

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 이용허락조건 을 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 🖃





2011년 8월 교육학석사(유아교육)학위논문

보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향

조선대학교 교육대학원

유아교육전공

정 혜 란

보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향

The Effects of Childcare Center Directors'
Transformational Leadership on Teachers' Job Satisfaction

2011년 8월

조선대학교 교육대학원

유아교육전공

정 혜 란

보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향

지도교수 서 현

이 논문을 교육학석사(유아교육)학위 청구논문으로 제출함

2011년 4월

조선대학교 교육대학원

유아교육전공

정 혜 란

정혜란의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 조선대학교 교수 박 주 성 인 심사위원 조선대학교 교수 나 장함 인

심사위원 조선대학교 교수 서 현 인

2011년 6월

조선대학교 교육대학원

목 차

ABS	STRACT ····· iv
I. メ	러 론 ··················1
A.	연구의 필요성 및 목적1
В.	연구문제6
C.	용어 정의6
D.	연구의 제한점7
п	이론적 배경8
A.	변혁적 리더십8
В.	교사의 직무만족도15
C.	보육시설장의 변혁적 리더십과 교사 직무만족도의 관계
	······································
Ш.	연구방법26
A.	연구대상26
В.	연구도구27
C.	연구절차28
D.	자료처리 및 분석29
IV.	연구 결과 및 해석30
A.	보육시설장의 변혁적 리더십 분석30

B. 교사의 직무만족도에 대한 분석 ···································	34
C. 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에	
미치는 영향	37
V. 논의 및 제언 ··································	1
A. 논의 ·······	11
B. 결론 및 제언	15
국문초록	18
참고문헌	51
부록	59

표 목 차

<표 1> 보육교사의 일반적 배경 ·······27
<표 2> 보육시설장의 변혁적 리더십의 하위 구성요인 및 신뢰도28
<표 3> 교사 직무만족도의 하위 구성요인 및 신뢰도·······28
<표 4> 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 전반적인 경향30
<표 5> 교사 연령에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식31
<표 6> 교사 경력에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식32
<표 7> 교사 직위에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식33
<표 8> 교사의 직무만족도에 대한 전반적인 경향34
<표 9> 교사 연령에 따른 직무만족도
<표 10> 교사 경력에 따른 직무만족도36
<표 11> 교사 직위에 따른 직무만족도37
<표 12> 보육시설장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도의 상관관계38
<표 13> 교사의 직무만족도에 대한 보육시설장의 변혁적 리더십의 영향력39

ABSTRACT

The Effects of Childcare Center Directors'
Transformational Leadership on Teachers' Job Satisfaction

Jeong, Hye-Ran
Advisor: Prof. Hyun Seo Ed. D.
Major in Early Childhood Education
Graduate School of Education, Chosun University

The objectives of this study were to examine the effects of childcare center directors' transformational leadership on childcare teachers' job satisfaction and, based on the results, to identify the factors of leadership desirable for operating childcare centers efficiently and enhancing teachers' professional skills, to explore factors influencing teachers' job satisfaction, and ultimately to propose strategies for promoting a positive relation between childcare center directors and teachers and strengthening childcare center directors' leadership and provide materials necessary to improve childcare teachers' job satisfaction.

For these purposes, we set research questions as follows.

First, how do childcare teachers perceive childcare center directors' transformational leadership according to their background variables?

Second, how do childcare teachers perceive their job satisfaction according to their background variables?

Third, what effects does childcare center directors' transformational leadership have on teachers' job satisfaction?

In order to investigate the influence of childcare center directors' transformational leadership on teachers' job satisfaction, this study explained the purposes of this study to the directors of 72 childcare centers in the Y area, Jeollanam do by email, by phone, or by visiting in person, and sampled 280 childcare teachers and surveyed them using a questionnaire. The survey was conducted from October 1 to November 18, 2010. A total of 251 questionnaires were recovered, and after inadequately answered ones were excluded, 233 questionnaires were used as a valid sample in analyses. The recovery rate of questionnaires was 89.6%, and 18 questionnaires were excluded because all or many of the questions were not answered. Accordingly, 233 (92.8%) out of the 251 replies were analyzed and results were obtained.

The research tools used were as follows. Childcare center directors' transformational leadership was measured using a questionnaire that the researcher prepared by adapting the questionnaires of Rho Jong hee (1996), Lee So hee, Kang Kung-Ja & Kim Joo ah (2004), and Kim Chang geol (2003) for the purposes of this study. The prepared questionnaire was revised and supplemented through consultation with a professor and five childcare center directors, teachers and graduate students of education, and was tested for content validity. The questionnaire on transformational leadership consisted of 26 questions in 3 sub areas, which are respect for human, intellectual stimulation, and vision setting and sharing. Teachers' job satisfaction was measured using a questionnaire that the researcher prepared by adapting the questionnaire of Park Nan gyu (1999) for the purposes of this study. The prepared questionnaire was revised and supplemented through consultation with a professor and five childcare center directors, teachers and graduate students of education, and was tested for content validity. This questionnaire consisted of 20 questions in 3 sub areas, which are view of teaching profession, reward and status, job condition. Data collected for this study were analyzed using SPSS 12.0. The subjects' general characteristics, namely, demographic variables were analyzed through descriptive statistics such as frequencies, percentages, means and standard deviations. For Research Questions 1 and 2, differences in background variables were tested through one way ANOVA, and for Research Question 3, multiple regression analysis was used.

The results of this study for the presented research questions are summarized as follows.

First, in the results of investigating childcare teachers' perception of childcare center directors' transformational leadership, most of the teachers perceived childcare center directors' transformational leadership to be relatively high. According to teachers' background variables, the perception was not significantly different according to their age or experience, but was significantly different according to their position.

Second, teachers' mean job satisfaction was 2.80 out of 4, and by sub area, their job satisfaction was highest with the view of teaching profession, and next in order of job condition, and reward and status. That is, the teachers' job satisfaction was above average and was particularly high with the value of teaching profession, but their satisfaction with reward and status was somewhat lower. According to teachers' background variables, overall job satisfaction was not significantly different according to their age, experience, and position, but satisfaction with the view of teaching profession showed a statistically significant difference according to the teachers' age and position. That is, it was higher in teachers in their 20s 30s than in those in their 40s, and was high in order of vice directors, head teachers, and ordinary teachers.

Third, in the results of analyzing the relation between childcare center directors' transformational leadership and childcare teachers' job satisfaction, a significant positive correlation was observed between the two variables. Among the sub areas of transformational leadership, vision setting and sharing, and

intellectual stimulation showed the highest positive correlation with teachers' job satisfaction. As to the relation between the sub areas of transformational leadership and teachers' job satisfaction, respect for human was in a positive correlation with the view of teaching profession, reward and status, and working condition. Intellectual stimulation also showed a positive correlation with the view of teaching profession, reward and status, and working condition, and vision setting and sharing was in a positive correlation with the view of teaching profession, reward and status, and working condition. Childcare center transformational leadership explained 32.3% of teachers' satisfaction. Among the sub areas of transformational leadership, vision setting and sharing was particularly influential. In addition, childcare center directors' transformational leadership explained 15.4% 34.6% of the sub areas of teachers' job satisfaction. Satisfaction with the view of teaching profession was influenced highly by respect for human, satisfaction with reward and status by vision setting and sharing, and satisfaction with job condition by intellectual stimulation.

I. 서 론

A. 연구의 필요성 및 목적

현대사회는 정보화 및 다원화의 시대로서 이전과는 비교할 수 없는 변화의 소용돌이 시대라고 할 수 있다. 20세기는 이미 존재하는 사회적 가치를 사회구성원이 공유하고 인정하는 가운데 좀 더 안정적인 사회를 유지할 수 있었으나 21세기에 접어들면서 기존 가치의 공유와 인정 이외에 새로운 가치를 창조해 내는 것이 사회 각 분야에서 발전을 위한 과제로 부상했다. 이러한 시대적 변화는 가정, 학교, 사회 뿐 아니라 유아교육의 방향에 있어서도 많은 영향을 미치게 되었으며 유아교육 및 보육의 현장에서도 조직구성원들 모두가 보다 적극적인 자세로 더 새롭고효율적인 운영방식을 모색할 필요성이 대두되었다.

조직은 다양한 지위의 구성원들로 이루어져 있으며 조직의 목표 달성은 지도자와 구성원들 간의 상호작용에 의해 발생하는 영향력에 의해 이루어진다. 따라서 조직의 효율성(organizational effectiveness)은 지도자와 구성원들 사이의 영향력이어떻게 작용하느냐에 따라 결정된다. 그러므로 21세기의 시대적 변화를 잘 통섭하는 교육의 성패는 대부분 지도자의 자질 및 철학에 달려있으며 어떤 조직이든 간에 이러한 새로운 패러다임의 접근을 좀 더 용이하게 하는 것은 그 조직을 책임지고 있는 리더의 영향이 크며 지도성을 어떻게 발휘하느냐에 따라 좌우될 수 있다.

오늘날 리더십의 패러다임은 창의성과 융통성 그리고 다채널적인 인간주의이다. 이는 구성원들의 창의성을 존중하고 사기와 협동을 중시하는 조직 문화를 조성하는 리더십을 발휘해야 함을 의미한다. 즉, 현대 사회가 지향하는 리더십은 일을 어떻게 빨리 처리하는가 보다는 창조적·혁신적이며 옳은 일이 무엇인지 파악하여장기적인 경영효과의 창출을 요구함을 말한다(이소희, 강경자, 김주아, 2004). 이것은 사회구성원의 기초교육을 담당하는 교육기관장들의 자세와 역할에 있어서 혁신적인 변화가 요구되는 시점이라는 것을 반증해 준다.

보육시설장은 조직의 최고책임자로서 관리자이면서 동시에 교육자이며 좋은 교육이 이루어질 수 있도록 창조적으로 조직을 이끌고 구성원들을 지원해주는 역할을 기대한다. 즉, 보육시설장은 보육시설의 총괄책임자로서 보육교사와 그 밖의 종

사자를 지도 및 감독하고 영유아를 보육하는 것이 주요 임무이며 보육의 질적 향상을 위하여 보육 현장의 변화를 주도하는 리더로서 보육교사를 비롯한 종사자들이 변화에 적극적으로 동참하도록 유도하여 보육 환경을 혁신하는 주도적 역할을 수행해야 한다(홍경진, 2010). 보육에 대한 사회적 요구는 궁극적으로 보육의 질을 개선하는 것이므로 이를 위해 교사들의 변화가 절대적이라고 할 수 있으며 교사들을 변화 시켜 그들의 능력을 극대화 할 수 있도록 영향력을 발휘할 수 있는 역량을 갖춘 시설장의 역할은 매우 중요하다고 볼 수 있다.

유아를 대상으로 하는 교사는 유아의 정신적, 신체적, 기능적 발달에 영향을 미치며 시설장의 지도성에 영향을 받게 된다. 따라서 보육시설장은 교사 개인이 가지고 있는 성장과 발전에 대한 욕구와 가치관에 세심한 관심을 기울이며 동시에 인정과 수용을 보여줘야 한다. 그래야만 교사들도 유아에 대한 배려와 책임의식을 갖게 될 것이다. 교육 및 보육의 질적 수준 향상을 위해서는 다양한 요인들이 있으나특히 조직 구성원의 노력을 조직목표 달성방향으로 유도·촉진할 수 있는 지도자의 역할이 무엇보다 중요하다. 김우식(2002)와 심윤희(2007)는 유아교육기관장의 지도성은 기관의 조직풍토, 직무태도, 역할수행에 직접적 영향을 미치게 되고, 결국이것은 교육활동의 질을 결정하는 중요한 요인으로 작용한다고 하였다. 따라서 보육시설장의 리더십은 급변하는 환경변화에 적응하고 조직의 변화를 도모하기 위하여 구성원들에게 새로운 비전 제시를 통해 교사의 태도, 신념, 가치, 욕구 변화를 유도하여 교사들의 욕구 성숙수준을 높일 수 있는 방안을 모색할 수 있는 새로운 패러다임의 리더십이 요구된다(최영순, 2006).

리더십에 대한 유형은 시대적 흐름에 따라 다양하게 변화되어 왔는데 교육체제면에서 매우 중요한 요소인 리더의 지도성은 1980년대 이후 변혁 지향적 리더십이론이 새로이 주목받기 시작했다. 변혁적 리더십은 거래적 리더십과는 대치되는 개념으로(Burns, 1978) 최근 가장 많이 연구되고 있는 이론이다(Judge & Bono, 2000). Bass(1985)에 의하면, 거래적 리더십은 리더와 구성원 간에 이해관계와 교환관계를 중심으로 형성되며, 리더는 하위자에게 추종의 보상으로 물리적인 것을 제공하는 리더십 형태를 말한다. 따라서 둘 사이에는 보이지 않는 계약관계가 형성되는 리더는 책임감, 호혜성, 정직성, 공정성들의 원칙으로 개인보다는 조직적인 영향력을 발휘하므로 깊은 결속력을 기대하고 유지하기는 어렵다고 볼 수 있다.

반면에 변혁적 리더십 이론은 성장욕구를 자극하여 충족시켜 동기화시킴으로써

구성원의 태도와 신념을 변화시켜 자신감을 갖게 하며, 더 많은 노력과 헌신을 이끌어 내어 기대 이상의 성과를 달성하게 하는 것이다(양세자, 2009). Burns(1978)는 변혁적 리더십을 높은 수준의 도덕적 가치와 이상에 호소하여 구성원들의 의식을 더 높은 단계로 끌어 올리며, 그들을 전인격체로 대우하고 동기화시키고 구성원들의 행동을 끊임없이 변화시켜 기대 이상의 직무성취를 가능케 하는 것을 의미한다고 하였다. Bass(1985)는 변혁적 리더십은 변화와 경쟁의 시기에 거래적 리더십을 대신하여 추구되어야 할 지도성이며 이는 조직 목표와 비전에 대한 구성원들의 추구를 고취하고 그들의 성장 발전을 배려하고 격려하며, 기대 이상의 성과 달성 동기를 유발하여 창의적이고 혁신적인 사고 및 행동을 고무해 나간다(Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1990).

보육시설장은 조직문화 형성자로서 함께 일하는 교사들이 자율적으로 일하는 규범을 만들고, 발전 비전을 구성원과 공유하며, 목표 달성에 따르는 이익이나 보상을 분명히 제시할 뿐 아니라, 구성원의 경력 관리에도 관심을 기울여 신뢰를 형성해야 한다. 이는 유아교육과 관련한 리더십의 역할은 기관장과 유아교사의 쌍방향적인 의사소통과 구성원들의 참여기회의 보장과 같은 참여 민주적인 수평적 조직의 모습을 지향하고 있음을 보여주고 있다(윤정란, 2005).

김현정(2004)은 보육시설장의 변혁적 리더십은 열악한 환경 속에서 교사의 의식수준을 향상시키고 교사 자신의 이해관계와 욕구 수준을 초월하여 본래 기대된 것이상의 과업을 수행하도록 동기화 시킬 수 있으므로 물질적 결핍이나 환경적 문제등을 극복하고 조직의 목표를 효율적으로 달성할 수 있다고 보았다. 또한 조혜선(2008)은 보육시설장의 변혁적 리더십이 국가적 생존 전략으로의 보육에 대한 사회적 요구와 보육의 질 향상에 유효성을 미칠 것이라고 하였으며 보육 업무의 특성상 여성 인력이 주류를 이루고 있고, 타인을 위한 돌봄 노동의 성격을 띠고 있어 헌신성을 요구할 뿐만 아니라 열악한 근무환경, 과도한 업무, 저임금으로 교사의 잦은 이직 등의 현실적 문제가 산재되어 있다고 보았다. 따라서 이러한 어려운 여건을 보육시설장의 변혁적 리더십을 발휘함으로써 보육시설의 여건과 변화하는 조직 환경에 있어 보육의 질을 향상시키고, 교사조직의 사명이나 목적에 대한 동기부여를 통한 조직 혁신이 가능하다고 했다. 이는 성공적인 시설의 운영을 위해서는 보육시설장들에게 변혁적 리더십이 요구됨을 의미한다.

한편, 교사의 직무만족도란 교사 개인의 직무에 대한 적응을 말하는 것 또는 한

개인이 일에서 얻는 즐거움의 정도이며, 이것은 자신의 일에 대한 평가의 결과로 나타나는 정서적인 상태이다(이재완, 2004). 또한 직무만족은 조직 환경과 개인 특성간의 상호작용의 결과로 생기며 이러한 상호작용은 시설장과 교사, 교사와 유아, 시설장과 학부모, 교사와 학부모, 지역사회와 보육시설 등 다양한 구성원에 의해이루어진다.

