이 높을수록 조직몰입의 심리적 애착, 정서적 몰입이 높아진다고 하였다. 김지민(2016)은 교사의 심리적 안녕감, 사회적 지지는 소진과 부적인 상관관계를 가지며 소진을 감소시키는 역할을 한다고 하였다. 심리적 안녕감이 높은 어린이집 교사는 교사효능감과 직무만족도가 높게 나타났으며(권남경, 2014; 서현주, 2013), 대인관계능력과 자아탄력성이 높은 것으로 나타났다(한희정 외, 2014). 하지민 외(2015)는 교사의 심리적 안녕감은 자아존중감 및 자기분화와 정적인 상관관계를 가지며 특히 자아분화 중 타인과 분리되고 관계맺기가 어려운 정서적 단절이 낮을수록 높은 심리적 안녕감을 보인다고 하였으며 서현아, 김미옥(2013)은 교사의 성격강점과 심리적 안녕감은 정적인 상관관계가 있음을 보고하고 있다.

교사의 심리적 안녕감이 유아 발달에 미치는 영향을 알아본 선행연구에서 김경란 외(2016)는 교육경력이 높은 유아 교사가 심리적 안녕감도 높은 것으로 나타났으며 심리적 안녕감은 교사-유아 상호작용과도 정적으로 상관관계가 있다고 하였다. 이소연(2018)은 학력이 높은 교사가 심리적 안녕감과 유의미한 상관을 가지는 한편 교사의 연령은 유의한 상관이 없다고 하였고 심리적 안녕감이 높은 교사가 공감능력이 높으며, 유아와 상호작용도 긍정적으로 한다고 하였다. 심리적 안녕감이 높은 교사는 보다 높은 질적 수준의 교사 유아 상호작용을 하며(이승희, 2019), 심리적 안녕감이 높은 보육교사는 교사 유아간 긍정적인 상호작용을 통해 유아의 친 사회적 행동에 영향을 미친다(김현숙, 2017)는 연구들이 이루어졌다.

이와 같이 교사의 심리적 안녕감과 관련한 선행연구는 교사의 환경적 변인, 심리적 정서적 변인 및 심리적 안녕감이 유아 발달에 미치는 영향 등으로 다양하게 이루어져 왔음을 알 수 있다.

3. 교수몰입

1) 교수몰입의 개념 및 중요성

몰입에 대한 연구는 직업에서의 일 몰입에서부터 시작하여 각 직업에서의 고유한 몰입의 특성에 대한 연구까지 다양하게 이루어져 왔다. Csikszentmihalyi는 몰입이란 주변상황에 동요되지 않고 지금 하고 있는 일에 푹 빠진 상태라고 정의하였다(신연정, 2018, 재인용). 이러한 몰입은 내재적 동기가 보상으로 작용하므로 내재적 동기만으로 활동이 지속되는 특성이 있으며(Csikzentmihallyi, 1975, 2003), 성인의 생활에서는 몰입이 여가시간보다 업무시간에 자주 일어난다는 것을 발견하였다(Csikszentmihalyi, 1997b, 심성경 외, 2014 재인용).

'가르치는 일'을 직업으로 하는 교사에게 가장 중요한 직무인 교수는 교육적 의도를 가지고 하는 일체의 활동으로 명확한 목표, 구체적인 피드백, 도전과 기술의 균형 등의 몰입의 경험 조건을 갖추어야 한다(홍기칠, 2012). 즉 교사는 구체적이고 명확한 목표를 계획하고 이를 위해 유아발달수준에 적합한 교육내용과 방법을 가지고 교수활동을 할 때 몰입경험을 하게 되며, 교수를 하는 동안 유아들의 표정, 몸짓, 언어, 태도 등의 상호작용을 통해 자신의 행위를 수정해 나가는 구체적인 피드백을 하게 된다(송주연, 2014). 또한 교사가 교실에서 이루어지는 수업이 지루해지지 않도록 교수에 대한 끊임없는 연구와 실천을 하도록 하는 도전과 기술의 균형은 몰입 발생의 조건을 예측하게 한다(송주연, 2014).

따라서 교사의 가장 중요한 직무인 가르치는 일에 대한 몰입을 교수몰입이라 하며(박영신, 2013), 유아 교사의 교수몰입은 교사의 주의가 목표를 향하여 자유롭게 사용되어 의식과 행동이 완전한 일체를 이루어 수업을 진행

할 수 있는 즐거운 상태로(이재신, 이지혜, 2011) 교사 스스로가 교수 활동 상황 속에 완전히 빠져들어 가르침 자체를 즐기고 온전히 교수 활동 자체에만 집중하는 최적의 경험 상태를 의미한다(박경아, 2011).

이러한 유아 교사의 교수몰입이 중요한 이유는 교육현장에서 몰입을 잘하는 교사는 자신이 하는 모든 일뿐만 아니라 교육과정에도 열정을 가지고 지도하여 유아의 동기와 몰입을 이루어가는 가치관과 태도 형성에 영향을 미치기 때문이다(곽희경, 2011; Zhu, 2001). 또한 교수몰입은 자발적인 특성을 가지고 있어(Marshall, 2013; 강민정 외, 2018, 재인용), 교수몰입이 높은 교사가 다양한 문제 상황에 효과적으로 대처할 수 있고 교사-유아 상호작용에도 긍정적인 영향을 줄 뿐 아니라 교사-유아 간의 심리적 연대감을 형성함으로서 유아와의 정서적 상호작용에도 도움을 준다(김미현, 2012; 박주영, 2017; 심성경, 김은아, 이선경, 2014). 교수몰입도 수준이 낮은 교사는 유아와 더 분리되고 엄격하게 상호작용하며 교수몰입 수준이 높은 교사가 담당하는 학급의 유아가 놀이몰입수준도 높게 나타나(이선경, 2015) 교수몰입은 유아의 몰입에도 영향을 줄 수 있음을 알 수 있다. 특히 유아기는 다른 연령의 학습자보다 교사의 영향을 많이 받는 시기이기 때문에(Katz, 1984) 교사의 몰입은 유아의 반응과 요구에 대한 민감함으로 연계되고 더욱 반응적인 상호작용을 하게 되어 유아의 성취와 전인적 발달을 도울 수 있다(송주연, 2014).

또한 교사의 삶의 질 측면에서도 보수에 비해 과중한 업무, 낮은 사회적 인식, 열악한 복지의 직무환경 속에서 어려움을 호소하고 있는(권나연, 이희영, 2012; 문채련, 이소은, 2005; 조성연, 2005) 유아 교사에게 교수몰입 경험은 교사로서의 전문성, 자존감 증진 및 삶의 질 향상의 측면에서 그 가치가 있다. 유아교사를 사회적으로 단순히 베이비시터와 같이 누구나 할 수 있는 단순 노동을 하는 비전문가로 인식하고 있는 현실(김정숙, 이종향, 박영숙,

조현정, 2011)에서 교수몰입 경험 자체가 교사에게 만족감이 되어 내재적 동기를 증진시키고 높은 성취로 연결시켜 전문가로서의 교사로 성장 가능하도록 할 수 있는 것이다(김아영, 2012). 또한 교수몰입의 자기 목적적 경험 명확한 목표, 자의식의 상실은 교육의 질적 수준을 확보하고 교사의 자발적 적극적 참여를 이끌어내게 하는 변인인 교사헌신에도 긍정적인 영향을 미치며(황해익, 탁정화, 김미진, 2013), 교수몰입의 즐거움을 많이 경험한 교사일수록 심리적 건강수준, 교수효능감, 전문성 향상을 위한 자기 의지가 높은 경향을 보인다(배주연, 2009).

이처럼 교사의 교수몰입은 교사의 삶의 질을 향상시키고 교사의 전문성을 높이며 유아의 발달에 긍정적인 영향을 미친다는 점에서 그 중요성을 알 수 있다.

2) 교수몰입의 구성요인

교수몰입은 교사가 자신의 직무를 즐기며 수업에 대한 목표와 구체적인 계획 및 교육실행을 위한 내적 동기를 가지고 수업에 집중함으로써 학습자가 성취감을 느끼도록 돕는 학습의 필수요소이다. 교수몰입은 교사가 가르치는 일 그 자체에만 집중하는 상태를 가리키는 말로 Csikszentmihalyi가 제시한 일반적인 몰입의 개념에 '교수(teaching)'을 적용한 것이다(김해현, 2016). Csikszentmihalyi(1996)은 몰입을 경험할 때 일어나는 특징으로 명확한 목표, 즉각적이고 구체적인 피드백, 능력과 기술의 균형, 온전한 집중, 통제감, 행위와 의식의 통합, 자의식의 상실, 시간의 왜곡 등으로 제시하였는데 이는 교수몰입 구성요인의 기준이 되고 있다. 이를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 명확한 목표는 자신이 무엇을 해야 할지 정확히 인식하는 것을 의

미한다. 몰입을 경험하기 위해서는 목표가 미리 분명하게 설정되어야 하며 이는 자신이 무엇을 해야 하는지 정확하게 알게 해준다(노준석, 2003). 둘째, 즉각적이고 구체적인 피드백이다. 구체적인 피드백은 자신의 활동에 대해 스스로가 제대로 실행하고 있는지 그 활동이 조화롭게 진행되고 있는지 순간 깨닫고 지적하는 것을 의미한다(이선경, 2015). 셋째, 능력과 기술의 균형이다. 이는 주어진 과제의 도전수준과 그 과제에 대한 자신의 기술 수준을 평가하면서 얻게 되는 주관적인 경험을 의미하는 것으로 과제의 도전과 개인의 기술이 모두 높은 수준일 때에만 몰입을 경험하게 된다(Ghani & Desphande, 1994). 넷째, 자신의 과제에 대한 온전한 집중이다. 과제에 온전하게 집중하면 쓸데없는 잡념, 고민, 걱정 등은 전혀 개입할 수 없고 의식에 질서를 주어 경험의 질을 향상시킨다(Csikszentmihalyi, 1996). 다섯째, 통제감이다. 통제감은 나의 행동을 내가 통제할 수 있다고 느끼는 것을 말하며, 결과가 뚜렷하지 않은 상황에서도 강한 자신감을 얻게 된다(Csikszentmihalyi, 1990/2004). 여섯째, 행위와 의식의 통합으로 사람들이 자신이 하는 것에 몰입하여 자신과 자신의 수행하고 있는 행동을 더 이상 분리해서 생각하지 않는 상태이다(Csikszentmihalyi, 1990/2004). 일곱째, 자의식의 상실은 몰입상태에서 자신이 활동과 하나가 된 것 같은 느낌을 말하며 다른 사람에게 비치는 자신의 모습 등은 신경 쓸 여유가 없으나 일단 몰입경험이 끝나면 한층 풍요로운 능력과 성취를 통해 성장하고 강해진 자아를 인식하게 된다(송주연, 2014, 재인용). 여덟째, 시간감각의 왜곡으로 시간이 눈 깜짝할 새 지나가거나 얼마 지나지 않았다고 느끼는 등 시간의 왜곡을 느낀다(Csikszentmihalyi, 1975/2003). 아홉째, 자기목적적 경험은 내적 동기의 개념으로 몰입에서 가장 중요한 영역이며 몰입상태에서는 물질적 보상이나 혜택보다 활동 그 과정에서 만족을 얻게 된다.

이러한 몰입의 구성요인을 송주연(2014)는 교수몰입에 반영하여 구체적인

계획, 반응, 조절, 도전, 자연스러운 수행, 집중, 내적 동기 등으로 교수몰입의 하위요인로 구분하여 다음과 같이 제시하였다.

구체적 계획은 수업을 할 때 수업목표를 명확하게 인식하고 교수매체, 자료를 준비하고 수업시간을 어떻게 진행할지를 계획하는 것이다. 즉, 교수에는 몰입의 조건인 명확한 목표가 포함되며 목표가 명확한 교수계획은 좋은 교수와도 관련성을 갖는다(Gunderson, 2003; 김해현, 2016, 재인용). 반응은 자신의 수업이 제대로 이루어지고 있는지 학습자인 유아의 반응을 통해 깨닫는 것이며 조절은 유아의 반응에 따라 자신의 교수행위를 조절하는 것을 의미한다. 도전은 자신의 교수능력과 실행 능력은 어느 정도인지 주관적으로 인식하고 새로운 시도를 하는 정도이며, 자연스러운 수행은 교사가 수업에 몰두하여 자동적으로 나오는 교수행위를 말하고 집중은 수업에 전적으로 몰두하여 고민, 생각, 시간 등을 인식하지 못하는 것을 말한다. 내적 동기는 물질적, 환경적인 외부적 보상이 아니라 교수행위 자체가 즐거움과 만족이 되는 상태를 말한다.

이와 같은 교수몰입의 구성요인에 대한 이해 및 연구는 교사가 교수에 몰입하는 과정을 설명할 뿐만 아니라 교수몰입을 지원하는 연구의 기초가 되어 교육의 질을 높이는 자료로 도움이 될 것이다.

3) 교수몰입에 관한 선행연구

교사의 교수몰입과 관련한 선행연구는 유아 교사와 관련된 변인 및 유아에게 미치는 영향을 중심으로 이루어져 왔다.

교사의 내적 변인과 관련해서 교수몰입을 탐색한 연구들을 살펴보면, 심성경, 김은아, 이선경(2014)의 연구에서는 교사의 교수몰입 중 '자기 목적적 경험'이 가장 높게 나타났다. 자기 목적적 경험은 외부적 보상보다 교수 행

위 자체가 동기가 되는 것으로 수업 후 유아들의 변화에서 성취감을 느끼는 것이다. 또한 김미현, 이승연(2012)은 교사들은 동료 교사나 학부모 등의 평가로부터 자유로울 수 없어 '자의식의 상실' 요인에서 가장 낮은 몰입이 나타났다고 하였다. 고경미 등(2014)은 교사의 교수몰입은 전문성 발달 및 행복감과 정적인 상관관계가 있다고 하였는데, 교사는 교수몰입 경험에서의 불안상태를 벗어나기 위해 전문성 증진을 위한 연수나 체계적인 장학 등의 전문성 발달을 위한 다양한 노력을 하게 되는데 이는 교사몰입을 높이는데 영향을 미치고 결국 행복감을 높이는데 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 박영신(2013)은 교사의 자기결정성이 높아질수록 교수몰입이 높아지는 정적 상관을 보인다고 하였고, 황우리 외(2016)는 교사의 셀프리더쉽 중 건설적 사고패턴이 교수몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 황해익, 탁정화, 김미진(2013)의 연구에서는 유아교사의 교수몰입과 교사효능감은 교사헌신 정도를 결정하는 주요변인이며 교사가 자신의 일에 몰입하고 교사 자신에 대한 효능감이 높을수록 교사의 유아, 수업, 기관에 대한 헌신도는 높아진다고 하였다. 또한 유치원 교사와 어린이집 교사를 대상으로 교수몰입과 전문성을 알아본 김해현(2016)은 유아교사의 교수몰입도는 전반적으로 보통보다 높은 수준을 보이고 전문성과 높은 정적 상관을 보이며 경력이 증가함에 따라 교수몰입도도 증가하는 것으로 나타났다고 하였다. 유치원 교사의 교수몰입은 교수효능감 및 창의적 교수 행동과 정적 상관관계가 있으며(권경숙, 황은희, 박정빈, 2016), 교사의 전문성이 높으며 수업상황에 대한 반성적 사고를 많이 할수록 교수에 대한 몰입도 높아지는 것으로 나타났다(신희자, 2018).

