

## 도시와 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족도와 관련 변인에 관한 연구

장 영 애  
인천대학교 생활자원관리학과

### A Comparative Study on the Job Satisfaction of Teachers in Day Care Centers - Urban vs. Rural Areas -

Jang, Young Ae  
Dept. of Family Resource Management, Univ. of Incheon, Incheon, Korea

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the job satisfaction of teachers in urban and rural day care centers. The subjects of this study were 134 teachers in urban(n=68) and rural(n=66) areas. Participants completed an early childhood job satisfaction survey. The statistics used for this data were t-test, one-way ANOVA (Duncan's test), and multiple regression analysis. The study showed significant differences between urban and rural teachers' job satisfaction in the job itself, human relationships, and working environment. The job satisfaction of the teachers in urban day care centers was influenced significantly by the related variables: age of teacher, marital status, education level, educational career, capacity, number of classes, class size, working hours, and the age of the children in class. The job satisfaction of the teachers in rural day care centers was influenced significantly by the above variables. The important factors on predicting the job satisfaction of the urban day care teachers were found to be the age of teachers, educational career, education level, and number of classes. The important factors for predicting the job satisfaction of the rural day care center teachers were found to be the age of teacher, educational career, education level, number of classes and working hours.

Key words: job satisfaction, teacher, day care center, urban and rural area

#### I. 서 론

유아기는 인간발달의 기초를 이루는 시기로 이 시기의 유아교육의 중요성은 이미 여러 학자

들에 의해 제기되고 강조되어 왔다. 예전의 유아교육은 가족중심, 특히 어머니 중심의 자녀양육이었으나 오늘날의 유아교육은 핵가족화, 여성의 사회참여증대, 가정과 일터의 분리 등으로 인하

여 시설 중심의 자녀양육으로 바뀌면서 사회적 육아 내지 공동육아의 성격을 지니게 되었다. 또한 유아의 조기교육에 대한 인식이 확산되고 자녀수의 감소로 인하여 또래와의 사회적 경험의 기회가 적어지므로 부모외에 대리 양육을 담당할 수 있는 유아교육 기관의 필요성이 더욱 증대되었고, 이러한 유아 교육의 필요성에 대한 인식의 증대는 국가적인 관심과 지원을 가져와 우리나라의 유아교육은 급속한 양적 팽창을 이루게 되었다.

한편 이러한 양적 팽창과 더불어 유아교육의 질적인 면에 최근 여러 학자들의 관심이 집중되고 있는데 유아교육에 영향을 미치는 질적 요소로는 물적 환경과 인적환경을 들 수 있다. 유아교육에는 탐색, 비교, 발견하고 실험해 볼 수 있는 환경이 필수조건이며, 이러한 환경을 마련하고 유아의 행동을 적극적으로 지원해 줄 수 있는 인적환경인 교사 변인 또한 매우 중요하다.

흔히 교사의 질이 교육의 질을 좌우한다는 말이 있는데 이는 바로 교사의 역할이 매우 중요함을 의미한다. 특히 유아교육기관의 교사는 그 역할을 수행하기 위해서 지식이 풍부해야하고, 스스로의 사고가 독립적이어야 하며, 직업이 안정되어 있어야하고, 자신의 능력을 계속적으로 강화시켜 나갈 수 있는 분위기가 제공되어야 한다(정유정 1998). 더욱이 미래사회의 교육은 교사 혼자만의 능력과 자질만으로 결정되기보다는 교사들이 교육활동을 원활하게 진행 할 수 있는 적합한 수준의 조건들이 제대로 갖춰져 있을 때 비로소 달성될 수 있을 것이다. 이와 같은 일은 교사가 자기의 직업에 대해 어떻게 생각하며 얼마나 만족하고 있는 지와 밀접한 관련이 있다고 할 수 있는데 교사의 직무에 대한 만족여부는 교사의 사기를 결정하며, 교사의 사기는 유아에게 전달되어 교육효과에 영향을 미치게 된다. 이러한 점에서 교사의 직무에 대한 만족 여부는 교육의 중요한 요인으로 인식되고 있으며, 교사의 직무 만족에 영향을 미치는 요인을 밝히는 일은 교사의 사기를 높여주고 교육의 질을 향상시키는데 필요한 기초자료를 제공해 줄 것이다.

지금까지 유아교육기관 경영의 효율화를 위하

여 교사들의 직무 만족도에 관한 연구가 이루어져 왔으나(김명자 1991; 송유진 1993; 신현주 1993; 이인숙 1989; 최인순 1995), 주로 유치원 교사에 대해 연구하거나, 어린이집 교사를 대상으로 직무 만족도에 대해 연구하였다. 그리고 유아교육기관 유형에 따른 교사의 직무 만족도를 비교한 연구는 있으나, 지역에 따른 차이를 비교한 연구는 없었다. 그러나 우리 나라의 경우 농촌과 도시는 여러 환경요인이 다르고 교육에 대한 정보제공이나 지원, 투자 등이 다를 것이므로 교사들의 직무만족에도 차이가 있을 것으로 예상된다. 따라서 본 연구에서는 대표적인 유아 보육, 교육기관인 어린이집을 대상으로 도시와 농촌지역 어린이집 교사의 직무 만족도를 비교하고자 한다.

한편 교사의 직무 만족에 관련된 요인들은 매우 다양하다. 직무만족에 관한 연구는 연구자의 목적, 방법, 요인설정에 따라 다양한 결과로서 나타나는데 교사의 직무 만족도는 직무를 중심으로 조직 내, 외의 여러 요소들과 밀접한 관계가 있다. 이러한 요소들에는 보수, 승진기회, 조직구조 등 조직전체 요인에 관련되는 것, 동료와의 관계, 원장과의 관계 등 작업환경 요인에 관련되는 것, 직무범위, 역할 모호성과 역할갈등과 같은 직무내용에 관련되는 것, 연령과 성격과 같은 개인 요인으로 나타날 수 있다(김성국 1997).

따라서 우리 나라 교사들의 교직여건을 살펴볼 때 여러 문제점을 가지고 있는 교육현장의 실정에도 불구하고 이에 대한 연구가 부족하므로 유아교육기관 교사들의 직무만족도에 관한 체계적인 연구로 유아교육의 질을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하는 것을 본 연구의 목적으로 한다.