이러한 다양한 구성원들의 상호작용 속에서 교사는 매우 중요한 매개의 역할을 한다고 볼 수 있다. 즉, 유아교육의 성공과 실패는 유아교사의 손에 달려있다고 볼 수 있으며 유아교육의 질적 수준은 교사가 자신의 직무에 대하여 얼마나 만족하고 있는지와 밀접한 관계가 있다. 이에 교사의 직무에 대한 만족여부는 교사 사기를 결정하며 교사의 사기는 유아들에게 전달되어 결국 교육효과에 영향을 미치게 된 다는 점에서 매우 중요한 요인이 된다.

유아교사의 직무만족에 대한 선행연구들(조부경, 고영미, 박근희, 2003; Jorde-Bloom, 1989; Kontos & Stremmel, 1988)은 유아교육기관의 근무환경, 직무자체, 특성, 보수와 승진 기회, 인간관계 등의 다양한 요인들에 초점을 두고 있다. 이러한 다양한 가운데 조직의 기능을 효율적으로 발휘시키려면 조직을 구성하고 있는 구성원들이 좋은 인간관계를 형성해야 할 필요가 있다(고태순, 김종석, 2010). 유아교육기관의 조직에서 만족스런 인간관계를 형성하여 구성원들 간의 상호협력적인 관계를 끌어내기 위해서는 리더의 역할이 없으면 불가능하다(송미선, 2009). 리더의 심리적 지지 결여는 교사의 직무 불만족의 원인이 되며(Jorde-Bloom, 1989) 높은 이직률에 영향을 주고 인간관계 면에서도 동료와의 갈등을 증가시키고, 이적의도를 증가시킬 수 있어(이윤경, 1998) 보육시설장의 역할과 태도가 조직 내 교사의 교직 만족도에 영향을 주는 중요한 요인임을 시사한다. 특히, 보육시설장은 창의적인 의사소통을 통해 기관의 모든 부분들의 작용이 순조롭고 효율적으로 수행될 수 있도록 윤활유 역할을 해줌으로써 교사의 직무만족도를 향상시켜줄 수 있다(최종옥, 1993).

이처럼 교육기관장의 리더십은 교사들의 직무 태도나 직무만족도에 영향을 미쳐 효율적인 교육활동에 영향을 미친다. 즉, 기관장의 리더십은 교육현장에 임하는 교사들의 직무 태도에 영향을 끼치게 되고 결국은 교육활동의 질을 결정하는 절대적인 요소로 작용한다(김경순, 2004). 특히 보육시설은 다른 교육기관에 비해 더욱 더인간관계가 밀접한 조직이기 때문에 시설장의 리더십은 교사의 사기나 직무만족도

에 직접적인 영향을 미치며 이것은 교사-유아와의 직접적인 인간관계에도 영향을 미친다(홍경진, 2010). 그러므로 보육시설의 교육 목표를 효과적으로 달성하기 위해 시설장은 교사가 자신의 직무에 대하여 얼마나 만족하고 있는지를 파악하고 교사들에게 신뢰를 받으며 그 신뢰를 바탕으로 공동체 의식을 조성할 필요가 있다(이소회 외, 2004). 조직의 질적 향상을 위한 운영전략을 세우는 리더십을 발휘할 때 교사는 보육시설장이 나타내는 리더십 역할에 따라 조직의 비전을 공유하게 되고 더몰입하게 된다. 따라서 보육시설장은 전통적 지도성에 안주할 것이 아니라 시대적 조류에 부응하여 미래 지향적인 발전방향으로 이끌어가는 변혁적 리더십이 필요하다.

변혁적 리더십에 관한 선행연구들(박지연, 2006; 심윤희, 2007; 윤정란, 2005; 윤지은, 2011)에 따르면, 유아교육기관장의 변혁적 리더십이 조직 경영의 효과, 헌신도, 직무 만족, 교사의 역할수행능력과 관련성을 이루고 있음을 알 수 있다. 김현정(2004), 국승오(2009), 김진희(2006) 등도 시설장의 변혁적 리더십이 교사의 효능감과 조직 몰입, 조직 만족 등과 관련성이 있음을 언급하고 있다. 그러나 주로 유아교육기관 중 유치원을 대상으로 연구들이 많이 이루어 졌으며 교사들의 다양한 배경요인을 지니고 있는 보육시설에서 시설장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도의 관련성을 분석한 연구는 부족한 실정이다.

또한 보육시설장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도의 연구들(김진희, 2006; 백광옥, 2004; 한민좌, 2001)을 살펴보면 주로 보육시설장의 리더십과 교사의 직무만족도 수준이 유의미한 관계가 있음을 밝히고는 있으나 현대 사회가 요구하는 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 명확히 나타내는데는 미흡하였다. 또한 변혁적 리더십의 하위영역 중 어느 요소가 구체적으로 교사의 직무만족도에 어떠한 영향을 주는지에 대한 보다 깊이 있는 연구도 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식과 교사의 직무만족도가 교사들의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 살펴보고, 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 규명함으로써, 교사들로 하여금 직무만족도와 직무성과를 고취하고, 보육시설의 운영 및 프로그램의 질을 향상하여, 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 미래지향적인 구도를 모색하는데 그 의의가 있다.

B. 연구문제

본 연구는 연구목적 및 필요성에 근거하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 교사의 배경변인에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식은 어떠 한가?

둘째, 교사의 배경변인에 따른 직무만족도는 어떠한가?

셋째, 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한 가?

C. 용어의 정의

1. 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 조직 내에서의 변화와 혁신을 추구하는 리더십 유형으로 하위자의 신념, 욕구, 가치의 변화를 조장하여 조직 내에서 개인적 이익을 추구하기 보다는 조직의 발전을 추구할 수 있도록 하위자를 설득시키며, 하위자의 성취 수준의욕구가 충족될 수 있도록 배려하는 등 조직의 결속에 대한 능력뿐 아니라 새로운과업을 창출하여 끊임없이 도전하는 자세를 추구하고 시대를 선도하는 리더십을의미한다. 본 연구에서는 보육시설장의 변혁적 리더십의 하위영역으로 인간존중,지적자극, 비전 설정 및 공유로 구분하였다.

2. 직무만족도

직무만족도는 조직의 구성원들이 직무를 수행하는 과정에서 그들이 느끼는 만족의 정도를 뜻하는 것으로 조직에서의 욕구나 기대에 대한 개인의 주관적 인식을 의미한다. 따라서 교사의 직무만족이란 조직에서 개인이 맡은 그들의 직무와 환경에 대하여 느끼는 정도와 직무와 관련시켜 갖게 되는 긍정적인 감정의 태도라고볼 수 있다. 즉, 교사가 그들의 직무와 직무환경에 대해 느끼는 만족의 정도라고정의할 수 있다. 본 연구에서는 직무만족의 하위영역으로 교직관, 보상 및 직위, 직

무조건으로 구분하였다.

D. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 본 연구는 전라남도 Y지역의 어린이집을 대상으로 하였기 때문에 연구 결과를 일반화 하는데 있어서 제한점이 있다.

둘째, 측정도구에 있어 본 연구는, 질문지법만을 사용하였으므로, 질문지 내용과 조사대상자의 응답 반응에 따라 조사 결과가 좌우된다는 것을 완전하게 통제할 수 없다는 한계점이 있다.

Ⅱ. 이론적 배경

A. 변혁적 리더십

1. 변혁적 리더십의 개념

21세기에 접어들면서 시대의 급격한 변화에 따른 패러다임의 이동은 교육 패러다임의 이동을 동반하게 되었다. 따라서 유아교육기관장들도 이에 적극적으로 대응할 필요성이 대두되었으며, 리더십에 대한 새로운 관점도 요구되었다. 즉, 지도자의능력에 초점을 두고 조직을 어떻게 변화시킬 것인가에 관심을 갖게 되었으며, 이러한 방법의 일환으로 변혁적 리더십(transformational leadership)으로의 전환이 불가피하게 되었다(Leithwood, 1992).

변혁적 리더십은 넓은 의미로는 1980년대 이전의 전통적 이론에 대한 관점을 보완하려는 새로운 지도성 이론을 의미하나 좁은 의미로는 Burns와 Bass가 제안한기대 이상의 직무 수행을 가능하게 하는 지도성을 말한다(이윤호, 2002). 1980년대초 이래로 가장 많은 관심을 받아 온 변혁적 리더십은 카리스마와 감성적 부분을보다 강조하는 새로운 지도성 패러다임(Bryman, 1992)의 한 부분이다. 즉, 변혁적리더십은 높은 수준의 도덕적인 가치와 이상에 호소하여 추종자들의 의식을 더 높은 단계로 끌어올리며, 그들을 전인격체로 대우하고, 동기화시키고, 추종자들의 행동을 끊임없이 변화시켜 기대 이상의 직무성취를 가능케 하는 것을 의미한다(Burns, 1978). 이러한 변혁적리더십의 발휘는 지도자와 추종자들이 높은 수준의동기와 도덕성을 상호 공유하며조직에 몰입할때 가능한 것이다. 또한 지도자는상황에 부합되는 특성을 지니고 그에 맞는 적절한 행동을 해나가는 것이 아니라,자신의 특성과 행동 스타일에 맞도록 상황 자체를 변혁하고 개선해나가는 것이중요하다(윤지은, 2011).

Burns(1978)는 지금까지의 리더십을 교환에 초점을 맞춘 거래적 리더십 (transactional leadership)이라 하고, 새로운 개념의 리더십을 변혁적 리더십 (transforming leadership)이라고 하였다. 그에 의하면 거래적 리더십은 하위자가 지도자의 뜻에 순종함으로써 그 대가로 보상받는 것과 같이 지도자와 하위자 사이

의 주고받음을 수반한다. 거래적 리더십은 자신의 공식적인 책무를 수행함에 있어 위험을 무릅쓰고 과감히 도전하려는 의지가 약해 상위 목표를 추구하는데 있어서 지도자와 하위자를 하나로 결속시키지 못한다.

이러한 거래적 리더십과 달리 변혁적 리더십은 지도자가 구성원들의 잠재적 동기를 인식하고 상위의 욕구를 만족시키도록 추구하고 이들을 전인으로 대우하여리더와 하위자 상호간에 자극하고 고양시키는 관계로의 결과를 낳게 한다고 강조한다. 즉, 거래적 리더십과 달리 자유, 정의, 평등, 평화, 인도주의 등 높은 이상과도덕적 가치를 강조함으로써 조직원의 의식을 일깨우고 조직원들의 가치관과 욕구를 한 차원 높이 끌어올리고, 직위의 고하에 관계없이 발휘될 수 있으며, 동료와상사에게도 영향을 미칠 수 있다.

또한 최연인(2005)은 전통적인 지도성에 비해 구성원들의 직무만족, 작업 수행, 지도성, 효과성 등에 보다 많은 영향을 끼쳐온 변혁적 리더십은 지도자가 구성원들로 하여금 그들에게 행동수준 이상으로 행동할 수 있도록 유도하고 기대수준의 성과를 달성시킬 수 있도록 동기화 시키는 것이라고 하였다. 뿐만 아니라 변혁적 리더십은 개인이나 조직의 성과를 향상시키는 것에 중점을 두어 조직원이 동기부여에 반응하도록 행동을 수정해나가는 상호 관련성의 과정으로 조직원들의 신념, 가치계를 변화시킴으로써 조직의 목표, 전략을 공유하여 조직원의 조직 몰입과 조기 만족을 높이고 업무의 효율성을 높여 성과를 제고하려는 인본주의적 성향이 강한 과정 중심의 리더십이라고 하였다(김성옥, 1998; 김현정, 2004).

Bass(1985)는 변혁적 리더십을 조직이 설정된 성과의 중요성과 가치에 대해 보다 잘 인지하도록 구성원들의 의식수준을 높이는 과정이며, 구성원들로 하여금 개인적 이익을 초월하도록 유도하고 상위수준의 요구가 충족될 수 있도록 욕구를 활성화시키는 과정이라고 정의하고 있다. Kuhnert와 Lewis(1987)는 변혁적 리더십을 지도자의 개인적 가치와 지도자에 대한 구성원들의 확고한 믿음이나 신념을 유발시키고 지도자가 구성원들에게 확실한 목표를 설정해 주고 모범을 보이며 구성원들의 욕구에 대한 세심한 배려와 적절한 자극을 통하여 조직 및 구성원들의 성과와 만족도를 제고할 수 있는 방향으로 이끄는 리더십이라고 정의하였다.

따라서 변혁적 리더십은 외부 상황의 변화를 예측하고 감지하며, 그 흐름이 조직에 유리하게 전개될 수 있도록 비전을 제시하고 제도화하는 등 조직의 상황을 주도하는 변화 관리자로서의 리더의 중요성을 강조하며, 변혁적 리더는 구성원의 잠

재능력을 각성시키고 구성원에 대해 높은 기대 수준을 갖고, 구성원 스스로 동기부여되어 자아실현의 욕구를 충족시키고, 만족감을 갖게 함으로써, 조직목표에 대한 높은 헌신성을 갖게 하는데 초점을 두어야 한다(Burns, 1978; Bennis, 1984; Bass, 1985; Tichy & Ulrich, 1984). 이러한 면에서 조평호(1998)는 변혁적 리더십은 지도자 자신의 가치와 신념에 따라 헌신적으로 행동하며 구성원보다 모든 일을 솔선수범하는 행동이 강조되며 구성원들에게 인간적인 온정과 개인적인 처지를 충분히 고려하는 측면이 강하다고 보았다.

이와 같이, 변혁적 리더십은 개인적 가치와 지도자에 대한 구성원들의 확고한 신념을 유발시키며, 확실한 목표 설정과 함께 모범을 보이며 지도자가 구성원들의 요구에 세심한 배려와 적절한 자극을 해 줌으로써 조직의 성과 만족도를 증진시킬수 있는 방향으로 이끄는 지도성을 말한다.

2. 변혁적 리더십의 특징

변혁적 리더십은 지도자가 구성원들의 잠재된 동기를 인식하고 그들 속에 내재되어 있는 상위의 욕구를 만족시키도록 지속적으로 추구해 주면서 구성원들을 전인으로 대우하여 리더와 하위 구성원들 상호간에 서로를 자극하고 고양시키는 관계 형성을 추구한다. 이러한 변혁적 리더십의 특징에 대한 학자들의 의견을 정리하면 다음과 같다.

Burns(1978)는 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 두 유형의 리더십을 분류하고 변혁적 리더십의 특징을 첫째, 공포, 탐욕, 질투, 증오와 같은 정서가 아닌 자유, 정의, 평등, 평화, 인도주의와 같은 보다 높은 이상과 도덕적 가치를 강조함으로써, 구성원들의 의식을 일깨운다. 둘째, 변혁적 리더십은 조직계층상의 어느 위치에 있는 사람에 의해서든지 직위의 고하에 관계없이 발휘할 수 있다. 셋째, 구성원들을 상위수준의 욕구를 가진 전인으로 대우하며, 이러한 욕구를 충족시키는 데 관심을 기울인다. 넷째, 변혁적 리더십은 지도자가 지속적으로 구성원들의 동기적 반응을 일으키고 그들의 행동을 수정하는 상호관련성의 흐름으로 하나의 과정이다. 다섯째, 개인 간의 영향과정인 미시적 수준과 사회체제를 변화시키고 제도를 개혁하기위한 거시적 수준 모두를 포함한다고 하였다.

Sergiovanni(1990)는 학교조직이 구조적으로 느슨하게 결합되어 있으나 문화적으

로는 견고하게 결합되어 있으므로 변혁적 리더십이 필요하다고 전제하면서 핵심적인 가치를 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 조직의 목표 또는 비전의 설정을 통해리더십을 발휘한다. 둘째, 구성원들에 대한 권한위임을 통해리더십을 발휘한다. 셋째, 리더십 행위를 구성원들에 대한 지배나 통제를 위한 권력으로서가 아닌 조직의목표달성을 위해 지원해 주는 권력으로 생각한다. 넷째, 조직의 질 관리 차원을 단순한 관리적 차원이 아닌 문화적인 차원으로 생각한다. 다섯째, 공동 가치의 유지를 철저하게 관리하는 반면, 이에 대한 실천에 있어 폭넓은 재량권과 융통성을 발휘한다. 여섯째, 리더십을 도덕적인 행위로 생각한다.