교사의 조직풍토, 사회적 지지, 원장의 셀프리더쉽 등의 환경적 변인이 교수몰입에 미치는 영향에 관한 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다. 박영신(2013)은 원장의 서번트 리더십이 높아질수록 교사의 교수몰입은 높아진다

고 하였으며, 이선경 외(2016)와 최혜윤(2016)은 원장과 동료 교사의 사회적 지지는 교수몰입과 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타나 상호간 긴밀한 관계 내에서 교육활동을 하는 유치원 조직의 특성상 관리자 및 동료교사의 사회적 지지는 교수몰입에 중요한 역할을 하고 있음을 주장하였다. 또한 조직풍토와 교수몰입의 관계를 분석한 김미현 외(2012)는 교육기관의 긍정적인 조직풍토가 교사의 교수몰입과 정적인 상관관계를 보인다고 하였으며, 엄영희(2016)는 긍정적인 조직풍토에서 교사는 가르치는 일에 몰입경험이 용이하고 교사의 몰입경험은 다시 조직풍토를 건전하게 발전시켜 교사의 효능감을 향상시킨다고 하였다. 황우리 외(2016)는 유아교육기관의 조직문화가 교수몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 교사의 교수몰입을 위해서는 유아교육기관의 긍정적인 조직문화 형성이 필요함을 주장하였다. 유아 교사의 직무스트레스와 교수몰입도 간에는 의미 있는 부적 상관이 나타났다는 연구들도 이루어졌다(이선경, 송미정, 온은아, 2016; 이정희, 안효진, 2016; 최윤정, 이경민, 2010).

교사의 일반적 배경에 따른 교수몰입에 관한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 교수몰입은 연령, 경력, 학력, 기관유형, 근무시간 등에 따라 차이가 있는지를 살펴본 연구들이 이루어졌는데, 교수몰입은 교사의 연령이 높을수록(김미현, 2012; 이선경 등, 2016), 교육 정도가 높을수록(김미현, 2012), 교육경력이 많을수록(김미현, 2012; 이선경 등, 2016), 직위가 높을수록(김미현, 2012), 월 급여가 많을수록(김미현, 2012; 이선경 등, 2016), 기혼일수록(이선경 등, 2016) 교수몰입도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 김미현(2012)은 담당학급 유아의 연령, 유아 수, 교육시간, 근무시간, 원장의 전공여부, 근무기관의 유형에 따른 교사의 교수몰입에 유의한 차이가 나타나지 않았음을 보고하였다.

유아의 발달과 교수몰입도를 함께 다룬 연구에서 최혜진, 이호필(2015)은 유아 교사의 교수몰입은 그 자체로 즐거운 경험이며, 자기 충족으로 유아에

게도 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 또한 이선경, 심성경(2016)은 교사의 높은 교수몰입은 유아의 놀이몰입수준과 정적인 상관관계를 보이며 유아 자기효능감 영역 중 인지적 영역과 유의한 관계를 보인다고 하였다. 또한 교수몰입과 유아와의 상호작용을 살펴본 연구들(심성경, 김은아, 이선경, 2014; 이새별, 홍성희, 황희숙, 2015; 박주영, 2017)은 유아교사의 교수몰입도가 높을수록 유아와 긍정적 상호작용이 높아짐을 보고하면서 교수몰입은 유아발달과 더불어 교육의 질에도 영향을 준다는 것을 확인할 수 있음을 주장하고 있다.

이같은 선행연구들을 통해 교사의 교수몰입은 교사의 개인적 변인과 환경적 변인에 따라 차이가 있으며 유아의 발달과 교육의 질 및 직무만족 등의 여러 변인과 관계를 맺으며 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 대상

유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 본 연구에서는 경기도 지역의 유치원에 재직 중인 교사 230명을 연구대상으로 선정하여 설문조사를 실시하였다. 설문지 배부 및 회수는 2019년 12월부터 2020년 6월까지 이루어졌으며, 유치원에 직접 찾아가 동의를 구한 후 온라인을 이용하거나 설문지를 직접 배포하고 회수하는 방식으로 이루어졌다. 이와 같은 과정으로 회수된 설문지는 총 230부였으며 이중 기재 및 부실 기재 설문지 등을 제외한 총 212명을 분석자료로 사용하였다. 연구 대상의 인구학적 특성은 표 1과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성 (*N*=212)

배경변인	구분	빈도(n)	백분율(%)
연령	20대	63	29.7
	30대	82	38.7
	40대 이상	67	31.6
최종학력	2~3년제 대학졸업	49	23.1
	4년제 대학졸업	119	56.1
	대학원 졸업이상	44	20.8
교육경력	3년 미만	40	18.9
	3~6년미만	35	16.5
	6~10년미만	51	24.1
	10년 이상	86	40.6
소지한 교사자격	유치원 정교사 1급	109	51.4
	유치원 정교사 2급	103	48.6
근무하는 교육기관	사립유치원	108	50.9
	공립유치원	104	49.1
전체		212	100.0

교사의 연령은 20대가 63명(29.7%), 30대가 82명(38.7%), 40대 이상이 67명(31.6%)으로 30대가 많은 것으로 나타났다. 최종학력의 경우 2~3년제 대학졸업이 49명(23.1%), 4년제 대학졸업이 119명(56.1%), 대학원 졸업이상은 44명(20.8%)이다. 교육경력의 경우 3년 미만 교사가 40명(18.9%), 3~6년 미만 교사가 35명(16.5%), 6~10년 미만 교사가 51명(24.1%), 10년 이상 교사가 86명(40.6%)이다. 소지한 교사자격의 경우 유치원 정교사 1급 소지교사가 108명(50.9%)이고, 유치원 정교사 2급 소지교사가 103명(48.6%)이다. 근무하는 교육기관의 경우 사립유치원 교사가 108명(50.9%), 공립유치원 교사가 104명(49.1%)이다.

2. 연구도구

1) 심리적 안녕감 측정 도구

본 연구에서는 유치원 교사의 심리적 안녕감을 측정하기 위해 Ryff, Lee, Na(1993)가 한국판으로 번안한 척도를 라은미(2017)가 일부 수정한 심리적 안녕감 척도를 사용하였다. 본 도구는 자율성(7문항), 환경통제력(7문항), 개인성장(7문항), 긍정적 대인관계(7문항), 삶의 목적(7문항), 자아수용(7문항) 등의 6개 하위요인으로 이루어져 있으며, 전체문항 수는 총 42문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '약간 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점까지 Likert식 5점 척도로 평정하며 점수가 높을수록 심리적 안녕감이 높음을 의미한다. 본 연구에 나타난 교사의 심리적 안녕감 측정도구의 신뢰도는 .92이며 각 하위요인별 문항구성 및 신뢰도는 표 2와 같다.

<표 2> 심리적 안녕감 측정도구의 문항 구성과 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	*Cronbach's α*
자율성	1, 12, 18*, 21, 29*, 32, 41*	7	.71
환경통제력	2*, 11, 13*, 19, 30, 34*, 40	7	.79
개인성장	3*, 10*, 16, 22*, 27, 31*, 37*	7	.70
긍정적 대인관계	4, 9*, 15, 20*, 28*, 36, 42	7	.69
삶의 목적	5*, 8*, 14*, 23*, 25, 33*, 38	7	.60
자아수용	6*, 7, 17*, 24*, 26, 35, 39	7	.83
전체		42	.92

* 역 채점

2) 교수몰입 측정 도구

본 연구에서는 유치원 교사의 교수몰입을 측정하기 위해 송주연(2014)이 개발한 질문지를 사용하였다. 이 척도는 구체적 계획(5문항), 반응(3문항), 조절(3문항), 도전(3문항), 자연스러운 수행(15문항), 집중(4문항), 내적 동기(12문항)등의 7개 하위요인으로 이루어져 있으며, 전체문항 수는 총 45문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '약간 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점까지 Likert식 5점 척도의에 의해 평정하며 점수가 높을수록 교수몰입이 높음을 의미한다. 본 연구에 나타난 교사의 교수몰입 측정도구의 신뢰도는 .98이며 각 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도는 표 3과 같다.

<표 3> 교수몰입 측정도구의 문항 구성과 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	*Cronbach's α*
구체적 계획	1~5	5	.91
반응	6~8	3	.90
조절	9~11	3	.95
도전	12~14	3	.77
자연스러운 수행	15~29	15	.96
집중	30~33	4	.89
내적 동기	34~45	12	.96
전체		45	.98

3) 직무만족도 측정 도구

본 연구에서는 직무만족도를 측정하기 위해 Huang(2001)이 개발한 유치원 교사의 직무만족도 설문지를 박근희(2003)가 번안하고 조재희(2012)가 영유아교사에 맞춰 수정 및 보안한 측정도구를 사용하였다. 이 척도는 책임감(4문항), 개인적 성장과 전문적인 발달(5문항), 교수권한(2문항), 교수성취감(5문항), 성취의 인정(4문항) 등의 5개 하위요인으로 이루어져 있으며, 전체문항 수는 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '약간 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점까지 Likert식 5점 척도에 의해 평정하며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에 나타난 교사의 직무만족도 측정도구의 신뢰도는 .95이며 각 하위요인별 문항구성 및 신뢰도는 표 4와 같다.

<표 4> 직무만족도 측정도구의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	*Cronbach's α*
책임감	1, 2, 3, 4	4	.76
개인적 성장과 전문적인 발달	5, 6, 7, 8, 9	5	.91
교수권한	10. 11	2	.70
교수성취감	12, 13, 14, 15, 16	5	.90
성취의 인정	17, 18, 19, 20	4	.87
전체		20	.95

3. 연구절차

1) 예비조사

본 조사를 실시하기 전에 연구도구의 적절성과 문항내용에 대한 이해도, 참여시간 및 수정사항을 파악하기 위하여 2019년 12월 21일 12월 28일까지 7일간 유치원에 재직 중인 교사 6명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 그 결과 질문지 응답시간은 6분 정도의 시간이 소요되었으며 이해가 어려운 문항은 없다는 결과를 얻을 수 있었다.

2) 본 조사

본 조사는 경기도 지역의 유치원에 재직 중인 교사 230명을 임의표집하여 2019년 12월부터 2020년 6월까지 조사를 실시하였다. 유치원에 직접 찾아가

연구의 취지 및 연구목적에 대하여 설명한 뒤, 동의를 구한 후 온라인 설문조사와 설문지 배부 및 회수를 통하여 조사를 진행하였다. 이와 같은 과정으로 회수된 설문지는 총 230부였으며 이중 기재 및 부실 기재 설문지 등을 제외한 총 212명을 최종 분석자료로 사용하였다.

3) 자료분석

본 연구의 실증분석은 유의수준 .05에서 검증하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

둘째, 일반적인 특성에 따라 심리적 안녕감과 직무만족도, 교수몰입과 직무만족도를 살펴보기 위해 평균차이 검증인 일원변량 분석(One-way ANOVA)과 사후검증으로 집단 간의 차이를 알아보기 위해 Scheffe검증을 실시하였다.

셋째, 유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도와의 관계를 알아보기 위해 상관관계 분석(Correlation Analysis)를 사용하였다.

넷째, 유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 사용하였다.

Ⅳ. 연구결과 및 해석

1. 유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 일반적 경향

유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 일반적 경향을 분석한 결과는 표 5와 같다.

<표 5> 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 기술통계 (*N*=212)

변인		최소값	최대값	*M*	*SD*
심리적 안녕감	자율성	1	5	3.13	0.60
	환경통제력	3	5	3.63	0.64
	개인성장	2	5	3.50	0.61
	긍정적 대인관계	3	5	3.86	0.55
	삶의 목적	2	5	3.74	0.49
	자아수용	1	5	3.68	0.67
	심리적 안녕감 전체	3	5	3.59	0.47
교수몰입	구체적 계획	2	5	3.97	0.70
	반응	2	5	4.29	0.67
	조절	2	5	4.19	0.69
	도전	1	5	3.84	0.74
	자연스러운 수행	2	5	3.62	0.76
	집중	1	5	3.75	0.76
	내적동기	1	5	3.79	0.75
	교수몰입 전체	2	5	3.81	0.64
직무만족도	책임감	2	5	4.08	0.69
	개인적 성장과 전문적인 발달	2	5	4.11	0.71
	교수권한	2	5	3.93	0.77
	교수 성취감	2	5	4.23	0.69
	성취의 인정	1	5	3.27	1.00
	직무만족도 전체	2	5	3.95	0.66

먼저 심리적 안녕감의 평균 및 표준편차를 살펴보면, 심리적 안녕감의 전체 평균이 5점 척도 기준으로 3.59(*SD*=.47)로 나타났고, 하위요인별로는 긍정적 대인관계 3.86(*SD*=.55), 삶의 목적 3.74*(SD*=.49), 자아수용 3.68(*SD*=.67), 환경통제력 3.63(*SD*=.64), 개인성장 3.50(*SD*=.61), 자율성 3.13(*SD*=.60)요인의 순으로 나타났다.

다음으로 교수몰입은 전체 평균이 5점 척도 기준으로 3.81(*SD*=.64)로 나타났고, 하위요인별로는 반응 4.29(*SD*=.67), 조절 4.19(*SD*=.69), 구체적 계획 3.97(*SD*=.70), 도전 3.84(*SD*=.74), 내적동기 3.79(*SD*=.75), 집중 3.75(*SD*=.76), 자연스러운 수행 3.62(*SD*=.76)순으로 나타났다.

