



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

권 경 숙 교수 지도
석사학위 청구논문

교사가 지각하는 직장어린이집원장의
감성리더십과 교사의 직무만족도 및
셀프리더십의 관계

2017

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

신 혜 지

교사가 지각하는 직장어린이집원장의
감성리더십과 교사의 직무만족도 및
셀프리더십의 관계

권 경 숙 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2016년 11월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

신 혜 지

인 준 서

신혜지의 석사학위 논문으로 인준함

2016년 11월

심사위원장.....(인)

심 사 위 원(인)

심 사 위 원(인)

성신여자대학교 교육대학원

논문개요

본 연구는 직장어린이집 교사가 지각하는 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십의 일반적 경향은 어떠하며 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족 및 셀프리더십의 상관관계를 알아봄으로써 직장어린이집 교사들의 직무환경 개선에 필요한 기초자료를 제공하는데 있다. 이를 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십, 교사 직무만족도 및 셀프리더십의 일반적 경향은 어떠한가?

둘째, 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십의 상관관계는 어떠한가?

본 연구대상은 서울에 소재하고 있는 직장어린이집에 근무하는 교사 223명으로, 2015년 12월 11일부터 12월 29일까지 직장어린이집 교사들에게 총 250부의 설문지를 배부하여 최종적으로 223부를 회수하여 본 연구에 활용하였다.

직장어린이집 원장의 감성리더십을 측정하기 위해서 권정해, 김판희(2014)가 개발한 원장의 감성리더십 척도를 사용하였고, 교사의 셀프리더십은 Manz(1989)의 셀프리더십 측정도구를 김민정(2007)이 변안하여 사용한 도구를 본 연구 목적에 맞게 수정 보완하여 사용 하였다. 교사의 직무만족도를 측정하기 위해서는 송유진(1993)이 변안하고 장미정(2011)이 재구성한 Jorde-Bloom(1989)의 유치원 교사의 직무만족도 측정도구를 보육교사에게

맞게 수정 보완하여 사용하였다.

본 연구를 통해 얻은 결과는 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 교사가 지각하는 원장의 감성리더십, 직무만족도 및 셀프리더십에 대한 일반적 경향을 알아본 결과, 직장어린이집 원장의 감성리더십 전체 5점 만점에 4.16으로 나타나 직장어린이집 교사가 지각하는 원장의 감성리더십은 상당히 높은 수준으로 인식되고 있음을 알 수 있었다. 감성리더십의 하위요인들 안에서 관계관리 능력은 4.29였고, 사회적 인식능력이 4.18, 자기관리 능력이 4.07, 자기인식 능력이 3.95로 나타나 평균이상으로 원장의 감성리더십을 중요하게 인식하고 있음을 알 수 있었다. 또한 직장어린이집 교사의 직무만족은 5점 만점에 전체평균이 3.4로 나타나 직무만족에 대한 수준은 보통으로 나타났다. 직무만족의 하위요인들 안에서 동료와의 관계는 4.3이었으며, 원장과의 관계는 3.79, 직무자체는 3.62, 근무환경은 2.79, 보수 및 승진은 2.29로 나타나 동료와의 관계에서 가장 만족하고 있음을 알 수 있다. 직장어린이집 교사의 셀프리더십 평균은 4.28이었으며 하위변인 중 행동적 전략 4.43, 인지적 전략 4.28로 나타나 교사들은 셀프리더십을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 직장어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십 간의 상관관계를 알아본 결과, 원장의 감성리더십과 직무만족도 간에는 유의한 정적상관이 있다는 것으로 나타나 원장의 감성리더십이 높을수록 교사의 직무만족도도 높아진다는 것을 알 수 있었다. 또한 원장의 감성리더십과 셀프리더십 간에도 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타나 원장의 감성리더십이 높아질수록 교사의 셀프리더십도 높아짐을 알 수 있었다. 뿐만 아니라 직장어린이집 교사의 직무만족도와 셀프리더십 간에도 유의한 정적상관이 있는 것으

로 나타나 셀프리더십이 높은 교사일수록 직무만족도도 높아진다는 것을 알 수 있었다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	8
3. 용어의 정의	8
II. 이론적 배경	10
1. 원장의 감성리더십	10
1) 감성리더십의 개념	10
2) 원장 감성리더십 관련 선행연구	13
2. 보육교사의 직무만족도	15
1) 직무만족도의 개념 및 중요성	15
2) 보육교사 직무만족도 관련 선행연구	18
3. 셀프리더십	20
1) 셀프리더십의 개념 및 중요성	20
2) 보육교사의 셀프리더십 관련 선행연구	22
III. 연구 방법	25
1. 연구 대상	25
2. 연구 도구	26
3. 연구 절차	29

4. 자료 분석	30
IV. 결과 및 해석	31
1. 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십, 교사셀프리더십 및 직무만족의 일반적 경향	31
2. 직장어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더 십간의 상관관계	33
V. 논의 및 결론	38
1. 논의	38
2. 결론 및 제언	41

참고문헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 연구 대상	25
<표 2> 원장의 감성리더십 척도의 문항구성 및 신뢰도	26
<표 3> 직장어린이집 교사의 셀프리더십 척도의 문항구성 및 신뢰도	27
<표 4> 직장어린이집 교사의 직무만족도 척도의 문항구성 및 신뢰도	28
<표 5> 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십의 일반적 경향 ..31	
<표 6> 직장어린이집 교사의 셀프리더십의 일반적 경향	32
<표 7> 직장어린이집 교사 직무만족의 일반적 경향	33
<표 8> 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 간의 상관관계	34
<표 9> 감성리더십과 셀프리더십 간의 상관관계	36
<표 10> 셀프리더십과 직무만족도간의 상관관계	37

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

산업화와 도시화로 특징 지워지는 현대사회에서는 여성의 사회진출 증가, 자녀양육에 대한 사회적 책임 강조 등의 이유로 영유아의 보호와 교육에도 많은 변화를 가져왔다. 또한 저출산, 고령화의 사회 현상은 영유아 양육에 대한 관심을 고조시키고 다양한 가정 상황을 반영하는 보육 서비스의 필요성을 증대시키고 있다. 이에 국가에서는 근로자의 일과 가정 양립을 가능하도록 아이를 안심하고 맡길 수 있는 보육시설을 확충하기 위한 일환으로 직장어린이집 설치비 지원 사업을 공고하였다(근로복지공단, 2016). 즉, 보육에 대한 기업의 책임을 강화하여 직장어린이집 설치를 의무화함으로써 2017년에 이르면 직장어린이집 설치율은 최소한 70% 이상이 될 것으로 예측될(기획재정부, 2013) 만큼 직장어린이집은 계속 증가하고 있다.

직장어린이집은 사업주가 직접 어린이집을 설치하여 운영하고 있는 곳이며, 일반 어린이집과는 달리 근로자의 가정과 직장을 직접 연결시켜주며 근로자의 보육요구에 적합성이 높은 보육유형이다(이진옥, 2010). 직장어린이집의 설치는 직장 내에 보육시설을 이용하여 안정적인 근무를 할 수 있게 도와줌으로서 근로자의 양육문제 해결 및 심리적 갈등 해소에도 영향을 주게 된다. 또한 직장에 대한 근로자의 긍정적 변화를 이끌어내고 직장 내에서 이루어지는 보육서비스라는 실질적인 혜택과 아동의 건강한 발달 지원이라는 잠정적인 혜택을 동시에 얻을 수 있다는 장점이 있다(손지미, 1991).

이와 같은 직장어린이집의 특수성에 따라 영유아들은 좀 더 이른 시기인

최소 생후 3개월 이상인 만 0세 때 부터 부모의 직장과 같은 공간에 위치한 어린이집에서 생활하게 되었다. 더불어 부모는 전문화 되어있는 공간에서 보육과 교육을 받길 원하며, 자신들의 다양한 요구에 맞게 어린이집이 운영되기를 기대할 뿐 만 아니라 보육기관의 질적 향상에도 많은 관심을 기울이는 상황이다.

따라서 조직 내의 모든 요소를 관리하는 총 책임자로서 영향력을 행사하며 보육기관을 이끌어 나가고 운영해 나가는 리더인 원장의 지도성은 더욱 중요하다(최재숙, 1991). 왜냐하면 원장은 조직의 구성원들인 교사들로 하여금 목표달성을 효과적으로 이룰 수 있도록 방향을 제시하여 주며, 교사가 자율적으로 교육목표를 달성할 수 있도록 유도하는 존재로 원장의 운영방침에 따라 교육활동에는 많은 차이가 있기 때문이다(노종희, 1993). 또한 원장의 리더십은 교육현장에 종사하고 있는 교사들에게 가장 많은 영향을 주게 되며, 이는 교사의 교육활동에 대한 영향력으로도 연결되기 때문이다(김우식, 2002). 그러므로 원장은 리더로서 수행되어야 할 역할을 인식하고, 교사들이 자신의 능력을 스스로 발휘 할 수 있도록 지지해주며 교사들을 동료로서 대하며, 상호 의지할 수 있는 관계를 형성하고 교사가 자율적인 의사결정을 내릴 수 있는 분위기를 조성해야 한다(송민재, 1999). 즉, 원장은 한 기관을 책임지는 조직의 리더로서 보육에 대한 사회적인 요구와 보육의 질적 향상을 위해 조직 구성원들인 교사들에게 원장의 운영방침을 이해시키고 교사들 스스로가 주인의식 안에서 책임감을 가지고 업무를 수행할 수 있도록 리더십을 발휘하여야 한다(정미영, 2009).

특히, 다른 교육기관에 비해 규모가 작고 밀접한 조직관계를 지니고 있는 어린이집은 원장의 운영방침 및 교육방침 안에서 교사들을 교육하며 교사들은 이에 따라 영유아들을 교육하며 영향을 끼치게 된다. 따라서 수많은 리더십 안에서도 영유아들을 대상으로 하는 교육기관인 만큼 어린이집에 어울

리는 리더십은 교사의 교육과 돌봄 안에 감성이 바탕이 되어져야 한다(박은영 외, 2001).

어린이집은 가정과 학교의 특징이 동시에 요구되어지며, 그 안에서 세심함과 배려, 사랑과 봉사, 가족과 같은 분위기가 강조되는 특성을 가진다(조인숙, 2005).

감성을 통해 자신감을 가지고 상대방의 감정 상태를 신속히 파악하며 인간적인 유대관계를 가지고 스스로 높은 목표를 정하여 팀워크를 이루어내는 감성리더십(정현영, 2006)은 어린이집과 같은 교육기관에서 매우 중요하다. 더욱이 감성리더십은 리더 스스로 자신의 내면을 이해하고 구성원의 감성 및 필요를 배려하며 조직의 구성원들과의 관계를 자연스럽게 형성하여 조직의 감성역량을 높이는 능력이며 자신의 감성으로 다른 사람들이 자신의 능력을 발휘하도록 영향력을 행사하는 것이다(이석열, 2006; Goleman, Boyatzis & McKee, 2002).

어린이집 원장의 감성리더십이 높으면 보육교사의 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났으며(김정림, 2011; 안재현, 2014), 원장의 감성리더십은 교사의 조직몰입 및 교수효능감에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(서정은, 2013; 송은경, 2011). 이렇듯 원장의 감성리더십은 교사의 어린이집 적응은 물론 직무에 대한 자세 및 교수효능감에도 영향을 미치는 요소로 어린이집 원장이 지녀야 할 중요한 자질 중 하나라 할 수 있다. 특히, 사업체의 근로시간에 맞추는 보육시간으로 인한 장시간 근무, 보육 외 서류 업무, 직장과의 관계 등으로 원장은 물론 교사까지도 어려움을 겪고 있는(송경섭, 2006) 직장어린이집에서는 원장의 감성리더십을 필요로 하고 있다(정미영, 2009).

따라서 직장어린이집 원장의 감성리더십이 어떠한 수준인지를 파악해보는 일은 의미 있는 일이나 이에 대한 연구는 미비하게 이루어졌다.

따라서 직장어린이집 원장의 감성리더십과 관련된 선행연구들을 바탕으로 교사의 변인에 따라 감성리더십이 어떤 차이가 있는지에 주목하거나(서정은, 2013), 직장어린이집 원장의 지도성 유형의 하나로 본 감성리더십에 대한 연구(김진희, 김옥분, 김혜진, 2014; 백서영, 2013)에 그치고 있어 이에 대한 연구가 필요하다.

보육교사는 부모 다음으로 영유아가 가장 오랜 시간 함께 지내는 주 양육자임과 동시에 가르치는 역할을 수행하며 영유아의 지적, 사회적, 정서적 발달에 영향을 미치는 중요한 사람이다(조성연, 2005). 따라서 한 학급을 담당하여 반을 운영하면서 다양한 상황에 맞게 의사 결정을 내려야 하는 보육교사의 자질과 전문성은 중요하다(정유정, 2010).

그러나 보육교사들은 낮은 사회적 인식과 근무환경의 열악함으로 자신의 직업에 대해 만족감을 가지지 못하며 낮은 보수와 불투명한 미래로 인해 이직하거나 조기퇴직의 길을 선택하고 있다(김유진, 2003; 박소영, 2010; 유희정, 이미화, 2004). 이러한 결과는 어린이집의 안정성을 떨어뜨리고 결국에는 보육의 질 저하로 이어진다. 따라서 영유아들이 안정감 있는 환경에서 좋은 교사들의 가르침과 보살핌을 받게 하기 위해서는 보육교사들이 자신의 직무를 즐거운 마음으로 수행할 수 있는 환경이 마련되어야 한다. 무엇보다도 오랜 시간 어린이집에 머물러야 하는 영유아들의 발달에 직접적인 영향을 미치는 중요한 인적 자원인 보육교사가 행복해야 최적의 보육서비스를 제공할 수 있다는 점에서 교사의 직무만족은 중요하다(Evans, 1990; 송선화, 2012, 재인용). 직무만족이 높은 보육교사는 자신의 역할에 몰입하는 정도가 높아 수준 높은 보육서비스를 제공할 가능성이 높을 뿐 만 아니라 자신의 직무와 조직에 더욱 헌신하는 양상을 보인다(윤건호, 2004; 이명환, 2009). 그러나 보육교사의 직무만족이 낮을 경우 이직 확률이 높아지고 교수효능감은 낮아지는 것으로 나타났다(이병록, 2011; 이혜원, 2011). 이는

질적으로 우수한 보육 서비스를 제공하기 위한 한 방편으로 보육교사의 직무 만족에 관심을 기울여야 한다는 것을 의미한다.

