

## 공립유치원교사의 직무만족도와 자기격려 및 주관적 안녕감의 관계<sup>1)</sup>

서브니엘

솔밭초등학교병설유치원교사

이종연

충북대학교 교수

### <요 약>

본 연구의 목적은 공립유치원교사의 직무만족도와 자기격려 및 주관적 안녕감의 관계를 알아보는 것이었다. 이를 위해, 본 연구에서는 충청북도 공립유치원에 근무 중인 교사 121명을 대상으로 질문지를 실시하여 자료를 수집하고, 기술통계와 독립표본 t-검정을 통하여 분석하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 공립유치원교사의 직무만족도와 자기격려, 주관적 안녕감은 전반적으로 보통수준보다 높은 것으로 나타났다. 둘째, 직무만족도가 높은 공립유치원교사는 낮은 교사보다 주관적 안녕감이 유의하게 높게 나타났다. 셋째, 자기격려 수준이 높은 공립유치원교사는 낮은 교사보다 주관적 안녕감이 유의하게 높게 나타났다. 넷째, 직무만족도가 높은 경우, 자기격려 수준까지 높은 공립유치원교사가 낮은 교사보다 주관적 안녕감 3개 하위요인 중 2개 하위요인(긍정적 정서, 삶의 만족도)가 유의하게 높으며, 직무만족도 낮은 경우에도 자기격려 수준이 높은 공립유치원교사가 낮은 교사보다 긍정적 정서 하위요인에서 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 공립유치원교사의 직무만족도와 자기격려는 주관적 안녕감과 유의한 관계가 있으며, 특히 직무만족도가 낮은 공립유치원교사라도 자기격려가 높다면 주관적 안녕감(긍정적 정서)이 높을 수 있음을 시사한다. 이러한 본 연구결과에 대해 논의하고 후속연구를 제안하였다.

**주제어** : 공립유치원교사, 직무만족도, 자기격려, 주관적 안녕감

1) 본 연구는 서브니엘(2019)의 충북대학교 교육대학원 석사학위논문을 요약한 것임.

## I. 서론

현대에는 사회·경제적인 변화에 따라 대가족에서 핵가족으로 가족구조가 바뀌었고, 여성들의 사회진출로 맞벌이가 증가함에 따라 유아들이 대부분 가정보다 유아교육기관에서 교육을 받는다. 또한 해외의 연구결과<sup>1)</sup>에서 유아교육이 생애 단계별 교육에서 가장 효과가 높은 것으로 나타나면서, 우리나라 정부에서도 유아교육의 공공성 강화를 위해 2013년부터 만3~5세 유아에게 무상으로 교육비를 지원하고 있다. 이로 인해 과거에는 가정에서 이루어졌던 유아교육의 기능이 유아교육기관으로 옮겨지고 그에 따라 유치원교사의 역할이 어느 때보다 중요해졌다.

유아기는 신체적인 발달을 비롯하여 인지, 정서, 사회, 도덕 등의 전인적인 성장이 이루어지는 결정적인 시기로 유아의 발달시기에 적절하게 교육 경험을 제공하는 것은 매우 중요하다. 따라서 유치원교사는 유아가 잠재력을 충분히 발휘하고 성숙한 인격을 가진 이상적인 인간으로 성장·발달할 수 있도록 도와주며, 유아의 흥미와 요구에 맞춰 교육활동을 구성하여 의미 있는 경험을 제공할 필요가 있다(김승인, 2002). 그러나 유아교육기관에서 유아들에게 아무리 적합하고 우수한 교육프로그램과 교육환경을 제공한다고 할지라도 이러한 교육과정을 운영하는 교사가 교육목표를 효율적으로 달성하지 못하거나, 환경의 변화에 적응하지 못하면 교육의 효과는 제대로 나타나기 어렵다(이윤경, 1999). 또한 현대의 유치원교사는 부모의 맞벌이와 조손가정, 한부모가정, 다문화가정 등 다양한 가족구조의 변화로 인해 유아들이 유아교육기관에서 머무는 시간이 길어짐에 따라 교사에게 교육뿐만 아니라 돌봄의 역할까지 주어져 어느 때보다 교사의 역할 중요하다. 그러므로 유아교육에서의 교사역할이 일반 초·중고 아이들이나 성인들의 교육에서의 교사역할보다 더욱 중요하게 부각되고 있다(오수진, 2011). 이처럼 유아교육에서 교사의 역할이 중요하게 부각됨에 따라 교사의 질에 대한 관심이 높아지고 있는데, 교사의 질은 교육의 질과 직결되기 때문이다.

유치원교사의 질은 교사의 내적요인인 주관적 안녕감과 밀접한 관계가 있을 수 있

---

1) 영국의 종단연구 EPPE(The Effective Provision of Pre-school Education(1997-2003)에서 정부가 1명의 유아에게 2500파운드(약490만원)를 지원해 질 높은 유아교육을 일주일에 15시간 이상 제공할 경우, 훗날 극빈층 부모 수입의 6.8배인 1만 7000파운드(약3300만원)까지 증가한다는 연구결과를 밝혀냄.

다. 주관적 안녕감은 행복의 모호한 개념을 해결하기 위해 제시된 개념으로, 개인적으로 주어진 삶에 대한 정서적 안정을 나타내는 성격특성을 의미한다(김명소, 성은현, 김혜원, 1999). 이러한 주관적 안녕감은 삶에 대한 개인이 주관적 평가로서(Diener, Suh, Lucsa, & Smith, 1999), 삶에 대한 인지적 평가인 삶의 만족도와 정서적 경험인 긍정정서와 부정정서를 포괄하는 주관적 심리상태를 의미한다(Diener, 1984). 이는 인간이 가장 중요하게 추구할 목표, 즉 행복이라고 할 수 있다. 이러한 주관적 안녕은 심리적 자원과 건강자원을 형성하고 확장하며, 삶의 문제를 보다 넓은 시각에서 창의적으로 해결하도록 하고, 개인의 상향적 발전에 크게 기여하며, 사회와 공동체에도 긍정적 영향을 끼친다(권석만, 2008, Baumgardner & Crothers, 2010). 유아기는 유치원교사의 정서 상태에 지극히 예민하며, 유치원교사의 무관심이나 거칠고 차가운 행동과 같은 부정적인 감정표현이 유아에게는 심리적 충격이 될 수 있다(곽희경, 2011). 즉, 행복한 유아를 위해서는 먼저 유치원교사가 정서적으로 안정되고 행복감을 느끼는 상태인 주관적 안녕감을 높게 가질 필요가 있다. 실제 연구들에서 유치원교사가 행복감이 높을수록 교사-유아상호작용의 수준 성장에 긍정적이게 작용하는 것으로 나타났으며(곽희경, 2011), 유아의 교육기관 적응능력 또한 높아지는 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났다(문은영, 2016).

