

유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동이 직무만족도에 미치는 영향

이진화* 임원신**

The Influence of Early Childhood Teachers' Achievement Goal
Orientation and Organizational Citizenship Behavior on Job-Satisfaction

Lee, Jin Wha Lim Won Shin

본 연구는 유아교사의 성취목표지향성 및 조직시민행동과 직무만족도 간의 관계를 살펴보고, 그 결과를 바탕으로 유아교사의 직무만족도에 영향을 미치는 성취목표지향성과 조직시민행동을 함양할 수 있는 지원방안을 모색하는 데 그 목적이 있다. 178명의 현직 유치원과 어린이집 교사를 대상으로 자기보고식 설문조사를 통해 자료를 수집하였으며, 수집된 자료는 Pearson의 적률상관지수, 위계적 회귀분석을 이용하여 분석하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 유아교사의 성취목표지향성 중 숙달접근지향성과 수행접근지향성은 직무만족도와 비교적 높은 긍정적인 상관관계를, 숙달회피지향성은 부정적인 상관관계를 나타내었다. 또한 조직시민행동과 직무만족도 간에는 전 영역들에서 대부분 긍정적인 상관관계를 나타내었다. 둘째, 성취목표지향성과 조직시민행동은 직무만족도 전체의 약 46.6%를 설명하였다. 두 변인 중 성취목표지향성이 약 38.0%를 설명하였는데, 특히, 숙달접근지향성과 수행접근지향성이 정적인 방향으로 영향을 미치는 변인이었다. 조직시민행동은 약 8.6%의 설명력을 나타냈으며 이 중에서 이타성과 시민정신이 정적인 영향을 주는 변인이었다. 이상의 결과를 바탕으로 유아교사의 성취목표지향성을 함양하기 위한 교육프로그램 개발 및 적용의 필요성 등을 논의하였다.

▶ 주제어 : 성취목표지향성, 조직시민행동, 직무만족도

* 제 1저자: 육아정책연구소 연구위원

** 교신저자: 남서울대학교 아동복지학과 교수(wslim@nsu.ac.kr)

I. 서론

개개인의 교사가 직업인으로 긍정적인 직무태도를 갖고 교직생애주기를 원활하게 수행하는 데는 여러 가지 변인들의 영향을 받는다. 전문 분야에 대한 지식, 기술, 태도 등의 역량, 소속 기관의 환경, 교직을 둘러싼 사회적 환경과 개인의 건강, 성격 등의 개인적 특성까지 영향을 미친다(모아라, 안현정, 2012; 신은수, 박은혜, 조운주, 이경민, 유영의, 이진화, 이병호, 2011; 이해원, 2010; 임원신, 이진화, 2014; 정혜욱, 이옥형, 2011; 조경서, 김은주, 2014). 특히 몇몇 선행연구들(모아라 등, 2012; 이해원, 2010; 조경서 등, 2014; 황해익, 2013)은 교사의 내적인 특성, 성격, 성취동기, 주관적 안녕감 등이 교직생애주기에 영향을 미치는 직무만족도와 같은 직무태도와 밀접한 관련이 있다는 것을 보여주었다.

최근에는 교사의 개인 특성 중에서 교사의 동기(motivation)에 대한 관심이 높아지고 있다(임원신, 이진화, 2013; Skaalvik & Skaalvik, 2013). 이는 교사의 동기는 과업을 설정하고 달성하는 과정에서 자기 주도적인 역량을 발휘하는 중요한 원동력으로 작용하기 때문이다(문태형, 2010; 오수진, 장영숙, 2011; 이해원, 임수진, 2007). 동기는 인간의 행동을 설명하는 심리적 변인 중 하나로, 행동을 일으키고 방향을 정해주며 행동을 지속·강화시킨다(이용남, 신현숙, 2010). 따라서 한 개인의 동기는 삶의 진로를 선택하고 목표를 설정하며 그것을 성취해 나갈 수 있도록 해주는 심리적인 원동력이다. 개인이 갖는 동기의 중요성을 설명하기 위해 최근에 성취동기(achievement motivation)라는 개념을 많이 사용하고 있다(Nitsche, Dickhäuser, Fasching, & Dresel, 2011). McClelland(1985)에 의하면 성취동기는 도전적이고 힘든 문제를 해결하는 과정에서 만족을 얻으려는 기대로, 결과나 외적 보상과 관계없이 어려운 과업을 해결하려는 성향을 의미한다(김지경, 2010에서 재인용). 성취동기는 개인이 설정한 목표를 이루기 위한 과정에서 어떠한 어려운 과업에 부딪히더라도 그 난관을 극복하고자 하는 성향을 높여주고 과업을 성취하여 목표를 성취하도록 돕는다. 이와 같은 성취동기는 교사가 가르치는 일을 하는 과정에서 자신이 만나게 되는 어려운 일들을 극복하고 교사로서의 목표를 완성하는 데 도움을 줄 뿐만 아니라 개인이 교직을 꾸려나가는 데 있어서 기관의 구성원으로서 긍정적 혹은 부정적인 태도를 형성하고 궁극적으로는 자신의 삶을 행복하게 하는 데 영향을 준다.

개인이 기관에서 구성원으로서 자신의 역할을 수행하고 과업을 달성하는 데 필요한 성취동기를 설명하는 데 있어 ‘성취목표지향성’이라는 개념이 유용하게 사용되고 있다(Butler, 2007). 성취목표지향성이란 개인이 어떤 과업 혹은 과제에 참여할 때 갖는 목적 혹은 이유이다. 가르치는 일에 대한 교사의 성취목표지향성은 가르치는 역량의 발달 혹은 교수행위를 보여줄 때 나타나는 성향 혹은 태도라고 정의할 수 있다(Cho & Shim, 2013). Elliot(1999)은 성취목표지향성을 성취동기의 하나로 정의하면서 정서적·인지적·행동 역량을 성취하기 위한 방향과 에너지라고 하였다(Malmberg, 2006에서 재인용).

성취목표지향성은 몇 가지 수준(모델)으로 나누어진다고(한민경, 2009a; 황지희, 2007). Ames와 Archer(1988), Elliot와 Church(1997)는 학습목표지향과 수행목표지향의 2수준 유형 성취목표지향성을, Malmberg(2006)는 학습목표지향, 수행목표지향, 수행회피지향의 3수준 유형 성취목표지향성을 제시하였다(황지희, 2007에서 재인용; Elliot & McGregor, 2001; Malmberg, 2006;

Murayama, Elliot, & Yamagata, 2011). 또한 박정례와 한상훈(2013)은 성취목표지향성을 숙달목표지향성과 수행목표지향성의 2수준으로 구분하고, 이를 다시 하위 수준인 ‘접근’ 과 ‘회피’ 로 각각 세분화함으로써 2x2 수준의 성취목표지향성을 제안하였다.

