Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 17, No. 12 pp. 242-252, 2016

http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.12.242
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

유치원교사의 직무만족과 관련된 변인에 대한 메타회귀분석

문동규
삼육보건대학교 아동보육과

A Meta-regression Analysis of the Variables Associated with the Job Satisfaction of Kindergarten Teachers

Dong-Kyu Moon
Dept. Social Welfare, Sahmyook Health University

요 약 본 연구는 유치원교사의 직무만족과 관련하여 지난 20여년 간 국내에서 이루어진 석·박사 학위논문과 학술지 논문을 중심으로 직무만족 관련변인에 대한 효과크기를 메타분석을 통해 검증하였고, 출판연도에 따른 변화추이를 살피기 위해 메타회귀분석을 활용하였다. 메타분석과 메타회귀 분석 결과 다음의 결과를 얻을 수 있었다. 첫째, 유치원교사의 직무만족관련 변인들의 전체효과크기는 유의미한 큰효과크기를 보인 것으로 나타났다. 둘째, 유치원교사의 직무만족관련 변인군 간의 효과크기는 유의미한 효과를 보이지 않은 개인특성변인군을 제외한, 직무특성변인군, 조직내면적변인군, 조직외면적변인군 모두 비슷한 수준에서 유의미한 큰효과크기를 보인 것으로 나타났다. 셋째, 각 변인군 별 주목할 만한 결과는, 개인특성변인군에서 큰효과크기 가진 것으로 나타난 직위변인을 제외 한 근무경력, 연령, 교육 정도 등의 변인들이 유의미하지 않은 것으로 나타났으며, 조직내면적변인군에 있어 조직 내 대인관계요인이 조직 내 풍토요인보다 상대적으로 높은 효과크기를 보인 것으로 나타났다는 점이다. 마지막으로, 출판연도에 따른 효과크기 변화추이를 검정 결과, 개인특성변인군을 제외한 직무특성변인군, 조직내면적변인군, 조직외면적변인군은 최근 출판물에 가까울수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 본 연구 결과 주목할 만한 시사점은, 조직내외부적 환경 개선을 위한 노력이 가장 시급하다는 점이며, 특히 직무상 받게 되는 스트레스와 행정적 업무 부담 등을 줄이기 위한 방안 그리고 교사효능감과 교직에 대해 헌신할 수 있는 분위기 조성이 무엇보다 필요하다는 점이다.

Abstract This study seeks to verify the effect size of the variables relating to job satisfaction through a meta-analysis focusing on previous papers over the last 20 years that have examined the job satisfaction of kindergarten teachers and verified the trend by publication year through a meta-regression analysis. The study results are as follows. First, the results demonstrated that the total effect size of the variables relating to kindergarten teachers was large. Second, the organization's internal variable and organization's external variable groups, except for the individual characteristics variable group, showed a large effect size at similar levels. Third, the status of teachers in the individual characteristics variable group showed a meaningfully large effect size and the interpersonal relationship variable in organization's internal variable group showed a relatively larger effect size than the organizational climate variable did. Finally, the results of the verification of the trend by publication year showed that job satisfaction increased for all variables, except for the individual characteristics variable in more recent publications. This study highlights the imperative of making every effort to improve the organization's internal and external environment. In particular, measures to reduce job stress and work load are required. Furthermore, the atmosphere that is devoted to the teaching profession and teacher efficacy is important.

Keywords : Kindergarten Teachers, Job Satisfaction, Meta-analysis, Meta-regression analysis

*Corresponding Author : Dong-Kyu Moon(Sahmyook Health University)
Tel: +82-10-6210-8670 email: moon3636@shu.ac.kr
Received August 31, 2016 Revised September 19, 2016
Accepted December 8, 2016 Published December 31, 2016

1. 서론

우리나라의 저출산 현상과 관련하여 중요한 문제로 부각되고 있는 것은 영유아보육 서비스의 질과 향상을 위한 정책의 중요성이다. 특히 누리과정 연령인 만3세-만5세에 해당되는 유아에 대한 교육의 질은 유아를 담당하고 있는 유치원교사들의 질과 직결되며, 유치원 교사의 직무만족도와 관련이 크다고 할 수 있다.

직무만족은 조직구성원으로서 근무의욕을 북돋아 개인 뿐 아니라 조직의 발전에 영향을 미친다는 점에서 매우 중요하다[1]. 직무만족도가 높은 유치원 교사일수록 교수 행위에 대한 자신감이 높고[2], 교직에 대한 헌신도가 높은 것으로 나타났으며[3, 4], 이직의도가 낮은 것으로 나타났다[5]. 따라서 유치원 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 탐구는 지난 20년 간 지속적으로 그 필요성을 인식하고 관심을 갖고 연구되어 왔다.

선행된 연구들을 중심으로 유치원 교사의 직무만족을 알아보기 위한 변인으로는 크게 보아 개인특성변인, 직무변인, 조직풍토와 조직 내 대인관계를 나타내는 조직내면적변인, 그리고 조직외적 요소들을 나타내는 조직외면적변인으로 크게 구분하여 살펴 볼 수 있다.

먼저, 개인특성변인은 유치원 교사가 개인적으로 갖는 일반적인 특성들로 근무경력, 연령, 직위, 학력 등[6, 7]이 보고되고 있고, 직무변인은 유치원 교사가 교사로서의 갖는 전문성[8, 4], 직무를 실행함에 있어 갖게 되는 교사로서의 효능감[9, 10], 교직에 대한 헌신[8, 11], 직무 실행 시 받게 되는 여러 가지 스트레스[12, 13], 직무 실행에 있어서 행정적적 부담[14, 15] 등이 보고되고 있다. 조직 내 대인관계변인은 조직풍토요인으로 원장의 지도력[16, 17], 원에서 이루어지는 사안들에 대한 교사로서의 의사결정 참여[18, 19], 유치원 내 조직에 자율성[20, 21], 발전성[22, 15] 그리고 혁신성[20. 21] 등이 보고되고 있고, 조직 내 대인관계 요인은 유치원 내에 이루어지는 상호작용과 관련한 요인으로 원장과의 관계[22, 23], 동료교사와의 관계[9, 24], 교육하고 케어 하는 대상인 아동과의 관계[15, 23] 그리고 학부모와의 관계 등이 보고되고 있다. 또한 조직 외면적 변인으로는 정기적 또는 비정기적으로 이루어지는 교육훈련[6, 25], 교사의 복지후생 및 보수[26], 유치원 교사에 대한 사회적 인정[27, 28], 교사가 생각하는 직업의 안정성[29, 28] 등이 중요 요인으로 보고되고 있다.

