



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 교수지도
석사학위 청구논문

직장어린이집 원장의 감성리더십이
보육교사의 직무만족과 조직몰입에
미치는 영향

2013

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

서 정 은

직장어린이집 원장의 감성리더십이
보육교사의 직무만족과 조직몰입에
미치는 영향

권 경 숙 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2012년 11월

성신여자대학교 교육대학원
교육학과 유아교육전공
서 정 은

인 준 서

서정은의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

성신여자대학교 교육대학원

논문개요

본 연구의 목적은 직장어린이집 교사가 인식하는 원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입, 직무만족도에 대한 인식이 배경변인에 따라 어떠한지 살펴보고, 원장의 감성리더십이 교사의 조직몰입, 직무만족도간의 관계에 어떤 영향을 미치는지 알아보는데 있다. 이를 위해 설정된 연구문제는 다음과 같다.

1. 직장어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십, 조직몰입, 직무만족은 교사의 개인 배경에 따라 어떠한 차이가 있는가?
2. 직장어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십과 보육교사의 조직몰입 및 직무만족과의 관계는 어떠한가?
3. 직장어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십이 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가?

본 연구에서는 서울, 경기, 대전·충남에 소재하고 있는 직장어린이집의 교사 217명을 대상으로 하였다. 2012년 6월 14일부터 7월 30일까지 직장어린이집 교사들에게 총 250부의 설문지를 배부하여 최종적으로 217부를 회수하여 본 연구에 활용하였다.

직장어린이집 교사가 인식하는 원장의 감성리더십을 측정하기 위해서 이석열(2006)의 학교장의 감성리더십 측정문항을 수정·보완하여 사용하였고, 교사의 직무만족도를 측정하기 위해 이정아(2004)의 연구에서 사용된 직무만족도 척도를 사용하였다. 조직몰입을 측정하기 위하여 Allen, Meyer(1990)의 척도를 바탕으로 마상진(2004)이 번안하고, 김철구(2008)가 수정한 도구를 사용하였다.

수집된 자료의 통계처리는 연구문제에 따라 t-test, ANOVA, 상관관계분석, 단계적 중다회귀분석을 실시하였다.

본 연구를 통해 얻은 결과는 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 교사가 인식하는 원장의 감성리더십은 연령, 학력, 보수에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 어리고 4년제를 졸업한 교사가 인식한 원장의 감성리더십이 더 높았다.

직장어린이집 교사의 조직몰입은 연령, 경력, 보수에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 높고, 경력과 보수가 많을수록 조직몰입이 더 높은 것으로 나타났다.

직장어린이집 교사의 직무만족도는 연령, 학력, 월평균 보수에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 4년제를 졸업한 교사와 월 200만원이상을 받는 교사의 직무만족도가 높게 나타났다.

둘째, 원장의 감성리더십과 직장어린이집 교사의 조직몰입, 직무만족도간의 관계에서 세 가지 모두 정적인 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다. 즉, 직장어린이집 교사가 원장의 감성리더십을 높게 인식할수록 교사의 조직몰입과 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

셋째, 원장의 감성리더십이 직장어린이집 교사의 조직몰입에 미치는 설명력은 49%이며, 직무만족에 미치는 설명력은 60%로 조직몰입과 직무만족에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 원장의 감성리더십 전체가 교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	6
3. 용어의 정의	6
II. 이론적 배경	8
1. 감성리더십	8
1) 감성리더십의 개념	8
2) 감성리더십의 구성요소	10
3) 감성리더십 선행연구	13
2. 보육교사의 조직몰입	16
1) 조직몰입의 개념	16
2) 조직몰입 선행연구	19
3. 보육교사의 직무만족도	
1) 직무만족도의 개념	21
2) 직무만족에 영향을 주는 요인	23
3) 직무만족 선행연구	27

III. 연구 방법	29
1. 연구 대상	29
2. 연구도구	30
3. 연구절차	33
4. 자료분석	34
IV. 연구결과 및 해석	36
1. 보육교사가 지각한 직장어린이집 원장의 감성리더십	36
2. 보육교사의 조직몰입	41
3. 보육교사의 직무만족도	48
4. 원장의 감성리더십과 보육교사의 조직몰입, 직무만족의 관계	56
5. 원장의 감성리더십이 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향	58
V. 논의 및 결론	64
1. 논의	64
2. 결론	74
3. 제언	75

참 고 문 헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 연구 대상자의 일반적 특성	29
<표 2> 원장의 감성리더십 측정 질문지의 문항구성과 신뢰도	31
<표 3> 조직몰입 측정 질문지의 문항구성과 신뢰도	32
<표 4> 직무만족도 측정 질문지의 문항구성과 신뢰도	33
<표 5> 연령변인별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십	36
<표 6> 경력변인별 보육교사의 지각한 원장의 감성리더십	38
<표 7> 학력변인별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십	39
<표 8> 월평균 보수별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십	40
<표 9> 연령에 따른 보육교사의 조직몰입	42
<표 10> 경력에 따른 보육교사의 조직몰입	44
<표 11> 학력에 따른 보육교사의 조직몰입	45
<표 12> 월평균 보수에 따른 보육교사의 조직몰입	47
<표 13> 연령에 따른 보육교사의 직무만족도	48
<표 14> 경력에 따른 보육교사의 직무만족도	51
<표 15> 학력에 따른 보육교사의 직무만족도	52
<표 16> 월평균 보수에 따른 보육교사의 직무만족도	54
<표 17> 원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입의 상관관계	56
<표 18> 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도의 상관관계	58
<표 19> 원장의 감성리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향	59
<표 20> 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향	61

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 기혼여성의 사회참여로 인한 맞벌이 가정이 증가하는 자녀 양육 및 교육에 대한 국가적 책임을 강조하게 만들었다. 하지만 영유아를 안전하고 건강하게 보육할 수 있는 어린이집의 부족과 근로시간과 맞지 않는 운영시간 등은 맞벌이 부부의 육아와 일에 대한 부담을 더욱 가중시켰다. 이에 국가에서는 맞벌이 부부의 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 방안으로 여성근로자 300인 이상의 사업장에 직장어린이집을 설치하는 법안을 마련하여 운영의 활성화를 위한 다각적인 노력을 기울이고 있다. 2012년 보육사업안내서를 보면 '직장어린이집'이란 '사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 어린이집'을 말한다. 직장어린이집은 영유아와 부모가 근거리에 있음으로써 정서적 안정감을 주어(김지희, 2007) 취업모들이 선호하는 어린이집(김효민, 2000)으로 직장어린이집은 계속적으로 증가하고 있는 추세이다.

직장어린이집은 다른 어린이집들과 동일하게 보육 전반에 관한 사항은 보건복지부의 지침을 따라야하는 동시에 직장어린이집의 지원 및 지도감독의 주관부처인 고용노동부의 지침까지 따라야 하는 이원적인 행정체계의 특성을 지닌다(홍성희, 임소영, 김미정, 2012). 또한 직장어린이집은 보육에 대한 사전 경험이나 이해가 전혀 없는 사업주가 운영의 주체이다 보니 운영의 실제적 적용에 있어서 많은 어려움이 발생하고 있으며(차미영, 손원경, 2010) 사업장의 근로시간에 맞추는 보육시간으로 인한 장시간 근무, 보육 외 서류 업무, 직장과의 관계, 행정적인 업무 등 원장은 물론 교사들의 어려움을 가중시키고 있

는 것으로 나타났다(송경섭, 2006). 이와 같은 어려움을 극복하고 효율적으로 어린이집을 운영하기 위해서는 무엇보다도 원장의 역할이 중요하다. 특히 직장어린이집의 원장은 사업체와의 역할중재, 부모들과의 원활한 관계와 더불어 교사들과 어떠한 관계를 맺고 교사와의 갈등을 어떻게 완화하고 해소 하는가에 따라 보육의 효과성과 효율성을 좌우하게 된다(이정선, 2002). 또한 원장의 리더십은 어린이집에 종사하는 사람들뿐 아니라 영유아에게도 직 · 간접적으로 영향을 줄 수 있다. 원장이 어떠한 리더십을 가지고 발휘하는가에 따라서 보육교사의 직무에 대한 만족과 조직 몰입이 영유아에게 전달되며, 결국에는 보육프로그램의 질에 중요한 영향을 미치게 되므로 보육교사의 조직몰입과 직무만족이 원장의 리더십 못지않게 중요한 요인이 되는 것이다(윤정란, 2005).

보육교사의 직무만족 및 조직몰입을 이끌어 내는 여러 가지 요인 중에 급변하는 어린이집에서 보다 유연하게 대처할 수 있고, 구성원들의 자발적인 헌신과 참여를 이끌어 내며, 주인의식과 책임감을 고취시키는 리더십이 중요시된다(백경숙 · 윤지영, 2006). 이처럼 다양한 변화를 주도할 수 있는 리더의 역할이 그 어느 때보다 중요해지고 있고, 리더의 새로운 역할이 강조되는 가운데 오늘날과 같이 다원화되고 복잡한 사회에 적응해야 할 리더십으로 부상하고 있는 감성 리더십은 직장어린이집에서 필요로 하는 리더십이라 하겠다(정미영, 2009).

감성리더십(emotional leadership)이란, 리더 스스로 자신의 내면을 이해하고 구성원의 감성 및 필요를 배려함과 동시에 조직 구성원들과의 관계를 자연스럽게 형성하여 조직의 감성능력을 높이는 것이다(Goleman , Boyatzis, & MacKee ; 2002). Goleman 등(2002)은 리더의 감성지능이 리더십 유효성에 중요한 요소이며, 조직의 상위 계층으로 갈수록 더욱 중요해진다고 하였다(송은경, 2011). 특히 학교에서 학교장의 리더십이 중요한 것은 감성리더십을 통하

여 학교장은 조직의 감성에 변화를 이끌어내고(이미라, 2007), 교사는 이를 수용함으로써 학교조직에 대한 자신의 태도를 변화시키기 때문이다. 이러한 교사들의 태도변화는 교직에 대한 헌신과 직무만족으로 연계되어지며(신동한, 2008), 교사들의 이직률을 감소시킬 수 있다. 또한 학교장의 감성리더십은 교사의 감성지능과 직무만족도를 높임으로써 교사의 조직몰입에 직·간접적으로 영향을 미친다(김철구, 2008). Wall(2007)은 감성능력과 리더십의 관계에 있어서 감성능력은 리더로서 성공하는데 결정적인 역할을 한다고 하였다. 또한 성공한 리더의 특성을 살펴보면, 기술적인 면이 뛰어난 경우도 있으나 성공한 리더의 대부분은 감성 능력이 더 높다(Neff, Citrin, & Brown, 1999).

학교에서 감성리더십과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 이미라(2007)는 교장의 감성리더십에 의해 조직 감성이 창출되고 조직 감성이 매개효과를 발휘함으로써 조직학습에 영향을 준다고 하였고, 강경식, 김철구(2007) 역시 학교장의 감성리더십이 조직몰입에 영향을 받는다고 하였다. 또한 신동한(2008)은 학교장의 감성리더십이 학교조직 효과성에 직접적인 영향을 미치며, 교사의 교직 헌신도를 매개 변인으로 한 간접적인 영향이 있음을 밝혔다.

유아교사와 관련된 감성리더십 연구로서 유선영(2011)은 원장의 감성리더십이 교사의 책무성과 교수효능감에 영향을 미치는지 알아본 결과 모두 정적인 관계가 있음이 나타났다. 송은경(2011)은 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할 갈등, 교사효능감이 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 세 변인 중 교사가 지각하는 원장의 감성리더십의 영향력이 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 김정림(2011)은 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 연구결과를 나타내었다. 이와 같이 감성리더십이 일반 조직과 유아교육기관에 긍정적인 영향을 주는 결과로 볼 때, 타 조직이나 학교에 비해 조직규모가 작고, 인간관계가 밀접하며 특수한

보육환경을 가진 직장어린이집에서 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구가 필요하다.

조직몰입과 관련된 선행연구로는 조직문화 인식이 조직몰입에 미친 영향(김미예, 2010), 보육교사의 특성과 보육시설 분위기가 조직몰입 및 직무성공에 미치는 영향(진경희, 2010), 보육교사가 지각한 시설장의 서번트 리더십 특성이 시설장 신뢰도 및 조직몰입에 미치는 영향(히영림, 2010), 유치원 교사의 자기지도성과 조직몰입과의 관계(신미숙, 2010), 보육교사의 정서지능이 경력몰입, 조직몰입에 미치는 영향(심경희, 2012)등이 있는데 이는 대부분 유치원이나 일반 어린이집을 대상으로 하였거나 조직몰입과 관련된 일부 요인만을 조사하였기 때문에 감성리더십, 조직몰입, 직무만족과 같은 세 가지 요인간의 관계를 알아보는 것도 의미 있는 연구가 될 것이다. 이러한 조직몰입에 대한 연구 내용과 정의를 살펴볼 때, 그 성격이 조직의 특성이나 환경과도 연관성이 있으므로 여러 연구들은 조직에 대한 몰입행동을 이해하기 위해서는 직무환경이나 근무풍토 등에 대한 구성원의 만족도를 측정하는 직무만족과 연관하여 이해하는 것이 필요하다고 제안하였다(김형균·이용한, 1999; 이선경, 1990). 경영학, 산업심리학 등 여러 영역에서는 직무몰입과 직무만족에 대한 연구를 통해 구성원의 만족감과 행위가 수행에 미치는 영향들을 살펴보고 있으며, 이 두 변인들이 상호 관련된다는 연구결과를 제시하였다(김영애, 2008; 최구룡, 1996; DeCotie & Summers, 1987.; Johnston, Parasuraman, Futrell & Black, 1990; Williams & Hazer, 1986). 또한 연구들은 직무에 대한 개인의 만족도를 의미하는 직무만족의 특성상 조직몰입과 정적인 관계를 갖는 것으로 나타났음을 보고하고 있다(나인규, 1999; DeCotie & Summers, 1987). 따라서 조직몰입과 이에 영향을 미치는 직무만족에 대해 살펴보는 것은 직장어린이집 교사들의 직무수행에 영향을 미치는 요인에 대한 이해를 보다 폭 넓게 할 것이다(박

신애, 2009).

직무만족이란 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 된 경험을 평가함으로써 느끼는 유쾌함이나 또는 기분 좋은 정서 상태이다(Locke, 1976). Jorde-Bloom은 직무만족에 영향을 주는 요인으로 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체의 특성, 보수, 근무환경 등의 5가지 요인을 들고 있다(송유진, 1989 재인용). 즉, 직무만족의 하위요인은 교직생활의 환경적 요인들로 구성되어 있다는 의미이다.(박신애, 2009).

직장어린이집에서는 과노동, 저임금으로 교사들이 직무에 불만족을 느끼고 있고 이직율도 높다. 그러므로 보육교사의 환경적 요인을 하위요인으로 가지는 직무만족을 높일 때 조직몰입 또한 높아지며 우수한 보육교사를 확보할 수 있으므로 보육의 질을 높일 수 있을 것으로 기대할 수 있다 (박신애, 2009). 하지만 직장어린이집에서 교사의 직무만족과 조직몰입에 대한 연구는 미비한 실정이고 대부분 직장어린이집의 특수성으로 인해 취업모들의 요구나 기대를 반영한 것이거나 이용 근로자의 만족도에 대한 연구들이다. 이에 직장어린이집 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 대한 구체적인 연구가 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 직장어린이집 보육교사가 느끼는 원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입, 직무만족도에 대한 인식이 배경변인에 따라 어떠한지 살펴보고, 직장어린이집 교사가 인식하는 원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입, 직무만족간의 관계가 어떠한지를 알아보고자 한다. 본 연구는 원장의 감성리더십에 따른 보육교사의 직무만족도, 조직몰입을 증진시키고자 하며 더불어 직장어린이집의 질적 수준을 향상시키기 위한 방향수립을 도모할 수 있는 기초 자료를 제공할 것이다. 나아가 직장어린이집 교사의 질적 향상과 직무환경 개선을 위한 기초자료를 제공하는 것을 목적으로 한다.

2. 연구 문제

본 연구에서는 직장어린이집 교사가 인식하는 원장의 감성리더십이 교사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 알아보는데 목적이 있으며 연구목적에 따라 연구문제는 다음과 같다.

- 1) 직장어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십, 직장어린이집 교사의 조직몰입, 직무만족은 교사의 개인 배경에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- 2) 직장어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십과 보육교사의 조직몰입 및 직무만족과의 관계는 어떠한가?
- 3) 직장어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십이 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가?

3. 용어의 정의

1) 감성리더십(emotional leadership)

감성리더십은 리더가 자기의 가치와 능력을 인식하고 자기를 통제하고 관리하는 능력이 있으며 또한 다른 사람들의 감정을 이해하고 배려할 수 있는 감성이 있는 동시에 새로운 방향과 비전을 제시하여 다른 사람에게 영향력을 행사하여 목표를 이루하는 것을 말한다. 본 연구에서는 원장 스스로 자신의 내면을 이해하고, 어린이집 구성원들의 감성 및 필요를 배려함과 동시에 보육교사들과의 관계를 자연스럽게 형성하여 어린이집 구성원들의 감성역량을 높이

는 능력으로 개인적 역량과 사회적 역량으로 구성하였다.

2) 직무만족도(job satisfaction)

직무만족이란 조직 구성원이 조직 내에서 직무를 수행하는 과정 중에 느끼는 내재적 또는 외재적 욕구가 충족된 후 직무에 대한 관심, 열의, 호의 등이 긍정적인 태도로 반응하는 것을 말한다. 본 연구에서는 직무만족을 ‘직장어린이집 교사가 어린이집에서 자신의 직무를 수행해 나가는 과정에서 총체적으로 느끼는 성취감과 보람’이라고 정의하고 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체의 특성, 근무환경, 보수와 승진의 기회로 구분하였다.

3) 조직몰입(organizational commitment)

조직몰입이란 구성원이 자신의 조직을 위하여 열의와 성의를 다하여 기꺼이 일하고자 하고, 자신의 조직에 대해 긍지를 느끼면서, 조직에 오랫동안 근무하고 싶어 하는 정도를 나타낸다(Allen & Meyer, 1990). 본 연구에서는 보육교사가 자신이 속한 직장어린이집에서 얼마나 일체감을 갖고 몰두하는 정도로 정의적 몰입, 규범적 몰입, 근속적 몰입으로 구분하였다.

4) 직장어린이집

본 연구에서는 직장어린이집을 사업주가 근로자의 영유아기 자녀를 위해 사업장 내부 또는 인근에 단독 또는 공동으로 설치하고 운영하여 영유아의 보호와 교육을 수행하는 어린이집으로 정의한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 감성리더십

1) 감성리더십의 개념

리더십이란 조직의 목적을 효율적으로 달성하기 위하여 조직구성원의 협동적 노력을 유도하고 촉진하는 영향력이다(김창걸, 2003). 또한 리더십은 조직을 하나의 총체로 종합하고 조직구성원으로 하여금 조직목표를 향하여 적합한 동기를 부여하는 관리자의 기능을 말한다(정현영, 2006). 이는 조직구성원을 심리적으로 자극하여 그들의 잠재능력은 물론 조직목표의 효율적인 달성을 위하여 활동능력을 개발하는 것임을 의미한다. 이러한 관점에서 현대 경영 관리 상 리더십의 중요성은 경영자가 관리능력의 효율성을 기하는데 절대적이며, 필수적인 요건으로 등장하게 되었다(최형천, 2000).

리더십에 대한 중요성이 부각되면서 많은 리더십 이론들은 리더에게 비전과 사명의 제시, 동기부여, 변혁과 혁신의 강조, 조직몰입의 증진, 환경에 대한 능동적 접근 등을 강조하고 있다(주삼환 외, 2003). 그러나 조직구성원의 특성과 조직 환경이 변화함에 따라 리더십에 대한 보다 광범위한 접근이 필요하게 되었으며, 특히 감성지능과 병행한 감성리더십에 대한 연구가 시작되었다(이화용, 2004).

Goleman(1998)은 어떠한 개인적 능력이 조직의 성과에 어느 정도로 기여하는 가를 알아보기 위해 188개의 기업을 대상으로 간부들에게 조직의 뛰어난 리더들은 어떠한 능력을 가지고 있는가를 심층적인 인터뷰와 비교연구를 수행

하여 조사함으로써 전통적으로 리더십과 관련된 지능인 강인함, 결단력, 비전 등의 특성도 중요하지만 실제로 유능한 리더들은 높은 수준의 감성적 지능을 가지고 있음을 밝혀내었다.

