

보육교사의 정서지능이 경력몰입 및 조직몰입에 미치는 영향

Impact of Emotional Intelligence on Career Commitment and Organizational Commitment of Day-care Teachers

심경희*, 부성숙**

신흥 어린이집*, 경기대학교 유아교육학과**

Kyoung-Hee Shim(sk6503@hanmail.net)*, Sung-Sook Pu(pss@kgu.ac.kr)**

요약

본 연구의 목적은 보육교사의 정서지능이 경력몰입 및 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴봄으로써 정서지능의 중요성 및 보육교사의 정서지능 향상 프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하는 것이다. 이를 위해 수원시 소재 어린이집에 근무하는 교사 203명을 대상으로 설문조사를 통해 자료를 수집하였고, 수집된 자료를 분석하기 위해 기술통계, 상관관계분석, 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과, 첫째, 유아교사의 정서지능과 경력몰입, 조직몰입은 모두 중간 점수 이상으로 비교적 높은 편이었다. 둘째, 보육교사의 정서지능은 경력몰입 및 조직몰입과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타나, 정서지능이 높을수록 경력몰입과 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 셋째, 보육교사의 정서지능이 경력몰입에 대해 약 20.1%의 설명력을 지니는 것으로 나타났고, 정서지능의 하위 변인 중 자신을 동기화하기, 자신의 정서 인식하기 순으로 경력몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 보육교사의 정서지능이 조직몰입에 대해 14.2%의 설명력을 지니는 것으로 나타났고, 정서지능의 하위 변인 중 자신을 동기화하기가 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : 정서지능 | 경력몰입 | 조직몰입 |

Abstract

The purpose of this study was to examine the impact of the emotional intelligence of day-care teachers on their career commitment and organizational commitment in an attempt to provide some information on the development of the emotional intelligence of day-care teachers. Two hundred and three teachers in day-care centers in Gyeonggi-do Suwon-si participated in the study and descriptive, correlation, multiple regression analysis were conducted. The results are as follows: First, the emotional intelligence of day-care teachers had a statistically significant positive correlation to career commitment. In addition, among the sub-factors of emotional intelligence, motivating oneself and knowing one's emotion exerted a statistically significant positive influence on career commitment. Second, the emotional intelligence of day-care teachers had a statistically significant positive correlation to organizational commitment. In addition, among the sub-factors of emotional intelligence, motivating oneself exerted a statistically significant positive influence on career commitment.

■ keyword : Emotional Intelligence | Career Commitment | Organizational Commitment |

* 본 논문은 제1저자의 석사학위 논문 일부분을 발췌하여 요약하고 재분석한 것입니다.

접수일자 : 2013년 09월 04일

심사완료일 : 2013년 11월 07일

수정일자 : 2013년 11월 01일

교신저자 : 부성숙, e-mail : pss@kgu.ac.kr

1. 서론

보육교사는 교육 및 보육의 질적 수준에 영향을 미치는 가장 핵심 요인일 뿐만 아니라 주 양육자인 부모와 더불어 유아의 성장과 발달에 중요한 영향을 미치는 사회화 요인이다. 이처럼 교사의 중요성이 강조되면서 좋은 교사의 자질과 전문적인 능력에 관한 연구가 진행되어왔는데, 최근에는 교사의 정서성 및 교실에서 일어나는 교사와 학생간의 상호작용과 정서적인 교류에 관심을 가지고 연구가 진행되고 있다[1]. 사회적 관계 속에서의 정서적 교류나 상호작용을 이해하기 위해서는 행동 같은 표면적인 특징보다 행동의 근저에 깔려 있는 개인적 특성이나 내적 요인을 이해하는 것이 무엇보다 중요하기 때문이다[2][3]. 따라서 교사의 정서적 측면이 가지는 영향력에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있는데, 교사의 정서가 교사의 전문성과 교수행위에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다[4]. 그리고 유아교사의 정의적 특성에 해당하는 정서적 표현과 정서적 행위가 교육 및 보육의 효과를 높이는 것으로 나타났고[5][6], 정서적 측면이 보육교사의 소진과 감정노동, 이직의도[7][8]와 연관이 있는 것으로 나타나면서 보육교사의 정서지능과 정서적 측면이 가지는 영향력에 대한 관심이 증가하고 있다.

나이 어린 유아들일수록 정서적 돌봄과 정서적 지지를 요구하게 되고, 교사는 유아의 정서적 요구에 민감하게 반응하고 교사 역시 정서 표현을 적극적으로 함으로써 유아와 긍정적인 관계를 형성 수 있다. 그리고 이러한 보육교사의 정의적 특성은 교사의 역할을 성공적으로 수행하는데 영향을 주는 것으로 밝혀지고 있어, 유아교육 분야에서 몇몇의 연구들[6][9][10]은 유아교사의 정서적 측면을 정서지능의 개념을 적용하여 설명하고 있다.