2x2 성취목표지향성에서는 결과와 과정에 대한 관심의 차이에 따라 숙달목표지향성과 수행목표지향성으로 나누고 있다(한은숙, 2011). 숙달목표지향적인 사람은 자신이 하고자 하는 목표를 설정하고 이 목표를 달성하기 위해 최대한 노력과 연습, 열심을 통해 자신의 능력을 확장시켜 나가고자 노력하며 학습의 즐거움을 느끼고 이에 따른 성취감을 가진다(이혜원, 2010). 때로는 과업을 성취해 가는 과정에서 실패를 하기도 하지만 그 과정에서 스스로가 배우고 느끼는 것을 중요하게 생각한다. 숙달목표지향성을 하위 수준 별로 보면, 숙달접근지향성은 학습 즉 배우는 과정 그 자체에 관심을 두고 타인의 평가보다는 자신의 능력을 강화하고 그 능력을 활용하는데 더 큰 관심을 두는 성향이다. 숙달회피지향성은 실패에 대한 두려움을 보이지 않으려고 하며, 학습이나 배우는 과정에서 놓치지 않으려고 하며, 실수나 지적인 부족함을 갖지 않으려고 노력하는 성향을 의미한다(한은숙, 2011).

이에 비해 수행목표지향적인 사람은 다른 사람의 성공과 성취, 능력에 비해 상대적으로 자신이 우월하다는 것을 보여주고자 한다. 따라서 배우는 과정 그 자체의 중요성 보다는 결과에 집중하는 경향이 높다(한은숙, 2011; 황지희, 2007). 하위 수준을 보면, 수행접근지향성은 목표달성과 행위에 대한 동기가 개인 내부에 있는 것이 아니라 외부의 평가에 의해 좌우되는 성향을 보인다. 수행접근지향성을 가진 사람은 다른 사람과의 경쟁에서 자신의 우수한 유능성을 보여주려고 한다(황지희, 2007). 이에 비해 수행회피지향성은 자신이 절대적인 단점이나 무능력함을 외부로 드러내지 않기 위해 노력하는 성향이다(박정례, 한상훈, 2013). 즉, 자신의 무능력함이 외부로 노출되지 않기 위해 일시적으로 노력을 기울이는 것으로 배우는 과정이나 과제 성취로 인한 만족감 등과는 무관하다(한민경, 2009b). 수행목표지향성과 관련한 연구에서 Elliot와 McGregor(2001)는 수행접근지향성이 긍정적인 측면에서 효과가 있지만 부정적인 측면도 있다고 하면서 각 개인이 놓여있는 상황에 따라 그 결과가 달라질 수 있다고 하였는데, 몇몇 관련 연구에서 외부 성취결과에 초점을 두는 경향으로 타인과 비교하거나 무리한 경쟁으로 인한 부정적인 효과를 나타낼 수 있다는 사실을 보여주었다(황지희, 2007; Elliot & McGregor, 2001; Midgley, Kaplan, & Middleton, 2001).

이와 같은 성취목표지향성은 유아교사가 전문적 역량을 강화하고, 직업인으로서 성공적인 삶을 유지하기 위해서는 스스로가 추구하는 삶을 이끌어가는 힘으로 작용할 수 있다. 문태형(2005), 이혜원(2010), 이진화(2013) 등의 연구에서는 성취목표지향성이 예비 유아교사와 유아교사의 자기조절학습과 반성적 사고, 교사효능감 등에 영향을 미친다고 하였으며, 특수교사를 대상으로 한 김영한(2011)의 연구에서도 목표지향성이 교사효능감에 영향을 미친다고 하였다. 이 같은 선행연구들에서 성취목표지향성이 유아교사의 교직 성취를 위한 학습몰입을 통한 자기효능감 등과 관계가 있었다는 것에 비추어 볼 때, 궁극적으로 교사로서의 직무만족도와도 관련이 있을 것으로 기대된다.

성취목표지향성과 더불어 조직 구성원으로서의 개인 및 기관의 목표 달성에 중요한 영향을 미치는 외현적 행동 중 하나가 조직시민행동이다(민하영, 2013; 임원신 등, 2013). 조직시민행동은 구성원이 조직에서 규정한 구성원의 역할기대와 그에 따른 역할수행 및 공식적인 보상체계

에 따른 행동 수행 외에 자발적으로 임의적인 자유재량으로 조직을 위해서 스스로 노력하여 역할을 찾아서 수행해 나가는 행동으로(박준현, 2009; Zeinabadi, 2010), 구성원의 모든 자발적이며 긍정적인 행동을 설명하는 데 매우 유용한 개념이다(Zeinabadi, 2010). 조직시민행동은 유아교육기관이 역동적이고 전문성 있는 공동체로 발달하기 위해서 매우 중요한 교사 개인적 특성(임원신 등, 2013)으로서 이타성, 예의성, 양심성, 시민정신, 스포츠맨십(정당성)의 5개 하위영역으로 나뉘어진다(안관영, 2004; Belogolovsky & Somech, 2010). 이들 다섯 가지 구성영역의 특성은 개인의 차원에서는 타인을 이롭게 하는 행동이고, 조직차원에서는 구성원의 조직헌신, 몰입, 직무만족의 긍정적인 측면을 강화시켜줄 수 있는 자발적이고 임의적·민주적인 행동이라는 점이다(Bogler & Somech, 2004).

조직시민행동과 교사의 직무태도에 관한 연구들은 교직에서의 조직 및 직업헌신과 몰입이 높을수록 조직시민행동이 증가하고, 직무만족과 교사효능감 등과 긍정적인 관련성이 있음을 보여주고 있다. 김영은(2011)은 보육교사의 직무만족도가 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하면서 두 변인이 서로 밀접한 긍정적 관련성이 있음을 보고하였다. 안관영(2004), 신재흡(2008)과 Bogler와 Somech(2004)은 조직 헌신 및 몰입과 조직시민행동의 관계를, 차성현과 정태욱(2008)은 직무만족과 교직 몰입이 조직시민행동에 미치는 영향에 대해 보고하였다. 한편, 최근에는 조직시민행동의 부정적인 효과에 대해서도 관심을 갖고 있다(한은미, 임창희, 홍용기, 2011). Organ과 Ryan(1995)은 높은 수준의 조직시민행동을 보이는 개인들이 때로는 역할내·외에 대한 과부하에 시달리는 경우가 발생할 수 있다고 하였다(한은미 등, 2011에서 재인용). 이는 조직시민행동이 직무와 관련 없는 역할까지 수행하게 함으로써 자발적으로 수행하지만 직무태도에 부정적인 영향을 미치기 때문일 수 있다. 일련의 선행연구들을 볼 때 교사의 조직시민행동과 직무태도 간에는 관련성이 있음을 알 수 있다. 그러나 직무만족을 비롯한 교사의 직무태도와 조직시민행동 간의 인과성 및 정적·부적 관계성에 대해서는 연구들마다 일치된 결과를 보고하고 있지 않은 실정이다. 따라서 개인적 특성으로서의 특별한 외형적인 보상을 기대하지 않고 자발적이며 민주적인 조직시민행동과 직무만족도 간의 관계성 및 인과성에 대해 살펴볼 필요가 있다.