이러한 선행연구들은 유치원교사의 직무만족과 관련된 변인들을 단편적, 또는 다변적으로 살피고 있다. 단편적으로 몇 가지 변인만을 살펴 보고한 연구들 중 이효임[22]은 조직내면적변인 중 조직풍토와 관련된 요인인 조직발전성과 의사결정 참여만을 유치원 교사의 직무만족과 관련하여 살피고 있고, 박현정[29]은 조직 내 대인관계 요인인 동료와의 관계와 학부모와의 관계만을 직무만족과 관련하여 살피고 있다. 또한 김영석[30]은 직무변인인 교직헌신과 직무만족과의 관계만을 살피고 있다. 이와 같은 연구들은 유치원교사의 직무만족과 관련하여 단편적으로 몇 개의 변인들만 살폈기 때문에 상호복합적인 면을 살피지 못함으로 인한 연구적 한계점을 가지고 있다. 반면 이러한 한계를 벗어나, 유치원교사의 직무만족과 관련된 변인들을 다차원적으로 분석을 시도한 연구들도 있다. 조유나[15]는 직무변인인 행정부담과 직무스트레스, 조직내면적변인 중 조직풍토에 해당하는 조직 내 자율성과 조직발전성, 그리고 조직 내 대인관계 관련 요인인 아동과의 관계 등을 다변적으로 분석하여 살폈다. 이주령[20] 역시, 직무변인인 교사효능감과 조직내면적변인 중 조직풍토에 해당하는 조직발전성과 조직혁신성, 조직 내 대인관계에 해당하는 동료와의 관계, 그리고 조직외면적 변인인인 복지후생 및 보수 등 기존의 단편적인 변인들에 대한 분석틀에서 벗어나 다변인적인 분석을 시도하였다. 이러한 연구들은 단편적으로 몇 가지 변인들 만 살펴본 연구들과 비교해 볼 때 유치원교사의 직무만족을 다차원적으로 살필 수 있는 틀을 제공해 주었다는데 연구로서의 가치가 있지만 직무만족과 관련변인들을 체계적으로 살펴보지 못해다는 데 역시 한계점을 보이고 있다.

또한 유치원 교사의 개인적 특성과 교사로서의 직무특성, 조직 내적, 외적 환경적 영향을 하나의 연구 틀 안에서 비교 연구해 보고, 각 변인들의 요인들이 직무만족에 어느 정도 실질적인 영향을 미치는지를 살펴본 연구는 거의 없다.

유치원교사의 직무만족과 관련한 선행연구들은 양적인 측면에서 지속적으로 증가를 보이고 있다. 하지만 연구의 대부분이 단편적으로 이루어지고 있어 직무만족과 관련된 변인에 대한 종합적인 결론을 도출하는데 한계가 있고, 다차원적 변인에 대한 연구들 역시 각기 다른 이해의 틀로 유치원교사의 직무만족과 관련된 변인들을 살피고 있어 실제적 영향력을 살피는데 한계점이 있다. 따라

서, 본 연구는 지난 20여년 간의 선행연구를 바탕으로 유치원교사의 직무만족과 관련된 변인의 효과크기를 메타분석을 통해 살펴 어떤 변인들이 유치원교사의 직무만족을 높이는데 효과적인지 살펴보고자 한다.

또한 유치원교사의 직무만족에 영향을 미치는 변인들이 시대적 상황에 따라 일정한 영향력을 지닐 수 없다고 보기 때문에 연구들의 변화추이를 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본 연구는 출판연도에 따른 직무만족 관련 변인들의 변화추이를 살펴봄으로 후속연구의 연구방향을 제시하고, 유치원 교사의 직무만족과 관련한 비중 있는 연구의 필요성을 제시하고자 한다. 본 연구의 목적은 유치원교사의 직무만족과 관련된 전체변인군의 효과크기는 어떠한가? 유치원교사의 직무만족 과 관련된 개인특성변인군, 직무변인군, 조직내면적변인군, 조직외면적변인군의 하위변인들에 대한 효과크기는 어떠한가? 그리고 유치원교사의 직무만족과 관련된 변인들의 출판연도에 따른 변화추이는 어떠한가?를 살펴보는 것이다.

2. 선행연구 고찰

2.1 직무만족의 개념

Smith[31]는 직무만족은 '자기직무와 관련하여 개인이 경험하는 호의감 또는 균형상태에서 나타나는 태도'라고 정의하고 있으며, McCormick과 Tiffin[32]는 '각 개인의 직위에 따라 경험되는 욕구만족의 함수'라고 정의하고 있다. 또한 Huang[33]는 '개인이 조직 내에서 직무에 대해 만족하는 정도'라고 정의하고 있다. 즉, 직무만족은 각 개인이 자신의 직무를 통해 얻게 되는 자기실현의 감정이라고 정의 될 수 있다.

교사로서의 직무만족과 관련 한 정의로 Holy와 Miskel[34]은 '교육현장에서 일어나는 교사들의 직무역할에 대한 감성적 상태'로 보았고, Bently와 Rempel[35]은 '주어진 직무상황에 대한 교사 개인의 관심과 열의'라고 정의하고 있다.

직무만족은 유치원교사의 교직에 대한 태도 즉, 근무의욕에 영향을 주며, 교육 대상인 유아의 성취 수준에도 직접적인 영향을 미친다[36]. 유치원에 재직하는 교사의 직무만족 저하는 교사의 사기와 직접 관련이 있는 요인으로 결국 교수 효율의 저하나 교직 기피를 가져와 교육대상인 유아에게 좋지 못한 영향을 미칠 수 있어 그 중요성이 갈수록 증가되고 있다[37]. 또한 최진영, 김영희, 김대광[5]의 연구와 권성민[9], 석은조와 신성철[38]의 연구 등 다수의 연구들은 직무만족 저하가 유치원 교사의 이직의도와 깊은 관련이 있는 것으로 보고하고 있다. 이와 같은 선행연구 결과로 보아 직무만족은 교사 개인뿐 아니라 교육 대상인 유아에게 깊은 영향을 미치므로 직무만족을 높이기 위한 다각적인 방안이 연구될 필요성이 있음을 보여준다.