그래서 Goleman은 리더들이 IQ와 전문적인 기술도 중요하지만 감성적지능이 리더십의 필수조건이고, 이러한 감성지능이 부족하다면 최고의 훈련과 예민하고 분석적인 마인드, 그리고 현명한 아이디어의 공급이 불가능하게 되어 결국 위대한 리더가 되지 못할 것이라고 주장하였다.

그 이후에 Goleman(1995)은 업무에서의 성공요소를 파악한 결과, 지능을 측정하는 지능지수(IQ) 요소가 20%임에 비해 감성능력을 의미하는 감성지능(EQ)요소가 80%를 차지한다고 밝혔다. 따라서 성공적인 리더와 그렇지 못한 리더간의 차이는 기술적 능력이나 지능지수(IQ)보다 감성지능(EQ)에 의해 크게 좌우되며, 약 80%정도의 감성지능과 20%정도의 지적능력이 적절한 조화를 이룰 때 리더는 효과적으로 리더십을 발휘하고 업무성과도 높아질 수 있다고 하였다.

Neff, Cirtrin, & Brown(1999)은 미국에서 가장 성공적으로 기업을 이끌고 있는 최고 경영자(CEO) 50명을 대상으로 성공한 리더들의 공통적인 자질 15가지를 지적·기술적 측면의 자질과 감성적 측면의 자질로 나누어 분석한 결과 단지 3가지만이 지적 혹은 기술적 능력과 관련되었을 뿐, 대부분은 부드러운 감성지능을 기반으로 한 태도나 의지라는 점에 주목할 필요가 있다고 하였다 (정현영, 2006, 재인용). 즉, 지적 능력 혹은 기술적 능력은 진정한 리더가 되기 위한 필요조건이기는 하지만 충분조건은 아니라는 것이며 리더로서의 능력과 기술을 겸비하기 위해서는 살아 숨 쉬는 감성지능을 갖추어야 한다는 것이다. 따라서 리더는 리더 자신의 감성능력뿐만 아니라 조직 구성원들에게 영향을 주어 조직의 감성능력까지 발휘하도록 하는 감성리더십(emotional

leadership)이 필요하다. 성공적인 리더의 감성능력은 자기 자신과 주변과의 인간관계를 효과적으로 관리하는 능력으로 자기인식, 자기관리, 사회인식, 사회적 기술영역으로 분류할 수 있다(이미라, 2007). 감성적 리더는 이러한 4가지 영역에서 능력이 뛰어난 리더를 의미하며 이러한 감성적 리더가 발휘하는 리더십이 감성리더십이다(Goleman et al., 2002). Goleman Boyatzis 그리고 MeKee(2002)는 감성리더십을 '리더 스스로 자신의 내면을 이해하고 구성원의 감성 및 필요를 배려함과 동시에 조직의 구성원들과의 관계를 자연스럽게 형성하여 조직의 감성역량을 높이는 능력'으로 정의하였다.

이와 같이 감성리더십을 효과적으로 발휘하기 위해서는 무엇보다 리더 스스로가 감성지능을 구성하는 다양한 감성적 역량을 갖추기 위하여 노력해야 한다. 따라서 리더는 냉철하게 자아를 관찰하고 이해해야 하며, 자신의 감정을 통제할 수 있어야 하며, 타인에 대한 배려와 애정이 있어야 하며, 도전정신과 열정이 뒷받침되어야 한다(신정길, 문승현, 문형남, 2004).

즉, 감성리더십은 리더 스스로 자신의 내면을 이해하고, 구성원의 감성 및 필요를 배려함과 동시에 조직의 구성원들과의 관계를 자연스럽게 형성하여 조직의 감성역량을 높이는 능력이라 하겠다.

2) 감성리더십의 구성요소

감성리더십의 구성요소는 크게 개인역량과 사회적 역량으로 구분된다. 개인적 역량은 리더가 자신의 장점과 한계 및 가치와 능력을 자각하고, 조직의 목표 달성을 위하여 희생하고 헌신하며 적극적으로 업무를 수행할 수 있는 능력 등을 의미한다. 사회적 역량은 리더가 조직 구성원의 감성을 이해하고 설득하

며, 함께 일하고 새로운 방향을 제안하고 관리하는 능력 등을 의미한다(이미라, 2007). Goleman, Boyatzis 그리고 McKee(2002)에 의하면 감성리더십을 발휘하기 위해서는 우선 자기 자신을 객관화하고 냉철하게 평가하고 솔직해질 수 있는 자기인식능력(self-awareness)이 높아야 하며 자신의 감정을 통제할 수 있는 자기관리능력(self-management)이 필요하다. 또한 타인에 대한 배려와 애정을 가지고 적극적으로 관심을 표현할 수 있는 사회적 인식능력(social-awareness)과 부하에게 영향력을 주고 갈등을 원만히 해결할 수 있으며 팀을 조직하고 팀워크를 이끌어내는 관계 관리능력(relationship management)이 필요하다(이석열, 2006; 정현영, 김현아, 2007). 여기에서 자기인식능력과 자기관리능력은 리더의 개인적 역량(personal competence)이며, 사회적 인식능력과 관계 관리능력은 사회적 역량(social competence)을 말한다.

Goleman, Boyatzis 그리고 McKee(2002)는 감성리더십의 구성요소에 따른 하위요소를 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 자기 인식능력(Self Awareness)은 자신의 감정, 능력, 한계, 가치, 목적에 대해 깊이 이해하는 것을 말한다. 자기 인식 능력을 갖춘 리더는 자신의 가치, 목표, 꿈이 무엇인지 제대로 이해하고 있다. 그들은 자신에게 적절하다고 생각되는 것을 맞춰나갈 수 있는 사람들이다. 또한 자기인식이 투철한 사람들은 자기의 가치관에 부합하는 결정을 내리기 때문에 자신들의 일에 그만큼 열정을 가지고 일하게 된다. 자기인식능력을 갖추고 있음을 가장 잘 보여주는 것은 자신의 생각을 따져보는 마음과 숙고의 자세이다.

둘째, 자기관리능력(Self Management)이란 리더가 목표를 성취하기 위해 갖추어야 할 보다 구체화된 힘이다. 자신의 느낌을 이해하지 못한다면 스스로 감정을 제어할 도리가 없다. 오히려 그 감정에 놀아나게 된다. 그때의 감정이 도전을 기꺼이 받아들이고자하는 마음이나 열정 같은 긍정적인 것일 때는 문

제가 되지 않는다. 낙관적인 태도와 즐거운 기분을 유지할 수 있는 리더는 아무리 힘든 상황에서도 공감을 불러일으키는 긍정적인 감정을 발산한다. 그리고 자기관리능력은 리더를 솔직할 수 있도록 만들어주고 자신의 마음상태를 다스리게 한다.

셋째, 사회적 인식능력(Social Awareness)은 감정이입의 능력을 말하는데 집단을 하나로 휘어잡을 수 있는 능력이 여기서 비롯된다. 감정이입능력이 감성적 리더가 갖추어야 할 꼭 필요한 요소 중에 하나임에 분명하지만 리더가 다른 사람들의 마음을 움직이기 위해 자신의 메시지를 잘 표현하는 능력 또한 간과해서는 안 된다. 감성적 리더는 긍정적인 방향으로 에너지를 발산하고 낙관적인 태도, 연민, 유대감을 불러 일으켜 사람들의 마음을 움직인다. 따라서 조직단위에서의 흐름과 의사결정구조, 경영방식 등을 읽어내는 능력과 부하직원의 요구를 알아차리고 부응하는 능력을 갖추는 것을 말한다.

넷째, 관계 관리능력(Relationship Management)은 자기인식, 자기관리, 사회적 인식능력의 세 요소가 종합된 능력을 말한다. 관계를 노련하게 관리한다는 것은 곧, 다른 사람의 감정을 잘 다룬다는 의미이다. 리더는 자신의 감정을 자각하고 있어야 하며, 감정이입을 통해 자신이 이끄는 사람들의 감성에 파장을 맞출 수 있어야 한다. 점점 더 사람들 사이의 협력이 요구됨에 따라 관계를 다루는 리더의 수완은 더욱 중요해질 수밖에 없다. 협력을 통해 모든 사람들이 쉽게 정보를 공유하고 효과적으로 협력을 가능하게 만드는 친밀하면서도 원활한 관계가 성립된다.

Salovey, Mayer(1996)의 연구에서는 자신과 타인의 감성을 인지하고, 이해하여 표현 할 줄 아는 능력, 자신과 타인의 감성을 효과적으로 조절할 줄 아는 관리능력, 자신의 삶을 계획하고 성취하기 위하여 감성을 활용하는 능력이라고 정의하고 감성의 인지와 이해, 관리, 활용으로 구성요인을 나누었다.

Callahan & McCollum(2002)의 연구에서는 감성(emotion)은 감정(affect)과 분위기(mood)와는 다르다. 감성의 라틴어원은 “e movere”로 움직인다는 의미이다. 감성이 움직임과 관련이 있다면 인은 곧 변화(change)와 연결되어 있다. Callahan & McCollum(2002)은 감성은 개별적인 것보다는 현재까지의 감성연구의 원초적인 패러다임 아래 여러 원리가 결합된 구조를 제시하였다. 즉 감성연구를 다중적으로 접근하였는데 그 요인으로는 힘의 접근법, 구조적접근법, 기능적 접근법, 해석적 접근법으로 나누었다.

Cooper & Sawaf(1997)는 감성지능이란 인간의 에너지, 정보, 연결 및 영향력의 근원으로서 감성의 힘과 날카로운 통찰력을 감지하기, 이해하고, 효과적으로 응용할 수 있는 능력이라고 정의하면서 감성교양, 감성건강, 감성심도, 감성비법의 요인으로 나누어 설명하였다(Cooper & Sawaf, 1997).

이와 같이 감성리더십의 구성요소는 학자들마다 다르지만 감성지능을 기반으로 한 태도나 의지가 중요함을 강조하고 있다.

3) 감성리더십 선행연구

감성리더십에 대한 선행연구를 살펴보면 학교이외의 조직을 대상으로 한 연구와 학교조직을 대상으로 이루어진 연구로 나눌 수 있다.

학교 이외의 조직을 대상으로 한 연구는 김미자(2003), 정현영(2006), 김명화(2008), 이종민(2011)등이 있다.

김미자(2003)는 리더의 감성지능이 부하의 직무만족에 미치는 영향을 알아본 연구에서 리더와 부하의 감성지능이 모두 높을 경우 직무만족이 가장 높게 나타난다는 연구결과를 도출하였다. 정현영(2006)은 위탁급식업체 종사자들을

대상으로 감성리더십의 영향에 관한 연구에서는 위탁급식업체 관리자의 감성리더십 수준과 조직구성원의 직무만족, 조직몰입간의 관련성을 연구한 결과 직무만족과 조직몰입 모두 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 김명화(2008)는 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 연구에서 감성리더십이 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 사실을 밝혀냈다. 이종민(2011)은 일반기업을 대상으로 감성리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 상사의 감성리더십이 부하직원의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이들의 연구를 요약해보면 리더의 감성리더십이 조직구성원의 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미치고, 구성원의 긍정적인 정서를 유발함으로써 높은 성과를 창출한다는 결론을 얻을 수 있었다.

학교 조직을 대상으로 한 연구로는 이화용(2005), 이석열(2006), 이미라(2007), 강경석·김철구(2007), 정화순(2009), 김상돈(2009), 안수현(2011), 박열애(2012)등이 있다. 이석열(2006)이 학교장의 감성리더십 측정도구를 개발하였고, 그 측정 도구를 학교에 적용하여 학교장의 감성리더십의 효과를 규명하려는 시도가 이미라(2007)와 강경석, 김철구(2007)연구에서 시작되었다. 이미라(2007)는 학교장의 감성리더십과 학교조직 감성 그리고 학교의 조직학습의 관계를 규명하였는데 학교장의 감성리더십은 학교조직과 조직학습과 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다고 하였다. 강경석, 김철구(2007)는 학교장의 감성리더십과 학교조직 몰입과의 관계 연구에서 학교장의 감성리더십이 학교조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 정화순(2009)는 학교장의 감성리더십은 학교조직 효과성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며 안수현(2011)은 교사가 지각한 학교장의 감성리더십 수준이 교사의 임파워먼트에 어떠한 영향을 미치고 감성 리더십의 하위변인이 교사의 임파워먼트에 어떤 영

향을 주는지 분석한 연구를 통해 학교장의 감성리더십이 교사의 임파워먼트와 정적인 관계가 있다고 결론 내렸다. 이는 교장의 감성리더십이 조직학습, 조직효과성 이외에 다른 변인에도 영향을 미칠 수 있으리라는 것을 추측할 수 있게 하는 것이다.

유아교육에서 감성리더십 연구로는 서현, 송선화(2010), 송은경(2011), 김정림(2011), 유선영(2012)의 연구가 있다. 서현, 송선화(2010)은 원장의 감성리더십과 유아교육기관 조직 효과성간에는 정적 상관이 있음을 밝혔고, 송은경(2011)은 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직몰입간의 인과적 관계에 대한 연구를 통해 감성리더십이 교사의 조직몰입에 직접적인 영향을 주는 요인으로 나타났다.

김정림(2011)은 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향을 알아보았는데 연구결과, 원장의 감성리더십 하위요인 중 원장의 사회적 역량이 교사의 직무만족도 전체에 제일 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 유선영(2012)은 원장의 감성리더십이 교사의 책무성과 교수효능감에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 유아교사가 인식하는 원장의 감성리더십과 교사의 책무성, 교사 효능감 간에는 정적상관이 있는 것으로 나타났다고 하였다. 구체적으로 유아교사가 인식하는 원장의 감성리더십은 유치원 교사보다는 어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십이 더 높았으며 원장의 감성리더십은 유아교사의 교육적 책무성과 교수 효능감 간에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다

이와 같은 선행연구들로 볼 때 유아교육기관 원장의 감성리더십은 교사에게 미치는 영향력이나 조직의 효과나 몰입과의 관계에서 매우 중요한 변인으로 판단된다.

2. 보육교사의 조직몰입

1) 조직몰입의 개념

조직몰입이 주요 연구과제로 등장하게 된 배경으로는 첫 번째로 인적자원관리의 효율성을 높이기 위해서 조직몰입이라는 변수가 조직 전반에 영향을 미치는 변수로 설정되기 때문이다. 두 번째로는 조직몰입이 직무만족보다 안정적이고 지속적 태도로 설명되므로 일정기간 동안 조직 구성원의 심리적 상태를 파악할 수 있기 때문이다(신형재, 2000).

전통적 조직몰입은 단일 차원적 개념으로 인식되었으나 최근에는 다차원적 개념으로 보고 있다. 조직몰입의 개념은 관련연구 학자에 따라 리더십의 정의만큼이나 다양하게 정의되고 있다. 주요 요소도 서로 다르게 고찰하고 있다. 조직몰입은 직원이 자신이 속한 조직에 대하여 충성심을 느끼는 정도를 말한다(김인백, 2008 재인용).

Shore와 Wayne(1993)은 조직 구성원의 노력에 대한 보상을 기대하는 계산적 측면, 즉 목표와 가치의 일관성과 현재의 조직에 남기를 희망하는 기대감으로 조직몰입을 정의하고 있다.

Angle과 Perry(1981)는 조직몰입을 근속몰입과 가치몰입으로 구분하고 있다. 근속몰입이란 애착의 측면은 다루지 않고 단순히 조직에 근속할 의사가 있는지의 여부만을 고찰하는 것으로 조직구성원의 조직 잔류의사에 관한 개념이다. 가치몰입이란 조직에 대한 자부심 조직의 목표를 자신의 목표와 동일하고 조직을 위하여 노력하는 의사, 조직운명에 대한 걱정, 개인과 조직가치의 일치 등에 의한 몰입이다. 또한 영향요인을 개인적 특성과 조직적 특성의 두 가지 범주로 구분하였으며 그 각각의 내용은 개인적 특성에는 연령, 재직기간,

교육정도, 성별, 직무가치, 기대로 보았고 조직적 특성으로는 직무특성, 급여, 승진기회 직무경험으로 보았다.

Kanter(1968)는 조직몰입 유형을 근속몰입, 응집몰입, 통제몰입 등 3가지 유형으로 나누었다. 근속몰입은 조직을 떠나면 과거의 희생과 투자가 매우 커서 조직에 계속 남아서 헌신하겠다는 몰입이며, 응집몰입은 조작구성원들의 강한 유대감을 갖고 조직의 생존에 도전하는 것에 공동으로 대처하는 상태의 몰입이며, 통제몰입은 자기 정체성이라는 측면에서 조직의 요구가 정당한 것이기 때문에 권위에 대한 복종은 도덕적으로 필요하다고 느끼는 몰입을 말한다.

Mowday, Poter 그리고 Strees(1982)는 조직몰입이란 ‘개인이 특정조직과 동일시하고, 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도를 나타내는 것이며, 이는 조직구성원이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐의 정도를 의미’한다고 하였다. 이러한 개념 속에는 세 가지 요소 즉, 강한 신념과 수용, 조직을 위하여 팔목할 만한 노력을 하고자 하는 의지, 그리고 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구를 가진다고 하였다.

Allen & Meyer(1991)는 조직몰입이란 ‘조직의 목표나 가치에 대한 강한 신념, 수용성이 내재화 되는 것’이라고 정의하면서 이를 측정하게 위한 도구를 개발하였다. 강지영(2009)은 유치원 교사의 조직몰입을 ‘유치원 교사가 자신이 속한 유치원에서 얼마나 일체감을 갖고 몰두하는 정도를 의미한다’라고 하였다.

그러나 이러한 많은 연구 간에도 조직몰입에 대한 정의와 측정방법이 합의되지 못하고 있다. 그것은 조직몰입이 다차원적인 개념인데다 연구목적에 따라 접근 방법이 상이하기 때문이다(박신애, 2009 재인용). 본 연구에서는 조직몰입의 다차원적인 개념을 수용하고 보육교사 개인의 조직에 대한 정서적 유대감과 사회적 상향을 반영하여 조직몰입을 ‘보육교사가 자신이 속한 어린이

집의 목표와 가치를 수용하고, 어린이집과 일체감을 가지고 목표를 이루기 위해 최선의 노력을 다하며 계속 머물러는 욕구'라고 정의하고자 한다.

다차원적 관점의 조직몰입의 대표적 모형으로 Allen & Meyer(1990)의 조직몰입유형이 있다. Allen과 Mayer의 조직몰입모형은 지난 십여 년 동안 많은 학자들에 의하여 경험적으로 타당성이 검토 되었다(이현정, 2009). 그 하위요인들의 개념을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 정의적 몰입(affective commitment)이란 조직에 대하여 느끼는 심리적 애착을 말하는 것으로 조직에 대한 동일시를 통한 감정의 애착을 말한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 이는 조직구성원들이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 갖는 것을 말한다. 이러한 몰입은 개인특성과 조직 및 직무관련특성, 그리고 직무경험으로부터 나타나며 조직 내에서 자신들의 욕구나 기대에 부합하는 경험을 많이 쌓아온 조직구성원들이 그렇지 않은 조직구성원들보다 조직에 대해 더 강한 애착을 가진다. 정의적 몰입은 한마디로 개인의 내재적 가치 충족에 바탕을 두어 조직에 몰입하는 것이라고 말할 수 있다.

둘째, 규범적 몰입(normative commitment)이란 조직이 구성원에게 얼마나 많이 만족감을 주고 지위를 향상시켜 주는가에 관계없이 조직에 남는 것이 도덕적으로 옳은 것이라고 생각하는 측면에서 조직몰입을 설명한다. 규범적 몰입은 어떤 관점에서 보면 정서적 몰입과 유사하다. 단지 조직에 몰입해야 한다(ought to)는 사회의 규범에 의해서 몰입하는 유형이라고 볼 수 있다(성영태, 2006). 따라서 규범적 몰입이 강한 조직구성원은 그렇게 하여야 한다고 느끼기 때문에 남아있게 된다(김정주, 1999).

셋째, 근속적 몰입(continuance commitment)이란 체제유지를 위해 이미 투자된 자신의 재화나 노력으로 인해 이후 지속적으로 그것을 투입하게 되는 경

향을 말하는 것이다(Mayer & Allen, 1991). 이는 개인의 타산적인 심리를 반영하는 것으로 인간은 어떤 행위를 함으로써 발생할 노력과 보상을 비교하여 타산에 맞거나 이익이 큰 경우에 몰입하게 된다는 측면에서 계산적(calculative)몰입이라고도 한다.