마지막으로 직무만족도의 전체 평균은 5점 척도 기준으로 3.95(*SD*=.66)로 나타났고, 하위요인별로 살펴보면 교수성취감 4.23(*SD*=.69), 개인적 성장과 전문적인 발달 4.11(*SD*=.71), 책임감 4.08(*SD*=.69), 교수 권한 3.93(*SD*=.77), 성취의 인정 3.27(*SD*=1.00) 순으로 나타났다.

2. 교사의 일반적 배경 변인에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이

유치원 교사의 일반적 배경 변인에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다.

1) 연령에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이

유치원 교사의 일반적 배경변인 중 연령에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이를 살펴본 결과는 표 6과 같다.

<표 6> 연령에 따른 직무만족도, 심리적 안녕감, 교수몰입의 차이 (*N*=212)

	구분	20대 (n=63) a	30대 (n=82) b	40대이상 (n=67) c	*F*	*Scheffe*
		M(SD)	*M(SD)*	*M(SD)*		
심리적 안녕감	자율성	3.05(.56)	3.01(.59)	3.36(.58)	7.992***	b,c>a
	환경통제력	3.16(.42)	3.78(.59)	3.90(.64)	32.054***	b,c>a
	개인성장	3.39(.51)	3.52(.67)	3.58(.61)	1.602	
	긍정적 대인관계	3.81(.47)	3.84(.61)	3.94(.53)	1.071	
	삶의 목적	3.53(.41)	3.84(.53)	3.82(.44)	9.056***	b,c>a
	자아수용	3.40(.71)	3.78(.68)	3.83(.53)	8.678***	b,c>a
	전체	3.39(.37)	3.63(.51)	3.74(.44)	10.307***	b,c>a
교수 몰입	구체적 계획	3.53(.64)	4.09(.64)	4.24(.64)	22.024***	b,c>a
	반응	4.10(.68)	4.30(.72)	4.46(.54)	5.132**	c>a
	조절	3.94(.72)	4.31(.73)	4.29(.54)	6.429***	b,c>a
	도전	3.35(.66)	3.97(.64)	4.14(.69)	25.445***	b,c>a
	자연스러운 수행	2.92(.44)	3.77(.69)	4.09(.59)	67.699***	b,c>a c>b
	집중	3.20(.44)	3.93(.83)	4.05(.65)	30.241***	b,c>a
	내적동기	3.35(.49)	3.92(.80)	4.05(.70)	19.267***	b,c>a
	전체	3.30(.40)	3.94(.62)	4.13(.56)	41.688***	b,c>a
직무 만족도	책임감	3.62(.59)	4.22(.69)	4.34(.55)	25.229***	b,c>a
	개인적 성장과 전문적인 발달	3.70(.68)	4.25(.66)	4.33(.64)	17.797***	b,c>a
	교수 권한	3.38(.57)	4.10(.76)	4.23(.67)	29.725***	b,c>a
	교수성취감	3.80(.68)	4.40(.61)	4.43(.61)	20.453***	b,c>a
	성취의 인정	2.85(.75)	3.52(1.10)	3.37(.96)	9.150***	b,c>a
	전체	3.51(.53)	4.12(.64)	4.16(.59)	24.720***	b,c>a

p<.01**, *p*<.001***

먼저 유치원 교사의 연령에 따른 심리적 안녕감의 차이를 살펴본 결과 심리적 안녕감의 하위요인 중 자율성(F=7.992, p<.001), 환경통제력(F=32.054, p<.001), 삶의 목적(F=9.056, p<.001), 자아수용(F=8.678, p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

심리적 안녕감의 하위요인별 구체적인 집단의 차이를 살펴보면 자율성, 환경통제력, 자아수용, 삶의 목적은 연령이 높을수록 평균도 높다는 것을 알 수 있다. 개인성장과 긍정적 대인관계는 연령이 높을수록 평균은 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

심리적 안녕감 전체는 40대 이상 3.74(SD=.44), 30대 3.63(SD=.51), 20대 3.39(SD=.37) 순으로 높았으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F=10.307, p<.001). 사후검증결과 30대, 40대 이상은 20대보다 심리적 안녕감이 높은 것으로 나타나 차이를 보였다.

둘째, 유치원 교사의 연령에 따른 교수몰입의 차이를 살펴본 결과 교수몰입의 하위요인 전체 즉 구체적인 계획(F=22.024, p<.001), 반응(F=5.132, p<.01), 조절(F=6.429, p<.001), 도전(F=25.445, p<.001), 자연스러운 수행(F=67.699, p<.001), 집중(F=30.241, p<.001), 내적동기(F=19.267, p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

교수몰입의 하위요인별 구체적인 집단의 차이를 살펴보면 구체적 계획, 반응, 조절, 도전, 자연스러운 수행, 집중, 내적동기 전체에서 연령이 높을수록 평균과 표준편차가 높아 유의한 차이를 보였다.

교수몰입 전체는 20대 평균 3.30(SD=.40), 30대 평균 3.94(SD=.62), 40대 이상 4.13(SD=.56)순으로 높았으며, 통계적으로 유의한 차이를 보여(F=41.688, p<.001)연령이 높을수록 교수몰입도 높다는 것을 알 수 있다.

마지막으로 유치원 교사의 연령에 따른 직무만족도의 차이를 살펴본 결과 직무만족도의 하위요인 전체 즉 책임감(F=25.229, p<.001), 개인적 성장과

전문적인 발달(F=17.797, p<.01), 교수권한(F=29.725, p<.001), 교수성취감(F=20.453, p<.001), 성취의 인정(F=9.150, p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인별 구체적인 집단의 차이를 살펴보기 위해 사후검증한 결과 책임감, 개인적 성장과 전문적인 발달, 교수권한, 교수성취감 전체에서 연령이 높을수록 평균과 표준편차가 높아 유의한 차이를 보였다.

직무만족도 전체는 20대 평균 3.51(SD=.53), 30대 평균 4.12(SD=.64), 40대 이상 평균 4.16(SD=.59)순으로 높았으며, 통계적으로 유의한 차이를 보여(F=24.720, p<.001) 30, 40대가 20대보다 직무만족도가 높게 나타남을 알 수 있다.

2) 최종학력에 따른 직무만족도, 심리적 안녕감, 교수몰입의 차이

최종학력에 따른 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이를 분석한 결과는 표 7과 같다.

먼저 유치원 교사의 최종학력에 따른 심리적 안녕감의 차이를 살펴본 결과 심리적 안녕감의 하위요인 전체 즉 자율성(F=4.183, p<.05), 환경통제력(F=28.153, p<.001), 개인성장(F=11.604, p<.001), 긍정적 대인관계(F=23.357, p<.001), 삶의 목적(F=18.721, p<.001), 자아수용(F=15.484, p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

심리적 안녕감의 하위요인별 구체적인 집단의 차이를 살펴보기 위해 사후검증한 결과 자율성, 환경통제력, 개인성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 자아수용에서 2~3년제 대학졸업, 4년제 대학졸업, 대학원 졸업이상 순으로 유의한 차이를 보여 학력이 높을수록 환경통제력, 개인성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적 평균이 높다는 것을 알 수 있으며 자율성은 4년제 대학 졸업이 2~3년제 대학졸업보다 높음을 알 수 있다.

<표 7> 최종학력에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이 (*N*=212)

	구분	2~3년제 대학졸업 (n=49) a	4년제 대학졸업 (n=114) b	대학원 졸업이상 (n=44) c	*F*	*Scheffe*
		M(SD)	*M(SD)*	*M(SD)*		
심리적 안녕감	자율성	2.92(.42)	3.20(.56)	3.18(.79)	4.183*	b>a
	환경통제력	3.15(.50)	3.68(.54)	4.03(.70)	28.153***	c>b,a b>a
	개인성장	3.24(.39)	3.49(.58)	3.82(.73)	11.604***	c>b,a b>a
	긍정적 대인관계	3.44(.39)	3.98(.50)	4.03(.58)	23.357***	c,b>a
	삶의 목적	3.45(.36)	3.76(.48)	4.02(.46)	18.721***	c>b,a b>a
	자아수용	3.28(.50)	3.73(.66)	3.99(.67)	15.484***	c,b>a
	전체	3.25(.32)	3.64(.41)	3.84(.54)	25.112***	c>b,a b>a
교수 몰입	구체적 계획	3.31(.56)	4.09(.60)	4.40(.63)	43.603***	c>b,a b>a
	반응	3.84(.61)	4.37(.64)	4.60(.54)	19.752***	c,b>a
	조절	3.64(.74)	4.29(.58)	4.55(.57)	28.339***	c,b>a
	도전	3.44(.67)	3.85(.67)	4.27(.76)	16.657***	c>b,a b>a
	자연스러운 수행	3.08(.60)	3.60(.64)	4.24(.75)	36.368***	c>b,a b>a
	집중	3.44(.64)	3.69(.71)	4.27(.80)	16.668***	c,b>a
	내적동기	3.35(.62)	3.79(.66)	4.27(.80)	21.334***	c>b,a b>a
	전체	3.32(.54)	3.83(.52)	4.32(.65)	37.515***	c>b,a b>a
직무 만족도	책임감	3.69(.65)	4.10(.66)	4.46(.58)	17.009***	c>b,a b>a
	개인적 성장과 전문적인 발달	3.67(.65)	4.14(.64)	4.54(.66)	21.342***	c>b,a b>a
	교수 권한	3.48(.59)	3.92(.73)	4.43(.74)	21.413***	c>b,a b>a
	교수성취감	3.71(.66)	4.31(.59)	4.60(.65)	25.688***	c>b,a b>a
	성취의 인정	2.98(.61)	3.25(1.03)	3.64(1.16)	5.372**	c>a
	전체	3.53(.57)	3.97(.58)	4.35(.68)	22.024***	c>b,a b>a

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

심리적 안녕감 전체는 2~3년제 대학졸업 평균 3.25(*SD*=.32), 4년제 대학졸업 평균 3.64(*SD*=.41), 대학원 졸업이상 평균 3.84(*SD*=.54)순으로 통계적으로 유의한 차이를 보여(*F*=25.112, *p*<.001) 학력이 높을수록 심리적 안녕감도 높음을 알 수 있다.

둘째, 유치원 교사의 최종학력에 따른 교수몰입의 차이를 살펴본 결과 교수몰입의 하위요인 중 구체적인 계획(*F*=43.603, *p*<.001), 반응(*F*=19.752, *p*<.001), 조절(*F*=28.33, *p*<.001), 도전(*F*=16.657, *p*<.001), 자연스러운 수행(*F*=36.368, *p*<.001), 집중(*F*=16.668, *p*<.001), 내적동기(*F*=21.334, *p*<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

교수몰입의 하위요인별 구체적인 집단의 차이를 살펴보기 위해 사후검증한 결과 구체적 계획, 반응, 조절, 도전, 자연스러운 수행, 집중, 내적동기에서 2~3년제 대학졸업, 4년제 대학졸업, 대학원 졸업이상 순으로 평균과 표준편차가 높아 유의한 차이를 보여 학력이 높을수록 구체적인 계획, 반응, 조절, 도전, 자연스러운 수행, 집중, 내적동기가 높음을 알 수 있다.

교수몰입 전체는 2~3년제 대학졸업 평균 3.32(*SD*=.54), 4년제 대학졸업 평균 3.83(*SD*=.52), 대학원 졸업이상 평균 4.32(*SD*=.65)순으로 통계적으로 유의한 차이를 보여(*F*=37.515, *p*<.001)학력이 높을수록 교수몰입도 높다는 것을 알 수 있다.

마지막으로 유치원 교사의 최종학력에 따른 직무만족도의 차이를 살펴본 결과 직무만족도의 하위요인 중 책임감(*F*=17.009 *p*<.001), 개인적 성장과 전문적 발달(*F*=21.342, *p*<.001), 교수권한(*F*=21.413, *p*<.001), 교수성취감(*F*=16.657, *p*<.001), 성취의 인정(*F*=36.368, *p*<.01)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인별 구체적인 집단의 차이를 살펴보면 책임감, 개인적 성장과 전문적 발달, 교수권한, 교수성취감에서 2~3년제 대학졸업, 4년제

대학졸업, 대학원 졸업이상 순으로 평균이 높은 것으로 나타나 학력이 높을수록 책임감, 개인적 성장과 전문적 발달, 교수권한, 교수성취감이 높음을 알 수 있다.

직무만족도 전체는 2~3년제 대학졸업 평균 3.53(*SD*=.57), 4년제 대학졸업 평균 3.97(*SD*=.58), 대학원 졸업이상 평균 4.35(*SD*=.68),순으로 높았으며 통계적으로 유의한 차이를 보여(F=22.024, p<.001) 학력이 높을수록 직무만족도도 높음을 알 수 있다.

3) 교육경력에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이

교사의 일반적 배경변인 중 교육경력에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이를 살펴본 결과는 표 8과 같다.

먼저 유치원 교사의 교육경력에 따른 심리적 안녕감의 차이를 살펴본 결과 심리적 안녕감의 하위요인 중 환경통제력(F=16.571, p<.001), 삶의 목적(F=3.553, p<.05), 자아수용(F=5.491, p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 자율성, 개인성장, 긍정적 대인관계에서는 유의한 차이는 나타나지 않았다. 환경통제력, 삶의 목적, 자아수용을 사후검증한 결과 삶의 목적과 자아수용에서 10년 이상과 3년 미만에서 유의한 차이를 보였으며, 환경통제력은 6~10년, 10년 이상과 3년 미만, 3~6년 미만에서 유의한 차이를 보였다. 심리적 안녕감 전체는 6~10년 미만, 10년 이상이 3년 미만 보다 심리적 안녕감이 높은 것으로 나타났다(F=5.776, p<.01).

