

보육교사 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향요인 분석

김윤재(한영신학대학교 교수)*

남궁 선(한영신학대학교 교수)**

강영숙(용인대학교 강사)***

국 문 요 약

본 연구는 어린이집에서의 보육교사 역할의 중요성에 대한 인식 확산 및 시설이 확대되는 시점에서 어린이집에서 근무하는 보육교사들을 대상으로 조직몰입에 대해 스스로 어떻게 평가하고 있는지를 살펴보고, 이에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴보았다. 서울지역 어린이집에서 근무하는 보육교사를 대상으로 직무만족 자기인식 요인과 원장의 리더십 자기인식 요인, 인구통계학적 특성, 직장관련 특성 요인들이 조직몰입(정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입)에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다.

분석 결과 직무만족, 개별적 고려, 지적 자극, 동기부여, 연령, 학력, 시설유형, 시설규모, 직급 등이 조직몰입에 대한 자기평가에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사는 원장의 지적 자극을 올리는 리더십, 동기부여를 제공하는 원장의 리더십, 교사 개인별로 배려를 해주는 원장의 리더십을 접할수록, 그리고 보육교사 개인이 인지하는 직무만족 자기평가가 높을수록 조직몰입에 반응 정도가 긍정적인 방향으로 영향을 미칠 것이다. 이를 바탕으로 어린이집 원장은 보다 적극적 및 교사 배려적 운영을 위한 리더십을 펼치는 한편, 보육교사들의 직무만족 향상을 위한 다양한 경영서비스 제공 및 개발이 요구된다고 할 것이다.

핵심주제어: 조직몰입, 직무만족, 보육교사, 어린이집, 원장의 변혁적 리더십

1. 서론

보육현장의 중심에 서있는 보육교사는 영유아의 성장과정에서 필요한 부모의 보호역할과 가정교육을 보충, 보완하는 직업인으로서의 전문성을 필요로 하는데 이는 조직에 대한 몰입과 직무에 대한 만족도와 같은 직무태도로 나타난다고 볼 수 있다.

조직몰입은 직무만족을 포함하는 구성원과 조직 간의 일반적인 결합을 나타내며, 현재 상황에서 조직에 대한 개인의 동일시와 참여의 강도 정도라고 하였는바, 이러한 조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념과 수용 및 조직을 위해 스스로 노력하려는 자발성, 조직의 구성원으로 남으려는 강한 욕구로 표현된다(Porter, Steers and Mowday, 1974).

한편, 조직을 효과적으로 만드는 영향에 있어서 리더십이 상당한 영향을 미치고 있다는 차원에서 리더가 어떻게 조직의 가치 변혁이나 가치창조 또는 의미를 형성하는가 라는 관점에서 조직에서의 리더십은 조직의 효과적 형성에 매우 중요하다고 인식되고 있다. 특히, 보육시설은 다른 교육기관에 비해 인간관계가 더욱 밀접한 조직이기 때문에 어린이집 원

장의 리더십은 교사들의 직무만족도와 업무성과 등에 많은 영향을 미치게 되며, 그 결과는 보육서비스의 질적 수준에도 밀접한 영향을 미친다고 할 수 있다(Nam, 2013).

이러한 점에서 볼 때 어린이집 원장의 리더십이 보육과 교육의 목표를 달성하기 위한 대외적 요소라고 한다면, 보육교사는 교육의 질을 높일 수 있는 대내적 요소라 할 수 있다. 결국 보육교사의 직무에 대한 만족과 조직몰입이 보육영유아에게 전달되며, 궁극적으로 보육서비스의 질적 수준에 영향을 미치게 되므로 보육교사의 직무만족과 조직몰입은 어린이집 원장의 리더십 못지않게 중요한 요인이다.

따라서 어린이집 원장의 리더십과 보육교사의 직무만족 및 조직몰입과의 관계를 밝히는 일은 질 높은 보육서비스 제공에 중요한 시사점을 제공해준다고 할수 있으나, 선행연구는 일반조직과 학교조직 중심으로 이루어졌으며, 보육시설 어린이집 원장의 리더십과 구성원의 직무만족도 및 조직몰입과의 관계연구는 부족한 실정이며, 실증연구 자료 또한 미비한 상태에 있다.

이에 본 연구에서는 어린이집 운영 구성원인 원장 및 보육교사들을 대상으로 조직몰입에 대해 스스로 어떻게 평가하고

* 제1저자, 한영신학대학교 아동복지학과 교수. kyounjae@hanmail.net

** 교신저자, 한영신학대학교 아동복지학과 교수. sunnk21@hanmail.net

*** 공동저자, 용인대학교 강사, sarang6774@hanmail.net

· 투고일: 2014-07-10 · 수정일: 2014-08-11 · 게재확정일: 2014-08-21

있는지를 살펴보고, 이에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴보고자 한다. 이를 통하여 원장 및 보육교사들은 리더십 및 직무만족도, 조직몰입에 대한 자기평가를 향상시킬 수 있는 다양한 방안을 모색할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 이론적 검토

2.1 조직몰입

조직몰입이란 개인이 조직을 위해서 무엇인가를 하려는 적극적인 태도이다. 조직몰입은 개인의 태도와 행동의지의 결합으로 개인이 가지는 특정한 대상에 대한 가치관의 일치를 통하여 심리적인 애착이나 소속의 욕구를 유발시키고 그 조직체에 대한 정체성을 소유하거나 공헌하는 것을 의미한다(Lee, 2007). 조직몰입의 개념에 대한 학자들의 견해를 살펴보면 <표 1>와 같다.

