

영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 갈등관리방법과 직무만족도

이진희^{1*}, 김현주²

¹제주국제대학교 유아교육과, ²제주경찰청 어린이집

The Study on Conflict Management Methods and Job Satisfaction of Conflict Level in Team Teaching Nursery Teachers

Lee Jin-Hee^{1*}, Kim Hyun-Joo²

¹Dept. of Early Childhood Education, Jeju International University

²Jeju Provincial Police agency, Job Child-care Center

요약 본 연구의 목적은 영아반 복수담임의 갈등정도를 알아보고 갈등수준에 따른 갈등관리방법과 직무만족도의 차이를 알아보는 것이다. 이를 위해 영아반 복수담임 241명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구 도구는 김송은(2013)이 구성한 갈등측정 척도, 김재숙(2016)이 구성한 갈등관리방법 척도, 조성연 등(2011)이 제작한 한국형 보육교사 직무만족척도를 사용하였다. 자료분석을 위하여 SPSS WIN18.0프로그램을 사용하여 연구문제에 따라 빈도와 백분율, 일원변량분석, Scheffe 검증 등을 실시하였다. 연구결과 첫째, 영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 갈등관리방법은 '통합'과 '회피'의 유형에서 집단 간 유의한 차이가 나타났다. 즉 갈등이 낮은 '저' 집단이 '통합'의 방법을 갈등이 높은 '고' 집단이 '회피'의 방법을 많이 사용하는 것으로 나타났다. 둘째, 영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 직무만족도는 '원장의 운영 방법 및 태도', '사회적 인식 및 처우', '보육환경과 복지', '보육업무', '동료교사와의 관계', '부모와의 관계' 전체에서 집단 간 유의한 차이를 보여 갈등이 낮은 '저' 집단이 '중' 집단이나 '고' 집단보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 연구결과를 기초로 하여 보다 효율적인 영아반 복수담임 운영에 대하여 논의하였다.

Abstract The objective of this study was to understand the degree of conflict in team teaching nursery teachers and also differences in conflict management methods and job satisfaction in accordance with conflict level. For this, a survey was conducted targeting 241 team teaching nursery teachers. In the results of the study, conflict management methods in accordance with conflict level of team teaching nursery teachers showed significant differences in the type of 'integration' and 'avoidance' between groups. Second, job satisfaction in accordance with the conflict level of team teaching nursery teachers showed significant differences in the whole like 'director's operation method & attitude', 'social perception & treatment', 'childcare environment and welfare', 'childcare work', 'relation with colleagues', and 'relation with parents' between groups. In other words, the group with low conflict showed higher job satisfaction than groups with middle or high conflict levels. Based on the results of the study, the efficient operation of team teaching nursery teachers was also discussed.

Keywords : Team Teaching Nursery Teacher, Conflict Level, Conflict Management Method, Job Satisfaction

1. 서론

2012년, 영아무상보육 실시로 인하여 2011년

739,332명이었던 보육아동수가 2012년 872,284명, 2013년 874,975명, 2014년 890,573명으로 매년 어린이집을 이용하는 영아의 수는 증가하여[1] 평균 보육

*Corresponding Author : Jin-hee Lee(Jeju International Univ.)

Tel : +82-64-754-0398 email: leejinhee14@jeju.ac.kr

Received November 1, 2016

Accepted February 3, 2017

Revised (1st November 28, 2016, 2nd December 26, 2016)

Published February 28, 2017

연령이 낮아지고 있다. 보육연령이 낮아지는 현상은 사회적으로 영아교사의 전문성 증진에 대한 요구와 학부모들의 질 높은 보육에 대한 요구를 증가시켜 교사의 심리적 부담을 가중시키고 있다.

특히 영아반 교사의 경우, 미성숙한 영아를 대상으로 보육이 이루어지기 때문에 잠시라도 보육실을 비우기가 어렵다. 교사 대 영아비율이 교사 1인당 0세 3명, 1세 5명, 2세 7명인 상황에서 학급당 한명의 담임교사인 경우, 안전관리는 물론 성인의 절대적인 도움이 필요한 수유, 기저귀 갈기 등의 일상적인 보살핌도 염려가 된다. 또한 영아의 발달특성상 언어적 자극이 중요한 시기이므로 교사 혼자서 다수의 영아와 긍정적이며 지속적인 상호작용을 하는데도 어려움이 따른다[2].

이러한 한계점을 개선하고 교사 간의 상호작용을 통한 교수-학습방법 개선 및 상호 장학을 위하여 영아반 복수담임제를 도입하여 시행하는 곳이 증가하고 있다[3]. 복수담임제란 보육교사자격을 소지한 2명의 교사가 한 보육실에서 두 학급에 상응하는 영아를 대상으로 같은 목표를 가지고 서로 협력하며 보육하는 것을 의미한다[4]. 영아반 복수담임 운영의 목적은 영아의 개인차를 고려한 개별화된 교수를 지향하고 발달특성에 대한 지식을 함께 공유하여 영아의 필요와 요구에 적합한 지원을 하기 위한 것이다[5,6].