구체적으로 교사의 직무만족에 영향을 미치는 관련변인을 선행연구 결과(이명주 1984; 유정혜 1996; 김수원 1998)를 참고로 개인적 특성과 직무특성으로 나누어 개인적 특성에는 연령, 결혼 여부, 학력을, 직무특성에는 교육경력, 자격증, 학급수, 학급원아수, 근무시간, 유아연령에 따라 분석하고자 한다.

한편 직무만족의 하위변인으로는 교사가 생각하는 자신의 교직적성여부와 교육자체를 통한 만

족감을 알 수 있는 직무자체에 대한 만족, 원장과 교사의 교육관 일치 정도와 교사의 자율성 보장과 교사들간의 동료애에 대한 인간관계에 대한 만족, 어린이집의 시설이나 환경 자체에서 교사가 지각하는 근무환경에 대한 만족, 교사가 지닌 능력, 경력과 학력에 따른 적당한 보수와 승진에 대한 만족, 교사가 지각하는 의료 혜택 및 연금 혜택, 퇴직금, 휴가 등의 복지후생에 대한 만족의 5가지 변인으로 교사의 직무만족을 조사하고자 한다.

즉, 본 연구는 도시와 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족도의 차이와 이러한 직무만족도에 관련된 개인적 특성과 직무특성을 살펴보고, 직무만족도에 대한 관련변인의 상대적인 영향력을 분석하고자 한다.

이와 같은 연구를 통해 도시와 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족을 높일 수 있는 방안 마련에 기초자료를 제공하고, 교사의 보수와 승진, 근무환경, 복지후생 개선에 필요한 기초자료를 제공하여 유아교육의 질을 향상시킬 수 있는 정책 결정에 도움을 주고자 한다.

본 연구의 문제를 구체적으로 진술하면 다음과 같다.

첫째, 도시와 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족도는 어떠한 차이가 있는가?

둘째, 도시지역 어린이집 교사의 직무만족도는 관련변인에 따라 어떠한 차이가 있는가?

셋째, 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족도는 관련변인에 따라 어떠한 차이가 있는가?

넷째, 도시와 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족도에 대한 관련변인의 상대적인 영향력은 어떠한가?

## II. 이론적 고찰

### 1. 직무만족의 개념 및 요인

교사는 교육기관이라는 조직에서 교육의 목적을 달성하기 위해 각자에게 맡겨진 역할을 수행하게 되며 이때 자신의 직무에 만족하기도 하고 불만을 느끼기도 한다. 이처럼 주어진 직업이 얼마만큼 개인의 자아를 충족시켜 주는가의 척도를

직무만족도라 한다(서울대학교 교육문제 연구소 1981). 직무만족에 대한 개념은 이해하는 관점에 따라 다양하게 정의되고 있는데 대체로 다음과 같이 분류 할 수 있다.

첫째, 직무만족을 직무에 대해 만족하는 정도라고 정의하는 견해로서, Steers와 Porter(1983)는 조직 구성원들이 자기가 맡은 직무에 대해 만족하는 정도라고 정의하였다.

둘째, 직무만족을 직무에 대한 관심, 열의 등과 같은 감성적 반응 및 정서상태라고 정의하는 견해로서, 최진호(1996)는 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로써 한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 하였다. 또한 Bently와 Remple(1970)은 주어진 상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위한 조직구성원들이 나타내는 직업적 관심과 열의라고 하였으며, Locke(1976)는 직무만족을 직무를 수행해 나가는 과정 혹은 직무의 수행 결과에서 느끼는 감정, 즉 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게되는 경험을 평가함으로써 얻게되는 유쾌감 또는 정서상태라고 하였다(김정자 1999재인용).

셋째, 직무만족을 여러 상황의 결합 상태라고 정의하는 견해로서 Jorde-Bloom(1989)는 직무만족을 직무의 다양한 측면에 대한 태도, 평가, 감정적인 반응 등의 복합상태로 분류하였으며, 개인의 특성과 조직환경 요건과의 일치성이라고 하였다.

이와 같은 여러 정의를 통해서 볼 때 직무만족도란 직무를 수행해 나가는 과정에서 자신의 욕구가 충족되어 갖게되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의 할 수 있다.

직무만족의 하위요인에 대한 여러 학자들의 견해를 살펴보면 먼저 Bently와 Remple(1970)은 교사들의 직무만족도를 측정하기 위하여 PTO(Purdue Teacher Opinionaire)를 개발하였는데, 하위요인으로 봉급, 승진기회, 안정 등 근무조건에 관련된 것, 동료와의 관계, 상사와의 관계 등 인간 관계에 관련된 것, 안정감, 성장 발전 등 심리적 요인에 관련된 것 등 10가지 요인을 들었다(전성연 1982재인용).

한편 김희영(1988)은 KTO(Korean Teacher Opinionaire)

에서 인간관계, 직무, 근무환경, 보상체계, 전문성 신장, 행정체계, 지위안정을 들고 있다. Jorde-Bloom (1989)은 유아교육 환경에서 직무만족에 영향을 주는 요인으로 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체의 특성, 보수와 승진의 기회, 일반적인 근무환경 등의 요인을 들고 있다. 한편 유정혜 (1996)는 직무에 대한 신념, 사회적 인식, 보수와 인간관계, 행정체계, 복지차원의 6개 하위요인을 들고 있으며, 김수원(1998)은 직무자체, 인간관계, 복지후생, 근무환경, 보수와 승진 등의 요인을 들고 있다.

본 연구에서는 이상의 여러 선행연구를 참고로 어린이집교사의 직무만족에 관계되는 하위요인을 직무자체, 인간관계, 근무환경, 복지후생, 보수와 승진의 5가지 요인으로 분석하고자한다. 여기서 직무자체란 직무경험의 특성(도전성, 다양성, 자율성, 통제 등)과 관련되는 것으로서 직무가 본질적인 즐거움을 주는 정도와 인식, 창조성, 기술형성에 대한 교사들의 요구를 충족시키는 정도를 말한다. 인간관계는 원장과 동료들로부터 격려와 지지를 받는다고 지각하는 정도로서 교사들의 상호 복지에 대한 관심과 상호 존중에 의거하여 밀접한 신뢰관계를 형성해온 정도를 포함한다. 근무환경은 근무태도와 특정직무의 수행능력에 강력한 영향력을 미치는 것으로 직무경험의 구조와 근무지 환경을 말한다. 복지 후생은 교사의 생활안정은 물론 가족에 대한 부양책임을 덜어주어 성실한 근무를 할 수 있도록 여유를 주는 것이며, 보수승진은 가치의 상징이며 인정과 미래에 대한 안정감을 제공해 주는 것을 말한다.