<표 1> 조직몰입의 개념

연구자	조직몰입의 개념
Becker (1960)	개인이 조직에 근무하는 동안 부수적 투자(side-bet)에 의한 활동의 연속선상에서 투자에 대한 보상의 기대감이 개인과 조직의 유대를 강화하는 상태
Buchanan (1974)	수단적 가치와 상관없이 조직의 목표와 가치를 받아들이고, 이와 관련한 자기의 역할의 중요성을 받아들이는 정도
Mowday et al. (1982)	조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 동일시, 조직에 대해 적극적으로 개입하는 충성심, 조직을 위해 상당한 노력을 하고자 하는 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 욕구
Weiner(1982)	조직의 목표를 달성하기 위해 행동을 유발하도록 하는 내재화된 규범적 힘
Steer & Porter (1983)	개인의 특정 조직에 대하여 가지는 동일시와 성취의 정도
Allen & Meyer(1991)	구성원이 자기가 속한 조직에 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도
신유근 (1997)	자기회사에 대한 호의적인 태도를 말하는 것으로 자신과 회사를 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도
오석홍 (2007)	조직의 목표와 가치를 자신의 것으로 받아들이는 것, 또는 직무활동에 대한 심리적 몰두, 조직 그 자체에 대한 열렬한 애착
양창삼(2007)	자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내 주는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 의지

출처 : 연구자가 정리

본 연구에서는 Allen과 Meyer(1991)의 개념을 채택하여 조직몰입의 형태를 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 3가지 구성요소로 분류하고자 한다. 먼저 정서적 몰입은 조직에 대한 느끼는 심리적 애착으로서 조직에 대한 동일시, 관여, 애착 등을 지칭하며 조직에 남아 있으려는 강한 욕구가 그 중심이 된다. 두 번째로 지속적 몰입은 조직구성원이 구성원으로 남아 있겠다고 느끼는 개인적 심리상태를 의미하며, 마지막으로 규범적 몰입은 사명감이나 의무 또는 조직의 목표를 받아들이고 그것을 성취하기 위해 스스로 해야만 한다고 생각하는 의무감을 바탕으로 한 몰입상태를 말한다.

보육교사는 개인적 특성, 보육시설에 대한 인식, 일에 대한 경험 등이 결합하여 몰입이 발생하는 과정에서 보육시설에 대한 긍정적인 감정을 가지고 조직에 대해 몰두하게 된다. 이러한 보육교사의 조직몰입은 교사의 행복 창출 뿐 아니라 조직의 관리적 측면에서도 중요 요인으로 인식되고 있다.

보육 조직은 백지상태의 유아들의 인성을 기르는 조직으로서 보육교사들의 직무 태도는 무엇보다 중요하다. 보육교사가 조직에 몰입하는 태도는 현재의 보육현장에서 이직이나 전직을 고려하지 않고 자신에게 주어진 직무에 긍정적인 태도를 유지한다고 볼 수 있다.

2.2 직무만족

직무만족은 개인이 자신에게 부여된 직무와 관계된 조직 내의 의사소통, 업무의 자율성과 책임, 업무를 습득할 시간적 여유 등을 말하며, 이는 자신의 상황에 대한 개인적인 인식은 그들의 실제 구조와 신념, 그리고 결과적으로 직무요구와 행동에 대한 반응에 깊은 관심을 갖기 때문이다(Jun, 1998).

직무에 만족하는 사람은 조직에 대한 충성도나 일에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강, 나아가 삶의 질을 높이는데 기여하는 반면 조직에 불만족인 사람은 이직을 하거나 직무에 대한 성실도가 떨어지고, 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적 결과를 초래할 가능성이 높다.

직무자체의 만족도에 영향을 주는 부정적 요인으로는 인간 관계, 감독, 정책과 행정, 근무조건과 같은 환경적인 조건 등이 있으며, 직무의 만족요인으로는 일에 대한 성취감, 직무자체, 성장 및 직무와 관련된 요인이 있는데, 이러한 직무경험은 자신의 가치와 욕구에 부합될 때 더욱 만족을 느끼게 된다(Lee, 2009).

보육교사가 갖는 직무만족도는 직무수행의 효율성과 직접적인 관계를 갖고 있다. 즉 직무만족도가 높을수록 직무성도가 높으며, 반대로 직무만족도가 낮을수록 이직률, 결근, 소외감, 갈등 등이 증가하여 직무성도가 낮아진다(Youn, 2003).

직무만족이란 조직 속에서 조직원들이 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위하여 조직원들이 나타내고 있는 직업적 관심과 열의이며, 개인과 직무 및 직무경험을 통하여 즐거움을 얻는 정적인 감정 상태라 할 수 있다. 이러한 보육교사의 직무만족도는 교사 자신의 사기를 결정하게 되며, 유아의 교육에 영향을 미치게 되어 유아의 학습성도에 영향을 미치게 된다.

2.3 리더십

리더십은 조직의 성공여부를 결정하는 중요한 요인이며, 리더십에 관한 연구는 지도자의 효과적인 역할 수행을 위한 선결적인 과제라 할 수 있다. 그동안 리더십에 대한 많은 연구가 진행되어 왔으며, 리더십 개념은 보는 관점과 접근 방법에 따라 그 의미가 다양하게 정의되고 있다. 지금까지 제안되어

온 많은 리더십의 정의들은 영향력 행사의 주체가 누구이며, 영향력의 행사의 목적은 무엇이고, 영향력 행사 방법은 어떤 것인가 등의 면에서 여러 가지 중요한 차이를 보이고 있다 (Go, 2000).

