

어린이집 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도와의
관계에서 직무만족도의 매개효과 검증조혜숙¹ · 조성연²¹구립수호천사어린이집, ²호서대학교 유아교육과The Verification of Mediating Effects of Childcare Teachers' Job Satisfaction on the Relationship
between Their Intention to Change Jobs and the Directors' Emotional LeadershipHye Suk Cho¹ · Songyon Cho²¹Suhocheonsa Public Childcare Center, ²Department of Early Childhood Education, Hoseo University, Cheonan, Korea

Abstract

The objective of this study was to investigate whether childcare teachers' job satisfaction plays a mediating role between their intention to change jobs and directors' emotional leadership. The participants of this study were 282 childcare teachers in Seoul. The instruments for this study were Director's Emotional Leadership Scale (2 factors with 18 items), Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale (K-CTJSS, 6 factors with 40 items), and Childcare Teacher's Intention to Change Jobs Scale (1 factor with 7 items). These instruments were verified by Cronbach's α as a reliability and factor analysis as a validity. The data were analysed by Pearson's productive correlation, stepwise multiple regression and path analysis by the SPSS ver. 20.0 and AMOS ver. 20.0. The results were as follows: First, there were significant negative correlations between directors' emotional leadership and childcare teachers' intention to change jobs, and between childcare teachers' job satisfaction and their intention to change jobs, whereas there were significant positive correlations between directors' emotional leadership and childcare teachers' job satisfaction. Second, the directors' emotional leadership was explained by 22% and the childcare teachers' job satisfaction was explained by 9% of their intention to change jobs. Last, the childcare teachers' job satisfaction mediated between the directors' emotional leadership and childcare teachers' intention to change jobs.

Keywords

director, childcare teacher, emotional leadership, job satisfaction, intention to change jobs

Received: October 4, 2012

Revised: May 28, 2013

Accepted: June 4, 2013

This article was shown as a poster presentation at the 65th Conference of Korean Home Economics Association in 2012.

Corresponding Author:

Songyon Cho

Department of Early Childhood Education, Hoseo University, 78 Gagwonsa-gil, Dongnam-gu, Cheonan 330-713, Korea

Tel: +82-41-560-8133

Fax: +82-41-560-8101

E-mail: sycho@hoseo.edu

서론

기혼여성의 경제활동참여율이 높아짐에 따라 새로운 정부가 등장할 때마다 국가적 차원에서 보육을 중요한 국정과제로 선택하여 이의 증진을 위해 노력하고 있다. 그리하여 영유아보육에 대한 관심이 해마다 증가하여 2012년부터 무상보육을 전면 확대, 실시함에 따라 전국적으로 어린이집의 수가 급증하여 2013년 4월 현재 전국 43,312개소의 어린이집에 280,941명의 보육교사가 보육업무에 종사하고 있다[8].

어린이집이 이렇듯 급격하게 증가하고 그에 따른 보육교사의 수도 현저하게 증가한 것에 비해 보육교사의 사회적 인지도와 복지 및 급여 수준 등은 여전히 낮다[2]. 한국직업사전에서 보육교사는 사회복지 및 종교관련직 범주에 속하면서 그것의 작업 강도는 '가벼운 작업'으로 분류되어 있

고, 정규교육도 고졸 정도로 명기되어 있다. 이에 비해 유치원교사는 '보통 작업'의 전문대졸 정도로 명기되어 있어 대조를 보인다[13]. 이처럼 국가적 차원의 직업분류에서조차 보육교사의 직업이나 교육수준을 낮게 평가함에 따라 대졸 보육교사의 이직률도 상대적으로 높다.

보육서비스의 개선과 관련하여 우수한 보육교사의 확보는 보육의 질적 향상을 위해 무엇보다 중요하다[3]. 아무리 좋은 보육 시설과 환경 및 보육과정을 갖추었다 할지라도 이를 효과적으로 운영할 수 있는 인적자원인 보육교사가 없다면 양질의 보육은 이루어질 수 없기 때문이다. 이와 더불어 2012년부터 5세 누리과정의 도입과 0-2세에 대한 보육비 지원 등을 통해 전국적으로 어린이집에 대한 수요가 늘어나면서 영유아를 담당하는 보육교사의 업무는 더욱 과중되고 있다. 많은 보육교사들이 생계를 목적으로 하기보다는 개인의 자아실현과 적성에 알맞기 때문에 어려운 여건에서도 이를 선택하여 활동하면서[15] 보육교사로서의 직무에 만족하여 보육교사로서의 역할을 수행하고 있다. 그러나 보육교사의 낮은 처우는 보육전공자로 하여금 보육교사로서의 역할을 수행하는 것을 어렵게 함으로써 보육교사의 이직을 부추기는 요인이 되고 있다. 따라서 향후 보육교사의 처우개선을 위해 보육교사의 이직과 관련한 직무만족도와와의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

보육서비스를 제공하는 인적자원 중 어린이집 원장의 리더십도 보육교사의 역할만큼 중요하다. 원장은 보육교사와 동반자적인 관계에 있으면서 어린이집의 효과적인 운영을 위해 양질의 보육서비스를 제공하는 중요한 역할을 수행한다. 소수의 보육교직원으로 구성, 운영되는 어린이집의 원장과 보육교사와의 관계는 다른 어떤 기관이나 시설에 비해 매우 중요하다. 특히 어린이집 원장의 효과적이고 긍정적인 리더십은 보육교사로 하여금 열악한 근무환경에서도 보육교사로서의 직무에 만족하면서 보육업무를 수행할 수 있게 해주는 원동력이 될 수 있고, 그로 인해 보육교사의 이직률을 낮출 수 있는 요인이 될 수 있을 것이다.

