

시설장 및 교사가 지각한 보육시설의 조직효과성에 관한 연구

Childcare Organizational Effectiveness: Analysis of Perceived Efficacy by Center Directors and Teachers

가톨릭대학교 생활문화학과 아동학전공
박사과정 정다운
부교수 문혁준

Department of Child and Family Studies, the Catholic University of Korea

Ph. D. Candidate : Da Wn Chung

Associate Professor : Hyuk Jun Moon

◀ 목 차 ▶

- | | |
|--------------|-------------|
| I. 서론 | IV. 요약 및 논의 |
| II. 연구 방법 | 참고문헌 |
| III. 결과 및 해석 | |

<Abstract>

The aim of this study was to identify perception discrepancies related to organizational effectiveness in childcare center. To achieve this, managers and teachers were treated as two different subjects. Statistical analysis showed that perception influences differed between managers and teachers. Managers were affected by organizational characteristics and director of the organization.

On the other hand, teachers were affected by organizational characteristics and the manager of the child-care center.

It was established that the different view points of managers and teachers led to a situation where a manager perceived organizational effectiveness in a more holistic and positive light compared to teachers.

It is our assertion that in order to run a child-care center efficiently, it is very important to fortify the ability and authority of managers.

주제어(Key Words) : 보육시설(child care center), 조직효과성(organizational effectiveness), 시설장(manager of child care center)

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회는 여성의 사회진출로 인하여 보육시설이 많이 요구되는 시점이다. 그러나, 지난 2008년 1월 29일 용산구청 배꽃 어린이집 교사의 알몸체벌 사건과 같이 매스컴에서는 보육시설과 관련된 안전사고, 아동학대 사건이 자주 등장한다. 이는 보육시설의 양적인 팽창 뿐 아니라, 질적인 만족도가 높아져야 함을 보여준다(dongA.com뉴스, 2008).

보육시설의 질에 영향을 주는 요소는 다양하지만, 보육시설이 보육활동과 관련된 목표나 목적을 효과적으로 수행하고 산출하는 것을 목적으로 하는 조직이라는 차원에서 보육시설의 조직효과는 보육시설의 질을 객관적으로 살펴 볼 수 있을 뿐 아니라, 보육시설의 질에 많은 영향을 준다고 생각할 수 있을 것이다.

조직효과는 어떤 조직이 목표나 목적을 성공적으로 수행하는 정도로서 김동춘(1997)은 유아교육기관의 조직효과성을 교사들이 만족스러운 상태에서 외부환경의 변화와 요구에 적응해가면서 강한 헌신감을 느끼며 유아교육기관의 교육목표를 달성하는 정도로 정의하였다. 그리고, 조직효과성의 하위요인으로 직무만족, 조직적응성, 직무성과, 조직헌신성을 들었다.

유아교육기관 및 보육시설의 조직효과성 및 4가지 하위요인과 관련된 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 직무만족 요인을 살펴보면 Wessen(1981)은 교사들의 문제는 내부발생문제보다 외부발생문제에 의해 높은 동기화가 된다고 하면서 교사들에게 수업 외 업무스트레스는 직무만족도를 떨어뜨릴 수 있다는 것을 암시하였다. Kontos와 Stremmel(1988)는 물리적인 근무조건이나 환경은 교사의 직무만족도에 영향을 준다고 하는데, 유아교육기관의 공간 배치, 적절한 비품, 교구, 그리고 교수-학습자료의 충분성은 교사의 직무만족에 영향을 주고, 빈약한 환경과 공간을 잘못 이용한 환경들이 교사에게 일에 대한 스트레스와 좌절감을 심어준다고 하였다. 윤혜미와 권혜경(2003)은 유아교사의 근무환경 특성 중 근무시간과 담당 학급연령에 따라 직무만족도에 차이가 있다고 하였고, 유아교사의 직무불만족은 학력이 높을수록, 사회경제적 대우관련요인과 업무관련요인 등이 나쁠수록 더 높게 나타나는데(성영혜, 이은진, 1999), 이는 과중한 근무시간에도 불구하고 보수가 낮기 때문에 교사로서의 만족에 부정적인 영향을 미친다는 정규혜(1995)의 연구결과와 일치한다.

다음으로 조직헌신성 관련 연구를 살펴보면 사립유치원 교사를 대상으로 직무만족, 조직헌신성 그리고 이직의도의 관계를 살펴본 서은희와 이미숙(2002)은 유치원 교사의 배경

변인인 연령, 이직횟수, 결혼여부, 현 직장 근속년수 등이 직무만족, 조직헌신성과 이직의도에 영향을 미치며 직무만족, 조직헌신성, 이직의도 각각은 높은 정적 상관이 있음을 밝혔다. 또한 교사들은 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체, 근무환경에 대해 대체로 만족하고 있으나 보수 및 승진기회에 대해 불만족한 상태에 있다고 하였다. 이와 관련해 이승연(1994)은 유아교사의 사회경제적 지위는 전문직으로서 충족할만한 위치에 있지 못하며 경제적 보상 문제가 열악하기 때문에 조직헌신성이 낮은 것으로 보였다. 또한 이 연구에서는 교사연령에서 차이를 보이는데 30세 이상일 때 조직헌신성이 가장 높고, 25-29세 이하 집단의 조직헌신성이 가장 낮은 결과를 보였다. 유치원의 조직풍토와 교사들의 헌신도 역시 유의한 상관이 있었는데 원장과의 관계나 동료교사와의 관계, 임금, 물리적 환경 영역에서 높은 관련성을 나타내었다(이선경, 1991). 서지영과 서영숙(2002)의 연구에서도 프로그램의 질과 의사결정 참여, 원장의 지지, 높은 복지수준, 전문적 성장기회 증대, 원만한 동료교사와의 관계가 조직헌신성을 높이는 것으로 나타났다.

직무성과와 관련한 선행연구를 살펴보면, 조직구성원의 조직몰입 관련 변인이 직무성과에 규범 몰입, 감정몰입 순으로 정적인 영향을 주는 반면, 근속몰입은 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다(서재하, 2005). 그리고 조직동일성과 조직몰입, 직무만족에 대한 구성원의 조직효과성이 높을수록 기업의 직무성과라 할 수 있는 생산성이 높아진다는 연구결과도 제시되었다(이훈구, 1999). 박정윤(1987)은 학교행정가의 리더십과 교사의 직무성과에 관한 상관연구에서 교사의 직무성과는 연령, 교직경력, 학교행정가의 행동특성에 따라 영향을 받고 있으나, 성과 학력은 교사의 직무성과에 미치는 영향이 거의 없다고 하였다. 교사의 직무성과와 학교장의 권한위임의 관계를 연구한 황소현(2005)의 결과에서는 학교장이 권한위임 기회를 교사에게 많이 줄수록 직무성과가 높음을 시사해준다.