Cameron과 Ulrich(1986)는 변혁적 리더십의 특징에 대하여 다음의 5가지로 제시 하였는데 먼저 창조적 준비성으로 변혁적 지도력의 중요한 역할은 조직과 조직 구 성원 안에서 변화의 준비성을 마련하는 것이며, 그렇게 함으로써 변혁이 확실하게 일어나도록 하는 것이다. 이에 대한 주요 요소로는 다른 대상 기관과의 비교, 구성 원의 교체, 새로운 언어의 창출, 조직구성원의 훈련과 개발, 외부 위협의 확인 등이 있다. 둘째, 변화에 대한 저항 특성을 이해하는 것이다. 이는 변혁의 강약 정도에 따라 조직 내부에서 일어나는 저항의 정도가 다를 수 있기 때문이다. 셋째, 변화에 대한 저항의 극복으로 이는 변혁적 리더십의 가장 중요한 과업이라 할 수 있다. 변 화에 대한 저항의 극복 방안으로는 관련자의 참여와 정보의 확산, 자율성과 재량권 의 인정, 위계 조직으로부터의 지지, 지지 세력의 영향력, 지지자와 반대자의 경쟁 관계, 흥미롭고 위협적이지 않는 접근 방법, 요구되는 가치 실현 등이 있다. 넷째, 비전의 제시이다. 조직 구성원이 공통적인 일련의 신념 체계를 공유하고 있을 때, 조직 공통의 비전은 추구될 수 있다. 또한 궁극적 목표와 방향에 대한 구성원들의 신념이 강할 때, 목표를 달성하기 위한 수단이나 일련의 과정을 수용할 가능성이 높아진다. 다섯째, 구성원의 현실 참여유도로 이를 위해 지도자의 개인적 노력뿐만 아니라 구성원들의 현실 참여를 유도하기 위해 다양한 과정이 요구된다. 즉, 현실 참여에 대한 공개적 확인, 참여자에 대한 장려, 효과적인 목표의 설정, 조직 구성원 들의 선발과 친목, 작은 성과로부터의 출발, 변혁의 추진을 위한 제도화 등이 요구 된다.

뿐만 아니라 노종희(1996)는 변혁적 리더십의 특징에 대하여 비전을 제시하고 인 간존중의 가치관을 가지며 카리스마적 지도성을 갖는다고 하였다. 또한 구성원들의 성장을 촉진하며 변화를 선도하고 성과를 고양시키는 특성을 가지며 솔선수범하며 협동적 문화 창조를 구현하고자 한다고 하였다.

이와 같이, 변혁적 리더십은 영유아교육 현장에 새로운 조직 문화를 형성하기 위해 교사들의 조직 적응의 내재적 동기화를 부여하고 교사 개개인에게 관심을 가지며 미래지향적인 발전방향을 제시하여 기대 이상의 성과를 나타낼 수 있도록 격려하는 특성을 지니고 있다.

3. 변혁적 리더십의 하위요인

변혁적 리더십은 교사들로 하여금 특별한 노력에 참여하도록 하고 보다 효과적으로 문제를 해결하도록 도우며 교사들의 협동체제에 큰 영향을 주어 교수활동에 변화된 모습을 가져오게 한다. 변혁적 리더십에 대한 개념 및 정의에 입각하여 여러 학자들마다 다양한 하위 요소들에 대하여 제시하고 있는데 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

Bennis와 Nanus(1985)는 성공적인 리더를 대상으로 최고경영자들이 어떠한 방식으로 환경변화에 적응하고 조직을 재구조화하며, 어떻게 추종자들의 신뢰를 형성하며, 새로운 작업방식을 어떻게 숙달시키는가에 다음과 같은 공통 속성을 제시하였다. 첫째, 비전설정이다. 모든 지도자는 바람직하고 실현가능한 미래에 대한 조직의비전을 가져야 한다. 이 조직의 비전은 구성원들의 아이디어와 의견을 충분히 반영하는 것으로 이해가 쉽고, 간결하며 구성원들의 헌신을 유도 할 만큼 호소력이 있어야 한다. 둘째, 헌신과 신뢰의 구축이다. 비전은 지도자에 의해 제시되는 것만으로 충분하지 않다. 따라서 규제나 강제에 의해서가 아닌, 설득과 호소로서 비전을 내면화시켜야 한다. 지도자는 일련의 의사결정에 의해 비전을 강화하며, 조직구조와 경영과정이 조직의 비전에 내재된 가치와 목표에 일치되도록 변화시켜야 한다. 셋째, 조직학습의 촉진이다. 성공적인 지도자는 자신의 기술을 개발하고 경험을 통한 지식을 향상시키기 위해, 정보를 계속적으로 얻으며 자신의 생각과 아이디어, 새로운 절차와 방식을 검증하고 혁신을 조장한다. 과정에 있어서의 실패를 정상적인 일로 보고, 실패의 경험을 새로 배우는 기회로 활용한다.

또한 Bass와 Avolio(1994)는 변혁적 리더십의 구성요인으로 다음과 같이 카리스마, 영감적 동기부여, 지적 자극, 인간적 배려의 4가지를 제시하고 있다.

먼저 카리스마는 변혁적 리더십의 가장 중요한 구성요인으로 리더와 조직원 간

의 상호작용의 산물이라고 주장되어진다(최윤정, 2007). 카리스마를 지닌 변혁적 리더들은 조직원들이 직무에 몰두하도록 하고 조직에 대한 충성심을 고취시키며, 조직의 사명감을 갖고 있다. 또한 추종자와 그들의 제도를 변화시킴에 있어 강한 감정적 영향력을 제공한다. 이에 조직의 리더는 강한 확신과 결정력이 있어야 하며, 자기 신뢰와 감정적 표현력을 지니고 있어야 한다. Conger와 Kanungo(1987)는 카리스마적 리더의 특성에 대해 자신감과 관리적 기술, 상황을 정확하게 평가할 수 있는 능력, 전략수행을 위한 기회와 위협 요인들을 확인할 수 있는 인지적인 능력, 부하들의 가치와 욕구를 이해하는데 필요한 사회적 감수성과 감정이입이라고 보았다(국승오, 2009). 또한 목표를 명확히 하며 학문적 사명과 가치, 이상 및 영감 등과 관련하여 이념적 목표를 규명하고자 하며 뛰어난 토론 및 설득기술과 기술적 전문성을 갖고 교사들의 태도, 형태 및 감정적 변화에 영향을 주면서 교사들에게 기대 이상의 노력이라는 비상한 결과를 유발시킨다.

둘째, 영감적 리더십은 일상적 노력을 비상한 노력으로 전환하는데 주요 요소로 서 작용한다. 이는 리더가 교사들에게 모범을 보이는 데서 나타나며 설득을 위한 생생한 언어의 사용과 의미 있는 상징, 이미지의 사용을 통해 교사의 이해를 증진 시킨다. 이는 조직원에게 기대가 크다는 것을 전달하고, 중요한 목적을 명료하게 표현하여 노력을 집중시키기 위한 방법으로 격려와 칭찬을 적절히 사용할 수 있어 야 한다(홍경진, 2010). 변혁적 리더십은 조직원들에게 높은 이상과 가치관을 심어 줌으로써 내적 동기를 부여하고. 이는 조직원들에게 리더에 대한 충성심과 존경심 을 갖게 할 수 있으며 자발적인 활동으로 조직의 성공적인 변화를 가져올 수 있다. 셋째, 개인적 배려이다. 변혁적 리더십은 각 교사들을 개별적으로 대우함으로써 교사들의 반응을 촉진할 수 있고, 교사들에게 기대 이상의 성과를 가져오게 할 수 있다. 즉, 리더는 조직원의 능력과 동기부여에 효과적으로 작용할 수 있도록 개인 적인 성향을 고려하여 도전적 직무를 배정해 줌으로써 조직원의 성장 및 조직의 욕구를 만족시킨다. 조직원들에 대한 개별적 배려는 하위자들에게 지지와 격려, 발 전적인 경험을 제공하며(김현정, 2004) 리더와 조직원간의 개별적인 접촉을 통해 양방향의 의사소통을 가능케 함으로써 조직원의 자아상 확립과 조직원 정보 확보 에 대한 욕구 고양 및 의사 결정에 따르는 결과에 대한 책임의식을 갖도록 한다(홍 경진, 2010). 위의 카리스마가 통찰력을 필요로 하는 리더의 요소라고 본다면 개인 적 배려는 조직원의 개별적인 성장과 책임을 증대시키는 등의 조직원 개인의 잠재 력을 계발시키기 위한 접근방법이라고 볼 수 있다.

넷째, 지적자극으로 이는 조직 리더의 지적능력과 방향이 교사들이 구조화되지 못한 문제를 해결하는데 도움을 주는 것이다. 문제해결을 위한 진단과 해결 노력의 상호작용은 교사들에게 상징적으로 전달되며 생생한 상상으로 단순화 되고 보다 쉬운 언어로 표현되어 교사들의 관심과 역할을 보다 명확히 하게 한다. 이를 위해 리더는 사안의 핵심적인 문제를 일목요연하게 재구성해줌으로써 고정관념에서 벗 어나 창의적으로 문제를 해결할 수 있도록 도움을 주어야 한다(Bass, 1985; 홍경진, 2010, 재인용). 변혁적 지도자가 제공하는 지적자극은 이 자체 하나로만 되는 것이 아닌 지적자극, 카리스마, 개별적 배려, 영감적 동기의 결합물이라고 볼 수 있으며 (Bass, 1990) 조직원들이 당면한 과제에 대한 이해와 개념화의 능력을 증진시킬 수 있도록 돕는다.

김우식(2002)은 유치원 원장의 변혁적 리더십의 요소로서 비전설정 및 공유, 인간 존중, 지적자극, 높은 성과 기대, 목표수용, 솔선수범, 유치원 문화 창조, 집단참여 허용으로 제시하였다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 첫째, 비전설정 및 공유는 유치원이 추구해야 할 미래지향적인 발전방향과 성취해야 할 도전적인 목표를 설정하고 교사들에게 이를 내면화시키기 위해 노력하는 원장의 행동이다. 둘째, 인간 존중은 교사들을 동등하고 사려 깊게 대우하고, 노고를 인정하며 그들의 문제와처지에 관심을 기울이는 행동이다. 셋째, 지적자극은 교사들에게 자신의 교직 생활을 반성 및 개선하고 혁신과 변화를 추구하도록 독려하는 행동을 말한다. 넷째, 높은 성과 기대는 교사들에게 교육의 수월성 확보와 질 높은 교육 실시를 기대하는 행동을 말한다. 다섯째, 솔선수범은 말보다는 행동으로 모범을 보이며 헌신적으로 직무수행에 임하는 행동이며 여섯째, 유치원 문화 창조는 유아중심적이고 교사들의 전문적 성장을 위해 지속적으로 지원하며, 유치원 규범, 가치, 신념 및 기본 과정을 확립하기 위해 노력하는 행동이다. 일곱째, 집단 참여 허용은 교사들에게 의사결정과정에 참여할 수 있는 기회를 제공하고, 전문성이 최대로 발휘될 수 있도록 자유 재량권을 부여하는 원장의 행동을 말한다.

이외에도 노종희(1994)는 초등학교장의 변혁 지향적 지도성의 구성요인을 변화선도, 인간존중, 솔선수범으로 제시하였고, 그 후 연구에서는 비전설정과 공유, 인간존중, 지적 자극, 높은 성과 기대, 목표수용, 솔선수범, 학교문화 창조, 집단참여 허용 등으로 하여 학교자의 변혁적 지도성의 행동차원과 그에 따른 육성방안을 제시

하였다.

이상의 내용을 종합해 보면, 변혁적 리더십은 교육 및 보육현장에 새로운 조직 문화를 형성하기 위해 교사들의 조직 적응의 내재적 동기화를 부여하고 교사 개개 인에게 관심을 가지며, 미래지향적인 발전방향을 제시하여 기대 이상의 성과를 나 타낼 수 있도록 격려하는 것을 말한다. 또한 조직의 목표 지향을 위해 직무에 헌신 하고 도덕적으로 교사들의 귀감이 되도록 솔선수범하는 행동이라 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 보육시설장의 변혁적 리더십을 살펴보기 위해 인간존중, 지적자극, 비전설정 및 공유를 하위요인으로 정하였다.

B. 교사의 직무만족도

1. 직무만족의 개념

직무란 개인이나 집단에 의하여 수행되는 업무이며, 직무만족이란 조직 환경과 개인 특성 간의 상호작용의 결과로 생긴 개인의 직무에 대한 적응이라 할 수 있다. 유아교사는 교육기관의 조직 속에서 교육의 목적을 달성하기 위해 역할을 하며, 수업활동과 집무 환경에 만족을 느낄 때 자신이나 조직을 위해 보람을 갖고 공헌하게 된다. 즉, 교사의 직무만족은 교육의 질을 좌우하는 관건이 되며 교육 목적 달성에 큰 영향을 미치는 직접적 요인이라 할 수 있다(이재영, 2008).

Haser과 Nasser(2003)은 직무만족이란 조직구성원들이 그들의 직무와 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도를 뜻하는 개념이라 할 수 있으며 조직 구성원들의 사기와 직무요구를 가늠할 수 있는 척도가 된다고 하였다. Jorde-Bloom(1989)은 직무만족을 한 기관의 구성원이 기관에 대해 느끼는 개인의 반응정도로 정의하였다. 송민재(2000)도 유아교육기관의 조직 속에서 교사는 교육의 목적을 달성하기 위해 각자에게 맡겨진 다양한 역할을 수행하며, 자신의 직무에 만족하기도 하고 불만족을 느끼기도 하며 주어진 역할 수행이 개인의 사기와 욕구를 얼마나 충족시켜 주는가의 정도를 직무만족의 척도로 보았다. 윤지은(2011)은 유아교육기관에서의 직무만족은 직무조건과 직무성과에 대한 보상, 발전성, 혁신성, 자율성, 업무부담, 동

료애, 교직의식에 의해서 느끼는 감정까지 포괄하는 개념이라고 하였다.

이외에도 직무만족도에 대한 여러 학자들의 정의를 살펴보면, 노경애(1994)는 직무만족은 다른 만족과 마찬가지로 감정적이고 정서적인 반응이며 한 개인이 자기직무로부터 즐거움을 얻는 정도를 의미한다고 보았다. 최윤숙(2004)은 직무만족이란 목표를 달성하기 위한 직무를 수행해 나가는 과정에서 자신의 욕구가 충족되어느끼는 긍정적인 감정 상태라고 하였다.

이러한 직무만족도에 대한 개념을 정리해 볼 때 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다(한윤희, 2006). 첫째, 직무에 대해 만족하는 정도라는 견해이다. Steers와 Porter(1975)는 조직구성원들이 자기가 맡은 직무에 대하여 만족하는 정도를 뜻하는 개념으로 직무만족도에 대하여 정의하였으며 Gorton(1976)은 개인이 교사로서역할을 수행하는 과정에서 자신의 개인적, 전문적 욕구를 만족시키는 정도라고 하였다. 둘째, 직무에 대한 관심, 열의, 호의 등과 같은 감정적 반응 및 정서 상태로정의한다. Locke(1976)는 개인이 직무와 직무경험을 통해 즐거움을 얻는 정적인 감정 상태라고 하였다. Bentley와 Rempel(1970)은 개인에게 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취할 때 갖게 되는 직업적 관심이나 열의라고 정의하였다. 셋째, 여러 상황의 결합상태라고 보는 견해이다. Hoppock(1935)은 조직구성원들의심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태라고 하였다.

이와 더불어 조직구성원의 동기, 욕구, 가치체계를 직무만족으로 보는 견해도 있는데 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(남궁덕순, 2003). 첫째, 개인의 욕구 충족으로 보는 것으로 직무만족을 직무수행과정에서 개인의 욕구가 실제로 충족되는 정도라고 정의하는 것이다. 둘째, 욕구보다 기대로 보는 관점이다. 이는 개인이 직무 수행 후 반드시 받아야 한다는 것과 실제 받는 것의 차이로 정의한 Porter와 Lawler(1968)의 입장을 취한다. 셋째, 욕구나 기대 대신 가치로 보는 견해이다. 이는 직무수행과정과 결과에서 느끼는 감정이라고 한 Locke(1976)의 입장을 취한다. 넷째, 직무 보상과 직무가치로 보는 견해로서 현재 수행하고 있는 직무에 대해 가지는 전반적인 감정 상태이다. 다섯째, 보상으로 보는 입장으로 직무관련 욕구가 충족될 것으로 지각하는 정도에 따라 결정되는 모든 감정을 포함하는 심리적 상태이다.

이와 같은 학자들의 견해를 종합해 보면, 교사의 직무만족이란 조직에서 개인이 맡은 그들의 직무와 환경에 대하여 느끼는 정도와 직무와 관련시켜 갖게 되는 궁 정적인 감정의 태도라고 볼 수 있다. 즉, 교사가 그들의 직무와 직무환경에 대해 느끼는 만족의 정도라고 정의할 수 있다.

2. 직무만족의 중요성

직무는 개인에게 경제적, 물질적 성장의 필요를 위한 주요수단으로써 뿐만 아니라 일을 통하여 성취감을 느끼고 자신의 정체와 자아를 실현하는 정서적으로 매우 중요한 부분이라 할 수 있다(박경화, 2011).