최근 기관의 수장에 대한 리더십이 화두로 등장하면서 다양한 분야에서 이에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 보육분야에서도 원장을 대상으로 다양한 유형의 리더십에 대한 연구가 진행되고 있다. 이중 구성원의 감성을 이해하고 배려하며 구성원과 긍정적인 관계를 유지하는 감성리더십(emotional leadership)이 최근 부각되고 있다. 감성리더십의 근원은 Mayer와 Salovey, Goleman 등이 제시한 감성지능(emotional intelligence)에서 찾아볼 수 있다. Goleman 등[5]은 감성지능을 훌륭한 리더십을 수행하기 위해 가장 먼저 고려해야 하는 요인이라고 주장하면서 조직 안에서 전체 종사자의 공감과 호응을 높일 수 있는 감성지능만

이 훌륭한 리더십을 발휘할 수 있도록 해준다고 지적하였다. 이러한 설명을 기초로 감성리더십은 리더 자신의 확고한 인식 및 평가와 더불어 자기관리능력이 우수하고, 사회적 인식능력과 사회적 관계관리능력을 발휘하여 구성원의 감성을 이해하고 공감하면서 긍정적인 변화를 촉진하는 감성능력으로 정의된다. 이는 개인적 능력과 사회적 능력으로 구분한다. 개인적 능력은 감성적 자기인식능력, 정확한 자기평가능력, 자기확신능력인 자기인식(self-awareness)능력과 감성적 자기제어능력, 개방성, 적응력, 성취력, 진취성, 낙천성인 자기관리(self-management)능력을 포함하며, 사회적 능력은 감정이입능력, 조직적인 인식능력, 서비스능력인 사회적 인식(social-awareness)능력과 영감을 불러일으키는 능력, 다른 사람을 이끌어주고 영향을 미치는 능력, 변화를 촉진하는 능력, 유대감 형성력, 팀워크와 협동을 이끌어내는 능력인 관계관리(relationship management)능력을 포함한다[6]. 원장의 감성리더십과 관련하여 유치원교사 대상의 연구결과, 유치원교사는 원장이 발휘하는 감성리더십 중 사회적 역량을 높게 인식하였다. 이는 구성원에 대한 이해와 공감을 토대로 교사의 감성을 자극함으로써 원장은 조직을 보다 효과적으로 운영할 수 있다는 것을 시사한다[19]. 또한 보육교사를 대상으로 한 연구에서 원장의 감성리더십 중 사회적 역량이 보육교사의 직무만족도에 가장 많은 영향을 미침으로써 원장의 감성리더십이 기관을 운영하는데 중요하다고 볼 수 있다[10]. 유치원과 어린이집은 아니지만 학교장의 개인역량과 사회적 역량에 의한 감성리더십은 교사의 직무만족도와 상관관계가 있었다[12].

이와 함께 보육교사는 직접 보육서비스를 제공하는 역할을 수행함으로써 성공적인 보육서비스를 결정하는 가장 중요한 요소이다[7, 18]. 무엇보다 보육교사는 자신이 담당하고 있는 보육교사로서의 역할과 업무에 만족할 때 보다 양질의 보육서비스를 제공할 수 있다. 따라서 보육교사의 직무만족도는 보육서비스의 내용과 질적 수준을 결정하고, 영유아의 전인적인 발달을 위해 매우 중요하다. 일반적으로 직무만족도는 개인이 자신의 직무를 수행해가는 과정이나 직무수행의 결과에 따라 느끼게 되는 욕구충족의 정도로서 보육교사의 직무만족도는 보육교사가 자신의 직무, 즉 보육활동이나 원장, 동료교사, 학부모 등의 인간관계에서 느끼는 욕구충족이나 만족 정도로 정의된다[3]. 특히 소수의 보육교직원의 친밀한 인간관계를 바탕으로 운영되는 어린이집은 원장의 리더십이 보육교사의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있다.

한편, 보육교사의 낮은 사회적 인지도와 열악한 복지수준 등으로 보육교사가 이직의도를 지니는 경향이 있다. 이직의도란 현재 근무하고 있는 기관의 여러 가지 근무조건이 자신의 욕구에 만