둘째, 유치원 교사의 교육경력에 따른 교수몰입의 차이를 살펴본 결과 교수몰입의 하위요인 중 구체적인 계획(F=16.837, p<.001), 반응(F=3.019, p<.05), 조절(F=6.807, p<.001), 도전(F=15.181, p<.001), 자연스러운 수행

<표 8> 교육경력에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이

(*N*=212)

	구분	3년 미만 (n=40) a	3~6년 (n=35) b	6~10년 (n=51) c	10년이상 (n=86) d	*F*	*Scheffe*
		M(SD)	*M(SD)*	*M(SD)*	*M(SD)*		
심리적 안녕감	자율성	2.98(.47)	3.15(.66)	3.17(.60)	3.17(.61)	1.118	
	환경통제력	3.17(.50)	3.38(.53)	3.77(.63)	3.87(.60)	16.571***	d,c>a, b
	개인성장	3.29(.47)	3.55(.63)	3.46(.60)	3.60(.65)	2.546	
	긍정적 대인관계	3.73(.44)	3.98(.49)	3.89(.59)	3.87(.58)	1.341	
	삶의 목적	3.55(.48)	3.67(.52)	3.82(.50)	3.82(.45)	3.553*	d>a
	자아수용	3.35(.85)	3.61(.51)	3.71(.67)	3.85(.58)	5.491**	d>a
	전체	3.34(.41)	3.56(.41)	3.64(.52)	3.70(.44)	5.776**	c,d>a
교수몰입	구체적 계획	3.46(.63)	3.70(.67)	4.13(.61)	4.23(.64)	16.837***	d>a,b c>a
	반응	4.06(.66)	4.29(.67)	4.25(.74)	4.43(.60)	3.019*	d>a
	조절	3.80(.69)	4.21(.70)	4.42(.67)	4.23(.64)	6.807***	c,d>a
	도전	3.31(.62)	3.59(.78)	3.99(.60)	4.10(.69)	15.181***	d>a,b c>a
	자연스러운 수행	2.86(.50)	3.20(.51)	3.77(.68)	4.04(.63)	42.027***	d,c>a, b
	집중	3.39(.52)	3.13(.71)	3.91(.70)	4.08(.70)	21.672***	d,c>a, b
	내적동기	3.33(.55)	3.49(.64)	3.87(.70)	4.08(.75)	13.526***	d>a,b c>a
	전체	3.27(.48)	3.49(.46)	3.94(.59)	4.12(.59)	26.727***	d,c>a, b
직무 만족도	책임감	3.63(.61)	3.81(.64)	4.18(.73)	4.34(.56)	14.310***	d>a,b c>a
	개인적 성장과 전문적인 발달	3.61(.64)	3.99(.73)	4.11(.66)	4.40(.61)	13.895***	d>a,b c>a
	교수 권한	3.40(.61)	3.60(.67)	3.97(.82)	4.28(.64)	18.116***	d>a,b c>a
	교수성취감	3.70(.65)	4.10(.68)	4.29(.64)	4.50(.59)	15.727***	d>a,b c>a
	성취의 인정	2.86(.65)	3.04(.93)	3.26(.07)	3.56(1.03)	5.682**	d>a
	전체	3.46(.55)	3.75(.55)	3.99(.65)	4.23(.59)	16.800***	d>a,b c>a

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

(F=42.027, p<.001), 집중(F=21.672, p<.001), 내적동기(F=13.526, p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

교수몰입의 하위요인별 구체적인 집단의 차이를 살펴보기 위해 사후검증한 결과 구체적 계획, 반응, 조절, 도전, 자연스러운 수행, 집중, 내적동기에서 3년 미만, 3~6년 미만, 6~10년, 10년 이상 순으로 평균과 표준편차가 높아 유의한 차이를 보였다.

교수몰입 전체는 10년 이상, 6~10년 미만이 3년 미만, 3~6년 미만보다 교수몰입이 높은 것으로 나타나(F=26.727, p<.001) 교육경력이 높은 교사가 저경력 교사보다 교수몰입이 높음을 알 수 있다.

마지막으로 유치원 교사의 교육경력에 따른 직무만족도의 차이를 살펴본 결과 직무만족도의 하위요인 중 책임감(F=14.310, p<.001), 개인적 성장과 전문적 발달(F=13.895, p<.001), 교수권한(F=18.116, p<.001), 교수성취감(F=15.727, p<.001), 성취의 인정(F=5.682, p<.01)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인별 구체적인 집단의 차이를 살펴보기 위해 사후검증한 결과 책임감, 개인적 성장과 전문적 발달, 교수권한, 교수성취감, 성취의 인정에서 경력이 높을수록 평균과 표준편차가 높아 유의한 차이를 보였다.

직무만족도 전체는 3년 미만 평균 3.46(SD=.55), 3~6년 미만 평균 3.75(SD=.55), 6~10년 미만 평균 3.99(SD=.65), 10년 이상 평균 4.23(SD=.59) 순으로 높았으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F=16.800, p<.001). 이를 사후검증한 결과 10년 이상의 평균이 3년 미만과 3~6년의 평균보다 유의하게 높았으며 6~10년 미만의 평균이 3년 미만의 평균보다 유의하게 높은 것으로 나타나 교육경력이 높은 교사가 교육경력이 낮은 교사보다 직무만족도가 높다는 것을 알 수 있다.

4) 교사자격에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이

일반적 배경 변인 중 소지한 교사자격에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이를 살펴본 결과는 표 9와 같다.

<표 9> 교사자격에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이 (N=212)

	구분	2급 정교사 (n=109) a	1급 정교사 (n=103) b	t
		$M(SD)$	$M(SD)$	
심리적 안녕감	자율성	3.14(.56)	3.13(.63)	-0.108
	환경통제력	3.45(.60)	3.81(.63)	4.270***
	개인성장	3.38(.53)	3.61(.65)	2.821**
	긍정적 대인관계	3.92(.48)	3.81(.60)	-1.408
	삶의 목적	3.62(.46)	3.85(.49)	3.503**
	자아수용	3.56(.69)	3.80(.63)	2.557*
	전체	3.51(.43)	3.67(.48)	2.476*
교수몰입	구체적 계획	3.72(.71)	4.21(.62)	5.351***
	반응	4.17(.74)	4.41(.57)	2.598*
	조절	4.04(.72)	4.34(.64)	3.267**
	도전	3.65(.73)	4.02(.69)	3.850***
	자연스러운 수행	3.32(.70)	3.89(.70)	5.940***
	집중	3.48(.70)	4.01(.730	5.305***
	내적동기	3.56(.64)	4.00(.78)	4.450***
	전체	3.57(.58)	4.04(.61)	5.705***
직무 만족도	책임감	3.83(.68)	4.31(.61)	5.382***
	개인적 성장과 전문적인 발달	3.85(.71)	4.36(.61)	5.594***
	교수 권한	3.64(.70)	4.20(.72)	5.779***
	교수성취감	4.01(.73)	4.44(.58)	4.852***
	성취의 인정	3.09(.93)	3.44(1.03)	2.574*
	전체	3.71(.64)	4.17(.60)	5.402***

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

먼저 유치원 교사의 소지자격에 따른 심리적 안녕감의 차이를 살펴본 결과 심리적 안녕감의 하위요인 중 환경통제력(t=4.270, p<.001), 개인성장(t=2.821, p<.001), 삶의 목적(t= 3.503, p<.05), 자아수용(t=2.557, p<.001)에서 1급 정교사의 평균이 2급 정교사의 평균보다 유의미하게 높게 나타났으나 자율성과 긍정적 대인관계에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

심리적 안녕감 전체는 1급 정교사 평균이 3.67(SD=.48)로 2급 정교사 평균(M=3.51, SD=.43)보다 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다(t=2.476, p<.05).

둘째, 유치원 교사의 소지자격에 따른 교수몰입의 차이를 살펴본 결과 교수몰입의 하위요인 중 구체적인 계획(t=5.351, p<.001), 반응(t=2.598, p<.001), 조절(t=3.267, p<.001), 도전(t=3.850, p<.001), 자연스러운 수행(t=5.940, p<.001), 집중(t=5.305, p<.001), 내적동기(t=4.450, p<.001)에서 1급 정교사 평균이 2급 정교사 평균보다 높았으며 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 1급 정교사 평균이 구체적 계획, 반응, 조절, 도전, 자연스러운 수행, 집중, 내적동기에서 2급 정교사 평균보다 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

교수몰입 전체도 1급 정교사 평균이 4.04(SD=.61)로 2급 정교사 평균(M=3.57, SD=.58)보다 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다(t=5.705, p<.001).

셋째, 유치원 교사의 소지자격에 따른 직무만족도의 차이를 살펴본 결과 직무만족도의 하위요인 전체, 즉 책임감(t=5.382, p<.001), 개인적 성장과 전문적인 발달(t=5.594, p<.001), 교수권한(t=5.779, p<.001), 교수성취감(t=4.852, p<.001), 성취의 인정(t= 2.574, p<.01)에서 1급 정교사 평균이 모두 높았으며 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도 전체는 2급 정교사 평균은 3.71(SD=.64), 1급 정교사 평균

4.17(*SD*=.60)으로 1급 정교사 평균이 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다(*t*=5.402, *p*<.001).

5) 근무기관에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이

일반적 배경 변인 중 근무하는 교육기관에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이를 살펴본 결과는 표 10과 같다.

먼저 근무하는 교육기관에 따른 심리적 안녕감의 차이를 살펴본 결과 심리적 안녕감의 하위요인 전체 즉, 자율성(*t*=-2.379, *p*<.001), 환경통제력(*t*=-4.482, *p*<.001), 개인성장(*t*=-2.464, *p*<.001), 긍정적인 대인관계(*t*=-6.053, *p*<.001), 삶의 목적(*t*=-6.081, *p*<.001), 자아수용(*t*=-6.734, *p*<.001)에서 공립유치원 교사 평균이 사립유치원 교사 평균보다 높았으며 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 심리적 안녕감 전체는 공립유치원 교사 평균이 3.77(*SD*=.46), 사립유치원 교사 평균이 3.42(*SD*=.40)로 공립유치원 교사 평균이 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(*t*=-6.002, *p*<.001).

둘째, 근무하는 교육기관에 따른 교수몰입의 차이를 살펴본 결과 교수몰입의 하위요인 중 반응(*t*=-3.954, *p*<.001), 조절(*t*= -3.954, *p*<.01), 자연스러운 수행(*t*=-2.303, *p*<.05), 내적동기(*t*=-3.954, *p*<.05)에서 공립유치원 교사 평균이 사립유치원 교사 평균보다 높았으며 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 구체적 계획, 도전과 집중에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 교수몰입 전체는 공립유치원 교사 평균이 3.93(*SD*=.59), 사립유치원 교사 평균이3.70(*SD*=.67)로 공립유치원 교사 평균이 더 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다(*t*=-2.645, *p*<.01).

<표 10> 근무 교육기관에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이

(*N*=212)

	구분	사립유치원 (n=108) a	공립유치원 (n=104) b	*t*
		M(SD)	*M(SD)*	
심리적 안녕감	자율성	3.04(.51)	3.23(.66)	-2.379*
	환경통제력	3.45(.56)	3.82(.67)	-4.482***
	개인성장	3.40(.53)	3.60(.67)	-2.464*
	긍정적 대인관계	3.66(.54)	4.08(.46)	-6.053***
	삶의 목적	3.56(.41)	3.93(.49)	-6.081***
	자아수용	3.41(.65)	3.97(.56)	-6.734***
	전체	3.42(.40)	3.77(.46)	-6.002***
교수몰입	구체적 계획	3.89(.76)	4.05(.63)	-1.655
	반응	4.12(.71)	4.47(.57)	-3.954***
	조절	4.06(.74)	4.33(.61)	-2.975**
	도전	3.77(.80)	3.92(.65)	-1.532
	자연스러운 수행	3.50(.81)	3.74(.68)	-2.303*
	집중	3.66(.70)	3.85(.82)	-1.810
	내적동기	3.67(.71)	3.91(.77)	-2.378*
	전체	3.70(.67)	3.93(.59)	-2.645**
직무 만족도	책임감	3.89(.71)	4.28(.61)	-4.247***
	개인적 성장과 전문적인 발달	3.87(.70)	4.37(.63)	-5.441***
	교수 권한	3.79(.71)	4.07(.80)	-2.659**
	교수성취감	4.46(.57)	4.01(.72)	-5.122***
	성취의 인정	3.08(.89)	3.46(1.07)	-2.804**
	전체	3.74(.65)	4.16(.60)	-4.887***

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

셋째, 근무하는 교육기관에 따른 직무만족도의 차이를 살펴본 결과 직무만족도의 하위요인 중 책임감(t=-4.247, p<.001), 개인적 성장과 전문적인 발달(t=-5.441, p<.001), 교수권한(t=-2.659, p<.001), 교수성취감(t=-5.112, p<.001), 성취의 인정 (t=-2.804, p<.001)에서 공립유치원 교사 평균이 사립유치원 교사 평균보다 높았으며 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도 전체는 사립유치원 교사 평균이 3.74(SD=.65), 공립유치원 교사 평균 4.16(SD=.60)으로 공립유치원 교사 평균이 높았으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다(t=-4.887, p<.001).

3. 유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도 관계

직무만족도와 심리적 안녕감, 교수몰입 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson 적률상관계수를 산출한 결과는 표 11과 같다.

첫째, 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입의 상관관계를 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 상관이 있는 것으로 확인되었다(r=.73, p<.01). 이는 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입은 유의미한 관계가 있으며, 교사의 심리적 안녕감이 높을수록 교수몰입은 높아진다는 것을 의미한다.