직무만족의 중요성을 일반적인 개념과 교사로서의 개념으로 구분하여 살펴보면, 먼저 일반적이고 사회적인 개념의 직무는 개인에게 생활을 유지하기 위한 재화의 생산수단이며, 사회구성원으로 활동함으로써 자아실현을 위한 중요한 수단이 된다 는 점이다. 즉, 개인적인 입장에서는 성취감과 보람을 가지며 조직의 입장에서는 개개인의 직무 만족으로부터 조직 운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 중요 한 기준이 된다. 교사로서의 측면에서는 직무만족이 높을수록, 긍정적인 감성과 태 도를 갖게 되고 이는 창조성, 생산성을 향상시키며 조직의 관리운영에 협조적이며 구성원들 간의 원만한 인간관계를 형성시킬 수 있다(문미선, 2007). 이는 이직이나 결근을 감소시키며 조직 내의 목적성을 띤 활동에 긍정적인 효과가 있다는 점에서 교사로서 조직 전체의 차원에서 매우 중요한 점이라고 볼 수 있다.

또한 신유근(1991), 정세희(2002), 이동아(2006)가 언급한 직무만족도의 중요성을 개인적 측면과 조직의 측면에서 정리하여 살펴보면 다음과 같다.

먼저 개인적 측면에서의 중요성을 살펴보면 첫째, 삶의 가치 판단적 측면에서 중요하다. 직장이 생계를 위한 소득원으로써의 직무수행도 중요하지만 동시에 생활의 유쾌하고 만족된 직무 성과의 성취감에서 생의 보람을 찾을 수 있다. 둘째, 정신건 강적인 측면에서 중요하다. 그 이유는 직무만족도는 전반적인 심리적 조정과 생산적인 삶의 중요한 구성요소이기 때문이다. 인간들은 자신의 생활이 어떤 부분에서 불만족스럽다고 느껴지면 전이효과를 가져와 그와 관련이 없는 다른 부분의 생활까지도 전체적으로 불만족스럽게 보는 경향이 있다. 셋째, 신체적인 건강에도 영향을 주므로 그 중요성이 크다고 볼 수 있다. 일에 만족을 느끼는 사람이 수명이 길다는 연구(안성화, 2007)도 나와 있는데 직무에 대한 불만족에 의해 발생하는 정서상태의 부적응적 변화는 생리적, 심리적 스트레스를 만들고 이는 신체에 영향을 준

다.

다음으로 조직적 측면에서의 중요성을 들면 첫째, 직무만족도는 직무성과에 직접적인 영향을 준다. 실제로 직무에 만족하는 사람은 만족하지 않는 사람보다 조직의성과에 효과적이고 혁신적이며 사려 깊다고 본다. 또한 생산성을 향상시키고 이직률 및 결근률이 감소되어 조직 효과성을 높인다(경규혜, 1995). 둘째, 자신의 직무생활에 긍정적인 감정을 지닌 조직구성원들은 외부사회에서 자신이 속해 있는 조직을 호의적으로 선전하고 이는 조직활동의 목적이 고양되는 효과를 낳는다. 셋째, 자신의 직무에 만족하는 사람은 원만한 인간관계를 유지해 나간다.

이와 더불어 교사로서 자신의 직무에 대한 만족이 갖고 있는 중요성은 교사가 교육대상인 유아들에게 직접적인 영향을 주는 인적환경이기 때문이다(장미정, 2011). 보육시설에서 유아는 신체적인 성장뿐만 아니라 심리적인 성장에 이르기까지 전인적인 성장을 하게 된다. 이에 보육교사는 직업으로서의 교사 이전에 유아들에게 풍부한 신뢰감을 형성시켜주는 부모의 대리자 역할을 수행하게 된다. 따라서보다 질 높은 보육시설을 위해서는 물리적, 사회적 환경보다 교사의 역할이 매우중요하며 최근 교사와 관련한 연구에서 교육적 기술보다는 교사가 가지는 신념체계, 자아개념, 직업의식 등과 같이 질적인 변인이 교육의 실제에 더 중요한 역할을한다고 보면서(이은화, 배소연, 조부경, 1995) 직무만족도에 대한 중요성이 더 증대되고 있다.

Puurula(2000)는 직무만족도가 교육에 미치는 효과를 연구하면서 12개의 국가를 대상으로 조사하였는데, 모든 국가에서 교사의 직무만족도와 교육의 효과가 관련성이 높다고 보고하였으며, 이경선과 이경석(2001)은 5세반 교사의 직무만족도가 유아교육기관의 질과 매우 높은 관련이 있다고 보고하였다. 이는 교사가 자신의 직무에 만족하게 되면 교사 자신이나 조직을 위해 일하는데 보람을 더 많이 느낄 수 있으므로 나아가 교육의 질에도 긍정적인 영향을 줌을 의미한다.

이와 같이, 교사의 직무만족은 교사 개인적 측면에서 성취와 보람을 가지면서 자아실현을 위한 중요한 수단이 될 수 있으며 조직의 측면에서 원만한 인간관계를 형성하고 이직이나 결근을 줄이고 조직 내 활동의 목적 성취에도 긍정적인 효과를 준다는 점에서 그 중요성을 찾을 수 있다. 또한 이는 궁극적으로 유아들의 전인적 발달에 직접적인 영향을 주면서 유아교육기관의 질을 높이는 데 긍정적인 영향을 준다고 볼 수 있다.

3. 교사 직무만족의 요인

직무만족은 직무에서 나오는 다양한 감정이므로 특정한 한두 가지 요인에 의해 결정될 수 없다. 이에 조직구성원들의 직무만족을 측정하는 데 있어 여러 연구자들은 각기 상이한 하위요인들을 제시하고 있다. 이는 직종의 전문화에 따라 직무환경의 다양성과 직무만족의 측정 방법상의 제한 때문이라고 볼 수 있다(이재영, 2008). 따라서 직무만족을 측정하기 위한 도구요인과 측정 대상에 따라 이를 결정하는 요인들도 다양하게 설명되고 있다. Steers와 Porter(1975)는 직무만족에 영향을 주는요인을 개인적 특성으로서 연령과 근속, 성격을 제시하였다. 연령과 근속은 직무태도와 상당한 관계가 있으며 나이가 들고 연봉이 늘어나면 보다 책임감이 크거나도전감을 불러일으킨다고 하였다(문정아, 2007. 재인용). 이에 교사의 직무만족은조직의 특성과 사회적 환경뿐만 아니라 개인적 특성과도 연관성을 띠고 있다.

성공적인 영유아 보육에서 중요한 축의 요소인 보육교사의 직무와 관련된 특성 및 보육의 안정적 직무와 보육의 질을 결정짓는 매우 중요한 요소임은 이미 여러 선행연구에서 보고되고 있다(강혜경, 2002; 곽은희, 2003). 보육교사는 전문직에 종 사하면서 보육시설이라는 조직 속에서 보육의 목적을 달성하기 위해 자신의 역할 을 수행할 때 직무에 만족하기도 하고 때론 불만을 느끼기도 한다. 보육시설의 조 직적 특성, 즉 시설유형, 학급 수, 전체 교사 수, 학력은 유아교사의 근무환경, 직무 만족 및 스트레스에 영향을 주게 된다. 여러 연구자들이 제시한 직무만족의 요인들 을 살펴보면 다음과 같다.

Bently와 Remple(1970)은 교사들의 직무만족도를 측정하기 위한 도구인 PTO(Purdue Teacher Opinionaire)를 개발하였으며 하위요인으로 봉급, 승진 기회, 안정 등 직무조건에 관한 것, 동료와의 관계, 상사와의 관계 등 인간관계와 관련되는 것, 그리고 안정감, 성장발전 등 심리적 요인에 관련되는 것 등의 10가지 요인을 제시하였다(전성연, 1982). 또한 Jorde-Bloom(1989)이 제작한 유치원 직무만족 측정도구(ECJSS)에서는 직무 만족도를 구성하는 하위요인으로 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체의 특성, 일반적인 근무, 환경, 보수와 승진 기회 등 5가지로 분류하여 제시하였다. 이 내용을 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 동료와의 관계로서 교사들이 주위 동료로부터 받는 격려와 지지를 지각하는 정도이다. 동료와의 관계 형성은 만족과 불만족 모두의 원인이 되며 긍정적인

동료관계는 서로를 지지해 주고 유아들의 문제를 함께 의논할 수 있다는 점에서 직무만족에 긍정적인 영향을 준다(조부경, 백은주, 서소영, 2001).

둘째, 원장과의 관계로 이는 원장의 능력에 대한 교사들의 일반적 평가뿐만 아니라 자신의 수행에 대해 받는 피드백의 양과 질 모두를 포함한다(Jorde-Bloom, 1989). 원장의 교사에 대한 관리와 함께 권한을 부여하는 것은 교사의 직무만족과 매우 밀접한 관련성이 있으며(Tsai, 1990) 이는 기관의 장이 믿음, 존경, 따뜻함, 지원, 관심을 기반으로 조직의 목적을 달성하고 부하직원과의 원활한 의사소통을 이름으로써 교사들을 높은 수준의 직무만족으로 이끌 수 있음을 의미한다.

셋째, 직무자체의 특성이다. 교사들은 자신들의 직무특성을 질적인 측면과 양적인 측면으로 평가하는데, 이 중 질적인 측면은 즐거움의 본질적인 원인을 찾아내고 교사들의 요구를 충족시키려는 정도를 의미한다. 또한 양적인 측면은 교사들이 수행해야 하는 업무의 양과 업무 성취에 드는 시간구조를 의미한다(Jorde-Bloom, 1989).

넷째, 근무환경으로 교육기관의 물리적 환경은 교사들의 업무수행을 원활히 할수 있도록 지원하며 복지차원에서도 매우 중요한 역할을 한다(이재영, 2008). 따라서 이는 교사의 근무태도와 특정 직무의 수행능력에 강한 영향력을 지닌다 (Jorde-Bloom, 1989). 근무환경에는 교육시간의 유동성, 교사와 유아의 비율, 적당한 휴식 등을 조정해 주는 업무방침 등이 포함된다.

다섯째, 보수와 승진 기회는 외적 동기로서 교사를 발전할 수 있도록 하는 요인이다. 많은 교사들이 개인의 직무노력에 비해 보수가 공정한지에 대한 공정성 문제를 중요한 요인으로 생각한다(Jorde-Bloom. 1989). 또한 승진의 기회도 개인에게과거 수행에 대한 인정과 미래에 대한 안정감을 제공하는 등 강한 상징적인 중요성을 지닌다(이재영, 2008).

이외에도 이부군(2001)은 교사들의 직무만족 하위요인으로 동료와의 관계, 원장의 감독 유형, 현직 교육, 업무량, 업무 수행 방법, 보수 및 승진의 6가지 요인을 제시하였다. 노종희(2001)는 교사의 직무만족을 개인이 지각하는 직무관련 욕구의 충족 정도에 의해 생성되는 모든 감정을 포함하는 심리적 상태로 정의하고 동료애, 혁신성, 교직이식, 업무부담, 보상, 발전성, 자율성의 하위요인으로 제시하였는데 동료애는 교사들 간에 이루어지는 인간관계에 대해 느끼는 심리적 상태, 보상은 교사에게 주어지고 있는 보수, 후생 복지 등에 대해서 느끼는 심리적 상태, 업무부담은

교사에게 부과되고 있는 수업 시간, 학생 지도, 사무 처리 등에 대해 느끼는 심리적 상태, 혁신성은 인습적 사고와 낡은 관행에서 벗어나 교사가 창의적이며 도전적으로 수행하고 있는 직무에 대해 느끼는 심리적 상태, 교직의식은 교직생활에 대한 자신의 지향성에 대해 느끼는 심리적 상태, 발전성은 교사의 전문적 성장을 촉진하기 위해 제공되는 활동에 대해 느끼는 심리적 상태를 말한다. 또한 자율성은 외부의 부당한 간섭이나 통제로부터 벗어나 교사 자신이 행사하고 있는 전문적 권한에 대해 느끼는 심리적 상태를 의미한다.

위의 내용을 종합해 볼 때, 교직만족도의 요인은 동료와의 관계, 발전성, 교직에 대한 의식, 보상 및 보수, 승진의 요소들을 포함하고 있으며 본 연구에서는 여러 선행연구를 종합하여 교사 직무만족의 하위요인으로 교직관, 보상 및 직위, 직무조건으로 구부하고자 한다.

4. 교사 직무만족의 선행연구 고찰

본 연구와 관련하여 유아 교사들의 직무만족에 관한 선행연구들을 살펴보면, 송민재(2000)는 유아교육기관 교사들이 직무 자체와 인간관계에 대해서는 비교적 만족을 느끼고 있으며 보수와 사회적 인정, 근무환경에 대해서는 불만족하는 것으로 나타났다고 보고하였다. 여윤경(2003)의 연구에서는 행정지원이나 업무관련, 그리고 대인관련 요인에서 직무스트레스를 받고 이로 인해 이직의도를 갖게 된다고 보고하였다. 강해경(2007)은 어린이집 교사들의 직무만족에 대하여 일반적 특성별로 교사의 직무만족은 기혼교사가 미혼교사보다 전체 직무만족이 높게 나타났으며 31세이상의 교사들이 업무수행, 급여, 조직에 대환 신뢰, 그리고 근무조건에서 높은 만족을 보인다고 하였다,

문정아(2007)는 어린이집 교사들의 직무만족에 영향을 주는 요인들을 살펴보았는데, 시설 구성원간의 신뢰구축과 결속 강화를 위해 동료교사 및 원장과의 인간관계형성의 노력이 필요함을 제안하였다. 특히 동료와 원장과의 관계는 수직 관계가 아니라 서로 도움을 주고받는 관계가 되도록 인식의 전환이 필요함을 언급하였고 박영신(2009)도 유아교사의 직무만족 연구에서 원장의 솔선수범, 그리고 원장의 기관문화 창조가 동료와의 관계, 직무자체의 특성, 근무환경, 보수와 승진기회의 직무만족의 하위영역에 긍정적인 영향을 준다고 보고하였다. 정효정(2003)은 보육교사의

조직 환경이 직무만족에 미치는 요인 분석을 통해 원장의 지도성 및 보육교사와 원장과의 긍정적인 인간관계가 직무만족에 영향을 미칠 뿐 아니라 업무량, 업무보 상이 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다.

최진호(1996)는 보육교사의 직무만족도는 시설유형에 따라 차이가 있었고, 연령이 많은 교사가 적은 교사보다 더 높은 직무만족도를 보였으며, 국·공립 보육시설의 교사는 사회적 인정, 승진, 임용, 신분보장 등에서, 민간보육시설의 교사는 직무자체, 재교육, 지원체계 등 직무와 관련된 요인에서 직무만족도가 높게 나타났다.

도순남(1999)은 근무조건, 아동의 발전에 대한 성취감, 동료와의 관계, 사회적 인정으로 분류하여 직무만족을 살펴보았는데, 연령이 많을수록, 경력이 대체로 많을수록, 공립교사, 기혼교사가 높게 나타났다. 이부군(2001)은 교사의 개인적 배경에서 교사의 경력에 따라 2년 미만의 집단에서 이직의도가 가장 높게 나타났다고 보고하면서 초임교사와 저경력교사들을 위한 이직 대안 프로그램 개발이 필요하다고 제안하였다.

곽연이(2003)는 보육시설에 근무하는 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데 연령은 20대보다 30대 이상, 미혼보다 기혼의 보육교사의 직무만족도가 더 높았으며 각종 연수에 참여한 교사일수록 직무만족도가 높은 것으로나타났다. 이상혁(2000)의 연구에서는 보육교사의 연령, 학력, 근무경력, 소지자격등 인구사회학적 특성에 따라 직무만족도를 분석하였는데 연령이 적거나 혹은 아주 많을 때, 학력이 높을수록, 근무경력이 오래될수록 높은 것으로 나타났다. 또한근무만족에 큰 영향을 미치는 요인은 기관운영, 장학, 승진, 금전적 보상 등으로 나타났다. 이동아(2006)도 보육교사의 연령이나 경력이 높은 교사가 인간관계, 자율성, 전문성, 보상, 안정성 등에서 직무 만족도가 높다고 보고하였다.

이와 같이, 교사의 직무만족도에 대한 선행연구들을 종합 해 보면, 교사의 연령, 근속, 성격 등의 개인적 특성과 함께 보육시설장 및 동료와의 관계, 운영방침, 장 학, 승진 및 보상 등의 조직의 특성과 사회적 환경과 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다.

C. 보육시설장의 변혁적 리더십과 교사 직무만족도의 관계

조직의 목표달성은 리더와 구성원간의 의사소통에 따른 효율적인 정보교환과 이를 통한 조직구성원의 실천이 중요하다. 즉, 상호작용이 원활하게 이루어져야 조직의 목표가 구성원들에게 명확하게 인식하게 되어 조직은 생기를 띠고 구성원들의 직무만족에 영향을 미치게 된다(윤지은, 2011). 즉, 보육시설장의 자질이나 역할이교육의 질을 좌우하고 교사의 직무에 대한 태도 및 만족에 영향을 줄 수 있으리라본다.

