유아교사의 조직헌신성과 관련된 사회 조직적 변인에 관한 연구*

Socio-Organizational Variables Related to Teachers' Organizational Commitment

황 보 영 란**
Hwangbo Youngran

ABSTRACT

The present study investigated socio-organizational variables which influence teachers' commitment to the organization. Subjects were 254 teachers of private kindergartens in Kimhae, Kyungnam-do, and Tongrae-gu and Kangseo-gu in Pusan. The instrument was a questionnaire developed by Rosenholtz(1991), originally developed for the study of the teachers' work place (the social organization of elementary schools) and revised here for Korean early education. The data were analyzed by ANCOVA. Results revealed that the most important variable influencing teachers' organizational commitment is teachers' job certainty, next is teachers' learning opportunities; other variables are teachers' career, psychological rewards, and task autonomy and discretion.

Key Words : 유아교사(Teachers for Young Children), 조직헌신성(Organizational Commitment), 사회 조직적 변인(Socio-Organizational Variables)

* 본 연구는 1998년 인제대학교 학술 연구지원비에 의하여 연구되었음
** 인제대학교 아동학과 조교수

Ⅰ. 서 론

국가경쟁력에 관심을 가지기 시작한 세계 각국은 미래의 국가경쟁력은 궁극적으로 교육에 달려있음을 인식하여, 교육의 질적인 효과를 높이려고 많은 개혁을 시도해 왔다. 각종의 교육개혁이 시행착오 끝에 가져다 준 교훈은 교육의 질은 학교 구조의 변화만으로는 향상시킬 수 없다는 것과 궁극적으로는 학교에서 교육을 담당하는 교사가 학교교육의 성공을 위한 교육개혁에 가장 중요한 요소라는 것이었다 (Carnegie Forum, 1986; Cooper & Conley, 1991; Education Commission, 1992, 1996).

한편, 현대사회를 조직사회로 파악한 교육학, 경영학, 행정학, 사회학, 심리학 등의 20세기의 사회과학계는 조직에 관심을 가지게 되었고, 그 조직의 핵심이 구성원인 인간에 있음을 알고 '조직행태론(Organization Behavior)'이란 학문을 탄생시켜 '조직 내의 인간 행태'에 대해 이론적 · 실천적 관심을 가지고 연구를 하여 왔다.

이상의 국가적 또는 교육적 필요성과 조직행태론의 발달은 많은 연구결과를 생산하였는데, 그 중 "(학교)조직 내의 인간(인 교사의) 행태"에 관한 분석도구의 하나로 논의되고 있는 것이 조직 내에서의 인간의 행동을 설명할 수 있는 것은 참가동기와 생산동기이고 참가동기는 근속헌신성과 생산동기는 가치헌신성과 관련이 있다는 March와 Simon(1958)의 견해를 발전시켜 교육학에서 논의하는 교사의 조직헌신성이란 개념이다.

이와 관련하여 조직헌신성에 관한 논의가 조직효과성과 관련되어 논의되기도 하고 조직효과성과의 관련성은 별론으로 하고 조직헌신성을 별도의 주제로 삼아 논의되기도 하는데, 이 논문에서는 조직효과성과의 관계에 대해서는 논의하지 않기로 한다.

조직행태론에서의 조직헌신성에 대한 연구성과는 다음과 같다.

조직헌신성에 대한 개념정의는 연구의 접근방법의 다양성을 반영하여 매우 다의적이다.

심리학적 측면에서 Kanter(1968)는 조직헌신성을 사회적 행위자가 조직을 위하여 충성심과 힘을 바칠 의사로 정의하였고, Lee(1971)는 조직헌신성을 충성심과 소속감의 상태로서 조직일체감과 관련된 개인과 조직의 심리적 결속의 형태로 보았다. 또, Poter 등(1974)은 조직헌신성을 ① 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, ② 조직을 위하여 상당한 노력을 할려는 의지, ③ 조직의 구성원으로서 남아 있으려는 강한 열망이 포함된 개념으로 설명하고 있다.

Hrebiniak 등(1972)은 March와 Simon(1958)의 균형이론과 Becker(1960)의 Side-bet 이론을 결합하여 조직헌신성을 다른 조직에 가면 보수, 지위, 책임이 증가되고 현재보다 동료간의 우호적인 유대감이 증대된다하여도 다른 조직에 가지 않고 현조직에 그대로 있으려는 의지라고 교환적 측면에서 조직헌신성을 개념 정의하였다.

조직헌신성을 개인이 그의 행위에 구속되어 그 행위를 통하여 활동과 관여를 유지시키는 신념에 구속되는 상태라고 정의한 Salancik(1981)의 견해는 조직헌신성을 개인을 조직에 구속시키는 힘으로 파악한 경우라 할 것이다.