심리적 안녕감의 하위요인인 자율성과 교수몰입을 살펴보면 반응(r=.17, p<.05), 조절(r=.21, p<.01), 집중(r=.36, p<.01), 구체적 계획(r=.40, p<.01), 내적동기(r=.42, p<.01), 자연스러운 수행(r=.45, p<.01), 도전(r=.47, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 교수몰입 전체(r=.46, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

심리적 안녕감의 하위요인인 환경통제력과 교수몰입을 살펴보면 조절(r=.45, p<.01), 반응(r=.53, p<.01), 집중(r=.54, p<.01), 도전(r=.56, p<.01), 내적 동기(r=.58, p<.01), 구체적 계획(r=.68, p<.01), 자연스러운 수행(r=.74,

<표 11> 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도 간의 관계 (*N*=212)

구분			심리적 안녕감							교수몰입								직무만족도						
			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	㉑
심리적 안녕감	자율성	①	1																				
	환경통제력	②	.49**	1																			
	개인성장	③	.45**	.56**	1																		
	긍정적 대인관계	④	.39**	.54**	.54**	1																	
	삶의 목적	⑤	.27**	.64**	.66**	.64**	1																
	자아수용	⑥	.39**	.68**	.58**	.61**	.73**	1															
	심리적 안녕감	⑦	.64**	.83**	.80**	.78**	.82**	.85**	1														
교수 몰입	구체적 계획	⑧	.40**	.68**	.48**	.51**	.50**	.46**	.64**	1													
	반응	⑨	.17*	.53**	.47**	.58**	.55**	.50**	.59**	.63**	1												
	조절	⑩	.21**	.45**	.46**	.44**	.47**	.32**	.49**	.63**	.64**	1											
	도전	⑪	.47**	.56**	.54**	.37**	.44**	.40**	.59**	.72**	.48**	.56**	1										
	자연스러운 수행	⑫	.45**	.74**	.57**	.45**	.51**	.54**	.70**	.73**	.49**	.50**	.79**	1									
	집중	⑬	.34**	.54**	.49**	.31**	.44**	.38**	.53**	.56**	.35**	.46**	.64**	.76**	1								
	내적 동기	⑭	.42**	.58**	.62**	.45**	.51**	.47**	.65**	.65**	.51**	.57**	.79**	.80**	.80**	1							
	교수몰입	⑮	.46**	.72**	.64**	.51**	.57**	.54**	.73**	.81**	.61**	.66**	.86**	.94**	.83**	.93**	1						
직무 만족도	책임감	⑯	.30**	.63**	.49**	.45**	.59**	.54**	.63**	.65**	.60**	.43**	.56**	.69**	.54**	.70**	.73**	1					
	개인적 성장과 전문적인 발달	⑰	.32**	.58**	.53**	.50**	.62**	.64**	.68**	.66**	.61**	.51**	.58**	.61**	.52**	.65**	.70**	.75**	1				
	교수권한	⑱	.25**	.59**	.42**	.36**	.53**	.54**	.57**	.56**	.53**	.40**	.50**	.64**	.55**	.57**	.66**	.66**	.75**	1			
	교수성취감	⑲	.30**	.55**	.51**	.49**	.58**	.55**	.63**	.70**	.60**	.50**	.60**	.60**	.53**	.66**	.70**	.73**	.86**	.71**	1		
	성취의 인정	⑳	.16*	.54**	.43**	.39**	.44**	.51**	.53**	.37**	.43**	.17*	.32**	.49**	.35**	.48**	.49**	.68**	.57**	.56**	.52**	1	
	직무만족도	㉑	.31**	.67**	.56**	.52**	.63**	.65**	.71**	.68**	.64**	.46**	.58**	.69**	.56**	.70**	.75**	.89**	.91**	.81**	.89**	.80**	1

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

p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 교수몰입 전체(r=.72, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

심리적 안녕감의 하위요인인 개인 성장과 교수몰입을 살펴보면 조절(r=.46, p<.01), 반응(r=.47, p<.01), 구체적 계획(r=.49, p<.01), 집중(r=.49, p<.01), 도전(r=.54, p<.01), 자연스러운 수행(r=.57, p<.01), 내적동기(r=.62, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 교수몰입 전체(r=.64, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

심리적 안녕감의 하위요인인 긍정적 대인관계과 교수몰입을 살펴보면 집중(r=.31, p<.01), 도전(r=.38, p<.01), 조절(r=.44, p<.01), 자연스러운 수행(r=.45, p<.01), 내적동기(r=.45, p<.01), 구체적 계획(r=.51, p<.01), 반응(r=.58, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 교수몰입 전체(r=.51, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

심리적 안녕감의 하위요인인 삶의 목적과 교수몰입을 살펴보면 도전(r=.44, p<.01), 집중(r=.44, p<.01), 조절(r=.47, p<.01), 구체적 계획(r=.50, p<.01), 자연스러운 수행(r=.51, p<.01), 내적동기(r=.51, p<.01), 반응(r=.55, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 교수몰입 전체(r=.57, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

심리적 안녕감의 하위요인인 자아수용과 교수몰입을 살펴보면 조절(r=.32, p<.01), 집중(r=.38, p<.01), 도전(r=.40, p<.01), 구체적 계획(r=.46, p<.01), 내적동기(r=.47, p<.01), 반응(r=.50, p<.01), 자연스러운 수행(r=.54, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 교수몰입 전체(r=.54, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과로 볼 때, 심리적 안녕감과 교수몰입 간에는 유의미한 정적 상관관계가 있음을 알 수 있다.

둘째, 유치원 교사의 심리적 안녕감과 직무만족도의 상관관계 간에는 유의미한 상관이 있는 것으로 확인되었다(r=.71, p<.01). 이는 교사의 심리적

안녕감과 직무만족도 간에는 유의미한 관계가 있으며, 교사의 심리적 안녕감이 높아질수록 직무만족도가 높아짐을 의미한다.

유치원 교사의 직무만족도의 하위요인인 책임감과 심리적 안녕감을 살펴보면 자율성(r=.30, p<.01), 긍정적 대인관계(r=.46, p<.01), 개인성장(r=.49, p<.01), 삶의 목적(r=.54, p<.01), 자아수용(r=.54, p<.01), 환경통제력(r=.63, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 심리적 안녕감 전체(r=.60, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인 개인적 성장과 전문적인 발달과 심리적 안녕감을 살펴보면 자율성(r=.32, p<.01), 긍정적 대인관계(r=.50, p<.01), 개인성장(r=.53, p<.01), 환경통제력(r=.58, p<.01), 삶의 목적(r=.62, p<.01), 자아수용(r=.64, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 심리적 안녕감 전체(r=.68, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인인 교수권한과 심리적 안녕감을 살펴보면 자율성(r=.25, p<.01), 환경통제력(r=.59, p<.01), 개인성장(r=.42, p<.01), 긍정적 대인관계(r=.36, p<.01), 삶의 목적(r=.53, p<.01), 자아수용(r=.54, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 심리적 안녕감 전체(r=.57, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인인 교수성취감과 심리적 안녕감을 살펴보면 자율성(r=.30, p<.01), 긍정적 대인관계(r=.49, p<.01), 개인성장(r=.51, p<.01), 환경통제력(r=.52, p<.01), 자아수용(r=.55, p<.01), 삶의 목적(r=.59, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 심리적 안녕감 전체(r=.63, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위요인인 성취의 인정은 심리적 안녕감 하위요인인 자율성(r=.16, p<.05), 긍정적 대인관계(r=.39, p<.01), 개인성장(r=.43, p<.01), 삶

의 목적(r=.44, p<.01), 자아수용(r=.51, p<.01), 환경통제력(r=.54, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 심리적 안녕감 전체(r=.53, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과로 볼 때 직무만족도와 심리적 안녕감 간에는 유의미한 정적 상관관계가 있음을 알 수 있다.

셋째, 교수몰입과 직무만족도의 상관관계를 분석한 결과, 통계적으로 유의한 상관이 있는 것으로 확인되었다(r=.75, p<.01). 이는 교사의 교수몰입과 직무만족도 간에는 유의미한 관계가 있으며, 교사의 교수몰입이 높아질수록 직무만족도가 높아짐을 의미한다.

교수몰입의 하위요인인 구체적 계획과 직무만족도를 살펴보면 성취의 인정(r=.37, p<.01), 교수권한(r=.56, p<.01), 책임감(r=.65, p<.01), 개인적 성장과 전문적인 발달(r=.66, p<.01), 교수성취감(r=.70, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 직무만족도 전체(r=.68, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

교수몰입의 하위요인인 반응과 직무만족도를 살펴보면 성취의 인정(r=.43, p<.01), 교수권한(r=.53, p<.01), 교수성취감(r=.60, p<.01), 책임감(r=.60, p<.01), 개인적 성장과 전문적인 발달(r=.61, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 교수몰입 전체(r=.64, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

교수몰입의 하위요인인 조절과 직무만족도를 살펴보면 성취의 인정(r=.17, p<.01), 교수권한(r=.40, p<.01), 책임감(r=.43, p<.01), 개인적 성장과 전문적인 발달(r=.51, p<.01), 교수성취감(r=.50, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 직무만족도 전체(r=.46, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

교수몰입의 하위요인인 도전과 직무만족도를 살펴보면 성취의 인정(r=.32,

p<.01), 교수권한(r=.50, p<.01), 책임감(r=.56, p<.01), 개인적 성장과 전문적인 발달(r=.58, p<.01), 교수성취감(r=.60, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 교수몰입 전체(r=.58, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

교수몰입의 하위요인인 자연스러운 수행과 직무만족도를 살펴보면 성취의 인정(r=.49, p<.01), 교수성취감(r=.53, p<.01), 개인적 성장과 전문적인 발달(r=.61, p<.01), 교수권한(r=.64, p<.05), 책임감(r=.69, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 직무만족도 전체(r=.69, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

교수몰입의 하위요인인 집중과 직무만족도를 살펴보면 성취의 인정(r=.35, p<.01), 개인적 성장과 전문적인 발달(r=.52, p<.01), 책임감(r=.54, p<.01), 교수권한(r=.55, p<.05), 교수성취감(r=.66, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 교수몰입 전체(r=.56, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

교수몰입의 하위요인인 내적동기와 직무만족도를 살펴보면 성취의 인정(r=.48, p<.01), 교수권한(r=.57, p<.05), 개인적 성장과 전문적인 발달(r=.65, p<.01), 책임감(r=.70, p<.01), 교수성취감(r=.70, p<.01)순으로 정적 상관관계를 보였으며 교수몰입 전체(r=.70, p<.01)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과로 볼 때, 교수몰입과 직무만족도 간에는 유의미한 정적 상관관계가 있음을 알 수 있다.

4. 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향

심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음 표 12와 같다.

<표 12> 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향 (*N*=212)

독립변인		비표준화 계수		표준화 계수	*t*
		B	*S.E.*	*β*	
심리적 안녕감	자율성	-0.079	0.055	-0.072	-1.432
	환경통제력	0.061	0.075	0.059	0.803
	개인성장	-0.001	0.063	0.000	-0.008
	긍정적 대인관계	-0.086	0.069	-0.072	-1.258
	삶의목적	0.155	0.093	0.115	1.658
	자아수용	0.221	0.063	0.226	3.498**
교수 몰입	구체적 계획	0.247	0.066	0.265	3.757***
	반응	0.238	0.059	0.242	4.035***
	조절	-0.166	0.054	-0.175	-3.086**
	도전	-0.101	0.068	-0.113	-1.478
	자연스러운 수행	0.072	0.079	0.083	0.902
	집중	-0.044	0.060	-0.051	-0.721
	내적동기	0.382	0.076	0.434	4.998***
F=38.943*** , R^2=.17					

p<.01**, *p*<.001***

표 14와 같이 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 알아본 결과, 심리적 안녕감과 교수몰입은 직무만족도에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났으며(F=38.943, p<.001) 이에 대한 설명력은 17.9%이다. 또한 심리적 안녕감 하위변인 중 자아수용(β=.226, p<.01)이 직무만족도에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 교수몰입 하위요인 중 반응(β=.242, p<.001), 구체적 계획(β=.265, p<.001), 내적동기(β=.434, p<.001)가 직무만족도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 교수

몰입 하위요인 중 조절(β=-.175, p<.01)은 직무만족도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 유치원 교사가 교수몰입에 있어서 수업에 대한 내적 동기가 높고 구체적인 계획을 세워 유아의 반응에 민감할수록 직무만족도가 높아지며, 심리적 안녕감에서는 자아수용이 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 의미한다.

Ⅴ. 논의 및 결론

1. 요약 및 논의

본 연구는 경기 지역의 유치원에 근무 중인 유치원 교사를 대상으로 교사의 일반적 배경변인에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입 및 직무만족도의 차이를 알아보고 관계는 어떠한지 살펴보았다. 그리고 심리적 안녕감 및 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향에 대해 알아보았다. 본 연구를 통해 얻은 결과를 연구문제에 따라 다음과 같이 논의하고자 한다.

1) 유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 일반적인 경향

본 연구의 대상인 유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입 및 직무만족도의 일반적인 경향에 대한 요약 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사의 심리적 안녕감 전체 평균은 5점 척도 기준에서 3.59로 보통이상의 심리적 안녕감을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 심리적 안녕감이 보통보다 높은 것으로 나타났다는 선행연구(김애경, 2015; 신동주, 엄소명, 2017)와 일치하는 결과이다. 심리적 안녕감의 하위요인별 경향을 구체적으로 살펴보면, 긍정적인 대인관계와 삶의 목적이 특히 높게 나타났으며 자율성이 상대적으로 낮게 나타났다. 이와 관련한 대부분의 연구(김애경, 2015; 신동주, 엄소명, 2017; 신현정 외 2016; 하지민 외 2015)에서 긍정적 대인관계가 가장 높게 자율성이 가장 낮게 평정되는 경우가 많았다. 이는 유치원 조직 내 구성원은 물론 유아 및 학부모와 다양한 관계를 빈번하게 맺음으로써 타인과의 신뢰관계를 형성하는 것을 중시하는

유치원 교사의 직업적 특성과 관련이 있음을 알 수 있다. 즉, 유치원 교사는 애정과 친밀감을 바탕으로 긍정적 대인관계를 형성할수록 심리적 안녕감을 느끼지만 상대적으로 대인관계를 중시하는 유치원의 조직문화에서 교사의 자율성은 낮게 나타나는 것을 확인할 수 있다.

둘째, 유치원 교사의 교수몰입은 전체 평균이 5점 척도 기준에서 3.81점으로 높은 편으로 나타났다. 이는 유아교사의 교수몰입이 비교적 높다고 보고한 선행연구 결과(김미현, 2012; 고경미 외, 2014; 이정희, 안효진, 2016)와 일치하는 결과이다. 교수몰입 하위변인의 일반적 경향은 반응과 조절이 특히 높게 나타났으며 자연스러운 수행이 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 많은 교사들이 수업 중 유아들의 반응에 민감하게 대처하여 이에 따라 수업의 내용이나 방법을 조절하는 것의 중요성을 인식하고 있다는 것을 의미하지만 자연스러운 수행이 낮게 이루어지는 것은 주변의 감독이나 평가가 이루어지고 있는 교수활동 현장을 반영한 결과로도 생각된다. 따라서 유치원 교사들의 교수몰입 수준을 향상시키기 위해서는 학부모, 동료 등의 평가를 중요시하는 실제 교육환경을 지양하여 교사가 계획한 수업을 자유로운 분위기 속에서 실천할 수 있도록 교육기관의 지원과 관심이 필요할 것이다.