복수담임제는 한 명의 담임제와 달리 영아 개인과 교사 개인 간의 기질적 차이와 갈등을 줄이는 기능을 하여 교사와 영아 간의 관계를 원활하게 하는 효과가 있다[7]. 더불어 복수의 교사가 함께 영아를 보육함으로써 교사 개인의 단점을 보완하고 서로의 장점을 증대시켜 혼자서 여러 명의 영아를 보육할 때보다 신체적·심리적 부담을 줄일 수도 있다.

반면, 보육실을 두 명 이상의 교사가 함께 사용하면서 보육과정 운영 측면이 다른 교사에게 노출되어 긴장감과 부담감을 느끼게 되며[8] 상대교사와의 능력차이가 있을 때는 열등감이나 위협감을 느낄 수 있다[9]. 또한 경력이나 교육신념, 교육관의 차이로 복수담임 간의 갈등을 유발할 수 있으며 이러한 관계 속에서 발생하는 갈등으로 인해 교사는 소진을 경험할 수도 있다[2,10].

복수담임제 운영의 장점에도 불구하고 당사자 간의 보이지 않는 갈등은 교사 자신만이 아니라 영아에게까지도 그 영향을 미치게 된다. 영아의 정서 상태를 불안하게 하며 보다 민감하고 반응적인 교사의 역할을 요구하는

영아보육의 질에도 부정적인 영향을 미친다[2,11]. 효율적인 복수담임제의 운영을 위하여 복수담임 간의 역할분담 및 자칫 발생할 수 있는 갈등과 갈등관리방법에 대한 관심이 필요하다.

영아반 복수담임 교사들은 갈등상태를 유지하며 지낼 수 없으므로 자신 나름대로 갈등해결을 위한 방안을 모색하게 된다[10]. 갈등이란 인간관계 안에서 발생하는 사회적 현상으로 한 개인이 원하는 것이 다른 개인이 원하는 것과 상반될 때 발생한다[12]. 갈등은 우리 삶의 일부라 할 수 있으며 갈등을 부정적인 것만으로 볼 수는 없다. 상황에 따라 적절한 전략을 사용하여 조절한다면 갈등은 긍정적인 변화를 통해 질적 수준 향상의 중요한 자원이 될 수 있다. 갈등해결 및 관리는 영아보육의 질적 성장을 위한 주요 요인으로 작용할 수 있으므로[13] 갈등에 직면하게 되는 교사들을 위한 효율적인 갈등관리전략이 중요하다.

갈등을 다루는 방법은 ‘갈등관리방법’, ‘갈등해결방법’, ‘갈등처리방법’ 등 다양한 용어로 사용되고 있으나 보편적으로 ‘갈등관리방법’이라는 용어가 사용되며[14] 다른 사람에 대한 관심의 고, 저에 따라 통합, 복종, 지배, 회피, 타협의 유형으로 제시된다[15]. 통합(integration)은 자신과 상대방의 목표에 대해 높은 관심을 보이는 방법으로 양자 모두의 욕구를 충족시키는 방법이다. 복종(obedience)은 자신의 목표에 대해서는 낮은 관심을 보이나 상대방의 목표에는 높은 관심을 보이는 방법이다. 지배(dominance)는 자신의 목표에 대해서는 높은 관심을 보이나 상대방의 목표에는 낮은 관심을 보이는 형태로 수직관계에서 자주 볼 수 있다. 회피(avoidance)는 자신과 상대의 목표에 모두 낮은 관심을 보이는 것으로 갈등을 겪고 있는 문제에 대해 개방적 토론을 회피하는 수동적 전략이다. 타협(compromise)은 자신과 상대방의 목표에 중간정도의 관심을 보이는 것으로 양측 모두 일부를 얻기 위해 일부를 포기하는 중간 안을 모색하는 전략이다. 갈등관리의 각 유형마다 장점과 한계를 가지며 상황에 따른 제약이 따르나[16] 비교적 통합과 타협은 이상적인 갈등관리방법이라 할 수 있다.