교사의 조직헌신성에 대한 교육학에서의 연구성과도 많다.

김창걸(1989)은 조직행태론에서의 조직헌신성의 개념을 종합한 후 이를 학교조직에 맞게 수정하여 교사의 조직헌신성을 '교사들이 학교조직의 목표와 가치를 수용하고 학교 조직에 일체감을 가지고 학교 조직을 위해 고도의 노력을 경주하려는 의지와 교사들이 학교 조직에 계속 머물러 있으려는 욕망을 나타내 보이는 행태'로 정의하였다.

또, 그 동안의 교사의 조직헌신성과 관련한 많은 연구의 성과는 (1) 교사들의 근무환경 내지 학교 환경에 대한 지각이 조직헌신성에 영향을 미치고, (2) 교사의 조직헌신성이 교사의 교육활동, 결근율 그리고 이직율에 대한 결정적인 예견요인이며, (3) 궁극적으로 교사의 조직헌신성은 그들의 교육활동과 학교에서 제공되는 교육의 질에 영향을 미친다는 것이었다고 요약할 수 있다(Morris & Sherman, 1981; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Hagreaves, 1989; Cheng, 1990; Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991; Hoy & Miskel, 1991; Owens, 1991; Sergiovanni, 1991; Reyes, 1992; Tam & Cheng, 1996).

이와 같은 연구의 흐름을 배경으로 Rosenholtz (1991)는 (1) 심리적 보상, (2) 학생의 행동 지도, (3) 직무에 대한 자율성, (4) 전문적 성장 기회, 그리고 (5) 교수활동에 대한 확신이 교사의 조직헌신성에 영향을 미치는 사회 조직적 변인이라는 가정하에 중소도시와 시골에 있는 미국의 78개 초등학교를 대상으로 일련의 조사, 분석하였다.

Rosenholtz가 가정한 5개의 사회 조직적 변인은 다음과 같다.

(1) 먼저 교사에게 심리적 보상은 학생들이 성장하고 발달하는 것을 도와주는 것으로부터 초래되고 학생의 부모나 동료 교사, 교장, 그리고 학생들로부터 받는 외적인 인정뿐만 아니라 그들 스스로의 직무 수행에 대한 평가로부터 이루어진다. 또, 교사에게 있어 학생의 성장은 가장 기본적인 심리적 보상의 근원이고 학생을 지도하는데 따른 어려움은 교사로 하여금 심리적인 좌절을 느끼게 하는데 교사에게 있어는 심리적 보상이 좌절보다 더 중요하다(Kasten, 1984; Litt & Turk, 1985).

(2) 교사가 학생의 행동 문제를 성공적으로 지도하지 못하는 것은 교사의 조직헌신성에 대한 장애 요인이 된다(Blase, 1986; Rosenholtz, 1985).

(3) 또한 교사들은 직무 결과에 개인적인 책임감을 가질 때 조직에 헌신할 수 있다. 교사들에게 많은 자율권과 재량권을 주는 직무는 그들이 판단하고 선택하는 것을 가능하게 하고 그렇게 함으로써, 그들은 직무 수행에의 핵심 책임자가 된다. 반면에 교사들에게 직무 시간, 무엇을 어떻게 해야 하는지에 대한 결정권이 주어지지 않는다면 조직에 대한 헌신이나 직무 수행에 따른 성취감은 경험하기 어렵다. 따라서 더 이상 직무의 결과는 교사의 의도를 반영하지 못하고, 교사는 직무의 결과로부터 소외되고, 교사는 직무 결과에 대한 개인적인 책임을 지려고 하지 않는다(Gecas & Schwalbe, 1983). 이와 관련하여 학교에서도 전문가적인 자율과 재량권은 동기와 책임, 헌신성을 증가시킨다는 실제적인 증거가 있고, 직장에서의 재량권의 부족은 종종 무관심이나 장기결근, 이탈에 대한 원인이 된다는 보고도 있다(Ashton & Webb, 1986; Blase, 1986).

(4) 교사가 조직에 헌신하게 되는 또 다른 요인은 교사가 직무를 의미 있는 것으로 여길 때 즉 직무가 그들의 개인적 가치나 신념에 중요한 것으로 생각될 때 나타난다. 만약 직무가 하찮고 중요하지 않은 것으로 여겨진다면, 얼

마나 많은 심리적인 보상을 받든, 그리고 얼마나 많은 직무 재량권을 얻든, 교사로 헌신하도록 하는 내적 동기화를 가져오는 데는 충분하지 않다(Hackman & Oldham, 1980). 직무가 일단 숙달되고 나면 사람들은 재능이나 기술을 펼칠 수 있는 도전이 주어지지 않는 한 그 일은 일상적이 되고 지루하고 단조롭게 된다. 직무가 교사에게 의미 있으려면 직무는 다양하여야 하고 학습이나 기술 숙달의 노력이 적당히 필요한 정도로 도전적이어야 한다. 다양하고 학습 등의 노력이 적당히 필요한 도전적인 직무는 조직헌신성을 높힌다(Hackman & Oldham, 1980). 이것은 왜 교사들이 전문가적인 자극과 성장이 결여되어 있는 곳에서 직무에 대한 무관심, 장기 결근, 그리고 이탈이 이루어지는지에 대한 충분한 설명이 된다(Kasten, 1984; Rosenholtz, 1985).