조직적응성과 관련한 선행연구는 중등학교를 대상으로 한 김두성(1993)의 연구에서 학교조직문화의 하위변인은 조직효과성의 하위변인인 목표달성, 조직통합, 조직유지, 조직적응과 정적인 상관관계가 있다고 하였다. 초·중등학교 교사를 대상으로 한 학교조직문화와 조직효과성과의 관계연구에서 김창걸(1995)은 학교조직문화와 조직효과성의 하위변인들의 관계는 정적인 상관관계를 나타내며, 특히 가시적으로 표출되고 이를 전달해 주는 수단으로서의 외재적 문화(의례와 의식, 일화, 역사, 의사소통, 영웅, 상징물 등)가 내재적 문화보다 조직효과성의 하위변인인 직무만족, 조직헌신성, 조직적응성에 큰 영향을 미치므로 조직효과성을 높이기 위해서는 교사들에게 외재적 문화의 생성과 효율성 관리에 관

심을 가져야 한다고 하였다.

시설유형별 변인에 의해 조직효과성을 살펴본 연구는 보육교사와 유치원교사를 대상으로 직무만족을 비교한 윤건호(2003)의 연구에서는 하위변인인 동료교사, 근무환경, 보수, 직무자체, 원장과의 관계에서 유치원교사의 직무만족 정도가 보육교사 다 높았고, 행정제도 측면에서만 보육교사의 만족도가 유치원 교사 보다 높게 나타났다. 김인영(1990)의 연구에서는 사립유치원 교사보다 부속 유치원이, 대규모 유치원보다 소규모 유치원에서 헌신성이 높게 나타났으며, 유지영(2004)의 연구에서는 교사의 소속기관 형태에 따라 조직헌신성이 다르게 나타났는데 유치원보다 어린이집에서 조직헌신성이 높게 나타났다.

시설장의 변인을 살펴보면 Fleischer(1985; 서미연, 2004에서 재인용)는 불만족 상태에 있는 유치원 교사들이 직장을 그만두는데 중요한 요소로 원장과의 관계를 지적했으며, 교사들의 직업성장에 대한 원장들의 관심 정도, 원장의 기술적 능력, 원장이 교사에게 제공했던 훈련의 종류가 이직 의도의 결정요소였음을 밝혔다. 유치원 교사의 의사소통 유형과 직무만족과의 관계를 조사한 김미량(1987)과 채종옥(1993)의 연구에서는 교사들이 유치원 운영의 중요한 부분에서 직접 의사표현을 할 수 있을 때와 원장과 교사와의 효율적인 의사소통이 이루어질 때 직무만족은 높아진다고 하였다. 또한 유아교사의 직무만족과 교육활동의 질을 결정하는 중요한 변수 중 하나는 원장의 리더십이며, 대체로 인화중심형 리더십일 때 교사의 만족도가 높은 것으로 나타났다(김우식, 2002; 김순희, 2004). 박경희(2005)에 의하면, 유아교사의 교직만족은 원장의 변혁적 리더십에 영향을 많이 받고 있으며, 변혁적 리더십이 높은 원장과 함께 근무하는 교사일수록 자율성, 직업에 대한 도전감과 성취감을 자극 받아 직업으로서의 교직에 대한 애착을 더 많이 가질 수 있고, 그 만큼 만족감도 클 수 있다고 예측하였다. 교사가 지각하는 유아교육기관 원장의 서번트 리더십(servant leadership)과 교사의 직무만족의 관계를 연구한 백경숙과 윤지영(2006), 그리고 Herbert(2003)에 의하면 두 변인은 유의한 상관이 있었는데, 이는 유아교육기관에서 교사를 존중하고, 그들의 성장을 지원하며, 사람을 가치 있게 생각하고, 정직과 신뢰를 유지하며, 분명한 비전을 제시하고 함께 공유하는 등 섬김의 자질들이 발휘된다면 교사의 직무만족도가 높아질 가능성이 있다고 보았다. 염지숙(2003)의 유치원교사를 대상으로 한 사례분석에서 원장과 맺는 인간관계는 그들의 교직생활 자체에 대한 만족과 불만족을 결정지를 만큼 중요한 영향을 준다는 것을 볼 수 있다. 즉, 교사에게 격려의 말이나 신뢰를 줄 때, 교사들은 자부심을 갖고 사기도 높아진 반면, 원장이 교사를 불신하거나 질책할 때 그들은 유치원을 그만두고 싶은

좌절감과 이직을 하고 싶은 생각을 하게 됨을 나타내었다.

이상의 연구결과들을 종합해 볼 때, 보육시설장 변인과 보육시설의 환경이 보육시설 조직효과성에 미치는 영향이 큼을 알 수 있다.

보육시설도 행정체계가 보건복지가족부로 이관과 병행하여 양적 팽창에서 질적 팽창으로 거듭나야하는 변화의 시점에 있으며, 보육시설 평가인증제를 통해 보육시설의 질을 한 단계 끌어올리기 위한 노력이 정부차원에서 이루어지고 있다. 보육시설을 평가하는 척도는 다양하지만, 그 가운데 시설을 운영하는 보육시설의 조직효과성 개념은 보육시설의 질을 위해 점차 그 요구도가 증가되는 추세에 있다. 그러나 보육시설을 대상으로 한 조직효과성 연구는 거의 이루어지지 않고 있으며, 대부분의 연구는 교사 변인과 교사의 지각에 의해 이루어지고 있다. 또한 시설장을 변인으로 본 연구에서도 일반적 배경보다는 리더십 등의 특정 분야를 중점적으로 보았다. 이는 경력과 학력에 따른 기준에 의해 자격을 부여하고, 리더십 능력에 의해 보육시설장 자격을 부여하지 않는 현재의 제도에 비추어 볼 때 보육시설장의 일반적 배경에 따라 조직효과성을 살펴볼 필요가 있음을 보여준다.

이에 본 연구는 기존에 이루어지지 않은 보육시설장의 변인에 따라 교사들과 시설장이 지각하는 조직효과성을 분석하여 보육시설장의 자격과 역량을 위한 기초자료를 제공하고 같은 기관 내에서 원장이 지각하는 조직효과성과 교사가 지각하는 조직효과성의 차이를 비교해봄으로써 조직으로서의 보육시설이 효과적으로 운영될 수 있는 방안을 찾는 데 목적이 있다.