보육교직원 간의 갈등관련 연구는 주로 원장과의 갈등연구[17,18,19], 어린이집 주임교사의 갈등관리 연구[20], 보육교사 간의 역할 갈등에 관한 연구[21,22], 영아반 복수담임 간의 갈등에 관한 연구[5,23]들이 이루어졌다. 갈등수준에 따른 갈등관리방법에 관한 연구도 일

부 이루어졌으나 영유아 담당 보육교사를 대상으로 한 연구[24]이며 영아반 복수담임 간의 갈등과 갈등관리방법에 관한 연구는 아직 이루어지지 않았다. 교사 간의 갈등해결을 통한 조화와 협력은 질 높은 영아보육을 위한 전제조건이 된다. 이러한 측면에서 영아반 복수담임 간의 갈등관리방법에 대한 연구가 필요하다.

한편, 영아보육의 질을 가능하게 하는 데는 영아교사의 개인적인 요인뿐만 아니라 교사가 근무하는 어린이집 환경, 근무조건 또한 중요한 요인으로 작용한다[25]. 조직구성원들의 직무에 대한 만족여부는 그 조직의 효과성을 결정하는 요인이다[26,27,28,29]. 교사의 직무만족도는 역할을 수행하는 과정에서 개인적, 전인적 욕구를 만족하게 하는 상태라 할 수 있다[30]. 직무만족 관련 선행연구[27,28,30,31,32]에서는 봉급, 승진, 안정 등의 근무조건과 동료와의 관계, 상사와의 관계 등 인간관계를 직무만족 요인으로 제시하고 있으며 교사의 직무만족은 교직의식, 자율성, 보육업무, 보육환경과 복지, 원장과 부모, 동료교사 간의 관계를 주요 요인으로 제시하고 있다. 직무만족 관련 요인들을 살펴볼 때, 조직 내에서 발생할 수 있는 보육업무 및 역할 갈등, 대인관계 갈등과 무관하지 않음을 유추해 볼 수 있다. 결론적으로 복수담임인 영아교사가 경험하는 갈등으로 인하여 교사의 직무만족도가 떨어진다면 이는 영아들에게 바로 전달되어 보육의 질적 수준에 영향을 미치게 된다[22]. 영아반 복수담임 운영의 증가 추세에[33] 따른 교사 간 갈등이 우려되는 시점에서 직무만족과 갈등관리에 대한 관심이 필요하다. 본 연구에서는 먼저 영아반 복수담임의 갈등정도를 알아보고 갈등수준에 따른 갈등관리방법과 직무만족도의 차이를 알아보고자 한다. 이러한 작업은 갈등관리를 통한 협력의 방법을 모색하여 영아반 복수담임제 운영의 효율성을 높이고 양질의 영아보육을 수행하기 위한 기초자료를 제공할 것이다. 이를 위한 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 영아반 복수담임의 갈등수준에 따라 갈등관리방법에 어떠한 차이가 있는가? 둘째, 영아반 복수담임의 갈등수준에 따라 직무만족도에 어떠한 차이가 있는가?

2. 본론

2.1 연구방법

2.1.1 연구대상

본 연구의 대상은 J도 소재 어린이집에 근무하고 있

는 영아반 복수담임 교사 241명이다. 담당영아 연령별로는 0세 담당 60명(24.9%), 1세 담당 84명(34.9%), 2세 담당 78명(32.4%), 혼합연령 담당 19명(7.9%)이며 직위별로는 평교사 206명(85.5%), 주임교사 26명(10.8%), 원감 9명(3.7%)이다.

2.1.2 연구도구 및 절차

영아반 복수담임의 갈등을 측정하기 위해 Murawski와 Dieker[34], Salend, Gorden, Lopez-Vona[35]의 체크리스트 및 선행연구[2]를 참고하여 김송은[5]이 구성한 척도를 사용하였다. 그 구성은 Table 1과 같다. 본 도구는 교육적 갈등, 대인관계 갈등, 역할 및 업무분담 갈등, 행정적 지원 갈등, 4개 영역총 24문항이며 5단계 Likert 척도로 구성되었다. 각 문항에서 산출된 평균 점수가 높을수록 갈등이 높음을 의미하며 Cronbach's α 계수는 전체 .96이다.

Table 1. Composition of conflict test scale of team teaching nursery teachers

Categories	Contents	Items
Educational Conflict	1,2,3,4,5,6,7	7
Relationships Conflict	8,9,10,11,12,13,14	7
Role and Tasking Sharing Conflict	15,16,17,18,19,20	6
Administrative Support Conflict	21,22,23,24	4
Total		24

영아반 복수담임의 갈등관리방법을 측정하기 위해 Rahim[33]이 제시한 척도를 김재숙[34]이 재구성한 것을 사용하였으며 그 구성은 Table 2와 같다. 본 도구는 통합, 복종, 지배, 회피, 타협의 5가지 유형 총 15문항이며 각 문항은 5단계 Likert 척도로 구성되었다. 각 문항에서 산출된 평균 점수가 높을수록 많이 사용하는 갈등관리방법을 의미한다. Cronbach's α 계수는 전체 .81이다.