## 2. 선행연구 고찰

유아교육기관 교사의 직무만족을 연구한 선행 연구들은 주로 유치원 교사를 대상으로 직무만족을 조사했다. 먼저 이명주(1984)는 유치원교사의 직무만족도에 관한 연구에서 유치원교사는 교직에 대해 보통이상의 만족을 보이고 있으며, 보수, 업무량, 인간관계, 사회적 인정에 있어 공립 유치원 교사에 비해 사립 유치원 교사가 더 높은 직무만족을 보였다. 그리고 전문대 졸업자, 기혼의 교사, 학급수가 적을수록 직무에 높은 만족을 나

타냈고, 교사의 연령, 경력, 자격증의 종류, 담당 학급의 원아수에 따라서는 직무만족도에 차이가 없었다.

한편, 유아교육기관의 질과 유치원 교사의 직무만족도를 분석한 김명자(1991)는 유아교육기관의 질과 유치원 교사의 질을 상·중·하로 분류하고 분석하였는데, 유아교육기관의 질에 따라서는 유치원 교사의 직무만족에 차이가 없었고 직무자체와 교육에의 지원에 따라 직무만족도에 차이가 나타났다. 김수원(1998)은 유치원 교사의 직무만족도를 연구한 결과, 유치원 교사들은 대체로 자신의 직업에 만족하는 것을 알 수 있었고, 연령이 높은 35세 이상인 집단, 기혼집단, 전문대학 졸업집단, 경력이 7년 이상인 집단, 1급 정교사 자격증을 가진 집단, 담당 유아수가 적은 집단 교사가 만족도가 높음을 알 수 있었다.

정유정(1998)은 유아교육기관의 유형과 질적 환경에 따른 교사의 직무만족도에 관한 연구에서 유아교육기관의 유형보다는 환경의 질적 수준에 따라 만족도가 달라진다고 했으며, 질적수준이 높을수록 직무만족이 높음을 알 수 있었다.

한편 어린이집 교사의 직무만족을 조사한 유정혜(1996)는 직무 만족은 평균 이상을 나타내 보통의 직무만족을 나타내고 있었고, 학력이 낮은교사, 유아 교육경력이 적은 교사, 보육교사 자격증 소지 교사, 담당 유아의 연령이 낮은 교사가 직무에 대해 높은 만족을 보였다. 그러나 김정자(1999)의 연구결과에서는 연령이 많을 수록, 교육경력이 10년 이상일수록, 학력이 높을수록, 결혼 여부에 있어서 미혼인 경우 직무만족도가 의의있게 높게 나타났다. 한임자와 김향자(1997)는 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구에서 일반적으로 직무만족도가 보통이었으며 소진은 비교적 높았다고 한다.

이와 같은 유아교육기관 교사의 직무만족에 관한 연구는 연구자의 목적, 방법, 요인 설정에 따라 다양한 결과가 나타나고 있으며, 교사의 직무만족은 직무를 중심으로 조직 내외의 여러 요인과 밀접한 관계를 맺고 있음을 알 수 있다.

한편 어린이집 교사의 직무만족을 지역에 따라 비교한 연구는 발견할 수 없었다. 그러나 우

리나라의 경우 몇몇의 선행연구들(박정희·장영애 2003; 장영애 1997)이 도시와 농촌에서의 환경적인 차이를 보고하고 있듯이, 도시와 농촌은 여러 환경요인이 다르고 교육에 대한 정보제공이나 지원, 투자 등이 다를 것이므로 교사의 직무만족에도 차이가 있을 것으로 예상된다. 따라서 본 연구에서는 도시와 농촌의 지역에 따른 어린이집 교사의 직무 만족도와 이에 영향을 미치는 관련변인을 비교하고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 도시와 농촌 지역에 위치한

어린이집 교사 134명이다. 도시는 서울과 인천지역 어린이집 교사를 대상으로 수집되었으며, 농촌은 부모의 대부분이 농업에 종사하는 경기도 양평과 김포지역의 면소재 어린이집 교사를 대상으로 수집되었다. 연구대상 교사의 일반적 특성은 다음 <Table 1>과 같다.

#### 2. 측정도구

본 연구에 사용된 측정도구는 교사의 직무만족도를 측정하기 위한 도구와 일반적인 특성을 묻는 도구로 구성된다. 먼저 직무만족도 척도는 Jorde-Bloom(1989)이 제작한 유치원 교사의 직무만족도 측정도구(ECJSS : Early Childhood Job Satisfaction Survey)를 번역한 송유진(1993)의 연구를 기초로 김수원(1998), 유정혜(1996)의 연구를 참조하여

Table 1. The general tendency of the subjects

Variables	Urban(N=68)		Rural(N=66)		
	f	%	f	(%)	
Age	under 24	20	29.4	21	31.8
	25~29	21	30.9	21	31.8
	30~34	13	19.1	12	18.2
	over 35	14	20.6	12	18.2
Marital status	not married	44	64.7	40	60.6
	married	24	35.3	26	39.4
Education level	high school	12	17.6	14	21.2
	college	44	64.7	46	69.7
	above university	12	17.6	6	9.1
Educational career	under 3 years	29	42.6	27	40.9
	3~under 7 years	22	32.4	22	33.3
	above 7 years	17	25.0	17	25.8
Capacity	day care teacher	40	58.8	39	59.1
	kindergarden teacher	24	35.3	22	33.3
	no capacity	4	5.9	5	7.6
No of classes	under 3	15	22.1	16	24.2
	4~5	23	33.8	23	34.8
	6~7	18	26.5	17	25.8
	over 8	12	17.6	10	15.2
No of children in class	under 10	10	14.7	9	13.6
	10~19	16	23.5	15	22.7
	20~29	24	35.3	23	34.8
	over 30	18	26.5	19	28.8
Working hours	under 8	10	14.7	9	13.6
	8~under 10	22	32.4	21	31.8
	over 10	36	52.9	36	54.5
Age of children in class	under 4	16	23.5	15	22.7
	4~under 6	26	38.2	25	37.9
	over 6	26	38.2	26	39.4

문항을 작성하였으며, 전문가에게 내용타당도를 검증받았다. 직무만족도 척도는 직무자체(6문항), 인간관계(10문항), 근무환경(9문항), 복지후생(8문항), 보수승진(9문항)등 총 42문항으로 구성되었으며, 각각의 신뢰도 계수는  $\alpha = .81 \sim .86$ 으로 나타났다. 그리고 각 문항은 5점 리커트 척도로 “전혀 아니다”에 1점, “매우 그렇다”에 5점을 주어 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

관련변인을 묻는 문항은 개인적 특성(연령, 결혼여부, 학력)과 직무특성(교육경력, 자격증, 학급수, 원아수, 근무시간, 유아의 연령)을 포함하여 총 9문항으로 구성되었다.