이렇듯 최근 들어 유아교육의 질 향상을 위하여 유치원교사의 주관적 안녕감과 관련이 있는 변인들에 대한 연구가 시작되어, 다각적으로 이루어지고 있다. 이러한 연구들을 보면, 기혼 영유아교사의 주관적 안녕감을 높일 수 있는 변인으로 이지희(2014)는 다중역할의 몰입 수준과 교직헌신도의 수준을 연구하였는데, 다중역할의 몰입 수준이 높을수록 주관적 안녕감이 더 높아지며, 교직헌신도의 수준이 높을수록 주관적 안녕감이 증가된다고 밝혔다. 또한 최미숙(2011)은 유아교사의 정서가 인지적 삶의 만족도에 영향을 준다고 밝힌 바 있고, 다른 두 연구들(정향미, 박인숙, 허혜경, 2015; 정향미, 2017)에서는 유아교사의 교수 효능감이 높은 경우에 유아교사의 직무만족과 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 밝혔다. 이러한 연구들은 공통적으로 유아교사들이 직무에 만족하고 헌신하고 몰입하며, 긍정적인 정서를 가질 때 삶의 만족도가 높아지고 주관적 안녕감이 높아져, 유아교육의 질이 높아진다는 것을 시사한다. 그러나 아직까지 공립유치원교사를 대상으로 주관적 안녕감과 관련된

변인들에 대해서 이루어진 연구는 찾아보기 어려웠다.

본 연구에서는 먼저 공립유치원교사들의 직무만족 정도가 어느 정도인지 알아보고, 직무 만족 여부에 따라 이들의 주관적 안녕감이 차이가 있는지를 탐색해 보고자 한다. 직무만족도는 직무를 수행하는 과정에서 자신의 욕구가 충족되어 느끼는 유쾌하고 긍정적인 상태를 의미한다(박근희, 2003). 유치원교사들은 유아, 학부모, 동료교사, 관리자들과의 관계, 업무 등 다양한 인적, 물적 환경 속에서 스트레스를 받고 정신적으로나 육체적으로 어려움을 겪고 있다. 이러한 상황 속에서도 자신의 직무에 대한 만족을 높게 가지는 교사가 있는 반면, 직무만족을 낮게 느끼는 유치원교사들도 많다. 교사가 직무에 불만족한 상태로 근무하게 되면 의욕을 잃게 되며 그에 따라 만족도는 낮아져서 결과적으로 교육의 질을 저해하는 결정적 요인으로 작용하게 된다(어은희, 2010). 유치원교사와 같이 교실에서 혼자 유아들을 상대하는 경우 타인에 대한 지지를 받기 어렵고, 특히 공립유치원교사의 경우 주기적으로 인사이동을 해야 하기 때문에 다양한 유치원교사가 있는 단설유치원과 병설유치원 다학급에서 근무할 수도 있으나, 유치원교사 혼자서 한 학급을 운영할 수도 있다. 이로 인해 공립유치원교사는 초중등교사보다 다양한 업무에 따른 능력과 환경 변화에 대한 적응력이 필요하다. 한 학급을 담당하는 공립유치원교사는 혼자서 교육활동과 담임업무, 그 외의 행정업무 등을 모두 감당해야 하는 입장이 되어 불안감이 증대될 수 있다. 이러한 상황에서 직무만족도가 낮아지거나, 직무수행을 잘 하도록 격려를 받지 못하면 공립유치원교사들은 주관적 안녕감이 낮아지고, 유아교육의 질은 낮아질 수 있을 것으로 예측해 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 유치원교사의 주관적 안녕감과 관련이 있는 중요한 변인으로 직무만족도와 더불어 자기격려에 대해 연구해 보고자 한다.

유치원교사는 직무를 수행해 나가는 과정에서 유아, 학부모, 동료교원, 관리자 등 다양한 타인들과 관계 맺으며 생활한다. 그들의 격려와 지지는 많은 업무로 인해 지친 유치원교사에게 힘을 줄 수 있다. 최근에 긍정심리학에 관심이 많이 되면서 개인의 역량을 펼치는 데 격려가 중요하고, 특히 자기격려가 중요하다는 인식이 높아지고 있다. 개인주의가 팽배해지고 있는 현대사회에서 타인의 격려에만 의존하는 것이 어려워짐에 따라, 스스로를 지지하는 힘과 자기를 조절하는 힘인 자기격려의 중요성이 부각되고 있다(기채영, 2009). 이러한 자기격려는 스스로를 격려하여 용기를 주며(노

안영, 정민, 2007), 스스로에게 확신과 자신감을 강화시켜 성장과 발달을 촉진할 수 있기 때문이다. 또한 자기격려를 하게 되면, 우리는 자신의 가치와 강점에 초점을 맞출 수 있도록 도와주며 다른 사람의 평가에 의존하지 않고 개인에게 용기를 갖게 하고 자신과 세상을 긍정적으로 볼 수 있도록 하기 때문이다(김미란, 2005). 자기격려를 연구한 유미리(2008)에 따르면 실패 상황에서도 자기격려가 높을수록 불안감이 감소된다고 밝혔다.

인간에게는 문제 상황을 대처해 나가는 데 유익한 자기치유적인(self-healing) 잠재능력이 있는데(Rogers, 1995), 김사라형선(2005)은 자아 존중감, 자기통제, 자기수용, 자아탄력성과 더불어 자기격려가 자기치유력을 촉진하는 데 기여함을 밝혔다. 공립유치원교사는 직무 수행과정에서 관계하는 다양한 사람들로 부터 격려를 받기 어려우므로, 자기격려를 통해 어려운 여러 직무 상황에서도 자기치유력을 높이고, 용기를 내어 자신감을 갖고 대처해 나갈 필요가 있을 것이다. 여러 어려운 직무상황으로 인해 직무만족도가 낮은 공립유치원교사에게도 자기격려 수준을 높게 갖도록 함으로써 자기치유적인 잠재능력을 발휘하여 주관적 안녕감을 높일 수 있을 것으로 예측된다.