족하지 못하여 기회가 되면 다른 동종기관이나 조직으로 떠나고 자하는 생각이나 태도이다. 보육교사의 이직의도와 집단 내 갈등과의 관계에 대한 연구에서 직무만족도가 매개효과를 나타냈으며 [14], 원장의 서번트 리더십과 조직충성도와와의 관계에서 직무만족도는 부분매개효과가 있음을 밝히고 있다[20]. 또한 원장의 리더십과 관련하여 원장의 배려형 리더십이 높을수록[17], 보육교사의 임파워먼트를 증진시키는 리더십을 발휘할수록[3], 보육교사의 이직의도가 더 낮았다. 뿐만 아니라 보육교사가 인식한 원장의 개인적 역량과 사회적 역량의 감성리더십은 인간관계, 복지/후생과 보수, 사회적 안정, 직무자체에 대한 신념, 근무환경, 업무량, 승진과 신분보장 등의 직무만족도와 상관관계가 있었고 [16], 특히 사회적 역량에 의한 감성리더십이 보육교사의 직무만족도에 가장 많은 영향을 미쳤다[10]. 이러한 결과를 통해 볼 때, 원장의 감성리더십은 보육교사의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있을 것이며, 보육교사와 원장과의 관계에서 보육교사의 직무만족도가 높으면 이직의도를 낮출 수도 있을 것이라 추측해볼 수 있다. 또한 원장의 감성리더십은 어린이집을 운영하는데 있어 필요한 자질이라는 점도 시사해준다. 그러나 지금까지 어린이집 원장의 감성리더십과 관련한 보육교사의 이직의도와와의 관계를 살펴본 연구는 찾아보기 어렵고, 특히 보육교사의 이직의도와 관련한 원장의 감성리더십 및 보육교사의 직무만족도의 매개효과를 살펴본 연구는 거의 없다. 따라서 보육교사의 직무만족도를 향상시키고, 양질의 보육을 제공하기 위한 기초자료로서 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도 및 이직의도와와의 관계를 동시에 살펴보는 연구가 필요하다. 무엇보다 영유아보육에 대한 전 국민의 관심이 증가하고 있는 현 상황에서 보다 양질의 보육서비스를 제공해주는 것이 보육을 담당하는 사람들의 역할이라고 본다면 이에 중사하는 중요한 인적자원인 원장과 보육교사와의 관계를 살펴보는 것은 매우 필요하다.

이상의 필요성에 따라 본 연구는 어린이집을 운영하는 원장의 리더십과 보육교사의 이직의도와 관계를 살펴봄에 있어서 보육교사의 직무만족도가 이들 간의 관계를 매개하는지를 살펴보는 데 목적이 있다. 그리하여 감성리더십을 지닌 원장의 효율적인 어린이집 운영을 통해 보육교사의 이직의도를 낮추고, 이에 대한 보육교사의 직무만족도의 영향을 살펴봄으로써 영유아에게 보다 효율적인 어린이집 운영을 통한 양질의 보육서비스를 제공해주고자 하는데 의의가 있다.

이러한 연구목적과 필요성 및 의의에 따라 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같고, 이를 알아보기 위한 연구모형은 Figure 1과 같다.

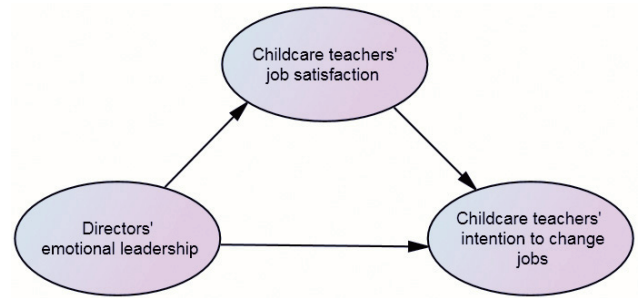


Figure 1. Research model.

첫째, 어린이집 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도 및 보육교사의 이직의도는 어떤 관계가 있는가?

둘째, 보육교사의 이직의도에 대해 어린이집 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도는 얼마나 영향을 미치는가?

셋째, 어린이집 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도와와의 관계에서 보육교사의 직무만족도는 매개역할을 하는가?

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울시 강동지역 내 보육교사 340명을 대상으로 해당 어린이집의 허락 하에 우편으로 질문지를 우송하여 회수하였다. 이중 282명의 자료가 회수되었으며, 회수율은 82.9%이었다. 연구대상의 인구학적 특성은 다음과 같다. 즉, 기관은 민간어린이집 59.6%, 국공립어린이집 27.3%이었고, 결혼유무는 기혼 59.2%, 미혼 40.8%이었다. 연령은 30세 미만 42.2%, 30세 이상 57.8%이었고, 교육수준은 2-3년제 대졸이상 81.6%, 보육교사교육원 18.4%이었다. 월평균급여는 100-150만원이 49.3%로 가장 많았고, 근무경력은 5년 이내가 58.5%이었으며, 41.5%가 초과근무수당을 받고 있었다.

2. 연구도구

1) 원장의 감성리더십척도

보육교사가 원장에 대해 인식하는 정도를 측정하는 어린이집 원장의 감성리더십은 학교장을 대상으로 사용한 32문항의 학교장 감성리더십척도[11]를 보육관련학과 교수 2인에게 내용타당도를 검증받아 어린이집 원장에게 적합한 문항으로 수정한 18문항의 5점 Likert 척도로 재제작하여 사용하였다. 수정한 척도의 구인타당도를 살펴보기 위하여 요인분석을 실시한 결과, 9문항씩의 2개 요인이 산출되었다. 첫째 요인은 '새로운 접근을 시도하기