Table 2. Composition of conflict resolution scale of team teaching nursery teachers

Categories	Contents	Items
Integration	4,8,11	3
Obedience	3,10,13	3
Dominance	1,5,7	3
Avoidance	6,9,14	3
Compromise	2,12,15	3
Total		15

영아반 복수담임의 직무만족도를 측정하기 위해 조성연 등[31]이 제작한 한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS)를 사용하였으며 그 구성은 Table 3과 같다. 본 도구는 원장의 운영방법 및 태도, 사회적 인식 및 처우, 보육환경과 복지, 보육업무, 동료교사와의 관계, 부모와의 관계의 6가지 영역 총 40문항으로 5단계 Likert 척도로 구성되었다. 각 문항에서 산출된 평균 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Cronbach's α 계수는 전체 .93이다.

Table 3. Composition of job satisfaction scale of team teaching nursery teachers

Categories	Contents	Items
Director's operation method & attitude	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
Social perception & treatment	11,12,13,14,15,16,17,18	8
Childcare environment and welfare	19,20,21,22,23,24,25,26	8
childcare work	27*,28*,29*,30*,31*,32	6
Relationship with colleagues	33,34,35,36	4
Relation with parents	37,38,39,40	4
Total		40

*: Reverse coded item

1) 예비 연구

본 연구를 위해 사용된 도구의 타당도를 검증하기 위하여 유아교육 전문가 1인과 석사 이상 유아교육전공자 2인, 영아반 복수담임 교사 5인을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 그 결과 교사들이 '복수담임' 용어에 대한 인식이 명확하지 않아 용어에 대한 정의를 설문에 추가하였다.

2) 본 연구

본 조사를 위하여 어린이집 검색을 통해 영아반 복수담임을 운영하는 어린이집을 선정하고 교사와 사전 유선 허락을 받은 후 우편으로 설문 배부 및 회수하였다. 설문지는 총 383부를 배부하여 296부가 회수되어 77.3%의 회수율을 보였다. 응답이 누락되거나 불성실하게 응답된 38부를 제외한 최종 241부의 설문지를 연구 자료로 사용하였다.

2.1.3 자료 분석

자료 분석을 위하여 SPSS Win 18.0 프로그램을 사용하였으며 연구문제에 따라 빈도와 백분율, 일원변량분석, Schéffe 검증을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 갈등관리방법

영아반 복수담임의 갈등 점수를 알아본 결과 Table 4에 나타난 바와 같이 갈등 평균은 2.39로 교사들의 갈등수준은 다소 낮은 것으로 나타났다. 갈등 유형별로는 대인관계 갈등, 교육적 갈등, 행정적 갈등, 역할 및 업무분담 갈등의 순서로 갈등의 정도가 높은 것으로 나타났다.

Table 4. Conflict score of team teaching nursery teachers (N=241)

Conflict Type	M(SD)
Educational Conflict	2.42(.70)
Relationships Conflict	2.29(.84)
Role and Tasking Sharing Conflict	2.44(.67)
Administrative Support Conflict	2.43(.85)
Total	2.39(.69)

영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 갈등관리방법과 직무만족도의 차이를 알아보기 위해 갈등수준을 갈등의 정도로 집단화하였다. 먼저 연구대상자의 갈등정도를 평균이 0이고 표준편차가 1인 표준 z점수화하였다. z점수는 평균과 각 관찰 값과의 차를 표준편차로 나누어 구한 값으로 평균이 0이고 표준편차가 1인 분포로 전환된다. 표준편차 단위로 된 표준 z점수가 평균(0)보다 클 경우 점수들은 양의 부호를 가지며 평균 보다 낮은 점수들은 음의 부호를 가진다. 따라서 표준 z점수를 계산함으로써 개인의 점수가 다른 분포된 점수와 비교하여 어느 위치에 놓이는지 알 수 있다[24,36].

본 연구에서는 갈등점수를 표준화하여 z점수가 -1.0 이하를 갈등수준이 낮은 '저'집단으로 구분하고, z점수가 +1.0 이상을 갈등수준이 높은 '고'집단으로 구분하였으며, 두 집단 사이의 z점수(-1.0 초과 ~ +1.0 미만)는 '중'집단으로 구분하였다. 그 결과, Table 5에 제시된 바와 같이 영아반 복수담임의 갈등수준은 '저'집단(M=1.41),

‘중’집단($M=2.42$), ‘고’집단($M=3.41$) 간의 차이가 나타났다($F=481.45$, $P<.001$).

Table 5. conflict level in accordance with the Conflict score of team teaching nursery teachers

Categories	N	M(SD)	F
Conflict Level	low	48	1.41(.16)
	middle	150	2.42(.35)
	high	43	3.41(.26)
Total	241	2.39(.69)	

*** $p<.001$

영아반 복수담임의 갈등정도를 분류한 후, 갈등수준에 따른 갈등관리방법의 차이를 알아본 결과는 **Table 6**과 같다.