또한 직무만족은 개인이 자신의 직무에 대하여 가지는 일반적인 태도이다 (구봉장, 2002). 즉, 개인이 수행하고 있는 직무에 대한 자신의 느낌, 태도, 사회적 인정도, 물리적인 환경에서 느끼는 만족의 정도로써 심리적으로 얻어지는 유쾌한 감정, 정서적 만족, 긍정적 감정이 총만된 상태이며 자신이 바라는 기대치다(남호순, 2001). 또한 직무만족은 개인적 차원에서는 성취감과 보람을 가질 수 있게 하며, 조직의 차원에서는 개개인이 직무만족으로부터 기인한 조직의 유효성 및 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 된다 (이기향, 2001). 따라서 직무만족은 개인적 차원과 환경적 차원 모두에서 살펴봐야 한다.

먼저 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 환경적 요인과 관련된 연구들을 살펴보면, 보육교사에 대한 사회적 지지와 인간관계, 근무환경이 교사의 직무만족에 영향을 미치는 나타났다(김인숙, 2009; 이병록, 2011; 정주현, 2009; 정정희, 2003). 특히, 원장의 운영 능력과 원장들에 의해 이루어지는 교사 자신들의 수행에 대한 피드백의 양과 질 등이 교사 직무만족에 결정적인 요인이 되며(김영길, 2003) 원장의 지도유형 또한 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났다(현미옥, 송순, 2008). 특히, 교사들은 원장이 교사들의 인격과 개성을 존중하고 자신들을 믿고 지지해 줄 때 직무만족을 느낄 수 있다(김수희, 2000). 따라서 원장은 개개인에게 관심을 기울이고 따뜻한 충고와 방향을 안내하고 보육교직원들이 높은 기대를 할 수 있도록 동기를 부여하는 등의 역할을 수행해야 한다.

어린이집은 영유아의 보육과 보호를 목적으로 보육교직원 각자의 책임감이 강조되는 위계적 문화와 구성원들 간의 친화와 배려가 우선시 되는 집단적 문화 및 교육과 보육의 효율성을 추구하는 합리적인 문화 특성이 공존하는 조직

문화의 특성을 가지고 있다(김정림, 2011). 또한 보육교사들은 작고 협소한 어린이집 조직 안에서 원장과 직접적인 관계 맺음으로 인해 스트레스를 받기도 하고 때로는 원장을 통해 자신의 능력을 발휘되기도 한다(박소영, 2010; 임현순, 2010). 또한 보육교사들의 직무만족은 원장의 리더십 유형에 따라 다르게 나타나 보육교사의 직무만족도는 원장의 리더십 스타일에 크게 영향을 받는다는 것을 알 수 있다(강해경, 2007; 신난철, 2010).

김경이(2012)은 직무만족이란 조직구성원이 자신의 직무를 수행해 나가는 과정에 느끼는 감성적이고 정서적인 태도로 직무만족에 영향을 주는 개인적 변인 중 셀프리더십은 교사의 직무만족과 높은 상관이 있는 것으로 나타났다(김현지, 2010; 이란희, 2012). 즉, 초등학교 교사를 대상으로 한 이란희(2010)에 의하면 직무만족과 셀프리더십 간에는 정적 상관관계가 있었으며, 유치원 교사를 대상으로 셀프리더십과 직무만족간의 관계를 알아본 김현지(2010)는 기관유형과도 상관이 있음을 밝히고 있어 직장어린이집 보육교사의 셀프리더십은 어떠한지에 대한 연구의 필요성이 제기된다.

특히, 보육교사는 한 조직의 구성원임과 동시에 한 학급의 리더로서 수업이 이루어지는 과정에서 다양한 의사결정을 내려야하고 이러한 결정은 교육의 질에 막대한 영향을 미치기 때문에 보육교사에게는 자기 스스로 자신의 행동이나 사고를 발전적인 방향으로 이끌어나가는 힘과 능력을 조절 할 수 있는 셀프리더십이 요구된다(정유정, 2010).

셀프리더십은 자기 스스로에게 영향력을 발휘하는 리더십이며 바람직한 행동을 시도하는데 필요한 동기와 행동을 수행하는데 필요한 노력을 포함한다(Manz, 1986).

즉, 셀프리더십은 지시, 명령, 통제, 보상, 처벌 등에 의해 발휘되는 리더십보다는 자기 스스로의 목표 설정, 자기통제 등과 같이 자율성을 중심으로 하는 내적 리더십으로 조직 구성원들의 헌신과 열정을 불러일으키는데 효과적이

다(김현미, 2013). 셀프리더십이 높은 교사가 조직몰입도도 높고 교수효능감도 높을 뿐 만 아니라 유아와의 상호작용에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다는 연구결과들(박용진, 2009; 장한별, 2015; 정유정, 2010)은 교사 셀프리더십의 중요성을 보여준다. 특히 보육교사는 어린이집에서 근무하면서 자신의 직무를 자율적으로 수행할 수 있을 때, 교사로서 가지는 보람이나 흥미가 높아 자신의 직무만족도 높아진다(정미순, 2012)는 점에서 보육교사의 셀프리더십이 어떠한지를 알아보는 것은 의미 있는 일이라 생각된다.

특히, 학부모의 직장 내에 위치하는 특수성으로 인해 학부모와 교사 관계에서 수직적인 독특한 문화가 형성되어 있을 뿐 만 아니라 부모의 퇴근 시간까지 보육을 전담함으로써 근무시간이 길고(이윤미, 박선영, 2010) 부모들의 과다한 관심으로 교사의 만족감이 낮아 잦은 이동을 초래하고 있는 직장어린이집의 특수성(송경섭, 2007; 유현정, 2003)을 고려해 볼 때 직장어린이집 교사들의 직무만족도는 어떤 수준이며 직장어린이집 교사의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한지를 규명하는 연구 또한 필요하다. 이에 대한 연구는 이루어지지 않았다.

따라서 본 연구에서는 직장어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족 및 셀프리더십의 일반적인 수준은 어떠한지를 알아보고, 직장어린이집 원장의 감성리더십과 직장어린이집 교사의 직무만족도 및 셀프리더십 간의 관계를 분석해보고자 한다. 또한 원장의 감성리더십과 교사의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한지를 규명함으로써 어린이집이 학부모의 직장 내에 위치하는 특수성으로 인해 부가적인 어려움을 겪고 있는 직장어린이집 교사들이 느끼는 부정적인 요소를 극복하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구문제

본 연구는 직장어린이집 교사가 지각하는 원장의 감성리더십과 교사의 셀프 리더십 및 직무만족도의 일반적 경향과 각 변인간의 상관관계는 어떠한지를 알아보는데 목적이 있으며, 연구 목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십, 교사 직무만족도 및 셀프리더십의 일반적 경향은 어떠한가?

둘째, 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십의 상관관계는 어떠한가?

3. 용어의 정의

1) 직장어린이집

영·유아 보호법에 의거하여 보건복지부의 보육사업 아래 사업장의 근로자를 위하여 영·유아 5인 이상을 보육할 수 있는 시설로 보호와 교육을 받을 수 있는 시설로 정의된다(보건복지부, 2014). 본 연구에서는 서울시에 소재하고 있는 직장에 설치하여 운영되고 있는 어린이집을 의미한다.

2) 감성리더십

감성리더십이란 ‘리더가 스스로 자신의 내면을 이해하고 구성원들의 감성을 배려할 수 있으며, 배려함과 동시에 구성원들의 감성역량을 높이고 영향

력을 행사하는 능력' 을 의미한다(이미라, 2007). 원장의 감성리더십은 개인적 역량과 사회적 역량을 기준으로 하고 있으며, 하위변인으로는 자기인식능력, 자기관리 능력, 사회적 인식능력, 관계관리 능력으로 구성된다.

3) 직무만족도

직무 만족이란 개인이 조직 내에서 직무를 수행하는 과정 중에 자기의 직위와 임무에 만족하고 있는 정도나 직무수행을 통해 경험하는 경제적, 신체적, 심리적, 정서적 만족도를 의미한다(구봉장, 2002). 보육교사로서의 직무만족이란 어린이집이라는 조직 안에서 보육의 목적을 달성하기 위해 각자에게 주어진 역할을 수행해 나가면서 느끼는 만족도를 의미하며(임옥희, 2004) 본 연구에서 직무만족도의 하위요인으로는 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체의 특성, 근무환경, 보수와 승진의 기회로 구분하였다.

4) 셀프리더십

셀프리더십이란 각자 계획하고 목표한 것을 달성하기 위하여, 스스로에게 동기를 부여하여 행동으로 실천될 수 있도록 생각을 변화시키는 것으로(김민정, 2007) 본 연구에서는 셀프리더십을 행동적 전략과 인지적 전략으로 구분하였다. 행동적 전략은 자기관찰, 단서전략, 목표설정, 자기보상, 연습으로 구성되고, 인지적 전략은 자연보상의 분별, 환경조성, 자연보상을 주는 활동을 일에 도입하기, 일의 좋은점에 초점 맞추기, 내적보상에 집중하기로 구성된다(Manz & Neck, 1992).

II. 이론적 배경

1. 원장의 감성리더십

1) 감성리더십의 개념

집단 내에 속해 있는 구성원들을 성공적으로 이끌기 위해서는 리더의 역량이 매우 중요한 요소이다. 리더십이란 다시 말해 집단의 목표나 내부 구조의 유지를 위하여 구성원들이 자발적으로 집단 활동에 참여하여 이를 달성하도록 유도하는 것을 말한다.(나원이, 2012) 이렇듯 리더의 리더십이란 집단 내에서 중점적인 역할을 수행하며, 집단의 목표를 효율적으로 달성하기 위해 계획을 수립, 통제, 지휘하는 역할을 함과 동시에 개인의 행동과 집단행동을 형성하며 지도하게 된다(나원이, 2012). 그에 따라 현대의 조직사회 안에서도 리더십의 중요성은 조직성과의 절대적이며, 필수적 요건으로 인식되고 있다(이승호·김영진, 2009).

리더십에 대한 중요성이 부각되면서 리더십에 대한 다양한 연구와 저서들은 어떻게 하면 유능한 리더가 될 수 있는가에 대한 정보 제공과 더불어 좋은 리더십이란 무엇인가에 대한 관심을 불러일으키고 있다. 리더는 구성원들을 이끌고 조직의 목표를 달성하도록 조직구성원들에게 긍정적인 에너지를 전달하고, 목표달성을 위해 믿음과 신뢰를 심어줌으로써 구성원들이 자발적으로 성과를 이룰 수 있도록 하는 존재이다(이미라, 2007). 또한, 감성리더십은 구성원들의 감성을 긍정적인 방향으로 이끌어 내어 최상의 힘을 만들어 낼 수 있다는 주장에 힘입어 감성리더십에 대한 관심이 증가하고 있다(유해숙, 2013).

감성리더십의 초기연구자인 Bass(1985)는 리더의 행동은 조직 구성원들에

게 목표달성에 대한 동기를 부여해주고, 조직 내의 분위기와 조직변화에도 영향을 미치는데, 감성은 리더가 지녀야 할 기본적인 자질임과 동시에 조직 안에서의 매우 중요한 요소임을 주장하였다(백장호, 2014). Neff et al(1999)은 성공한 리더의 50명을 대상으로 성공한 리더의 자질을 체계적으로 분석한 결과 성공적인 리더는 지적 능력 및 기술적 능력 보다는 감성적 측면의 능력이 중요함을 제시하였다. 또한 EQ의 창시자인 Goleman은 성공적인 리더의 조건으로는 기술 능력이나 지능지수(IQ)보다 감성지능(EQ)에 의해 크게 좌우되며, 약 80% 정도의 감성지능과 20% 정도의 지적능력이 적절한 조화를 이룰 때 리더는 효과적으로 리더십을 발휘할 수 있다고 주장함으로써(유해숙, 2014, 재인용) 감성리더십의 중요성을 이야기하였다.

정현영(2006)은 감성리더십이란 감성을 통해 자신감을 가지고 상대방의 감정 상태를 신속히 파악하여 인간적인 관계를 가지고 스스로 높은 목표를 정하여 팀워크를 이루어내는 것이라 하였다. 또, 김일형(2009)은 자신의 감성능력 뿐 만 아니라 조직 구성원들에게 영향을 줌으로써 조직의 감성능력까지도 발현하게 하는 것이라 하였다. 이미라(2007)은 감성리더십은 리더가 자신이 가지고 있는 감정적이고 사회적 능력을 개발하고, 구성원들의 감성을 이해하고 배려함과 동시에 비전을 제시하고 자연스럽게 조직구성원들에게 영향력을 행사하는 것으로 정의하였으며, 이석열(2006)은 감성리더십은 리더가 가지고 있는 감성으로 사회적 스킬을 개발, 응용하여 다른 사람에게 건설적인 노력을 발휘하도록 영향력을 행사하는 것으로 정의하였으며, 신동한(2011)은 자기의 가치와 능력을 인식하고 자기를 통제하는 개인역량과 타인의 감정을 이해 배려하는 동시에 영향력을 행사하여 새로운 목표를 이루는 사회적 능력이 합쳐진 것이 감성리더십이라 하였다.

이와 같이 리더의 감성능력은 우리의 눈에 보이지 않아 때때로 무시되기도 하지만, 이것이야말로 실질적으로 리더들이 구성원들과 함께 조직의 목표를 달성해 나갈 수 있도록 도움을 주는 밑바탕이 되기 때문에 감성적 능력은 리더십의 중요한 요소이며, 현대 사회에서 경영자가 관리 능력의 효율성을 올리는 데 절대적이고 필수인 요건이다(최석기, 2009).

감성리더십의 중요성이 부각되면서 최근 기업에서도 감성리더십을 중요시 여기고 있으며 이러한 영향은 교육기관도 예외가 아닐 수 없다(유롬희, 2014). 어린이집을 운영하는데 있어서 중요한 리더는 바로 원장이다. 원장은 어린이집을 운영하는 운영자임 동시에 교사들을 관리감독하고 영·유아들을 보호하며 교육을 계획하여 이끌어 나가는 역할을 하고 있다. 원장의 역할이 어린이집에서 다양하고 주도적인 역할을 하는 만큼 어린이집 안에서 시설운영과 교사들에게 까지 미치는 영향은 이루어질 수 없다. 조직의 규모가 작고 여성교사가 많은 유아교육기관은 원장의 리더십 조건으로 부합하여 보인다.

김문희(2011)은 어린이집의 조직 내에선 직장 상사인 원장과의 수직관계가 아닌 서로간의 생각을 공유하고, 개인적인 요인들에 대해 이해와 배려를 통한 인간관계 중심의 관계 안에서 원장이 필요로 한 리더십은 감성리더십이라고 이야기 하고 있다.

감성은 이제 사회 소통의 필수 요건으로 자리 잡고 있으며, 사회를 이끌어 가는 새로운 문화로서 소위 ‘감성 문화’ 를 형성해 나가고 있으며, 이러한 이유로 현재 여러 가지 리더십 유형 중에서도 특히 감성지능에 바탕을 둔 감성리더십에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다(유롬희, 2014).