위해 지속적인 학습과 자기계발에 관심을 갖는다,’ ‘항상 새로운 일에 도전한다,’ ‘자신의 목표를 달성하기 위해 노력한다,’ ‘요구되거나 기대되는 일 이상의 목표를 추구한다’ 등과 같이 자기계발에 대한 내용을 포함하는 문항들로 구성되어 ‘자기계발능력’으로 명명하였다. 둘째 요인은 ‘다른 사람의 요구와 감정에 맞게 도와주려고 한다,’ ‘다른 사람의 입장을 내 자신의 입장처럼 공감하는 편이다,’ ‘다른 사람의 어려운 처지를 도와주려고 노력한다,’ ‘다른 사람의 말에 귀 기울이고, 상대방의 요구를 충족시키기 위해 노력한다’ 등과 같이 타인의 생각이나 입장을 이해하고 공감하는 문항들로 구성되어 ‘공감형성능력’으로 명명하였다. 이 척도는 점수가 높을수록 관련 요인의 리더십능력이 높은 것을 의미한다. 하위요인별 신뢰도계수는 Cronbach’s α 가 각각 .93, .94이었다.

2) 보육교사의 직무만족척도

보육교사의 직무만족도는 한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS) [4]를 사용하였다. K-CTJSS는 6점 Likert 척도로 6개 요인의 40문항으로 구성되어 있다. 하위요인은 ‘원장 운영방식(8문항),’ ‘사회적 인식(6문항),’ ‘근무환경과 복지(7문항),’ ‘과중한 업무와 시간관리(5문항),’ ‘동료교사와의 관계(4문항),’ ‘부모와의 관계(4문항)’이었으나 요인분석결과, 6개 문항이 요인간 중복되어 본 연구에서는 이를 삭제하여 최종 34문항의 6개 요인으로 구성된 척도를 사용하였다. 이 척도는 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 이 척도의 하위요인별 신뢰도계수는 Cronbach’s α 가 .83- .93이었다.

Table 1. Students’ Mean and SD of Directors’ Emotional Leadership and Childcare Teachers’ Job Satisfaction and Intention to Change Jobs (N=282)

Variable		M (SD)
Directors' emotional leadership	Self-development ability	4.26 (.55)
	Sympathy formation ability	4.07 (.59)
Childcare teachers' job satisfaction	Directors' childcare center management	4.79 (.74)
	Working environment and welfare	4.66 (.83)
	Social recognition	3.97 (.93)
	Workload and time management	3.27 (1.14)
	Relationship with co-workers	5.02 (.62)
	Relationships with parents	4.82 (.57)
Childcare teachers' intention to change jobs		2.50 (.85)

3) 보육교사의 이직의도척도

보육교사의 이직의도는 선행연구[1, 9, 15]에서 사용한 도구에서 공통적으로 사용된 7문항을 추출하여 요인분석을 실시한 결과, 하나의 요인으로 산출됨에 따라 이를 연구에 사용하였다. 이 척도는 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미하며, 이의 신뢰도계수는 Cronbach’s α 가 .91이었다.

3. 자료수집 절차 및 방법

본 연구에서 사용한 도구의 적절성을 알아보기 위해 선정한 도구에 대해 100명의 보육교사를 대상으로 예비조사를 실시하였다. 그 결과, 각각의 척도에서 문제점이 있거나 중복되는 문항을 수정, 삭제하여 재제작한 후, 요인분석을 통한 구인타당도와 내적합치도에 의한 신뢰도를 산출하여 척도를 재구성하였다. 그리하

Table 2. Pearson’s Productive Correlation Coefficient among Directors’ Emotional Leadership, Childcare Teachers’ Job Satisfaction and Their Intentions to Change Jobs (N=282)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
Directors' emotional leadership	Self-development ability	1								
	Sympathy formation ability	.71***	1							
Childcare teachers' job satisfaction	Directors' childcare center management	.55***	.71***	1						
	Working environment and welfare	.53***	.55***	.67***	1					
	Workload and time management	.21***	.34***	.38***	.42***	1				
	Social recognition	.18**	.28***	.23***	.20**	.07	1			
	Relationship with co-workers	.34***	.38***	.41***	.40***	.18**	.24***	1		
	Relationship with parents	.26***	.31***	.41***	.35***	.33***	.15**	.35***	1	
Childcare teachers' intention to change jobs		-.34***	-.46***	-.47***	-.40***	-.23***	-.28***	-.39***	-.28***	1

① Self-development ability, ② Sympathy formation ability, ③ Directors’ childcare center management, ④ Working environment and welfare, ⑤ Workload and time management, ⑥ Social recognition, ⑦ Relationship with co-workers, ⑧ Relationship with parents, ⑨ Childcare teachers’intention to change jobs.

p<.01, *p<.001.

여 2012년 7월 25일부터 8월 17일까지 연구대상에게 본조사를 실시하였다.

수집한 자료는 연구문제에 따라 IBM SPSS ver. 20.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)을 이용하여 빈도분석, 기술통계, Pearson의 적률상관계수 및 단계적 중다회귀분석(stepwise multiple regression analysis)을 실시하였다. 중다회귀분석을 실시하기에 앞서 다중공선성 여부를 판단하기 위하여 Durbin-Watson 계수와 분산팽창계수(variation inflation factor, VIF)를 산출하였다. 또한 AMOS ver. 20.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)으로 구조방정식모형(structural equation modeling: SEM)을 활용하여 경로계수를 산출함으로써 매개효과를 검증하였다. 사용한 척도의 타당도를 위해서는 요인분석을, 신뢰도를 위해서는 Cronbach's α 를 산출하였다.