2.2 직무만족에 영향을 미치는 변인

유치원 교사의 직무만족에 영향을 미치는 변인들은 선행연구들 가운데 다양하게 제시되고 있는데, 크게 보아 개인적 특성, 직무특성, 조직내면적특성과 조직외면적특성 변인으로 구분지어 살펴 볼 수 있다. 먼저, 개인특성변인은 유치원 교사가 개인적으로 갖는 일반적 특성으로서 근무경력, 연령, 직위, 학력 등이 해당된다. 이와 관련한 선행연구 결과를 살펴보면, 문병환과 조은정[7]의 연구 결과 교사의 학력은 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타난 반면, 교사의 연령은 교사의 직무만족과 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 교사의 경력은 부적 상관관계를 보인 것으로 나타났다. 조도현[21]의 연구에서는 연령, 학력, 경력 등 개인적 특성의 모든 변인이 유의미한 상관관계를 갖지 않은 것으로 나타났고, 김정란[6]의 연구 역시 연령, 교사경력, 결혼 등 개인적 특성 변인이 유의미한 상관관계를 갖지 않은 것으로 나타났다. 이와 같이 선행연구가 유치원 교사의 개인적 특성이 직무만족에 중요한 영향변인을 밝히고 있지만, 연구 간의 일관된 결과를 보이지 않고 있음을 알 수 있다.

유치원 교사의 직무특성은 유치원 교사가 교사로서 갖는 교사전문성, 교사효능감, 교직헌신, 직무스트레스, 행정적부담 등으로 선행연구 결과, 김정희와 문혁준[39]의 연구에서는 교사전문성과 교사효능감이 직무만족과 정적인 상관관계를 보인 것으로 나타났으며, 상대적으로 교사전문성이 교사효능감 보다 직무만족과 관련성이 높은 것으로 나타났다. 권성민[9]의 연구에서는 교사효능감은 정적인 상관관계를 보인 반면, 직무스트레스는 부적상관관계를 보인 것으로 나타났고, 이경숙[13]과 조유나, 최윤이, 강성희[15]의 연구에서는 역시 직무스트레스에서 부적상관관계를 보인 것으로 나타났다. 하지만 각각의 연구에 있어서 변인간의 영향력 차이가 있는 것

으로 나타났다.

조직내면적특성은 조직풍토요인으로 원장의 지도력과 원내 의사결정참여, 조직 내 자율성과 발전성, 혁신성 등이 해당되며, 조직 내 대인관계요인으로 유치원 내에서 이루어지는 원장, 동료교사, 유아와의 상호작용과 학부모와의 관계 등이 이해 해당된다. 먼저, 조직내면적특성 중 조직풍토와 관련한 선행연구 결과, 이주령[20]의 연구에서는 발전성과 혁신성이 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 발전성이 혁신성 보다 다소 관련성이 높은 것으로 나타났다. 신현주[40]의 연구 또한 발전성과 혁신성에서 정적인 상관관계가 잇는 것으로 나타났고 변인 간에 비슷한 수준에서 직무만족과 관련성이 있는 것으로 나타났다. 조직내면적 특성 중 조직 내 대인관계요인과 관련하여, 송미정[12]의 연구결과, 유아와의 상호작용과 동료교사와의 상호작용이 비슷한 수준에서 직무만족과 부적상관관계가 있는 것으로 나타났다. 김경이[22]의 연구에서는 원장과의 관계, 학부모와의 관계, 동료와의 관계 모두 부적상관관계를 보였으며, 이 중 원장과의 관계가 직무만족과 관련성이 높은 것으로 나타났다.

조직외면적변인군은 유치원 교사에 대한 교육훈련 여부, 복지후생 및 보수, 교사가 생각하는 유치원 교사의 사회적 인정과 직업의 안정성 등 요인으로 선행연구 결과, 김경이[22]와 탁수연과 유미림[26]의 연구에서는 유치원 교사에 대한 보상이 직무만족과 정적관계가 있는 것으로 나타났고, 김정란[6]과 최은진[25]의 연구에서 교사에 대한 정기적 또는 비정기적 교육훈련과 직무만족 간의 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 오수진[28]의 연구에서는 유치원 교사가 생각하는 유치원 교사직에 대한 사회적 인정에 있어서는 정적상관관계를, 직업의 안정성에 있어서는 부적상관관계가 있는 것으로 나타났다. 두 요인을 절대 값을 취하여 살펴봤을 때 유치원 교사의 직업안정성 보다 사회적 인정 여부가 직무만족과 관련성이 높은 것으로 나타났다.

이와 같이 선행연구들은 각각의 연구관점에서 직무만족에 영향을 미치는 변인들을 제시하고 그 효과성을 검증하고 있음을 살펴볼 수 있다.

3. 연구방법

3.1 자료수집 및 분석

3.1.1 자료수집

유치원교사의 직무만족에 영향을 미치는 변인들을 메타분석하기 위해 1994년 1월부터 2016년 7월까지 지난 20여년 간 발표된 국내 석사, 박사 학위 논문 및 학술지를 대상으로 '유치원교사', '직무만족' 등을 key word로 사용해 자료를 수집하였다. 연구대상 논문은 한국교육학술정보원(RISS), 한국학술정보(KSI) 등을 활용하여 검색하였으며, 검색결과 석·박사 논문 323편, 학술지 논문 104편 총 427편이 검색되었다.

검색된 논문에 대한 선정 기준은 다음과 같다. 첫째, 수량적인 형태로 제시된 연구 중 관계성을 검정한 자료를 선정하였다. 둘째, 독립변인과 종속변인의 관계에 있어 상관관계(r)를 통해 설명하고 있는 연구자료만을 선정하였다. 마지막으로, 효과크기 변환이 가능한 통계치 즉, 사례수(N)과 상관계수치(r)가 있는 자료를 선정하였다. 따라서 선정기준에 적합한 석·박사논문 28편, 학회지 논문 16편 총 44편의 논문이 최종 분석 대상으로 선정되었다.

3.1.2 자료분석

자료를 분석하기 위한 수집된 자료는 Excel 프로그램을 이용하여 코딩하였으며, 코딩 작업의 신뢰도를 검증하기 위한 방안으로 연구자와 해당 전문가 3명이 별도의 사전 협의 없이 각각의 연구물을 선정하고 코딩을 실시하였다. 코딩된 최종 자료를 비교하여 연구 자료가 서로 일치되는지를 확인이하고 불일치된 사례는 합의를 통해 바로잡았다. 자료를 분석함에 있어서 메타분석에서 가장 일반적으로 사용하는 CMA2(Comprehensive Meta-Analysis Version 2)를 분석에 활용하였다.