변혁적 리더십은 조직 구성원의 가치관, 신념, 목적과 조직 문화를 변혁시켜 하위자들로 하여금 기대 이상의 과업을 수행하도록 동기를 유발시키고, 조직 구성원의 욕구와 능력을 인정하며, 그들의 잠재력을 상승 및 고양하여 더욱 훌륭한 인물로 향상시키는 리더십으로 볼 수 있다. 즉, 변혁적 리더십은 구성원의 복종 그 이상에 기초하여 구성원의 욕구를 높이고, 궁극적으로는 도덕적인 동기와 욕구에 초점을 두어 구성원의 신념, 욕구, 가치의 변화 등을 조장하는 리더십으로 끌어올리는 과정이다(Chae, 2004).

변혁적 리더십을 가진 리더들은 구성원에게 장기적인 비전을 제시하고, 그 비전을 달성하기 위해서 함께 매진할 것을 호소한다. 이러한 비전을 달성하기 위해서 가치관과 태도를 변화시키려고 여러 가지 노력을 한다. 특히 변혁적 리더는 비전을 설정할 뿐만 아니라 성취할 수 있다는 자신감을 고취시키고, 구성원으로 하여금 조직과 자신의 발전에 전념하도록 만들어 준다(Shin, 2004).

2.4 선행연구

유아교육기관의 원장 및 어린이집 원장의 리더십과 보육교사의 직무만족도 및 조직몰입을 다룬 연구를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 원장 및 어린이집 원장의 리더십과 직무만족도와의 관계를 다룬 연구를 살펴보면, Youn(2005)은 보육어린이집 원장의 리더십 유형과 교사의 직무만족도와의 관계를 알아본 결과, 보육어린이집 원장의 리더십 유형과 교사의 직무만족도에는 유의미한 상관관계를 보였으며, 직무만족도가 낮은 리더십 유형은 지시형 리더십 유형과 설득형 리더십 유형이 있었다. 또한 교사의 직무만족도가 가장 큰 상관관계를 보이는 리더십 유형으로는 참여형 리더십인 것으로 보고하였다.

보육교사의 직무만족 분석연구에서 연령이 높은 보육교사는 자기자신에 대한 만족도와 원장과의 관계가 높아지고, 나이가 적은 교사일수록 보수 승진에 대한 만족도가 높은 것으로 분석되어, 보육교사의 이직을 막을 수 있는 보수체계가 현실적으로 치우쳐 보육교사의 전문성을 확보하는 것을 중요한 것으로 제시하였다(Jo, 2008).

어린이집 원장의 리더십이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과, 어린이집 원장이 참여형 리더십을 발휘하면 할수록 보육시설 내 근무환경 요인과 동료관계 요인, 전문성 인식요인, 그리고 어린이집 원장과의 관계요인이 더욱더 높아지는 것으로 나타났다. 전반적으로 어린이집 원장은 보육교사들의 직무만족을 높이기 위해 참여형이나 위임형이 리더십을 발휘해야 한다는 결론을 얻었다(Park, 2006).

Kim(2008)은 보육교사의 직무태도에 영향을 미치는 요인에

관한 연구에서 환경요인으로는 근무환경, 조직적 특성, 사회적 인정을, 인간관계 요인으로는 학부모, 행정기관과의 관계, 동료교사, 원장의 지도성을 선정하여 분석한 결과, 보육교사들이 자신의 직업에 대한 사회적 인정을 상당히 부정적으로 바라보고 있으나, 원장과의 관계에 대한 긍정적인 인식정도는 높게 나타나 보육교사의 근무환경에서 원장의 지도성이 중요한 것을 제시하였다.

유치원, 어린이집 교사의 직무만족에 원장의 변혁적 리더십, 임파워먼트, 조직문화의 영향력 차이를 알아본 결과, 원장의 술선수법은 유치원 교사의 직무만족 5개 하위변인, 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체의 특성, 근무환경, 보수와 승진기회에 공통적으로 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 원장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트, 조직문화의 하위변인들은 유아교사의 직무만족에 영향을 주는 변인임을 확인할 수 있었다고 하였다(Park, 2009).

유아교육기관 원장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족에 미치는 영향을 알아본 결과, 변혁적 리더십의 하위영역에 있어서 높은 성과기대에 대한 인식이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치고, 비전설정과 공유, 기관문화 창조에 대한 인식 수준으로 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 따라서 유아교육기관 원장은 교사의 직무만족을 높여 조직의 효과성을 높일 수 있는 자신의 역할을 인식하여 교사들을 통해 원장 자신의 직무수행에 대한 피드백을 구하는 개방적인 태도를 가지는 것이 필요하다고 하였다(Youn, 2011).

은 보육어린이집 원장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 두 변인 간에 의미 있는 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 변혁적 리더십의 비전설정 및 공유, 지적자극과 교사의 직무만족도간의 관계가 가장 높은 정적 상관을 보였다. 또한 보육어린이집 원장의 변혁적 리더십은 교사의 직무만족도에 대하여 32.3%의 영향력을 설명해주었으며, 특히 변혁적 리더십의 하위영역 중 비전설정의 영향력이 가장 높았다고 밝혔다(Jang, 2011).