(5) 교수활동에 확신을 가지는 교사들은 교수활동의 성패를 행운이나 기회 등 교사가 통제할 수 없는 요인에서 찾지 않고 자신의 내적 요인에서 찾는다. 반면 교수활동에 확신이 없는 교사는 교수활동의 성패를 교사가 통제할 수 없는 외적 요인에 돌린다. 외적 요인으로 원인을 돌리다 보면 자신은 직무 조건에 영향을 미칠 수도 통제할 수도 없다고 믿게 된다. 그리고 교사들이 그들의 불확실성을 통제할 수 없는 외적인 것에 돌리면 학생들의 성장과 발전에 거의 공헌할 수 없다고 느껴 교사로서 전문가가 되기 위한 열망이 줄어들고, 교수활동을 등한시하며, 더욱 자주 결근하게 되고, 더욱 최선을 다하지 않게 된다(Litt & Turk, 1985; Rosenholtz, 1985).

그 동안 우리나라에서의 교사의 조직헌신성에 관한 연구는 대부분 Rosenholtz의 경우처럼 초·중등학교를 중심으로(유현숙, 1981) 이루어져 왔고 일부만 유아교육기관을 대상(김인영, 1990; 이선경, 1991; 이윤경, 1998; 이진희, 1998)으로 이루어져 왔다. 그리고 조직헌신성에 대한 연구는 일반적으로 학교의 조직풍토(이병하, 1985; 김인영, 1990; 이선경, 1991; 유윤석, 1992)나 조직건강(조남두, 1983; 황순녀, 1992) 또는 학교장의 지도성(이정수, 1992; 조병옥, 1995), 교사의 직무만족(이윤경, 1998), 의사결정에의 참여(이강식, 1988; 이선경, 1991; 박상신, 1996; 이진희, 1998) 등과 같이 한 두 개의 변인을 조직헌신성과 연결시키는 정도로 이루어져 왔다.

하지만 본 연구는 유아교사의 조직헌신성에 관한 것을 주된 연구주제로 삼아 위에서 살펴본 Rosenholtz의 연구를 참고로 유아교육기관의 질적 효과를 높이는데 중요한 요소인 유아교사의 조직헌신성에 영향을 주는 사회 조직적 변인을 알아보고자 한다. 본 연구에서는 유아교사의 조직헌신성의 사회 조직적 변인으로 Rosenholtz(1991)의 연구에서 사용한 심리적 보상, 직무에 대한 자율성, 전문적 성장 기회, 교수활동에 대한 확신, 유아 행동 지도를 일단 선정하였고, 이 5개 변인을 헌신성에 영향을 미치는 변인으로 보고 헌신성과의 관계를 알아보았다. 위 연구와 더불어 교사의 조직헌신성에 유아교사의 개인적 특성(연령, 경력, 학력)도 영향을 미치는지 함께 알아보았다.

현재 우리 나라는 국가 경쟁력의 향상을 위해 교육부를 교육인적자원부로 개편하고, 중학교 과정에 대한 의무교육을 전면 실시하는 등 교육에 대한 대대적 개혁이 시도되고 있다. 또 이와 아울러 유아학교 제도가 논의되는 등 유아교육에 대한 국가적 관심도 또한 깊어지고 있다. 이 시점에서 가장 기초적인 교육개혁의 성공을 위한 핵심인 유아교사의 질적 수준 향