메타분석 연구 모형선택은 동질성 검증와 이질성 검사를 통해 무선효과모형(Random)을 선택하였으며, 효과크기 산출은 <Formula 1>과 <Formula 2>를 사용하였다.

<Formula 1> Effect size calculation formula

$$d = \frac{2r}{\sqrt{1-r^2}}$$

d : Effect Size
r : Correlation Coefficient

<Formula 2> Fisher Zr

$$ES_{Zr} = .51n\frac{1+r}{1-r} \qquad r : \text{Correlation Coefficient}$$

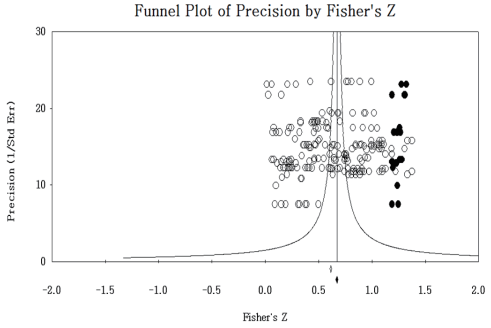

Fig. 1. Publication Bias

효과크기 해석은 일반적으로 많이 사용되는 95%신뢰구간을 산정하여 유의성을 확인하였으며, 평균 효과크기의 해석은 Cohen[41]의 표준화 상관계수의 효과크기 기준을 따랐다.

출판편의(Publication bias)검증은 시각적으로 분석이 가능한 funnel plot와 시각적 분석에 어려움이 있을 때 사용되는 Duval과 Tweedie[42]의 Trim-and-Fill 검사 그리고 Orwin[43]의 안전성 계수 검사(*Nfs*)를 실시하였다. 먼저, 시각적 분석인 funnel plot검사 결과 <figure 1>에 제시된 바와 같이 좌우측이 서로 상쇄되어 평균값이 도출되어 있기 때문에 '편향은 심하지 않다'고 판단할 수 있다.

Duval과 Tweedie[42]이 제안한 Trim-and-Fill 검사결과 16개의 연구가 추가되었으며, 연구가 추가되기 전의 효과크기는 ES = 0.551, 연구가 추가된 후의 효과크기는 ES = 0.584로 추가전과 추가후의 효과크기 간의 큰 차이가 없어 편향은 없는 것으로 판단 할 수 있다. Trim-and-Fill 검사결과는 <Table 1>에 제시된 바와 같다.

Orwin[43]의 안전성 계수는 969로 나타났다. 이는 전체효과크기(*ES* = 0.584)가 Cohen[41]의 효과크기 기준으로 보았을 때 작은효과 크기인 .10 이하로 되기 위해, 효과크기 산출결과가 0인 효과크기변인이 969개 이상 추가되어야 함을 의미한다. 따라서 본 연구에서 보여지는 효과크기는 매우 안정된 결과로 판단할 수 있다.

4. 연구결과

4.1 직무만족과 관련된 변인에 대한 전체효과크기

유치원교사의 직무만족과 관련된 변인에 대한 전체효과크기 사례수에 대한 동질성 검증결과 Q = 4697.082(p<.001)로 동질적이지 않았고, 이질성 검사 값인 I^2는95.998로 높은 이질성을 띠었다. 따라서 연구간 변동량을 나타내는 τ^2(tau-squared)을 산출하여 재수정된 가중치를 적용하였으며, 수정된 평균효과크기는 재산출하여 랜덤모형을 채택 분석 값으로 제시하였다. 동질성 검사와 이질성 검사 값은 <Table 2>에 제시된 바와 같다.

유치원교사의 직무만족과 관련된 변인에 대한 전체효과크기는 0.518이며, 이수치는 Cohen[41]의 효과크기기준으로 .40보다 크므로 큰 효과크기에 해당된다. 또한 제시된 값은 95% 신뢰수준에서 하한값 0.508, 상한값 0.584로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다.

Table 1. Duval and Tweedie's trim and fill

	Studies Trimmed	Point Estimate	Lower Limit	Upper Limit	Q-value
Observed values		0.551	0.517	0.583	4697.082
Adjusted values	16	0.584	0.550	0.550	6289.903

Table 2. Overall Effect Size

	Number Studies	Point Estimate	Lower Limit	Upper Limit	Q-value	*df(Q)*	*p-value*	*I-squared*
Fixed	189	0.547	0.541	0.554	4697.082	188	0.000	95.998
Random	189	0.518	0.508	0.584				

***p<.001

Table 3. Personal Characteristics variable

	Number Studies	Point Estimate	Lower Limit	Upper Limit	Q- value	*df(Q)*	*p-value*
Work experience	4	0.118	-0.056	0.285	10.850	3	0.013
Age	3	0.112	-0.087	0.30.			
Job title	3	0.479	0.304	0.622			
Education	4	0.163	-0.010	0.327			
Personal characterist	14	0.222	0.030	0.397			

*p<.05

Table 4. Job Characteristics variable

	Number Studies	Point Estimate	Lower Limit	Upper Limit	Q- value	*df(Q)*	*p-value*
Teacher efficacy	10	0.477	0.341	0.593	18.118	5	0.003
Dedication	6	0.510	0.366	0.650			
Job stress	9	0.487	0.343	0.608			
Job own characteristics	10	0.738	0.653	0.805			
Job specialty	12	0.549	0.434	0.646			
Administrative burden	3	0.469	0.205	0.670			
Job Characteristics	50	0.522	0.432	0.653			

**p<.01

Table 5. organization's internal variable

	Number Studies	Point Estimate	Lower Limit	Upper Limit	Q- value	*df(Q)*	*p-value*
Director leadership	7	0.599	0.451	0.715	3.5398	4	0.472
Decision participate.	10	0.471	0.326	0.595			
Organization's autonomy	7	0.410	0.227	0.566			
Organization's development	5	0.508	0.30.	0.668			
Organization's innovation	3	0.418	0.131	0.640			
Organization's climate	32	0.489	0.387	0.579			
Relationships with co-workers	13	0.571	0.464	0.661	12.836	4.	0.012
Relationships with children	7	0.479	0.313	0.616			
Relationship with director	9	0.736	0.645	0.807			
Comprehensive relationship	9	0.675	0.568	0.769			
Relationships with parents	4	0.547	0.338	0.750			
human relationship	42	0.614	0.500	0.707			
Organization's internal	74	0.556	0.467	0.634			

*p<.05

4.2 개인특성변인군 효과크기

개인특성변인군의 효과크기는 <Table 3>에서 보는 바와 같이 0.222로 나타났다. 이 수치는 Cohen[41]의 효과크기 기준으로 .10보다 크고 .40보다 작아 중간효과크기에 해당되며 95% 신뢰수준에서 하한값 0.030, 상한값 0.397로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다.