연구결과

보육교사가 인식한 원장의 감성리더십, 직무만족도와 이직의도의 평균과 표준편차를 산출한 결과는 Table 1과 같다.

원장의 감성리더십에 대해 보육교사는 전반적으로 높게 인식하고 있었고, 이중 자기계발능력($M=4.26$)을 공감형성능력($M=4.07$)보다 좀 더 높게 인식하고 있었다. 보육교사의 직무만족도는 동료교사와의 관계($M=5.02$)에서 가장 높았고, 보육업무와 시간관리($M=3.27$)가 가장 낮았다. 한편, 보육교사의 이직의도($M=2.50$)는 그리 높은 수준은 아니었다.

1. 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도 및 이직의도와와의 관계

보육교사가 인식한 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도와 이직의도와와의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출한 결과는 Table 2와 같다.

보육교사가 인식한 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도 간에는 모든 하위요인들에서 유의한 정적상관관계($r=.18\sim.71$)가 있었으며, 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직

Table 3. Stepwise Multiple Regression for Childcare Teachers' Intention to Change Jobs by Directors' Emotional Leadership and Childcare Teachers' Job Satisfaction ($N=282$)

Model	B	SE B	β	R^2
Step 1. Sympathy formation ability	-.28	.11	-.19**	.22
Step 2.				
Relationship with co-workers	-.28	.08	-.20***	.27
Directors' childcare center management	-.26	.08	-.23**	.30
Workload and time management	-.10	.04	-.13*	.31

Step 1 $R^2=.22$; Step 2 $\Delta R^2=.09$ ($ps<.05$).

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

의도 간에는 유의한 부적상관관계($r=-.34\sim-.46$)가 있었다. 또한 보육교사의 직무만족도와 이직의도 간에도 유의한 부적상관관계($r=-.23\sim-.47$)가 산출되었다. 이러한 결과는 보육교사가 원장의 감성리더십 수준을 높게 인식할수록 자신의 직무에 만족하여 보육업무를 수행하지만, 원장의 감성리더십을 낮게 인식하면 다른 기관으로 이직하려는 경향이 있고, 현재 근무하고 있는 어린이집의 직무에 만족할수록 다른 시설이나 기관으로 이직하려는 의도는 더 낮다고 볼 수 있다.

2. 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향

원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 Table 3에 제시하였다. 단계적 중다회귀분석을 실시하기에 앞서 다중공선성 여부를 살펴보기 위하여 Durbin-Watson 계수를 산출한 결과, 1.89로서 2에 가까워 자기상관이 없었고, VIF를 산출한 결과에서도 VIF가 1.00~2.17로 4이하로써 회귀분석을 실시하는데 무리가 없었다.

보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, 보육교사의 이직의도에 대해서는 원장의 감성리더십 중 공감형성능력의 설명력이 22%로 가장 많았고, 다음으로 보육교사의 직무만족도의 하위요인 중 동료교사와의 관계, 원장의 운영방식과 과중한 업무와 시간관리가

Table 4. Summary of Fit Index for Research Model

χ^2/NC	df	p	GFI	RMSEA	TLI	NFI	CFI
541.60/2.17	249	.000	.86	.06	.94	.90	.94

NC, normed chi square; GFI, goodness-of-fit index; RMSEA, root mean square error of approximation; TLI, Turker-Lewis index; NFI, normed fit index; CFI, comparative fit index.

Table 5. Standardized Estimates with Direct and Indirect Effects of Variables in Research Model (N=282)

Path	β	SE	t	R ²	Total effect (β)	Direct effect (β)	Indirect effect (β)
DCM ← SFA	.76	.13	8.90***	.58	.76	.76	.00
CIJ ← DCM	-.34	.11	-2.62**	.30	-.34	-.34	.00
CIJ ← SFA	-.24	.16	-3.62***		-.50	-.24	-.26

DCM, directors' childcare center management; SFA, sympathy formation ability; CIJ, childcare teachers' intention to change jobs.

p<.01, *p<.001.

9%를 추가함으로써 총 31%의 설명력이 있었다.

3. 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도 간 보육교사 직무만족도의 매개효과

원장의 감성리더십 중 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 산출된 공감형성능력과 보육교사의 이직의도 간의 관계에서 보육교사의 직무만족도가 매개효과를 지니는지에 대해 AMOS ver. 20.0으로 검증하였다. 선정한 연구모형에 대한 절대적합지수와 증분적합지수를 살펴본 결과는 Table 4와 같다.

일반적으로 적합도지수가 .90 이상이고, RMSEA (root mean square error of approximation)가 .06이면 좋은 모형으로 간주되는데 비록 절대적합지수인 GFI (goodness-of-fit index)가 .90에는 약간 미흡하지만 다른 절대적합지수인 RMSEA가 .06이고, 증분적합지수인 TLI (Turker-Lewis index), NFI (normed fit index), CFI (comparative fit index)가 모두 .90이므로 좋은 모형으로 간주하여 연구모형에 따라 매개효과를 검증하였다. 그 결과, 감성리더십의 공감형성능력과 보육교사의 이직의도 간에 보육교사의 직무만족도의 하위요인 중 원장운영방식만이 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 관계에 대한 직접효과와 간접효과를 살펴본 결과는 Table 5와 같다.