셋째, 유치원 교사의 직무만족도는 높은 편으로 전체 평균이 5점 척도 기준에서 3.95점으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 하위요인 중에서도 교수성취감이 가장 높고 성취의 인정에서 가장 낮은 만족도를 보였다. 이러한 결과는 유치원 교사들이 개인적으로 수업 등에서 느끼는 교수성취감 같은 내적 변인에서는 만족감을 느끼고 있으나 초 중등교육기관의 교사들과는 다른 유치원 교사에 대한 사회적 인식 및 근무요건 등 외적 변인에서는 자신의 직업에 대한 만족도(김시연, 2014)가 낮은 데서 오는 결과로 여겨진다. 따라서 이러한 사회적 인식이나 근무요건 개선 등의 다양한 방법을 통해 유치원 교사들이 자신의 직업에 만족할 수 있도록 제반 여건이 마련되어야 한다.

2) 유치원 교사의 일반적 배경 변인에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이

유치원 교사의 일반적 배경 변인에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이를 살펴본 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사의 심리적 안녕감 점수에 있어 연령, 교직경력, 학력, 소지자격, 근무기관에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면 40대 이상, 교직경력 10년 이상, 학력이 높을수록 유의미하게 높았으며 1급 정교사 자격 소지자 및 공립유치원에 재직하는 교사가 높게 나타났다. 이런 결과는 박신영(2011)의 연구에서 보육교사의 경력과 학력, 연령이 높을수록 심리적 안녕감이 높아진다는 결과와도 일치하며, 교사의 교육기간이 길며 연령이 증가하여 경력이 높아지고, 근무여건이 안정될수록 심리적 안녕감이 높아지는 것으로 추측된다.

둘째, 유치원 교사의 교수몰입 점수에 있어 연령, 교직경력, 학력, 소지자격, 근무기관에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면 40대 이상, 교직경력 10년 이상, 학력이 높을수록 유의미하게 높았으며 공립유치원에 재직하는 교사가 높게 나타났다. 이런 결과는 35세 이상, 10년 이상의 경력, 대학원 졸업 이상에서 교수몰입이 높아진다는 권경숙, 황은희, 박정빈(2016)의 연구결과와도 일치하며 교사의 연령과 경력이 많고 학력이 높을수록 교수몰입도 높은 것으로 나타났다는 선행연구(김미현, 2012; 이선경 외, 2016)들을 지지하는 결과이다.

셋째, 유치원 교사의 직무만족도 점수에 있어 연령, 교직경력, 학력, 소지자격, 근무기관에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면 40대 이상, 교직경력 10년 이상, 학력이 높을수록 직무만족도가 유의미하게 높았으며 1급 정교사 자격소지자 및 공립유치원에 재직하는 교사가 높게 나타났

다. 이런 결과는 경력이 높을수록 직무만족도가 높아진다는(송유진, 1993; 최은희, 1997) 연구결과와 일치하며 박미선(1999)과 문명화(2019)의 연구에서 대학원을 졸업한 교사의 직무만족도가 높다는 결과와 일치한다. 또한 국공립 유치원에 근무하는 교사가 사립유치원에 근무하는 교사에 비해 직무만족도가 높다는 연구들(권연희, 2001: 최정선, 김희수, 2014: 문명화, 2019)을 지지하는 결과이다.

3) 유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 상관관계

본 연구에 나타난 유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 관계를 알아본 결과에 대한 요약 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사의 심리적 안녕감 및 교수몰입 간에는 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타나 교사의 심리적 안녕감이 높을수록 교수몰입도 높아진다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 유아교사의 심리적 안녕감과 교수몰입 간에는 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다는 원지현(2015)의 연구를 지지하는 결과이다. 또한 유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입의 하위요인 간에 상관관계를 살펴본 결과 심리적 안녕감의 하위요인인 자율성, 환경통제력, 개인성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 자아수용과 교수몰입의 하위요인인 구체적 계획, 반응, 조절, 도전, 자연스러운 수행, 집중, 내적 동기와도 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 심리적 안녕감이 교수몰입에 미치는 영향을 살펴본 선행연구(김혜경, 2013; 원지현, 2015)와 몰입을 경험하는 교사는 자신의 삶을 보다 긍정적으로 생각한다는 곽희경(2011)의 연구와 맥락을 같이 하는 결과라 할 수 있다. 따라서 유치원 교사의 심리적 안녕감이 높을수록 교사는 교수행동을 조절하고 가르치는 것에 대한 자신감을 갖고 수업에 몰입하여 새로운 시도와 도전을

하며 유아에게 질적으로 높은 교육적 경험을 제공할 수 있는 것을 확인할 수 있다.

둘째, 유치원 교사의 심리적 안녕감과 직무만족도는 유의미한 정적인 상관관계를 보여 심리적 안녕감이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 심리적 안녕감과 직무만족도 하위요인 간에도 자율성, 환경통제력, 개인성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 자아수용의 심리적 안녕감 요건과 책임감, 개인적 성장과 전문적인 발달, 교수권한, 교수성취감, 성취의 인정 등의 직무만족도 하위요인 간에 유의미한 정적 상관을 보였다. 이는 유치원 교사의 주관적 안녕감이 직무만족도와 관계가 있다는 이경민, 최윤정, 이경애(2012)의 연구와 일치하는 결과이다. 또한 심리적 안녕감이 높은 어린이집 교사가 심리적 안녕감이 낮은 교사보다 직무만족도가 높게 나타났다는 권남경(2014)의 연구와 맥락을 같은 결과이다. 따라서 심리적 안녕감을 높이고 지원할 수 있는 안정적인 근무여건 조성 및 교사 스트레스를 치유하고 지원하는 연수 마련, 사회적으로는 어린이집과 유치원 교육 및 현장에 대한 이해 홍보 등으로 교사의 심리적 안녕감을 높여 직무만족도를 높이는 방안을 마련할 필요가 있다.

셋째, 유치원 교사의 교수몰입과 직무만족도는 유의미한 정적인 상관관계를 보여 교수몰입이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 교수몰입과 직무만족도 하위요인 간에도 구체적 계획, 반응, 조절, 도전, 자연스러운 수행, 집중, 내적 동기의 교수몰입 요건과 책임감, 개인적 성장과 전문적인 발달, 교수권한, 교수성취감, 성취의 인정 등의 직무만족도 하위요인 간에 유의미한 정적 상관을 보였다. 본 연구결과는 교수몰입과 직무만족도 간 정적 상관관계가 있다는 정향진(2019)의 연구결과와 맥락을 같이 한다. 이런 결과는 초중등 교육기관의 교사들에 비해 낮은 유치원 교사의 전문성에 대한 인식 등의 열악한 사회적 환경 속에서도 유치원 교사들은 내적동기인 교

수몰입을 통해 직무만족도가 높아질 수 있음을 시사한다. 이러한 연구결과는 현장의 업적, 결과 위주의 평가, 장학 및 과다한 행정업무 등을 지양하고 교사가 교수몰입을 할 수 있는 교육환경을 마련해야 함을 알 수 있다.

4) 유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향

유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입을 독립변인으로 직무만족도를 종속 변인으로 설정하여 회귀분석한 결과에 대한 요약과 논의는 다음과 같다.

유치원 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보면 심리적 안녕감 변인 중에서는 자아수용, 교수몰입 변인 중에서는 내적동기, 구체적 계획, 반응이 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자아수용이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다는 선행연구(권남경, 2013; 강정갑, 2001)의 연구결과와 맥락을 같이 한다. 유치원 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입 요인들은 직무만족도를 17.9% 설명하였고 회귀모형은 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 권남경(2014)의 자아수용이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타난다는 연구결과와 일치하며 보육교사의 심리적 안녕감의 하위요인 중 자아수용이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다는 이지연(2021)의 연구를 지지하는 결과이다. 이는 자신의 행동, 사고, 가치관, 성격 등 자신의 속성을 그대로 수용하는 태도(권석만, 2010)인 교사의 자아수용에 관심을 기울여야 할 필요성이 있음을 시사한다. 특히 유치원 교사들은 낮은 보수와 과중한 업무, 낮은 사회적 인식, 열악한 복지의 직무환경 속에서 어려움을 겪고 있다(권나연, 이희영, 2012; 문채련, 이소은, 2005; 조성연, 2005)는 점에서

교사의 자아존중감 향상을 위한 노력이 지속적으로 이루어져야 한다. 더욱이 자아존중감은 교사 자신의 올바른 자아 상태를 이해하는 것으로 유아교육의 효과를 결정짓는 중요한 변인이다(구은미, 2004; 이미혜, 2004). 따라서 자아수용과 관련된 심리적 지원 및 자아존중감 향상을 위한 치유 연수와 같은 지원체제가 마련되어야 한다.

또한 본 연구결과는 교수몰입이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며 하위변인인 정서적 몰입이 가장 큰 영향요인으로 나타났다는 임동호(2012)의 연구를 지지하는 결과이며 교수몰입의 하위요인 중 구체적 계획, 도전, 내적동기 요인이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다는 정향진(2019)의 연구와는 부분적으로 일치하는 결과이다. 이러한 결과는 유치원 교사들이 자율적으로 수업을 계획하여 새로운 수업에 도전할 수 있을 때 직무만족도가 높아진다는 것을 의미하는 것으로 교사의 자율성을 보장하는 지지체계가 마련되어야 함과 동시에 교사 스스로도 유치원 교사로서 자부심을 가지고 새로운 도전과 변화를 위해 적극적으로 노력해야 함을 시사한다.

2. 결론 및 제언

이상에서 논의된 연구 결과를 통해 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사는 보통이상의 심리적 안녕감을 느끼고 있었으며, 유치원 교사의 교수몰입과 직무만족도는 비교적 높은 수준임을 알 수 있었다.

둘째, 교사의 일반적 배경(연령, 경력, 최종학력, 소지자격, 근무기관)에 따른 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 차이를 살펴본 결과 연령과 경력, 학력이 높을수록 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도가 높은 것으로

나타났다. 또한 유치원 정교사 1급 자격 소지 교사와 공립유치원에 근무하는 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도의 관계를 살펴본 결과, 심리적 안녕감, 교수몰입, 직무만족도 간에는 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 심리적 안녕감과 교수몰입이 높은 교사의 직무만족도가 높아진다는 것을 알 수 있었다.

셋째, 교사의 심리적 안녕감, 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과 심리적 안녕감 변인 중에서는 자아수용, 교수몰입 변인 중에서는 내적동기, 구체적 계획, 반응이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 교수몰입의 하위변인 중 조절은 직무만족에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 유치원 교사가 교수몰입에 있어서 수업에 대한 내적 동기가 높고 구체적인 계획을 세워 유아의 반응에 민감할수록 직무만족도가 높아지며, 심리적 안녕감에서는 자아수용이 높을수록 직무만족도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

끝으로 본 연구의 의의 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴봄으로써 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입의 중요성을 시사하였으며, 교사의 심리적 안녕감과 교수몰입을 높이기 위한 유치원의 심리적 물리적 환경 구축 마련 및 교사 연수 내용 선정의 기초가 될 수 있는 연구로서 의의가 있다.

둘째, 본 연구에서는 유치원 교사의 심리적 안녕감 및 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 설문지 형식의 양적 연구로 시행하였으나, 설문에 응답하는 교사의 주관적 견해를 배제할 수 없었을 것으로 생각된다. 따라서 심리적 안녕감과 교수몰입의 하위변인을 면담, 관찰 등의 자료수집방법 보

완으로 객관적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 교사의 심리적 안녕감 및 교수몰입을 증진 시킬 수 있는 교사연수 및 환경적 물리적 정서적 지원 등의 방법에 관한 연구 등으로 유치원 교사의 직무만족도를 높일 수 있도록 후속연구가 이루어질 필요가 있다.

참 고 문 헌

강경민(2016). 유아교사의 교수몰입 촉진프로그램 개발 및 효과. 강남대학교 대학원 석사학위논문.

고경미, 이선경, 심성경(2014). 유아교사의 교수몰입도와 행복감 및 전문성 발달수준과의 관계. **한국교원교육연구, 31(1),** 69-94.

구은미(2004). 보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련 변인 분석. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

권경숙, 황은희, 박정빈(2016). 유치원 교사의 교수몰입과 교수효능감이 창의적 교수행동에 미치는 영향. **열린유아교육연구, 36(3),** 333-355.

권남경(2014). 어린이집 교사의 심리적 안녕감에 따른 교사 효능감 및 직무만족도. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.

권연희(2001). 유아교사의 직무만족도에 관한 연구. 용인대학교 교육대학원 석사학위논문.

권유수비(2013). 유아교사의 전문성 발달과 직무만족도간의 관계. 신라대학교 대학원 석사학위논문.

김경란, 오재연, 박경, 장지영(2016). 유아교사의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 교사-유아, 교사-부모의 상호작용에 대한 연구. **열린유아교육연구, 21(4),** 277-300.

김경숙(2013). 유아교사의 직무만족에 영향을 미치는 관련 변인에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.

김경이(2011). 유치원 교사의 대인관계 스트레스와 교사가 지각한 원장의 의사소통 유형에 따른 직무만족도. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

김명소, 김혜원, 차경호(2001). 심리적 안녕감의 구성개념분석. **한국심리학회지: 건강, 15(2),** 19-39.

김미현(2012). 유치원 교사의 교수몰입도 양상과 변인별 차이 및 유치원 조직풍토와의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김미현, 이승연(2012). 유치원 교사의 교수몰입도 분석: 양상, 변인별 차이 및 유치원 조직풍토와의 관계. **한국교원교육연구, 29(1),** 167-189.

김리진, 홍연애(2013). 보육교사의 자아탄력성과 심리적 안녕감이 직무스트레스에 미치는 영향. **한국보육지원학회, 9(4), 55-74.**

김수연(2015). 유아교사의 정서노동이 직무만족 및 교사-유아 상호작용에 미치는 영향: 정서지능과 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 신라대학교 대학원 석사학위논문.

김수현(2017). 유치원 교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.

김순미(2018). 보육교사의 감정노동과 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향. 순천대학교 대학원 석사학위논문.

김아영(2012). 교사전문성 핵심요인으로서의 교사효능감. **교육심리연구, 26(1),** 63-84

김안나(2014). 유아교사의 조직몰입, 심리적 안녕감이 직무만족도에 미치는 영향. **미래교육학회, 21(4),** 163-182

김연진(1995). 탁아프로그램의 질에 영향을 미치는 원장 및 교사변인. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

김영미(2018). 원장의 코칭리더십, 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감 및 직무만족도간의 구조적 관계. 동아대학교 대학원 박사학위논문.