개인특성변인군의 하부변인 효과크기는 직위를 제외한 모든 변인이 95% 신뢰수준에서 유의미하지 않은 것으로 나타났으며, 직위의 효과크기는 0.479로 Cohen[41]의 효과크기 기준으로 .40보다 크므로 큰 효과크기에 해당된다.

4.3 직무특성변인군 효과크기

직무특성변인군의 효과크기는 <Table 4>에서 보는 바와 같이 0.522로 나타났다. 이 수치는 Cohen[41]의 효과크기 기준으로 .40보다 커 큰효과크기에 해당되며, 95% 신뢰수준에서 하한값 0.432, 상한값 0.653으로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다. 직무특성변인군의 하부변인 효과크기는 모든 변인이 95% 신뢰수준에서 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났으며,Cohen[41]의 효과크기 기준으로 모든 변인이 .40보다 크므로 큰 효과크기에 해당된다. 직무특성변인군 하위변인 간 상관효과크기 차이는 p<.05 수준에서 유의미하지 않은 것으로 나

Table 6. organization's external variable

	Number Studies	Point Estimate	Lower Limit	Upper Limit	Q- value	*df(Q)*	*p-value*
Education training	3	0.631	0.313	0.822	3.058	4	0.548
Benefits and welfare	17	0.626	0.506	0.722			
Social stability	4	0.533	0.225	0.744			
Steady job	3	0.466	0.084	0.729			
Work environment	14	0.692	0.576	0.781			
Organization's external	41	0.662	0.518	0.707			

*p<.05

Table 7. Regression of year on Fisher's Z

	Parameter	Point estimate	Standard error	Lower Limit	Upper Limit	p-value
Individual characteristics	slope	0.000	0.002	-0.004	0.005	0.739
	intercept	-1.501	5.048	-11.396	8.393	0.766
Job characteristics	slope	0.005	0.001	0.002	0.009	0.001
	intercept	-11.297	3.659	-18.470	-4.125	0.002
Organization's internal	slope	0.012	0.001	0.010	0.015	0.000
	intercept	-24.875	2.719	-30.205	-19.546	0.000
Organization's external	slope	0.025	0.001	0.022	0.029	0.000
	intercept	-51.348	3.550	-58.307	-44.389	0.000
Year	slope	0.014	0.000	0.012	0.015	0.000
	intercept	-28.129	1.678	-31.419	-24.839	0.000

타났다(Q_b = 18.118).

4.4 조직내면적변인군

조직내면적변인군의 효과크기는 <Table 5>에서 보는 바와 같이 0.556으로 나타났다. 이 수치는Cohen[41]의 효과크기 기준으로 .40보다 커 큰효과크기에 해당되며, 95% 신뢰수준에서 하한값 0.467, 상한값 0.634로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다.

조직내면적변인군의 조직풍토와 조직 내 대인관계요인의 효과크기는 상대적으로 조직 내 대인관계(0.614)가 조직풍토(0.489) 보다 높은 효과크기를 보인 것으로 나타났다.

조직내면적변인군-조직풍토요인의 하부변인 효과크기는 모든 변인이 95% 신뢰수준에서 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났으며,Cohen[41]의 효과크기 기준으로 모든 변인이 .40보다 크므로 큰 효과크기에 해당된다. 조직내면적변인군-조직풍토요인의 하위변인 간 상관효과크기 차이는 p<.05 수준에서 유의미하지 않은 것으로 나타났다(Q_b = 3.5398).

조직내면적변인군-조직 내 대인관계요인의 하부변인 효과크기는 모든 변인이 95% 신뢰수준에서 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났으며, Cohen[41]의 효과크기 기준으로 모든 변인이 .40보다 크므로 큰 효과크기에 해당6된다. 조직내면적변인군-조직 내 대인관계요인의 하위변인 간 상관효과크기 차이는 p<.05 수준에서 유의미하지 않은 것으로 나타났다(Q_b = 12.836).

4.5 조직외면적변인군 효과크기

조직외면적변인군의 효과크기는 <Table 6>에서 보는 바와 같이 0.662로 나타났다. 이 수치는 Cohen [41]의 효과크기 기준으로 .40보다 커 큰효과크기에 해당되며, 95% 신뢰수준에서 하한값 0.518, 상한값 0.707로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다. 조직외면적변인군의 하부변인 효과크기는 모든 변인이 95% 신뢰수준에서 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났으며,Cohen[41]의 효과크기 기준으로 모든 변인이 .40보다 크므로 큰 효과크기에 해당된다. 직무특성변인군 하위변인 간 상관효과크기 차이는 p<.05 수준에서 유의미하지 않은 것으로 나타났다(Q_b = 3.058).

4.6 출판연도에 따른 변화추이

유치원교사의 직무만족과 관련된 변인의 전체효과크기가 출판연도에 따라 어떠한 변화추이를 보이는지를 알아보기 위해 메타회귀 분석을 실시한 결과, <Table 7>에

나타난 바와 같이 기울기 추정값은 0.014로 나타났으며, 이 수치는 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

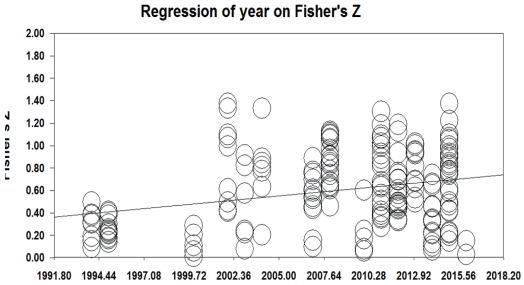

Fig. 2. Regression of year on Fisher's Z

이러한 결과는 2016년 최근 출판물에 가까울수록 유치원교사의 직무만족도과 관련된 변인들의 효과크기가 높아지고 있음을 보여준다. 직무만족과 관련된 전체효과크기의 변화추이는 <figure 2>에 제시된 바와 같다.

변인군별 각각의 변화추이는 개인특성변인군을 제외한 모든변인군이 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며, 기울기 추정값이 직무변인군 0.005, 조직내면적변인군 0.012, 조직외면적변인군 0.025로 모두 2016년 최근 출판물에 가까울수록 변인들의 효과크기가 높아지고 있음을 보여준다.