Mayer & Allen의 연구에서는 정서적 몰입이 조직에 대한 감정적 애착으로부터 나오게 되는 자발적 몰입인데 비해 근속적 몰입은 조직과의 관계에서 이익과 손실의 합리적 계산에 의해 나타나는 경제적 측면의 몰입이다. 따라서 정서적 몰입은 스스로 원하여 몰입하는 행동이기 때문에 조직성과에 긍정적인 영향을 미치지만 근속적 몰입은 필요에 의해서 구성원들이 조직에 잔류하기 때문에 최소한의 노력만으로 직무에 임하는 경우가 많이 조직성과에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다(성영태, 2006). 이러한 내용을 바탕으로 보육교사의 조직몰입에 대한 내용을 정리해 보면 보육교사 개인이 보육조직의 목표와 가치를 수용하여 보육조직에 심리적 일체감을 갖고, 보육교사 개인의 이익 차원을 넘어 보육조직의 목표달성을 위해 노력을 기울이며 몰입하는 태도를 보이게 된다. 즉 보육조직에 머물고 싶어 하는 욕구로서, 보육조직에 대한 보육교사의 보육업무태도를 포괄하는 것을 보육교사의 조직몰입이라고 할 수 있다(김경미, 2011).

따라서 본 연구에서는 Allen과 Meyer의 분류에 따라 정서적 몰입, 규범적 몰입, 근속적 몰입으로 하위요인을 구성하였다.

2) 조직몰입에 관한 선행연구

조직몰입에 대한 선행연구를 일반 조직을 대상으로 한 연구와 유아교육기관을 대상으로 이루어진 연구로 나누어 살펴보았다.

일반 조직을 대상으로 한 연구는 권명순(2004)는 간호사를 대상으로 한 연

구에서 연령이 높을수록, 기혼이며 학력이 높고 임상경험이 많을수록 조직몰입이 높게 나타났다. 김관선(2002)은 제조업을 대상으로 한 연구에서 변혁적·거래적 리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 엄자영(2002)은 사회복지관에서 사회복지사를 대상으로 한 연구에서 관장의 변혁적 리더십은 전체 조직몰입, 감정적 몰입과 규범적 몰입에 유의미한 양(+)의 영향을 미친다고 하였다.

유아교육기관을 대상으로 한 조직몰입 선행연구를 살펴보면, 고영자(2007)은 교직부합성이 낮더라도 유아교사가 사회적 지지를 받는다고 인식하는 경우 조직몰입과 역할 수행을 잘하는 것으로 나타났다. 한민경(2009)은 원장의 변혁적 리더십과 교사의 조직몰입에서 교사의 임파워먼트는 완전 매개효과를 가진다고 하였고, 원장의 변혁적 리더십은 교사의 임파워먼트를 통해서 조직몰입에 유의한 결과를 가져온다고 하였다. 박신애(2009)의 보육교사의 조직몰입과 직무만족 및 교직에 관한 내재적 동기와의 관계를 알아보는 연구에서는 원장의 역할이 교사의 내재적 동기를 높이고 조직몰입을 이끄는 중요한 요소로 작용하고 있으며 어린이집에서 직무만족과 내재적 동기를 높이기 위해서는 보육교사의 조직몰입을 높이는 것이 중요하다는 결과를 나타내고 있다. 신미숙(2010)은 유치원 교사의 자기지도성과 조직몰입과의 관계를 알아본 연구에서 결과 경력, 학력에 따라 조직몰입에 대한 차이가 있었고, 유치원 교사의 자기 지도성이 높을수록 조직몰입이 증가함을 알 수 있었다. 김경미(2011)는 어린이집 보육교직원의 전문성과 조직몰입이 보육 서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구에서는 연령이 높고, 재직기간이 길수록 조직몰입의 수준이 높은 것으로 나타났다. 또한 개인별 교사의 노력에 맞는 대우, 보상인식이 조직몰입 수준 향상에 영향을 미친다고 하였다.

3. 보육교사의 직무만족도

1) 직무만족도의 개념

직무만족의 개념은 경영학 분야에서 전통적으로 조직의 목표달성이나 생산성 향상과 관련되어 인간을 기계의 일부로 취급하던 과학적 관리론이나 고전적 조직이론을 바탕으로 한 관리방법에서 탈피하여, 조직 구성원들의 직무만족을 증대시키고 그들의 직무수행을 효율적으로 달성할 수 있게 하는 인간적, 사회적 요인을 중시하는 인간 관계론적 연구에서 시작되었다(유현정, 2003).

학자들에 따라서 직무만족이라는 개념은 조금씩 달리 정의되는데 그 이유는 직무만족을 경험적으로 측정하기 위하여 사용된 도구 요인과 측정 대상이 다르기 때문이다. 몇몇 대표 학자들의 직무만족에 대한 개념 정의를 살펴보면 다음과 같다. Campbell(1983)은 직무만족이란 개인의 직무와 직무상황에 대한 태도와 느낌의 적극적 혹은 소극적 양상을 뜻한다고 보았으며, Locke(1976)는 직무만족이란 직무를 수행해 나가는 과정 혹은 직무의 수행 결과에서 느끼는 감정, 즉 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 주어지는 유쾌함 또는 정서 상태라고 하였다.

Smith(1969)는 직무만족을 ‘개인적인 직무를 통하여 경험하고 좋고 싫은 감정의 조화, 혹은 좋고 싫은 감정의 균형 상태에서 기인된 일련의 태도’라고 정의하였고, McCormick Tiffin(1965)은 직무를 통해 얻거나 또는 경험하는 욕구만족 차원의 함수를 직무만족이라고 하였다. Gorton(1976)은 개인이 교사로서 역할을 수행하는 과정에서 자신의 개인적, 전문적 욕구를 만족시키는 정도를 직무만족이라 정의하였다. Tjalduds(2004)은 유치원 교사를 대상으로 한 연구

에서 ‘조직 구성원들의 직무수행의 과정이나 결과 등의 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도이며, 조직에서의 욕구나 기대에 대한 개인의 주관적 인식’이라고 하였다.

보육교사는 어린이집이라는 조직 속에서 교육 및 보육의 목적을 달성하기 위해 각자에게 맡겨진 역할을 수행한다. 어린이집 내에서 맡은 업무처리와 역할 수행은 교사 개인에게 만족을 주기도 하지만, 다른 한편으로는 불만을 느끼게도 한다. 이처럼 주어진 직업이 얼마만큼 개인의 자아를 충족시켜 주는가의 척도를 직무만족도(서울대학교 교육문제 연구소, 1981)라 하며 이는 만족과 불만을 평가하는 도구가 된다. 따라서 어린이집의 만족정도에 따라 개인의 삶뿐만 아니라 어린이집의 조직 운영도 달라질 수 있을 것이다. 즉 어린이집 교사가 직무에 만족하지 못하는 경우 이러한 직무 불만족은 직무 스트레스를 야기하며 직무에 대한 부정적인 태도는 조직의 전반적인 직무성과와 보육 서비스에 부정적인 영향을 미치게 된다(조성연, 2004).

서미연(2004)은 직무만족을 ‘조직 구성원들의 직무수행의 과정이나 결과 등의 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도이며, 조직에서의 욕구나 기대에 대한 개인적 주관적 인식’이라고 하였다. 또한 조성연(2005)은 보육교사의 직무만족을 ‘교사자신의 개인적인 역할이나 임무에 대한 감정적인 평가로서 보육 활동 뿐만 아니라 각종 인간관계 및 근무환경이나 복지 등에서 이들이 총체적으로 느끼는 성취감과 보람’이라고 하였다.

이에 본 연구에서는 직무만족을 ‘직장어린이집 교사가 어린이집에서 자신의 직무를 수행해 나가는 과정에서 총체적으로 느끼는 성취감과 보람’이라고 정의하기로 한다.

2) 직무만족에 영향을 주는 요인

교사의 직무만족은 경제적 · 정신적 · 사회적으로 교사에 대한 높은 존경과 평가가 이루어질 때 가능하다. 다시 말해 교사의 직무만족이란 학교조직 내의 교사들이 사회적, 경제적, 심리적으로 만족하고, 학교 외부의 학부모, 사회인으로부터 존경받는 의식이 함양되었을 때 교직에 대한 자긍심과 만족을 높일 수 있다. 이와 같은 교직만족은 학교교육 활동에 적극적으로 참여하고 학교 교육 목표 달성에 긍정적으로 기여 할 수 있다(김성규, 2009).

직무만족을 측정하는 하위요인은 연구자들에 따라 각기 다양한 요인들을 설정하고 있는데 이는 직무환경 자체가 매우 다양하기 때문이다. 따라서 이를 결정하는 요인 역시 다르게 나타나고 있다.

직무만족 요인들은 크게 연령, 성별, 인종, 지능, 성격, 직무경험, 직업적 흥미, 직위 등의 개인적 요인과 보수, 복지시설 및 제도, 근무환경, 직업안정성, 직장 내 인간관계, 회사정책과 절차, 관리 및 감독 스타일 등의 환경적 요인으로 구분하여 볼 수 있다(이무근, 1993).

교사들의 직무환경 또한 다양하기 때문에 교사들의 직무만족 결정요인 역시 개인이나 교사집단의 기본적인 욕구와 환경적 · 심리적 상황에 따라 다양하고 복잡하게 형성되어 있다. 그 중 유아교사의 직무만족요인으로 McClelland(1986)는 어린이집 교사의 직무만족 구성으로써 보수와 복지혜택, 근무조건, 동료와의 관계, 학부모와의 관계 등으로 나누었고, 김혜성(2001)은 직무자체, 근무조건, 행정체계, 인간관계, 보수 및 승진의 기회, 사회적 인정 등으로 구분하였다.

Jorde-Bloom(송유진, 1989)은 유치원 직무만족 측정도구 (Early Childhood Job Satisfaction Survey : ECJSS)를 개발하였으며 유아교육환경에서 직무만족에 영향을 주는 하위 요인으로 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체의

특성, 일반적인 근무환경, 그리고 보수와 승진의 기회 등 5가지를 제시하였으며 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 동료와의 관계는 교사들이 주위의 동료로부터 격려와 지지를 받는다고 지각하는 정도를 말한다.

교사들 간의 긍정적인 동료관계는 직무와 관련된 스트레스를 해소하고, 서로 지지해주며, 유아들의 문제를 협의할 수 있다는 의미에서 직무만족에 영향을 미치게 된다(조부경 · 백은주 · 서소영, 2001). 또한, 교육적 환경에서의 동료 관계 형성은 만족과 불만족 모두의 원인이 되는 것으로 밝혀져 왔다. 이렇듯 서로 지지해주고, 교사들 간에 비형식적으로 사회화 할 수 있는 기회와 유아들의 문제를 협의하기 한 전체모임은 그들의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다(Jorde-Bloom, 1989).

둘째, 원장과의 관계는 원장의 능력에 대한 교사들의 일반적인 평가뿐만 아니라, 교사들이 자신들의 수행에 대해 받는 피드백의 양과 질 모두를 포함한다(Jorde-Bloom, 1989).

Fleischer(1985)는 불만족 상태에 있는 유치원 교사들에게 이직에 대한 면접을 실시한 연구에서 직장을 그만두려고 마음을 정하는데 중요한 결정 요소로서 행정상의 문제와 원장과의 관계를 지적했다. 그는 교사들의 직업성장에 대한 원장들의 관심 정도, 원장들의 기술적 능력 그리고 원장들이 교사들에게 제공했던 훈련의 종류가 이직의 결정 요소였다고 했다. 또한 관리자와 교사의 양방향 의사결정의 권한은 단순히 의사 결정 결과에만 관여하는 것이 아니라 오히려 교사의 사기와 동기 그리고 직무만족도와 관련되어 있다고 한다(송유진, 1993).

셋째, 직무자체의 특성에서 Murunford(1972)는 직무 자체 요인으로 물리적 다양성(수행 업무의 양과 장소), 기술의 다양성(정신적인 기술, 기술적인 기술,

기업에서 요구하는 인간관계 기술), 목표의 구조(지각된 일의 결과) 그리고 업무 동일시(지각된 일에 대한 중요성)를 포함시켰다. 또한 Khan(1981)은 그들 각자의 역할들에 대해 어떻게 평가를 내리고 평가하는 지에 관한 중요한 요인으로써 도전과 자율성의 요소를 직무 요인에 포함시켰다. 도전성은 새로운 기술과 정보를 얻을 수 있는 기회를 제공함과 동시에 교사들의 훈련과 타고난 능력을 직무에 조화시키는 정도를 의미하며, 자율성은 교사들이 하는 일과, 시기에 직접적으로 영향을 미치는 의사결정에 있어서 개인에게 주어진 통제의 정도를 포함한다.

교사들은 그들의 직무특성을 질적인 측면과 양적인 측면으로 평가하는데, 개인의 일에 대한 질적인 면은 즐거움의 본질적인 원인을 찾아내고 교사들의 요구를 충족시키려는 정도를 말한다. 그리고 양적인 면은 교사들이 수행해야 하는 업무의 양과 업무를 성취하는데 드는 시간 구조를 말한다.(Jorde-Bloom, 1989). 이것은 분명히 교사들이 느끼는 압력정도와 관련이 있다. 직무의 경험 특성이 초등교육과 유아교육수준에서 약간 차이가 있지만 Whitebook, Howes, Darrah와 Friedman(1979)의 많은 연구들은 심리적인 보상, 특히 교사들이 유아와 접촉하면서 느끼는 즐거움의 중요성을 증명해 왔다(최은희, 1997).

넷째, 근무환경은 업무의 구조와 일이 수행되는데 근무태도와 특정직무의 수행능력에 강력한 영향력을 지닌다(Jorde-Bloom, 1989). 또한 유치원의 물리적 환경은 교사들의 업무수행을 원활히 할 수 있도록 지원하는 한편 교사들의 복지 차원에서도 중요한 역할을 한다(박은혜, 2003).

Maslach와 Pines(1977)의 연구에서는 유아 대 교사의 비율이 높은 기관에 근무하는 교사들은 자신의 직무에 덜 만족하며, 기관을 부정적으로 평가하였다.

교사의 과중한 근무는 교육 전반에 걸쳐 여러 가지 역작용으로 나타난다고

할 수 있는데 예를 들면 다음과 같은 점들이다. 첫째, 교사의 학습활동의 효과와 능률을 떨어뜨린다. 둘째, 교사가 사무나 기타 잡무에 얽매어 충분한 연구와 수양을 하지 못하기 때문에 교사의 자질 향상과 교직의 전문성 향상을 방해한다. 셋째 이와 같은 요인들로 교사의 사기를 저하시키게 될 것이다(서미연, 2004).

Kontos와 Stremmel(1988)은 근무환경은 또한 물리적 환경에 대한 심미적인 질, 전반적인 소음수준, 환기, 채광, 온도 그리고 공간의 적절한 배열등을 포함하는데 이러한 요소들은 유아교사의 만족도와 그들의 직무수행능력에 강력한 영향을 미친다고 하였다.

다섯째, 보수와 승진의 기회는 교사로서 지속적인 발전을 할 수 있도록 작용하는 외적인 동기로서 직위의 상승과 보상의 기회를 의미한다.

많은 교사들은 개인이 직무에 쏟은 노력에 비해 보수가 공정하게 주어졌는지에 대한 공정성 문제를 보수 절대치만큼이나 중요한 요인으로 해석하고 있다(Jorde-Bloom, 1989). 마찬가지로 승진의 기회도 개인에게 과거 수행에 대한 인정과 미래에 대한 안정감을 제공하는 등 강한 상징적인 중요성을 지닌다.

Stern(1986)은 이상적인 교사와 현실적인 교사 모두 봉급 수준에 의해 영향을 받는다는 증거를 제시하였다. Stern의 연구가 초등 수준에 초점을 맞추었지만, 보수의 효과에 대한 경제적인 분석은 대략적으로 유아교육분야에서도 마찬가지로 설명될 수 있을 것이다(최은희, 1997)

이상의 견해를 종합해보면, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 동료관계, 원장과의 관계, 직무자체 등의 내적 요인과 보수 · 승진의 기회와 근무환경 등의 외적 요인이 있다.

3) 직무만족 선행연구

직무만족에 대한 선행연구를 살펴보면 유아교사의 배경변인에 따른 직무만족도의 차이를 연구한 선행 연구들을 개인변인과 근무기관 변인별로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

교사의 배경변인에 따른 직무만족도의 차이를 연구한 선행 연구들은 교사의 연령, 경력, 학력, 결혼 여부에 따라 다양한 결과를 보고하였다.

박미선(2000), 임영순(2001)의 연구에서는 유치원 교사의 연령이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났으며 30대 이상의 교사가 20대 교사보다 직무만족도 하위요인 중에서 동료와의 관계, 원장과의 관계에서 만족도가 높게 나타났다. 권연희(2001)의 연구에서도 연령이 높을수록 직무만족도가 모든 요인에서 높게 나타났다.

교사의 경력과 학력에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면 최정아(1999)의 연구에서는 경력이 적을수록 직무자체의 요인에서 만족도가 낮았고, 인간관계 요인에서는 높은 만족도를 보였다. 박현정(2000)의 연구에서는 직무만족도의 하위 요인 중 동료관계 요인과 원장에 대한 만족도에서 2년제 졸업자가 4년제 졸업자보다 만족도가 높았으며, 반대로 권연희(2001)의 연구에서는 4년제 졸업자가 2년제 졸업자보다 직무만족의 모든 요소에서 만족도가 상대적으로 높았다.

근무기관변인에 따른 직무만족도의 차이를 연구한 선행 연구들은 교사의 근무기관 유형, 학급원아 수, 학급원아 연령에 따라 다양한 결과를 보고하였다.

권연희(2001)의 연구에서는 공립유치원 교사가 사립유치원 교사보다 직무만족도의 모든 요인에서 높은 만족을 보였고, 김성신(2002)의 연구에서는 국공립 어린이집이 법인과 민간어린이집보다 직무만족도가 더 높았다. 이윤경(1997)의

연구에서는 학급의 원아 수가 늘어날수록 직무만족의 하위요인 중 직무자체에 대한 만족도는 감소한다고 하였으며, 박현정(2000)의 연구에서도 학급원아수가 적을수록 근무환경 요인에서 만족도가 높았다. 정은경(2004)은 일반적인 보육교사의 직무에 대한 신념 만족도는 가장 높은 반면 보수에 대한 만족도가 가장 낮게 나타났다. 또한 보육교사들이 초과근무 수당을 받을 때나 근무시간이 짧은 경우가 높은 직무만족을 나타냈다.

이외에도 교사의 개인적 특성에 관한 직무만족도 연구들을 살펴보면 조성연(2004, 2005)은 보육교사의 직무만족도와 직무 스트레스는 높은 부적상관을 가지며 근무환경에 가장 많은 스트레스를 받고 있음이 밝혀졌다. 보육교사의 직무만족도와 소진 역시 높은 부적 상관을 가지고 있고, 소진이 정서적 고갈로 인해 가장 큰 영향을 받는다고 하였다. 고지천(2004)의 연구에서는 어린이집에서의 의사결정 참여정도가 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 김익기(2008)의 서울시 직장보육시설에 종사하는 보육교사의 직무만족도 영향요인 연구에서는 직무자체, 보수, 승진, 원장과의 관계에 대한 인식이 긍정적일수록 직무만족도가 높아지는 것으로 분석되었다. 이처럼 여러 연구자들에 의해 조직문화, 조직풍토, 근무환경 등이 교사들의 직무만족에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이밖에도 일반 보육교사의 직무만족에 대한 연구는 상당히 많았다(경규혜, 1996; 김정애, 2000; 형근혜, 2006; 이정미, 2010).

이상의 선행연구를 종합해보면, 일반 보육교사와 유치원교사의 직무만족의 원인이나 관계들에 대한 연구가 대부분이다. 직장어린이집의 경우 일반 보육시설이나 유치원과는 근무환경이나 직무요인들이 다르기 때문에 직장어린이집 교사들을 대상으로 하는 연구가 필요한 실정이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 서울, 경기, 대전, 충남에 소재하고 있는 직장어린이집에 근무하고 있는 교사 217명을 대상으로 하였다. 직장어린이집의 교사들에게 총 250부의 설문지를 배포하여 220부(88%)를 회수하였고, 회수된 설문지 중 부재된 응답이나 무성의한 응답을 제외하고 응답의 성실도가 양호한 설문지를 구분하여 최종적으로 217부(회수율 87%)를 본 연구에 활용하였다.