앞에서 어린이집 원장의 리더십과 직무만족도를 다룬 다양한 선행연구를 검토한 결과 유의미한 상관관계를 갖고 있는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 원장 및 어린이집 원장의 리더십과 교사의 조직몰입 관계를 다룬 연구를 살펴보면, Hong(2009)은 보육시설 어린이집 원장의 변혁적 리더십 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 알아본 결과, 보육교사들이 어린이집 원장의 변혁적 리더십을 인지할 때 교사들의 조직몰입이 증진되는 결과를 나타냈다고 하였다. 특히 변혁적 리더십의 특성 중 동기부여요인이 조직몰입에 가장 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사들에게 적절한 격려와 구체적인 칭찬을 통하여 교사로서의 자신감 회복과 자긍심을 고취시킴으로써 교사의 조직몰입을 증대시킬 수 있다는 것을 시사하며, 어린이집 원장은 확고한 신념으로 교사의 정서적 부분에 각별한 관심을 갖고 교사의 자율성을 수용하는 것이 바람직하다고 보고하였다.

또한 Oh(2010)는 보육교사가 인지하는 보육어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향을 알아본 결과, 보육교사가 인지하는 보육어린이집 원장의 변혁적 리더십에 대한 인식수준이 높을수록 보육교사들의 조직몰입 정도가 증가하는 것으로 나타났다. 특히 변혁적 리더십의 하위요인 중 솔선수범과 비전설정 만일 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

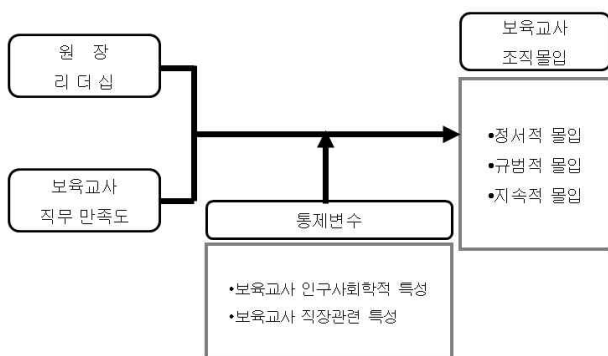
이상의 선행연구를 볼 때, 보육시설 어린이집 원장의 리더십은 교사들의 직무만족과 조직몰입과 관련이 있음을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 어린이집 원장의 리더십과 보육교사의 직무만족이 교사의 조직몰입에 미치는 영향요인을 살펴보고자 한다.

III. 조사 설계

3.1 연구 분석틀

어린이집 운영 구성원인 원장 및 보육교사들을 대상으로 리더십과 직무만족도가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 하는 목적을 달성하기 위해 조직몰입, 직무만족도에 관한 사회복지학 연구영역에서 이루어진 선행연구에 기초하였으며, 연구 분석틀을 정리하면 [그림-1]과 같다.

즉, 리더십 척도는 Sashkin(1992)의 연구에서 제시한 측정 문항을 보육시설에 맞게 문항을 재구성하여 사용하였으며, 보육교사의 직무만족은 Song(1993)이 번역 사용한 질문지와 P.T.O(Purdue Teacher Opinionnaire) 질문지를 Lee(2008)가 사용한 질문지 내용을 재구성하여 총 28개 문항을 사용하였다. 보육교사의 조직몰입은 Kuk(2009)의 연구에서 사용한 문항을 보육시설의 조직에 맞게 수정·보완하여 사용하였다.



<그림 1> 연구 분석틀

3.2 측정 도구

3.2.1 원장 리더십

변혁적 리더는 구성원들에게 현재 직면하고 있는 문제점이 무엇인지 알려주며, 구성원들이 스스로 문제해결방식을 찾을

수 있도록 권고하고, 구성원들과 공동으로 문제해결방안을 모색하기 위한 노력을 한다. 이러한 과정을 통하여 구성원들은 자유롭게 문제에 대한 해결방식을 탐구해 나가는 과정에서 구성원들은 자기효능감이 향상됨을 인식하게 되고, 자신의 직무에 대해 보람을 느끼며, 직무에 대한 만족으로 이어지게 된다.

본 연구에서는 카리스마 7문항, 개별적 고려 7문항 지적자극 7문항, 그리고 동기 부여 4문항으로 총 25문항으로 구성하였으며, Likert 5점 척도를 사용5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 리더십에 대한 인식은 높음을 의미한다.

본 연구에서 리더십에 대한 신뢰도를 분석한 결과 전체는 .929, 하위요인중 카리스마의 신뢰도는 .836, 개별적 고려의 신뢰도는 .784, 지적 자극의 신뢰도는 .824, 동기부여 신뢰도는 .779 등으로 높은 수치를 나타냈다.

3.2.2 직무만족도

직무만족이란 조직 속에서 조직원들이 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위하여 조직원들이 나타내고 있는 직업적 관심과 열의이며, 개인과 직무 및 직무경험을 통하여 즐거움을 얻는 정적인 감정 상태라 할 수 있다. 이러한 교사의 직무만족도는 교사 자신의 사기를 결정하게 되며, 나아가 바로 유아들에게 전달되어 결국에는 유아의 학습 성과에 영향을 미치게 된다.

이러한 직무만족은 보육교사가 어린이집이라는 조직 속에서 보육의 목적을 달성하기 위해 각자에게 맡겨진 역할을 수행하면서 자신의 직무에 만족을 느끼며 사회적으로도 인정을 받는 것과도 관련된다.

본 연구에서는 각각 5개 문항의 총 28개 문항으로 설문지를 구성하였으며, 척도는 ‘매우 그렇지 않다’를 1점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 하는 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 직무만족도에 대한 신뢰도를 분석한 결과 .912으로 높은 수치를 나타냈다.