2. 연구문제

- 1) 보육시설장이 지각한 조직효과성은 기관의 일반적 배경과 시설장의 일반적 배경에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- 2) 교사가 지각한 조직효과성은 기관의 일반적 배경과 시설장의 일반적 배경에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- 3) 동일기관 내에서 기관의 일반적 배경과 시설장의 일반적 배경에 따른 조직효과성은 시설장의 지각과 교사의 지각에 차이가 있는가?

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 2004년 9월에서 10월 사이 서울특별시 보육정보센터에 등록된 보육시설을 시설유형별로 무선표집하여 민간 300개소, 국공립 300개소, 총 600개소에 1200부

〈표 1〉 연구대상 및 기관의 일반적 특성 (N = 265)

변수	빈도	백분율(%)	계(%)
보육시설장 연령	30대	66	25.1
	40대	118	44.3
	50대 이상	80	29.9
	무응답	1	0.7
보육시설장 학력	고등학교 졸업	10	4.4
	전문대학 졸업	93	34.3
	대학 졸업	89	33.6
	대학원 졸업	72	27.3
	무응답	1	0.4
보육시설장 총 보육경력	10년이하	104	39.1
	11 ~ 20년이하	125	46.9
	20년 초과	18	7.0
	무응답	18	7.0
보육시설장 현 보육시설경력	5년이하	88	33.2
	6 ~ 10년이하	132	49.4
	10년 초과	30	11.4
	무응답	15	5.9
보육시설 설립유형	국·공립	115	42.4
	민간/개인	133	49.1
	법인	17	6.3
원아 수	40명 이하	74	28.0
	41 ~ 80명 이하	109	41.0
	80명 초과	82	31.0

의 설문지를 배포하여 시설장 265부, 교사 265부 총 530부가 회수되었다(회수율 45%). 이 중 265개의 보육시설의 265명의 보육시설장과 265명의 보육교사(각 시설별로 보육시설장 1인, 보육교사 1인, 총 530명.)를 대상으로 하였으며, 연구대상의 인구학적 배경과 연구 대상 기관의 특성은 〈표 1〉과 같다.

수집된 연구대상 및 기관의 일반적 특성을 살펴보면 보육시설장의 연령은 40대가 가장 많았고(44.3%), 학력은 전문대졸이(34.3%), 총 보육경력은 6년-10년 이하가 (49.4%) 가장 많았다. 설립유형은 시설유형별로 표집 하였기 때문에 민간/개인(49.1%)과 국·공립 (42.4%)이 거의 비슷하게 나타났다. 시설의 원아 수는 41명-80명 이하가 41.0%로 가장 많았다.

2. 분석 방법

수집된 자료는 SPSS PC(Win 10.0)프로그램을 이용하여 연구문제 1)과 2)의 보육시설장과 교사가 지각한 조직효과성을 분석하기 위해 F 검증(One Way ANOVA)을 하였고, 연구문제 3)에서 시설장의 지각과 교사의 지각 차이를 분석하기 위해 t-test(Paired Samples t-test)를 사용하여 분석하였다.

3. 연구 도구

본 연구에 사용된 조직효과성 척도 중 직무만족, 조직적응성, 직무성과 척도는 김창걸(1983)의 학교조직 효과성의

〈표 2〉 조직 효과성의 하위요인별 문항수와 내적 일치도 계수

요인	문항수	보육시설장 지각문항(265) Cronbach's α	교사지각 문항(265) Cronbach's α
직무만족	29	0.90	0.96
조직 적응성	11	0.91	0.95
직무성과	11	0.94	0.92
조직헌신	15	0.88	0.95
조직 효과성(전체)	66	0.96	0.98

측정도구를 김동춘(1998)이 유아교육기관의 특성에 맞도록 수정, 보완한 척도를, 조직헌신성은 Porter, Steers, Mowday, 그리고 Boulian(1974)이 개발한 조직헌신성 질문지(OCQ: organizational commitment questionnaire)를 역시 유아교육기관의 특성에 맞게 번안·수정한 김동춘(1998)의 도구를 사용하였다. 총 66문항으로 구성되어있으며, 문항별로 5점 Likert 척도를 이용하였다.

조직효과성의 하위요인별 문항수와 내적일치도 계수(Cronbach's α)는 〈표 2〉와 같다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 보육시설장이 지각한 보육시설의 조직효과성은 기관의 설립유형, 보육시설장 연령, 보육시설장 학력, 보육시설장 총 보육경력, 보육시설장 현 보육시설경력, 원아 수에 따라 어떠한 지를 살펴본 결과는 다음과 같다.

1) 기관 설립유형에 따른 보육시설장의 조직효과성

기관 설립유형에 따른 보육시설장의 조직효과성의 차이를 알아보기 위해 t 검증을 실시한 결과는 〈표 3〉과 같다. 〈표 3〉에서 보는 바와 같이 기관 설립유형에 따른 보육시설장의 조직효과성은 모든 영역에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉, 국·공립/법인 시설 보육시설장이 민간/개인 시설의 보육시설장보다 조직효과성의 하위 영역 및 전체에서 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 기관 설립 유형에 따른 보육시설장의 조직효과성

조직효과성	국공립/법인(132)		민간/개인(139)		t값
	M	SD	M	SD	
직무만족	3.76	0.38	3.62	0.43	2.84**
조직적응성	4.02	0.56	3.77	0.54	3.85***
직무성과	4.03	0.53	3.85	0.59	2.65**
조직 효과성(전체)	3.93	0.42	3.74	0.45	3.59***

p < .01. *p < .001.

〈표 4〉 보육 시설장의 연령에 따른 보육시설장의 조직효과성

(N = 265)

조직 효과성	연령	N	M	SD	F	Schéffe
직무만족	30대	66	3.62	0.42	1.64	
	40대	118	3.69	0.41		
	50대 이상	81	3.74	0.40		
조직 적응성	30대	66	3.80	0.54	1.25	
	40대	118	3.93	0.57		
	50대 이상	81	3.92	0.59		
직무성과	30대	66	3.72	0.56	8.69***	a
	40대	118	3.95	0.55		b
	50대 이상	81	4.09	0.56		b
조직헌신	30대	66	3.74	0.48	1.31	
	40대	118	3.81	0.52		
	50대 이상	81	3.87	0.43		
조직 효과성(전체)	30대	66	3.72	0.42	3.46*	a
	40대	118	3.84	0.45		ab
	50대 이상	81	3.90	0.43		b

* $p < .05$. *** $p < .001$. Schéffe: 동일 문자 간에는 집단 간 유의차 없음.