유아 교사 개인의 성취목표지향성은 스스로에게 부여하는 동기화된 심리적 성향이고 조직시민행동은 스스로 부여하는 동기화된 성향을 외적으로 나타나는 결과인 행동이다. 따라서 유아교사가 목표를 설정하고 달성하는데 원동력인 성취목표지향성이 조직 구성원의 자발적이고 민주적인 행동과 관련성이 있을 것으로 기대된다. 특히 성취목표지향성과 조직시민행동이 다른 학령기의 교사에 비해 유아교사에게 보다 중요한 이유를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사는 소규모 기관으로 승진의 기회와 경제적 보상이 부족한 기관에 근무한다는 점이다(박은혜, 2013). 유아교육기관은 다른 학령기의 기관 규모에 비하면 상대적으로 소규모이며 특히 지역에 따라서는 단일학급의 소규모 기관도 존재한다. 다른 학령기에 비해 승진의 기회도 부족하고 경제적인 대우도 상대적으로 낮은 상황이다. 따라서 이러한 불리한 조건에도 불구하고 유아교사로서의 삶을 지속하기 위해서는 교사 개인의 높고 긍정적인 성취동기와 자발적인 행위가 절대적으로 필요한데, 이는 곧 직무만족과 같은 직무특성과도 관련성이 있을 것으로 기대된다. 둘째, 유아교사는 구성원의 대부분이 여성인 관계지향적 문화를 갖고 있는 집단이다. 자신이 속해져 있는 조직 문화에 대한 이해를 바탕으로 숭선하는 자발적인 행동이 유아교사에게 요구된다. 이러한 자발적인 행동은 곧 조직 구성원 간의 유대감을 형성하는 데 도움이 되고, 이

는 곧 조직헌신, 직업몰입으로 나타난다. 유현정(2009)은 유아교사의 조직 몰입과 조직시민행동이 서로 높은 관련성이 있다는 사실을 보여준 것에서도 알 수 있다. 유아교사 조직시민행동이 잘 이루어지도록 하는 데는 성취목표지향성과 같은 성취동기가 중요하게 작용한다. 관계성을 바탕으로 하는 자발성을 유도하기 위해서는 동기가 전제되어야 하기 때문이다. 따라서 유아교사의 조직구성원으로서 일체감을 높이고 조직몰입을 강화하기 위해서 조직시민행동과 성취목표지향성은 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다.

이와 같은 성취목표지향성과 조직시민행동은 서로 관련성을 가지면서 유아교사 개인의 직무수행에 대한 만족에 영향을 미칠 것으로 기대된다. 한 개인이 자신이 수행하는 직무에 대해 평소 느끼는 행복감, 만족감 정도를 직무만족도라고 한다(이경희, 2013). 손은주와 박영태(2012)는 직무 자체나 직무수행결과로 인해 비롯되는 다양한 정서 상태를 직무만족도라 하며 교사 자신의 주관적 평가라고 하였다. 유아교사의 직무만족도와 관련된 선행연구들은 유아교사의 직무만족도에 영향을 미치는 특성으로 의사결정참여도, 원장의 리더십 및 동료교사와의 관계, 물리적 근무환경 등을 중요한 변인으로 제안하였다(김규수, 고경미, 김경숙, 2014; 서현아, 김미옥, 2013; 조경서 등, 2014; 최옥련, 유구중, 2013; 최해주, 문수백, 2013; 황해익, 2013).

직무만족은 직무를 수행함에 있어서 느끼는 지극히 개인적이고 상대적인 정서이다. 따라서 개인의 특성에 따라 객관적인 상황이 존재함에도 불구하고 직무만족감을 느끼는 정도는 달라질 수 있고, 이에 직간접적으로 영향을 미치는 것이 개인의 특성이다. 특히 성취목표지향성과 같은 성취동기는 목표달성, 과제 학습 정도 등에 영향을 주어 각 개인의 직무만족에 영향을 미칠 것으로 기대된다. 조직시민행동 역시 자신을 둘러싼 객관적인 환경에도 불구하고 임의적이고 자발적인 행동에 의해 개인이 느끼는 만족이 곧 직무만족으로 연결 될 수 있다(김영은, 2011). 이처럼 유아교사 개인의 특성인 성취목표지향성과 조직시민행동은 직무만족도에 영향을 미치는 특성이다. 그러나 이 두 특성들과 유아교사의 직무만족도의 관계를 직접적으로 분석한 연구는 매우 미흡하다. 이는 유아교사가 좋은 교사가 되기 위한 성취동기와 자발적인 조직시민행동은 당연한 자세로 간주되었기 때문으로 볼 수 있다. 그러나 성취목표지향성과 조직시민행동과 같은 특성들은 직무만족도와 연결되어 교사들의 건강한 정신으로 건전한 직업생애 주기를 영위하는데 매우 중요한 변인이 작용할 것으로 기대된다.

따라서 본 연구에서는 유아교사의 성취동기인 성취목표지향성, 자발적 행위인 조직시민행동과 직무만족도 간의 관계 및 영향력을 분석하고자 한다. 또한 본 연구 결과를 바탕으로 유아교사의 성취목표지향성, 조직시민행동의 중요성을 밝히고, 직무만족도에 영향을 미치는 성취목표지향성과 조직시민행동을 유아교사가 함양할 수 있는 방안을 찾아보고자 한다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

1. 유아교사의 성취목표지향성, 조직시민행동과 직무만족도 간의 관계는 어떠한가?
2. 유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동은 직무만족도에 영향을 미치는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구를 위해 서울시와 경기도에 소재하고 있는 유치원과 어린이집 현직 교사를 대상으로 자기보고식 설문조사를 실시하였고, 시작 전에 본 연구의 목적을 설명하고 동의를 구하였다. 설문지는 13개 유치원과 17개 어린이집의 유아교사 240명을 대상으로 배부하였으며 이 중 총 214부가 회수되어 약 89.2%의 회수율을 나타내었다. 회수된 설문지 중 문항에 대해 답하지 않았거나 불성실하게 응답한 36부를 제외하였고, 표1에서 보는 바와 같이 개인적 특성에 답을 하지 않는 않았으나, 성취목표지향성, 조직시민행동, 직무만족도에 답을 한 경우는 포함하여 총 178명의 설문응답이 최종 대상이 되었다. 연구대상의 구체적인 배경특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 배경 특성 (N=178)