정서지능의 개념을 처음으로 사용했던 Salovey와 Mayer[11]는 정서지능을 자신과 타인의 정서를 평가하고 표현하는 능력, 자신과 타인의 정서를 효과적으로 이용하는 능력이라고 하였고, Goleman[12]은 자기 자신을 동기화 시키고, 좌절에 직면하여 살아남고, 충동을 억제하고 만족을 지연시킬 줄 알며, 자신과 타인의 감

정을 조절하고, 감정이입을 하고, 희망을 가지는 능력이 라고 하였다. 그러면서 Goleman[12]은 정서지능의 영역을 자신의 정서 인식(knowing one's emotion), 정서 조절(managing emotion), 자신을 동기화시키기(motivating oneself), 타인의 정서 인식(recognizing emotions in others), 대인관계 다루기(handling relationship)의 다섯 가지 영역으로 제시하였다. 즉, 정서지능은 감정 정보처리 능력이며, 감정 정보처리 능력은 자신과 다른 사람들의 감정을 정확히 지각하고, 인식하고, 적절히 표현하는 능력, 동기를 부여하고 계획을 수립하고 목표를 성취하기 위하여 감정들을 이용하여 자신의 행동을 이해하고 이끄는 능력이라 할 수 있다 [11][13]. 이에 정서지능이 잘 형성된 사람은 학교나 직장 등에서 주어진 일에 동기부여를 잘하게 되고, 타인과의 관계에 있어서도 원만하며 자신의 좌절상황도 긍정적으로 조절하여 업무를 성공적으로 수행할 수 있다. 따라서 정서지능은 유아교사에게 매우 필요한 능력이며, 교사로서의 직업적 성공과 만족을 위해서도 필수적인 능력이다.

그리고 이러한 교사의 정서적 측면에 연구와 함께 기존에 꾸준히 제기되어 온 보육교사의 자질과 전문성 제고 측면에서 여전히 많은 문제를 놓고 있어 이에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다. 보육교사직에 대한 낮은 사회적 인식과 열악한 처우로 인한 보육교사의 전문성 저하로 높은 이직율과 보육서비스의 질적 저하를 초래하고 있기 때문이다[8][14][15]. 특히, 보육현장에서 이직은 보육의 질을 나타내는 중요한 지표인데, 우리나라 보육교사 대상 연구에서 보육교사의 짧은 경력 주기 및 높은 이직률을 보고[16-18]하고 있어 보육의 질 측면에서 문제가 심각하다. 이직은 보육교사의 직무에 대한 감정노동, 소진 등 정서적 태도와 직무만족과 관련되는 것으로, 좌절을 극복하고 희망을 가지게 하는 교사의 정서지능 및 조직 구성원으로서의 성공적 역할수행과 조직의 성과와 연관될 수 있다. 따라서 본 연구에서는 보육교사의 정서지능과 보육교사의 역할 수행 및 조직 효과성과 연관된 경력몰입과 조직몰입의 관련성 대해 살펴보고자 한다.

경력 몰입(Career Commitment)은 직업을 계속 유지

하게 해 주는 중요한 원천으로서 자신의 직업에 애착심을 가지는 것이고, 직업에서 발생하는 어려움에 적극 대처하고 극복하게 해주는 심리상태다[19][20]. 즉, 자신이라고 있는 일에 얼마나 열정을 기울이고 있고 만족하고 있는지를 나타내는 것으로, 직업에서 능력을 높여가도록 동기부여를 해준다. 그리고 이 때문에 교사의 능력 개발을 위한 중요한 요인이 되고, 이직하지 않고 직업을 유지하게 해주는 원천이 된다.

조직몰입(Organizational Commitment)은 개인이 조직 구성원으로서 조직에 대해 일체감을 가지고 개인의 이익을 넘어 조직에 몰두하는 정도를 말한다[21][22]. 그리고 자신이 속한 조직의 목표와 가치를 수용하고, 조직을 위해 최선을 다하며 계속 조직에 머물려는 욕구를 말하는 것으로, 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분된다. 정서적 몰입은 개인 스스로 원하기 때문에 몰입하는 행동으로 조직에 대한 동일시, 관여, 감정적 애착을 가지는 것이고, 지속적 몰입은 손익관계에 의거하여 몰입하는 것으로 조직을 떠남으로써 발생하는 비용이 클 때 조직에 더 몰입하는 것이며, 규범적 몰입은 조직에 대한 책임감에 근거한 것으로 조직에 충성해야 한다는 내적인 규범체계를 가지는 것이다[21][22].

보육교사의 경력몰입과 조직몰입에 살펴본 최근 연구로 김영은[23]의 연구가 있는데, 조직지원인식이 보육교사의 경력몰입과 조직몰입에 미치는 영향을 살펴 보았다. 여기서 조직지원인식은 조직으로부터의 칭찬, 인정 등 어린이집이 보육교사에게 얼마나 배려하고 몰입하는가를 교사의 입장에서 인식하고 있는 수준으로서 보육교사의 개인적 특성이나 정서적 측면과 밀접한 관련성이 있다. 그리고 김영은[23]의 연구결과, 조직지원인식이 높을수록 조직몰입 중 정서적 몰입과 정적인 상관관계가 있었고 경력몰입과도 정적인 상관관계가 있음이 밝혀졌다. 또한 여러 선행연구에서 보육교사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인으로 개인적 특성, 직무 스트레스, 조직문화, 사회정서 등을 언급하였다[21][24]. 하지만 경력몰입이나 조직몰입과 관련된 보육교사 대상의 선행연구들은 주로 보육교사의 이직의도나 감정노동, 소진과의 연관성[7][8]이나 조직지원인식 및 시절

장의 리더십과의 연관성[23][25]을 살펴보았으나 정서지능과의 연관성을 살펴보지 않았다. 따라서 본 연구에서는 정서지능과 경력몰입, 조직몰입의 연관성 및 정서지능이 경력몰입과 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다. 본 연구를 통해 나타난 결과는 교사 정서지능의 중요성 및 보육교사의 정서지능 향상 프로그램 개발을 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 이를 위한 연구문제는 다음과 같다.