3.2.3 조직몰입

인간 생활의 대부분은 조직에서 보내고 있기 때문에 조직의 영향을 크게 받는다. 보육교사는 개인적 특성, 보육시설에 대한 인식, 일에 대한 경험 등이 결합하여 몰입이 발생하는 과정에서 보육시설에 대한 긍정적인 감정을 가지고 조직에 대해 몰두하게 된다. 이러한 보육교사의 조직몰입은 교사의 행복 창출 뿐 아니라 조직의 관리적 측면에서도 중요 요인으로 인식되고 있다.

보육 조직은 백지상태의 유아들의 인성을 기르는 조직으로서 보육교사들의 직무 태도는 무엇보다 중요하다. 보육교사가 조직에 몰입하는 태도는 현재의 보육현장에서 이직이나 전직을 고려하지 않고 자신에게 주어진 직무에 긍정적인 태도

를 유지한다고 볼 수 있다.

따라서 조직몰입이 높은 보육교사는 보육시설에의 소속감이 높고, 보육시설의 이익을 증진시키는 방향으로 일하며, 조직을 위하여 노력을 다하며 자신의 업무활동에서 나름대로의 가치와 의미를 발견한 수 있다.

본 연구에서는 각각 5개 문항의 총 23개 문항으로 설문지를 구성하였으며, 척도는 ‘매우 그렇지 않다’를 1점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 하는 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다.

본 연구에서 조직몰입에 대한 신뢰도를 분석한 결과 전체는 .922, 하위요인중 정서몰입의 신뢰도는 .866, 규범몰입의 신뢰도는 .804, 지속적 몰입의 신뢰도는 .812 등으로 높은 수치를 나타냈다.

3.2.4 통제변수

보육교사의 인구사회학적 특성을 나타내는 성별은 남, 여로 나누어 더미변수로 처리하였으며, 연령은 조사표에 기재된 연령으로 사용하였다. 결혼상태는 배우자 유와 배우자 무(별거, 이혼, 사별 포함)으로 나누어 더미변수로 처리하였으며, 학력은 초등졸 6년, 중졸 9년, 고졸 12년, 대졸 16년으로 변환하여 사용하였다.

보육교사의 직장관련 특성을 나타내는 보육시설 근무기간과 현시설 근무기간은 조사표에 기재된 기간으로 사용하였으며, 시설유형과 규모, 직급 등은 더미변수로 처리하였다.

3.2.5 자료분석 방법

수집된 자료는 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 우선적으로 빈도분포와 기술통계분석을 실시하였다. 더불어 주요 변수들간의 특성을 알기 및 비교하기 위하여 크로니하의 알파(Cronbarh's Alpha) 테스트 및 평균비교(t-test)과 일원 분산분석(Oneway ANOVA)을 실시하였으며, 변수들 사이에 영향력이 있는지의 여부와 그것의 방향을 확인하기 위하여 단순상관관계(correlation)를 분석하였다. 또한, 하위변인들 사이의 상대적 영향력을 통제된 상태에서 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

3.3 자료수집 방법

본 연구는 서울시 소재 어린이집에서 근무하는 보육교사를 대상으로 리더십, 직무만족도, 조직몰입 수준 등에 관련된 척도와 이들의 일반적 특성을 파악하기 위한 문항이 포함된 구조화된 조사표를 사용하여 설문조사를 실시하였다.

자료수집은 2014년 2월 10일부터 28일까지 면접조사 경험이 있는 조사원을 선정하여 방문조사에 의한 면접법과 자기평가 기입법을 통해 실시하였다. 회수된 296부의 설문지 중에서 응답내용이 부실한 경우를 제외하고 287부를 분석에 활용하였다.

IV. 분석 결과

4.1 조사대상자의 일반적 특성

4.1.1 인구사회학적 특성

본 조사 응답자들 중 다수가 여성(93.7%)이며, 평균 연령은 34.7세로써 23세부터 54세 사이에 분포하고 있다(<표-2>). 이를 연령대별로 살펴보면 30대 53.3%로 가장 많으며, 20대 24.4%, 40대 이상 22.3%의 순으로 분포를 보여주고 있으며, 결혼유무는 기혼인 교사가 64.1%로 많으며 미혼인 교사는 35.9%로 구성되어 있다.

교육수준은 평균 14.6년으로써 대학이상의 학력자가 44.9%로 가장 많았으며, 전문대졸 35.5%, 고졸(양성과정)이 19.5%의 순으로 분포를 나타내고 있다.

<표 2> 조사대상자의 인구사회학적 특성(N=287)

구 분	빈도(명)	구성비(%)	비고
성별	남자	18	6.3%
	여자	269	93.7%
연령	20대	70	24.4%
	30대	153	53.3%
	40대이상	64	22.3%
학력	고졸(양성과정)	56	19.5%
	전문대졸	102	35.5%
	대학이상	129	44.9%
결혼유무	미혼	103	35.9%
	기혼	184	64.1%

4.1.2 보육시설 직장관련 특성

조사대상 보육교사가 근무하는 어린이집의 유형을 조사한 결과 민간 어린이집에 근무하고 있는 교사는 전체의 44.9%로 가장 많았으며, 다음으로 국공립 시설 근무자가 40.4%, 법인 시설 근무자가 14.6%의 순으로 조사되었으며, 규모는 유아수가 60인 이상인 시설이 38.7%로 다수를 차지한 가운데 직급은 보육교사가 84.3%로 나타났다.

한편, 보육교사로서의 근무경력 기간은 평균 4.0년으로 나타났다으며, 현재의 어린이집 근무기간은 평균 2.3년으로 조사되었다(<표-3>).