구분	범주	빈도(%)	구분	범주	빈도(%)
교사 연령	20세~25세 미만	25(14.0)	교사 경력	3년 미만	70(39.4)
	26세~30세 미만	70(39.3)		3년~5년 미만	40(22.5)
	30세~35세 미만	29(16.3)		5년~10년 미만	40(22.5)
	35세~40세 미만	12(6.7)		10년 이상	28(15.7)
	40세 이상	34(19.1)	학급	3~5학급	45(25.3)
무응답	8(4.5)	6~9학급		61(34.3)	
		10학급 이상		70(39.3)	
교사 학력	보육교사교육원	19(10.7)	규모	무응답	2(1.2)
	2~3년제 유아교육과	40(22.5)		시설 유형	국공립어린이집
	2년제 보육과	28(15.7)	공(사)립유치원		76(42.7)
	4년제 유아교육과	54(30.3)	법인·민간(가정) 어린이집		5(2.8)
	4년제 보육(아동)학과	24(13.5)	무응답	3(1.8)	
대학원	2(1.1)				
무응답	11(6.2)				

2. 연구도구

본 연구를 위해 사용된 연구도구는 유아교사의 성취목표지향성, 조직시민행동과 직무만족도를 측정하기 위한 자기 보고식 설문지이다. 성취목표지향성, 조직시민행동, 직무만족도 측정도구를 본 연구대상인 유아교사에게 적합하게 구성하기 위해 유치원교사 현장경력을 지닌 유아교육과 및 보육학과 교수 각 1인씩 2인과 현직교사 5인을 대상으로 내용타당도를 검증하였다.

먼저 유아교사의 성취목표지향성을 측정하기 위해 한은숙(2011)이 일반 직장인을 상대로 사용한 2×2 모형을 사용하였다. 한은숙(2011)은 Elliot와 McGregor(2001)가 개발한 문항들을 성미송과 박영석(2005)이 한국 직장인들을 대상으로 타당화한 12문항을 사용하였는데, 이는 숙달접근, 숙달회피, 수행접근, 수행회피의 4개 영역, 각 영역별 3문항으로 구성된 7점 평정척도이다(한은

숙, 2011에서 재인용). 각 하위 영역별 문항을 예시하면, 숙달접근지향은 “나는 교사로서 나의 일을 통해 가능하면 무엇이든지 배우려고 한다” 는 등과 같이 과업 달성을 위한 적극적인 성향을 알아보는 내용의 문항들이며 숙달회피지향은 “나는 내가 맡은 교사로서 업무에 필요한 능력을 제대로 못 갖출까봐 늘 걱정이다”와 같은 자신의 능력에 대한 회의 등이 포함된 내용이다. 수행접근지향은 “나는 가능한 방법을 총동원해서 다른 동료들보다 교사로서의 일을 잘 하고 싶다”와 같이 외부의 기준이나 시선에 관심이 있는 내용이며, 수행회피지향은 “나는 교사로서 업무 성과가 좋지 않을 가능성에 대해 걱정하는 편이다” 등과 같이 자신의 무능력을 외부에 드러내 보이고 싶지 않은 성향을 분석하는 내용이다. 한은숙(2011)의 연구에서 성취목표지향성 측정도구의 각 하위 영역별 신뢰도는 Cronbach α =.63-85, 전체 신뢰도는 Cronbach α =.84였으며, 본 연구에서는 숙달접근 Cronbach α =.79, 숙달회피 Cronbach α =.83, 수행접근 Cronbach α =.77, 수행회피 Cronbach α =.69이며, 전체 신뢰도는 Cronbach α =.85이다.

조직시민행동 측정을 위해서는 임원신과 이진화(2013, 2014)의 연구에서 사용한 박준현(2009)의 연구도구를 사용하였다. 조직시민행동은 이타성, 양심성, 예의성, 시민행동, 정당성 등 5개 하위영역으로 구성되어 있으며, 각 영역별로는 4개 문항 씩 총 20개 문항으로 구성된 5점 평정 척도이다. 각 하위 영역의 문항들을 보면, 이타성은 “ 나는 업무 부담이 많은 동료들을 도와주곤 한다” 등의 이타적인 행위와 관련된 내용이며 양심성은 “나는 쓸데없이 휴식을 취하지 않는다” 는 등 직무의 성실성과 관련된 내용이다. 예의성은 “나는 다른 동료 교사들과의 갈등을 미연에 방지하기 위해 노력한다” 등으로 대인관계에서 구성원으로서 태도와 관련된 질문이다. 시민정신은 “나는 기관에서 요구하는 변화에 부응하도록 노력한다” 등과 같이 조직에서 제시하는 비전이나 목표를 위해 노력하는 모습과 관련된 내용이다. 마지막으로 정당성은 “나는 조직에서 발생하는 사소한 문제점에 대해서도 자주 불평을 하곤 한다” 등의 문항으로 조직 내에서 일어나는 사건과 상황에 대한 개인의 판단과 관련된 문항이다. 정당성 문항은 부정문 형태로 서술되어 있어 역코딩하였다. 임원신과 이진화(2014)의 연구에서는 각 하위 영역별 신뢰도가 Cronbach α = .74 이상, 전체 신뢰도 Cronbach α = .906으로 매우 높게 나타났다. 본 연구에서는 이타성 Cronbach α =.74, 양심성 Cronbach α =.74, 예의성 Cronbach α =.78, 시민행동 Cronbach α =.80, 정당성 Cronbach α =.74이고 전체 신뢰도 Cronbach α =.72로 나타났다.

유아교사의 직무만족도는 이경희(2013)의 연구에서 사용된 도구를 예비조사를 통해 유아교사에게 적합하게 수정·보완하였다. 이경희(2013)는 한 조직의 구성원이 자신의 업무를 수행하면서 얻게 되는 심리적·감정적 행복감을 직무만족도로 정의하였다. 이와 같은 정의에 따른 교사의 직무만족도를 측정하기 김명희(2010)가 노종희(2001)의 도구를 수정한 문항들을 사용하였다(이경희, 2013). 직무만족도는 혁신성, 교직의식, 발전성, 자율성의 4개 하위영역으로 구성되어 있다. 하위영역 별로 살펴보면 혁신성은 “나는 새로운 교수 방법을 사용한다” 와 같이 교사가 새로운 변화를 지향하는 태도와 관련이 있고, 교직의식은 “나는 교사로서 자부심을 느낀다” 등의 교사로서의 긍지와 관련된 내용이며, 발전성은 “나는 시간이 가면 연수에 참여한다” 등의 교직을 잘 수행하기 위한 교사의 발전적인 노력을 묻는 문항으로 구성되어 있다. 마지막으로 자율성은 “나는 교수-학습에 관한 사항을 자율적으로 결정한다” 등으로 교사로서 수업권 등에 대한 내용이다. 4개 영역 중 혁신성, 교직의식, 발전성은 각 4문항, 자율성은 3문항으로 총 15문항으로 구성된 5점 평정척도이다. 이경희(2013)의 연구에서 각 하위 영역의 신뢰

도는 Cronbach α =.72~.88로 나타났다. 본 연구에서 나타난 각 하위 영역별 신뢰도는 혁신성 Cronbach α =.83, 교직의식 Cronbach α =.86, 발전성 Cronbach α =.72, 자율성, Cronbach α =.78이며, 전체 신뢰도 Cronbach α =.85로 비교적 신뢰롭게 나타났다.