설문에 참여한 응답자 217명을 대상으로 배경변인별 빈도와 백분율을 구한 결과는 표 1 과 같다.

<표 1> 연구 대상자의 일반적 특성

변인	구분	빈도(N)	백분율(%)
연령	25세 이하	81	37.3
	26-30세	96	44.2
	31-36세 이상	40	18.5
경력	3년 이하	109	50.2
	4-5년	44	20.3
	6-7년	25	11.5
	8년 이상	39	18.0
최종학력	전문대졸	48	22.1
	4년제 졸업	144	66.4
	대학원 이상	25	11.5
월평균 보수	150만원 미만	28	12.9
	150-170만원	78	35.9
	170-200만원	67	30.9
	200만원 이상	44	20.3
	전체	217	100.0

위 표 1 에서와 같이 교사의 연령은 26-30세가 96명(44.2%), 25세 이하 81명(37.3%), 31-39세 이상 40명(18.5%)의 순으로 20대 후반이 가장 많았고, 교사의 경력은 3년 이하가 109명(50.2%), 4-5년 44명(20.3%), 8년 이상 39명(18%), 6-7년 25명(11.5%)의 순으로 3년 이하 경력자가 가장 많았다. 교사의 최종학력은 4년제 졸업이 144명(66.4%), 전문대졸 48명(22.1%), 대학원 이상 25명(11.5%)의 순으로 4년제 졸업자가 과반수이상을 차지해 가장 많았으며, 월 평균 보수는 150-170만원 78명(35.9%), 170-200만원 67명(30.9%), 200만원이상 44명(20.3%), 150만원 미만 28명(12.9%)의 순으로 150-170만원이 가장 많았다.

2. 연구 도구

1) 원장의 감성리더십 측정도구

원장의 감성리더십을 측정하기 위하여 이석열(2006)이 개발한 학교장의 감성리더십 진단척도를 수정 · 보완하여 사용하였다. 이 척도는 감성리더십의 척도개발에서 선행연구 Goleman 등(2002)의 'The Primal Leadership'에서 제시된 감성지능의 네 가지 차원과 Goleman(2001)이 제시한 감성역량척도 (Emotional Competence Inventory: ECI)를 바탕으로 개발되었다. 이 척도의 문항신뢰도(Cronbach's α)는 .92~.98로 매우 높게 나타났다(이석열, 2006).

본 연구에서 사용한 원장의 감성리더십 측정도구는 개인적 역량, 사회적 역량의 기준으로 4개의 하위변인인 자기인식 능력, 자기관리 능력, 사회적 인식 능력, 관계관리 능력에 대하여 각각 6문항, 10문항, 6문항, 20문항으로 구성되어있으며, 총 42문항에 대하여 Likert 5단계 척도(1: 전혀 아니다, 2: 별

로 아니다, 3: 보통이다, 4: 약간 그렇다, 5: 매우 그렇다)로 구성되었다.

원장의 감성리더십 전체 신뢰도는 표 2 에서 보는바와 같이 .98로 나타났으며, 하위요인별 신뢰도를 살펴보면 개인적 역량의 신뢰도는 .95, 사회적 역량의 신뢰도는 .98로 나타났다.

<표 2> 원장의 감성리더십 측정질문지의 문항구성과 신뢰도

하위요인	문항수	문항 번호	신뢰도 계수 (Cronbach α)
개인적 역량	16	1-16	.95
사회적 역량	26	17-42	.98
전체	42		.98

2) 조직몰입

교사의 조직몰입을 측정하기 위하여 Allen과 Meyer(1990)의 척도를 바탕으로 마상진(2004)이 번안, 김철구(2008)가 수정한 도구를 사용하였다. 이 척도는 3개의 하위 변인인 정의적 몰입 7문항, 규범적 몰입 6문항, 근속적 몰입 5문항으로 총 18문항에 대하여 Likert 5단계 척도(1: 전혀 아니다, 2: 별로 아니다, 3: 보통이다, 4: 약간 그렇다, 5: 매우 그렇다)로 구성되었다.

조직몰입의 전체 신뢰도는 표 3 에서 보는바와 같이 .88로 나타났으며, 하위요인별 신뢰도를 살펴보면 정의적 몰입의 신뢰도는 .77, 규범적 몰입의 신뢰도는 .71, 근속적 몰입의 신뢰도는 .72로 나타났다.

<표 3> 조직몰입 측정 질문지의 문항구성과 신뢰도

하위요인	문항수	문항 번호	신뢰도 계수 (Cronbach α)
정의적 몰입	7	1,4*,6,9*,11,15*,17	.77
규범적 몰입	6	2,5,7,10,12,13	.71
근속적 몰입	5	3*,8,14,16*,18	.72
전체	18		.88

*는 역산 문항임.

3) 직무만족도

보육교사의 직무만족도를 측정하기 위해서 사용한 도구는 유치원 직무만족 측정도구(ECJSS: Early Childhood Job Satisfaction Survey)로서 Jorde-Bloom (1988)이 제작한 유치원 직무만족 측정도구(ECJSS)중에서 직무만족도 구성요인만을 송유진(1993)이 번역 사용한 질문지를 토대로 이정아(2004)의 연구에서 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 본 연구에서는 이정아(2004)의 연구에서 사용된 교사의 직무만족도 척도를 예비조사와 유아교육전문가의 협의를 거쳐 수정·보완하여 사용하였다.

직무만족도는 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무 자체의 특성, 근무환경, 보수·승진기회 5개 하위 요인으로 이루어져 있으며 각 하위 요인별로 9문항씩 총 45문항으로 Likert식 5단계 척도로 구성되어 있다. 긍정적인 문항의 경우에 “매우 그렇다”의 5점, “약간 그렇다”에 4점, “보통이다” 3점, “별로 아니다”에 2점, “전혀 아니다”에 1점을 주고에서, 부정적인 문항의 경우에는 역점수화 하였다.

직무만족도의 전체 신뢰도는 표 4 에서 보는바와 같이 .94로 나타났으며, 하

위요인별 신뢰도를 살펴보면 동료와의 관계의 신뢰도 .86, 원장과의 관계의 신뢰도 .94, 직무자체의 특성의 신뢰도 .81, 근무환경의 신뢰도 .80, 보수와 승진의 기회의 신뢰도 .82로 나타났다.

<표 4> 직무만족도 측정 질문지의 문항구성과 신뢰도

하위요인	문항수	문항 번호	신뢰도 계수 (Cronbach α)
동료와의 관계	9	1,2,3,4,5,6,7*,8,9	.86
원장과의 관계	9	10,11,12,13,14,15,16,17,18	.94
직무자체의 특성	9	19,20,21,22,23,24,25,26,27*	.81
근무환경	9	28,29,30,32,33,34,35,36	.80
보수와 승진의 기회	9	37,38,39*,40,41*,42,43,44,45	.82
전체	45		.94

*는 역산 문항임.

3. 연구절차

1) 예비조사

원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도, 조직몰입을 측정하는 도구의 적절성 여부와 소요시간을 알아보기 위해 본 연구 대상이 아닌 보육교사 20명을 대상으로 2012년 5월 28일부터 5월 31일 사이에 1차 예비조사를 실시하였다. 예비 조사 후 유아교육 전문가의 자문을 구하여 설문지의 타당도와 신뢰도 검사를 실시하였으며, 검사 결과에 따라 설문지의 문항을 재수정한 후 본 검사를 실시하였다.

2) 본 조사

본 조사는 2012년 6월 16일부터 7월 29일 사이에 서울, 경기, 대전, 충남에 근무하고 있는 직장어린이집 교사 250명을 대상으로 이메일과 우편 및 방문을 통해 배부·회수하는 방법으로 실시되었다. 총 회수된 설문지 220부 중에서 연구 목적에 부합되지 않는 질문지 3부를 제외하고 나머지 217부를 연구문제에 따라 정리, 분석하였다.

4. 자료 분석

본 연구는 직장어린이집 교사가 느끼는 원장의 감성리더십, 교사의 직무만족도, 교사의 조직몰입에 대한 인식이 배경변인에 따라 어떠한지 살펴보고, 원장의 감성리더십, 직무만족도, 조직몰입간의 관계 및 영향력을 살펴보기 위해 다음과 같은 분석방법을 사용하였다.

첫째, 설문지의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's Alpha를 산출하였다.

둘째, 조사 대상의 일반적 특성을 알아보기 위해서 빈도분석을 실시하였다.

셋째, 직장어린이집 교사의 배경변인에 따른 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도, 조직몰입 인식에 차이가 있는지 t-test와 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였고 하위 집단 간 차이를 비교하기 위하여 Scheffè검증을 실시하였다.

넷째, 직장어린이집 교사가 인식한 원장의 감성 리더십과 교사의 직무만족, 조직몰입간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관관계 분석을 실시하였다.

다섯째, 직장어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무 만족과, 직무몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단계적 중다회귀분석 (stepwise multiple regression)을 실시하였다.

모든 자료처리에는 SPSS Window 14.0 프로그램을 사용하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 보육교사가 지각한 직장어린이집 원장의 감성리더십

직장어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십은 교사의 개인변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 알아본 결과는 다음과 같다.

1) 연령 변인별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십

연령 변인별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십은 표 5와 같다.

<표 5> 연령변인 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십

변인	연령	N	M	SD	F	Scheffe
개인적 역량	25세 이하	81	3.67	0.89	3.44*	
	26-30세	96	3.38	0.90		
	31세 이상	40	3.30	0.85		
	합계	217	3.47	0.89		
사회적 역량	25세 이하 [Ⓐ]	81	3.65	0.88	5.28**	Ⓐ>Ⓑ>Ⓒ
	26-30세 [Ⓑ]	96	3.24	0.99		
	31세 이상 [Ⓒ]	40	3.17	0.91		
	합계	217	3.38	0.96		
리더십전체	25세 이하 [Ⓐ]	81	3.71	0.80	4.38*	Ⓐ>Ⓑ
	26-30세 [Ⓑ]	96	3.36	0.91		
	31세 이상 [Ⓒ]	40	3.32	0.83		
	합계	217	3.48	0.87		

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

위 표 5 에서와 같이 연령변인 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십에 대하여 살펴본 결과 감성리더십의 전체 평균은 3.48이며, 25세 이하($M=3.71$), 26-30세($M=3.36$), 31세 이상($M=3.32$)의 순으로 나타났으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=4.388, p<.05$). 이를 사후 검증한 결과 ‘25세 이하’와 ‘26-30세’에서 유의미한 차이를 보였다.

감성리더십의 하위요인별로 살펴보면, 개인적 역량에 대한 전체 평균은 3.47이며, 25세 이하($M=3.67$), 26-30세($M=3.38$), 31세 이상($M=3.3$)의 순으로 나타났으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=3.414, p<.05$). 사회적 역량에 대한 전체 평균은 3.38이며, 25세 이하($M=3.65$), 26-30세($M=3.24$), 31세 이상($M=3.17$)의 순으로 나타났으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=5.28, p<.01$). 이를 사후 검증한 결과 ‘25세 이하’와 ‘26-30세’, ‘25세 이하’와 ‘31세 이상’에서 유의미한 차이를 보였다.

2) 경력 변인별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십

경력변인별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십은 표 6 과 같다.

아래 표 6 에서와 같이 경력변인 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십에 대하여 살펴본 결과 감성리더십의 전체 평균은 3.48이며, 3년 이하($M=3.6$), 8년 이상($M=3.39$), 4-5년($M=3.37$), 6-7년($M=3.3$)의 순으로 3년 이하에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

감성리더십의 하위요인별로 살펴보면, 개인적 역량에 대한 전체 평균은 3.47이며, 3년 이하($M=3.55$), 4-5년($M=3.45$), 8년 이상($M=3.4$), 6-7년($M=3.31$)의 순으로 3년 이하에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지

않았다. 사회적 역량의 전체 평균은 3.38이며, 3년 이하($M=3.53$), 8년 이상($M=3.25$), 4-5년($M=3.24$), 6-7년($M=3.17$)의 순으로 3년 이하에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 6> 경력변인 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십

변인	경력	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>
개인적 역량	3년 이하	109	3.55	0.91	.63
	4-5년	44	3.45	0.75	
	6-7년	25	3.31	1.11	
	8년 이상	39	3.40	0.87	
	합계	217	3.47	0.90	
사회적 역량	3년 이하	109	3.53	0.91	1.83
	4-5년	44	3.24	0.88	
	6-7년	25	3.17	1.21	
	8년 이상	39	3.25	0.95	
	합계	217	3.38	0.96	
리더십전체	3년 이하	109	3.60	0.82	1.45
	4-5년	44	3.37	0.79	
	6-7년	25	3.30	1.13	
	8년 이상	39	3.39	0.88	
	합계	217	3.48	0.87	

3) 학력 변인 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십

학력변인 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십은 표 7과 같다.

<표 7> 학력변인 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십

변인	학력	N	M	SD	F	Scheffe
개인적 역량	전문대졸	48	3.26	1.09	2.88	
	4년제 졸업	144	3.58	0.84		
	대학원 이상	25	3.29	0.73		
	합계	217	3.47	0.90		
사회적 역량	전문대졸 [Ⓐ]	48	3.22	1.07	5.62**	Ⓑ>Ⓒ
	4년제 졸업 [Ⓑ]	144	3.52	0.90		
	대학원 이상 [Ⓒ]	25	2.89	0.84		
	합계	217	3.38	0.96		
리더십전체	전문대졸 [Ⓐ]	48	3.32	1.03	5.30**	Ⓑ>Ⓒ
	4년제 졸업 [Ⓑ]	144	3.61	0.80		
	대학원 이상 [Ⓒ]	25	3.08	0.78		
	합계	217	3.48	0.87		

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

위 표 7 에서와 같이 학력변인 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십에 대하여 살펴본 결과 감성리더십의 전체 평균은 3.48이며, 4년제 졸업($M=3.61$), 전문대졸($M=3.32$), 대학원 이상($M=3.08$)의 순으로 4년제 졸업에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=5.300$, $p<.01$). 이를 사후 검증한 결과 ‘4년제 졸업’과 ‘대학원 이상’에서 유의미한 차이를 보였다.

감성리더십의 하위요인별로 살펴보면, 개인적 역량의 전체 평균은 3.47이며, 4년제 졸업($M=3.58$), 대학원 이상($M=3.29$), 전문대졸($M=3.26$)의 순으로 4년제 졸업에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 사회적 역량의 전체 평균은 3.38이며, 4년제 졸업($M=3.52$), 전문대졸($M=3.22$), 대학원 이상($M=2.89$)의 순으로 4년제 졸업에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=5.62$, $p<.01$). 이를 사후

검증한 결과 ‘4년제 졸업’과 ‘대학원 이상’에서 유의미한 차이를 보였다.

4) 월평균 보수 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십

월평균 보수 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십은 표 8과 같다.

<표 8> 월평균 보수 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십

변인	월평균 보수	N	M	SD	F	Scheffe
개인적 역량	150만원 미만 [㉠]	28	2.91	0.88	5.68**	㉠<㉢㉣
	150-170만원 [㉢]	78	3.69	0.91		
	170-200만원 [㉣]	67	3.41	0.71		
	200만원이상 [㉣]	44	3.53	0.99		
	합계	217	3.47	0.90		
사회적 역량	150만원 미만	28	3.16	1.10	2.35	
	150-170만원	78	3.58	0.90		
	170-200만원	67	3.22	0.86		
	200만원이상	44	3.41	1.05		
	합계	217	3.38	0.96		
리더십전체	150만원 미만	28	3.19	0.96	3.05*	
	150-170만원	78	3.68	0.82		
	170-200만원	67	3.34	0.75		
	200만원이상	44	3.54	1.00		
	합계	217	3.48	0.87		

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

위 표 8 에서와 같이 월평균 보수 별 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십에 대하여 살펴본 결과 리더십전체의 전체 평균은 3.48이며, 150-170만원 ($M=3.68$), 200만원이상($M=3.54$), 170-200만원($M=3.34$), 150만원 미만($M=3.19$)의 순으로 150-170만원에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적

으로 유의미하였다($F=3.05, p<.05$).

감성리더십의 하위요인별로 살펴보면, 개인적 역량에 대한 전체 평균은 3.47이며, 150-170만원($M=3.69$), 200만원이상($M=3.53$), 170-200만원($M=3.41$), 150만원 미만($M=2.91$)의 150-170만원에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=5.68, p<.01$). 이를 사후 검증한 결과 '150만원 미만'과 '150-170만원'과 '150만원 미만'과 '200만원이상'에서 유의미한 차이를 보였다. 사회적 역량의 전체 평균은 3.38이며, 150-170만원($M=3.58$), 200만원이상($M=3.41$), 170-200만원($M=3.22$), 150만원 미만($M=3.16$)의 순으로 150-170만원에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

2. 보육교사의 조직몰입

1) 연령에 따른 보육교사의 조직몰입

연령에 따른 보육교사의 조직몰입에 대한 결과는 다음 표 9 와 같다.

아래 표 9 에서와 같이 연령에 따른 보육교사의 조직몰입에 대하여 살펴본 결과 조직몰입의 전체 평균은 3.61이며, 31세 이상($M=3.65$), 25세 이하($M=3.61$), 26-30세($M=3.59$)의 순으로 31세 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

조직몰입의 하위요인별로 살펴보면, 정의적 몰입의 전체 평균은 3.51이며, 25세 이하($M=3.55$), 31세 이상($M=3.51$), 26-30세($M=3.48$)의 순으로 25세 이하

에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

규범적 몰입의 전체 평균은 3.91이며, 31세 이상($M=4.07$), 26-30세($M=3.94$), 25세 이하($M=3.79$)의 순으로 31세에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=4.34, p<.05$). 이를 사후 검증한 결과 ‘25세 이하’와 ‘31세 이상’에서 유의미한 차이를 보였다.

근속적 몰입의 전체 평균은 3.39이며, 25세 이하($M=3.47$), 31세 이상($M=3.36$), 26-30세($M=3.34$)의 순으로 25세 이하에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 9> 연령에 따른 보육교사의 조직몰입

변인	연령	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>Scheffe</i>
정의적 몰입	25세 이하	81	3.55	0.67	0.24	
	26-30세	96	3.48	0.67		
	31세 이상	40	3.51	0.41		
	합계	217	3.51	0.63		
규범적 몰입	25세 이하 [Ⓐ]	81	3.79	0.51	4.34*	Ⓐ<Ⓒ
	26-30세 [Ⓑ]	96	3.94	0.55		
	31세 이상 [Ⓒ]	40	4.07	0.35		
	합계	217	3.91	0.51		
근속적 몰입	25세 이하	81	3.47	0.73	0.97	
	26-30세	96	3.34	0.65		
	31세 이상	40	3.36	0.47		
	합계	217	3.39	0.65		
조직몰입 전체	25세 이하	81	3.61	0.57	0.17	
	26-30세	96	3.59	0.55		
	31세 이상	40	3.65	0.32		
	합계	217	3.61	0.52		

* $p<.05$

2) 경력에 따른 보육교사의 조직몰입

경력에 따른 보육교사의 조직몰입은 다음 표 10 과 같다.

아래 표 10 에서와 같이 경력에 따른 보육교사의 조직몰입에 대하여 살펴본 결과 조직몰입의 전체 평균은 3.61이며, 8년 이상($M=3.7$), 6-7년($M=3.64$), 3년 이하($M=3.6$), 4-5년($M=3.54$)의 순으로 8년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

조직몰입의 하위요인별로 살펴보면, 정의적 몰입의 전체 평균은 3.51이며, 6-7년($M=3.55$), 8년 이상($M=3.52$), 3년 이하($M=3.52$), 4-5년($M=3.44$)의 순으로 6-7년에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

규범적 몰입의 전체 평균은 3.91이며, 8년 이상($M=4.17$), 6-7년($M=4.03$), 3년 이하($M=3.82$), 4-5년($M=3.82$)의 순으로 8년이상에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=5.37, p<.01$). 이를 사후 검증한 결과 '3년 이하'와 '8년 이상', '4-5년'과 '8년 이상'에서 유의미한 차이를 보였다.