### 3. 자료수집 및 분석

본 조사를 실시하기 전에 도구의 적절성 여부를 검토하기 위해 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 2002년 6월 어린이집 교사 15명을 대상으로 실시하여 문항을 수정 보완하였다. 본 조사는 2002년 7월~8월에 실시되었다. 총 180부의 질문지를 배부하여 미 회수된 것, 부적절한 것을 제외한 134부가 본 연구의 자료로 활용되었다. 수집된 자료로는 주요 변인의 빈도와 백분율이 산출되었고 교사의 직무만족 하위 변인별로 평균을 산출한 후 t 검증과 F검증, Duncan 사후검증으로 분석하였다. 또한 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 각 변인들의 상대적 영향력을 살펴보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

## IV. 결과 및 해석

본 연구의 결과를 도시, 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족 차이분석, 도시, 농촌지역 교사의 관련변인에 따른 직무만족 차이분석, 직무만족도

에 대한 관련변인의 상대적 영향력 분석으로 나누어 제시하면 다음과 같다.

### 1. 도시와 농촌지역 어린이집교사의 직무만족도 차이분석

도시와 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족도가 어떤 차이가 있는가를 분석한 결과는 다음 <Table 2>와 같다.

<Table 2>에서 보는 바와 같이 도시와 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족도에 차이가 있는가를 분석한 결과 직무자체, 인간관계, 근무환경에 대한 만족도에서 유의한 차가 나타났다. 즉, 직무자체에 대한 만족도는 도시 어린이집 교사가 농촌 어린이집 교사보다 더 높게 나타났고, 근무환경에 대한 만족도도 도시지역 교사가 더 높게 나타났다. 그러나 인간관계에 대한 만족도는 농촌지역 교사가 더 높게 나타나 농촌지역 교사가 동료교사나 원장 등 주위사람들과 더 원만한 인간관계를 형성함을 알 수 있다. 보수승진과 복지후생에 대한 만족도는 모두 비교적 낮게 나타났는데 도시와 농촌 지역에 따라 차이가 없었다.

### 2. 도시지역 어린이집 교사의 관련변인에 따른 직무만족도 차이 분석

도시지역 어린이집 교사의 직무만족도가 관련변인에 따라 어떠한 차이가 있는가를 분석한 결과는 다음 <Table 3>과 같다.

<Table 3>에서 보는 바와 같이 먼저 직무자체 만족도는 관련변인 중 연령, 결혼여부, 교육경력, 자격증 종류, 학급원아수, 담당 유아 연령에 따라 유의한 차가 나타났다. 연령에 따라서는 30세 이상인 두 집단이 24세 미만인 집단보다 높게 나타났으며, 기혼인 집단, 교육경력이 7년 이상인 집

Table 2. The teacher's job satisfaction of the urban and rural day care center.

	Job itself		Human relationship		Working environment		Pay & Promotion		Welfare	
	M	t	M	t	M	t	M	t	M	t
Urban	3.91		3.46		2.96		2.74		2.67	
Rural	3.63	4.97**	3.72	4.11*	2.62	4.36*	2.70	.43	2.65	.31

\*p<.05    \*\*p<.01

단이 높게 나타났다. 자격증의 종류에 따라서는 보육교사 자격증을 가진 교사가, 학급원아수는 10명 미만인 집단의 교사가, 그리고 담당유아 연령이 4세 미만인 집단의 교사가 직무자체 만족도가 높게 나타났다.

인간관계에 대한 만족도는 기혼인 교사가, 그리고 보육교사 자격증을 가진 교사가 높게 나타났으며, 근무환경에 대한 만족도는 교육경력이 7년 이상인 교사, 학급수가 6~7학급, 8학급이상인 두 집단 즉, 학급수가 많은 기관의 교사가, 학급원아수는 10명미만이거나 10~19명인 집단, 즉, 학급원아수가 적은 기관의 교사, 그리고 근무시간이 8시간 미만인 교사가 높게 나타났다. 보수승진에 대한 만족도는 학력과 교육경력에 따라 차이가 나타나, 학력이 고등학교 졸업인 교사, 교육경력이 3년미만인 교사가 높게 나타났다. 복지후생에 대한 만족도는 학급수에 따라서만 유의한

차가 나타나 학급수가 6~7학급 이상인 두 집단, 즉 학급수가 많은 어린이집 교사가 더 높게 나타났다.

이상의 결과를 살펴볼 때 도시의 경우 연령이 많은 교사가 직무자체 만족도가 높았고, 미혼보다 기혼인 교사가 직무자체, 인간관계에 대한 만족도가 높았다. 그리고 교육경력이 많은 교사가 직무자체, 근무환경에 대한 만족도는 높았으나 보수승진에 대한 만족도는 낮았다. 자격증의 종류에 따라서는 보육교사 자격증을 가진 교사가 직무자체와 인간관계에 대한 만족도가 높았으며, 학급수가 많은 어린이집의 교사가 근무환경과 복지 후생에 대한 만족도가 높았다. 한편 학급 원아수가 적은 어린이집의 교사가 직무자체와 근무환경에 대한 만족도가 높았고 근무시간이 적을수록 근무환경에 대한 만족도가 높았으며, 담당유아 연령이 어릴수록 직무 자체에 대한 만족이 높

Table 3. The teacher's job satisfaction according to the related variables in urban day care center.