5. 논의 및 결론

본 연구는 유치원교사의 직무만족에 영향을 미치는 변인들을 메타분석하기 위해 지난 20여년 간 국내에서 발표된 석·박사 학위 논문 및 학술지 논문 중 메타분석에 적합한 44편의 논문을 선정하여 분석하였다.

본 연구결과에 대한 논의는 유치원교사의 직무 만족에 대한 메타분석 선행연구가 없어 이와 유사한 보육교사의 직무만족과 관련된 변인들을 메타분석 한 변미희[44]의 연구와 문동규, 허은경, 김영희[45]의 연구 등과 비교하여 논의하였다.

본 연구결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 유치원교사의 직무만족과 관련된 변인에 대한 전체효과크기는 95% 신뢰수준에서 유의미한 결과를 나타냈으며, 효과크기는 0.518로 Cohen[41]의 효과크기 기준으로 큰 효과크기를 보인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 지난 20여년 간 유치원교사의 직무만족과 관련한 연구에서 제시된 변인들이 매우 의미 있는 결과들로 나타났음을 보여준다.

둘째, 각각의 변인군의 효과크기를 살펴본 결과, 조직외면적 변인군(0.662), 조직내면적변인군(0.556), 직무특성변인군(0.522)은 95% 수준에서 유의미한 결과를 나타냈으며, 각각의 변인군이 비슷한 수준에서 큰효과크기를 보인 것으로 나타났고, 개인특성변인군(0.222)은 다른 변인군과 달리 중간효과크기를 보인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 직무만족과 관련하여 메타분석한 변미희[44]의 연구에서 교사관련개인특성변인이 0.209로 중간효과크기를 보인 것과 일치된 결과며, 상대적으로 환경관련변인이 다소 높은 효과크기를 보였다는 점에서 역시 일치된 결과다. 이는 영유아를 교육하는 보육교사나 유아를 교육하는 유치원교사 모두 직무만족과 관련하여 교사의 개인적특성보다는 조직내외부적 환경이 상대적으로 높은 영향을 미치고 있음을 보여준다. 따라서 유치원교사의 직무만족을 높이기 위한 방안으로 유치원교사의 조직내외부적 환경 개선을 위한 노력과 정책적 뒷받침이 무엇보다 중시되고 있음을 본 연구결과가 시사해 준다.

셋째, 개인특성변인군의 효과크기는 95% 신뢰수준에서 유의미한 결과를 나타냈으며, 효과크기는 0.222로 Cohen[41]의 효과크기 기준으로 중간효과크기를 보인 것으로 나타났으며, 큰효과크기를 보인 직위를 제외한 모든 하부변인이 95% 신뢰수준에서 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 개인특성변인군의 하위변인 중 직위가 0.479의 큰효과크기를 보인 것은 직위가 높은 교사가 상대적으로 직무만족도가 높다는 것이며, 이는 아직 일이 익숙지 못하고 경험이 부족한 교사일수록 직무만족도가 낮음을 보여준다. 따라서 유치원교사의 직무만족도를 높이기 위한 방안으로 초임교사 또는 경험이 아직 부족한 교사에 대한 보다 깊이 있는 관심과 배려, 그리고 제도적 지원이 요구됨을 보여준다.

넷째, 직무특성변인군의 효과크기는 95% 신뢰수준에서 유의미한 결과를 나타냈으며, 효과크기는 0.522로 Cohen[41]의 효과크기 기준으로 큰효과크기를 보인 것으로 나타났다. 직무특성변인군의 하부변인 효과크기 역시 모든 변인이 95% 신뢰수준에서 유의미한 효과를 보였으며, Cohen[41]의 효과크기 기준으로 모든 변인이 큰

효과크기를 가진 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 직무만족과 관련하여 관련변인들을 메타분석한 문동규, 허은경, 김영희[45]의 연구 일치된 결과로, 영유아를 교육하는 보육교사나 유아를 교육하는 유치원교사 모두 직무특성이 직무만족과 깊은 관련이 있음을 보여준다. 따라서 교사의 직무만족을 높이기 위한 방안으로 직무만족 저해요소인 직무상 받게 되는 스트레스, 행정적 업무 부담 등을 줄이기 위한 방안, 교사효능감과 교직에 대해 헌신할 수 있는 분위기 조성 등에 대한 지속적인 연구가 이루어져야 함을 본 연구결과가 시사해 준다. 특히, 최근 다수의 연구들[12, 13]은 유치원교사의 직무만족과 관련하여 직무스트레스의 원인이 교사로서의 업무에 국한 되지 않고 다양한 요인과 결부되어 있음을 밝히고 있어 직무만족 향상을 위한 단순한 행정적 시정보다 복합적이며, 전방위적인 정책적 개입일 필요하다고 본다.

다섯째, 조직내면적변인군의 효과크기는 95% 신뢰수준에서 유의미한 결과를 나타냈으며, 효과크기는 0.556으로 Cohen[41]의 효과크기 기준으로 큰효과크기를 보인 것으로 나타났으며, 조직내면적변인군의 조직풍토와 조직 내 대인관계요인의 효과크기는 상대적으로 조직 내 대인관계(0.614)가 조직풍토(0.489) 보다 높은 효과크기를 보인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유치원교사의 직무만족과 관련하여 조직내면적변인이 조직풍토와 대인관계요인이 모두 중요한 요인이지만, 특히 유치원교사의 직무만족과 관련하여 원장, 동료, 아동, 부모와의 상호작용이 상대적으로 직무만족과 높은 관련이 있음을 보여준다. 대인관계는 이직의도와 깊은 관련이 있음이 다수의 연구[46, 47]에서 밝혀지고 있어, 유치원교사의 직무만족과 관련하여 대인관계 향상을 위한 구성원들 간의 노력과 교육적 지원이 요구됨을 본 연구 결과가 시사해 준다.

여섯째, 조직외면적변인군의 효과크기는 95% 신뢰수준에서 유의미한 결과를 나타냈으며, 효과크기는 0.662로 Cohen[41]의 효과크기 기준으로 큰효과크기를 보인 것으로 나타났다. 조직외면적변인군의 하부변인 효과크기는 모든 변인이 95% 신뢰수준에서 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났으며, Cohen[41]의 효과크기 기준으로 모든 변인이 큰 효과크기를 보인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직외면적 변인군에서 높은 효과크기를 보인 문동규, 허은경, 김영희[45]의 연구 일치된 결과로, 교사의 직무만족과 관련하여 조직외면적변인 역시 중요성이 매우 높음을 보여준다.