근속적 몰입의 전체 평균은 3.39이며, 3년 이하($M=3.44$), 8년 이상($M=3.38$), 4-5년($M=3.34$), 6-7년($M=3.29$)의 순으로 3년 이하에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 10> 경력에 따른 보육교사의 조직몰입

변인	경력	N	M	SD	F	Scheffe
정의적 몰입	3년 이하	109	3.52	0.69	0.20	
	4-5년	44	3.44	0.59		
	6-7년	25	3.55	0.65		
	8년 이상	39	3.52	0.46		
	합계	217	3.51	0.63		
규범적 몰입	3년 이하 [㉠]	109	3.82	0.51	5.37**	[㉠] < [㉡] [㉢] < [㉣]
	4-5년 [㉡]	44	3.82	0.54		
	6-7년 [㉢]	25	4.03	0.46		
	8년 이상 [㉣]	39	4.17	0.41		
	합계	217	3.91	0.51		
근속적 몰입	3년 이하	109	3.44	0.72	0.47	
	4-5년	44	3.34	0.59		
	6-7년	25	3.29	0.71		
	8년 이상	39	3.38	0.50		
	합계	217	3.39	0.65		
조직몰입 전체	3년 이하	109	3.60	0.58	0.63	
	4-5년	44	3.54	0.50		
	6-7년	25	3.64	0.53		
	8년 이상	39	3.70	0.37		
	합계	217	3.61	0.52		

** $p < .01$

3) 학력에 따른 보육교사의 조직몰입

학력에 따른 보육교사의 조직몰입은 표 11 과 같다.

<표 11> 학력에 따른 보육교사의 조직몰입

변인	학력	N	M	SD	F
정의적 몰입	전문대졸	48	3.44	0.85	2.20
	4년제 졸업	144	3.57	0.54	
	대학원 이상	25	3.31	0.58	
	합계	217	3.51	0.63	
규범적 몰입	전문대졸	48	3.96	0.47	0.61
	4년제 졸업	144	3.91	0.53	
	대학원 이상	25	3.82	0.51	
	합계	217	3.91	0.51	
근속적 몰입	전문대졸	48	3.28	0.79	2.83
	4년제 졸업	144	3.46	0.6	
	대학원 이상	25	3.19	0.62	
	합계	217	3.39	0.65	
조직몰입 전체	전문대졸	48	3.57	0.67	1.84
	4년제 졸업	144	3.65	0.47	
	대학원 이상	25	3.44	0.5	
	합계	217	3.61	0.52	

위 표 11 에서와 같이 학력에 따른 보육교사의 조직몰입에 대하여 살펴본 결과 조직몰입의 전체 평균은 3.61이며, 4년제 졸업($M=3.65$), 전문대졸($M=3.57$), 대학원 이상($M=3.44$)의 순으로 4년제 졸업에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

조직몰입의 하위요인별로 살펴보면, 정의적 몰입의 전체 평균은 3.51이며, 4년제 졸업($M=3.57$), 전문대졸($M=3.44$), 대학원 이상($M=3.31$)의 순으로 4년제 졸업에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

규범적 몰입의 전체 평균은 3.91이며, 전문대졸($M=3.96$), 4년제 졸업($M=3.91$), 대학원 이상($M=3.82$)의 순으로 전문대졸에서 가장 높은 수준을 보

였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

근속적 몰입의 전체 평균은 3.39이며, 4년제 졸업($M=3.46$), 전문대졸($M=3.28$), 대학원 이상($M=3.19$)의 순으로 4년제 졸업에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

4) 월평균 보수에 따른 보육교사의 조직몰입

월평균 보수에 따른 보육교사의 조직몰입은 표 12 와 같다.

아래의 표 12 에서와 같이 월평균 보수에 따른 보육교사의 조직몰입에 대하여 살펴본 결과 조직몰입의 전체 평균은 3.61이며, 200만원 이상($M=3.82$), 150-170만원($M=3.68$), 170-200만원($M=3.52$), 150만원 미만($M=3.31$)의 순으로 200만원이상에서 가장 높은 수준을 보였으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=6.85, p<.001$). 이를 사후 검증한 결과 '150만원 미만'과 '150-170만원', '150만원 미만'과 '200만원이상', '170-200만원'과 '200만원이상'에서 유의미한 차이를 보였다.

조직몰입의 하위요인별로 살펴보면, 정의적 몰입의 전체 평균은 3.51이며, 200만원이상($M=3.69$), 150-170만원($M=3.6$), 170-200만원($M=3.39$), 150만원 미만($M=3.26$)의 순으로 200만원이상에서 가장 높은 수준을 보였으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=4.07, p<.01$). 이를 사후 검증한 결과 '150만원 미만'과 '200만원이상'에서 유의미한 차이를 보였다.

규범적 몰입의 전체 평균은 3.91이며, 200만원이상($M=4.19$), 150-170만원($M=3.94$), 170-200만원($M=3.81$), 150만원 미만($M=3.61$)의 순으로 200만원이상에서 가장 높은 수준을 보였으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=9.25, p<.001$). 이를 사후 검증한 결과 '150만원 미만'과 '150-170만원', '150만원 미만'과 '200만원이상', '170-200만원'과 '200만원이상'에서 유의미한 차이

를 보였다.

근속적 몰입의 전체 평균은 3.39이며, 200만원이상($M=3.55$), 150-170만원($M=3.47$), 170-200만원($M=3.36$), 150만원 미만($M=3.01$)의 순으로 200만원이상에서 가장 높은 수준을 보였으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=4.61, p<.01$). 이를 사후 검증한 결과 ‘150만원 미만’과 ‘150-170만원’, ‘150만원 미만’과 ‘200만원이상’에서 유의미한 차이를 보였다.

<표 12> 월평균 보수에 따른 보육교사의 조직몰입

변인	월평균 보수	N	M	SD	F	Scheffe
정의적 몰입	150만원 미만 [㉠]	28	3.26	0.85	4.07**	㉠<㉤
	150-170만원 [㉢]	78	3.60	0.63		
	170-200만원 [㉡]	67	3.39	0.49		
	200만원이상 [㉣]	44	3.69	0.58		
	합계	217	3.51	0.63		
규범적 몰입	150만원 미만 [㉠]	28	3.61	0.51	9.29***	㉠<㉢<㉤ ㉡<㉣
	150-170만원 [㉢]	78	3.94	0.49		
	170-200만원 [㉡]	67	3.81	0.50		
	200만원이상 [㉣]	44	4.19	0.44		
	합계	217	3.91	0.51		
근속적 몰입	150만원 미만	28	3.01	0.77	4.61**	㉠<㉢<㉤
	150-170만원	78	3.47	0.68		
	170-200만원	67	3.36	0.54		
	200만원이상	44	3.55	0.62		
	합계	217	3.39	0.65		
조직몰입 전체	150만원 미만	28	3.31	0.62	6.85***	㉠<㉢<㉤ ㉡<㉣
	150-170만원	78	3.68	0.54		
	170-200만원	67	3.52	0.40		
	200만원이상	44	3.82	0.49		
	합계	217	3.61	0.52		

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

3. 보육교사의 직무만족도

1) 연령에 따른 보육교사의 직무만족도

연령에 따른 보육교사의 직무만족도는 표 13 과 같다.

<표 13> 연령에 따른 보육교사의 직무만족도

변인	연령	N	M	SD	F	Scheffe
동료와의 관계	25세 이하	81	3.74	0.56	0.69	
	26-30세	96	3.84	0.61		
	31세 이상	40	3.81	0.47		
	합계	217	3.80	0.57		
원장과의 관계	25세 이하	81	3.49	0.77	2.11	
	26-30세	96	3.25	0.89		
	31세 이상	40	3.24	0.83		
	합계	217	3.34	0.84		
직무자체의 특성	25세 이하	81	3.51	0.56	0.87	
	26-30세	96	3.44	0.51		
	31세 이상	40	3.56	0.44		
	합계	217	3.49	0.52		
근무환경	25세 이하 [㉠]	81	3.42	0.60	5.11**	㉠>㉡
	26-30세 [㉡]	96	3.10	0.70		
	31세 이상 [㉢]	40	3.29	0.63		
	합계	217	3.26	0.66		
보수와 승진의 기회	25세 이하 [㉠]	81	2.89	0.57	3.78*	㉠>㉡
	26-30세 [㉡]	96	2.64	0.67		
	31세 이상 [㉢]	40	2.69	0.58		
	합계	217	2.75	0.63		
직무만족 전체	25세 이하	81	3.41	0.49	2.11	
	26-30세	96	3.26	0.54		
	31세 이상	40	3.32	0.39		
	합계	217	3.33	0.50		

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

위 표 13 에서와 같이 연령에 따른 보육교사의 직무만족도에 대하여 살펴본 결과 직무만족의 전체 평균은 3.33이며, 25세 이하($M=3.41$), 31세 이상($M=3.32$), 26-30세($M=3.26$)의 순으로 25세 이하에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직무만족도의 하위요인별로 살펴보면, 동료와의 관계의 전체 평균은 3.8이며, 26-30세($M=3.84$), 31세 이상($M=3.81$), 25세 이하($M=3.74$)의 순으로 26-30세에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

원장과의 관계의 전체 평균은 3.34이며, 25세 이하($M=3.49$), 26-30세($M=3.25$), 31세 이상($M=3.24$)의 순으로 25세 이하에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직무자체의 특성의 전체 평균은 3.49이며, 31세 이상($M=3.56$), 25세 이하($M=3.51$), 26-30세($M=3.44$)의 순으로 31세 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

근무환경의 전체 평균은 3.26이며, 25세 이하($M=3.42$), 31세 이상($M=3.29$), 26-30세($M=3.1$)의 순으로 25세 이하에서 가장 높은 수준을 보였으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=5.11, p<.01$). 이를 사후 검증한 결과 '25세 이하'와 '26-30세'에서 유의미한 차이를 보였다.

보수와 승진의 기회의 전체 평균은 2.75이며, 25세 이하($M=2.89$), 31세 이상($M=2.69$), 26-30세($M=2.64$)의 순으로 25세 이하에서 가장 높은 수준을 보였으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=3.78, p<.05$). 이를 사후 검증한 결과 '25세 이하'와 '26-30세'에서 유의미한 차이를 보였다.

2) 경력에 따른 보육교사의 직무만족도

경력에 따른 보육교사의 직무만족도는 표 14 와 같다.

아래 표 14 에서와 같이 경력에 따른 보육교사의 직무만족도에 대하여 살펴본 결과 직무만족의 전체 평균은 3.33이며, 8년 이상($M=3.39$), 3년 이하($M=3.35$), 4-5년($M=3.29$), 6-7년($M=3.22$)의 순으로 8년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직무만족도의 하위요인별로 살펴보면, 동료와의관계의 전체 평균은 3.8이며, 4-5년($M=3.87$), 8년 이상($M=3.8$), 3년 이하($M=3.78$), 6-7년($M=3.73$)의 순으로 4-5년에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

원장과의 관계의 전체 평균은 3.34이며, 3년 이하($M=3.4$), 8년 이상($M=3.36$), 6-7년($M=3.24$), 4-5년($M=3.22$)의 순으로 3년 이하에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직무자체의 특성의 전체 평균은 3.49이며, 8년 이상($M=3.64$), 6-7년($M=3.49$), 3년 이하($M=3.47$), 4-5년($M=3.41$)의 순으로 8년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

근무환경의 전체 평균은 3.26이며, 3년 이하($M=3.31$), 8년 이상($M=3.3$), 4-5년($M=3.24$), 6-7년($M=2.98$)의 순으로 3년 이하에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

보수와 승진의 기회의 전체 평균은 2.75이며, 8년 이상($M=2.82$), 3년 이하($M=2.76$), 4-5년($M=2.7$), 6-7년($M=2.67$)의 순으로 8년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 14> 경력에 따른 보육교사의 직무만족도

변인	경력	N	M	SD	F
동료와의 관계	3년 이하	109	3.78	0.54	0.36
	4-5년	44	3.87	0.64	
	6-7년	25	3.73	0.63	
	8년 이상	39	3.80	0.51	
	합계	217	3.80	0.57	
원장과의 관계	3년 이하	109	3.40	0.78	0.60
	4-5년	44	3.22	0.80	
	6-7년	25	3.24	1.13	
	8년 이상	39	3.36	0.88	
	합계	217	3.34	0.84	
직무자체의 특성	3년 이하	109	3.47	0.52	1.56
	4-5년	44	3.41	0.53	
	6-7년	25	3.49	0.54	
	8년 이상	39	3.64	0.47	
	합계	217	3.49	0.52	
근무환경	3년 이하	109	3.31	0.64	1.71
	4-5년	44	3.24	0.70	
	6-7년	25	2.98	0.77	
	8년 이상	39	3.30	0.59	
	합계	217	3.26	0.66	
보수와 승진의 기회	3년 이하	109	2.76	0.62	0.374
	4-5년	44	2.70	0.54	
	6-7년	25	2.67	0.84	
	8년 이상	39	2.82	0.59	
	합계	217	2.75	0.63	
직무만족 전체	3년 이하	109	3.35	0.49	0.67
	4-5년	44	3.29	0.50	
	6-7년	25	3.22	0.66	
	8년 이상	39	3.39	0.42	
	합계	217	3.33	0.50	

3) 학력에 따른 보육교사의 직무만족도

학력에 따른 보육교사의 직무만족도는 표 15 와 같다.

<표 15> 학력에 따른 보육교사의 직무만족도

변인	학력	N	M	SD	F	Scheffe
동료와의 관계	전문대졸	48	3.76	0.62	0.43	
	4년제 졸업	144	3.82	0.55		
	대학원 이상	25	3.73	0.56		
	합계	217	3.80	0.57		
원장과의 관계	전문대졸	48	3.23	1.10	1.96	
	4년제 졸업	144	3.42	0.75		
	대학원 이상	25	3.11	0.77		
	합계	217	3.34	0.84		
직무자체의 특성	전문대졸	48	3.60	0.48	1.79	
	4년제 졸업	144	3.47	0.54		
	대학원 이상	25	3.38	0.42		
	합계	217	3.49	0.52		
근무환경	전문대졸	48	3.33	0.58	1.29	
	4년제 졸업	144	3.26	0.70		
	대학원 이상	25	3.07	0.54		
	합계	217	3.26	0.66		
보수와 승진의 기회	전문대졸 [㉠]	48	2.82	0.74	4.03*	㉠>㉡ ㉡>㉢
	4년제 졸업 [㉡]	144	2.78	0.60		
	대학원 이상 [㉢]	25	2.42	0.46		
	합계	217	2.75	0.63		
직무만족 전체	전문대졸	48	3.35	0.59	1.91	
	4년제 졸업	144	3.35	0.49		
	대학원 이상	25	3.14	0.33		
	합계	217	3.33	0.50		

* $p < .05$

위 표 15 에서와 같이 학력에 따른 보육교사의 직무만족도에 대하여 살펴본 결과 직무만족의 전체 평균은 3.33이며, 전문대졸($M=3.35$), 4년제 졸업($M=3.35$), 대학원 이상($M=3.14$)의 순으로 대학원 이상에서 가장 낮은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직무만족도의 하위요인별로 살펴보면, 동료와의 관계의 전체 평균은 3.8이며, 4년제 졸업($M=3.82$), 전문대졸($M=3.76$), 대학원 이상($M=3.73$)의 순으로 4년제 졸업에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

원장과의 관계의 전체 평균은 3.34이며, 4년제 졸업($M=3.42$), 전문대졸($M=3.23$), 대학원 이상($M=3.11$)의 순으로 4년제 졸업에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직무자체의 특성의 전체 평균은 3.49이며, 전문대졸($M=3.6$), 4년제 졸업($M=3.47$), 대학원 이상($M=3.38$)의 순으로 전문대졸에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

근무환경의 전체 평균은 3.26이며, 전문대졸($M=3.33$), 4년제 졸업($M=3.26$), 대학원 이상($M=3.07$)의 순으로 전문대졸에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

보수와 승진의 기회의 전체 평균은 2.75이며, 전문대졸($M=2.82$), 4년제 졸업($M=2.78$), 대학원 이상($M=2.42$)의 순으로 전문대졸에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($F=4.03, p<.05$). 이를 사후 검증한 결과 ‘전문대졸’과 ‘대학원 이상’, ‘4년제 졸업’과 ‘대학원 이상’에서 유의미한 차이를 보였다.

4) 월평균 보수에 따른 보육교사의 직무만족도

월평균 보수에 따른 보육교사의 직무만족도는 표 16 과 같다.

<표 16> 월평균 보수 변인 별 보육교사의 직무만족도

변인	월평균 보수	N	M	SD	F	Scheffe
동료와의 관계	150만원 미만	28	3.80	0.51	0.46	
	150-170만원	78	3.80	0.64		
	170-200만원	67	3.74	0.51		
	200만원이상	44	3.87	0.54		
	합계	217	3.80	0.57		
원장과의 관계	150만원 미만	28	3.16	0.93	2.68*	
	150-170만원	78	3.46	0.79		
	170-200만원	67	3.16	0.76		
	200만원이상	44	3.52	0.95		
	합계	217	3.34	0.84		
직무자체의 특성	150만원 미만㉠	28	3.52	0.47	2.85*	㉠<㉡
	150-170만원㉢	78	3.48	0.54		
	170-200만원㉣	67	3.38	0.51		
	200만원이상㉤	44	3.67	0.49		
	합계	217	3.49	0.52		
근무환경	150만원 미만㉠	28	3.25	0.63	3.76*	㉡>㉣
	150-170만원㉢	78	3.38	0.65		
	170-200만원㉣	67	3.04	0.61		
	200만원이상㉤	44	3.37	0.70		
	합계	217	3.26	0.66		
보수와 승진의 기회	150만원 미만	28	2.54	0.73	2.51	
	150-170만원	78	2.71	0.54		
	170-200만원	67	2.74	0.61		
	200만원이상	44	2.94	0.68		
	합계	217	2.75	0.63		
직무만족 전체	150만원 미만	28	3.26	0.52	2.77*	
	150-170만원	78	3.36	0.51		
	170-200만원	67	3.21	0.44		
	200만원이상	44	3.48	0.53		
	합계	217	3.33	0.50		

* $p<.05$

위 표 16 에서와 같이 월평균 보수에 따른 보육교사의 직무만족도에 대하여 살펴본 결과 직무만족의 전체 평균은 3.33이며, 200만원이상($M=3.48$), 150-170만원($M=3.36$), 150만원 미만($M=3.26$), 170-200만원($M=3.21$)의 순으로 200만원 이상에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다 ($F=2.77, p<.05$).

직무만족도의 하위요인별로 살펴보면, 동료와의 관계의 전체 평균은 3.8이며, 200만원이상($M=3.87$), 150만원 미만($M=3.8$), 150-170만원($M=3.8$), 170-200만원($M=3.74$)의 순으로 200만원이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

원장과의 관계의 전체 평균은 3.34이며, 200만원이상($M=3.52$), 150-170만원($M=3.46$), 170-200만원($M=3.16$), 150만원 미만($M=3.16$)의 순으로 200만원이상에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다 ($F=2.68, p<.05$).

직무자체의 특성의 전체 평균은 3.49이며, 200만원이상($M=3.67$), 150만원 미만($M=3.52$), 150-170만원($M=3.48$), 170-200만원($M=3.38$)의 순으로 200만원이상에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다 ($F=2.85, p<.05$). 이를 사후 검증한 결과 '170-200만원'과 '200만원이상'에서 유의미한 차이를 보였다.

근무환경의 전체 평균은 3.26이며, 150-170만원($M=3.38$), 200만원이상($M=3.37$), 150만원 미만($M=3.25$), 170-200만원($M=3.04$)의 순으로 150-170만원에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다 ($F=3.76, p<.05$). 이를 사후 검증한 결과 '150-170만원'과 '170-200만원'에서 유의미한 차이를 보였다.

보수와 승진의 기회의 전체 평균은 2.75이며, 200만원이상($M=2.94$), 170-200만원($M=2.74$), 150-170만원($M=2.71$), 150만원 미만($M=2.54$)의 순으로 150-170만원에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

4. 원장의 감성리더십과 보육교사의 조직몰입, 직무만족의 관계

1) 원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입의 상관관계

원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입의 상관관계를 분석한 결과는 표 17 과 같다.