이에 본 연구에서는 공립유치원교사를 대상으로 하여 직무만족도와 자기격려, 주관적 안녕감 수준이 어떠한지 알아보고, 이들의 직무만족도 수준과 자기격려 수준에 따라 주관적 안녕감은 차이가 있는지 분석해보고자 한다. 또한 직무만족도 수준이 같더라도 자기격려 수준이 다르면 주관적 안녕감은 차이가 나는지를 탐색해보고자 한다. 이를 통해, 공립유치원교사의 주관적 안녕감에 직무만족도와 자기격려가 관계가 있는지를 알아보고, 유치원교사의 질을 높여 유아교육의 질까지 높일 수 있는 방안을 모색하는 데 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구에서 구체적으로 탐색하고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

1. 공립유치원교사의 직무만족도와 자기격려, 주관적 안녕감은 어떠한가?
2. 공립유치원교사의 직무만족도 수준에 따라 주관적 안녕감은 차이가 있는가?
3. 공립유치원교사의 자기격려 수준에 따라 주관적 안녕감은 차이가 있는가?
4. 공립유치원교사의 직무만족도 수준별로 자기격려 수준에 따라 주관적 안녕감은 차이가 있는가?

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 직무만족도

직무만족도는 직무를 수행하는 과정에서 자신의 욕구가 충족되어 느끼는 유쾌하고 긍정적인 상태를 의미한다(박근희, 2003). 이러한 직무만족도는 조직 내에서 개인이 직무를 수행해 나가는 과정과 직무 수행 결과에서 느끼는 긍정적인 감정 상태로 개인적 요인과 환경간의 상호작용에서 경험하는 만족감이며, 조직 구성원의 사기와 직무 욕구를 가늠해 볼 수 있는 척도가 된다. 교사의 직무만족도는 교사들이 교육활동에 참여하여 직무를 수행하는 과정에서 경제적, 심리적, 사회적으로 느끼는 긍정적인 감정 상태라고 할 수 있다.

교사가 직무에 불만족한 상태로 근무하게 되면 의욕을 잃게 되며 그에 따라 만족도는 낮아져서 결과적으로 교육의 질을 저해하는 결정적 요인으로 작용하게 된다(어은희, 2010). 유치원교사들은 유아, 학부모, 동료교사, 관리자들과의 관계, 업무 등 다양한 인적, 물적 환경 속에서 스트레스를 받고 정신적으로나 육체적으로 어려움을 겪고 있다. 이러한 상황 속에서도 자신의 직무에 대한 만족을 높게 가지는 교사가 있는 반면, 직무만족을 낮게 느끼는 유치원교사들도 많다.

유치원교사가 직무만족도가 높으면 그만큼 교육의 질을 높일 수 있고, 유아의 성장과 발달에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(서주희, 2013; 장미정, 엄정애, 2011)는 연구결과들이 보고되면서, 유치원교사의 직무만족도에 대한 중요성은 더욱 강조되고 있다. 공립 유치원교사의 경우 주기적으로 인사이동을 해야 하기 때문에 다양한 유치원교사가 있는 단설유치원과 병설유치원 다학급에서 근무할 수도 있으나, 유치원교사 혼자서 한 학급을 운영할 수도 있다. 이로 인해 공립유치원교사는 초중등교사보다 다양한 업무에 따른 능력과 환경 변화에 대한 적응력이 필요하다. 한 학급을 담당하는 공립유치원교사는 혼자서 교육활동과 담임업무, 그 외의 행정업무 등을 모두 감당해야 하는 입장이 되어 불안감이 증대될 수 있다. 이러한 상황에서 직무만족도가 낮아지면 유아교육에 부정적인 영향을 미치므로, 직무수행을 잘 하도록 하기 위해 유치원 교사의 직무만족도에 대한 연구가 필요하다.

## 2. 자기격려

자기격려는 자신 스스로에게 격려하며 용기를 주는 것이다(노안영, 정민, 2007). 이렇게 자기 스스로를 격려함으로써 힘든 상황에서도 자신이 가진 내적 자원을 가지고 심리적으로 건강하게 이겨내도록 돕는다. 개인화된 현대사회에서 자기격려는 내적으로나 사회적으로나 건강하게 살아가기 위해 필요한 덕목이 되었다. 자기격려를 잘 할수록 자기 효능감이 높아지고, 스트레스가 감소하며(노안영, 정민, 2007), 자존감과 심리적 안녕감이 증가하고, 문제에 대해 더 행동적이고 낙관적으로 접근하게 되며, 사회 상황에서의 긴장감을 감소시키고 사회기술이 증가한다(Bahlmann, & Dinter, 2001; 장지연, 2017 재인용).

자기격려는 인지적, 정서적, 행동적 측면으로 구분해 볼 수 있으며, 구체적으로 살펴보면 <표 II-1>과 같다(기채영, 홍경자, 2008).

<표 II-1> 자기격려의 구성요인

인지적 자기격려	행동적 자기격려	정서적 자기격려
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자기에 대한 긍정적인 생각</li> <li>- 우월에의 추구</li> <li>- 내적 보상에 대한 기대</li> <li>- 사회적 관심 I (부모외의 타인)</li> <li>- 사회적 관심 II (부모)</li> <li>- 불완전에 대한 수용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 언어적 강화</li> <li>- 도전과 문제 해결력 시도</li> <li>- 신체활동</li> <li>- 이완활동</li> <li>- 대인활동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자아고취감</li> <li>- 존귀감</li> </ul>

## 3. 주관적 안녕감

주관적 안녕감(Subjective Well-Being: SWB)이란 개인적으로 주어진 삶에 대한 정서적 안정을 나타내는 성격특성(김명소, 성은현, 김혜원, 1999)으로서 ‘행복’의 개념의 모호성을 해결하기 위해 제시된 개념이다. 주관적 안녕감은 세 가지 특징을 갖고 있다. 첫째, 개인의 주관적인 경험에 기초해야 한다. 둘째, 삶의 긍정적이고 적극적인 측면을 반영해야 한다. 셋째, 삶의 전반적인 평가를 포함해야 한다. 비록 삶의 특정 영역에 대한 만족도나 감정상태가 평가된다 하더라도 행복의 핵심은 한 개인의 삶에 대한 통합적인 판단에 할 수 있다(Lucas, & Diener, 2004).

Myers와 Diener(1995)는 주관적 안녕감이 높은 사람은 자아존중감이 높고, 자기 또는 주위에 대한 통제력을 갖고 있으며 낙관적이고 외향적인 성격을 갖으며, 신앙심이 높고 주위의 친구들과 보다 친밀한 관계를 유지하는 사람으로 나타난다고 보았다. 최근 국내 연구자들도 주관적 안녕감의 중요성에 주목하기 시작하면서, 주관적 안녕감에 영향을 주는 내적·외적 요인들에 대한 연구가 많이 이루어지고 있다. 최미숙(2011)은 개인의 성격과 정서가 일의 영역과 조화를 이룰 때 스스로 행복하다고 생각하는 삶의 만족도가 높아진다는 연구 결과를 밝혔다. 이지희(2014)는 기혼 영유아교사가 다중역할의 몰입정도가 높을수록 주관적 안녕감이 높아진다는 연구결과를 밝혔다. 또한 정향미, 박인숙, 허혜경(2015)은 유아교사의 직무만족이 주관적 안녕감에 영향력을 갖는다는 연구결과를 밝혔다.