<표 3> 조사대상자의 직장 관련 특성(N=287)

구 분	빈도(명)	구성비(%)	비고
유형별	국공립	116	40.4%
	법인	42	14.6%
	민간	129	44.9%
규모별	39人以下	75	26.1%
	40-59인	101	35.2%
	60인 이상	111	38.7%

보육교사 근무기간	-3년	102	35.5%	287(100.0) 평균4.0년
	4-5년	103	35.9%	
	6년이상	82	28.6%	
현직장근무기간	-1년	43	15.0%	287(100.0) 평균2.3년
	2년	100	34.8%	
	3년이상	144	50.2%	
직급별	보육교사	242	84.3%	287(100.0)
	주임교사	26	9.1%	
	원장기타	19	6.6%	

4.1.3 주요 변수관련 특성

종속변수인 조직몰입에 대한 자기평가를 구성하는 3개 하위 변인들의 평균값이 3.26~3.32 사이로 변화폭이 크지 않게 분포하고 있으며, 전체 평균점수도 3.30(표준편차=.51)로 나타난 결과에 기초하여 매우 긍정적으로 평가하고 있음을 알 수 있다. 즉, 어린이집에 종사하는 보육교사들은 전체적으로 조직몰입도가 높은 가운데 규범적 몰입 보다는 정서적 몰입과 지속적 몰입이 높은 것으로 주관적으로 인식하고 있다고 볼 수 있다(<표-4>).

독립변수중 하나인 직무만족도는 3.31(표준편차 .46)으로 높게 나타난 가운데 리더십의 경우는 리더십 자기평가를 구성하는 하위변인들의 평균값을 살펴보면, 평균값은 3.22~3.37 사이로써 상대적으로 변화폭이 크지 않게 분포하고 있으며, 전체 평균점수는 3.28(표준편차 .46)로 나타나고 있다. 이러한 사실에 기초하여 어린이집에 근무하는 보육교사는 직무만족 및 원장의 리더십에 대해 평균 이상의 자기인식을 하고 있는 가운데 리더십의 경우 개별적 고려(3.22)와 동기부여(3.25)보다는 카리스마(3.37), 지적 자극(3.27)에 대해서는 만족정도가 다소 높은 것으로 주관적으로 인식하고 있다고 볼 수 있다.

<표 4> 주요 변수 관련 특성 (n=287)

구분		평균	표준편차
종속변수	조직몰입	전체	3.30 0.51
		정서적 몰입	3.32 0.61
		규범적 몰입	3.26 0.55
		지속적 몰입	3.32 0.56
		직무만족도	3.31 0.46
독립변수	리더십	전체	3.28 0.51
		카리스마	3.37 0.59
		개별적 고려	3.22 0.55
		지적 자극	3.27 0.60
		동기부여	3.25 0.65

4.2 조사대상자의 일반적 특성별 조직몰입에 대한 자기평가 비교

조사대상자의 일반적 특성 및 직장관련 특성에 따른 조직몰입의 자기평가 차이를 분석하기 위하여 집단간 비교(t-검정)와 일원분산분석을 실시하였고 사후검증(Scheffe)을 실시하였으며, 그 결과는 <표-5>과 같다.

분석 결과 조직몰입 자기평가에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타낸 연령, 교육수준, 시설규모, 보육교사 근무기간, 현시설 근무기간, 직급이었다. 즉 연령이 적은 종사자가 39인 이하의 보육시설에 보육교사 직급으로 재직하는 경우 조직몰입에 대한 자기평가를 긍정적으로 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

교육수준의 경우 학력이 낮은 경우일수록 조직몰입이 높았으며, 현시설 근무기간이 2년인 보육교사, 전체 보육교사 경력기간이 4-5년인 교사가 조직몰입에 대한 자기평가가 긍정적으로 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 5> 조사대상자의 일반적 특성별 조직몰입에 대한 자기평가 수준 비교

구분		빈도	평균	표준편차	t/F값	
인구 특성	성별	남자	18	3.27	0.42	0.077
		여자	269	3.30	0.51	
	연령	20대	70	3.44	0.44	3.897*
		30대	153	3.25	0.49	
		40대이상	64	3.26	0.58	
	교육수준	고졸(양성과정)	56	3.45	0.36	3.424*
		전문대졸	102	3.28	0.46	
		대학이상	129	3.24	0.58	
	결혼여부	미혼	103	3.36	0.49	2.804
기혼		184	3.26	0.51		
직장 관련 특성	시설유형	국공립	116	3.24	0.39	2.561
		법인	42	3.44	0.47	
		민간	129	3.30	0.60	
	시설규모	39인이하	75	3.51	0.38	9.353**
		40-59인	101	3.23	0.64	
		60인 이상	111	3.22	0.40	
	보육교사 근무기간	-3년	102	3.34	0.50	5.203*
		4-5년	103	3.38	0.44	
		6년이상	82	3.15	0.57	
	현시설 근무기간	-1년	43	3.23	0.54	0.755
		2년	100	3.34	0.38	
		3년이상	144	3.29	0.58	
직급	보육교사	242	3.34	0.46	5.084*	
	주임교사	26	3.04	0.78		
	원장기타	19	3.14	0.54		

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

4.3 조직몰입 자기평가에 영향을 미치는 요인 분석

조직몰입 자기평가에 영향을 미치는 요인들의 영향력을 분석하고자 단순상관관계와 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표-6>과 같다.

주요 변수와 종속변수와의 상관관계를 분석한 결과 어린이

집에 근무하는 보육교사의 조직몰입에 대한 자기평가 수준과 직무만족에 대한 자기인식 수준 사이의 상관관계는 통계적으로 높은 상관관계를 가지는 것으로 나타나고 있다.