Variables	Job itself			Human relationship			Working environment			Pay & Promotion			Welfare			
	M	t/F	D	M	t/F	D	M	t/F	D	M	t/F	D	M	t/F	D	
Age	under 24	3.21		A	3.46			2.95			2.75			2.65		
	25-29	3.95	7.27**	AB	3.47	.60		2.96	.87		2.74	.52		2.66	.29	
	30-34	4.21		B	3.46			2.96			2.74			2.69		
	over 35	4.27		B	3.45			2.97			2.73			2.68		
Marital status	not married	4.18	5.26**		3.69	4.03*		2.98			2.72	1.02		2.65		
	married	3.64			3.23			2.95	.98		2.75			2.69	.93	
Education level	high sch.	3.88			3.48			2.96			2.96	B		2.66		
	college	3.90	.87		3.46	.58		2.98	1.03		2.75	5.21**	AB	2.68	.63	
	above university	3.92			3.47			2.95			2.51	A		2.67		
Educational career	under 3 years	3.58		A	3.45			2.66		A	2.92	B		2.65		
	3~under 7 years	3.92	6.27**	AB	3.47	.54		2.95	5.03**	B	2.76	5.16**	AB	2.67	.95	
	above 7 years	4.23		B	3.46			3.27		C	2.54	A		2.69		
Capacity	day care teacher	4.19		B	3.72			2.97			2.75			2.68		
	kindergarden teacher	3.60	5.96**	A	3.47	7.36**	B	2.98	1.12		2.73	.86		2.63	1.04	
	no capacity	3.94		AB	3.19		A	2.95			2.73			2.69		
No of classes	under 3	3.90			3.47			2.73		A	2.72			2.58		A
	4-5	3.92	.56		3.45	.62		2.78	4.27*	A	2.74			2.59		A
	6-7	3.93			3.46			3.14		B	2.75	.78		2.74	4.62**	B
	over 8	3.90			3.46			3.19		B	2.73			2.76		B
No of children in class	under 10	4.19		B	3.45			3.14		B	2.73			2.69		
	10-19	3.92	4.04*	AB	3.46	.63		3.11	7.62**	B	2.74			2.68		
	20-29	3.91		AB	3.47			2.89		AB	2.75	.71		2.65	.73	
	over 30	3.62		A	3.46			2.69		A	2.72			2.66		
Working hours	under 8	3.92			3.46			3.31		C	2.74			2.69		
	8~under 10	3.91	.48		3.47	.53		2.97	5.12**	B	2.72	.81		2.67	.93	
	over 10	3.90			3.46			2.60		A	2.75			2.65		
Age of children in class	under 4	4.21		B	3.47			2.95			2.73			2.67		
	4~under 6	3.91	4.16**	AB	3.45	.52		2.97	.74		2.73	.92		2.64	.89	
	over 6	3.60		A	3.46			2.96			2.75			2.69		

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

음을 알 수 있다.

3. 농촌 지역 어린이집 교사의 관련변인에 따른 직무만족도 차이 분석

농촌지역 어린이집 교사의 관련변인에 따른 직무만족도 차이를 분석한 결과는 <Table 4>와 같다.

<Table 4>에서 보는 바와 같이 먼저 직무자체에 대한 만족도는 연령, 결혼여부, 교육경력, 담당유아 연령에 따라 유의한 차가 나타났다. 즉 연령은 35세이상인 교사가 직무자체 만족도가 가장 높았고, 기혼인 교사, 교육경력이 7년이상인 경우, 그리고 담당 유아 연령이 4세 미만의 어린 유아인 경우 직무자체 만족도가 더 높게 나타났다. 인간관계에 대한 만족도는 기혼인 경우, 교육경력이 7년이상인 경우가 역시 높게 나타났다.

근무환경에 대한 만족도는 학력이 대졸이상인 경우, 교육경력이 7년이상인 경우, 학급수가 8학

급 이상으로 많은 경우, 근무시간이 8시간 미만으로 적은 경우 더 높게 나타났으며, 보수승진에 대한 만족도는 학력이 고졸인 경우, 교육경력이 7년 이상인 경우로 학력이 낮을수록, 교육경력이 길수록 높은 만족도를 나타냈다. 복지후생에 대한 만족도는 보육교사 자격증을 가진 교사의 경우, 그리고 학급 원아수가 10명미만으로 원아수가 적은 경우 더 높게 나타났다.

이상의 결과를 통해서 볼 때 농촌의 경우 연령이 많을 수록 직무자체 만족도가 높았으며, 기혼의 경우가 직무자체, 인간관계에 대한 만족도가 높았다. 학력에 따라서는 학력이 높은 경우 근무환경에 대한 만족도는 높았으나 거꾸로 보수승진에 대한 만족도는 낮았다. 교육 경력에 따라서는 경력이 길수록 직무자체, 인간관계, 근무환경, 보수승진에 대한 만족도가 모두 높아 교육경력이 직무만족도에 관계되는 중요한 변인임을 알

Table 4. The teacher's job satisfaction according to the related variables in rural day care center.

Variables	Job itself			Human relationship			Working environment			Pay & Promotion			Welfare		
	M	t/F	D	M	t/F	D	M	t/F	D	M	t/F	D	M	t/F	D
Age	under 24														
	25-29	3.17		A	3.71			2.62			2.68			2.66	
	30-34	3.62	7.64**	B	3.72	.59		2.61	.81		2.69	.96		2.65	.62
	over 35	3.64		B	3.72			2.61			2.70			2.65	
Marital status	not married	4.03	4.96**		3.91	4.17**		2.64	.92		2.70			2.64	
	married	3.23			3.53			2.61			2.71	.48		2.65	.49
Education level	high sch.	3.60			3.73			2.31		A	2.90		B	2.66	
	college	3.62	.98		3.72	.60		2.62	4.27**	AB	2.70	4.92**	AB	2.65	.67
	above university	3.65			3.71			2.93		B	2.51		A	2.64	
Educational career	under 3 years	3.18		A	3.31		A	2.33		A	2.48		A	2.65	
	3-under 7 years	3.63	6.91**	B	3.72	7.25**	B	2.62	4.18**	AB	2.71	5.12**	AB	2.65	.53
	above 7 years	4.08		C	4.12		C	2.92		B	2.93		B	2.66	
Capacity	day care teacher	3.64			3.74			2.61			2.71			2.96	C
	kindergarden teacher	3.62	.87		3.71	.93		2.63	.77		2.69	.84		2.34	6.36**
	no capacity	3.61			3.72			2.62			2.70			2.65	B
No of classes	under 3	3.61			3.74			2.18		A	2.71			2.66	
	4-5	3.65			3.73			2.62		B	2.69			2.65	
	6-7	3.64	.79		3.71	.89		2.64	6.26**	B	2.70	.64		2.65	.79
	over 8	3.62			3.71			3.04		C	2.70			2.64	
No of children in class	under 10	3.63			3.74			2.62			2.72			2.97	C
	10-19	3.61			3.73			2.61			2.70			2.66	B
	20-29	3.62	.83		3.72	.78		2.63	.96		2.69	.77		2.64	6.28**
	over 30	3.64			3.70			2.62			2.69			2.33	B
Working hours	under 8	3.63			3.72			2.83		B	2.70			2.64	
	8-under 10	3.61	.97		3.71	.88		2.62	4.06*	AB	2.70	.68		2.65	.93
	over 10	3.64			3.73			2.41		A	2.69			2.66	
Age of children in class	under 4	3.96		C	3.70			2.62			2.71			2.66	
	4-under 6	3.63	5.16**	B	3.72	.96		2.64	.76		2.70	.67		2.64	.89
	over 6	3.30		A	3.73			2.62			2.69			2.65	