1. 보육교사의 정서지능, 경력몰입, 조직몰입은 어떠한가?
2. 보육교사의 정서지능과 경력몰입 및 조직몰입의 상관관계는 어떠한가?
3. 보육교사의 정서지능이 경력몰입 및 조직몰입에 미치는 영향력은 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 수원시에 위치한 어린이집의 교사 203명을 대상으로 연구를 실시하였다.

표 1. 연구대상의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
연령	25세 미만	16	7.9
	25~30세 미만	33	16.3
	30~35세 미만	44	21.7
	35~40세 미만	39	19.2
	40세 이상	71	35.0
학력	2, 3년제 전문대졸	94	46.3
	4년제 대졸	50	24.6
	대학원졸	8	3.9
	보육교사교육원	51	25.1
경력	1년 미만	21	10.3
	1~5년 미만	94	46.3
	5~10년 미만	57	28.1
	10년 이상	31	15.3
계		203	100.0

[표 1]에 나타난 바와 같이, 본 연구 대상의 연령은 40세 이상이 35.0%로 가장 많았고, 학력은 2, 3년제 전문대졸이 46.3%로 가장 많았으며, 경력은 1~5년 미만이 46.3%로 가장 많았다.

2. 연구도구

2.1 정서지능

유아교사의 정서지능을 측정하기 위해 최승규[26]가 개발한 초등학교 교사용 정서지능 측정도구를 최일선, 조은주[27]가 유아교사에게 맞도록 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자신의 정서인식하기, 정서조절하기, 자신의 정서 동기화하기, 타인 정서 인식하기, 대인관계 다루기의 5개 하위 영역, 총 36개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점 까지 5점 척도로 되어 있고 점수가 높을수록 정서지능이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 사용된 정서지능 척도의 Cronbach α 는 .91이고, 구체적인 문항구성 내용 및 영역별 신뢰도는 [표 2]와 같다.

표 2. 정서지능 측정도구의 문항구성 및 신뢰도

구 분		문항 수	Cronbach α
정서지능	자신의 정서 인식하기	7	0.70
	자신의 정서 조절하기	7	0.67
	자신을 동기화하기	8	0.73
	타인 정서 인식하기	7	0.70
	대인관계 다루기	7	0.76
전 체		36	0.91

2.2 경력몰입과 조직몰입

유아교사의 경력몰입을 측정하기 위한 도구는 Blau[28]가 개발한 것을 국내에서 임승욱[29]이 사용한 것을 보육교사에게 맞게 수정하여 사용하였다. 그리고 조직몰입을 측정하기 위해 Allen과 Meyer[22]가 개발하고, 국내에서 임승욱[29]에 의해서 사용된 도구를 보육교사에 맞게 수정하여 사용하였다. 그리고 수정한 도구는 국내 보육 전문가 1인에 의해 내용 타당도도를 검증 받았다. 두 가지 도구 모두 Likert 5점 척도를 응답하도록 되어 있어 1점에서 5점까지 점수를 부여할 수 있고, 점수가 높을수록 경력몰입도와 조직몰입도가 높은 것이다. 경력몰입은 총 6개 문항으로 구성되어 있고, 조직몰입은 3개 하위영역, 총 24개 문항으로 구성되어 있다. 경력몰입과 조직몰입 전체 문항의 Cronbach's α 는 각각 0.83, 0.76이고, 구체적인 문항구성 내용 및 신뢰도는 [표 3]과 같다.

표 3. 경력몰입과 조직몰입의 문항구성 내용 및 신뢰도

구 분		문항수	Cronbach α
경력몰입	경력몰입	6	0.83
조직몰입	정서적 몰입	8	0.79
	지속적 몰입	8	0.70
	규범적 몰입	8	0.76
	전 체	24	0.76

3. 연구절차

본 연구를 실행하기에 앞서 보육교사용으로 수정한 설문지의 문항 이해도 및 설문 응답 시 문제점 등을 검토하기 위해 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과 문항 이해의 어려움이나 별다른 문제점이 발견되지 않아 본 연구에서 사용할 최종 설문지로 확정하였다.