상과 관련있는 유아교사의 조직헌신성을 중점적으로 살펴보는 것은 의미있다고 생각한다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 목적은 유아교사의 조직헌신성에 영향을 미치는 사회 조직적 변인을 알아보기 위한 것으로 본 연구의 대상은 254명의 유아교사이다. 본 연구를 위해 경남 김해시 교육청 관할의 모든 사립유치원과 부산광역시 동래교육청 관할 중 동래구와 부산광역시 북부교육청 관할 중 강서구에 소재하고 각 교육청에 등록된 모든 사립유치원을 선정하였다. 중소도시인 김해시, 대도시이면서 비교적 도시적 교육환경인 동래구, 대도시이나 비교적 농촌적 교육환경인 강서구를 선정한 것은 대표성을 유지할 수 있는 지역적인 특성을 고려하였기 때문이다. 먼저 연구자는 김해시와 부산의 동래구, 강서구의 유치원 등록장부에 있는 모든 유치원에 전화를 걸어 연구의 목적을 설명하고 연구에의 협조를 요청하였다. 그 결과 김해시에서 25개 유치원 중 16개 유치원이, 부산의 동래구에서는 34개 유치원 중 15개 유치원이, 강서구에서는 11개 유치원 중 9개 유치원이 연구에 협조하기로 하였다. 연구에 협력하기로 한 유치원의 전 교사에게 설문지를 회신봉투와 함께 1999년 6월 8일에 우편으로 발송하였다. 발송된 설문지는 김해시 16개 유치원에 127부, 부산 동래구에 106부 그리고 강서구에 57부, 총 290부였다. 발송 1주 후에 전화로 우편 수신 여부를 확인하였다. 그런 다음 2주 후에 전화를 해서 설문지 발송을 부탁하였고 설문지가 회신되지 않은 유치원에 다시 전화를 해서 설문지 발송을 재차 부탁하였다. 설문지 수집은 1999년 7월 10일까지 하였다. 290부의 배포된 설문지 중 257부가 회수되어 89%의 회수율을 보였는데 그 중 3부의 설문지는 분석에 부적절할 정도의 내용이어서 분석에서 제외하여 254부의 설문지만 연구분석을 위해 사용하였다. 분석에 사용된 설문지 작성 교사의 개인적인 특성은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 유아교사의 개인적 특성

유아교사의 개인적 특성	빈도	백분율
연령		
20대	203	79.9
30대	44	17.3
40대	3	1.2
50대	4	1.6
계	254	100
경력		
3년 미만	99	39.0
3년 - 5년	68	26.8
5년 - 10년	68	26.8
10년 이상	19	7.4
계	254	100
학력		
2년제 전문대학 졸업	202	79.5
4년제 대학교 졸업	41	16.1
대학원 졸업	4	1.6
기타	7	2.8
계	254	100

2. 연구도구

본 연구에서 사용된 연구도구는 Rosenholtz (1991)가 사용한 초등학교 사회조직에 대한 설문지를 본 연구자가 교사의 조직헌신성과 관련된 항목만 선별적으로 채택한 후 우리 나라 유아교육 실정에 맞게 수정·보완한 것이다. 이 작업을 한층 더 객관화시키기 위해 20명의 유치원 교사들에게 사전검사를 실시하였고, 그 후 그들의 의견을 수렴하여 다시 수정·보완, 완성하였다.

본 연구에서 사용한 설문지는 6개의 변인, 즉 유아교사의 조직헌신성, 심리적 보상, 직무에 대한 자율성, 유아교사의 전문적 성장 기회, 유아교사의 교수활동에 대한 확신, 유아 행동 지도로 구성되어져 있다. 각 변인에 따른 문항수와 신뢰도는 <표 2>와 같다.

본 설문지는 두 유형으로 나뉘어져 있는데 한 유형은 유아교육기관의 사회 조직적 변인에 대한 유아교사의 지각을 알아보기 위한 것으로 5점 평정척도로 구성되어 있으며 총 27개의 문항이다. 통계처리를 위해 '전혀 그렇지 않다'는 1점, '별로 그렇지 않다'는 2점, '가끔 그렇다'는 3점, '흔히 그렇다'는 4점 '언제나 그렇다'는 5점으로 점수화하였다. 그리고 27개의 문항 중 10개의 문항은 역산처리 하였다. 다른 유형은 유아교사의 개인적 특성 즉 연령, 경력, 학력을 알아보기 위한 것이다.

〈표 2〉 각 변인들의 내적 신뢰도(Cronbach's α)

변 인	문항수	α
교사의 조직헌신성	5	.63
심리적 보상	4	.70
직무에 대한 자율성	6	.65
전문적 성장 기회	6	.71
교수활동에 대한 확신	2	.42
유아 행동 지도	4	.58

3. 자료분석

본 연구에서는 먼저 각 하위 개념별 설문지 문항에 대한 내적 일치도를 알아보기 위하여 SAS 프로그램의 PROC CORR 절차를 이용하여 Cronbach α를 구하여 신뢰도를 검토하였다.