\*p < .05    \*\*p < .01



수 있다. 자격증의 종류에 따라서는 보육교사 자격증 소지교사가 복지 후생에 대한 만족도가 높았고, 학급수가 많을수록 근무환경에 대한 만족도가 높았다. 그리고 학급원아수가 적을수록 복지후생에 대한 만족도가 높았으며, 근무시간이 짧을수록 근무환경에 대한 만족도가 높았고, 담당유아 연령이 어릴수록 직무자체에 대한 만족도가 높았다.

4. 직무만족도에 대한 관련변인의 상대적인 영향력 분석

도시와 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족에 대한 관련변인의 상대적인 영향력을 알아보기 위해 중다회귀 분석을 실시하였다. 먼저 회귀분석에 포함된 각 변인들의 다중공선성 여부를 파악하기 위해 상관계수를 산출한 결과 각 변인들간의 상관계수가 .70이상을 넘는 변인이 없어 회귀분석을 실시 하는데 무리가 없는 것으로 판단되었다. 도시지역 교사의 직무만족도에 대한 관련 변인의 상대적 영향력은 다음 Table 5와 같다.

Table 5에서 보는 바와 같이 먼저 도시지역 교사의 직무자체 만족도에 영향을 미치는 변인은 연령, 학력, 교육경력 순으로 나타났으며, 인간관계 만족도에 영향을 미치는 변인은 연령, 결혼여부, 교육경력으로 나타났다. 즉 연령이 많고 교육경력이 많을수록 직무자체와 인간관계에 대한 만

족도가 높음을 알 수 있다.

근무환경에 대한 만족도에는 연령, 근무시간, 학급수가 영향을 미치는 주요변인으로 나타나 연령이 많을수록, 근무시간이 적을수록, 학급수가 많을수록 만족도가 높은 것으로 나타났다. 보수승진에 대한 만족도에는 연령, 학력, 교육경력이 중요한 변인이었고, 복지후생에 대한 만족도에는 학급수와 학급원아수가 영향을 미쳤다.

이상과 같은 결과를 통해서 볼 때 여러 관련 변인중 연령과 교육경력은 교사의 직무만족도에 관계되는 중요변인임을 알 수 있고, 학력, 학급수도 영향을 미치는 변인이었다. 한편 본 연구에서 설정한 관련변인은 도시지역 어린이집 교사의 직무만족도를 하위변인에 따라 21% ~39%정도 설명해 주고 있었다.

Table 6에서 보는 바와 같이 농촌 지역 교사의 직무자체에 대한 만족도에 영향을 미치는 변인은 연령, 결혼여부, 교육경력으로 나타났으며, 인간관계에 대한 만족도에는 연령, 교육경력, 자격증 종류가 영향을 미치는 주요변인이었다. 근무환경에 대한 만족도에는 연령, 근무시간, 학급수, 학력이 영향을 미치는 변인이었고, 보수승진에 대한 만족도에는 연령, 학력이 영향을 미치는 변인이었다. 복지후생에 대한 만족도에는 근무시간, 학급수, 학급원아수가 영향을 미치는 변인이었다.

이상의 결과를 통해서 볼 때 농촌지역 교사의

Table 5. The effect of the related variables to the teacher's job satisfaction in urban care center

	Job itself		Human relationship		Working environment		Pay & Promotion		Welfare	
	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β
Age	.26	.43**	.35	.48**	.28	.39**	.34	.47**	-.02	.04
Marital status	.14	.15	.38	.25*	-.04	.08	.23	.12	.23	.11
Education level	.17	.29**	.13	.07	.14	.11	-.26	.23*	-.11	-.06
Educational career	.04	.21*	.08	.23*	.08	.04	.13	.16*	-.08	-.04
Capacity	.30	.18	.07	-.08	.17	.09	.11	.08	-.11	-.07
No of classes	.07	.05	.04	.07	.25	.21*	.13	-.07	.14	.19*
No of children in class	.06	.09	-.12	-.11	-.11	-.14	.02	.01	.13	-.15*
Working hours	.04	-.07	-.17	.09	-.25	-.37**	.01	.04	-.03	-.01
Age of children in class	.02	.04	.09	.05	.02	-.04	.09	.10	-.12	-.07
Constant	3.623		3.645		4.713		3.52		2.91	
R <sup>2</sup>	.31		.32		.39		.29		.21	
F	9.34**		9.48**		11.25**		8.45**		5.64*	

\*p< .05    \*\*p< .01

Table 6. The effect of the related variables to the teacher's job satisfaction in rural day care center.

	Job itself		Human relationship		Working environment		Pay & Promotion		Welfare	
	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β
Age	.22	.39**	.31	.42**	.19	.31**	.31	.36**	.06	.03
Marital status	.16	.23*	.03	.12	.06	.09	.20	.11	.11	.09
Education level	.11	.09	.11	.09	.17	.20*	-.27	.24**	.04	.01
Educational career	.09	.21*	.12	.31**	.07	.06	.11	.17*	.08	.09
Capacity	.21	.11	.25	.21*	.11	.08	.10	.07	-.04	-.06
No of classes	.06	.08	.05	.09	.26	.21*	.11	.09	.21	.22**
No of children in class	-.04	.01	-.11	-.09	-.08	-.06	.07	.04	.14	-.19**
Working hours	.02	.09	-.04	.06	-.30	-.33**	.04	.06	-.22	-.24**
Age of children in class	.06	.03	.07	.08	.04	.06	.08	.09	-.09	-.06
Constant	3.214		3.637		4.276		3.469		3.101	
R <sup>2</sup>	.27		.31		.36		.25		.28	
F	7.96**		9.24**		10.87**		8.04**		7.62**	

\* p < .05    \*\* p < .01

직무만족도에 영향을 미치는 주요 변인은 연령, 교육경력이었으며, 학력, 학급수, 근무시간도 영향을 미치는 변인임을 알 수 있다. 한편 본 연구에서 관련변인이 직무만족도를 설명하는 비율은 25%~36%로 나타났다.