마지막으로, 유치원교사의 직무만족과 관련된 변인의 전체효과크기가 출판연도에 따라 어떠한 변화추이를 보이는지 메타회귀 분석을 실시한 결과, 기울기 추정값 0.014로 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 또한 변인군별 각각의 변화추이는 개인특성변인군을 제외한 모든변인군이 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며, 기울기 추정값이 직무변인군 0.005, 조직내면적변인군 0.012, 조직외면적변인군 0.025로 모두 2016년 최근 출판물에 가까울수록 유치원교사의 직무만족도와 관련된 변인들의 효과크기가 높아지고 있음을 보여준다. 이러한 결과는 유치원교사의 직무만족과 관련된 연구변인들 중 개인특성변인들을 제외한 제시된 모든 변인들의 중요성이 갈수록 증가되고 있음을 보여주며, 지난 20여년 간 꾸준히 직무만족과 관련하여 연구되었던 변인들 외, 새로운 변인들에 대한 영향이 거의 없는 것으로 볼 수 있다. 따라서 갈수록 중요시되는 변인들에 대한 지속적인 연구가 필요 되며, 더불어 앞으로의 시대적 환경 변화에 따른 새로운 변인에 대한 관심 또한 요구됨을 본 연구결과가 시사해 준다.

결론적으로 본 연구는 지난 20년간의 선행된 연구들을 통합적으로 정리하여 객관적 결과를 살피기 위한 수량적 통합을 시도했다는데 의의가 있으며, 유치원교사의 직무만족을 높이기 위한 정책수립에 근거자료를 제시하였다는데 의의가 있다. 또한 메타회귀분석을 통해 선행된 연구들의 변화추이를 살펴봄으로, 후속연구의 방향을 제시하였다는데 의의가 있다.

본 연구의 제한점과 그에 따른 추후연구과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 연구대상인 유치원교사를 개인특성 즉, 성별, 연령별, 경력 및 직위별로 구분치 않고 한 단위로 살펴보았다. 좀 더 관련 연구가 누적된 후, 후속연구에서는 직무만족과 관련한 예측할 수 있는 변인들을 각각의 변인별로 구분지어 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 유치원 교사를 대상으로 조사한 논문만을 선정하여 분석하였다. 후속연구에서는 같은 만3세-만5세를 교육하는 어린이집교사를 포함한 좀 더 포괄적인 연구가 요구된다.

References

[1] Jorde-Bloom, P. Factor Influencing Overall Job Satisfaction and Organizational Commitment in Early Childhood Work environment. Journal of Research in Childhood Education, 3(2) : pp. 107-122, 1989. DOI: http://dx.doi.org/10.1080/02568548809594933

[2] Hwang, Hea-Ik, Tak, Jeong Hwa, Hong, Sung-Hee, "Impact of Resilience, Teacher Efficacy, and Job Satisfaction on Happiness in Early Childhood Teachers", 『Research of Early Childhood Education』, 48(3) : pp. 271-293, 2016.

[3] Kim, Hye-Jin, Son, You-Jin, Jun, Yun-Sook, "An Analysis on the Effect of Trust in Teachers and Director on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Kindergarten teachers", 『Journal of Future Early Childhood Education』, 23(1): pp. 201-217, 2016.

[4] Jang, Yeong-Suk, "The effects of Public and Private Kindergarten Teachers' empowerment and Job satisfaction on Their Commitment to Teaching", 『The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education』, 15(4) : pp. 159-179, 2015.

[5] Choi, Jin-young, Kim, Yeong-hee · Kim, Dae-kwang, "Effects of Workplace Social Support on Turnover Intention of Childcare Center &Kindergarten Teachers : The Mediating of Emotional Burnout, and Job Satisfaction", 『Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare』, 19(4): pp. 573-593, 2015.

[6] Kim, Jeoung-Ran, "Job Satisfactions According to a Developmental Stage and Concerns Performance as a Elementary School-affiliated Kindergarten Teacher" Duksung Women's University Graduate School of Education, Master's degree, 2000.

[7] Mun, Byung-Hwan, Cho, Eun-Jung, "A Study of the Relations among Early Childhood Teacher's Variables Empowerment and Job Satisfaction", 『Holistic Education』, 19(2): pp. 21-39, 2015.

[8] Kim, Hyun-Sook, "The Relationship between Emotional Leadership of the Director of Public Kindergarten Perceived by the Kindergarten Teachers, the Development of their Professionalism, and their Job Satisfaction", Changwon National University Graduate School, Master's degree, 2015.

[9] Kwon, Sung-Min, "The Effect of Social Support of Kindergarten and Preschool Teachers on Job Stress, Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention", 『Open early childhood education research』, 16(5): pp. 313-333, 2011.

[10] Cho, Chung-Dai, Kang, Kyung-Seok, "The Structural Relationship among Private Kindergarten Director's Emotional Leadership, Kindergarten Teacher's Emotional Intelligence, Teacher's Efficacy, and Job Satisfaction", 『Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction』, 16(4): pp. 741-767, 2016.

[11] Seo, Eun-Hee, "The Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Kindergarten Teachers", Catholic University Graduate School of Education, Master's degree, 2000.

[12] Song, Mi-Jeoung, "Verification of the Relationship between Organizational Health and Psychological Empowerment that Affects Job Satisfaction of Kindergarten Teachers : Job Stress as a Mediating Effect", 『Journal of Early Childhood Education』, 19(6): pp. 157-176, 2015.

[13] Lee, Gyeong-Su, "Job Stress and Job Satisfaction in Kindergarten Teachers", Kumoh National Institute of Technology University Graduate School of Education, Master's degree, 2015.

[14] Kim, Sun Jae, "A Study on the Job Stress and Job Satisfaction of the Public Kindergarten Teacher's". Suwon University Graduate School of Industry and Business Administration, Master's degree, 2002.

[15] Cho, Yu Na · Choi, Yun Yi · Kang, Seong Hee, "A Study on the Mediating Effect of Kindergarten's Organization Culture in the Relationship between Kindergarten Teacher's Job Stress and Job Satisfaction", 『Journal of Future Early Childhood Education』, 18(2): pp. 177-199, 2011.

[16] Yang, Se-Ja, "An Influence of Teachers'job Satisfaction by Changeable Leadership of a Kindergarten Principal", GangNam University Graduate School of Education, Master's degree, 2008.

[17] Choi, Jeong-Seon, Kim, Hee-Soo, "Kindergarten Teacher Job Satisfaction: Self-consciousness and Job Stress as Predictors", 『The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education』, 19(5): pp. 741-767, 2014.