그런 다음 교사의 조직헌신성을 반응변수로 하고, 사회 조직적 변인인 심리적 보상, 직무에 대한 자율성, 전문적 성장 기회, 교수활동에 대한 확신, 유아 행동 지도를 설명변수로 하여 공분산분석(ANCOVA)을 실시하였다. 반응변수와 설명변수의 관계를 분석하기 위하여 설명변수가 모두 연속변수 혹은 양적변수로 이루어져 있는 경우, 일반적으로 회귀분석방법을 사용하지만 여기서는 설명변수에 그룹변수(교사의 연령, 경력, 학력)가 포함되어 있기 때문에 회귀분석방법은 적절하지 못하였다. 이런 경우, 반응변수에 대한 설명변수(연속변수+그룹변수)들의 상대적 기여도를 동일한 척도에서 평가하기 위하여 공분산분석을 실시하였다. 공분산분석 결과에서 연속변수에 대한 회귀계수는 회귀분석의 회귀계수를 해석하는 방법과 동일하다. 즉 특정한 연속변수에 대한 회귀계수는 나머지 설명변수를 통제하였을 때 그 설명변수의 값을 한 단위 증가시킬 때 반응변수의 변화량을 의미한다. 그러나 회귀계수만으로 반응변수에 대한 각 설명변수의 상대적 기여도를 평가한다면, 설명변수의 단위가 동일하고 설명변수가 연속변량만으로 구성되어 있다면 큰 문제가 없겠지만 그렇지 않으면 설명변수의 상대적 기여도를 평가하기에는 부족하다. 따라서 본 연구에서는 상대적 기여도를 평가하기 위하여 SAS

프로그램의 PROC glm 절차를 이용하여 편상관계수(partial correlation coefficient)를 구하였다. 편상관계수는 SAS 프로그램의 PROC glm 절차를 이용하여 Tape III을 구한 다음, 그 결과를 이용하여 다음과 같은 약간의 수작업을 통하여 손쉽게 구할 수 있다.

$$(\text{편상관계수})^2 = \frac{Type\ \text{Ⅲ}\ SS}{Type\ \text{Ⅲ}\ SS + SSE}$$

편상관계수는 설명변수가 연속변량일 때는 물론이고 그룹변수에 대한 상대적 기여도를 평가하는데도 좋은 기준이 될 수 있다.

Ⅲ. 연구결과

먼저 유아교사의 조직헌신성과 5개의 사회 조직적 변인에 대한 기술 통계 결과를 살펴보면 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 유아교사의 조직헌신성과 사회 조직적 변인에 대한 기술 통계

변 인	N	M	SD
유아교사의 조직헌신성	243	3.78	.59
심리적 보상	241	3.13	.45
직무에 대한 자율성	249	3.08	.46
전문적 성장 기회	248	3.42	.65
교수활동에 대한 확신	253	3.58	.59
유아 행동 지도	249	3.93	.53

<표 3>에서 살펴보듯이 교사의 조직헌신성과 사회 조직적 변인에 대한 평균값을 보면 유아 행동 지도가 3.93으로 가장 높은 값을 보였고 교사의 조직헌신성이 3.78로 두 번째로 높게 나타났으며, 교수활동에 대한 확신이 3.58로, 전문적 성장 기회는 3.42, 심리적 보상은 3.13, 직무에 대한 자율성은 3.08 순으로 나타났다.

다음으로 유아교사의 조직헌신성과 사회 조직적 변인들 간의 상관관계를 살펴보았는데 그 결과는 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 유아교사의 조직헌신성과 사회 조직적 변인들 간의 상관관계

	심리적 보상	직무에 대한 자율성	전문적 성장 기회	교수활동에 대한 확신	유아 행동 지도
유아교사의 조직 헌신성	.51*	.46*	.47*	.42*	.43*

*p<.0001

유아교사의 조직헌신성과 사회 조직적 변인들 간의 상관관계를 알아본 결과 유아교사의 조직헌신성과 모든 사회 조직적 변인들 사이에 의미있는 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 유아교사의 조직헌신성과 심리적 보상(r=.51, p<.0001)이 가장 높은 상관을 보였고 그 다음으로 전문적 성장 기회(r=.47, p<.0001), 직무에 대한 자율성(r=.46, p<.001), 유아 행동 지도(r=.43, p<.0001), 교수활동에 대한 확신(r=.42, p<.0001) 순으로 높은 상관을 나타냈다. 이와 같은 결과는 유아교사가 유아교육기관에서 심리적인 보상을 받을 때, 그리고 전문적 성장 기회가 많이 주어질 때, 그리고 교사에게 많은 직무 자율성이 부여될 때, 유아의 행동 지도에 자신이 있을 때 그리고 교수활동에 대한 확신이 있을 때 유아교사는 교사로서 조직에 헌신하고자 함을 보여준다.