〈표 5〉 보육 시설장의 학력에 따른 보육시설장의 조직효과성

(N = 265)

조직 효과성	학력	N	M	SD	F	Schéffe
직무만족	전문대학졸업이하	103	3.61	0.35	5.65**	a
	대학졸업	89	3.66	0.40		ab
	대학원졸업	73	3.81	0.47		b
조직 적응성	전문대학졸업이하	103	3.90	0.50	3.32*	ab
	대학졸업	89	3.79	0.57		a
	대학원졸업	73	4.01	0.63		b
직무성과	전문대학졸업이하	103	3.90	0.49	0.36	
	대학졸업	89	3.97	0.58		
	대학원졸업	73	3.95	0.66		
조직헌신	전문대학졸업이하	103	3.73	0.47	0.36	a
	대학졸업	89	3.81	0.45		ab
	대학원졸업	73	3.92	0.54		b
조직 효과성(전체)	전문대학졸업이하	103	3.79	0.40	2.37	
	대학졸업	89	3.81	0.43		
	대학원졸업	73	3.92	0.51		

* $p < .05$. ** $p < .01$. Schéffe: 동일 문자 간에는 집단 간 유의차 없음.

2) 보육시설장 연령에 따른 보육시설장의 조직효과성

보육시설장 연령에 따른 보육시설장의 조직효과성의 차이를 알아보기 위해 F 검증을 실시한 결과는 〈표 4〉와 같다. 〈표 4〉에서 보는 바와 같이 보육시설장 연령에 따른 보육시설장의 조직효과성은 직무성과 측면과 조직효과성 전체에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, Schéffe검증 결과 직무성과의 경우 40대와 50대 사이에는 유의차가 없었으며, 30대보다 40대, 50대 보육시설장이 더 높게 나타났다. 전체의 경우 50대 이상이 30대보다 높게 나타났으며, 40대는 30대나 50대 이상과 유의차가 없었다.

3) 보육시설장 학력에 따른 보육시설장의 조직효과성

보육시설장 학력에 따른 보육시설장의 조직효과성의 차

이를 알아보기 위해 F 검증을 실시한 결과는 〈표 5〉와 같다. 〈표 5〉에서 보는 바와 같이 보육시설장 학력에 따른 보육시설장의 조직효과성은 그 하위 영역 중 직무만족, 조직 적응성, 조직헌신의 측면에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, Schéffe검증 결과 직무만족의 경우 대학원 졸업이상의 보육시설장들이 전문대학졸업 이하의 보육시설장들보다 높게 지각하고 있는 것으로 밝혀졌으나, 대학졸업의 보육시설장들과 전문대학졸업 이하의 보육시설장들 사이 및 대학졸업의 보육시설장들과 대학원 졸업이상의 보육시설장들 사이에는 유의차가 없었다. 조직 적응성의 경우에도 대학원 졸업이상의 보육시설장들이 대학졸업의 보육시설장들보다 높게 지각하고 있는 것으로 밝혀졌다. 또한 조직헌신의 경우도 대학원 졸업이상의 보육시설장들이 전문대학

〈표 6〉 보육 시설장의 총 보육경력에 따른 보육시설장의 조직효과성

(N = 265)

조직 효과성	학력	N	M	SD	F	Schéffe
직무만족	10년 이하	104	3.62	0.39	1.98	
	11 - 20년	125	3.71	0.42		
	20년 초과	36	3.75	0.43		
조직 적응성	10년 이하	104	3.84	0.54	1.81	
	11 - 20년	125	3.96	0.54		
	20년 초과	36	3.81	0.68		
직무성과	10년 이하	104	3.93	0.49	2.51	
	11 - 20년	125	4.00	0.59		
	20년 초과	36	3.76	0.68		
조직혁신	10년 이하	104	3.80	0.44	1.22	
	11 - 20년	125	3.85	0.48		
	20년 초과	36	3.71	0.61		
조직 효과성(전체)	10년 이하	104	3.80	0.41	1.62	
	11 - 20년	125	3.88	0.44		
	20년 초과	36	3.76	0.54		

〈표 7〉 보육 시설장의 현 보육시설 경력에 따른 보육시설장의 조직효과성

(N = 265)

조직 효과성	학력	N	M	SD	F	Schéffe
직무만족	5년 이하	88	3.66	0.39	0.82	
	6 - 10년	132	3.67	0.42		
	10년 초과	45	3.75	0.41		
조직 적응성	5년 이하	88	3.80	0.54	1.87	
	6 - 10년	132	3.95	0.55		
	10년 초과	45	3.89	0.65		
직무성과	5년 이하	88	3.77	0.53	5.70**	a
	6 - 10년	132	4.02	0.50		b
	10년 초과	45	3.99	0.74		ab
조직혁신	5년 이하	88	3.76	0.47	2.63	
	6 - 10년	132	3.87	0.46		
	10년 초과	45	3.71	0.57		
조직 효과성(전체)	5년 이하	88	3.75	0.42	2.43	
	6 - 10년	132	3.88	0.42		
	10년 초과	45	3.84	0.53		

**p < .01. Schéffe: 동일 문자 간에는 집단 간 유의차 없음.

〈표 8〉 원아 수에 따른 보육시설장의 조직효과성

(N = 265)

조직 효과성	학력	N	M	SD	F	Schéffe
직무만족	40명 이하	74	3.58	0.35	6.75***	a
	41 - 80명	109	3.66	0.43		a
	80명 초과	82	3.81	0.40		b
조직 적응성	40명 이하	74	3.72	0.43	7.18***	a
	41 - 80명	109	3.88	0.59		ab
	80명 초과	82	4.06	0.60		b
직무성과	40명 이하	74	3.81	0.61	3.68*	a
	41 - 80명	109	3.94	0.54		ab
	80명 초과	82	4.05	0.56		b
조직혁신	40명 이하	74	3.71	0.43	2.31	
	41 - 80명	109	3.82	0.50		
	80명 초과	82	3.88	0.52		
조직 효과성(전체)	40명 이하	74	3.71	0.38	6.18**	a
	41 - 80명	109	3.82	0.46		ab
	80명 초과	82	3.95	0.45		b

*p < .05, **p < .01, ***p < .001. Schéffe: 동일 문자 간에는 집단 간 유의차 없음.

〈표 9〉 기관 설립 유형에 따른 교사가 지각한 조직효과성 (N = 265)

설립유형(N) 국공립/법인(132) 민간/개인(139)	국공립/법인(132)		민간/개인(139)		t값
	M	SD	M	SD	
조직효과성					
직무만족	3.42	0.64	2.99	0.63	5.54***
조직 적응성	3.59	0.77	3.05	0.74	5.89***
직무성과	3.86	0.50	3.80	0.47	1.07
조직헌신	3.77	0.71	3.20	0.70	6.64***
조직 효과성(전체)	3.60	0.58	3.18	0.55	6.11***

***p < .001.

졸업 이하의 보육시설장들보다 높게 지각하고 있는 것으로 밝혀졌다.