김영관(2011). 보육시설 보육교사의 근무환경에 따른 직무만족의 차이에 관

한 연구. 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
김은경(2014). 어린이집교사의 심리적 안녕감이 역할수행능력과 직무만족도에 미치는 영향. 위덕대학교 대학원 석사학위논문.
김은영, 박은혜(2006). 유치원교사의 직무분석. **한국교원교육연구, 23(2),** 303-323.
김정자(2000). 유아교육기관 교사의 직무만족에 관한 연구: 대전광역시를 중심으로. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
김정희, 최미경, 최윤진(2013). 초임보육교사의 교사효능감, 원장 및 동료교사의 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. **한국영유아교원교육학회, 17(5),** 209-227.
김지민(2016). 영아보육교사의 심리적 안녕감과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. 신학대학교 생활문화대학원 석사학위논문.
김하니(2012). 보육교사의 정서지능, 교사효능감 및 직무만족도가 보육교사의 행복감에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
김현영(2014). 유아교사의 정서지능과 직무만족도에 관한 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
김현이(2013). 유치원 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
김혜리(2014). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 관련 변인 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
김희경(2017). 유치원 교사의 직무만족도와 교사효능감이 교사행복감에 미치는 영향. 경인교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.
문명화(2020). 유치원 교사가 지각한 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계. 강원대학교 대학원 박사학위논문.
박경숙(2016). 유치원 교사의 심리적 안녕감 증진을 위한 차명상 프로그램

개발. 동의대학교대학원 박사학위논문.
박근희(2003). 유치원 교사의 배경변인에 따른 자아개념과 직무만족도에 관한 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
박미나(2013). 유치원 교사의 직무실태와 만족도 분석. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
박미선(2000). 유치원 교사의 직무만족도 및 관련변인에 관한 연구. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
박민정(2013). 보육교사의 마음챙김, 심리적 안녕감, 직무만족도와의 관계: 심리적 안녕감을 매개로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
박선화(2011). 보육교사의 근무환경과 직무만족도에 관한 연구: 보육시설 유형별 비교를 중심으로. 영남대학교 행정대학원 석사학위논문.
박신영(2010). 유치원 교사가 인식하는 심리적 안녕감과 협동조직문화. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
박신영, 박은혜(2011). 유치원 교사가 인식하는 심리적 안녕감과 협동적 조직문화. **한국교원교육학회, 28(2),** 167-189.
박은정(2016). 유아교사의 직무만족도 및 행복감과 교사 유아 상호작용간의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
박혜선(2018). 보육교사의 회복탄력성과 직무만족도가 조직몰입에 미치는 영향. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
배주연(2009). 초등교사의 교수몰입과 정신건강과의 관계에서 교사효능감의 매개효과 검증. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
서미연(2004). 유치원장의 교사능력개발지원정도와 교사의 직무만족 및 조직몰입간의 관계. 세종대학교 행정대학원 석사학위논문.
서영(2012). 통합 유치원 교사의 교직문화, 교사 효능감 및 직무만족도 특성. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문.

서은희(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신과 이직의도의 관계. 가톨릭대학교대학원 석사학위논문.

서채경(2019). 직무스트레스가 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.

서현주(2006). 어린이집 교사의 심리적 안녕감과 교사효능감과의 관련성 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

서현주(2013). 어린이집 교사의 심리적 안녕감과 교사 효능감과의 관련성 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

송주연(2014). 유아교사 교수몰입척도 개발 및 타당화. 부산대학교 대학원 박사학위논문.

신동주, 엄소명(2017). 보육교사의 인성과 심리적 안녕감이 정서노동유형에 미치는 영향. **한국영유아교원교육학회, 21(5),** 33-58.

신정순(2018). 사립유치원교사의 교사효능감과 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.

신희자(2018). 유아교사의 반성적 사고 및 교사전문성과 교수몰입간의 관계. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.

심성경, 김은아, 이선경(2014), 유아교사의 교수몰입도와 교사 - 유아 상호작용 관계분석. **한국교원교육연구, 31(4),** 73-92.

신현정, 박진성(2010). 유아교사의 심리적 안녕감에 영향을 주는 관련변인 탐색연구: 직무스트레스와 조직효과성을 중심으로. **유아교육학논집, 14(2),** 147-170.

안혜정(2013). 유치원 교사의 정서노동과 직무만족도 및 사회적 지지와의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

양경혜(2011). 보육교사의 교직윤리의식이 역할수행과 직무만족도에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.

양인자(2010). 보육교사의 근무환경과 직무만족에 관한 연구. 상지대학교 사회복지정책대학원 석사학위논문.

엄영희(2017). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직풍토가 교수효능감 및 교수몰입도에 미치는 영향. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.

연미선, 문재우(2016). 보육교사의 감성지능이 직무만족도에 미치는 영향. **한국유아교육. 보육복지학회, 20(4),** 35-61

오경순, 윤현숙(2018). 유아교사의 직무만족도 척도 개발 및 타당화. **인문사회21, 9(6),** 869-884.

오미향(2014). 유아 교사의 자아탄력성이 교사 효능감과 직무만족도에 미치는 영향 : 사립유치원 교사를 대상으로. 배재대학교 교육대학원 석사학위논문.

오현숙(2013). 어린이집 교사의 교수몰입 및 행복감에 따른 교수효능감 및 교수창의성의 차이. 광주여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

오혜경(2017). 직장어린이집 보육교사의 근무환경 인식과 행복감에 관한 연구-직장어린이집 교사를 중심으로. 울산대학교 대학원 석사학위논문.

유해숙(2014). 유아교육기관장의 감성리더십과 서번트 리더십이 교사의 직무만족에 미치는 영향. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.

유은영(2016). 보육교사의 교사효능감과 조직몰입이 심리적 안녕감에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.

이미란, 김정원(2011). 영유아교사의 심리적 안녕감과 교사헌신. **어린이문학교육연구, 12(2),** 243-260.

이서현(2016). 유치원 교사의 직무만족도와 사회적지지 및 심리적 주인의식의 관계. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.

이선경(2015). 유아교사의 교수몰입도에 따른 유아에 대한 상호작용과 유아의 놀이몰입과 자기효능감. 원광대학교 대학원 박사학위논문.

이선경, 송미정, 온은아(2016). 유아교사의 사회적 지지 및 직무스트레스가 교수몰입도에 미치는 영향. **유아교육-교육복지연, 20(1),** 133-156.

이선경, 심성경(2016). 유아교사의 교수몰입도에 따른 유아의 놀이몰입 및 자기효능감. **육아지원연구, 11(3),** 5-28.

이소연(2018). 영유아교사의 심리적 안녕감과 공감능력이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.

이승애(2018). 유아교사의 직무환경과 자아탄력성이 소진에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

이승희(2019). 유치원 조직문화와 유치원 교사의 심리적 안녕감이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

이옥정(2019). 영유아교사의 정서지능과 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.

이은혜(2004). 유아교사의 자아존중감과 부적응 및 역할수행능력과의 관계연구. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.

이정민(2020). 유치원 교사의 인성과 직무만족도가 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.

이정현(2011). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 직무스트레스와의 관계연구. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

이정희, 안효진(2016). 유치원 교사의 교수몰입과 직무스트레스가 행복감에 미치는 영향. **미래유아교육학회, 23(4),** 427-447.

이준구(2009). 영유아보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.

이지연(2021). 보육교사의 심리적 안녕감이 직무만족도에 미치는 영향 : 보육교사 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 서울한영대학교 대학원 석사학위논문.

이혜경(2008). 국공립과 사립유치원교사의 자기효능감 및 직무만족도 비교 연구. 강원대학교 대학원 석사학위논문.

임동호(2012). 보육교사의 전문성 인식이 직무만족에 미치는 영향. **한국보육학회, 12(1),** 1-17

임동호(2012). 보육교사의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향. **한국보육학회, 12(3),** 21-38.

임혜원, 장영숙(2018). 보육교사의 정서노동과 교수몰입의 관계: 자아탄력성의 매개효과. **교육논총, 38(3),** 349-369.

원지현(2015). 유아교사의 심리적 안녕감, 교사효능감이 교수몰입에 미치는 영향. **학습자 중심교과교육연구, 15(10),** 51-73.

장미정, 엄정애(2011). 유아의 인지 언어 정서 및 사회적 능력에 영향을 미치는 유치원의 질과 교사관련변인 분석. **한국유아교육학회, 31(3),** 249-276.

장한별(2015). 보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 교사-유아의 상호작용에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

정경진, 윤혜미(2016). 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도. **한국영유아보육학회, 0(96),** 129-152.

정미순(2012). 보육교사의 일반적 특성과 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향. 호서대학교 대학원 석사학위논문.

정영희, 이영숙(2012). 어린이집 교사의 직무환경과 민감성 분석. **미래유아교육학회, 19(2),** 107-132.

정향진(2019). 창의적 인성과 교수몰입이 유아교사의 직무만족도에 미치는 영향. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.

조재희(2012). 가톨릭 유아교육기관 교사의 신앙성숙도와 행복감, 자아탄력성 및 직무만족도의 관계. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.

지윤경(2019). 유치원 내 교사 동아리 활동이 유아교사의 심리적 안녕감 및 직무만족도에 미치는 영향. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.

최정선, 김희수(2014). 유치원 교사가 지각한 자기의식 수준, 직무스트레스 직무만족도와의 관계. **열린유아교육연구, 19(5),** 387-404

최혜윤(2016). 교사효능감과 원장 및 동료교사의 사회적 지지가 유치원 교사의 교수몰입에 미치는 영향. **육아지원연구, 11(3),** 73-93.

최혜진, 이호필(2015). 유아교사의 행복감과 셀프리더십이 교수몰입에 미치는 영향. **어린이문학교육연구, 16(2),** 515-537.

하지민, 서현아(2015). 유아교사의 자기분화 및 자아존중감과 심리적 안녕감의 관계. **어린이문학교육연구, 16(2),** 487-513.

한희정, 서현아, 오소라, 하지민(2014). 유아교사의 대인관계능력과 자아탄력성이 심리적 안녕감에 미치는 영향. **한국보육지원학회, 10(6),** 143-164.

허주연(2018). 보육교사의 직무만족도와 교사효능감 및 교수몰입 간의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.

황선아(2014). 직무환경과 직무만족도가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향. 한국방송통신대학교 대학원 석사학위논문.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. New York: Harper Perennial. Billingsley.

Csikszentmihalyi, M. (1997a). Finding flow: The psychology of optimal experience. New York: Basic Books.

Csikszentmihalyi, M.(1997b). Finding flow: The psychology of engagement with everyday life. New York : Basic Books.

Csikszentmihalyi, M. (1997). Intrinsic motivation and effective teaching: A flow analysis. In Bes, J. L. (Ed.), Teaching well and liking it:

Motivating faculty to teach effectively (pp. 72-89). Baltimore: Hopkins University Press.

B. S., & Cross, L. H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. Journal of Special Education, 25(4), 453-471.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95, 542-575.

Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. Psychological Science, 13, 81-84.

Haefele, D. L. (1993). Evaluating teachers: An alternative model. Journal of Personnel Evaluation in Education, 5(4), 569-598.

Herzberg, F. (1974). Motivation-Hygiene correlates of mental health: An examination of motivational inversion in a clinical population. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42(3), 411-419.

Huang, H. W. (2001). Kindergarten teacher job satisfaction and the need for continuing education in Southern Taiwan. Unpublished doctorial dissertation, University of South Dakata, California.

Katz, L. G. (1972). Developmental stages of preschool teachers. Elementary School Journal, 73(1), 50-54.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality. New York: Harper & Row Publishers Inc

Ryff, C. D. (1989). Happiness os everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and social Psychology, 57, 1069-1081.

ABSTRACT

Effects of psychological well-being and professor immersion of kindergarten teachers on job satisfaction

Kim, Eun Hee
Early Childhood Education Major
Graduate School of Education of
Sungshin Women's University

This study aims to find out the impact of kindergarten teachers' psychological well-being and professor immersion on job satisfaction. Specific research problems established to achieve these research objectives are:

1. What are the general trends in teacher's psychological well-being, faculty immersion, and job satisfaction?
2. What are the differences in psychological well-being, professional immersion, and job satisfaction depending on the general background of the teacher?
3. What is the relationship between teacher's psychological well-being, professor immersion, and job satisfaction?
4. How does the psychological well-being and immersion of teachers

affect job satisfaction?

The subjects of this study are 212 teachers of public kindergartens located in Gyeonggi-do.

In this study, we used a psychological well-being scale partially modified by Ra Eun-mi (2017) to measure the psychological well-being of kindergarten teachers, and an early childhood teacher immersion scale developed by Song Ju-yeon (2014) to measure the teacher's immersion. In addition, to measure the job satisfaction of kindergarten teachers, Park Geun-hee (2003) changed the job satisfaction questionnaire of kindergarten teachers developed by Huang (2001) and Cho Jae-hee (2012) used a measuring tool that was modified and secured according to infant teachers. The collected data were analyzed using the SPSS 24.0 program, and frequency analysis, t-validation, correlation analysis, and moderate regression were conducted.

The results obtained from this study are as follows.

First, kindergarten teachers showed that their psychological well-being was above average at 3.59 on a five-point scale, with professors' immersion at 3.81 and job satisfaction at 3.95.

Second, according to the general background of teachers (age, career, final educational background, qualification, working institution), the difference in psychological well-being, professional immersion, and job satisfaction was found to be higher. It was also found that teachers with first-degree Orthodox qualifications and teachers working at

public kindergartens have high psychological well-being, professor immersion, and job satisfaction.

Third, the relationship between teacher's psychological well-being, professor immersion, and job satisfaction shows that there is a significant static correlation between psychological well-being, professor immersion, and job satisfaction. In other words, the higher the teacher's psychological well-being and immersion, the higher the teacher's job satisfaction.

Fourth, the effects of teacher's psychological well-being and professor immersion on job satisfaction showed that among psychological well-being variables, self-acceptance and professor's immersion variables, internal motivation, specific plans, and reactions have a positive impact on job satisfaction. Meanwhile, among the sub-variants of professor immersion, regulation has a negative effect on job satisfaction. Such results show that kindergarten teachers have high internal motivation for teaching and have specific plans for their children's reactions, and that the higher the self-acceptance, the higher the job satisfaction.

This study is meaningful in that it provides basic data needed to confirm the relationship between kindergarten teachers' job satisfaction and internal spokesperson, and provides psychological support and teacher education foundation to support teachers' psychological well-being and immersion.