이상의 감성리더십에 관한 개념들을 종합하여 볼 때, 감성리더십이란 자기 자신의 내면과 감성을 이해하는 것이 중요하며 자신의 감정을 스스로 통제할 수 있어야 하며, 다른 사람의 감성을 이해하고 배려하며, 자연스러운 분위기 안에서 조직 구성원들 스스로가 목표달성을 위해 노력할 수 있도록 영향력을

행사하는 것이라고 할 수 있다.

2) 원장 감성리더십 관련 선행연구

감성리더십은 자기 자신의 내면과 감성에 대한 이해를 바탕으로 다른 사람의 감성을 이해하고 배려함으로써 자연스러운 분위기 안에서 조직 구성원들 스스로 목표를 달성해 나가도록 지원하는 것이다.

국내 감성리더십에 관한 연구는 비교적 최근에 연구되기 시작하였으나, 다른 연구들에 비해 매우 미비한 편이며, 유아교육기관이나 교육조직에서도 연구 실적이 적은편이다.

유아교육기관의 교사나 원장을 대상으로 한 원장의 감성리더십에 관한 선행 연구를 찾아본 결과 원장의 감성리더십과 조직 문화 및 효과성과의 관계성을 규명하거나 원장의 감성리더십이 교사의 직무만족이나 조직몰입, 책무성 및 조직 헌신도 등에 미치는 영향을 분석한 연구들이 주로 이루어졌다. 이에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

유아교육 분야에서 이루어진 감성리더십 연구로는 먼저 원장의 감성리더십과 조직효과성의 관계를 규명한 서현, 송선화(2010)의 연구가 있다. 서현, 송선화(2010)에 따르면 원장의 감성리더십과 유아교육기관 조직 효과성 간에는 정적 상관이 있는 것으로 나타나 원장의 감성리더십이 높을수록 기관의 조직 효과성도 높아짐을 알 수 있다. 홍자영(2015)은 어린이집 원장의 감성리더십이 교사의 감성지능, 교사 효능감 및 교사-유아 상호작용간의 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 원장의 감성리더십은 교사의 감성지능, 교사 효능감 및 교사-유아 상호작용간의 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다고 하였다. 유선영(2012)은 원장의 감성리더십과 교사의 책무성, 교수효능감에 미치는 연구를 통해 원장의 감성리더십과 교사의 책무성, 교수효능감과의 관계에서

세 가지 모두 정적인 상관관계가 있다고 하였으며, 유아교사가 인식하는 원장의 감성리더십이 높을수록 교사의 교육적 책무성과 교수효능감도 높아지는 것으로 나타났다고 보고하였다.

김예은(2016)은 교사가 지각한 원장의 감성리더십이 교사의 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 원장의 감성리더십은 교사의 임파워먼트와 조직몰입에 모두 유의한 영향을 미치는 중요한 변인으로 밝혀졌다고 하였다. 김정림(2011)은 어린이집교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 원장의 감성리더십 하위요인 중 사회적 역량이 교사의 직무만족도 전체에 제일 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다고 주장하였다.

박향주(2014)은 보육교사가 인식한 가정어린이집 원장의 감성리더십이 직무만족도에 미치는 영향을 알아본 결과 5점 만점에 3.83로 나타나 교사들이 원장의 감성리더십을 높게 인식하고 있다고 하였으며, 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 간에도 정적인 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다고 하였다. 유아교사가 지각하는 원장의 감성리더십, 교사효능감, 직무만족, 조직몰입간의 구조적 관계를 분석한 권정해(2014)에 의하면 원장의 감성리더십은 조직몰입, 교사효능감에 긍정적인 영향을 미칠 뿐 만 아니라 원장의 감성리더십은 교사 효능감을 높이고 교사가 적극적이고 긍정적인 교수결과를 경험하게 함으로써 교사가 자신감을 갖고 조직에 몰입할 수 있게 하는 것으로도 나타났다. 또한 이명옥(2015)은 유치원 교사가 인식하는 원장의 감성리더십은 유치원의 규모가 중간규모 이상의 학습에서 근무하는 유치원교사가 가장 높게 인식하였으며 유아교육을 전공한 원장에게서 감성리더십을 높게 인식하는 것으로 나타났으며 원장의 감성리더십이 높을수록 교사의 교직 헌신도도 높은 것으로 나타났다고 하였다.

이와 같은 선행연구들로 볼 때 유아교육기관 원장의 감성리더십은 교사에게

미치는 영향력이 조직의 효과나 교사에게 미치는 영향과의 관계에서 매우 중요한 변인임을 알 수 있다.

2. 보육교사의 직무만족도

1) 직무만족도의 개념 및 중요성

인간은 개개인이 가지는 직업을 통해 자신의 능력을 발휘하고, 직무를 수행하는 가운데 보람과 성취감을 느끼며, 자아를 실현하고자 하는 욕구를 가지게 된다. 이 때의 직무란 개인의 직책이나 작업상 책임을 지고 담당하여 맡은 업무를 말하며, 업무를 통해서 얻게 되는 만족감에 따라 직무에 대한 만족을 평가하게 된다(정훈희, 2004). 개인이 가지는 직무만족은 개인의 발전과 더불어 조직의 발전에도 중요한 의미를 가진다. 직무를 하는 과정에서 사람들은 자신의 다양한 욕구들이 충족되고 만족감을 느낄 때, 긍정적으로 일의 결과를 나찰출하며, 삶의 질을 향상 시킬 수 있기 때문이다(조정녀, 2011).

학자들에 따라서 직무만족이라는 개념은 조금씩 달리 정의되어지고 있는데 그 이유는 직무만족을 경험적으로 측정하기 위하여 사용된 도구요인과 측정대상이 다르기 때문이다.

국내학자들의 정의를 살펴보면, 어은희(2010)은 직무만족도를 교사 개개인에게 주어진 직무를 수행하고 평가하는 과정에서 욕구가 충족되어 긍정적인 정서를 갖게 되는 상태라고 정의하였으며, 정훈희(2004)은 개인이 갖고 있는 신념, 가치관이 조직의 상대적 위치에 따라 달리 나타날 수 있다고 하였다. 따라서 직무만족이란 직무를 이행하는 과정 속에서 주관적, 상대적 관점이 모두 포괄되어 있는 정서 상태라 할 수 있다. 조정녀(2012)는 유아교사의 직무만

족도를 교사들이 직무를 수행하는 과정에서 내적·외적 욕구가 모두 충족이 되어 직무에 대한 열의, 관심, 호의 등과 같은 감성적 태도를 갖는 과정이라 하였다.

이러한 국내의 선행연구들을 종합하여 보면 직무만족이란 개개인이 각자의 직무에서 경험하는 직무에 대한 만족 상태라고 할 수 있는데 이는 단순히 일에 대한 만족이 아닌 일과 관련해 느끼는 다양한 개인의 인식이라고 할 수 있다. 또한 직장 내에서 맡고 있는 개인의 역할과 업무를 수행해 나가는 과정에서 오는 개별적인 만족도임을 알 수 있다.

이러한 직무만족은 개인의 발전과 더불어 조직의 발전에도 직접적 혹은 간접적으로 영향을 미칠 뿐 아니라 직무만족이 높은 사람은 직무에 대해 긍정적인 태도를 보이고, 직무만족이 낮은 사람은 직무에 대해 부정적 영향을 보여 구성원 전체에 문제를 일으킬 수 있기 때문(김철구, 2008)에 구성원의 직무만족은 조직의 발전을 위해서 중요하다. 또한 직무만족은 개인의 삶의 질과도 깊은 관련이 있을 뿐 아니라 조직을 평가하는 기준이 된다는 점에서 볼 때, 개인적 측면과 조직적 측면으로 나누어 직무만족의 중요성을 파악해볼 수 있는데 이를 살펴보면 다음과 같다(구자춘, 2003; 조정녀, 2011).

먼저 개인적 측면을 살펴보면, 첫째, 직무만족은 직무를 생계수단으로만 여기기보다 직무에 대한 성취감과 그로 인해 오는 보람에서 찾을 수 있다는 점이다. 둘째, 개인의 직장생활이 만족스러우면 그것이 전이효과를 가져와 다른 부분의 생활에도 영향력을 미친다는 점에서 볼 때, 직무만족은 개인의 정신건강 측면에 있어서도 중요하다. 셋째, 직무만족도는 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 일에 만족하지 못함으로 인해 생겨나는 정서상태의 부정적 변화는 생리적·심리적 변화를 유발시켜 불안신경증, 우울증 등의 정신질환을 초래하여 그 사람의 신체에 까지 영향을 미치는 것이다.

다음으로 조직적 측면에서 직무만족도가 중요시 되는 이유를 살펴보면, 첫

째, 직무만족이 직무성과에도 영향을 준다는 점이다. 즉, 근로자가 자신의 직무에 만족하게 되면 좀 더 책임감 있게 업무를 이끌어나감으로써 직무의 효율성 또한 높아지게 된다. 둘째, 자신의 업무를 긍정적으로 여기는 사람은 외부 사회에 나가 자신이 속해 있는 조직을 호의적으로 말하게 됨으로써 조직에 대한 좋은 이미지를 형성할 수 있다는 점이다. 셋째, 자신의 일에 만족하는 사람은 조직 외부에서 뿐만 아니라 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다. 넷째, 조직의 입장에서 볼 때, 조직구성원이 자기가 맡은 업무에 대해 만족이 높아지면 근무생활이 안정되어 이직율과 결근율이 감소하게 되어 이에 따른 생산효과도 얻을 수 있다는 점이다.

보육교사는 어린이집이라는 조직 안에서 중요한 인적환경으로, 이들은 교육의 목적을 달성하기 위하여 자신이 맡은 바에 대한 핵심적인 역할을 수행한다. 또한 보육교사는 전문가로서 부모를 대신하여 영유아를 보살피는 대행자로서의 역할을 할 뿐만 아니라, 다양한 프로그램을 활용하여 효과적으로 영유아를 가르치고 지도하는 역할을 담당하기도 한다. 따라서 보육교사가 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 근무환경이 제공되어야 하고, 그에 따른 직무만족이 나타날 때 교사는 질 높은 보육 서비스를 제공할 수 있는 것이다(문정희, 2015).

또한 교사는 보육과 교육의 방향 아래서 교사 개개인에게 맡겨진 업무를 수행함으로써 어린이집이 효율적으로 운영되도록 노력한다. 이 때 어린이집 내에서 맡은 다양한 개인의 업무분담과 역할 수행은 교사 개인에게 성취감을 안겨주기도 하지만, 한편으로는 불만을 안겨주기도 한다. 어린이집의 교사가 직무에 불만족 할 경우 직무 스트레스를 야기하며, 직무에 대한 부정적인 태도는 조직의 직무성과 및 보육서비스에도 부정적인 영향을 초래하게 된다(조성연, 2004). 그러므로 교사의 직무만족은 어린이집 교육의 성과를 결정하는 변인이 될 뿐 만 아니라 어린이집 교육 운영에도 영향을 미칠 것이다.

이와 같이 교사의 직무만족은 질 높은 보육서비스 제공에 중요한 요소로 어린이집의 교육성과와 운영에 영향을 중요한 변인이라는 점에서 보육교사의 직무만족에 많은 관심을 기울여야 할 것이다.

2) 보육교사 직무만족도 관련 선행연구

보육교사의 직무만족에 관한 연구는 계속하여 이루어지고 있는 실정이다. 그 이유는 시대의 흐름이 변함에 따라 맞벌이 가정이 증가함으로 인해 가정에서의 보육이 어려워짐으로 인해 유아들을 보육시설에 위탁하게 됨으로써 보육시설에서는 부모를 대신하는 교사의 역할이 무엇보다도 중요하게 되었기 때문이다. 이와 더불어 교사는 부모를 대신하여 유아들에게 양질의 교육과 보육을 하게 됨으로써 교사의 직무에 대한 책임감도 요구되고 있다. 교사의 직무만족에 관한 선행연구들은 직무만족에 영향을 미치는 변인, 직무만족 수준 및 교사의 변인에 따른 차이 등을 중심으로 이루어졌으며 이를 살펴보면 다음과 같다.

어린이집에서 근무하는 보육교사들의 일반적 사항과 직무환경 및 물리적 환경에 따른 직무만족도를 조사한 이기향(2001)은 학력이 높은 교사, 경력이 많은 교사가 직무 만족이 낮으며 하루 평균 근무시간이 적을수록, 교재·교구 제공과 같은 물리적 환경이 좋을수록 만족도가 높은 것으로 나타났다고 하였다. 그러나 대부분의 어린이집 교사들은 복지 측면과 보수에 대해 불만족하고 있는 것으로 나타났다고 하였다. 김화영(2016)은 보육교사의 직무만족도는 대체로 높은 것으로 나타났으며 직무만족도가 높은 교사일수록 자기개발욕구도 높게 나타났다고 하였다. 보육교사의 직무만족도에 영향을 주는 요인을 분석한 김명자(2016)에 의하면 보육교사의 직무만족도를 구성하는 요인은 전문성 만족이나 교사들이 전문성을 발휘하여 영유아들의 수업을 준비해야함에도

불구하고 이를 준비할 수 없는 시간은 직무만족에 부정적인 영향을 주고 있었다. 형근혜(2006)는 직무환경과 직무만족도의 관계에서 보수가 높을수록, 후생복지가 잘 이루어질수록, 동료, 원장, 학부모와의 관계가 좋을수록 직무만족도가 높다고 하였다. 따라서 김미예(2010)은 보육교사의 직무만족을 높이기 위해선 보육교사 개개인의 노력과 성과에 맞는 급여, 후생복지, 신분보장 등 보육의 욕구를 긍정적으로 수용하고 보육업무를 간소화하여 효율적으로 처리할 수 있는 프로그램의 개발과 보급을 통해 보육교사의 사기를 증진 시킬 수 있는 환경을 조성해야 한다고 주장하였다.

또한 보육교사의 직무만족도가 원장변인과의 관련이 있음을 밝히는 연구들도 이루어졌다. 먼저 안재현(2014)은 민간어린이집 원장의 감성리더십의 하변인인 사회적 역량은 보육교사의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였으며, 장순희(2013)는 원장의 창의적 리더십이 높을수록 보육교사의 직무만족도도 높아진다고 하였다. 또한 직장어린이집 교사를 대상으로 실시한 서정은(2013)에 의하면 직장어린이집 원장의 감성리더십이 교사의 직무만족도와 상관관계가 있는 것으로 나타나 직장어린이집 교사의 직무만족도에 있어서 감성리더십이 중요함을 밝히고 있다. 뿐만 아니라 원장의 서번트 리더십이 높을수록 보육교사의 직무만족도는 높아진다는 연구(박현옥, 2016; 윤성희, 2012; 정영자, 2015)와 원장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다는 연구(김윤희, 2015; 안정례, 2015)들이 이루어져 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 어린이집 원장의 리더십의 중요성을 제기하고 있음을 알 수 있다.