4) 보육시설장 총 보육경력에 따른 보육시설장의 조직 효과성

보육시설장의 총 보육시설경력에 따른 보육시설장의 조직효과성의 차이를 알아보기 위해 F 검증을 실시한 결과는 〈표 6〉과 같다. 〈표 6〉에서 보는 바와 같이 보육시설장의 총 보육시설 경력에 따른 보육시설장의 조직효과성은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

5) 보육시설장 현 보육시설경력에 따른 보육시설장의 조직효과성

보육시설장의 현 보육시설경력에 따른 보육시설장의 조직효과성의 차이를 알아보기 위해 F 검증을 실시한 결과는 〈표 7〉과 같다. 〈표 7〉에서 보는 바와 같이 보육시설장의 현 보육시설경력에 따른 보육시설장의 조직효과성의 하위 영역 중 직무성과에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. Schéffe검증 결과 현 보육시설 경력이 6-10년인 보육시설장

이 5년 이하인 보육시설장들보다 높게 인식하고 있는 것으로 나타났고, 그 외 집단 간 차이는 없었다.

6) 원아 수에 따른 보육시설장의 조직효과성

원아 수에 따른 보육시설장의 조직효과성의 차이를 알아보기 위해 F 검증을 실시한 결과는 〈표 8〉과 같다. 〈표 8〉에서 보는 바와 같이 원아 수에 따른 보육시설장의 조직효과성은 그 하위영역 중 직무만족, 조직적응성, 직무성과 및 조직효과성 전체에서 통계적으로도 유의한 차이가 있었다. Schéffe 검증 결과 직무만족의 경우 원아 수 80명을 초과하는 기관의 보육시설장들이 40명 이하 및 41-80명 사이 기관의 보육시설장들보다 높은 만족도를 보이고 있었으며, 조직적응성과 직무성과 및 조직효과성 전체의 경우는 원아 수 80명을 초과하는 기관의 보육시설장들이 40명 이하 기관의 보육시설장들보다 높은 것으로 나타났으나, 41-80명 사이 기관의 보육시설장들과는 유의한 차이가 없었다.

2. 교사가 지각한 보육시설의 조직효과성은 기관의 설립 유형, 보육시설장 연령, 보육시설장 학력, 보육시설장 총 보육경력, 보육시설장 현 보육시설경력, 원아 수에 따라 어떠한 지를 살펴본 결과는 다음과 같다.

1) 기관 설립유형에 따른 교사가 지각한 조직효과성

기관 설립유형에 따른 교사가 지각한 조직효과성의 차이를 알아보기 위해 t 검증을 실시한 결과는 〈표 9〉와 같다. 〈표 9〉에서 보는 바와 같이 기관 설립유형에 따른 교사가 지각한 조직효과성은 직무성과를 제외하고 모든 영역에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉, 국·공립/법인 시설에 근무하는 교사들은 민간/개인 시설에 근무하는 교사보다 조직효과성을 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 보육 시설장의 연령에 따른 교사가 지각한 조직효과성

(N = 265)

조직 효과성	학력	N	M	SD	F	Schéffe
직무만족	30대	66	3.43	0.60	5.94**	a
	40대	118	3.12	0.70		b
	50대 이상	81	3.11	0.64		b
조직 적응성	30대	66	3.59	0.72	5.46**	a
	40대	118	3.23	0.83		b
	50대 이상	81	3.21	0.79		b
직무성과	30대	66	3.82	0.53	0.01	
	40대	118	3.83	0.48		
	50대 이상	81	3.83	0.45		
조직헌신	30대	66	3.81	0.62	9.53***	a
	40대	118	3.41	0.80		b
	50대 이상	81	3.31	0.74		b
조직 효과성(전체)	30대	66	3.61	0.54	6.63**	a
	40대	118	3.32	0.63		b
	50대 이상	81	3.29	0.57		b

p < .01. *p < .001. Schéffe: 동일 문자 간에는 집단 간 유의차 없음.

〈표 11〉 보육 시설장 학력에 따른 교사가 지각한 조직효과성

(N = 265)

조직 효과성	학력	N	M	SD	F	Schéffe
직무만족	전문대학졸업이하	103	2.90	0.57	39.57***	a
	대학졸업	89	3.13	0.67		b
	대학원졸업	73	3.69	0.51		c
조직 적응성	전문대학졸업이하	103	2.99	0.69	32.29***	a
	대학졸업	89	3.24	0.83		a
	대학원졸업	73	3.86	0.63		b
직무성과	전문대학졸업이하	103	3.76	0.46	1.83	
	대학졸업	89	3.88	0.45		
	대학원졸업	73	3.87	0.54		
조직혁신	전문대학졸업이하	103	3.18	0.67	32.37***	a
	대학졸업	89	3.40	0.80		a
	대학원졸업	73	4.00	0.55		b
조직 효과성(전체)	전문대학졸업이하	103	3.12	0.49	38.00***	a
	대학졸업	89	3.33	0.61		b
	대학원졸업	73	3.82	0.48		c

*** $p < .001$. Schéffe: 동일 문자 간에는 집단 간 유의차 없음.

〈표 12〉 보육시설장 총 보육경력에 따른 교사가 지각한 조직효과성

(N = 265)

조직 효과성	학력	N	M	SD	F	Schéffe
직무만족	10년 이하	104	3.10	0.64	4.06*	a
	11 - 20년	125	3.19	0.69		ab
	20년 초과	36	3.46	0.63		b
조직 적응성	10년 이하	104	3.22	0.75	3.12*	a
	11 - 20년	125	3.30	0.85		ab
	20년 초과	36	3.60	0.73		b
직무성과	10년 이하	104	3.75	0.49	2.68	
	11 - 20년	125	3.89	0.44		
	20년 초과	36	3.83	0.58		
조직혁신	10년 이하	104	3.43	0.74	0.73	
	11 - 20년	125	3.48	0.80		
	20년 초과	36	3.61	0.70		
조직 효과성(전체)	10년 이하	104	3.31	0.57	2.96	
	11 - 20년	125	3.39	0.63		
	20년 초과	36	3.58	0.57		

* $p < .05$. Schéffe: 동일 문자 간에는 집단 간 유의차 없음.

2) 보육시설장 연령에 따른 교사가 지각한 조직효과성
보육시설장 연령에 따른 교사가 지각한 조직효과성의 차이를 알아보기 위해 F 검증을 실시한 결과는 〈표 10〉과 같다. 〈표 10〉에서 보는 바와 같이 보육시설장의 연령에 따른 교사가 지각한 조직효과성은 직무성과를 제외하고 모든 영역에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 30대 보육시설장과 근무하는 교사들은 40, 50대 보육시설장과 근무하는 교사들보다 조직효과성을 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다.