Table 6. Conflict management methods in accordance with the conflict level of team teaching nursery teachers

Type	Conflict Level			F	Schéffe
	①	②	③		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
Integration	3.64 (.70)	3.38 (.57)	3.33 (.59)	4.14*	a>b,c
Obedience	3.41 (.75)	3.34 (.53)	3.38 (.47)	.32	
Dominance	2.85 (.67)	2.84 (.49)	2.94 (.47)	.58	
Avoidance	2.19 (.80)	2.75 (.61)	3.20 (.59)	27.64***	c>a,b b>a
Compromise	3.46 (.57)	3.28 (.58)	3.31 (.55)	1.68	

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

① low(a), (n=48) ② middle(b), (n=150) ③ high(c), (n=43)

Table 6에 나타난 바와 같이 영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 갈등관리방법은 ‘통합($F=4.14$, $p<.05$)’과 ‘회피($F=27.64$, $p<.001$)’의 유형에서 집단 간 유의한 차이가 나타났다. Schéffe 검정 결과, 갈등수준이 낮은 ‘저’집단이 ‘중’이나 ‘고’집단 보다 ‘통합’의 방법을 더 많이 사용하는 것으로 나타났으며 갈등수준이 높은 ‘고’집단이 ‘저’나 ‘중’집단 보다 그리고 ‘중’집단이 ‘저’집단 보다 ‘회피’의 방법을 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 이는 갈등수준이 낮은 ‘저’집단일수록 갈등관리방법 중 ‘통합’의 방법을 더 많이 사용하고 갈등수준이 높은 ‘고’집단일수록 갈등관리방법 중 ‘회피’의 방법을 더 많이

사용하는 것을 의미한다.

3.2 영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 직무만족도

영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 직무만족도를 알아본 결과는 **Table 7**과 같다.

Table 7. Job satisfaction in accordance with the conflict level of team teaching nursery teachers

Factor	Conflict Level			F	Schéffe
	①	②	③		
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
Director's child-care center management system	3.98 (.82)	3.44 (.73)	3.18 (.75)	14.27***	a>b, c
Social recognition	2.98 (.85)	2.77 (.73)	2.48 (.84)	4.77**	a>c
Childcare environment and welfare	3.87 (.76)	3.32 (.69)	3.14 (.77)	13.74***	a>b, c
childcare work	3.09 (.72)	2.75 (.72)	2.35 (.72)	11.87***	a>b, c b>c
Relationship with co-workers	4.29 (.74)	3.85 (.59)	3.83 (.72)	9.10***	a>b, c
Relationship with parents	4.03 (.72)	3.63 (.59)	3.56 (.60)	8.88***	a>b, c
Total	3.71 (.50)	3.29 (.45)	3.10 (.49)	21.50***	a>b, c b>c

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

① low(a), (n=48) ② middle(b), (n=150) ③ high(c), (n=43)

Table 7에 나타난 바와 같이 영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 직무만족도는 전체적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나($F=21.50$, $p<.001$), 갈등수준이 낮은 ‘저’집단이 ‘중’집단과, ‘고’집단보다 직무만족도가 높음을 알 수 있다.

하위 요인별로 살펴보면, ‘원장 운영 방식 및 태도($F=14.27$, $p<.001$)’, ‘사회적 인식 및 처우($F=4.77$, $p<.01$)’, ‘보육환경과 복지($F=13.74$, $p<.001$)’, ‘보육업무($F=11.87$, $p<.001$)’, ‘동료교사와 관계($F=9.10$, $p<.001$)’, ‘부모와의 관계($F=8.88$, $p<.001$)’ 모두에서 유의한 차이가 나타났다. Schéffe 검정 결과, ‘원장 운영 방식 및 태도’, ‘보육환경과 복지’, ‘동료교사와의 관계’, ‘부모와의 관계’요인에서 갈등수준이 낮은 ‘저’집단이 ‘중’집단과 ‘고’집단보다 직무만족도가 높게 나타났다.

‘사회적 인식 및 처우’에서는 ‘저’집단이 ‘고’집단 보다 직무만족도가 높게 나타났다. ‘보육업무’에서는 갈등수준이 낮은 ‘저’집단이 ‘중’집단과 ‘고’집단보다 직무만족도가 높고 갈등수준이 ‘중’인 집단이 ‘고’집단보다 직무만족도가 높음을 알 수 있다.

4. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 영아반 복수담임들의 갈등수준에 따른 갈등관리방법과 직무만족도의 차이를 알아보는 것이다. 연구결과를 기초로 하여 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 갈등관리방법의 차이를 알아본 결과, ‘통합’과 ‘회피’ 유형에서 집단 간 유의한 차이가 나타났다. 즉 갈등수준이 낮은 ‘저’집단이 ‘중’이나 ‘고’집단보다 갈등관리방법으로 ‘통합’의 유형을 많이 사용하였고 갈등이 높은 ‘고’집단이 ‘중’이나 ‘저’집단보다 ‘회피’의 유형을 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 이는 김호정[14]의 연구에서 ‘관계 갈등’이 약할수록 ‘통합’의 방법을 선호하며 갈등이 높을수록 ‘지배’나 ‘회피’의 방법을 사용하는 결과와 유사하며 김재숙[36]의 연구에서 갈등수준이 높은 ‘고’집단이 ‘회피’의 방법을 더 많이 사용한다는 결과와 일부 일치한다.

갈등관리방법 중 ‘통합’의 유형은 갈등상황에서 교사 자신과 동료교사 등 갈등 당사자 모두가 만족할 수 있는 최선의 해결책을 찾기 위하여 노력하는 특성을 가지는 유형으로[24] 의사소통의 장애의 갈등을 감소시킨다[36]. 반면 ‘회피’의 유형은 자신과 동료교사의 관심사에 모두 낮은 관심을 보이며 갈등을 해결하려는 노력을 하지 않으려는 특성을 가지고 있어 자칫 갈등을 더 심화시킬 우려가 있다[24,36].

본 연구의 결과에서 갈등수준이 낮은 집단에서는 ‘통합’의 방법을 더 많이 사용하고 갈등이 높은 집단에서는 ‘지배’의 방법을 더 많이 사용하는 것을 알 수 있다. 갈등수준에 따른 차별화된 지원전략이 필요하며 특히 ‘회피’의 방법을 자주 사용하는 교사는 지속적인 소통의 시간과 갈등사례에 따른 관리방법을 제시하는 등 멘토링을 통한 갈등관리방법의 변화를 도모해야 할 필요가 있다. 더불어 교사 재교육시 효율적인 의사소통방법을 포함한 긍정적인 갈등관리방법 또는 갈등해결 프로그램 투입에 대한 관심도 필요할 것으로 보여진다.

둘째, 영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 직무만족도의 차이를 알아본 결과, 갈등수준은 직무만족도 전체에서 집단 간 유의한 차이가 나타났다. 즉 갈등수준이 낮은 ‘저’집단이 ‘중’이나 ‘고’집단에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 조직 갈등이 높은 집단에서 직무만족도가 낮게 나타난 결과[37]와 일치하며 갈등수준이 높은 집단일수록 동료와의 관계, 후생복지, 조직전념에서의 직무만족도와 부적인 관계[24,38]가 나타난 연구결과와도 유사한 맥락으로 이해할 수 있다.

직무만족의 요인 중 ‘보육업무’, ‘보육환경과 복지’, ‘원장의 운영방법과 태도’, ‘동료교사와의 관계’에 대한 만족의 정도는 직무의 배분, 진행, 결과 등 직무 속에서 일어나는 ‘직무갈등’과 정서적인 부분에서 구성원 간의 불일치와 관련된 ‘관계갈등’과[39] 무관할 수 없다. 직무에 대한 만족은 갈등해결에 대한 긍정적인 요인으로 작용하게 된다. 반면 갈등은 구성원의 사기를 저하시켜 낮은 직무만족도를 유발시킬 우려가 있다. 결국 갈등으로 인한 낮은 직무만족은 교사의 기본 업무인 보육업무에서 그 질을 저해하여 보육의 질적 수준에 영향을 미치게 된다.

보육교사의 직무에 대한 만족은 교사가 보육에 대한 보람을 느끼고 사회에 공헌한다는 의미를 부여하기 때문에 질 높은 수준의 영아보육을 실시하는데 도움이 된다[40]. 동일한 공간에서 두 명의 교사가 함께 학급을 운영하는 복수담임 운영에 있어 개인 교사의 낮은 직무만족은 상대교사의 사기저하에도 영향을 미쳐 혼란을 유발시킬 수 있다[41]. 이는 또 다른 갈등을 초래할 수 있어 갈등을 해소할 수 있는 대화의 장을 마련하여 공감대를 형성하는 등의 노력으로 갈등을 완화하고 갈등관리전략을 지원함으로써 직무만족도를 높여 나가야 할 것이다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 일부 지역의 복수담임을 대상으로 이루어진 것으로 연구의 결과를 일반화하는 데는 제약이 따를 수 있다. 둘째, 본 연구는 영아반 복수 담임 간에 발생할 수 있는 갈등관련 연구로서 면접의 방법을 활용한 개인 간 갈등 및 갈등유형 등의 사례연구도 필요하다. 셋째, 연구대상 표본선정의 한계로 인하여 교사 직위별 응답자중 평교사 206명(85.5%), 주임교사 26명(10.8%), 원감 9명(14.5%)으로 상위자에 대한 표본이 타 직위에 비해 상대적으로 불충분하여 직위에 따른 갈등 및 갈등관리방법을 분석하지 못하였다. 복수담임의 조합