이처럼 주관적 안녕감에 대한 연구가 다각도로 이루어지고 있지만, 아직까지 유치원교사를 대상으로 한 연구들은 많이 이루어지지 않았다. 특히 유치원교사의 주관적 안녕감은 직무만족 여부의 영향을 받게 되므로, 직무만족도 수준을 나누어 차이가 있는지, 직무만족도 수준이 같더라도 주관적 안녕감에 영향을 줄 수 있는 변인이 있는지에 대해 탐색하는 연구들도 이루어질 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 주관적 안녕감의 구성요소를 정서적 요소(긍정적 정서, 부정적 정서)와 인지적 요소(삶의 만족도)로 분류하여(Diener & Fugita, 1996; Diener & Emmons, 1985), 공립유치원에 근무하는 교사들의 직무만족도 뿐만 아니라 같은 직무만족도 수준에서도 자기격려 수준과 관계가 있는지를 밝혀보고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구에는 공립유치원에 근무하고 있는 121명이 참여하였다. 본 연구에 참여한 공립유치원교사의 인적 배경 특성은 <표 III-1>과 같다. <표 III-1>에서 보는 바와 같이, 여교사가 대다수로 120명(99.2%) 참여하였으며, 직위는 평교사가 105명(86.8%)으로 가장 많은 비율을 차지했으며, 근무지역은 시지역이 85명(70.2%)으로 가장 많았

다. 교육경력은 5년 미만이 42명(34.7%), 5년 이상~10년 미만이 18명(14.9%)으로 10년 미만이 약 50%였고, 10년 이상~20년 미만이 34명(28.1%), 20년 이상이 27명(22.3%)이 약 50%였다. 학급연령은 만5세가 37명(30.6%), 혼합연령이 33명(27.3%), 만3세가 27명(23.1%), 만4세가 23명(19.0%)의 순이었다.

<표 III-1> 연구 대상자의 인적 배경 특성 (N=121)

구분		인원 수(명)	백분율 (%)
성별	여	120	99.2
	남	1	.8
직위	부장교사	16	13.2
	평교사	105	86.8
근무지역	시	85	70.2
	군	36	29.8
교육경력	5년 미만	42	34.7
	5~10년	18	14.9
	10~20년	34	28.1
	20년 이상	27	22.3
학급연령	만3세	28	23.1
	만4세	23	19.0
	만5세	37	30.6
	혼합연령	33	27.3

## 2. 측정도구

### 1) 직무만족도

본 연구에서는 공립유치원교사 직무만족도를 측정하기 위해 서명순(2007)이 河村茂雄(2003)의 ‘教師の職業生活自己分析尺度’ 내용을 기준으로 우리나라 유치원 상황에 맞게 번안한 질문지를 사용하였다.

이 질문지는 4개의 하위영역(유아와의 관계 및 직장 환경에 대한 만족, 대외적 평가에 대한 만족, 일하는 내용에 대한 만족, 경제적인 면에 대한 만족), 총 24문항으로 구

성되어 있다. 각 문항은 Likert식 4점(‘전혀 경험하지 않았다, 1점’에서 ‘자주 경험하였다, 4점’까지)으로 된 척도이며, 각 영역의 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 해석된다. 이 질문지의 하위영역별 문항내용, 신뢰도를 알아보기 위해 산출한 문항 간 일치도인 Cronbach’s  $\alpha$  계수는 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 직무만족도 척도의 하위영역별 문항 및 신뢰도

하위영역	내용	문항수	Cronbach’s $\alpha$
유아와의 관계 및 직장환경	유아·동료·관리자와의 관계, 근무환경	11	.84
대외적 평가	사회적으로 신분 평가	5	.71
일하는 내용	직무 자체	5	.77
경제적인 면	보수, 승진	3	.68
전체		24	.90

## 2) 자기격려

본 연구에서는 공립유치원교사의 자기격려를 측정하기 위해 노안영과 정민(2007)이 개발한 자기격려-낙담척도 중 자기격려 척도를 사용하였다. 이 척도는 3개의 하위영역(인지적 자기격려, 행동적 자기격려, 정서적 자기격려), 총 30문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert식 5점(‘전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)’까지) 척도로 구성되어 있으며, 응답한 점수가 높을수록 각 영역에서 자기격려 수준이 높은 것임을 의미한다. 이 질문지의 하위영역별 문항내용, 신뢰도를 알아보기 위해 산출한 문항 간 일치도인 Cronbach’s  $\alpha$  계수는 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 자기격려 척도의 하위영역별 문항 및 신뢰도

하위영역	내용	문항수	Cronbach’s $\alpha$
인지적 자기격려	자기에 대한 긍정적인 생각, 우월에의 추구, 내적 보상에 대한 기대, 사회적 관심(부모, 타인), 불완전에 대한 수용	10	.87
행동적 자기격려	언어적 강화, 도전과 문제 해결력 시도, 신체활동, 이완활동, 대인활동	10	.93
정서적 자기격려	자아고취감, 존귀감	10	.89
전체		30	.96

### 3) 주관적 안녕감

본 연구에서는 공립유치원교사 주관적 안녕감을 측정하기 위해 최미숙(2011)의 연구에서 사용한 정서적 요소(긍정적 정서 10문항, 부정적 정서 10문항) 척도와 인지적 요소(삶의 만족도, 5문항)척도를 사용하였다. 이 질문지의 하위영역별 문항내용, 신뢰도를 알아보기 위해 산출한 문항 간 일치도인 Cronbach's  $\alpha$  계수는 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 주관적 안녕감 척도의 하위영역별 문항 및 신뢰도

요소	하위영역	내용	문항수	Cronbach's $\alpha$
정서적 요소	긍정적 정서	즐거움, 행복, 기쁨과 같은 긍정적 정서	10	.86
	부정적 정서	우울감, 불행, 슬픔과 같은 부정적 정서	10	.85
인지적 요소	삶의 만족도	자신의 삶에 대한 질을 평가	5	.85