### V. 결론 및 제언

본 연구는 도시와 농촌지역 어린이집 교사의 직무만족도의 차이를 조사하고, 이러한 직무만족도가 교사의 개인적 특성과 직무특성의 관련변인에 따라 어떤 차이가 있는가를 알아보고자 하였다. 또한 직무만족도에 대한 관련변인들의 상대적인 영향력을 알아봄으로써 어린이집 교사의 직무만족을 증진시킬 수 있는 방안을 마련하고, 교육의 질을 향상시킬 수 있는 정책결정에 기초자료를 제공해 주기 위한 연구이다.

본 연구의 결과를 요약해서 살펴보면 다음과 같다. 먼저 도시와 농촌 지역 어린이집 교사의 직무만족도 차이를 살펴본 결과 직무자체에 대한 만족도와 근무환경에 대한 만족도는 도시 지역 교사가 더 높게 나타났고, 인간관계에 대한 만족도는 농촌지역 교사가 더 높게 나타났다. 관련 선행 연구가 없어서 그 결과를 비교할 수는 없지만 도시교사들은 교사라는 직무 자체와 근무환경에 더 만족하고, 농촌교사들은 원장이나 주위 동

료교사 등과 더 원만한 관계를 맺고 있음을 알 수 있다. 그러나 보수승진과 복지후생에 대한 만족도는 지역에 따라 차이는 없었지만 도시, 농촌 모두 다른 영역에 비해 낮은 점수를 나타내 우리나라 어린이집 교사는 대부분 보수승진과 복지후생에 만족하지 못함을 알 수 있다.

도시지역 어린이집 교사의 관련변인에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 결과 연령이 많을수록 직무자체에 대한 만족이 높았으며, 기혼인 교사가 직무자체, 인간관계에 대한 만족이 높았다. 학력은 고졸인 교사가 보수승진에 대한 만족이 높았고, 교육경력이 많을수록 직무자체, 근무환경에 대한 만족은 높았으나 보수승진에 대한 만족은 낮았다. 또한 보육교사 자격증을 가진 교사가 직무자체와 인간관계에 대한 만족도가 높았고, 학급수가 많은 어린이집 교사가 근무환경과 복지 후생에 대한 만족도가 높았다. 학급원아수가 적은 집단의 교사가 직무자체와 근무환경에 대한 만족도가 높았고, 근무시간이 적을수록 근무환경에 대한 만족도가 높았으며, 담당 유아 연령이 어릴수록 직무자체에 대한 만족이 높았다. 이와 같은 결과는 김수원(1998), 김정자(1999)의 연구결과와 일치하는 것으로 교사의 연령이 많고, 기혼이며, 교육경력이 많은 교사의 경우 풍부한 인성 및 교직 경험에서 얻은 지혜를 바탕으로 직무에 임하기 때문에 나타난 결과라 생각된다.

그리고 기혼인 교사의 직무만족도가 높은 이유는 결혼을 하고서도 교사직을 계속 할 수 있다는 점에서 미혼인 교사보다 더 만족감을 느끼는게 아닌가 생각해 볼 수 있다.

한편, 이명주(1984), 김수원(1998)의 연구에서는 전문대 졸 교사가 직무만족이 높았으나 본 연구에서는 고졸의 교사가 직무만족이 높았는데 이는 유정혜(1996)의 연구에서 학력이 낮을수록 높은 직무만족을 보이는 결과와 일치되는 결과이다. 교사연령 변인도 이명주(1984)의 연구에서는 직무만족의 차이를 나타내지 않는 변인이었으나 본 연구에서는 차이를 나타내 서로 일치되지 않는 결과를 보여주고 있다.

농촌지역 어린이집 교사의 직무만족도를 관련 변인에 따라 분석한 결과 연령이 많을수록 직무 자체 만족도가 높았으며, 기혼의 경우 직무 자체, 인간관계에 대한 만족도가 높았다. 학력에 따라서는 학력이 높은 경우 근무환경에 대한 만족도는 높았으나 보수승진에 대한 만족도는 낮았다. 교육경력에 따라서는 경력이 길수록 직무 자체, 인간관계, 근무환경, 보수승진에 대한 만족도가 높았다. 또한 보육교사 자격증 소지자가 복지후생에 대한 만족도가 높았고, 학급수가 많을수록 근무환경 만족도가 높았다. 학급원아수가 적을수록 복지후생에 대한 만족도가 높았고 근무시간이 적을수록 근무환경 만족도가 높았으며 담당 유아 연령이 어릴수록 직무 자체에 대한 만족도가 높았다.

이와 같은 결과를 도시지역 교사와 비교해 볼 때 연령이나 결혼여부등의 변인은 유사한 결과를 보여주고 있으나, 학력에 따라서는 서로 다른 결과를 보여주고 있다. 즉 학력이 낮을수록 보수승진에 대한 만족이 높은 것은 같은 결과이지만 농촌은 학력이 낮을수록 근무환경에 대한 만족도가 낮았다. 즉, 농촌의 경우는 학력이 낮으면 낮은 근무환경의 어린이집에 근무하나, 도시의 경우는 비슷한 조건의 어린이집에 근무하므로 학력이 높은 교사가 근무환경에 덜 만족하기 때문에 나타난 결과라 생각된다. 또한 도시의 경우 교육경력이 많을수록, 보수승진에 대한 만족이 낮았으나, 농촌은 교육경력이 많을수록 보수승진에 대한 만

족도가 높았다. 즉, 도시의 경우 경력이 많은 교사가 자기의 경력에 비해 보수승진이 부족하다고 생각하지만 농촌의 경우 오래된 교사일수록 자신이 오랫동안 일하고 있다는 자체만으로 만족하기 때문에 나타난 결과가 아닌가 생각된다.