에서 평교사끼리의 조합과는 달리 주임교사 또는 원감과 짝을 이루었을 때에 업무분담과 관련한 직무갈등의 소지가 많을 것으로 여겨진다. 이에 후속 연구에서는 교사의 직위 등의 개인변인에 따른 갈등과 갈등관리방법의 차이를 알아보는 연구도 필요하다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 어린이집 학급운영의 또 다른 형태인 영아반 복수 담임제 운영으로 인해 발생할 수 있는 교사간의 갈등에 대한 관심을 불러일으키고 복수담임제 운영의 효율성을 높이기 위한 방안을 모색할 수 있는 기초자료를 제공하였다는 측면에서 의의가 있다.

References

- [1] Ministry for health & welfare, "2014 Nursery statistics", Available From: <http://stat.mohw.go.kr/front/statData/public> (accessed July., 10, 2016)
- [2] H. S. Kwon, "A Study of Child-care Teacher's Conflict and Anxiety in a Master Teacher-Master Teacher Team Teaching Setting", Sookmyung Women's University, Master's Thesis, 2009.
- [3] H. J. Kim, "The Meaning of Team Teaching Experiences to Experienced Daycare Center Teacher", Graduate School of Paichai University, 2010.
- [4] G. A. Bak, "The comparisons of perceptions on team teaching in kindergarten between teachers and parents", Graduate School of Education Kyonggi University, 2014.
- [5] S. E. Kim, "A Study of conflict of teachers in team teaching class and team teaching class management of children education institute", Graduate School, Duk-sung Women's University, 2013.
- [6] J. S. Yu, "The status of operation for team teaching in Day Care Center for infant class and the perception of teacher", The Graduate School of Education Ewha Womans University, 2014.
- [7] B. Kovach, D. Da Ros-Voseles, "Bing with babies : Understanding and responding to the infants in your care", Beltsville, MD: Gryphon House, 2008.
- [8] H. J. Sul, S. H. Lee, "The Stress Matters in the Relations of Nursery Teachers and Disposing Methods", Journal of Future Early Childhood Education, vol. 6, no. 2, pp. 281-315, 2009.
- [9] E. H. Park, "A methodology for inclusive education Cooperative teaching", Journal of Special Education, vol. 7, no. 7, pp. 47-66, 2000.
- [10] Y. Y. OH, "Process and Meaning of Team Teaching Experienced by Infant Class Teachers", Graduate School of Mokpo National University, 2013.
- [11] M. S. Kim, "An Ethnography of the Role of the Team Teachers in Mixed Age Classroom as the Loving Authority in terms of Waldorf principles", Chung-Ang University, 2007.
- [12] E. H. Park, "Early childhood teacher education", Changgisa, 2003.
- [13] Y. H. Park, "Organizational behavior theory", Barkyoungsa, 2000.
- [14] H. J. Kim, "The Relationship of Conflict Types and Conflict Management Styles", The Korean Association for Organizational Studies, vol. 8, no. 2, pp. 111-140, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.21484/kros.2011.8.2.111>
- [15] M. A. Rahim, "A measure of Handling Interpersonal Conflict", Academy of Management Journal. vol. 26, no. 2, pp. 368-376, 1983.
DOI: <https://doi.org/10.2307/255985>
- [16] D. S. Bark, H. Y. Lee, S. H. Jung, "Organizational Behavior", Kyongsaewon, 2002.
- [17] H. K. Kim, "A Study on the Conflicts between the Employees and the Employers in the Management of the Private Childcare Centers", The Graduate School of Social Welfare and Public Administration Cheongju University, 2012.
- [18] O. H. An, "Directors' Perceived Conflicts During Management of Day-Care Centers, Graduate School of Education Soongsil University, 2003.
- [19] E. M. Jung, "An effect of child-care center principal's conflict management style on job satisfaction and job stress", The Graduate School of Kun-Kuk University, 2012.
- [20] S. J. Iim, "The Relationship of Head Teachers' Styles for Handling Conflict and Organizational Effectiveness in Child-care Center", Graduate School of Education Silla University, 2012.
- [21] S. Y. Lee, "Searching for teacher's perception on the operation of team teaching in infant-classroom of daycare center", The Graduate School of Education, Chung-Ang University, 2015.
- [22] M. M. Choi, "The Study of Childcare Teacher's Perception on Conflict between Fellow Teachers", The Graduate School of Sookmyung Women's University, 2011.
- [23] J. Y. Cho, "A Study on the Level of Job Satisfaction and Conflicts among the Coworkers of Child-care Teachers Depending on Team-teaching System", Graduate School of Education Kookmin University, 2013.
- [24] Y. H. Cho, "Study Levels of Conflict between Childcare Providers, Conflict Resolution and Job Satisfaction", Graduate School of Social Welfare Myongji University, 2011.
- [25] M. K. Song, "Parent's recognition of the outdoor play for infants in the daycare center", The Graduate School of Education Ewha Womans University, 2008.
- [26] R. C. Davis, "The Fundamentals of Top Management", N.Y: Harper and Row, 1951.
- [27] P. Jord-Bloom, "Measuring work attitudes in the early childhood setting", Chicago: National-Louis Early Childhood Professional Development Project, 1986.
- [28] J. H. Ro, "Conceptualizing and Measuring Job Satisfaction of Teachers", The Journal of Educational

