

## 유치원 교사의 직무만족과 조직헌신 및 이직의도의 관계

서 은 희\* (가톨릭대학교 교육대학원 유아교육학과)

이 미 숙 (가톨릭대학교 생활과학부 교수)

본 연구의 목적은 유치원 교사의 직무만족과 조직헌신 및 이직의도의 전반적 경향은 어떠한지 알아보고, 직무만족과 조직헌신 및 이직의도와 관련된 정도를 규명함으로써 교사의 잦은 이직을 예방하는 방안을 마련하여 유아교육의 질적 수준을 향상시키기 위한 기초자료를 제공하려는데 있다. 연구방법은 수도권 지역에 재직 중인 사립유치원 교사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 분석대상은 총 252명이다. 직무만족 척도는 25개 문항, 조직헌신은 14개 문항, 이직의도는 5개 문항으로 각각 구성하였다. 자료분석은 SPSSWIN 10.0 프로그램을 이용하였으며, Cronbach's  $\alpha$ , t검증, one-way ANOVA와 Scheffé 검증, 그리고 Pearson 상관분석을 실시하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 유치원 교사들의 직무만족도는 대체로 중간정도의 수준으로 나타났다. 직무만족도를 구성하는 하위영역별로 살펴보면, 동료와의 관계에 대해 만족도가 가장 높았으며, 다음은 원장과의 관계, 직무 자체, 근무환경의 순서로 만족해하고 있으며, 반면 보수·승진기회에 대해서는 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 직무만족도는 또한 교사의 배경변수별로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 교사의 연령이 높을 때, 경력이 적을 때, 이직경험이 없을 때, 전문대졸일 때, 기혼일 때, 그리고 2년 이상 근속한 경우 직무만족도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 둘째, 유치원 교사들은 전반적으로 조직에 대해 헌신하고 있는 것으로 나타났다. 조직헌신은 교사의 배경변수 중 연령, 이직횟수, 결혼여부, 현 직장의 근속년수에 따라 유의한 차이가 있다. 즉, 교사의 연령이 높을 때, 이직경험이 없을 때, 기혼일 때, 2년 이상 근속한 경우 조직헌신도가 상대적으로 더 높았다. 셋째, 유치원 교사의 이직의도는 대체로 중간정도의 수준으로 나타났다. 이직의도는 교사의 배경변수 중 연령, 이직횟수, 결혼여부에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교사의 연령이 낮을 때, 2-3회 이상의 이직경험이 있을 때, 미혼인 경우 이직의도가 상대적으로 더 높았다. 넷째, 유치원 교사의 직무만족과 조직헌신 및 이직의도는 서로 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이때, 직무만족은 조직헌신과 높은 정적 상관이 있으며, 반면 직무만족과 이직의도는 부적 상관이 있다. 또한 조직헌신과 이직의도는 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과에 기초하여 유치원 교사의 이직관리 방안에 대해 제언하면, 먼저 교사들의 보수제도를 개선하고 후생·복지대책을 강화하는 것이 필요하다. 교사들이 직무에 만족하고 조직에 헌신할 수 있도록 근무여건을 조성해주고, 교사의 자긍심을 향상시켜줄 교육 프로그램을 실시하여 자발적 이직을 최소화시킴으로써 유아교육의 질적 수준을 향상시켜야 할 것이다.