〈표 5〉 유아교사의 조직헌신성과 사회 조직적 변인, 유아교사의 개인적 특성과의 공분산분석 결과

변 인	회귀계수(*b*)	표준오차	편상관계수	*F*-값	*p*-값
심리적 보상	.34	.0791	.28	18.78	.0001*
직무에 대한 자율성	.26	.0651	.27	16.12	.0001*
전문적 성장 기회	.25	.0521	.32	24.75	.0001*
교수활동에 대한 확신	.55	.1068	.33	26.51	.0001*
유아 행동 지도	.10	.0623	.11	2.79	.1379
연령					
20대	-.45				
30대	-.33		.13	1.20	.9775
40대	-.02				
50대	.00				
경력					
3년 미만	.51				
3년 - 5년	.22		.31	7.65	.0001*
5년 - 10년	.25				
10년 이상	.00				
학력					
2년제 전문대학 졸업	.16				
4년제 대학교 졸업	.06		.11	.08	.4972
대학원 졸업	.15				
기타	.00				

* $p<.0001$

유아교사의 조직헌신성과 각 사회 조직적 변인들 간의 상관관계분석 결과 정적인 상관을 보이고 있지만 유아교사의 조직헌신성에 영향을 미치는 사회 조직적 변인들(유아교사의 개인적 특성을 포함)의 상대적인 기여도를 알아보기 위하여 공분산분석을 실시하였다. 그 이유는 유아교사의 조직헌신성에 영향을 미치는 각 사회 조직적 변인들은 독립적으로 영향을 미치는 것이 아니고 여러 변인들과의 관계성 속에서 영향을 미치기 때문이다. 공분산분석 결과 교수활동에 대한 확신(편상관계수=.33)이 유아교사로 조직에 헌신하도록 하는데 가장 높게 기여하는 것으로 나타났다. 그 다음으로 전문적 성장 기회(편상관계수=.32)가 유아교사의 조직헌신성에 높게 기여하는 것으로 나타났고, 유아교사의 경력(편상관계수=.31)도 유아교사의 조직헌신성에 중요하게 기여하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로 심리적 보상(편상관계수=.28)이, 마지막으로 직무에 대한 자율성(편상관계수=.27)이 유아교사의 조직헌신성에 기여하고 있는 것으로 나타났다. 유아교사의 경력이 교사의 조직헌신성에 기여를 하는데 좀 더 구체적으로 살펴보면 교사의 경력이 10년 이상을 0으로 기준점을 잡았을 때, 교사의 경력이 3년 미만(회귀계수=.51)인 경우가 가장 높게, 3년에서 10년(회귀계수=.22～.25), 10년 이상의 순으로 조직헌신성과 관계가 있는 것으로 나타났다.

Ⅳ. 논의 및 결론

본 연구는 유아교사의 조직헌신성과 관련된 사회 조직적 변인들을 알아보기 위한 것이다. 본 연구의 결과에 따르면 유아교사의 조직헌신성에 가장 크게 기여하는 사회 조직적 변인은 교수활동에 대한 확신(편상관계수=.33)으로 나타났다. 이 결과는 유아교사로 하여금 자신의 교수활동이 유아들의 성장과 발전에 절대적으로 공헌한다는 확신과 자신감을 가지게 하는 것이 유아교사의 조직헌신성을 높이는 가장 큰 요소임을 말해준다.

그 다음으로 유아교사가 근무하는 유아교육기관에서 교육활동에 대한 전문적 성장 기회(편상관계수=.32)가 많이 주어질 때 교사의 조직헌신성이 높아지는 것으로 나타났다. 이 결과는 유아교사에게 많은 배움의 기회를 제공하고 새로운 일에 도전하게 하는 것이 유아교사의 조직헌신성을 높이는 중요한 요인임을 알 수 있게 하는 결과이다. 유아교사를 위한 연수기회가 지속적이고 다양하며 심화학습이 가능한 많이 제공되고, 연수에의 참여가 적극 권장된다면 유아교사의 조직헌신성을 높일 수 있다는 점을 시사한다.

심리적 보상(편상관계수=.28) 또한 유아교사의 조직헌신성에 기여하는 변인으로 나타나고 있다. 이는 교사가 스스로의 직무 수행에 대해 긍정적으로 평가하고, 유아들의 성장과 발달에 적극 관여한다는 자긍심을 가지며, 유아교육기관의 분위기가 유아 및 학부모의 유아교사에 대한 존경심, 동료 교사의 상호 존중감, 원장의 적극적 격려, 이 모든 것들이 우러날 수 있는 것이라면 유아교사의 조직헌신성이 높아진다는 것을 말한다.

마지막으로 직무에 대한 자율성(편상관계수=.27)이 유아교사의 조직헌신성에 기여하고 있는 것으로 나타났다. 이것은 유아를 위한 교육과정과 생활지도 등에서 감독기관의 장학지도나 원장, 원감 등의 관여가 교사의 자율권과 재량권을 최대한 보장하는 방향으로 행사될 때 유아교사의 조직헌신성은 높아진다는 것을 의미한다.

또한 유아교사의 경력(편상관계수=.31)이 조직헌신성에 중요하게 기여하는 변인으로 본 연구에서는 나타났다. 유아교사 경력이 3년 미만인 경우가 가장 조직헌신성이 높고 그 다음으로 3년에서 10년, 그리고 10년 이상의 순서로 나타났다. 이 결과는 일반적으로 근무년수는 헌신성을 높일 수 있다는 외국의 행정학(Angle & Perry, 1981; Sheldon, 1971)과 경영학(Morris & Sherman, 1981; Hrebiniak, 1974)에서의 연구결과와는 상이하다.