<표 17> 원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입의 상관관계

	개인적 역량	사회적 역량	리더십 전체	정의적 몰입	규범적 몰입	근속적 몰입	조직몰입 전체
개인적 역량	1						
사회적 역량	.807***	1					
리더십 전체	.874***	.984***	1				
정의적 몰입	.585***	.691***	.700***	1			
규범적 몰입	.440***	.466***	.500***	.652***	1		
근속적 몰입	.531***	.596***	.610***	.800***	.441***	1	
조직몰입 전체	.600***	.681***	.701***	.956***	.783***	.863***	1

*** $p < .001$

위 표 17 에서 제시한 바와 같이 원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입의 관계를 분석한 결과 원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입 간에는 정적으로 높은 유의미한 상관관계를 보였다($r = .701, p < .001$). 세부적으로 리더십 전체와 조직몰입의 하위요인 간 상관관계를 살펴보면, 정의적 몰입($r = .700, p < .001$), 근속적 몰입($r = .610, p < .001$), 규범적 몰입($r = .500, p < .001$)의 순으로 나타났다. 즉, 원장의 감성리더십을 높게 인식한 보육교사일수록 조직몰입의 정도가 높다는 것을 알 수 있었다. 조직몰입 전체와 감성리더십 하위요인 간 상관관계

를 살펴보면, 사회적 역량($r=.681, p<.001$), 개인적 역량($r=.600, p<.001$)의 순으로 나타나, 조직몰입은 원장의 감성리더십 중 사회적 역량이 발휘될 때 더욱 높게 지각된다는 것을 알 수 있었다.

2) 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도의 상관관계

원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도의 상관관계를 분석한 결과는 표 18과 같다.

아래 표 18에서 제시한 바와 같이 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도의 관계를 분석한 결과 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족 간에는 정적으로 높은 유의미한 상관관계를 보였다($r=.76, p<.001$). 세부적으로 리더십전체와 직무만족의 하위요인 간 상관관계를 살펴보면, 원장과의 관계($r=.84, p<.001$), 근무환경($r=.81, p<.001$), 보수와 승진의 기회($r=.78, p<.001$), 직무자체의 특성($r=.74, p<.001$), 동료와의 관계($r=.67, p<.001$) 순으로 나타나, 원장의 감성리더십을 높게 인식하는 교사일수록 자신의 직무에 대한 만족도가 높아진다는 것을 알 수 있었다. 직무만족전체와 감성리더십 하위요인 간 상관관계를 살펴보면, 사회적 역량($r=.77, p<.001$), 개인적 역량($r=.67, p<.001$)의 순으로 나타나 보육교사의 직무만족은 원장의 감성리더십 중 사회적 역량이 잘 발휘될 때 더욱 높게 지각된다는 것을 알 수 있었다.

<표 18> 원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도의 상관관계

	개인적 역량	사회적 역량	리더십 전체	동료와 의 관계	원장과 의 관계	직무자 체의 특성	근무환 경	보수와 승진의 기회	직무만 족전체
개인적 역량	1								
사회적 역량	.80 ^{***}	1							
리더십 전체	.84 ^{***}	.98 ^{***}	1						
동료와의 관계	.41 ^{***}	.43 ^{***}	.43 ^{***}	1					
원장과의 관계	.74 ^{***}	.89 ^{***}	.88 ^{***}	.48 ^{***}	1				
직무자체의 특성	.41 ^{***}	.41 ^{***}	.44 ^{***}	.51 ^{***}	.46 ^{***}	1			
근무환경	.44 ^{***}	.57 ^{***}	.54 ^{***}	.39 ^{***}	.59 ^{***}	.54 ^{***}	1		
보수와 승진의 기회	.50 ^{***}	.56 ^{***}	.55 ^{***}	.29 ^{***}	.59 ^{***}	.49 ^{***}	.62 ^{***}	1	
직무만족전체	.67 ^{***}	.77 ^{***}	.76 ^{***}	.67 ^{***}	.84 ^{***}	.74 ^{***}	.81 ^{***}	.78 ^{***}	1

*** $p < .001$

5. 원장의 감성리더십이 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향

1) 원장의 감성리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향

원장의 감성리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향에 대해 분석한 결과는 표 19와 같다.

<표 19> 원장의 감성리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향

종속변수 정의적 몰입	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
	B	표준오차	β			
(상수)	1.750	.145		12.038		
개인적 역량	-.101	.089	-.144	-1.139	69.04***	.49
사회적 역량	-.097	.227	-.147	-.425		
리더십전체	.700	.302	.970	2.316*		
종속변수 규범적 몰입	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
	B	표준오차	β			
(상수)	2.686	.142		18.964		
개인적 역량	-.150	.086	-.261	-1.735	27.64***	.28
사회적 역량	-.663	.221	-1.232	-2.997**		
리더십전체	1.145	.294	1.940	3.889***		
종속변수 근속적 몰입	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
	B	표준오차	β			
(상수)	1.745	.169		10.348		
개인적 역량	-.048	.103	-.066	-.470	42.32***	.37
사회적 역량	-.175	.263	-.255	-.664		
리더십전체	.691	.350	.918	1.973		
종속변수 조직 몰입 전체	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
	B	표준오차	β			
(상수)	2.061	.121		17.047		
개인적 역량	-.103	.074	-.175	-1.392	70.32***	.49
사회적 역량	-.307	.189	-.559	-1.627		
리더십전체	.846	.251	1.403	3.366**		

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

위 표 19에서 제시한 바와 같이 원장의 감성리더십이 교사의 정의적 몰입에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 49.3%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다 ($F=69.04$, $p < .001$). 독립변수에서는 리더십전체($t=2.316$, $p < .05$)에서는 유의미한

영향을 미치는 것으로 나타났으나, 개인적 역량, 사회적 역량에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

원장의 감성리더십이 교사의 규범적 몰입에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 28%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=27.64, p<.001$). 독립변수에서는 사회적 역량($t=-2.997, p<.01$), 리더십전체($t=3.889, p<.001$)에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 개인적 역량에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

원장의 감성리더십이 교사의 근속적 몰입에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 37.3%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=42.32, p<.001$). 독립변수에서는 개인적 역량, 사회적 역량, 리더십전체 모두 유의한 차이를 보이지 않았다.

원장의 감성리더십이 교사의 조직적 몰입 전체에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 49.8%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=70.32, p<.001$). 독립변수에서는 리더십전체($t=3.366, p<.01$)에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 개인적 역량, 사회적 역량에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

2) 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향

원장의 감성리더십이 교사의 직무만족에 미치는 영향에 대해 분석한 결과는 표 20 과 같다.

<표 20> 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향

종속변수	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
동료와의 관계	B	표준오차	β			
(상수)	2.802	.166		16.918		
개인적 역량	.096	.101	.152	.954	16.99***	.193
사회적 역량	.060	.259	.100	.231		
리더십전체	.132	.344	.203	.385		
종속변수	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
원장과의 관계	B	표준오차	β			
(상수)	.645	.119		5.404		
개인적 역량	.080	.073	.085	1.102	303.06***	.810
사회적 역량	.864	.187	.977	4.630***		
리더십전체	-.144	.248	-.149	-.582		
종속변수	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
직무자체	B	표준오차	β			
(상수)	2.443	0.154		15.831		
개인적 역량	2.438	.150		16.226	11.92***	.209
사회적 역량	-.005	.092	-.009	-.057		
리더십전체	-.379	.235	-.695	-1.612*		
종속변수	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
근무환경	B	표준오차	β			
(상수)	2.108	.175		12.042		
개인적 역량	.119	.107	.161	1.113	36.19***	.338
사회적 역량	.904	.273	1.304	3.307**		
리더십전체	-.666	.364	-.876	-1.830		
종속변수	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
보수와 승진의 기회	B	표준오차	β			
(상수)	1.569	.166		9.458		
개인적 역량	.231	.101	.330	2.283*	36.06***	.337
사회적 역량	.775	.259	1.180	2.991**		
리더십전체	-.644	.345	-.894	-1.868		
종속변수	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
직무만족전체	B	표준오차	β			
(상수)	1.915	.102		18.683		
개인적 역량	.104	.063	.185	1.662	109.30***	.606
사회적 역량	.447	.160	.848	2.790**		
리더십전체	-.131	.213	-.227	-.615		

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

위 표 20 에서 제시한 바와 같이 원장의 감성리더십이 교사의 동료와의 관계에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 19.3%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=16.99, p<.001$). 독립변수에서는 개인적 역량, 사회적 역량, 리더십 전체 모두 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

원장의 감성리더십이 교사의 원장과의 관계에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 81%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=303.06, p<.001$). 독립변수에서는 사회적 역량($t=4.630, p<.001$)에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 개인적 역량, 리더십 전체에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

원장의 감성리더십이 교사의 직무자체의 특성에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 20.9%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=11.92, p<.001$). 독립변수에서는 리더십전체($t=-1.612, p<.05$)에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 개인적 역량, 사회적 역량에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

원장의 감성리더십이 교사의 근무환경에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 33.8%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=36.19, p<.001$). 독립변수에서는 사회적 역량($t=3.307, p<.01$)에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 개인적 역량, 리더십전체에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

원장의 감성리더십이 교사의 보수와 승진의 기회에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 33.7%이고 회귀식은 통계

적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=36.06, p<.001$). 독립변수에서는 개인적 역량($t=2.283, p<.05$), 사회적 역량($t=2.991, p<.01$)에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 리더십전체에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

원장의 감성리더십이 교사의 직무만족전체에 어떠한 영향을 미치는지 선형 회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 60.6%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=109.30, p<.001$). 독립변수에서는 사회적 역량($t=2.790, p<.01$)에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 개인적 역량, 리더십전체에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 직장어린이집 교사가 느끼는 원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입, 직무만족도에 대한 인식이 배경변인에 따라 어떠한지 살펴보고, 직장어린이집 교사가 인식하는 원장의 감성리더십과 교사의 조직몰입, 직무만족간의 관계가 어떠한지를 알아보는 데 있다. 이러한 결과를 바탕으로 직장어린이집의 질적 수준을 향상시키기 위한 방향수립을 도모할 수 있는 기초 자료를 제공하고 나아가 직장어린이집 교사의 질적 향상과 직무환경 개선을 위한 기초자료를 제공하는 것을 목적으로 하였다.

1. 요약 및 논의

본 연구를 통해 얻은 결과를 중심으로 연구문제에 따라 요약하고 논의하면 다음과 같다.

1) 보육교사의 개인변인에 따른 원장의 감성리더십, 교사의 직무만족, 조직몰입

직장 어린이집 보육교사가 인식하는 원장의 감성리더십과 직무만족, 조직몰입은 교사의 개인변인에 따라 다음과 같이 나타났다.

첫째, 보육교사의 연령, 경력, 학력, 월평균보수에 따른 원장의 감성리더십을 알아본 결과 경력에서는 유의미한 차이를 보이지 않았으나 연령, 학력, 보수에서는 유의미한 차이를 나타내었다. 이러한 결과는 교사의 배경 변인 중 연령, 학력, 경력에 따라서 차이가 없다는 (서현, 송선화, 2010; 김정림, 2011) 연구

결과와는 다소 차이가 있다. 특히 교사경력이 높을수록 교장의 감성리더십을 높게 인식한다는 김성규(2010), 강경석과 김철구(2007), 안수현(2011)의 연구결과와도 차이가 있다. 본 연구를 살펴보면 연령이 낮을수록 보육교사가 인식한 원장의 감성리더십이 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 연령이 낮을수록 원장의 감성적 리더십에 대하여 민감하게 인식한다는 것을 예측해볼 수 있다.

또한 학력에 따라 보육교사가 인식하는 원장의 감성리더십에도 유의한 차이를 보였는데 그 중에서도 하위요인인 개인적 역량에서는 통계적으로 유의미하지 않았지만 사회적 역량에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 특히 대학원 이상 보다는 4년제를 졸업한 교사가 원장의 감성리더십을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 서현, 송현화(2010)의 연구에서 교사들이 리더십 하위요인 중 개인역량보다는 사회적 역량을 더 높게 인식한다는 연구 결과와도 부분적으로 일치하고 있다. 이는 감성리더십 중 구성원의 감성을 이해하고, 효과적으로 관계를 관리할 수 있는 원장의 사회적 역량이 교사에게 긍정적인 영향을 미친다는 것이다.

둘째, 보육교사의 연령과 경력, 학력, 보수에 따른 조직몰입을 알아본 결과 보육교사의 조직몰입은 연령, 경력, 보수에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령과 경력, 보수가 높을수록 조직몰입을 더 높게 인식하였다.

이러한 결과는 경력과 학력에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났지만 연령에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다는 신미숙(2010)의 연구결과와 부분적으로 일치하는 결과이다.

먼저 연령에 따른 조직몰입은 31세 이상에서 조직몰입이 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 연령이 증가할수록 조직몰입정도가 높아진다는 이영옥, 권명순(2004), 임난희(2009)의 연구와는 부분적으로 일치하는 결과이다.

연령과 경력에서는 규범적 몰입에서 특히 유의미한 차이가 나타났으며 월평균 보수에는 정의적 몰입, 규범적 몰입, 근속적 몰입 등 조직몰입 전체에서 유의미한 차이를 보였다.

연령과 경력에서 조직몰입의 하위변인 중 규범적 몰입이 가장 높게 나타났는데 특히 연령이 많고 경력이 많을수록 규범적 몰입이 높게 나타났다. 이는 보육교사들이 연령과 경력이 많아질수록 일에 대한 즐거움 보다는 직무에 대한 책임감과 사명감이 보다 크게 작용하는 것으로 보육교사들이 이해관계에 의해 일하기보다 아이들을 가르치고 돌보는 일을 가치 있게 생각하고 책임감 있게 완수하려는 교직의 직무특성에 충실한 것으로 이해할 수 있다(박신애, 2009).

박은혜(2003)의 교사론과 조부경, 남옥자(2006), 황정선(2009)의 선행연구를 토대로 볼 때, 보육교사가 경력이 많아지게 되면, 유치원 현장에서 지속적으로 근무하면서 전문성 인식이 높아지고, 상위역할을 수행하게 되며 전반적 운영에 대한 직접적 참여의 영역도 확장됨을 알 수 있다. 이에 따른 교사 자신의 전문성 신장의 필요성을 자각하게 되며, 이를 위해 전문적인 교육을 받게 되거나, 상급학교(대학원)에 진학하는 사례들을 찾아볼 수 있다. 이는 자신의 교직에 대한 사명감과 책임감의 관점으로 본다면, 어린이집에 충직하고 의무를 성심성의껏 수행해야 한다는 조직몰입의 의미와 연결 지어 해석할 수 있다. 그러므로 보육교사들은 경력이 많아질수록 조직몰입 정도가 높은 것으로 볼 수 있다(신미숙, 2010).

특히 보수가 높을수록 조직몰입이 높았다. 이는 이선경(1991)의 연구에서도 보수 및 승진이 조직몰입에 유의한 상관관계를 미치는 요인으로 나타났고, 서은희, 이미숙(2002)의 연구에서도 보수 및 승진과 조직몰입은 유의미한 관계를 가진다고 보았다. 즉, 교사들의 보수는 조직몰입에 영향을 주는 중요한 요인임

을 알 수 있었다. 이러한 결과는 보수에 대한 정책 및 사회적 차원에서의 지원을 통해 교사가 어린이집에 정서적 애착을 가지고 근무할 수 있는 여건이 마련되어야 함을 시사한다.

셋째, 보육교사의 연령, 경력, 학력, 월평균 보수에 따른 직무만족도를 알아본 결과, 경력에는 유의미한 차이를 보이지 않았으나 연령, 학력, 월평균 보수에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

보육교사의 연령에 따른 전체 직무만족도는 집단 간 차이는 있지만 통계적으로 의미 있는 차이는 없었다. 김난희(2005)의 대구광역시 국·공립, 법인 어린이집의 보육교사의 직무만족에 관한 연구에서 연령이 높을수록 직무만족도가 높다는 연구 결과와는 차이가 있었다. 직무만족도 하위요인 중 ‘근무환경과 보수와 승진의 기회’에서는 25세 이하의 보육교사가 직무만족도를 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이것은 교사의 연령이 높을수록 임금에 대한 만족도는 감소한다는 이윤경(1997), 이정아(2004)의 연구와 일치한다. 연령이 높은 교사들은 삶의 연륜이 생겨 직무만족도의 다른 하위요인들 즉, 동료·원장과의 관계, 직무자체의 특성에 대한 적응력은 높은데 반해, ‘보수와 승진의 기회’에 있어서의 불만족을 나타낸다. 이는 직장어린이집에서 나의 보수는 경력과 능력을 고려해 볼 때 공정하다에서 낮게 평정하였기 때문으로 해석할 수 있다. 이처럼 어린이집 현장에서 교사들은 자신들이 받는 보상을 교직원내의 다른 사람 뿐만 아니라 교직 이외의 직종에 종사하는 사람들과 공정성을 비교한다는 사실을 알 수 있다. 이러한 점에서 호봉이 올라가도 타 직종에 비해 상대적으로 급여수준이 낮은 교사들의 보수체계의 현실을 고려하여 그들의 직무만족과 사기진작을 위해 보수체계 개선이 필요하다고 하겠다(이정아, 2004).

또한 승진의 기회에서 불만족을 나타낸 것은 어린이집에서 원장, 주임, 보육

교사로 구성되어 있는데 교사들의 승진 욕구는 많으나 대부분 어린이집 주임 교사는 1~2명으로 제한되어 있어 승진의 기회가 적기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 그래서 최근 직장어린이집에서는 보육교사에서 일정한 경력과 교사 및 원장평가와 시험 및 면접 등을 통한 예비주임교사 제도를 실시하여 자질을 갖춘 교사가 주임교사가 될 수 있는 기회를 확대하고 있다. 또한 직장어린이집의 경우 같은 회사체가 지역마다 설치된 경우가 있어 개원하는 원에 자질을 갖춘 주임교사를 발령하여 근무할 수 있도록 함으로써 승진의 기회를 확대하여 제공하고 있다.

학력에 따른 직무만족도를 살펴보면 대학원 이상의 교사보다는 전문대졸업과 4년제 졸업의 학력을 가진 교사의 직무만족도가 높게 나타났으나, 요인들간에 통계적으로 의미 있는 차이는 아니었다. 이러한 결과는 송유진(1993), 이정기(1999), 이정아(2004)의 연구와 일치하는 것으로 학력에 따라 일의 내용이나 업무량이 다르지 않고, 학력에 상관없이 근속연수에 따라 동일한 호봉제를 적용받는 직장어린이집의 현 체제 때문으로 해석할 수 있다. ‘보수와 승진의 기회’항목에서는 유의한 차이가 있었는데 4년제 졸업, 대학원 이상의 교사들보다 전문대졸업의 교사들이 보수와 승진의 기회에서 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이것은 어린이집 교사채용에 있어서 학력에 제한을 두지 않고, 학력과 상관없이 호봉이 같으며 업무 분담이나 승진에 있어서도 균등한 기회가 주어지기 때문에 전문대졸업 교사들이 ‘보수와 승진의 기회’에 대한 직무만족이 높은 것으로 해석할 수 있다. 반대로 학력이 높아질수록 직무만족도가 높다는 김성신(2002)의 연구결과도 있다. 학력이 높아질수록 직무만족도를 높이기 위해서는 자격증 급수와 학력이 반영된 호봉 측정체계 마련과 학력수당제공, 승진의 체계적인 기준마련 등을 제공함으로써 보육교사가 전문가로서 발전해나갈 수 있는 동기를 제공하는 사회적 지원이 필요하다고 하겠다.

경력에 따른 직무만족도는 통계적으로 의미 있는 차이가 없었다. 이명주(1984), 고지천(2004)의 연구결과와는 일치하지만 경력이 많아질수록 직무만족도가 높게 나타난다는 선행연구(현미옥, 2006; 김난희, 2004; 정금자, 2008; 김성신, 2002)의 연구 결과와는 다소 차이가 있다.

월평균 보수에 따른 직무만족도는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 특히 직무자체의 특성, 근무환경에서 높게 나타나았는데 이것은 최근 직장어린이집이 늘어나는 동안 다른 사립 및 국공립 어린이집에 비해 근무환경이 좋고, 직장어린이집이 위탁으로 운영되는 경우 직무가 교사들에게 효율적으로 분담되어 만족도가 높게 나타난 것으로 예측할 수 있다. 전체 직무만족도에서도 200만원이상을 받는 보육교사의 직무만족도가 가장 높은 것을 볼 수 있다. 이것은 월 급여가 많을수록 직무만족도가 높다는 선행연구(김영지, 2004; 권혜경, 2003; 김근희, 2007; 김미정, 2007) 결과와 일치한다. 이러한 결과는 보육교사들의 직무만족도에서 급여가 차지하는 비중이 높다는 것을 의미한다.