자격증의 종류에는 일반적으로 보육교사 자격증 소지자가 직무만족도가 높은 것은 공통인데, 도시의 경우는 직무 자체, 인간관계 만족도가 높았고, 농촌의 경우는 복지 후생에 대한 만족도가 높았다. 기타 각각 차이를 나타내는 하위 변인은 달랐지만 모두 학급수가 많을수록, 학급원아수가 적을수록, 근무시간이 짧을수록, 담당 유아 연령이 어릴수록 직무만족도가 높은 것은 공통이었다.

도시와 농촌 어린이집 교사의 직무만족도에 대한 관련변인의 영향력을 살펴보면 도시의 경우는 연령이 가장 크게 영향을 미치는 변인이었고, 그 다음이 교육경력, 학력과 학급수 순으로 나타났다. 농촌의 경우는 역시 연령이 가장 크게 영향을 미쳤고 그 다음이 교육경력, 근무시간, 학급수, 학력이 중요변인이었다. 즉 도시와 농촌 모두 교사의 연령이 가장 중요한 변인이었으며 교육경력, 학력, 학급수도 중요변인임을 알 수 있다.

한편 본 연구는 일부의 도시와 농촌 어린이집 교사로만 한정했고, 본 연구에서 선정한 지역이 도시와 농촌을 대표 할 수 있는 지역이 아닐수도 있으므로 본 연구의 결과를 전체 도시, 농촌 어린이집 교사로 일반화시키는 데는 무리가 있을 수도 있다. 또한 본 연구에서 사용된 도구가 표준화된 도구가 아니라는 제한점이 있다. 그러나 본 연구는 도시와 농촌 어린이집 교사의 직무만족에 관련된 변인을 조사하여 직무만족에 영향을 미치는 요인을 밝히고, 이를 토대로 어린이집 교사의 직무만족을 높일 수 있는 방안이나 정책 결정에 기초자료를 제시하는데 그 의의가 있다고 생각된다.

본 연구를 통한 제언은 다음과 같다. 먼저 어린이집 뿐만 아니라 유치원, 놀이방 등 다양한 유아 교육기관 교사의 직무만족을 조사하고 이를 도시와 농촌에 따라 비교해 볼 필요가 있을 것이다. 그리고 본 연구결과 직무 자체나 인간관계에

대한 만족은 비교적 높았으나 근무환경, 복지후생, 보수승진에 대한 만족은 도시와 농촌 모두 비교적 낮게 나타났으므로, 어린이집의 근무환경을 개선하고 복지후생과 보수승진을 높일 수 있는 제도적 뒷받침이 필요하다고 생각된다. 또한 도시와 농촌 모두 교사의 연령이나 교육경력이 많을수록 직무만족이 높게 나타났는데, 이것은 연령이나 교육경력이 많을수록 유아를 가르치는 일에 더 성취감과 보람을 느끼고 교직이 자신의 적성에 맞다고 생각하는 것이므로 교육의 효과에 영향을 미치는 매우 중요한 요인이라 할 수 있다. 따라서 교사의 교육경력에 맞는 적당한 보수를 제공하고 승진기회를 넓혀주며 처우를 개선하여 경험이 많은 교사가 이직하는 것을 막는 방안이 검토되어야 할 것이다.

### 참고문헌

- 경규혜(1995). 보육교사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구. 청주대학원 석사학위 논문.
- 김명자(1991). 유아교육기관의 질과 유치원교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여대 대학원 석사학위 논문.
- 김수원(1998). 유치원 교사의 직무만족에 관한 연구. 경남대학교 석사학위 논문.
- 김정자(1999). 유아교육기관 교사의 직무만족도에 관한 연구. 배제대학교 석사학위 논문.
- 김춘예(1998). 보육시설 보육교사의 근무조건과 직무만족에 관한 연구. 경남대학교 석사학위 논문.
- 김희영(1988). 학교 행정의 의사결정에 교사참여와 직무만족과의 관계에 관한 연구. 건국대 교육대학원 석사학위 논문.
- 남호순(2001). 국·공립 사립 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 비교 연구. 강남대학교 석사학위 논문.
- 박정희·장영애(2003). 도시지역과 농촌지역 어머니의 자녀양육 스트레스에 대한 관련변인연구. 대한가정학회지 41(3), 31~44.
- 서울대학교 교육문제 연구소(1981). 교육학용어 사전. 서울 : 박영사.
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족에 관한 연구. 이화여자 대학교 석사학위 논문.
- 신현주(1993). 유아교사의 직무만족에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 양현숙(1996). 광주지역 보육시설 보육교사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구. 동신대학교 석사학위 논문.
- 유정혜(1996). 어린이집 교사의 직무만족에 관한 조사 연구. 중앙대학교 석사학위 논문.
- 이명주(1984). 유치원교사의 직무만족도에 관한 조사연구 - 서울시내 유치원교사를 중심으로- 숙명여대 교육대학원 석사학위 논문.
- 이인숙(1989). 유치원 교육환경과 유치원 교사의 근무조건에 관한 의식. 이화여대 대학원 석사학위 논문.
- 임정숙(1997). 보육교사 직무만족에 관한 조사연구-충남지역 어린이집을 중심으로-. 한남대학교 석사학위 논문.
- 장영애(1997). 아동 및 가정의 특성에 따른 취학전 아동 가정의 가정환경자극분석-도시와 농촌 가정을 대상으로. 대한가정학회지 35(4), 15~30.
- 전성연(1982). 유아교육기관 유형 및 질적 환경에 따른 교사의 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 석사학위 논문.
- 정유정(1998). 유아교육기관 유형 및 질적 환경에 따른 교사의 직무만족에 관한 연구. 원광대 대학원 석사학위 논문.
- 최인순(1995). 국민학교 공립 유치원 교사의 직무만족에 관한 연구. 한국 교원대학교 석사학위 논문.
- 최진호(1996). 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 원광대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 한임자. 김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. 이화여대 대학원 석사학위 논문.
- Jorde-Bloom P(1989). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in childhood Education* 3(2), 107~122.
- Pope S, Stremmel A(1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child & Youth Care Forum* 21(1), 39~54.
- Streers RM, Proter LW(1983). *Motivation and work behavior* (3rd). New York : McGraw-Hill Book Co.