Table 5에서 보는 바와 같이 원장의 감성리더십 중 공감형성능력과 보육교사의 이직의도 간에 직접효과와 간접효과가 산출됨으로써 부분매개효과가 있었다. 이러한 간접효과는 원장의 감성리더십 중 공감형성능력과 보육교사의 직무만족도 중 원장운영방식에서 나타났다. 즉, 원장의 공감형성능력은 보육교사 직무만족도의 하위요인 중 원장운영방식에 유의한 영향을 미쳤고($\beta=.76, t=8.90, p<.001$), 원장운영방식은 보육교사의 이직의도에 부적적으로 유의한 영향을 미쳤으며($\beta=-.24, t=-3.62, p<.001$), 원장의 공감형성능력은 보육교사의 이직의도에 유의한 부정적 영향을 미치는 것($\beta=-.34, t=-2.62, p<.01$)으로 나타났다. 이러한 결과는 원장의 감성리더십 중 공감형성능력을 높게 인식할수록 보육교사들은 원장운영방식을 높게 인식하고, 보육교사들이 원장운영방

을 높게 인식할수록 보육교사들의 이직의도가 감소하고, 원장의 공감형성 능력이 높을수록 이직의도가 더 감소할 수 있다는 것을 의미한다.

이와 함께 원장의 감성리더십의 공감형성능력과 보육교사의 이직의도 간의 관계에서 보육교사 직무만족도의 하위변인인 원장 운영방식이 매개효과가 있는지 검증한 결과를 공변량을 통해 살펴 보았다. Table 5에서 보는 바와 같이 원장의 공감형성능력은 직무만족도의 원장운영방식에 미치는 경로의 직접효과($\beta=.76$)와 직무만족도의 원장운영방식이 보육교사의 이직의도에 미치는 경로의 직접효과($\beta=-.34$)가 유의하고, 원장의 공감형성능력이 보육교사의 이직의도에 미치는 경로의 직접효과($\beta=-.24$)에 비해 총효과($\beta=-.50$)가 더 크므로 간접효과($\beta=-.26$) 만큼 원장운영방식이 영향력을 갖는다. 즉, 원장의 공감형성능력에 의한 감성리더십은 원장 운영방식에 의한 보육교사의 직무만족도를 증가시키고, 이는 간접적으로 보육교사의 이직의도를 감소시키기 때문에 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도 간에 보육교사의 직무만족도가 매개효과를 지닌다고 볼 수 있다. 이에 대한 결과를 도식화하면 Figure 2와 같다.

논의 및 결론

본 연구는 양질의 보육서비스를 제공하기 위해 어린이집 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도 간의 관계에서 보육교사의 직무만족도가 매개효과가 있는지를 검증해보는데 목적을 두고 보육교사를 대상으로 자료를 수집하여 결과를 분석하였다. 산출된 결과에 따라 논의하고 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육교사가 인식한 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도 간에는 비교적 높은 정적상관관계가 있었고, 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도 및 보육교사의 직무만족도와 이직의도 간에는 부적상관관계가 있었다. 이러한 결과는 원장의 자기개발능력과 공감형성능력이 많을수록 보육교사는 업무에 더 만

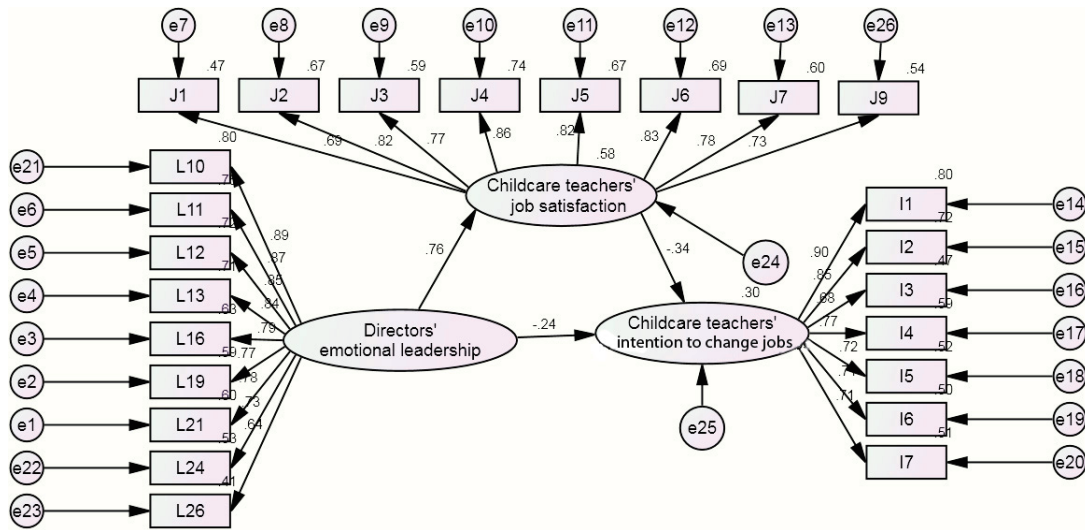


Figure 2. Final structural model.