### 3. 자료분석

본 연구에서는 수집된 자료를 분석하기 위해 SPSS 통계 프로그램 21.0을 사용하여 연구문제별로 분석하였다. 먼저 유치원교사의 직무만족도, 자기격려, 주관적 안녕감의 수준을 알아보기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 두 번째로 유치원교사의 직무만족도 수준(상, 하)에 따라 주관적 안녕감의 차이를 알아보기 위해 직무만족도 총 점수의 평균점수를 기준으로, 상(평균 이상), 하(평균 미만) 두 집단으로 나누어 이 두 집단 간 주관적 안녕감의 평균과 표준편차를 산출하고 이를 t검증 하였다. 세 번째로 유치원교사의 자기격려(상, 하)에 따라 주관적 안녕감의 차이를 알아보기 위해 자기격려 총 점수의 평균점수를 기준으로 상(평균 이상), 하(평균 미만) 두 집단으로 나누어 이 두 집단 간 주관적 안녕감의 평균과 표준편차를 산출하고 이를 t검증 하였다. 네 번째로 유치원교사의 직무만족도 수준(상, 하)이 같더라도 자기격려 수준(상, 하)이 다르다면 주관적 안녕감이 다른지를 알아보기 위하여, 먼저 직무만족도 수준에 따른 상, 하 두 집단별로 자기격려 평균값을 기준으로 자기격려 수준을 상(평균 이상), 하(평균 미만) 두 집단으로 다시 분류하였다. 다음으로 직무만족도 수준별로 자기격려 상, 하 집단 간 주관적 안녕감의 하위영역들의 평균 점수의 차를 t검증 하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 기술통계

직무만족도, 자기격려, 주관적 안녕감의 점수범위(중앙값), 평균, 최솟값, 최댓값을 통해 일반적 경향을 알아본 결과는 <표 IV-1>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-1> 직무만족도, 자기격려, 주관적 안녕감의 기술적 통계치 (N=121)

변인	하위영역	점수범위 (중앙값)	평균	최솟값	최댓값
직무만족도	유아와의 관계 및 직장환경	11~44(27.5)	40.8	32	44
	대외적 평가	5~20(12.5)	16.7	11	21
	일하는 내용	5~20(12.5)	16.6	10	20
	경제적인 면	3~12(7.5)	9.5	5	12
	전체	24~96(60)	83.6	64	97
자기격려	인지적 자기격려	10~50(30)	42.8	30	50
	행동적 자기격려	10~50(30)	38.7	19	50
	정서적 자기격려	10~50(30)	42.0	30	50
	전체	30~150(90)	123.5	87	150
주관적 안녕감	긍정적 정서	10~50(30)	34.3	20	49
	부정적 정서	10~50(30)	22.7	12	42
	삶의 만족도	5~25(15)	19.8	10	25

<표 IV-1>에 제시된 바와 같이, 공립유치원교사의 직무만족도, 자기격려, 주관적 안녕감(긍정적 정서, 삶의 만족도)은 보통수준보다 높게 나타났으며, 주관적 안녕감의 부정적 정서는 보통수준보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에 참여한 공립유치원교사들은 직무만족도, 자기격려, 주관적 안녕감이 보통수준보다 높다는 것을 보여준다.

### 2. 공립유치원교사의 직무만족도 수준에 따른 주관적 안녕감과 차이

공립유치원교사의 직무만족도 총 점수 수준(상, 하)에 따른 두 집단 간 주관적 안녕감의 하위영역별 평균 점수의 차이가 있는지를 알아보기 위해 t검정한 결과는 <표 IV-2>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-2> 직무만족도 총 점수 수준(상, 하)에 따른 주관적 안녕감의 차이에 대한 t검증 결과

직무만족도 총 점수 주관적 안녕감	상(N=62)		하(N=59)		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
긍정적 정서	36.4	6.5	32.0	4.6	4.38***
부정적 정서	21.2	5.7	24.2	6.3	-2.78**
삶의 만족도	20.3	2.6	19.2	3.0	2.27*

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

<표 IV-2>에서 보는 바와 같이, 공립유치원교사의 직무만족도 총 점수 상집단이 하집단보다 주관적 안녕감의 하위영역 중 두 영역, 즉 긍정적 정서( $t=4.38, p < .001$ ), 삶의 만족도( $t=2.27, p < .05$ )에서 유의하게 높고, 이들의 직무만족도 총 점수 하집단이 상집단보다 부정적 정서( $t=-2.78, p < .01$ )에서 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무만족도가 높은 공립유치원교사가 낮은 교사보다 주관적 안녕감의 긍정적 정서와 삶의 만족을 더 많이 느끼고, 부정적 정서를 덜 느낀다는 것을 의미한다.

### 3. 공립유치원교사의 자기격려 수준에 따른 주관적 안녕감의 차이

공립유치원교사의 자기격려 총 점수 수준(상, 하)에 따른 두 집단 간 주관적 안녕감의 하위영역별 평균 점수의 차이가 있는지를 알아보기 위해 t검정한 결과는 <표 IV-3>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-3> 직무만족도 총 점수 수준(상, 하)에 따른 주관적 안녕감의 차이에 대한 t검증 결과

자기격려 총 점수 수준 주관적 안녕감	상(N=58)		하(N=63)		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
긍정적 정서	37.1	5.1	31.7	5.7	5.50***
부정적 정서	21.4	6.3	23.8	5.9	-2.16*
삶의 만족도	20.6	2.6	19.1	2.9	2.97**

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

<표 IV-3>에서 보는 바와 같이, 공립유치원교사의 자기격려 총 점수 상집단이 하집단보다 주관적 안녕감의 하위영역 중 두 영역, 즉 긍정적 정서( $t=5.50, p < .001$ ), 삶의 만족도( $t=2.97, p < .01$ )에서 유의하게 높고, 이들의 직무만족도 총 점수 하집단이 상집

단보다부정적 정서( $t=-2.16, p<.05$ )에서 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자기격려를 많이 하는 공립유치원교사가 자기격려를 적게 하는 교사보다 주관적 안녕감의 긍정적 정서와 삶의 만족을 더 많이 느끼고, 부정적 정서는 덜 느낀다는 것을 의미한다.