본 연구의 대상 선정을 위해 섭외한 보육시설은 경기도 소재 국공립 어린이집 5곳, 민간 어린이집 20곳, 가정 보육시설 13곳으로 총 38개 기관이다. 그리고 선정된 기관에 근무하는 교사 210명을 대상으로 2011년 8월 8일부터 9월 23일까지 설문 조사를 실시하였다. 설문지 배부는 우편이나 인편으로 이루어졌고, 회수율을 높이기 위해 조그만 선물을 동봉하여 배부하였다. 설문지 회수는 주로 인편으로 이루어졌고, 최종적으로 206부(회수율 98.1%)를 회수하였다. 회수한 설문지 가운데 응답 표기가 정확하지 않거나 일부 문항을 표기하지 않은 설문지 3부를 제외한 203부를 최종 분석 자료로 사용하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 15.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, 보육교사의 정서지능, 경력몰입, 조직몰입을 살펴보기 위해 기술통계 분석을 통해 평균과 표준편차를 구하였다. 또한 보육교사들의 정서지능과 경력몰입 및 조직몰입과의 관계를 파악하기 위해 Correlation(상관관계분석)을 실시하였고, 보육교사들의 정서지능이 경력몰입과 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위해 Multiple Regression(다중회귀분석)을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 보육교사의 정서지능, 경력몰입, 조직몰입

보육교사들의 정서지능과 경력몰입, 조직몰입에 대해 살펴본 결과는 [표 4-표 6]과 같다.

표 4. 정서지능

구 분	MEAN	SD
자신의 정서 인식하기	3.61	0.45
자신의 정서 조절하기	3.35	0.46
자신을 동기화하기	3.45	0.50
타인 정서 인식하기	3.60	0.48
대인관계 다루기	3.34	0.56
전 체	3.47	0.41

[표 4]에 나타난 바와 같이, 보육교사들의 정서지능은 전체 평균 점수가 5점 만점 중 3.47로 나타났다. 그리고 하위영역 중 ‘자신의 정서 인식하기’가 3.61로 가장 높았고, 다음으로 ‘타인 정서 인식하기’ 3.60, ‘자신을 동기화하기’ 3.45, ‘자신의 정서 조절하기’ 3.35 순으로 나타났으며, ‘대인관계 다루기’가 3.34로 가장 낮았다.

표 5. 경력몰입

구 분	MEAN	SD
나는 정말로 현재 내가 하고 있는 일을 좋아한다	3.82	0.90
내가 다시 선택할 수만 있다면 현재의 일을 선택하지 않을 것이다*	2.90	1.08
나는 먹고 살 수 있을 정도의 돈이 있다고 해도, 계속해서 현재의 직종에서 일할 것이다	3.45	1.05
나는 현재의 일을 너무 좋아하기 때문에, 지금의 일을 포기할 수 없다	3.28	1.12
나는 현재의 일이 이상적인 직업이라고 생각한다	3.26	1.01
나는 현재의 일을 하면서 실망하게 된 적이 많다*	3.45	1.00
전 체	3.24	0.76

*역체점 문항

[표 5]에 나타난 바와 같이, 보육교사들의 경력몰입은 5점 만점 중 전체 평균이 3.24로 나타났다. 그리고 문항 중 중 ‘나는 현재 내가 하는 일을 좋아한다’가 3.82로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘먹고 살 정도의 돈이 있어서 현재 일을 할 것이다’와 ‘현재 일을 하면서 실망한 적이 많다’가 높았는데, 3.45점으로 동점이다. 그 다음 ‘현재 일을 너무 좋아하기 때문에 포기할 수 없다’, ‘현재 일을 이상적 직업이라 생각한다’ 순이었고, ‘내가 다시 선택할 수만 있다면 현재의 일을 선택하지 않을 것이다’가

2.90으로 가장 낮았다.

표 6. 조직몰입

구 분	MEAN	SD
정서적 몰입	3.40	0.49
지속적 몰입	2.77	0.58
규범적 몰입	2.97	0.49
전 체	3.05	0.38

[표 6]에 나타난 바와 같이, 보육교사들의 조직몰입도는 5점 만점 중 전체 평균이 3.05로 나타났다. 그리고 하위영역 중 ‘정서적 몰입’이 3.40으로 가장 높았으며, 다음으로 ‘규범적 몰입’ 2.97, ‘지속적 몰입’ 2.77 순으로 나타났다.

2. 정서지능과 경력몰입 및 조직몰입의 관계

보육교사들의 정서지능과 경력몰입 및 조직몰입과의 관계에 대해 살펴본 결과는 [표 7][표 8]과 같다.

표 7. 정서지능과 경력몰입의 관계

구 분	자신의 정서 인식하기	자신의 정서 조절하기	자신을 동기화하기	타인 정서 인식하기	대인 관계 다루기	전 체
경력 몰입	0.403*** (0.000)	0.291*** (0.000)	0.417*** (0.000)	0.343*** (0.000)	0.239** (0.001)	0.401*** (0.000)

[표 7]에 나타난 바와 같이, 전체적으로 보육교사의 정서지능($r=.401, p<.001$)은 경력몰입과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 그리고 정서지능의 하위영역별로 살펴봤을 때, 자신을 동기화하기($r=.417, p<.001$), 자신의 정서 인식하기($r=.403, p<.001$), 타인 정서 인식하기($r=.343, p<.001$), 자신의 정서 조절하기($r=.291, p<.001$), 대인관계 다루기($r=.239, p<.01$) 순으로 경력몰입과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 따라서 보육교사들은 자신을 동기화하기, 자신의 정서 인식하기, 타인 정서 인식하기, 자신의 정서 조절하기, 대인관계 다루기 등의 정서지능이 높을수록 경력몰입이 높음을 알 수 있다.