또한 행복감이 높은 교사가 직무만족도도 높았으며(김나라, 2016) 교직에 대한 열정이 높고 교사효능감과 셀프리더십이 높을수록 교사의 직무만족도도 높아지는 것으로 나타났다(김시연, 2014; 박동현, 2014). 또한 영아반 교사보다 유아반교사의 직무만족이 높은 것으로 나타나(최영혜, 2014) 학급유형

에 따라서도 교사의 직무만족은 달라질 수 있음을 알 수 있다.

이와 같이 보육교사의 직무만족도와 관련된 연구는 동료교사를 비롯한 원장과의 관계, 근무환경, 승진 및 보수, 담당학급, 교직에 대한 열정 및 교수효능감 등과 관련하여 다양하게 이루어지고 있음을 알 수 있다.

3. 셀프리더십

1) 셀프리더십의 개념 및 중요성

세상이 하루가 다르게 빠르게 진화되고 변화됨에 따라 현대사회에서는 개개인이 리더로써 갖춰야 하는 다양한 리더십들이 주목받고 있다. 또한 변화하는 사회에 빠르게 적응함과 동시에 자기 자신에 대한 투자를 게을리 하지 않고 지속적으로 관리하며 능력을 높여야만 경쟁력 있는 사회 안에서 살아남을 수 있다는 주장들이 제기되면서 셀프리더십에 대한 관심도 증가하였다.

셀프리더십은 각각의 개인이 계획하고 목표한 것을 달성하기 위하여, 스스로에게 동기를 부여 하여 행동으로 실천될 수 있도록 생각을 변화시키는 것이다(김민정, 2007). Manz(1998)는 셀프리더십이란 사람들이 자율성 안에서 책임감을 가지고 일을 하기 위해 필요한 행동양식과 사고방식으로 모든 사람들의 행동양식과 사고방식에 대한 학습은 개인차가 있으며 누구나 학습을 통해서 셀프리더십을 개발할 수 있다(김민정, 2007, 재인용). 한편 이란희(2012)에 따르면 셀프리더십은 리더나 외부의 영향력 행사로 이루어지는 것이 아니라 자기 스스로 자율적인 의지에 따라 목표를 설정하고 선택하여 행동 및 의사결정을 하는 것이다.

Manz 와 Sims(1990)은 전통적 리더십과 셀프리더십을 비교 분석하여 그

개념을 제시하였는데, 전통적 리더십에선 외부관찰, 주어진 목표, 과업수행에 대한 외부 강화, 외부 보상에 의한 열의, 외부로부터 오는 비판. 외부로부터의 문제 해결, 외부로부터의 직무할당, 외부로부터의 과업계획 및 수행, 부정적 관점, 외부의 비전에 의존하였다면 셀프 리더십에선 자기 스스로를 관찰하고, 스스로 목표를 설정하며, 과업수행에 대한 자기강화 및 자연적인 보상에 근거한 열정, 스스로 문제해결, 직무할당, 과업계획을 하며, 긍정적인 관점으로 스스로 비전을 창출한다는 것이다(변상우, 2014; 장한별, 2015, 재인용).

또한 강정애, 태정원, 양혜원, 김현아, 조은영(2010)은 셀프리더십은 자아와 자율성을 가장 중요시한다고 하였다. 즉, 전통적 리더십에선 리더가 목표를 달성하기 위해 조직 구성원들을 동기화 시키고 그들에게 영향력을 행사하고 있는 반면, 셀프리더십에선 리더의 영향력이 아니라 조직 구성원들의 입장에 맞춰 평등하고 자율적인 의사에 따라 개인 스스로 직무에 대한 만족감을 느끼면서 조직에 목표에 달성할 수 있도록 하는 것에 초점을 맞추고 있다(김민정, 2007). 이처럼 전통적 리더십에서는 모든 문제의 근원을 조직의 리더나 환경 등의 외부에서 찾았지만, 셀프리더십에서는 자기 자신부터 스스로 되돌아보며, 목표를 다시 설정하고 문제를 해결하는 과정이 개인의 자율에 의거하고 있음을 알 수 있다.

특히, 빠른 속도로 변화하고 있는 현대 사회에 있어 많은 조직이 변화하는 것과 마찬가지로 교육조직에 있어서도 기존의 사고방식을 바꾸고 새로운 교육 비전을 정립하는 일이 시급히 요구되는 시점에서 교사의 셀프리더십의 중요성은 부각되고 있다(이병진, 2003). 즉, 급변하는 사회에 맞춰 교사는 획일적인 교육보다는 학생들의 자발적 참여를 유도하여 교육하며, 조직과 공동체의 가치를 공유하며 미래를 개척하여 나아갈 수 있는 능력을 기를 수 있도록 지도하기 위해 셀프리더십 안에서 교사의 정체성을 확립하며 품성과 역량을 꾸준히 개발해야 하는 필요성이 나타나게 되었다(조병남, 2010). 이러한 학교 현

장의 변화와 마찬가지로 보육현장에서도 보육교사들의 셀프리더십이 더욱 강조되고 있다.

왜냐하면 교사의 리더십이야말로 유아들에게 어떠한 리더십을 가지고 성장할지에 대해 많은 영향을 미치며, 교육의 변화를 개선하기 위하여 다른 교사들과 공유하는 중요한 역할을 담당하기 때문이다(황기우, 2008). 특히, 보육교사들은 조직의 구성원임과 동시에 한 학급을 담당하는 리더이다. 보육교사는 영유아들의 개별적 특성에 맞게 주도적으로 교육과정을 구성하며, 유아들의 흥미와 관심, 상황적 흐름에 따라 적절한 지식과 기술을 적용하는 등의 다양한 능력을 필요로 한다. 이렇기 때문에 교사의 셀프리더십이 더 중요하게 요구된다(염지숙, 김현주, 이명순, 2008). 그러므로 교사는 자신 스스로의 행동이나 사고를 이끌며 발전적인 방향으로 나아가는 힘과 능력을 중요하게 여기는 셀프리더십이 필요하다(조부경, 서윤희, 2009).

이러한 내용을 종합하여 볼 때, 교사의 셀프리더십은 보육현장에서 매우 중요한 한 요소로 부각되고 있으며, 영유아들의 특성에 적합한 교육과정을 구성하여 스스로 실행함으로써 학급을 이끌어 나가야 하는 보육교사들에게 꼭 필요한 리더십이라 할 수 있다.

2) 보육교사의 셀프리더십 관련 선행연구

유아교사, 보육교사에 대한 셀프리더십과 관련된 국내의 선행연구를 찾아본 결과 유아교사의 셀프리더십과 관련된 연구들은 최근에 들어서서 조금씩 이루어지기 시작하였다. 이러한 연구들은 셀프리더십에 영향을 미치는 변인을 규명하거나 교사의 셀프리더십 수준과 개인변인에 따른 차이 등에 대한 분석을 중심으로 이루어졌으며 이에 대한 내용은 다음과 같다.

먼저 유아교사를 대상으로 이루어진 연구를 살펴보면, 왕지선(2011)은 서

울시에 소재한 공·사립 유치원에 근무하고 있는 유치원 교사 230명을 대상으로 교사셀프리더십 및 교사 효능감에 대해 알아본 결과, 셀프리더십의 하위요인인 인지적 전략의 점수가 높은 수준으로 나타났으며, 그 중에서도 환경 설정이 가장 중요하게 나타났다. 또한 유치원 교사의 효능감과 셀프리더십의 상관관계에서는 정적인 관계로 나타나 셀프리더십이 높은 교사가 교수효능감도 높다는 결과를 제시하였다. 유치원 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계에 대해 연구한 김현미(2013)은 유치원 교사의 셀프리더십의 평균은 3.86로 보통이상이라 하였고 학력과 경력이 높을수록 셀프리더십도 높게 나타났으며, 기관의 유형에 따라 교사 셀프리더십은 차이가 있었다고 하였다. 즉, 국공립에 근무하는 교사들이 사립유치원에 근무하는 교사들보다 셀프리더십이 높게 나타났다고 하였다. 유치원 교사와 어린이집 교사 모두를 대상으로 셀프리더십을 분석한 황우리(2016)에 따르면 교사들의 조직문화와 교사의 셀프리더십은 정적상관계가 있을 뿐 만 아니라 교수몰입에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

보육교사만을 대상으로 이루어진 셀프리더십 연구를 살펴보면, 정정희(2012)는 보육교사의 셀프리더십은 경력에 따라 차이가 있으나 학력에 따른 차이는 보이지 않았으며 셀프리더십이 높은 교사가 낮은 교사보다 언어적 상호작용을 더 많이 하는 것으로 나타났다고 하였다. 보육교사의 셀프리더십과 직무만족 및 조직몰입도에 미치는 영향을 살펴본 박동현(2013)의 연구에 따르면 교사의 셀프리더십은 교사의 직무만족은 물론 조직몰입에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보육교사의 셀프리더십은 원장의 서번트 리더십에 영향을 받는다는 연구(김용주, 2014)도 이루어졌다.

장한별(2015)은 보육교사의 셀프리더십은 교사의 직무만족도와 교사-유아 상호작용과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타나 셀프리더십이 높은 교사가 직무만족도가 높을 뿐 만 아니라 유아와 언어적, 행동적 상호작용도

높은 것으로 나타났다고 하였다.

선행연구의 결과를 종합해보면, 유아교사의 셀프리더십과 관련된 선행 연구들은 유치원 교사의 셀프리더십과 교사 효능감 및 직무만조도 간의 관계 연구, 교사 배경변인에 따른 셀프리더십의 차이를 규명한 연구 등이 이루어졌음을 알 수 있다. 또한 보육교사의 셀프리더십과 관련된 선행연구들은 셀프리더십과 교수실제, 직무만족도, 조직몰입도와의 관계를 규명한 연구들이 이루어졌음을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구는 서울에 소재하고 있는 직장어린이집에서 근무하고 있는 교사 223명을 대상으로 하였다. 설문에 참여한 교사 223명을 대상으로 연구대상의 일반적인 특성은 다음 표 1 과 같다.

<표 1> 연구 대상 N=223

특성	구분	n	%
교사연령	25세 이하	19	8.5
	26-30세	152	68.2
	31세 이상	52	23.2
교사학력	2-3년제 전문대졸	25	11.2
	4년제 대학 이상	198	88.8
보육경력	3년 미만	29	13.0
	3-5년 미만	103	46.2
	5-7년 미만	69	30.9
	7년 이상	22	9.9
담당하고 있는 영·유아 연령	만 0세	14	6.3
	만 1세	33	14.8
	만 2세	43	19.3
	만 3세	58	26.0
	만 4세	39	17.5
	만 5세	36	16.1
전체		223	100.0

위 표 1에서 보는바와 같이 교사의 연령은 26-30세 152명(68.2%), 31세 이상이 52명(23.3%), 25세 이하가 19명(8.5%)의 순으로 20대 후반이 가장

많았고, 교사의 학력은 4년제 대학 이상이 198명(88.8%), 2-3년제 전문대졸이 25명(11.2%)으로 4년제 대학 이상 졸업자가 월등히 많았다. 교사의 교육경력은 3-5년 미만이 103명(46.2%), 5-7년 미만이 69명(30.9%), 3년 미만이 29명(13%), 7년 이상이 22명(9.9%)의 순으로 3-5년 미만이 가장 많았다. 담당하고 있는 영·유아의 연령별로는 만 3세 58명(26%), 만 2세 43명(19.3%), 만 4세 39명(17.5%), 만 5세 36명(16.1%), 만 1세 33명(14.8%), 만 0세 14명(6.3%)의 순으로 만 3세를 맡고 있는 교사가 가장 많았다.

2. 연구 도구

1) 원장의 감성리더십 측정도구

<표 2> 원장의 감성리더십 척도의 문항구성 및 신뢰도

	영역	문항번호	문항수	Cronbach's α
감 성 리 더 십	자기인식능력	1-5	5	.67
	자기관리능력	6-15	10	.89
	사회적 인식능력	16-22	7	.87
	관계 관리능력	23-36	14	.93
	전체		36	.96

원장의 감성리더십을 측정하기 위해 권정해, 김판희(2014)가 개발한 원장의 감성리더십 척도를 사용하였다. 이 검사는 자기인식능력 5문항, 자기관리능력 10문항, 사회적 인식능력 7문항, 관계 관리능력 14문항의 전체 36문항으로 구성되어 있다(부록 2참조). 이 척도는 Likert식 5점 척도로 응답하게

되어 있으며, 점수가 높을수록 원장의 감성리더십이 높은 것으로 해석할 수 있다. 원장의 감성리더십 척도의 문항구성과 본 연구에서 나타난 신뢰도 계수는 표 2와 같다. 위 표 2에서 제시한 바와 같이 감성리더십 전체 신뢰도는 .96로 나타났으며, 하위영역의 신뢰도는 자기인식능력 .67, 자기관리능력 .89, 사회적 인식능력 .87, 관계 관리능력 .93로 나타났다. 이는 원장의 감성리더십에 대해 교사가 높게 지각하고 있음을 알 수 있다.

2) 보육교사의 직무만족도

<표 3> 보육교사의 직무만족도 척도의 문항구성 및 신뢰도

영역	문항번호	문항수	Cronbach's α
동료와의 관계	1,2,3,4*,5,6*,7,8,9,10	10	.83
원장과의 관계	11,12*,13*,14,15,15,17*,18,19,20	10	.72
직무 자체	21,22,23,24*,25,26*,27*,28,29,30	10	.90
근무환경	31*,32,33*,34*,35*,36,37*,38*,39*,40*	10	.88
보수 및 승진	41*,42*,43*,44*,45*,46*,47,48*	8	.55
전체		48	.90

* 역채점 문항

보육교사의 직무만족도 측정을 위해 송유진(1993)이 번안하고 장미정(2011)이 재구성한 Jorde-Bloom(1989)의 유치원 교사의 직무만족도 측정 도구(Early Childhood Job Satisfaction Survey: ECJSS)를 사용하였다. 척도의 하위요인은 동료와의 관계 10문항, 원장과의 관계 10문항, 직무자체 10문항, 근무환경 10문항, 보수 및 승진 9문항의 전체 48문항으로 구성되어 있

다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 응답하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 교사의 직무만족도가 높은 것으로 해석할 수 있다.

다음은 위 표 4에서 보육교사의 직무만족도 척도 및 문항 구성신뢰도에 대해 알아본 결과 교사의 직무만족도 전체의 신뢰도는 .90로 나타났으며, 전체적으로 직무만족도에 대해 높게 인식하고 있음을 알 수 있었다. 직무만족도에 따른 각 하위영역의 신뢰도를 살펴본 결과, 동료와의 관계 .83, 원장과의 관계 .72, 직무자체 .90, 근무환경 .88, 보수 및 승진 .55으로 Likert식 5점 척도의 평균 이상으로 나타났다.