#### 4. 공립유치원교사의 직무만족도 수준별 자기격려 수준에 따른 주관적 안녕감과 차이

공립유치원교사의 직무만족도 수준(상, 하)별로 자기격려 수준(상, 하)에 따른 두 집단 간에 주관적 안녕감의 평균 점수가 차이가 있는지 알아보기 위해, 직무만족도 수준 별로 자기격려 상, 하 집단을 나누고, 두 집단 간에 주관적 안녕감 하위영역별로 평균 점수의 차를 t검정한 결과는 <표 IV-4>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-4> 직무만족도 수준과 자기격려 수준에 따른 주관적 안녕감의 차이에 대한 t검증 결과

주관적 안녕감	직무 만족도	자기격려	n	M	SD	t
긍정적 정서	상	상	32	38.9	5.5	3.28**
		하	30	33.8	6.6	
	하	상	26	35.3	3.7	6.38***
		하	33	29.4	3.4	
부정적 정서	상	상	32	20.4	6.1	-1.17
		하	30	22.1	5.3	
	하	상	26	24.0	6.7	-0.25
		하	33	24.4	6.1	
삶의 만족도	상	상	32	21.2	2.4	2.94**
		하	30	19.4	2.5	
	하	상	26	19.7	3.0	1.15
		하	33	18.8	3.0	

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

<표 IV-4>에서 보는 바와 같이, 공립유치원교사의 직무만족도 수준(상, 하)별로 자기격려 총 점수 수준 상, 하 두 집단 간 주관적 안녕감 하위영역별 평균의 차이가

있는지를 알아본 결과, 직무만족도 상집단에서 자기격려 총 점수가 높은 상집단이 하집단보다 주관적 안녕감 하위영역 중 긍정적 정서( $t=3.28, p<.01$ )와 삶의 만족도( $t=2.94, p<.01$ )가 유의하게 높게 나타났다. 이러한 결과는 공립유치원교사의 직무만족도가 높은 경우는 자기격려가 높은 집단이 낮은 집단보다, 주관적 안녕감의 두 영역(긍정적 정서와 삶의 만족도)의 점수가 유의하게 높다는 것을 의미한다.

직무만족도 하집단에서도 자기격려 총 점수가 높은 상집단이 하집단보다 긍정적 정서( $t=6.38, p<.001$ )가 유의하게 높게 나타났다. 또한 공립유치원교사의 직무만족도가 낮아도 자기격려가 높은 집단이 낮은 집단보다 긍정적 정서가 유의하게 높다는 것을 의미한다.

한편 공립유치원교사의 직무만족도 수준이 높은 집단과 낮은 집단경우 모두에서, 자기격려 총 점수 수준 상, 하 두 집단 간 주관적 안녕감 하위영역 중 부정적 정서 평균 점수에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 공립유치원교사의 주관적 안녕감의 하위영역 중 부정적 정서는 직무만족도가 높건 낮건 상관없이 자기격려 수준 두 집단 간에 유의한 차이가 없음을 의미한다.

또한 직무만족도가 평균 이하로 낮은 경우, 자기격려 수준 상집단과 하집단 간에는 주관적 안녕감의 삶의 만족도 평균 점수에 있어서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 공립유치원교사의 직무만족도가 낮은 집단에 속하는 경우엔, 자기격려 수준 상집단과 하집단 간에 주관적 안녕감의 하위영역 중 삶의 만족도 유의한 차이가 없다는 것을 의미한다.

직무만족도가 낮은 집단에 속하지만 자기격려가 상인 집단이 직무만족도가 높은 집단에 속하지만 자기격려가 낮은 집단보다 주관적 안녕감의 두 영역(긍정적 정서, 삶의 만족도)의 평균이 더 높고, 나머지 한 영역인 부정적 정서의 평균이 더 낮게 나타났다. 이러한 결과는 공립유치원교사의 직무만족도가 높은 경우는 물론이고, 낮은 경우에도 자기격려가 높은 집단이 낮은 집단보다, 주관적 안녕감의 두 영역(긍정적 정서와 삶의 만족도)의 점수가 유의하게 높으며, 부정적 정서는 낮다는 것을 시사한다.

## V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 공립유치원교사의 직무만족도와 자기격려, 주관적 안녕감은 어떠한지 알아보고, 이들의 직무만족도와 자기격려 수준에 따라 주관적 안녕감은 차이가 있는지를 탐색하는 것이었다. 본 연구에서 밝혀진 주요결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 공립유치원교사의 직무만족도와 자기격려, 주관적 안녕감의 하위영역 중 긍정적 정서, 삶의 만족도는 보통수준보다 높은 것으로 나타났으며, 주관적 안녕감의 부정적 정서 영역은 보통수준보다 조금 낮은 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 먼저 본 연구에 참여한 공립유치원교사들의 직무만족도 하위영역은 유아들과의 관계 및 직장환경이 가장 높게 나타났으며 경제적인 면이 가장 낮게 나타났다. 이는 공·사립유치원교사의 직무실태와 만족도를 분석한 박미나(2013)의 연구에서 동료교사에 대한 만족도가 가장 높고, 보수에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 밝힌 결과와 맥을 같이 한다. 또한 본 연구에 참여한 공립유치원교사들의 자기격려 수준을 하위영역별로 보면, 인지적 자기격려와 정서적 자기격려가 비슷한 수준으로 높은 편이지만, 이 두 영역에 비해 행동적 자기격려는 약간 낮게 나타났다. 이는 공립유치원교사들의 경우, 자신의 직무 환경에서 직면하는 상황에 대해 긍정적으로 생각하고 불완전함을 수용하는 인지적 차원의 자기격려와 자아를 고취시키며 존중하고 귀하게 여기는 정서적 자기격려가 비슷한 수준이지만, 이 두 영역의 자기격려 수준에 비해 언어적 강화를 하거나 신체활동을 통해 행동적으로 자기격려를 수준은 상대적으로 낮다고 볼 수 있다. 이러한 차이가 무엇에서 기인한 것인지에 대해 앞으로 연구가 이루어질 필요가 있다. 끝으로 본 연구에 참여한 공립유치원교사들의 주관적 안녕감의 수준을 하위영역별로 보면, 인지적 요소인 삶의 만족도가 가장 높게 나타났으며, 정서적 요소인 긍정적 정서는 보통수준보다 높게, 부정적 정서는 보통수준보다 낮게 나타났다. 이는 공립유치원교사들은 자신이 설정한 기준과 비교하여 자신의 삶에 대해 만족하고 긍정적 정서 또한 많이 느끼나, 유치원교사로서 어린 유아들을 교육하므로 예측 불가능한 안전사고에 대한 불안감이 있고, 정부의 유아교육투자와 맞벌이 가정의 증가로 인해 유아들이 유치원에 머무는 시간이 길어짐에 따라 교사가 신경써야 할 부분이 더욱 많아져 부정적 정서를 다소 느끼는 것으로 예측된다.