3) 보육시설장 학력에 따른 교사가 지각한 조직효과성
보육시설장 학력에 따른 교사가 지각한 조직효과성의 차이를 알아보기 위해 F 검증을 실시한 결과는 〈표 11〉과 같다.

〈표 11〉에서 보는 바와 같이 보육시설장의 학력에 따른 교사가 지각한 조직효과성은 직무성과를 제외하고 모든 영역에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 보육시설장의 학력이 대학원 졸업 이상인 경우의 교사들은 그렇지 않은 교사들보다 조직효과성을 더 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 또한 직무 만족과 조직효과성 전체에서 보육시설장의 학력이 대학졸업인 보육시설의 교사들은 전문대학졸업이인 보육시설의 교사들보다 더 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다.

4) 보육시설장 총 보육경력에 따른 교사가 지각한 조직효과성
보육시설장 총 보육경력에 따른 교사가 지각한 조직효과

〈표 13〉 보육시설장 현 보육시설 경력에 따른 교사가 지각한 조직효과성

(N = 265)

조직 효과성	학력	N	M	SD	F	Schéffe
직무만족	5년 이하	88	3.44	0.62	16.62***	a
	6 - 10년	132	2.97	0.65		b
	10년 초과	45	3.36	0.62		a
조직 적응성	5년 이하	88	3.59	0.73	12.79***	a
	6 - 10년	132	3.08	0.79		b
	10년 초과	45	3.46	0.79		a
직무성과	5년 이하	88	3.84	0.52	0.09	
	6 - 10년	132	3.83	0.45		
	10년 초과	45	3.80	0.54		
조직헌신	5년 이하	88	3.81	0.68	18.00***	a
	6 - 10년	132	3.23	0.74		b
	10년 초과	45	3.56	0.72		a
조직 효과성(전체)	5년 이하	88	3.62	0.56	16.01***	a
	6 - 10년	132	3.19	0.58		b
	10년 초과	45	3.50	0.55		a

***p < .001. Schéffe: 동일 문자 간에는 집단 간 유의차 없음.

〈표 14〉 원아 수에 따른 교사가 지각한 조직효과성

(N = 265)

조직 효과성	학력	N	M	SD	F	Schéffe
직무만족	40명 이하	74	3.15	0.60	2.74	
	41 - 80명	109	3.12	0.67		
	80명 초과	82	3.34	0.71		
조직 적응성	40명 이하	74	3.23	0.75	2.67	
	41 - 80명	109	3.24	0.76		
	80명 초과	82	3.48	0.88		
직무성과	40명 이하	74	3.74	0.46	4.55*	a
	41 - 80명	109	3.79	0.51		ab
	80명 초과	82	3.96	0.45		b
조직헌신	40명 이하	74	3.41	0.70	3.20*	a
	41 - 80명	109	3.40	0.74		a
	80명 초과	82	3.65	0.81		a
조직 효과성(전체)	40명 이하	74	3.32	0.55	3.88*	ab
	41 - 80명	109	3.31	0.58		a
	80명 초과	82	3.53	0.65		b

*p < .05. Schéffe: 동일 문자 간에는 집단 간 유의차 없음.

성의 차이를 알아보기 위해 F 검증을 실시한 결과는 〈표 12〉와 같다. 〈표 12〉에서 보는 바와 같이 보육시설장의 총 보육 경력에 따른 교사가 지각한 조직효과성은 그 하위 영역인 직무만족과 조직 적응성 영역에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. Schéffe검증 결과, 총 보육경력이 20년을 초과한 보육시설장과 근무하는 교사의 경우 10년 이하의 보육시설장과 근무하는 교사들보다 직무만족 및 조직적응성을 더 높게 평가하고 있는 것으로 나타났으나, 11-20년인 보육시설장과 근무하는 교사들과는 유의한 차이가 없었다.

- 5) 보육시 설장 현 보육시설경력에 따른 교사가 지각한 조직효과성
- 보육시설장 현 보육시설경력에 따른 교사가 지각한 조직

효과성의 차이를 알아보기 위해 F 검증을 실시한 결과는 〈표 13〉과 같다. 〈표 13〉에서 보는 바와 같이 보육시설장의 현 보육시설경력에 따른 교사가 지각한 조직효과성은 직무만족을 제외하고 조직효과성의 모든 하위 영역 및 전체에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, Schéffe검증 결과, 현 보육시설 경력이 5년 이하인 보육시설장과 10년을 초과한 보육시설장의 교사들은 조직효과성을 더 높게 평가하고 있는 반면, 6 ~ 10년의 현 보육시설경력을 가진 보육시설장의 교사들은 다른 두 집단에 비해 조직효과성을 낮게 평가하고 있는 것으로 나타났다.

- 6) 원아 수에 따른 교사가 지각한 조직효과성
- 원아 수에 따른 교사가 지각한 조직효과성의 차이를 알아

〈표 15〉 조직효과성에 대한 보육시설장과 교사의 지각의 차이 (N = 265)

조직효과성	응답자(N) 보육시설장 지각(271)		교사 지각(271)		t값
	M	SD	M	SD	
직무만족	3.68	0.41	3.20	0.67	11.76***
조직 적응성	3.89	0.57	3.31	0.80	10.60***
직무성과	3.94	0.57	3.83	0.49	2.65**
조직헌신	3.81	0.49	3.48	0.76	6.71***
조직 효과성(전체)	3.83	0.60	3.38	0.44	10.90***

p < 01, *p < 001.

보기 위해 F 검증을 실시한 결과는 〈표 14〉와 같다. 〈표 14〉에서 보는 바와 같이 원아 수에 따른 교사가 지각한 조직효과성은 그 하위 영역 중 직무성과와 조직헌신 및 조직효과성 전체에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. Scheffé 검증 결과 직무성과의 경우 원아 수 80명을 초과하는 기관의 교사들이 40명 이하 기관의 교사들보다 높은 직무성과를 보이고 있었으나, 그 외 집단 간에는 통계적으로 차이가 없었다. 조직헌신의 경우 집단 간 유의차가 없었다. 조직효과성 전체의 경우는 원아 수 80명을 초과하는 기관의 교사들이 41-80명 이하 기관의 교사들보다 높은 것으로 나타났으나, 그 외 집단 간에는 유의한 차이가 없었다.

3. 보육시설장이 지각한 조직효과성과 교사가 지각한 조직효과성은 어떠한 차이가 있는가?