3) 보육교사의 셀프리더십

<표 4> 보육교사의 셀프리더십 척도의 문항구성 및 신뢰도

영역	문항번호	문항수	Cronbach's α
인지적 전략	11,2,4,5,6,7,9,10,11,13,14,15	12	.78
셀프 리더십 행동적 전략	3,8,12,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	18	.92
전체		30	.93

본 연구에서 보육교사의 셀프리더십을 알아보기 위해 사용한 검사 도구는 Manz(1989)의 셀프리더십 측정도구를 김민정(2007)이 번안하고 구지애(2011)의 연구에서 사용된 연구도구를 본 연구에 사용하였다. 질문지의 타당도를 알아보기 위해 보육전문가 5인에게 질문지의 타당도를 검증받았다. 본 검사 도구는 셀프리더십의 다양한 전략을 측정할 수 있도록 개발된 자기보고식 검사도구로 인지적 전략 12문항, 행동적 전략 18문항 총 30문항으로 구성

되어 있다. 셀프리더십은 행동적 전략, 인지적 전략으로 나누어져 있고, 행동적 전략에는 자기관찰, 단서전략, 목표설정, 자기보상, 연습을 위한 문항으로 나누어져 있다. 인지적 전략에는 자기보상의 분별, 환경조성, 자연보상을 주는 활동에 도입하기, 일의 좋은 면에 초점 맞추기, 내적 보상에 집중하기의 문항이 포함되어 있다. 설문지의 척도는 Likert식 5점 척도로 응답하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 교사의 셀프리더십이 높은 것으로 해석할 수 있다. 교사의 셀프리더십 척도의 문항구성과 신뢰도계수는 위 표 3과 같다. 위 표 3에서 알 수 있듯이 교사의 셀프리더십 전체의 신뢰도는 .93으로 나타났으며, 평균 이상으로 교사의 셀프리더십을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 셀프리더십의 각 하위영역의 신뢰도는 인지적 전략 .78으로, 행동적 전략 .92으로 나타났다.

3. 연구절차

1) 예비조사

원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십을 측정하는 도구의 적절성 여부와 소요시간을 알아보기 위해 본 연구 대상이 아닌 직장어린이집에 근무하고 있는 보육교사 10명을 대상으로 2015년 11월 4일부터 11월 8일까지 1차 예비조사를 실시하였다. 예비 조사 기간 중에 연구자가 기관에 방문하여 연구대상자들에게 연구를 하는 목적과 취지에 대해 설명하였고, 예비조사용 설문지를 회수 하였다. 예비조사를 통해 직장어린이집에서 근무하는 보육교사가 지각하는 원장의 감성리더십이 교사의 직무만족도 및 셀프리더십에 미치는 영향에 대하여 어떻게 인식하고 있는지 살펴볼 수 있었으며 이를

토대로 측정도구의 적절성을 살펴보기 위한 문항 검토가 실시되었다.

2) 본 조사

본 조사는 예비조사를 거쳐 수정·보완된 척도를 가지고 2015년 12월 11일부터 12월 29일 사이에 서울에 근무하고 있는 직장어린이집 교사 250명을 대상으로 이메일과 우편 및 방문을 통해 배부·회수 하는 방법으로 실시되었다. 먼저 서울시에 소재하고 있는 직장어린이집 기관장에게 전화로 연구의 취지 및 연구목적에 대해 충분히 설명을 한 뒤, 협조를 구한 다음 연구를 승낙한 어린이집에 설문지 250부를 배부하였으며 230부가 회수되었다. 총 회수된 설문지 230부 중에서 연구 목적에 부합되지 않은 설문지 7부를 제외하고 나머지 223부를 연구문제에 따라 정리, 분석하였다.

4. 자료 분석

본 연구는 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십, 교사 셀프리더십 및 직무만족의 수준은 어떠한지 살펴보고, 직장어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십의 관계 및 영향력을 살펴보기 위해 SPSS Window 14.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 설문지의 신뢰도를 알아보기 위하여 *Cronbach's α* 를 산출하였다.

둘째, 연구 대상자의 일반적 경향을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다.

셋째, 원장의 감성수준과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십을 알아보기 위해 기술통계 분석을 실시하였다.

넷째, 직장어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족, 셀프리더십간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과 및 해석

1. 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십, 교사의 셀 프리더십 및 직무만족도의 일반적 경향

1) 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십 일반적 경향

직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십의 경향을 살펴본 결과는 위 표 5와 같다.

<표 5> 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십 경향

N=223

영역	평균 (<i>M</i>)	표준편차(<i>SD</i>)
자기인식능력	3.95	.48
자기관리능력	4.07	.52
사회적 인식능력	4.18	.56
관계 관리 능력	4.29	.57
감성리더십 전체	4.16	.50

위 표 5에서와 같이 교사가 지각한 직장어린이집 원장의 감성리더십은 5점 만점에 4.16(*SD*=.50)으로 나타나, 직장어린이집 교사들은 원장의 감성리더십을 상당히 높게 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 교사가 지각한 원장의 감성리더십의 하위요인의 평균을 분석한 결과, 자기인식능력은 3.95(*SD*=.48)이며, 자기관리능력이 4.07(*SD*=.52), 사회적 인식능력이

4.18($SD=.56$), 관계관리 능력이 4.29($SD=.57$)로 나타나 감성리더십의 하위요인 모두 평균 이상으로 높게 지각하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과가 절대치라 할 수는 없으나, 이는 직장어린이집 교사들이 원장의 감성리더십을 상당히 높은 수준으로 인식하고 있음을 의미한다.

2) 직장어린이집 보육교사의 셀프리더십 일반적 경향

직장어린이집 교사가 지각하는 셀프리더십 일반적 경향을 알아본 결과 위 표 6과 같다.

<표 6> 보육교사가 지각하는 셀프리더십의 일반적 경향

$N=223$		
영역	평균 (M)	표준편차(SD)
인지적 전략	4.28	.32
행동적 전략	4.43	.48
셀프리더십 전체	4.37	.39

위 표 6에서 제시한 바와 같이 직장어린이집 교사의 셀프리더십의 평균은 5점 만점에 4.28($SD=.39$)로 나타났다. 이는 직장어린이집 교사들의 셀프리더십이 높다는 것을 의미한다. 또한 셀프리더십의 하위요인의 평균을 살펴본 결과, 행동적 전략의 평균은 4.43($SD=.48$)로 나타났으며, 인지적 전략의 평균은 4.28($SD=.32$)로 나타나, 셀프리더십의 하위 변인도 모두 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

3) 직장어린이집 보육교사의 직무만족도 일반적 경향

<표 7> 보육교사가 지각하는 직무만족의 일반적 경향

직장어린이집 교사가 지각하는 직무만족도에 대한 인식을 분석한 결과는 표 7과 같다.

N=223

영역	평균 (M)	표준편차(SD)
동료와의 관계	4.3	.33
원장과의 관계	3.79	.38
직무자체	3.62	.28
근무환경	2.79	.28
보수 및 승진	2.29	.39
직무만족도 전체	3.4	.13

위 표 7에서 제시한 바와 같이 직장어린이집 교사의 직무만족도는 5점 만점에 전체 평균이 3.4($SD=.13$)로 나타났다. 이는 교사가 직무만족에 대해 평균적으로 인식하고 있음을 의미한다. 또한 직무만족도 하위요인의 평균을 분석한 결과, 동료와의 관계가 4.3($SD=.33$)으로 가장 높게 나타났으며 원장과의 관계 3.79($SD=.38$), 직무자체 3.62($SD=.28$), 근무환경 2.79($SD=.28$), 보수 및 승진 2.29($SD=.13$)으로 나타났다. 이는 직장어린이집 교사의 직무만족도는 동료와의 관계에서 가장 만족하고 있으며, 원장과의 관계와 직무자체는 평균 수준으로 근무환경과 보수 및 승진은 평균 이하의 만족 수준을 보이고 있음을 의미한다.

2. 직장어린이집 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도 및 셀프리더십간의 상관관계

1) 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도 간의 상관관계

원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 간의 상관관계를 분석한 결과는 표 8과 같다.

<표 8> 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도 간의 상관관계

	감성리더십					직무만족도						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	
①	1											
감성리더십	②	.608***	1									
	③	.613***	.846***	1								
	④	.649***	.848***	.904***	1							
	⑤	.729***	.930***	.943***	.970***	1						
	⑥	.418***	.348***	.301***	.351***	.377***	1					
직무만족도	⑦	.656***	.664***	.650***	.644***	.705***	.442***	1				
	⑧	.524***	.485***	.416***	.412***	.483***	.451***	.653***	1			
	⑨	-.311***	-.286***	-.298***	-.283***	-.314***	-.360***	-.326***	-.607***	1		
	⑩	-.339***	-.456***	-.434***	-.454***	-.472***	-.448***	-.378***	-.563***	.563***	1	
	⑪	.527***	.434***	.378***	.395***	.453***	.593***	.768***	.517***	.053	.022	1

*** $p < .001$

- ① 자기인식능력 ② 자기관리능력 ③ 사회적 인식능력 ④ 관계관리능력 ⑤ 감성리더십 전체
 ⑥ 동료와의 관계 ⑦ 원장과의 관계 ⑧ 직무자체 ⑨ 근무환경 ⑩ 보수 및 승진 ⑪ 직무만족도전체

위 표 8에서 보는바와 같이 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 간에는 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다($r=.453, p<.001$). 또한 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 하위변인과의 관계를 살펴보면, 원장의 감성리더십은 직무만족도의 하위변인인 동료와의 관계($r=.377, p<.001$), 원장과의

관계($r=.705, p<.001$), 직무자체($r=.483, p<.001$)와 통계적으로 유의한 정적상관관계가 나타났다. 그러나 직무만족도의 하위변인 중 근무환경($r=-.314, p<.001$), 보수 및 승진($r=-.472, p<.001$)과는 통계적으로 유의한 부적상관관계를 보였다. 이는 원장의 감성리더십이 높을수록 교사의 직무만족도와 동료와의 관계, 원장과의 관계 및 직무자체에 대한 만족도는 높아지지만 근무환경과 보수 및 승진에 대한 만족도는 낮아진다는 것을 의미한다.

원장의 감성리더십의 하위변인과 교사의 직무만족도의 관계를 알아본 결과, 감성리더십의 하위변인인 자기인식능력($r=.527, p<.001$), 자기관리능력($r=.434, p<.001$), 사회적 인식능력($r=.378, p<.001$), 관계 관리능력($r=.395, p<.001$)은 교사의 직무만족도와 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 원장의 자기인식능력, 자기관리능력, 사회적 인식능력, 관계 관리능력이 높을수록 교사의 직무만족도도 함께 높아진다는 것을 의미한다.

2) 원장의 감성리더십과 보육교사의 셀프리더십 간의 상관관계

원장의 감성리더십과 보육교사의 셀프리더십간의 상관관계를 분석한 결과는 표 9와 같다. 표 9에서 보는바와 같이 감성리더십과 셀프리더십 간에는 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다($r=.435, p<.001$). 이를 세부적으로 살펴보면, 교사가 지각하는 원장의 감성리더십은 셀프리더십의 하위 요인인 인지적 전략($r=.423, p<.001$), 행동적 전략($r=.399, p<.001$) 모두와 통계적으로 유의한 정적상관관계를 보였다. 이는 원장의 감성리더십이 높을수록 교사의 셀프리더십과 셀프리더십의 하위변인인 인지적 전략, 행동적 전략도 높아진다는 것을 의미한다.

<표 9> 원장의 감성리더십과 보육교사 셀프리더십 간의 상관관계

	감성리더십				셀프리더십				
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	
①	1								
감성 리 더 십	②	.608***	1						
	③	.613***	.846***	1					
	④	.649***	.848***	.904***	1				
	⑤	.729***	.930***	.943***	.970***	1			
셀 프 리 더 십	⑥	.389***	.383***	.351***	.417***	.423***	1		
	⑦	.449***	.395***	.339***	.343***	.399***	.701***	1	
	⑧	.461***	.419***	.366***	.392***	.435***	.849***	.972***	1

*** $p < .001$

① 자기인식능력 ② 자기관리능력 ③ 사회적 인식능력 ④ 관계관리능력 ⑤ 감성리더십 전체
⑥ 인지적전략 ⑦ 행동적전략 ⑧ 셀프리더십 전체

또한 원장의 감성리더십 하위요인과 교사의 셀프리더십간의 관계를 살펴본 결과, 교사의 셀프리더십은 감성리더십의 하위변인인 자기인식능력($r=.461$, $p<.001$), 자기관리능력($r=.419$, $p<.001$), 사회적 인식능력($r=.366$, $p<.001$), 관계관리능력($r=.392$, $p<.001$) 모두와 통계적으로 유의한 정적상관관계를 보였다. 이는 원장의 자기인식능력, 자기관리능력, 사회적 인식능력, 관계관리능력이 높을수록 교사의 셀프리더십도 높아진다는 것을 의미한다.

3) 직장어린이집 교사의 셀프리더십과 직무만족도간의 상관관계

직장어린이집 교사의 셀프리더십과 직무만족도 간의 상관관계를 분석한 결과는 다음 표10과 같다.

<표 10> 직장어린이집 보육교사의 셀프리더십과 직무만족도간의 상관관계

	셀프리더십				직무만족도				
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
①	1								
셀프 리 더 십 ②	.701***	1							
③	.849***	.972***	1						
④	.647***	.617***	.671***	1					
⑤	.439***	.515***	.526***	.442***	1				
직 무 만 족 도 ⑥	.503***	.743***	.716***	.451***	.653***	1			
⑦	-.365***	-.584***	-.553***	-.360***	-.326***	-.607***	1		
⑧	-.498***	-.563***	-.582***	-.448***	-.378***	-.563***	.563***	1	
⑨	.409***	.419***	.446***	.593***	.768***	.517***	.053	.022***	

*** $p < .001$

① 인지적 전략 ② 행동적 전략 ③ 셀프리더십 전체 ④ 동료와의 관계 ⑤ 원장과의 관계 ⑥ 직무자체 ⑦ 근무환경 ⑧ 보수 및 승진 ⑨ 직무만족도전체

위 표 10 에서 보는 바와 같이 교사의 셀프리더십 전체와 직무만족도 전체 간에는 유의한 정적상관 관계가 있는 것으로 나타났다($r=.446, p<.001$). 이는 교사의 셀프리더십이 높을수록 직무만족도도 높아진다는 것을 의미한다. 또한 교사의 셀프리더십 전체와 직무만족도의 하위요인별 관계를 살펴보면, 교사의 셀프리더십은 동료와의 관계($r=.671, p<.001$), 원장과의 관계($r=.526, p<.001$), 직무자체($r=.716, p<.001$)와 유의한 정적상관을 보였으며 근무환경($r=-.553, p<.001$)과 보수 및 승진($r=-.582, p<.001$)과는 유의한 부적상관관계를 보였다. 이는 교사의 셀프리더십이 높을수록 동료와의 관계, 원장과의 관계 및 직무자체에 대한 만족도는 높아지지만, 근무환경과 보수 및 승진에 대한 만족도는 낮아진다는 것을 의미한다. 또한 교사의 직무만족도 전체는 셀프리더십의 하위변인인 인지적 전략($r=.409, p<.001$), 행동적 전략($r=.419, p<.001$)과도 통계적으로 유의한 정적상관관계를 보였다.