족하며 근무하고, 다른 기관으로의 이직도 고려하지 않는 것이라고 볼 수 있다. 이는 보육교사를 대상으로 감성리더십과 직무만족도 간에 정적상관관계가 있다고 밝힌 연구결과들[17, 19]과 일치하지만, 학교장의 감성리더십과 업무 부담에 의한 직무만족도와 상관관계가 없다는 연구결과[12]와는 일치하지 않는다. 그러므로 이 결과는 보육교사는 원장이 어린이집을 운영함에 있어 공감해주는 능력이 있고, 자기개발능력이 있을 때 해당 기관에서의 업무에 더 만족하면서 업무를 수행할 수 있다는 것을 의미한다. 뿐만 아니라 이 결과는 원장이 보육교사를 감정적으로 공감해주면 보육교사가 이직을 덜 하게 될 수도 있다는 것을 의미한다. 따라서 이 결과는 오랜 시간동안 어린이집에서 근무하는 보육교사가 다른 기관이나 업무로 이직하려는 생각을 하지 않고 보육업무에 만족하면서 영유아에게 보육서비스를 제공해주기 위해서는 무엇보다 원장의 감성리더십이 중요하다는 점을 시사해준다.

둘째, 보육교사의 이직의도에 대해 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도가 얼마나 영향을 미치는지 알아보았다. 그 결과, 원장의 감성리더십 중 공감형성능력의 설명력이 22%로 가장 많았고, 보육교사의 직무만족도 중 동료교사와의 관계, 원장운영방식, 보육업무 등이 9%의 설명력을 지니므로써 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도가 31%의 높은 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 직무만족도에 대해 원장의 감성리더십의 하위요인 중 공감형성능력을 포함하는 사회적 역량이 가장 큰 영향을 미친다는 선행연구결과들[10, 16, 19]을 지지하는 것이다. 따라서 본 연구결과는 보육교사가 재직 중인 어린이집에서 오랜 시간 안정적인 상황에서 이직을 고려하지 않

고 근무하도록 하기 위해서는 무엇보다 원장은 보육교사가 처해 있는 상황을 이해하고 어려울 때 도와주려는 노력을 기울이고, 구성원의 다양성을 존중하고 가치 있게 여기며, 기관 내 구성원 간 토론을 장려하고, 상호 간에 이익을 얻을 수 있는 관계를 추구하려는 공감형성능력이 우선되어야 한다는 점을 시사해준다. 또한 보육교사의 이직의도를 낮추기 위해서는 동료 보육교사 간에 원만한 인간관계를 형성하고, 원장이 어린이집을 운영하는 방식이나 태도가 개방적이고 협조적이며, 과중한 보육업무로 인한 스트레스가 적어 보육활동을 전개함에 있어서 만족스런 분위기를 형성할 수 있어야 한다는 점도 시사해준다. 특히 원장의 감성리더십 중 공감형성능력과 보육교사의 직무만족도 하위요인 중 원장의 운영방식이 영향을 미친다는 본 연구결과는 원장이 구성원을 공평하고 편안하게 대하며, 솔직한 태도를 가지고 민주적으로 어린이집을 운영하는 업무처리방식을 가지고 있고, 원내 제반 문제에 대해 자유롭게 이야기할 수 있는 조직풍토를 조성할 때 보육교사는 높은 수준의 직무만족도를 지니면서 보육업무를 수행할 수 있다는 점을 드러내주는 것이다.

셋째, 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도 간의 관계에서 직무만족도의 하위요인들이 매개효과가 있는지에 대해 살펴보았다. 그 결과, 원장의 감성리더십의 하위요인 중 공감형성능력과 보육교사의 이직의도 간에 보육교사 직무만족도의 하위요인 중 원장운영방식 만이 부분매개효과가 있었다. 즉, 원장의 감성리더십 중 공감형성능력이 높으면 보육교사의 이직의도를 낮추는데 직접 영향을 미칠 수 있지만, 다른 한편으로 보육교사의 직무만족도 중 원장운영방식이 보다 솔직하고 개방적이며, 보육교사를 공

평하고 편안하게 대하며, 민주적인 운영과 업무처리방식을 가지고 원내 제반 문제에 대해 자유롭게 이야기할 수 있는 분위기의 조성 이 간접적인 영향을 미쳐 보육교사의 이직의도를 낮출 수 있다. 이러한 결과는 보육교사의 이직의도에 있어 원장의 공감형성능력에 의한 감성리더십이 중요하지만 그와 관련하여 원장의 민주적인 어린이집 운영방식도 일정 부분 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사해 준다. 이러한 본 연구결과는 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족도를 매개로 하여 보육교사의 이직의도를 낮출 수 있다는 것을 밝힘으로써 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무만족도 및 이직의도와의 관계를 각각 살펴본 선행연구들[10, 16]과 차별화된다고 할 수 있다. 그러므로 낮은 사회적 인식과 급여수준 등의 열악한 근로환경에 처해있는 보육교사의 이직을 막기 위해서는 무엇보다 원장이 어린이집을 운영함에 있어서 보육교사에 대해 공감해주고 솔직하게 대해주는 감성리더십을 갖추는 것이 중요하다.