부 록

안녕하십니까?

본 설문조사는 유치원 교사의 심리적 안녕감 및 교수몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 작성된 것입니다. 선생님께서 응답하신 내용은 통계법 제 13조(비밀의 보호)규정에 의하여 순수한 연구 목적 이외의 다른 용도로는 절대 사용하지 않을 것입니다. 한 문항이라도 응답하시지 않거나 중복 응답한 경우 설문지를 사용할 수 없으니, 소중한 의견이 반영될 수 있도록 자세히 내용을 읽으신 후 빈칸 없이 응답해 주시면 연구에 잘 활용하겠습니다.

바쁘신 가운데 소중한 시간을 내어 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2019년 12월

성신여자대학교 교육대학원
지도교수: 권 경 숙
연 구 자: 김 은 희

1. 유치원 교사용 기초조사

선생님의 일반적인 사항을 알아보기 위한 내용입니다. 아래 내용을 읽으시고, 해당번호에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

가. 선생님의 연령은?

① 20대( ) ② 30대( ) ③ 40대 이상( )

나. 선생님의 최종학력은?

① 2 ~ 3 년제 대학졸업( ) ② 4년제 대학졸업( ) ③대학원 졸업이상( )

다. 선생님의 교육경력은?

① 3년 미만( ) ② 3~6년미만( ) ③ 6~10년미만( ) ④ 10년 이상( )

라. 선생님이 소지하신 교사자격은?

① 유치원교사 1급( ) ② 유치원교사 2급( )

마. 선생님이 근무하고 있는 교육기관은?

① 사립유치원( ) ② 공립유치원(단설 및 병설)( )

2. 직무만족도 설문지

다음은 선생님이 아래와 같은 내용에 대한 전반적인 견해를 알아보기 위한 설문입니다. 선생님의 생각과 일치하는 곳에 체크(√)해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 유치원 교사로서 나에게 부여되는 책임감에 만족한다.	1	2	3	4	5
2	나는 내가 가르치는 유아들의 삶에 중요한 변화를 주고 있다.	1	2	3	4	5
3	나는 유치원 교사로서 다른 사람들에게 봉사할 수 있는 기회에 만족한다.	1	2	3	4	5
4	나는 동료교사들을 이끌어 줄 수 있다는 것에 만족한다.	1	2	3	4	5
5	나의 직업은 나에게 개인적인 성장을 가져다준다.	1	2	3	4	5
6	교직경력이 쌓여가면서 나의 전문적 기술도 향상된다.	1	2	3	4	5
7	나는 직무를 수행하는 과정에서 새롭고 보다 나은 방법을 계발시킬 수 있다.	1	2	3	4	5
8	나는 유치원 교사로서 발전할 수 있어서 만족한다.	1	2	3	4	5
9	나는 내 능력과 기술을 발휘할 수 있어서 만족한다.	1	2	3	4	5
10	나는 수업관련 업무를 조절할 수 있다.	1	2	3	4	5

11	나는 유치원 교사로서 내가 원하는 방식대로 가르칠 수 있어서 만족한다.	1	2	3	4	5
12	나의 수업관련 업무는 도전해 볼 만한다.	1	2	3	4	5
13	나는 잘 수행한 업무에 대해서 자부심을 느낄 수 있다.	1	2	3	4	5
14	나는 가르치는 일 자체가 좋다.	1	2	3	4	5
15	가르치는 일은 가치 있는 일이다.	1	2	3	4	5
16	나의 직업은 나에게 성취감을 준다.	1	2	3	4	5
17	나는 나의 직업에 대한 사회적 인식에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
18	다른 기회가 주어지더라도 나는 다시 유치원 교사의 길을 선택하겠다.	1	2	3	4	5
19	나는 다른 이들에게 유치원 교사가 되라고 권하겠다.	1	2	3	4	5
20	나의 일은 학부모로부터 존경을 받고 있다.	1	2	3	4	5

2. 심리적 안녕감 설문지

다음은 심리적 안녕감에 대한 질문입니다. 선생님의 생각과 일치하는 곳에 체크(√)해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	대다수 사람들과 의견이 다른 경우에도 나는 내 의견을 분명히 말하는 편이다.	1	2	3	4	5
2	주위 사람들과 잘 어울리지 못하는 편이다.	1	2	3	4	5
3	현재 내 활동반경(생활영역)을 넓힐 생각이 없다.	1	2	3	4	5
4	대부분 사람이 나를 사랑이 많고 자상한 사람으로 생각한다.	1	2	3	4	5
5	미래에는 어려움이 생길 가능성이 많기 때문에 나는 현재에 초점을 두고 사는 편이다.	1	2	3	4	5

6	내가 아는 많은 사람은 인생에서 나보다 더 많은 것을 성취하는 것 같다.	1	2	3	4	5
7	과거에 실수를 저지르기도 했지만, 전체적으로는 모든 일이 매우 잘 되었다고 생각한다.	1	2	3	4	5
8	가끔 매일 하는 일이 사소하고 중요하지 않은 것처럼 느껴질 때가 있다.	1	2	3	4	5
9	고민을 털어놓을 만한 가까운 친구가 별로 없어 가끔 외로움을 느낀다.	1	2	3	4	5
10	어떤 일을 할 때 새로운 방식으로 하기 보다는 늘 해오던 방식대로 하는 것이 좋다.	1	2	3	4	5
11	매일의 생활에서 내가 맡은 책임들을 잘 해내고 있다.	1	2	3	4	5
12	무슨 일을 결정함에 있어 다른 사람들의 영향을 받지 않는 편이다.	1	2	3	4	5
13	해야 할 일들이 힘겹게 느껴질 때가 있다.	1	2	3	4	5
14	내 인생에서 무엇을 성취하려고 하는지 잘 모르겠다.	1	2	3	4	5
15	가족과 친구들과 친밀하게 대화 나누는 것을 좋아한다.	1	2	3	4	5
16	나의 세계관에 도전이 되는 새로운 경험을 하는 것은 중요하다고 생각한다.	1	2	3	4	5
17	많은 면에서 내가 성취한 것에 대해 실망을 느낀다.	1	2	3	4	5
18	다른 사람이 나를 어떻게 생각하는지에 대해 신경 쓰는 편이다.	1	2	3	4	5
19	개인적으로 재정 관리나 문제처리를 잘 하는 편이다.	1	2	3	4	5
20	정말 필요할 때 내 말에 귀를 기울여 줄 사람은 많지 않다.	1	2	3	4	5
21	내 의견이 비록 다른 사람들의 의견에 반대되더라도 나는 내 의견이 옳다고 확신한다.	1	2	3	4	5
22	지난 세월을 되돌아보면 내 자신이 크게 발전하지 못했다고 생각된다.	1	2	3	4	5
23	과거에는 나 혼자 목표를 세우긴 했으나 돌이켜 보면 그것은 시간낭비였던 것 같다.	1	2	3	4	5
24	나는 나 자신에 대해 긍정적으로 생각하지 않는 편이다.	1	2	3	4	5

25	내가 세운 계획을 실행하는 데 적극적이다.	1	2	3	4	5
26	과거를 돌이켜 보면 좋았던 때도 있었고 힘들었던 때도 있었지만 대체로 만족한다.	1	2	3	4	5
27	그동안 나는 개인적으로 크게 발전했다고 생각한다.	1	2	3	4	5
28	대부분의 사람들에 비해 나는 친구가 적은 것 같다.	1	2	3	4	5
29	친구와 가족이 반대하면 나는 결정을 바꾸는 편이다.	1	2	3	4	5
30	나는 해야만 하는 모든 일을 잘 하기 위해 시간 조절을 잘 하는 편이다.	1	2	3	4	5
31	현재 생활방식을 바꿔야 하는 새로운 상황에 처하는 것을 좋아하지 않는다.	1	2	3	4	5
32	다른 사람에게 인정받는 것보다 내 자신이 행복한 것이 더 중요하다.	1	2	3	4	5
33	나는 인생에서 해 봐야 할 일은 모두 다 해봤다고 생각할 때가 있다.	1	2	3	4	5
34	생활을 만족스럽게 꾸려나가는 것이 쉽지 않다.	1	2	3	4	5
35	나는 친구 또는 지인들과 비교할 때면 내 자신이 스스로 흐뭇하게 느껴진다.	1	2	3	4	5
36	사람들은 내가 다른 사람들과 함께 하기 위해 기꺼이 시간을 내는 사람이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
37	이제껏 살아온 삶의 방식을 뒤늦게 바꾸기는 어렵다고 생각한다.	1	2	3	4	5
38	미래의 계획을 짜고 그 계획을 실현시키려고 노력하는 것을 즐긴다.	1	2	3	4	5
39	나 자신에 대해 자부심과 자신감을 갖고 있다.	1	2	3	4	5
40	내 가정과 생활방식을 내 취향에 맞도록 꾸려가는 편이다.	1	2	3	4	5
41	논쟁의 여지가 있는 문제상황에서 내 자신의 의견을 내세우지 못한다.	1	2	3	4	5
42	나는 내 친구들을 믿을 수 있고, 그들도 나를 믿을 수 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5

3. 교수몰입 설문지

다음은 교수몰입에 대한 질문입니다. 선생님의 생각과 일치하는 곳에 체크(√)해 주시기 바랍니다.

번호	문항	매우 적절하지 않다.	적절하지 않다.	보통이다.	적절하다.	매우 적절하다.
1	나는 이루고자 하는 목표를 명확하게 인식하고 수업에 임한다.	1	2	3	4	5
2	나는 구체적인 계획을 미리 가지고 수업에 임한다.	1	2	3	4	5
3	나는 나와 유아들의 할 일이 무엇인지를 명확하게 알고 수업에 임한다.	1	2	3	4	5
4	나는 필요한 교수매체와 자료를 미리 준비하고 수업에 임한다.	1	2	3	4	5
5	나는 수업이 어떻게 진행될지를 인식하고 수업에 임한다.	1	2	3	4	5
6	나는 수업이 잘 이루어지고 있는지를 유아들의 흥미로 판단한다.	1	2	3	4	5
7	나는 수업이 잘 이루어지고 있는지를 유아들의 집중 정도로 판단한다.	1	2	3	4	5
8	나는 수업이 잘 이루어지고 있는지를 유아들의 참여도로 판단한다.	1	2	3	4	5
9	나는 유아들의 반응에 따라 교수내용 및 교수방법을 조절한다.	1	2	3	4	5
10	나는 유아들의 흥미에 따라 교수내용 및 교수방법을 조절한다.	1	2	3	4	5
11	나는 유아들의 참여도에 따라 교수내용 및 교수방법을 조절한다.	1	2	3	4	5
12	유아들과 수업하는 일은 어려운 일이지만, 나는 충분히 할 수 있는 능력이 있다.	1	2	3	4	5
13	나는 익숙하고 편한 수업보다는 새로운 시도와 변화가 있는 수업을 한다.	1	2	3	4	5
14	나는 너무 쉬운 수업보다는 어느 정도 노력을 기울여야 하는 수업을 한다.	1	2	3	4	5
15	나는 수업을 할 때 유아들이 온전히 나에게 집중하고 있음을 느낀다.	1	2	3	4	5
16	나는 수업을 할 때 나와 유아들이 하나가 된 듯한 느낌	1	2	3	4	5

	이 든다.					
17	나는 수업을 할 때 자유롭다는 느낌을 받는다.	1	2	3	4	5
18	나는 애써 노력하지 않아도 순조롭게 수업을 진행할 수 있다.	1	2	3	4	5
19	나의 수업은 물 흐르듯이 순조롭게 이루어진다.	1	2	3	4	5
20	특별히 의식하지 않아도 내가 계획한 수업은 자연스럽게 실제로 이어진다.	1	2	3	4	5
21	나는 수업을 할 때 마음이 편안하고 여유롭다.	1	2	3	4	5
22	나는 수업을 할 때 몸짓이나 말투, 억양 등이 자연스럽게 조절된다.	1	2	3	4	5
23	나는 수업의 방해요인(떠드는 유아, 소음 등)이 있을지라도 적절하게 대처하고 다시 수업에 집중한다.	1	2	3	4	5
24	나는 다른 사람(원장, 동료교사, 장학사, 실습생 등)이 있어도 의식하지 않고 수업을 하는 편이다.	1	2	3	4	5
25	나는 수업을 할 때 시간이나 장소에 구애받지 않는다.	1	2	3	4	5
26	나는 수업 중 곤란한 상황이 발생하여도 잘 대처한다.	1	2	3	4	5
27	나는 수업을 할 때 예기치 못한 상황이 발생하더라도 그 상황을 해결하고 수업을 진행할 수 있다.	1	2	3	4	5
28	내가 원래 계획한 대로 수업이 이루어지지 않더라도 당황하지 않고 상황에 맞게 수업을 진행할 수 있다.	1	2	3	4	5
29	나는 수업을 할 때 적극적이다.	1	2	3	4	5
30	나는 완전히 수업에 집중한다.	1	2	3	4	5
31	나는 수업을 할 때 다른 업무를 잊고 수업에만 집중한다.	1	2	3	4	5
32	나는 수업시간이 언제 지나간 줄 모른다.	1	2	3	4	5
33	나는 수업을 할 때 깊이 빠져든다.	1	2	3	4	5
34	나는 수업을 통해 만족감을 느낀다.	1	2	3	4	5
35	나는 수업을 통해 자신감을 얻는다.	1	2	3	4	5
36	나는 수업이 끝나면 뿌듯함을 느낀다.	1	2	3	4	5

37	나는 수업을 통해 교사로서의 자부심을 느낀다.	1	2	3	4	5
38	나는 수업이 끝나면 기분이 좋아짐을 느낀다.	1	2	3	4	5
39	나는 수업이 즐겁다.	1	2	3	4	5
40	나는 유아들을 가르치고 함께 활동하는 것 자체가 재미있다.	1	2	3	4	5
41	나는 수업자체를 즐긴다.	1	2	3	4	5
42	내가 수업을 열심히 하는 이유는 외부적 동기보다는 유아를 가르치는 일 자체를 좋아하기 때문이다.	1	2	3	4	5
43	나는 수업을 하기 전 설레이고 기대된다.	1	2	3	4	5
44	나는 다른 업무보다 수업이 더 흥미롭고 재미있다.	1	2	3	4	5
45	나는 수업을 통해 교사생활의 에너지를 얻는다.	1	2	3	4	5