변혁적 리더십은 개인적 이익보다는 조직의 구성원들을 위해 함께 일하고 그들의 상위욕구가 충족될 수 있도록 영향력을 발휘함으로써 구성원들을 전인적으로 대우하고 감성적 부분을 강조하면서 동기를 평가한다. 이에 보육시설장이 동료 교사들 간에 전문성을 나눌 수 있는 기회를 제공하고, 공동의 목표 설정뿐만 아니라 개인적인 목표를 설정하도록 격려함으로써 비전 설정이나 창의적인 직무수행에 긍정적인 효과를 가져 올 수 있으리라 본다.

변혁적 리더십에 관한 연구는 주로 초, 중등학교의 교육행정가와 학교장을 중심으로 이루어져 왔는데 최근에는 유아교육기관장에 대한 연구도 과거보다는 활발히이루어지고 있다. 변혁적 리더십과 직무만족도와 직·간접적으로 관련된 선행연구를 분석하면 다음과 같다.

노종희(1994)는 교육 조직에서의 변혁적 리더십의 유효성에 대한 연구로 기관장의 변혁적 리더십의 발휘를 통해 교사들 간의 개방적인 의사소통과 자율성, 창의성이 존중되고, 구성원 간에 공유가치가 형성되어 자발적인 참여와 내재적인 동기 부여로 인간존중의 자율경영이 활성화될 것이라고 하였으며, 한민좌(2001)의 연구에서는 시설장의 효율적 리더십 유형이 교사의 효능감을 증대시키는 효과가 있다고보고하였다. 또한 김우식(2002)은 원장의 변혁적 지도성과 교사의 직무성과의 관계를 알아본 결과, 원장의 변혁적 지도성 수준과 교사의 직무성과는 밀접한 상관관계가 있는 것을 밝힘으로써 원장이 교육현장에서 효율적인 지도성을 발휘할 때 교사의 직무성과도 크게 향상될 수 있다고 하였다.

이민경(2005)은 유아교육기관 원장의 리더십에 관한 분석을 통해 유아교육기관의 원장은 교육기관의 리더로서 유아, 학부모, 그리고 교사의 요구를 충족시킬 수 있 는 목표 및 전략을 설정하고, 이를 위한 조직의 시스템과 구조체계를 갖추어야한다 고 하였다. 또한 교사가 자신의 능력을 충분히 발휘하고, 직무에 만족할 수 있도록 원장 자신을 모델링할 필요가 있다고 보고하였다. 김정희(2007)는 교사들의 직무만 족을 높이기 위해서 원장들은 교육현장에서 기존의 인간존중이나 솔선수범을 지속 적으로 강화해 나가되 성과기대나 비전 제시 등의 문제에 대하여 교사들과 심도 있는 논의와 노력이 필요하다고 하였다.

이연승(2004)은 변혁적 지도성과 직무만족도간의 관계를 살펴보았는데 원장의 변혁적 지도성과 교사들의 직무만족도가 정적인 상관관계를 나타내므로 원장이 교사들에게 질 높은 교육의 실시를 격려하며, 헌신적인 노력과 솔선수범을 하고 교사들에게 애정 어린 관심을 갖고 조직에 대한 비전을 제시할 때 직업의 만족도가 극대화될 수 있다고 하였다. 정효정(2003)은 보육교사의 조직 환경이 직무만족에 미치는 요인 분석을 통해 원장의 지도성 및 보육교사와 원장과의 긍정적인 인간관계가 직무만족에 영향을 미칠 뿐 아니라 업무량, 업무보상이 직무만족에 영향을 준다고 보고하였다.

문정아(2007)는 어린이집 교사들의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서 시설 구성원간의 신뢰구축과 결속 강화를 위하여 동료교사와 원장과의 인간관계를 형성하려는 노력의 필요성을 지적하였다. 즉, 동료와 원장과의 관계 형성에 있어 서로 도움을 주고받는 관계가 되도록 인식의 전환이 필요하다고 하였다. 박영신(2009)은 유아교사의 직무만족 연구에서 유치원 교사의 경우 원장의 솔선수범이, 어린이집 교사의 경우에는 원장의 기관문화 창조가 직무만족 5개 하위변인인 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체의 특성, 근무환경, 보수와 승진기회에 긍정적인 영향을 준다고 보고하였다. Jorde-Bloom(1989)도 교사의 직무만족에 영향을 주는 요인으로 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체 등의 내적요인과 보수와 승진의 기회, 근무환경, 행정, 조직문화 등 외적요인들이 있다고 제안하였다. 이러한선행연구들을 통해 교사의 직무만족도에 있어 기관장의 가치관이나 행동이 영향을 준 수 있음을 알 수 있다.

이외에도 김동춘, 송미선(2005)의 연구에서는 유치원 원장의 변혁적 리더십과 조 직효과성과 간에 높은 정적 관련성을 나타낸다고 보고하였다. 또한 강경수(2007)도 학교장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 팔로워십 및 학교장 신뢰도가 학교 조직 효과성에 미치는 영향력을 살펴보았는데, 학교장의 변혁적 리더십이 학교 조직효과 성에 직접적인 영향을 미친다고 보고하였다. 이는 유치원이나 교육기관의 조직이 더 높은 효율성을 위해서는 원장이나 기관장의 변혁적 리더십에 관심을 기울일 필 요가 있음을 의미한다.

류운석(2005)은 유치원 조직의 총체적 질 관리를 위한 변혁적 리더십의 정착방안 탐색에서 유치원 조직의 질 관리요소와 리더의 행동요소를 토대로 유치원조직의 총체적 질 관리를 위한 원장의 변혁적 리더십의 정착방안을 제시하였다. 이를 좀더 구체적으로 살펴보면, 첫째, 기관장은 전문가로서의 리더십을 발휘해야 하고 둘째, 유아교육기관의 질을 개선하기 위한 조직문화를 형성해야 하며 셋째, 구성원들의 총체적 참여와 헌신을 요구하며 넷째, 고객중심의 교육활동을 전개하며 다섯째, 원장의 권한을 교사에게 위임하며 여섯째, 구성원들에게 평생학습의 기회를 제공하며 일곱째, 지속적인 자체 평가를 통한 유아교육의 질 개선에 노력할 것을 제시하였다.

홍경진(2010)은 보육교사가 지각한 시설장의 변혁적 리더십 특성이 교사의 효능 감과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구를 통해 시설장의 변혁적 리더십이 교사의 효능감과 정적 관련성이 있으며 교수효능감에 영향을 주는 요인이라고 보고하였다. 심윤희(2007)도 유치원장의 변혁적 리더십은 유아교사의 교직 헌신에 결정적인 영향을 미친다고 하였으며 유아교육기관 조직에 변화를 일으키고 효과적인 교육을 결정짓는 데 중요한 요인이 되는 교사의 효능감을 향상시키기 위해 변혁적리더십을 발휘해야 할 필요가 있다고 제안하였다.

위의 내용을 종합해 볼 때, 보육시설장의 변혁적 리더십은 교사들의 직무만족과 관련성이 있으며 보육시설장이 보여주는 변혁적 리더십에 따라 교사들의 직무만족 에 영향을 줄 수 있으리라 본다. 이에 본 연구에서는 보육시설장의 변혁적 리더십 이 교사의 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

본 연구는 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 설문지를 배부하였다. 이에 따른 구체적인 연구대상, 연구도구, 연구 절차 및 자료 분석은 다음과 같다.

A. 연구대상

본 연구는 전남 Y지역의 72개 어린이집을 대상으로 직접 연구자가 어린이집을 방문하거나 전자우편 또는 전화통화를 통하여 보육시설장들에게 연구의 취지를 설명하고 보육교사 280명을 조사 대상자로 선정하고 설문조사를 실시하고 설문지를 회수하였다. 총 회수된 설문지는 251부로 나타났으나, 응답이 저조한 설문지는 연구대상에서 제외하고 유효한 자료인 총 233부를 최종 연구대상으로 선정하였다. 설문지 회수율은 89.6%이고, 응답자 중 결과처리에서 응답을 하지 않았거나, 응답한 것이 여러 개 있어서 분석의 대상에 적합하지 않은 18명을 제외하여 총 응답자 251명 중 92.8%인 233부를 분석하여 결과를 얻었다. 연구대상의 일반적인 배경은다음 <표 1>과 같다.

<표 1>에 제시된 바와 같이, 보육시설 교사의 개인적 변인별 분포를 살펴보면, 연령은 20대가 38.6%, 30대가 36.5%, 40대 이상이 24.9%로 나타났으며, 경력은 3년 미만이 33.5%, 3년 이상~5년 미만이 29.6%, 5년 이상~10년 미만이 27.5%, 10년 이 상이 9.4%로 나타났다. 교사의 직위는 교사가 82.4%, 주임교사가 11.6%, 원감이 6.0%로 나타났다.

변인	구분	N	%
	20대	90	38.6
연령	30대	85	36.5
	40대 이상	58	24.9
	3년 미만	78	33.5
경력	3년 이상~5년 미만	69	29.6
70 ≒1	5년 이상~10년 미만	64	27.5
	10년 이상	22	9.4
	교사	192	82.4
직위	직위 주임교사		11.6
	원감		6.0
	전 체	233	100.0

B. 연구도구

1. 보육시설장의 변혁적 리더십

보육시설장의 변혁적 리더십을 측정하기 위해 노종희(1996)와 이소희, 강경자, 김주아(2004), 김창걸(2003)의 설문지를 본 연구자가 연구의 목적에 맞게 재구성하였다. 이를 교수 1인과 보육시설장, 교사, 교육대학원생 5인과 협의 및 검토하여 수정·보완하였으며 내용타당도를 검증받아 사용하였다. 본 설문지는 보육교사가 인식하는 보육시설장의 변혁적 리더십을 측정하기 위한 것으로, 인간존중 10문항, 지적자극 7문항, 비전설정 및 공유 9문항의 3개 하위영역 총 26문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답방식은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 4점까지 Likert방식을 적용하였다. 연구도구의 하위요인 구성 및 신뢰도는 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 보육시설장의 변혁적 리더십의 하위 구성요인 및 신뢰도

하위요인	설문문항	Cronbach α
인간존중	1,2,3,4,5,7,8,9,25,26	.92
지적자극	10,11,12,13,14,15,23	.67
비전 설정 및 공유	6,16,17,18,19,20,21,22,24	.92

2. 교사의 직무만족도

교사의 직무만족도를 측정하기 위해 박난규(1999)의 설문지를 참고하여 본 연구자가 연구의 목적에 맞게 재구성하였다. 이를 교수 1인과 교육대학원생 및 교사 5인과 협의 및 검토하여 수정·보완하였으며 내용타당도를 검증받아 사용하였다. 본 설문지는 교직관 6문항, 보상 및 지위 8문항, 직무조건 6문항의 3개 하위영역총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답방식은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 4점까지 Likert방식을 적용하였다. 연구도구의 하위요인 구성 및 신뢰도는 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 교사 직무만족도의 하위 구성요인 및 신뢰도

하위요인	설문문항	Cronbach a
교직관	1,2,4,6,13,14	.74
보상 및 지위	3,5,9,10,11,12,15,16,	.85
직무조건	7,8,17,18,19,20	.79

C. 연구절차

본 연구를 위해 보육시설장의 변혁적 리더십, 교사의 직무만족도 질문지의 문항이해도, 난이도, 수준 및 소요 시간 및 유의 사항을 검토하고 연구도구의 적절성을 파악하고자 예비연구를 실시하였다. 예비연구에서는 2010년 9월 26일부터 28일까지

본 연구대상에 포함되지 않은 교사 10명(경력: 3년 미만 4명, 3~5년 미만 3명, 5년 이상 3명/ 교사 4명, 주임교사 4명, 원감 2명)을 대상으로 연구목적과 방법에 대하여 설명을 드린 후 예비조사를 위한 협조를 구하여 실시하였다. 예비연구 결과, 질문지 문항 이해에 별 어려움이 없는 것으로 판단되어 본 연구에서 그대로 사용하였다.

본 연구의 자료수집은 2010년 10월 1일~ 2010년 11월 18일까지 Y지역 72개의 어린이집 교사 233명을 대상으로 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식과 교사의 직무만족도에 대한 교사용 질문지를 배부 및 회수하였다.

D. 자료처리 및 분석

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS 12.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구대상의 일반적 특성인 인구학적 변인에 대한 기초자료를 알아보기 위하여 기술통계를 이용하여 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차를 산출하였다. 연구문제 1, 2를위해서는 배경변인간의 차이를 살펴보기 위하여 one-way ANOVA를 실시하였으며 연구문제 3을 위하여 중다회귀분석을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과 및 해석

A. 보육시설장의 변혁적 리더십 분석

1. 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 전반적인 경향

보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 보육교사들의 인식을 분석한 결과는 다음 <표 4>와 같다.

<丑 4	> 보육시]설장의	변혁적	리더십에	대한	전반적	[인 7	경향
------	-------	------	-----	------	----	-----	------	----

N=233

- 내 용	M	SD
인간존중	3.14	.433
	3.15	.427
비전설정 및 공유	3.17	.431
 전체	3.15	.413

표 4에 제시된 바와 같이, 교사가 인식한 보육시설장의 변혁적 리더십은 4점을 만점으로 했을 때, 평균 3.15점(SD=.413)으로 비교적 높게 나타났다. 하위영역별로 살펴보면, 인간존중은 3.14점(SD=.433), 지적자극은 3.15점(SD=.427), 비전설정 및 공유는 3.17점(SD=.431)으로 대부분 높게 나타났다.

2. 교사의 배경변인에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식

a. 교사 연령에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식차이

교사 연령에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식차이를 분석해 보면

다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 교사 연령에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식 N=233

영 역	연령	N	M	SD	F
	20대	90	3.17	.442	
인간존중	30대	85	3.07	.456	1.779
	40대 이상	58	3.19	.372	
	20대	90	3.18	.455	
지적자극	30대	85	3.10	.447	1.066
	40대 이상	58	3.18	.342	
	20대	90	3.22	.447	
비전설정 및 공유	30대	85	3.11	.471	1.526
	40대 이상	58	3.20	.328	
	20대	90	3.19	.431	
전 체	30대	85	3.09	.441	1.553
	40대 이상	58	3.20	.327	

표 5에 제시된 바와 같이, 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 인식은 교사 연령에 따라 유의한 차가 없는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십의 하위영역인 인간존중, 지적자극, 비전설정 및 공유에 있어서도 교사 연령에 따라 유의한 차가 없는 것으로 나타났다.

b. 교사 경력에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식차이

교사 경력에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식차이를 분석해 보면 다음 <표 6>과 같다.

<표 6> 교사 경력에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식 N=233

영 역	경력	N	M	SD	F
	3년 미만	78	3.13	.422	_
인간존중 :	3~5년 미만	69	3.09	.371	_
년선 도 6 -	5년~10년 미만	64	3.19	.513	628
	10년 이상	22	3.11	.405	_
	3년 미만	78	3.14	.423	
지적자극 .	3~5년 미만	69	3.11	.390	- E00
	5년~10년 미만	64	3.20	.493	.508
	10년 이상	22	3.12	.350	_
	3년 미만	78	3.17	.413	
비전설정 및	3~5년 미만	69	3.13	.394	005
공유	5년~10년 미만	64	3.23	.512	825
•	10년 이상	22	3.11	.342	_
	3년 미만	78	3.15	.404	
전 체 -	3~5년 미만	69	3.11	.366	COC
	5년~10년 미만	64	3.21	.488	696
	10년 이상	22	3.11	.341	

표 6에 제시된 바와 같이, 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 인식은 교사 경력에 따라 유의한 차가 없는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십의 하위영역인인간존중, 지적자극, 비전설정 및 공유에 있어서도 교사 경력에 따라 유의한 차가없는 것으로 나타났다.

c. 교사 직위에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식차이

교사 직위에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식차이를 분석해 보면 다음 <표 7>과 같다.

<표 7> 교사 직위에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식 N=233

영 역	직위	N	M	SD	F
인간존중	교사	192	3.10	.424	
	주임교사	27	3.22	.430	3.764*
	원감	14	3.40	.471	
	교사	192	3.12	.423	_
지적자극	주임교사	27	3.25	.410	2.784
	원감	14	3.34	.457	
	교사	192	3.13	.424	_
비전설정 및 공유	주임교사	27	3.32	.412	4.639**
	원감	14	3.40	.452	
전 체	교사	192	3.12	.408	_
	주임교사	27	3.26	.389	3.942*
	원감	14	3.38	.429	

^{*}p<.05, **p<.01

표 7에 제시된 바와 같이, 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 인식은 교사 직위에 따라 원감(M=3.38, SD=.429), 주임교사(M=3.26, SD=.389), 교사(M=3.12, SD=.408) 순으로 높게 나타났으며 이는 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다(F=3.942, p<.05). 하위영역에 있어서는 인간존중(F=3.764, p<.05), 비전설정 및 공유(F=4.639, p<.01)에서 원감(M=3.40, SD=.471, M=3.40, SD=.452), 주임교사(M=3.22, SD=.430, M=3.32, SD=.412), 교사(M=3.10, SD=.424, M=3.13, SD=.424) 순으로 높게 인식하고 있었으며 이는 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 즉, 교사의 직위가 높을수록 보육시설장의 변혁적 리더십 및 하위영역인 인간존중, 비전설정 및 공유에 대하여 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

B. 교사의 직무만족도에 대한 분석

1. 교사의 직무만족도에 대한 전반적인 경향

교사의 직무만족도에 대한 인식을 분석한 결과는 다음 <표 8>과 같다.