둘째, 공립유치원교사의 직무만족도가 높은 교사는 낮은 교사보다 주관적 안녕감 하위영역 중 긍정적 정서와 삶의 만족도가 유의하게 높으며, 부정적 정서는 유의하게 낮게 나타났다. 이러한 결과는 정향미, 박인수, 허혜경(2015)의 연구에서 직무만족이 주관적 안녕감에 영향력을 미친다고 밝혀진 연구결과와 맥을 같이한다. 이러한 결과들은 공립유치원교사의 주관적 안녕감을 높이기 위해서는 직무만족도를 높일 필요가 있음을 시사한다. 본 연구결과에서 직무만족도의 4개 영역(유아와의 관계 및 직장환경, 대외적 평가, 일하는 내용, 경제적인 면) 중 공립유치원교사들에게 가장 낮은 직무만족도가 나타난 영역은 경제적인 면이었으므로 공립유치원교사의 보수를 높이고 국공립유치원의 학급수를 증진하여 승진의 기회가 많이 제공된다면 직무만족도가 전체적으로 더 높아지고, 주관적 안녕감도 더욱 높아질 것으로 보인다.

셋째, 공립유치원교사들 중 자기격려수준이 높은 교사는 낮은 교사보다 주관적 안녕감 하위영역 중 긍정적 정서와 삶의 만족도가 유의하게 높으며, 부정적 정서는 유의하게 낮게 나타났다. 이러한 결과는 공립유치원교사가 자기격려의 수준이 높으면 주관적 안녕감도 높다고 해석된다. 본 연구는 강지연(2017)의 연구에서 자기격려 수준이 높은 초등교사가 자신의 숨은 강점을 인식하고 스스로 가치 있게 생각함으로써 주관적 안녕감을 높일 수 있다고 밝힌 연구결과를 지지한다. 현 시대는 사회적으로 출산율 저하와 맞벌이 증가와 더불어 생애 초기 출발점 평등 보장 등 유아교육 질에 대한 중요성이 늘고 있는 상황이다. 그로 인해 유치원교사는 교육 이외의 돌봄, 행정 업무 등 다양한 역할을 해내야만 하는 어려움이 있는데, 본 연구 결과는 유치원교사가 자기격려를 많이 하도록 돕는다면 주관적 안녕감이 함께 높아질 것임을 시사한다. 그러므로 공립유치원교사가 자기격려의 중요성을 인식하도록 도우며, 유치원교사를 위한 자기격려를 높일 수 있는 기법을 개발하고 적용할 수 있게 하는 교육 연수 기회를 제공할 필요가 있다. 앞으로 이러한 교육 연수를 받은 유치원교사들이 자기격려를 더 많이 하는지, 또한 자기격려를 많이 하게 된 교사들은 주관적 안녕감도 높아지는지에 대한 연구가 후속될 필요가 있다.

넷째, 공립유치원교사의 직무만족도가 높은 경우, 자기격려 수준까지 높은 교사는 낮은 교사보다 주관적 안녕감의 요인이 전반적으로 유의하게 높게 나타났다. 직무만족도가 높은 공립유치원교사 중에서 자기격려가 높은 교사는 낮은 교사보다 긍정적

정서와 삶의 만족도가 유의하게 높게 나타났고, 직무만족도가 낮지만 자기격려가 높은 교사는 낮은 교사보다 긍정적 정서가 유의하게 높게 나타났다. 이러한 결과는 공립유치원교사가 직무에 대한 만족도가 높고 자기격려가 높으면 긍정적 정서와 삶의 만족도가 높은 것을 의미한다. 또한 공립유치원교사가 직무만족이 낮더라도 자신에게 직면한 사건에 대해 긍정적으로 인식하고 언어적으로 자기격려를 하거나 자기 통제를 하면 자신의 삶에 대해 더 많은 긍정적 정서를 느낀다는 것을 의미한다. 따라서 공립유치원교사들 중 직무만족을 낮게 느끼는 경우라도 자기격려를 하게 되면, 긍정적 자아상을 가지게 되고 바쁜 유치원 업무 속에서도 즐거움, 기쁨과 같은 긍정적 정서를 느낄 수 있다는 것을 시사한다.

한편 본 연구에서는 공립유치원교사의 부정적 정서가 직무만족도 수준별로 자기격려 수준에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공립유치원교사의 직무만족도 수준 모두에서 자기격려 수준이 높고 낮음에 따라 부정적 정서의 정도에 차이가 나타나지 않음을 의미한다. 이는 강지연(2017)의 연구에서 초등교사가 완벽지향성향 수준에 상관없이 자기격려 수준이 높고 낮음에 따라 다른 부정적 정서의 차이가 없게 나타난 결과와 맥을 같이한다. 즉, 담임업무와 과도한 업무처리 등 혼자서 감당해야 하는 역할이 많은 공립유치원교사는 직무만족도 수준 모두에서 자기격려 수준과 상관없이 부정적 정서를 느끼고 있는 것으로 해석된다. 더불어 직무만족도가 낮은 집단의 경우에는 자기격려 수준에 따라 자신의 삶의 만족도에 있어서 차이가 나타나지 않는 것으로 나타났다.

본 연구에서 공립유치원교사의 직무만족도와 자기격려는 주관적 안녕감과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났고, 공립유치원교사의 질에 영향을 미치는 주관적 안녕감과 직무만족도의 관련된 요인으로 자기격려가 중요한 요인임을 알 수 있었다. 또한 직무만족도가 낮은 공립유치원교사라도 자기격려를 많이 한다면 긍정적 정서를 더욱 높일 수 있음을 알 수 있었다. 공립유치원교사의 주관적 안녕감에 자기격려가 중요한 역할을 한다는 점을 밝힌 본 연구의 이러한 결과는 유치원교사의 자기격려를 증진하기 위한 다양한 연수나 프로그램 개발되어 실시되어야 할 필요성을 시사한다. 장경희(2012)는 다문화가정아동을 대상으로 한 에니어그램을 활용한 자기격려 프로그램을 개발하여 그 효과가 있음을 밝힌 바 있는데, 유치원교사의 자기격려를 증진

하기 위한 방안으로 이 프로그램을 교사에 맞게 변형하여 신규교사연수나 1정연수, 그 외의 다양한 연수 안에 접목하여 활용할 수 있을 것이다. 또한 유치원 내에서 교사 자신의 기량을 펼칠 수 있는 교사동아리나 전문적학습공동체와 연계하여 자기격려를 높이는 다양한 연수를 제공할 수 방안에 대해서도 모색할 필요가 있다. 이러한 연수와 프로그램이 유치원안팎에서 이루어진다면 공립유치원교사가 자기격려의 중요성을 인식하여 자기격려를 높이고, 교사 자신의 긍정적인 주관적 안녕감을 높이게 되어 유아교육의 질 또한 긍정적인 영향을 줄 것으로 예측된다.