조직효과성에 대한 보육시설장과 교사의 지각 차이를 알아보기 위해 t 검증을 실시한 결과는 〈표 15〉와 같다. 〈표 15〉에서 보는 바와 같이, 조직효과성의 모든 하위 영역 및 전체에서 보육시설장은 조직효과성을 교사가 지각하는 것보다 더 높게 지각하고 있었으며, 통계적으로도 유의미한 차이가 있었다.

IV. 요약 및 논의

본 연구는 보육시설장의 변인에 따라 보육시설의 조직효과성이 차이가 있을 것이라는 가정아래 보육시설의 조직효과성에 영향을 미치는 시설장 요인들을 보육시설장 자신의 지각과 교사의 지각으로 나누어 살펴보았다.

본 연구에서 밝혀진 주요결과들을 요약하고 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 보육시설장이 지각한 조직효과성은 기관의 설립유형, 보육시설장의 연령, 보육시설장의 학력, 보육시설장의 현 보육시설경력, 원아 수에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 다만, 총 보육시설 경력은 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

기관설립유형에서 차이를 보이는 것은 국가의 지원이 있는 기관에서 안정적인 조직효과성을 발휘할 수 있는 여건이 조성되기 때문이라고 추측할 수 있으며, 보육시설장의 연령면에서는 40대와 50대의 보육시설장들이 30대의 보육시설장보다 자신들의 기관의 조직효과성을 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이는 교사들이 30대 보육시설장이 재직하는 기관의 조직효과성을 40대 보육시설장에 비해 더 높게 지각한 것과 차이를 보이는 결과로 이에 대한 원인을 파악하기 위한 후속 연구가 필요하다고 보여 진다. 또한 보육시설장의 학력 면에서는 대학원 이상에서 변혁적 지도성이 가장 높게 나타난 결과를 볼 때, 고등학교 졸업자가 1년 과정인 보육교사 양성과정을 수료한 후 보육정원 20인 미만 보육시설의 장이 가능하며, 보육정원 20인 이상 시설에서도 보육교사 2급과 1급 자격을 취득한 후 2년 이상의 보육업무에 종사하면 보육시설장의 자격을 취득할 수 있는 현행 제도는 학력을 고려하여 개선되어야 할 필요성이 제기된다.

원아 수가 80명 이상일 경우 보육시설의 조직효과성이 더 높게 나타난 것으로 미루어 볼 때, 원아 수에 따라 보육시설 조직에서 갖추어야 할 부분이 달라질 수 있음을 말해준다. 현재 평가인증은 시설의 규모별로 달리 하고 있으나, 보육사업과 관련된 제반 업무는 시설의 규모와 관계없이 일률적으로 진행되고 있으므로, 보건복지가족부의 〈보육사업안내〉와 기관 장항, 구청 전수지도, 보수 교육에 있어서도 중점을 두어야 할 사안이 기관의 규모별로 차별되어야 함을 시사해주는 결과로 볼 수 있다.

둘째, 교사가 지각한 조직효과성은 기관의 설립유형, 보육시설장의 연령, 보육시설장의 학력, 보육시설장의 총 보육시설경력, 현 보육시설경력, 원아 수에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 국공립과 법인 시설의 조직효과성이 민간·개인 시설보다 조직효과성이 더 높게 지각된 것은 체계적인 지원을 국가나 단체로부터 받을 수 있으며 이윤추구에 기관 운영의 목적을 덜 두기 때문인 것으로 생각되어진다. 이는 사립 유치원교사보다 부속 유치원 교사들이 더 만족도가 높은 김인영(1990)의 연구와도 관련이 있어 보인다. 따라서 교사들이 생각하는 조직효과성은 보육시설의 환경과도 밀접한 관련이 있으며, 보육시설을 이윤추구를 위한 '보육사업'으로 생각하는 관점을 지양할 필요가 있음을 말해준다.

교사들은 또한 대학원 이상의 학력을 가진 보육시설장이 재직하는 기관의 조직효과성을 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 보육시설장 자신이 지각한 조직효과성도 학력에 따라 차이를 보인 결과와 결부시켜 볼 때, 조직효과성을 높이기 위한 방안으로 시설장의 자격을 대학원 이상의 학력으로 강화하는 논의도 심각하게 고려되어야 한다고 보여 진다. 아울러 현 보육시설에서의 경력이 5년 이하나 10년

을 초과한 보육시설장의 교사들이 조직효과성을 더 높이 평가하고 있는 것으로 나타난 결과를 감안할 때, 5-10년 사이의 보육시설장들이 조직에 지도력을 발휘할 수 있는 재교육이 시급히 마련되어야 한다고 볼 수 있다. Katz(1972, 1985)는 경력 1년 미만은 생존관심사에, 경력 1년에서 5년인 경우에는 강화관심사에, 경력 3년에서 5년인 경우 갱신관심사에, 경력 5년 이상인 경우 성숙관심사에 많은 관심을 가진다고 하였다. 이 이론에 비추어 보아 보육시설장 역시 5년 이상의 경력을 가진 경우 성숙관심사에 맞는 역할 모델을 제시해 주는 보수 교육이 필요하다고 볼 수 있다. 이와 함께, 현재 지방자치단체별로 이루어지는 보육시설장 보수과정에서는 신규과정과 3년 이상 경력과정은 구분되어 있지만, 3년 경력자와 5년 이상 경력자는 동일한 내용의 보수 교육을 받게 되어 있으므로 한 시설에서 5년 이상 운영하고 있는 보육시설장들에게 좀 더 차별화된 보수 교육의 기회를 제공해야 할 것으로 판단된다. 더 나아가, 현재 보육정보센터가 지방자치단체별로 운영되고 있으며, 각 시군구청별로 보육시설 지도점검 등이 이루어지고 있지만, 보육정보센터가 교육인적자원부의 장학사나 레지오에밀리아의 페다고지스타와 같은 역할을 수행하고 있지 못하고 있는 상황에서 조직효과성을 향상시키기 위한 장학 중심의 조력기구는 절대적으로 필요하다고 할 수 있겠다.

조직효과성 전체의 경우는 원아 수 80명을 초과하는 기관의 교사들이 41-80명 이하 기관의 교사들보다 높은 것으로 나타난 것은 국공립과 법인 시설이 대부분 80명 이상의 기관인 것과도 관련이 있는 것 같다. 민간과 개인 시설이 소규모의 이윤추구사업으로 운영되면서 조직효과성이 낮게 나타난다고 추측해 볼 수 있겠다. 이는 유치원의 경우 대규모 유치원보다 소규모 유치원에서 조직현신성이 더 높게 나타난 김인영(1990)의 결과와는 상반된 것으로, 유치원과 다른 개념의 보육시설은 소규모 보육시설의 운영형태에 대한 지원을 달리 하며, 80명 이상을 초과하는 기관과는 다른 형태의 운영방법을 개발하고 보급하는 것도 필요하다고 볼 수 있다.