V. 논의 및 결론

1. 요약 및 논의

본 연구의 목적은 직장어린이집 교사가 지각하는 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십의 일반적인 경향은 어떠한지를 알아보고, 세 변인간의 관계를 규명해봄으로써 직장어린이집 교사들의 직무만족에 대한 기초 자료를 제공하는데 있다. 연구의 결과를 토대로 논의해보면 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십, 교사 셀프리더십 및 직무만족의 수준을 살펴본 결과 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십이 직무만족도와 셀프리더십에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구결과 원장의 감성리더십은 5점 만점에 자기인식능력이 3.95($SD=.48$)였고 자기관리능력이 4.07($SD=.52$), 사회적 인식능력이 4.18($SD=.56$), 관계관리 능력 4.29($SD=.57$)이었다.

원장의 감성리더십 하위 요인 중에는 사회적 능력(사회적 인식 능력과 관계관리 능력)이 직무만족도에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유치원과 어린이집을 대상으로 수행되어 원장의 감성리더십이 높아진다는 연구결과를 도출한 서정은(2013), 서현, 송선화(2010), 김정림(2011)의 연구 결과와 일치한다.

이러한 결과는 김정림(2011)의 연구 결과에서도 마찬가지로 원장 스스로 자기 자신의 내면을 이해하고 교사들의 감성을 배려함과 동시에 교사들의 팀워크를 자연스럽게 이끌어 낼 수 있는 감성 리더십을 발휘할수록 교사의 직무만족과 성취감을 높일 수 있다고 하였다.

서현, 송선화(2010)의 연구결과에서도 감성리더십의 하위 요인 중 사회적

역량이 교사의 직무만족도에 가장 의미 있는 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

송은경(2011)은 원장의 감성리더십은 자신의 내면을 이해할 뿐만 아니라, 이를 통해 구성원의 감성 및 필요를 배려하면서 구성원들과의 관계를 원만하게 형성하여 조직의 목표달성을 위하여 노력하는 것이기 때문에, 원장의 감성리더십이 높을수록 교사의 직무만족은 높아질 수 밖에 없으며, 원장의 감성리더십의 발휘가 중요함을 시사하고 있다. 직장어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십의 관계에 대해서 알아본 결과 직장어린이집 원장의 감성리더십이 교사의 직무만족도 및 셀프리더십에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구에서 측정된 교사의 셀프리더십은 행동적 전략과 인지적 전략 모두 평균 이상으로 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 교사가 보편적으로 정해진 직무를 수행하는 보육 현장에서 주도적으로 동기부여를 하고 스스로 계획을 세우며 자율적으로 과업을 수행하는 셀프리더십의 수준에 대해 긍정적으로 평가할 수 있는 부분이다. 그리고 셀프리더십은 인지적 전략이므로 한 번 형성되면 지속될 가능성이 높다고 한 Shelton(1997)의 연구결과에 근거하여 볼 때 교사들의 셀프리더십이 긍정적임을 알 수 있다. 원장의 감성리더십과 교사의 셀프리더십의 관계 또한 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다.

또한 교사의 셀프리더십이 높을수록 동료와의 관계, 원장과의 관계 및 직무 자체에 대한 만족도는 높아지는 것으로 나타났으나, 근무환경과 보수 및 승진에 대한 만족도에는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

둘째, 직장어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십이 교사의 직무만족도 및 셀프리더십의 상관관계에 대해서 알아본 결과 유의한 정적 상관관계가 있음을 알 수 있었다.

원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 간에는 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 원장의 감성리더십과 교사 직무만족도 하위변인과의 관계를 분석한 결과 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체에 있어선 통계적으로 유의한 정적상관의 결과가 나타났으나, 직무만족도의 하위변인 중 근무환경, 보수 및 승진에 있어선 부적상관의 결과가 나타났다. 이러한 결과는 선행연구 박향주(2014), 이정아(2004), 이해경(2008)의 연구결과와 일치함을 볼 수 있다.

보육교사가 지각하는 원장의 감성리더십이 직무 만족도에 미치는 영향을 연구한 결과 교사는 직무만족도 전체 평균 3.46으로 보통 이상으로 나타났다. 이는 전반적으로 교사들은 교직에 대해 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 직무만족도의 하위요인인 중 동료와의 관계가 높게 나온 선행연구(이정아, 2004; 이해경, 2008)의 결과와 같다. 이는 다른 교육기관에 비해 규모가 작고 함께 협동할 기회가 많이 때문에 동료와의 관계를 중요하게 인식하고 있는 것으로 추측할 수 있다(이해경, 2008). 이러한 결과를 바탕으로 동료교사들끼리 협력하고, 민주적인 분위기를 형성한다면 교사의 직무만족도는 더 높아 질 수 있을 것이다. 반면, 보수와 승진에서 제일 낮은 만족도를 나타났다. 이러한 결과는 다른 직종에 비해 급여가 낮은 편이고, 현실적이지 못한 보육료가 낮은 교사의 급여로 이어지는 현실이 반영된 결과로 볼 수 있다(박향주, 2014).

원장의 감성리더십의 하위변인과 교사의 직무만족도 관계를 알아본 결과, 감성리더십의 하위변인인 자기인식능력, 자기관리능력, 사회적 인식능력, 관계관리능력이 높을수록 교사 직무만족도도 높아진다는 연구결과가 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관 리더의 정서적 지능이 교사의 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 연구 결과와 일치한다(고현, 신명신, 2014). 직무 만족이 높은 교사일수록 유아들에 대한 애정과 교육에 대한 열의를 갖고 성공적인 역할

수행을 하고자 하여 보다 나은 보육 서비스를 제공 할 것이다(이경애, 2010).

또한 원장의 감성리더십과 교사 셀프리더십에 미치는 관계를 알아본 결과, 원장의 감성리더십이 높을수록 교사 셀프리더십의 하위변인인 인지적 전략, 행동적 전략도 높아지는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 선행연구(장한별, 2015)의 연구결과와 일치한다. 셀프리더십이 높으면 교사의 목표설정 또한 동기부여가 되며 교사의 직무를 행하는 과정 및 결과에 영향을 미치게 된다. 이는 직무만족도가 높아짐을 의미한다. 직무만족도와 셀프리더십의 하위요인 끼리 영향력이 있다(이란희, 2012)고 나타났으며, 이는 교사 자신 스스로 직무에 대한 자신감과 반성적 활동을 같이 행하게 된다면 셀프리더십의 향상을 기대할 수 있으며, 교사 스스로에게 직무에 대한 자기조절 및 자기통제가 잘 이루어져 직무에 대한 성공적인 결과를 가져올 수 있게 된다. 이것은 교사의 셀프리더십이 높을수록 직무만족이 높아짐을 의미하는 것이며, 셀프리더십은 스스로가 목표를 설정하여 기대와 비판을 하는 의미로서 교사 스스로에 대한 인식과 가치가 높으면 셀프리더십은 더욱 강화되고, 이는 직무만족도 까지 높아지는 결과를 초래할 수 있다(장한별, 2015).

2. 결론 및 제언

본 연구는 직장어린이집 교사가 지각하는 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십의 일반적인 경향은 어떠한지를 알아보고, 세 변인간의 관계를 규명해봄으로써 직장어린이집 교사들의 직무만족도에 미치는 영향에 대해 알아보았다. 연구 결과를 토대로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 교사가 지각하는 원장의 감성리더십, 직무만족도 및 셀

프리더십에 대한 일반적 경향을 알아본 결과, 직장어린이집 원장의 감성리더십 전체 5점 만점에 4.16으로 나타나 직장어린이집 교사가 지각하는 원장의 감성리더십은 상당히 높은 수준으로 인식되고 있음을 알 수 있었다. 감성리더십의 하위요인들 안에서 관계관리 능력은 4.29였고, 사회적 인식능력이 4.18, 자기관리 능력이 4.07, 자기인식 능력이 3.95로 나타나 평균이상으로 원장의 감성리더십을 중요하게 인식하고 있음을 알 수 있었다. 또한 직장어린이집 교사의 직무만족은 5점 만점에 전체평균이 3.4로 나타나 직무만족에 대한 수준은 보통으로 나타났다. 직무만족의 하위요인들 안에서 동료와의 관계는 4.3이었으며, 원장과의 관계는 3.79, 직무자체는 3.62, 근무환경은 2.79, 보수 및 승진은 2.29로 나타나 동료와의 관계에서 가장 만족하고 있음을 알 수 있다. 직장어린이집 교사의 셀프리더십 평균은 4.28이었으며 하위변인 중 행동적 전략 4.43, 인지적 전략 4.28로 나타나 교사들은 셀프리더십을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 직장어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십 간의 상관관계를 알아본 결과, 원장의 감성리더십과 직무만족도 간에는 유의한 정적상관이 있다는 것으로 나타나 원장의 감성리더십이 높을수록 교사의 직무만족도도 높아진다는 것을 알 수 있었다. 또한 원장의 감성리더십과 셀프리더십 간에도 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타나 원장의 감성리더십이 높아질수록 교사의 셀프리더십도 높아짐을 알 수 있었다. 뿐만 아니라 직장어린이집 교사의 직무만족도와 셀프리더십 간에도 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타나 셀프리더십이 높은 교사일수록 직무만족도도 높아진다는 것을 알 수 있었다.

본 연구의 제한점을 토대로 후속 연구를 위한 몇 가지 제언을 하면 다음과

같다.

첫째, 본 연구에서는 서울 일대의 직장어린이집 보육교사만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 어려움이 따른다. 이에 앞으로 후속 연구에서는 연구의 대상의 폭을 넓혀 전체 유아교육기관 원장의 감성리더십이 교사의 직무만족도 및 셀프리더십에 미치는 영향에 대해 후속연구가 이루어져 좀 더 객관적인 연구결과로 폭넓은 이해를 도울 수 있도록 해야 할 것이다.

둘째, 이 연구에서는 직장어린이집의 조직문화 안에 속해 있는 교사들을 대상으로 설문지 방법의 조사연구에 의한 것이었으나 교사의 지각에 근거한 질문지를 통한 간접 측정의 한계를 가지고 있다. 따라서 본 연구에서 사용한 설문지 방법 이외 면접법, 참여관찰, 현장 참여조사 등 다양한 질적 연구도 함께 병행하는 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구에서는 원장의 감성리더십이 교사에게 미치는 직무만족도 및 셀프리더십에 관한 연구를 시행하였는데, 원장의 감성리더십이 교사에게 영향을 미치는 중요한 변인인 만큼 원장의 감성리더십을 높일 수 있는 방안 및 보육 교사들에게 미치는 영향에 대해서 탐색하는 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 강경석, 김철구 (2007). 학교장의 감성리더십과 교사의 학교조직 몰입과의 관계 연구. *교육 행정학연구*, 25(4),1-24
- 강영숙 (2011). 보육교사의 직무만족도와 조직몰입요인에 관한 연구. **한영연구논문3**, 209-237.
- 강해경 (2006). 원장의 리더십 유형이 보육시설 구성원의 직무 만족에 미치는 영향. *강남대학교 교육대학원 석사학위 논문*.
- 경규혜 (1995). 보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구. *청주대학교 행정대학원 석사학위 논문*.
- 권정해 (2014). 유아교사가 지각하는 원장의 감성리더십, 교사 효능감, 직무 만족, 조직몰입간의 구조적관계. *계명대학교 박사학위 논문*.
- 권성민 (2013). 유치원 원장의 변혁적 리더십과 유아교사의 직무만족 간의 구조적 관계 분석 : 교사 효능감, 직무스트레스, 조직몰입의 매개효과를 중심으로. *영남대학교 대학원 박사학위 논문*.
- 권유수비 (2013). 유아교사의 전문성 발달과 직무만족도 간의 관계. *신라대학교 교육대학원 석사학위 논문*.
- 고현, 신명신(2014). 유아교사가 인식한 원장의 감성리더십이 직무만족 및 헌신에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 21(1),249-268.
- 김교성, 김경희(2003). 직장보육시설과 일반보육시설 이용하는 여성근로자의 보육의 질에 대한 평가와 만족도 및 격리불안정도에 관한 비교 연구. **한국영유아보육학**, 33. 1-2.
- 김미경 (2011). 보육교사의 직무만족에 관한 조사연구. *전남대학교 교육대학원 석사학위 논문*.
- 김우식 (2002). 유치원 원장의 변혁적 지도성과 교사의 직무성과와의 관계

- 연구. 인하대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김연선 (2008). 셀프리더십이 팀웍과 자기 효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성공에 미치는 영향 : 특급호텔 Wine & Dinning Restaurant 을 중심으로. 세종대학교 석사학위 논문.
- 김예은 (2016). 교사가 지각한 원장의 감성리더십이 교사의 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김미예 (2010). 보육교사의 조직문화 인식이 조직몰입에 미치는 영향 연구. 한양대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 김민정 (2007). 대학생의 셀프 리더십 개발에 영향을 미치는 학습자 변인 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김선희 (2004). 보육교사의 전문적 자질에 관한 인식 비교 연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김진희 (2007). 직장보육시설의 이용자 만족도 조사연구: 경기지역 청사내 어린이집을 중심으로. 경원대학교 사회정책대학원 석사학위 논문.
- 김정림 (2011). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 건국대학교 박사학위 논문.
- 김정인 (2010). 유치원 원장의 지도성이 교사의 직무 만족에 미치는 효과. 전남대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김정서 (2009). 학교장의 감성리더십과 학교조직문화가 학교조직역량에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김진아 (2010). 보육교사의 직무만족도와 이직 의도와의 관계. 강남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김현지 (2010). 유치원 교사의 자기지도성과 배경변인 직무만족의 관계. 한국교원대학교 대학원 석사학위 논문.