표 8. 정서지능과 조직몰입의 관계

구 분	조직몰입			전 체
	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입	
자신의 정서 인식하기	0.376*** (0.000)	0.128 (0.068)	0.167* (0.017)	0.297*** (0.000)
자신의 정서 조절하기	0.268*** (0.000)	0.184** (0.009)	0.136 (0.054)	0.266*** (0.000)
자신을 동기화하기	0.402*** (0.000)	0.227** (0.001)	0.202** (0.004)	0.374*** (0.000)
타인 정서 인식하기	0.417*** (0.000)	0.075 (0.289)	0.094 (0.180)	0.257*** (0.000)
대인관계 다루기	0.302*** (0.000)	0.148* (0.035)	0.114 (0.107)	0.253*** (0.000)
전 체	0.420*** (0.000)	0.184** (0.009)	0.171* (0.015)	0.346*** (0.000)

[표 8]에 나타난 바와 같이, 자신의 정서 인식하기는 정서적 몰입($r=.376, p<.001$)과 규범적 몰입($r=.167, p<.05$)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였으며, 지속적 몰입과는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 자신의 정서 조절하기는 정서적 몰입($r=.268, p<.001$)과 지속적 몰입($r=.184, p<.01$)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였으며, 규범적 몰입과는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 자신을 동기화 하기는 정서적 몰입($r=.402, p<.001$)과 지속적 몰입($r=.227, p<.01$), 규범적 몰입($r=.202, p<.01$)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 타인 정서 인식하기는 정서적 몰입($r=.417, p<.001$)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였으며, 지속적 몰입과 규범적 몰입과는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 대인관계 다루기는 정서적 몰입($r=.302, p<.001$)과 지속적 몰입($r=.148, p<.05$), 그리고 조직몰입($r=.253, p<.001$)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였으며, 규범적 몰입과는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 전체적으로 정서지능은 정서적 몰입($r=.420, p<.001$)과 지속적 몰입($r=.184, p<.01$), 규범적 몰입($r=.171, p<.05$), 그리고 조직몰입($r=.346, p<.001$)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 따라서 보육교사들은 정서지능이 높을수록 정서적 몰입과 지속적 몰입, 규범적 몰입, 그리고 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 즉, 보육교사들의 정서지능이 높을수록 조직몰입이 높음을 알 수 있다.

3. 정서지능이 경력몰입 및 조직몰입에 미치는 영향

보육교사들의 정서지능이 경력몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과는 [표 9]와 같고, 보육교사의 정서지능이 경력몰입 미치는 영향력을 분석하기 위해 독립변인의 공선성을 진단한 결과, VIF계수와 공차한계가 1에 가까워 문제가 없는 것으로 나타나서 다중공선성의 위험은 없는 것으로 나타났고, Durbin-Watson 계수도 1.92으로 2에 가까워 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 보육교사의 정서지능이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과는 [표 10]과 같고, 보육교사의 정서지능이 조직몰입에 미치는 영향력을 분석하기 위해 독립변인의 공선성을 진단한 결과, VIF계수와 공차한계가 1에 가까워 문제가 없는 것으로 나타나서 다중공선성의 위험은 없는 것으로 나타났고, Durbin-Watson 계수도 1.83으로 2에 가까워 문제가 없는 것으로 나타났다.

표 9. 정서지능이 경력몰입에 미치는 영향

구 분	경력몰입			
	b	β	t	p
자신의 정서 인식하기	0.394	0.234	2.130*	0.034
자신의 정서 조절하기	-0.015	-0.009	-0.102	0.919
자신을 동기화하기	0.429	0.285	2.654**	0.009
타인 정서 인식하기	0.086	0.055	0.525	0.600
대인관계 다루기	-0.160	-0.118	-1.316	0.190
constant	0.613		1.444	0.150
R ²	0.201			
F(p)	9.942***(0.000)			

[표 9]에 나타난 바와 같이, 정서지능이 경력몰입에 대해 약 20.1%($R^2=.201$)의 설명력을 지니며, 정서지능의 하위영역 중 자신의 자신을 동기화하기($t=2.654, p<.01$)와 정서 인식하기($t=2.130, p<.05$)가 경력몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 보육교사들은 자신의 정서 인식하기와 자신을 동기화하기가 높을수록 경력몰입이 높음을 알 수 있다. 그리고 보육교사들의 경력몰입에는 자신을 동기화하기($\beta=.285$)가 자신의 정서 인식하기($\beta=.234$)보다 큰 영향을 미쳤다.