3. 자료수집 및 분석

본 연구는 예비조사와 본조사로 이루어졌다. 예비조사는 2014년 1월 3~4주의 약 2주 간에 걸쳐서 이메일을 이용하여 이루어졌다. 예비조사의 목적은 본 연구에 사용할 도구의 문항의 신뢰도, 타당성과 난이도 등을 확인하기 위함이었다. 예비조사는 유아교사 경력에 있는 현직 대학 교원 2인과 유아교육과 아동학을 전공하는 대학원생 2인, 현직 유아교사 20인을 대상으로 실시하였다. 예비조사에서 문항 내용 및 난이도 등에 대해 검증을 받았는데, 성취목표지향성에서 표현을 수정하는 것이 필요하다는 의견을 제시하여 문항들마다 ‘교사’라는 단어를 삽입하고, 이에 적합하게 문장을 서술하였다. 예를 들어 “가능한 방법을 총동원해서 다른 구성원들보다 업무를 잘 하고 싶다”라는 문항은 “가능한 방법을 총동원해서 다른 동료들보다 교사로서의 일을 잘 하고 싶다”와 같이 서술하였고, 모든 문항들을 이와 같이 재서술하였다.

이와 같은 예비조사를 통해 얻은 결과를 토대로 설문지를 수정·보완하여 유아교사 성취목표지향성 12문항, 조직시민행동 20문항, 직무만족도 15문항으로 연구도구를 완성하였다. 본 조사는 2014년 4~5월의 약 8주간 이루어졌다. 본 조사는 서울과 경기도에 소재하고 있는 유치원과 어린이집 현직교사를 대상으로 이루어졌으며, 유치원과 어린이집 원장과 교사에게 연구목적과 설명하고 동의를 구한 후 설문지를 배부하였다. 유치원과 어린이집의 규모적인 특성에 따른 학급수를 고려하여 기관을 선택하고, 연구대상이 되는 교사를 섭외하였다. 240명의 교사에게 설문지가 배부되었고 이 중 최종분석대상은 총 178명이다.

연구목적 달성을 위해 각각의 연구문제별로 자료를 분석하였다. 먼저 연구대상의 일반적 배경변인을 제시하기 위해 연령, 학력, 경력, 시설유형 및 학급규모에 따른 빈도와 백분율을 산출하였다. 연구문제에 따라 각 변인 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관지수를, 변인 간의 상대적 영향력을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 하였다.

Ⅲ. 연구결과 및 해석

1. 유아교사의 성취목표지향성, 조직시민행동과 직무만족도 간의 관계

유아교사의 성취목표지향성, 조직시민행동과 직무만족도와의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다. 성취목표지향성의 하위 영역에서 숙달접근지향성은 직무만족도(계)와 유의도 수준 .01에서 .504로 비교적 긍정적인 상관관계를 나타내었다. 또한 수행접근지향성 역시 .387($p < .01$)로 긍정적인 상관관계를 나타내었다. 이에 비해 숙달회피지향성은 $-.164$ ($p < .05$)의 낮은 부정적인 상관관계를 나타내었고, 수행회피지향성은 부적인 상관관계를 보였으나, 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 구체적으로 성취목표지향성의 하위영역과 직

무만족도 하위영역 간의 상관관계를 보면, 숙달접근지향성과 수행접근지향성이 모두 긍정적인 상관관계를 보이는 반면에 숙달회피지향성과 수행회피지향성은 모두 부정적인 상관관계를 보여 주었다. 숙달접근지향성은 교직의식과 발전성에서 각 .473, .475($p < .01$)로 비교적 높은 긍정적 상관을 보여주었고 수행접근 지향성은 발전성과 .318($p < .01$)의 가장 높은 수준의 긍정적인 상관을 나타내었다. 숙달회피지향성은 혁신성과 자율성에서 각 -.224($p < .01$), -.150($p < .05$)의 부정적인 상관을 보였으며, 수행회피지향성은 혁신성만 -.150($p < .05$)의 부정적 상관을 나타내었다. 이와 같은 결과를 볼 때, 성취목표지향성 중에서 숙달접근지향성과 수행접근지향성이, 숙달회피지향성과 수행회피지향성이 각각 유사한 상관성을 보여주는 것을 알 수 있다.

한편 유아교사의 조직시민행동과 직무만족도 간의 상관관계에서는 조직시민행동의 모든 하위 영역이 직무만족도(계)와 유의도 수준 .01에서 .283~.490의 긍정적인 상관관계를 나타내었다. 하위 영역 중에서는 시민정신이 .490($p < .01$)으로 가장 높게 나타났고, 정당성이 .283($p < .01$)으로 가장 낮은 상관관계를 보여주었다. 구체적으로 각 하위영역을 보면 이타성의 경우, 자율성을 제외한 모든 영역에서 직무만족도의 .254~.496($p < .01$)의 긍정적인 상관관계를 보여주었다. 양심성은 직무만족도의 모든 영역과 긍정적인 상관관계를 보이고 있으며 발전성과 가장 높은 수준의 상관관계(.364, $p < .01$)를 나타내었다. 예의성은 혁신성을 제외한 모든 영역에서 긍정적인 상관관계를 보였고 그 중에서 발전성과 .342($p < .01$)의 가장 높은 상관을, 자율성과 .173($p < .05$)의 가장 낮은 상관관계를 나타내었다. 시민정신은 혁신성(.286, $p < .01$)에서 발전성(.473, $p < .01$)까지 직무만족도의 모든 영역에서 긍정적인 상관관계를 보였다. 정당성은 발전성($r = .296$, $p < .01$), 교직의식($r = .282$, $p < .01$)과 긍정적인 상관관계를 나타내었다.