Administration, vol. 19, no. 2, pp. 163-181, 2001.

- [29] B. L. Lee, "(The) Relationship Among Organizational Climate, Job satisfaction and Teacher's Sense of Efficacy in the Kindergartens", The Graduate School of Education Ewha Womans University, 1998.
- [30] E. H. Choi, "A Survey on the Job Satisfactions of Kindergarten Teachers", The Journal of Child Education, vol. 6, no. 2, pp. 51-69, 1997.
- [31] S. Y. Cho, E. J. Baik, H. G. Kim, Y. H. Kwon, J. N. Jung, "Study for Validation of the Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale", Journal of Korean Home Management Association, vol. 29, no. 2, pp. 1-12, 2011.
- [32] R. R. Bently, A. M. Rempel, "Manual for the Purdue Opinoinnaire", West Lafayette: Indiana University Bookstore, 1970.
- [33] S. Y. Gu, "The Meaning of Infant and Toddler Teachers' Experiences Managing Classwork in Combined Classes", Children's literature education research, vol. 16, no. 4, pp. 687-411, 2015.
- [34] W. W. Murawsk, L. Dieker, "50 Ways to keep your co-teacher: Strategies for before during, and after co-teaching", Teaching Exceptional children, vol. 40, no. 4, pp. 40-48, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.1177/004005990804000405>
- [35] S. J. Salend, J. Gordon, K. Lopez-Vona, "Evaluating Cooperative teaching teams", Intervention in School and clinic, vol. 37, no. 4, pp. 195-200, 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1177/105345120203700401>
- [36] J. S. Kim, "A Study on Conflict Factors, Conflict Levels and Conflict Resolutions of a Mental Health Specialist", Graduate School of Social Science Dongguk University, 2006.
- [37] B. J. Fleischer, "Identification of strategies to reduce to among child care workers", Child Care Quarterly, vol. 14, no. 2, pp. 130-139, 1985.
DOI: <https://doi.org/10.1007/BF01113406>
- [38] D. B. Ju, "The Influence of Perceived Organizational Conflict on Elementary School Teachers' Job Satisfaction and Job Commitment: Mediating Effect of Teacher Efficacy", The Journal of Yeolin Education, vol. 24, no. 1, pp. 227-251, 2016.
- [39] M. A. Rahim, "Toward a Theory of Managing Organizational Conflict", The International Journal of Conflict Management, vol. 13, no. 3, pp. 368-376, 1983.
- [40] G. H. Lee, "(A) Study on Childcare Center Teacher's Performance Environment and Satisfaction", DongDuk Womans University, 2001.
- [41] S. Y. Hong, "The Effects of Job Stress and Teacher Efficacy on Turnover Intention among Child-Care Teachers: Focusing on the Mediating Effects of Immersion", Teacher Education Research, vol. 51, no. 2, pp. 271-281, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.15812/ter.51.2.201208.271>

이 진 희(Jin-Hee Lee)

[정회원]



- 1999년 2월 : 이화여자대학교 교육 대학원(교육학 석사)
- 2011년 2월 : 전남대학교 대학원 (교육학박사)
- 2005년 3월 ~ 2014년 2월 : 제주 국제대학교 보육교사교육원 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 제주국제대학교 유아교육과 조교수

<관심분야>

영아발달과 교육, 유아사회교육, 교사 재교육

김 현 주(Hyun-Joo Kim)

[정회원]



- 2016년 8월 : 제주국제대학교 교육 대학원(교육학석사)
- 2011년 1월 ~ 2015년 6월 : 제주 특별자치도 육아종합지원센터
- 2016년 9월 ~ 현재 : 제주경찰청 어린이집 원장

<관심분야>

유아교육, 교사장학