2) 원장의 감성리더십과 보육교사의 조직몰입, 직무만족간의 관계

직장어린이집 교사가 인식하는 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무몰입, 직무만족도간의 관계에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 원장의 감성리더십과 보육교사의 조직몰입 간에는 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 세부적으로 살펴보면 리더십 전체와 조직몰입 전체적으로 모두 유의미한 상관관계를 보였다. 이는 원장의 감성리더십을 높게 인식한 보육교사일수록 조직몰입의 정도가 높다는 것을 알 수 있었다. 또한 조직몰입의 하위변인과 감성리더십 전체적으로 모두 유의미한 상관관계를 나타냈는데 세부적으로 살펴보면 정의적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입의 순으로 특히

정의적 몰입이 가장 높은 상관관계를 보였다. 즉 자신이 소속되어 있는 어린이집에서 원장의 감성리더십이 높을수록 교사자신이 어린이집에 대한 애착을 가져서 정의적 몰입이 높아지고, 지속적으로 현재의 어린이집에 속해 있으려는 근속적 몰입, 그리고 규범적 몰입도 상대적으로 높아짐을 알 수 있다. 이러한 결과는 보육교사와 관련된 연구는 아니지만 일반 기업을 대상으로 리더의 감성리더십이 팀원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 연구했던 김인백(2008)의 연구에에서도 리더의 감성리더십이 높을수록 팀원의 조직몰입도 높아짐에 따라 유의미한 상관관계를 보인 연구결과가 있다. 또한 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십이 교사의 애착심과 소속감을 높여 장기근속에 대한 긍정적 인식을 갖게 한다는 서현, 송선화(2010)의 연구와도 맥을 같이한다. 이러한 결과들은 원장과 교사와의 관계에서 감성리더십의 영향력이 조직몰입에 매우 높다는 것을 보여주고 있다. 이처럼 원장의 영향력이 큰 이유는 타 조직이나 학교에 비해 어린이집의 특성이 조직규모가 작고, 감성적 성향이 강한 여성이 대부분이며 인간관계가 밀접하기 때문일 것이다. 또한 교사들의 자발적이고 헌신적인 직무수행을 필요로 하는 특성에 비해 그들의 기대나 사회적 인식이 자리 잡지 못하고 있는 어린이집의 전체 현실(서현, 송선화, 2010)을 감안할 때, 원장의 감성리더십은 보육의 질을 결정하는 중요한 요인이 될 수 있다(송은경, 2011).

조직몰입전체와 감성리더십 하위요인간 모두 유의미한 상관관계를 타나냈는데 세부적으로 살펴보면 사회적 역량, 개인적 역량의 순으로 나타나, 조직몰입은 원장의 감성리더십 중 사회적 역량이 발휘될 때 더욱 높게 지각된다는 것을 알 수 있었다. 이는 학교장의 감성리더십과 교사의 학교조직몰입과의 관계 연구를 했던 강경석, 김철구(2007)의 연구결과와 부분적으로 일치한다. 사회적 역량은 집단을 하나로 휘어잡을 수 있는 감정이입의 능력인 사회적 인식능력

과, 사람의 감정을 잘 다루어 관계를 노련하게 관리하는 관계관리 능력이 합쳐진 것으로 원장이 어린이집 교사들의 감성을 이해하고 설득하며, 함께 일하며, 새로운 방향을 제안하고 관리하는 능력 등을 의미한다(이미라 2007). 즉, 원장의 사회적 역량을 통하여 원활한 의사소통을 통한 변화를 주도하며 팀을 조직하고 팀워크를 이끌어냄으로써 교사들로 하여금 어린이집에 몰입할 수 있는 풍토를 조성할 수 있음을 알 수 있다(강경석, 김철구 2007).

둘째, 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도 간에는 유의미한 정적 상관관계를 보여 원장의 감성리더십을 높게 인식하는 교사일수록 자신의 직무에 대한 만족도가 높아진다는 것을 알 수 있었다. 세부적으로 리더십 전체와 직무만족의 하위요인 간 상관관계를 살펴보면 원장의 감성리더십은 직무만족의 하위 변인 중 원장과의 관계와 가장 높은 정적 상관관계를 보였으며, 보수와 승진의 기회, 근무환경, 직무자체의 특성, 동료와의 관계 순으로 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사가 원장의 감성리더십을 높게 지각할수록 교사의 직무만족도가 높았다는 박형신,김정주(2001), 서현,송선화(2010)의 연구결과와 일치한다. 즉 원장이 스스로 자신의 내면을 이해하고 구성원의 감성을 배려하며 팀워크를 자연스럽게 이끌어낼 수 있는 감성리더십을 발휘할수록 교사가 직무에 대한 성취감과 만족감을 더 높게 느낀다고 볼 수 있다.

또한 직무만족전체와 감성리더십 하위요인 간에 상관관계를 살펴보면 직무만족도 전체와 감성리더십 모두 유의미한 상관관계를 나타냈다. 이는 원장의 감성리더십을 높게 인식하고, 원장의 감성리더십 중 사회적 역량이 잘 발휘될 때 자신의 직무에 대한 만족도가 높다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 유아교육기관 원장의 감성리더십이 교사의 직무만족에 유의한 영향을 미치고 감성리더십의 하위 요인 중 사회적 역량이 교사의 직무만족에 가장 영향을 준

다는 연구 결과(서현, 송선화, 2010; 김정립, 조혜진, 2012)와도 일치한다. 즉 직장어린이집 원장은 교사들의 감성을 이해하고 배려하면서 협력을 이끌어내는 사회적 역량을 발휘할 때 교사가 직무에 만족한다는 것이다(김정립, 2011).

이러한 결과는 원장의 감성리더십을 높게 지각할수록 직장어린이집 교사의 조직몰입과 직무만족이 높아진다는 것을 시사한다.

3) 원장의 감성리더십이 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향

원장의 감성리더십이 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 원장의 감성리더십이 보육교사의 조직몰입 전체에 미치는 영향력은 49.8%로 나타나 원장의 감성리더십은 보육교사의 조직몰입에 영향을 주는 중요한 변인임을 알 수 있었다. 또한 원장의 감성리더십은 조직몰입의 하위변인 모두에게 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 그 중에서도 정의적 몰입에 미치는 영향력이 49.3%로 가장 높았으며 근속적 몰입, 규범적 몰입의 순으로 영향을 주는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 학교장의 감성리더십이 발휘될 때 교사는 학교조직에 몰입하게 되며, 그 결과 학교장의 감성리더십이 학교 교육과 교사직무 태도에 큰 영향을 준다는 강경석, 김철구(2007)의 연구와 원장의 감성리더십은 유아교사의 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다는 송은경(2011)의 연구와도 유사한 결과이다.

이러한 결과들은 보육시설에서 원장과 교사의 관계에서 감성리더십 영향력이 조직몰입에 매우 높다는 결과를 보여주고 있다. 이처럼 원장의 리더십이 조직몰입에 미치는 영향력이 큰 이유는 일반 기업에 비해 조직 규모가 작고, 인간관계가 밀접한 어린이집의 특성에서 기인하는 것으로 생각된다. 특히 여성이 대부분을 차지하는 어린이집 특성상 교사들에 대한 감성적 이해와 배려로, 능력 있는 교사들이 자신이 속해 있는 기관을 떠나지 않고, 자신의 역량을 발휘할 수 있도록 하기 위해서는 감성리더십이 더욱 중요하다(송은경, 2011)는 것을 의미한다.

둘째, 원장의 감성리더십이 교사의 직무만족전체에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 60.6%이고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 독립변수에서는 리더십전체에 유의미한 영향을 미치며 하위요인간의 영향력은 원장과의 관계, 근무환경, 보수와 승진의 기회, 직무자체의 특성, 동료와의 관계 순으로 모두 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 원장의 감성리더십이 높을수록 직무만족도도 높아진다는 박형신, 김정주(2001), 서현, 송선화(2010)의 연구결과와 일치한다. 즉 원장의 스스로 자신의 내면을 이해하고 구성원의 감성을 배려하며 팀워크를 자연스럽게 이끌어낼 수 있는 감성적 리더십을 발휘할수록 교사는 직무에 대한 성취감과 만족감을 더 높게 느낀다고 보았다(김정림, 2011). 어린이집의 조직 특성상 초중등학교와는 달리 조직의 규모가 작고 과제보다는 관계를 중시하는 특성을 갖기 때문에(김진아, 이종희, 2008; 박은혜, 2009) 원장이 조직구성원의 감성을 이해하고 배려하며 그들의 욕구를 충족시켜주려는 감성리더십이 교사의 직무만족에 미치는 영향이 크게 나타났다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 보육교사가 자신의 직무에 만족하고 적극적으로 직무를 수행하며 기관에 더욱

몰입하려는 의지가 생기도록 하기 위해서는 원장이 교사들을 감성적 관점에서 이해하고, 교사들의 잠재능력을 인정해주며 그들의 자율성을 키워줄 수 있도록 감성리더십을 적절히 발휘할 때 교사들과의 신뢰가 생기고, 긍정적 유대관계를 형성할 수 있을 것이다.

2. 결론

본 연구 결과를 토대로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 교사가 인식하는 원장의 감성리더십은 연령, 학력, 보수에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 어리고 4년제를 졸업한 교사가 인식한 원장의 감성리더십이 더 높았다.

직장어린이집 교사의 조직몰입은 연령, 경력, 보수에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 높고, 경력과 보수가 많을수록 조직몰입이 더 높은 것으로 나타났다.

직장어린이집 교사의 직무만족도는 연령, 학력, 월평균 보수에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 4년제를 졸업한 교사와 월 200만원이상을 받는 교사의 직무만족도가 높게 나타났다.

둘째, 원장의 감성리더십과 직장어린이집 교사의 조직몰입, 직무만족도간의 관계에서 세가지 모두 정적인 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다. 즉, 직장어린이집 교사가 원장의 감성리더십을 높게 인식할수록 교사의 조직몰입과 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

셋째, 원장의 감성리더십이 직장어린이집 교사의 조직몰입에 미치는 설명력은 49%이며, 직무만족에 미치는 설명력은 60%로 조직몰입과 직무만족에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 원장의 감성리더십 전체가 교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 제언

본 연구의 결과를 통해 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 경기, 충남, 대전 일대의 직장어린이집 보육교사만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 어려움이 따른다. 이에 앞으로 후속 연구에서는 연구의 대상을 전국에 있는 직장어린이집을 대상으로 하는 연구가 이루어져야 하며, 국공립 및 민간 어린이집과의 비교연구도 이루어져 좀 더 객관적인 연구결과로 폭넓은 이해를 도울 수 있도록 해야 할 것이다.

둘째, 직무만족과 조직몰입에 대한 연구는 다양한 분야에서 실시되었지만 국내 유아교육관련 분야에서는 감성리더십과 직무만족, 조직몰입의 연구는 많이 이루어지지 않았다. 다른 변인들과 함께 지속적인 연구가 실행될 필요가 있다.

셋째, 이 연구에서는 설문지 방법의 조사연구에 의한 것이었으나 보다 다각적인 연구가 이루어지기 위해서는 면접법, 문화기술법과 같은 질적 방법에 의한 후속 연구가 필요하다.

넷째, 리더의 감성역량은 교육을 통해 향상될 수 있다(Goleman, 2000). 연구를 통해 감성리더십의 중요성이 어린이집 운영에 있어 중요성이 검증되었으므로 기관유형과 특성에 맞는 다양한 감성역량향상 프로그램을 개발하여 시행하여야 하겠다.

참 고 문 헌

- 강경석, 김철구(2007). 학교장의 감성리더십과 교사의 학교조직몰입과의 관계 연구. *교육행정학연구*, 25(4), 1-24.
- 강선영(2000). 유치원 교사 직무만족에 관한 연구. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강지영(2009). 유치원 교사의 역량강화 직무만족 및 조직몰입과의 관계. 한국 교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 경규혜(1995). 보육교사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 고영자(2007). 유아교사의 교직부합성과 사회적 지지에 따른 교사의 조직몰입 및 역할수행. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 고지천(2004). 어린이집 교사의 의사결정 참여가 직무만족도에 미치는 영향. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 공민정(2010). 직장보육시설과 일반보육시설 교사 역할에 대한 예비보육교사, 보육교사, 부모의 인식. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 구희정(2008). *유아교사론*. 서울: 현우사.
- 권연희(2010). 직장보육시설 보육교사의 직무스트레스에 대한 조직풍토 및 자아 존중감의 영향. *열린유아교육연구*, 15(5), 437~455.
- 김관선(2002). 변형적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구(임파워먼트의 매개효과 검증 중심). 조선대학교 경영대학원 박사학위논문.
- 김경혜, 김진숙 (2005). 보육시설장의 리더십과 임파워먼트가 보육교사의 직무

- 만족 및 조직몰입에 미치는 영향. **한국유아교육 · 보육행정학회** 9(4), 5-29.
- 김낙홍 · 서영민(2010). 보육시설 주임교사가 지각한 조직풍토와 직무만족도와 의 관계. **유아교육 학회지**, 14(4), 315-337.
- 김동진(2007). 보육교사 직무만족도에 관한 연구. 명지대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김말선(2005). 직장보육시설에 대한 설립주체 유형별 만족도 조사(부산, 경남 지역 취업부모를 중심으로). 신라대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김명화(2008). 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 경상대학교 대학원 간호학과 석사학위논문.
- 김명희(2011). 학폭장의 감성리더십과 교사 직무만족의 관계에 미치는 LMX의 매개효과. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김미자(2003). 리더의 감성지능이 부하의 직무만족에 미치는 영향. 국방대학교 국방관리대학원 석사학위논문.
- 김상돈(2009). 학교장의 감성적 지도성과 학교조직 개방성이 학교조직 효과성에 미치는 영향. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김선희(2005). 단설유치원 교사의 직무 만족도에 관한 연구. 울산대학교 교육대학원 교육행정전공 석사학위논문.
- 김성신(2002). 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 연구(전북지역 중심으로). 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 김신애(2007). 유아교육기관 종사자의 리더십 인식에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김진희(2006). 직장보육시설 교사가 지각하는 어린이집 원장의 지도성유형과 교사효능감 간의 관계. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

- 김인백(2008). 리더의 감성리더십이 팀원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김창걸(2003). 리더십의 이론과 실제. 서울: 박문각.
- 김철구(2008). 학교장의 감성리더십과 교사의 감성지능 및 직무만족이 교사의 학교조직 몰입에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현미(2005). 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 김현주 (2011). 어린이집 교사가 지각한 원장의 변혁적 지도성과 직무만족 및 조직몰입 간의 관계. 연세대학교 교육대학원 아동학과 석사학위논문.
- 김효진 (2008). 유치원 원감의 지도성 유형과 교사의 직무만족도 관계 연구. 공주대학교 교육대학원 유아교육과 석사학위논문.
- 남호순(2001). 국·공립 사립보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 비교연구. 강남대학교 대학원 석사학위논문.
- 모아라(2005). 4RL에 기반한 유아교육기관 주임교사의 리더십과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 아동복지학과 아동·청소년복지 전공 석사학위논문.
- 박경화(2010). 민간보육시설 보육교사의 직무만족도 연구. 숭실대학교 교육대학원 유아교육전공 석사학위논문.
- 박미선(2000). 유치원 교사의 직무만족도 및 관계변인에 관한 연구. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박소영 (2009). 보육교사로 살아가는 힘에 관한 이야기(10년 이상 경력교사들의 이야기). 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박신애(2010). 보육교사의 조직몰입과 직무만족도 및 교직에 관한 내재적 동기와의 관계. 동양대학교 대학원 유아교육학과 석사학위논문.

- 박신연(2007). 직장보육시설 보육교사 역할수행에 대한 교사와 학부모의 인식에 관한 연구. 광주대학교 산업대학원 석사학위논문.
- 박영희(2001). 보육교사 근무환경과 자아정체감이 직무만족에 미치는 영향. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박은혜(2005). **유아교사론**. 서울: 창지사.
- 박희진(2009). 보육교사의 직무만족도 영향 요인 연구(서울시 직장보육시설을 중심으로). 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박형신, 김정주(2011). 보육교사가 인식한 시설장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도, 전문성 인식간의 관련성 분석. **아동교육**, 20(3), 121-135.
- 서현, 송선화 (2010). 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직효과성과의 관계. **유아교육연구**, 30(4), 145-169.
- 성영태(2006). 기초자치단체장의 리더십 유형이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향(임과워먼트 매개변수를 중심으로). 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 손소빈(2001). 교장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 송경섭(2008). 직장보육시설 보육교사의 근무실태 및 업무관련 문제 분석. **교육의 이론과 실천**, 13(2), 107-127.
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 송은경 (2011). 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직몰입간의 인과적 관계. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 신동한(2009). 학교장의 감성리더십과 학교조직문화와 학교조직효과성의 관계 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.

- 신미숙 (2010). 유치원 교사의 자기지도성과 조직몰입과의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 유아교육전공 석사학위논문.
- 서미연 (2004). 유치원 원장의 교사능력개발 지원정도와 교사의 직무만족 및 조직몰입간의 관계. 세종대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 서은희, 이미숙(2011). 부모의 직장보육시설만족도가 양육스트레스, 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향. **보육지원학회지**, 7(1), 41~65.
- 신인숙 (2011). 보육시설 유형에 따른 교사 직무 만족도 및 학부모 만족도. 계명대학교 교육대학원 유아교육전공 석사학위논문.
- 신중식, 김현진, 김상돈 (2009). 학교장의 감성적 지도성과 학교조직 개방성이 학교조직 효과성에 미치는 영향. **교육행정학연구**. 27(4), 199~244
- 신형재 (2000). 조직문화와 하위문화의 적합성 및 집단응집성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 신희연(2004). 영아보육교사의 근무환경과 직무스트레스에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 심순옥(2002). 직장보육서비스의 효과에 관한 조사연구 : C대학교병원 직원을 대상으로. 대전대학교 석사학위논문.
- 양승희, 염순교 (2007). 보육교사 직무만족도와 보육시설 근무환경과의 관계 분석. **한국보육학회지** 17(4). 45-67.
- 유선영 (2012). 원장의 감성리더십이 교사의 책무성과 교수효능감에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유현정 (2003). 직장보육시설의 근무환경에 따른 교사의 직무만족도 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤정란 (2005). 보육시설장의 리더십 유형과 교사의 직무만족도와의 관계에 관한 연구. 성균관대학교 생화과학대학원 석사학위논문.

- 윤창섭 (2011). 변혁적 리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구(공공직장보육시설을 중심으로). 한국방송통신대학교 평생대학원 석사학위논문.
- 이동아 (2006). 기관유형과 보육교사의 특성에 따른 직무만족도 비교 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이미라 (2007). 교장의 감성리더십과 학교의 조직감성과 조직학습의 관계. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이순애 (2006). 초등학교병설유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 금오공과대학교 교육대학원 유아교육전공 석사학위논문.
- 이순형(2006). **보육학개론**. 서울: 학지사.
- 이윤경 (1997). 사립유치원 교사의 직무만족에 관한 연구. **교육개발**, 16(1), 161-179.
- 이석열 (2009). 교장의 감성리더십 진단척도 개발. **교육행정학연구**, 24(3), 51-78
- 이은미 (2010). 사회자본이 보육교사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 국민대학교 대학원 석사학위논문.
- 이정미 (2004). 직장보육시설 교사의 조직풍토에 대한 인식과 교사효능감 간의 관계. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이정아 (2004). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구(사립유치원에 근무하는 미혼교사를 중심으로). 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이정희, 김현지, 박찬수(2005). 유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구(대전광역시를 중심으로). **영유아교육연구**, 8, 115~132.
- 이지원 (2010). 민간보육시설 보육교사의 직무만족도에 대한 영향요인 연구(경기도 안산시 민간보육시설을 중심으로). 경기대학교 행정대학원 석사

학위논문.