셋째, 조직효과성에 대한 보육시설장과 교사의 지각 차이는 조직효과성의 모든 하위 영역 및 전체영역에서 보육시설장이 교사가 지각하는 것보다 조직효과성을 더 높게 지각하고 있었으며, 통계적으로도 유의미한 차이가 있었다. 이러한 결과는 유치원 원장과의 의사소통이 직무만족에 영향을 준다고 한 김미량(1987) 채종욱(1993)의 연구와 인화중심적인 리더십을 가질 때 교사 만족도가 높아진다는 김우식(2002), 김순희(2004)의 연구, 변혁적 리더십을 가진 원장과 일하는 교사가 기관에 더 애착을 가지고 자율적으로 일한다는 박경희(2005)의 연구와 어느 정도 연관이 있고, 보육시설장과 교사와의 갈등이 보육노조나 매스컴을 통해 수면위로 등장하

고 있는 현실에서 보육시설의 효과적인 조직 운영에 대한 시설장과 교사의 지각차이가 분명히 있음을 보여준다. 이러한 차이를 가져오는 원인에 대해 본 연구에서 밝히기에는 한계가 있으나, 분명히 존재하는 지각차이를 인정하고 지각차이를 극복할 조직운영방안을 찾아낼 수 있도록 후속연구를 통해 심도 있게 규명을 해볼 필요가 있다고 하겠다.

본 연구는 조직효과성의 변인을 보육시설장으로 제한시켰다. 보육시설장의 여러 가지 변인들은 조직효과성에 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 보육시설의 효과적인 운영을 위해 보육시설장의 변인들이 영향을 주는 만큼 시설장의 자격조건을 세분화 할 필요가 있으며 재교육을 통해 보육시설장의 역량을 강화시키고, 교사와의 조직에 대한 지각차이를 극복할 수 있는 구체적이고 효과적인 조직운영방안들이 개발되어야 한다고 본다.

■ 참고문헌

- 경규혜(1995). 보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.
- 곽정운(1987). 학교행정가의 지도성 행동특성과 교사의 직무 성과에 관한 상관연구. 연세대학교 석사학위 청구논문.
- 김동춘(1997). 교사가 지각한 유아교육기관의 조직문화와 조직효과성과의 관계연구. 서울여자대학교 박사학위 청구논문.
- 김두성(1993). 학교조직문화와 조직효과성간의 관계에 관한 연구. 전북대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김미량(1987). 유치원 원장의 역할유형과 교사의 직무에 대한 태도. 이화여자대학교 석사학위 청구논문.
- 김순희(2004). 원장의 지도성 행동과 교사의 직무만족도와와의 관계. 부산대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김우식(2002). 유치원 원장의 변혁적 지도성과 교사의 직무 성과와의 관계 연구. 인하대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김인영(1990). 유치원 조직풍토와 교사의 헌신도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김장걸(1983). 교장의 지도성 행위, 상황 및 조직효과성과의 관계연구. 중앙대학교 박사학위 청구논문.
- 박경희(2005). 유치원 교사의 교직 헌신 척도 개발 및 관련 변인에 대한 연구. 덕성여자대학교 박사학위 청구논문.
- 백경숙, 윤지영(2006). 교사가 지각하는 유아교육기관의 서번트 리더십과 직무만족도와와의 관계. *아동학회지*, 27(1), 67-79.
- 서미연(2004). 유치원장의 교사능력개발 지원정도와 교사의

직무만족 및 조직몰입간의 관계. 세종대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.

서은희, 이미숙(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 7(3), 155-170.

서재하(2005). 체육행정가의 리더십 유형과 직무성과의 관계. 경북대학교 박사학위 청구논문.

서지영, 서영숙(2002). 유아교사의 조직헌신도에 영향을 미치는 관련 변인 연구-프로그램의 질과 직무환경을 중심으로-. **미래유아교육학회지**, 9(2), 115-136.

성영혜, 이은진(1999). 보육교사의 직무 스트레스와 보육활동과의 관계. **생활과학연구지**, 14(1), 143-159.

염지숙(2003). 유아교사들의 교직 경험: 현장으로부터의 목소리. **한국유아교육학회 2003년 연차 학술대회: 한국 유아교육의 정체성 확립을 위한 대화의 토대**, 63-91.

유지영(2004). 유아교육기관에서의 교사 리더십 유형과 조직 효과성 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

윤건호(2003). 유아교육교사와 보육교사의 직무만족 비교연구. **교육행정학연구지**, 2003, 21(3), 123-146.

윤혜미, 권혜경(2003). 보육교사의 스트레스와 직업만족도. **한국생활과학지**, 12(3), 303-319.

이선경(1991). 학교장의 의사결정유형과 교사의 헌신도와의 관계연구. 인하대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

이승연(1994). 유아교사발달단계에 기초한 유치원 교사의 관심사 분석. 이화여자대학교 석사학위 청구논문.

이훈구(1999). 관광호텔의 기업문화에 대한 실증적 연구. 경기대학교 박사학위 청구논문.

정숙(1997). 보육교사 직무만족에 관한 연구. 한남대학교 지역개발대학원 석사학위 청구논문.

채종옥(1993). 유치원 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족. **이화여자대학교 연구논집**, 24, 83-112.

황소현(2005). 교사가 지각한 학교자의 권한위임과 직무 성과와의 관계. 공주대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

dongA.com뉴스(2008.1.30. 03:17) 어린이집 '알몸체벌' 물의. 보도자료.

Herbert, S. C.(2003). *The relationship of perceived servant Leadership and job satisfaction from the follow's perspective*. Unpublished doctoral dissertation. University of Capella, Minneapolis, MN, USA.

Kats, L. G.(1972). Developmental stages of preschool teachers. *Elementary School Journal*, 73, 50-54.

Kats, L. G.(1985). Research currents: *Teachers as learners*. *Language Arts*, 62(7), 778-782.

Kontos, S., & Stremmel, A.(1988). Caregivers' perceptions of working conditions in a childcare environment. *Early Childhood Research Quarterly*, 3, 77-90.

Wessen, P.(1981). Off-site stress and the disadvantaged caregiver: A neglected factor. *Child Care Information Exchange*, 42, 10-12.

접 수 일 : 2008년 4월 22일
 심사시작일 : 2008년 5월 7일
 게재확정일 : 2008년 8월 1일