이러한 논의를 바탕으로 본 연구의 제한점을 고려하여 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 공립유치원교사를 대상으로 연구한 결과이므로 유치원교사 전체에 일반화하기 위해서는 사립유치원교사를 포함한 공·사립유치원교사로 대상을 확대하여 후속 연구가 이루어질 필요가 있으며, 두 집단 간 비교 분석도 하여 같은 결과가 나오는지에 대해 확인할 필요가 있다. 둘째, 본 연구의 결과는 자기 보고식 척도를 사용하여 수집된 주관적인 보고자료 분석 결과이므로, 앞으로 면담, 실험연구, 관찰자 체크리스트 등의 다양한 방법으로 연구를 해도 같은 결과가 나오는 지에 대해 확인할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 직무만족도와 자기격려 수준에 따른 주관적 안녕감의 집단 간 차이를 t-검증을 통해 분석하였는데, 후속연구에서는 두 변인의 주 효과뿐만 아니라 상호작용 효과를 검증해 볼 수 있도록 회귀분석이나, 분산분석 등을 실시하여 보다 더 검증력을 높이고 더 많은 설명을 해 줄 수 있는 자료분석 방법을 활용하여 연구가 이루어질 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서는 공립유치원교사가 근무하는 유치원의 형태, 연령, 교육경력, 지역, 직위 등 개인적 요인을 구분하여 분석하지 않았는데, 추후 연구에서는 이러한 요인을 구분하여 비교한 다음 본 연구에서 밝혀진 결과와 같은 결과가 나오는지에 대해 확인해 볼 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강지연 (2017). 초등교사의 완벽주의 성향과 자기격려의 수준에 따른 주관적 안녕감의 차이. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 곽희경 (2011). 유아교사의 행복감이 창의성과 교수효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 권석만 (2008). **긍정심리학**. 서울: 학지사.
- 기채영 (2009). 아동의 스트레스와 심리적 부적응의 관계에서 자기격려의 매개효과. 전남대학교 박사학위논문.
- 김명소, 성은현, 김혜원 (1999). 한국 기혼여성(아줌마)들의 성격 특성과 주관적 삶의 질. **한국심리학회지 여성**, 4(1), 41-55.
- 김미란 (2005). 아들의 개인심리학에 근거한 격려 집단상담 프로그램 개발 및 효과분석. 목포대학교 대학원 박사학위논문.
- 김사라형선 (2005). 어머니의 완벽주의와 아동의 정서 관계에서 아동의 무조건적 자기수용의 중재효과. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 김승인 (2002). 유아교육기관의 교직선택동기와 직무만족도와의 관계. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노안영, 정민 (2007). 자기격려-낙담 척도 개발 및 타당화. **한국상담심리학회지: 상담 및 심리치료**, 19(3), 675-692.
- 문은영 (2016). 유아교사의 심리적 소진과 행복감이 유아의 교육기관 적응능력에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박근희 (2003). 유치원교사의 배경변인에 따른 자아개념과 직무만족도에 관한 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박미나 (2013). 유치원교사의 직무 실태와 만족도 분석. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 서명순 (2007). 유치원교사의 사고양식과 직무만족도와의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서주희 (2013). 보육교사의 직무만족도, 교사효능감 및 유아의 사회적 능력의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 어은희 (2010). 유아교육기관과 교사의 전문성 지각 수준과 직무만족도. 충신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오수진 (2011). 공립유치원교사의 교직 선택 동기가 직무능력 및 직무만족도에 미치는 영향. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 유미리 (2008). 실패상황에서 스트레스 대처방식과 자기격려 수준에 따른 불안의 변화. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 이운경 (1999). 유치원교사의 갈등관리유형과 직무만족도와의 관계. *교육학연구*, 37(3), 365-383.
- 이지희 (2014). 기혼 영유아교사의 다중역할 몰입과 주관적 안녕감과 관계: 교직원신매개 효과. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장경희 (2012). 에니어그램을 활용한 다문화가정아동의 자기격려 프로그램 개발 및 효과. *교청연구*, 5(1), 49-72.
- 장미정, 엄정애 (2011). 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 영향을 미치는 유치원의 질과 교사 관련 변인 분석. *유아교육연구*, 31(3), 249-276.
- 정향미 (2017). 유아교사의 주관적 안녕감에 대한 기질, Egogram성격특성 및 교수효능감의 구조적 관계. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 정향미, 박인숙, 허혜경 (2015). 유아교사의 주관적 안녕감에 대한 직무만족의 영향: 교수효능감의 조절효과. *한국보육학회지*, 15(4), 239-257.
- 최미숙 (2011). TA 성격이론에 의한 유아교사의 성격특성과 직무만족 및 주관적 안녕감에 관한 연구. 배재대학교 박사학위논문.
- 河村茂雄 (2003). 教師力. 東京: 誠信書房.
- Baumgardner, S. R., & Crothers, M. K. (2010). *긍정심리학*. (안신호, 이진환, 신현정, 홍창희, 정영숙, 이재식, 서수균, 김비아, 역). 서울: 시그마 프레스. (원저 2009 출판).
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., & Emmons, R. A. (1985). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1105 - 1117.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15, 8 - 13.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Rogers, C. (1995). *A way of Being*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Suh, E., Diener, E., & Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1091 - 1102.

## Abstract

# The Relations Among Job Satisfaction, Self-Encouragement, and Subjective Well-Being of Public Kindergarten Teachers

Peniel Seo

Solvat Elementary School Kindergarten

Jongyeun Lee

Chungbuk National University

The purpose of this study was to investigate the relationship of job satisfaction, self-encouragement, and subjective well-being of public kindergarten teachers. To achieve this, a questionnaire was given to 121 teachers in public kindergartens, and the data were analyzed through descriptive statistics and independent-sample t-tests. The main results of this study are as follows: First, job satisfaction, self-encouragement, and subjective well-being of the teachers were above medium level, while negative affect was lower. Second, public kindergarten teachers with higher job satisfaction showed significantly higher subjective well-being than those with lower job satisfaction. Third, teachers with higher levels of self-encouragement showed significantly higher subjective well-being than those with lower job satisfaction. Fourth, in the case of teachers with higher job satisfaction, those with higher levels of self-encouragement showed significantly higher subjective well-being than those with lower levels. The results suggest that the subjective well-being of the teachers depends on the level of their job satisfaction and self-encouragement, and that even if they do have low job satisfaction, high self-encouragement could have a positive effect for them. The results of this study are discussed, and suggestions provided for further research.

Keywords: public kindergarten teacher, job satisfaction, self-encouragement,  
subjective well-being

논문투고일자: 2020.11.30.

논문심사일자: 2020.12.20.

게재확정일자: 2020.12.28.