이는 일반적으로 행정기관이나 기업에서는 조직 내에서 연령이나 근무년수가 올라갈수록 직위도 높아지고, 따라서 권한도 많아지며, 관련된 지식 내지 경험이 많아지는 반면 대안적인 직장을 얻을 기회가 그 만큼 제한되기 때문에 지금의 조직에 더욱 더 헌신하는 것으로 생각될 수 있다. 하지만 본 연구의 결과와 외국의 행정학, 경영학에서의 연구결과가 다르게 나타나는 것은 행정기관이나 기업의 구성원에 비해 유아교사는 연령이나 근무년수가 올라갈수록 직위가 높아지거나, 권한이 많아지거나, 교사로서의 전문지식 수준이 눈에 띌 정도로 높아지지 않는다는 사실에 기인한 것일 것이다. 또, 일정 정도 이상의 경력의 교사를 부담스러워하고, 경력에 따른 보상이 충분하지 않은 우리나라의 유아교육기관의 상황도 설명의

하나가 될 것이다.

본 연구의 결과와 Rosenholtz(1991)의 연구결과를 비교하면 다음과 같다.

Rosenholtz의 연구는 교사의 조직헌신성에 영향을 미치는 변인이 직무에 대한 자율성, 심리적인 보상, 전문적 성장 기회 순으로 나타났다. 교사의 교수활동에 대한 확신과 학생 행동지도에 있어서는 교사의 헌신성과 약간 상관을 보이고 있기는 하지만 영향을 주는 변인은 아닌 것으로 나타났다. 이에 비해 본 연구결과는 교사의 조직헌신성에 영향을 미치는 변인이 교사의 교수활동에 대한 확신, 전문적 성장 기회, 심리적인 보상, 직무에 대한 자율성의 순으로 나타났다.

본 연구결과와 Rosenholtz의 연구결과의 가장 뚜렷한 차이는 교사의 교수활동에 대한 확신에 관한 것이다. 이는 본 연구의 주된 관심인 유아단계의 아동에 대한 교육의 근본적 영향력이 Rosenholtz 연구의 주된 관심인 초등학교단계의 아동에 대한 그것보다 강하다는 점, 우리나라는 박물관, 미술관 등 사회교육시설이 미국에 비해 충분하지 못하여 사회교육시설의 교육에서 차지하는 역할이 낮음으로 인해 교사의 역할이 전체교육에서 차지하는 비중이 상대적으로 높다는 점, 교육철학과 관련된 교육풍토에 있어서 미국의 교육풍토가 우리나라의 교육풍토에 비해 인본주의적 경향이 강한 점 등이 이러한 차이점을 가져온 것이 아닐까 생각된다. 그리고 영향력의 순위의 차이는 교육에 대한 양국간의 문화의 차이에 기인한 것이 아닌가 생각한다. 이 모두 앞으로 규명해야 할 우리의 과제일 것이다.

본 연구를 통하여 제언을 하면 유아교사의 조직헌신성이 그들의 교육활동과 유아교육기관에서 제공되는 교육의 질에 영향을 미친다는 것은 분명하다. 따라서, (1) 긍정적 사고방식을 가진 사람이 예비교사로 선발될 수 있고, 유아교사 양성기관에서 예비교사에게 교육적 확신을 주는 교육프로그램이 운영되며, 감독기관의 장학지도나 원장, 원감 등의 관여가 교사의 교육적 확신을 유도하는 국가적 시스템을 만들고 (2) 유아교사를 위해 지속적이고 다양하며 심화학습을 가능하게 하는 연수 기회가 많이 제공·권장되며 (3) 교사 스스로 직무 수행을 긍정적으로 평가하고, 유아교육에 적극 관여한다는 자긍심을 갖게 하는 분위기를 조성하며 (4) 유아를 위한 교육과정과 생활지도 등에서 교사의 자율권과 재량권을 최대한 보장하는 감독기관의 장학지도나 원장, 원감 등의 관여가 이루어지고 (5) 경력 있는 교사에게 경력에 따른 충분한 보상이 이루어져 유아교사의 경험이 현장에 녹아들 수 있게 하는 방향으로 유아교육제도와 정책을 가져가야 유아교사의 조직헌신성이 높아지고, 더 나아가 그들의 교육활동과 유아교육기관에서 제공되는 교육의 질이 높아져 궁극적으로 21세기의 우리 나라의 국가경쟁력도 높아질 것으로 본다.

참 고 문 헌

김인영(1990). 유치원 조직풍토와 교사의 헌신도에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.