[18] Kim, Ji-Young, "Relationships between Job Satisfaction and Participation in Decision-Making by Kindergarten Teachers", Pukyong National University Graduate School of Education, Master's degree, 2010.

[19] Lee, Geum-Ran, "A Comparative Study on the Self-Efficiency and Job-Satisfaction of the Kindergarten Teachers between Korea and China", Changwon National University Graduate School of Education, Master's degree, 2014.

[20] Lee, Joo-Ryung, "The Effect of Social Support and Teacher Efficacy on Job Satisfaction of Teachers in Private Kindergartens", Dong-A University Graduate School of Education, Master's degree, 2015.

[21] Jo, Do-Hyon, "Analysis of Variables Related with Kindergarten Organization on the Job Satisfaction of Kindergarten Teachers", Won-kwang University Graduate School of Education, Doctoral 's degree, 2014.

[22] Lee, Hyo-Im, "Relationships between Job Satisfaction and Participation in Decision-Making by Kindergarten Teachers", Chungnam National University Graduate School of Education, Master's degree, 2008.

[23] Choi, Hee-ju, "The Effect of Kindergarten Teacher's Conflict Management Types and Work-related Stress on Job Satisfaction," Hanyang University Graduate School of Education, Master's degree, 2011.

[24] Han, Kum-Ok, " A Study on the Kindergarten Teachers' Job Satisfaction and Stress in the Rural and Urban Area", Chonbuk National University Graduate School of Education, Master's degree, 2003.

[25] Choi, Eun-Jin, "Research on Job Satisfaction and Self-efficacy of Kindergarten Nursery School Teacher", Daejeon University Graduate School of Management and Public Administration, Master's degree, 2008.

[26] Tak, Soo-Yeon, Yoo, Mi-Lim, “Perception of Teaching Profession and Factors Influencing Occupational Satisfaction among Preschool Teachers”, 『Korean Journal of Child Education and Care』, 10(4): pp. 147-166, 2010.

[27] Ryu, Da-Young, “.A Study on the Relations between Kindergarten Teachers' Turnover Reasons and their Work Environment and Job Satisfaction”, HanKuK University of Foreign Studies Graduate School of Education, Master's degree, 2011.

[28] Oh, Su-jin, “Effects of the Motivations of Choosing the Teaching Profession on Job Ability and Job Satisfaction in Public Kindergarten Teachers”, Gyeongin National University Graduate School of Education, Master's degree, 2011.

[29] Park, Hyun Jung, “Study on the Relationship between Teachers' Job Stress and Job Satisfaction in Public Kindergarten”, Kyong-gi University Graduate School of Education, Master's degree, 2000.

[30] Kim, Young-Su, “The Relationship between Kindergarten Teacher's Working Satisfaction and Organizational Commitment”, Won-kwang University Graduate School of Education, Master's degree, 2012.

[31] Smith, F.J, “Trends in Job-related Attitude of Managerial and Professional Employees”, 『Academy of Management Journal,』 4(54) : pp. 212-243, 1997.

[32] McCormick & Tiffin, “Industrial psychology. Englewood Cliffs”, Nj: Prentice-Hall, pp. 298-299, 1974.

[33] Hung, H. W, “Kindergarten Teacher Job Satisfaction and The need for Continuing Education in Southern Taiwan”. Unpublished doctorial dissertation, University of South Dakata, California, 2001.

[34] Holy & Miskel, “Educational Administration 2nd ed.,” New York : Random House, 1982.

[35] Bently, R. R., & Rempel, A. M., “Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire(PTO)”. West Lafayette, IN: PurdueResearch Foundation, 1970.

[36] Na, Jeong-Suk, “Studies on Job Satisfaction of Kindergarten Teachers in Korea”, Chung-Ang University Graduate School of Education, Master's degree, 1982.

[37] Chung, Kum-Ja, Kim, Mi-Jeong, “The Influence of Kindergarten Teacher’s Self-esteem on Job Satisfaction”, 『Korean Journal of Special Education』, 48(3): pp. 271-293, 2013.

[38] Suk, Eun-jo, Shin Seong-Cheol “A Study on Job Satisfaction, Jobstress and Intention to Leave the Job of a Kindergarten Teacher” 『Journal of Daegu Health University』, 27: pp. 1-19, 2007.

[39] Kim, Jung-Hee, Moon. Hyuk-Jun“Variables Affecting Public and Private Kndergarten Teachers' Commitment to their Institutions” 『Journal of Child』, 26(5): pp. 307-332, 2007.

[40] Shin, Hyun-Joo, “A Study on the Job Satisfaction of the Early-Childhood Education Teachers”, Ewha Womans University Graduate School of Education, Master's degree, 1995.

[41] Cohen, J., “Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences(2nd ed.)”. Hillsdale, NJ; Erlbaum, 1988.

[42] Duval, S. J. & Tweedie, R. L., "Trim and Fill: A Simple Funnel-plot-based Method of Testing and Adjusting for Publication Bias in Meta-analysis", 『Biometrics』, 56: pp. 455–463, 2000.
DOI: http://dx.doi.org/10.1111/j.0006-341X.2000.00455.x

[43] Orwin, R. G., "A Fail-safe N for Effect Size in Meta-analysis", 『Journal of Educational Statistics』, 8: pp. 157-159, 1983.
DOI: http://dx.doi.org/10.3102/10769986008002157

[44] Byun, Mi-Hee, “A Meta-Analysis of Day Care Center Teacher's Job Satisfactions”, 『The Korea Association of Child Care and Education』, 36: pp. 95-117, 2016.

[45] Moon, Dong-Kyu, Kim, Yeong-Hee, Hur-Eun-Kyoung, “A Meta-Regression Analysis on Related Variables of The Child-care Teacher`s Job Satisfaction”, 『Early Childhood Education Research &Review)』, 16(1): pp. 213-234, 2012.

[46] Kim, Se-Gon, Woo, Kyung-Ae, “A Study on Determining Factors Causing Private Kindergarten Teachers to Transfer”, 『Journal of Children's Educatio n』, 17(2): pp. 265-286, 2013.

[47] Park, Jong-Hyeon, Shin, Na-Ri, “Effects of Job Satisfaction and Ego-Resilience on Turnover Intention of Child Care Teachers”, 『Research of Child Policy』, 7(1): pp. 88-105, 2013.

문 동 규(Dong-Kyu Moon) **[정회원]**

- 2011년 2월 : 충북대학교 대학원 아동복지과(문학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 삼육보건대학교 아동보육과 조교수

<관심분야>
복지, 상담, 영유아교육