특히, 조직몰입에 대한 자기평가 수준은 직무만족과 리더십 및 하위변인 모두에서 유의미한 상관관계를 가지는 것으로 나타나고 있다. 즉, 지적 자극($r = .741$), 동기부여($r = .669$), 카리스마($r = .660$), 개별적 고려($r = .618$)의 순으로 $p < .01$ 수준에서 유의미한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

이러한 사실에 기초하여 어린이집에서 근무하는 보육교사들은 연령이 적을수록, 학력이 낮을수록, 시설규모가 작을수록, 보육교사 근무기간이 4.5년일수록, 직급이 보육교사인 경우에 조직몰입에 대한 자기평가를 긍정적으로 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 6> 조직몰입에 대한 자기평가 수준과 주요 변수와의 상관관계

구분	조직몰입	정지적 몰입	규범적 몰입	지속적 몰입
직무만족	.753**	.649**	.658**	.700**
리더십	.780**	.701**	.682**	.693**
카리스마	.660**	.600**	.569**	.584**
개별적 고려	.618**	.532**	.551**	.565**
지적 자극	.741**	.666**	.678**	.622**
동기 부여	.669**	.621**	.530**	.630**
성별	.016	-.040	.068	.022
연령	-.128*	-.128*	-.102	-.107
학력	-.142*	-.157*	-.072	-.149*
결혼유무	-.099	-.067	-.119*	-.079
시설유형	.058	.074	.039	.036
시설규모	-.214**	-.190*	-.186*	-.192*
보육교사 근무기간	-.139*	-.167*	-.093	-.103
현시설 근무기간	.016	-.034	.060	.023
직급	-.156*	-.098	-.186*	-.137*

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

어린이집에 근무하는 보육교사들의 조직몰입에 대한 자기평가 수준에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 일련의 독립변수들의 투입순서를 통제하여 종속변수에 영향을 미치는 영향을 비교하는 위계적 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표-7>과 같다.

먼저 리더십에 대한 자기인식 수준의 각 하위요인별 영향력을 분석한 결과 모델(모델 I ~ IV)을 보면, 각 모델은 유의수준 .01 수준에서 적합하고, 조직몰입 자기평가 변량의 설명력은 직무만족 요인 투입시 56.5%, 직무만족과 리더십 요인 투입시 70.4%, 직무만족과 리더십, 인구특성 요인 투입시 70.5%, 직무만족과 리더십, 인구사회학적 특성, 직장관련 특성 요인 투입시 75.0%로 각 요인을 추가한 경우 각각 13.9%, .01%, 4.5% 설명력이 조금씩 많아지는 것을 알수있다.

즉 직무만족 요인이 조직몰입에 영향력을 가지고 있지만, 설명력에서 직무만족 다음으로 지적 자극 요인이 조직몰입 자기평가에 큰 영향력을 미치고 있다고 볼 수 있다. 그리고 하위변인 중에서 조직몰입 자기평가 수준에 유의미한 영향을 미치는 변수는 개별적 고려, 지적 자극, 동기부여로 나타나고

있다.

이러한 상황이 통제변수인 인구학적 요인, 직장관련 요인의 영향력을 통제한 상태에서 조직몰입 자기평가 수준이 어떻게 달라지는가(모델 II)를 분석하였다. 결과 유의수준 .01 수준에서 적합하며, 조직몰입 자기평가 변량의 70.4% 정도를 설명하고 있어 통제변수를 추가할 경우 4.6%의 설명력이 많아지며, 조직몰입 자기평가 수준에 유의미한 영향을 미치는 변수는 직무만족, 지적 자극, 동기부여 등이다.

어린이집에 종사하는 보육교사는 연령이 20대일수록 교육수준이 고졸(양성과정)일수록, 시설규모가 39인 이하인 시설일수록, 보육교사 직급일수록 동기부여와 지적자극이 높을수록, 직무만족이 높을수록 어린이집 조직에 몰입하고 있음을 알수 있다. 즉, 보육교사는 원장의 지적 자극을 올리는 리더십, 동기부여를 제공하는 원장의 리더십, 교사 개인별로 배려를 해주는 원장의 리더십을 접할수록, 그리고 보육교사 개인인 인지하는 직무만족 자기평가가 높을수록 조직몰입에 반응정도가 긍정적인 방향으로 영향을 미칠 것이다.

따라서 어린이집의 보육교사들은 직무에 대한 이해도를 높이는 것에 보다 많은 관심을 가져야 하며, 원장은 동기부여와 지적 자극을 높일 수 있는 다양한 방안에 관심을 갖고 제공해야 할 필요성이 있다. 자유재량권을 허용하는 정도를 높이는 방안, 교사 관리에 있어서도 확립적 관리운영이 아닌 교사 개별적 특성과 이해를 바탕으로 하는 인적관리 방식이 마련되어야 할 것이다. 이를 바탕으로 보육교사가 인지하는 직무만족이 향상되어야 할 것이다.

조직몰입을 향상시키기 위하여 보육교사의 직무만족 제고와 원장의 리더십을 강화해야 하는 필요성은 검토되었다. 그러나 보육교사의 직무만족 제고가 강의나 세미나와 같은 것을 통해 쉽게 전달되거나 부여받을 수 있는 성격의 것이 아님에 따라 보육교사 개인별로 원장의 세밀한, 인간적 리더십 제공을 제공하여 장기적인 계획 속에서 체계적이고 맞춤형 강화방안이 모색되어야 할 것이다.