<표 2> 유아교사의 성취목표지향성 및 조직시민행동과 직무만족도 간의 상관관계

구분	혁신성	교직의식	발전성	자율성	직무만족도(계)
숙달접근	.371**	.473**	.475**	.151*	.504**
숙달회피	-.224**	-.025	-.095	-.150*	-.164*
수행접근	.305**	.271**	.318**	.239**	.387**
수행회피	-.150*	-.058	-.054	-.110	-.126
이타성	.383**	.254**	.496**	.104	.412**
양심성	.189*	.254**	.364**	.181*	.337**
예의성	.140	.198**	.342**	.173*	.291**
시민정신	.286**	.341**	.473**	.331**	.490**
정당성	.100	.282**	.296**	.134	.283**

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

2. 유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동이 직무만족도에 미치는 영향

회귀분석을 실시하기 전에 독립변인 간의 다중공선성을 살펴본 결과, 모든 독립변인의 VIF 지수가 1.669에서 3.493 사이에 있어 독립변인 간 다중공선성은 없는 것으로 확인되었다. 또한 Durbin-Watson이 2.060으로 나타나서 회귀분석이 가능한 것으로 확인되었다. 이와 같은 회귀분

석을 위한 적합성 검사의 결과를 토대로 유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동이 직무만족도에 미치는 영향

독립변수	1모형		2모형	
	β (β)	<i>t</i>	β (β)	<i>t</i>
성취목표지향성				
숙달접근	.174(.407)	5.817***	.114(.267)	3.668***
숙달회피	-.064(-.222)	-2.615*	-.045(-.156)	-1.550
수행접근	.106(.312)	4.103***	.107(.316)	4.221***
수행회피	-.047(-.140)	-1.304	-.058(-.171)	-1.626
조직시민행동				
이타성			.151(.162)	2.382*
양심성			-.067(-.081)	-1.112
예의성			-.017(-.019)	-.259
시민정신			.177(.217)	2.718**
정당성			.059(.077)	1.134
<i>F</i>	26.522***		16.291***	
R^2 (수정된 R^2)	.380(.366)		.466(.437)	
R^2 변화량	.380		.086	

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

유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동을 독립변인으로 투입하여 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, 성취목표지향성에서는 숙달접근지향성($t=5.817$, $p < .001$)과 수행접근지향성($t=4.103$, $p < .001$)이 정적인 방향으로 영향을 미치는 변인으로 나타났고, 숙달회피지향성은 부적인 방향으로 영향을 미치는 변인으로 나타났고($t=-2.615$, $p < .05$), 수행회피지향성은 통계적으로 유의미한 영향력을 가지지 못하였다. 성취목표지향성은 직무만족도를 약 38% 정도 설명하는 것으로 나타났다. 조직시민행동의 하위 영역에서는 시민정신($t=2.718$, $p < .01$)과 이타성($t=2.382$, $p < .05$)이 정적인 방향의 영향력을 가진 변인으로 나타났고, 양심성, 예의성과 정당성은 통계적으로 유의미한 영향력을 보이지 않았다. 조직시민행동이 추가되어 약 8.6%의 설명력이 나타났고, 성취목표지향성과 조직시민행동이 직무만족도를 46.6%를 설명하는 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 유아교사의 성취목표지향성, 조직시민행동과 직무만족도와의 관계를 살펴보고, 그 결과를 바탕으로 성취목표지향성과 조직시민행동을 함양할 수 있는 지원방안을 모색하는 데 그 목적이 있다.

먼저 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 유아교사의 성취목표지향성 중 숙달접근

지향성과 수행접근지향성은 직무만족도와 비교적 높은 긍정적인 상관관계를 나타내었다. 특히, 숙달접근지향성과 수행접근지향성은 직무만족도의 모든 하위 영역과 긍정적인 상관관계를 나타낸 반면 숙달회피지향성과 수행회피지향성은 일부 영역과 낮은 부정적 상관을 나타내었다. 즉 유아교사의 성취목표지향성이 숙달접근지향성과 수행접근지향성이 높게 나타날수록 직무만족도는 높아진다는 것을 알 수 있으며, 타인의 시선을 의식하여 자신의 무능력이나 약점을 드러내지 않으려는 소극적인 성향인 숙달회피지향성과 수행회피지향성이 강한 유아교사의 경우는 직무만족도도 상대적으로 낮게 나타난다고 할 수 있다.

한편 유아교사의 조직시민행동의 하위 영역들은 직무만족도와 비교적 긍정적인 상관성을 나타내었다. 특히 조직시민행동의 모든 하위 영역과 직무만족도의 교직의식과 발전성은 유의도 수준 .01에서 모두 긍정적인 상관관계를 나타내었다. 이와 같은 결과로 유추해 보면, 유아교사가 조직시민행동을 많이 하면 할수록 직무만족도는 높게 나타난다는 것을 의미한다. 특히 조직시민행동을 많이 하는 교사일수록 자신이 종사하는 교직의식이 높게 나타나고 교사로서 발전가능성이 높을 것으로 기대된다.

둘째, 유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동은 직무만족도 전체의 약 46.6%를 설명하였다. 두 변인 중 성취목표지향성이 약 38.0%를 설명하였는데, 이 중 성취목표지향성의 숙달접근지향성과 수행접근지향성은 정적인 방향으로 영향을 미치는 변인이었고, 이에 비해 수행회피지향성은 부적인 방향으로 영향을 미치는 변인이었다. 조직시민행동은 약 8.6%의 설명력을 보여주었고, 이타성과 시민정신이 정적인 영향을 주는 변인이었다. 본 연구의 결과는 김영은(2011)의 연구에서 이 두 특성들이 긍정적인 상관관계를 나타내고 서로 유의미한 영향력을 지녔다는 결과를 지지해 준다고 볼 수 있다. 즉 유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동은 직무만족도에 대한 설명력이 비교적 높게 나타나고, 특히 성취목표지향성의 설명력이 높았는데 이는 교사로서 자신이 추구하고자 하는 과업이나 목표를 적극적으로 달성하고자 하는 의지가 높아 이를 위한 학습과 역량을 강화하는 노력이 직무만족도와 연결된다고 보여진다. 한편 조직시민행동은 상대적으로 성취목표지향성에 비해서는 낮은 설명력을 보이고 있으나, 조직을 위해 임의적이며 자발적인 행동을 하는 교사의 성향이 숙달접근지향성 혹은 수행접근지향성과 결합될 때, 직무만족도가 높아진다는 것을 보여주었다.

이상에서 제시한 연구 결과에 근거하여 유아교사의 직무만족도에 영향을 미치는 성취목표지향성과 조직시민행동을 강화시킬 수 있는 방안을 논의해 보고자 한다. 우선 유아교사의 성취목표지향성이 자기주도적인 힘으로 발현되어 내재적인 동기를 부여시켜주고, 과업을 추진할 수 있게 하기 위해서 숙달접근지향성과 같은 긍정적인 측면의 성취목표지향성이 강화될 수 있도록 예비유아교사 교육과정에서부터 다양한 방법을 활용한 교육과 훈련이 필요하다. 유아교사의 성취목표지향성은 각 개인이 2x2 수준에서 제시한 모든 특성들을 갖고 있다고 볼 수 있다(이혜원, 2010). 과업이나 목표달성은 궁극적인 결과와 그 결과에 도달하기까지의 과정이 모두 중요하다. 따라서 유아교사는 목표를 달성하기 위해 과정 그 자체의 학습을 즐기고 자신이 추구하고자 하는 방향을 위해 노력하는 특성으로 성취목표지향성을 강화해야 한다. 이를 강화하기 위해 자기주도적 리더십 개발 프로그램, 긍정적 성격 함양을 위한 강좌 등을 활용한 교육 및 훈련 프로그램을 개발·적용해야 한다.