표 10. 정서지능이 조직몰입에 미치는 영향

구 분	조직몰입			
	b	β	t	p
자신의 정서 인식하기	0.040	0.047	0.415	0.679
자신의 정서 조절하기	0.030	0.036	0.397	0.692
자신을 동기화하기	0.245	0.325	2.922**	0.004
타인 정서 인식하기	-0.036	-0.046	-0.422	0.673
대인관계 다루기	0.024	0.036	0.387	0.699
constant	2.005		9.095***	0.000
R ²	0.142			
F(p)	6.538***(0.000)			

[표 10]에 나타난 바와 같이, 정서지능이 조직몰입에 대해 약 14.2%(R²=.142)의 설명력을 지니며, 정서지능의 하위영역 중 자신을 동기화하기(β =.325, p <.01)가 조직몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 보육교사들은 자신을 동기화하기가 높을수록 조직몰입이 높음을 알 수 있다.

III. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 보육교사들의 정서지능, 경력몰입, 조직몰입에 대해 살펴보고, 정서지능과 경력몰입 및 조직몰입의 상관관계 및 정서지능이 경력몰입과 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보는 것이었다. 본 연구에서 밝혀진 결과를 토대로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 정서지능, 경력몰입, 조직몰입을 살펴본 결과, 3가지 변인 모두 전반적으로 중간 점수 이상으로 비교적 높은 것으로 나타났다. 정서지능은 자신의 정서 인식하기가 가장 높았고, 그 다음으로 타인의 정서 인식하기가 높았다. 경력몰입은 ‘현재 하고 있는 일을 좋아 한다’는 항목의 점수가 가장 높은 것으로 나타났고, 그 다음으로 ‘먹고 살 수 있을 정도의 돈이 있어도 현재 일을 할 것이다’가 높게 나타났지만 ‘현재 일을 하면서 실망한 적이 많다’도 동등하게 높게 나타났다. 조직몰입은 정서적몰입이 가장 높았고, 그 다음으로 규범적 몰입, 지속적 몰입 순이었다.

보육교사의 정서지능이 평균 이상의 비교적 높은 점수를 보였다는 결과는 노은숙, 부성숙[30], 송미선, 김소영[9]의 연구결과와 동일하고, 예비유아교사를 대상으로 한 부성숙, 김반재[31]의 연구결과와 유사한 것으로,

보육교사들은 자신과 타인의 정서를 인식하는 능력이 높고 전반적인 정서적 역량이 비교적 우수하다고 볼 수 있다. 보육교사의 경력몰입과 관련하여 보육교사라는 자신의 직업을 좋아하고, 경제적 문제와 상관없이 직업을 선택하겠다는 항목의 점수가 높았다는 것은 교사의 직업유지 차원에서 볼 때 고무적인 결과이지만 일을 하면서 실망한 적이 많다는 항목의 점수도 비교적 높게 나타났기 때문에 교사의 직무여건이나 이직의도 차원에서 재고의 여지가 있다. 보육교사의 조직몰입 중 정서몰입이 높게 나타났다는 결과는 김영은[23]의 연구와 동일한 것으로, 보육교사들이 어린이집이라는 조직에 대해 일체감을 가지고 조직을 위해 노력하고 있음을 알 수 있다. 결국 정서지능, 경력몰입, 조직몰입 모두 비교적 높은 점수를 보였다는 것은 보육교사들의 정서적 역량이 우수하고 직업에 애착을 가지고 조직 속에서 자신의 역할을 충실히 수행하고 있음을 보여주는 것으로 긍정적인 결과라 생각된다.

둘째, 보육교사의 정서지능은 경력몰입 및 조직몰입과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타나, 보육교사의 정서지능이 높을수록 경력몰입과 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 그리고 정서지능의 하위영역 중 자신을 동기화하기, 자신의 정서 인식하기가 경력몰입과 높은 상관이 있었고, 보육교사의 정서지능은 조직몰입 가운데 정서적 몰입과 높은 상관이 있는 것으로 나타났다.

정서지능의 학위영역 중 자신을 동기화하기, 자신의 정서 인식하기가 높을수록 경력몰입이 높게 나타난 결과는, 정서지능이 높은 사람은 학교나 직장에서 주어진 일에 동기부여를 잘하고, 자신의 좌절상황도 긍정적으로 조절하여 업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 Salovey와 Mayer[11]의 주장과 일치한다. 그리고 정서지능이 높을수록 경력몰입이 높다는 것은, 정서지능이 높을수록 자신의 직업에 대한 심리적 애착을 가지고 직업과 관련된 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 확고한 심리 상태가 더 강하다는 것을 보여주는 것으로써 직업적 성공과 만족 및 직업 유지에 영향을 줄 수 있는 주요 변인이 보육교사의 정서지능임을 시사한다.

정서지능이 높을수록 조직몰입 가운데 정서적 몰입

이 높게 나타났다는 결과는, 보육교사의 조직지원인식이 정서적 몰입과 유의한 연관이 있음을 밝힌 김영은[23]의 연구결과와 유사하다. 김영은[23]은 보육교사의 정서적 몰입은 내면적인 심리 상태로써 자신이 속한 어린이집에 대한 감정적 애착이 클수록 어린이집의 조직 구성원을 가족의 일원으로 생각하고 소속감을 가지며 행복감을 느끼게 되어 정서적 몰입이 높아지는 것으로 파악하였다. 따라서 정서지능은 보육교사에게 매우 필요한 능력이며, 교사로서의 직업적 성공과 만족을 위해서도 필수적인 능력이라고 볼 수 있다.