이상과 같이 본 연구는 보육교사의 이직의도에 있어서 원장의 감성리더십, 특히 공감형성능력이 중요한 영향을 미치며, 이에 대해 원장의 어린이집 운영방식과 관련한 보육교사의 직무만족도가 매개효과를 지닌다고 결론을 내릴 수 있다. 이러한 논의와 결론에 따라 본 연구는 비록 사회적 인식이나 인지도 수준, 급여수준과 복지수준, 근로환경 등이 열악한 상황에 처해있는 보육교사가 이직하려는 의도를 낮추기 위해서는 무엇보다 원장 스스로 보육교사에 대해 공감해주고 솔직하게 대해주는 태도를 갖는 리더십이 중요하다는 점을 확인하였다. 또한 소수의 인적자원으로 친밀한 인간관계를 중시하는 어린이집의 운영이 보다 효과적으로 이루어질 수 있기 위해서는 무엇보다 향후 원장 재교육 시 감성리더십을 강화시킬 수 있는 교과목의 개설이나 프로그램의 개발이 필요하다는 점을 시사해준다.

본 연구결과와 관련하여 현재 수행한 연구는 서울의 일부지역 보육교사만을 대상으로 이들이 인식한 원장의 감성리더십을 살펴본 것으로 향후 연구에서는 어린이집 원장을 연구대상으로 선정하여 이들이 직접 응답한 자료를 통한 결과를 분석하여 그 관계를 살펴보는 연구를 수행할 필요가 있으며, 최근 관심이 증가하고 있는 원장의 감성리더십에 대한 척도의 개발과 이를 통한 관련 변인과의 연구를 수행해볼 필요가 있다.

Declaration of Conflicting Interests

The authors declared that they had no conflicts of interest with respect to their authorship or the publication of this article.

References

- Bae, J. A. (2009). *The effect of the leadership of facility director on the teaching efficacy and job transfer intent of childcare teacher* (Unpublished master's thesis). Namseoul University, Cheonan, Korea.
- Cho, S. Y. (2005). Child care teacher's job satisfaction and burnout. *Korean Journal of Human Ecology*, 14(1), 69-79.
- Cho, S. Y., Baik, E. J., Kim, H. G., Kwon, Y. H., & Chung, J. N. (2010). Preliminary study for validation of development of Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale. *Journal of Korean Home Management Association*, 28(5), 89-100.
- Cho, S. Y., Baik, E. J., Kim, H. G., Kwon, Y. H., & Chung, J. N. (2011). Study for validation of the Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale (K-CTJSS). *Journal of Korean Home Management Association*, 29(2), 1-10.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & Boston, A. M. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & Boston, A. M. (2003). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence* (S. H. Chang, Trans.). Seoul: Chungrim. (Original work published 2002).
- Hong, K. J. (2002). A comparative study on developing curriculum of early childhood 'educare' teachers. *Korea Journal of Child Care and Education*, 31, 287-325.
- i-sarang homepage. (n.d.). Retrieved April 10, 2013 from <http://www.childcare.go.kr/>
- Jeong, K. (2007). *Effects of job stress and self-efficacy on job satisfaction and turnover intention among educare teachers* (Unpublished master's thesis). Chungbuk National University, Cheongju, Korea.
- Kim, J. R., & Cho, H. J. (2012). The effects of daycare center teachers' perceptions about the emotional leadership of principals and organizational culture on their job satisfaction. *Journal of Korean Child Care and Education*, 8(1), 65-83.
- Kim, M. (2011). *Mediating effect of the LMX on the relationship between principal's emotionally intelligent leadership and teacher's job satisfaction* (Unpublished doctoral dissertation). Konkuk University, Seoul, Korea.
- Kim, M. H., & Yang, S. K. (2011). Mediating effect of the LMX on the relationship between principal's emotionally intelligent leadership and teacher's job satisfaction. *The Journal of Educational Administration*, 29(1), 57-81.
- Korea Employment Information Service (2011). *2012 Korea dictionary of occupations*. Seoul: Korea Employment Information Service.
- Lee, J., & Park, J. (2011). A study on the relationship between

- intragroup conflict and turnover intentions, and the mediating effect of job satisfaction: Commonalities and differences between Korean and Chinese employees. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 24(1), 75-102.
15. Mun, M. S. (2007). *A study on the relations between child-care teachers' departure intentions and their work environment and job satisfaction* (Unpublished master's thesis). Duksung Women's University, Seoul, Korea.
 16. Park, H. S., & Kim, J. J. (2011). Analysis of relationship between childcare center directors' emotional leadership perceived by childcare teachers and the childcare teachers' job satisfaction and awareness of professionalism. *The Journal of Child Care and Education*, 20(3), 121-135.
 17. Pyo, K. S., & Hwang, Y. Z. (2011). A study on the influence of job stress on turnover intentions of child care teachers in small and medium-sized cities: Moderating effects of leadership of directors. *Korea Journal of Child Care and Education*, 66, 1-23.
 18. Scottish Executive Education Department. (2002). *Early education and childcare plans 2001-2004: Guidance to partnerships*. Edinburgh: Scottish Executive.
 19. Seo, H., & Song, S. H. (2010). The relation between directors' emotional leadership and the organizational effectiveness of early childhood education institutions as perceived by early childhood teachers. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 30(4), 145-169.
 20. Yun, S. (2011). *The effect of servant leadership on the group loyalty of childcare teacher: Focused on mediated effect of duty satisfaction and group absorption* (Unpublished master's thesis). Kyonggi University, Suwon, Korea.