김창걸(1989). 학교조직헌신성과 조직효과성과의 관계연구. 인하대학교 인문과학연구소 논문집, 제

15집.

박상신(1996). 학교의 의사결정에 대한 교사의 참여도와 헌신도의 관계. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.

유윤석(1987). 학교조직의 규모·풍토·헌신도와의 관계. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

유현숙(1981). 공사립 교사집단의 조직에 대한 헌신도. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

이강식(1988). 학교장의 의사결정유형과 교사의 헌신도와의 관계 연구. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.

이병하(1985). 학교조직풍토에 따른 교사의 직무만족과 헌신도에 관한 연구. 단국대학교 교육대학원 석사학위논문.

이선경(1991). 유치원 조직풍토와 교사의 헌신도에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.

이윤경(1998). 유치원 교사의 직무 만족도 및 물리적 근무환경과 조직 헌신성과의 관계 연구. 유아교육연구, 18(1), 223-241.

이정수(1992). 학교장의 의사결정 유형과 교사의 헌신도와의 관계. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.

이진희(1998). 유치원 교사의 의사결정 참여와 조직헌신성에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

조남두(1983). 학교조직건강과 교사의 직무만족·헌신도·성취동기. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

조병옥(1995). 학교조직에서 학교장의 지도성 유형과 교사의 헌신도와의 관계 연구. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.

황순녀(1992). 학교조직건강과 교사의 헌신도와의 관계 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.

Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Adiministrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.

Ashton, P. T., Webb, R. B. & Doda C. (1983). *Teacher's sense of efficacy and student achievement*. Final report to the National Institute of Education. Gainesville, FL : University of Florida.

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66.

Blase, J. L. (1986). A qualitative analysis of teacher stress : Consequences for performance. *American Educational Research Journal*, 23, 13-40.

Carnegie Forum on Education and the Economy's Task Force on Teaching as a Profession (1986). A nation prepared : Teachers for the 21st century. New York : Author.

Cheng, Y. C. (1990). An investigation of antecedents of organizational commitment. *Educational Research Journal*, 5, 29-42.

Cooper B. S., & Conley, S. C. (1991). Chapter One - From blame to empowerment : Critical issues in the teacher work environment. In S. C. Conley & B. S. Cooper (eds.). The school as a work environment, Implications for reform. Boston : Allyn & Bacon.

Education Commission (1992). Report NO. 5. Hong Kong : Government Printer.

Education Commission (1996). Report NO. 7. Hong Kong : Government Printer.

Gecas, V. & Schwalbe, M. L. (1983). Beyond the looking-glass self : Social structure and efficacy-based self-esteem. *Social Psychology Quarterly*, 46, 77-88.

Hackman, R. J. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign, Reading*, Mass : Addison Wesley.

Hargreaves, A. (1988). Teaching quality : A sociological analysis. *Journal of Curriculum Studies*, 20, 211-231.

Hoy, W. K., & Miskel C. G. (1991). *Educational administration : Theory, research and practice* (4th ed.). New York : McGraw-Hill.

Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools : Measuring organizational climate*. London : Sage Publication.

Hrebiniak, L. G. (1974). Effects of job level and participation on employee attitudes and perception influence. *Academy of Management Journal*, 17, 649-662.

Hrebiniak, L. G., and Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization : A study of commitment mechanisms in utopia communities. *American Sociological Review*, 33.

Kasten, K. L. (1984). The efficacy of institutionally dispensed rewards in elementary school teaching. *Journal of Research and Development in Education*, 17, 1-13.

Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14.

Lilt, M. D. & Turk, D. C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal of Educational Research*, 78, 178-185.

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. N.Y. : John Wiley and Sons Inc.

Morris, J. & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research : The case of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organizational linkages : The psychology commitment, absenteeism, and turnover.* New York : Academic Press.

Owens, R. G. (1991). *Organizational behavior in education* (4th ed). Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59.

Reyes, P. (1992). *Preliminary models of teacher organizational commitment : Implication for restructuring the workplace.* Washington, DC : Office of Educational Research and Improvement (ED).

Rosenholtz, S. J. (1985). Effective schools : Interpreting the evidence, *American Journal of Education*, 93, 352-388.

Rosenholtz, S. J. (1991). *Teachers' workplace : The social organization of school.* New York : Teachers College Press.

Salandik, G. R, (1981). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In R. M. Steers & L. W. Porter, *Motivation and Work Behavior*(2nd ed.). N.Y. : McGraw-Hill International Book Co.

Sergiovanni, T. J. (1991). *The principalship : A reflective practice perspective* (2nd ed.). Boston : Allyn & Bacon.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143.

Tam, W. M., & Cheng, Y. C. (1996). A typology of primary-school environments : Synergetic, headless, mediocre and disengages. *Educational Management & Administration*, 24, 237-252.