셋째, 보육교사 정서지능의 하위 변인 중 자신을 동기화하기, 자신의 정서 인식하기가 경력몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났고, 자신을 동기화하기, 자신의 정서 인식하기 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 정서지능이 경력몰입에 대해 약 20.1%의 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 또한 보육교사 정서지능의 하위 변인 중 자신을 동기화하기가 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났고, 정서지능이 조직몰입에 대해 14.2%의 설명력을 지니는 것으로 나타났다.

정서지능의 하위 변인 중 자신을 동기화하기, 자신의 정서 인식하기가 경력몰입에 유의미하게 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는 만족을 지연시키고 충동을 참는 감정적인 자기 통제 능력이 뛰어나고 자신의 감정 상태를 인식하는 능력이 높을수록 경력몰입이 높다는 것을 보여준다. Goleman[12]에 의하면 자신을 동기화시키는 능력이 높다는 것은 자신의 감정이나 충동을 억제하고 만족을 지연시킬 줄 아는 능력이 높다는 것을 의미하고, 자신의 정서 인식하기는 자기 이해 지능이 높다는 것으로 자신에 대한 성찰 능력이 높아 주어진 일에 동기부여를 잘하는 것을 의미한다. 즉, 유아교사의 정서조절 능력과 자기 정서 인식 능력이 높을수록 여러 가지 힘든 상황을 잘 인내하고 극복할 수 있고, 학교나 직장에서 주어진 일에 동기 부여를 잘하고 열정적으로 일할 가능성이 높다는 것으로, 정서적 요구도가 높고 정서적 인내심을 요구하는 보육교사의 업무 측면에서 봤을 때 매우 긍정적인 결과이다.

위와 같은 결과들은 보육교사의 정서지능이 경력몰

입 및 조직몰입과 밀접한 관계가 있고 경력몰입 및 조직몰입의 예측 변인임을 보여주는 것으로, 어린이집이라는 조직 속에서 직무수행을 하고 보육교사라는 자신의 직업에 열의를 가지는 데 영향을 주는 필수 요인임을 말해준다. 정서지능이 높은 사람일수록 자신과 타인의 정서를 잘 파악하고 이해하여 합리적으로 사고하고, 의사소통하기 때문에 사회성이나 대인관계 기술이 뛰어나고[32], 학업성취, 직업적 성공, 만족, 정서적 건강은 물론 삶에서 성공을 성취하는 데 매우 중요한 것임을 보여주는 것이다[13]. 따라서 본 연구의 결과는 보육교사 정서지능의 중요성을 밝혀주고 있고, 교사로서의 성공적 역할 수행과 이를 통한 영유아 보육 및 교육의 질적 수준 향상이라는 목표 달성을 위해 보육교사의 정서지능을 높이는 교사교육이 필요함을 시사한다.

정서지능은 삶에서 성공을 성취하는 데 지적 능력보다 더 중요한 것으로 주장되기도 하였고, 최근 다양한 사회적(교육적, 직업적, 대인관계적) 맥락에서 훈련되고 개발될 수 있다는 측면 때문에 개인적, 교육적, 직업적 개입을 시도하려는 움직임과 함께 널리 관심을 받는 대상이 되고 있다[13][33]. 즉, 정서지능은 개인적, 교육적, 직업적 개입을 통해 개발이 가능하고 이를 위한 다양한 프로그램이 개발되고 있다는 것이다. 그러므로 보육교사의 정서지능을 높일 수 있는 교육적 개입이 필요하고, 자신과 타인의 정서 인식 및 조절, 대인관계 다루기 능력 향상을 위한 구체적 방법을 알려주는 교사교육 프로그램 개발이 요청된다고 할 수 있다.

참 고 문 헌

- [1] J. Ciarrochi, J. P. Forgas, and J. D. Mayer, 정서지능 [Emotional intelligence], 박재현, 장승민, 권성우 옮김, 서울: 시그마프레스, 2005(원서 2001 출판).
- [2] M. Laupa and E. Turiel, "Children's concepts of authority and social contexts," J. of Educational Psychology, Vol.85, pp.191-197, 1993.
- [3] G. F. Melson, "The development of