<표 7> 조직몰입 자기평가 수준에 대한 위계적 회귀분석

구분	모델 I		모델 II		모델 III		모델 IV	
	B	β	B	β	B	β	B	β
직무만족	.835	.752***	.419	.378***	.420	.378***	.419	.378***
리더십	카리스마		.063	.073	.058	.068	.016	.018
	개별적 고려		.078	.085	.081	.088	.114	.123**
	지적 자극		.227	.269***	.230	.272***	.225	.267***
	동기부여		.146	.187***	.152	.194***	.148	.188***
인구특성	연령2				.001	.016	-.001	-.015*
	학력d				.012	.040	.001	.004*
	혼인d				.038	.036	.001	.001
직장관련 특성	유형d1						-.157	-.109*
	유형d2						-.279	-.273***
	규모d1						-.151	-.142**
	규모d2						-.339	-.325***
	보육시설 근무기간						-.001	-.084
	본시설 근무기간						.002	.079

- Lee, K. H.(2008), *Study on recognition of the work of nutrition education and job satisfaction of Nutrition Teacher*, Master Thesis, Gook Min University.
- Lee, Y. M.(2009), *A study on the impact of social capital on the immersive and organizational job satisfaction of child care teacher*, Master Thesis, Gook Min University.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.(1979). The Measurement of Organization Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nam, H. S.(2013), The Mediating Effect of Psychological Empowerment on the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 8(2), 175-185.
- Oh, S. H.(2007), Government, Seoul: Park Yong Press.
- Oh, S. R.(2010), *Transformational leadership of childcare nursery school director influence on the organization of immersive childcare teacher*, Master Thesis, Soon Chon University.
- Park, J. Y.(2006), *Effects of leadership of nursery length has on the job satisfaction of child care teacher*, Master Thesis, Dan Gook University.
- Park, Y. S.(2009), *Transformational leadership of the director of Job Satisfaction of infant teacher, influence of organizational culture and teacher empowerment*, Doctoral Dissertation, Dae Gu University.
- Porter, L. W., Steers, R., M., and Mowday, R. T.(1974). Organizational Commitment. *Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians*, 59(5), 603-609.
- Sashkin, M.(1992). *Strategic leadership competencies*. In R. L. Phillips & J. G. Hunt (Eds.), *Strategic leadership: A multiorganizational perspective*, Westport, CT : Quorum books.
- Shin, Y. G.(1997), *Management of Humanity: Organizational behavior Approach*, Seoul: Da San Press.
- Shin, Y. S.(2004), *Color Leadership*, Seoul: Du Nan Press.
- Song, Y. J.(1993), *A study on job satisfaction of teachers and organizational culture of the early childhood education institution*, Master Thesis, Lee Hwa University, Seoul City, Korea.
- Steers, R. M. & Porter, L. W.(1983). *Motivation and work behavior 2nd edition*. New York: McGraw-Hill.
- Wiener, Y.(1982). Commitment in organizations: A normative view. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yang, C. S.(2007), *Organizational Behavior*, Kyong Gi Do: Bub Moon Sa Press.
- Youn, G. H.(2003), Comparative study of job satisfaction of nursery teachers and early childhood education, *Educational Administration Research*, 21(3), 123-146.
- Youn, J. R.(2005), *Study on the relationship between job satisfaction of teachers and type of leadership of childcare nursery length*, Master Thesis, Song Gun Gwan University, Seoul : Korea.
- Youn, J. Y.(2011), *Job satisfaction of teachers and transformational leadership of early childhood education agency director the teacher was late*, Master Thesis, Kyong Hee University.

Analysis of The Main Causes of The Effect of The Job Satisfaction to The System Absorption of The Childcare Teachers

Kim, Youn Jae*
Namkoong, Sun**
Kang, Young Sook***

Abstract

This study has examined how the childcare teachers have been evaluating themselves on system absorption who have been working in the house of the children at the time when the sight of the society has been expanding to the house of the children through the spread of the understanding of the importance of the role and the strengthening of the leadership of the diverse types of the leadership of the childcare teachers in the house of the children, and also this study has observed the main causes affecting such situations.

This study has also analyzed the main causes such as the cause of self understanding on job satisfaction of the children's house teachers, the cause of self understanding on the leadership of the principal, demographic characters, and characters related with the place of work affecting the system absorption(Emotional Absorption, Normative absorption, and lasting absorption) with the children's house teachers as the objects working in the area of the City of Seoul.

The results of the analysis have showed that job satisfaction, individual consideration, intellectual stimulation, giving motive, age, schooling, type and scale of facility, grade and others have been appeared to have been significantly affecting the self evaluation on system absorption demographically. In other words, the child care teachers have had higher degree of reaction to the system absorption in affirmative direction when they come into contact with the leadership of the principal in raising the intellectual stimulation, providing the motivation, and giving consideration individually, and when they have higher evaluation on the job satisfaction they them selves understand.

Based on such results the principal of the house of the children should spread the leadership for the careful operation of the house of the children for the teachers more positively, and what has been required was giving and developing the diverse operation service for the elevation of the job satisfaction of the childcare teachers.

Keywords : System absorption, Job satisfaction, Childcare teachers, House of the children, Transformational Leadership of Principals

* Professor of Department of Childwelfare, Hanyoung Theological University, kyoungjae@hanmail.net

** Professor of Department of Childwelfare, Hanyoung Theological University, sunnk21@hanmail.net

*** Instructor, Yongin University, sarang6774@hanmail.net