다음으로 유치원과 어린이집 원장들을 대상으로 하는 리더십교육이 필요하다(강중수, 2010;

김정림, 조혜진, 2012). 유아교사의 성취목표지향성은 숙달접근지향성과 같이 결과와 과정 특히 과정 그 자체에 초점을 두는 성향이 강한 경우도 있는 반면에 수행목표지향성과 같이 외부적인 결과에 보다 더 강조점을 두는 유아교사도 있다. 따라서 유아교사의 내·외적 성취동기를 유발할 수 있는 방법들을 원장들이 갖출 수 있도록 리더십 교육이 필요하다(민성혜, 김온기, 2012). 이는 스포츠 지도자들의 리더십성향이 선수들의 성취목표지향성에 영향을 준다는 일련의 관련 연구들(김용규, 정난희, 강지훈, 2011; 윤정훈, 김덕중, 2012)에 비추어보았을 때, 유치원과 어린이집 원장들에 대한 리더십 교육은 유아교사의 발전적이며 긍정적인 성취목표지향성을 함양하는 데 있어서 절대적으로 필요하다고 볼 수 있다. 이와 같은 원장의 리더십 교육은 유아교사의 조직시민행동을 향상시키는 데도 도움이 된다(강중수, 2010; 양희정, 민하영, 2013). 강중수(2010)는 원장의 변혁적 리더십과 조직시민행동 간의 관련성을 분석하여 민주적이면서도 혁신적인 리더십 유형이 유아교사의 조직시민행동을 향상시킨다는 사실을 보여주고 있다. 따라서 유아교사의 조직시민행동 향상을 위해서도 원장을 대상으로 한 리더십교육프로그램 개발 및 실행은 매우 중요하다.

마지막으로 유아교사의 조직시민행동을 향상시키고 이로 인한 직무만족도를 높이기 위해서는 건전하고 민주적인 조직문화를 조성하는 것이 매우 중요하다. 특히 조직과 동료 및 상사에 대한 신뢰와 소속감 등으로 조화롭게 구성된 조직문화에서 자발적이며 적극적인 구성원의 조직시민행동이 나타나고, 유아교사의 보다 나은 삶에 대한 직무만족도를 높일 수 있다. 따라서 지나친 경쟁을 조장하기 보다는 동료 멘토링, 동아리 혹은 소모임 활동, 투명한 의사결정과정 수립 및 실행 등이 이루어지는 조직문화를 만들어야 한다.

지금까지 유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동이 직무만족도와 의 관계를 상관성과 영향력으로 살펴보고, 직무만족도 향상을 위해 성취목표지향성과 조직시민행동을 함양할 수 있는 방안들을 논의하였다. 본 연구는 유아교사의 직무만족도를 높이기 위해 이에 영향을 미칠 수 있는 교사의 개인적 특성 변인을 밝혀주고자 하여 성취목표지향성과 조직시민행동의 중요성을 양적인 접근으로 보여주었다. 추후 연구에서는 유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동에 영향을 주는 다양한 상황적 맥락과 개인적 요인에 대한 탐색이 필요하겠다. 유아교사의 개인적 특성인 성취목표지향성의 2x2성향은 모든 개인에게 중다적으로 나타나므로 성취목표지향성의 각각의 특성이 어떠한 맥락에서 발휘되는 지를 구체적으로 살펴보는 연구, 조직시민행동을 긍정적으로 강화시켜주는 다양한 상황과 요인에 대해 분석하는 연구가 필요하다.

참고 문헌

- 강중수 (2010). 보육시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 임파워먼트 및 조직시민행동 간의 인과 모형 연구. **한국영유아보육학**, 61, 153-173.
- 김규수, 고경미, 김경숙 (2014). 유아교사의 근무환경 및 직무만족도 관련변인이 삶의 질에 미치는 영향에 관한 구조모형 분석. **열린유아교육연구**, 19(1), 251-268.
- 김영은 (2011). 보육교사의 직무만족도가 조직시민행동에 미치는 영향. **유아교육·보육행정연구**, 15(4), 97-115.
- 김영한 (2011). 특수학급 교사의 성취목표지향성과 교수효능감의 관련성 분석. **특수교육재활과학**

연구, 50(1), 15-34.

- 김용규, 정난희, 강지훈 (2011). 배드민턴 지도자의 변혁적 리더십과 선수의 자기목표지향성 및 자기관리의 관계. **한국스포츠학회지**, 9(4), 15-25.
- 김정림, 조혜진 (2012). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 8(1), 65-83.
- 김지경 (2010). 지능에 대한 신념이 성취동기에 미치는 영향 -자기구실만들기와 자아탄력성을 매개변인으로-. **교원교육**, 26(6), 99-116.
- 모아라, 안현정 (2012). 애니어그램 성격유형별 보육교사의 직무만족에 관한 질적연구. **아동교육**, 21(4), 207-230.
- 문태형 (2005). 유아교사의 성취목표지향성과 교사효능감과의 관계연구. **아동학회지**, 26(4), 21-33
- 문태형 (2010). 유아교사효능감 및 자기 결정성 동기와 조직 헌신 간의 관계. **유아교육학논집**, 14(6), 535-556.
- 민성혜, 김운기 (2012). 민간 어린이집 교사가 지각하는 셀프리더십과 원장 리더십이 교사효능감에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 8(5), 111-127.
- 민하영 (2013). 어린이집 보육교사의 자기분화와 내현적 자기에 따른 조직시민행동. **아동학회지**, 34(5), 115-126.
- 박은혜 (2013). **유아교사론**. 서울: 창지사.
- 박정례, 한상훈 (2013). 성인학습자의 성취목표지향성과 참여동기 및 자아개념이 학습몰입에 미치는 영향. **교육연구논총**, 34(1), 151-178.
- 박준현 (2009). 교장의 변혁적 리더십과 교사의 조직시민행동 관계에서 조직몰입의 매개효과. 경북대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 서현아, 김미옥 (2013). 유아교사의 성격 강점이 심리적 안녕감과 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 17(1), 435-453.
- 손은주, 박영태 (2012). 교사효능감과 창의적 인성이 보육교사의 직무만족도에 미치는 효과. **한국유아교육·보육행정연구**, 16(1), 233-253.
- 신은수, 박은혜, 조운주, 이경민, 유영의, 이진화, 이병호 (2011). 유치원 교원 핵심역량 구성 방향 탐색. **유아교육학논집**, 15(5), 203-226.
- 신재흡 (2008). 변혁적 지도성과 조직헌신이 조직시민행동에 미치는 영향 분석. **교육행정학연구**, 26(1), 69-95.
- 안관영 (2004). 교사의 조직몰입과 직업몰입이 조직시민행동에 미치는 효과. **직업교육연구**, 23(1), 1-20.
- 양희정, 민하영 (2013). 어린이집 원장의 서번트 리더십이 교사의 조직시민행동에 미치는 영향: 교사의 심리적 임파워먼트를 매개변인으로. **한국생활과학회지**, 22(6), 547-557.
- 오수진, 장영숙 (2011). 공립유치원 교사의 교직 선택동기와 직무만족도 및 직무능력의 관계. **미래유아교육학회지**, 18(3), 1-24.
- 유현정 (2009). 보육교사의 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 9(2), 71-83.
- 윤정훈, 김덕중 (2012). 스포츠 VICTORY 리더십이 성취목표지향성 및 선수만족에 미치는 영향. **한국사회체육학회지**, 50, 203-214.
- 이경희 (2013). 중등교사의 자기주도 학습능력, 교사효능감, 학습지속성, 직무만족도 간의 구조적