- 이차희(2003). 직장보육시설 종사자들의 실태와 인식에 관한 연구(경기도를 대상으로). 성균관대학교 생활과학대학원 석사학위논문.
- 이채호, 고태순 (2008). 보육교사의 직무만족도와 심리적 안녕감과 관계. **한국아동교육학회지** 17(3), 173~185.
- 이화용(2004). 변혁적 리더십이 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 임난희(2009). 평가인증제도 실시유무에 따른 보육교사의 직무만족과 조직몰입 비교연구. 한양대학교 행정자치대학원 석사학위논문.
- 정미영 (2010). 보육교사가 지각한 시설장의 서번트 리더십 특성이 시설장 신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정선희 (2009). 직장보육시설 교사의 직무만족도와 교사-유아 상호작용에 관한 연구. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문.
- 정행숙(2012). 직장어린이집과 국·공립어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정현영(2006). 위탁급식업체 종사자의 감성리더십과 감성지능이 조직효과성에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학학회지**, 14(1), 69-79.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 자기 효능감. **교육과학연구**, 36(1), 81-104.
- 조유나, 최윤이, 강성희 (2011). 유치원 교사의 직무스트레스와 직무 만족도에 대한 조직문화의 매개효과. **미래유아교육학회지** 18(2), 177-199.
- 채영란, 신수경(2009). 영아보육교사의 개인변인에 따른 직무만족도에 관한 연

- 구. *생태유아교육연구*, 8(1), 87-107.
- 최석기(2009). 교장의 감성리더십과 학교조직문화 및 교사 효능감 간의 관계. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 최은희 (1997). 유치원 교사의 직무만족에 관한 조사연구. *아동교육*, 6(2), 5-68.
- 한민경 (2009). 유치원 교사가 지각한 원감의 변혁적 · 거래적 리더십이 교사 임파워먼트 및 유치원 조직효과성에 미치는 영향. *유아교육학회지* 29(3), 49~71.
- 현미옥, 송순(2008). 보육교사 직무만족도 관련 변인에 관한 연구. *보육지원학회지*, 4(2), 81-109.
- 현미옥, 송순 (2008). 보육교사 직무만족도 관련 변인에 관한 연구. *한국보육지원학회지* 4(2), 81-109.
- 홍진경 (2010). 보육교사가 지각한 시설장의 변혁적 리더십 특성이 교사의 효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). The three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy : A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.

- Ashton, P. T.(1985). Motivation and the teacher's sense of efficacy. *Researcher on Motivation in Education 2*. 24-35.
- Bass, B, M. (1985). Bass & Stogdill's *handbook of leadership: theory, research & managerial applications*. New York NY: The free Press.
- Mckee, J. G. (199). *Relationship between community college presidents' leadership styles and faculty job satisfaction*. ERIC. ED316295.
- Mayer, J D. Dipaulo, M. J., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content on ambiguous visual : A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*. 5, 772-781.
- Mowday. R. T., Poter, L. W. Steers, R. M.(1982). Employee organization Linkages: *The psychology of commitment. absenteeism and turnover*. New York: Academic Press, 25-29,
- Neff, T. J., Citrin, J. M., & Brown, P. B.(1999). *Lesson from the top: The search for America's best business leader*. New York: Doubleday.
- Goleman, D. Boyatzis. r. & Mckee, A. (2002). *Primal leadership the power of emotional intelligence*. Boston; Harvard Business School Press. 장석훈 역(2007). *감성의 리더십*. 서울: 청림출판.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 13-14.
- Tran, V.(1998). The role of the emotional climate in learning

organizations. *The Learning Organization*, 5(2), 99-103.

Jorde-Bloom, P.(1988). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environments.

Journal of Research in Childhood Education, 3(2), 107-122.

ABSTRACT

**Effects of the Principal's Emotional Leadership at
Employer-Supported Child Care Center on Child Care Teachers' Job
Satisfaction and Organizational Commitments.**

Seo, Jung-Eun

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

A purpose of this study is to find how the principal's leadership that the teacher perceive and the teachers' organizational commitment and job satisfaction are changed depending on background variables, and to identify what relationships between the principal's emotional leadership, and the teachers' organization commitment and job satisfaction exist.

1. What differences does the teachers' perception on the principal's emotional leadership, organizational commitment have from the teachers' personal background ?

2. What relationships does the teachers' perception on the principal's emotional leadership have with the organizational commitment and job satisfaction ?
3. what effects does the teachers' perception on the principal's emotional leadership have on the teachers' organizational commitment and job satisfaction ?

This study was implemented with 250 child care teachers at company owned child care center in Seoul, Gyeonggi-do, Daejeon and Chungnam. Approximately 250 questionnaires were provided to the child care teachers and eventually, 217 questionnaires were collected. A period of survey was from 14, Jun to 30, July, 2012

A study tool to measure the principal's emotional leadership that the teachers perceive was "Job Satisfaction Scale" that Jung Ah, Lee(2006) used to measure the teachers' job satisfaction after modifying and supplementing the questions in the principal's emotional leadership scale. In order to measure the organizational commitment the tool that was adopted by San Jin Ma(2004) and modified by Chul Gu Kim(2008) was used on the basis of Allen and Meyer's scale (1990).

For a statistical process for the collected data t-test, ANOVA, correlation analysis, and stepwise multiple regression were implemented depending on

the question of this study.

The results gained in this study are as follows.

First, the principal's emotional leadership that the company owned child care center teachers perceive has a significant difference in age, academic background and wage. Namely, the principal's emotional leadership that the teacher perceive who are younger in age and graduated from 4 year-university is much higher.

The company owned child care center teachers's organizational commitment has a significant difference depending on age, academic background and wage. Namely, the teachers who are at a high age, have a lot of career and high wage tend to highly perceive the organizational commitment. In particular, in age and career the normative commitment is perceived higher.

The child care teachers's job satisfaction have the significant difference in age, academic background and monthly wage. Namely, the teachers who graduated from 4 year-university and get paid over \$2,000 in a month have a high job satisfaction.

Second, there a the positive correlation among the principal's emotional leadership, the child care teachers' organizational commitment and job

satisfaction. Namely, if the principal's emotional leadership is higher, the teachers' organizational commitment and job satisfaction is higher .

Third, the principal's emotional leadership has an positive effect on the teachers' organizational commitment and job satisfaction. Namely, the entire principal's emotional leadership has the significant positive effect on the teachers' organizational commitment and job satisfaction.

VI. 부록

1. 일반적인 배경
2. 원장의 감성리더십 질문지
3. 교사의 조직몰입에 관한 질문지
4. 교사의 직무만족에 관한 질문지

직장어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

안녕하십니까?

저는 성신여자대학교 교육대학원에서 유아교육을 전공하고 있으며, 직장어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 석사 학위논문을 준비하고 있습니다. 장시간 근무로 인해 많이 힘들고 지쳐있으시겠지만, 선생님의 솔직한 답변이 보육교사의 근무환경 개선에 밑거름이 될 것입니다.

선생님께서 작성해주신 설문지는 무기명으로 되어 있으며, 연구자료 이외의 다른 목적으로는 결코 사용되지 않음을 약속드립니다.

연구의 취지를 이해하시고 한 문장도 빠짐없이 모두 응답해 주시기 바랍니다. 귀중한 시간을 허락해주셔서 감사합니다.

질문지 작성에 소요되는 시간은 약 10분 정도입니다. 각 문항별로 자세히 읽어주시고 한 문항도 빠짐없이 답하여 주시면 연구에 큰 도움이 되겠습니다. 완성된 질문지는 동봉한 반송봉투에 넣어 6월 29일 까지 보내 주시면 감사하겠습니다.

바쁘신 일과 중에도 귀한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사드립니다.

2012년 6월

성신여자대학교 교육대학원

유아교육전공

논문지도교수 : 권 경 숙

연구자 : 서 정 은

◆ 선생님 자신에 관한 질문입니다. 각 문항을 읽으시고 해당되는 란에 V표 하거나 내용을 기입하여 주시기 바랍니다.

I. 일반적인 배경

1. 선생님의 연령은? (만 세)

2. 선생님의 교사 경력은?

① 교사 전체 경력은? ()년 ()개월

② 현재 종사하는 기관에서의 근무연수는? ()년 ()개월

3. 선생님의 최종 학력은?

① 고졸 ()

② 전문대 졸업 () _____ 전공

③ 4년제 졸업 () _____ 전공

④ 대학원 이상 () _____ 전공

⑤ 기타 ()

4. 선생님께서 소지하고 계신 자격은?(모두 표기하여 주십시오)

① 시설장 ()

② 보육교사1급 ()

③ 보육교사 2급 ()

④ 보육교사 3급 ()

⑤ 유치원 정교사 1급 ()

⑥ 유치원정교사 2급 ()

⑦ 사회복지사 ()

⑧ 기타 ()

5. 선생님이 근무하는 직장어린이집의 총 교사 수는? () 명

6. 선생님이 근무하는 직장어린이집의 운영주체는 어디입니까?

① 의료기관 ()

② 교육기관 ()

③ 공공기관 ()

④ 금융·사업서비스기관 ()

⑤ 제조업체 ()

⑥ 기타 ()

7. 선생님이 담당하고 있는 반의 연령은?

- ① 만2세 미만 () ② 만2세 () ③ 만3세 ()
④ 만4세 () ⑤ 만5세 () ⑥ 혼합연령 ()

8. 현재 맡고 있는 반의 원아 수는? ()명

9. 선생님의 근무시간은? ()시간

10. 선생님의 월 평균 보수는?

- ① 120만원 미만 () ② 120만원 이상 ~ 150만원 미만 ()
③ 150만원 이상 ~ 170만원 미만 () ④ 170만원 이상 ~ 200만원 미만 ()
⑤ 200만원 이상 ()

II. 원장의 감성리더십 질문지

다음에 제시되는 문항들은 우리 원의 원장님의 감성리더십 인식에 관해 알아보고자 하는 것입니다. 각 문항을 잘 읽으시고, 선생님의 현재 원장님의 감성리더십 인식 정도를 가장 잘 나타내준다고 생각되는 항목에 v표 해주시기 바랍니다.

문항	설문내용 (우리 어린이집 원장 선생님은...)	매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	별로 아니 다	전혀 아니 다
1	추구하려는 가치나 목표가 분명하다.					
2	평소에 밝게 행동하려고 한다.					
3	새로운 접근을 위한 지속적인 학습과 자기개발에 관심을 갖는다.					
4	바람직한 의사결정을 내릴 수 있다는 자신이 있다.					
5	자신의 가치나 능력에 대해 긍정적으로 생각한다.					
6	다른 사람에게 확신에 찬 인상을 심어 주는 편이다.					
7	여러 사람으로부터 참신한 아이디어를 찾아낸다.					
8	문제의 본질적인 해결책을 찾으려고 노력한다.					
9	자신의 목표를 성취하기 위해 노력하는 결과 지향적이다.					
10	일에 추진력이 있다.					
11	더 큰 어린이집 목표를 충족하기 위해 개인적인 희생을 감수한다.					
12	어린이집 조직의 사명을 달성하기 위해서 여러 가지 기회를 적극적으로 모색한다.					
13	어린이집 조직의 구체적인 목표를 달성하기 위해 헌신한다.					
14	요구되거나 기대되는 일 이상의 목표를 추구한다.					

문 항	설 문 내 용 (우리 어린이집 원장 선생님은...)	매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	별로 아니 다	전혀 아니 다
15	색다르고 모험적인 노력으로 다른 사람들을 움직인다.					
16	항상 새로운 일에 도전한다.					
17	다른 사람의 요구와 감정에 맞게 도와 주려고 한다.					
18	다른 사람의 입장을 내 자신의 입장에서 공감하는 편이다.					
19	다른 사람의 말에 귀 기울이고, 상대방의 요구를 충족시켜주기 위해 노력한다.					
20	다른 사람의 장점이나 성취 그리고 발전 등을 인정해주고 그것에 대한 보상을 해 준다.					
21	어린이집에서 편견이나 편협함을 해결하기 위해 노력한다.					
22	어린이집에서 구성원의 다양성을 존중하고 가치 있게 여긴다.					
23	무엇인가를 발표할 때 청중하게 잘 어필하는 편이다.					
24	자신의 메시지를 전달할 때에는 감정적인 단서를 효과적으로 사용한다.					
25	잘 듣고, 상호이해를 추구하며, 충분히 정보를 공유하는 것을 좋아한다.					
26	어린이집의 비전과 사명을 교직원, 학부모, 영유아 그리고 지역사회에 효과적으로 알린다.					
27	조직 내의 공유하는 비전이나 임무를 성취하기 위한 열정을 자극하고 분명히 전달한다.					

문 항	설 문 내 용 (우리 어린이집 원장 선생님은...)	매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	별로 아니 다	전혀 아니 다
28	다른 사람이 책임감을 가지고 성취를 이룰 수 있도록 안내해준다					
29	다른 사람으로 하여금 더 높은 수준의 직무수행을 하도록 격려하는 가치나 신념 그리고 태도를 보여준다.					
30	어린이집 변화를 위해 불필요한 장애 요인을 없앤다.					
31	변화를 옹호하고, 다른 사람이 변화를 추구하는데 참여한다.					
32	다른 사람이 기대하고 있는 변화의 모델이 된다.					
33	조직 갈등을 찾아내고 서로의 입장을 이해할 수 있도록 도와준다.					
34	상호간에 이익을 얻을 수 있는 관계를 찾아낸다.					
35	조직 구성원들 간의 토론이나 토의를 장려한다.					
36	교사들과 대화를 하는 것을 즐겁게 생각한다.					
37	계획, 정보, 자원을 공유하는데 협력한다.					
38	친밀하고 협력적인 풍토를 만들기 위해 노력한다.					
39	동료 교사를 믿고 편하게 상의하고 함께 일을 한다.					
40	모든 구성원이 적극적이고 활동적으로 참여하도록 유도한다.					
41	어린이집의 정체성, 가치, 헌신 등을 강조하여 동료의식을 형성한다.					
42	영유아와 교직원을 가치 있게 생각하고, 함께 하는 것을 보람 있게 여긴다.					

Ⅲ. 교사의 조직몰입에 관한 질문지

다음에 제시되는 문항들은 어린이집 조직몰입에 관한 질문지입니다.

각 문항에 대해 선생님의 의견과 일치하는 항목에 √표 해주시기 바랍니다.

문항	설문내용	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	별로 아니다	전혀 아니다
1	나는 어린이집에 근무하면서 평소 가족 같은 분위기를 느낀다.					
2	나는 교직에 대한 사회적 도덕적 사명감을 가지고 있다.					
3	나는 얼마든지 현재 어린이집에서 다른 어린이집으로 이직할 수 있다.					
4	나는 어린이집 근무에 대하여 애착을 가지고 있지 않다.					
5	나는 근무하는 어린이집 여건이 다소 좋지 않더라도 교직에 최선을 다하는 것이 가치 있다고 생각한다.					
6	나는 현재 근무하는 어린이집에 강한 소속감을 느낀다.					
7	나는 어린이집에서 정한 나의 업무분장을 충실히 수행하고 있다.					
8	나의 전문성과 경력을 고려할 때 현재의 어린이집에 근무하는 것이 나의 발전에 유리하다.					
9	현재의 어린이집에 근무하는 것이 나에게 큰 의미를 주지 못한다.					

문 항	설 문 내 용	매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	별로 아니 다	전혀 아니 다
10	나는 어린이집에서 정한 운영방침을 준수하고 있다.					
11	나는 어린이집에 직면한 문제들은 내 문제처럼 생각된다.					
12	나는 교내 업무분장 시 다소 부담이 예상되는 업무라도 필요하다면 적극적으로 선택할 용의가 있다.					
13	교사가 어린이집 업무분장에 있어 부담스러운 업무에 수동적인 것은 바람직하지 않다.					
14	내가 현재 어린이집이 아닌 다른 어린이집에 근무하면 손해 보는 것이 많을 것이다.					
15	내가 현재 어린이집에 대하여 느끼는 애착심을 다른 어린이집에서도 쉽게 느낄 수 있을 것 같다.					
16	현재 근무여건을 고려할 때 현재의 어린이집이 아닌 다른 어린이집으로 옮기는 것이 나에게 유리하다.					
17	나는 남은 교직생활도 현재 어린이집에서 보내고 싶다.					
18	나는 교직에 대한 사회적 도덕적 사명감을 느낀다.					

IV. 교사의 직무 만족에 관한 질문지

다음에 제시되는 문항들은 어린이집 직무만족에 관한 질문지입니다. 각 문항에 대해 선생님의 의견과 일치하는 항목에 √표 해주시기 바랍니다.

1. 선생님께서는 어린이집 동료들과의 관계에 대해 어떻게 느끼고 있나요?

문항	설문내용	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	별로 아니다	전혀 아니다
1	동료들은 나에게 관심을 갖는다.					
2	나는 동료들과 잘 지낸다.					
3	나와 동료들은 개인적인 문제를 서로 이야기한다.					
4	우리 어린이집은 전체 팀웍이 잘 이루어진다고 생각한다.					
5	나와 동료들은 생각과 자료를 서로 주고받는다.					
6	나는 동료들과 함께 일하는 것이 즐겁다.					
7	나는 동료들과 서로 협조하기 보다는 경쟁적이다.					
8	교사들 간의 단합을 위한 모임과 토론을 자주 갖는다.					
9	나는 동료들을 항상 존중하고 신뢰한다.					

2. 선생님께서는 원장님과의 관계에 대해 어떻게 느끼고 있나요?

문 항	설 문 내 용	매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	별로 아니 다	전혀 아니 다
1	원장은 나를 공정하게 평가해 주고 있다.					
2	원장은 나의 개인적인 신상문제에 대해 많은 관심을 가지고 있다.					
3	원장은 나에게 교육적 조언을 많이 한다.					
4	원장은 교사들을 신뢰하고 진실로 대해준다.					
5	원장은 교사가 역량을 최대한 발휘하도록 힘쓴다.					
6	원장은 의사결정권한을 교사들과 함께 공유한다.					
7	원장은 나에게 새로운 생각을 실행하도록 항상 격려해준다.					
8	나는 원장에 대해 많은 존경심을 가지고 있다.					
9	원장은 보육교사에 대한 지도 및 통솔 능력이 있다.					

3. 선생님께서 하고 계시는 직무(job)에 대해 어떻게 느끼고 있나요?

문 항	설 문 내 용	매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	별로 아니 다	전혀 아니 다
1	내가 하는 일은 진취적이고 희망적인 일이다.					
2	내가 하는 일은 사회적으로 존경을 받 는 일이다.					
3	나의 근무량과 근무시간은 나의 능력 에 적당하다고 생각한다.					
4	나는 어린이집 교사라는 것에 대해 자 부심을 갖고 있다.					
5	내가 하는 일은 잠재성이 있으며 나의 성장에 도움이 된다.					
6	내가 하는 일은 영·유아의 삶에 중요한 영향을 미친다고 생각한다.					
7	나의 지식과 경험들이 현 직무수행에 잘 이용되고 있다.					
8	내가 하는 일은 성취감을 많이 준다.					
9	서류에 관한 일과 기록으로 남겨야 하 는 일들이 너무 많다.					

4. 선생님의 근무환경에 대해 어떻게 느끼고 있나요?

번호	설문내용	매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다.	별로 아니 다	전혀 아니 다
1	보육시설의 주위는 조용하며 교육적인 환경이다.					
2	교사 대 영·유아의 비율이 적당하다.					
3	내가 일을 좀 더 잘할 수 있도록 새로운 설비와 자료가 풍부하다.					
4	어린이집의 각종 편의시설(사무실, 복지시설)에 만족한다.					
5	보육시설물을 이용하기에 대체적으로 편리하다.					
6	보육활동을 위한 자료 준비시간이 충분하다.					
7	현 어린이집은 근무환경에 대한 건의 사항이 잘 수렴된다.					
8	교사진의 교체가 심하지 않다.					
9	나는 현 어린이집 휴가조건(연가, 출산 휴가, 병가, 방학 등)에 만족한다.					

5. 선생님의 보수와 승진기회에 대해 어떻게 느끼고 있나요?

번호	설문내용	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다.	별로 아니다	전혀 아니다
1	나의 보수는 학력, 경력, 능력을 고려해볼 때 적당하다고 생각한다.					
2	능력과 업무량에 상응하는 보수를 받고 있다.					
3	더 많은 보수를 받을 수 있는 타 직종이 나타나면 이직할 수 있다.					
4	수당, 보너스, 퇴직금 등 복지 혜택을 제대로 받고 있다.					
5	같은 학력의 소지자로서 타 직종의 종사자보다 보수가 낮다고 생각한다.					
6	나의 보수는 생활수준을 유지하는데 충분하다.					
7	나의 업무 능력을 고려할 때 승진할 가능성이 있다.					
8	현 어린이집에서 승진의 기회가 많다.					
9	교직원들의 승진이 개인의 능력에 따라 공정하고 어린이집의 승진제도나 규정들이 합리적이다.					

♥ 바쁘신 가운데 끝까지 응답해 주셔서 다시 한 번 감사드립니다. ♥