<표 8> 교사의 직무만족도에 대한 전반적인 경향

N=233

- 내 용	M	SD
교직관	2.90	.452
보상 및 지위	2.64	.478
직무조건	2.86	.420
 전 체	2.80	.396

표 8에 제시된 바와 같이, 교사의 직무만족도는 4점을 만점으로 했을 때, 평균 2.80점(SD=.396)으로 나타났다. 하위영역별로 살펴보면, 교직관(M=2.90, SD=.452)이 가장 높게 나타났으며 다음으로 직무조건(M=2.86, SD=.420), 보상 및 지위(M=2.64, SD=.478) 순으로 나타났다. 즉, 교사들은 교직관에 대하여 가장 만족하고 있으며 비슷한 수준으로 직무조건에 대한 만족도를 보이는 반면, 보상 및 지위에 있어서는 조금 낮은 만족도를 보이는 것으로 나타났다.

2. 교사의 배경변인에 따른 직무만족도에 대한 인식

a. 교사 연령에 따른 직무만족도의 차이

교사 연령에 따른 직무만족도의 차이를 분석해 보면 다음 <표 9>와 같다.

영 역	연령	N	M	SD	F
	20대	90	2.96	.468	
교직관	30대	85	2.91	.434	3.510*
	40대 이상	58	2.77	.431	_
	20대	90	2.62	.492	_
보상 및 지위	30대	85	2.66	.501	.154
-	40대 이상	58	2.63	.426	_
	20대	90	2.84	.415	_
직무조건	30대	85	2.85	.465	.182
	40대 이상	58	2.88	.359	
	20대	90	2.81	.404	_
전 체 -	30대	85	2.80	.418	.314
	40대 이상	58	2.76	.350	_

*p<.05

표 9에 제시된 바와 같이, 교사의 전체 직무만족도는 교사의 연령에 따라 유의한 차가 없는 것으로 나타났다. 하위영역에 있어서는 교직관에서만 통계적으로 유의한 차를 보여 20대(M=2.96, SD=.468), 30대(M=2.91, SD=.434)가 40대 이상(M=2.77, SD=.431)의 교사보다 더 높게 나타났다(F=3.510, p<.05). 즉, 연령이 낮을수록 교사의 교직관에 대해 더 높게 만족하고 있는 것으로 나타났다.

b. 교사 경력에 따른 직무만족도의 차이

교사 경력에 따른 직무만족도의 차이를 분석해 보면 다음 <표 10>과 같다.

영 역	경력	N	M	SD	F
	3년 미만	78	2.94	.464	
교직관	3~5년 미만	69	2.87	.438	
	5년~10년 미만	64	2.89	.489	.511
	10년 이상	22	2.83	.337	•
11 기 및 기이	3년 미만	78	2.61	.505	
	3~5년 미만	69	2.70	.482	720
보상 및 지위	5년~10년 미만	64	2.60	.468	.720
	10년 이상	22	2.57	.396	
	3년 미만	78	2.84	.396	
크 II 크 크	3~5년 미만	69	2.90	.447	0.40
직무조건	5년~10년 미만	64	2.83	.461	.340
	10년 이상	22	2.85	.273	-
	3년 미만	78	2.80	.398	
7 〕 뒤	3~5년 미만	69	2.82	.416	9 <i>07</i>
전 체	5년~10년 미만	64	2.77	.413	.267
	10년 이상	22	2.75	.264	-

표 10에 제시된 바와 같이 교사의 직무만족도는 경력에 따라 유의한 차가 없는 것으로 나타났다. 직무만족도의 하위영역인 교직관, 보상 및 지위, 직무조건에 있어서도 교사 경력에 따라 유의한 차가 없는 것으로 나타났다.

c. 교사 직위에 따른 직무만족도의 차이

교사 직위에 따른 직무만족도의 차이를 분석해 보면 다음 <표 11>과 같다.

영 역	직위	N	M	SD	F
	교사	192	2.87	.443	
교직관	주임교사	27	2.97	.507	3.053*
	원감	14	3.15	.389	
	교사	192	2.62	.471	
보상 및 지위	주임교사	27	2.64	.481	.305
-	원감	14	2.73	.583	-
	교사	192	2.84	.408	
직무조건	주임교사	27	2.88	.488	.930
	원감	14	3.00	.438	
전 체	교사	192	2.78	.386	
	주임교사	27	2.83	.445	1.488
	원감	14	2.96	.420	

*p<.05

표 11에 제시된 바와 같이, 교사의 직무만족도는 직위에 따라 유의한 차가 없는 것으로 나타났다. 하위영역에 있어서는 교직관에서 원감(M=3.15, SD=.389), 주임교사(M=2.97, SD=.507), 교사(M=2.87, SD=.443) 순으로 높게 인식하고 있었으며 이는 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다(F=3.053, p<.05). 즉, 교사의 직위가 높을수록 교직관에 대한 만족이 더 높은 것으로 나타났다.

C. 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향

1. 보육시설장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도와의 관계

보육시설장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도의 상관관계를 분석해 보면 다

음 <표 12>와 같다.

<표 12>보육시설장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도의 상관관계 N=233

영 역	교직관	보상 및 지위	근무조건	전 체
 인간존중	.574**	.352**	.485**	.532**
 지적자극	.557**	.373**	.531**	.550**
비전설정 및 공유	.554**	.390**	.522**	.552**
 전 체	.586**	.387**	.534**	.568**

^{**}p<.01

표 12에 제시된 바와 같이, 보육시설장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도간의 관계를 분석한 결과 두 변인 간에 의미 있는 정적상관이 있는 것으로 나타났다 (r=.568). 변혁적 리더십의 하위영역에 있어서는 비전설정 및 공유(r=.552), 지적자극(r=.550), 인간존중(r=.532) 순으로 교사의 직무만족도 간의 높은 정적 상관을 보였다. 변혁적 리더십의 하위영역과 교사의 직무만족도간의 관련성을 좀 더 구체적으로 살펴보면, 변혁적 리더십의 하위영역인 인간존중은 교직관(r=.574), 보상 및지위(r=.352), 근무조건(r=.485)과 정적상관을 보였으며, 지적자극도 교직관(r=.557), 보상 및 지위(r=.373), 근무조건(r=.531)과 정적상관을, 비전설정 및 공유도 교직관 (r=.554), 보상 및 지위(r=.390), 근무조건(r=.522)과 정적상관을 보였다.

2. 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향력

보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도(교직관, 보상 및 지위, 직무조건)에 미치는 영향력을 알아보기 위해 분석한 결과는 다음 <표 13>과 같다.

<표 13> 교사의 직무만족도에 대한 보육시설장의 변혁적 리더십의 영향력 N=233

종속변인	통계치 독립변인	В	β	t	R^2	$Adj.R^2$	F
	(상수)	5.274		4.724***			
교직관	인간존중	2.025	.323	2.782**	.346	.337	40.375***
4 1	지적자극	.946	.149	1.066	.040	.001	40.070
	비전설정 및 공유	.879	.140	1.025			
	(상수)	9.766		5.450***			
보상 및	인간존중	.268	.030	.229	.154	.143	13.910***
직위	지적자극	.861	.096	.604	.104	.140	13.310
	비전설정 및 공유	2.452	.276	1.782*			
	(상수)	6.868		6.359***			
직무조건	인간존중	.169	.029	.240	.291	.282	31.330***
7124	지적자극	1.809	.307	2.107*	.231	.202	31.330
	비전설정 및 공유	1.278	.219	1.541			
	(상수)	1.082		6.520***			
직무만족도	인간존중	.133	.145	1.230	.323	.314	36.408***
전체	지적자극	.189	.204	1.433	.020	.014	JU,4VO
*** < 001 **	비전설정 및 공유	.222	.242	1.743*			

^{***}p<.001, **p<.01, *p<.05

표 13에 제시된 바와 같이, 보육시설장의 변혁적 리더십은 교사의 직무만족도에 대하여 32.3%의 영향력을 설명해 주었다(F=36.408, p<.001). 특히, 변혁적 리더십의하위영역 중 비전설정(β=.242, p<.05)의 영향력이 가장 높은 것으로 나타났다. 교사의 직무만족도 하위 영역별로 살펴보면 보육시설장의 변혁적 리더십은 교사의 교직관에 대하여 34.6%, 보상 및 직위는 15.4%, 직무조건은 29.1%의 설명력을 지니고 있었다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 '교직관'은 인간존중(β=.323, p<.01)이, '보상 및 직위'는 비전설정(β=.276, p<.05)이, '직무조건'은 지적자극(β=.307, p<.05)의

영향력이 큰 것으로 나타났다.

V. 논의 및 제언

A. 논의

본 연구는 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 하였다. 이에 교사의 배경변인에 따라 보육시설장의 변혁적리더십과 직무만족도에 대한 인식을 살펴보고 보육시설장의 변혁적리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향력을 살펴보았다. 본 연구에서 밝혀진 결과를 연구문제별로 논의 해 보면 다음과 같다.

1. 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 분석

보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 보육교사들의 인식을 분석한 결과, 4점을 만점으로 했을 때, 평균 3.15점으로 비교적 높게 나타났으며 하위영역인 인간존중, 지적자극, 비전설정 및 공유도 3.14점~3.17점으로 대부분 높게 나타났다. 이는 우리나라 보육시설장들이 교사들과 함께 상호작용하고 그들의 잠재능력을 발휘시켜 주는역할을 비교적 충실히 수행하고 있음을 의미한다.

보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 인식을 배경변인별로 살펴본 결과, 교사의 연령, 경력에 있어서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 교사의 연령에 따라서 유아교육기관장의 변혁적 리더십에 유의한 차이가 없었다는 공미자 (2000), 김영금(2008)의 연구결과와 일치한다. 본 연구에서는 교사의 직위에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식의 경우는 통계적으로 유의한 차이가 나타나 원감, 주임교사, 교사 순으로 높게 인식하고 있었다. 하위영역인 인간존중, 비전설정 및 공유에서도 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 원감, 주임교사, 교사 순으로 높게 인식하고 있었다. 즉, 교사의 직위가 높을수록 보육시설장의 변혁적 리더십 및 하위영역인 인간존중, 비전설정 및 공유에 대하여 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직위가 주임과 원감일 때 변혁적 지도성을 높게 인식하고 있으며 하위요인 중 인간존중에서 높게 인식하였다는 이재경(2005), 이정진 (2003)의 연구와 일치하는 결과이다.

교사의 직위가 원감이나 주임의 경우, 원장의 업무추진에 대한 이해나 중요한 안건에 대한 결정권이 높으며, 일반 평교사보다 책임 있는 업무를 받게 되므로 보육시설장으로부터 인정받는 기회가 많이 주어진다. 또한 연수의 기회도 많이 주어지고 업무에 대한 이해와 파악이 용이하여 업무성과도 높아진다(김영금, 2008). 따라서 주임이나 원감은 일반교사보다 보육시설장의 인정을 받을 기회와 상호 교류하는 빈도가 더 많으며 직위에 따른 비전설정에 대한 공유의 기회도 더 빈번히 나타날 수 있으므로 구성원들과 좀 더 친밀하게 대하고 그들의 노고를 인정하거나 성취해야 할 도전적 목표를 설정하는 보육시설장의 행동을 더 높게 인식하고 있다고볼 수 있다. 다시 말해, 직위가 높아지면 교사들은 현장경험을 바탕으로 교수-학습방법의 개선뿐만 아니라 권한과 책임을 위임받아 좀 더 자발적이며 적극적으로 업무에 참여할 수 있어 교육기관의 업무 전체를 볼 수 있는 넓은 시야를 갖게 될 뿐만 아니라 장기적이 전망에 대한 시야가 좀 더 넓어지므로 교직생활을 개선하며 혁신과 변화를 추구하려는 보육시설장의 변혁적 리더십을 더 높게 인식하고 있다고 볼 수 있다.

2. 교사의 교직만족도에 대한 인식

교사의 직무만족도는 4점을 만점으로 했을 때, 평균 2.80점으로 나타났으며 하위 영역별로 살펴보면, 교직관이 가장 높게 나타났으며 다음으로 직무조건, 보상 및 지위 순으로 나타났다. 즉, 교사들의 직무만족도는 보통이상으로 볼 수 있으며 특히 교직에 대한 가치적인 측면에 대한 만족이 높으며 보상 및 지위에 대한 만족도가 좀 더 낮게 나타났다. 이러한 결과는 유치원 교사들은 직무에 대체로 만족하나 보수와 승진 기회에서 가장 낮은 만족도를 보인다는 이정아(2004), Pope와 Stremmel(1992)의 연구결과와 일치한다. 따라서 교사의 보다 높은 직무만족도를 위해서는 교사들이 보상 및 지위에 대한 만족을 높일 수 있는 보육시설장의 역할과 행정체계가 필요하다.

직무만족도에 대한 인식을 교사의 배경변인별로 살펴본 결과, 교사의 연령, 경력, 직위에 따라 전체 직무만족도는 유의한 차가 없는 것으로 나타났으나 하위영역 중 교직관에서 교사의 연령 및 직위에 따라 통계적으로 유의한 차를 보였다.

교사의 연령에서는 20대와 30대 연령의 교사가 40대 연령의 교사보다 더 높게

만족하고 있는 것으로 나타났으며 직위는 원감, 주임교사, 교사의 순으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연령이나 직위와 관련되어 질 수 있는 요인이 교사의 직무태도와 상당한 관계가 있으며 연봉이 늘어나면 보다 책임감이 크거나 도전감을 불러일으킨다는 Steers와 Porter(1975)의 주장을 지지한다.

본 연구에서는 연령이 낮을수록 교직관에 있어 높은 만족도를 보였는데 이러한 결과는 연령이 낮은 교사가 사회적으로 교사로서 인정받고 존경받고 있다는 것에 만족하고 있다는 박지연(2006)의 연구결과 일치하며 보수나 승진기회 보다는 직무 자체에 교사가 더 만족한다는 이정아(2004)의 연구와도 맥을 같이한다. 이는 연령이 어릴수록 아직은 초임교사일 가능성이 많으며 보수나 승진보다는 좀 더 교사들의 전문성과 사회적 인정을 더 높게 생각하기 때문으로 사료된다. 또한 교직관이역사적 상황, 사회경제적 현실의 시대적 상황이나 문화적 영향을 받을 뿐만 아니라사람들이 어떠한 태도와 가치관을 가지고 교직을 바라보는냐에 따라 교직에 대한인지적 측면만이 아닌 태도나 가치관도 함께 수반되는 개념이므로(정훈회, 2004)이러한 개인적 가치관과 교직이라는 직무의 중요성을 강조하는 사회적 인식이 맞물려 좀 더 어린 연령의 교사들이 더 높게 만족하고 있다고 생각된다.

본 연구에서는 교사의 직위가 높을수록 직무만족도가 높게 나타났는데 이러한 결과는 보육교사의 직위가 높을수록 교직만족도가 높게 나타났다는 모아라(2005), 이준구(2009)의 연구결과와 일치한다. 뿐만 아니라 주임교사들이 유아교육기관의 사명과 비전 설정에 본인들이 매우 적극적으로 참여하고 있다고 인식한다는 모아라(2005)의 의견과 맥을 같이한다. 이는 직위가 높을수록 보수체계가 높기 때문에 보상 및 지위, 근무조건 등이 포함되어지므로 자신의 직무에 대한 만족도가 더 높아질 수 있다고 본다. 또한 교직관은 교직생활에 대한 자신의 지향성에 대해 느끼는 심리상태이기 때문에 일반교사들보다 좀 더 교육적인 책임감을 가지며, 중요한 안건에 대한 결정권을 지니게 되는 원감이나 주임교사의 직위에 있는 교사들이 자신의 교직생활에 대한 가치를 더 높게 인식하고 있으리라 사료된다.

따라서 교사의 직위가 높아질수록 보육시설의 업무 및 변화, 그리고 혁신을 위한 과정에 더 적극적으로 참여시키고 함께 공유하는 보육시설장의 역할이 필요하다. 이와 함께 일반교사들에게도 의사결정 과정에 참여하고 그들의 역량을 충분히 발휘할 수 있는 기회를 제공하여 교사들이 상호협력하면서 그들의 직무에 만족감을 나타낼 수 있도록 할 필요가 있다.