- 관계분석: SMMIS모형을 중심으로. 숭실대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이용남, 신현숙 (2010). **교육심리학**. 서울: 학지사.
- 이진화 (2013). 예비유아교사의 성취목표지향성과 교사효능감과의 관계. **육아지원연구**, 8(2), 65-84.
- 이혜원 (2010). 보육교사의 성취목표지향성에 따른 교직에 대한 내재적 동기와 반성적 사고와의 관계연구. **유아교육·보육행정연구**, 14(2), 255-275.
- 이혜원, 임수진 (2007). 유아교사의 교수지식에 영향을 미치는 교사변인(반성적 사고, 정서적 적응력, 동기부여)에 관한 연구. **유아교육연구**, 27(4), 401-419.
- 임원신, 이진화 (2013). 어린이집교사의 셀프리더십, 조직시민행동과 조직역량 간의 관계. **육아지원연구**, 8(1), 285-304.
- 임원신, 이진화 (2014). 유아교사의 조직커뮤니케이션 만족, 소진, 조직시민행동 간의 관계. **육아지원연구**, 9(2), 227-248.
- 정혜옥, 이옥형 (2011). 초임유아교사와 경력유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육연구**, 31(3), 31-53.
- 조경서, 김은주 (2014). 유아교사의 삶의 질에 영향을 미치는 자기결정성, 직무스트레스, 직무만족도 간의 관계 검증. **열린유아교육연구**, 19(1), 269-288.
- 차성현, 정태욱 (2008). 교사의 직무만족과 직업몰입이 조직시민행동에 미치는 영향분석. **교육행정학연구**, 26(4), 125-145.
- 최옥련, 유구중 (2013). 유아교육기관 교사의 의사결정 참여정도와 교사 효능감이 직무만족도에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 18(3), 201-224.
- 최해주, 문수백 (2013). 보육교사의 직무만족도, 원장의 변혁적 지도성, 그리고 부모-교사 협력관계와 교사-유아 상호작용간의 관계구조분석. **미래유아교육학회지**, 20(3), 69-88.
- 한민경 (2009a). 웹기반 유아교사양성프로그램에 재학중인 예비유아교사의 성취목표지향성이 자기조절학습에 미치는 영향. **한국교원교육연구**, 26(2), 23-46.
- 한민경 (2009b). 중다목표관점에서의 성취목표지향성이 예비유아교사의 자기조절학습에 미치는 영향. **아동교육**, 18(2), 235-251.
- 한은미, 임창희, 홍용기 (2011). 조직시민행동과 직무태도의 관계에 미치는 조직동일시와 소진의 역할. **인적자원관리연구**, 18(1), 1-22.
- 한은숙 (2011). 직장인의 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계: 몰입의 매개효과. 가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위 청구논문.
- 황지희 (2007). 대학생의 성취목표지향성과 학습전략 및 학업성취의 관계. 연세대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 황해익 (2013). 유아교사의 행복감과 교사효능감의 관계에서 직무만족도의 매개효과. **생태유아교육연구**, 12(2), 157-180.
- Belogolovsky, E., & Somech, A. (2010). Teachers organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher Education*, 26, 914-923.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289.

- Butler, R. (2007). Teachers' achievement goal orientations and associations with teachers' help seeking: examination of a novel approach to teacher motivation. *Journal of Educational Psychology, 99*(2), 241-252.
- Cho, Y., & Shim, S. S. (2013). Predicting teachers' achievement goals for teaching: the role of perceived school goal structure and teachers' sense of efficacy. *Teaching and Teacher Education, 32*, 12-21.
- Elliot, A. J. & McGregor, H. A. (2001). A 2x2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*(3), 501-519.
- Malmberg, L. E. (2006). Goal-orientation and teacher motivation among teacher applicants and student teacher. *Teaching and Teacher Education, 22*(1), 58-76.
- Midgley, C., Kaplan, A., & Middleton, M. (2001). Performance-approach goals: Good for what, for whom, under what circumstances, and at what cost? *Journal of Educational Psychology, 93*(1), 77-86.
- Murayama, K., & Elliot, A. J., & Yamagata, S. (2011). Separation of performance-approach and performance-avoidance achievement goals: a broader analysis. *Journal of Educational Psychology, 103*(1), 238-256.
- Nitsche, S., Dickhäuser, O., Fasching, M. S., & Dresel, M. (2011). Rethinking teachers' goal orientations: conceptual and methodological enhancements. *Learning and Instruction, 21*(4), 574-586.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement, and job satisfaction. *International Journal of Education Research, 62*, 199-209.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior(OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 5*, 998-1003.

ABSTRACT

This current study sought to investigate effects of in-service teachers' achievement goal orientation, organizational citizenship behavior on job-satisfaction and to discuss the improvement of early childhood teachers' achievement goal orientation and organizational citizenship behavior. A total of 178 teachers participated in this study and completed questionnaires. To analyze the data, Pearson's correlation and hierarchical multiple-regression analysis were used. The results were as follows. Firstly, relatively correlation existed between teachers' achievement goal orientation and job satisfaction. Particularly, mastery-approach orientation, performance-approach orientation showed the relatively high correlation with job satisfaction and its sub-scales. Also, teachers' organizational citizenship behavior had relatively positive correlation with their job-satisfaction and its sub-scales. Secondly, teachers' achievement goal orientation and its sub-scale had 38% significant effects on their job-satisfaction. And teachers' organizational citizenship behavior appeared to have 8.6% influence on job-satisfaction. Based on the results, several ways were discussed to develop and improve teachers' achievement goal orientation and organizational citizenship behavior.

▶ *Key Words* : *teachers' achievement goal orientation, job-satisfaction, organizational citizenship behavior*

논문투고 2014. 08. 14.
수정원고접수 2014. 10. 01.
최종게재결정 2014. 10. 05.