- 김현미 (2005). 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위 논문.
- 김철구 (2008). 학교장의 감성리더십과 교사의 감성지능 및 직무만족이 교사의 조직몰입에 미치는 영향. 인하대학교 교육대학원 박사학위 논문.
- 김창걸 (2003). **리더십의 이론과 실제**. 서울: 박문각.
- 김문희 (2011). 보육시설 조직문화와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원. 석사학위 논문.
- 구지애 (2011). 사립유치원 교사의 배경변인에 따른 자기지도성. 한국교원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 길경숙, 노수남 (2004). 보육교사 자아개념과 직무만족이 교사효능감에 미치는 영향. *대한가정학회지*, **42**(11), 123-136.
- 근로복지공단 (2016). 직장어린이집 운영관리. 서울: 근로복지공단.
- 노종희 (1993). 학교조직에의 적응을 위한 상황적 리더십 모형의 고찰 (한국 교육원 제10권). 서울: 한국교육개발원
- (2001). 교원직무만족 개념화 측정에 관한 연구, *교육행정학연구*, **19**(2), 163-181.
- 나원이 (2012). 유아교사가 인식한 원장의 리더십이 교사효능감에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 문정아 (2007). 보육교사의 직무만족도에 미치는 요인에 관한연구. 성균관대학교 생활과학대학원 석사학위 논문.
- 박영신 (2009). 유아교사의 직무만족에 대한 원장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직문화의 영향력. 대구대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박향주 (2014). 보육교사가 인식한 가정어린이집 원장의 감성리더십이

- 직무 만족에 미치는 영향. 중앙대학교 아동복지대학원 석사학위 논문.
- 박동현 (2013). 보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 조직 몰입도에 미치는 영향. 총신대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 박인옥 (2013). 직장어린이집에서의 자연 친화교육에 대한 현황 및 교사 인식. 서울교육대학교 교육대학원 석사학위 논문.
학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 박은영, 장완수 (2013). 유아교육기관 관련 판례 분석. **열린유아교육연구** (1), 261-282.
- 박동현 (2014). 보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 조직몰입에 미치는 영향. 총신대학교 교육대학원. 석사학위 논문.
- 보건복지부 (2012). **전국 보육실태 조사**. 서울: 보건복지부
- 배현지 (2014). 직장어린이집 부모교육 프로그램 운영 실태와 활성화 방안 에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 백장호 (2014). 감성리더십이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. 동신대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 변상우 (2014). **글로벌리더십**. 서울: 청람.
- 서미연 (2004). 유치원장의 교사능력개발 지원정도와 교사의 직무만족 및 조직몰입간의 관계. 세종대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 신미숙 (2010). 유치원 교사의 자기지도성과 조직몰입과의 관계. 한국교원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 신구범 (2010). 서비스업 종업원의 셀프리더십이 자기효능감 및 직무성과 에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 17(1), 91-104.
- 손지미 (1991). 우리나라 직장탁아사업의 효과에 관한 조사연구. 경영주 및 근로자에 대한 긍정적인 효과를 중심으로. 숙명여자대학교 대학원

박사학위 논문.

- 송은경 (2011). 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직 몰입 간의 인과적 관계. 대구대학교 대학원 박사학위 논문.
- 심순옥 (2002). 직장보육서비스의 효과에 대한 조사연구. 대전대학교 경영행정 대학원 석사학위 논문.
- 주삼환 외 (2003). 교육행정 및 교육경영. 서울:학지사
- 이경애 (2010). 유치원 교사의 행복과 직무관련 변인의 관계분석: 직무만족, 교사 효능감, 역할수행능력, 이직의도를 중심으로 동의대학교 교육대학원 박사학위 논문.
- 이경미 (1997). 유아기 자녀를 둔 어머니의 탁아시설에 대한 요구조사. 이화 여자 대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이윤식 (2001). 학교경영과 자율장학. 서울: 교육과학사.
- 이승호 · 김영진 (2009). 다원적 리더십과 그 효과성에 관한 연구 - 조직이론의 네 가지 관점을 중심으로. 상업교육연구, 23(4), 541-560.
- 이정아 (2004). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구 -사립유치원에 근무하는 미혼교사를 중심으로- 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이미란 (2009). 영아반 보육교사의 직무만족도. 경성대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이란희 (2012). 초등학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계. -서울시 초등학교 교사를 중심으로- 한국교원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이종림 (2014). 보육교사의 직무만족도에 영향을 주는 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 행복감. 인천대학교 교육대학원 석사학위

논문.

- 이명옥 (2015). 교사가 인식한 유치원장의 리더십유형이 교직 헌신도에 미치는 영향: 변혁적, 감성적, 거래적 리더십을 중심으로
- 이병진 (2003). **교육리더십**. 서울: 학지사.
- 이혜경 (2008). 국·공립과 사립유치원교사의 자기효능감 및 직무만족도 비교연구. 강원대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이형례 (1998). 종일제 유치원과 민간어린이집 학부모의 유아교육 기관 선택지각에 관한연구. 성균관대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 임옥희 (2004). 보육교사의 교육신념과 직무만족. **한국가정학회**, 7(1), 101-111.
- 유선영 (2012). 원장의 감성리더십이 교사의 책무성과 교수효능감에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 유흥희 (2014). 학교장의 감성 리더십이 교사의 직무만족에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 유현정 (2003). 직장보육시설의 근무환경에 따른 교사의 직무만족도 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 유해숙 (2014). 유아교육기관장의 감성리더십과 서버먼트리더십이 교사의 직무만족에 미치는 영향. 동아대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 윤금이 (2010). 보육교사가 인식한 시설장의 리더십유형과 교사의 직무만족 관계 분석. 순천향대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 윤분옥 (2016). 유아교사의 셀프리더십이 교직헌신에 미치는 영향. 중앙대학교 아동복지대학원 석사학위 논문.
- 양승희·염순교 (2007). 보육교사 직무만족도와 보육시설 근무 환경과의 관계분석. **한국보육학회지**, 4(1), 45-67.

- 임상균 (2004). 보육교사와 직무만족도에 관한 연구. 청주대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 어은희 (2010). 유아교육기관 교사의 전문성 지각 수준과 직무만족도. 총신대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 여성숙 (2005). 국공립유아교육 교사의 직무만족도 비교. 인천대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 염지숙 외(2008). **유아교사론**. 서울: 정민사.
- 임옥희 (2004). 보육교사의 교육신념과 직무 만족. **한국가정학회**, 7(1),101-111
- 안종인 (2014). 초등교사의 셀프리더십, 교사효능감, 학습조직문화, 자기 주도 학습능력, 학습 촉진자 역량 간의 구조적 관계. 숭실대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 왕지선 (2011). 유치원 교사의 셀프리더십과 교사 효능감의 관계. 명지대
- 서정은 (2012). 직장어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 서현, 송선화 (2010). 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직 몰입 효과성 간의 관계. **유아교육연구** 30(4), 145-169.
- 송민재 (1999). 교사가 지각하는 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도에 관한 연구. 명지대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 신구범 (2010). 서비스기업 종업원의 셀프리더십이 자기효능감 및 직무 성과에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 17(1), 91-104.
- 문정희 (2015). 보육교사의 교수효능감과 직무만족도 및 조직몰입도와의 관계. 호남대학교 교육대학원 석사학위 논문.

- 조희수 (2012). 유치원 교사가 지각한 원장의 슈퍼리더십과 교사의 셀프 리더십 의 관계. 서울교육대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 정미순 (2013). 보육교사의 일반적 특성과 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향. 호서대학교 벤처전문대학원 석사학위 논문.
- 정미영 (2009). 보육교사가 지각한 시설장의 서번트 리더십 특성이 시설장 신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향. 국민대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 정유정 (2010). 예비유아교사의 셀프리더십과 교수효능감과의 관계. **한국 열린 유아교육학회 학술회 발표논문집, 2010(11), 267-278.**
- 정훈희 (2004). 기관 유형에 따른 유아교사의 이직의도와 직무만족도 및 교직원과의 관계 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정정희 (2012). 보육교사의 셀프리더십과 교수실제의 관계. 동의대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 장경희 (2014). 초등학교 교사들의 셀프리더십과 학교조직효과성 간의 관계. 인천대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 장한별 (2015). 보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 교사-유아의 상호 작용에 미치는 영향. 중앙대학교 아동복지대학원 석사학위 논문.
- 장순희 (2013). 원장의 창의적 리더십과 보육교사 직무만족도 간의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 조정녀 (2011). 유아교사의 전문성 인식과 직무만족도에 관한 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 조병남 (2010). 청소년 교육을 위한 교사의 셀프리더십의 필요성에 관한 연구. 아시아태평양교육학회. 9(3). 151-171.
- 조부경, 서윤희 (2009). 예비유아교사들을 위한 셀프리더십 교육프로그램 모형개발. **열린유아교육연구**, 17(6). 219-247.

- 염지숙, 김현주, 이명숙 (2008). 유아교사론; 양서원.
- 최미애 (1999). 유치원 교사-유아의 상호작용에 영향을 미치는 제 변인에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 최재숙 (1991). 유치원 원장의 지도성 유형에 따른 교사의 직무스트레스 및 사기에 관한 연구. 원광대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 최현미 (2010). 유아교육기관장의 리더십유형에 따른 유아교사의 직무만족도에 관한 연구. 원광대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 황기우 (2008). 학교개혁을 위한 교사 리더십의 연구. *교육문제연구*, 31, 23-47.
- 황우리 (2016). 유아교육기관의 조직문화와 유아교사의 셀프리더십이 교수 몰입에 미치는 영향. 가천대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- Cassidy, D.J., Buell, M.J., Pugh-Hoese, S., & Russel, S. (1995). the effect of education on child care teacher's beliefs and classroom quality: year one evaluation of the of the TEACH early child hood associate -80 degree scholarship program. *Early Childhood Research Quarterly*, 10, 171-183.
- Jorde-Bloom, P. (1989). "Measuring work attitude in the early childhood setting: *Technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey.*" Chicago: Psychology Press
- Kontos, S., & Stremmel, A. J. (1988). Care giver's Perceptions of Working Conditions in a Child Care Environment. *Early Childhood Research Quarterly*, 3, 77-90.
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership*. Englewood Cliffs,

- NJ: Prentice-Hall.
- Manz, C. C.(1986). Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organization. *Academy of Management Review*,11,585-600.
- Manz, C. C. , & Sims,H.P.(1987). Leading workers to lead themselves: The external leadership of self managing work team. *Administrative Science Quarterly*,32(1),106-129.
- Manz, C. C.(1998). *Mastering self-leadership: Empowering your self for personal excellence*. Engle wood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Manz, C. C., & Neck, C.P.(1991). *Inner leadership creating productive thought patterns and performance: A study perceptual patterns of performance hindrances for higher and lower performing managers*. *Human Relation*,41,447-465.
- Manz, C. C., & Neck, C. P. (2001). **바보들은 항상 최선을 다했다고 말한다.[Mastering self-leadership]**. 이은숙 역. 서울: 한연.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2002). **슈퍼리더십**. 김남 역. 서울:경문사.
- Shelton, K. (1997). *Beyond counterfeit leadership: How can you become a more authentic leader*. UT: *Executive Excellence*.
- Stogdill, R. M.(1974). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. N. Y. : The Free Press.
- Khan, M. A (2000). *Self leadership: Factors influencing self managing activities of professionals in for profit organizations*. *Doctoral Dissertation. the American University*.

ABSTRACT

The relation between workplace nursery principals' emotional leadership that teachers perceive, teachers' occupational satisfaction and their self leadership

Shin, Hye-Jee

Major in Early Childhood Education
Graduate School of
Sungshin Women's University

This study has a purpose to provide primary data needed to improve teachers' occupational environment, not only by looking through principals' emotional leadership that teachers perceive, teachers' occupational satisfaction, and general tendency of self-leadership, but also by examining the correlation between principals' emotional leadership, teachers' occupational satisfaction and their self-leadership. For this, the specific research questions are as below.

First, how is principals' emotional leadership that teachers in workplace nurseries perceive, teachers' occupational satisfaction and general tendency of self-leadership?

Second, how is the correlation between principals' emotional leadership, teachers' occupational satisfaction and their self-leadership?

The subjects of this study are 223 teachers who work for workplace nurseries located in Seoul. 250 copies of questionnaire sheets were disseminated to the teachers from 11 December 2015 to 29 December, among which 223 copies were finally retrieved and employed for this study.

In order to measure the emotional leadership of principals in workplace nurseries, I use the yardstick developed by Kwon Jeong Hae and Kim Pan Hui (2014) and I suitably revise and use the tool, originally designed by Manz(1989) and adapted by Kim Min Jeong(2007), for measuring teachers' self-leadership. In order to measure teachers' occupational satisfaction, I revise and complement the tool to measure kindergarten teachers' occupational satisfaction, originally designed by Jorde-Bloom(1989), adapted by Song Yu Jin(1993) and reconstructed by Jang Mi Jeong(2011), suiting for nursing teachers.

The result through this study is as following.

First, through examining principals' emotional leadership that teachers in workplace nurseries perceive, teachers' occupational satisfaction and general tendency of self-leadership, it has shown that

principals' emotional leadership that teachers in workplace nurseries perceive is substantially high, indicating that the emotional leadership of principals in workplace nurseries get 4.16 out of 5 in total. In sub factors of emotional leadership, it has shown that principals' emotional leadership is importantly perceived above the average in that the ability for relationship management accounts for 4.29, social recognition ability for 4.18, self-management ability for 4.07, self-recognition ability for 3.95. In addition to this, the level of occupational satisfaction of teachers in workplace nurseries is seen mediocre, marking 3.4 out of 5 on total average. In sub factors of occupational satisfaction, it has indicated that teachers show the most satisfactory feeling in the relationship between colleagues, marking the relationship between colleagues for 4.3, the relationship with principals for 3.79, occupation itself for 3.62, work environment for 2.79 and salary and promotion for 2.29. The average of workplace nursery teachers' self-leadership is 4.28, which is shown that teachers recognize their self-leadership as high indicating behavioral strategies for 4.43 and cognitive strategies for 4.28 in sub factors.

Second, through exploring the correlation between workplace nurseries principals' emotional leadership, teachers' occupational satisfaction and their self-leadership, has shown that there is the remarkable positive relation between principals' emotional leadership and occupational satisfaction. It indicates that the higher principals' emotional leadership is, the higher teachers' occupational satisfaction becomes. Also, there is the significant

positive relation between principals' emotional leadership and teachers' self-leadership, which shows that the higher principals' emotional leadership grows, the higher teachers' self-leadership grows. In addition, it indicates that there is the notable relation between workplace nursery teachers' occupational satisfaction and their self-leadership, which proves that the higher self-leadership teachers have, the higher occupational satisfaction they have.

VI. 부 록

안녕하십니까?