3. 교사의 직무만족도에 대한 보육시설장의 변혁적 리더십의 영향력

보육시설장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도간의 관계를 분석한 결과, 두변인 간에 의미 있는 정적상관이 있는 것으로 나타났으며 변혁적 리더십의 비전설정 및 공유, 지적자극과 교사의 직무만족도간의 관계가 가장 높은 정적 상관을 보였다. 또한 변혁적 리더십의 하위영역과 교사의 직무만족도간의 관련성을 좀 더 구체적으로 살펴보면, 변혁적 리더십의 하위영역인 인간존중은 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을 보였으며, 지적자극도 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을 보였으며, 지적자극도 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을 보였다.

이러한 결과는 원장의 변혁적 지도성과 교사의 직무성이 밀접한 상관관계가 있 다는 김우식(2002)의 연구와 시설장의 효율적 리더십 유형이 교사의 효능감을 증대 시킨다는 한민좌(2001)의 연구결과와 일치하는 것이다. 또한 변혁적 지도성과 직무 만족도 간에 정적인 상관관계가 있다는 이연승(2004), 문정아(2007)의 연구결과와도 일치한다. 따라서 보육시설장들은 교사들에게 질 높은 교육의 실시를 격려하며, 헌 신적인 노력과 솔선수범으로 직무수행에 임하고 교사들 개개인에게 애정 어린 관 심을 갖고 미래지향적인 조직에 대한 비전을 제시하여 동료 교사들 간에 상호 협 력할 수 있도록 이끌어 줄 때 교사들의 직무만족도는 극대화 될 수 있으리라 본다. 보육시설장의 변혁적 리더십은 교사의 직무만족도에 대하여 32.3%의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 특히, 변혁적 리더십의 하위영역 중 비전설정 및 공유의 영 향력이 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육 기관장의 지도성 유형 중 효율형일 때 교사의 직무만족도가 높게 나타난다고 보고한 이태평(2001), 백광 옥(2004)의 연구결과와 맥을 같이한다. 따라서 보육시설장들은 교사들의 아이디어 와 의견을 충분히 반영하여 조직의 비전을 설정하며 보다 효율적인 멘토의 역할을 해 줄 필요가 있다. 또한 보육시설이 추구해야 할 미래지향적인 발전방향과 성취해 야 할 도전적인 목표를 설정하고 교사들에게 이를 내면화시키기 위해 끊임없이 의 사소통하고 교류하는 보육시설장의 역할이 강조되어져야 할 것이다. 이에 보육시설 장들이 변혁적 리더십을 발휘하여 교사들과 함께 공동목표를 설정하고 상호 협력 하여 보육시설의 질 향상을 가져올 수 있도록 현장의 실정을 고려한 좀 더 실질적 인 보육시설장 리더십 프로그램 개발 및 연수의 기회가 다양하게 이루어져야 할 것이다

교사의 직무만족도 하위 영역에 대한 보육시설장의 변혁적 리더십은 15.4%~ 34.6%의 설명력을 보여 주었으며 특히 교직관에 있어 높은 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이는 보육시설장이 교사 개개인에게 관심을 가지고 사려 깊게 대우하고 그들의 문제와 처지에 관심을 기울이면서 미래지향적인 발전방향을 제시할 때 그리고 교사들의 귀감이 되도록 솔선수범하는 행동을 보일 때 교사들의 교직생활을 하는 데 만족을 얻으며 올바른 교직관을 지향하며 지속시켜 나갈 수 있으리라 본다.

교사의 직무만족도 하위영역별로 변혁적 리더십의 영향력을 살펴보면 '교직관'은 인간존중이 가장 영향력이 높았는데 이는 보육시설장들이 교사들을 동등하고 사려 깊게 대우하고 노고를 인정하며 그들의 문제와 처지에 관심을 기울이려고 노력하는 태도가 교사라는 일에 대한 태도와 가치를 좀 더 높게 인식하고 내면화 할 수 있는 심리적 만족상태의 중요한 요인이 됨을 알 수 있다. '보상 및 직위'의 경우는 비전설정 및 공유가 가장 영향력이 높았는데, 이는 보육시설이 추구해야 할 미래지 향적인 발전방향과 성취해야 할 도전적인 목표를 설정하고 교사들에게 이를 내면화시키기 위해 노력하는 시설장의 태도 및 행동이 작용하면서 교사들에게 자신들이 성취해야 할 임무와 함께 전문성을 최대로 발휘할 수 있는 기회를 제공하면서 그에 기대되는 보상 및 직위에 대한 만족에 영향을 주리라고 생각된다.

직무만족도의 하위영역 중 '직무조건'은 지적자극의 영향력이 가장 높은 것으로 나타났는데 이는 보육시설장의 교사들에게 자신의 교직생활을 반성 및 개선하게 하고 혁신과 변화를 추구하도록 독려하는 행동 요인이 교사들이 자신의 교직생활 을 살펴보고 좀 더 바람직한 방향으로 개선해 나감과 동시에 이를 위한 다각적인 측면의 환경 및 제반조건 등에 대한 변화를 추구하면서 직무조건에 대한 만족에 영향을 줄 수 있으리라 본다.

B. 결론 및 제언

이상과 같이 논의한 연구의 결과들을 토대로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 인식을 살펴본 결과, 대부분의 교사들은 비교적 보육시설장의 변혁적 리더십에 대하여 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이를 교사들의 배경별로 살펴 본 결과, 교사의 연령, 경력에 있어서는 유의한 차이가 없었으나 교사의 직위에 따라서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 하위영역인 인간존중, 비전설정 및 공유에서도 직위에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 원감, 주임교사, 교사 순으로 높게 인식하고 있었다. 즉, 교사의 직위가 높을수록 보육시설장의 변혁적 리더십 및 하위영역인 인간존중, 비전설정 및 공유에 대하여 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 교사의 직무만족도는 4점을 만점으로 했을 때, 평균 2.80점으로 나타났으며 하위영역별로 살펴보면, 교직관이 가장 높게 나타났으며 다음으로 직무조건, 보상 및 지위 순으로 나타났다. 즉, 교사들의 직무만족도는 보통이상으로 볼 수 있으며 특히 교직에 대한 가치적인 측면에 대한 만족이 높으며 보상 및 지위에 대한 만족 도가 좀 더 낮게 나타났다. 이를 교사의 배경변인별로 살펴본 결과, 교사의 연령, 경력, 직위에 따라 전체 직무만족도는 유의한 차가 없었으나 하위영역 중 교직관에서 교사의 연령 및 직위에 따라 통계적으로 유의한 차를 보여 연령에서는 20대, 30대가 40대 연령의 교사보다 더 높게 만족하고 있는 것으로 나타났으며 직위는 원감, 주임교사, 교사의 순으로 만족하고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 보육시설장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도간의 관계를 분석한 결과 두 변인 간에 의미 있는 정적상관이 있는 것으로 나타났으며 변혁적 리더십의 비전설정 및 공유, 지적자극과 교사의 직무만족도간의 관계가 가장 높은 정적 상관을 보였다. 또한 변혁적 리더십의 하위영역과 교사의 직무만족도간의 관련성을 살펴보면, 변혁적 리더십의 하위영역인 인간존중은 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을 보였으며, 지적자극도 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을 보였으며, 지적자극도 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을, 비전설정 및 공유도 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을 보였다. 보육시설장의 변혁적 리더십은 교사의 직무만족도에 대하여 32.3%의 영향력을 설명해 주었다. 특히, 변혁적 리더십의 하위영역 중 비전설정의 영향력이 가장 높은 것으로 나타났다. 교사의 직무만족도 하위 영역에 대한 보육시설장의 변혁적 리더십은 15.4%~ 34.6%의 설명력을 지니고 있었다. '교직관'은 인간존중이, '보상 및 직위'는

비전설정이, '직무조건'은 지적자극의 영향력이 큰 것으로 나타났다.

본 연구를 바탕으로 제언하고자 하는 점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영 향력을 알아보기 위하여 설문지를 사용하였다. 후속연구에서는 더 정확하고 구체적 인 조사를 위하여 현장관찰 및 인터뷰와 심층 면담과 같은 다양한 연구방법을 병 행하여 더 객관적이고 신뢰도가 높은 후속 연구가 되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 전라남도 Y시에 소재한 일부 어린이집의 교사를 연구대상으로 하여 실시한 것이므로 연구 결과를 일반화시키기에는 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 다양한 지역의 폭 넓은 연구가 이루어져야 할 것이며 타 유아교육기관의기관장의 변혁적 리더십 및 교사의 직무만족도에 대한 인식의 차이도 비교 연구해보는 것도 좋을 것이다.

셋째, 보육시설장의 변혁적 리더십의 요인이나 교사의 직무만족도의 요인은 학자들마다 매우 다양하며 사회적 상황이나 문화적 배경 등에 영향을 받는다. 이에 변혁적 리더십이나 직무만족도의 구성요인 추출에 대한 다각적인 연구를 할 필요가 있다.

보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향

정 혜 란

지도교수 서 현 조선대학교 교육대학원 유아교육과

본 연구는 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보고 그 결과를 토대로 보다 효율적인 운영 및 교사들의 전문적 능력의 발전을 위해 바람직한 리더십의 요인을 파악하고 교사들의 직무만족도에 영향을 주는 요인을 탐색함으로써 보육시설장과 교사와의 긍정적인 관계를 위한 방법을 모색하고 보육시설장의 리더십을 높일 수 있는 방안 및 교사의 직무만족도를 높이는데 필요한 기초자료로 제공하고자 한다.

이와 같은 연구목적을 위하여 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

첫째, 교사의 배경변인에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식은 어떠 한가?

둘째, 교사의 배경변인에 따른 직무만족도는 어떠한가?

셋째, 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향은 어떠 한가?

본 연구에서는 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향력을 파악하기 위하여 2010년 10월 1일부터 2010년 11월 18일까지 전남 Y지역의 72개 어린이집을 대상으로 직접 연구자가 보육시설을 방문하거나 전자우편 또는 전화통화를 통하여 보육시설장들에게 연구의 취지를 설명하고 보육교사 280명을

조사 대상자로 선정하고 설문조사를 실시하여 회수하였다. 총 회수된 설문지는 251부로 나타났으나, 응답이 저조한 설문지는 연구대상에서 제외하고 유효한 자료인총 233부를 최종 연구대상으로 선정하였다. 설문지 회수율은 89.6%이고, 응답자 중결과처리에서 응답을 하지 않았거나, 응답한 것이 여러 개 있어서 분석의 대상에 적합하지 않은 18명을 제외하여 총 응답자 251명 중 92.8%인 233부를 최종적으로 분석하여 결과를 얻었다.

연구도구는 보육시설장의 변혁적 리더십을 측정하기 위해 노종희(1996)와 이소회, 강경자, 김주아(2004), 김창걸(2003)의 설문지를 본 연구자가 연구의 목적에 맞게 재구성하였으며 이를 교수 1인과 보육시설장, 교사, 교육대학원생 5인과 협의 및 검토하여 수정·보완하였으며 내용타당도를 검증받아 사용하였다. 변혁적 리더십은 인간존중, 지적자극, 비전설정 및 공유로 3개의 하위영역 총 26문항으로 구성되어 있다. 교사의 직무만족도는 박난규(1999)의 설문지를 참고하여 본 연구자가연구의 목적에 맞게 재구성하였으며 이를 교수 1인과 교육대학원생 및 교사 5인과협의 및 검토하여 수정·보완하였으며 내용타당도를 검증받아 사용하였다. 본 설문지는 교직관, 보상 및 지위, 직무조건의 3개의 하위영역 총 20문항으로 구성되어있다. 본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS 12.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.연구대상의 일반적 특성인 인구학적 변인에 대한 기초자료를 알아보기 위하여 기술통계를 이용하여 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차를 산출하였다.연구문제 1,2를위해서는 배경변인간의 차이를 살펴보기 위하여 one-way ANOVA를 실시하였으면 연구문제 3을 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

본 연구에서 제시한 연구문제에 따른 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 교사의 인식을 살펴본 결과, 대부분의 교사들은 비교적 보육시설장의 변혁적 리더십에 대하여 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이를 교사들의 배경별로 살펴 본 결과, 교사의 연령, 경력에 있어서는 유의한 차이가 없었으나 교사의 직위에 따라서는 유의한 차이가 있는 것으로나타났다.

둘째, 교사의 직무만족도는 4점을 만점으로 했을 때, 평균 2.80점으로 나타났으며

하위영역별로 살펴보면, 교직관이 가장 높게 나타났으며 다음으로 직무조건, 보상 및 지위 순으로 나타났다. 즉, 교사들의 직무만족도는 보통이상으로 볼 수 있으며 특히 교직에 대한 가치적인 측면에 대한 만족이 높으며 보상 및 지위에 대한 만족 도가 좀 더 낮게 나타났다. 이를 교사의 배경변인별로 살펴본 결과, 교사의 연령, 경력, 직위에 따라 전체 직무만족도는 유의한 차가 없었으나 하위영역 중 교직관에서 교사의 연령 및 직위에 따라 통계적으로 유의한 차를 보여 연령에서는 20대, 30대가 40대 연령의 교사보다 더 높게 만족하고 있는 것으로 나타났으며 직위는 원감, 주임교사, 교사의 순으로 만족하고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 보육시설장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도간의 관계를 분석한 결과 두 변인 간에 의미 있는 정적상관이 있는 것으로 나타났으며 변혁적 리더십의 비전설정 및 공유, 지적자극과 교사의 직무만족도간의 관계가 가장 높은 정적 상관을 보였다. 또한 변혁적 리더십의 하위영역과 교사의 직무만족도간의 관련성을 살펴보면, 변혁적 리더십의 하위영역인 인간존중은 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을 보였으며, 지적자극도 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을, 비전설정 및 공유도 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을, 비전설정 및 공유도 교직관, 보상 및 지위, 근무조건과 정적상관을 보였다. 보육시설장의 변혁적 리더십은 교사의 직무만족도에 대하여 32.3%의 영향력을 설명해 주었다. 특히, 변혁적 리더십의 하위영역 중 비전설정 및 공유의 영향력이 가장 높은 것으로 나타났다. 교사의 직무만족도 각각의 하위 영역에 대한 보육시설장의 변혁적 리더십은 15.4% 34.6%의 설명력을 지니고 있었다. '교직관'은 인간존중이, '보상 및 직위'는 비전설정 및 공유가, '직무조건'은 지적자극의 영향력이 큰 것으로 나타났다.

참 고 문 헌

- 강경수(2007). 학교장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트, 팔로워십 및 학교장 신뢰 가 학교조직효과성에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 강해경(2007). 원장의 리더십 유형이 보육시설 구성원의 직무만족에 미치는 영향. 강남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강혜경(2002). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 경규혜(1995). 보육교사의 직무실태와 직무만족에 관한 연구. 청주행정대학원 석사 학위논문.
- 고대순, 김종석(2010). 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구. 한국영유아보 육학, 65, 19-35.
- 공미자(2000). 유치원 원장의 교직관 및 지도성에 대한 교사와 원장의 인식 및 요 구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 곽연이(2003). 보육교사의 직무만족에 관한 연구: 광주광역시 보육시설을 중심으로. 호남대학교 대학원 석사학위논문.
- 곽은희(2003). 어린이집 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 서남대학 교 행정대학원 석사학위논문.
- 국승오(2009). 학교장의 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 교사의 효능감과 조직몰 입에 미치는 영향, 공주대학교 대학원 박사학위논문.
- 김경순(2004). 유치원 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족에 관한 연구: 경기북부지역(동두천, 양주, 의정부, 고양시, 포천, 연천)병설 유치원을 중심으로. 수원대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김동춘, 송미선(2005). 유치원 원장의 변혁적 리더십과 조직효과성과의 관계. **열린** 유아교육연구, **10**(2), 291-310.
- 김성옥(1998). 초등학교장의 변혁지향적 지도성과 교사의 성취동기에 관한 연구. 인 천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김영금(2008). 변혁적 리더십에 대한 유아교육기관장 및 교사의 인식에 관한 연구. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김우식(2002). 유치원 원장의 변혁적 지도성과 교사의 직무성과와의 관계연구. 인천

- 대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정희(2007). 원장의 리더십과 유아교사의 임파워먼트, 조직효과성에 관한 연구. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 김진희(2006). 직장보육시설 교사가 지각하는 어린이집 원장의 지도성 유형과 교사 효능감 간의 관계, 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김창걸(2003), 리더십의 이론과 실제, 서울: 박문각.
- 김현정(2004). 초등학교장의 변혁적 지도성과 교사 효능감과의 관계. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 남궁덕순(2003). 학교장의 변혁적 지도성과 교사의 의사결정 참여 관계. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노경애(1994). 사회복지사의 직무만족에 관한 연구. 한남대학교 대학원 석사학위논 무.
- 노종희(1994). 학교행정가의 변혁지향적 리더십의 개발연구. 교육행정학연구, 12(1), 135-164.
- ____(1996). 학교 행정가의 변혁지향적 리더십의 진단 및 육성방안 연구. 교육행 정학 연구, **14**(3), 256-284.
- ____(1998). 학교행정가의 지도성 행동의 개념화 및 측정에 관한 연구. **교육학연** 구, **26**(1), 1-13.
- _____(2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. **교육행정학연구, 19**(2), 163-181.
- 도순남(1999). 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과 분석. 경상대학교 대학원 박사학위논문.
- 류운석(2005). 유치원 조직의 총체적 질 관리를 위한 변혁적 리더십의 정착 방안 탐색. **열린유아교육연구**, **10**(1), 209-227.
- 모아라(2005). 4RL에 기반한 유아교육기관 주임교사의 리더십과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 문미선(2007). 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계 연구. 덕성 여자대학교 석사학위논문.
- 문정아(2009). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 성균관대학 교 생활과학대학원 석사학위논문.