- metasocialization: A theoretical framework,” *J. of Applied Developmental Psychology*, Vol.10, pp.241-266, 1989.
- [4] C. Day, *열정으로 가르치기 [A Passion for Teaching]*(박은혜, 이진화, 위수경, 조혜선 옮김), 서울: 파란마음, 2007(원서 2007 출판).
- [5] 권정윤, “유아교사의 정서지능과 정서노동 및 직무스트레스와의 관계”, *유아교육연구*, 제30권, 제6호, pp.269-289, 2010.
- [6] 이진화, “유아교사의 정서지능과 직무만족도, 소진과의 관계”, *아동교육*, 제16권, 제4호, pp.199-210, 2007.
- [7] 김영은, “보육교사의 감정노동이 소진과 경력몰입에 미치는 영향”, *한국보육지원학회지*, 제8권, 제6호, pp.57-76, 2012.
- [8] 이해원, “보육교사 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향”, *유아교육·보육행정연구*, 제15권, 제2호, pp.109-126, 2011.
- [9] 송미선, 김소양, “보육교사의 정서지능과 직무스트레스와의 관계”, *미래유아교육학회지*, 제16권, 제4호, pp.99-119, 2009.
- [10] 이진화, 이해원, 유진경, “보육교사의 정서지능, 자기효능감, 정서노동과의 관계”, *육아지원연구*, 제5권, 제2호, pp.117-136, 2010.
- [11] P. Salovey and J. D. Mayer, “Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality,” Vol.9, pp.185-211, 1990.
- [12] D. Goleman, *Emotional Intelligence: Why IT can matter more than IQ*, London: Bloomsbury, 1995.
- [13] G., Matthews and M. Zeidner, *정서지능: 그 오해와 진실 [Emotional intelligence: Science & Myth]*, 문용린, 락윤정, 강민수, 최경아 옮김, 서울: 학지사, 2010(원서 2002 출판).
- [14] 이진화, 이승연, “보육교사가 지각한 의사결정참여와 직무만족의 관계분석”, *유아교육학논집*, 제10권, 제1호, pp.229-250, 2006.
- [15] 조성연, “보육교사의 직무만족도와 직무스트레스”, *한국영유아보육학회*, 제36권, pp.23-44, 2004.
- [16] 서문희, 이옥, 백화중, 박지혜, *2004년도 전국 보육, 교육 실태조사*, 서울: 보건복지부, 2005.
- [17] 오연주, 한유미, “스웨덴과 한국 보육교사의 직무만족도와 전문성에 대한 인식 비교 연구”, *미래유아교육학회지*, 제12권, 제1호, pp.99-122, 2005.
- [18] 이주연, 지명원, “감정노동자의 직무스트레스, 역할갈등, 자아탄력성 및 이직의도의 관계”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제12권, 제6호, pp.191-200, 2012.
- [19] 이기은, *경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향*, 서강대학교 대학원 박사학위논문, 2000.
- [20] S. M. Colarelli and R. C. Bishop, “Career commitment: functions, correlates and management,” *Group & Organization Management*, Vol.15, No.2, pp.158-177, 1990.
- [21] 김진아, *보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성*, 동덕여자대학교 대학원 박사학위논문, 2008.
- [22] N. J. Allen and J. P. Meyer, “The measurement and antecedents of affirmative, continuance and normative commitment to the organization,” *J. of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18, 1990.
- [23] 김영은, “사회적 교환이론에 근거한 조직지원인식이 보육교사의 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향”, *한국보육학회지*, 제11권, 제3호, pp.45-64, 2011.
- [24] 조부경, 고영미, 박근희, “교사의 직무만족도에 영향을 미치는 자악념 요인에 관한 연구”, *아동학회지*, 제24권, 제6호, pp.25-41, 2003
- [25] 이경애, 이주연, “시설장의 리더십이 보육교사의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향”, *한국아동복지학*, 제38호, pp.187-210, 2012.
- [26] 최승규, *초등학교 교사의 정서지능과 직무만족도와의 관계에 대한 연구*, 수원대학교 대학원 석사학위논문, 2001.
- [27] 최일선, 조운주, *유아교육평가의 이론과 실제*, 서

울: 창지사, 2010.

- [28] G. Blau, "Further exploring the meaning and measurement of career commitment," J. of Vocational Behavior, Vol.32, pp.284-297, 1988.
- [29] 임승옥, 기업조직원의 인적자원전략 인식과 조직몰입 및 경력몰입의 관계 분석, 고려대학교 대학원 박사학위논문, 2007.
- [30] 노은숙, 부성숙, "유아교사의 정서지능이 의사소통능력에 미치는 영향", 교육과학연구, 제43집, 제4호, pp.113-135, 2012.
- [31] 부성숙, 김반재, "예비유아교사의 정서지능이 자아개념 및 자기효능감에 미치는 영향", 한국생활과학회지, 제21권, 제4호, pp.649-664, 2012.
- [32] S. L. Goldman, D. T. Kraemer, and P. Salovey, "Beliefs about mood moderate the relationship of stress to illness and symptom reporting," J. of Psychosomatic Research, Vol.41, No.2, pp.115-128, 1996.
- [33] C. S., Wong and K. S. Law, "The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study," The Leadership Quarterly, Vol.13, pp.243-274, 2002.

부 성 숙(Sung-Sook Pu)

정회원



- 1995년 2월 : 이화여자대학교 유아교육학과(문학사)
- 1999년 2월 : 이화여자대학교 유아교육학과(문학석사)
- 2007년 2월 : 이화여자대학교 유아교육학과(문학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 유아교육학과 교수
<관심분야> : 유아의 사회성 발달, 유아교사교육, 유아놀이이론과 교육

저 자 소 개

심 경 희(Kyoung-Hee Shim)

정회원



- 2012년 2월 : 경기대학교 유아교육학과(교육학석사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 신홍어린이집 주임교사

<관심분야> : 교사교육, 유아놀이지도