한 해의 가장 바쁜 시간임에도 불구하고 본 연구를 위해 귀한 시간을 할애해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 영·유아교사가 인식하는 원장의 감성리더십과 교사 셀프리더십 및 교사 직무 만족도 간의 관계를 알아보기 위한 것입니다. 평소 느끼고 생각하시는 바대로 한 문장도 빠짐없이 솔직하게 답해 주시면 연구에 많은 도움이 될 것입니다. 응답하신 내용은 익명으로 통계 처리가 되며, 연구 자료 이외의 다른 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다. 응답해주신 내용은 연구의 자료로 아주 귀중하게 사용 될 것입니다. 영·유아들의 지도하시느라 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어주심을 진심으로 감사드립니다.

2015년 12월

성신여자대학교 교육대학원 유아교육과

논문지도교수 : 권 경 숙

연 구 자 : 신 혜 지

(shinhyejee@naver.com)

I. 일반적인 배경

* 다음은 어린이집에 근무하시는 선생님만 작성해주시길 바라며, 선생님들에 대한 일반적인 배경을 알아보기 위한 것입니다. 질문을 읽으시고 해당되는 곳에 √표 하거나 내용을 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 성별은?

① 남성 ② 여성

2. 선생님의 연령은?

① 25 세 이하 ② 26 ~ 30세 ③ 31세 ~ 35세 ④ 36세 ~ 40세 ⑤ 41세 이상

3. 선생님의 최종 학력은?

① 고졸(보육교사 양성과정 이수) ② 2-3년제 전문대학 졸업 ③ 4년제 대학교 졸업
④ 대학원 졸업 ⑤ 기타()

3. 선생님께서 현재 근무하고 계신 유아교육기관은?

① 민간 어린이집 ② 국공립·법인 어린이집 ③ 직장어린이집 ④ 가정어린이집 ⑤
기타()

4. 선생님의 교육 경력은?

① 3년 미만 ② 3 ~ 5년 미만 ③ 5년 ~ 7년 미만 ④ 7년 ~ 10년 미만 ⑤ 10년
이상

5. 선생님이 담당하고 있는 영·유아의 연령은?

① 만 0세 ② 만 1세 ③ 만 2세 ④ 만 3세 ⑤ 만 4세 ⑥ 만 5세

6. 선생님의 결혼 여부는?

① 미혼 ② 기혼

II. 원장의 감성리더십 설문지

※ 우리 원의 원장님의 감성리더십 인식에 관하여 알아보고자 하는 것입니다. 각 문항을 잘 읽어보신 뒤 현재 원장님의 감성리더십 인식 정도를 가장 잘 나타 내준다고 생각되는 번호에 √해주시기 바랍니다.

문항 번호	* 우리 원장님은 ~	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	유아교육 철학이 분명하다.	1	2	3	4	5
2	자신의 행동이 교사들의 감정에 미치는 영향을 알고 있다.	1	2	3	4	5
3	건설적인 비판도 기꺼이 받아들인다.	1	2	3	4	5
4	자신의 가치에 대해 긍정적으로 생각한다.	1	2	3	4	5
5	교사들에게 교육을 신뢰할 수 있는 인상을 심어준다.	1	2	3	4	5
6	구성원들(영·유아,교사,부모)의 실수에 감정을 통제할 수 있다.	1	2	3	4	5
7	상황에 도움이 안 되는 말을 자제한다.	1	2	3	4	5
8	자신의 실수를 인정할 줄 안다.	1	2	3	4	5
9	구성원들에게 있는 그대로 보여 줄 수 있는 진실함이 있다.	1	2	3	4	5
10	잘못된 부분을 개선하고자 노력한다.	1	2	3	4	5
11	교사 지도력이 있다.	1	2	3	4	5
12	갈등상황에 집중력을 흐트리지 않고 처리 할 줄 안다.	1	2	3	4	5

13	교사를 긍정적으로 보는 편이다.	1	2	3	4	5
14	힘든 상황에도 구성원들과 함께 유연하게 대처한다.	1	2	3	4	5
15	교사의 자질에 맞추어 원활한 업무배정을 한다.	1	2	3	4	5
16	교사들의 실수를 잘 대처한다.	1	2	3	4	5
17	자신의 문제처럼 다른 사람의 문제를 공감한다.	1	2	3	4	5
18	구성원들의 어려운 처지를 도와주려고 노력한다.	1	2	3	4	5
19	교사를 움직이는 지도적 가치관이 있다.	1	2	3	4	5
20	교사들의 개인 특징을 잘 알고 있다.	1	2	3	4	5
21	교사들의 의견을 잘 듣는다.	1	2	3	4	5
22	구성원들의 수고에 보상을 한다.	1	2	3	4	5
23	바람직한 교육의 방향으로 동기부여가 일어나도록 한다.	1	2	3	4	5
24	교사들에게 요구하는 것을 분명하게 전달한다.	1	2	3	4	5
25	모범적인 행동적으로 구성원들에게 영향을 준다.	1	2	3	4	5
26	교사 개인의 비전이 무엇인지 알고 있다.	1	2	3	4	5
27	교사들이 믿고, 따를 수 있는 가치관이 있다.	1	2	3	4	5
28	교사들이 책임감 있게 반 운영을 하도록 지원한다.	1	2	3	4	5

29	갈등 문제를 잘 해결한다.	1	2	3	4	5
30	구성원들과 대화하는 것을 즐겁게 생각한다.	1	2	3	4	5
31	교사와 개인적인 친교를 만들고 있다.	1	2	3	4	5
32	구성원들 간의 토의를 장려한다.	1	2	3	4	5
33	교사들을 믿고 편하게 상의한다.	1	2	3	4	5
34	교사들과 동료의식을 갖고 있다.	1	2	3	4	5
35	구성원들의 열정적인 참여를 이끌어 낸다.	1	2	3	4	5

Ⅲ. 셀프리더십

※ 다음은 교사가 자각한 셀프리더십에 관한 질문입니다. 각 질문에 선생님의 생각과 가장 가깝다고 생각하는 부분에 √표를 표시해주시기 바랍니다. 셀프리더십(Self-leadership)이란, 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 사용되는 사고 및 행동전략을 말합니다.

문항 번호	* 교사의 셀프리더십	전혀 그렇 지 않다.	그렇 지 않다.	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 일을 하는 과정에서 내가 잘 하고 있는지를 확인한다.	1	2	3	4	5
2	나는 꼭 기억해야 할 것은 잊지 않도록 장치를 마련한다.	1	2	3	4	5
3	나는 목표를 세우고 이를 달성하기 위해 열심히 일하는 것을 좋아한다.	1	2	3	4	5
4	나는 내가 한 일이 잘했다고 생각하면 나를 자랑스럽게 여기고 나를 칭찬해준다.	1	2	3	4	5
5	나는 중요하다고 생각되는 일을 하기 전에 미리 연습을 해본다.	1	2	3	4	5
6	나는 일을 하는 과정에서 나의 일 수행능력을 점검한다.	1	2	3	4	5
7	나는 일의 집중도를 높이는 물건을 옆에 둔다.	1	2	3	4	5
8	나는 내가 세운 목표를 꼭 달성하고 싶다.	1	2	3	4	5
9	나는 일을 성공적으로 마쳤을 때 내가 좋아하는 물건으로 나에게 보상을 한다.	1	2	3	4	5
10	나는 중요한 일을 하기 전에 그 일을 머릿속에서 연습해 본다.	1	2	3	4	5
11	나는 내가 일을 하고 있는 중간에 내가 잘하고 있는지 꼼꼼히 살펴본다.	1	2	3	4	5
12	나는 중요한 결정을 하기 전에 다른 사람의 조언을 듣는다.	1	2	3	4	5
13	나는 일을 할 때 실천 가능한 계획을 세우고 그 계획대로 일을 하는 것을 좋아한다.	1	2	3	4	5

14	나는 일을 잘해냈을 때 내가 좋아하는 활동을 함으로써 스스로 보상한다.	1	2	3	4	5
15	나는 도전적인 과제를 하기 전에 미리 연습을 한다.	1	2	3	4	5
16	나는 주어진 일 중 제일 즐거운 일이 무엇인지 안다.	1	2	3	4	5
17	나는 내가 좋아하는 장소에서 일을 할 수 있도록 정한다.	1	2	3	4	5
18	나는 내가 즐기면서 할 수 있는 일이 무엇인지 찾고 싶다.	1	2	3	4	5
19	나는 내가 하는 일의 단점보다는 장점을 더 많이 생각한다.	1	2	3	4	5
20	나는 일의 결과보다 일하는 과정 자체가 주는 즐거움이 더 중요하다고 생각한다.	1	2	3	4	5
21	나는 내가 하는 일에서 가장 흥미로운 분야가 무엇인지 안다.	1	2	3	4	5
22	나는 쾌적한 환경에서 일할 수 있도록 내 주변을 정돈한다.	1	2	3	4	5
23	나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 하고 싶다.	1	2	3	4	5
24	나는 일을 할 때 싫은 면보다 좋은 면을 더 생각한다.	1	2	3	4	5
25	나는 일을 할 때 결과보다는 일하는 과정에 초점을 맞춘다.	1	2	3	4	5
26	나는 내가 좋아하는 일이 무엇인지 자신 있게 말할 수 있다.	1	2	3	4	5
27	가능하다면 내가 좋아하는 시간에 일을 하고 싶다.	1	2	3	4	5
28	나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 할 수 있는 방법을 구상한다.	1	2	3	4	5
29	나는 내가 하는 일에 대한 안 좋은 면보다 좋은 면에 초점을 맞춘다.	1	2	3	4	5
30	나는 일을 통해서 얻을 수 있는 보상보다 일을 실제로 하면서 느끼는 즐거움에 대하여 더 많이 생각한다.	1	2	3	4	5

IV. 직무만족도

※ 아래의 질문은 선생님의 직무만족도와 관련된 것들로 구성되어있습니다.
무기명으로 진행되니 선생님께서 느끼고 생각하시는 대로 편하게 √해주시기
바랍니다.

문항 번호	* 직무만족도	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리 원의 동료들은 나에게 관심을 가진다.	1	2	3	4	5
2	나는 우리 원의 동료들과 잘 지낸다.	1	2	3	4	5
3	나와 우리 원의 동료들은 개인적인 문제를 서로 이야기 한다.	1	2	3	4	5
4	나는 우리원의 동료들을 이해하기 어렵다.	1	2	3	4	5
5	우리 원의 동료들은 내가 하는 일에 대해 긍정적으로 생각한다.	1	2	3	4	5
6	나는 우리 원의 동료들에게 신뢰감을 못 느낀다.	1	2	3	4	5
7	우리 원의 동료들은 협조적이다.	1	2	3	4	5
8	나와 우리 원의 동료들은 생각과 자료를 서로 주고 받는다.	1	2	3	4	5
9	우리 원의 동료들은 협력적이다.	1	2	3	4	5
10	우리 원의 동료들은 나를 격려하고 지지한다.	1	2	3	4	5
11	우리 원의 원장은 내가 하는 업무를 존중해 준다.	1	2	3	4	5
12	우리 원의 원장은 너무 바빠서 내가 어떻게 일을 하고 있는지 모른다.	1	2	3	4	5
13	우리 원의 원장은 내가 하는 일에 너무 지나치게 관여한다.	1	2	3	4	5

14	우리 원의 원장은 나에게 교육적 조언을 많이 한다.	1	2	3	4	5
15	우리 원의 원장은 나의 견해를 존중해 준다.	1	2	3	4	5
16	우리 원의 원장은 교육관이 투철하다.	1	2	3	4	5
17	우리 원의 원장은 매우 신뢰 롭지 못하다.	1	2	3	4	5
18	우리 원의 원장은 유아교육에 관심이 많다.	1	2	3	4	5
19	우리 원의 원장은 나의 능력을 지지하고 격려한다.	1	2	3	4	5
20	우리 원의 원장은 매사에 일성을 유지한다.	1	2	3	4	5
21	나의 직무는 우리 원의 운영에 직접적으로 영향을 미치는 모든 요인들이 좌우한다.	1	2	3	4	5
22	나의 직무는 진취적이고 희망적인 일이다.	1	2	3	4	5
23	나의 직무는 학부모들에게 존경받는 일이다.	1	2	3	4	5
24	나의 직무는 서류에 관한 일과 기록으로 남겨야 할 일들이 너무 많다.	1	2	3	4	5
25	나는 교육자로서 자긍심을 지닌다.	1	2	3	4	5
26	나는 나의 교수법에 대하여 갈등할 때가 있다.	1	2	3	4	5
27	나의 직무는 모든 일을 처리하기에는 시간이 너무 부족하다.	1	2	3	4	5
28	나의 직무는 유아들의 삶에 중요한 영향을 미친다.	1	2	3	4	5
29	내가 받은 교육과 기술은 나의 직무와 직접적으로 연관이 있다.	1	2	3	4	5
30	나의 직무는 성취감을 준다.	1	2	3	4	5

31	나의 업무 계획은 유동적이다.	1	2	3	4	5
32	교사와 유아의 비율이 적당하다.	1	2	3	4	5
33	자료실의 부족으로 정리가 잘 안된다.	1	2	3	4	5
34	사립기관의 교육환경은 국·공립,법인 기관에 비하여 미흡하다고 생각한다.	1	2	3	4	5
35	내가 일을 조금 더 잘 할 수 있도록 새로운 설비와 자료가 필요하다(교사실,자료실등)	1	2	3	4	5
36	우리 원은 꾸민 만큼 티가 난다.	1	2	3	4	5
37	나는 청소에 대한 문제가 부담스러울 때가 있다.	1	2	3	4	5
38	나는 유아들의 등하원이 항상 염려스럽다.(원거리통학)	1	2	3	4	5
39	우리 원은 사적인 대화를 나눌 수 있는 장소가 없다.(상담실,휴게실)	1	2	3	4	5
40	우리 원의 방침과 절차는 형식적이다.	1	2	3	4	5
41	나의 보수는 경력과 능력을 고려해 볼 때 부족하다.	1	2	3	4	5
42	나의 보수는 공립 및 다른 사립기관의 교사가 받는 것에 비해 부족하다고 생각한다.	1	2	3	4	5
43	나는 수업시수를 다른 각도로 보고 유치원 교사의 수업 시수에 따른 별도의 보수 지급 규정이 필요하다.	1	2	3	4	5
44	종일반 운영에 따라 별도의 수당이 주어져야 한다.	1	2	3	4	5
45	우리 원의 특별휴가(결혼,경·조사)를 쓰기가 어려울 때가 있다.	1	2	3	4	5

46	나는 우리 원의 학급이 감축된다면 이직을 고려해야 한다.	1	2	3	4	5
47	우리 원의 자격연수의 기회가 공정하게 주어진다.	1	2	3	4	5
48	우리원의 현실로선 승진할 가능성이 없다.	1	2	3	4	5
49	우리 원에서는 발전할 수 있는 기회가 나에게 제한 되어 있다.(ex.편입,대학원진학,연수 등)	1	2	3	4	5

- 바쁘신 가운데 끝까지 설문에 참여해주셔서 감사합니다. -