- 박경화(2011). 민간보육시설 보육교사의 직무만족도 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문
- 박영신(2010). 유아교사의 직무만족에 대한 원장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직문화의 영향력. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 박지연(2006). 교사가 지각한 유아교육·보육기관장의 리더십과 교사의 직무만족도. 호서대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백광옥(2004). 어린이집 시설장의 지도성과 교사의 직무만족도. 청주대학교 사회복 지행정대학원 석사학위논문.
- 송미선(2009). 유아교사가 지각한 원장의 변혁적 리더십과 교사의 직무스트레스와 의 관계. 영유아교육연구, 12, 5-17.
- 송민재(2000). 교사가 지각하는 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만 족도에 관한 연구, 명지대학교 교육대학원 석사학위논문,
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여 자대학교 대학원 석사학위논문.
- 신유근(1991), 조직론, 서울: 다산출판사,
- 심윤희(2007). 유아교육기관 원장의 변혁적 지도성과 교사의 교직헌신이 교사효능 감에 미치는 영향, 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 안성화(2007). 시간 연장 보육의 질 개선에 관한 연구. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 양세자(2009). 유치원 원장의 변혁적 지도성이 교사의 직무만족에 미치는 영향. 강남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 여윤경(2003). 유아교육기관 원장의 리더십 유형이 교사의 직무스트레스 및 이직이 도에 미치는 영향, 총신대학교 대학원 석사학위논문.
- 오종석, 이용탁(1996). 변혁적 리더십에 관한 연구. 부산상대논집, 67, 6.
- 윤연희(2008). 학교장의 변혁적 지도성과 직무만족도 및 조직효과성의 관계에 대한 메타분석, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤정란(2005). 보육시설장의 리더십 유형과 교사의 직무만족도와의 관계에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤지은(2011). 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만 족. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 이경선, 이영석(2001). 어린이집 교사의 특성과 보육의 질과의 관계 연구. **아동학회** 지. 22(4). 189-199.
- 이동아(2006). 기관 유형과 보육교사의 특성에 따른 직무만족도 비교연구. 경기대학 교 교육대학원 석사학위논문.
- 이민경(2005). 유아교육기관 원장의 리더십에 관한 분석 연구. 숙명여자대학교 대학 원 석사학위논문.
- 이부군(2001). 유아교육기관에서 원장의 지도성 유형이 교사의 직무만족 및 이직의 도에 미치는 영향. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이상혁(2000). 보육시설 보육교사의 근무만족도 연구. 협성대학교 사회과학대학원 석사학위논문.
- 이소희, 강경자, 김주아(2004). 4RL모델에 기반한 유아교육 기관장 리더십의 평가척 도 개발 연구. 한국복지학, **9**(2), 75-93.
- 이연승(2004). 교사가 인식하는 유아교육기관 원장의 변혁적 지도성과 교사의 직무 만족도와의 관계. 열린유아교육연구, 8(4), 1-27.
- 이윤경(1998). 유치원 교사의 직무 만족도 및 물리적 근무환경과 조직 헌신성과의 관계 연구. **유아교육연구**, **18**(1), 223-241.
- 이윤호(2002). 초등학교장의 변혁지향적 지도성과 학교조직풍토에 관한 연구. 인천 교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은화, 배소연, 조부경(1995), **교사론**, 서울: 양서원,
- 이재영(2008). 유아교육기관 원장의 변혁적 거래적 리더십과 교사의 직무 스트레스 와 직무 만족도와의 관계. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 이재완(2004). 보육교사와 유치원교사의 자존감과 직무만족도에 관한 비교 연구. 한국영유아보육학, 37, 127-149.
- 이정아(2004). 유치원교사의 직무만족도에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이정진(2003). 학교장의 변혁적 지도성과 교사집단 응집성의 관계. 충남대학교 교육 대학원 석사학위논문.
- 이준구(2009). 영유아보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구: 파주시를 중심으로, 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.
- 이태평(2001). 유치원 원장의 지도성 유형에 따른 유아교사의 직무만족도. 중앙대학

- 교 교육대학원 석사학위논문.
- 장미정(2011). 유치원 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 전성연(1982). 교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구. 정책연구, 36, 15.
- 정세희(2002). 장애인생활시설 종사자의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정효정(2003). 보육교사의 직무환경이 직무만족도에 미치는 요인 분석. **한국영유아** 보육학, **33**, 273-281.
- 정훈회(2004). 기관 유형에 따른 유아교사의 이직의도와 직무만족도 및 교직관의 관계 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조부경, 고영미, 박근희(2003). 유치원 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 자아개념 요인에 관한 연구. 한국아동학회, 24(6), 81-94.
- 조평호(1998). 학교장의 지도성, 의사결정의 질 결정요인 및 조직효과성 간의 관계 연구. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 조혜선(2008). 유치원 교직문화 분석: 경력교사 10인의 인식을 중심으로. 이화여자 대학교 대학원 박사학위논문.
- 최연인(2005). 교사가 지각한 학교장의 변혁적 지도성과 교사 집단의 임파워먼트 및 학교 조직효과성과의 관계. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 최영순(2006). 초등학교장의 변혁적 리더십과 리더십 유효성과의 관계. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최윤숙(2004). 유아교사의 자아개념과 직무만족도의 관계 연구. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 최윤정(2007). 직장상사의 리더십 유형에 따른 부하직원의 조직몰입 및 직무만족. 홍익대학교 대학원 석사학위논문.
- 최종옥(1993). 유치원 원장의 지도성 유형과 교사의 직무 만족도. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최진호(1996). 보육교사의 직무만족에 관한 연구: 전라북도지역 보육교사를 중심으로. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 한민좌(2001). 교사가 지각하는 어린이집 원장의 지도성 유형과 교사효능감 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 한윤희(2006). 교사가 인식한 유아교육기관 원장의 지도성과 교사의 직무만족도에 관한 연구, 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍경진(2010). 보육교사가 지각한 시설장의 변혁적 리더십 특성이 교사의 효능감과 조직몰입에 미치는 영향, 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics, Winter*, 26–45.
- _____ (1990). From transactional leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics, 18, Winter, 1–36.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership: A response to critiques. In M. M. Chemmers & R. Ayman(Eds.). *Ledership theory and research perspectives and directions*, Sand Diego, C.A.: Academic.
- Bennis, W. (1984). The 4 competencies of leadership. *Training & Development Journal*, 38(8), 14–19.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: the strategies for taking charge*. NY: Harper & Row.
- Bently, R. R., & Rempel, A. M. (1970). *Manual for the Purdue Teacher Opinionaire*, West Lafayette, Indiana: Univ. bookstore.
- Bryman, A. (1992). Charisma and leadership in organization, Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. NY: Harper and Row.
- Cameron, K. S., & Ulrich, D. O. (1986). Transformational leadship in colleges and universities. In J. C. Smart(Ed.), *Higher education: Handbook of theory and research*. NY: Agathon Press.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational setting. Academy of Management Review, 13, 471–482.
- Gibson, J. L., Ivancevich, L. M., & Donnelly, J. R. (1990). *Jr. Organizaton*(7th eds.). Homewood: Irwin
- Gorton, R. A. (1976). School administration: Challenge and opportunity for leadship. Dubuque, Iowa: Wim, C. Brown, Company.
- Haser, S. G., & Nasser, I. (2003). Teacher job satisfaction in a year-round

- school. Educational Leadership, 60(8), 65-67.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction. NY: Harper & Brother Publishers.
- Jorde-Bloom, P. (1989). Measuring Work Attitudes in the early childhood setting Technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey. Brandon, VT: Psychology Press.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 751–765.
- Kontos, S., & Stremmel, A. (1988). Caregivers' perceptions of working conditions in a childcare environment. *Early Childhood Research Quarterly*, 3, 77–90.
- Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987). Transactional and transformation leadership: A constructive developmental analysis. *Academy of Management Review*, 12(4), 67–85.
- Leithwood, K. A. (1992). Thee move toward transformational leadership. Educational Leadership, 49(5), 8-12.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of satisfaction*. In Dunnette. M.D(ed). Handbook of Industrial and Organization Psychology.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and pergomance* (Homewoodillinow: Richare D. Irwin).
- Puurula, A. (2000). Teacher's job satisfaction and affective education in twelve countries. *Curriculum and Teaching*, 15(2), 29–48.
- Sergiovanni, T. J. (1990). Advances in leadership theory and practice. *Advances in educational administration*, In P. W. Thurston & L. S. Lotto(Eds.), Greenwich: JAL Press.
- Strees, R. M., & Porter, L. W. (1975). *Motivation and work behavior*. NY: McGraw-Hill Book Co.
- Pope, S., & Stremmel, A. J. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child and Youth Care Forum, 21*(1), 39–52.
- Tichy, J., & Ulrich, M. A. (1984). The transformational leader. NY: John Wiley

& Sons.

Tsai, C. T. (1990). A survey study of chinese kindergarten teacher concerns.

Unpublished doctorial dissertation, University of Illinois.

부록.

보육시설장의 변혁적 리더십 및 교사의 직무만족도에 관한 질문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 주셔서 감사드립니다.

본 설문지는 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보려는 목적으로 작성된 설문지입니다.

본 설문지의 문항에는 정해진 답이 없고 무기명으로 응답하는 것이므로 선생님께서 평소 느끼신 점을 솔직하게 답 해주시고 한 문항이라도 응답이 없는 경우, 자료로 사용할 수 없사오니 선생님들께서는 한 문항도 빠짐없이 응답해 주실 것을 부탁드립니다.

본 설문지의 응답 내용은 **연구 이외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않음을 약속**드립니다. 다시 한번 귀한 시간을 할애해 주셔서 감사드립니다.

2010년 10월

조선대학교 교육대학원 유아교육 전공 석사과정 지도교수 서 현 연구자 정 혜 란

* 다음 사항을 염두에 두시고 응답해 주시기 바랍니다*

- 각 문항에 대해 오래 생각하지 마시고 떠오르는 대로 응답해 주시면 됩니다. 질문에는 맞는 답과 틀린 답이 없으며 평가를 목적으로 하지 않으니 생각하신 대로 응답해 주시면 됩니다.
- 2. 유사한 문항에 대해 일관된 방향으로 응답하실 필요는 없으며, 각 문항에 대해 독립적으로 응답해 주시기 바랍니다.
- 3. 가능한 한 중간 점수에만 응답하시는 것을 피해 주시기 바랍니다.

	_	생님의 연령은? O대 () ② 30대 () ③ 40대 이상 ()			
		생님의 성별은? 남자 () ② 여자 ()				
(1	3	생님의 교직 경력은? 년 미만 () ② 3년 이상 ~ 5년 미만 (년 이상 ~ 10년 미만 () ④ 10년 이상 (
	_	생님의 직위는? U사 () ② 주임교사 () ③ 원감 ()			
각		래에 제시된 질문지는 <u>보육시설장의 변혁적 리더</u> 항을 주의 깊게 읽어보시고 선생님이 생각하시는				
	번 호	우리 어린이집 원장은?	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그렇 다	매우 그렇 다
	1	항상 교사들의 동기유발에 힘쓴다.				
	2	노력한 만큼의 보상을 해 준다.				
	_	교사들의 성장발전에 관심이 있으며 필요한 조언을				

■ 다음 사항을 잘 읽어보시고 해당 번호의 ()안에 √표 하여 주십시오.

의사결정을 하기 전에 교사들의 의견을 많이 듣는

교사들의 발전에 필요한 일이라면 기꺼이 도움을 주

어려움에 처한 교사들에게는 도움을 주고자 애쓴다.

3

4

5

6

해 준다.

고자 한다.

7	교사들의 건강을 늘 염려한다.		
8	교사들을 마치 가족처럼 대한다.		
9	우리 교사들을 믿는다.		
10	교사들 간에 신뢰로운 관계가 형성되도록 노력한다.		
11	나의 실수를 다른 교사들 앞에서 감추어 준다.		
12	잘못된 정책과 관행을 과감하게 고쳐 나간다.		
13	교사들에게 항상 '수고한다', '고생한다'라는 말로 격려 해 준다.		
14	개인적인 이익을 위하여 교사들을 이용하지 않는다.		
15	교육자로서의 품위에 손상 가는 일을 하지 않는다.		
16	사생활에 있어 교사들에게 모범을 보인다.		
17	유아관련 사업자들과 불필요한 접촉을 하지 않는다.		
18	교사들에게 대가성 금품을 받지 않는다.		
19	업무를 추진하는데 있어 일관성이 있다.		
20	매사에 기준이 명확하다.		
21	개인의 이익보다는 원의 이익을 위하여 우선적으로 일한다.		
22	열정적으로 직무에 임한다.		
23	끊임없이 공부하는 모습을 보여준다.		
24	직장에서 위계서열에 적합한 책임과 의무를 존중한 다.		
25	교사의 이름과 신상을 완전하게 파악한다.		
26	교사들의 중요한 경조사에는 대부분 참여한다.		

■ 아래에 제시된 질문지는 <u>교사의 직무만족도</u>에 대한 내용입니다. 각 문항을 주의 깊게 읽어보시고 선생님이 생각하시는 해당번호에 √표 해 주십시오.

번 호	교사의 직무만족도	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그렇 다	매우 그렇 다
1	교사란 직업에 대하여 보람과 긍지를 느낀다.				
2	나는 교직이 인생의 목표를 실현하는 데 좋은 직업 이라고 생각한다.				
3	타 직종에 비해 현재의 보수 수준에 만족한다.				
4	교사란 직업에 대하여 자부심을 느낀다.				
5	나는 학생들에게 유아교사직을 택하도록 권유한다.				
6	나는 교직의 전문성과 특성을 인식하고 있다.				
7	나는 우리 원의 교사집단에 대해서 상호 신뢰하고 강한 소속감을 느끼고 있다.				
8	우리 원에서는 교사들 간에 소집단을 형성하여 비공 식적인 만남을 자주 한다.				
9	교사의 승진 및 승급은 경력과 능력에 의해 공정하 게 이루어진다.				
10	교사들의 후생복지를 위한 제도는 만족스럽다.				
11	타 직종과 비교할 때 유아교육에 몸담고 있는 것이 더욱 장래성이 있다.				
12	유아교사라는 직종은 사회적 위계에 비추어 볼 때, 엘리트 군에 속한다.				
13	나는 우리 원의 현재 근무조건(근무시간, 휴식시간, 각종 설비) 등에 만족한다.				
14	우리 원의 업무 분담은 적재적소의 원칙이 잘 이루 어져 있다.				
15	나는 책임과 소신을 가지고 직무를 수행한다.				

16	상위 자격이나 학위를 갖추기 위해 현재 열심히 노
10	력하고 있다.
17	나의 관심 영역의 전문서적이나 필요한 지식을 얻기
17	위하여 상당한 자금을 투자한다.
18	현행 교사연수가 유아지도에 많은 도움을 준다고 생
10	각한다.
10	본인의 성장과 발전을 위하여 유아교육을 위해 의욕
19	적으로 교육활동을 한다.
20	우리 원의 운영계획 수립에 교사 의견이 적절히 반
20	영된다고 생각한다.

* 한 문항이라도 빠지면 통계를 사용 할 수 없습니다. 다시 번 확인하여 주시길 부탁드립니다.

끝까지 질문에 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

저작물 이용 허락서

학 과 유아교육과 학 번 20028008 과 정 석 사

성 명 한글: 정혜란 한문 : 鄭惠蘭 영문 : Jeong, Hye-Ran

주 소 전남 여수시 여서동 대치1길 82-1

연락처 | E-MAIL : dasom2010@hanmail.net

한글 : 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는

영향

논문제목 영어 : The Effects of Childcare Center Directors' Transformational

Leadership on Teachers' Job Satisfaction

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

- 1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함
- 2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
- 3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제. 저장. 전송 등은 금지함.
- 4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
- 5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
- 6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
- 7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

동의여부 : 동의(√) 반대()

2011년 7 월 6 일

저작자: 정 혜 란 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하